



Rekruttering av lærere i Norge

Kan høyere lønn eller mer differensiert lønn basert på lærernes prestasjoner øke rekrutteringen?

Frida Kittelsen Qvale

Jane Charlotte Stenersen

Veileder: Iver Bragelien

Selvstendig arbeid, Master i Økonomi og Administrasjon
Hovedprofil: Økonomisk styring

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet

Sammendrag

Lærere og den potensielle lærermangelen har den siste tiden vært mye omtalt i media, og Statistisk Sentralbyrå estimerer at det vil mangle 38 000 lærere i Norge i 2025. Formålet med denne utredningen har vært å få en forståelse for hvorfor det er et rekrutteringsproblem av lærere i Norge, hvor rekrutteringen til lærerutdanningen er vektlagt. Videre har vi undersøkt om en generell økning i fastlønn eller mer differensiert fastlønn basert på lærernes prestasjoner, kan bidra til å redusere dette problemet.

Det er i utredningen blitt gjennomført 23 kvalitative dybdeintervjuer med lærerstudenter og lærere. I tillegg er det blitt gjennomført en elektronisk spørreundersøkelse, hvor målgruppen var elever i tredjeklasse i den videregående skolen. Totalt deltok 180 respondenter. Svarene fra intervjuene og spørreundersøkelsen har gitt oss et innblikk i hvordan unge i dag foretar utdannings- og yrkesvalg, og hvilke holdninger de unge har til lønn, prestasjonslønn og til læreryrket. Dette, sammen med relevant teori og empiri har gitt oss et godt grunnlag for å kunne besvare vår problemstilling.

Våre resultater viser at unge anser interesser som viktigst i deres utdannings- og yrkesvalg. Videre finner vi at lønn er av stor betydning. Kombinert med en oppfattelse av at lærerlønnen er lav, viser våre resultater at læreryrkets lønnsnivå bidrar til å gjøre yrket mindre attraktivt for utdanningssøkende. Status er også av betydning, og vår analyse kan tyde på at læreryrkets status er en medvirkende faktor i rekrutteringsproblemet. I tillegg til dette er det mye som tyder på at holdningene til læreryrket generelt i samfunnet er dårlige, noe som kan skyldes negativ omtale i media og av politikerne.

Vår analyse viser videre at høyere fastlønn kan ha en positiv effekt på rekrutteringen. En lønnsøkning kan gjøre yrket mer attraktivt og samtidig signalisere samfunnets verdsettelse av yrket. På den måten kan også en lønnsøkning ha positiv effekt på læreryrkets status. En innføring av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner, synes å være noe mer problematisk. Basert på vår analyse, tror vi et slikt system vil gjøre mer skade enn det vil gjøre godt. Våre resultater viser at prestasjonslønn kan gjøre yrket mer attraktivt for gutter, men om den totale rekrutteringen vil øke er vanskelig å si.

Førord

Denne utredningen er gjennomført som et avsluttende ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole. Utredningen utgjør 30 studiepoeng av vår hovedprofil i økonomisk styring, og er gjennomført våren 2015.

Rekruttering av lærere i Norge er et dagsaktuelt og omdiskutert tema. I arbeidet med denne utredningen har vi opplevd at rekruttering og avlønning av lærere har vært et hyppig tema i samfunnsdebatten. Dette har gjort arbeidet spennende og utfordrende. Formålet med denne utredningen har vært å få en dypere forståelse for hva årsakene til rekrutteringsproblemet kan være. Samtidig har vi sett på hvordan en økning i fastlønn eller differensiering av fastlønn basert på prestasjoner kan brukes som et virkemiddel for å redusere dette problemet.

Vi har hatt mange bidragsytere og støttespillere i arbeidet med denne utredningen. Lærerstudenter og lærere har delt sine meninger og erfaringer rundt vårt tema, og 180 elever i den videregående skole har deltatt i vår spørreundersøkelse. En stor takk rettes til disse, deres bidrag har vært avgjørende for vår utredning. Videre ønsker vi å takke lærere, rektorer, studenter og bekjente som har bidratt til at vi har kommet i kontakt med relevante intervjuobjekter og respondenter. Ikke minst ønsker vi å takke vår veileder, Iver Bragelien, for god veiledning, raske tilbakemeldinger og oppfølging gjennom denne prosessen.

Bergen, 19. juni 2015

Jane Charlotte Stenersen

Frida Kittelsen Qvale

Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING.....	1
1.1 BAKGRUNN	1
1.2 FORMÅL	3
1.3 AVGRENSNING AV UTREDNINGEN	5
1.4 VALG AV METODE	6
1.5 UTREDNINGENS STRUKTUR	6
2. TEORI	8
2.1 INVESTERING I UTDANNELSE	8
2.2 PRINSIPAL-AGENT TEORI	11
2.3 MOTIVASJONSTEORI	12
2.3.1 Behovsteorier	12
2.3.2 Kognitiv motivasjonsteori	13
2.3.3 Sosiale motivasjonsteorier	14
2.3.4 Jobbkarakteristika-modeller	15
2.4 LØNN OG INSENTIVER	16
2.4.1 Insentiver i offentligsektor	18
2.5 PRESTASJONSBASERT LØNN	21
2.5.1 Objektiv prestasjonsmåling	22
2.5.2 Subjektiv prestasjonsmåling	22
2.5.3 Relativ prestasjonsmåling	23
2.5.4 Brede og smale prestasjonsmål	23
2.5.5 Manipulasjon av prestasjonsmåling	24
3. RELEVANT EMPIRISK FORSKNING.....	26
3.1 LÆRERYRKETS REKRUTTERINGSPROBLEM.....	26
3.1.1 Rekruttering til lærerutdanningen.....	26
3.1.2 Årsaker til rekrutteringsproblemer i de nordiske landene	28
3.2 FAKTORER AV BETYDNING FOR UTDANNINGS- OG YRKESVALG.....	30
3.2.1 Arbeidsmarked og lønn.....	31
3.2.2 Forventet inntjening etter endt utdanning.....	33
3.2.3 Karriereambisjoner og etterspørsel i arbeidsmarkedet.....	35
3.2.4 Utdanningsvalg og arbeidsgiverattraktivitet	37
3.3 BRUK AV PRESTASJONSLØNN I LÆRERYRKET.....	40
3.3.1 Lærerkvalitet og lønn	41
3.3.2 Prestasjonslønn for lærere	42
4. METODE.....	46
4.1 FORSKNINGSDESIGN	46
4.1.1 Valg av forskningsdesign	47
4.2 FORSKNINGSMETODE	48
4.2.1 Kvantitativ metode	49
4.2.2 Kvalitativ metode	49
4.2.3 Valg av metode	49
4.3 DATAINNSAMLING	50
4.3.1 Utvalg av respondenter og intervjuobjekter.....	51
4.3.2 Intervju - utforming og gjennomføring.....	54
4.3.3 Spørreskjema - utforming og gjennomføring.....	58
4.4 BEHANDLING AV DATA.....	60
4.4.1 Transkribering av intervju.....	60
4.4.2 Gjennomgang av spørreundersøkelsen	61
4.4.2 Analyse av data	61
4.5 KVALITET	62
4.5.1 Reliabilitet	62

4.5.2 Validitet.....	66
5. LÆRERYRKET I NORGE.....	68
5.1 DAGENS LØNNSSYSTEM FOR LÆRERE I NORGE.....	68
6 FUNN FRA INTERVJUENE OG SPØRREUNDERSØKELSEN	71
6.1 FUNN FRA INTERVJUENE MED LÆRERSTUDENTENE.....	71
6.1.1 Motivasjon.....	71
6.1.2 Dagens lønnssystem.....	73
6.1.3 Differensiert lønn basert på prestasjoner	74
6.1.4 Rekruttering til lærerstudiet.....	79
6.1.5 Presentasjon av funn fra oppsummerings spørsmål.....	83
6.2 FUNN FRA INTERVJUENE MED LÆRERE	84
6.2.1 Motivasjon.....	84
6.2.2 Dagens lønnssystem.....	85
6.2.3 Differensiert lønn basert på prestasjoner	85
6.2.4 Rekruttering til lærerstudiene	87
6.2.5 Avsluttende spørsmål.....	88
6.3 FUNN FRA SPØRREUNDERSØKELSEN.....	89
6.3.1 Avgjørende faktorer for valg av studier og fremtidig yrke.....	90
6.3.2 Holdninger til læreryrket.....	96
6.4 OPPSUMMERING AV FUNN.....	102
7. ANALYSE.....	104
7.1 REKRUTTERINGSPROBLEMET	105
7.1.1 Avgjørende faktorer ved valg av fremtidig studie og yrke.....	106
7.1.2 Holdninger til lønn i utdannings- og yrkesvalg	110
7.1.3 Holdninger til status i valg av utdanning og yrke.....	117
7.1.4 Holdninger til læreryrket	121
7.1.5 Oppsummering av første del av analysen.....	127
7.2 LØNN SOM VIRKEMIDDEL I REKRUTTERINGSPROBLEMET	129
7.2.1 Dagens lønnssystem for lærere.....	129
7.2.2 Økning i fastlønn	131
7.2.3 Innføring av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner.....	141
7.2.4 Oppsummering av andre del av analysen	152
8. KONKLUSJON	154
8.1 BEGRENSNINGER OG SVAKHETER VED UTREDNINGEN	159
8.2 FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING.....	160
LITTERATURLISTE	162
VEDLEGG.....	172

Figurliste

FIGUR 1 INNDELING AV KAPITTEL 2 - TEORI.....	8
FIGUR 2 SAMSPILLET MELLOM BELØNNING OG ATFERD (HENTET FRA BRAGELIEN (2009, s 428)).....	17
FIGUR 3 INNDELING AV KAPITTEL 3 - RELEVANT EMPIRISK FORSKNING.....	26
FIGUR 4 OVERSIKT OVER HVA SOM VAR DE VIKTIGSTE ÅRSAKENE NÅR STUDENTENE HAR VALGT/VALGTE Å SØKE/SØKTE STUDIET (UTARBEIDET BASERT PÅ RESPONS ANALYSE (2014)).	38
FIGUR 5 KJØNSFORDELING PÅ SPØRSMÅLET "HVA ER DE VIKTIGSTE ÅRSAKENE TIL AT DU HAR VALGT/VALGTE Å SØKE DEN UTDANNINGEN DU HAR SØKT/SØKTE?" (UTARBEIDET BASERT PÅ RESPONS ANALYSE (2014)).....	39
FIGUR 6 I HVOR STOR GRAD ER LØNN VIKTIG FOR DEG VED VALG AV YRKE? (UTARBEIDET ETTER RESPONS ANALYSE (2014))	40
FIGUR 7 STADIER I FORSKNINGSPROSESSEN (HENTET FRA GRIPSRUD, OLSSON OG SILKOSET (2010, s. 36)).....	46
FIGUR 8 FORSKNINGSDESIGN (HENTET FRA: GRIPSRUD, OLSSON & SILKOSET, 2010, s.38).....	47
FIGUR 9 VALG AV DESIGN (HENTET FRA: GRIPSRUD, OLSSON & SILKOSET, 2010, s.50)	48
FIGUR 10 OVERSIKT OVER DATAKILDER (HENTET FRA GRIPSRUD, OLSSON & SILKOSET, 2010, s. 58)	50
FIGUR 11 INNDELING AV KAPITTEL 6 –PRESENTASJON AV FUNN	71
FIGUR 12 OVERSIKT OVER FAKTORER SOM VAR VIKTIG FOR LÆRERSTUDENTENES UTDANNINGS- OG YRKESVALG.....	72
FIGUR 13 LÆRERSTUDENTENES MENINGER OM HVA SOM MOTIVERER DAGENS UNGE TIL Å BLI LÆRER	73
FIGUR 14 LÆRERSTUDENTENES MENING OM DAGENS LØNSSYSTEM	74
FIGUR 15 LÆRERSTUDENTENES HOLDNING TIL DIFFERENSIERING AV FASTLØNN BASERT PÅ PRESTASJON	75
FIGUR 16 LÆRERSTUDENTENES MENING OM DIFFERENSIERING AV LØNN BASERT PÅ LÆRERENS PRESTASJONER	76
FIGUR 17 LÆRERSTUDENTENES MENING OM EN ØKNING I FASTLØNN KAN FØRE TIL AT MENNESKER SOM IKKE HAR DEN RETTE MOTIVASJONEN ØNSKER Å BLI LÆRER	78
FIGUR 18 LÆRERSTUDENTENES VURDERING AV OM MULIGHETEN TIL Å OPPNÅ INDIVIDUELL HØYERE LØNN KAN ØKE REKRUTTERINGEN TIL LÆRERSTUDIET	78
FIGUR 19 LÆRERSTUDENTENES MENINGER OM HVA REKRUTTERINGSPROBLEMET SKYLDES	79
FIGUR 20 OPPSUMMERING "TOPP 3 VIKTIGSTE FAKTORER FOR VALG AV STUDIER OG FREMTIDIG YRKE", FORDELT PÅ BY.....	92
FIGUR 21 OVERSIKT OVER HVORFOR RESPONDENTENE ØNSKER Å BLI LÆRER, FORDELT PÅ KJØNN	97
FIGUR 22 OVERSIKT OVER HVORFOR RESPONDENTENE IKKE ØNSKER Å BLI LÆRER, FORDELT PÅ KJØNN	98
FIGUR 23 OVERSIKT OVER KAPITTEL 7 - ANALYSE.....	105
FIGUR 24 OVERSIKT OVER FØRSTE DEL AV ANALYSEN	105
FIGUR 25 OVERSIKT OVER ANDRE DEL AV ANALYSEN	129

Tabelliste

TABELL 1 SØKERTALL TIL LÆRERSTUDIET 2014 (UTARBEIDET BASERT PÅ GNIST (2014)).....	2
TABELL 2 OVERSIKT OVER TIDSSPENN MELLOM START- OG TOPPLØNN, SAMMENLIGNET MED ANDRE LAND (UTVIKLET BASERT PÅ UTDANNINGSFORBUNDET (2009)).....	34
TABELL 3 ØKNING FRA START- TIL TOPPLØNN PÅ UNGDOMSTRINNET, SAMMENLIGNET MED ANDRE LAND (UTVIKLET BASERT PÅ UTDANNINGSFORBUNDET (2009)).....	34
TABELL 4 OVERSIKT OVER INTERVJUOBJEKTER, LÆRERSTUDENTER.....	52
TABELL 5 OVERSIKT OVER RESPONDENTER I SPØRREUNDERSØKELSEN	54
TABELL 6 TID OG STED FOR GJENNOMFØRING AV INTERVJUER.....	57
TABELL 7 MINSTELØNNSTABELL FOR PERIODEN 01.09.2014-01.05.15 (KS) (HENTET FRA UTDANNINGSFORBUNDET (2014C)).....	68
TABELL 8 LÆRERLØNN PÅ UNGDOMSTRINNET SAMMENLIGNET MED OECD-GJENNOMSNITTET I US DOLLAR (HENTET FRA UTDANNINGSFORBUNDET, 2013, s. 14).....	69
TABELL 9 LÆRERSTUDENTENES FORSLAG TIL MÅLEPARAMETERE.....	77
TABELL 10 ANDEL LÆRERSTUDENTER SOM MENER PRESTASJONSLØNN KAN GI ØKT REKRUTTERING, FORDELT PÅ SKOLE	79
TABELL 11 LÆRERSTUDENTENES FORSLAG TIL HVA SOM KAN GJØRE LÆRERYRKET MER ATTRAKTIVT	80
TABELL 12 LÆRERSTUDENTENES RANGERING AV VIKTIGHETEN AV LØNN SOM MOTIVASJON I LÆRERYRKET	83
TABELL 13 LÆRERSTUDENTENES MENING OM HVOR VIKTIG LØNN ER FOR Å REKRUTTERE FLERE TIL LÆRERSTUDIET ...	83
TABELL 14 LÆRERSTUDENTENES MENING OM HVOR VIKTIG DET ER FOR DAGENS UNGE Å BLI BELØNNET FOR INDIVIDUELLE PRESTASJONER.....	84
TABELL 15 LÆRERNES FORSLAG TIL ENDRINGER I DAGENS LØNNSSYSTEMET.....	85
TABELL 16 LÆRERNES MENINGER OM ÅRSAKER TIL REKRUTTERINGSPROBLEMET	87
TABELL 17 LÆRERNES FORSLAG TIL HVORDAN LÆRERYRKET KAN GJØRES MER ATTRAKTIVT.....	87
TABELL 18 OPPSUMMERING AV SVAR PÅ DE TRE AVSLUTTENDE SPØRSMÅLENE I INTERVJUENE MED LÆRERNE.....	89
TABELL 19 GEOGRAFISK FORDELING AV RESPONDENTER OG ANTALL ELEVER SOM VIL BLI LÆRER.....	90
TABELL 20 TOPP 3 VIKTIGSTE FAKTORENE FORDELT PÅ KJØNN OG DE SOM ØNSKER Å BLI LÆRER	91
TABELL 21 TOPP 3 VIKTIGSTE FAKTORENE FORDELT PÅ BY.....	91
TABELL 22 DEN VIKTIGSTE FAKTOREN VED VALG AV FREMTIDIG STUDIE OG YRKE, TOTALT OG FORDELT PÅ KJØNN OG ØNSKER Å BLI LÆRER	93
TABELL 23 DEN VIKTIGSTE FAKTOREN VED VALG AV FREMTIDIG STUDIE OG YRKE, FORDELT PÅ BY.....	93
TABELL 24 ELEVENES VURDERING AV VIKTIGHETEN AV LØNN I STUDIE- OG YRKESVALG, TOTALT OG FORDELT PÅ BY...	94
TABELL 25 RESPONDENTENES VURDERING AV VIKTIGHETEN AV LØNN VED VALG AV STUDIER OG YRKE, FORDELT PÅ KJØNN.....	94
TABELL 26 ELEVENES VURDERING AV VIKTIGHETEN AV HØY STATUS FOR VALG AV STUDIER OG YRKE, FORDELT PÅ KJØNN	95
TABELL 27 ELEVENES HOLDNINGER TIL PRESTASJONSMÅLING I ARBEIDSLIVET, FORDELT GEOGRAFISK OG PÅ KJØNN...	95
TABELL 28 ELEVENES HOLDNINGER TIL PRESTASJONSLØNN I ARBEIDSLIVET, FORDELT GEOGRAFISK OG PÅ KJØNN	96
TABELL 29 OVERSIKT OVER ANDEL RESPONDENTER MED NÆR FAMILIE SOM ER LÆRER	96

TABELL 30	OVERSIKT OVER HVORFOR RESPONDENTENE ØNSKER Å BLI LÆRER.....	97
TABELL 31	OVERSIKT OVER HVORFOR RESPONDENTENE IKKE ØNSKER Å BLI LÆRER.....	98
TABELL 32	ELEVENS MENINGER OM DET ER RETTFERDIG AT EN INGENIØR MED KORTERE UTDANNELSE TJENER BEDRE ENN EN LÆRER.....	99
TABELL 33	RESPONDENTENES VURDERING AV NIVÅET PÅ LÆRERLØNNEN.....	99
TABELL 34	RESPONDENTENES ØNSKE OM Å BLI LÆRER ELLER IKKE DERSOM LØNNEN VAR HØYERE.....	99
TABELL 35	RESPONDENTENES MENING OM RETTFERDIGHETEN AV PRESTASJONSLØNN FOR LÆRERE, FORDELT PÅ BY OG KJØNN.....	100
TABELL 36	RESPONDENTENES TANKER OM PRESTASJONSLØNN VILLE GJORT LÆRERYRKET MER ATTRAKTIVT.....	100
TABELL 37	RESPONDENTENES VURDERING AV LÆRERYRKETS STATUS.....	100
TABELL 38	RESPONDENTENES VURDERING AV LÆRERYRKETS VIKTIGHET.....	101
TABELL 39	OVERSIKT OVER DE VIKTIGSTE TINGENE RESPONDENTENE MENTE KAN GJØRES FOR AT FLERE SKAL VELGE LÆRERYRKET, TOTALT OG FORDELT PÅ KJØNN.....	101
TABELL 40	OPPSUMMERING AV KAPITTEL 6 – PRESENTASJON AV FUNN.....	103
TABELL 41	ANDEL ELEVER SOM HAR VALGT LØNN BLANT SIN TOPP 3 OG SOM DET VIKTIGSTE ALTERNATIVET FORDELT PÅ BY.....	107
TABELL 42	ANDEL JENTER OG GUTTER PER BY SOM VALGTE LØNN SOM DEN VIKTIGSTE FAKTOREN I UTDANNING- OG YRKESVALG.....	108
TABELL 43	SAMMENLIGNING AV HVOR VIKTIG LØNN ER I UTDANNINGS- OG YRKESVALG MED RESULTATER FRA RESPON ANALYSE (2014).....	110
TABELL 44	REGRESJONSANALYSE: VIKTIGHETEN AV LØNN.....	111
TABELL 45	REGRESJONSANALYSE: VIKTIGHETEN AV STATUS.....	118
TABELL 46	OPPSUMMERING AV ANALYSENS FØRSTE DEL.....	128
TABELL 47	REGRESJONSANALYSE: SYNES DU LÆRERE HAR FOR LAV LØNN?.....	133
TABELL 48	REGRESJONSANALYSE: LYST TIL Å BLI LÆRER.....	134
TABELL 49	ANDEL ELEVER SOM SVARTE "JA" PÅ AT DE ØNSKET Å BLI LÆRER DERSOM LØNNEN VAR HØYERE, FORDELT PÅ KJØNN I HVER BY.....	138
TABELL 50	ANDEL ELEVER SOM MENTE AT PRESTASJONSMÅLING I ARBEIDSLIVET ER GREIT, FORDELT PÅ BY.....	142
TABELL 51	ANDEL ELEVER SOM MENTE AT DET ER GREIT AT LØNNEN VARIERER MED PRESTASJONER, FORDELT PÅ BY.....	142
TABELL 52	REGRESJONSANALYSE: PRESTASJONSLØNN.....	143
TABELL 53	ANDEL ELEVER SOM TROR FLERE VILLE VALGT LÆRERYRKET DERSOM EN KUNNE OPPNÅ HØYERE LØNN HVIS EN GJORDE EN GOD JOBB, FORDELT PÅ BY.....	145
TABELL 54	OPPSUMMERING AV ANALYSENS ANDRE DEL.....	153

1 Innledning

I dette kapitlet vil vi presentere bakgrunnen og formålet for denne utredningen. Videre vil vi gi en beskrivelse av de avgrensningene vi har tatt og begrunnelsen for disse. Vi vil deretter gi en kort introduksjon til valg av metode og utredningens struktur.

1.1 Bakgrunn

Lærerutdanningen i Norge sliter med rekrutteringen, i tillegg til at eldre lærere slutter tidligere enn før. Lærerutdanningen har lav fullføringsprosent, samtidig som yrket har en høy gjennomsnittsalder (Nilssen, 2012). I følge tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) vil vi mangle 38 000 ansatte i læreryrket i 2025. Dette er en tendens som går igjen i de nordiske landene. Med unntak av Finland, står Norge, Danmark og Sverige overfor rekrutteringsproblemer til lærerutdannelsen (Petersen, 2010, s. 15). Leder i Utdanningsforbundet, Ragnhild Lied, uttalte at for å redusere dette problemet må lærerutdanningen fremstå som mer attraktiv, samtidig som at respekten i samfunnet må økes. For å få til dette, mener hun at avbyråkratisering og høyere lønn må til (Utdanningsforbundet, 2014a).

Da lærerutdanningen hadde lave søkertall i 2008, bestemte regjeringen seg for å starte GNIST-kampanjen ”Har du det i deg?”. Dette har ført til en økning i antall søkere med 61 prosent i løpet av fem år. Likevel står studieplasser tomme, og det er spesielt grunnskolelærerutdanningen som har problemer med å fylle alle plassene. Høsten 2014 lanserte regjeringen ”Lærerløftet”, hvor de gjennom flere reformer vil gjøre endringer i skolen for å heve læreryrkets status, og gjøre yrket mer attraktivt (Braathen, Brønmo & Sjøberg, 2015).

Som tabell 1 viser, har lærerutdanningen hatt en positiv utvikling de siste årene. Søkertallene fra 2014, viser at søkingen til lærerutdanningen økte med 3,2 prosent i forhold til året før. I 2010 ble grunnskolelærerutdanningen endret, og utdanningen ble delt inn i to adskilte studieløp, ett studieløp for 1.-7.trinn og ett for 5.-10.trinn (Svarstad, 2013). Til tross for den positive utviklingen i søkertallene til lærerstudiene, ser Utdanningsforbundet få tegn på at krisen kan avblåses. Terje Skyvulstad, 1. nestleder i Utdanningsforbundet, mener søkertallene er for lave til å kunne gjøre noe med den eksisterende og kommende lærermangelen. Han

trekker i tillegg frem at svært mange lærere vil forsvinne i løpet av de neste ti årene grunnet høy alder (Vik, 2014).

	Antall førstevalgsøkere							Utvikling (%)	
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2008-2014	2013-2014
ALU¹/GLU²	3 003	4 546	4 347	4 459	4 791	4 788	4 783	59,3 %	- 0,1 %
GLU 1-7			2 275	2 340	2 546	2 406	2 467		2,5 %
GLU 5-10			2 072	2 119	2 245	2 382	2 316		- 2,8 %
Faglærer	755	867	866	879	836	898	841	11,4 %	- 6,3 %
Integrert master	878	1 001	1 137	1 189	1 360	1 567	1 816	106,8 %	15,9 %
Sum lærer	4 536	5 914	6 350	6 527	6 987	7 253	7 484	61,4 %	3,2 %
All høyere utdanning	96 143	107 112	103 404	108 605	115 764	117 159	119 914	24,7 %	2,4 %

Tabell 1 Søkertall til lærerstudiet 2014 (utarbeidet basert på Gnist (2014))

En gruppe forskere ble i 2010 nedsatt for å følge utviklingen i lærerutdanningen etter innføringen av den nye lærerutdanningen for grunnskolelærere. Denne gruppen kalles "Følgegruppen" (Tønnessen, 2014), og i sin tredje rapport, uttrykker de stor bekymring for rekrutteringen til grunnskolelærerutdanningen. Forskerne mente økningen i søkertallene til grunnskoleutdanningen var mindre enn den nasjonale studentøkningen, samtidig som fullføringsprosenten var lav (Svarstad, 2013).

GNIST skriver på sine nettsider at minstelønnen for lærere varierer mellom 335.300 til 527.000 kroner (GNIST). I følge en OECD rapport har lærerlønnen de siste 20 årene falt sammenlignet med andre yrker som krever lignende utdanningsnivå og opplæring. I denne rapporten kommer det frem at i 70 prosent av landene som ble studert, tok det minst 20 år for en ungdomsskolelærer å bevege seg fra bunnen til toppen av lønnskurven. Sammenlignet med mange andre yrker er dette lenge (Schwartz, Wurtzel & Olson, 2007). KS mener en lønnsøkning ikke vil bidra til å rekruttere flere til lærerutdanningen. Avdelingsdirektør for utdanning i Kommunenes arbeidsgiver-, interesse- og medlemsorganisasjons (KS), Jan Sivert Jøsendal, uttalte at det er andre faktorer enn lønn som er av betydning når en søker jobb. I følge han har undersøkelser vist at lønn kommer på femte eller sjette plass over faktorer som betyr noe når en velger yrke (Hafsaas, 2014).

¹ ALU= Allmennlærerutdanning

² GLU= Grunnskolelærerutdanning

I mange land har de fremtidige generasjonene av lærere flere jobbmuligheter som sannsynligvis gir bedre betalt, høyere status, og bedre arbeidsvilkår. Læreryrket ansees ikke lenger på som en livslang karriere. I USA, for eksempel, forsvinner 30 prosent av nye lærere etter bare tre år. Halvparten forsvinner etter fem år. Studier viser at det er størst sannsynlighet for at de beste og akademisk smarteste vil forlate læreryrket. Mange eksperter er bekymret for at de som velger læreryrket er generelt mindre dyktige, ambisiøse, nysgjerrig og mer risikoavers enn arbeidsstyrken som helhet (Schwartz, Wurtzel & Olson, 2007).

Lønssystemet for lærere i dag, sett vekk ifra lærere ansatt i Oslo kommune, er basert på en minstelønn som varierer ut ifra kompetanse, ansiennitet og ansvar. Lærerne i Oslo kan i tillegg oppnå en lønnsøkning ut ifra hvilke resultater de oppnår. I mai 2015 kom det frem at Oslo Høyre ønsker å innføre prestasjonslønn for lærere i hovedstaden, hvor lærerne som scorer godt over tid kan oppnå ekstra lønnstrinn. Oslo Høyre ønsker å måle prestasjonene på løft i karakterer, økt læringslyst hos elever eller elevenes holdning til skolen. Både Oslo Venstre og Arbeiderpartiet er negativ til dette forslaget (Mellingsæter, 2015). Administrerende direktør i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Kristin Skogen Lund, har tidligere uttalt at prestasjonslønn vil motivere gode lærerne og fremme rekrutteringen til yrket. Steffen Handal, 2. nestleder i Utdanningsforbundet, uttalte at dette er feil og mente heller en økning i lønnsnivået kunne være et godt virkemiddel for å fremme økt rekruttering (Ruud, 2014).

1.2 Formål

Formålet med denne utredningen er å få en dypere forståelse for hva som kan være årsakene til rekrutteringsproblemet av lærere i Norge, med tanke på den kommende lærermangelen som er varslet i media. I tillegg vil vi undersøke om høyere fastlønn eller innføring av mer differensiert fastlønn basert på lærerens prestasjoner, kan være et virkemiddel for å redusere dette problemet. Når vi i denne utredningen diskuterer lønn og differensiering av lønn, vil dette være begrenset til å omhandle fastlønn og differensiering av fastlønn basert på prestasjoner, ikke differensiering ved hjelp av engangsutbetalinger eller bonus. Med utgangspunkt i vårt formål, har vi utviklet følgende problemstilling:

Hvorfor er det et rekrutteringsproblem av lærere i Norge? Kan høyere fastlønn eller mer differensiert fastlønn basert på lærerens prestasjoner bidra til å redusere dette problemet?

Problemstillingen vår er todelt, og avgrenset til å omhandle rekrutteringen til lærerstudiet. Første del dreier seg om hvorfor det er et rekrutteringsproblem av lærere i Norge. De komponentene vi ser på i vurderingen av dette, er hva dagens unge vektlegger i sitt utdannings- og yrkesvalg, samt hvilke holdninger dagens unge har til læreryrket. Lærerstudentenes og lærernes meninger om hva som kan være årsakene til rekrutteringsproblemet av lærere, vil også tas med. Hvilke holdninger dagens unge har til lønn og status, vil også vurderes som årsaker til rekrutteringsproblemet. Problemstillingens andre del omhandler hvordan en økning i fastlønn eller mer differensiering av fastlønn basert på prestasjoner, kan bidra til å redusere rekrutteringsproblemet. Intervjuobjektene og respondentens holdninger til lønn og prestasjonslønn er avgjørende for å svare på denne delen av problemstillingen. Med bakgrunn i gjennomførte intervjuer og spørreundersøkelse, empiri og teori vil vi drøfte hva som kan være årsakene til problemet, og hvorvidt høyere fastlønn eller innføring av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner kan bidra til å redusere dette problemet.

I utredningen har det blitt gjennomført en spørreundersøkelse blant elever i tredje klasse på videregående skole og dybdeintervjuer med lærerstudenter og lærere. Formålet med spørreundersøkelsen var å avdekke hva respondentene vektla i sitt utdannings- og yrkesvalg, samt hvilke holdninger de hadde til lønn, status og læreryrket. Dybdeintervjuene med lærerstudentene ble gjennomført for å få en forståelse for deres motivasjon i valget av utdanningen og yrket. Samtidig ønsket vi å avdekke deres holdninger til lønn, status og differensiering av fastlønn basert på prestasjoner. Til slutt ville vi undersøke hva lærerstudentene mente kunne være årsakene til den lave rekrutteringen til lærerutdanningen og yrket. Vårt formål med intervjuene med lærerne, var det samme som for lærerstudentene. I denne utredningen ønsket vi også å undersøke hvorvidt holdninger til lønn, prestasjonslønn, samt læreryrket varierte geografisk og mellom stor og liten by. Vi har derfor valgt å ta utgangspunkt i fire ulike byer; Oslo, Bergen, Stavanger og Haugesund.

1.3 Avgrensning av utredningen

På grunn av kapasitet- og tidsbegrensninger i gjennomføringen av denne utredningen, har vi valgt å foreta noen avgrensninger. For det første har vi valgt å vektlegge rekrutteringsproblemene knyttet til lærerutdanningen, og ikke inn til selve yrket. Denne avgrensningen er foretatt basert på vår forventning om at utdannings- og yrkesvalg er sammenfallende for de som søker seg til lærerutdanningen. Vi antar at majoriteten av de som velger denne utdanningen, også ser for seg en jobb innenfor skolen når de starter utdanningen. Vi har ikke tatt hensyn til at noe av rekrutteringsproblemet kan skyldes at lærerutdannede ikke går inn i skolen, men heller søker arbeid utenfor. Der vi funnet det hensiktsmessig eller vanskelig å skille mellom rekruttering til utdanningen eller yrket, er disse blitt behandlet samlet. I tillegg hadde vi et ønske om å inkludere elever i den videregående skole, og deres meninger og holdninger, i vår utredning. Dette er en gruppe respondenter vi fant lite forskning basert på. Derfor mente vi at rekruttering til lærerutdanningen ville være det mest relevante å vektlegge.

Vi valgte videre å begrense vårt utvalg av respondenter og intervjuobjekter geografisk. Det er derfor tatt utgangspunkt i fire byer: Oslo, Bergen, Haugesund, Stord og Stavanger. For å sikre best mulig sammenligningsgrunnlag, er dybdeintervjuene gjennomført i Oslo, Bergen, Haugesund og Stord. Den geografiske avgrensningen er gjort for å gjøre det mulig å undersøke om resultatene varierte geografisk, eller med størrelse på byen. Til tross for at det kunne vært interessant å se hvordan funnene fra spørreundersøkelsen og intervjuene varierte på landsbasis, valgte vi å ta utgangspunkt i et begrenset antall byer på grunn av begrensede ressurser og tidsplan.

Utvalget i spørreundersøkelsen begrenser seg til elever i tredjeklasse i den videregående skolen. Vi valgte denne målgruppen, ettersom disse elevene stod overfor valget om videre utdanning. Vi forutsatte derfor at disse elevene hadde reflektert over hva som er viktig i valg av utdanning og yrke, og dermed ville ha noen tanker og meningen om vårt tema. Vi valgte i tillegg å begrense målgruppen for undersøkelsen til elever som gikk studiespesialiserende. Grunnen til dette var at valg av studieretning kan ha betydning for utdannings- og yrkesvalg, og vi ønsket derfor ikke respondenter som hadde valgt for eksempel yrkesfag eller musikk-, dans- og drama. I valget av intervjuobjekter avgrenset vi aktuelle intervjuobjekter til de som gikk grunnskolelærerutdanningen (heretter GLU) 5-10.trinnet. Vi mente at å holde oss til en

studieretning i lærerutdanningen, ville gjøre det enklere å sammenligne svarene vi fikk. Vi valgte også å intervjuere lærere på ungdomsskolen, da det var et naturlig valg siden vi valgte å fokusere på GLU 5-10. Dette ville gjøre det enklere for oss å sammenligne svarene fra lærerstudentene med svarene fra lærerne.

En annen sentral avgrensning i denne utredningen er at vi ser på prestasjonslønn i form av mer differensiert fastlønn. Denne avgrensningen ble gjort på bakgrunn av at et slikt system ville være mer nærliggende i forhold til dagens lønnsystem for lærere fungerer. Vi har dermed ikke fokusert på prestasjonslønn i form av bonus, da vi antar at implementeringen av et slikt system ville vært en for stor overgang. Denne utredningen kommer ikke til å gi forslag til hvordan en eventuell endring i dagens lønnsystem bør utformes. Vi kommer heller til å undersøke om implementeringen av et slikt system faktisk ville gjort lærerstudiet og yrket mer attraktivt. Vi tar hensyn til hvilke utfordringer og muligheter et slikt system kan medføre. Det vil heller ikke gis forslag til hvilke endringer i fastlønn som er nødvendig for å kunne redusere problemene knyttet til rekruttering, men det vil vurderes hvorvidt økt fastlønn for alle lærere kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg til lærer.

1.4 Valg av metode

Det er i denne utredningen benyttet både kvalitativ og kvantitativ metode. Grunnlaget for analysen er innhentet ved gjennomføring av intervjuer og en spørreundersøkelse. Vi gjennomførte totalt 23 kvalitative semistrukturerte dybdeintervjuer, hvorav 19 av intervjuene var med lærerstudenter og fire av intervjuene var med lærere. Intervjuguidene ble utarbeidet basert på relevant teori, empiri og informasjon om dagens lønnsystem. I tillegg til dybdeintervjuer gjennomførte vi en elektronisk spørreundersøkelse. Totalt 180 videregående elever deltok fra Oslo, Bergen, Stavanger og Haugesund. I likhet med intervjuguiden ble spørreundersøkelsen utarbeidet basert på relevant teori, empiri og informasjon om dagens lønnsystem. Resultatene fra intervjuene og spørreundersøkelsen ble deretter analysert ved hjelp av teori og empiri.

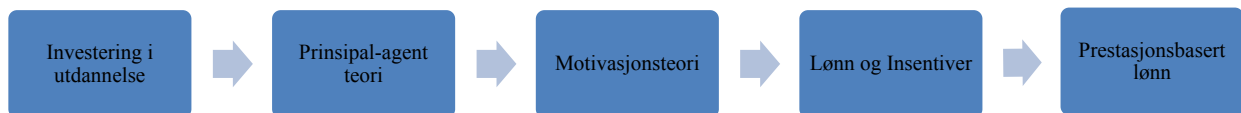
1.5 Utredningens struktur

Denne utredningen er inndelt i åtte kapitler. Det første kapitlet består av en introduksjon. Her presenterer vi formål, bakgrunn, avgrensning av utredningen, valg av metode og

utredningens struktur. Kapittel 2 består av relevant teori, som blant annet teori om investering i utdanning, motivasjonsteori og teori om prestasjonsbasert lønn. Deretter presenteres relevant internasjonal og nasjonal empiri i kapittel 3. I kapittel 4 gis det en gjennomgang av metoden vi har benyttet i utredningen, samt styrker og svakheter med denne. Kapittel 5 består av en kort innføring av dagens lønssystem for lærere. Videre presenterer vi våre funn fra både intervjuene og spørreundersøkelsen i kapittel 6. Analysen blir presentert i kapittel 7. Vi har en todelt analyse, hvor vi i første del analyserer mulige årsaker til rekrutteringsproblemet. I del to ser vi på hvorvidt høyere fastlønn eller innføring av differensiert fastlønn basert på prestasjoner kan bidra til å redusere dette problemet. Til slutt, i kapittel 8, kommer utredningens konklusjon. Det vil her også gis en vurdering av begrensinger ved utredningen og forslag til videre forskning.

2. Teori

I dette kapitlet vil vi ta for oss ulike teorier som er relevant for å kunne svare på vår problemstilling. Som vist i figur 1 vil vi starte med en presentasjon av teori om investering i utdanning. Ettersom vi har valgt å avgrense utredningen til å se på rekrutteringen til lærerutdanningen, anser vi teorien om investering i utdanning som relevant. Denne teorien kan bidra til å forklare hvilke faktorer som påvirker om en investering i utdanning gjennomføres eller ikke. Samtidig kan denne teorien bidra til å forklare hvorfor lærerutdanningen sliter med rekrutteringen. Videre tar vi for oss prinsippal-agent teori som forklarer forholdet mellom en prinsippal og en agent, og hvilke utfordringer som kan oppstå grunnet ulike interesser mellom partene. I denne oppgaven er prinsippalen rektor og agenten er læreren. Deretter ser vi på motivasjonsteori, for å kunne undersøke hva som kan motivere mennesker til å velge en bestemt utdanning eller yrke. Etter dette vil vi gi en presentasjon av teori om lønn og insentiver, fordi vi ønsker å analysere om dette kan ha betydning for rekrutteringen til lærerstudiet. Til slutt ser vi nærmere på teori om prestasjonsbasert lønn, og ulike måter å måle prestasjoner på.



Figur 1 Inndeling av kapittel 2 - Teori

2.1 Investering i utdanning

Analysen om investering i utdanning kalles human kapital teori. I følge denne teorien blir investeringer gjennomført dersom nåverdien av kontantstrømmen eller andre fordeler generert av investering, er høyere enn nåverdien av kostnadene ved investeringen. Dersom vi kun fokuserer på de finansielle fordelene ved utdanning, kan nåverdien av avkastningen på investering i utdanning uttrykkes slik:

$$\text{Nåverdien av avkastningen på utdanning} = \sum_{t=1}^T \frac{K_t - H_t}{(1+r)^t}$$

Hvor:

T = antall år i karriere

H = fremtidig inntjening dersom en dropper ut av studiene

K = fremtidig inntjening dersom en fullfører studiene

t = refererer til fremtidige perioder

Økt inntjening ved å fullføre utdanning = $K_t - H_t$, hvert år.

Utdanning har flere fordeler enn økt inntjening, som for eksempel økt effektivitet hjemme eller i fritidsaktiviteter, gleden av læring, eller økt nytelse av litteratur. Til tross for dette, fokuseres det på inntjeningen ettersom dette er den største fordel i arbeidsmarkedet. Det er to typer kostnader ved investering i utdanning. Disse er direkte kostnader (C_0) knyttet til lærebøker, skolepenger og utstyr og alternativkostnaden (F_0) av tiden brukt på utdanning. Derfor må inntjeningen studenten kan oppnå dersom studiene avsluttes inkluderes. Hvis studiene fullføres, vil studenten ikke oppnå denne inntjeningen i studieperioden. De totale kostnadene for den resterende investeringen i utdanning blir derfor: $C_0 + F_0$, hvor F_0 er inntjeningen som kan oppnås dersom studiene avsluttes (Lazear & Gibbs, 2009, s. 50-51).

Beslutningsregelen for enhver type investering, er at den bør gjennomføres så lenge nåverdien av avkastningen på investeringen er høyere enn nåverdien av kostnadene ved investeringen. Netto nåverdi kan uttrykkes slik:

$$\text{Netto nåverdi av investeringen i utdanning} = \sum_{t=1}^T \frac{K_t - H_t}{(1+r)^t} - (C_0 + F_0)$$

Hvis uttrykket er positivt vil det være en god investering å fullføre studiene, men dersom det er negativt vil det være dårlig investering. I studienes første år, vil avkastningen overstige kostnadene og det er to årsaker til dette. Den første er at det er mye som kan læres når en vet veldig lite, og noen år i studier kan ha en dramatisk effekt på effektiviteten. Avkastningen vil deretter avta. Den andre årsaken er at kostnadene ved studiene er lave de første årene. Ved offentlige skoler er de direkte kostnadene ofte lave. I Norge er de tilnærmet null. I tillegg er den alternative inntjeningen også ofte lav i de første årene. Stoppunktet ved investering i utdanning er når netto nåverdien av investeringen går fra å være positiv til å bli negativ (Lazear & Gibbs, 2009, s. 51-52).

En økning i skolepenger eller andre kostnader kan redusere rekrutteringen til studiene. Universiteter og MBA-programmer vil vanligvis ha stigende søknadstall når økonomien er i en nedgangsfase, og reduserte søknadstall når økonomien er bra. Årsaken til dette er at utdanning fremstår som en bedre investering når mulighetene i arbeidsmarkedet er svake. I et godt arbeidsmarked vil investeringen fremstå som dårlig ettersom alternativkostnaden, den inntekten som kan oppnås uten studiene, er gode. Økninger i rentesatsene kan bety et lavere optimalt nivå på utdanning. Samtidig har ikke rentesatsene en dramatisk effekt på beslutninger om utdanning, ettersom slike investeringer har en lang avkastningsperiode. Dermed er de langsiktige rentesatsene mer relevante enn de kortsiktige, og disse er generelt mer stabile. Karrierelengden er også av betydning for investeringen. Jo lenger arbeidskarriere en har, jo større er den optimale investeringen i utdanning. I tillegg er det mer sannsynlig at unge investerer i utdanning, ettersom de forventer å nyte avkastningen fra investeringen lenger (Lazear & Gibbs, 2009, s.52-53).

I USA, Asia og Europa er avkastningen av høyere utdanning vanligvis estimert til å være omtrent 11 % hvert år eller mer. Arbeidsmarkedet verdsetter ferdigheter mer og mer (Lazear & Gibbs, s. 54-55). Norge er et av de landene hvor høyere utdanning lønner seg minst. Lønnsgevinsten av høyere utdanning er kun halvparten av gjennomsnittet for OECD. De med høyere utdanning i Norge tjener i gjennomsnitt 28 prosent mer enn de med kun videregående skole, mens i OECD gir høyere utdanning i gjennomsnitt 57 prosent høyere lønn. Likevel er Norge blant de landene med høyest utdannede folk. Med en generøs studiestøtte, samt at høyere utdanning stort sett er gratis, er kostnaden ved å ta utdanning lav (Bjørnstad & Bruaset, 2014).

Som denne teorien viser er forventet inntjening i fremtidig jobb av avgjørende betydning for utdanningsvalg. I et ansettelsesforhold kan avlønningen av den ansatte ha betydning for om en arbeidskontrakt godtas. I neste kapittel vil teori knyttet til forholdet mellom den som ansetter (prinsipalen) og den som ansattes (agenten) gjennomgås.

2.2 Prinsipal-agent teori

I følge Kaufmann og Kaufmann (2009, s. 313) er definisjonen på prinsipal-agent teori:

”teori om samordning av interesser i situasjoner hvor en oppdragsgiver (prinsipalen) og en oppdragsutfører (agenten), som begge styres av egeninteresser, kan ha motstridende interesser og/eller ulik tilgang til kritisk informasjon”

Den enkleste prinsipal-agent modellen består av to mennesker. En person (prinsipalen) ansetter en annen person (agenten) til å utføre en oppgave. Prinsipalen lager en kontrakt som agenten kan velge å akseptere eller ikke. Agenten velger selv innsatsnivå. Prinsipalen kan observere resultatet av agentens innsats, men agenten har vanligvis mer informasjon om innsatsen og omstendighetene. Det er derfor vanskelig for prinsipalen å observere agentens aktiviteter, og prinsipalen mister kontroll over agenten (Hendrikse, 2003, s. 90-91).

I et forhold mellom en prinsipal og en agent vil det være tre faktorer tilstede: et tilgjengelig overskudd, en interessekonflikt og asymmetrisk informasjon. Med et tilgjengelig overskudd menes at prinsipalen er villig til å betale mer for utførelsen av oppgaven, enn hva det koster agenten å utføre denne oppgaven. Interessekonflikten oppstår som følge av at både prinsipal og agent handler ut ifra egeninteressen. Dette kan føre til problemer dersom agentens interesser ikke er sammenfallende med prinsipalens. Kontrakten mellom prinsipal og agent har som mål å tilpasse agentens interesser til prinsipalens. Problemer knyttet til asymmetrisk informasjon, kommer av at den ene parten i relasjonen har mer eller bedre informasjon enn den andre (Hendrikse, 2003, s. 91-92). I relasjonen mellom prinsipalen og agenten, er det to typer asymmetrisk informasjon som kan oppstå: moralsk hasard og ugunstig utvalg.

Problemer knyttet til moralsk hasard fremkommer når den ene parten har mulighet til å utføre handlinger som den andre ikke kan observere. Prinsipalen kan kun observere konsekvensene av agentens handling, men ikke innsatsnivået. Prinsipalen vet derfor ikke hvilken type innsats agenten har utøvd. Dette gjør det mulig for agenten å få høy belønning, selv om innsatsnivået har vært lavt. I en perfekt verden, hvor prinsipalen har mulighet til å observere agentens innsats direkte, vil ikke problemer knyttet til moralsk hasard oppstå.

Ved kontraktinngåelse har agenten mer informasjon om egne evner og ferdigheter enn prinsipalen, og har dermed bedre forutsetninger for å vurdere sannsynligheten av å lykkes i arbeidet. Som en konsekvens av den asymmetriske informasjon om agentens karakteristika, kan det oppstå et ugunstig utvalg. Dersom prinsipalen ansetter en agent med lav kvalitet, vil dette medføre kostnader for prinsipalen. Som en konsekvens av dette, kan agenter av høy kvalitet velge å avslå en kontrakt, da prinsipalens kostnad ved å ansette dårlige kandidater vil reflekteres i kontrakten (Hendrikse, 2003, s.94-96).

Som tidligere nevnt er det prinsipalen som utformer kontrakten. Prinsipalen må tilby agenten en kontrakt som tilfredsstillende to betingelser: frivillig deltakelse og frivillig innsats. Frivillig deltakelse går ut på at agenten må kunne tjene minst like mye som alternativkostnaden når kontrakten er inngått. Frivillig innsats går ut på at kontrakten må inneholde insentiver for å motivere agenten til å gjøre som prinsipalen ønsker (Hendrikse, 2003, s.97).

2.3 Motivasjonsteori

Motivasjon kommer fra det latinske ordet *"movere"* som betyr bevege. Begrepet motivasjon kan defineres som *"de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål"* (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 93). Når det gjelder motivert atferd i arbeidslivet, er det vanlig å skille mellom fire ulike typer motivasjonsteorier; behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristika-modeller (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 93).

2.3.1 Behovsteorier

Behovsteorier dreier seg om atferd som er motivert av ulike typer grunnleggende behov. Ifølge Abraham Maslow kan vi dele menneskelige behov inn i fem hovedkategorier: fysiologiske behov, trygghetsbehov, sosiale behov, anerkjennelse og selvrealisering. Innenfor disse kategoriene er det to hovedtyper behov: behov for underskuddsdekning og behov for vekstmuligheter. Med behov for underskuddsdekning menes *"behovstilfredsstillelse gjennom å dekke et underskudd"* og med behov for vekstmuligheter menes *"behovstilfredsstillelse gjennom vekst og personlig utvikling"*. Maslow hevdet at disse behovene er organisert i et behovshierarki, hvor det er en systematisk rangorden mellom motivene fra de høyeste til de laveste (Kaufmann & Kaufmann 2009, s. 94).

For at de høyere overskuddsbehovene skal bli aktivisert, må de laveste underskuddsbehovene være tilfredsstilt. Fysiologiske behov er grunnleggende for overlevelse og tilpasning. Slike behov er blant annet husly, vann og næring. I en arbeidssammenheng kan dette for eksempel være minimumslønn. Trygghetsbehov dreier seg om behov for trygghet i ulike omgivelser og mot fysisk og psykisk skade. Det tredje nivået er sosiale behov. Dette er det høyeste nivået av underskuddsmotivene, og blir aktualisert etter at fysiologiske behov og trygghetsbehovene er grunnleggende tilfredsstilt. Sosiale behov dreier seg om behov for tilknytning til andre mennesker. Anerkjennelse er det fjedte behovsnivået, og er det første overskudds- eller vekstmotivet. I følge Maslow dreier anerkjennelse seg om å utvikle god selvrespekt og få anerkjennelse av andre mennesker. Det høyeste og siste nivået i behovshierarkiet er selvrealisering. Dette dreier seg om behov for å realisere sine potensialer og evner (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 94-95).

2.3.2 Kognitiv motivasjonsteori

Kognitiv motivasjonsteori er *”teorier som hevder at motivert atferd utløses av forventninger om måloppnåelse”* (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 97). I disse teoriene er rasjonelle valg den vesentlige beveggrunnen for menneskers beslutninger og handlinger. Kognitive teorier om motivasjon i arbeidslivet går under betegnelsen forventningsteori. Forventningsteori dreier seg om at mennesker blir motivert for å arbeide når de forventer at de kan oppnå det de ønsker av jobben sin. Forventningen er en bevisst forestilling om hvilke konsekvenser eller belønning den jobben en gjør vil medføre. Det kan være belønninger i form av lønn eller materielle verdier, eller status og skryt. For individets innsats i jobbsammenheng, er det tre typer forestillinger og overveielser som er viktige i kognitiv forventningsteori. Disse tre er: subjektive forventninger om at innsats vil gi resultater, instrumentelle overveielser som er knyttet til spørsmålet om jobbytelsen fører til belønning, og valensvurderinger, som dreier seg om belønningens subjektive verdi (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 97-98).

Ifølge teorien, er høy innsats i jobben et resultat av forventningen om at innsatsen vil være verdt strevet. Dersom høy innsats ikke fører til noen belønning, kan motivasjonen svikte. Motivasjonen kan også svikte dersom belønningen ikke er av verdi for arbeidstakeren. Teorien legger til grunn at en arbeidstakers innsats og jobbprestasjoner blir påvirket av rolleforventningene han har. Med rolleforventninger menes hva arbeidstakeren selv tror det forventes av han i jobben. Dersom det er stor uoverensstemmelse mellom rolleforventningene

og pålagte oppgaver, kan det oppstå motivasjonsproblemer og konflikter på arbeidsplassen (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 98-99).

Kognitiv evalueringsteori er *”teori som legger vekt på evalueringen av oppgavens iboende motivasjonsverdi”* (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 103). De amerikanske forskerne Deci og Ryan skiller mellom ytre og indre motivasjon. Med ytre motivasjon menes at kilden til motivasjon ligger utenfor jobbaktiviteten, som for eksempel lønn, bonus eller frynsegoder. Indre motivasjon dreier seg om kilder til motivasjon som ligger i selve utførelsen av en oppgave eller jobb. Deci og Ryan hevder at en overfokusering på ytre belønning kan gå utover den indre motivasjonen. I henhold til teorien er det en todeling i motivasjonssystemet mellom ytre og indre motivasjon. Disse to kildene til motivasjon konkurrerer mot hverandre, og det er ikke plass til begge (Kaufmann & Kaufmann 2009, s. 103).

2.3.3 Sosiale motivasjonsteorier

Sosiale motivasjonsteorier omhandler *”teorier som vektlegger individets forhold til medarbeidere som kilde til motivering eller demotivering”* (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.105). I disse teoriene er de vesentlige kildene til variasjoner i motivert atferd, betraktninger om ulike former for rettferdighet. En type sosiale motivasjonsteori kalles likeverdsteori og er utviklet av J. Stacy Adams. Denne teorien dreier seg om motivasjon som et resultat av rettferdighetsopplevelser basert på sammenligninger med det andre gir og får. Det grunnleggende i denne teorien er at belønning ikke utelukkende er en absolutt størrelse, men også en relativ størrelse. I arbeidslivet vil folk sammenligne sin jobbinnsats (innskudd) og sitt jobbutbytte (uttak) med andres. Disse vurderingene er basert på det som kalles innskudds- og uttaksbrøker. Dersom den en velger å sammenligne seg med har en innskudds- og uttaksbrøk som oppleves som likeverdig, eksisterer det en likeverdstilstand. Denne likeverdstilstanden vil oppleves som både rettferdig og tilfredsstillende. Hvis en derimot opplever at innskudds- og uttaksbrøkene ikke er likeverdige, eksisterer det en likeverdsspenning (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 105).

I likeverdsteorien kan det skilles mellom fire ulike referansesammenligninger. Den første kalles selv-intern og dreier seg om sammenligninger mellom nåværende jobbsituasjon og erfaringer fra tidligere jobbsituasjon i samme organisasjon. Den neste dreier seg om sammenligninger mellom nåværende jobbsituasjon og erfaringer fra en annen arbeidsplass, og

kalles for selv-ekstern. Den tredje referansesammenligningen kalles for andre-intern hvor en sammenligner oss med et annet individ eller annen yrkesgruppe i samme organisasjon. Den siste typen kalles andre-ekstern, hvor vi sammenligner oss med et annet individ eller annen gruppe i en annen organisasjon. Lønnsnivå, ansettelseslengde og utdanningsnivå er viktige betingelser for sammenligningene (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 106). For mennesker som befinner seg i likeverdsspenning, spesifiserer teorien seks ulike fremgangsmetoder som kan brukes for å rette opp ubalansen. Disse er: forandre innskuddet, forandre uttaket, fordreie selvopplevelsen, forandre opplevelsen av andre, velge et annet referanseobjekt, eller slutte (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.107).

En annen type sosial motivasjonsteori er teorien om rettferdighet i prosedyrer. Prosedyrerettferdighet dreier seg om en *"opplevelse av rettferdighet og urettferdighet i metodene som benyttes for å fordele goder blant medarbeidere"* (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 107). Disse godene kan for eksempel være lønn, ferie, arbeidstid og frynsegoder. I denne teorien dreier det seg ikke om mengde og proporsjoner, men om prosedyrene til fordelingene av disse godene er rettferdige (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 107).

2.3.4 Jobbkarakteristika-modeller

Jobbkarakteristika-modeller er *"teorier som fremhever at motivasjon skyldes egenskaper ved selve jobben"* (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 108). Frederick Herzbergs tofaktorteori har vakt stor interesse. Etter å ha intervjuet hundrevis av arbeidere om situasjoner som fører til trivsel og mistrivsel på jobben, konkluderte han med at de faktorene som førte til trivsel ikke var de samme som førte til mistrivsel. På bakgrunn av dette fant Herzberg grunnlag for å skille mellom motiveringsfaktorer og hygienefaktorer. Motiveringsfaktorer er *"egenskaper ved jobben som aktivt fremmer jobbtilfredshet når de er til stede"*, mens hygienefaktorer er *"egenskaper ved jobben som opphever utilfredshet ved fravær av negative arbeidsbetingelser"* (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 108-109). I tillegg konkluderte han med at hygienefaktorene ikke skaper trivsel om de er til stede, men kan skape mistrivsel dersom de ikke er til stede. Motivasjonsfaktorene skaper ikke mistrivsel dersom de ikke er til stede, men skaper trivsel dersom de er til stede (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 108).

Fysiske og sosiale arbeidsforhold, lønnsforhold, status og jobbtrygghet er blant de viktigste hygienefaktorene. Dersom disse hygienefaktorene er gode, kan dette føre til at mistrivselen

forsvinner. Blant de viktigste motiveringsfaktorene finner vi prestasjoner, anerkjennelse, ansvar, vekst og utviklingsmuligheter. Det vil oppstå en nøytral tilstand dersom motiveringsfaktorene mangler. I motsetning vil de virke aktivt og fremmende på tilfredshet og produktivitet dersom de er til stede (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 109).

2.4 Lønn og insentiver

Både økonomi og psykologi er opptatt av penger som et verdifullt gode, og at mennesker arbeider for penger henger sammen med troen på det ”økonomiske mennesket”. Det økonomiske mennesket er rasjonelt, og først og fremst motivert av egen nyttemaksimering. I arbeidslivet tilbys det en rekke former for belønning. Arbeidstakeren kan få belønning i form av for eksempel pensjonsinnskudd, firmabil, gratis telefon og aviser. Andre belønningsformer som benyttes kan være bonus, provisjon, timelønn og stykkpris. En arbeidstaker kan motta samme lønn, uavhengig av hva en yter, altså en fastlønn. Det kan i tillegg benyttes en kombinasjon av fastlønn og en form for lønn avhengig av prestasjon. Det er vanlig å omtale lønn som fastlønn, og belønning som en samlebetegnelse for alle former for innsatsbestemt belønning (Brochs-Haukedal, 2010, s.154).

Penger kan være en forsterker og ”premie” for vel utført arbeid, men penger kan også ha en symbolfunksjon. Penger og belønning generelt kan styrke den indre motivasjonen. Det kan være et signal og en tilbakemelding på suksess. Dermed kan det tolkes som et bevis for ens egen opplevelse av mestring (Brochs-Haukedal, 2010, s.155). Belønningssystemer er ett av flere virkemidler for en bedrift i rekrutteringsprosessen. En organisasjons lønnstilbud kan sende ut signaler om hvilke holdninger organisasjonen har til de ansatte. Et dårlig lønnstilbud kan gi signaler om at de ansatte ikke verdsettes, og kan melde organisasjonen ut av kampen om de best kvalifiserte kandidatene. Et godt lønnstilbud kan gi signaler om at personalet er viktig for organisasjonen, og verdsettes høyt. Det er derfor viktig å utarbeide et balansert tilbud, fordi arbeidssøkende ofte er opptatt av ulike goder i tillegg til lønn. Eksempler på slike goder kan være bedriftens omdømme, fleksitid og videreutdanning (Brochs-Haukedal, 2010, s.160).

Et godt utformet lønnssystem vil kunne tiltrekke seg mange søkere. Dersom systemet ikke fungerer slik det ble forespeilet, vil de ansatte kunne forlate organisasjonen. Hvis arbeidsmarkedet fungerer dårlig, kan det føre til problemer med at ansatte som er misfornøyd

med lønssystemet allikevel blir værende. Belønningssystemer skal i tillegg stimulere til prestering, og avhenger av den enkeltes innsatsvilje. Normal rolleatferd kan beskrives som forventet jobbatferd, altså at den ansatte gjør det som er nødvendig for å beholde jobben. Den ansatte utfører arbeidsoppgavene i tråd med forventninger og innenfor gjeldene regelverk. For at den ansatte skal yte overskuddsatferd, eller ekstra-rolle atferd, må dette ivaretas i belønningssystemet. Det kan være vanskelig å finne frem til et sett belønningsformer, utover grunnlønn, som er balansert i forhold til samarbeidsvilje og vridningseffekter. Individuelle insentiver kan stimulere til overskuddsatferd på individnivå, men føre til misnøye og konflikter på organisasjonsnivå. (Brochs-Haukedal, 2010, s.160-161).

Insentiver kan defineres som *”stimulerende tiltak egnet til å fremme ønsket atferd”* (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 99). I følge Iver Bragelien (2009, s.428) innebærer insentiver *”at en person eller en gruppe personer mottar en belønning som resultat av vedkommendes aktiviteter eller beslutninger. Belønningene påvirkes direkte av det den enkelte gjør, og atferden påvirkes av belønningene”*. Samspillet mellom belønninger og atferd kan illustreres slik:



Figur 2 Samspillet mellom belønning og atferd (hentet fra Bragelien (2009, s 428))

Som figur 2 viser påvirker belønningen atferd, samtidig som atferden påvirker belønning. Den økonomiske kompensasjonen i en insentivkontrakt vil være avhengig av det resultatet som oppnås. Insentiver kan påvirke hvordan de ansatte gjør jobben sin og hvem som jobber i bedriften (Bragelien, 2009, s.429). Insentiver kan bidra til å tiltrekke mennesker til bedriften og beholde de ansatte. Vi kan skille mellom to ulike typer belønninger: indre og ytre belønninger. Indre belønninger er belønninger som kommer innenfra, som for eksempel tilfredshet fra en jobb som er godt utført, eller tilfredshet fra å handle på en måte som er forenlig med egne verdier eller tro. Ytre belønninger er belønninger som en person gir til en annen. Disse inkluderer anerkjennelse, utmerkelser eller utbetaling basert på prestasjoner (Kaplan & Atkinson, 2014, s. 674).

I følge Bård Kuvaas og Anders Dysvik (2008, s. 169) kan finansielle insentiver være egnet for enkle oppgaver som både er enkle å kontrollere og måle. Samtidig må juksing og manipulering være umulig å utføre, og andre hensyn kan ikke være viktige for kvaliteten på utførelsen av oppgaven. De mener at dersom bedriftens belønningspolitikk har som mål å utvikle selvstendige, ansvarsfulle og indre motiverte medarbeidere, bør det brukes en belønningsform som bidrar til økt opplevelse av autonomi, tillit og av å besitte viktig kompetanse. Dette kan for eksempel være interne fastlønnvariasjoner basert på kompetanse. Denne typen belønningsform vil kunne gi et symbol til den enkelte medarbeider om hva de betyr for organisasjonen. Det vil kunne fungere som et symbol på at organisasjonen har tillit til at medarbeideren leverer god innsats og kvalitet. De anbefaler at bedrifter betaler medarbeiderne sine på en god og konkurransedyktig måte, som oppfattes som rettferdig (Kuvaas & Dysvik, 2008, s. 185).

2.4.1 Insentiver i offentlig sektor

I følge Sørensen (2009, s. 96) finnes det i prinsippet to metoder for å kontrollere en organisasjon. Den ene metoden baserer seg på styring av hva organisasjonen gjør, og den andre metoden søker å styre hva en organisasjon leverer. Offentlig sektor er preget av den første metoden. Overordnede myndigheter har blant annet fastsatt intern organisering og hvor store budsjettmidler som skal brukes til ulike aktiviteter, for å kontrollere hva offentlige etater gjør. Med andre ord kontrolleres offentlig sektor av myndighetene, ved at de styrer bruken av en organisasjons innsatsfaktorer som organisering, arbeidskraft og kapital.

Det er ingen resultatmåling som er perfekt. Det vil alltid være problemer med målingens pålitelighet og validitet. Vi kan skille mellom to typer resultatindikatorer: produksjon (output), og resultatoppnåelse (outcome). I følge Sørensen (2009, s. 102) er det enkelt å finne treffende indikatorer på tjenesteproduksjon. Et eksempel kan være antall uteksaminerte kandidater i høyere utdanning, eller antall konsultasjoner hos en lege. Videre hevdes det at resultatoppnåelse er vanskeligere. Årsaken til dette skyldes at både eksterne faktorer spiller en større rolle og effektene kan ikke avleses før det har gått lang tid. Formålet til utdanningssektoren er å kvalifisere elever og studenter for yrkeslivet. Graden av resultatoppnåelse kan imidlertid ikke måles før etter 30-40 år.

Sørensen (2009, s. 103) kommer med et eksempel om bruken av skoleresultater som resultatmål. Barn med foreldre som lever sammen og foreldre med høy inntekt og utdanning oppnår bedre skoleresultater. Dette kan skyldes at de stimulerer og hjelper sine barn mer enn hva andre foreldre gjør. I følge internasjonale undersøkelser er betydningen av familiebakgrunn større i Norge enn i flere andre vestlige land. Sørensen (2009, s.104) mener dermed at det kan argumenteres for at *“en ikke bør sammenligne skoleresultater uten å korrigere for ulikheter i familiebakgrunn”*. En måte å gjøre dette på er å se på forbedringen i resultater fra ett klasstrinn til et høyere trinn.

Resultatmåling kan bli upålitelig på grunn av juksing eller manipulering. I Chicago ble det i flere år brukt standardiserte prøver for å måle resultatoppnåelse i skolen. Skolene ble holdt ansvarlig for svake resultater, som i verste fall kunne medføre at skolen ble nedlagt. Det ble benyttet avkrysningsprøver med faste svaralternativ i målingen. En undersøkelse gjennomført av Steven Levitt og hans medarbeidere fant klare indikasjoner på at en del av lærerne jukset ved å *“korrigere”* elevenes besvarelser etter at disse var innlevert. Dette ble oppdaget da elever med svake resultater på en prøve, plutselig fikk meget gode resultater på en senere prøve. Lærerne ble også avslørt av at elever i samme klasse klarte å svare riktig på vanskelige spørsmål, men ikke på de enkle. Da de hadde identifisert de klassene og skolene det var antydning til juks, ble 120 klasser testet på nytt med samme prøve med skoleadministrasjonen tilstede. Dette viste at analysen hadde truffet, og at omlag fem prosent av lærerne hadde jukset med besvarelsene (Sørensen, 2009, s.105-106).

Det sies ofte at offentlig og privat sektor har klare særpreg. Viktige kvaliteter ved det offentlige tilbudet kan bli undergravd i forsøk på å overføre *“private”* ledelsesformer og insentivsystemer til offentlig sektor. Nyere forskning kan derimot tyde på at forskjellene mellom offentlig og privat sektor ofte har blitt overdrevet. Videre er det lett å peke på at offentlige organisasjoner ofte har sammensatte mål. Offentlige virksomhet og organisasjoner i privat sektor er svært heterogene. Samtidig er det en rekke undersøkelser som ikke gir belegg for at *“offentlig virksomhet generelt har mer komplekse eller vage målsettinger enn virksomheter i privat sektor”* (Sørensen, 2009, s.117-119). Sørensen (2009, s. 121-122) skriver at:

“Det sies ofte at offentlige ledere har et sterkere innslag av ideell og samfunnsorientert motivasjon enn ledere i privat virksomhet... Motsatt er idealbildet

at private virksomheter har en kommersiell begrunnelse for sin eksistens, og derfor tiltrekker seg folk som synes lønnsomhet og penger er motiverende. Offentlig sektor tilbyr derfor attraktive arbeidsplasser for folk som "brenner" for organisasjonens samfunnsmessige mål".

Undervisningssektorens samfunnsmessige mål kan for eksempel være å skolere ungdom. Det forventes at økonomisk gevinst er en sterkere motivasjonsfaktor for de som søker arbeid i privat sektor, mens de som søker seg til offentlig sektor motiveres av ønsket om å tjene samfunnet og hjelpe mennesker. Empiriske studier gir støtte til en slik oppfatning. Integritet, ansvar og oppofrelse i arbeidet verdsettes i større grad av offentlig ansatte, mens høy inntekt er viktigere for ansatte i privat sektor. Sørensen (2009, s. 122) skriver videre:

"At offentlig ansatte føler en sterk forpliktelse overfor samfunnsmessige målsettinger, betyr imidlertid ikke at de har stor lojalitet mot organisasjonen som sådan. Ofte er ansatte i privat virksomhet mer villige til å yte ekstra innsats til beste for egen virksomhet".

Økonomiske insentiver bør allikevel ikke benyttes i offentlig sektor ifølge Sørensen (2009, s. 123):

"I den grad offentlig ansatte motiveres av ønsket om å realisere brede samfunnsmessige mål eller å hjelpe andre, er det ikke behov for økonomiske stimulanser for å nå disse. I beste fall vil økonomiske insentiver ha liten betydning for ansattes arbeidsinnsats, samtidig som de uheldige vridningseffektene også dempes av de ansattes ideelle motiver. I verste fall vil insentivene undergrave intensiteten i den idealistiske motivasjonen, slik at de negative sidevirkningene får fullt gjennomslag. Merk imidlertid at offentlig ansattes svakere organisasjonsforpliktelse kan tale for bruk av insitamentssystemer".

Ettersom offentlig og privatsektor er heterogene, bør økonomiske insentiver vurderes i hvert enkelt tilfelle og tilpasses organisasjonens egenart.

2.5 Prestasjonsbasert lønn

Lønn er av ulik betydning for ansatte, og dette gir et komplisert forhold mellom lønn og arbeidsinnsats. Samtidig kan det gi en forklaring på hvorvidt prestasjonsbasert lønn fungerer. Hvis lønn har liten betydning for den ansattes identitetsoppfattelse, vil lønn heller ikke ha stor betydning for den ansattes motivasjon. Lønn og belønning kan påvirke den ansattes motivasjon, men det er ikke gitt at det er et direkte forhold mellom de to. Lønn og belønning påvirker den ansattes motivasjon, men det er en kompleks sammenheng mellom de to. Utforming av lønssystemer forutsetter at en har klart for seg hva en ønsker å oppnå med lønssystemet. Det kreves for eksempel mer belønning for å påta seg kjedelige og ubehagelige oppgaver, enn morsomme og interessante (Brochs-Haukedal, 2010, s.169-171).

Bård Kuvaas (2006) mener at høy fastlønn virker mer motiverende og prestasjonsfremmende enn bonusutbetalinger for ansatte i kunnskapsbedrifter. Han finner at hvis en får høyere fastlønn enn kollegaene, føler en at egen innsats relativt sett blir mer verdsatt og er viktigere for organisasjonen. Samtidig sender organisasjonen ut et klart signal om at den har tillit til at den ansatte også gjør en god jobb senere. Kuvaas (2006) sier videre at fastlønn gir autonomi og indre motivasjon, som igjen vil øke arbeidsprestasjonene. Fastlønn er et symbol på hva og hvem den ansatte er for organisasjon over tid, fremtid og fortid. I følge Kuvaas (2006) reflekterer bonus kun hva den ansatte nylig har gjort.

Belønning har flere sider ved seg som er problematiske i forhold til motivasjon og produktivitet. Lønn i seg selv har begrenset motiverende kraft. Selv om dårlig lønn fort kan resultere i misnøye, medfører nødvendigvis ikke en dobling av lønnen større eller bedre arbeidsinnsats. Videre har resultatavhengig belønning en tendens til å skade relasjoner mellom ansatte, særlig når insentivene er betinget av individuelle resultater. Alle kjemper mot alle, og systemet lider (Brochs-Haukedal, 2010, s.164).

Colbjørnsen et al. (2000, s.31) omtaler objektive resultatmål som mål som normalt er kvantifiserbare og uttrykkes i tallfestede størrelser. Subjektive resultatmål defineres som resultatmål som er basert på en skjønsmessig evaluering om hvilke resultater som er oppnådd.

2.5.1 Objektiv prestasjonsmåling

De objektive resultatmålene er som oftest enkle å forstå, og gir de ansatte klare handlings- og beslutningssignaler. Et objektivt resultatmål vil ikke belønne vennskap med overordnede eller oppmuntre til ”smisking”. En ulempe med objektive mål er at det kan være vanskelig å kvantifisere alle relevante dimensjoner i prestasjonsevalueringen. Dette kan føre til vridningseffekter, hvor den ansatte prioriterer å oppnå gode resultater på de områdene som måles, og nedprioriterer og ignorerer de områdene som ikke er en del av evalueringen. Fordeler knyttet til objektiv prestasjonsevaluering, er at det er liten tvil knyttet til om et mål er oppnådd eller ikke. Dette kommer av at resultatmålet kan tallfestes, og prestasjonen måles dermed mot et nivå fastsatt på forhånd (Colbjørnsen et al., 2000).

2.5.2 Subjektiv prestasjonsmåling

Subjektive kriterier kan forebygge vridningseffekter, da det er mulig for den overordnede å ta hensyn til andre ikke-kvantifiserbare forhold. Den overordnede vil normalt besitte informasjon om hvilke forhold som har påvirket ulike resultater, og kan derfor gjøre kvalifiserte vurderinger av betydningen til ulike typer støy i målingen. Det er derfor mulig å vektlegge momenter som ikke kan forutses ved periodens begynnelse. På denne måten kan en unngå å ”straffe” den ansatte for dårlig score på et objektivt prestasjonsmål, ved at det tas hensyn til subjektive kriterier (Colbjørnsen et al., 2000).

En fare ved bruk av subjektiv evaluering er at det gir rom for å opptre urettferdig overfor den som evalueres. Denne typen mål kan samtidig være utydelig og uforutsigbar, og gjøre det vanskelig å forholde seg til både den som skal foreta evalueringen og selve kriteriet det måles på. Den ansatte kan falle for fristelsen til å bruke tid på å smiske seg inn på leder og bruke tiden uproduktivt for å påvirke lederen til sin fordel. Dette kan skade både arbeidsmiljø og andre resultater ved at den ansatte ikke tør å si ifra, i frykt for at det vil påvirke evalueringen negativt (Colbjørnsen et al., 2000, s. 32).

En annen ulempe ved å bruke subjektive prestasjonsmål er at overordnede vegrer seg mot å evaluere og rangere sine underordnede (Colbjørnsen et al., 2000, s.32. Lazear & Gibbs, s. 246). Det kan fort oppstå personlige konflikter og misnøye rundt subjektive evalueringer og tilbakemeldinger, fordi ansatte overvurderer sine egne prestasjoner. Et insentivsystem basert på subjektive evalueringer kan virke demotiverende og ødeleggende for arbeidsmiljøet

dersom flere opplever at de verdsettes lavere, sammenlignet med sine kollegaer (Colbjørnsen et al., 2000, s.32). Lederens motvilje til å evaluere sine underordnede, og da spesielt negativt, kan komme av at det er ubehagelig å gi negative tilbakemeldinger. Dette gjelder også for den ansatte som kan uroe seg for at evalueringen reflekterer den overordnedes personlige meninger, og at de blir forskjellsbehandlet på andre grunnlag en faktorer i arbeidssituasjonen. Hvis dette er tilfellet vil dette redusere insentivene fordi bindingen mellom innsats og gevinst blir svekket (Lazear & Gibbs s. 246).

2.5.3 Relativ prestasjonsmåling

Å knytte prestasjonslønn til relative, i stedet for absolutte prestasjonsmål, er et alternativ til absolutt måling (Colbjørnsen et al., 2000, s. 20). Når relativ prestasjonsmåling benyttes, evalueres den ansattes prestasjoner opp mot andre. Ved bruk av absolutt prestasjonsevaluering er det den individuelle prestasjonen som måles. Når prestasjonen evalueres relativt mot andres, elimineres effekten av tilfeldigheter i prestasjonen gitt at disse er lik for alle. En av ulempene knyttet til denne typen måling, er at det gis rom for strategisk samarbeid mellom de ansatte. De ansatte kan avtale at de skal arbeide lite i en periode, for å redusere terskelen for evalueringen i den neste. Relativ prestasjonsmåling kan i tillegg skape usunn konkurranse blant de ansatte. Dette kan igjen føre til misnøye og dårlig arbeidsmiljø. Denne typen prestasjonsmåling reduserer insentivene til samarbeid, da gode resultater blant kollegaer reduserer muligheten til å oppnå god prestasjonsmåling selv. De ansatte får dermed insentiver til å ødelegge for sine kollegaer (Lazear & Gibbs, 2009. S. 299-302).

2.5.4 Brede og smale prestasjonsmål

Et ideelt prestasjonsmål bør reflektere den ansattes virkning på selskapet, og ingenting annet. Prestasjonsmålet bør være nærliggende den ansattes arbeidsoppgaver, og fokuset bør være på ting den ansatte direkte kan kontrollere. Et slik prestasjonsmål vil redusere risikoen knyttet til prestasjonsmålet. Det vil være en trade-off mellom brede og smale prestasjonsmål. Mer fokuserte måleattributter kan skape vridningseffekter. Et eksempel på dette kan være hvis en lærers lønn avhenger av resultater på nasjonale prøver, kan lærerens oppmerksomhet og innsats rettes mot å lære elevene det de trenger for å gjøre den gitte prøve. Læreren har insentiver til å neglisjere andre arbeidsoppgaver som ikke har innvirkning på lønn. Et hvert prestasjonsmål til medføre noe vridning i større og mindre grad. Å være oppmerksom på

hvordan prestasjonsmålet vil påvirke den som måles, er derfor viktig (Lazear & Gibbs, 2009, s. 241-242).

Et bredt prestasjonsmål vil inkludere flere aspekter ved den ansattes prestasjon. Fordelene med et slik prestasjonsmål er at det gir mindre vridning. Vridningseffekten blir mindre, fordi den ansatte evalueres på flere områder og disse vil telle med i den totale evalueringen. Dette øker risikoen for den ansatte, da det er mulig at et eller flere av disse områdene er utenfor den ansattes kontroll. En naturlig måte å redusere denne risikoen på er å bruke smalere prestasjonsmål, som ofte er lettere å måle for utenforstående. Smalere prestasjonsmål har vanskelig for å filtrere ut alle ukontrollerbare faktorer, uten å samtidig fjerne faktorer som er mulig for den ansatte å påvirke direkte (Lazear & Gibbs, 2009, s. 241-242).

Siden formålet med prestasjonsmålet er å estimere den ansattes bidrag til bedriften, er det viktig at prestasjonsmålet står i stil med den ansattes arbeidsoppgaver. Hvis den ansatte har brede arbeidsoppgaver som strekker seg over flere områder, kan det være fornuftig med et bredt prestasjonsmål. Har den ansatte spesifikke, smale arbeidsoppgaver kan det være mer nyttig med et smalere prestasjonsmål. Balansen mellom vridning og risiko vil avhenge av den ansattes arbeidsoppgaver. Jo flere oppgaver den ansatte har, dess bredere bør prestasjonsmålet være for å sikre at oppgavene den ansatte er ansvarlig for reflekteres i evalueringen. Motsatt vil gjelde hvis den ansatte har meget spesialiserte oppgaver. Det vil da være mest effektivt å bruke et smalt prestasjonsmål for å unngå at faktorer som ikke er en del av den ansattes arbeidsoppgaver blir tatt med i evaluering. Problemer med vridning oppstår når forskjellige aspekter ved arbeidet gis forskjellig og upassende vekt i en insentivplan, som gjør at den ansatte legger for mye vekt på noen sider ved jobben og for liten vekt på andre. Vridning oppstår fra ubalanserte insentiver på tvers av flere oppgaver i det insentivplanen designes. (Lazear & Gibbs, 2009, s. 244-245)

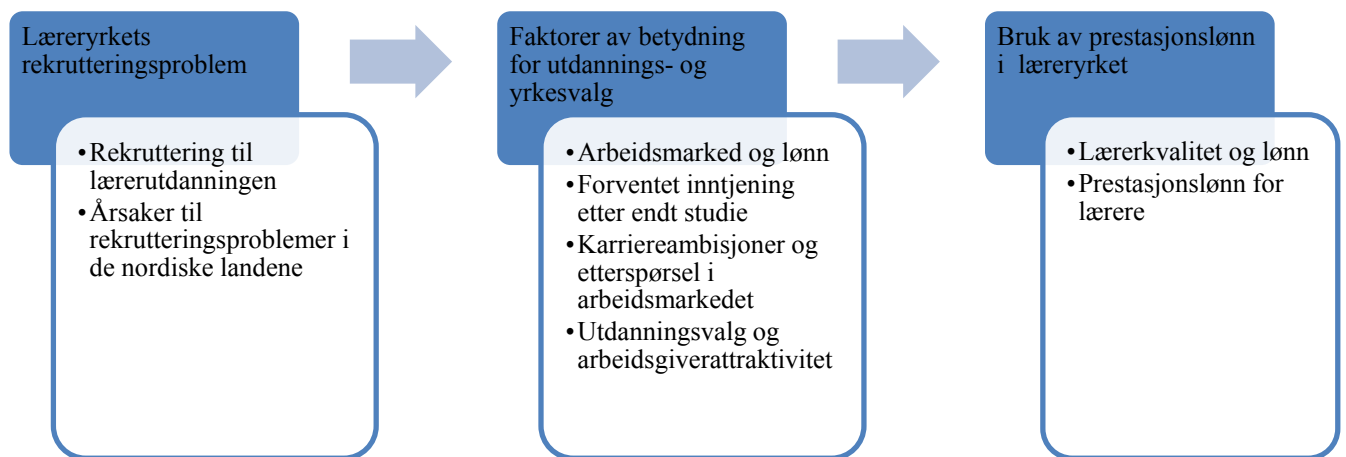
2.5.5 Manipulasjon av prestasjonsmåling

Når kvantitativ måling benyttes er det fare for at prestasjonsmålet blir manipulert, både av den som måles og den som måler. Manipulering oppstår når den ansatte eller arbeidsgiveren har spesiell kunnskap om tid og sted. Denne kunnskapen kan brukes strategisk, etter at prestasjonsmålet er valgt, for å forbedre evalueringen selv om handlingen ikke skaper verdi for prinsipalen. Det er mer sannsynlig at manipulasjon oppstår ved bruk av smale

prestasjonsmål. Siden smale prestasjonsmål reflekterer færre deler av den ansattes jobb, kan det å endre atferd langs en av dimensjonene i arbeidet ha stor effekt på prestasjonsmålet. Ved brede prestasjonsmål må den ansatte manipulere flere av dimensjonene for å manipulere prestasjonsmålet. Manipulasjon av en av dimensjonene den ansatte måles på, vil derfor gi mindre utslag (Lazear & Gibbs 2009, s. 246).

3. Relevant empirisk forskning

Formålet med dette kapitlet er å vise til ulike studier, som kan bidra til å løse vår problemstilling. I tillegg vil tidligere forskning kunne bidra til å bekrefte eller avkrefte våre egne funn. Empirien består av både internasjonale og nasjonale studier. Til tross for at de internasjonale studiene kommer fra land med ulik kultur og andre forutsetningen enn Norge, kan de allikevel være til god hjelp. Studiene kan gi oss et innblikk i hvilke faktorer som kan være av betydning i utdannings- og yrkesvalg, samt hvilken effekt økt lønn eller innføring av prestasjonslønn kan ha i læreryrket. Vi har også inkludert noen nasjonale studier, for å gjøre sammenligningen av resultatene noe enklere. Figur 3 gir en oversikt over hvordan dette kapitlet er delt inn.



Figur 3 Inndeling av kapittel 3 - Relevant empirisk forskning

3.1 Læreryrkets rekrutteringsproblem

I dette delkapitlet vil det presenteres internasjonal og nasjonal forskning på rekruttering innenfor læreryrket.

3.1.1 Rekruttering til lærerutdanningen

I 2010 ble Følgegruppen for lærerutdanningsreformen oppnevnt av Kunnskapsdepartementet. Hovedoppgaven var å følge innføringen av de nye grunnskolelærerutdanningene. I tillegg skal gruppen samle, analysere og gjøre kjent data om reformen, samt gi råd til departementet (Følgegruppen for lærerutdanningsreformen).

I oktober 2014 ble nye fremskrivninger om lærerbehov publisert. Disse fremskrivningene anslår at vi vil mangle omtrent 38 000 lærere i Norge i 2025. Antall primærøkere til GLU 1-7 hadde en økning på 0,5 prosent fra 2013 til 2014, mens GLU 5-10 en nedgang på 3,0 prosent i samme periode. Det er få primærøkere per plass i tillegg til at et stort antall av primærøkerne er ukvalifiserte. Dette skaper utfordringer i forhold til å fylle opp antall studieplasser. I følge Følgegruppen har kravet om 35 skolepoeng fra videregående skole, samt minimums karakteren 3 i norsk og matematikk vært en utfordring for primærøkerne til GLU 1-7. I perioden 2010-2014 har andelen kvalifiserte primærøkere til GLU 1-7 ligget mellom 52 og 58 prosent, omtrent 11 til 15 prosent lavere enn på GLU 5-10 (Andersen et al., 2015, s.20-21 & 23).

I følge Andersen et al. (2015, s. 23), lå karaktersnittet i 2014 på 41,4 poeng for GLU 5-10 og 42,4 poeng for GLU 1-7. Siden 2010 har omtrent 4 700 av søkerne til høyere utdanning hatt grunnskolelærerutdanningen som førstevalget sitt. Med tanke på den forventede fremtidige lærermangelen, mener Følgegruppen dette er bekymringsverdig at det ikke synes å være noen oppsving i rekrutteringen til grunnskolelærerutdanningen i denne perioden. Sammenlignet med annen høyere utdanning, har det vært lav rekruttering til grunnskolelærerutdanningene. For å øke rekrutteringen er det blitt foreslått å øke karakterkravet og gjøre utdanningen femårig. Erfaringer fra Universitetet i Agder viser imidlertid at innføring av et femårig løp på GLU ikke har gitt økt tilstrømming av nye studenter. Siden 2011 har Universitetet i Agder tilbudt femårig GLU, ved siden av den fireårige. Etter samtaler med studenter kom det frem at majoriteten av studentene som startet på femårig GLU valgte å søke seg over til den fireårige utdanningen. Årsakene til dette var at masterstudentene fikk beskjed fra skolene i området at fagbredden deres ble for smal med det femårige løpet (Andersen et al., 2015, s. 28).

Regjeringen ønsker å heve karakterkravet i matematikk fra 3 til 4. I 2014 var det 64 prosent av de som ble tatt opp på GLU 1-7 som oppfylte dette kravet, tilsvarende for GLU 5-10 var omtrent 73 prosent. Dette tilsier at grunnskolelærerutdanningene kan få enda større utfordringer med å tiltrekke seg kvalifiserte studenter dersom dette kravet innføres. I tillegg kan det føre til at elever som er dyktige i andre fag enn matematikk, kan risikere å ikke få studieplass (Andersen et al., 2015, s. 28).

Følgegruppen viser til en studie gjennomført av Werler. I denne studien er det blitt sett på lønnsutviklingen til grunnskolelærere i perioden 1974 til 2009 i København, Stockholm og

Oslo. Studien viser at grunnskolelærerne lønsmessig, sammenlignet med andre yrker, lå relativt høyt på 1970-tallet. I 2009 befant de seg mer i midtsjiktet. Videre viser studien at det har vært en negativ utvikling i lærernes lønnsforhold, samtidig som lønnsforskjeller mellom lærere og andre yrkesgrupper har økt. Tall fra 2015, viser at yrkesgruppen undervisningspersonell har hatt den svakeste lønnsutviklingen i perioden 2009 til 2015 i Norge (Andersen et al., 2015, s. 29). I følge OECD har lærerlønnen de siste 20 årene falt sammenlignet med andre yrker som krever lignende utdanningsnivå og opplæring. Rapporten fant at i 70 prosent av landene som ble studert tok det minst 20 år for en ungdomsskolelærer å bevege seg fra bunnen til toppen av lønnskurven. Sammenlignet med mange andre yrker er dette lenge (Schwartz, Wurtzel & Olson, 2007).

3.1.2 Årsaker til rekrutteringsproblemer i de nordiske landene

En undersøkelse gjennomført av Danmarks Evalueringsinstitutt og Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Århus Universitet, for Nordisk Ministerråd ser på hva som gjør at den Finske lærerutdanningen ikke står overfor de samme rekrutteringsproblemerne som de øvrige nordiske landene. Rekrutteringsforskjellene mellom utdanningene er kategorisert etter forskjellige faktorer; lærerutdanningens organisering, sysselsetting blant ferdigutdannede lærere og utdannelsen og læreryrkets status (Petersen, 2010).

Petersen (2010) finner i undersøkelsen at lønn er den viktigste årsaken til å ikke bli lærer. Videre er det viktig for unge at utdannelsen gir flere ulike jobbmuligheter. Potensielle søkere anser ikke lærerutdannelsen som en utdanning som åpner for en karrierevei, hverken innenfor eller utenfor skolen. De unge ser ut til å oppleve at lærerne har et ensformig arbeid, med manglende faglige og profesjonelle utviklingsmuligheter. Petersen (2010) påpeker at de ikke virker å se det brede spekteret av kompetanse lærerutdanningen gir, spesielt innenfor kommunikasjon og ledelse.

Videre finner Petersen (2010) at i Finland og delvis på Island, ansees lærerens samfunnsmessige betydning med prestisje og anerkjennelse. I de øvrige nordiske landene, har læreryrket og utdannelsen mistet sin status. Det påpekes at media spiller en rolle i den statusen læreryrket og lærerutdannelsen får. Det negative mediebildet har minst betydning for de potensielle søkerne til lærerstudiet og lærerstudentene i Finland og Island. Petersen (2010) mener at et økt fokus på å synliggjøre rollemodeller og igangsette kampanjer vil være med å

balansere mediebildet. Dette vil kunne påvirke den politiske dagsordenen, og styrke rekrutteringen til læreryrket og utdanningen.

Petersen (2010, s. 30) viser til studier som finner at oppfattelse av læreryrkets status ofte er knyttet tett til ens egen opplevelse av skolegang. Videre vises det til studier som finner at læreryrkets og lærerutdanningens status nødvendigvis ikke har falt i anseelse, men at utdanningen og yrket er i konkurranse med en rekke andre utdanninger og yrker. Dette kan ha ført til at det å være lærer ansees som mer ordinært en før.

Det vises til i studien at majoriteten av utvalget har basert eller vil basere sitt utdanningsvalg på en avveining mellom hva de finner interessant og utfordrende. Skal en utdannelse velges, må den derfor fremstå som både interessant, men også utfordrende og utviklende for den unge. I tillegg til dette, legges det vekt på hvorvidt utdannelsen er lett å gjennomføre. Selv om dette vektlegges spesielt av de norske, finske og svenske respondentene, vektlegges det ikke av majoriteten av undersøkelsens utvalg. Personlig interesse er det kriteriet som styrer unges utdanningsvalg i størst grad, men undersøkelsen viser at lønn også er av betydning. Muligheten til å oppnå høy lønn vektlegges sterkes av respondentene fra Norge. Respondenter uttalte at dersom de stod overfor flere interessante utdannelser, kunne lønn avgjøre hvilken av disse som ble valgt. Fremtidig lønn får spesielt stor betydning dersom den unge står overfor en lang utdannelse. Til tross for dette, var det ingen av lærerstudentene i undersøkelsen som uttalte at lønn hadde hatt stor betydning for deres utdannings- og yrkesvalg. Lærerstudentene uttaler heller at lønn var "*et faktum de har valgt å leve med*". I tråd med at egne interesser er viktig i utdannings- og yrkesvalg, finner Petersen (2010) at det også er viktig at fremtidige arbeidsoppgaver er interessante. Denne interessen blir i høy grad forbundet med muligheten til personlig utvikling. For lærerstudentene var det spesielt viktig at deres fremtidige arbeid ga muligheten til å jobbe med mennesker. Dette var i mindre grad viktig for de unge i denne undersøkelsen.

I hvilken grad status i fremtidig yrke og hvordan samfunnet verdsetter yrket, er av varierende betydning på tvers av de nordiske landene. Status vektlegges høyere i Finland, enn i nabolandene. I Norge og Danmark er det viktigere at arbeidet er viktig for samfunnet enn at det gir status og respekt (Petersen, 2010, s. 71). Lærerstudentene på tvers av landene, forteller igjen at de har funnet motivasjon og interesse for utdanningsvalget gjennom en personlig erkjennelse av hvor viktig læreryrket er for samfunnet. Norske og danske videregående elever

var mest uenig i at lærerutdannelsen har høy status. Den statusen og anerkjennelsen lærerutdanningen har i de nordiske landene, er ofte knyttet til grunnskolens status og forestillingen en har til læreryrket. Lærerutdanningen i Norge og Danmark preges i større grad av holdninger som “*alle kan bli lærer*”. At alle i samfunnet har vært i kontakt med en lærer og derfor har en holdning til dem, både positive og negative, er av betydning. Noen av lærerstudentene i denne undersøkelsen uttalte at deres negative bilde av yrket, hadde motivert og gitt dem et ønske om å endre holdninger til faget og skape respekt ved å gjøre det bedre selv. Dersom den unges nettverk er positiv til lærerutdanningen, synes det også å være en oppfattelse av at lærerutdanningen er viktig og at lærerstudenter skal være med å forme fremtiden. Hvis synet på lærerutdanningen derimot er negativ, kobles dette sammen med synet på lærergjeringen. Lønnen alene kan få flere av de unge til å velge bort denne utdannelsen. Flere av undersøkelsens respondenter i den videregående skolen, tror at flere ville valgt lærerutdannelsen dersom lønnen var bedre. Dette kommer av at det ikke er lærerutdannelsen som sees ned på, men lærergjeringen.

Petersen (2010) finner videre at det på tvers av de nordiske landene nevnes at politikerne er med på å fjerne status fra faget. Politikerne snakker mye om å høyne statusen, det faglige innholdet, opptakskravene og så videre, men opplevelsen er at politikerne egentlig fjerner økonomiske midler fra skolen. Den norske regjeringens GNIST-initiativ oppfattes positivt av de norske lærerstudentene. De opplever at GNIST-kampanjen bidrar til en synlig innsats for å forbedre arbeidsvilkår, lønn og status. Det trekkes frem at i Danmark, Sverige og Norge brukes skoleområdet som et profileringsfelt, og at massemediene er mer opptatt av problemområder i skolen enn hva som fungerer godt (Petersen, 2010, s. 114)

OECDs internasjonale undersøkelse indikerer at mindre enn en tredjedel av lærerne på tvers av deltakerlandene mener at undervisning er et verdsett yrke i samfunnet. En slik oppfattelse av egen yrkesstatus kan ha betydning for om lærer ønsker å bli i yrket i fremtiden, samtidig som det kan påvirke rekrutteringsgrunnlaget for hvem som ønsker å ta lærerutdanning (Carlsten et al, 2014, s. 11).

3.2 Faktorer av betydning for utdannings- og yrkesvalg

Dette delkapittelet inneholder ulike nasjonale og internasjonale studier som undersøker ulike faktorer og betydningen av disse for utdannings- og yrkesvalg.

3.2.1 Arbeidsmarked og lønn

I en studie fra 2008, undersøkte Clara Åse Arnesen og Bjarne Strøm om søkingen til ulike utdanninger påvirkes av utdanningsgruppens arbeidsmarkedssituasjon. De så i tillegg på om søkingen til en utdanning ville øke dersom utdanningens relative lønn økes (Arnesen & Strøm, 2008).

Det har ofte blitt uttrykt bekymringer for rekrutteringen til enkelte typer utdanninger som for eksempel lærer- og realfagsutdanningen. I følge profesjonsorganisasjonene er lønningene for disse utdanningsgruppene for lave, sammenlignet med andre grupper det er naturlig å sammenligne med. De hevder at en lønnsøkning kan bidra til å redusere eller løse rekrutteringskrisen. Empirisk forskning tyder på at arbeidsledighet og relative lønninger er av betydning for deltakelsen i en utdanning. Deltakelsen i høyere utdanning vil øke når arbeidsledigheten øker, og avta dersom det er en nedgang i arbeidsledigheten. Flere undersøkelser viser at deltakelsen i høyere utdanning også påvirkes av relative lønninger. Når de relative lønningene til en høyere utdanning øker, øker deltakelsen i denne utdannelsen (Arnesen & Strøm, 2008).

Arnesen og Strøm (2008) benyttet søkedata fra Samordna opptak, samt data fra kandidatundersøkelser fra Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) i perioden 1996-2004. De valgte å fokusere på primærsøkere til historisk-filosofiske fag, samfunnsfag, jus, realfag, sivilingeniørutdanning og siviløkonomutdanning (Arnesen & Strøm, 2008).

I perioden fra 1996 til 2007 har det totale søkertallet til høyere utdanning variert mellom 82 000 og 101 000. Utviklingen har stort sett fulgt utviklingen i arbeidsledighet blant nyutdannede kandidater i samme periode. I perioden 2001 til 2003 hadde humanistiske fag og samfunnsvitenskap en moderat økning i arbeidsledigheten, samt en økning i reallønnen. I 2002-2004 var det en klar økning i søkertallene for disse utdanningsgruppene. Både realfag og jus hadde en økning i arbeidsledigheten i perioden 2001 til 2003. Samtidig var det en uendret eller svak nedgang i reallønnen. Søkertallene til disse fagene i perioden 2002 til 2004 viser en svak økning. Når det gjelder sivilingeniører og siviløkonomer, hadde denne yrkesgruppen en kraftig økning i arbeidsledigheten, samt en reallønnsnedgang i perioden 2001 til 2003. Søkingen til disse fagene viser en moderat nedgang i perioden 2002 til 2004. I

følge Arnesen og Strøm (2008) tyder dette på at ungdommer påvirkes av signaler fra arbeidsmarkedet når de skal søke ulike typer høyere utdanning (Arnesen & Strøm, 2008).

Undersøkelsen til Arnesen og Strøm (2008) tyder på at søkingen til ulike høyere utdanning er følsom overfor direkte signaler fra arbeidsmarkedet. De fant at en isolert økning i arbeidsledigheten blant nyutdannede, med en bestemt utdanning, vil føre til en nedgang i søkingen. I tillegg fant de at en isolert nedgang i reallønnen blant nyutdannede, med en bestemt utdanning, fører til en nedgang i søkingen til denne utdanningen. En økning i reallønnen eller en nedgang i arbeidsledigheten til en bestemt utdanning vil dermed øke søkingen til denne utdanningen. Etersom studien er basert på et begrenset tallmateriale, i tillegg til at den kun omfatter et utvalg av utdanningstyper, kan konklusjonen være noe usikker og bør dermed bekreftes gjennom nye analyser (Arnesen & Strøm, 2008).

Torberg Falch og Bjarne Strøm ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), har forsket på sammenhengen mellom lærerrekuttering, lønn og konjunktursituasjonen i Norge. De hevder:

”Det tradisjonelt sentraliserte lønnssystemet i offentlig sektor i Skandinavia kan ha betydelige konsekvenser for kompetansesituasjonen med rekrutteringsproblemer i områder og tidsperioder med ”stramt” arbeidsmarked, og motsatt i områder og perioder med ”slakt” arbeidsmarked” (Falch & Strøm, 2009).

Høyere lønn til lærere vil øke tilbudet, ettersom lærere ansatt i andre jobber vil søke seg tilbake. Samtidig vil noen av de lærerne som før ville sluttet, bli værende i skolen. På lengre sikt vil økt lønn føre til et økt tilbud av lærere, fordi lærerutdanningen vil fremstå som mer attraktiv for ungdom som skal velge utdanning. Høyere alternativlønn vil derimot redusere tilbudet av lærere. Arbeidsmarkedet for lærere vil være i likevekt når lærerlønnen er slik at antall kvalifiserte lærere er likt antall etterspurt (Falch & Strøm, 2009).

Dersom lærerlønnen er lik i alle regioner, kan dette føre til regionale ubalanser. Noen regioner vil oppleve lærerunderskudd, mens andre kan oppleve læreroverskudd. Dette vil også være tilfellet dersom alternativlønnen for lærere varierer mellom fag. Markedslønnen for en realfagslærer vil være høyere enn for norsklærere, dersom alternativlønnen er høyere for

realfagslærere. Lik lønn for realfagslærere og norsklærere vil da resultere i mangel på kvalifiserte realfagslærere og et overskudd på norsklærere (Falch & Strøm, 2009).

I Nord-Norge fikk lærere på skoler med store rekrutteringsproblemer et eget lønnstillegg fram til 2003. Dette lønnstillegget gjaldt for en begrenset periode og var på omtrent 10 prosent. Resultater fra en studie gjennomført av Falch i 2008 viste at dette lønnstillegget ga en økning i lærertilbudet med omtrent 10 prosent. Studien viser at høyere lærerlønn vil føre til at flere elever vil søke seg til lærerutdanningen, og dermed at økt lønn for lærere fører til økt tilbud (Falch, 2008).

3.2.2 Forventet inntjening etter endt utdanning

I temanotatet ”Education at a Glance - Internasjonale indikatorer for lærerlønninger, arbeidstid og lærertetthet” ser Utdanningsforbundet blant annet på om lærerlønn kan fortelle noe om læreryrkets attraktivitet i Norge sammenliknet med andre land. Utdanningsforbundet benytter Education at a Glance fra 2008 som grunnlag i undersøkelsen (Utdanningsforbundet, 2009)

Utdanningsforbundet (2009) skriver at:

”Lønn kan være avgjørende i alle faser i en lærers yrkeskarriere, når han eller hun velger å bli lærer, når han eller hun velger å forbli lærer og når en lærer velger å gå tilbake til læreryrket etter en annen yrkeskarriere”.

De mener at jo høyere lønnen er, jo mer aktuelt vil det bli å velge læreryrket. Utdanningsforbundet (2009) mener at lærerlønnen uttrykker tiltrekningskraften til yrket. Samtidig kan lærerlønn ses på som samfunnets verdsettelse av læreryrket. Videre viser de til at OECD konkluderer med at læreryrket må være konkurransedyktig i forhold til andre yrker for å tiltrekke seg talentfulle og motiverte mennesker. Det vises til at OECD mener at relativ lønnsnivå er mest utslagsgivende for menn og de med høyest utdanning. Utdanningsforbundet viser også til forskning gjort av Pål Schøne og Peter Dalton som bekrefter hvordan relativ lønn har betydning for rekruttering. Gjengitt i temanotatet er også Pål Schøne sin rapport ”Avgang og rekruttering i undervisningssektoren – hva betyr lønn”. Han finner at når lærerlønnen er relativt høy i forhold til lønn i alternative yrker, er sannsynligheten for

overgang til undervisningssektoren høy. Schøne finner at en økning i lønnspremien fra 0 til 10 prosent, øker sannsynligheten for rekruttering med 18,2 prosent for nyutdannede.

Norsk begynnerlønn for lærere lå i 2006 over gjennomsnittet i OECD, mens topplønnen var klart lavere. I Norge var det liten forskjell mellom begynnerlønn og topplønn, og topplønnen oppnås etter 16 år i yrket (se tabell 2). Dette er ikke unormalt i forhold til de andre nordiske landene. Som tabellen viser tar det i gjennomsnitt 24 år å oppnå topplønn i OECD. Til sammenligning tar det 8 og 40 år å oppnå topplønn i henholdsvis Skottland og Ungarn, mens det i Sverige tar 24 år (Utdanningsforbundet, 2009, s. 11). At Norge ligger over OECD gjennomsnittet når det kommer til begynnerlønn, kan tyde på at det er mer attraktivt å begynne som lærer, men mindre attraktivt å bli værende i skolen. Denne antakelsen støttes av undersøkelser gjennomført av TNS Gallup for Kunnskapsdepartementet. I denne undersøkelsen finner de en bred oppfatning om at læreryrket er dårlig betalt, men at startlønnen ikke vurderes som lav (Utdanningsforbundet, 2009, s. 13-14).

	Norge	Danmark	Finland	Sverige	Skottland	Ungarn	OECD-gjennomsnitt
Tid	16 år	8 år	16 år	24 år	8 år	40 år	24 år

Tabell 2 Oversikt over tidsspenn mellom start- og topplønn, sammenlignet med andre land (utviklet basert på Utdanningsforbundet (2009))

Når det gjelder lønnsøkningen fra start- til topplønn, viser tabell 3 at Norge ligger klart under gjennomsnittet i OECD. I Norge er det i gjennomsnitt en økning på 24 prosent, mens det i OECD er 71 prosent. Dette kan igjen bekrefte at det i Norge er attraktivt å starte som lærer, men ikke forbli det.

	Norge	Danmark	Finland	OECD-gjennomsnitt
Økning fra start- til topplønn	24 %	13 %	57 %	71 %

Tabell 3 Økning fra start- til topplønn på ungdomstrinnet, sammenlignet med andre land (utviklet basert på Utdanningsforbundet (2009))

Brahim Boudarbat gjennomførte en studie i Canada basert på hvordan forventet lønn påvirker valg av utdannelse. Han brukte data fra Canadian Surveys of Graduates, hvor utvalget bestod av 12 871 personer som fullførte sin utdannelse ved Canadian Community Colleges i 1990 og 1995. Han undersøkte hvordan forskjeller i avkastning i ulike fagfelt påvirket beslutningen om å velge ett felt fremfor et annet. Datagrunnlaget bestod av 5 219 personer som fullførte sin

utdannelse i 1990 og 7 562 personer som fullførte i 1995. I tillegg valgte han å fokusere på 5 fagfelt: ”Education, Fine Arts og Humanities”, ”Social Sciences”, ”Business, Commerce”, ”Health” og ”Sciences” (Boudarbat, 2004, s. 1 og 11).

2/3 av studentene svarte at ”ønsker å forbedre sjansene for en god inntekt” var en viktig faktor da de valgte fagfelt. Bare et fåtall av studentene svarte at dette ikke var viktig. Studien viser at valg av studieretning avhenger av forventet inntjening etter endt utdanning. Han fant også at kvinnelige studenter var mindre opptatt av lønn, sammenlignet med menn. I tillegg viser studien at valg av studieretning avhenger av andre forhold som kjønn og foreldres utdanning (Boudarbat, 2004, s.14, 19 & 23).

3.2.3 Karriereambisjoner og etterspørsel i arbeidsmarkedet

I rapporten ”*Nothing in common: The career aspirations of young Britons mapped against projected labour market demand (2010-2020)*” ser Dr. Anthony Mann et al. på om det er noen sammenheng mellom karriereaspirasjonene til unge mellom 13 og 18 år. 11 759 unge i aldersgruppen 13 til 18 deltok i undersøkelsen. Respondentene fikk presentert en liste over 69 forskjellige yrker, og skulle deretter velge opp til tre av de yrkene som representerte karriereaspirasjonene og deres yrkesmessige interesse (Mann et. Al, 2013, s.5).

Mann et al. (2013, s. 8) finner at unges karriereambisjoner endres over tid, og blir mer realistiske. Et eksempel på dette er at det mest populære yrket for unge mellom 13 og 14 er skuespiller, mens for dem mellom 17 og 18 har dette yrket falt til en 11. plass. De finner allikevel at 52 prosent av unge mellom 13 og 16 har ambisjoner innenfor 25 av yrkesområdene som vurderes. I aldersgruppen 17 til 18 faller dette til 46 prosent. Mann et al. finner ingen statistiske bevis for at det finnes en korrelasjon mellom karriereambisjoner og anslått etterspørsel i arbeidsmarkedet i Storbritannia mellom 2010 og 2020. Undersøkelsen viser at 36,3 prosent av respondentene i undersøkelsen er interessert i kun ti ulike yrker. Disse ti yrkene er lærer/lektor, jurist, skuespiller, politi, IT- konsulent, lege, idrettsmann/kvinne, psykolog og yrker innenfor militæret (Mann et al. 2013, s. 9).

Videre skriver Mann et al. (2013, s. 8-9) at det er en grunn til å tro at dette kan bli et signifikant problem. En vellykket overgang fra skole til arbeid påvirkes av et bedt spekter av sosiale, pedagogiske og økonomiske faktorer. Det finnes signifikante sammenhenger mellom

unges karriereambisjoner og tidlig suksess i arbeidsmarkedet. Hvis det er et misforhold mellom de unges ambisjoner og tilgjengeligheten av realistiske arbeidsgivere, er det mindre sannsynlig at de vil oppleve en smidig overgang fra skole til jobb. Det presiseres at hvis unge forfølger urealistiske ambisjoner som tenåring, er risikoen høy for at de også vil starte på en utdanning som kan føre til problemer knyttet til å finne relevant arbeid. Risikoen er at mange unge mennesker vil oppdage at den profilen de har utviklet gjennom utdanningen og erfaring, ikke vil gi dem fortrinn i arbeidsmarkedet. Dette kan igjen føre til at de unge må søke ny kompetanse, erfaring og opplæring som er relevant for andre deler av arbeidsmarkedet.

Mann et al. (2013, s. 10) viser til undersøkelser som finner at unge spesielt verdsetter informasjon om jobb og karriere, dersom den er innhentet fra en reell arbeidssituasjon eller gjennom kontakt med mennesker i arbeidslivet. Slik informasjon kan føre til at unge blir mer skikket til å ta valg om utdanning som skal forme deres fremtidige karrieresti. Undersøkelser blant unge viser at direkte eksponering til arbeidsmarkedet, mens en fortsatt er i skolen, er effektivt i forhold til å gi dem nyttig informasjon om karrierevalg. Mann et al. (2013, s. 12) fremhever at arbeidsmarkedet for unge ikke fungerer effektivt, arbeidsgivernes signalisering om etterspørsel oppfattes ikke effektivt av unge.

I likhet med undersøkelsen gjennomført av Mann et al. (2013) finner OECD i rapporten ”*OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Norway*” at det er liten sammenheng mellom utdanningsvalg, og det arbeidsmarkedet ser etter (OECD, 2014, s.53). OECD (2014, s. 57-60) mener at unge trenger riktige insentiver for å foreta gode utdanningsvalg. Det trekkes frem at selv om myndighetene har en rolle i å oppfordre til høyere utdanning, må unge foreta en informert vurdering av kostnader involvert i å tilegne seg egenskaper mot hvilken avkastning disse egenskapene vil gi. Rapporten stiller spørsmålsteget ved om Norges støtteordning til studentene kan føre til at studentenes insentiver til å velge utdanninger med høy etterspørsel reduseres. OECD (2014) presiserer i rapporten at studentens største utgift i løpet av studiet, er knyttet til den alternative lønnen de går glipp av. Det trekkes også frem i rapporten at signalene i arbeidsmarkedet kan være en viktig kilde til informasjon og til å forme insentivene i unges utdanningsvalg. Dette er i tråd med funnene til Mann et al. (2013). I Norge ser dette ut til å fungere til en viss grad. For å sikre at unge gjør fornuftige utdanningsvalg, må de ha tilgang til tilstrekkelig og god informasjon. Dette inkluderer ”up-to-date”-informasjon om regionale og nasjonale jobbmuligheter og potensiell avkastning av en investering i utdanning.

De unge må samtidig ha informasjon om hvilke utdanninger og egenskaper som er spesielt etterspurt og hvilke kvalifikasjoner som er nødvendig innenfor områdene.

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) er også bekymret for avvik mellom det unge ønsker å studere og hva arbeidslivet og samfunnet har behov for.

”Studier viser at ungdom i disse landene³ i større grad velger utdanningsløp ut fra personlige interesser fremfor hva arbeidsliv og samfunn har behov for”

Sitatet over er hentet fra NHO sitt dokument ”Kompetanse og utdanning – et kompetansepolitisk dokument (2014-2016)”. NHO skriver videre at unges valg av utdanning i stor grad er preget av hva som er populært og at disse valgene ofte er impulsive. Derfor kan en profesjonell karriereveiledning være et viktig hjelpemiddel for *“realitetsorienterte og kunnskapsbaserte valg om egen fremtid”*, samtidig har næringslivet et ansvar for å synliggjøre sammenhenger mellom studier, fag og karriere (NHO, 2014, s.14). Videre finner en undersøkelse gjennomført av Respons Analyse for NHO (NHO, 2015) at ni av ti foreldre oppgir at de kommer til å rådgi sitt barn i en studie- og karriereplan, og to av tre foreldre med barn i ungdomsskolen opplever at deres barn vektlegger deres råd om studie og karriere.

3.2.4 Utdanningsvalg og arbeidsgiverattraktivitet

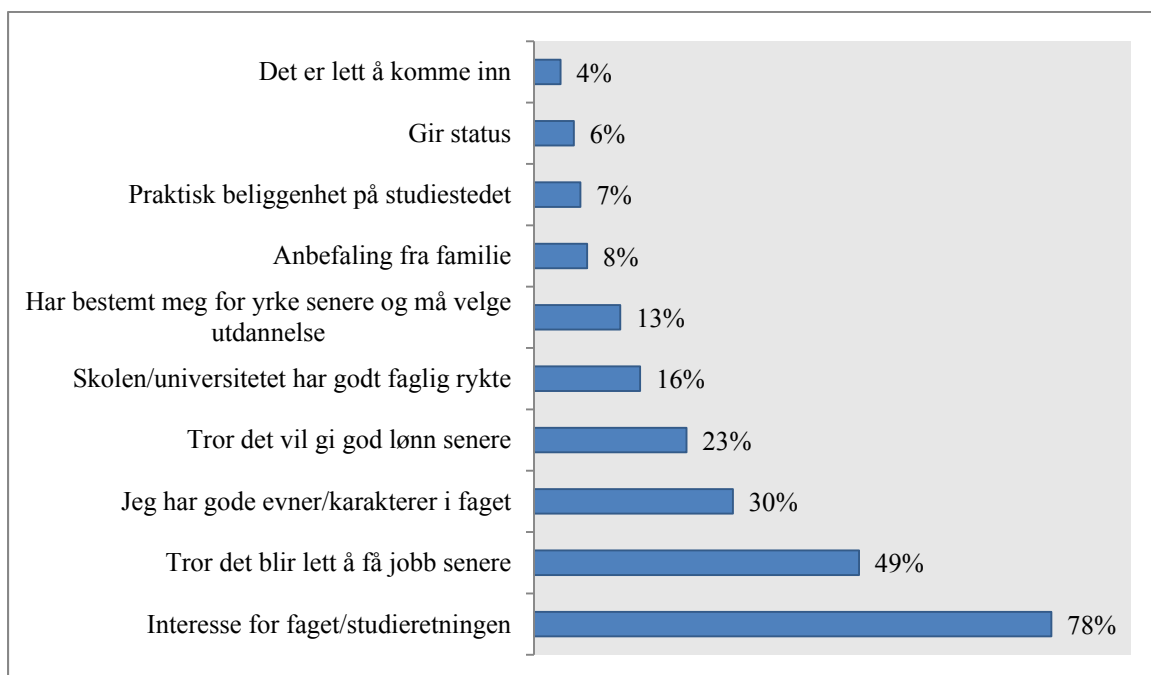
Respons Analyse gjennomførte våren 2014 en undersøkelse på vegne av Virke og Finans Norge, med formål om å belyse unges utdanningsvalg og avdekke faktorer som påvirker arbeidsgiverattraktiviteten blant unge. Utvalget i denne undersøkelsen består av 509 personer i alderen 18 til 24. Respons Analyse mener at dette utvalget er representativt for denne aldersgruppen i Norge, og utvalget av respondenter er basert på målgruppens demografiske struktur i henhold til befolkningsfordelingstall fra SSB (Respons Analyse, 2014). Av de 509 som deltok i denne undersøkelsen var 71 prosent under utdanning, 33 prosent i arbeid, 9 prosent arbeidssøkende og de resterende fire prosentene var enten i militærtjeneste, ufør eller i permisjon.

Av de 509 som deltok i undersøkelsen, oppga 264 at de tar høyere utdanning. Av disse var det 25 prosent som studerte innenfor jus, økonomi, ledelse og administrasjon, mens 17

³ I Norge og vestlige land

prosent oppga at deres studie var innenfor helsefag og medisin. 13 prosent av respondentene tok utdannelse innenfor matematikk, naturvitenskap og teknologi. Pedagogiske fag oppgis av ti prosent som deres studieretning. Av de 121 respondentene som hadde søkt seg inn på videre utdanning, hadde 24 prosent søkt seg til utdanninger innen jus, økonomi, ledelse og administrasjon, og 18 prosent til studier innenfor matematikk, naturvitenskap og teknologi. Syv prosent hadde søkt seg inn på pedagogiske fag.

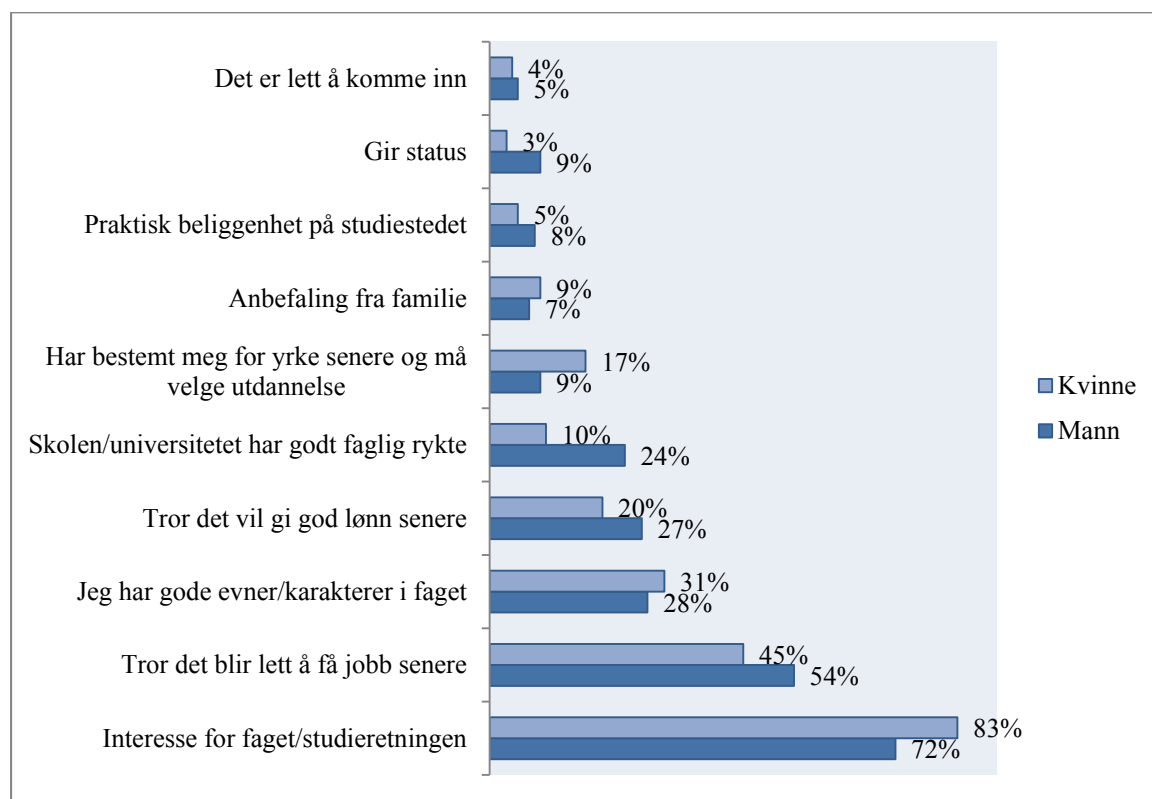
I undersøkelsen ble respondentene som hadde søkt eller tok videre utdanning bedt om å oppgi hva som er eller var de viktigste årsakene til at de valgte å søke den utdanningen de gjorde. 78 prosent oppga at interesse for faget eller studieretningen var viktig, og 49 prosent sa at troen på at det blir lett å få jobb er viktig. Figuren under er hentet fra undersøkelsen og gir en oversikt over de viktigste årsakene for utdanningsvalg.



Figur 4 Oversikt over hva som var de viktigste årsakene når studentene har valgt/valgte å søke/søkte studiet (Utarbeidet basert på Respons Analyse (2014)).

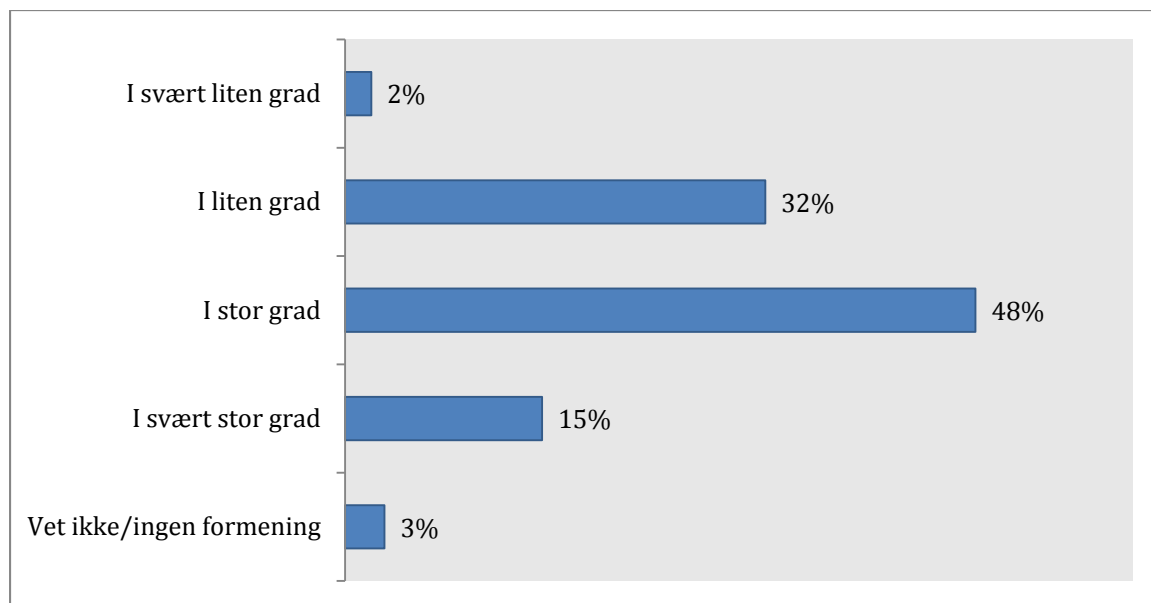
83 prosent av det kvinnelige utvalget oppga at interesse for faget eller studieretningen var viktig, mot 72 prosent av guttene. Når det gjelder troen på at det er lett å få jobb etter studiet, var det flere gutter enn jenter som oppga dette som viktig. 54 prosent gutter, mot 45 prosent jenter. Undersøkelsen viser også at jentene i større grad allerede hadde bestemt seg for yrket, og at utdanningsvalget dermed styres av dette. Videre kan vi se at menn var mer opptatt av

skolens rykte og status enn de kvinnelige respondentene. Under gis en full oversikt over kjønnsfordelingen på de ulike faktorene i figur 4.



Figur 5 Kjønnsfordeling på spørsmålet "Hva er de viktigste årsakene til at du har valgt/valgte å søke den utdanningen du har søkt/søkte?" (Utarbeidet basert på Respons Analyse (2014))

Videre ble respondentene bedt om å oppgi i hvilken grad lønn er viktig i valg av jobb. To prosent oppga at lønn i svært liten grad er viktig. 32 prosent oppga at lønn i liten grad er viktig, mens 48 prosent mente lønn i stor grad er viktig. Det var 15 prosent som mente at lønn i svært stor grad er viktig for dem i valg av yrke. Figur 6 gir en grafisk fremstilling av fordelingen på dette spørsmålet. Respons Analyse finner ingen signifikante forskjeller på lønn, men finner at flere fra Hedmark/Oppland og Nord-Norge mener lønn er viktig ved valg av jobb, enn i resten av landet.



Figur 6 I hvor stor grad er lønn viktig for deg ved valg av yrke? (Utarbeidet etter Respons Analyse (2014))

Videre oppgir 95 prosent av respondentene at arbeidsoppgavene er svært viktig ved valg av jobb, og undersøkelsen viser at arbeidsoppgaver er viktigere for de kvinnelige respondentene enn for de mannlige. 83 prosent av utvalget oppga at de er enig i utsagnet ”Når jeg skal velge jobb, er spennende og utviklende arbeidsoppgaver viktigere enn høy lønn”. Av disse var 87 prosent kvinner og 79 prosent menn. Kvinner mente at balanse mellom arbeid og fritid er viktigere enn høy lønn. Av de 86 prosentene som mente dette, var 90 prosent kvinner.

Det ble også undersøkt i hvilken sektor respondentene ville foretrekke å arbeide, dersom de kunne velge fritt. 46 prosent ville foretrekke å arbeide i privat sektor, mens 19 prosent oppga at de foretrekker offentlig. De resterende respondentene vet ikke eller hadde ingen formening om dette. Når det kommer til kjønnsfordeling på dette spørsmålet, var det flere menn enn kvinner som ønsket å arbeide i privat sektor. 51 prosent menn mot 40 prosent kvinner. Fordelingen er mer jevn blant de som oppga offentlig sektor som deres foretrukne sektor, 20 prosent menn mot 17 prosent kvinner. Flere kvinner var usikker på hvilken sektor de kunne tenke seg å arbeide i, 43 prosent kvinner oppga at de ikke vet eller ikke har formening om dette, mens 29 prosent menn oppga det samme (Respons Analyse, 2014).

3.3 Bruk av prestasjonslønn i læreryrket

Dette delkapittelet inneholder internasjonal forskning som dreier seg om prestasjonsmåling og prestasjonslønn.

3.3.1 Lærerkvalitet og lønn

En undersøkelse gjengitt i artikkelen ”The Economic value of higher teacher quality” bygger på et enkelt premiss: lærerens kvalitet er avgjørende for elevenes prestasjoner. Hanushek (2010) presiserer at vurdering av den økonomiske verdien av lærerkvalitet er spesielt relevant i debatten om prestasjonslønn for lærere. Det er nyttig å forstå verdien av å beholde lærere av høy kvalitet, fordi det gir grenseverdier for hvordan lønnspolitikken må være for å tiltrekke og beholde dyktige lærere.

Studier viser at lærersertifisering, kilden til lærerutdanning eller lønnsnivå ikke er systematisk relatert til ”mengden” læring som foregår i et klasserom. Den grunnleggende betydningen av lærerkvalitet har ført til at mange beslutningstakere fokuserer på implikasjonene til utformingen av lønnsystemet og lønnsnivået for lærere. Dette kommer til uttrykk gjennom at lærere skal betales tilstrekkelig for å beholde de gode lærerne i klasserommene. Høyere lønn blir sett på som en måte å gi insentiver for å tiltrekke og beholde lærere (Hanushek, 2010, s. 468).

Standard økonomiske modeller sier at i en konkurransedyktig økonomi, vil den enkeltes lønn bli justert i forhold til deres produktivitet. Dersom en bedrift ikke gir lønn som er i samsvar med den ansattes produktivitet, vil den ansatte forlate firmaet til fordel for et som er villig til å betale en lønn lik produktivitet. Arbeidsmarkedet for lærere er derimot annerledes. Lønn fastsettes i kollektive forhandlinger mellom lærerens fagorganisasjoner og aktuelle skolekretser. Skolene eller skolekretsene blir ikke stilt overfor risikoen av å bli utkonkurrert av andre bedrifter, dersom lønnen settes feil (Hanushek, 2010, s. 269-470).

Lærere betales likt ut ifra faktorer som ansiennitet, ansvar og kompetanse, og Hanushek (2010) mener at dette er med på å begrense lønnen til lærerne. I dette belønningssystemet mottar lærere, gitt samme erfaring, utdanning og lignende, samme lønn og lønnsøkninger uavhengig av effektivitet. Store endringer i lønn blir derfor vanskelig, da de faktorene som bestemmer lønnen ikke er relatert til lærerens effektivitet. Dette fører til at effektive lærere mottar samme lønn og lønnsøkninger som effektive lærere. Hanushek (2010) argumenterer for at den korrekte måten å avlønne lærere på er å bruke markedslønn for faglærte i en åpen økonomi som guide. Etterspørselen etter lærere kan avledes ut ifra etterspørselen etter deres produkt: utdannede studenter. En slik måte å vurdere etterspørselen på, vil gi den beste måten

å verdsette lærere. Etterspørsel etter lærere har i få tilfeller blitt evaluert i forhold til markedsverdien av deres arbeid, mener Hanushek (2010, 469-470).

Hanushek (2010, s. 470) beskriver videre at høyere lønn vil øke antallet potensielle lærere, men virkningen av dette på den generelle lærerkvaliteten vil avhenge av rektors og personallederes evne til å plukke ut de beste lærerne. Han refererer til flere undersøkelser som antyder at skoler ikke er særlig effektive i utvelgelsen av de beste lærerne.

3.3.2 Prestasjonslønn for lærere

I følge Victor Lavy, Professor ved University of Warwick, kan prestasjonsbasert lønn for lærere forbedre utdanningssystemet både ved å avklare læringsmål, samtidig som det kan tiltrekke og beholde de mest produktive lærerne. På en annen side kan implementeringen av et slikt system forårsake mange utfordringer, ettersom det er vanskelig å måle den individuelle innsatsen til en lærer (Lavy, 2007).

Lærerlønnen er i hovedsak basert på input, ferdigheter og karrierelengde, og ikke på output. Et lønssystem som knytter lønnen, i hvert fall, delvis til noen prestasjonsindikatorer, vil kunne forbedre det nåværende systemet. Dette kan imidlertid være utfordrende, ettersom det er vanskelig å definere og måle lærernes innsats og output. Jobben en lærer gjør er ofte kompleks, unik og et resultat av teamsamarbeid. Det kan derfor være vanskelig å skille den enkeltes innsats fra de andre i teamet (Lavy, 2007).

Prestasjonsbasert lønn for lærere kan enten være individuell eller basert på team. Med prestasjonslønn for team, er det gruppens innsats som bestemmer den totale utbetalingen som blir delt på hvert medlem av gruppen. Teamet kan bestå av mindre grupperinger, eller alle lærerne på skolen kan inkluderes i et team. Både relativ, og absolutt måling kan benyttes for å avgjøre belønningen. Et eksempel på et relativt prestasjonsmål er gjennomsnittlig testscore til en lærers klasse relativ til andre læreres klasser. Absolutte kriterier er for eksempel at den gjennomsnittlige testscoren skal være høyere enn en forhåndsbestemt terskel. Belønningen kan være lik for alle som oppnår belønning, eller den kan variere med den ansattes prestasjonsnivå. Andre alternativer for måling er elevenes oppmøte, karakterer, frafall og resultater på prøver. De som evaluerer lærernes innsats kan enten være eksterne eller kollegaer, rektorer eller distriktsledere (Lavy, 2007).

I undervisningssystemer er det tre typer prestasjonsbaserte belønningssystemer som benyttes. Den første modellen kalles *merit pay* og involverer individuelle insentiver basert på elevenes prestasjoner. Den andre typen kalles kunnskaps- og ferdighetsbasert kompensasjon og skiller seg fra *merit pay* ved at den gir klare retningslinjer for hva som blir evaluert. Den siste modellen kalles skolebasert kompensasjon og benytter insentiver for skolen som helhet, typisk basert på elevenes prestasjoner (Lavy, 2007).

Prestasjonslønn for lærere kan ha mange fordeler. En fordel er at det gir kraftige signaler om hva som blir verdsatt og ikke. Dersom disse signalene ikke er tilstede, kan det føre til at enkelte lærere fokuserer på undervisningsområder som ikke lenger blir verdsatt av foresatte eller av arbeidsmarkedet. Individuell prestasjonslønn kan forbedre effektiviteten ved å rette skjevhetene i en lærers innsats som skyldes et gap mellom lærerens preferanser og elevenes. Et eksempel kan være at en lærer unngår å gi elevene hjemmelekser selv om dette er av verdi for elevene, fordi rettingen av leksene involverer mer arbeid for læreren. Prestasjonslønn kan derfor bidra til at lærerne tar de ”riktige” valgene. En annen fordel med prestasjonsbasert lønn for lærere, dreier seg om sortering og seleksjon. Et slikt lønssystem for lærere kan bidra til å tiltrekke seg og beholde de mest produktive lærerne (Lavy, 2007).

Prestasjonslønn for lærere kan by på mange utfordringer. En utfordring er knyttet til målingen av lærernes prestasjoner. Å identifisere hva en lærer bidrar med når det gjelder en elevs prestasjoner, samt separere dette bidraget fra andre lærere, skolen, rektor og familien er vanskelig. En annen utfordring er at et slikt system kan skape urettferdig konkurranse mellom lærerne. Selv om evalueringen er riktig og rettferdig, kan lærere bli fornærmet dersom det stilles spørsmål ved deres kompetanse. Evalueringen kan skape nye hierarkier ved å gi administrasjonen mer makt over lærerne. I tillegg kan implementeringen av prestasjonsbasert lønn svekke forholdet mellom rektor og lærerne. Samtidig kan det føre til at lærerne retter sitt fokus mot det som måles, og at de ignorerer andre oppgaver som skolen og foreldrene ønsker å forbedre. Dersom noen oppgaver er enklere å måle enn andre, kan lærerne øke sin innsats på de oppgavene som er enkle å måle på bekostning av oppgavene som er vanskeligere å måle. En risiko ved å benytte testresultater som prestasjonsmål, er at testresultatene måler kun visse ferdigheter. Å utvikle kreativitet og nysgjerrighet kan derfor bli nedprioritert. Finansielle insentiver kan i tillegg undergrave den indre motivasjonen. Risikoen som påføres lærerne kan føre til at lærerne krever høyere kompensasjon, som vil resultere i økte kostnader for

utdanning. Kritikere hevder også at lærere motiveres av ikke-finansielle insentiver, som for eksempel lengre ferier. Implementering av et prestasjonsbasert lønnsystem i offentlige skoler kan være veldig kostbart (Lavy, 2007).

En løsning på måleproblemene er å kompensere lærerne basert på rektorens evalueringer. Lavy (2007) refererer til en studie gjennomført av Brian Jacob og Lars Lefgren som sammenlignet subjektiv evaluering foretatt av rektor, med mål på lærereffektivitet basert på elevresultater fra standardiserte tester. De fant at rektorene var flinke til å identifisere de lærerne som hadde mest og minst prestasjonsfremgang, men ikke like flinke til å skille mellom de lærerne som lå i midten av fordelingen. For å oppmuntre til samarbeid kan teambasert prestasjonslønn innføres. På en annen side kan dette føre til et gratispassasjerproblem. Hvis hver enkeltes del av den totale belønning er liten, relativ til kostnaden av innsats og innsatsen er vanskelig å observere, vil hver enkelt lærer i teamet ha et insentiv til å nyte godt av de andres innsats. En måte å unngå dette problemet er å oppmuntre til overvåking innenfor temaet (Lavy, 2007).

Selv om skolebasert prestasjonsbasert lønn i teorien har mange fordeler, har forskere funnet få kausale bevis for at dette er effektivt i USA. Lavy (2007) refererer til en studie, hvor tre forskere studerte skolebaserte insentivsystemer i Kentucky, North Carolina og Maryland. De konkluderte med at både i North Carolina og Kentucky ble lærernes motivasjon og studentenes resultater forbedret. Ettersom studien ikke hadde en kontrollgruppe, er det derimot vanskelig å vite om det var insentivsystemet og ikke andre faktorer som førte til forbedringene (Lavy, 2007).

Helen Ladd studerte et skolebasert bonusprogram i Dallas som ble innført i 1991 og varte til 1995. Programmet rangerte skolene basert på elevenes testresultater sammenlignet med det gjennomsnittlige resultatet for staten, justert for elevenes sosioøkonomiske status. Ladd sammenlignet testresultatene i Dallas med andre byer. Resultatet fra studien viste at strykprosenten i Dallas ble redusert raskere enn i andre byer. Selv om studien tyder på at skolebaserte insentivprogrammer kan være effektive, kan de forbedrede resultatene i Dallas skyldes en trend som startet før programmet ble innført (Lavy, 2007).

To studier av et prestasjonsbasert insentivprogram i South Carolina, inkluderte både skolebaserte og individuelle belønninger, og fant at elevenes prestasjoner ble forbedret.

Lærerne kunne selv velge om de skulle søke om belønning. Dersom kun de mest produktive lærerne valgte å søke, kan bedre resultater være et resultat av at det var bedre lærere og ikke et resultat av insentivene (Lavy, 2007).

Et av de mest kjente eksemplene på skolebaserte insentivprogrammer kommer fra Israel. I 1995, annonserte Israel en konkurranse om en monetær bonus for videregående skoler og lærere basert på elevenes prestasjoner. Målet med insentivprogrammet var å redusere frafallet og å forbedre skoleprestasjoner. Det ble brukt tre prestasjonsmål: gjennomsnittlig antall studiepoeng per elev, andel elever som mottok vitnemål og frafallsraten. Av de 62 skolene som deltok i programmet, var det kun de tre beste som ville motta belønning. I 1996 konkurrerte skolene om en belønning på 1,5 millioner dollar. Skolene ble rangert etter årlig forbedring, justert for den sosioøkonomiske bakgrunnen til elevene. Lærerne mottok 75 prosent av belønningen som en bonus, mens de resterende pengene ble brukt for å forbedre skolens fasiliteter. For å motvirke at lærerne oppmuntret svake elever til å avslutte skolegangen, eller bytte skole, ble skolens gjennomsnitt av prestasjonsmålene basert på 9.trinn og ikke 12.trinnet. To år etter at insentivprogrammet i Israel ble innført sammenlignet Victor Lavy resultatene med en kontrollgruppe. Han fant betydelige forbedringer i elevprestasjonene på skolene som deltok i programmet. Gjennomsnittlig score og frafallsraten ble forbedret, samtidig som andel elever som mottok vitnemål økte (Lavy, 2007).

Det finnes også eksempler på skoler som har innført individuell prestasjonslønn for lærere. Et eksempel er en skole i Michigan i USA som belønnet lærerne individuelt ut ifra frafallsrate, og et evalueringsskjema fra elevene. Frafallsraten ble forbedret, mens strykprosenten økte. Et annet eksempel er et eksperiment på 50 videregående skoler i Israel som begynte i 2000. Lærerne fikk bonus basert på elevprestasjoner. Victor Lavy fant at andel elever som mottok vitnemål ble forbedret, samt at strykprosenten ble redusert og testresultatene ble forbedret. Generelt tyder bevisene på at et godt utarbeidet individbasert insentivsystem kan forbedre elevenes læringsutbytte betydelig. Samtidig er forskningsbasen liten, og implementering av et rent individbasert insentivsystem har mange utfordringer (Lavy, 2007).

Penger er ikke det eneste som kan motivere til innsats og forfremmelse. Forbedrede arbeidsforhold og økt autonomi kan være attraktivt for lærere, spesielt kombinert med bonuser eller lønnsøkninger. Anerkjennelse og prestisje er også svært effektive motivatorer (Lavy, 2007).

4. Metode

I dette kapitlet vil vi gi en gjennomgang av den metoden vi har benyttet for å svare på vår problemstilling, samt en begrunnelse for de metodiske valgene vi har gjort. Metode defineres av Tranøy (1991, s. 127) som:

“fremgangsmåte for å frembringe kunnskap eller etterprøve kunnskapskrav, det vil si påstander som fremsettes med krav om å være sanne, gyldige eller holdbare”.

Hvilken metode som benyttes kan være av avgjørende karakter for hvilke resultater en får, og det er derfor viktig at utredningens problemstilling og formål er bestemmende for valg av metode.

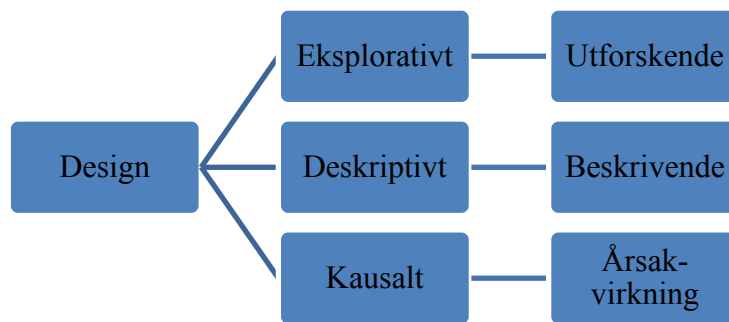


Figur 7 Stadier i forskningsprosessen (Hentet fra Gripsrud, Olsson og Silkoset (2010, s. 36))

Figuren ovenfor viser stadiene i en forskningsprosess. Vi vil først gi en gjennomgang av hvilke forskings- og metodedesign som er benyttet i denne utredningen. Etter dette vil utforming og gjennomføring av datainnsamlingen gjennomgås, før vi til slutt vil med et kritisk blikk vurdere reliabiliteten og validiteten til forskningsprosessen.

4.1 Forskningsdesign

Ordet design kommer fra de latinske ordene *de* og *signum* som betyr tegn. Valg av forskningsdesign dreier seg om hvordan en undersøkelse skal gjennomføres, samt hva og hvem som skal undersøkes (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011, s.77). Forskningsdesignet omfatter alle stadiene i prosessen etter at formålet og problemstillingen er bestemt. Som vist i figur 8 kan vi skille mellom tre typer forskningsdesign: *eksplorativt design*, *deskriptivt design* og *kausalt design* (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s.38).



Figur 8 Forskningsdesign (hentet fra: Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s.38)

I *eksplorativt design* vil formålet ofte være å forstå og tolke dagens situasjon, samt å utvikle hypoteser som senere kan testes i undersøkelser som bygger på et annet design. I tillegg gir designet innsikt og skaper forståelse. Denne typen design er hypotese genererende og har en fleksibel og ustrukturert prosess. Dersom vi har lite kunnskap om området, er det nødvendig å starte med et eksplorativt design. Metoden har to ulike hovedteknikker: fokusgrupper og dybdeintervjuer (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s. 39 og 41).

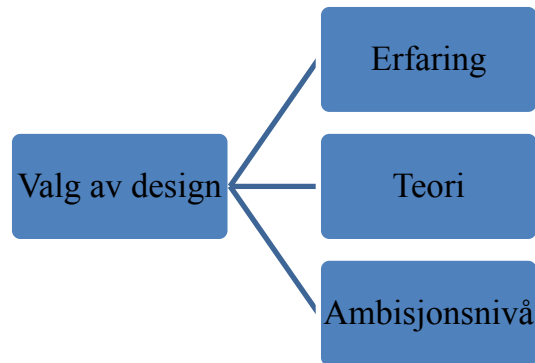
Når et *deskriptivt design* benyttes, har analytikeren en grunnleggende forståelse av problemområdet. Formålet med designet er å beskrive en situasjon innenfor et bestemt område. Deskriptivt design er hypotesetestende og ofte knyttet til kvantitative analyseteknikker. Prosessen er formell og strukturert, og det benyttes ofte store, representative utvalg. Hovedteknikkene som benyttes ved innhenting av data er spørreskjemaundersøkelser, observasjon og dagbokmetoden (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s. 45).

Kausalt design benyttes når en skal undersøke mulige årsaksforklaringer. I denne typen design er problemstillingen strukturert, og hovedoppgaven er å isolere årsaker og si noe om i hvilken grad disse “årsakene” resulterer i effekter (Ghauri & Grønhaug, 2005, s. 59). Det er vanlig å benytte en form for eksperiment i dette designet (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s. 45).

4.1.1 Valg av forskningsdesign

Når vi skal velge hvilken type forskningsdesign som skal benyttes, er det tre faktorer som er av betydning. I følge Gripsrud, Olsson & Silkoset (2010, s. 49) er disse:

”erfaring fra saksområdet, kjennskap til teoretiske studier som identifiserer relevante variabler og ambisjonsnivået med hensyn til å identifisere sammenhenger mellom variabler”.



Figur 9 Valg av design (hentet fra: Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s.50)

Som figur 9 viser, avhenger valg av design av erfaring, teori og ambisjonsnivå. Vårt formål med utredningen er å analysere og få en dypere forståelse for rekrutteringsproblemet av lærere i Norge, med fokus på rekrutteringen til lærerstudiet. Samtidig ønsker vi å se på hvordan høyere lønn eller mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner kan brukes som et virkemiddel for å redusere rekrutteringsproblemet. I starten av prosessen med denne utredningen, hadde vi liten erfaring med læreryrket og rekruttering i praksis, men vi hadde en teoretisk kompetanse som var relevant for dette området. Vi har benyttet en eksplorerende stil i innhenting av informasjon om læreryrket, problematikken rundt rekrutteringsproblemet og relevant litteratur. I datainnhenting har vi hatt som formål å beskrive hvorfor det er et rekrutteringsproblem, og hvordan høyere lønn eller prestasjonslønn kan påvirke dette. Dybdeintervjuene og spørreundersøkelsen vil allikevel kjennetegnes av en eksplorerende stil, mens analysen og våre resultater bærer preg av et ønske om å beskrive det aktuelle fenomenet og dets variabler. Vi har derfor benyttet både et eksplorativt og deskriptivt design i vår utredning.

4.2 Forskningsmetode

Å bruke en metode betyr å følge en bestemt vei mot et mål (Johannessen, Christoffersen & Tuft, 2011, s. 33). Innenfor samfunnsvitenskapen skilles det mellom kvalitative og kvantitative metoder. Ut ifra hvilken metode som velges, kan ulike sider av et fenomen undersøkes. Både kvalitative og kvantitative metoder bidrar til en bedre forståelse av det

samfunnet vi lever i (Dalland, 2007, s. 82). Vi vil nå gi en generell gjennomgang av metodene og deretter presentere den metoden vi har brukt i vår utredning.

4.2.1 Kvantitativ metode

Kvantitative metoder tar sikte på å omforme informasjon til enheter som er målbare, og som gir mulighet til å foreta regneoperasjoner (Dalland, 2007, s. 82). Denne metoden beskrives som deskriptiv og god til å etablere et overblikk over omfanget og hvilke variabler som finnes innenfor området en undersøker. Kvantitativ metode har en fordel ved at den er mulig å teste og generalisere. Dette kommer av at undersøkelsene bygger på målinger som er standardiserte. I prinsippet kan andre forskere benytte samme spørreundersøkelse og finne de samme resultatene (Harboe, 2006, s. 33-34). Alle typer undersøkelser som produserer meningsfylt tallmateriale om menneskelige og sosiale forhold går under kvantitative metoder (Nyeng, 2012, s. 79). Spørreundersøkelser, statistisk databehandling og eksperimenter er typisk for denne metoden. Når kvantitativ metode benyttes er det ikke mulig å løpende tilpasse fokuset i undersøkelsen, og planlegging er derfor viktig (Harboe, 2006, s. 33).

4.2.2 Kvalitativ metode

Ved bruk av kvalitativ metode har forskeren gjerne en teoretisk og erfaringsmessig forventning om hva en vil møte i undersøkelsen. Forskeren vet derimot ikke hvordan undersøkelsen vil utarte seg eller hvilke oppdagelser som vil gjøres underveis (Harboe, 2006, s. 32). Kvalitativ metode gir en nærhet til feltet og skaper et personlig forhold mellom forskeren og undersøkelsesobjektet (Dalland, 2007, s. 84). Intervjuer, feltobservasjoner og dokumentstudier er typiske eksempler på kvalitativ metode. Kvalitative undersøkelser gir mulighet til å fange opp meninger og opplevelser rundt fenomenet som ikke lar seg tallfeste eller måle (Dalland, 2007, s. 72). Kvalitative undersøkelser går i dybden på et avgrenset empirisk felt, og inkluderer ofte få representanter. Målet for undersøkelsen er dermed ikke å generalisere resultatene (Harboe, 2007, s. 32-33).

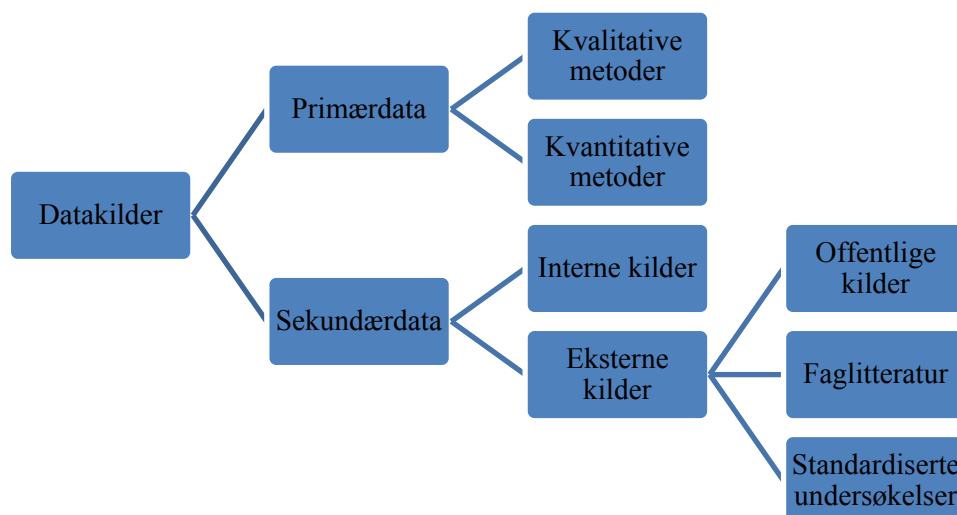
4.2.3 Valg av metode

Å foreta valg av metode innebærer overveielser mellom det en anser som den ideelle fremgangsmåten og det som er praktisk mulig å gjennomføre. Videre må det gjøres etiske vurderinger og det må tas stilling til hvilke metoder forskeren behersker, samtidig som økonomiske og tidsmessige hensyn må tas (Dalland, 2007, s. 85). Vårt valg av metode ble

styrt av type og mengde informasjon vi ønsket å samle inn. Da vi begge hadde erfaring med kvalitativ metode og dybdeintervjuer, ønsket vi å benytte denne formen for datainnsamling. Vi anså det ikke som praktisk mulig å gjennomføre nok dybdeintervjuer til å utvikle et datagrunnlag som tilfredsstilte vårt behov. Dybdeintervjuer er tidkrevende å gjennomføre, men også tidkrevende å behandle i ettertid. Store kvalitative undersøkelser kan derfor bli svært tidkrevende og kostbare (Tjora, 2012, s. 32). Vi valgte derfor å gjennomføre en spørreundersøkelse i tillegg til dybdeintervjuer, for å oppnå bredde og dybde i vårt datagrunnlag. I vår oppgave er det dermed benyttet både kvalitativ og kvantitativ metode for datainnsamling.

4.3 Datainnsamling

Vi har benyttet både primærdata og sekundærdata. Med primærdata menes data som vi selv har samlet inn, mens sekundærdata er data som er samlet inn av andre og til andre formål. Som figur 10 viser, kan primærdata samles inn gjennom kvalitative metoder eller kvantitative metoder. Vi har samlet inn primærdata ved hjelp av intervjuer samt en spørreundersøkelse. I vår innhenting av sekundærdata har vi benyttet ulike internettsider, pensumbøker, artikler i aviser og andre tidsskrifter, forskningsrapporter og lignende. Vår innsamling av primærdata, er innmeldt til Personvernombudet.



Figur 10 Oversikt over datakilder (Hentet fra Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s. 58)

4.3.1 Utvalg av respondenter og intervjuobjekter

I følge Tjora (2012, s. 223) er en informant en person som svarer på spørsmål i et kvalitativt intervju. I kvantitative undersøkelser brukes derimot respondent om den som svarer. Hovedregelen for utvalget av intervjuobjekter i kvalitative intervjustudier, er at informanter som kan uttale seg på en reflektert måte om det aktuelle temaet velges. Slike utvalg kalles for strategiske utvalg og informantene er ikke tilfeldig valgt for å representere en populasjon (Tjora, 2012, s. 145). I følge Dalland (2007, s. 132) er et strategisk utvalg å velge intervjuobjekter *”det er grunn til å regne med har noe å bidra med til problemstillingen vår”*. Siden vi rettet vår problemstilling mot rekruttering til lærerstudiet, var lærerstudenter et naturlig valg som intervjuobjekter. Vi mente det ville være av stor interesse å undersøke hvilke forhold fremtidens lærere har til lønn og prestasjonslønn, samt hva de mener kan være årsaker og løsninger på det kommende rekrutteringsproblemet. Lærerstudenter innenfor våre avgrensninger var dermed et strategisk valg for oss. I rekrutteringen av intervjuobjekter hadde vi som eneste kriterium at lærerstudentene skulle gå GLU 5-10. Dette kom av at vi ønsket å sikre nok intervjuobjekter, og derfor ble faktorer som alder, kjønn og hvor langt studentene var kommet i studiet ikke vektlagt. At vi valgte å intervju lærerstudenter på GLU 5-10 skyldes at vi mente det ville være fordelaktig med en begrensning på gruppen med intervjuobjekter, da dette ville gjøre det enklere å sammenligne svarene. I tillegg valgte vi vekk lektorutdanningen, ettersom det er flere retninger en kan ta for å bli lektor. Å benytte lektorstudenter som intervjuobjekter, ville ha gjort det utfordrende å foreta sammenligninger i svarene.

I tillegg til å avdekke lærerstudentenes erfaringer, holdninger og meninger om temaet, ønsket vi å se om synspunktene varierte geografisk. Vi ønsket en geografisk spredning for å undersøke om det ville være variasjon i lærerstudentenes synspunkt ut ifra hvor de studerte. Vi mente det kunne være av interesse å se om det var variasjon i forhold til om studiestedet var i en stor by eller i en mindre by. Vi valgte å ta utgangspunkt i lærerstudenter som studerer ved Høyskolen i Bergen, Oslo og på Stord. Bergen og Oslo ble valgt fordi vi mente at dette var byer hvor vi kunne komme i kontakt med et stort antall studenter fra forskjellige steder i Norge, mens Høyskolen Stord/Haugesund representerer det vi mener er en mindre by. At vi studerer i Bergen og har kontakter i Haugesund var også av avgjørende karakter. Totalt ble 19 lærerstudenter intervjuet fordelt på tre skoler. Fordelingen vises i tabell 4.

	Høyskolen i Bergen	Høyskolen i Oslo og Akershus	Høyskolen på Stord	Totalt
Totalt	8	7	4	19
Antall menn	2	3	1	6
Antall kvinner	6	4	3	13

Tabell 4 Oversikt over intervjuobjekter, lærerstudenter

For å komme i kontakt med potensielle intervjuobjekter ved de ulike høyskolene tok vi, med unntak av HSH, utgangspunkt i vårt eget nettverk. Studentene vi kom i kontakt med anbefalte oss andre potensielle intervjuobjekter og var behjelpelig med å publisere informasjon om utredningen og vår kontaktinformasjon på diverse interne Facebook-grupper. Dette førte til at enkelte av våre intervjuobjekter på eget initiativ tok kontakt med oss. For å komme i kontakt med intervjuobjekter ved HSH, kontaktet vi en bekjent som jobber på høyskolen. Denne personen publiserte informasjon om vår utredning på læringsportalen "Fronter". Ved hjelp av dette kom vi i kontakt med to intervjuobjekter, som anbefalte oss to andre aktuelle kandidater. Det meste av kommunikasjonen med intervjuobjektene har foregått på mail, eller via private samtaler på Facebook.

I følge Dalland (2000, s. 146-147) er det ingenting i veien for å selv oppsøke personer en mener er egnet for intervju eller finne intervjuobjekter gjennom bekjentskap. Ved å formidle ønske om intervju via en tredjeperson, hvor intervjuobjektene selv tar kontakt, sikrer vi at intervjupersonene virkelig ønsker å delta. Han mener imidlertid at det er viktig å nevne hvilket utvalg disse personene representerer, fordi det kan være nettopp disse personene som er de mest ressurssterke i sin gruppe. Vår fremgangsmåte for å komme i kontakt med intervjuobjekter har ført til at vi har fått intervjuobjekter som er sterkt engasjert i temaet, samt intervjuobjekter som stiller seg mer nøytral til dette. Vi anser dette som positivt, da dette har ført til at vi har fått et balansert datagrunnlag som gir et balansert innblikk i studentenes holdninger og meninger til vårt tema.

I følge Dalen (2011, s. 50) kan det være hensiktsmessig å anvende mer enn en informantgruppe, for å få belyst hvordan ulike parter opplever samme situasjon. I tillegg til 19 lærerstudenter ønsket vi derfor å intervju noen lærere. Årsaken til dette var å få en dypere forståelse av temaet. Vi mente det kunne være interessant å sammenligne svarene vi fikk fra lærerstudentene som hadde relativt liten erfaring, med svarene til lærerne som har yrkeserfaring. Lærerne var imidlertid ikke hovedfokuset i utredelsen, men til stor hjelp for

oss. For å begrense utvalget valgte vi å se på lærere i ungdomsskolen, for å gjøre det enklere å sammenligne svarene. Samtidig var det naturlig å fokusere på ungdomsskolen siden lærerstudentene vi intervjuet gikk GLU 5-10. I utgangspunktet ønsket vi å intervjuere lærere i Oslo, Haugesund og Bergen for å få en god geografisk spredning. Samtidig ønsket vi å holde oss til de samme byene som vi hadde valgt for intervjuene av lærerstudentene. Dette ville også gi oss mulighet til å sammenligne dataene. I tillegg ønsket vi å sammenligne storbyer med mindre byer for å se om det var noen interessante forskjeller.

For å komme i kontakt med lærere sendte vi mail til administrasjonen eller direkte til rektor ved ulike ungdomsskoler (se vedlegg 1). Etersom vi har tilknytning til Bergen og Haugesund, og har kontakter i disse byene, var det ikke noe problem å komme i kontakt med aktuelle intervjuobjekter der. Det var imidlertid en stor utfordring å få tak i lærere fra Oslo. I første omgang tok vi kontakt med åtte ungdomsskoler i Oslo. Etter å ha sendt purring, fikk vi svar fra fem av skolene. Alle av slo vår forespørsel grunnet mangel på tid. Vi bestemte oss for å gi lærerne i Oslo mulighet til å svare elektronisk, i håp om bedre respons. Vi sendte mail til åtte nye skoler (se vedlegg 2), hvor kun en av dem svarte og ga avslag. Grunnet dårlig respons og mangel på kontakter i Oslo, valgte vi å kun intervjuere lærere i Bergen og Haugesund. Totalt intervjuet vi fire lærere, hvorav to av dem kom fra en ungdomsskole i Haugesund og de to andre fra en ungdomsskole i Bergen. Tre av intervjuobjektene var mannlige og en kvinnelig. Selv om det ble få intervjuobjekter anser vi likevel ikke dette som veldig negativt, da lærere ikke er hovedfokuset i denne utredelsen.

Datagrunnlaget vårt består også av en spørreundersøkelse. Vi ønsket å gjennomføre en spørreundersøkelse, i tillegg til intervjuene, for å avdekke hvilke holdninger ungdommer har til læreryrket, hvilke holdninger de har til lønn og hva de anser som viktige faktorer ved valg av studier og fremtidig yrke. Vi valgte å fokusere på elever i tredje klasse på videregående skole ettersom de står overfor et valg om de skal begynne å studere eller ikke. En annen faktor som påvirket vårt valg var at dette var en gruppe informanter få hadde benyttet i tidligere forskning. Derfor mente vi at det var viktig å få flest mulig respondenter for å få et pålitelig datagrunnlag. I tillegg ønsket vi en geografisk spredning for å undersøke om svarene varierte i ulike byer. Vi ønsket å sammenligne mindre byer med større byer samt sammenligne byer som er lokalisert i ulike deler av landet. Vi valgte derfor å ta utgangspunkt i de samme byene vi gjennomførte intervjuene i, men i tillegg gjennomføre spørreundersøkelsen i Stavanger.

For å komme i kontakt med elever i vår målgruppe, sendte vi mail til rektor eller administrasjonen ved potensielle skoler i de fire byene (vedlegg 3). Dette førte til at vi kom i kontakt med to skoler i Bergen og en skole i Stavanger. Responsen blant skolene i Haugesund var lav, og vi valgte derfor å ta kontakt med en bekjent som fant en klasse som kunne gjennomføre undersøkelsen. Å komme i kontakt med skoler i Oslo viste seg igjen å være et problem. Dette resulterte i at vi benyttet vårt personlige nettverk for å komme i direkte kontakt med lærere som kunne gjennomføre undersøkelsen i sin klasse. Slik kom vi i kontakt med tre ulike skoler i Oslo sentrum.

Totalt var det 187 elever på 3.trinnet som svarte på spørreundersøkelsen vår. Etter korrigeringer var det totalt 180 elever. Fordelingen vises i tabellen under.

	Oslo	Bergen	Stavanger	Haugesund	Totalt
Antall elever	102	33	23	22	180
Jenter	50	9	17	17	93
Gutter	52	24	6	5	87
Realfag	31	14	23	14	83
Språk, samfunnsfag og økonomi	71	19	0	8	103

Tabell 5 Oversikt over respondenter i spørreundersøkelsen

For å oppsummere består datagrunnlaget vårt av intervjuer med 19 lærerstudenter og fire lærere, samt en spørreundersøkelse gjennomført i 3.klasse på videregående skole av 180 elever. I det neste kapittelet skal vi gi en beskrivelse av utformingen av intervjuene og hvordan intervjuene ble gjennomført.

4.3.2 Intervju - utforming og gjennomføring

”Et intervju er et møte mellom mennesker” (Dalland, 2007, s. 147), og er den mest brukte metoden for å innhente kvalitative data. Denne metoden er fleksibel, gir fyldige og detaljerte beskrivelser, i tillegg til at den kan brukes nesten overalt. Formålet med intervjuer er ofte å forstå eller beskrive noe. Vi kan skille mellom tre ulike måter å gjennomføre intervjuer på:

Ustrukturert intervju: Denne metoden er uformell og spørsmålene tilpasses den enkelte intervjusituasjonen. Forskeren har på forhånd et gitt tema og spørsmålene er åpne.

Semistrukturert eller delvis strukturert intervju: Denne intervjuformen benytter en overordnet intervjuguide som utgangspunkt. Både rekkefølgen, temaer og spørsmålene kan variere.

Strukturert intervju: I denne typen intervjuform er både tema og spørsmål fastlagt på forhånd. I tillegg er det faste svaralternativer forskeren krysser av for (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011, 143-145).

I følge Gripsrud, Olsson og Silkoset (2010, s. 90) gjennomføres individuelle dybdeintervjuer *"når individets personlige erfaringer, meninger eller lignende er av interesse"*. I vår undersøkelse valgte vi å benytte semistrukturerte dybdeintervjuer. Vi utarbeidet en intervjuguide basert på vår problemstilling, samt relevant teori, empiri og generell informasjon om lærernes lønssystem. Vi utviklet en intervjuguide for lærerstudenter (se vedlegg 4) og en intervjuguide for lærere (se vedlegg 5 og 6), hvor en god del av spørsmålene var like i begge intervjuguidene. Ved å stille flere av de samme spørsmålene til både lærerstudenter og lærere kunne vi sammenligne svarene deres. Vi valgte å stille de samme spørsmålene i samme rekkefølge til alle intervjuobjektene, men vi kunne fritt stille oppfølgingsspørsmål. Dette gjorde det enklere for oss å sammenligne svarene senere, samtidig som det ble enklere å strukturere og analysere intervjuene. Oppfølgingsspørsmål ga oss anledning til å få intervjuobjektet til å gå dypere inn på temaer personen selv berørte. I tillegg valgte vi å stille åpne spørsmål slik at intervjuobjektet kunne snakke fritt og så detaljert som en selv ønsket.

Intervjuguidene var noe vi brukte lang tid på og tenkte oss nøye gjennom hvordan spørsmålene skulle formuleres og i hvilken rekkefølge de skulle plasseres. Vi begynte med å utarbeide intervjuguiden til lærerne. Intervjuguiden til lærerstudentene ble derfor utarbeidet basert på lærernes intervjuguide. Vi prøvde å benytte mange av de samme spørsmålene i begge intervjuguidene der det var mulig, men tilpasset spørsmålene ut ifra hvilke erfaringer og kunnskap vi mente de ulike intervjugrupperne hadde om temaene.

Vi valgte å starte begge intervjuguidene med noen enkle spørsmål for å bli bedre kjent med intervjuobjektet, slik som *"Hvorfor har du valgt å bli lærer?"* og *"Har du familiemedlemmer som er lærer?"*. Noe av årsaken til dette var for å gjøre informantene komfortable med intervjusituasjonen, samt opparbeide tillit hos intervjuobjektet. Deretter gikk vi over til å snakke generelt om dagens lønssystem for lærere før vi berørte temaet om prestasjonsbasert

lønn. Siden lærerstudenter og lærere har ulik erfaring og kunnskap om dette temaet, valgte vi å stille ulike spørsmål til de to gruppene av intervjuobjekter. For å sikre at vi forsto intervjuobjektets meninger og gjøre det enklere å sammenligne svarene, hadde vi i tillegg noen oppsummerende spørsmål hvor intervjuobjektet skulle svare i form av en skala.

I en kvalitativ intervjustudie bør det alltid foretas et prøveintervju (Dalen, 2011, s. 30), for å teste intervjuguiden. Prøveintervjuer muliggjør også å teste seg selv som intervjuer. Før de første intervjuene med lærerne, valgte vi å teste intervjuguiden på en bekjent barneskolelærer, for å undersøke om spørsmålene var klare og enkle å forstå. I tillegg ønsket vi å estimere hvor lang tid et intervju omtrent ville ta. Ettersom vi fikk gode tilbakemeldinger om intervjuguiden og spørsmålene ble oppfattet slik vi ønsket, valgte vi å ikke gjøre noen endringer. Det dukket imidlertid opp to spørsmål vi ønsket å legge til under temaet ”differensiert lønn basert på prestasjoner” etter det første intervjuet. Dette var spørsmål vi mente var relevante og ønsket å få besvart fra alle (se vedlegg 6).

Grunnet tidsmangel fikk vi ikke foretatt et prøveintervju med lærerstudenter. Ettersom mange av spørsmålene var de samme som til lærerne og disse allerede var testet, mente vi at dette ikke var et stort problem. I tillegg hadde vi hatt god kontakt med en lærerstudent underveis i prosessen som vi diskuterte mange av temaene med. Etter å ha gjennomført et par intervjuer valgte vi å kutte ut det ene spørsmålet ”*Du har siden 8.klasse blitt målt på dine prestasjoner ved å få karakterer, hva tenker du om å også bli målt på prestasjoner som lærer?*”. Årsaken til dette var at svarene vi fikk på dette spørsmålet ofte var det samme som tidligere spørsmål. Spørsmålet ble dermed overflødig.

For å gjøre det enklest mulig for våre intervjuobjekter valgte vi å gjennomføre intervjuene ved skolene lærerne og lærerstudentene tilhørte. I tillegg ønsket vi å foreta intervjuene i et miljø hvor intervjuobjektene kunne føle seg komfortabel og trygg. Tabellen nedenfor viser hvor og når intervjuene ble gjennomført.

Sted	Hvem	Antall	Periode (dato)
Bergen	Lærer	2	09.03-10.03
Bergen	Lærerstudenter	6	23.03
Stord	Lærerstudenter	4	25.03
Bergen	Lærerstudenter	2	08.04
Oslo	Lærerstudenter	7	09.04-10.04
Haugesund	Lærer	2	13.04
Totalt	Intervjuobjekter	23	09.03-13.04

Tabell 6 Tid og sted for gjennomføring av intervjuer

Vi fikk låne grupperom og møterom hvor intervjuene ble avholdt. Dette gjorde at vi i mindre grad ble forstyrret av andre mennesker. For å sikre at intervjuobjektene ikke skulle bli påvirket av andres meninger valgte vi å ikke gi intervju spørsmålene på forhånd. Informantene fikk kun informasjon om temaet. Vi startet intervjuene med en presentasjon av oss selv og undersøkelsen, samt informerte om anonymitet. Vi informerte om at både ungdomsskolene og lærerne var anonyme. Når det gjaldt lærerstudentene, informerte vi om at studentene var anonym, men at skolene ville nevnes. I tillegg ba vi om tillatelse til å ta opptak av intervjuet, hvor alle lærerstudentene og lærerne samtykket til dette. Vi tok begge opp intervjuet med mobilen i tilfellet en av oss skulle få tekniske problemer. Under intervjuet organiserte vi oss slik at den ene var ansvarlig for å stille spørsmål, mens den andre noterte. Lengden på intervjuene med lærerstudentene varierte fra rundt 15 minutter til rundt 53 minutter og lengden på intervjuene med lærerne varierte fra rundt 23 minutter til rundt 40 minutter. Vi avsluttet intervjuene med en oppsummering for å sikre at vi hadde forstått intervjuobjektet riktig.

Vi opplevde svært sjeldent at intervjuobjektene virket ukomfortable eller nervøse i intervjusituasjonen. Vi følte det var en trygg atmosfære, hvor intervjuobjektene kunne dele sine synspunkter og meninger om de ulike temaene. Det virket som de aller fleste var villige til å dele sine erfaringer og meninger på en ærlig måte. Etter at alle intervjuene var gjennomført, mener vi at vi har fått en bedre forståelse for hvilke meninger og holdninger lærerstudenter og lærere har rundt temaet.

4.3.3 Spørreskjema - utforming og gjennomføring

En strukturert spørreundersøkelse gir oss muligheten til å samle inn informasjon fra en større gruppe mennesker. Spørsmålene er ferdig formulert og alle respondentene svarer på de samme spørsmålene, i samme rekkefølge og stilt på samme måte (Dalland, 2007, s. 204). Spørreundersøkelsen ble utformet ved hjelp av Qualtrics.com, som har en avtale med Norges Handelshøyskole om bruk til datainnsamling i forbindelse med masterutredning. Qualtrics.com er et spørreundersøkelsesverktøy hvor en kan opprette konto og utarbeide en elektronisk spørreundersøkelse. Dette gjør den lite kostbar å videreformidle.

Vi brukte lang tid på å utforme spørsmålene i spørreundersøkelsen. Det ble nøye tenkt gjennom hvordan spørsmålene skulle stilles og i hvilken rekkefølge de skulle stå. Vi forsøkte å utforme spørsmålene så konkrete og enkle som mulig, slik at elevene skulle tolke dem likt. I tillegg prøvde vi å formulere spørsmålene på en slik måte at vi ikke påvirket svarene til respondentene eller ledet dem i en bestemt retning. Spørreundersøkelsen er gjengitt i vedlegg 7. Spørsmålene ble utformet basert på intervjuguidene samt relevant teori.

Undersøkelsen startet med noen enkle spørsmål som blant annet *kjønn* og *bosted*. Disse spørsmålene ble inkludert for å ha muligheten til å kontrollere i hvilken grad resultatene varierte med disse faktorene. Da vår utredning dreier seg om rekruttering inn til lærerstudiet er det relevant for oss å se hvilke faktorer dagens ungdom ser på som de viktigste i valg av fremtidig studie og yrke. Undersøkelsen inneholdt derfor et spørsmål hvor elevene skulle velge de tre viktigste faktorene fra en liste med svaralternativer. Selv om lønn og status er inkludert i denne listen valgte vi likevel å ha to egne spørsmål om disse temaene. Ettersom disse temaene er viktig for vår problemstilling ble disse spørsmålene tatt med for å sikre at elevene tok stilling til dette. For å sikre at elevene ikke ble påvirket av disse spørsmålene, valgte vi å plassere dem etter spørsmålet om deres topp tre viktigste faktorer i fremtidig studie og yrke.

I spørsmål nummer 18 (se vedlegg 7), ba vi elevene ta stilling til hvorvidt de synes det er rettferdig at en ingeniør med kortere utdanning har lavere lønn enn en lærer. Ordlyden i dette spørsmålet kan oppfattes som ledende. Til tross for dette valgte vi å inkludere spørsmålet for å gi elevene noen holdepunkter og informasjon om lønnsnivået til en lærer slik at de kunne svare på neste spørsmål ”*Synes du lærere har for lav lønn?*”. Disse spørsmålene må derfor sees i sammenheng når resultatene analyseres og tolkes.

Haraldsen (1999, s. 147) skriver at ”*antall svaralternativer kan i bestemte situasjoner føre til at noen muligheter fungerer ledende*”. Dersom alternativene er listet opp vil respondenten lese listen fra toppen og ha en tendens til å stoppe når et akseptabelt svaralternativ dukker opp. På spørsmålet hvor elevene skal velge de tre viktigste faktorene for valg av fremtidig studie og yrke er det de tre øverste alternativene flest har valgt som topp tre. Det kan dermed virke som en slik effekt har oppstått her. Svarene varierer imidlertid både geografisk og basert på kjønn, noe vi kommer tilbake til i analysekapittelet. Haraldsen (1999, s.147) nevner at ved bruk av en skala finnes det eksempler på at respondentene trekkes mot svaralternativene på midten av skalaen. Dette kan synes å være tilfellet i et par av spørsmålene hvor vi har valgt å bruke skala, mens i andre spørsmål har vi ikke sett denne tendensen.

I følge Dalland (2007, s. 212) kan en spørreundersøkelse bestå av både åpne eller lukkede svaralternativer. Med åpne svaralternativer menes at respondenten selv står fritt til å formulere sitt svar, mens ved lukkede svaralternativer må respondenten krysse av for det svaralternativet som passer. Vår spørreundersøkelse bestod hovedsakelig av lukkede svaralternativer, da disse er enklest å sammenligne. Siden det kan være vanskelig å fange opp alle mulige svaralternativer inneholdt mange av spørsmålene et felt vi kalte for *annet*, dersom de ønsket å svare et alternativ som ikke sto på listen. Svareren kunne da selv skrive inn det alternativet som manglet.

Totalt inneholdt spørreundersøkelsen 23 spørsmål, hvorav 19 av spørsmålene var med lukkede svaralternativer. Vi valgte å ha noen åpne svaralternativer slik at elevene kunne utdype sine meninger. Av de 187 som startet undersøkelsen var det 177 som fullførte. Dette gir et frafall på 9 elever. Undersøkelsen ble gjennomført i tidsrommet 17.03 – 27.03. Vi testet programmet og de ulike funksjonene nøye. Før undersøkelsen ble distribuert til de ulike skolene, gjennomførte vi en test med en i 2.klasse på videregående. Ettersom vi fikk tilbakemeldinger om at undersøkelsen var forståelig og grei, valgte vi å ikke gjøre noen endringer.

Vi avtalte tidspunkt for gjennomføring med de lærerne vi var i kontakt med og sendte linken til spørreundersøkelsen på mail et par dager i forkant. Vi mente at elevene ikke trengte noe særlig informasjon om undersøkelsen utover det som ble gitt i undersøkelsen, men ba lærerne

om å opplyse om anonymitet. Vi vet derfor ikke hvordan lærerne på de ulike skolene valgte å gjennomføre dette eller hva de valgte å gi av informasjon til elevene.

Enkelte spørsmål kan nok virke ledende, men i hvilken grad våre spørsmål har påvirket elevenes svar i en bestemt retning er vanskelig å si. Ettersom vi kan se en tendens til variasjon i svarene både blant kjønn og geografisk er det likevel rimelig å anta at denne påvirkningen er begrenset. Vi føler elevene har tatt spørreundersøkelsen på alvor, men vi kan ikke utelukke at noen svar ikke samsvarer med vårt generelle inntrykk av kvaliteten på dataene.

4.4 Behandling av data

I dette avsnittet vil vi gi en gjennomgang av hvordan primærdataene er blitt behandlet, samt hvordan vi har gått frem i analysen av disse.

4.4.1 Transkribering av intervju

Prosessen med å overføre lydopptakene til ord på papir kalles å transkribere (Dalland, 2007, s. 172). Vi har valgt å skrive av lydopptakene fra hvert intervju ordrett til en skriftlig versjon. Tjora (2012, s. 144) anbefaler en slik strategi fremfor delvis transkribering. Det kan være problematisk å benytte en transkriberingsstrategi hvor nytteverdien av informasjonen skal vurderes underveis. Årsaken er at en ikke vet hva som er viktige temaer og hva som er hensiktsmessig detaljnivå i det en starter prosessen. Vi fordelte intervjuene mellom oss og laget en skriftlig versjon av hvert intervju. Når svarene gjøres om til tekster, mister vi stemmens nyanser, mimikken og kroppsspråk (Dalland, 2007, s. 172). For å unngå å miste verdifull informasjon i transkriberings prosessen, valgte vi å notere dersom intervjuobjektet tok uvanlig lange pauser, virket usikker i svarene eller lignende.

Dalland (2007, s. 172) nevner også muligheten for å miste nyanser i intervjuet dersom kvaliteten på lydopptaket er dårlig. Vi opplevde at flere av lydopptakene var preget av bakgrunnsstøy, men ikke i den grad at det har vært ødeleggende. Dersom ord eller deler av et lydopptak ikke lot seg forstå, gikk vi gjennom dette sammen. Vi opplevde ikke situasjoner hvor ingen av oss klarte å høre eller forstå hva intervjuobjektet hadde sagt, og vi er derfor sikker på at transkriberingene er av god kvalitet.

Når det kommer til skrivemåte i transkriberingene har vi valgt å benytte et muntlig språk, selv om dette i mange tilfeller har ført til lange og ufullstendige setninger. Vi valgte å gjøre dette for å sikre at vi ikke mistet verdifull informasjon. Dersom intervjuobjektene snakker ulike dialekter og dette kan være med å identifisere intervjuobjektene, er det anbefalt å benytte en normalisert transkribering (Tjora, 2012, s. 144). Våre intervjuobjekter snakket flere ulike dialekter, og vi valgte derfor å skrive intervjuene på bokmål for å sikre anonymiseringen. Spesielle dialektord eller uttrykk valgte vi å beholde for å unngå å miste verdifull informasjon.

4.4.2 Gjennomgang av spørreundersøkelsen

Vi gikk fortløpende gjennom svarene etter at de ulike klassene hadde gjennomført undersøkelsen. I denne gjennomgangen var det noen av svarene vi fort la merke til, da disse avvek fra resten av svarene på samme spørsmål. Vi fattet en mistanke om at disse svarene kom fra respondenter utenfor vår målgruppe. Disse svarene viste også avvik når det kom til tidspunkt for gjennomføring. Etter at vi hadde sett på alle svarene, har vi allikevel bestemt å ikke utelate disse respondentene fra undersøkelsen. Isolert gir svarene grunn til å tvile, men når vi sammenligner svarene med andre svar på ulike spørsmål gir de ikke like stor grunn til mistanke. Svarene som vi fattet mistanke om omtaler i tillegg vår utredning, oss som forskere og vårt studiested, og vi kan derfor ikke utelukke at dette er grunnen til at vår oppmerksomhet festet seg ved disse.

Vi har i alt valgt å utelukke syv respondenter fra undersøkelsen. Seks av disse er utelatt på grunn av at de kun har svart på opptil 10 av totalt 24 spørsmål. I kommunikasjonen med en av skolene hvor undersøkelsen ble gjennomført, fikk vi opplyst at undersøkelsen var gjennomført av en lærer. For å finne frem til denne respondenten gikk vi gjennom svarene til respondentene fra denne klassen. Vi fant frem til klassen ved å se på dato og tidspunkt undersøkelsen ble gjennomført. Dette var den syvende og siste respondenten vi valgte å utelate fra datagrunnlaget.

4.4.2 Analyse av data

Etter transkriberingen av intervjuene og ferdigstilling av spørreundersøkelsen, var neste steg å gjøre dataene klar for analyse. Datainnsamlingen resulterte i store mengder data. Vi leste først gjennom alle intervjuene for å danne oss et inntrykk av dataene vi hadde funnet. Deretter gikk vi sammen gjennom hvert spørsmål og samlet funnene i ulike tabeller og diagrammer,

for å gjøre det enklere for oss å analysere. Videre markerte vi interessante utsagn, som vi ønsket å ta med videre. På noen av spørsmålene mente vi at det var nyttig å fremstille de kvalitative dataene kvantitativt. For å gjøre dette samlet vi svarene i ulike kategorier, og lagte en oversikt over hvor mange av intervjuobjektene som ga svar innenfor hver kategori. I kapittel 6 – Presentasjon av funn, gjøres det klart hvilke spørsmål dette gjelder.

For å klargjøre dataene fra spørreundersøkelsen, har vi benyttet Qualtrics.com, og samlet relevant informasjon i tabeller og diagrammer. Der vi fant det relevant, blir dataene presentert sortert etter kjønn eller by. De spørsmålene hvor respondentene svarte skriftlig, har vi forsøkt å dele inn etter fellesnevnerne. Dette har vi gjort basert på vår tolkning av ordlyden og innholdet i svarene. Dette har gitt oss muligheten til å sammenligne med data innhentet fra intervjuene. I gjennomgangen av disse svarene markerte vi også ulik utsagn, vi mente kunne være relevant for analysen. Det er også blitt gjennomført en statistisk regresjonsanalyse av spørreundersøkelsen (se vedlegg 8). Denne analysen er gjennomført av vår veileder Iver Bragelien, ved hjelp av den statistiske programvaren Stata. I denne analysen er det blitt testet hvorvidt kjønn, bosted, studieretning og andre relevante variabler, er signifikant for blant annet hvor viktig respondentene mener lønn og status er. Disse regresjonsanalysene er benyttet i vår analyse, se kapittel 7.

4.5 Kvalitet

I en forskningsprosess er det viktig å være oppmerksom på styrker og svakheter ved forskningen, både hvordan vi som forskere påvirker kvaliteten og hvordan vår metode gir føringer for de resultatene vi får. Dalland (2007, s. 77) skriver at dersom forskeren ikke er kommet frem til sikker kunnskap, må usikkerheten som knytter seg til undersøkelsen legges åpent frem. Vi vil i dette delkapittelet benytte muligheten til å se kritisk på vår forskning og gjennomføringen av den. To sentrale begreper å se på når vi skal vurdere kvaliteten er: reliabilitet og validitet.

4.5.1 Reliabilitet

Normalt vil vurderinger av reliabilitet dreie seg om en finner de samme resultatene dersom en gjør den samme studien på nytt, om det er konsistens i funnene over tid og om andre forskere har gjort eller vil gjøre de samme funnene andre steder (Nyeng, 2012, s. 106-107). Alle

målinger vil inneholde noen feil, men for at en undersøkelse skal være reliabel, må de tilfeldige feilene som alltid vil oppstå være minst mulig (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s. 102). Et vanlig mål på reliabilitet er at uavhengige målinger av samme fenomen til samme tid, skal gi de samme resultatene. Det er flere ulike faktorer som vil påvirke reliabiliteten til en undersøkelse. Grenness (2001, s. 145) nevner faktorer knyttet til måleinstrumentet og selve måleprosessen som de viktigste.

Vi har i denne utredningen, benyttet store mengder sekundær- og primærdata. Vi har hatt stort fokus på at sekundærdataene vi har benyttet er av høy kvalitet, samt objektiv og nøytral i forhold til vår problemstilling. Når det gjelder teoretiske sekundærkilder har vi benyttet kilder innenfor pensumlitteratur eller andre kilder som vi oppfatter som pålitelige. Å gjøre en vurdering av sekundærdataens reliabilitet vil være en tid- og ressurskrevende prosess for oss. Vi har derfor begrenset drøftingen av reliabilitet til våre primærdata.

Når vi utviklet våre måleinstrumenter, tok vi hensyn til flere faktorer for å sikre at dataene vi innhentet skulle være reliable. Vi utviklet to intervjuguider, en til lærere og en til lærerstudenter, hvor vi hadde stort fokus på formuleringen av spørsmålene. Dette var sentralt for oss under utformingen, for å sikre at vi kunne benytte samme intervjuguider på en rekke intervjuobjekter med ulik kunnskap, interesse og forståelse for vårt tema. Intervjuguiden for lærere ble testet på forhånd for å redusere eventuelle uklarheter knyttet til formulering og innhold. Når det kommer til gjennomføringen, startet vi med å gi en gjennomgang av vår oppgave og formålet med intervjuet, samt informerte om anonymitet. Vi mener dette har vært med på å styrke reliabiliteten knyttet til dataene fra intervjuene. Reliabiliteten kan derimot ha blitt svekket av at intervjueren stilte spørsmålene ulikt til intervjuobjektene eller med ulikt tonefall. Hvilket humør intervjueren og intervjuobjektet var i og misforståelser på grunn av dialekt kan også redusere reliabiliteten. At studentene visste hvilken skole vi kom fra og hvilken bakgrunn vi som studenter har, kan også ha påvirket studentene til å svare det de tror vi ønsker at de skal svare.

Alle intervjuene ble gjennomført på intervjuobjektets arbeidsplass eller studiested. I følge Tjora (2012, s. 120) legger dette til rette for en avslappet stemning, ettersom dette er steder intervjuobjektene føler seg trygge. Vi vil allikevel gjøre oppmerksom på at dette i noen grad kan ha påvirket reliabiliteten knyttet til data hentet fra lærerne. I to av intervjuene opplevde vi at det var veldig lytt til naborommet hvor skolens lærerstab hadde allmøte samtidig som vi

avholdt intervjuene. Dette kan ha påvirket lærerne vi intervjuet den dagen, dersom de følte at dette var forstyrrende eller var redd for at kollegaene i det andre rommet kunne høre dem. Sett vekk ifra dette, mener vi at det har skapt en positiv og avslappet stemning under intervjuene at disse er blitt gjennomført på intervjuobjektets studiested eller arbeidsplass. Vi mener dette har bidratt til at intervjuobjektene har gitt oss ærlige og pålitelige svar.

Vi gjorde båndopptak av alle intervjuene. Dette mener vi har vært med på å styrke reliabiliteten knyttet til dataene. Båndopptakene har vært av god kvalitet, og har gitt oss muligheten til å hente ut direkte sitater. En fare knyttet til båndopptak er at intervjuobjektet ikke føler seg fri og komfortabel (Tjora, 2012, s. 137-140). Vi opplevde ikke at noen av intervjuobjektene motsatte seg at vi benyttet båndopptak, og vi oppfattet heller ikke at noen av intervjuobjektene virket ukomfortable med dette. Ved noen anledninger satt vi igjen med en følelse av at intervjuobjektet hadde forberedt seg på forhånd. Dette kan føre til upålitelige svar da intervjuobjektet kan ha diskutert temaene med andre på forhånd og derfor ikke svarer ærlig og i tråd med sine egne holdninger.

Med unntak av to intervjuer, er alle intervjuene gjennomført med begge til stede. Dette har gitt oss muligheten til å fordele oppgavene mellom oss under intervjuet: en har hatt ansvar for å stille spørsmålene mens den andre har tatt notater. Denne arbeidsfordelingen har gjort spørsmålsstiller fri til å fokusere på intervjuobjektets reaksjoner og kroppsspråk, samtidig som vi har vært to om å gi forklaringer hvis noe er uklart og stille oppfølgingsspørsmål underveis. Dette mener vi har vært med på å styrke reliabiliteten til dataene.

Når det gjelder spørreundersøkelsen er det rimelig å anta store variasjoner i seriøsitet ved gjennomføringen av undersøkelsen, grunnet respondentenes unge alder. Vi har i tillegg tatt hensyn til deres kunnskap og interesse for temaet. For å sikre at spørsmålene var formulert på en forståelig måte fikk vi en i den aktuelle målgruppen til å gjennomføre undersøkelsen før den ble sendt til skolene. Vi mener at dette har bidratt til at dataene som er samlet inn er pålitelig.

Haraldsen (1999, s. 321) advarer mot reliabilitetstesting i spørreundersøkelser ved hjelp av alternative spørsmålsformuleringer eller gjentakelse av de opprinnelige spørsmålene. *”Svarpersonene forventer at du spør om noe nytt når du går fra et spørsmål til et annet. Derfor vil de anstrenge seg for å se forskjell på slike spørsmål selv om de er aldri så like”*. Vi

har unngått denne type reliabilitetstesting i vår spørreundersøkelse. For å sikre at svarene vi har fått på spørsmålene er reelle, er det noen av spørsmålene som vil avhenge av svar på tidligere spørsmål i undersøkelsen. Et eksempel på dette er at kun de respondentene som svarte nei på spørsmål 15 "Har du lyst å bli lærer?" fikk stilt spørsmål 20 "Dersom lærere hadde hatt høyere lønn kunne du da tenkt deg å bli lærer?".

At vi ikke var tilstede da spørreundersøkelsen ble gjennomført kan ha redusert reliabiliteten. Vi kommuniserte kun til respondentene gjennom spørsmålene, og kan ikke være sikker på at vi har lagt oss på rett kunnskapsnivå i formuleringen av disse. Hvis vi hadde vært tilstede, kunne vi tatt imot spørsmål underveis noe som kunne redusert mulige feilkilder. På en annen side kan vårt fravær ha gjort det enklere for elevene å svare ærlig på spørsmålene. Vi kan heller ikke utelukke at respondentene kan ha blitt påvirket av NHHs logo i spørreundersøkelsen. På grunn av denne kan elevene ha dannet seg et bilde om hva vi ønsket at de skulle svare, og at de har svart i tråd med dette. I tillegg kan respondentene ha blitt påvirket av læreren eller andre elever i klasserommet.

Å vurdere reliabiliteten til kvalitative data er utfordrende. Dalen (2011, s. 93) sier følgende om reliabilitet og kvalitative undersøkelser:

"reliabilitet i kvantitative undersøkelser forutsetter at fremgangsmåten ved innsamling og analyse av data skal kunne etterprøves nøyaktig av andre forskere. I kvalitative undersøkelser blir det vanskelig å stille et slikt krav. I slike studier er forskerens rolle en viktig faktor, og rollen utformes i samspill med informanten og den aktuelle situasjonen".

Andre forskere vil vanskelig kunne reprodusere de dataene vi har innhentet gjennom intervjuene med lærere og lærerstudenter. Den informasjonen vi har fått i intervjuene er preget av oss som forskere, av den kommunikasjonen og kontakten vi oppnådde med intervjuobjektene og av intervjuobjektene villighet til å dele av seg selv. Vår tolkning av dataene kan være preget av det inntrykket vi fikk under innhenting og av vår kunnskap. Den kvantitative delen av vårt datamateriale er lettere for andre forskere å reprodusere ved å benytte vårt spørreskjema på samme eller andre klasser.

4.5.2 Validitet

Tjora (2012, s. 206) sier at gyldighet, eller validitet, knytter seg til om de svarene vi finner i vår forskning faktisk svarer på de spørsmålene vi forsøker å stille. Validitet omhandler altså hvor godt vi måler det vi har til hensikt å måle (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s. 51). De dataene vi samler inn er bare en representasjon av virkeligheten, så det er viktig at de representerer det fenomenet som undersøkes. Problemer knyttet til validitet oppstår når det som registreres ikke har noen direkte sammenheng til det som skal undersøkes (Grenness, 2001, s. 142).

Begrepsvaliditet handler om at vi undersøker det fenomenet vi ønsker å undersøke og ikke noe annet (Nyeng, 2012, s. 109). Ringdal (2007, s. 87) presiserer at begrepsvaliditet går på om vi måler det teoretiske begrepet vi ønsker å måle. Da vi utviklet våre intervjuguider og spørreskjema, tok vi utgangspunkt i vårt teoretiske grunnlag, og formulerte spørsmål som hadde sterk teoretisk forankring. Vi mener at spørsmålene er utviklet på en slik måte at resultatene er i tråd med vårt teoretiske grunnlag. Vi mener videre at vårt utvalg av intervjuobjekter og respondenter er med på å styrke resultatenes validitet. For å kunne svare på vår problemstilling, mente vi at lærerstudenter og potensielle lærerstudenter ville være de beste kildene til pålitelig og relevant informasjon. Lærere er også en relevant kilde, og vi valgte derfor å intervju fire lærere i to ulike byer for å få en dypere forståelse for vår problemstilling. Vårt datagrunnlag er innhentet fra et bredt spekter av mennesker med ulik tilknytning og engasjement for temaet. Dette har gitt et balansert datagrunnlag som vi mener i stor grad er relevant for vår problemstilling.

Vi benyttet lukkede svaralternativer på flere av spørsmålene i spørreundersøkelsen. I følge Haraldsen (1999, s. 139) kan dette bidra til å gjøre det enklere for respondenten å tolke spørsmålet riktig samtidig som svaralternativene viser hvor detaljerte opplysninger det spørres etter. Dette gjorde det enklere for oss å sammenligne svarene til respondentene. Dataenes validitet styrkes av dette. På flere av spørsmålene ga vi respondentene også mulighet til å svare “*vet ikke*”. Vi inkluderte dette alternativet for å unngå å tvinge frem et falskt svar fra elever som ikke hadde tatt stilling til eller hadde en mening om det aktuelle temaet.

Ekstern validitet dreier seg om hvorvidt resultatene fra undersøkelsen kan generaliseres eller overføres til andre situasjoner enn de som er studert. Individ, sted og tid er tre faktorer som

påvirker den eksterne validiteten (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011, s. 367). Vårt utvalg representerer en liten del av den totale populasjonen av lærere, lærerstudenter og videregående elever i tredje klasse, og dette i seg selv reduserer muligheten til å kunne overføre undersøkelsens resultater til hele populasjonen og andre grupper. Vi mener allikevel at vi har oppnådd et diversifisert og representativt utvalg, som gir mulighet til å generalisere resultatene i noen grad.

Fordelingen på kjønn blant lærerstudenter er 6 gutter og 13 jenter, altså en fordeling på omtrent 32 prosent gutter og 68 prosent jenter. I følge SSB (2015a) er kjønnsfordelingen for alle lærerutdanninger og pedagogiske utdanninger 25 prosent menn mot 75 prosent kvinner. Vi mener derfor, med tanke på kjønnsfordelingen, at vårt utvalg av lærerstudenter kan være representativt for populasjonen. Vi har intervjuet tre mannlige lærere og en kvinnelig lærer, og vårt utvalgt fremstår derfor som atypisk for populasjonen. Læreryrket kan karakteriseres som et kvinnedominert yrke, avhengig av hvilket nivå i skolen vi ser på. På bakgrunn av dette kan resultater basert på våre intervjuer med lærere ikke direkte overføres til populasjonen. Vi mener allikevel at den totale eksterne validiteten til undersøkelsen ikke svekkes nevneverdig på grunn av skjevheten i lærerutvalget. Intervjuene med lærere er ikke ment å være en stor kilde til informasjon i vår undersøkelse. Disse intervjuene har heller vært gjennomført for å gi oss som forskere en større forståelse for det feltet vi skulle undersøke. Når det gjelder utvalget i spørreundersøkelsen består det av 93 jenter og 87 gutter, totalt 180 respondenter, hvor alle elevene gikk studiespesialiserende. I følge SSB (2015b) var det i 2014 56 prosent kvinner på studiespesialiserende fag. Dette stemmer omtrent med vår fordeling med 52 prosent kvinner. Kjønnsmessig kan vi derfor si at vårt utvalg kan være representativt for den totale populasjonen.

En annen faktor som påvirker undersøkelsens eksterne validitet er at vi kan undersøke steder som systematisk skiller seg fra de stedene vi ønsker å generalisere eller overføre resultatene til (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011, s. 367). Geografisk er det en skjevfordeling av respondenter i spørreundersøkelsen med 102 respondenter fra Oslo, 33 fra Bergen, 22 fra Haugesund og 23 respondenter fra Stavanger. Dette er noe vi må være oppmerksom på ved generalisering av undersøkelsen. Vi mener vi har oppnådd en fordeling i utvalget geografisk som kan være tilstrekkelig til å generalisere resultatene fra vår undersøkelse, gitt at vi tar spesielt hensyn til skjevfordelingen i spørreundersøkelsen.

5. Læreryrket i Norge

I dette kapittelet vil det gis en enkel fremstilling av hvordan dagens lønssystem for lærere fungerer, og hvordan det er bygget opp.

5.1 Dagens lønssystem for lærere i Norge

I hovedsak er lærere, med unntak av lærere ansatt i Oslo kommune, sikret en minstelønn fastsatt i lokale og sentrale tariffavtaler. Tariffavtalen omhandler lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte den gjelder. Dette inkluderer undervisningstid, tid til for- og etterarbeid og planlegging, samt pensjon og lønn under foreldrepermisjon. Lærere ansatt i Oslo kommune avlønnes etter en normallønnsavtale. En minstelønnsavtale fastsetter en minimumsavlønning for ulike kategorier av arbeidstakere, og det skal i tillegg forhandles lokalt om tillegg (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014; Utdanningsforbundet, 2014b). For lærere avhenger minstelønnen av kompetanse og ansiennitet, og normalt kan en ha krav på tillegg for funksjon, som for eksempel kontaktlærer (Utdanningsforbundet, 2014b). Lærere som har midlertidige funksjonsoppgaver, kan motta et beløp per måned så lenge de har disse oppgavene (Seip, 2005). Ved tiltredelse i stilling har lærere mulighet til å forhandle med arbeidsgiver om personlige vilkår som er bedre enn minimumsrettighetene. Lønnen er individuell, og alle lærere har krav på minstelønn i henhold til tariffavtalen (Utdanningsforbundet, 2014b). Tabellen 7 gir en oversikt over minstelønnssetninger fra 1. september 2014 til 1. mai 2015.

Stillingsgruppe	Minstelønnssetninger etter ansiennitet				
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilte krav til utdanning	273 700	278 800	293 800	339 900	
Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger	316 300	318 600	327 500	375 100	
Stilling med krav om høyskoleutdanning	364 500	369 500	386 000	419 500	
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	383 100	387 600	398 700	447 600	
Stillinger med krav om mastergrad	411 800	422 000	462 100	491 500	
Lærer	369 700	382 200	392 800	408 600	451 200
Adjunkt	410 800	425 000	347 000	443 300	480 300
Adjunkt med tilleggsutdanning	440 500	450 900	464 100	478 400	517 800
Lektor	462 600	472 000	479 300	508 100	558 300
Lektor med tilleggsutdanning	477 700	489 700	503 000	524 400	583 100

Tabell 7 Minstelønnsstabell for perioden 01.09.2014-01.05.15 (KS) (Hentet fra Utdanningsforbundet (2014c))

Hvert år gir OECD ut en publikasjon om utdanning, kalt *Education at a Glance*. Denne publikasjonen inneholder internasjonale sammenlikninger av lærerlønn, frafall i videregående opplæring og beslutningsmyndighet i utdanningssektoren (Utdanningsforbundet, 2013, s. 5). I følge OECD kan lærerlønnen være et uttrykk for hvor attraktivt læreryrket er for den enkelte. Videre mener OECD at lønnsnivået for lærere sammenlignet med lønn i andre yrket er viktig for beslutningen om å jobbe i skolen eller ikke (Utdanningsforbundet, 2013, s. 13).

Tabell 8 viser årslønnen til lærere på ungdomstrinnet oppgitt i amerikanske dollar, justert for det generelle pris- og kostnadsnivået. Tabellen viser årslønnen for OECD-gjennomsnittet, Norge, Danmark, Finland og Sverige. Som vi kan se er begynnerlønnen for lærere på ungdomstrinnet i Norge høyere enn for OECD-gjennomsnittet, Finland og Sverige. Ser vi på topplønnen, er derimot begynnerlønnen i Norge lavere sammenlignet med OECD-gjennomsnittet og de skandinaviske landene. På de tre ulike skolenivåene: barnetrinnet, ungdomstrinnet og lærere i videregående opplæring, er norske begynnerlønninger over gjennomsnittet i OECD, mens topplønnen er gjennomgående lavere. Ettersom begynnerlønnen er relativt høy i Norge sammenlignet med de andre landene, med unntak i Danmark, stiller Utdanningsforbundet spørsmål til om dette kan indikere at rent lønsmessige er det mer attraktivt å begynne som lærer, men mindre attraktivt å forbli i yrket i Norge. Lønnsutviklingen for lærere i Norge har tradisjonelt vært lavere sett i forhold til utviklingen av bruttonasjonal produkt (BNP), sammenlignet med OECD-gjennomsnittet og våre naboland (Utdanningsforbundet, 2013, s. 13-15).

	OECD-gjennomsnitt	Norge	Danmark	Finland	Sverige
Begynnerlønn	29 801	32 629	43 393	31 351	30 650
Lønn etter 10 år	36 683	35 991	48 540	38 162	34 918
Lønn etter 15 år	39 401	35 991	50 252	40 451	36 429
Topplønn	47 721	40 405	50 253	42 879	41 675

Tabell 8 Lærerlønn på ungdomstrinnet sammenlignet med OECD-gjennomsnittet i US dollar (Hentet fra Utdanningsforbundet, 2013, s. 14)

Topplønnen for lærere i grunnskolen i Norge er 24 prosent høyere enn begynnerlønnen. Når det gjelder lærere i videregående opplæring er topplønnen 19 prosent høyere enn

begynnerlønnen. For OECD-gjennomsnittet er lønnsøkningen litt over 60 prosent. Utdanningsforbundet mener at hvorvidt lønnsforhold i læreryrket oppleves som attraktivt, vil avhenge av lønnsnivået til sammenlignbare grupper, også i privat sektor. Videre sier Utdanningsforbundet (2013, s. 15) at

”En lærer på barne- og ungdomstrinnet med laveste lærerkvalifikasjoner har etter 15 års erfaring en lønn som tilsvarer 66 prosent av gjennomsnittslønnen til alle heltidstilsatte med høyere utdanning i Norge. I videregående opplæring tilsvarer lønnen til lærere 70 prosent”

For OECD-gjennomsnittet er det på 82 prosent for barnetrinnet, 85 prosent på ungdomstrinnet og 90 prosent i videregående opplæring. Lærerslønnen i Norge sammenlignet med lønnsnivå i forhold til andre yrker er dermed klart lavere enn OECD-gjennomsnittet. Norske lærere sammenlignet med alle med høyere utdanning i eget land har også lavere lønn sammenlignet med Danmark, Sverige og Finland (Utdanningsforbundet, 2013).

6 Funn fra intervjuene og spørreundersøkelsen

I dette kapittelet vil vi presentere hovedlinjene i vår datainnsamling. Denne datainnsamlingen har bestått av 23 dybdeintervjuer og en spørreundersøkelse med 180 respondenter. Som figur 11 viser blir det først gitt en gjennomgang av de 19 dybdeintervjuene med lærerstudentene, før det gis en oversikt over funn fra intervjuene med 4 lærere. Til slutt i dette kapittelet gis det en oversikt over hovedfunnene fra spørreundersøkelsen med elever i den videregående skole.



Figur 11 Inndeling av kapittel 6 –Presentasjon av funn

6.1 Funn fra intervjuene med lærerstudentene

I dette kapittelet gis det en gjennomgang av intervjuene med lærerstudentene. Denne gjennomgangen er delt inn i samme kategorier som intervjuguiden. Det vil først gis en oversikt over lærerstudentenes motivasjon til å starte lærerstudiet, og hva de mener kan være motivasjonen til dagens unge for å søke seg til lærerutdanningen og yrket. Videre gjennomgås lærerstudentenes meninger om dagens lønssystem og holdninger til lønn differensiert på prestasjon. Til slutt vil lærerstudentenes meninger om rekrutteringsproblemet fremstilles.

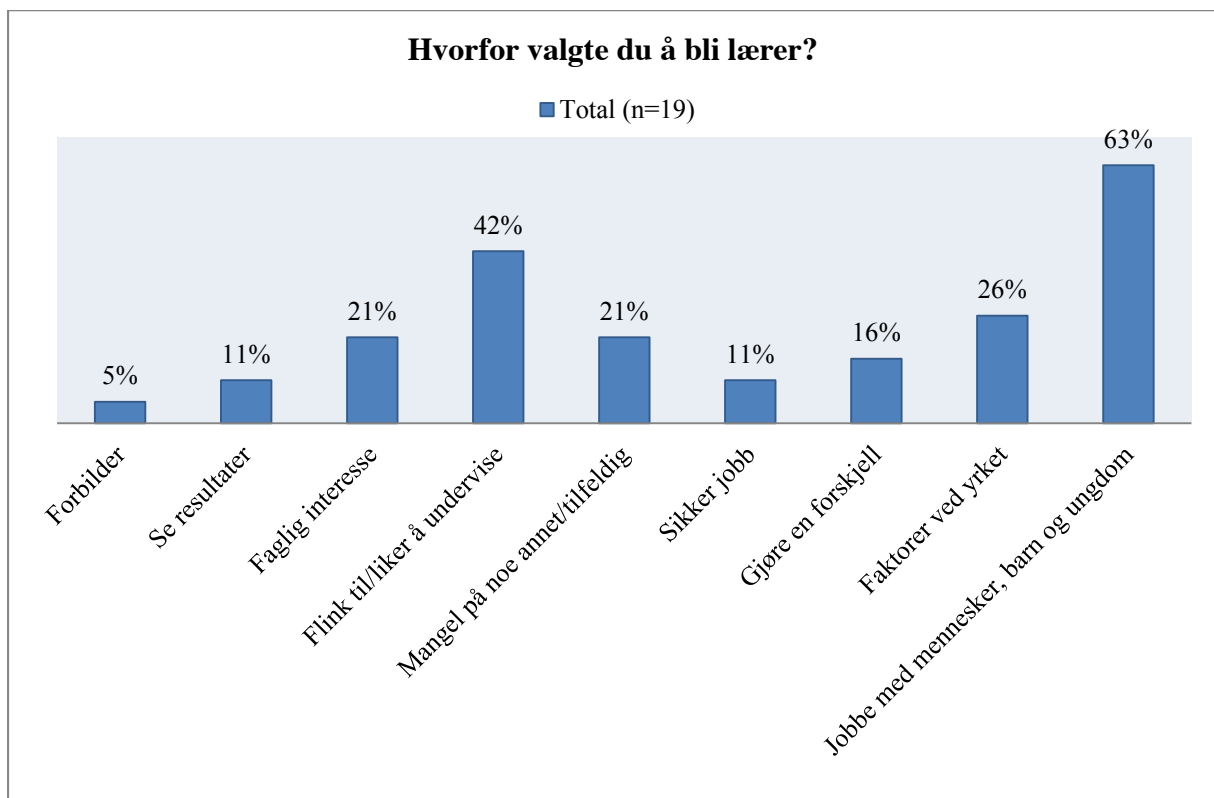
For noen av spørsmålene har vi valgt å lage en oversikt over fellesnevnerne i svarene fra intervjuobjektene. Disse danner utgangspunkt for en kategorisering av svarene, og fellesnevnerne er definert på grunnlag av ordlyden i lærerstudentenes svar. Kategoriseringen av svarene er basert på vår tolkning om meningen i de ulike svarene. Dersom noen av kategoriene ikke åpenbart gir innblikk i hvilke type svar disse inneholder, vil dette forklares i teksten.

6.1.1 Motivasjon

Av 19 av lærerstudentene oppga 63 prosent at lærerstudiet hadde vært deres førstevalg. Videre ble lærerstudentene spurt om de hadde familiemedlemmer som var eller hadde vært lærer. 53 prosent av intervjuobjektene hadde nær familie som var eller hadde vært lærer. Intervjuobjektene hadde i ulik grad blitt påvirket av dette i deres valg av lærerstudier.

Hvorfor valgte du å bli lærer?

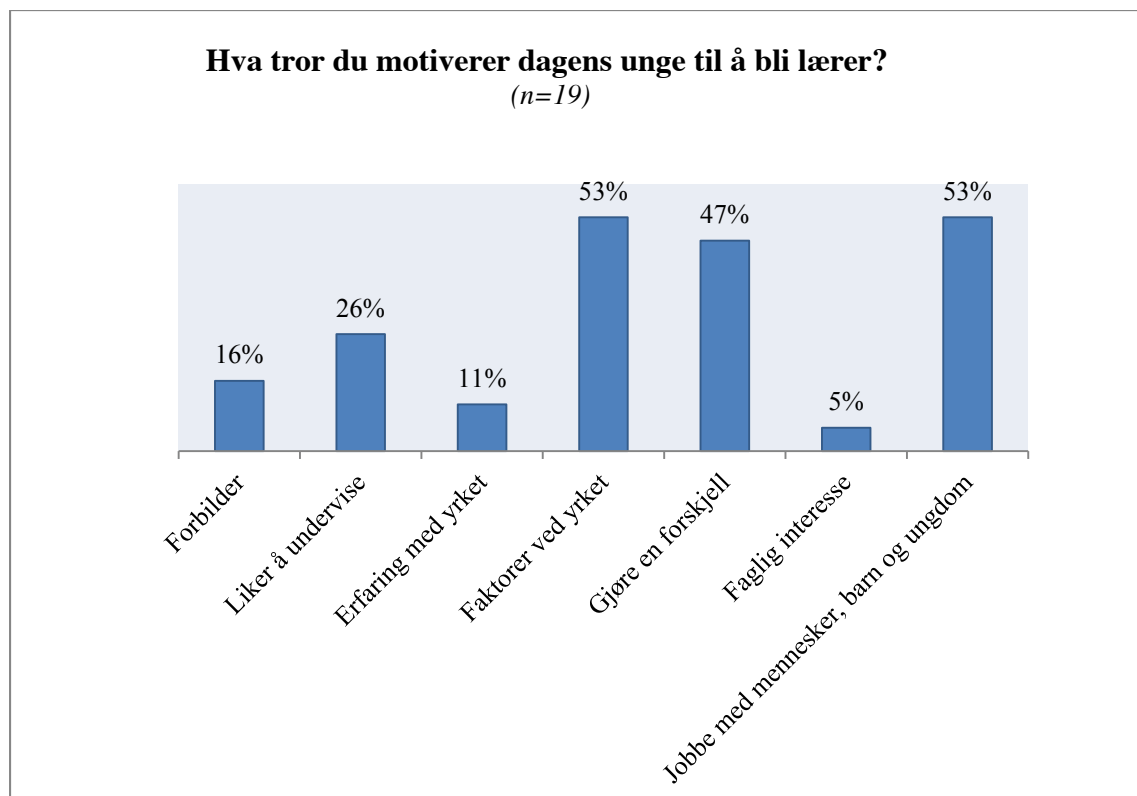
På spørsmålet “Hvorfor valgte du å bli lærer?”, vektla intervjuobjektene en rekke ulike faktorer i sitt svar om hvorfor de ønsket å bli lærer. Figur 12 gir en oversikt over fellesnevnerne i disse svarene. Totalt 12 av studentene begrunnet sitt valg med blant annet et ønske om å arbeide med mennesker, barn og ungdom. Videre var det avgjørende for lærerstudentenes studie- og yrkesvalg, at de likte å undervise eller var flink til dette. For en oversikt over svarene fordelt på skole, se vedlegg 8.



Figur 12 Oversikt over faktorer som var viktig for lærerstudentenes utdannings- og yrkesvalg

Hva tror du motiverer dagens unge til å bli lærer?

Figur 13 gir en oversikt over hva lærerstudentene mente motiverte dagens unge til å bli lærer. Kategorien “faktorer ved yrket” består av svar som nevnte for eksempel ferier eller at læreryrket ga en sikker, utfordrende og variert jobb. Videre var det flere av lærerstudentene som nevnte at det å være en del av noens liv, og gjøre en forskjell kunne være en motivasjonsfaktor for å bli lærer. Denne typen svar er samlet i kategorien “gjøre en forskjell”. For detaljer om svarfordelingen etter skole, se vedlegg 8.



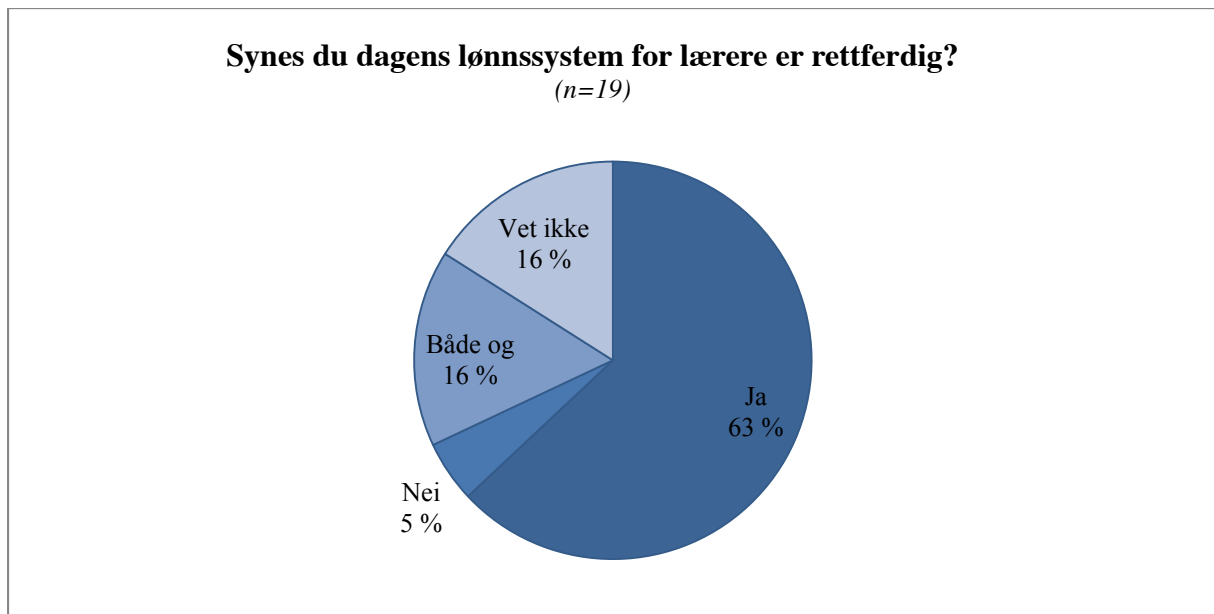
Figur 13 Lærerstudentenes meninger om hva som motiverer dagens unge til å bli lærer

6.1.2 Dagens lønssystem

I intervjuprosessen fikk vi inntrykk av at lærerstudentene i liten grad hadde satt seg inn i lønssystemet for lærere. Flere av intervjuobjektene hadde kunnskaper om at lønnen varierte med utdanning og ansiennitet, men ingen nevnte at lønn også varierer med ansvar. Intervjuobjektene presiserer at dette er et område de har lite kunnskap om, da lønn ikke har vært en avgjørende faktor for deres valg av utdanning.

Synes du dagens lønssystem for lærere er rettferdig?

Før dette spørsmålet ble gitt fikk studentene informasjon om at en lærerlønnen avhenger av ansiennitet, utdanning og ansvar. Figur 14 viser hvordan lærerstudentene svarte på spørsmålet “Synes du dagens lønssystem for lærere er rettferdig?”.



Figur 14 Lærerstudentenes mening om dagens lønssystem

Totalt 63 prosent av lærerstudentene mente at dagens lønssystem for lærere var rettferdig. De mener at oppbyggingen av lønssystemet er rettferdig, og da spesielt differensieringen basert på ansvar. Samtidig mente flere at lønnsutviklingen og lønnsnivået ikke er rettferdig, sett i sammenheng med arbeidsmengden og andre yrker. Et par av studentene mente at mer lønn for ettertraktede fag kan oppleves som noe urettferdig, da fag som matematikk og naturfag ikke er av interesse for alle. Det kan allikevel ansees som positivt, da en er avhengig av å utdanne lærere innenfor utvalgte fagområder. Lærerstudentene uttalte også at vektlegging av utdanning er viktig, men at det kan gi incentiver til å ta en spesialisert utdanning (mastergrad). De mente at en mastergrad gir mindre allsidighet som lærer, og at det ikke alltid er nødvendig med mastergrad for å undervise i grunnskolen.

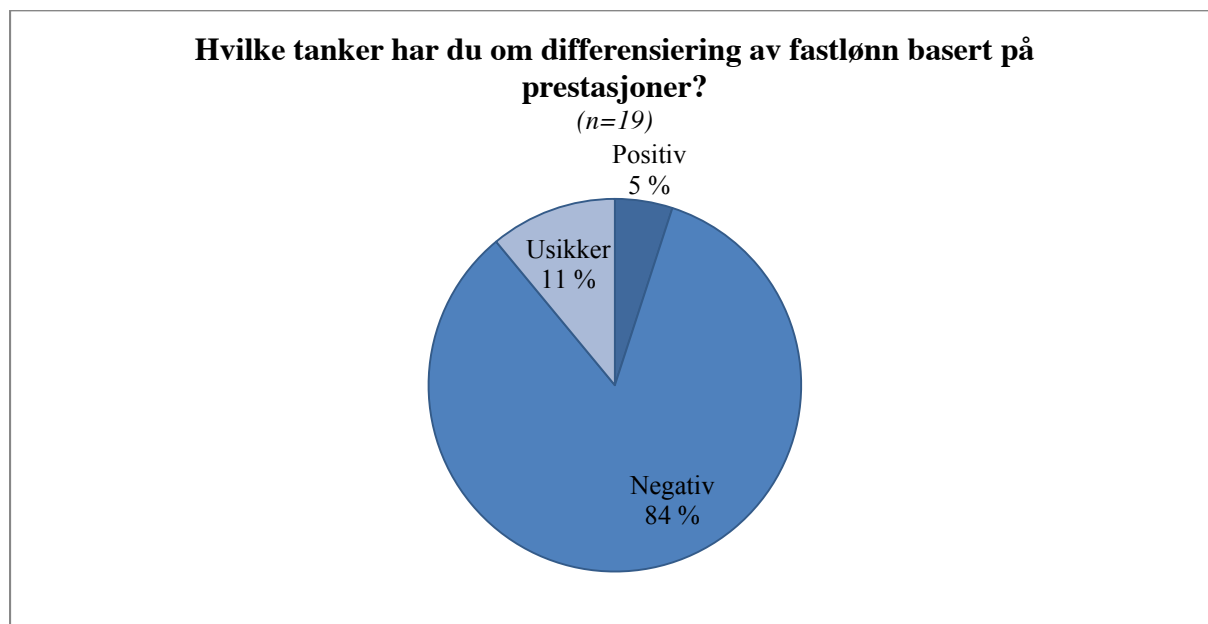
6.1.3 Differensiert lønn basert på prestasjoner

Hvilke tanker har du om differensiering av fastlønn basert på prestasjoner?

På spørsmål om hvilke tanker intervjuobjektene hadde til differensiering av fastlønn basert på prestasjoner, stilte 84 prosent av 19 lærerstudenter seg negativ til dette (se figur 15). De fleste begrunnet dette med at det ville være vanskelig å måle. Intervjuobjektene trekker frem at dersom lærernes prestasjoner måles basert på elevenes karakterer, kan dette gi incentiver til å gi bedre karakterer enn fortjent, gi enklere prøver og å legge opp undervisningen etter prøvene. En student ved HiB sier blant annet:

“... Skal jeg som lærer gi alle mine elever seksere for å få god lønn?” (Gutt, HiB, Student)

Av annen kritikk til differensiering basert på prestasjoner, nevnes det at denne typen avlønning ikke tar hensyn til klassesammensetning og at elevens resultater ikke nødvendigvis direkte kan knyttes til lærerens prestasjon.



Figur 15 Lærerstudentenes holdning til differensiering av fastlønn basert på prestasjon

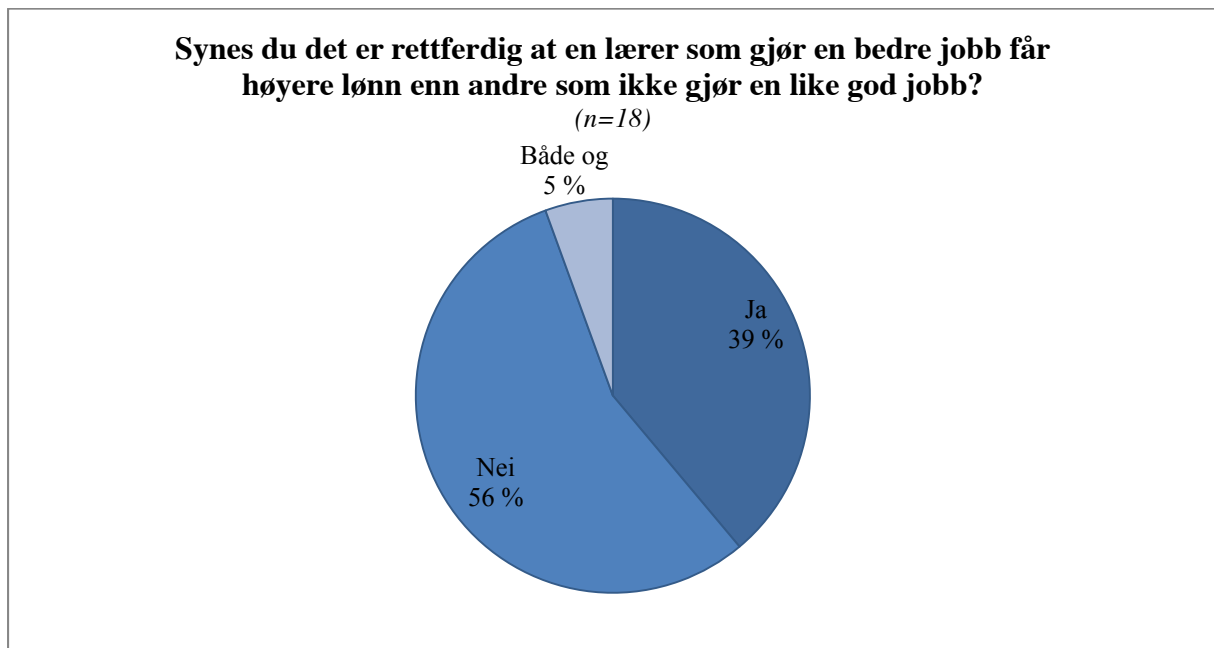
Som figur 15 viser, var det 5 prosent av intervjuobjektene som var positiv til differensiering av fastlønn basert på prestasjoner. En respondent uttalte følgende:

“Jeg føler at en god lærer som gjør alt for sine elever bør få en litt bedre lønning enn lærere som har vært lærer i flere år og bare fortsetter med det gamle opplegget det alltid har hatt” (Jente, HiB, Student)

Lærerstudentens negative holdning til differensiering av fastlønn basert på prestasjoner, kommer i all hovedsak av at de ikke forstår hvordan et slikt system kan utformes på en rettferdig måte.

Synes du det er rettferdig at en lærer som gjør en bedre jobb får høyere lønn enn andre som ikke gjør en like god jobb?

Som figur 16 viser mente rett over halvparten av intervjuobjektene at dette ikke er rettferdig at en lærer som gjør en bedre jobb, får høyere lønn enn andre som ikke gjør en like god jobb. Denne oppfattelsen begrunnes av de fleste med at det er vanskelig å definere hva som er en god jobb, eller hva som er en flink lærer.



Figur 16 Lærerstudentenes mening om differensiering av lønn basert på lærerens prestasjoner

Hvis lærere skulle blitt målt på prestasjoner, hva mener du det bør måles på?

På dette spørsmålet var det stor variasjon i svarene. Tabell 9 gir en oversikt over studentenes forslag til måleparametere. Majoriteten av lærerstudentene var negativ til bruk av elevenes faglige resultater i målingen av en lærers prestasjon. De begrunner dette med at de faglige prestasjonene varierer med faktorer som ikke kan knyttes direkte til læreren. Noen sier likevel at elevenes resultater vil være det mest objektive og den enkleste måleparameteren.

Objektive mål	Subjektiv mål
Elevenes faglige resultater	Evne til klasseledelse
Klassestørrelse	Kunnskapsformidling
Tilpasset undervisning	Skape relasjoner til elevene
Klassesammensetning	Elevenes trivsel
	Variasjon i undervisningsmetoder
	Elevvurdering
	Foreldrevurdering
	Rektor/kollegavurdering

Tabell 9 Lærerstudentenes forslag til måleparametere

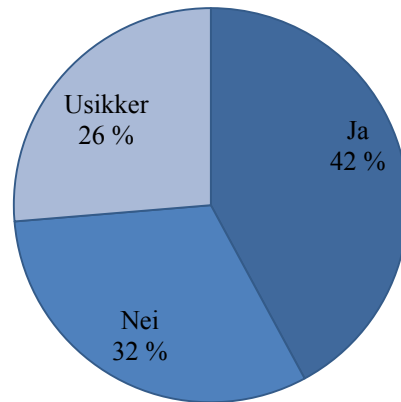
I hvilken grad mener du en generell økning i fastlønn for alle lærere kan bidra til at flere ønsker å bli lærer?

Det var ingen av intervjuobjektene som mente at en økning i fastlønn kunne ha en negativ effekt, men i hvilken grad de mente det vil ha en positiv effekt varierte. Flere av studentene mente at lønn ikke er av betydning når læreryrket vurderes, og at en lønnsøkning alene ikke kan bidra til økt rekruttering på lang sikt.

Tror du høyere fastlønn kan føre til problemer med at mennesker som ikke har den riktige motivasjonen ønsker å bli lærer?

42 prosent av studentene mente at en økning i fastlønn kan føre til at mennesker med feil motivasjon ønsker å bli lærer. Flere nevnte likevel at hvis penger er hovedmotivasjonen til å bli lærer vil de fleste av disse falle av i løpet av få år i studiet eller i yrket. En annen student mente at dette var en problematikk som vil foreligge uavhengig av økning i lønn. Av de studentene som mente at dette kunne utgjøre et problem, kom 63 prosent fra Bergen. For mer informasjon om den geografiske fordelingen, se vedlegg 8.

Tror du høyere fastlønn kan føre til problemer med at mennesker som ikke har den riktige motivasjonen ønsker å bli lærer?
(n=19)

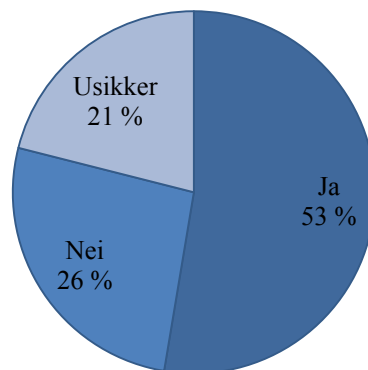


Figur 17 Lærerstudentenes mening om en økning i fastlønn kan føre til at mennesker som ikke har den rette motivasjonen ønsker å bli lærer

Tror du muligheten til å oppnå høyere lønn basert på gode prestasjoner kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer?

53 prosent av lærerstudentene trodde at muligheten til å oppnå høyere lønn basert på gode prestasjoner kan føre til at flere ønsker å utdanne seg til lærer. Figur 18 viser hvordan lærerstudentene svarte.

Tror du muligheten til å oppnå høyere lønn basert på gode prestasjoner kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer?
(n=19)



Figur 18 Lærerstudentenes vurdering av om muligheten til å oppnå individuell høyere lønn kan øke rekrutteringen til lærerstudiet

På dette spørsmålet finner vi forskjeller på bakgrunn av hvilken skole studentene gikk på. Som tabell 10 viser, mente majoriteten av lærerstudentene ved HiOA at muligheten til å oppnå høyere lønn basert på gode prestasjoner ville føre til at flere ville ønske å utdanne seg til lærer. De studentene som var negativ til en slik ordning, begrunnet dette med at det kunne oppfattes som demotiverende, avskrekkende og hemme samarbeid med kollegaer.

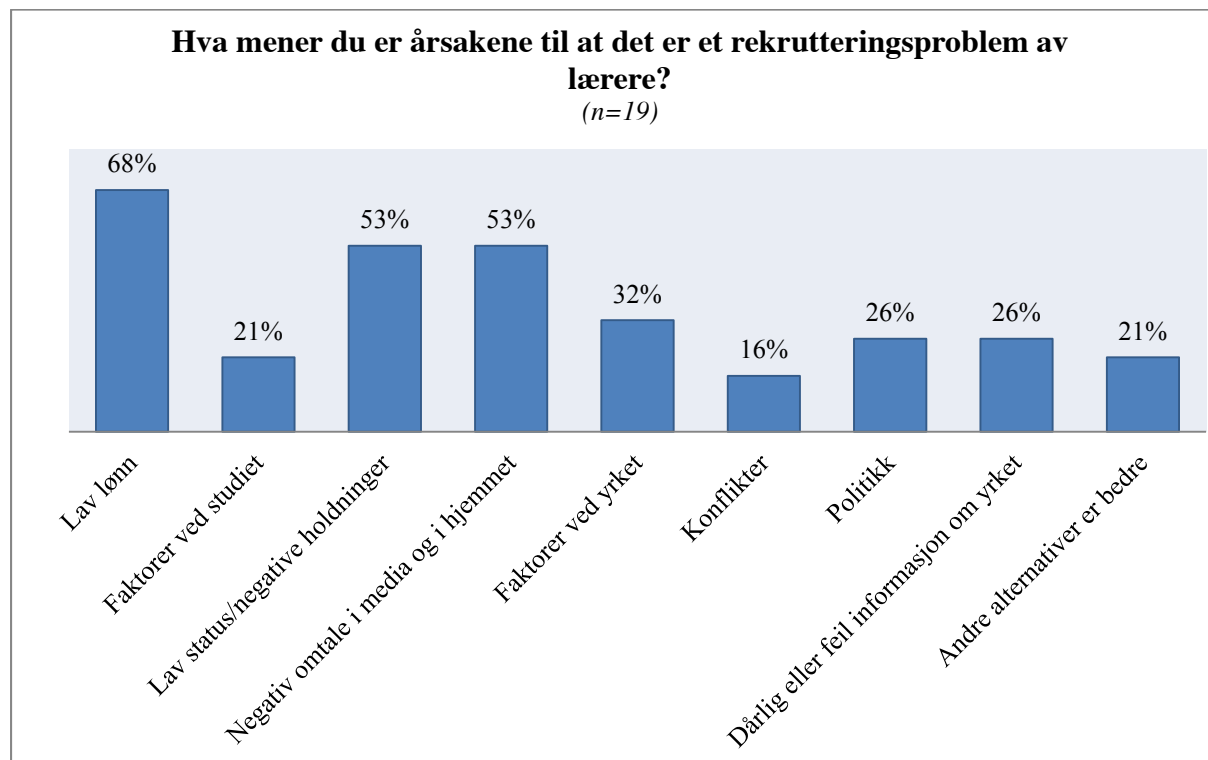
	HiB (n=8)	HSH (n=4)	HiOA (n=7)
Ja	38 %	25 %	86 %

Tabell 10 Andel lærerstudenter som mener prestasjonslønn kan gi økt rekruttering, fordelt på skole

6.1.4 Rekruttering til lærerstudiet

Hva mener du er årsaken til at det er et rekrutteringsproblem av lærere i Norge?

Figur 19 gir en oversikt over hvilke faktorer lærerstudentene mente var medvirkende til rekrutteringsproblemet av lærere i Norge. Totalt var det flest som nevnte lav lønn, lav status/negative holdninger og negativ omtale i media og i hjemmet som årsaker til rekrutteringsproblemet.



Figur 19 Lærerstudentenes meninger om hva rekrutteringsproblemet skyldes

Noen av lærerstudentene mente at ulike faktorer knyttet til lærerutdannelsen kunne være en årsak til rekrutteringsproblemet. I denne kategorien er faktorer som langt og lett studie og lite praksis nevnt. I kategoriene “konflikter” og “politikk” er de svarene som omhandler streik og bruk av læreryrket som politisk virkemiddel samlet. Studentene mente at dette kunne virke avskrekkende for rekrutteringen. Samtidig var det flere av studentene som mente at rekrutteringsproblemet kunne komme av at potensielle søkere fikk dårlig eller feilaktig informasjon om utdanningen og yrket. For en oversikt over hvordan lærerstudentene ved de ulike høyskolene svarte, se vedlegg 8.

Hvordan mener du læreryrket kan gjøres mer attraktivt?

Økt lønn, økt status og å løfte frem de positive sidene ved yrket trekkes spesielt frem som faktorer lærerstudentene mener kan gjøre yrket mer attraktivt. Tabell 11 gir en full oversikt over lærerstudentenes forslag på dette spørsmålet.

Hvordan mener du læreryrket kan gjøres mer attraktivt?
Økt lønn
Bedre resultater på nasjonale og internasjonale prøver
Bedre tilgang til videreutdanning for lærere
Løfte frem de positive sidene ved læreryrket
Politikerne må ”la skolen være litt i fred”
Økt status
Kortere lærerutdanning
Kortere arbeidstid
Forbedre den pedagogiske utdanningen, mer virkelighetsnær undervisning
Lytte mer til lærerne
Mer ressurser til skolen
Økt markedsføring og informasjon om yrket og utdanningen
Større lærertetthet (mindre elever per lærer)
Mer praksis i lærerutdanningen
Bedre fasiliteter
Mer tid til å være lærer, mindre tid på papirarbeid
Mer autonomi i yrket
Økt tillit

Tabell 11 Lærerstudentenes forslag til hva som kan gjøre læreryrket mer attraktivt

I hvilken grad tror du at lønn i andre yrker påvirker unges valg om å starte lærerstudiet eller ikke?

Flertallet av lærerstudentene mente at lønn i andre yrker, ville påvirke de unges valg om å starte på lærerstudiet. En av studentene uttalte at dersom den unge hadde karakterer til å komme inn på hva de ville, så ville den unge velge andre ting fremfor lærer på grunn av lønn.

En av de andre studentene uttalte at når en sammenligner seg med de beste, vil lønnen fremstå som dårlig i læreryrket:

”... Det er en solid lønn (ref. lærerlønnen). Du dør ikke i fattigdom i en grøft av å bli lærer. Vi har det bra. Det er bare når vi sammenligner oss med de beste, selvfølgelig da vil det ikke bli like bra”. (Gutt, HiB, Student)

Hvordan oppfatter du statusen til læreryrket?

Ingen av lærerstudentene vi intervjuet oppfattet statusen til læreryrket som høy. De fleste anså den som lav, eller som “midt på treet”. Noen av studentene nevnte at lærerens egen oppfattelse av statusen i yrket, kunne være en uting og påvirke samfunnets oppfattelse av status i en negativ retting. En student uttalte blant annet følgende:

”Jeg oppfatter vel den som ganske lav, fordi jeg selv fortsatt setter den ganske lav. Det er jo en uting, virkelig. Det bidrar jo til å skape de holdningene som faktisk er” (Jente, HiB, Student)

I hvilken grad tror du innføring av mastergrad for alle typer lærere kan påvirke yrkets status og attraktivitet?

Når det kommer til om studentene mente om en obligatorisk mastergrad ville påvirke læreryrket sin attraktivitet og status, var de svært splittet. Mange mente at mastergrad kunne være med på å øke statusen, men at det ikke burde være obligatorisk. Flere mente at dette kunne virke avskrekkende for potensielle søkere, hvis utdannelsen ble lenger. Lærerstudentene var redd for at en lenger utdanning ville skremme de unge til å binde seg til lærerutdannelsen. Flere av studentene trakk frem praktiske sider ved innføring av obligatorisk mastergrad. En av studentene var redd for at det skal bli vanskeligere å få jobb med en mastergrad, fordi skolene gjerne ikke har budsjett til å lønne mange lærere med mastergrad. Samtidig var det noen av studentene som mente at dette kan tiltrekke seg en annen gruppe søkere, på grunn av at innføringen av obligatorisk master vil gi en økning i status.

Tror du læreryrkets status påvirker unges valg om å bli lærer? Hvorfor/Hvorfor ikke?

Av de 18 elevene som fikk dette spørsmålet svarte 15 at de trodde at statusen til yrket hadde påvirkning på de unges valg om å bli lærer. En av studentene uttalte:

”Mange vil jo gjerne ikke ha et yrke der de vet at de kommer til å bli trykket ned i gjørmen hver dag” (Jente, HiB, Student)

To av studentene mener at statusen kun påvirker til en viss grad. En av disse uttalte at:

”Det er jo unge som vil bli snekket selv om det ikke klinger best i alles ører” (Gutt, HiOA, Student)

I hvilken grad tror du en økning i lærerlønnen kan bidra til å øke læreryrkets status?

Studentene var enig i at økt lønn i læreryrket kunne øke status, men var uenig i hvor stor forskjell en økning ville gi. Noen av intervjuobjektene trekker frem at lønn alene ikke vil nødvendigvis vil gi store endringer i status. Flere påpeker at for å oppnå en stor endring, må lønn kombineres med en holdningsendring i samfunnet. Det er allikevel flere av studentene som trekker en direkte sammenheng mellom lønn og status:

”Det kan nok bidra noe, fordi det er mye som blir målt i kroner og øre. Det er veldig lett mål å sammenligne med andre ting. Det sier noe om hvor mye man blir satt pris på, i ordets rette forstand” (Jente, HiOA, Student)

I hvilken grad tror du flere karrieremuligheter innen læreryrket kan påvirke om unge velger lærerstudiet?

Flere av studentene var enig om at en tydeliggjøring av mulige karriereveier innenfor læreryrket kan ha en positiv effekt på rekrutteringen, men deler av studentene mente at karrieremuligheter ikke ville ha noen effekt.

En av studentene vi intervjuet hadde kjennskap til utdanningsdirektoratets pilotprosjekt med “spesialistlærere”. De studentene som fikk en kort gjennomgang av hovedlinjene i prosjektet av oss, stilte seg kritisk til dette. Det samme gjorde studentene som selv tok opp dette prosjektet. Studentene mente at de forespeilede arbeidsområdene til en ”spesialistlærer” allerede var en del av det å være lærer.

6.1.5 Presentasjon av funn fra oppsummeringsspørsmål

På en skala fra 1 til 5, hvor viktig mener du lønn er som motivasjon i læreryrket?

	Gjennomsnitt	Min	Maks
HiB (n=8)	3,25	3	4
HSH (n=4)	3,13	2	4
HiOA (n=7)	3,71	3	5
Jente (n=13)	3,50	3	5
Gutt (n=6)	3,17	3	4
Total (n=19)	3,39	2	5

(1=Uviktig, 2=Mindre viktig, 3=Middels viktig, 4=Viktig, 5=Svært viktig)

Tabell 12 Lærerstudentenes rangering av viktigheten av lønn som motivasjon i læreryrket

Av tabell 12 ser vi at lærerstudentene ved HiOA mente at lønn er viktigere som motivasjon i læreryrket, enn ved HiB og HSH. Tabellen viser også at jentene anså lønn som motivasjon som noe viktigere enn guttene i utvalget. Totalt vurderte studentene lønn som rett over middels viktig for motivasjon i læreryrket. For mer detaljer om fordelingen på dette spørsmålet, se vedlegg 8.

På en skala fra 1 til 5, hvor viktig mener du høyere lønn er for å rekruttere flere til lærerstudiet?

	Gjennomsnitt	Min	Maks
HiB (n=8)	3,81	2	5
HSH (n=4)	3,00	2	4
HiOA (n=7)	4,36	4	5
Jente (n=13)	4,00	4	5
Gutt (n=6)	3,50	2	4
Total (n=19)	3,84	2	5

(1=Uviktig, 2=Mindre viktig, 3=Middels viktig, 4=Viktig, 5=Svært viktig)

Tabell 13 Lærerstudentenes mening om hvor viktig lønn er for å rekruttere flere til lærerstudiet

Tabell 13 viser hvor viktig lærerstudentene mente høyere lønn er for å rekruttere flere til lærerstudiet. Studentene ved HiOA, anså høyere lønn som klart viktigere enn studentene ved de andre skolene i vårt utvalg. Resultatene på dette spørsmålet tyder på at jentene anså høyere lønn som viktigere for å tiltrekke seg flere til lærerutdanningen, enn guttene. For mer detaljert informasjon om fordeling på kjønn og by, se vedlegg 8.

På en skala fra 1 til 5, hvor viktig tror du det er for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner?

	Gjennomsnitt	Min	Maks
HiB (n=8)	4,50	4	5
HSH (n=4)	3,50	2	5
HiOA (n=7)	4,00	3	5
Jente (n=13)	4,23	2	5
Gutt (n=6)	3,83	3	4
Total (n=19)	4,11	2	5

(1=Uviktig, 2=Mindre viktig, 3=Middels viktig, 4=Viktig, 5=Svært viktig)

Tabell 14 Lærerstudentenes mening om hvor viktig det er for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner

Lærerstudentene ved HiB mente det er viktigere for dagens unge å bli belønnet ut ifra individuelle prestasjoner, enn studentene ved de andre skolene. Totalt mente studentene at det er viktig med individuell belønning for dagens unge. De kvinnelige studentene, virker å mene at det er viktigere for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner, enn de mannlige studentene. For mer informasjon om fordeling basert på skole, se vedlegg 8.

6.2 Funns fra intervjuene med lærere

I dette kapitlet vil vi gi en gjennomgang av funn fra intervjuene med fire lærere, to fra Bergen og to fra Haugesund.

6.2.1 Motivasjon

Hvorfor valgte du å bli lærer?

På spørsmålet om hvorfor lærerne hadde valgt læreryrket var det faktorer som å arbeide med ungdommer, formidling, undervisning og interessen for fag som var avgjørende for deres valg. Den kvinnelige læreren vi intervjuet, svarte imidlertid at hennes valg hadde vært noe tilfeldig.

Hva tror du motiverer dagens unge til å bli lærere?

To av lærerne mente at interesse for å arbeide med mennesker, var en viktig motivasjon for unge til å bli lærer. Lange ferier, faglig interesse, samt inspirasjon fra familie og tidligere lærere ble også nevnt som motiverende faktorer.

Hvordan tror du økt lønn kan endre motivasjonen til dagens lærere og fremtidige lærere?

To av lærerne mente at økt lønn kunne bidra til at flere ønsket å bli lærer. Det ble også nevnt at en lønnsøkning kunne øke antallet kvalifiserte søkere, samt at dette ville hindre “hopp” fra offentlig til privat sektor.

6.2.2 Dagens lønssystem

Er du fornøyd med dagens lønssystem?

Lærerne var i ulik grad fornøyd med dagens lønssystem. De som var fornøyd begrunnet dette med at systemet er rettferdig. De som ikke var fornøyd, begrunnet dette med at målingen av kompetanse gjøres på forskjellige måter. Den ene læreren stilte spørsmål ved rettferdigheten knyttet til at en lærer og en lektor, som utfører samme jobben, skulle avlønnes ulikt på bakgrunn av utdanning.

Hvilke endringer ville du gjort med dagens lønssystem?

Tabell 15 gir en oversikt over lærernes forslag til endringer i dagens lønssystem.

Forslag til endringer i lønssystemet
Lik lønn for likt arbeid
Økt lønn i forhold til utdanning
Lenger ansiennitetsstige
Økt grunnlønn
Belønning for hvert fag

Tabell 15 Lærernes forslag til endringer i dagens lønssystemet

6.2.3 Differensiert lønn basert på prestasjoner

Hvilke tanker har du i forhold til differensieringen av fastlønn også basert på prestasjoner?

Lærerne fra Bergen var sterkt imot differensiering av fastlønn basert på prestasjoner. Deres skepsis til slik differensiering går på hvorvidt elevenes prestasjoner direkte skyldes lærernes prestasjoner. Lærerne fra Haugesund var derimot mer positiv til differensiering basert på prestasjoner, gitt at prestasjonen kan måles på en rettferdig måte.

Mener du at lærere med gode prestasjoner bør belønnes i form av høyere fastlønn?

Tre av fire lærere var negativ til å belønne en lærer for gode prestasjoner. Dette begrunnes med at prestasjoner i læreryrket er vanskelig å måle og at måling kan inneholde mange feilkilder. En lærer mente at det kunne være positivt, men at gode prestasjoner ikke nødvendigvis trengte å belønnes med penger.

I hvilken grad mener du en generell økning i fastlønn for alle lærere kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer?

Alle lærerne mente at en økning i fastlønn ville vært positivt for å få flere til å velge læreryrket. Den ene læreren uttalte at effekten av en lønnsøkning vil være individuell, og at lønn ikke hadde vært en motivasjonsfaktor for ham.

Tror du høyere fastlønn kan føre til problemer med at mennesker som ikke har den riktige motivasjonen ønsker å bli lærer?

Flertallet av lærerne mente at en økning i lønn ikke ville gi problemer knyttet til at mennesker med den riktige motivasjonen ville bli lærer. Lærerne mente at penger ikke er motivasjon nok til å holde ut i yrket, og at det derfor ikke vil utgjøre et problem. En av lærerne uttrykte at han mistenkte at et slikt problem kunne oppstå.

Tror du muligheten til å oppnå individuell høyere lønn basert på gode prestasjoner kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer?

To av lærerne trodde ikke individuell prestasjonslønn kunne bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer, mens de to andre lærerne svarte kanskje. Den ene læreren mente det kunne påvirke noen, mens det for andre kunne virke avskrekkende og dermed skremme bort potensielle søkere.

Hvis lærerlønnen skulle vært basert på noen faktorer utover kompetanse, ansiennitet og ansvar, hvilke faktorer mener du disse bør være?

Dette spørsmålet ble kun stilt til tre av lærerne. Vi oppfattet lærerne som usikre i sine svar på dette spørsmålet, og flere av dem svarte ”vet ikke”. Den ene læreren kom med et forslag om at det bør måles på antall elever.

6.2.4 Rekruttering til lærerstudiene

Hva mener du er årsaken til at det er et rekrutteringsproblem av lærere?

Tabell 16 viser hva lærerne mente er årsakene til rekrutteringsproblemet av lærere.

Årsaker til rekrutteringsproblemet
Læreryrket har mistet litt prestisje
Dårlig fremstilling av yrket i media
Lav status
Arbeidskrevende jobb
Lange arbeidsdager
Lønn
Mistet mye autonomi

Tabell 16 Lærernes meninger om årsaker til rekrutteringsproblemet

Hvordan mener du læreryrket kan gjøres mer attraktivt?

Tabell 17 gir en oversikt over hva lærerne mente kunne gjøre læreryrket mer attraktivt.

Forslag til hvordan læreryrket kan gjøres mer attraktivt
Fokusere på utdanningen
Høyere lønn
Høyere status
Mer autonomi
Mer tillit til lærerne

Tabell 17 Lærernes forslag til hvordan læreryrket kan gjøres mer attraktivt

I hvilken grad tror du at lønn i andre yrker påvirker unges valg om å starte lærerstudiet eller ikke?

To av lærerne mente at lønn i andre yrker vil ha betydning for utdanningsvalg. Det var samtidig en av lærerne som mente at dette ville være veldig individuelt for de unge. Den siste læreren hadde ikke dannet seg en mening om dette.

Hvordan oppfatter du statusen til læreryrket?

Det var ingen av lærerne som mente at statusen var høy. To av lærerne sa spesifikt at de mente statusen var lav. Noen av lærerne nevnte at selv med lav status, var det mange som mente at lærere hadde en viktig jobb. En av lærerne mente at statusen daler hver gang det er valg, da det er fokus på hvor mye bedre lærerne skal bli og skolen snakkes ned.

I hvilken grad tror du innføring av mastergrad for alle typer lærere kan påvirke yrkets status og attraktivitet?

Dette spørsmålet ble stilt til tre av fire lærere. To av lærerne mente at det kunne påvirke statusen positivt, mens den siste læreren mente at det ikke er det som skal til.

Tror du læreryrkets status påvirker unges valg om å bli lærer?

Alle fire lærerne mente at læreryrkets status påvirker unges valg om å bli lærer. En av lærerne uttalte blant annet:

”Ja, det tror jeg nok. Hvis vi identifiserer det som direkte lavstatus så vil det være mindre attraktivt” (Mann, Haugesund, Lærer)

I hvilken grad tror du en økning i lærerlønnen kan bidra til å øke læreryrkets status?

Tre av lærerne mente at økt lønn kunne ha en positiv effekt på statusen. Den ene læreren mente at dersom det skulle ha effekt måtte den økes ganske mye.

I hvilken grad tror du flere karrieremuligheter innen læreryrket kan påvirke om unge velger lærerstudiet?

Tre av lærerne mente at dette kunne påvirke de unge positivt, mens den siste læreren derimot sa at flere karrieremuligheter bare var tull. Denne læreren uttalte:

”Det er noe de har funnet på. At de har brukt tiden på å tenke det ut det skjønner jeg ikke, for det er bare tull”. (Kvinne, Bergen, Lærer)

6.2.5 Avsluttende spørsmål

Vi avsluttet intervjuene med lærerne med noen oppsummerende spørsmål. Disse spørsmålene og svarene vi fikk er vist i tabellen nedenfor. Som tabell 18 viser, kan det tyde på at lærerne fra Bergen anså lønn som viktigere som motivasjon i læreryrket, enn lærerne fra Haugesund. Når det kommer til viktigheten av høyere lønn for å tiltrekke seg flere til læreryrket, kan resultatene tyde på at lærerne fra Haugesund vurderte dette som viktigere enn lærerne fra Bergen. Samtidig kan det se ut til at lærerne fra Bergen, anså individuell belønning som viktigere for unge enn det lærerne fra Haugesund gjorde.

På en skala fra 1 til 5, hvor viktig mener du lønn er som motivasjon i læreryrket?			
	Gjennomsnitt	Min	Maks
Bergen (n=2)	4,50	4	5
Haugesund (n=2)	3,75	3	4
Total (n=4)	4,12	3	5
På en skala fra 1 til 5, hvor viktig mener du høyere lønn er for å rekruttere flere til lærerstudiet?			
	Gjennomsnitt	Min	Maks
Bergen (n=2)	4,25	3	5
Haugesund (n=2)	4,50	4	5
Total (n=4)	4,37	3	5
På en skala fra 1 til 5, hvor viktig tror du det er for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner?			
	Gjennomsnitt	Min	Maks
Bergen (n=2)	4,50	4	5
Haugesund (n=2)	4,00	4	4
Total (n=4)	4,25	4	5

(1=uviktig, 2=Mindre viktig, 3=Middels viktig, 4=Viktig, 5=Svært viktig)

Tabell 18 Oppsummering av svar på de tre avsluttende spørsmålene i intervjuene med lærerne

6.3 Funn fra spørreundersøkelsen

I dette kapittelet blir det gitt en gjennomgang av hovedtrekkene i resultatene fra spørreundersøkelsen. Svarene er blitt behandlet ved hjelp av spørreundersøkelsesverktøyet Qualtrics.com. Spørsmål 14, 15 og 23 var spørsmål med åpne svaralternativ, og respondentene har besvart disse spørsmålene i tekst. For å kunne utnytte disse svarene i vår analyse, har vi valgt å kategorisere svarene ut ifra "fellesnevner". Disse er definert av oss, og er basert på vår tolkning av ordlyden i respondentenes svar. I de tilfeller respondenten har nevnt faktorer som passer inn under flere kategorier, har vi benyttet alle de relevante kategoriene.

Undersøkelsens utvalg består av 180 respondenter i tredje klasse i den videregående skole i Oslo, Bergen, Haugesund og Stavanger. Tabell 19 viser den geografiske fordelingen på kjønn, og viser fordelingen på de som oppga at de ønsker å bli lærer på spørsmål 14.

	Oslo	Bergen	Stavanger	Haugesund	Ønsker å bli lærer
Jente	50	9	17	17	10
Gutt	52	24	6	5	5
Totalt	102	33	23	22	15
Totalt i prosent	57 %	18 %	13 %	13 %	8 %

Tabell 19 Geografisk fordeling av respondenter og antall elever som vil bli lærer

Det var flest i Haugesund og Bergen som svarte at de ønsket å bli lærer. 14 prosent av respondentene fra Haugesund og 12 prosent fra Bergen, sammenlignet med 6 prosent fra Oslo.

6.3.1 Avgjørende faktorer for valg av studier og fremtidig yrke

I denne delen av spørreundersøkelsen ønsket vi å danne et bilde av hvilke faktorer som var viktig for respondentenes utdannings- og yrkesvalg. Vi ønsket i tillegg å undersøke i hvilken grad lønn og status var av betydning i dette valget. I denne delen av undersøkelsen fikk også respondentene noen spørsmål om differensiering av lønn basert på prestasjoner, samt i hvilken grad de mente det var greit at deres lønn varierte med prestasjoner.

Velg de tre alternativene som er viktigst for deg når du skal velge fremtidig studie og yrke

På dette spørsmålet skulle elevene velge tre av alternativene fra en gitt liste. Elevene kunne også velge alternativet ”Annet”, dersom en av faktorene de anså som viktig ikke befant seg på listen. Totalt var det flest som valgte faktorene ”Spennende studium”, ”Interessante arbeidsoppgaver” og ”Høy lønn” som viktigst for valget av fremtidig studie og yrke.

	Jenter (n= 93)	Gutter (n= 87)	Ønsker å bli lærer (n= 15)	Totalt (n= 180)
Spennende studium	56 %	60 %	47 %	58 %
Interessante arbeidsoppgaver	53 %	44 %	53 %	48 %
Høy lønn	30 %	63 %	20 %	46 %
Lett å få fast jobb	37 %	31 %	40 %	34 %
Karrieremuligheter	35 %	23 %	0 %	29 %
Mulighet til å styre egen arbeidshverdag	14 %	28 %	33 %	21 %
Muligheten til å hjelpe andre	31 %	8 %	33 %	20 %
Varierte arbeidsoppgaver	20 %	14 %	27 %	17 %
Høy status	6 %	18 %	7 %	12 %
Utfordrende arbeidsoppgaver	5 %	7 %	0 %	6 %
Jobbe med barn og ungdom	8 %	2 %	27 %	5 %
Annet	4 %	2 %	13 %	3 %

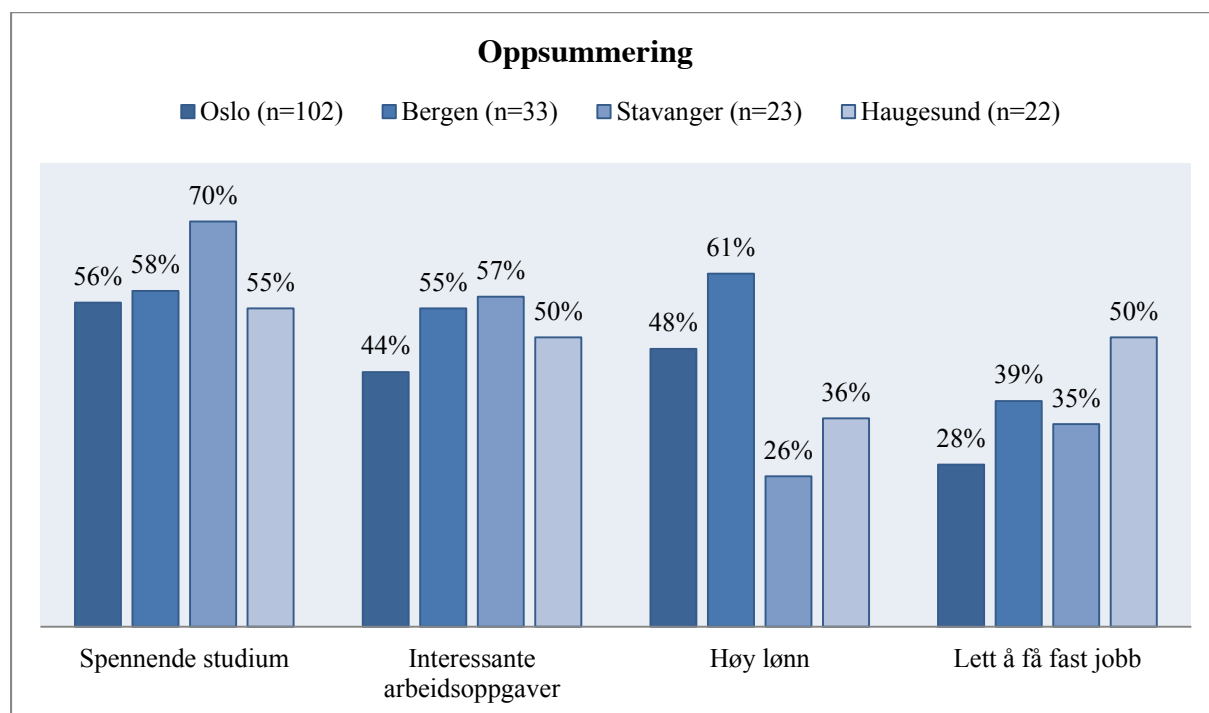
Tabell 20 Topp 3 viktigste faktorene fordelt på kjønn og de som ønsker å bli lærer

Som vi kan se ut ifra tabellen var det flere gutter som anså ”Høy lønn” som en av de viktigste faktorene i studie- og yrkesvalg sammenlignet med jenter. Det var også flere gutter som anså ”Høy status” som viktig i forhold til jenter. Svar som ble ført på under annet var: kreativt, jobbe med noe som er viktig og noe man føler har en mening, givende, kjekk jobb, sosialt og morsom. Videre fant vi også noen geografiske forskjeller, vist i tabell 21.

	Oslo (n= 102)	Bergen (n= 33)	Stavanger (n= 23)	Haugesund (n= 22)
Spennende studium	56 %	58 %	70 %	55 %
Interessante arbeidsoppgaver	44 %	55 %	57 %	50 %
Høy lønn	48 %	61 %	26 %	36 %
Lett å få fast jobb	28 %	39 %	35 %	50 %
Karrieremuligheter	26 %	30 %	48 %	23 %
Mulighet til å styre egen arbeidshverdag	26 %	21 %	4 %	9 %
Muligheten til å hjelpe andre	24 %	3 %	17 %	32 %
Varierte arbeidsoppgaver	21 %	9 %	17 %	14 %
Høy status	12 %	21 %	4 %	9 %
Utfordrende arbeidsoppgaver	7 %	3 %	9 %	5 %
Jobbe med barn og ungdom	5 %	0 %	9 %	9 %
Annet	3 %	0 %	4 %	9 %

Tabell 21 Topp 3 viktigste faktorene fordelt på by

Som vi kan se fra tabellen var det flest av elevene i Stavanger som anså ”*Spennende studium*” som en av de viktigste faktorene. Bergen skiller seg ut når det gjelder alternativet ”*Høy lønn*”. 61 prosent av elevene fra Bergen mente at dette er en av de viktigste elementene, sammenlignet med 26 prosent av elevene fra Stavanger. Videre ser vi at Haugesund skiller seg ut når det gjelder ”*Lett å få fast jobb*”, og Stavanger skiller seg ut når det gjelder ”*Karrieremuligheter*”.



Figur 20 Oppsummering ”Topp 3 viktigste faktorer for valg av studier og fremtidig yrke”, fordelt på by

Av de tre du valgte på forrige spørsmål, hvilken er den viktigste?

På dette spørsmålet var det også totalt flest som valgte faktorene ”*Spennende studium*”, ”*Interessante arbeidsoppgaver*” og ”*Høy lønn*”. Dette kan du se i tabell 22. Her ser vi at 31 prosent av guttene, sammenlignet med 5 prosent av jentene, mente at ”*Høy lønn*” er den viktigste faktoren i studie- og yrkesvalg. Ser vi på de som ønsker å bli lærer, har 40 prosent valgt ”*Interessant arbeidsoppgaver*”, og 20 prosent valgt ”*Muligheten til å hjelpe andre*”, og ingen av dem valgt ”*Høy lønn*” som den viktigste faktoren.

	Totalt (n= 180)	Jenter (n= 93)	Gutter (n= 87)	Ønsker å bli lærer (n= 15)
Spennende studium	18 %	15 %	21 %	13 %
Interessante arbeidsoppgaver	26 %	31 %	20 %	40 %
Høy lønn	18 %	5 %	31 %	0 %
Lett å få fast jobb	6 %	9 %	2 %	0 %
Karrieremuligheter	11 %	13 %	9 %	0 %
Mulighet til å styre egen arbeidshverdag	6 %	5 %	7 %	7 %
Muligheten til å hjelpe andre	9 %	15 %	2 %	20 %
Varierte arbeidsoppgaver	2 %	1 %	2 %	7 %
Høy status	1 %	1 %	1 %	0 %
Utfordrende arbeidsoppgaver	2 %	1 %	2 %	0 %
Jobbe med barn og ungdom	1 %	2 %	0 %	7 %
Annet	2 %	1 %	2 %	7 %

Tabell 22 Den viktigste faktoren ved valg av fremtidig studie og yrke, totalt og fordelt på kjønn og ønsker å bli lærer

Vi fant også noen geografiske forskjeller. Tabell 23 viser de største forskjellene, for en total oversikt per by se vedlegg 9. Som vi kan se verdsetter Stavanger ”Spennende studium” og ”Interessante arbeidsoppgaver” noe høyere sammenlignet med de andre byene. ”Høy lønn” ble derimot valgt av 0 prosent av elevene som den viktigste faktoren i studie- og yrkesvalg, sammenlignet med 36 prosent av elevene fra Bergen. Når det gjelder ”Lett å få fast jobb” skiller Haugesund seg noe ut. 18 prosent av elevene i Haugesund mente dette er viktigst i valget, mot 0 prosent i Bergen og Stavanger, og 6 prosent av elevene i Oslo.

	Oslo (n= 102)	Bergen (n= 33)	Stavanger (n= 23)	Haugesund (n= 22)
Spennende studium	15 %	15 %	30 %	23 %
Interessante arbeidsoppgaver	25 %	21 %	39 %	23 %
Høy lønn	18 %	36 %	0 %	9 %
Lett å få fast jobb	6 %	0 %	0 %	18 %
Muligheten til å hjelpe andre	12 %	0 %	4 %	14 %
Høy status	2 %	0 %	0 %	0 %

Tabell 23 Den viktigste faktoren ved valg av fremtidig studie og yrke, fordelt på by

Hvor viktig er lønn når du vurderer fremtidige studier og yrker?

På dette spørsmålet lot vi elevene rangere hvor viktig lønn er for valg av studier og yrke ved å velge mellom alternativene: svært viktig, viktig, nokså viktig, mindre viktig og uviktig. Totalt

anså majoriteten av elevene lønn som viktig når de vurderer studier og yrker. Tabell 24 viser hvor mange som totalt svarte de forskjellige alternativene i prosent, og fordelt på by.

	Oslo (n=102)	Bergen (n=33)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)	Totalt (n= 180)
Svært viktig	17 %	21 %	4 %	5 %	14 %
Viktig	49 %	61 %	61 %	55 %	53 %
Nokså viktig	25 %	12 %	26 %	41 %	24 %
Mindre viktig	10 %	3 %	4 %	0 %	7 %
Uviktig	0 %	3 %	4 %	0 %	1 %
Gjennomsnitt	3,73	3,94	3,57	3,64	3,73

(1=Uviktig, 2=Mindre viktig, 3=Nokså viktig, 4=Viktig, 5=Svært viktig)

Tabell 24 Elevenes vurdering av viktigheten av lønn i studie- og yrkesvalg, totalt og fordelt på by

Som vi kan se av tabellen skiller Bergen og Oslo seg ut når det kommer til viktigheten av lønn. Her er det 21 og 17 prosent som mente at lønn er svært viktig, mot 4 prosent og 5 prosent i henholdsvis Stavanger og Haugesund. Totalt 82 prosent av elevene fra Bergen mente at lønn er viktig eller svært viktig, sammenlignet med 66 prosent fra Oslo, 65 prosent fra Stavanger og 60 prosent fra Haugesund. Ser vi på fordelingen blant kjønnene finner vi noen forskjeller. Tabell 25 viser at guttene anså lønn noe viktigere enn jentene i utdannings- og yrkesvalget. 21 prosent av guttene mente at lønn var svært viktig, mot 9 prosent av jentene.

	Jenter (n=93)	Gutter (n=87)
Svært viktig	9 %	21 %
Viktig	52 %	55 %
Nokså viktig	30 %	18 %
Mindre viktig	10 %	3 %
Uviktig	0 %	2 %
Gjennomsnitt	3,59	3,89

(1=Uviktig, 2=Mindre viktig, 3=Nokså viktig, 4=Viktig, 5=Svært viktig)

Tabell 25 Respondentenes vurdering av viktigheten av lønn ved valg av studier og yrke, fordelt på kjønn

Hvor viktig er det for deg at ditt fremtidige studie og yrke har høy status?

Som ved forrige spørsmål skulle elevene også her gjøre en rangering ved å velge mellom alternativene: svært viktig, viktig, nokså viktig, mindre viktig og uviktig. Som vist i tabell 26 anså de fleste av elevene status som nokså viktig. Totalt 8 prosent av elevene mente at status er uviktig.

	Jenter (n=93)	Gutter (n=87)	Totalt (n=180)
Svært viktig	2%	8 %	5 %
Viktig	14 %	24 %	19 %
Nokså viktig	42 %	34 %	38 %
Mindre viktig	33 %	25 %	29 %
Uviktig	9 %	8 %	8 %
Gjennomsnitt	2,68	2,99	2,83

(1=Uviktig, 2=Mindre viktig, 3=Nokså viktig, 4=Viktig, 5=Svært viktig)

Tabell 26 Elevenes vurdering av viktigheten av høy status for valg av studier og yrke, fordelt på kjønn

Når det gjelder den geografiske fordelingen, verdsetter flere av elevene status som viktig i varierende grad i Oslo og Bergen sammenlignet med Haugesund og Stavanger. Totalt 26 prosent av elevene fra Oslo og 36 prosent av elevene fra Bergen, anså status som svært viktig eller viktig. Det er også færrest av elevene i Bergen som anså status som uviktig. 3 prosent fra Bergen anså status som uviktig, mot 13 prosent fra Stavanger, 9 prosent fra Haugesund og Oslo (for mer detaljer se vedlegg 9).

Helt siden ungdomsskolen har du blitt målt på dine prestasjoner ved å få karakterer.

Synes du det er greit å bli målt på samme måte i arbeidslivet?

På dette spørsmålet svarte de fleste av elevene at de ikke synes det er greit med en slik måling i arbeidslivet. Funnene viser noen forskjeller på kjønn og geografisk beliggenhet. Som tabell 27 viser, er det 33 prosent av guttene som mente dette er greit, sammenlignet med 13 prosent av jentene. Elevene fra Haugesund skiller seg ut, ved at 9 prosent av elevene svarte ”Ja”, sammenlignet med 33 prosent av elevene fra Bergen.

	Jenter (n=93)	Gutter (n=87)	Oslo (n=102)	Bergen (n=33)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)	Totalt (n= 180)
Ja	13%	33%	23%	33%	22%	9%	23%
Nei	62%	48%	58%	48%	48%	64%	56%
Vet ikke	25%	18%	20%	30%	30%	27%	22%

Tabell 27 Elevenes holdninger til prestasjonsmåling i arbeidslivet, fordelt geografisk og på kjønn

Synes du det er greit at lønnen din varierer med dine prestasjoner?

Også på dette spørsmålet var det flere gutter enn jenter som svarte at de synes det er greit. Våre funn tyder derfor på at gutter er mer positiv til prestasjonslønn sammenlignet med jenter. Totalt synes majoriteten av elevene at dette er greit. Tabell 28 viser fordelingen på kjønn og by.

	Jenter (n=93)	Gutter (n=87)	Oslo (n=102)	Bergen (n=33)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)	Totalt (n= 180)
Ja	45%	77%	61%	76%	43%	55%	61 %
Nei	27%	17%	23%	12%	39%	18%	22 %
Vet ikke	28%	6%	17%	12%	17%	27%	17 %

Tabell 28 Elevenes holdninger til prestasjonslønn i arbeidslivet, fordelt geografisk og på kjønn

Har du noen i nær familie som er eller har vært lærer?

Når det gjelder om respondentene hadde nær familie som er eller har vært lærer, var det en jevn fordeling blant kjønnene og geografisk.

	Jenter (n=93)	Gutter (n=87)	Totalt (n= 180)
Ja	53 %	43 %	48 %
Nei	44 %	56 %	50 %
Vet ikke	3 %	1 %	2 %

Tabell 29 Oversikt over andel respondenter med nær familie som er lærer

6.3.2 Holdninger til læreryrket

Har du lyst å bli lærer?

Totalt 15 av 180 respondenter ønsket å bli lærer, som tilsvarer 8 prosent. Det var 11 prosent av jentene, og 6 prosent av guttene som ønsket å bli lærer. Når det gjelder den geografiske fordelingen var det flest fra byene Bergen og Haugesund. 14 prosent av elevene fra Haugesund og 12 prosent av elevene fra Bergen svarte ”Ja”, sammenlignet med 9 prosent av elevene fra Stavanger, og 6 prosent av elevene fra Oslo. Se vedlegg 9 for flere detaljer.

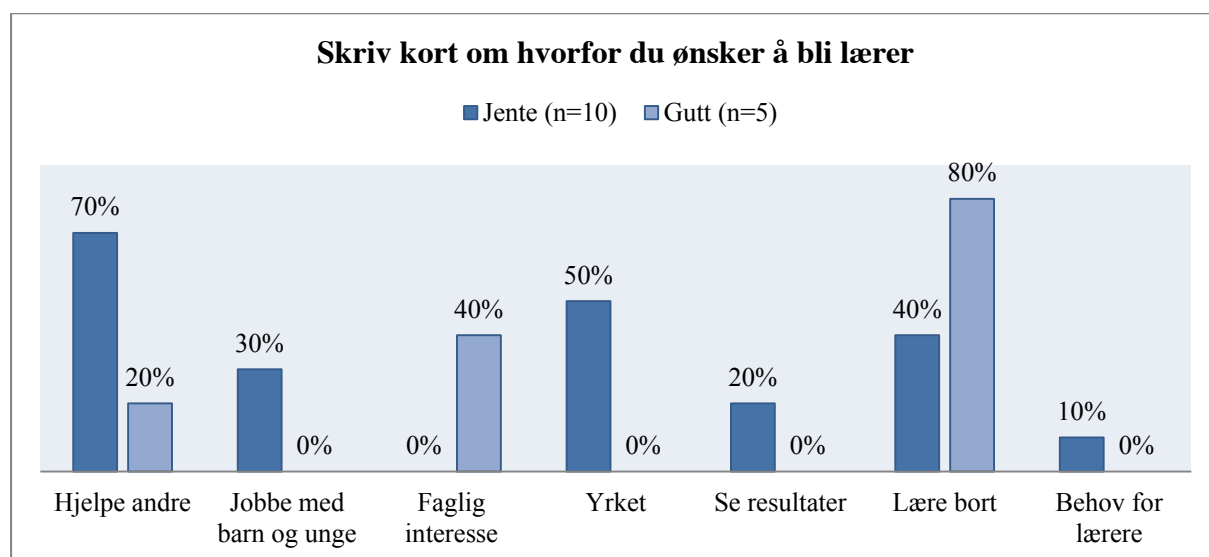
Skriv kort om hvorfor du ønsker å bli lærer

Tabell 30 gir et sammendrag over de faktorene respondentene nevnte på hvorfor de ønsker å bli lærer. Dette spørsmålet ble kun gitt til de respondentene som svarte ja på spørsmålet ”Ønsker du å bli lærer?”.

	Totalt (n=15)
Hjelpe andre	58 %
Jobbe med barn og unge	16 %
Faglig interesse	11 %
Yrket	26 %
Se resultater	11 %
Lære bort	42 %
Behov for lærere	5 %

Tabell 30 Oversikt over hvorfor respondentene ønsker å bli lærer

Som tabell 30 viser begrunnet flest respondenter at de ønsket å bli lærer med at de liker å lære bort, eller at de ønsker å hjelpe andre. Faktoren “yrket” består av svar hvor forskjellige kvaliteter ved yrket er nevnt. Svar som ”... Vite at jobben din er viktig”, ”Fordi jeg synes det virker som et givende yrke” og ”Det virker spennende og utfordrende ...” er svar vi har plassert i denne kategorien. Figur 21 gir en oversikt over hvor mange jenter og gutter som svarte innenfor hver kategori.



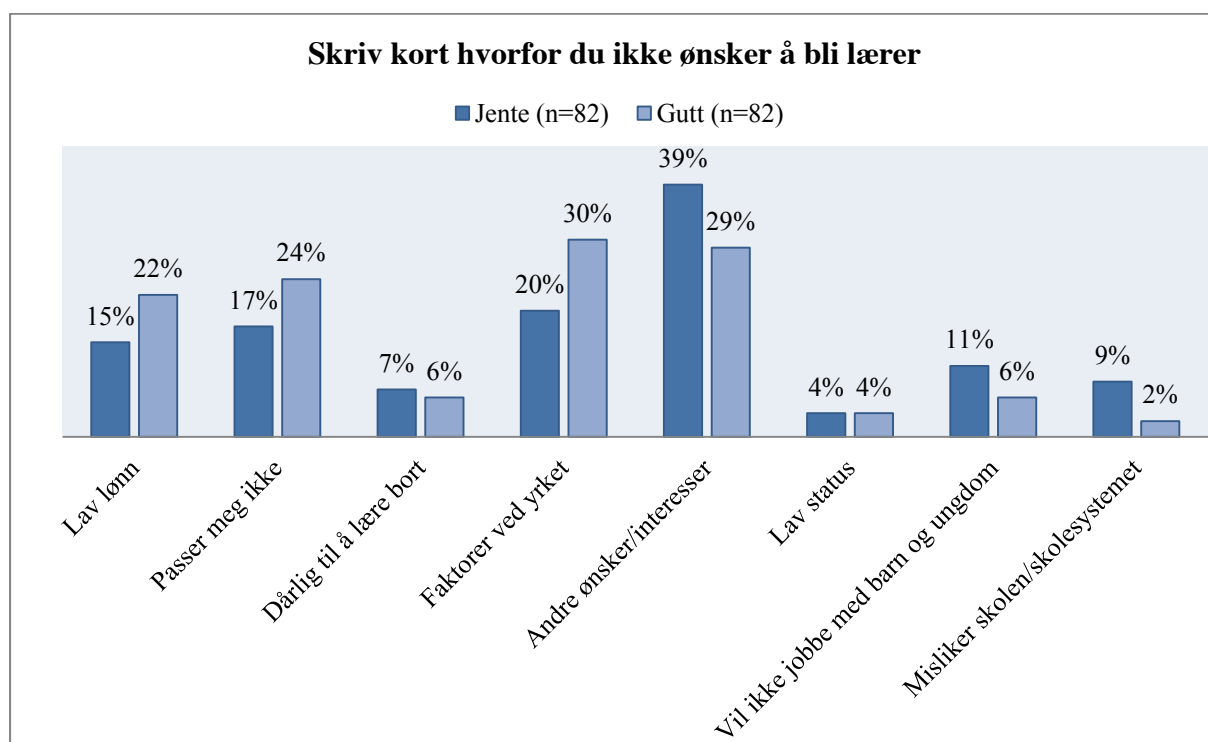
Figur 21 Oversikt over hvorfor respondentene ønsker å bli lærer, fordelt på kjønn

Skriv kort hvorfor du ikke ønsker å bli lærer

Dette spørsmålet ble besvart av de respondentene som ikke ønsket å bli lærer. Tabell 31 gir en oversikt over hvordan respondentene begrunnet at de ikke ønsker å bli lærer. Som vi ser oppga flest respondenter at andre ønsker eller interesser, samt faktorer ved yrket, var årsaken til at de ikke ønsker å bli lærer. Figur 22 viser fordelingen på kjønn.

	Totalt
Lav lønn	18 %
Passer meg ikke	21 %
Dårlig til å lære bort	7 %
Faktorer ved yrket	25 %
Andre ønsker/interesser	34 %
Lav status	4 %
Vil ikke jobbe med barn og ungdom	9 %
Misliker skolen/skolesystemet	5 %

Tabell 31 Oversikt over hvorfor respondentene ikke ønsker å bli lærer



Figur 22 Oversikt over hvorfor respondentene ikke ønsker å bli lærer, fordelt på kjønn

En ingeniør med 3 års utdanning har en gjennomsnittlig startlønn på 480.000 kroner i privat sektor. Til sammenligning har en lærer med 4årig utdanning en startlønn på 410.000 i offentlig sektor. Synes du det er rettferdig at lærere som har 1 år lengre utdanning tjener mindre enn ingeniører?

Tabellen nedenfor viser svarene i prosent både fordelt på kjønn, by og totalt. Som vi kan se fra tabellen er det likt totalt hvor mange som har svart "Ja" og hvor mange som har svart "Nei" på dette spørsmålet. Hvis vi derimot ser på fordeling på kjønn er det flest gutter som har svart "Ja".

	Jenter (n=92)	Gutter (n= 86)	Oslo (n=102)	Bergen (n=31)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)	Totalt (n=178)
Ja	35%	44%	36%	48%	35%	45%	39%
Nei	40%	37%	42%	29%	39%	36%	39%
Vet ikke	25%	19%	22%	23%	26%	18%	22%

Tabell 32 Elevenes meninger om det er rettferdig at en ingeniør med kortere utdanning tjener bedre enn en lærer

Synes du lærere har for lav lønn?

På dette spørsmålet er det ingen store forskjeller på kjønn. Vi finner imidlertid noen forskjeller basert på by, se tabell 33 nedenfor.

	Jenter (n=92)	Gutter (n= 86)	Oslo (n=102)	Bergen (n=31)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)	Totalt (n=178)
Ja	53%	52%	61%	26%	48%	59%	53%
Nei	24%	31%	22%	52%	26%	23%	28%
Vet ikke	23%	16%	18%	23%	26%	18%	20%

Tabell 33 Respondentenes vurdering av nivået på lærerlønnen

Dersom lærere hadde hatt høyere lønn kunne du da tenkt deg å bli lærer?

Dette spørsmålet ble kun stilt til de som svarte "Nei" på spørsmålet "Har du lyst å bli lærer?". Totalt var det 25 elever som svarte ja på dette spørsmålet, hvorav 13 var gutter og 12 jenter. Prosentsatsene i tabell 34 beregnes derfor ut ifra det antallet som svarte nei på dette spørsmålet.

	Jenter (n=82)	Gutter (n= 81)	Oslo (n=96)	Bergen (n=27)	Stavanger (n=21)	Haugesund (n=19)	Totalt (n=163)
Ja	15%	16%	18%	11%	5%	21%	15%
Nei	71%	64%	63%	78%	86%	58%	67%
Vet ikke	15%	20%	20%	11%	10%	21%	17%

Tabell 34 Respondentenes ønske om å bli lærer eller ikke dersom lønnen var høyere

Synes du det er rettferdig at en lærer som gjør en bedre jobb får høyere lønn enn andre lærere som ikke gjør en like god jobb?

Tabell 35 gir en oversikt over respondentenes mening om hvorvidt det er rettferdig å belønne en lærer som gjør en bedre jobb enn andre. Totalt 74 prosent av respondentene mente at dette var rettferdig. Som vi også kan se, er det noen forskjeller knyttet til by.

	Jenter (n=92)	Gutter (n= 86)	Oslo (n=102)	Bergen (n=31)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)	Totalt (n=178)
Ja	71%	77%	70%	87%	78%	68%	74%
Nei	29%	23%	30%	13%	22%	32%	26%

Tabell 35 Respondentenes mening om rettferdigheten av prestasjonslønn for lærere, fordelt på by og kjønn

I dag er lærerlønnen basert på utdanning, antall år som lærer, og om man tar på seg spesielle arbeidsoppgaver. Lønnen avhenger ikke av hvor godt læreren gjør jobben sin. Tror du flere ville valgt læreryrket dersom man kunne oppnå høyere lønn hvis man gjør en god jobb?

Vi ser av tabell 36 at flertallet av respondentene mente at belønning av gode prestasjoner, kunne føre til at flere ønsker å bli lærer. Tabellen viser at gutter er noe mer positiv til dette enn jentene.

	Jenter (n=92)	Gutter (n= 86)	Oslo (n=102)	Bergen (n=31)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)	Totalt (n=178)
Ja	59%	71%	69%	65%	70%	41%	65%
Nei	13%	15%	14%	10%	13%	23%	14%
Vet ikke	28%	14%	18%	26%	17%	36%	21%

Tabell 36 Respondentenes tanker om prestasjonslønn ville gjort læreryrket mer attraktivt

Hvordan vurderer du læreryrkets status sammenlignet med andre yrker?

Her skulle elevene vurdere læreryrkets status ved å velge mellom alternativene: svært høy, høy, middels, lav og svært lav. Som tabell 37 viser, anså majoriteten av elevene læreryrkets status som middels.

	Total (n=177)
Svært høy	1 %
Høy	7 %
Middels	62 %
Lav	23 %
Svært lav	7 %
Gjennomsnitt	2,71

Tabell 37 Respondentenes vurdering av læreryrkets status

Vi fant ingen store forskjeller på kjønn. Når det gjaldt den geografiske fordelingen, tyder våre resultater på at elevene fra Stavanger anså statusen noe høyere sammenlignet med de andre byene. Se vedlegg 9 for mer detaljer.

Synes du lærere har en viktig jobb?

Tabell 38 viser hvordan respondentene vurderte læreryrkets viktighet. Totalt var det 65 prosent som mente at lærere har en svært viktig jobb. Vi fant ingen store forskjeller på kjønn eller by (se vedlegg 9 for mer detaljer).

	Totalt (n=177)
Svært viktig	65 %
Viktig	26 %
Nokså viktig	6 %
Mindre viktig	1 %
Uviktig	2 %
Gjennomsnitt	4,51

(1=Uviktig, 2=Mindre viktig, 3=Nokså viktig, 4= Viktig, 5 =Svært viktig)

Tabell 38 Respondentenes vurdering av læreryrkets viktighet

Hva mener du er de viktigste tingene man kan gjøre for at flere skal velge læreryrket?

Som tabell 39 viser, mente halvparten av respondentene at høyere lønn vil være viktig for at flere skal velge læreryrket. Videre er det svar i kategoriene høyere status og arbeidsbetingelser og autonomi, flest respondenter gir.

	Jenter (n=91)	Gutter (n=86)	Totalt (n=177)
Høyere lønn	45 %	56 %	50 %
Høyere status	18 %	21 %	19 %
Arbeidsbetingelser og autonomi	10 %	10 %	10 %
Prestasjonslønn	3 %	5 %	4 %
Forbilder	7 %	6 %	6 %
Informasjon om lærerutdanningen og yrket	7 %	3 %	5 %
Skolesystemet	7 %	3 %	5 %
Lærerutdannelsen/videreutdanning	8 %	8 %	8 %

Tabell 39 Oversikt over de viktigste tingene respondentene mente kan gjøres for at flere skal velge læreryrket, totalt og fordelt på kjønn

”Arbeidsbetingelser og autonomi” består i all hovedsak av svar hvor respondenten nevner faktorer som mer bestemmelsesrett til lærer, arbeidsmiljø og fysiske forhold på arbeidsplassen som faktorer for at flere skal velge å bli lærer. Eksempler på svar som blant annet ble plassert i denne kategorien er:

”Gi lærerne mer egen vilje/makt eller innspill i hvordan de skal undervise elevene, og ta større del i hvordan skolesystemet skal være. Slik det er lagt opp per dags dato er både usunt, og uengasjerende” (Jente, Oslo, elev).

Kategorien ”forbilder” består av svar som nevner at de lærerne man møter i løpet av sin egen skolegang hadde påvirkning på hvorvidt en ville velge læreryrket. Respondentene mente også at mer eller bedre informasjon om læreryrket og utdanningen er viktig for å tiltrekke seg flere. Denne typen svar er samlet i kategorien “informasjon om lærerutdanningen og yrket”. Flere av elevene trakk også frem at endringer i skolesystemet kunne gi økt søking til lærerutdanningen og yrket. Kategorien “lærerutdanning /videreutdanning” består av svar fra de respondentene som mente at lærerutdanningen burde bli bedre, samt at det burde bli lettere for lærere å få videreutdanning.

6.4 Oppsummering av funn

Tabellen nedenfor viser en oppsummering av våre funn. Vi har her prøvd å samle funnene inn i fem kategorier hvor vi ser på lærerstudentenes, lærernes og elevenes svar. Disse kategoriene er: viktige faktorer for deres valg av utdanning og yrke, lærerlønnen, status, høyere fastlønn og prestasjonslønn.

	Lærerstudentene (n=19)	Lærerne (n=4)	Elevene (n=180)
Viktige faktorer for deres valg av utdanning og yrke	Flertallet begrunnet sitt studievalg med det å jobbe med barn og ungdom og at de liker å undervise.	Flertallet begrunnet sitt yrkesvalg med det å jobbe med barn og ungdom og at de liker å undervise.	Spennende studium, interessante arbeidsoppgaver og høy lønn ble ansett som viktigst av flertallet av elevene.
Lærerlønnen	Flertallet mente at oppbyggingen av lønnen var rettferdig. Videre mente flertallet av	Lærerne er i ulik grad fornøyd med dagens lønssystem. Lønn ble trukket frem	53 prosent av elevene mente lærerlønnen er for lav sammenlignet med ingeniørlønnen.

	studentene at lav lønn var en årsak til rekrutteringsproblemet	som en årsak til rekrutteringsproblemet	18 prosent begrunner at de ikke ønsker å bli lærer med lav lønn.
Status	De fleste anså statusen til læreryrket som lav eller middels. Lav status ble også nevnt som en årsak til rekrutteringsproblemet av over halvparten.	To av lærerne mente statusen er lav, ingen mente den er høy. Lav status ble nevnt som årsak til rekrutteringsproblemet.	Flertallet mente status er nokså viktig i utdannings- og yrkesvalg. De fleste vurderte læreryrkets status som middels. 19 prosent mente høyere status er en av de viktigste tingene en kan gjøre for at flere skal velge læreryrket.
Høyere fastlønn	Lærerstudentene anså høyere lønn som viktig for å rekruttere flere til lærerstudiet. Videre mente studentene at økt lønn kunne gi økt status.	Alle lærerne mente høyere fastlønn ville hatt en positiv effekt på rekrutteringen. $\frac{3}{4}$ mente økt lønn kunne ha positiv effekt på statusen.	Totalt 15 prosent svarte at de kunne tenkt seg å bli lærer dersom lønnen var høyere. 50 prosent mente høyere lønn er en av de viktigste tingene en kan gjøre for at flere velger læreryrket.
Prestasjonslønn	84 prosent av studentene var negativ til bruk av prestasjonslønn i læreryrket. Over halvparten mente at muligheten til å oppnå høyere lønn basert på gode prestasjoner kunne bidra til at flere velger lærerutdanningen. Flertallet av studentene mente at det er viktig for dagens unge å bli belønnet for sine prestasjoner.	Flertallet var skeptisk til prestasjonslønn, fordi det er vanskelig å måle prestasjonene på en rettferdig måte. Halvparten mente prestasjonslønn likevel kunne bidra til økt rekruttering. Lærerne mente også det er viktig for dagens unge å bli belønnet for sine prestasjoner.	61 prosent mente det er greit at lønnen varierer med deres prestasjoner. 71 prosent mente at det er rettferdig at en lærer som gjør en bedre jobb får høyere lønn enn andre som ikke gjør en like god jobb. 65 prosent tror flere ville blitt lærer dersom en hadde hatt mulighet til å oppnå høyere lønn hvis en gjorde en god jobb.

Tabell 40 Oppsummering av kapittel 6 – Presentasjon av funn

7. Analyse

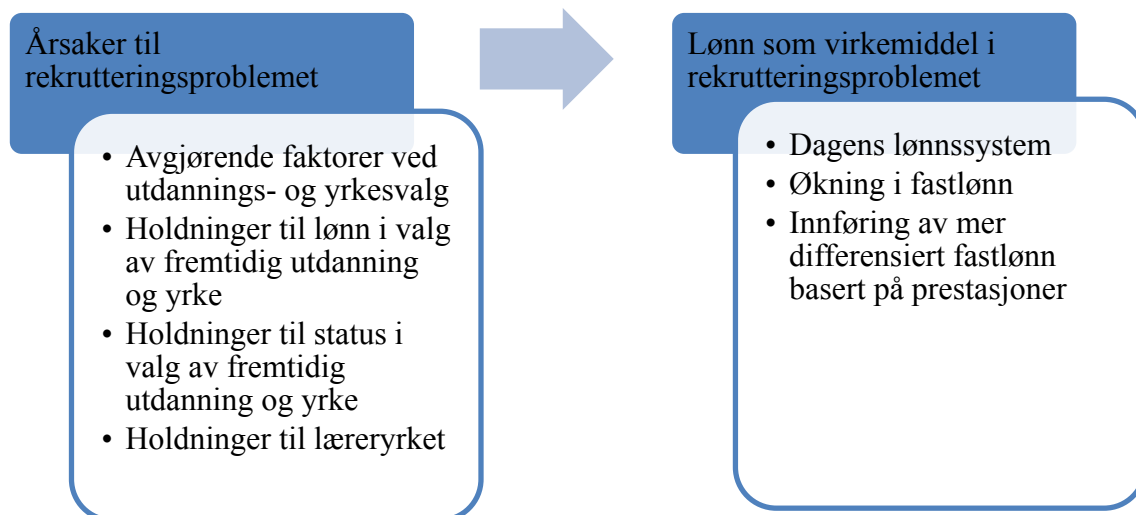
I dette kapittelet presenterer vi vår analyse. Vi vil benytte den informasjonen vi har innhentet gjennom intervjuene med lærerstudenter (kapittel 6.1) og lærere (kapittel 6.2), samt den elektroniske spørreundersøkelsen med elever i den videregående skole (kapittel 6.3). Dette vil vi knytte sammen med relevante teorier (kapittel 2) og empiri (kapittel 3).

Vår problemstilling er todelt, og har som formål å få en dypere forståelse for hvorfor det er et rekrutteringsproblem av lærere i Norge, samt hvordan lønn kan brukes som et virkemiddel for å redusere dette problemet. Vår problemstilling er:

Hvorfor er det et rekrutteringsproblem av lærere i Norge? Kan høyere fastlønn eller mer differensiert fastlønn basert på lærerens prestasjoner bidra til å redusere dette problemet?

For å kunne svare på problemstillingen har vi valgt å dele analysen i to. I den første delen vil vi undersøke hvorfor det er et rekrutteringsproblem av lære i Norge. Her vil hva de unge vektlegger i sitt utdannings- og yrkesvalg analyseres. Det vil også gjøres en analyse av hvordan unges holdninger til lønn og status, samt den generelle holdningen til læreryrket, påvirker deres valg av fremtidig studie og yrke.

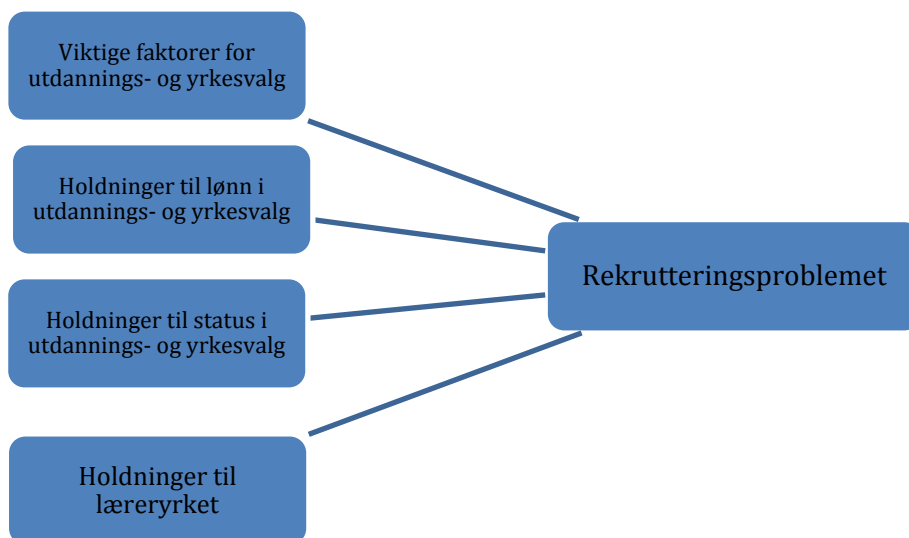
I andre del av analysen vil vi se på hvordan en generell økning i fastlønn eller implementering av mer differensiert fastlønn basert på lærerens prestasjoner, kan bidra til å redusere rekrutteringsproblemet. Når en generell økning i fastlønn vurderes, vil vi se spesielt på hvordan en økning vil påvirke de unges utdannings- og yrkesvalg. Det vil også vurderes hvorvidt en økning i lønn kan påvirke motivasjon, status og oppfatningen av yrket. I analysen av hvordan implementeringen av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner kan påvirke rekrutteringen til lærerne, vil det bli diskutert holdninger til denne type måling, og hvilke fordeler og ulemper et slikt system vil kunne gi. Figur 23 gir en oversikt over kapittel 7 - Analyse



Figur 23 Oversikt over kapittel 7 - Analyse

7.1 Rekrutteringsproblemet

I dette delkapittelet vil vi gjøre en analyse av mulige årsaker til det kommende rekrutteringsproblemet av lærere, med fokus på rekrutteringen inn til lærerstudiet. Figur 24 gir en oversikt over oppbyggingen av dette kapittelet.



Figur 24 Oversikt over første del av analysen

Tilgangen på lærere avhenger av rekrutteringen til lærerutdanningen, avgangen fra læreryrket og rekrutteringen til ledige stillinger. Arbeidsmarkedet for lærere er i likevekt når tilbudet av kvalifisert arbeidskraft er lik etterspørselen. Det er varslet en ubalanse mellom tilbud og etterspørsel, og i 2025 forventes det at vi vil mangle omtrent 38 000 lærere i Norge (Utdanningsforbundet, 2014a; Andersen et al, 2015). I 2015 var det totalt 2 510 personer som

hadde GLU 5-10 og 2 672 som hadde GLU 1-7 som sitt førstevalg. Fra 2014 til 2015 har det vært en økning i søkingen til disse utdannelsene på 8,38 prosent og 8,31 prosent (Samordna opptak, 2015a). Per studieplass var det 1,63 førstevalgsøkere på GLU 5-10 i 2014 (Andersen et al., 2015). Til sammenligning var det 4,18 søkere per studieplass til siviløkonomstudiet ved Norges Handelshøyskole (Samordna opptak, 2015b). Totalt var det 16 436 førstevalgsøkere til økonomi og administrasjonsstudier i Norge i 2015 (Samordna opptak, 2015a). Dette inkluderer ikke søkende til private høyskoler, som Handelshøyskolen BI. Selv om det er varslet et overskudd på 40 000 ferdigutdannede innen økonomi og administrasjon i 2025 (Utdanningsforbundet, 2014a), har denne studieretningen hatt en økning på 6,87 prosent fra 2014 til 2015 (Samordna opptak, 2015a). Hvorfor er det slik at langt færre søker seg til grunnskolelærerutdanninger enn til økonomiske studieretninger til tross for at etterspørselen er høy for lærere og avtakende for økonomer?

7.1.1 Avgjørende faktorer ved valg av fremtidig studie og yrke

Som vist i kapittel 6.3.1, var det faktorene spennende studium, interessante arbeidsoppgaver og høy lønn flest respondenter i spørreundersøkelsen mente var viktigst i valget av fremtidig studie og yrke. Dette er i tråd med undersøkelser gjennomført av Mann et al. (2013), OECD (2014a), Respons Analyse (2014) og Petersen (2010). Disse undersøkelsene finner at de unges interesser har størst betydning for utdanningsvalget. Dette er også i tråd med Petersens (2010) resultater, som viser at respondentene vil basere sitt utdanningsvalg på en avveining mellom interesser og hva de finner utfordrende, samtidig som lønn er av betydning. I undersøkelsen til Respons Analyse (2014) var det 78 prosent av respondentene som mente at interesse for faget eller studieretningen var viktigst. Våre resultater viser at 58 prosent av våre respondenter valgte spennende studium som en del av sin “topp tre”. Når respondentene ble bedt om å velge det viktigste alternativet, var det 18 prosent som valgte spennende studium. I vår undersøkelse anser elevene interessante arbeidsoppgaver som den aller viktigste faktoren for utdannings- og yrkesvalg. At det er noe avvik mellom våre og Respons Analyse (2014) sine resultater, kan skyldes at vår undersøkelse ber elevene vurdere faktorer knyttet til både utdanning og yrke. Respons Analyse (2014) ber derimot respondentene bare om å ta stilling til faktorer knyttet til utdanningsvalg. Petersen (2010) finner også at det er viktig at fremtidige arbeidsoppgaver er interessante. Vi mener at interessante arbeidsoppgaver og spennende studium kan tolkes som at respondentene vektlegger egne interesser i valg av studiet.

At utdanningen og yrke i fremtiden gir høy lønn, ansees som den viktigste faktoren av 18 prosent av våre respondenter. Undersøkelsen gjennomført av Respons analyse viser at 23 prosent av deres utvalg mener at troen på at studiet vil gi god lønn senere er viktig. I motsetning til Respons Analyse finner vi store forskjeller mellom kjønnene når det gjelder viktigheten av lønn. Respons Analyse sin studie viser at 27 prosent av de mannlige respondentene mener troen om å oppnå god lønn senere er viktig, mot 20 prosent av de kvinnelige respondentene. Vi finner derimot at 30 prosent av jentene velger høy lønn blant sin “topp 3”, mot 63 prosent av guttene. Når respondentene ble bedt om å velge det alternativet de mente er det viktigste, var det kun 5 prosent av jentene som valgte høy lønn, mot 31 prosent av guttene.

Våre resultater viser noen geografiske forskjeller når det kommer til viktigheten av lønn. Som tabell 41 viser, er det flest respondenter fra Bergen som mener lønn er den viktigste faktoren i utdannings- og yrkesvalget. Videre ser vi at ingen av elevene fra Stavanger anser lønn som viktigst.

	Oslo (n=102)	Bergen (n=33)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)
Lønn blant topp 3	48 %	61 %	26 %	36 %
Lønn som viktigst	18 %	36 %	0 %	9 %

Tabell 41 Andel elever som har valgt lønn blant sin topp 3 og som det viktigste alternativet fordelt på by

Vi må imidlertid være oppmerksom på at vårt datagrunnlag inneholder geografiske skjevheter, da elever fra Oslo utgjør over halvparten av respondentene. Samtidig må vi være oppmerksom på at fordelingen av kjønn i hver enkelt by, med unntak av Oslo, er skjev. I Stavanger og Haugesund består utvalget av flest jenter, mens utvalget i Bergen har en overvekt av gutter, se tabell 42. Resultatene basert på by isolert, kan indikere at respondentene fra Bergen anser lønn som viktigere enn resten av byene. Som vi tidligere har nevnt, tyder våre resultater på at gutter anser lønn som viktigere enn jentene. At jenteandelen i utvalget fra Bergen er lav, kan forklare hvorfor det tilsynelatende ser ut til at respondentene anser lønn som viktigere enn resten av byene. Dette kan også forklare hvorfor andelen av de som anser lønn som viktig er lavere i Stavanger, hvor utvalget består av flest jenter.

Oslo (n=102)		Bergen (n=33)		Stavanger (n=23)		Haugesund (n=22)	
18 %		36 %		0 %		9 %	
Jente (n=50)	Gutt (n=52)	Jente (n=9)	Gutt (n=24)	Jente (n=17)	Gutt (n=6)	Jente (n=17)	Gutt (n=5)
8 %	27 %	0 %	50 %	0 %	0 %	6 %	20 %

Tabell 42 Andel jenter og gutter per by som valgte lønn som den viktigste faktoren i utdanning- og yrkesvalg

Hvis vi derimot ser på hvordan guttene i de forskjellige byene vurderer viktigheten av lønn, ser vi at guttene fra Bergen anser lønn som viktigere sammenlignet med guttene fra Oslo, Stavanger og Haugesund (se tabell 42). 50 prosent av guttene fra Bergen, anser lønn som den viktigste faktoren i utdannings- og yrkesvalg. Til sammenligning er det ingen av guttene fra Stavanger som mente det samme. Hva dette skyldes er uvisst. En forklaring kan være at undersøkelsen kun er gjennomført på en skole i Stavanger, og skolens beliggenhet og elevenes sosioøkonomiske bakgrunn kan dermed være av betydning.

Vår undersøkelse viser at “lett å få fast jobb” blir ansett som viktig når elevene skal foreta valg om fremtidig utdanning og yrke. Dette kan tyde på at elever vurderer utdanninger og yrker samfunnet har behov for. Respons Analyse (2014) sin studie ga lignende resultater. Totalt 34 prosent av våre respondenter mente dette var en av de tre viktigste faktorene, sammenlignet med 49 prosent i undersøkelsen gjennomført av Respons Analyse. 2 av 19 lærerstudenter oppgir også dette som en motivasjonsfaktor for deres studievalg. I likhet med Respons Analyse finner vi ingen store forskjeller basert på kjønn, men vi finner derimot forskjeller på by. 50 prosent av respondentene fra Haugesund, mente at lett å få fast jobb var en av de viktigste faktorene. Av disse var det 18 prosent som anså dette som viktigst. Til sammenligning var det 6 prosent fra Oslo som mente at dette var det viktigste alternativet, mens ingen av respondentene fra verken Bergen og Stavanger mente det samme.

Våre resultater tyder derfor på at respondentene fra Haugesund påvirkes i større grad av signaler fra arbeidsmarkedet. At Haugesund skiller seg ut her, kan komme av at utvalget fra denne byen i all hovedsak består av jenter (se tabell 19). Jenter er i utgangspunktet mer risikoavers enn gutter, og dette kan føre til at de i høyere grad verdsetter at det er lett å få fast jobb. I hvilken grad dette har betydning for at denne faktoren verdsettes høyt i Haugesund er usikkert. Respondentene fra Stavanger, er tilsvarende fordelt som i Haugesund, men her er det ingen som har valgt denne faktoren som en del av sin “topp 3”. At respondentene fra

Haugesund verdsetter lett å få fast jobb høyt, kan også skyldes at arbeidsmarkedet i dette området, er smalere sammenlignet med større byer. Ungdom fra storbyer trenger dermed ikke ta like stort hensyn til dette når de velger utdanning, da jobbmulighetene normalt er større. Dette kan også bekreftes ved at færrest elever fra Oslo valgte dette alternativet blant sin “topp 3” (se tabell 21).

En studie gjennomført av Arnesen og Strøm (2008) viser at søkningen til ulike typer høyere utdanning er følsom for direkte signaler fra arbeidsmarkedet. Deres resultater indikerer at en nedgang i arbeidsledigheten til en bestemt utdanning fører til økte søkertall. I følge NHO velger de unge utdanning basert på hvilke studier som er populære, samtidig som valgene ofte er impulsive. Dersom vi tolker populære studier ut ifra antall førstevalgsøkere, var sykepleierutdanningen, økonomi og administrasjon, juss og samfunnsfag og psykologi blant de mest populære utdanningene i 2015 (Samordna Opptak, 2015b). Totalt utgjør antall førstevalgsøkere innen disse retningene 41 prosent. Dette er i tråd med funnene til Mann et al. (2013), som finner at i aldersgruppen 17-18 år har 46 prosent av utvalget ambisjoner innenfor 25 av 69 yrkesområder. Dette underbygger NHOs påstand om at de unges utdanningsvalg ofte baseres på popularitet. Ettersom lærerstudiene har få søkere per studieplass, samt få søkere totalt sammenlignet med andre studieretninger, kan det sies at lærerstudiet ikke er et populært valg. Samtidig uttrykker Følgegruppen (Andersen et al., 2015) stor bekymring ettersom et stort antall av søkerne til lærerstudiet er ukvalifiserte og flere høyskoler klarer derfor ikke å fylle plassene. Dette søkemønsteret kan tyde på at dagens ungdom bare i noen grad påvirkes av signaler fra arbeidsmarkedet.

Våre resultater kan tyde på at de unge velger studier og yrke basert på egne interesser, noe som kan være en årsak til rekrutteringsproblemet av lærere. Dette er i tråd med svarene på hvorfor elevene ikke ønsker å bli lærer, hvor de aller fleste begrunnet dette med at de ikke er egnet eller har interesser som er sammenfallende med yrket. 34 prosent av elevene nevner spesifikt at andre interesser og ønsker er årsaken. I likhet med lærerstudentene, begrunnet flertallet av de respondentene som ønsket å bli lærer dette med interesser. Lønn nevnes ikke av noen av respondentene eller intervjuobjektene, som en grunn til at de ønsket å bli lærer. Dette ble heller ikke nevnt av lærerstudentene i undersøkelsen til Petersen (2010). Lønn er allikevel av betydning når det kommer til ønsket om å bli lærer. Lav lønn ble nevnt av 18 prosent av elevene som svarte “nei” på spørsmålet “Har du lyst å bli lærer?”.

7.1.2 Holdninger til lønn i utdannings- og yrkesvalg

Vår undersøkelse viser at majoriteten av respondentene vurderer lønn som viktig i sitt utdannings- og yrkesvalg. Som tabell 43 viser, er våre resultater delvis i samsvar med en undersøkelse gjennomført av Respons Analyse i 2014. Denne undersøkelsen finner at lønn er viktig for flertallet av respondentene. Til tross for dette, konkluderer de med at lønn er av begrenset betydning ved valg av yrke. Som tabellen viser, er ordlyden i svaralternativene forskjellig, samtidig som Respons Analyse ikke har et alternativ midt på skalaen. Dette kan gjøre at fordelingen av våre resultater er noe annerledes. I tillegg til dette ba vi elevene om å ta stilling til viktigheten av lønn ved valg av både utdanning og fremtidig yrke, mens den andre studien kun konsentrerer seg om yrkesvalg på dette spørsmålet.

	Vår undersøkelse (n=180)	Respons Analyse (2014) (n=505)	
Svært viktig	14 %	15 %	I svært stor grad
Viktig	53 %	48 %	I stor grad
Nokså viktig	24 %		
Mindre viktig	7 %	32 %	I liten grad
Uviktig	1 %	2 %	I svært liten grad

Tabell 43 Sammenligning av hvor viktig lønn er i utdannings- og yrkesvalg med resultater fra Respons Analyse (2014)

Som tabell 24 viser, er det elevene fra Bergen som anser lønn som viktigst av byene. 82 prosent vurderer lønn som viktig eller svært viktig, mot 66 prosent fra Oslo. Som nevnt i 7.1.1 kan dette skyldes skjevt utvalg av kjønn. Videre ser vi fra tabell 25 at gutter i gjennomsnitt verdsetter lønn høyere enn jenter. Av de som anser lønn som svært viktig, var det 21 prosent gutter og 9 prosent jenter. Våre resultater tyder dermed på at lønn er viktigere for gutter enn jenter, og at respondentene fra Bergen anser lønn som viktigere sammenlignet med de andre byene.

Ved hjelp av en regresjonsanalyse, som vist i tabell 44, ser vi at kjønn og om respondenten har eller har hatt lærere i familien er signifikant med hvor viktig de anser lønn. De som har lærere i familien er ikke så opptatt av lønn⁴. Videre viser analysen at menn anser lønn som viktig. At kjønn er signifikant, er i motsetning til hva Respons Analyse (2014) fant i sin studie.

⁴ Dette ser vi ved at fortegnet er negativt

				n	180	
Source	ss	df	MS	F (2,177)	10,93	
Model	13.5406	2	6,7703	Prob>F	0,0000	
Residual	109,6593	177	0,6195	R²	0,1099	
Total	123.2	179	0,6882	Justert R²	0,0999	
				Root MSE	0,78711	
	Coef.	Std. Err	t	p> t 	95 % conf. interval	
Mann	0,2462864	0,118012	2,09	0,038	0,0133947	0,4791781
Lærer i familien	-0,4662979	0,1180631	-3,95	0,000	-0,692904	-0,2333054
_cons	3,837082	0,102622	37,39	0,000	3,634562	4,036902

Tabell 44 Regresjonsanalyse: Viktigheten av lønn

Dersom by inkluderes som variabel i regresjonsanalysen, er ikke lenger kjønn signifikant⁵ (se vedlegg 10). Dette kan skyldes multikollinearitet, som betyr at det kan være en lineær sammenheng mellom kjønn og by. Som vi også kan se av tabellen over, er R² lav. Dette betyr at kjønn og lærer i familien kun forklarer 11 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen. Nesten 90 prosent av variasjonen skyldes andre faktorer. Som vi tidligere har nevnt, tyder våre resultater på at elevene i Bergen anser lønn som viktigere sammenlignet med de andre byene. I regresjonsanalysen kan det se ut som at elevene i Bergen mener lønn er viktigere enn elevene i Oslo, men dette er ikke signifikant. At kjønn er signifikant for hvor viktig lønn vurderes av respondentene, kan bekrefte at lønn er en viktigere faktor for gutter enn for jenter i utdannings- og yrkesvalg (se diskusjon i kapittel 7.1.1). Ettersom by ikke er signifikant, kan antydningen til at elevene i Bergen anser lønn som viktigere enn elevene fra de andre byene dermed være drevet av skjevheten i utvalget.

Både vår og Respons Analyse (2014) sin undersøkelse kan tyde på at lønn er en viktig faktor i de unges utdanningsvalg. I følge humankapital teori bør en investering i utdanning gjennomføres, dersom nåverdien av avkastningen på investeringen er høyere enn nåverdien av kostnadene knyttet til å studere (se kapittel 2.1). Nåverdien av avkastningen bestemmes av differansen mellom fremtidig lønn dersom studiene fullføres og fremtidig lønn dersom studiene ikke fullføres. Kostnadene består av direkte kostnader som studielån, lærebøker og

⁵ Lærer i familien er fortsatt signifikant når kontrollvariablene: by, studieretning, om eleven planlegger å studere videre etter videregående og om eleven har eller har hatt deltidsjobb. Se vedlegg 9.

lignende, samt den lønnen en går glipp av ved å studere. I Norge er kostnaden ved utdanning lav, grunnet generøs studiestøtte og at offentlig høyere utdanning ofte er gratis. Dette gjør at den største kostnaden ved å studere er knyttet til tapt inntekt i studieløpet. Dette kan føre til at de fleste investeringer i utdanning er lønnsom. Samtidig kan lave utgifter ved studier åpne for at studentene velger studieretninger hvor avkastningen ved endt studie også er lav. Som fortalt i kapittel 3.2.3, setter OECD spørsmåltegn ved om den norske støtteordningen til studenter kan gi skjeve insentiver i utdanningsvalg. Unge trenger i liten grad å ta hensyn til kostnader knyttet til studier, og kan dermed lettere ta utdanningsvalg som ikke er i tråd med hva som er ønskelig i det norske næringsliv. Som diskutert i kapittel 7.1.1, tyder forskning og våre resultater på at dagens unge i stor grad tar utdannings- og yrkesvalg basert på egne interesser. Sett i sammenheng med dette, kan den norske støtteordningen gi sterke insentiver til å ta slike valg basert på egne interesser.

Når unge står overfor valg av utdanning vil den forventede avkastningen til ulike utdannelse sammenlignes. På spørsmål om lærerstudentene trodde lønn i andre yrker har betydning for om unge velger læreryrket, mente de fleste at dette hadde påvirkende effekt på utdanningsvalget. En av studentene uttalte:

”Det tror jeg er veldig mye. Jeg tror at hvis en person som har karakterer til å komme inn på egentlig hva de vil, velger de noe annet fremfor lærer” (Jente, HiOA, Student)

Dette utsagnet støttes opp av en annen student ved HIOA:

”Ja, man sammenligner jo lønnsnivået i andre yrker selvfølgelig. Så er du glad i et fag, for eksempel matte, så kan du sikkert godt tenke seg å bli mattelærer og du kan godt tenke deg å bli ingeniør for eksempel. Som sitter og regner mye. Og da når ingeniøren tjener så mye bedre, så er jo kanskje valget enkelt for mange” (Gutt, HiOA, Student)

Det finnes også støtte for dette blant elevene i spørreundersøkelsen:

“Fordi jeg ser at lærerne får dårligere arbeidsbetingelser enn tidligere. Lønnen er relativt dårlig. For meg finnes det mange andre yrker som vil være like givende der jeg kan gå inn i en rolle hvor jeg lærer noen noe”. (Jente, Stavanger, elev)

Som studentene og eleven antyder, kan lønn i andre yrker ha stor betydning for unges utdanningsvalg. Hvis unge vurderer ulike studier, og det er forskjeller i forventet lønn, vil den unge, ifølge humankapitalteorien, velge den investeringen i utdanning som gir høyest avkastning. Som respondenten over insinuerer, vil hun kunne oppnå en høyere lønn i andre yrker som er like givende, hvor hun kan innta en rolle tilsvarende lærer. At lønn kan være avgjørende for utdanningsvalg, finner også Petersen (2010). I studien til Petersen (2010) kom det frem at dersom respondentene stod overfor flere interessante utdannelser, kunne lønn avgjøre hvilken som ble valgt. Når unge verdsetter lønn høyt, kan dette føre til flere tilfeller lik respondenten sitert over. Lønn kan overstyre andre faktorer ved et yrke eller utdanning, og bli avgjørende for valg av fremtidig yrke og studie. Boudarbat (2004) finner i sin studie at utdanningsvalg avhenger av forventet inntjening ved endt studie. I denne undersøkelsen oppga to av tre oppgir at "ønske om å forbedre sjansene for en god inntekt" var en viktig faktor ved studievalg.

Som tidligere nevnt, svarte 18 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen at de ikke ønsket å bli lærer nettopp på grunn av lav lønn. Det er derimot vanskelig å vite hvor mye kunnskap dagens unge har om lønnsnivået i Norge, og hva de egentlig mener med "lav lønn". Flere av lærerstudentene vi intervjuet, mente at lærerlønnen ikke er dårlig. En student ved HiB svarte blant annet:

"Når det eneste man hører om lærere og sykepleiere er dårlig lønn og dårlige kår bla bla bla, det er klart at det er ikke alle som har det at det må være penger som må være den store drivkraften. Men det gjør noe med hodet ditt. Når du leser noe om et yrke at det er dårlig lønn og sånn. Og som jeg sa, jeg synes ikke lærerlønnen er dårlig. Hvem er det som har sagt at den er dårlig? Den er dårlig i forhold til han som jobber i oljebransjen og tjener 7-800.000. Da er det dårlig. Men det er bra i forhold til andre ting. Det er en solid lønn. Du dør ikke i fattigdom i en grøft av å bli lærer. Vi har det bra. Det er bare at når vi sammenligner oss med de beste, selvfølgelig vil det ikke bli like bra" (Gutt, HiB, Student)

Hvordan lærerlønnen fremstilles i media kan også ha betydning for hvordan læreryrkets lønnsnivå oppfattes. Da vi søkte på "lærerlønn" på internett, kom overskrifter som "Norsk lærerlønn blant de dårligste" og "Vi må heve lærerlønnen" blant de øverste treffene. Denne type artikler kan legge føringer for hvordan lønnsnivået oppfattes. Når utsagnene i disse

overskriftene presenteres til leseren uten en kontekst eller sammenligningsgrunnlag, vil de unge ikke danne seg en oppfatning om lærerlønnen *faktisk* er dårlig. I vår spørreundersøkelse ønsket vi å gi elevene et referansepunkt og valgte dermed å sammenligne startlønnen til en lærer med fireårig utdanning, med startlønnen til en ingeniør med treårig utdanning. På spørsmålet om de syntes dette var rettferdig, svarte 39 prosent ja. Like mange av respondentene mente at dette ikke var rettferdig. Da vi deretter ga de spørsmålet ”*Synes du lærere har for lav lønn?*”, svarte totalt 53 prosent ja, 28 prosent nei og 20 prosent vet ikke. Sammenlignet med ingeniøryrket mener derfor flertallet av de videregående elevene at lærerlønnen er for lav. Om de derimot hadde svart det samme uten at vi ga dem denne sammenligningen er uvisst.

Som tidligere nevnt, viser undersøkelser at lærerlønnen har hatt en negativ utvikling de siste årene (se kapittel 3.1.1.). Dette har resultert i økte lønnsforskjeller mellom læreryrket og andre yrker. I følge tall fra 2015, var det yrkesgruppen undervisningspersonell som hadde den laveste lønnsutviklingen i perioden 2009-2015 (Andersen et al., 2015, s. 29). Dette kan tyde på at en investering i lærerutdanningen har blitt mindre lønnsom, samtidig som investeringen i andre utdannelse har fått økt lønnsomhet. Dermed kan unge i dag foretrekke å velge andre utdannelse fremfor utdannelse innenfor undervisning. På en annen side er det som nevnt interesser som vektlegges høyest i studievalget. I følge prinsipal-agent teori, må prinsipalen tilby agenten en kontrakt som gjør at agenten tjener minst like mye som alternativkostnaden. Dersom agenten kan tjene mer på å ikke inngå kontrakten, vil kontrakten avslås (se kapittel 2.2). Når undervisningspersonell er den yrkesgruppen som har hatt lavest lønnsutvikling, samtidig som unge anser lønn som viktig i sitt utdannings- og yrkesvalg, kan dette være en forklarende faktor til at unge ikke ønsker å starte lærerutdanningen.

Bourdardbat (2004) fant i sin studie at kvinnelige studenter var mindre opptatt av lønn, sammenlignet med de mannlige. Dette bekrefter også våre resultater. Vi fant at omtrent dobbelt så mange gutter som jenter, valgte høy lønn blant sine tre viktigste faktorer i utdannings- og yrkesvalg. Som tidligere nevnt i dette kapitlet, finner vi at kjønn er signifikant for hvor viktig respondentene anser lønn. I tillegg viste undersøkelsen vår at 67 prosent av de som oppga at de ønsker å bli lærer var jenter. Tall fra Arbeids- og sosialdepartementet (2014) viser at andelen kvinner blant undervisningspersonell var 68 prosent per desember 2014. At kvinner er mindre opptatt av lønn i utdanningsvalg, kan forklare hvorfor læreryrket er kvinnedominerende. Samtidig kan den høye kvinneandelen

forklares ved at jenter har interesser som er mer i tråd med læreryrket. Som et eksempel viser vår undersøkelse at 31 prosent av jentene oppgir “Muligheten til å hjelpe andre” som en av de viktigste faktorene ved studie- og yrkesvalg, mot 8 prosent av guttene. Respons Analyse finner i tillegg at kvinner i større grad søker seg til “myke” fag, som for eksempel pedagogiske- og helsefag.

På spørsmål om hvorfor respondentene ikke ønsket å bli lærer, svarte 22 prosent av guttene at dette hadde med lønn å gjøre. Til sammenligning var det 15 prosent av jentene som svarte det samme. Dette kan tyde på at jenter er mindre opptatt av lønn i sitt yrkes- og utdanningsvalg. Med tanke på at læreryrket er kvinnedominert, kan dette være et tegn på at lønn ikke er en avgjørende årsak til rekrutteringsproblemet av lærere. På en annen side kan lav lønn, nettopp være en årsak til at menn i liten grad søker seg til dette yrket. En av de mannlige lærerne fra Haugesund mente at lønnsnivået for lærere hadde sett annerledes ut, dersom det hadde vært flere mannlige lærere. Dette begrunnet han med at det er vanskelig å mobilisere en lærermasse hvor majoriteten er kvinner, som ikke har lønn som en motivasjonsfaktor. Årsaken til at denne læreren mente at lønn er en større motivasjonsfaktor for menn enn kvinner, er at han er en familiefar og skal forsørge sin familie.

Av de 19 lærerstudentene vi intervjuet, var det ingen av studentene som oppga lønn som en faktor for deres studievalg. Flere av studentene sa at lønn ikke hadde hatt betydning for valget:

“Ja, ikke på grunn av lønnen. Jeg har vel valgt å bli lærer, fordi det var vel den type jobb som vil gi en variert og utfordrende hverdag. Samtidig som at det er anstendig lønn på en måte, og det er en sikker fremtid. Så når man sto litt på vippepinnen, så var lærer noe som oppfylte mange av de kravene jeg så etter i en utdannelse. Men det var ikke på grunn av lønnen. Jeg får tjene penger på andre måter”. (Jente, HiB, Student)

*“Nei, synes nå det virket som et ålreit yrke. Var ikke lønnsmotivert for å si det sånn”
(Gutt, HiOA, Student)*

Studentene fremhever faktorer som ønsket om å arbeide med mennesker, barn og ungdom, samt interessen for undervisning som motivasjonen bak deres utdanningsvalg. Dette bekrefter påstanden om at interesser er av størst betydning for valg av fremtidig studie og yrke.

Samtidig var det mange av studentene som i liten grad hadde satt seg inn i dagens lønssystem for lærere, som igjen underbygger at lønn ikke var av avgjørende betydning i deres studievalg. Lønn ble ikke nevnt som en faktor på spørsmålet *“Hva tror du motiverer dagens unge til å bli lærer?”*. 9 av 19, nevnte muligheten til å gjøre en forskjell som en motivasjonsfaktor. Muligheten til å jobbe med mennesker, barn og ungdom, ble nevnt av ti studenter. En av studentene fra HiB uttalte følgende:

“Jeg tror mye går på at de har lyst til å jobbe med mennesker de også. At de ser på skolen som et sted hvor de selv har trives godt, og at de føler at de kan bidra med noe der. Jeg tror, som dere skriver om også, at lønn er en faktor her, men jeg tror ikke at det er trekkplasteret akkurat for å bli lærer. Så det er mer personlige faktorer tror jeg, som gjør at man velger å bli lærer. At man ser at sin personlighet passer med de kriteriene som skal til for å bli en lærer”. (Jente, HiB, Student)

Til tross for at mange av lærerstudentene mente at lønn ikke var av betydning for deres utdanningsvalg, mente flertallet at lønn er middels viktig eller viktig som motivasjon i læreryrket. Tabell 12 viser hvordan lærerstudentene svarte på spørsmålet *“På en skala fra en til fem, hvor viktig mener du lønn er som motivasjon i læreryrket?”*. Av de fire lærerne vi intervjuet, mente tre av fire at lønn var viktig, mens den siste mente at lønn var svært viktig. Ingen av lærerne begrunnet sitt yrkesvalg med lønn, men trakk frem tilsvarende faktorer som studentene. Studentene mente at lønn alene ikke er tilstrekkelig som motivasjon for å bli eller være lærer. Dette kommer frem på spørsmålet *“Tror du høyere fastlønn kan føre til problemer med at mennesker som ikke har den riktige motivasjonen ønsker å bli lærer?”*. 42 prosent av studentene, mente at dette kunne bli et problem, mens 32 prosent mente at dette ikke ville by på problemer. To av intervjuobjektene uttalte:

”Ja, eller jeg tenker sånn at det er jo ikke lett å være lærer. Jeg tenker at du går på en smell hvis du går etter pengene” (Jente, HiOA, Student)

”Nei, det tror jeg ikke. Fordi at det er et yrke du ikke vil trives i hvis du ikke liker det, hvis du ikke har den riktige motivasjon. Jeg tror ikke penger vil dekke over det du jobber med hver dag. Slik tror jeg det er i veldig mange yrker” (Mann, Haugesund, Lærer).

13 av 19 lærerstudenter, samt noen av lærerne, mente at lav lønn var en av årsakene til rekrutteringsproblemet av lærere. Av de respondentene i vår undersøkelse som ikke ville bli lærer, var det 18 prosent som oppga lav lønn som en av årsakene til dette. Dette, sett i sammenheng med at de unge virker å oppfatte lønn som en viktig faktor i utdannings- og yrkesvalg, kan tyde på at lønn i læreryrket kan føre til lavt tilbud av lærere. En av grunnene til dette kan være, som nevnt tidligere i dette kapitlet, at lærerutdanningen fremstår som mindre attraktiv i forhold til alternativene. På en annen side vektlegger de unge interesser høyest i valg av fremtidig studie og yrke. Dette bekreftes også når vi ser på motivasjon bak lærerstudentenes og lærernes valg om å bli lærer. I henhold til forventningsteori (se kapittel 2.3.2), har mennesker en bevisst forestilling om hvilke konsekvenser eller belønning en jobb vil medføre. Dette kan være belønninger i form av for eksempel lønn. Dersom en ønsker å oppnå høy lønn i sitt fremtidige yrke, og en har forventninger om at lærerutdanningen medfører lav lønn, kan dette føre til redusert motivasjon til å søke lærerutdanningen. Dette gjelder også dersom den unge har en oppfattelse av at studiet og det fremtidige yrket gir lav status, og status er av betydning.

7.1.3 Holdninger til status i valg av utdanning og yrke

Som forventningsteorien sier, kan lav status i et yrke eller utdanning gi lav motivasjon til å søke seg til nettopp disse yrkene eller utdanningene. Flertallet av elevene i vår undersøkelse mente at status er nokså viktig for deres valg av studie og yrke. Totalt 8 prosent av respondentene oppgir at status er uviktig i deres studie- og yrkesvalg, mens de resterende mener status i ulik grad er viktig. I tillegg valgte 12 prosent av elevene høy status som et av de tre viktigste faktorene for valg av studie og yrke. Det var imidlertid kun 1 prosent som mente at høy status var den aller viktigste faktoren.

				n	180	
Source	ss	df	MS	F (2,177)	3,61	
Model	6,9588	2	3,4794	Prob>F	0,0291	
Residual	170,7022	177	0,9644	R²	0,0392	
Total	177,6611	179	0,9925	Justert R²	0,0283	
				Root MSE	0,98205	
	Coef.	Std. Err	t	p> t 	95 % conf. interval	
Mann	0,286473	0,1472391	1,95	0,053	-0,0040969	0,577043
Lærer i familien	-0,2422711	0,1473028	-1,64	0,102	-0,5329668	0,484247
_cons	2,805068	0,1280375	21,91	0,000	2,552391	3,057744

Tabell 45 Regresjonsanalyse: Viktigheten av status

Som tabell 26 viser, anser gutter i noen grad høy status som viktigere enn jenter. 16 prosent av jentene anså status som viktig eller svært viktig, mot 32 prosent av guttene. Ved hjelp av en regresjonsanalyse, vist i tabell 44, finner vi at mann og lærer i familien er signifikant. Dette betyr at status er av større betydning for gutter enn for jenter. Etersom lærer i familien har negativt fortegn, betyr dette at de respondentene som har noen i nær familie som er eller har vært lærer anser status som mindre viktig. Forklaringskraften til de uavhengige variablene, mann og lærer i familien, er lav. Det er andre faktorer som også er av betydning for hvordan unge vurderer viktigheten av status. Dersom by inkluderes som forklaringsvariabler i analysen, økes forklaringskraften minimalt⁶. Den lave økningen kan skyldes lineær sammenheng mellom byene, grunnet skjevt utvalg mellom kjønn. For mer detaljer, se vedlegg 9.

62 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen oppfattet læreryrkets status som middels høy. Undersøkelsen viser ingen store forskjeller basert på kjønn, men noen geografiske avvik finnes. Resultatene tyder på at elevene fra Stavanger anser statusen til læreryrket som noe høyere sammenlignet med de andre byene. Til sammen 27 prosent av disse anser statusen som høy eller svært høy, sammenlignet med 8 prosent totalt (se vedlegg 8). Dersom vi isolert ser på de som ønsker å bli lærer, anser disse statusen til læreryrket som generelt høyere sammenlignet med totalen. Dette kan forklares av at de som ønsker å bli lærer, er mer

⁶ Lærer i familien er også signifikant når flere kontrollvariabler inkluderes, som by. Mann er derimot ikke signifikant når by inkluderes. Se vedlegg for mer detaljer.

tilbøyelig til å se de positive sidene ved sitt yrkesvalg. Deres ønske om å bli lærer kan overskygge de negative sidene og føre til at de anser statusen som høyere, sammenlignet med de som ikke ønsker å bli lærer.

I motsetning til respondentene i spørreundersøkelsen, oppfattet flertallet av lærerstudentene og lærerne statusen som lav. En student ved HiB uttaler følgende

“Når vi alltid fokuserer på hva vi er dårlige på, hva norsk skole er dårlig på, så er det jo lærerne det går utover og da får en ikke en god status. Nei, det er jo klart at det er andre tider, det er ikke sånn som når presten, lensmannen og læreren var de i bygda som hadde respekt”. (Mann, HiB, Student)

Oppfattelsen om at statusen er lav underbygges av en annen student ved HiB:

“Jeg oppfatter vel den som ganske lav, fordi jeg selv fortsatt setter den ganske lavt. Og det er jo en uting, virkelig. Det bidrar jo til å skape de holdningene som faktisk er, men jeg vet med meg selv at hvis jeg hadde vært på et vorspiel med for eksempel NHH-studenter, så hadde jeg sagt at ”jeg er bare lærerstudent”, jeg ville på en måte lagt det ned på det nivået uten at det egentlig ikke skulle vært sånn. Jeg skulle på en måte ha reist meg opp og sagt ”jeg er lærerstudent, jeg syntes det er drit fett”” (Jente, HiB, Student)

Som tidligere nevnt, oppfatter ikke majoriteten av respondentene i spørreundersøkelsen statusen i læreryrket som lav. Elevene blir ikke møtt med de samme negative holdningene til yrket som lærerstudentene og lærerne, noe som kan medføre at elevene anser statusen noe høyere. Respondentene i vår undersøkelse mener ikke status i fremtidig utdanning og yrker er viktig for valget, men det kan allikevel være av betydning. 4 prosent av de som oppga at de ikke ønsker å bli lærer, begrunnet dette med blant annet lav status. I henhold til Herzbergs tofaktorteori (se kapittel 2.3.4) er status en av de viktigste hygienefaktorene. Dette betyr at status ikke skaper trivsel når den er til stede, men kan skape mistrivsel dersom den er fraværende. Et yrke som blir ansett som et lavstatus yrke kan dermed føre til mistrivsel. Dersom lav status påvirker lærernes trivsel i jobben, kan dette føre til at flere som er utdannet som lærer slutter i skolen. Samtidig kan det gjøre læreryrket mindre attraktivt for de som skal velge utdanning. En rapport utarbeidet av OECD (Carlsen et al., 2014) finner at mindre enn

en tredjedel av lærerne på tvers av deltakerlandene mener undervisning er et verdsatt yrke i samfunnet (se kapittel 3.1.2). I denne rapporten hevdes det at en slik oppfattelse av egen yrkesstatus kan ha betydning for rekrutteringen til lærerutdanningen. Dersom fraværet av status skaper mistriivsel blant lærerne, kan dette påvirke hvordan lærerne fremstår for elevene. Hvis lærerne har en negativ utstråling, eller tydelig uttrykker sin misnøye for elevene, kan de fremstå som dårlige forbilder. Noen av respondentene i vår undersøkelse fremhever hvordan lærerens holdning kan påvirke rekruttering til yrket:

“Lage et mer positivt forhold til læreryrket og at flere lærere er mer positive, slik at dette kan smitte over på elevene som nå skal velge hva de skal gjøre” (Jente, Oslo, elev)

“Har aldri hatt noen tanker om å bli lærer og det er ikke noe som interesserer meg. Har og en del dårlige syn på læreryrket etter hva lærere som jeg har hatt selv, og hvordan jeg synes skolesystemet i Norge fungerer” (Jente, Haugesund, elev)

Både lærerne og lærerstudentene vi intervjuet trakk frem lav status som en av årsakene til rekrutteringsproblemet av lærere. I vår undersøkelse var det totalt 30 prosent som vurderte statusen til læreryrket som lav i ulik grad. Av disse vurderte 23 prosent statusen som lav og 7 prosent som svært lav. Våre resultater viser videre at gutter i noen grad verdsetter høy status høyere enn jenter (Se tabell 26). Dette kan bety at dersom et yrke har lav status, kan dette ha større påvirkning på gutter enn jenter. Samtidig kan det bidra til at gutter i større grad velger bort yrker med lav status enn jenter. Totalt 4 prosent av de respondentene som ikke ville bli lærer, begrunnet dette med lav status i yrket. At status kan være av betydning for rekruttering til læreryrket, trekkes frem av totalt 15 av 19 lærerstudenter. Lærerstudentene uttalte blant annet:

”Du hører jo på folk at de vil på en måte ha kule yrker eller yrker med høy status. Yrker som er litt høyt på strå. Du møter sjeldent en 15-åring som sier han vil bli lærer” (Mann, HiB, Student)

”Ja, det kan det sikkert gjøre. Mange vil jo gjerne ikke ha et yrke der de vet de kommer til å bli trykket ned i gjørmene hver dag” (Kvinne, HiB, Student)

På en annen side, anså de fleste av elevene statusen til læreryrket som middels sammenlignet med andre yrker. I henhold til tofaktorteorien vil status da ha begrenset betydning. Dersom lav status i læreryrket har ført til mistriivsel blant lærerne, kan en økning i status føre til at denne mistriivselen forsvinner. Videre viser studier at oppfattelsen av læreryrkets status ofte er knyttet tett mot egne opplevelser fra skolen (Petersen, 2010, s. 30). Dette kan bety at positive opplevelser fra skolen, påvirker elevenes oppfattelse av læreryrkets status i positiv retning. Slike opplevelser kan være en forklaring på hvorfor elevene anser statusen noe høyere enn lærerstudentene og lærerne. Resultater fra Petersen (2010) sin studie viser at i Norge anses yrkets viktighet for samfunnet, som viktigere enn at yrket gir status. Ettersom majoriteten av elevene i vår undersøkelse anså læreryrket som viktig, vil dette derfor ha en positiv effekt på attraktiviteten til yrket. Videre betyr dette at en vurderingen om at yrket har en status som er ”midt på treet”, ikke vil være av like stor betydning. Petersen (2010) viser til studier som viser at statusen ikke nødvendigvis har falt. Utdanningen og yrket er i konkurranse med andre utdanninger og yrker, noe som kan ha ført til at læreryrket ansees som mer ordinært enn før (Petersen, 2010, s. 30). Sammenlignet med andre yrker kan dermed statusen til læreryrket oppfattes som lavere. Petersen (2010) finner at i Finland ansees lærernes samfunnsmessige betydning med prestisje og anerkjennelse. Sammenlignet med de andre nordiske landene, inkludert Norge, har lærerutdanningen og yrket mistet sin status. Elevene i vår undersøkelse anså ikke status som det viktigste for valg av utdanning og yrke, men status var likevel av betydning. Lav status i læreryrket kan derfor bidra til å gjøre yrket mindre attraktivt i forhold til andre yrker.

7.1.4 Holdninger til læreryrket

I vår spørreundersøkelse var det 15 av totalt 180 elever som oppga at de ønsker å bli lærer. Det var altså 92 prosent av det totale utvalget som ikke ønsket å bli lærer. Både lærerne og lærerstudentene mente at de holdningene samfunnet og dagens unge har til læreryrket, kan være en av årsakene til rekrutteringsproblemet. Seks av studentene mente at dette hadde en betydning. Studentene mente at mennesker oppfatter læreryrket som blant annet slitsomt, utfordrende og kjedelig. Følgende uttalelser fra elever som svarte at de ikke ønsket å bli lærer, kan bekrefte dette:

”Det virker som en slitsom og kjedelig jobb. Hadde ikke passet meg personlig”.
(Jente, Oslo, elev)

”Fordi det virker kjedelig, og det virker som det er veldig mye det samme”
(Jente, Stavanger, elev)

”Virker stressende. Tror også det kan være litt kjedelig å gå gjennom samme pensum år etter år, lite variasjon. Er også relativt dårlig betalt” (Gutt, Stavanger, elev)

Totalt 25 prosent av de som ikke ønsker å bli lærer begrunnet dette med faktorer som kjedelig, slitsomt, mye arbeid, stressende, ikke nok utfordringer og lignende (se tabell 31). Dette er i tråd med en studie av Petersen (2010), som finner at unge mener at lærere har et ensformig arbeid, med manglende utviklingsmuligheter. Som flere av lærerstudentene nevnte under intervjuene, har alle hatt eller har et forhold til en lærer og opplevd hvordan en lærer er i jobbsammenheng. Dette mener de fører til at alle har en oppfattelse og mening om læreryrket, som ofte påvirkes av egne erfaringer med lærere. Noen av lærerstudentene uttalte:

”... samtlige har vært i kontakt med en lære, vært i kontakt med en skole, og har erfaring fra de er veldig små til de er ganske voksne og har derfor en formening om yrket. De har følt et tett bånd til en lærer i løpet av livet sitt, og føler at de vet akkurat hva de gjør i jobben sin og har et bilde på hvor stor den arbeidsmengden er” (Jente, HSH, Student)

”Kanskje ikke læreryrket er et spennende alternativ både lønnsmessig og fordi du har forholdt deg til en lærer i 13 år og du vet at de er gamle grå og kjedelig, eller at folk ikke har lyst til det” (Mann, HiB, Student)

Flere av lærerstudentene mente at elevene ikke ser læreryrket fra den ”andre siden av pulten”, og at dette gir dem et uriktig bilde av læreryrket. Fem av lærerstudentene mente at dårlig eller feil informasjon kunne være en av årsakene til rekrutteringsproblemet. De mente at mennesker har en feil oppfattelse av hva det innebærer å arbeide i skolen. En av lærerstudentene sa blant annet:

”... veldig mange ser på det som et kjedelig yrke, og utakknemlig yrke. At du gjør det samme om og om igjen. Det er lett for folk å se på det fremfor det som er bra” (Jente, HiOA, Student)

Disse oppfattelsene kan derimot fremkomme på bakgrunn av hvordan lærerne fremstår for elevene, og lærernes egne holdninger. Enkelte av elevene mener det finnes for mange dårlige lærere, som kan bidra til å skape dårlige holdninger til yrket. På spørsmålet om hva som kan gjøres for at flere ønsker å bli lærer, svarte noen av elevene følgende:

”Det viktigste man kan gjøre for at flere skal velge læreryrket er å være en best mulig lærer, og vise hvor flott læreryrket kan være gjennom en god jobb” (Gutt, Oslo, elev)

”Forbedre inntrykk av lærere under ungdomsfase, for at man ikke skal skape et fjernt- eller hatforhold til dette yrket” (Gutt, Bergen, elev)

En annen årsak til hvorfor unge har en slik oppfattelse av læreryrket, kan komme av deres egne interesser. Dersom de ikke interesserer seg for fagene, kan dette gjøre at de oppfatter læreryrket som kjedelig. Elevenes trivsel på skolen kan også ha betydning for deres holdninger til læreryrket og hvorvidt de ønsker å velge lærerutdanningen. Det er rimelig å anta at sannsynligheten for at en elev som mistrives på skolen søker lærerutdanningen er lavere, fremfor en som trives. Dette gjelder også dersom en ikke interesserer seg for fagene en har på skolen. Flere av elevene som ikke ønsker å bli lærer, begrunnet dette med at de var skolelei og dermed ikke ønsket å jobbe i skolen. Eksempler fra spørsmålet ”Skriv kort om hvorfor du ikke ønsker å bli lærer” som bekrefter dette, er blant annet:

”Jeg er allerede lei av skolen, orker ikke å være her resten av livet” (Jente, Stavanger, elev)

”Fordi jeg ikke er noe spesielt interessert i fagene vi har på skolen, oppgavene som blir gitt og jeg vil ikke vurdere andre. Det virker kjedelig” (Jente, Oslo, elev)

”Det blir som å gå på skole resten av ditt liv” (Gutt, Stavanger, elev)

Samtidig kan mistrivsel i skolen gi motivasjon til å søke læreryrket. Mistrivsel kan gi et ønske om å bidra til forbedring i skolen og sikre at ungdom får en bedre opplevelse av skolen enn hva de selv hadde. Dette nevnes av noen av lærerstudentene.

Mye tyder dermed på at hvordan lærerne fremstår, kan ha betydning for hvordan unge anser læreryrket og på den måten påvirker hvilke holdninger de har til yrket. Samtidig kan negative holdninger til læreryrket komme av mistriivsel i skolen eller liten interesse for fag. Disse holdningene kan også påvirkes av hvordan læreryrket fremstilles i media.

Læreryrket er et yrke som ofte omtales i media. Negativ omtale i media og i hjemmet, ble trukket frem av ti lærerstudenter som en av årsakene til rekrutteringsproblemet, og ble også nevnt av lærerne. Flere av studentene mente at de negative sidene vektlegges i for stor grad, i forhold til de positive sidene. To av studentene uttalte blant annet:

”I dagens samfunn så har ikke lærere et godt rykte. Det har vært mye i media når det gjelder lønn og dette med arbeidstidskonflikter og sånne ting. Jeg tror det har mye å si at det er veldig mange, vet ikke om jeg kan si ser ned på lærerne, men vi har fått et ganske dårlig rykte. Vi bare klager, vi skal bare ha ferie, vi vil ha høyere lønn. Alt det der. Sånn generelt så er det ikke så attraktivt å bli lærer. Og så tror jeg at det er mange som tenker at det er slitsomt, noe det er i perioder. At det er masse utfordringer, det kan kanskje skremme noen fra å begynne på lærer” (Jente, HiB, Student)

”Jeg synes jo måten vi blir omtalt på av politikere og i media er et stort problem. Det er jo ikke veldig lukrativt å være i et yrke som er så utskjelt hele tiden” (Jente, HiOA, Student)

I likhet med vår undersøkelse, finner Petersen (2010) at media er mer opptatt av å fokusere på problemene ved skolen, enn det som fungerer bra. Petersen (2010) trekker også frem i sin studie at media har spilt en rolle i at læreryrket har mistet sin status i Norge, i likhet med andre nordiske land. Negativ omtale i media kan bidra til å påvirke hvordan mennesker oppfatter læreryrket, og på den måten påvirke holdningene deres til yrket. En elev svarte følgende i spørreundersøkelsen når hun skulle beskrive hvorfor hun ikke ønsker å bli lærer:

”Det er ikke noe jeg har drømt om, men høres egentlig spennende ut. Synes ikke det er så attraktivt med all kritikken folk i læreryrket får” (Jente, Oslo, elev)

Dette bekrefter dermed at negativ omtale kan påvirke attraktiviteten til yrket og videre påvirke unges ønske om å bli lærer, noe som er i tråd med Petersen (2010) sin studie. Lærerstudentene vi intervjuet nevnte også at hvordan læreryrket blir omtalt i hjemmet, påvirker de unge om de ønsker å velge lærerutdanningen eller ikke. En av studentene sa blant annet:

”Men det som jeg tror påvirker det mest, er den samtalen folk har over kjøkkenbordet med ungene sine. De snakker ned lærerne, rett og slett” (Jente, HSH, Student)

I følge funn fra studien til Respons Analyse (2014) valgte 8 prosent av 264 studenter studier på bakgrunn av anbefaling fra familien. Dersom familiemedlemmer anser yrket som et lavstatus yrke eller et krevende yrke, kan dette ha betydning for unges utdanningsvalg. I tillegg finner en studie gjennomført for NHO (2015) at ni av ti foreldre vil rådgi sine barn i studie- og karrierevalg. Samtidig opplever to av tre foreldre med barn i ungdomsskolen at deres barn vektlegger deres råd (Se kapittel 3.2.3). Dette tyder derfor på at hvordan læreryrket omtales i hjemmet og hvilke holdninger foreldre har til yrket, kan være av betydning for de unges valg av studier. På den måten kan dette påvirke rekrutteringen. Fremstillingen av yrket i media kan ha stor betydning for hvordan foreldrene omtaler læreryrket og hvilke holdninger de har. På spørsmålet *”Hva mener du er årsaken til at det er et rekrutteringsproblem av lærere?”*, svarte en av lærerne vi intervjuet blant annet:

”Det tror jeg er mye på hvordan en lærer blir fremstilt i dag. Det er ikke lenger status. Du blir fremstilt som dårlig utdannet, feil utdannet. Du har bare ferier og slapper av. Gjør ingenting. Det tror jeg er et mye større issue enn lønn” (Mann, Haugesund, Lærer)

Det er mye som tyder på at holdningene til yrket, generelt i samfunnet, er dårlig. Flere lærerstudenter sa at de ofte ble møtt med negative kommentarer dersom de sa de skulle bli lærer. Noen uttalelser som bekrefter dette er:

”Hvis jeg sier jeg går på lærer så er det ”Åja, du gjør det ja, okei. Det er bare sånn tulle studier. Hvorfor går du det?”. De tror at det ikke er vanskelig å komme inn, det er ikke vanskelig å gå her og eksamenene er ikke vanskelige” (Jente, HiB, Student)

”Når jeg har snakket med folk om at jeg vil bli lærer så har jeg fått tilbake ”Det passer du til. Du er en veldig utadvendt person og jeg tror du vil klare deg veldig bra som lærer. Det passer du til”. Så er det også andre da som kanskje har vært lærer og sagt ”Ja, jeg ville ikke akkurat ha anbefalt det til mine egne unger, men kanskje det vil fungere for deg”” (Jente, HSH, Student)

Dette viser hvilke holdninger mennesker har til læreryrket. Dersom de som vurderer læreryrket blir møtt av slike holdninger, kan dette bidra til at yrket velges bort. Dette kan spesielt gjelde dersom slike holdninger kommer fra foreldre eller andre i nær relasjon til den unge.

Ettersom læreryrket ofte trekkes inn i politikken og ved valg, kan dette også ha en betydning for hvilke holdninger som blir skapt i samfunnet. Fem av lærerstudentene nevnte at ”politikk” kunne være en årsak til rekrutteringsproblemet. Studentene mente at politikerne stadig omtaler skolen og lærerne negativt, og hele tiden fokuserer på hvordan skolen skal bli bedre. Dersom politikerne hele tiden uttaler at lærerne er for dårlige og at skolen må bli bedre, kan dette bidra til å gjøre lærerutdanningen og yrket mindre attraktivt. Samtidig kan det skape dårlige holdninger til læreryrket, da det kan føre til at mennesker oppfatter at lærerne gjør en dårlig jobb. I tillegg kan det føre til at læreryrket oppfattes som slitsomt, da det hele tiden gjøres endringer og at yrket brukes som et politisk virkemiddel. Dette bekreftes av studien til Petersen (2010), som finner at politikerne er med på å fjerne statusen. På en annen side kan det sende ut signaler om at læreryrket er et viktig yrke, ettersom politikerne er så opptatt av dette.

Åtte av respondentene i undersøkelsen vår som oppga at de ikke ønsker å bli lærer, sa at de anså læreryrket som en ”reserveplan”. Dette kan også si noe om hvilke holdninger de unge har til læreryrket. Tre eksempler på dette er:

”Har ønske om å gjøre noe annet enn å bare undervise, jeg vil bruke kunnskapen selv, ikke bruke hele livet på å lære den bort til andre. Læreryrket blir et alternativ, dersom jeg ikke får gjennom de andre yrkene jeg vil ha” (Jente, Haugesund, elev)

”Har andre retninger jeg ønsker å gå, men ser ikke bort fra at jeg kan bli lærer hvis jeg ikke får de jobbene jeg opprinnelig sikter etter” (Gutt, Stavanger, elev)

”Jeg kunne eventuelt blitt gymlærer, men har større mål enn å bli lærer. Liker å være aktiv, ” (Gutt, Haugesund, elev)

Det kan virke som noen av elevene mener at læreryrket kun er ”bra nok”, dersom deres andre ønsker ikke blir realisert. En av lærerstudentene hadde lagt merke til at noen i hennes klasse hadde valgt lærerutdanningen for å ha noe å gjøre på. I tillegg var det fire av lærerstudentene som begrunnet sitt valg av lærerutdanningen med mangel på noe annet eller at det var tilfeldig. På bakgrunn av dette kan det virke som at noen velger lærerutdanningen som en siste utvei. Dette kan for eksempel være fordi de ikke har karakterene til å komme inn på det de vil eller fordi de ikke vet hva de vil.

Både svarene fra spørreundersøkelsen om hvorfor elevene ikke ønsker å bli lærer, og svarene vi fikk fra intervjuene indikerer at mange har negative holdninger til læreryrket og mener at det er et kjedelig og slitsomt yrke. På en annen side mente majoriteten av elevene at læreryrket er svært viktig. Dette er i tråd med at lærerstudentene oppfattet at mennesker ser på læreryrket som et viktig yrke. Dette tyder derfor på at det også er positive holdninger til læreryrket. Det er derimot usikkert om disse holdningene er skapt av media, politikerne, lærerne, eller noe annet.

Det kan diskuteres at årsaken til at 30 prosent av elevene oppfatter læreryrkets status som lav i varierende grad sammenlignet med andre yrker, kan skyldes negativ omtale i media, i hjemmet eller av politikere. Læreryrket er et yrke som omtales mye i media, både positivt og negativt. Ettersom ungdom følger mye med på hva som skjer i media blant annet gjennom sosiale medier, kan dette dermed være av betydning. Mye negativ omtale kan bidra til å redusere attraktiviteten, og således ha en betydning for søkingen til lærerstudiet.

7.1.5 Oppsummering av første del av analysen

Tabellen nedenfor gir en oppsummering av analysens første del. Som vi ser, har vi nå sett på hvilke faktorer som er av betydning for utdannings- og yrkesvalg, samt hvordan holdninger til lønn, status og læreryrket kan påvirke rekrutteringen til lærerstudiet.

Tema	Mulig effekt på rekrutteringen
Avgjørende faktorer ved valg av fremtidig studie og yrke	I vår analyse finner vi at spennende studium, interessante arbeidsoppgaver og høy lønn er de faktorene flest anser som viktigst i utdannings- og yrkesvalg. Lett å få jobb anses også som en viktig faktor, spesielt i Haugesund. Flere av de mannlige respondentene anser høy lønn som en av de viktigste faktorene sammenlignet med de kvinnelige respondentene. Bergen skiller seg også ut når det gjelder høy lønn, hvorav 61 prosent av elevene mente at dette er en av de viktigste faktorene i utdannings- og yrkesvalg. Våre studier tyder på at dagens ungdom i stor grad velger studier ut ifra interesser, og i liten grad påvirkes av signaler fra markedet.
Holdninger til lønn i utdannings- og yrkesvalg	<p>I likhet med andre studier, finner vi at majoriteten av våre respondenter anså lønn som viktig i sitt utdannings- og yrkesvalg. Det kan se ut som at elevene fra Bergen vurderer lønn som viktigere sammenlignet med de andre byene. Dette kan derimot skyldes en skjevhet i utvalget, da flertallet av elevene fra Bergen er gutter. Gutter anser lønn som viktigere sammenlignet med jenter, og de med lærer i familien anser lønn som mindre viktig enn resten. Både lærerstudentene og lærerne mente at lærerlønnen kan være en av årsakene til rekrutteringsproblemet.</p> <p>Det er mye som tyder på at lønnsnivået til læreryrket sammenlignet med andre yrker, påvirker yrkets attraktivitet. Over halvparten av elevene anså lærerlønnen som for lav sammenlignet med lønnsnivået til ingeniører. Til tross for at ingen av lærerne eller lærerstudentene hadde valgt lærerstudiet og yrket på grunn av lønn, begrunnet 18 prosent av elevene at de ikke ønsket å bli lærer med lav lønn.</p>
Holdninger til status i valg av utdanning og yrke	Lav status ble nevnt av både lærerne og lærerstudentene som en medvirkende faktor til rekrutteringsproblemet. Flertallet av elevene i spørreundersøkelsen anså status som nokså viktig i sitt utdannings- og yrkesvalg. Status er ikke avgjørende for valget, men våre resultater indikerer allikevel at det er av betydning. Videre finner vi at majoriteten av elevene mente at statusen til læreryrket er middels høy. Til sammenligning anså flertallet av lærerne og lærerstudentene at statusen er lav. Dette kan komme av at lærerne og lærerstudentene blir ofte møtt med negative holdninger når de informerer andre om sitt utdannings- og yrkesvalg. Samtidig kan en slik oppfattelse av egen yrkesstatus ha betydning for hvordan elevene oppfatter læreren som et godt forbilde, og på den måten bidra til å gjøre yrket mindre attraktivt. Lav status ble også nevnt som begrunnelse av noen elever for hvorfor de ikke ønsket å bli lærer.
Holdninger til læreryrket	En stor del av dagens unge anser læreryrket som blant annet kjedelig, slitsomt og stressende. En slik oppfattelse gjør yrket mindre attraktivt. Lærerstudentene mente at elever får et uriktig bilde av læreryrket og mener feil og dårlig informasjon kan være årsaken. Videre er det mye som tyder på at hvordan lærerne fremstår overfor elevene, kan ha betydning for hvordan unge anser læreryrket og hvilke holdninger de har til yrket. Disse holdningene kan også påvirkes av negativ omtale i media, i hjemmet og av politikere. Våre resultater indikerer at det er negative holdninger til yrket generelt i samfunnet. Ettersom elevene anser læreryrket som viktig, kan dette imidlertid også tyde på positive holdninger.

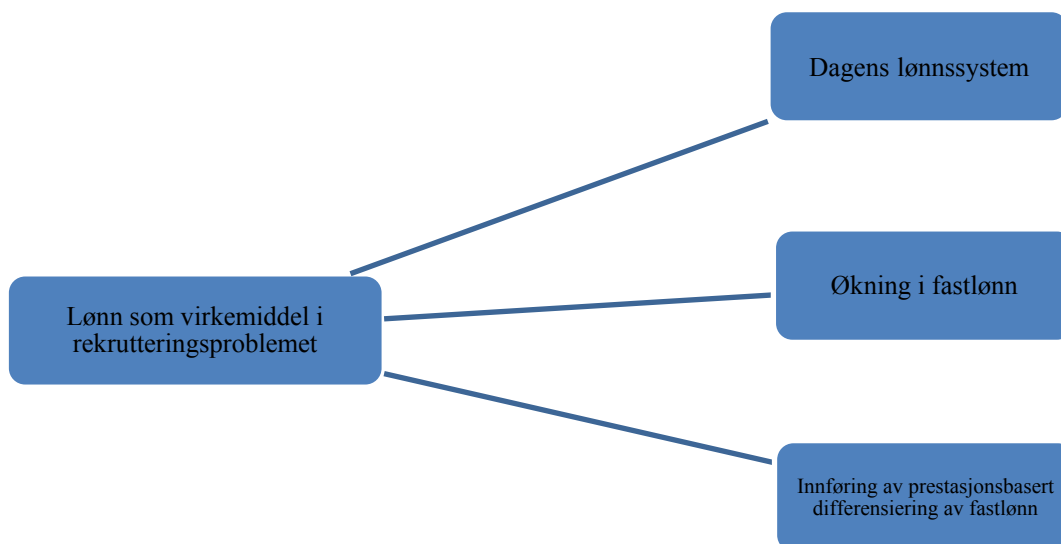
Tabell 46 Oppsummering av analysens første del

7.2 Lønn som virkemiddel i rekrutteringsproblemet

I temanotatet ”Lærerlønn i et internasjonalt, komparativt perspektiv” skriver Utdanningsforbundet at lønn spiller en betydelig rolle i rekruttering av lærere. Videre skriver de at

”lønn kan være avgjørende i alle faser i en lærers yrkeskarriere, når han eller hun velger å bli lærer, når han eller hun velger å forbli lærer og når en lærer velger å gå tilbake til læreryrket etter en annen yrkeskarriere” (Utdanningsforbundet, 2010).

I dette delkapittelet vil vi se på hvordan en endring i lærerlønnen kan tiltrekke seg flere søkere til lærerutdanningen og yrket. Som figur 25 nedenfor viser, starter vi med å se på dagens lønssystem for lærere. Deretter vil vi analysere om en økning i fastlønnen kan bidra til å gjøre læreryrket mer attraktivt, og dermed bidra til å redusere rekrutteringsproblemet. Til slutt vil vi undersøke om en innføring av mer differensiert fastlønn basert på lærernes prestasjoner, kan øke søkingen til lærerstudiet.



Figur 25 Oversikt over andre del av analysen

7.2.1 Dagens lønssystem for lærere

Som det kommer frem i kapittel 5 - Dagens lønssystem, fastsettes lønnen til majoriteten av dagens lærere basert på kompetanse, ansiennitet og stilling. Ingen av lærerne som vi intervjuet

var misfornøyd med faktorene som lærerlønnen baseres på. Det var imidlertid to av lærerne som stilte seg kritisk til hvordan faktoren ”kompetanse” ble målt. De trekker frem at dagens måling av kompetanse baseres på den utdanningen læreren har, hvor en spesialisert utdanning, en mastergrad, belønnes. Den mannlige læreren fra Bergen uttaler følgende, på spørsmål om hvilken endringer han ønsker for lønssystemet:

“Tar man ekstra utdanning vil man gjerne ha uttelling for det, har man for eksempel investert i å ta et tilleggsfag for å få grunnfagskompetanse for å kunne undervise for ungdomstrinn, blir man en ressurs for skolen og samfunnet. Dette burde vises bedre enn det gjør i dagens system. Mener man heller burde fått en belønning for hvert fag man tar.” (Mann, Bergen)

Vårt generelle inntrykk fra intervjuene med lærerstudentene er at de fleste ikke har mye kunnskap om hvordan lærerlønnen er bygget opp. Etter en kort innføring i oppbyggingen mener 63 prosent av lærerstudentene at systemet er rettferdig. Noen av lærerstudentene mener imidlertid at ekstra lønn for ettertraktede fag ikke er rettferdig, da studentene velger fag etter interesse og ikke etter lønn. I følge teorien om rettferdighet i prosedyrer, er det avgjørende for motivasjon at metoden som benyttes i fordelingen av goder oppleves som rettferdig (se kapittel 2.3.3). Opplevelser av urettferdighet kan dermed ha en negativ effekt på studentenes motivasjon.

Lærerstudentene trekker frem at dagens lønssystem gir insentiver til en mer spesialisert kompetanse, da kompetanse måles ut ifra utdanningsnivå. Noen av studentene uttalte at en av hovedårsakene til at de tar en mastergrad er nettopp for å få høyere lønn. De belønnes ikke for å ha en generell kompetanse innenfor flere fagområder. Lærerne ønsker at det i større grad skal gis belønning for å ha kompetanse for å undervise i flere fagområder. De fleste mener at utdanning skal lønne seg. En av lærerne mente at likt arbeid skal gi lik lønn og begrunner dette med at en lektor og en adjunkt som underviser i samme fag og på samme klassetrinn, gjør den samme jobben. Sett i lys av likeverdsteori, gjennomgått i kapittel 2.3.3, kan ulik lønn for likt arbeid føre til redusert motivasjon. Dette kommer av at motivasjon er et resultat av rettferdighetsopplevelser basert på sammenligninger med hva andre gir og får. Når to lærere med ulik utdanning utfører den samme jobben, kan det i teorien oppleves som urettferdig, dersom deres jobbinnsats er lik mens utbytte av jobben er ulik. Selv om majoriteten av både

lærerne og studentene oppfattet oppbyggingen av lønssystemet som rettferdig, mener flere at det generelle lønnsnivået bør økes.

7.2.2 Økning i fastlønn

I følge Falch og Strøm (2009) vil økt fastlønn gi et økt tilbud av lærere. Årsaken til dette er at lærere ansatt i andre jobber vil søke seg tilbake, samtidig som noen av de lærerne som ville ha sluttet blir værende. På lengre sikt mener de at økt lønn vil føre til økt tilbud, fordi lærerutdanningen vil fremstå som mer attraktiv i valg av utdanning.

I henhold til humankapital teorien, vil en økning i lønnen ha en positiv effekt på rekrutteringen til et studie. En økning i lærerlønnen vil gjøre investeringen i lærerutdanningen mer lønnsom, og på den måten øke attraktiviteten til yrket (se kapittel 2.1). Petersen (2010) viser i sin studie at muligheten til å oppnå høy lønn ble vektlagt sterkest av respondentene fra Norge. Begynnerlønnen til en lærer i Norge, ligger over OECD gjennomsnittet, også sammenlignet med våre naboland. Utdanningsforbundet (2009), mener dette kan tyde på at det er attraktivt å begynne som lærer i Norge. Samtidig viser OECD sin rapport, at topplønnen til læreryrket i Norge er lavere enn OECD-gjennomsnittet og sammenlignet med Danmark, Finland og Sverige (Utdanningsforbundet, 2013, s.14). Lav topplønn kan tyde på at attraktiviteten reduseres i løpet av yrkeskarrieren. I perioden fra 2009 til 2015 var det yrkesgruppen undervisningspersonell som hadde den svakeste lønnsutviklingen. Lønnsnivået til lærere har hatt en negativ utvikling og det har oppstått et større lønnsgap mellom lærerlønnen og lønn i andre yrkesgrupper (Andersen et al., 2015, s. 29). Lønsmessig er det dermed mye som tyder på at det er lite attraktivt å bli lærer i Norge. Som vi tidligere har diskutert i kapittel 7.1.2, kan høyere lønn i andre yrker bidra til at unge velger bort læreryrket, da dette er en mer lønnsom investering. Økt lønn for å tette lønnsgapet mellom læreryrket og andre yrker, kan dermed gjøre lærerutdanningen mer attraktiv. I følge prinsipal-agentteori, må arbeidsgiveren tilby en lønn som er bedre enn det arbeidstakeren kan oppnå i andre jobber (se kapittel 2.2). En økning i lønnen vil derfor kunne bidra til at færre velger bort læreryrket til fordel for andre yrker. På en annen side viser våre resultater at unge verdsetter interesser høyest i utdannings- og yrkesvalg. Dette kan derfor tyde på at elever som ikke har interesser som er sammenfallende med læreryrket, vil velge bort dette yrket uavhengig av lønnen.

I kapittel 7.1.1 og 7.1.2, så vi at lønn ble ansett som viktig av majoriteten av elevene i spørreundersøkelsen, spesielt blant guttene. Dette taler dermed for at høyere lønn kan gjøre læreryrket mer attraktivt. Dette er i tråd med studien til Boudarbat (2004), som fant at forventet inntjening etter endt studie, var av betydning for studievalget. Denne studien fant, i likhet med oss, at lønn er viktigere for gutter enn for jenter. Resultatene tyder derfor på at en økning i lærerlønnen kan føre til at flere gutter søker seg til utdanningen. Som vi også har nevnt, var det imidlertid ingen av lærerstudentene som begrunnet sitt studievalg med lønn. Heller ikke de elevene i spørreundersøkelsen som sa de ønsket å bli lærer, begrunnet dette med lønn. Majoriteten av lærerne og elevene ville bli lærer på grunn av et ønske om å jobbe med barn og ungdom og gjøre en forskjell. Dette viser at læreryrket velges i stor grad på bakgrunn av den indre motivasjonen. Disse ville dermed valgt læreryrket uavhengig av lønnen.

Som vi har diskutert tidligere, se kapittel 7.1.2, kan også lønn ha en positiv effekt i henhold til forventningsteori. Dersom det forventes at et yrke medfører lav lønn, kan dette føre til redusert motivasjon til å søke seg til dette yrket. Vår undersøkelse finner at 53 prosent av respondentene mente lærerlønnen var for lav sammenlignet med lønnsnivået til ingeniører. Videre viser en undersøkelse gjennomført av TNS Gallup (Utdanningsforbundet, 2009), at det er en bred oppfattelse om at læreryrket er dårlig betalt. Denne oppfattelsen reduserer derfor motivasjonen til å søke lærerutdanningen. En økning i fastlønnen vil derfor kunne øke motivasjonen til å søke studiet, fordi det ikke lenger vil forventes at læreryrket medfører lav lønn.

I følge likeverdsteori (se kapittel 2.3.3), vil mennesker i arbeidslivet sammenligne sin jobbinnsats og sitt jobbutbytte med andres. Mennesker sammenligner seg selv når det kommer til lønnsnivå, ansettelseslengde og utdanningsnivå. Videre viser teorien at vi sammenligner oss med andre yrkesgrupper. Som vi nevnte tidligere i dette kapitlet, har lønnsgapet mellom læreryrket og andre yrker økt. Dersom lærere sammenligner sitt lønnsnivå med andre yrker med like lang utdanning, kan dette oppfattes som urettferdig og de befinner seg i en likeverdspanning. Dette kan videre føre til at lærerne endrer jobbinnsatsen, eller velger å slutte i skolen. Ettersom 39 prosent av våre respondenter mente at lærerlønnen ikke var rettferdig sammenlignet med lønnsnivået til ingeniører, kan en slik oppfattelse av urettferdighet også gjøre læreryrket mindre attraktivt. Majoriteten av elevene anså læreryrket

som et viktig yrke, og noen av elevene mente at lærerne hadde lav lønn i forhold til arbeidsmengden.

En forventning om at jobbutbyttet i læreryrket ikke er rettferdig sammenlignet jobbutbyttet i andre yrker med like lang utdanningslengde, kan derfor bidra til å redusere rekrutteringen til lærerutdanningen. En økning i fastlønnen kan derfor bidra til at flere anser lønnsnivået som mer rettferdig sammenlignet med andre yrker, og dermed gjøre yrket mer attraktivt. På en annen side var det også 39 prosent av våre respondenter som synes dagens lønnsnivå for lærere sammenlignet med lønnsnivået til ingeniører er rettferdig. Dette kan bety at en økning i lønnen ikke vil oppleves som rettferdig for disse elevene. Det betyr imidlertid ikke at en økning i lønnen ikke vil bidra til å øke attraktiviteten til yrket.

				n	180	
Source	ss	df	MS	F (3,176)	7,51	
Model	7,9694389	6	0.8773598	Prob>F	0,0000	
Residual	369416721	173	0.2291731 3	R²	0,1774	
Total	44,9111111	179	0,2509000 6	Justert R²	0,1538	
				Root MSE	0,46077	
	Coef.	Std. Err	t	p> t 	95 % conf. interval	
Mann	00,080453	0,071626	1,12	0,263	-0,060914	0,2218212
Bergen	-0,394502	0,091604	-4,31	0,000	-0,575301	-0,2137043
Studieretning Språk, samfunnsfag og økonomi	0,149958	0,069687	2,08	0,039	0,0074549	0,2825367
Lærer i familien	0,111876	0,070721	1,58	0,115	0,0277061	0,2514581
Lyst til å bli lærer	0,4599452	0,127495	3,61	0,000	0,2083092	0,7115813
_cons	0,3849391	0,071687	3,57	0,000	0,2434496	0,5264287

Tabell 47 Regresjonsanalyse: Synes du lærere har for lav lønn?

En regresjonsanalyse basert på spørsmålet ”Synes du lærere har for lav lønn?”, viser at hvilken by respondenten er fra er av betydning for hvordan lønnsnivået vurderes. Videre ser vi av analysen, vist i tabell 47, at også studieretning, lyst å bli lærer og om eleven har lærer i familien er signifikant. I følge regresjonsanalysen synes ikke elevene i Bergen at lærerlønnen

er for lav sammenlignet med ingeniørlønnen. Dette kan skyldes at utvalget av respondentene fra Bergen består av et flertall av gutter. På en annen side er kjønn ikke signifikant (se tabell 47). Regresjonsanalysen viser også at dersom respondentene gikk ”språk, samfunnsfag og økonomi” tenderte disse mot å vurdere lønnsnivået i læreryrket som lavt. Det er rimelig å anta at dette skyldes at elever med denne studieretningen i større grad velger læreryrket fremfor elever på realfagslinjen. Elever med lærer i familien anser også i større grad lønnsnivået som for lavt.

Som nevnt i kapittel 7.1.2, er elever med lærer i familien signifikant mindre opptatt av lønn, men synes allikevel lønnsnivået er for lavt sammenlignet med lønn i ingeniøryrket. Dette kan komme av at elever med lærer i familien har mer kunnskap om lærerlønnen. Videre kan dette også skyldes at elevene har mer kjennskap til hva det innebærer å være lærer, og av den grunn anser lønnsnivået som lavt i sammenligningen. Samtidig kan familiemedlemmet som er lærer, ha påvirket respondenten til å oppfatte at lærerlønnen er lav, gjennom samtaler i hjemmet. Videre viser regresjonsanalysen at de som oppga at de ønsker å bli lærer, også anser lønnsnivået som for lavt. Dette kan være et resultat av at de har bestemt seg for dette yrket. Når disse respondentene har bestemt seg for dette yrket kan det føre til at de i større grad legger merke til hva som kommer frem om læreryrket og lønnsnivået i media. Ettersom det i stor grad vektlegges at lønnsnivået er lavt, kan dette påvirke disse respondentenes oppfatning av lønnsnivået. Som tabellen viser, ser vi at disse forklaringsvariablene forklarer omtrent 18 prosent av variasjonen (for mer detaljer, se vedlegg 10).

				n	180	
Source	ss	df	MS	F (3,176)	6,02	
Model	1,28053629	3	0,426845431	Prob>F	0,0006	
Residual	12,4694637	176	0,070849226	R²	0,0931	
Total	13,75	179	0,076815642	Justert R²	0,0777	
				Root MSE	0,26618	
	Coef.	Std. Err	t	p> t 	95 % conf. interval	
Mann	-0,400532	0,0399081	-1,00	0,317	-0,1188133	0,0387068
Lærer i familien	0,0865752	0,0402956	2,15	0,033	0,0070505	0,1661
For lav lønn	0,1251842	0,0400888	3,12	0,002	0,0460676	0,2043009
_cons	-0,0040453	0,0392093	-0,1	0,918	-0,0814261	0,0733355

Tabell 48 Regresjonsanalyse: Lyst til å bli lærer

Ser vi på en regresjonsanalyse som omhandler de som ønsker å bli lærer, ser vi at variablene lærer i familien og for lav lønn er signifikant. At de som har lærer i familien tenderer mer mot å ha lyst til å bli lærer, kan skyldes påvirkning fra familiemedlemmet. Dette kan også komme av at respondenter med lærer i familien får et større innblikk i yrkets positive sider. Oppfatningen av at lønnsnivået for lærere er for lavt, er også signifikant. Som vi diskuterte i avsnittet over, mener de som ønsker å bli lærer at lærerlønnen er for lav. Det kan tyde på at de mener dette fordi de ønsker å bli lærer. Elevene ønsker altså ikke å bli lærer fordi de oppfatter lønnen som lav, men de oppfatter lønnen som lav fordi de har lyst å bli lærer. Videre ser vi av tabellen at forklaringsvariablene kun forklarer omtrent 9 prosent.

Videre diskuterte vi i kapittel 7.1.3 at elever med lærer i familien også er mindre opptatt av status. Etersom status ikke er av stor betydning, kan disse tendere mot å velge yrker med lav status, som læreryrket. Elever med lærer i familien anser altså både lønn og status som mindre viktig.

Slik vi oppfattet det, var det flere av lærerstudentene som ikke anså lønnen som lav. To av studentene sa blant annet

”Jeg har jo liksom tenkt at jeg kommer ikke til å ha problemer med å klare meg. Du har jo en stabil inntekt... Så jeg anser den ikke som dårlig” (Jente, HiB, Student)

”Det er en sånn "snakkis" ofte, at lærerlønnen er dårlig” (Gutt, HiB, Student)

Lærerstudentene Petersen (2010) intervjuet uttalte at lønnen er et faktum de har valgt å leve med, som kan forklare uttalelsene over. At studentene vi intervjuet hadde en slik oppfattelse av lønnen kan skyldes at de ikke er særlig opptatt av lønn, og at dette ikke var bakgrunnen for deres studievalg. Vi oppfattet derimot at flere av lærerne vi intervjuet mente at lønnen var lav. Lønnsforhold er som tidligere nevnt, blant de viktigste hygienefaktorene i henhold til Herzbergs tofaktorteori (se kapittel 2.3.4). Dette betyr at lønn ikke skaper trivsel når den er tilstede, men kan skape mistrivsel når den ikke er tilstede. Dersom lærerne selv anser sitt lønnsnivå som lavt, kan dette bidra til mistrivsel. Som vi tidligere har diskutert i kapittel 7.1.3, kan mistrivsel i læreryrket føre til at lærerne fremstår som dårlige forbilder for elevene. Lærerne har den største påvirkningskraften når det gjelder å fremme attraktiviteten til yrket. Hvis lærerne selv ikke er fornøyd, kan dette påvirke deres holdninger og hvordan elevene oppfatter læreren. Økt lærerlønn kan derfor gi økt trivsel, som kan sende ut positive signaler

til elevene. Videre kan dette påvirke lærernes holdninger og elevene kan få et mer positivt bilde av læreryrket. Dette kan derfor ha en positiv påvirkning på rekrutteringen til lærerstudiet, da lærerne selv kan bidra til å gjøre yrket mer attraktivt.

Petersen (2010) finner at lønn er den viktigste årsaken til at unge ikke ønsker å bli lærer. Videre finner Arnesen og Strøm (2008) at en økning i reallønnen til en bestemt utdanning vil øke søkingen til denne utdanningen. I vår undersøkelse finner vi at lærerstudentene mente høyere lønn for å rekruttere flere til lærerstudiet er viktig (se tabell 13). En av lærerstudentene sa blant annet

”Det tror jeg helt sikkert kan hjelpe i stor grad. Det er sikkert mange som vurderer læreryrket, mener jeg har hørt om folk som liksom synes det høres gøy ut å være lærer, men som på grunn av lønnen heller velger ingeniørutdannelsen for eksempel. Spesielt realister da, at de går for ingeniørutdannelsene i stedet for å bli realfagslærere som det er et stort behov for” (Gutt, HiOA, Student)

Det er spesielt studentene fra HiOA som mente høyere lønn er viktig for rekrutteringen, mens studentene fra HSH mente at det ikke er av like stor betydning. De kvinnelige lærerstudentene anså høyere lønn som viktigere for rekrutteringen enn de mannlige. Når det gjaldt lærerne, mente alle lærerne vi intervjuet at lønn ville ha en positiv effekt på rekrutteringen. Resultater fra en studie gjennomført av Falch (2008) finner at en økning i lønnen på 10 prosent, økte lærertilbudet med omtrent 10 prosent. En studie gjennomført av Schøne (Utdanningsforbundet, 2009), viser også at økt lønn kan føre til økt rekruttering. I studien finner han at en økning i lønnen på 10 prosent, øker sannsynligheten for rekruttering med 18,2 prosent.

NHO (2014) uttrykker, som nevnt i kapittel 3.2.3, bekymring for at utdanningsvalg virker å være basert på popularitet og spontanitet. Hvis økt lønn kan gi økt søkning til en utdanning, kan denne utdannelsen fremstå som mer populær. Dette kan igjen øke rekrutteringen til studiet. Dersom arbeidsledigheten er lav blant de som fullfører studiet, kan også dette bidra til økt rekruttering til utdanningen. Sett vekk ifra at økt rekruttering kan skyldes popularitet, kan det også skyldes at utdanningen fremstår som mer lønnsom enn tidligere på grunn av økningen i reallønn.

I vår undersøkelse, var det totalt 18 prosent av elevene som begrunnet at de ikke ønsket å bli lærer med lav lønn. Flere gutter enn jenter nevnte lønn som årsak, noe som igjen tyder på at en økning i lønnen kan påvirke attraktiviteten til yrket, spesielt for gutter. På en annen side var det andre ønsker eller interesser flest begrunnet det med. Interesser blir ansett som det viktigste i utdannings- og yrkesvalg. Unge med interesser som er sammenfallende med læreryrket, kan likevel velge bort læreryrket til fordel for andre yrker grunnet lav lønn. Som vi nevnte i kapittel 7.1.2, finner Petersen (2010) i sin studie at dersom unge står overfor flere interessante utdannelser, kan lønn avgjøre hvilken som blir valgt. Dersom en har interesser som er sammenfallende med ulike yrker, inkludert læreryrket, kan dermed læreryrket velges bort nettopp grunnet lønnen. En av elevene fra spørreundersøkelsen begrunnet at hun ikke ønsket å bli lærer slik:

”Fordi jeg ser at lærerne får dårligere arbeidsbetingelser enn tidligere. Lønnen er relativt dårlig. For meg finnes det mange andre yrker som vil være like givende der jeg kan gå inn i en rolle hvor jeg lærer noen noe” (Jente, Stavanger, elev)

En økning i fastlønnen kan derfor bidra til at flere unge som har interesser i tråd med læreryrket, søker seg til lærerstudiet. I likhet med lærerne og lærerstudentene, ble også høyere lønn nevnt av elevene som en faktor som kunne bidra til at flere ønsker å bli lærer. Totalt 50 prosent av respondentene i vår undersøkelse svarte at lønn er en av de viktigste tingene som kan gjøres for at flere skal velge læreryrket. Respondentene uttalte blant annet

”Man kan øke lønnen, de gjør jo tross alt en av de viktigste jobbene” (Jente, Oslo, elev)

”Jeg synes lønnen til lærere burde være høyere, fordi de på en måte bestemmer fremtiden til landet vi bor i” (Gutt, Oslo, elev)

”Høyere lønn, øke fokuset på at de unge er fremtiden og vise at arbeidet er det viktigste i verden dersom vi ønsker å komme videre” (Gutt, Oslo, elev)

”Jeg tror de fleste som ser etter en jobb for fremtiden ser hovedsakelig på lønnsnivået. Hvis vi tar opp lønnsnivået til lærerutdanning, kanskje flere ville ha valgt det da og vist frem de gode sidene av en lærer” (Jente, Oslo, elev)

På spørsmålet ”Dersom lærere hadde hatt høyere lønn kunne du da tenkt deg å bli lærer?” var det totalt 15 prosent som svarte ”Ja”. Det var ingen store forskjeller på kjønn, noe som tyder på at økt lønn i læreryrket vil ha like stor effekt på jenter og gutter (se tabell 34). Videre kan det virke som at økt lønn vil ha størst effekt på elevene fra Haugesund og Oslo. 21 prosent av elevene fra Haugesund svarte at de kunne tenkt seg å bli lærer dersom lønnen var høyere, sammenlignet med 5 prosent fra Stavanger. Som diskutert tidligere må vi være oppmerksom på den skjeve fordelingen på kjønn i hver by. Utvalget fra Haugesund og Stavanger har derimot omtrent lik fordeling på kjønn, med en overvekt av jenter. Ser vi på fordelingen, vist i tabell 49 på kjønn i hver enkelt by, ser vi at flest av guttene og jentene fra Haugesund mente at lønn ville gjort det mer attraktivt. På en annen side viste en regresjonsanalyse at by ikke er signifikant for hvor viktig lønn vurderes.

	Oslo (jenter=48 gutter=48)	Bergen (jenter=5 gutter=22)	Stavanger (jenter=15 gutter=6)	Haugesund (jenter=14 gutter=5)
Jenter	17 %	0 %	7 %	21 %
Gutter	19 %	14 %	0 %	20 %
Totalt	18 %	11 %	5 %	21 %

n=163 (spørsmålet ble kun gitt til de som oppga at de ikke ønsker å bli lærer)

Tabell 49 Andel elever som svarte ”ja” på at de ønsket å bli lærer dersom lønnen var høyere, fordelt på kjønn i hver by

Til tross for at 67 prosent av elevene totalt mente at en økning i lærerlønnen ikke ville hatt en effekt på deres ønske om å bli lærer, tyder våre resultater likevel på at en økning i lønnen vil ha en positiv effekt på rekrutteringen. Dette er i tråd med studien til Falch (2008), Arnesen og Strøm (2008) og Petersen (2010), som vi har diskutert ovenfor. Samtidig viser våre funn at økningen i lønnen vil ha en like stor effekt på jenter og gutter. Dette er noe motstridende i forhold til tidligere funn, som viser at lønn vil ha en større effekt på gutter enn jenter. Dette kan derimot skyldes at jenter har interesser som er mer sammenfallende med læreryrket. I en kombinasjon med høyere lønn, kan dette være en årsak til at like mange jenter og gutter endrer mening på grunn av en lønnsøkning (se diskusjon i kapittel 7.1.2).

Ettersom høyere lønn kan gjøre læreryrket mer attraktivt, kan dette også føre til at mennesker som ikke egner seg til yrket eller har den riktige motivasjonen, søker seg til læreryrket. Dette kan øke antall personer som starter lærerstudiet i mangel på andre alternativer. 42 prosent av

lærerstudentene mente at det kunne bli et problem at mennesker som ikke hadde den riktige motivasjonen, ønsket å bli lærer dersom fastlønnen økes. En lærerstudent fra HSH uttalte blant annet

”Det er jo det jeg er litt redd for når jeg sier at jeg er redd for at feil folk velger å bli lærer. Det er noen som sier at en lærer skal ha ”hjerte, hjerne og ryggrad”. Det ligger ganske mye i de tre ordene, det kreves mye av en. En skal ikke bare stå der å undervise, man skal være en omsorgsperson for elevene. Læreren er en utrolig viktig person i elevene sitt liv. Hvis en får inn lærere som kun vil være der på grunn av lønnen og tenker at jeg bare skal stå der å snakke likevel, så blir det litt feil.” (Jente, HSH, Student)

32 prosent mente derimot at dette ikke ville utgjøre et problem. Disse studentene trekker frem at det er en form for skikkethets-vurdering på studiet, samtidig som frafallet på studiet er høyt. Studentene nevner at allerede etter en måned på lærerstudiet skal studentene ut i praksis. På den måten finner de ut om læreryrket er et yrke som passer for dem. Noen av studentene mente derfor at de som kun velger lærerstudiet på grunn av lønnen, ikke vil holde ut dersom de ikke har den riktige motivasjonen. Disse to uttalelsene kan bekrefte dette:

”Nei, det tror jeg ikke. Nå har jeg ikke jobbet ordentlig som lærer enda, men det er jo et ganske tungt yrke. Så jeg tror ikke den lønnen ville gjort opp for det” (Jente, HiB, Student)

”Nei, det tror jeg ikke i det hele tatt. Det vil alltid finnes yrker der du tjener mer liksom. Vi kan ikke gi dem millionlønn. Det kommer aldri til å skje. Og hvis du ikke er motivert for det, så holder du aldri ut studiet. Rett og slett” (Jente, HiOA, Student)

At frafallet i lærerstudiet er høyt, kan derfor skyldes at studentene får testet yrket, og finner ut om dette er noe de ønsker å gjøre. En økning i lønnen vil derfor ha begrenset negativ effekt, når det gjelder at mennesker som ikke har den riktige motivasjonen søker seg til dette yrket.

Lønn kan symbolisere hvordan samfunnet verdsetter et yrke, og lønnsnivået kan ha effekt på hvordan arbeidstakerne føler seg verdsatt. Lønnsnivået i en bedrift, kan gi signaler om hvilke holdninger bedriften har til sitt personale. Et lavt lønnsnivå, kan gi uheldige signaler om at

bedriften ikke verdsetter sitt personale (Brochs-Haukedal, 2010). Ettersom lønnsnivået til lærere blir ansett som lavt i Norge, kan dette sende ut signaler om at lærere ikke blir verdsatt. En student fra HiB uttalte følgende:

”Jeg føler lønn reflekterer litt hva folk ser på som viktig i samfunnet” (Jente, HiB, Student)

Dette signalet kan bidra til å gjøre læreryrket mindre attraktivt, samtidig som det kan ha en effekt på yrkets status. I Stortingsmelding nr. 11 (Kunnskapsdepartementet, 2009) defineres status for et yrke eller en yrkesgruppe som *”yrkets rang/stilling innenfor samfunnet”*. Videre skrives det at yrker med høy status kjennetegnes ved høy lønn, lang utdanning, troverdighet og karrieremuligheter. Ut ifra denne definisjonen, kan høyere lønn bidra til å øke statusen til læreryrket. Flere av studentene vi intervjuet mente at økt lønn kunne ha en positiv effekt på statusen. Ettersom vår undersøkelse tyder på at både høy lønn og høy status er av betydning for utdannings- og yrkesvalg, vil derfor en økning i lønnen kunne gjøre yrket mer attraktivt. Da økt lønn også kan representere at læreryrket er viktig for samfunnet, kan lønnsøkningen også bidra positivt til å endre holdningene mennesker har til yrket. Selv om lønn i seg selv gir begrenset motivasjon, kan dårlig lønn ofte resultere i misnøye (Brochs-Haukedal, 2010). Som vi har diskutert tidligere i kapitlet, kan misnøye føre til at lærerne selv har dårlige holdninger til yrket, som igjen kan gi elevene et dårlig syn på skolen som arbeidsplass. En økning i lønnen kan derfor bidra til mer fornøyde lærere, som kan representere gode forbilder for læreryrket.

I henhold til Sørensen (2009) tilbyr offentlig sektor attraktive arbeidsplasser for de som brenner for organisasjonens mål. For de som ønsker å skolere barn og ungdom, samt gjøre en forskjell, vil skolen være en attraktiv arbeidsplass. Det sies ofte at de som søker seg til offentlig sektor motiveres av ønsket om å tjene samfunnet og hjelpe mennesker, mens de som søker seg til privat sektor motiveres i større grad av økonomisk gevinst. Dette viser at de som søker seg til offentlig sektor er mer opptatt av den indre motivasjonen, mens de som søker seg til privat sektor er mer opptatt av den ytre motivasjonen. Det kan dermed argumenteres for at en lønnsøkning vil ha en liten effekt på rekrutteringen, ettersom det er ønsket om å hjelpe mennesker som er viktigst. Ettersom det finnes yrker med høyere lønn hvor en fortsatt kan få mulighet til å hjelpe andre mennesker, kan lønn derimot være avgjørende for valget. Som vi har diskutert tidligere, tyder våre resultater på at unge med interesser som er i tråd med

læreryrket, velger bort læreryrket til fordel for andre yrker grunnet høyere lønn. Selv om de i offentlig sektor anser det å tjene samfunnet som viktigst, betyr det nemlig ikke at lønn ikke er av betydning

Høyere lønn for lærere kan også brukes som et signal om at det er stor etterspørsel etter lærere. Lønnen vil da representere en lærers markedsverdi. Ettersom våre studier viser at unge i noen grad påvirkes av signaler fra markedet, kan dette bidra til økt rekruttering til lærerstudiet. I følge Hanushek (2010) vil høyere lønn kunne øke antallet potensielle lærere. Dette vil imidlertid øke både antallet lærere av høy kvalitet og av lav kvalitet. Slik lønnsystemet til lærere er bygget opp i dag, belønnes ikke de mest effektive lærerne. Når lønnen ikke avhenger av innsats, kan dette gi insentiver til å kun yte det som trengs for å beholde jobben, da utbetalingen er lik uansett. Dagens fastlønnssystem kan dermed gi lite effektive lærere, samtidig som det kan føre til at disse blir værende. På en annen side kan høyere fastlønn føre til økt indre motivasjon, ifølge Kuvaas (2006). Videre mener han at dette kan bidra til økte prestasjoner. Lite effektive lærere kan dermed være villige til å yte større innsats, på grunn av økt indre motivasjon. Bruk av insentiver er mer vanlig i privat sektor, enn offentlig sektor. Sørensen (2010) finner at ansatte i privat virksomhet ofte er mer villig til å yte ekstra innsats sammenlignet med ansatte i offentlig sektor.

7.2.3 Innføring av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner

I dette delkapittelet skal vi undersøke om en innføring av prestasjonslønn for lærere kan bidra til å gjøre læreryrket mer attraktivt for de som skal ta et utdanningsvalg, og dermed bidra til å redusere rekrutteringsproblemet av lærere.

Det er allerede innført et system for lærerne i Oslo, hvor de har mulighet til å oppnå en lønnsøkning ut ifra hvilke resultater de oppnår. Disse resultatene måles på eksamensresultater, elevundersøkelser, nasjonale prøver og innsats og resultater i prosjekter (Svarstad, 2015). Oslo Høyre ønsker å innføre prestasjonslønn for lærere, hvor lærerne som scorer godt over tid skal belønnes. Administrerende direktør i NHO, Kristin Skogen Lund, har tidligere uttalt at innføring av et slikt belønningssystem kan fremme rekrutteringen til yrket.

I vår spørreundersøkelse spurte vi elevene ”*Helt siden ungdomsskolen har du blitt målt på dine prestasjoner ved å få karakterer. Synes du det er greit å bli målt på samme måte i arbeidslivet?*”. På dette spørsmålet var det totalt 23 prosent som svarte ”Ja”. Tabellen

nedenfor viser andelen av elevene fordelt på by som svarte at det er greit med en slik måling i arbeidslivet. Som vi kan se av tabellen, indikerer resultatene at elevene fra Haugesund, var de som var mest skeptiske til en slik måling i arbeidslivet. Resultatene viser også at en større andel gutter mener dette er greit sammenlignet med jenter, noe som kan tyde på at jenter er noe mer risikoavers. At Haugesund skiller seg ut, kan derfor skyldes det skjeve utvalget, hvor flertallet av elevene fra Haugesund er jenter. På en annen side er fordelingen av kjønn i Stavanger og Haugesund omtrent lik. Dette kan dermed tyde på at elever i mindre byer, er mer skeptiske til en slik måling sammenlignet med større byer.

Oslo (n=102)	Bergen (n=33)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)
23 %	33 %	22 %	9 %

Tabell 50 Andel elever som mente at prestasjonsmåling i arbeidslivet er greit, fordelt på by

På spørsmålet ”Synes du det er greit at lønnen din varierer med dine prestasjoner?”, var det derimot totalt 61 prosent av elevene som svarte ”Ja”. Dette er noe motstridende med svarene på det forrige spørsmålet, noe som kan tyde på at elevene har et negativt forhold til ordet ”karakterer”. Det kan også bety at elevene er negative til en prestasjonsmåling for å kontrollere, men positive dersom høye prestasjoner gir høyere lønn. Når det gjelder den geografiske fordelingen ser vi av tabell 51, at det er Bergen som skiller seg mest ut. Utvalget av respondenter fra Bergen består derimot av flest gutter. Ettersom 77 prosent av guttene sammenlignet med 45 prosent av jentene svarte ”Ja” på dette spørsmålet, kan det dermed tyde på at den skjeve fordelingen på kjønn er årsaken til at Bergen skiller seg ut

Oslo (n=102)	Bergen (n=33)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)
61 %	76 %	43 %	55%

Tabell 51 Andel elever som mente at det er greit at lønnen varierer med prestasjoner, fordelt på by

Ved hjelp av en regresjonsanalyse, finner vi at kjønn er signifikant, se tabell 52. Regresjonsanalysen er basert på spørsmålet ”Synes du det er greit at lønnen din varierer med dine prestasjoner?”. Analysen tester derfor om kjønn og lærer i familien, har en betydning for om elevene er positiv til prestasjonslønn. At variabelen mann er signifikant, betyr at menn i større grad enn kvinner mener det er greit at lønnen varierer med prestasjonene. Som vi allerede har nevnt, kan dette komme av at menn er mer villig til å påta seg risiko enn kvinner.

I tillegg kan det komme av at menn er mer opptatt av lønn enn kvinner. Dette kan derfor bekrefte at Bergen skiller seg ut, grunnet skjevt utvalg på kjønn.

				n	180	
Source	ss	df	MS	F (2,177)	10,52	
Model	4,56862789	2	2,28431395	Prob>F	0,0000	
Residual	38,4258166	177	0,217095009	R²	0,1063	
Total	123.2	179	0,240192427	Justert R²	0,0963	
				Root MSE	0,46593	
	Coef.	Std. Err	t	p> t 	95 % conf. interval	
Mann	0,3170774	0,0698578	4,54	0,000	0,179216	0,4549388
Lærer i familien	-0,0140231	0,069888	-0,20	0,841	-0,1519441	-0,123898
_cons	0,4590014	0,0607476	7,56	0,000	0,3391186	0,5788841

Tabell 52 Regresjonsanalyse: prestasjonslønn

Videre ser vi av tabellen at lærer i familien ikke er signifikant når det kommer til prestasjonslønn. Om respondenten har lærer i familien eller ikke er derfor ikke av betydning for hvordan respondenten anser prestasjonslønn. Som vi har sett fra de tidligere regresjonsanalysene, har lærer i familien vært signifikant når det kom til hvordan respondenten verdsetter lønn i studie- og yrkesvalget. Dersom eleven hadde lærer i familien, ble lønn ansett som mindre viktig. Når det derimot gjelder prestasjonslønn har ikke lærer i familien noen sammenheng med om eleven synes det er greit at lønnen varierer med prestasjonene eller ikke.

Innføring av prestasjonslønn for lærere kan også føre til økt motivasjon og høyere innsats. I følge prinsipal-agent teori må prinsipalen tilby en kontrakt som inneholder insentiver for å motivere agenten til å gjøre som prinsipalen ønsker. Prestasjonslønn kan derfor brukes som et virkemiddel for at rektor og lærerne får mer sammenfallende interesser. Samtidig kan prestasjonslønn bidra til å redusere problemer knyttet til moralsk hasard. Videre kan innføring av insentiver i en kontrakt, gjøre det mer attraktivt å godta kontrakten. Som vi diskuterte i kapittel 7.2.2, kan høyere lønn ifølge forventningsteori gi økt motivasjon til å søke lærerutdanningen. Dersom en innføring av prestasjonslønn for lærere bidrar til at flere forventer at de kan oppnå høyere lønn, kan dette dermed gi økt motivasjon til å velge denne utdanningen. Det kan derimot også føre til lavere motivasjon til å søke studiet for de som ikke har like stor tro på egne ferdigheter, og dermed forventer at de oppnår lav lønn.

Ettersom en organisasjons lønnstilbud kan gi signaler om hvilke holdninger organisasjonen har til de ansatte, kan prestasjonslønn gi signaler om at de som gjør en god jobb og de som yter høy innsats verdsettes høyt. I følge Brochs-Haukedal (2010), vil normal jobbatferd være at ansatte kun gjør det som er nødvendig for å beholde jobben. For at ansatte skal yte overskuddsatferd, må det altså innføres incentiver. I henhold til teori kan incentiver bidra til å tiltrekke seg mennesker til en bedrift samt beholde de mest effektive ansatte (Kaplan & Atkinson, 2014, s. 674). Innføring av prestasjonslønn for lærere, kan dermed ifølge teorien bidra til økt rekruttering, samtidig som det vil redusere rekrutteringsproblemet ved at lærere som ellers ville ha sluttet blir i skolen. Kuvaas (2006) finner at høyere fastlønn enn kollegaene fører til en følelse av at en blir mer verdsatt og er viktigere for organisasjonen. Videre kan det sende ut et signal om at organisasjonen har tillit til personen. En økning i fastlønnen til en lærer basert på gode prestasjoner, vil derfor vise at læreren er verdsatt. På en annen side kan et slikt lønssystem skade relasjonene mellom lærerne, samt oppleves som urettferdig. Dette kan videre ha en negativ effekt på lærernes motivasjon og dermed også på lærernes holdninger, som igjen kan gi elevene dårlige forbilder. Dårlige forbilder kan videre gjøre læreryrket mindre attraktivt i elevenes utdanningsvalg, som vi har diskutert tidligere. I tillegg kan innføring av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner føre til at de mindre effektive lærerne forsvinner fra skolen. Dette vil øke etterspørselen etter lærere og dermed øke rekrutteringsproblemet.

Standard økonomiske modeller sier at i en konkurransedyktig økonomi, vil den enkeltes lønn bli justert i forhold til deres produktivitet. Hvis en bedrift ikke betaler en lønn som er i samsvar med den ansattes produktivitet, vil den ansatte forlate firmaet til fordel for et som er villig til å betale en lønn lik produktivitet. Hanushek (2010) mener imidlertid at arbeidsmarkedet for lærere er annerledes. I følge Hanushek (2010), står ikke skolene overfor faren ved å bli utkonkurrert av andre bedrifter dersom lønnen settes feil. Læreryrket kan derimot bli utkonkurrert av andre yrker med høyere lønn når unge skal ta et utdanningsvalg. Som vi diskuterte i forrige kapittel, kan unge som har interesser som er sammenfallende med læreryrket og andre yrker, velge bort læreryrket til fordel for andre yrker grunnet lønnen. Dette kan være noe av årsaken til at læreryrket sliter med å rekruttere realfagslærere, da disse heller velger ingeniøryrket hvor lønnen er høyere. En innføring av prestasjonslønn kan derfor gjøre læreryrket mer attraktivt fordi en har mulighet til å oppnå høyere lønn.

Da vi spurte elevene i spørreundersøkelsen om de trodde flere ville valgt læreryrket dersom det var mulig å oppnå høyere lønn om en gjorde en god jobb, svarte totalt 65 prosent ”Ja”, til sammenligning svarte 14 prosent ”Nei”. Det var også på dette spørsmålet flere gutter enn jenter som var positive. Totalt 71 prosent av guttene mente dette kunne være positivt, sammenlignet med 59 prosent av jentene. Videre viser våre resultater noen geografiske forskjeller. Tabellen nedenfor viser andelen i hver by som mente at flere ville valgt læreryrket dersom det var mulig å kunne oppnå høyere lønn hvis en gjorde en god jobb.

Oslo (n=102)	Bergen (n=31)	Stavanger (n=23)	Haugesund (n=22)
69 %	65 %	70 %	41 %

Tabell 53 Andel elever som tror flere ville valgt læreryrket dersom en kunne oppnå høyere lønn hvis en gjorde en god jobb, fordelt på by

Som vi kan se fra tabellen, er det færrest fra Haugesund som mente at dette kunne være positivt for rekrutteringen, mens det er flest fra Stavanger. Ettersom utvalget av respondenter fra begge disse byene er omtrent like, med et flertall av jenter, er det interessant at svarene skiller seg fra hverandre med nesten 30 prosent. Dette kan igjen tyde på at elever fra større byer er mer positiv til prestasjonslønn sammenlignet med elever fra litt mindre byer.

Når det gjelder lærerstudentene, var det 53 prosent som mente at muligheten til å oppnå høyere lønn basert på prestasjoner kunne bidra til økt rekruttering. På spørsmålet ”*Tror du muligheten til å oppnå individuell høyere lønn basert på gode prestasjoner kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer?*” fikk vi blant annet svar som:

”Jeg tror heller det vil skremme, faktisk. Det hadde skremt meg, og jeg er ikke spesielt redd for å bli vurdert fordi jeg er trygg på mine egne skills på en måte” (Jente, HiB, Student)

”Tror det avhenger av selvtilliten til folk. Hvis man allerede har god selvtillit, og har den troen på at jeg kan gjøre en veldig god jobb som lærer, og derfor vil dette påvirke meg som lærer på en positiv måte, så vil det kunne påvirke positivt” (Jente, HSH, Student)

”Ja, kanskje mer de konkurransemenneskene kommer til å gjøre det. Jeg ser for meg at det kommer til å være veldig negativt mot lærerlojaliteten på en arbeidsplass når du vet at noen tjener mer enn deg” (Jente, HiOA, Student)

Som det ene utsagnet viser var det noen som mente at prestasjonsbasert lønn kunne skremme vekk søkere, spesielt de med dårlig selvtillit og liten tro på egne kunnskaper. Ser vi på den geografiske fordelingen, var det 86 prosent av studentene fra HiOA som mente at prestasjonslønn ville ha en positiv effekt på rekrutteringen. Til sammenligning var det 38 prosent av studentene fra HiB og 25 prosent av de fra HSH, som mente det samme. Sammenligner vi dette med resultatene fra spørreundersøkelsen, se tabell 53 ovenfor, ser vi at de som befinner seg i storbyene Oslo, Bergen og Stavanger, er mer positiv til dette sammenlignet med de fra Haugesund. Det er de som befinner seg i Oslo og Stavanger som er mest positiv. Da vi ba lærerstudentene rangere hvor viktig de mente det er for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner, svarte totalt 15 av 19 at de mente dette var viktig eller svært viktig. Det var ingen av lærerstudentene som mente at det er uviktig.

De fire lærerne vi intervjuet mente også at det var viktig eller svært viktig for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner. Lærerne var derimot noe mer skeptiske til at prestasjonslønn kan bidra til at flere ønsker å bli lærer. To av lærerne mente at dette ikke ville bidra til å gjøre læreryrket mer attraktivt, mens de to andre mente at det kanskje kunne ha en effekt.

Respondentene i spørreundersøkelsen ble spurt om hvorvidt de synes det er rettferdig at en lærer som gjør en bedre jobb, får høyere lønn enn andre som ikke gjør en like god jobb. På dette spørsmålet var det totalt 74 prosent som svarte ”Ja”. Her skiller både Bergen og Stavanger seg ut, hvor 87 prosent av elevene fra Bergen svarte ”Ja” og 78 prosent fra Stavanger. Til sammenligning var det 68 prosent av elevene fra Haugesund og 70 prosent av elevene fra Oslo som svarte ”Ja”. Vi finner ingen store forskjeller mellom kjønnene, men noe flere gutter enn jenter mente at dette er rettferdig. Dersom vi sammenligner disse resultatene med svarene til lærerstudentene, var det totalt 39 prosent av studentene som mente at dette er rettferdig. Det var derimot 75 prosent av studentene fra HiB som mente dette, sammenlignet med 14 prosent av de fra HiOA og 0 prosent av de fra HSH. Det er altså flest elever og studenter i Bergen som mente at dette er rettferdig. Det er derimot langt flere av elevene totalt som synes dette er rettferdig, sammenlignet med lærerstudentene. Mye av årsaken til dette

kan skyldes at lærerstudentene har mer innsikt i yrket. Samtidig mente de fleste lærerstudentene at det er urettferdig, fordi det er vanskelig å måle en lærers prestasjon og å definere hva som er en ”god” lærer.

Implementering av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner i læreryrket kan føre til mange utfordringer, da det er vanskelig å måle den individuelle innsatsen til en lærer. Samtidig kan det føre til usunn konkurranse og skade relasjonene mellom lærerne og rektoren. Videre kan det føre til vridningseffekter ved at enkelte oppgaver blir mer prioritert på bekostning av andre oppgaver. På en annen side kan det gi signaler om hvilke oppgaver som er verdsatt og hvilke som ikke er det. Prestasjonslønn kan i henhold til prinsipal-agent teori, gi mer sammenfallende interesser mellom lærerne og ledelsen, samtidig som det kan ha en motivasjonseffekt dersom målingen oppfattes som rettferdig. Da vi spurte lærerstudentene hvilke tanker de hadde til differensiering av fastlønn basert på prestasjoner, var det 16 av 19, altså 84 prosent, som stilte seg negativ til dette. De fleste lærerne vi intervjuet, var også negativ til prestasjonslønn for lærere. De fleste begrunner dette med at det ville vært vanskelig å måle. De trekker frem at dersom det måles på karakterer eller elevenes resultater, kan dette gi insentiver til manipulering, ved at elever får karakterer de ikke fortjener, eller at prøvene blir mye enklere. Studentene trekker frem at resultatene vil avhenge i stor grad av elevgruppen læreren har, og at karakterer som prestasjonsmål inneholder mange faktorer som læreren ikke kan påvirke. På spørsmålet ”Hvilke tanker har du om differensiering av fastlønn basert på prestasjoner?” fikk vi blant annet disse svarene:

”Selvfølgelig vil jeg at gode lærere skal få bli anerkjent på en eller annen måte, men om det skulle vært metoden å gjøre det på tror jeg er vanskelig å få et godt system på rett og slett” (Jente, HiB, Student)

”Det er jeg veldig negativ til, for jeg tror det er veldig vanskelig å måle” (Jente, HiOA, Student)

”Jeg synes det kan bli vanskelig å måle. Men klart at får du en målestokk på det som er reell og fair så er det en annen sak. Men det tror jeg er vanskelig å finne” (Mann, Haugesund, Lærer)

I henhold til teori, vil prestasjonsmål som inneholder faktorer utenfor den ansattes kontroll, eksponere den ansatte for mye risiko (se kapittel 2.5.4). De ansatte må da kompenseres for den risikoen de utsettes for. I tillegg vil motivasjonseffekten reduseres dersom prestasjonene måles på faktorer de ansatte ikke kan påvirke. Våre resultater tyder dermed på at bruk av karakterer eller elevenes prestasjoner som prestasjonsmål kan ha lav motivasjonseffekt, i tillegg til at det kan føre til uønsket atferd. Et slikt mål kan også oppfattes som urettferdig, og dermed ha negative konsekvenser for de ansattes trivsel og motivasjon. På en annen side viser studier at elevers prestasjoner som prestasjonsmål, kan bidra til bedre elevprestasjoner (se kapittel 3.3.2).

Da vi spurte lærerstudentene ”Hvis lærere skulle blitt målt på prestasjoner, hva mener du det bør måles på?” ble blant annet elevenes resultater, classesammensetning og klassestørrelse nevnt som objektive mål. Når det gjaldt elevenes karakterer og resultater, var det imidlertid flere av lærerstudentene og lærerne som var kritisk til dette, da dette vil avhenge av elevens sosioøkonomiske bakgrunn. I følge Sørensen (2009) oppnår elever med foreldre som lever sammen og foreldre med høy utdanning og inntekt bedre skolerresultater. Classesammensetning har derfor stor betydning for prestasjonsmålet, og dersom skolerresultater skal benyttes bør det korrigeres for ulikheter i familiebakgrunn. Dersom dette ikke korrigeres for, kan det oppfattes som en ”straff” for lærerne å ha elever som ikke gjør det godt på skolen. Sørensen (2009) viser til en studie som finner at elevenes resultater som prestasjonsmål kan føre til uønsket atferd fra lærerne, som juks og manipulering. Når det gjelder klassestørrelse og classesammensetning som mål, er dette noe læreren har lite påvirkning på, og som ofte bestemmes av andre. Noen av våre intervjuobjekter mente imidlertid at de med større klasser burde belønnes, da de har et større ansvar.

Av subjektive prestasjonsmål ble blant annet elevenes trivsel, variasjon i undervisningsmetoder, elevvurdering og rektors vurdering nevnt. I henhold til teori kan subjektive prestasjonsmål forebygge vridningseffekter. På en annen side har subjektiv vurdering ofte mindre insentiveffekt, da målene er mindre klare (Colbjørnsen et al., 2000, s. 32). Dersom elevenes trivsel benyttes som prestasjonsmål, har læreren mulighet til å påvirke resultatet. På en annen side vil det være andre faktorer som er av betydning for elevenes trivsel, slik som for eksempel interesse for fagene. Dette er faktorer en lærer i liten grad kan påvirke. I tillegg vil et slikt prestasjonsmål kunne føre til uønsket atferd fra læreren, som kan gå på bekostning av elevenes undervisning. Eksempler på dette kan være å la elevene gå hjem

tidligere, smisking, eller mye filmvisning i undervisningen. Når det gjelder rektors subjektive vurdering, kan både smisking og trynefaktor forekomme. I tillegg var det enkelte studenter som mente at rektor sjeldent var innom klasserommet, samtidig som det ville vært ressurskrevende. Rektors subjektive vurdering, kan dermed oppfattes som urettferdig og kan skape dårlig stemning på arbeidsplassen. Det ble også nevnt at elevvurderinger heller ikke alltid kunne være like rettferdig. Årsaken til dette er at det ofte er de lærerne som er strenge og krevende som mange elever vil mislike, selv om læreren er flink og bidrar til at elevene lærer mye. Når det gjelder variasjon i undervisningsmetoder er dette derimot noe læreren kan påvirke og kan bidra til mer spennende undervisning. På en annen side vil det være avhengig av ressursene på skolen, og ikke alle skoler har like gode ressurser som andre.

Mye tyder derfor på at det å finne prestasjonsmål som er rettferdige, målbare og ikke mulig å manipulere, er vanskelig å finne i læreryrket. At prestasjonsmålet i tillegg skal motivere til innsats, gjør dette vanskeligere. Det var noen av elevene fra spørreundersøkelsen som også stilte spørsmål ved utformingen av et slikt system

”Læreryrket er dessverre et av de viktigste yrkene som ikke blir verdsatt nok. Hvem skal egentlig bedømme hvem som er den flinkere læreren?” (Gutt, Bergen, elev)

”Det er vanskelig å svare på om en lærer skal få høyere lønn hvis han eller hun gjør en god jobb. Er det basert på resultater eller er det elevene som gir definisjonen på en god lærer?” (Jente, Stavanger, elev)

I tillegg til at prestasjonene i læreryrket kan være vanskelig å måle, kan prestasjonslønn i henhold til teori, gå utover den indre motivasjonen til lærerne. Vi oppfattet at de fleste vi intervjuet, både lærerne og lærerstudentene, hadde valgt læreryrket på bakgrunn av den indre motivasjonen. I følge Sørensen (2009) motiveres de som søker seg til offentlig sektor ofte av et ønske om å tjene samfunnet og hjelpe mennesker, noe som er i tråd med våre resultater. Videre mener Sørensen (2009) at økonomisk gevinst er en sterkere motivasjonsfaktor for de som søker arbeid i privat sektor. Det kan dermed sies at økonomiske insentiver ikke bør benyttes i offentlig sektor. Insentivene kan ha liten betydning for arbeidsinnsatsen, eller i verstefall undergrave intensiteten i den idealistiske motivasjonen. På en annen side er ansatte i privat sektor ofte er mer villig til å yte ekstra innsats, sammenlignet med ansatte i offentlig virksomhet. Samtidig viser forskning at forskjellene mellom offentlig og privat sektor ofte har

vært overdrevet (Sørensen, 2009). Implementering av økonomiske insentiver i offentlig sektor, og da læreryrket, kan ha noen positive gevinster som økt innsats. Som studien om prestasjonsbasert lønn for lærerne i Israel viste, kan et slikt lønnsystem også føre til økte elevresultater.

På spørsmålet ”Hva mener du er de viktigste tingene man kan gjøre for at flere skal velge læreryrket?”, var det åtte elever fra spørreundersøkelsen som nevnte prestasjonslønn. Disse utsagnene kan bekrefte dette:

”Gi høyere lønn til de lærerne som jobber bra, og det burde være en stor lønnsforskjell i forskjellige grader som lærer” (Gutt, Bergen, elev)

”Høyere lønn. At man får lønn ut ifra prestasjonsnivå. Dermed vil flere kanskje gjøre en bedre jobb” (Jente, Oslo, elev)

”Fokusere mer på at hver enkelt lærer kan ha muligheten til å jobbe seg oppover. Kanskje ved økte lønninger etter hvor godt du gjør det for å øke insentivet” (Jente, Oslo, elev)

Som våre resultater viser, er de aller fleste lærerne og lærerstudentene skeptiske til prestasjonslønn for lærere, som i stor grad skyldes vanskeligheten ved å måle en lærers prestasjoner. Flertallet tror prestasjonslønn kan øke rekrutteringen, men at målingen vil bli for vanskelig og urettferdig og derfor ikke bør innføres. En lærers jobb er kompleks, unik og ofte et resultat av teamsamarbeid. Det kan være vanskelig å skille den enkelte lærers innsats fra de andre i teamet, samtidig som det kan være vanskelig å måle effekten av lærerens innsats for elevenes resultater. Mye tyder dermed på at prestasjonslønn for lærere kan gjøre mer skade, enn det vil gjøre godt. Selv om det i teorien skal bidra til å tiltrekke mennesker til læreryrket, avhenger det i stor grad av hvordan disse prestasjonene måles. Etersom majoriteten av både lærerne og lærerstudentene er negativ til dette, kan det virke som det heller ville bidratt til å gjøre yrket mindre attraktivt. Samtidig indikerer våre resultater at en stor andel av de som har valgt læreryrket og lærerstudiet, har valgt det på bakgrunn av den indre motivasjonen. Disse har dermed valgt læreryrket uavhengig av lønnsnivået. På en annen side viser forskning at forventet lønn etter studiet har betydning for studievalget (Boudarbat, 2004). Prestasjonslønn for lærere kan bidra til å øke den forventede lønnen, og dermed gjøre yrket mer attraktivt. På

den måten vil læreryrket bli en mer lønnsom investering, noe som kan bidra til at flere velger lærerutdanningen.

Vi finner i vår undersøkelse at høy lønn er en faktor mange ser på som viktig i utdannings- og yrkesvalget. Differensiering av fastlønnen basert på prestasjoner, kan bidra til å gjøre lærerlønnen høyere, i alle fall for de lærerne som gjør det bra. Våre resultater viser at noen respondenter ville valgt læreryrket dersom lønnen var høyere. En differensiering av fastlønnen basert på prestasjoner kan dermed tyde på økt rekruttering til lærerstudiet. Dette vil derimot kun gjelde for de som vet at de vil lykkes, og har tro på sine egne ferdigheter og dermed vil kunne oppnå høyere lønn. Noen av studentene vi intervjuet, svarte at de hadde valgt lærerutdanningen blant annet på grunn av at de var flink til å undervise eller lære bort. Dette viser at de har tro på sine egne ferdigheter. Prestasjonslønn kan dermed bidra til å tiltrekke flere av de som har troen på at de vil gjøre en god jobb i læreryrket, men som velger læreryrket bort grunnet muligheten til å oppnå høyere lønn et annet sted.

Våre intervjuobjekter og respondenter mente at prestasjonslønn kan bidra til å tiltrekke seg flere til læreryrket. Dette er også i tråd med Lavy (2007) som hevder prestasjonslønn kan bidra til økt lærertilbud. Vi har derimot ikke funnet noen forskning som faktisk viser at prestasjonslønn fører til økt rekruttering. Videre ser vi at jenter er noe mer skeptisk til prestasjonslønn, og mer risikoavers enn gutter. Ettersom læreryrket er kvinnedominert, kan implementering av prestasjonsbasert lønn føre til at yrket blir mindre attraktivt for jenter og dermed føre til redusert rekruttering til studiet. I tillegg kan det føre til mindre rekruttering av studenter fra de mindre byene, da våre resultater tyder på at disse er mer skeptisk til dette, enn de i storbyene. På en annen side viser våre resultater at gutter er mer opptatt av lønn enn jenter, og at gutter er mer positiv til prestasjonslønn. Dette kan dermed indikere at prestasjonslønn i læreryrket vil bidra til økt rekruttering av menn. Om den totale rekrutteringen til studiet og yrket vil øke, er derimot uvisst.

7.2.4 Oppsummering av andre del av analysen

Tabell 54 gir en oppsummering av analysens andre del. Temaene vi har berørt er dagens lønssystem for lærere, økning i fastlønn og innføring av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner.

Tema	Mulig effekt på rekrutteringen
Dagens lønssystem for lærere	Lærerlønnen fastsettes basert på kompetanse, ansiennitet og stilling. Majoriteten av lærerne og lærerstudentene anså oppbyggingen av lønnen som rettferdig. Noen av lærerne stilte seg derimot kritisk til hvordan kompetanse måles, da tilleggsfag ikke gir ekstra uttelling. Selv om selve oppbyggingen oppleves som rettferdig, mener flere av våre intervjuobjekter at lønnsnivået bør økes.
Økning i fastlønn	<p>En økning i lærerlønnen vil gjøre avkastningen til investeringen i lærerutdanningen mer lønnsom, og kan derfor øke attraktiviteten til yrket. Lærerlønnen har hatt en negativ utvikling, og det har oppstått et lønns-gap mellom lærerlønnen og lønn i andre yrker. En økning kan derfor bidra til at færre velger bort læreryrket til fordel for andre yrker med høyere lønn. Dette gjelder spesielt de som har interesser som er sammenfallende med flere utdanning og yrker. Lønn kan da være avgjørende for hvilken som velges. Etersom majoriteten av elevene anså lønn som viktig, taler dette for at en lønnsøkning vil gjøre yrket mer attraktivt. På en annen side velges læreryrket i stor grad på bakgrunn av den indre motivasjonen, og ikke på grunn av lønnen. Til tross for at lønn ikke hadde betydning for lærerstudentene eller lærernes yrkesvalg, viser våre resultater at flere av elevene ikke ønsker å bli lærer nettopp på grunn av lønnen.</p> <p>En økning i lærerlønnen kan gi økt trivsel blant lærerne, og dermed gi positive signaler til elevene. Det er spesielt studentene fra HiOA som mente en lønnsøkning ville være viktig for rekrutteringen. Alle lærerne mente også dette ville ha en positiv effekt. Da totalt 15 prosent av elevene sa at de kunne tenkt seg å bli lærer dersom lønnen var høyere, er det mye som tyder på at en lønnsøkning vil føre til økt rekruttering.</p>
Innføring av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner	<p>Flertallet av elevene synes det er greit at lønnen varierer med deres prestasjoner. Videre finner vi at guttene var mer positiv til dette enn jentene. Innføring av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner, kan gjøre investeringen i lærerutdanningen mer lønnsom. Læreryrket kan bli utkonkurrert av andre yrker med høyere lønn, prestasjonslønn kan gjøre yrket mer attraktivt fordi en har mulighet til å oppnå høyere lønn.</p> <p>Majoriteten av elevene i spørreundersøkelsen mente at flere ville valgt læreryrket dersom det var mulig å oppnå høyere lønn om en gjorde en god jobb. Våre resultater kan tyde på at elever fra storbyer er mer positiv til prestasjonslønn enn elever fra mindre byer. Over halvparten av lærerstudentene mente også muligheten til å oppnå høyere lønn kunne bidra til økt rekruttering. De var derimot skeptisk til innføringen av et slikt system, fordi lærernes prestasjoner er vanskelig å måle.</p>

	<p>Dette var også lærerne enige i. De mente derfor det ville blitt urettferdig at en lærer skulle kunne oppnå en bedre lønn enn andre på grunnlag av prestasjoner. Elevene i spørreundersøkelsen, mente derimot at det er rettferdig at lærere som gjør en bedre jobb får bedre betalt. Mye tyder på at måling av prestasjonslønn i læreryrket er vanskelig. I tillegg er jenter mer skeptisk til prestasjonslønn, og innføringen av et slikt lønnsystem kan derfor gjøre læreryrket mindre attraktivt for jenter. Vi finner derimot at gutter er mer positiv.</p>
--	--

Tabell 54 Oppsummering av analysens andre del

8. Konklusjon

I 2025 vil det mangle 38 000 lærere i den norske skolen (Utdanningsforbundet, 2014a). Selv om søkingen til lærerutdannelsen har økt de siste årene, ser Utdanningsforbundet allikevel få tegn på at den varslede lærerkrisen kan avblåses (Vik, 2014). Det er få førstevalgsøkere per studieplass, samtidig som et stort antall av disse ikke er kvalifiserte. Dette skaper utfordringer for rekrutteringen til lærerstudiet (Andersen et al., 2015). Vi har i denne utredning hatt som mål å få en dypere forståelse for hva problemene knyttet til rekrutteringen til lærerutdannelsen og yrket kommer av. Samtidig har vi undersøkt om høyere fastlønn eller innføring av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner kan brukes som et virkemiddel for å redusere problemet. Vi har arbeidet etter følgende problemstilling:

Hvorfor er det et rekrutteringsproblem av lærere i Norge? Kan høyere fastlønn eller mer differensiert fastlønn basert på lærerens prestasjoner bidra til å redusere dette problemet?

Vår problemstilling består av to deler. I undersøkelsen av hvorfor det er et rekrutteringsproblem av lærere, har vi sett på hvilke faktorer unge vektlegger i sitt utdannings- og yrkesvalg. Videre har vi prøvd å undersøke om de unges holdninger til lønn, status og læreryrket kan forklare hvorfor lærerutdanningen har vanskeligheter med rekrutteringen.

I likhet med andre studier, finner vi i vår undersøkelse at interesser er av størst betydning for utdannings- og yrkesvalg. Spennende studium, interessante arbeidsoppgaver og høy lønn var de faktorene respondentene i vår undersøkelse anså som viktigst. Lærerstudentene vektla også interesser i stor grad og gir uttrykk for at den indre motivasjonen var avgjørende for deres studievalg. Til tross for at ingen av lærerstudentene ble motivert av lønn i sitt valg, viser våre resultater at lønn er viktig i unges utdannings- og yrkesvalg. Det er spesielt guttene fra Bergen som skiller seg ut, hvor hele 50 prosent av guttene anser høy lønn som den viktigste faktoren. Til sammenligning var det ingen av elevene fra Stavanger som mente dette.

Kostnadene forbundet med utdanning er lav i Norge. Den norske studiestøtteordningen kan gi insentiver til at unge velger utdanning ut ifra interesser, og ikke hva det er behov for i markedet. Søkemønsteret til dagens ungdom tyder på at de i liten grad påvirkes av signaler fra

markedet. Flertallet søker seg til de populære studiene, og ikke til de utdanningene det er behov for. Vår undersøkelse finner derimot at elever fra Haugesund påvirkes i større grad av etterspørselen i arbeidsmarkedet. Halvparten av elevene fra Haugesund anså lett å få fast jobb som en av de viktigste faktorene i sitt studie- og yrkesvalg. Dette kan skyldes et smalere arbeidsmarked, sammenlignet med større byer. Ungdom fra større byer trenger ikke ta like stort hensyn til dette når de velger utdanning, da jobbmulighetene normalt er større. De kan dermed i større grad velge utdanning ut ifra interesser. På grunnlag av dette, kan det derfor tyde på at en årsak til rekrutteringsproblemet skyldes at dagens unge ikke har interesser som er sammenfallende med læreryrket.

Lærerlønnen har hatt en negativ utvikling de siste årene og lønnsgapet mellom lærerlønnen og andre yrker har økt. Det var en bred enighet mellom lærerstudentene og lærerne vi intervjuet, at lav lønn var en av årsakene til rekrutteringsproblemet. Majoriteten av elevene i vår undersøkelse mente at lønn var viktig i deres valg. Samtidig er det mye som tyder på at dersom de unge står overfor flere interessante studier, kan lønn være det som avgjør hvilket som blir valgt. Over halvparten av våre respondenter mente lærerlønnen var for lav sammenlignet med lønnsnivået til ingeniør. Samtidig viser våre resultater at 18 prosent av elevene i undersøkelsen ikke ønsket å bli lærer nettopp på grunn av lønnen. Lønnsnivået kan derfor være avgjørende for at dagens unge ikke anser læreryrket som attraktivt, og gi lav rekruttering til studiet. Videre viser våre resultater at lønn er viktigere for gutter enn for jenter. Flere gutter enn jenter begrunnet at de ikke ønsket å bli lærer med lav lønn. Lærerlønnen har større betydning for rekrutteringen av gutter enn jenter, og kan derfor sies å være en årsak til at jenter i større grad enn gutter søker seg til denne utdannelsen og yrket.

Lærerlønnen er imidlertid ikke den eneste årsaken til at vi har et rekrutteringsproblem av lærere i Norge. Lærerstudentene og lærerne mente også at lav status kunne være en forklaring. Flertallet av respondentene i vår undersøkelse mente at status er nokså viktig i studie- og yrkesvalget. I likhet med lønn, ble også status ansett som viktigere for guttene enn for jentene. Totalt 30 prosent av elevene anså læreryrkets status som lav i varierende grad. Ettersom status er av betydning for dagens unge i deres utdanningsvalg, kan disse elevenes oppfattelse av læreryrkets status gjøre yrket mindre attraktivt. Samtidig var det fire prosent av elevene som ikke ønsker å bli lærer, som begrunnet dette med lav status. De fleste elevene anså imidlertid ikke statusen som lav, men middels. Dette kan derfor tyde på at læreryrkets status har begrenset betydning for hvorvidt de unge anser yrket som attraktivt. Flertallet av

lærerstudentene og lærerne mente derimot at statusen var lav. Slik oppfattelse av egen yrkesstatus kan ha en negativ effekt på rekrutteringen, dersom det fører til mistriivsel blant lærerne. Lærerne kan da fremstå som dårlige forbilder for elevene, og dermed gjøre yrket mindre attraktivt. Dette er også noe som nevnes av elevene i undersøkelsen. På grunnlag av dette tyder det på at statusen til yrket også kan være en medvirkende faktor for rekrutteringsproblemet i Norge.

Våre intervjuobjekter mente at det i for stor grad fokuseres på de negative sidene ved læreryrket. Vår undersøkelse viser at dagens ungdom anser læreryrket som blant annet slitsomt og kjedelig. 25 prosent av elevene ønsket ikke å bli lærer på bakgrunn av slike oppfattelser. Dette kan komme av deres egne erfaringer fra skolen og interesser. Vi finner at mye negativ omtale av yrket i media, kan føre til at læreryrket oppfattes som mindre attraktivt for de som skal ta et utdanningsvalg. Videre kan det se ut som at holdningene til yrket generelt i samfunnet er dårlig. Det virker som at disse holdningene er skapt av media og negativ omtale fra politikere. Fokuset på at lærere og skolen stadig skal forbedres kan videre gjøre yrket mindre attraktivt. Således kan det sies at politikerne har bidratt til å fjerne statusen til yrket. På en annen side anså majoriteten av respondentene i vår undersøkelse læreryrket som viktig. Det kan argumenteres for at dette nettopp skyldes det store fokuset på læreryrket i politikken.

Ettersom studier viser at foreldres meninger om valg av studier har noe betydning, kan negativ omtale av læreryrket i hjemmet føre til at de unge velger bort dette. At lærerstudentene sier de blir møtt med negative kommentarer når de sier de har valgt lærerutdanningen, viser at flere mener læreryrket er lite attraktivt. Dette kan samtidig tyde på at mennesker ofte har negative holdninger til yrket. En av lærerstudentene uttalte at slike negative kommentarer kunne komme fra lærere selv. Dette viser at selv lærere som fronter og reklamerer for læreryrket, har negative holdninger til yrket. Det er viktig at lærerne selv står frem som gode forbilder, og gir et godt inntrykk av yrket, ettersom det er de som kan ha størst påvirkning på hvordan unge anser læreryrket. Slike negative holdninger fra lærere selv, familie, venner eller at en selv har negative holdninger til yrket, gjør yrket mindre attraktivt og kan dermed ha konsekvenser for rekrutteringen til lærerstudiet. Mye tyder derfor på at negative holdninger til læreryrket er en årsak til rekrutteringsproblemet. For å kunne snu disse holdningene, må læreryrket få mer positiv omtale og samtidig løftes frem som et av de viktigste yrkene vi har.

Oppsummert finner vi at rekrutteringsproblemet av lærere i Norge, med vekt på rekrutteringen til lærerstudiet, skyldes læreryrkets lønnsnivå og da spesielt sammenlignet med andre yrker. Videre kan det skyldes at dagens unge rett og slett ikke har interesser som er sammenfallende med læreryrket, eller at de har interesser som er sammenfallende med mange ulike yrker. Samtidig kan våre resultater tyde på at læreryrket status er en medvirkende faktor. Vår analyse viser også at rekrutteringsproblemet kan skyldes negative holdninger til yrket, skapt av media og politikerne. Videre kan det tyde på at selv lærerstudentene og lærerne har negative holdninger, som bidrar til å gjøre læreryrket mindre attraktivt.

I den andre delen av vår problemstilling, ønsket vi å undersøke om en økning i lærerlønnen eller innføring av mer differensiert fastlønn basert på prestasjoner kunne bidra til å redusere rekrutteringsproblemet av lærere. I vurderingen av dette har vi sett på følgende momenter: dagens lønssystem, unges holdninger til lønn og unges holdninger til prestasjonslønn.

Selv om ingen av lærerstudentene eller lærerne begrunnet sitt valg av studie eller yrke med lønn, betyr ikke det at en lønnsøkning ikke kan bidra til å øke rekrutteringen til yrket. Ettersom majoriteten av våre respondenter anser lønn som viktig i sitt utdanningsvalg, er det mye som tyder på at en økning i lønnen vil bidra til økt rekruttering til studiet. Økt lønn kan bidra til å tette lønnsgapet mellom læreryrket og andre yrker. Videre kan økt lønn føre til bedre trivsel blant lærerne, som bidrar til at lærerne har bedre holdninger til eget yrke og dermed kan påvirke hvordan elevene anser skolen som arbeidsplass. Samtidig kan høyere lønn signalisere læreryrkets verdsettelse i samfunnet og på den måten øke statusen. På bakgrunn av dette kan en økning i fastlønnen til lærere føre til økt attraktivitet.

Våre resultater viser at 18 prosent av elevene begrunnet at de ikke ønsket å bli lærer med lav lønn. Videre fant vi at elever med interesser sammenfallende med læreryrket, valgte bort læreryrket til fordel for andre yrker med høyere lønn. Videre mente 50 prosent av elevene at høyere lønn var en av de viktigste tingene som kunne gjøres for at flere skulle velge læreryrket. Samtidig sa totalt 15 prosent av de som ikke ønsket å bli lærer, at de kunne tenkt seg å bli det dersom læreryrket hadde hatt høyere lønn. Dette viser at høyere lønn vil kunne gjøre læreryrket mer attraktivt, og derfor kunne redusere rekrutteringsproblemet. Videre finner vi at høyere lønn vil ha omtrent like stor effekt på rekrutteringen av både jenter og gutter. Årsaken til dette kan være at jenter har interesser som er mer sammenfallende med

læreryrket, og derfor er mer tilbøyelig for å velge denne utdannelsen uavhengig av lønn. Våre resultater kan også tyde på at en lønnsøkning vil ha størst effekt på elever fra Oslo og Haugesund, og minst effekt på elever fra Stavanger. En lønnsøkning kan dermed være et godt virkemiddel for å øke rekrutteringen. Om dette vil føre til økt kvalitet, kan derimot diskuteres, men dette er ikke noe vi har undersøkt denne utredningen. Våre resultater indikerer imidlertid at en lønnsøkning vil kunne øke den indre motivasjonen til lærerne. Dette kommer av at økt lønn kan gi en følelse av å bli verdsatt og dermed kan føre til økt innsats, som igjen kan føre til at elevene oppnår bedre resultater. Videre tyder det på at lønn kan føre til økt trivsel.

Når det gjelder innføring av mer differensiert lønn basert på prestasjoner, kan det virke som dette er noe mer problematisk enn en økning i fastlønn for alle lærere. Våre resultater viser at majoriteten av dagens ungdom synes det er greit at lønn avhenger av deres prestasjoner. Flertallet av elevene og lærerstudentene mente at prestasjonslønn kan bidra til å tiltrekke seg flere til læreryrket. Resultatene indikerer at gutter er noe mer positiv til prestasjonslønn enn jenter. Dette kan skyldes at jenter er mer risikoavers enn gutter. Respondentene fra de litt mindre byene, virker noe mer skeptisk til prestasjonslønn sammenlignet med storbyene. I tillegg mener både lærerne og lærerstudentene at det er viktig for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner. Innføringen av et slikt system kan føre til økt forventet inntjening, noe som kan bidra til å gjøre læreryrket mer attraktivt.

I vår studie finner vi at de fleste lærerne og lærerstudentene er skeptiske til en differensiering av fastlønnen basert på prestasjoner, noe som skyldes at de mener det er vanskelig å måle. Lærerstudentene mener allikevel at denne typen lønssystem kan bidra til økt rekruttering. Mye tyder på at det å finne prestasjonsmål som er rettferdige, målbare og ikke mulig å manipulere, er vanskelig å finne i læreryrket. På bakgrunn av dette, mener vi at innføringen av et slikt system vil ha større negative enn positive effekter, ettersom det kan oppleves som urettferdig. Som våre resultater viser, kan prestasjonsmåling også virke avskrekkende og føre til at færre ønsker å søke seg til lærerstudiet.

I følge teorien, kan innføringen av prestasjonslønn bidra til å tiltrekke og beholde lærere. Til tross for at majoriteten av våre intervjuobjekter og respondenter tror at implementeringen av et slikt system vil føre til at flere ønsker å bli lærer, har vi derimot ikke funnet noen forskning som faktisk viser en slik effekt. Våre resultater kan indikere at flere gutter vil søke seg til lærerstudiet, dersom de kan oppnå høyere lønn basert på gode prestasjoner. Dette kommer av

at gutter er mer opptatt av lønn og mer positiv til prestasjonslønn. På en annen side tyder våre resultater på at lærerstudiet vil bli mindre attraktivt for jenter, da de i større grad er skeptisk til dette. Det er derfor vanskelig å vite om den totale rekrutteringen til studiet faktisk vil øke.

Vi mener at de negative sidene knyttet til innføring av mer differensiert fastlønn basert på lærerens prestasjoner, vil være større enn de fordeler et slikt system eventuelt vil genere. På bakgrunn av dette vil vi gi en anbefaling om å vurdere å øke det generelle lønnsnivået i læreryrket. En økning i lærerlønnen, i kombinasjon med mer positiv omtale og økt fokus på de positive sidene ved yrket, kan være et godt utgangspunkt for å redusere rekrutteringsproblemet. Videre kan dette føre til mer positive holdninger i samfunnet og mer fornøyde lærere. Vi mener også at det vil være fordelaktig å gi mer og bedre informasjon til unge utdanningsøkende. Vi har avdekket at unge baserer sitt studie- og yrkesvalg på egne interesser og i stor grad søker seg til et fåtall av studier. Selv om det er enighet om at læreryrket er viktig i dagens samfunn, må dette kommuniseres klart og tydelig til de som står overfor valg av studium.

8.1 Begrensninger og svakheter ved utredningen

Etter arbeidet med denne utredningen kan vi konkludere med at rekruttering og lønn i læreryrket er omfattende og kompliserte temaer. Vi er oppmerksom på at denne utredningen inneholder begrensninger, både knyttet til datagrunnlaget og vår behandling av dette. Vi har forsøkt å gjennomføre forskningsprosessen på den mest hensiktsmessige måten i forhold til den tid og de ressurser vi har hatt tilgjengelig.

En tydelig svakhet ved vår utredning er den store mengden data vi har samlet inn. Vi er usikker på i hvilken grad vi har klart å håndtere og utnytte datagrunnlagets fulle potensiale. Med tanke på den tid og ressurser vi har hatt tilgjengelig, mener vi allikevel at vi har håndtert dataene etter beste evne. Til tross for dette, kan det være svakheter knyttet til at vi har intervjuet et begrenset antall lærere og lærerstudenter. Det er ingen garanti for at vårt utvalg er representativt for populasjonen, selv om vi i kapittel 4 - Metode konkluderte med at at kjønnsmessig er utvalget av lærerstudenter tilnærmet likt virkeligheten. En annen svakhet knyttet til vårt utvalg er at lærerne og lærerstudentene kun representerer lærere og potensielle lærere fra femte til og med tiende trinn. Det er mulig at lærere i den videregående skole, eller på de lavere trinnene, har andre meninger eller holdninger til våre temaer. Vår avgrensning

geografisk, utgjør også en svakhet i vår utredning. Det er mulig at våre data ville vært annerledes, dersom det hadde vært en større geografisk spredning.

En annen begrensning i vår utredning, er at vi i liten grad har hatt mulighet til å kontrollere hvorvidt lærerne, lærerstudentene og elevene fra den videregående skole har svart ærlig. Når det gjelder spørreundersøkelsen, har vi heller ikke hatt muligheten til å kontrollere om det faktisk er personer i vår målgruppe som har gjennomført den. Vi mener allikevel at vår grundige og kritiske gjennomgang av svar i undersøkelsen, i noen grad veier opp for dette. At intervjuobjekter og respondenter kan ha svært uærlig, er også noe vi har vektlagt i vår tolkning av svarene.

8.2 Forslag til videre forskning

I løpet av prosessen har det dukket opp mange og spennende temaer, som kunne vært interessant å undersøke videre. Vi mener at det kan være av interesse å gjennomføre en tilsvarende spørreundersøkelse som vår, på et nasjonalt nivå. Dette kan gi en større innsikt i hva unge vektlegger i sitt studie- og yrkesvalg, samtidig som det vil gi grunnlag for å si noe om geografiske variasjoner. Det kan tilsvarende være av interesse, å gjennomføre en større studie med lærerstudenter.

Vi har i denne utredningen vektlagt rekrutteringen til lærerstudiet. I løpet av arbeidet, har det blitt klart for oss at det kan være et like stort problem at lærerstudentene ikke starter i jobb som lærere. I tillegg er det et stort antall lærere som forlater læreryrket etter få år. På grunn av dette, mener vi det er av stor interesse å undersøke hva dette skyldes og hvorvidt en lønnsøkning kan føre disse tilbake til skolen. Det kan samtidig være interessant å undersøke hvorvidt nedgangen i oljesektoren vil påvirke rekrutteringen til lærerutdanningen og yrket. Videre kan det være interessant å undersøke nærmere hvilken påvirkning media og politikerne har på oppfattelsen av læreryrket og lønnsnivået, blant unge og i hjemmet. Dette mener vi er av avgjørende karakter for rekrutteringsproblemet.

Vi har i intervjuene med lærerstudentene og lærerne tatt opp tema som innføring av obligatorisk mastergrad og flere karrieremuligheter. Dette er forslag som regjeringen har kommet med, og vi mener at det er av stor interesse å undersøke hvilke effekter disse faktorene kan ha for rekrutteringen. Vi har i vår utredning ikke fått benyttet disse

spørsmålene, men vi dannet oss et bilde av hvilke meninger som var om dette. Vi fikk inntrykk av både lærerstudentene og lærerne at obligatorisk mastergrad ville kunne skremme vekk søkere, samtidig som dette ville gi mer spesialiserte lærere. Det ble også stilt spørsmålsteget ved om dette ville økt kvaliteten på lærerne, og da spesielt i barneskolen. På en annen side var det noen som mente at dette kunne ha en positiv effekt på statusen til læreryrket. Når det gjelder karrieremuligheter innenfor læreryrket, mente intervjuobjektene at en tydeliggjøring av de eksisterende karriereveiene kunne fordelaktig.

Når det gjelder økning i det generelle lønnsnivået for lærerne, mener vi at det er av stor interesse å undersøke hvor stor denne økningen må være for at den skal ha en effekt på rekrutteringen til lærerstudiet og yrket. Det vil også være spennende å gjennomføre studier knyttet til i hvilken grad prestasjonslønn kan påvirke rekrutteringen av unge til yrket, og hvordan et slikt system bør utformes.

Litteraturliste

Andersen, J, Maagerø, E, Malmo, K.S, Munthe, E, Rogne, M & Werler, T (2015)

Grunnskulelærerutdanningane etter fem år: Status, utfordringar og vegar vidare. [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://ffl.uis.no/getfile.php/F%C3%B8lgegruppen%20for%201%C3%A6rerutdanningen%20%28FFL%29/Publikasjoner/Rapport%20nr.%205%20fr%C3%A5%20F%C3%B8lgegruppa.pdf>

[Lest: 18.03.15]

Arbeids- og sosialdepartementet. (2014). *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2014*. NOU 2014: 3. Oslo, Statens forvaltningstjeneste.

Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/NOU-20143/id758113/?docId=NOU201420140003000DDDEPIS&ch=1&q=>

[Lest 04.februar 2014]

Arnesen, C. Å. & Strøm, B. (2008) Arbeidsmarkedets betydning for søkningen til ulike typer høyere utdanning. *Søkelys på arbeidslivet*, 25 (3), s.305-319.

Bjørnestad, S. & Bruaset, I. (2014) Lite å tjene på høy utdanning. *Aftenposten* 08.01.2014

[Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.aftenposten.no/okonomi/Lite-a-tjene-pa-hoy-utdanning-7426566.html>

[Lest: 18.02.15]

Boudarbat, B. (2004) Earnings and Community College Field of Study Choice in Canada. *IZA DP No. 1156* [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://ftp.iza.org/dp1156.pdf>

[Lest: 02.03.15]

Braathen, F., Brønmo, H. & Sjøberg, J. (2015) Yrket som falt fra statusstoppen. *Aftenposten* 26.01.2015 [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.aftenposten.no/okonomi/Yrket-som-falt-fra-statusstoppen-7873572.html>

[Lest: 29.01.15]

Bragelien, I. (2009) Incentiver. I: Hoff, Kjell Gunnar, red. *Strategisk Økonomistyring*. Bergen, Universitetsforlaget

Brochs-Haukedal, W. (2010) *Arbeids- og lederpsykologi*. 8. utg. Oslo, Cappelen Akademiske

Carlsten, T.C, Caspersen, J., Vibe, N & Aamod, P.O (2014) *Resultater fra TALIS 2013: Norske funn fra ungdomstrinnet i internasjonalt lys*. Arbeidsnotat, 10/2014. Oslo, Nordisk Institutt for studier, innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.udir.no/Upload/Forskning/2014/Talis%20kortrapport.pdf>
[Lest: 04.03.15]

Colbjørnsen, T., Bragelien, I., Gjesdal, F., Hagen, K. P., Heum, P. & Salvanes, K. G. (2000) *Resultatavhengig belønning - En utredning skrevet for Kreditkassen*. SNF-rapport, Nr.25/00. Bergen, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning. [Internett]

Tilgjengelig fra: http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/164659/R25_00.pdf?sequence=1
[Lest: 03.02.15]

Dalen, M. (2011) *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. 2.utg. Oslo, Universitetsforlaget.

Dalland, O. (2007) *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 4. utg. Oslo, Gyldendal Akademiske

Falch, T. (2008) *The elasticity of labour supply at the establishment level*. Working Paper No. 536. Princeton University [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://dspace.princeton.edu/jspui/bitstream/88435/dsp01s4655g58f/1/536.pdf>
[Lest: 02.03.15]

Falch, T & Strøm, B. (2009) Lærerkvalitet, lærerrekuttering og konjunkturer. *Utdanning 2009* [Internett]

Tilgjengelig fra: http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/sa111/6_laerer.pdf
[Lest: 02.03.15]

Følgegruppen for lærerutdanningsreformen. *Om følgegruppen* [Internett], Følgegruppen for lærerutdanningsreformen.

Tilgjengelig fra: <http://ffl.uis.no/category.php/category/Om%20følgegruppen/?categoryID=6442>

[Lest: 18.03.15]

Ghauri, P., & Grønhaug, K. (2005) *Research Methods in Business Studies: A practical Guide*. 3. utg. Harlow, Financial Times Prentice Hall

GNIST. Lønn er viktig! *Gnistweb*. [Internett].

Tilgjengelig fra: <http://fremtiden.hardudetideg.no/nb/laereryrket/lonn-er-viktig#fn2177753197f8238343>

[Lest: 09.01.15]

GNIST (2014) Søkertall 2014: Fortsatt økning for lærerutdanning. *Gnistweb*, 25.04.2014 [Internett]. Tilgjengelig fra: <http://www.gnistweb.no/aktuelt/272/skertall-2014-fortsatt-kning-for-laererutdanning.html>

[Lest: 29.01.15]

Grenness, T. (2001) *Innføring i vitenskapsteori og metode*. 2. utgave. Oslo, Universitetsforlaget

Gripsrud, G., Olsson, U.H. & Silkoset, R. (2010) *Metode og dataanalyse: Beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP*. 2.utg. Kristiansand, Høyskoleforlaget.

Hafsaas, L., S. (2014) Nå har flere lyst til å bli lærer. *Tv2.no* 08.03.2014 [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.tv2.no/a/5387241>

(Lest: 30.01.14)

Hanushek, E. A (2010) The economic value of higher teacher quality, *Economics og Education Review* 30(2011) [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775710001718>

[Lest 26.februar 2015]

Haraldsen, G. (1999) *Spørreskjemametodikk etter kokebokmetoden*. Oslo, Ad Notam Gyldendal AS

Harboe, T. (2006) *Indføring I samfundsvidenskabelig metode*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.

Hendrikse, George (2003) *Economics and Management of Organizations: Co-ordination, Motivation and Strategy*. London, McGraw-Hill.

Johannessen, A, Christoffersen, L. & Tufte, P.A (2011) *Forskningsmetode for økonomiske-administrative fag*. 4. Utgave. Oslo, Abstrakt Forlag AS.

Kaplan, Robert S & Atkinson, Anthony A (2014) *Advanced Management Accounting* 3.utg. Harlow, Pearson Education Limited

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse* 4.utgave. Bergen, Fagbokforlaget.

Kunnskapsdepartementet. (2009) *Læreren. Rollen og Utdanningen*. St.meld. 11 (2008-2009). Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/dce0159e067d445aacc82c55e364ce83/no/pdfs/stm200820090011000dddpdfs.pdf>

[Lest: 02.05.2015]

Kuvaas, B., Dysvik, A. (2008) *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM*. Bergen, Fagbokforlaget

Kuvaas, B. (2006) Work performance, affective commitment and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*. 27(3). s. 365-385

Tilgjengelig fra: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.377/epdf>

[Lest: 20.02.2015]

Lavy, V. (2007) Using Performance-Based Pay to Improve the Quality of Teachers.

Futureofchildren.org vol. 17 No.1 [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ795876.pdf>

[Lest: 25.02.15]

Lazear, E. P., & Gibbs, M. (2009) *Personnel Economics In Practice*. 2.utg. Hoboken N.J, Wiley.

Mann, Dr A., Massey, D., Glover, P., Kasherfpadkel, E. T., & Dawkins, J. (2013) “*Nothing in common: The career aspirations of young Britons mapped against projected labour market demand (2010-2020)*” London, Education and Employers Taskforce.

Tilgjengelig fra: http://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/06/nothing_in_common_final.pdf

[Lest 04.04.2015]

Mellingsæter, H. (2015) Vil innføre prestasjonslønn for lærere i Oslo. *Aftenposten*, 11.05.2015 [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Vil-innfore-prestasjonslonn-for-larere-i-Oslo-8012632.html>

[Lest: 15.06.2015]

Nilssen, D. (2012) Norge kan mangle 18.000 lærere om åtte år. *VG*, 07.03, 2012 [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/skole-og-utdanning/norge-kan-mangle-18-000-laerere-om-aatte-aar/a/10061426/>

[Lest: 23.01.15]

NHO (Næringslivets hovedorganisasjon) (2014) *Kompetanse og utdannig - Et kompetansepolitisk dokument (2014-2016)* Oslo, NHO

Tilgjengelig fra: <https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/kompetanse-og-utdanning/kompetanse11.pdf>

[Lest: 20.05.2015]

NHO (Næringslivets hovedorganisasjon) (2015) Årevis med studier er ikke den eneste veien. *NHO*, 23.02.15 [Internett]

Tilgjengelig fra: <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Kompetanse-og-utdanning/samfunnet-stiller-for-hoye-forventninger-til-hvor-mange-ar-unge-skal-studere/>

[Lest dato: 30.04.2015].

Nyeng, F. (2012) *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen, Fagbokforlaget

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2014) “*OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Norway*”.

Tilgjengelig fra: http://skills.oecd.org/developskills/documents/OECD_Skills_Strategy_Diagnostic_Report_Norway.pdf

[Lest 04.03.2015]

Petersen, D., S., (2010) “*Rekrutteringsproblematikken på de nordiske læreruddannelser*” København, Nordisk Ministerråd

Tilgjengelig fra: <https://www.eva.dk/projekter/2009/rekruttering-til-nordiske-laereruddannelser/rapport/rekrutteringsproblematikken-paa-de-nordiske-laereruddannelser>

[Lest: 10.06.15]

Respons Analyse. (2014) “*Undersøkelse på vegne av Virke og Finans Norge: Unges utdanningsvalg og Arbeidsgiverattraktivitet*” Oslo: Virke og Finans Norge

Tilgjengelig fra: <http://www.virke.no/virkemener/Documents/Unges%20utdanningsvalg%20og%20Arbeidsgiverattraktivitet.pdf>

[Lest: 06.04.2015]

Ringdal, K. (2007) *Enhet og Mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 2. utg. Bergen, Fagbokforlaget.

Ruud, M. (2014) Bedre ledelse er viktigere enn prestasjonslønn. *Utdanningsnytt* 07.01.14
[Internett]

Tilgjengelig fra: <http://utdanningsnytt.no/nyheter/2014/januar/-bedre-ledelse-er-viktigere-enn-prestasjonsloenn/>

[Lest: 15.06.15]

Samordna opptak. (2015a) Søknader førstevalg og endring 2014-2015. [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.samordnaopptak.no/tall/2015/mai/forstevalgsokere/utdomrtype>

[Lest: 15.05.15]

Samordna opptak. (2015b) Alle studier rangert etter antall søkere førstevalg per planlagte studieplass. [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.samordnaopptak.no/tall/2015/mai/foerstevalg/plasser/rangert>

[Lest: 15.05.15]

Schwartz, R.B, Wurtzel, J. & Olson L. (2007) Attracting and retaining teachers. *OECD Observer* No. 261 May 2007, s. 27-28

Seip, Å., A. (2005) *Kompetanse, lønn og arbeidstid - Regulering av arbeidsvilkår for lærere i Norden*. Fafo-Rapport 507. Oslo: FAFO [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.fafarkiv.no/pub/rapp/507/507.pdf>

[lest: 30.04.2015]

Statistisk Sentralbyrå (SSB) (2015a) *Studenter ved universiteter og høyskoler, 1. oktober 2014*. [Internett]

Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utuvh/aar/2015-05-04>

[Lest: 04.05.2015]

Statistisk Sentralbyrå (SSB) (2015b) *Videregående opplæring og annen videregående utdanning, 2014*. [Internett]

Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/vgu>

[Lest: 04.05.15]

Svarstad, J. (2013) Tre av ti lærerstudenter hoppet av etter to år. *Aftenposten* 21.03.2013 (Internett)

Tilgjengelig fra: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Tre-av-ti-larerstudenter-har-hoppet-av-etter-to-ar--7151745.html>

[Lest: 29.01.15]

Svarstad, J. (2015) Lærere kan få lønnstillegg hvis elevene gjør det bra. *Osloby nyheter* 06.03.15 [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://www.osloby.no/nyheter/Larere-kan-fa-lonnstillegg-hvis-elevne-gjor-det-bra-7924667.html>

[Lest: 15.06.15]

Sørensen, R.J. (2009) *En effektiv offentlig sektor: Organisering, styring og ledelse i stat og kommune*. 1. utg. Oslo, Universitetsforlaget

Tjora, A., H. (2012) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 2. utg. Oslo, Gyldendal Akademiske

Tranøy, K. E (1991) *Vitenskapen - samfunnsmakt og livsform*. 3. utg. Oslo, Universitetsforlaget

Tønnessen, E. (2014) Bekymret for rekruttering til læreryrket. *Khrono* 25.03.2014 [Internett]

Tilgjengelig fra: <http://khrono.no/2014/03/bekymret-laererrekruttering>

[Lest: 29.01.15]

Utdanningsforbundet (2009) *Education at a Glance - internasjonale indikatorer for lærerlønninger, arbeidstid og lærertetthet*. [Internett]. Oslo, Utdanningsforbundet.

Tilgjengelig fra: https://www.utdanningsforbundet.no/upload/Pdf-filer/Publikasjoner/Temanotat/Temanotat_2009_03.pdf

[Lest: 23.05.15]

Utdanningsforbundet (2010) *Lærerlønn i et internasjonalt, komparativt perspektiv. (Internett)*

Oslo: Utdanningsforbundet [Internett]

Tilgjengelig fra: https://www.utdanningsforbundet.no/PageFiles/55662/Temanotat_2010_01.pdf

[Lest: 03.05.15]

Utdanningsforbundet. (2011) *Rekruttere og beholde lærere* [Internett], Utdanningsforbundet

Tilgjengelig fra: <http://www.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Valg-2013/Valg-2011---Kampanje1/Kvalitet-i-videregaende/Rekruttere-og-beholde-larere/>

[Lest: 23.01.15]

Utdanningsforbundet (2013) *Internasjonale sammenlikninger av lærerlønn, frafall i videregående opplæring og beslutningsmyndighet i utdanningssektoren* [Internett]

Temanotat, 2/2013. Oslo, Utdanningsforbundet

Tilgjengelig fra: http://www.utdanningsforbundet.no/upload/Publikasjoner/Temanotat/Temanotat%202013/Temanotat_2013_02.pdf

[Lest: 20.03.201]

Utdanningsforbundet, (2014a) *Varsler lærerkrise* [Internett], Utdanningsforbundet.

Tilgjengelig fra: <https://www.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Universitet-og-hogskole/Nyheter/Varsler-larerkrise/>

[Lest: 23.01.15]

Utdanningsforbundet (2014b) *Min første jobb som nyutdannet lærer* [Internett],

Utdanningsforbundet.

Tilgjengelig fra: http://www.utdanningsforbundet.no/upload/Barnehage/nyutdannet-larer_A5-2014.pdf

[Lest 04.02.15]

Utdanningsforbundet, (2014c) *KS-området: Lønnstillegg og minstelønnstabeller per 1. september 2014 og 1. mai 2015* [Internett], Utdanningsforbundet

Tilgjengelig fra: https://www.utdanningsforbundet.no/upload/Tariff/Tariff%202014/KS_%20minstel%C3%B8nnstabell_per_010914_2.pdf

[Lest: 16.02.15]

Vik, M. (25.04.2014) *Flere vil bli lærere*. [Internett], Utdanningsforbundet

Tilgjengelig fra: <https://www.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Grunnskole/Nyheter/Flere-vil-bli-larere/>

[Lest: 29.01.15]

Vedlegg

Vedlegg 1: Mail sendt til ungdomsskoler

Kjære -- ungdomsskole.

Vi er to studenter som nå holder på med vår masteroppgave ved Norges Handelshøyskole i Bergen. I denne oppgaven har vi valgt å se nærmere på rekrutteringsproblemet i den norske skolen, med hovedfokus på hva dette problemet skyldes og i hvilken grad lønn kan redusere dette problemet.

I denne forbindelse ønsker vi å intervjuere lærere i ungdomskolen, og lurere derfor på om det er mulig å besøke dere og gjennomføre noen individuelle intervjuer med et par av skolens lærere? Fokus i intervjuet vil være lærerens holdninger til yrket, meninger om rekrutteringsproblemet, samt deres holdninger til bruk av lønn for å tiltrekke seg lærere til yrket. Lærer og skole vil anonymiseres i vår oppgave og data vi samler inn vil bli behandlet på en sikker og hensiktsmessig måte. Vi regner med at intervjuet vil ta rundt 30 minutter.

Vi håper at det er mulig å gjennomføre intervjuer ved deres skole i løpet av uke 11, 12 eller 13 avhengig av når det passer. Dersom det skulle være noen spørsmål rundt vår undersøkelse eller utredning kan disse sendes til oss på mail.

Vi ser frem til å høre fra dere.

Med vennlig hilsen

Frida Qvale og Jane Charlotte Stenersen

Vedlegg 2: Mail sendt til ungdomsskoler (skriftlig intervju)

Kjære -- ungdomsskole.

Vi er to studenter som nå holder på med vår masteroppgave ved Norges Handelshøyskole i Bergen. I denne oppgaven har vi valgt å se nærmere på rekrutteringsproblemet i den norske skolen, med hovedfokus på hva dette problemet skyldes og i hvilken grad lønn kan redusere dette problemet.

I denne forbindelse ønsker vi å intervjuere lærere i ungdomskolen, og lurer derfor på om noen av deres lærere har mulighet til å svare på vedlagte intervjukjema. Fokus i intervjuet vil være lærerens holdninger til yrket, meninger om rekrutteringsproblemet, samt deres holdninger til bruk av lønn for å tiltrekke seg lærere til yrket. Lærer og skole vil anonymiseres i vår oppgave og data vi samler inn vil bli behandlet på en sikker og hensiktsmessig måte.

Hvis noen av deres lærere skulle være interessert i å svare på spørsmålene, ber vi om at svarene skrives inn i vedlagte dokument, og returneres til oss på mail. Vi håper det er mulig å gjennomføre dette innen uke 15.

Vi ser frem til å høre fra dere.

Med vennlig hilsen

Frida Qvale og Jane Charlotte Stenersen

Vedlegg 3: Mail sendt til videregående skoler

Kjære -- videregående skole.

Vi er to studenter som nå holder på med vår masteroppgave ved Norges Handelshøyskole i Bergen. I denne oppgaven har vi valgt å se nærmere på rekrutteringsproblemet i den norske skolen, med hovedfokus på hva dette problemet skyldes og i hvilken grad lønn kan redusere dette problemet. I denne forbindelse ønsker vi å gjennomføre en spørreundersøkelse blant elever som går siste året på studiespesialiserende i den videregående skole. Vi lurte derfor på om dette er mulig å gjennomføre i en av deres klasser?

Fokus i undersøkelsen vil være elevens holdninger til læreryrket, deres holdninger til lønn og i hvilken grad lønn har betydning i valg av utdanning. Undersøkelsen vil gjennomføres elektronisk. Elev og skole vil anonymiseres i vår utredning og data vi samler inn vil bli behandlet på en sikker og hensiktsmessig måte. Vi regner med at undersøkelsen vil ta mellom 5 og 10 minutter.

Vi håper at det er mulig å gjennomføre spørreundersøkelsen ved deres skole i løpet av uke 11, 12 eller 13. Hvis det skulle være noen spørsmål rundt vår undersøkelse eller utredning kan disse sendes til oss på mail.

Vi ser frem til å høre fra dere.

Med vennlig hilsen
Frida Qvale og Jane Charlotte Stenersen

Vedlegg 4: Intervjuguide for lærerstudenter

Presentasjon av utredelsen:

- Presentere oss selv
- Informasjon om undersøkelsen og hvorfor vi gjennomfører intervjuet
- Informere om at intervjuet er anonymt
- Spørre om vi kan ta opptak av intervjuet
- Har du noen spørsmål før vi starter?

Motivasjon

- Hvorfor valgte du å bli lærer?
- Var lærerstudiet ditt førstevalg?
 - *Dersom Nei: Hva var førstevalget ditt? Hvorfor?*
- Har du familiemedlemmer som er lærer?
 - I hvilken grad har dette påvirket deg i ditt studievalg? (Positivt/negativt)
- Hva tror du motiverer dagens unge til å bli lærere?

Dagens lønssystem

- Hva vet du om dagens lønssystem for lærere? (Stille dette spørsmålet før de får informasjonen)

Informasjon: Slik vi har forstått det er fastlønnen til lærere differensiert på bakgrunn av kompetanse, ansiennitet og ansvar.

- Syntes du dagens lønssystem for lærere er rettferdig? Hvorfor/hvorfor ikke?

Differensiert lønn basert på prestasjoner

- Hvilke tanker har du om differensiering av fastlønn basert på prestasjoner?
- Synes du det er rettferdig at en lærer som gjør en bedre jobb får høyere lønn enn andre som ikke gjør en like god jobb?
- Du har siden 8.klasse blitt målt på dine prestasjoner ved å få karakterer, hva tenker du om å også bli målt på prestasjoner som lærer?
- Hvis lærere skulle blitt målt på prestasjoner, hva mener du det bør måles på? 1
 - Elevenes resultater, elevenes fremgang, tilbakemelding fra elever eller foreldre, rektors subjektive mening osv.
- I hvilken grad mener du en generell økning i fastlønn for alle lærere kan bidra til at flere ønsker å bli lærer? 11
- Tror du høyere fastlønn kan føre til problemer med at mennesker som ikke har den riktige motivasjonen ønsker å bli lærer? 12
- Tror du muligheten til å oppnå individuell høyere lønn basert på gode prestasjoner kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer? Hvorfor/ Hvorfor ikke? 13

Rekruttering til lærerstudiene

Informasjon: I følge tall fra Statistisk Sentralbyrå og Utdanningsforbundet vil vi trenge 65.000 nye lærere i Norge fram mot 2030.

- Hva mener du er årsaken til at det er et rekrutteringsproblem av lærere? 14
- Hvordan mener du læreryrket kan gjøres mer attraktivt? 15
 - Be om rangering ved mer enn 2
- I hvilken grad tror du at lønn i andre yrker påvirker unges valg om å starte lærerstudiet eller ikke? 16
- Hvordan oppfatter du statusen til læreryrket? 17
- I hvilken grad tror du innføring av mastergrad for alle typer lærere kan påvirke yrkets status og attraktivitet? 18
- Tror du læreryrkets status påvirker unges valg om å bli lærer? Hvorfor/Hvorfor ikke? 19
- I hvilken grad tror du en økning i lærerlønnen kan bidra til å øke læreryrkets status? 20
- I hvilken grad tror du flere karrieremuligheter innen læreryrket kan påvirke om unge velger lærerstudiet? 21

Oppsummerende spørsmål

(1= uviktig, 2=mindre viktig 3=middels, 4= viktig, 5= svært viktig)

- På en skala fra en til fem, hvor viktig mener du lønn er for/som motivasjon i læreryrket?
- På en skala fra en til fem, hvor viktig mener du høyere lønn er for å rekruttere flere til lærerstudiet?
- På en skala fra en til fem, hvor viktig tror du det er for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner?

Avslutning

- Oppsummering - har vi forstått deg riktig?
- Er det noe du vil legge til? Er det noe du lurer på?
- Er det greit at vi kontakter deg dersom vi har noen oppfølgingsspørsmål?
- Takke for oss og takke for at de tok seg tid

Vedlegg 5: Intervjuguide til lærere

Presentasjon av utredelsen:

- Presentere oss selv
- Informasjon om undersøkelsen og hvorfor vi gjennomfører intervjuet
- Informere om at intervjuet er anonymt
- Spørre om vi kan ta opptak av intervjuet
- Har du noen spørsmål før vi starter?

Motivasjon

- Hvorfor valgte du å bli lærer?
- Hva tror du motiverer dagens unge til å bli lærere?
- Hvordan tror du økt lønn kan endre motivasjonen til dagens lærere og fremtidige lærere?

Dagens lønssystem

Informasjon: Slik vi har forstått det er fastlønnen til lærere differensiert på bakgrunn av kompetanse, ansiennitet og ansvar.

- Er du fornøyd med dagens lønssystem? Hvorfor/ Hvorfor ikke?
- Hvilken endringer ville du gjort med dagens lønssystem?

Differensiert lønn basert på prestasjoner

- Hvilke tanker har du i forhold til differensieringen av fastlønn også basert på prestasjoner?
- Mener du at lærere med gode prestasjoner bør belønnes i form av høyere fastlønn? Hvorfor/Hvorfor ikke?
- I hvilken grad mener du en generell økning i fastlønn for alle lærere kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer?
- Tror du muligheten til å oppnå individuell høyere lønn basert på gode prestasjoner kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer? Hvorfor/ Hvorfor ikke?

Rekruttering til lærerstudiene

Informasjon: I følge tall fra Statistisk Sentralbyrå og Utdanningsforbundet vil vi trenge 65.000 nye lærere i Norge fram mot 2030.

- Hva mener du er årsaken til at det er et rekrutteringsproblem av lærere?
- Hvordan mener du læreryrket kan gjøres mer attraktivt?
 - Be om rangering ved mer enn 2
- I hvilken grad tror du at lønn i andre yrker påvirker unges valg om å starte lærerstudiet eller ikke?
- Hvordan oppfatter du statusen til læreryrket?
- Tror du læreryrkets status påvirker unges valg om å bli lærer? Hvorfor/Hvorfor ikke?

- I hvilken grad tror du en økning i lærerlønnen kan bidra til å øke læreryrkes status?
- I hvilken grad tror du flere karrieremuligheter innen læreryrket kan påvirke om unge velger lærerstudiet?

Oppsummerende spørsmål

(1= uviktig, 2=lite viktig, 3=nokså viktig , 4= viktig 5= svært viktig)

- På en skala fra en til fem, hvor viktig mener du lønn er for/som motivasjon i læreryrket?
- På en skala fra en til fem, hvor viktig mener du høyere lønn er for å rekruttere flere lærere?
- På en skala fra en til fem, hvor viktig tror du det er for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner?

Avslutning:

- Oppsummering - har vi forstått deg riktig?
- Er det noe du vil legge til? Er det noe du lurer på?
- Er det greit at vi kontakter deg dersom vi har noen oppfølgingsspørsmål?
- Takke for oss og takke for at de tok seg tid

Vedlegg 6: Oppdatert intervjuguide til lærere

Presentasjon av utredelsen

- Presentere oss selv
- Informasjon om undersøkelsen og hvorfor vi gjennomfører intervjuet
- Informere om at intervjuet er anonymt
- Spørre om vi kan ta opptak av intervjuet
- Har du noen spørsmål før vi starter?

Motivasjon

- Hvorfor valgte du å bli lærer?
- Hva tror du motiverer dagens unge til å bli lærere?
- Hvordan tror du økt lønn kan endre motivasjonen til dagens lærere og fremtidige lærere?
-

Dagens lønssystem

Informasjon: Slik vi har forstått det er fastlønnen til lærere differensiert på bakgrunn av kompetanse, ansiennitet og ansvar.

- Er du fornøyd med dagens lønssystem? Hvorfor/ Hvorfor ikke?
- Hvilken endringer ville du gjort med dagens lønssystem?

Differensiert lønn basert på prestasjoner

- Hvilke tanker har du i forhold til differensieringen av fastlønn også basert på prestasjoner?
- Mener du at lærere med gode prestasjoner bør belønnes i form av høyere fastlønn? Hvorfor/Hvorfor ikke?
- I hvilken grad mener du en generell økning i fastlønn for alle lærere kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer?
- Tror du høyere fastlønn kan føre til problemer med at mennesker som ikke har den riktige motivasjonen ønsker å bli lærer?
- Tror du muligheten til å oppnå individuell høyere lønn basert på gode prestasjoner kan bidra til at flere ønsker å utdanne seg som lærer? Hvorfor/ Hvorfor ikke?
- Hvis lærerlønnen skulle vært basert på noen faktorer utover kompetanse, ansiennitet og ansvar, hvilke faktorer mener du disse bør være?

Rekruttering til lærerstudiene

Informasjon: I følge tall fra Statistisk Sentralbyrå og Utdanningsforbundet vil vi trenge 65.000 nye lærere i Norge fram mot 2030.

- Hva mener du er årsaken til at det er et rekrutteringsproblem av lærere?
- Hvordan mener du læreryrket kan gjøres mer attraktivt?
 - Be om rangering ved mer enn 2
- I hvilken grad tror du at lønn i andre yrker påvirker unges valg om å starte lærerstudiet eller ikke?

- Hvordan oppfatter du statusen til læreryrket?
- I hvilken grad tror du innføring av mastergrad for alle typer lærere kan påvirke yrkets status og attraktivitet?
- Tror du læreryrkets status påvirker unges valg om å bli lærer? Hvorfor/Hvorfor ikke?
- I hvilken grad tror du en økning i lærerlønnen kan bidra til å øke læreryrkes status?
- I hvilken grad tror du flere karrieremuligheter innen læreryrket kan påvirke om unge velger lærerstudiet?

Oppsummerende spørsmål

(1= uviktig, 2=lite viktig, 3=nokså viktig, 4= viktig 5= svært viktig)

- På en skala fra en til fem, hvor viktig mener du lønn er for/som motivasjon i læreryrket?
- På en skala fra en til fem, hvor viktig mener du høyere lønn er for å rekruttere flere lærere?
- På en skala fra en til fem, hvor viktig tror du det er for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner?

Avslutning:

- Oppsummering - har vi forstått deg riktig?
- Er det noe du vil legge til? Er det noe du lurer på?
- Er det greit at vi kontakter deg dersom vi har noen oppfølgingsspørsmål?
- Takke for oss og takke for at de tok seg tid

Vedlegg 7: Spørreundersøkelse

Default Question Block		Block Options ▾
Q1	Kjønn	
<input type="text"/>	<input type="radio"/> Jente	
	<input type="radio"/> Gutt	
Q2	By	
<input type="text"/>	<input type="radio"/> Oslo	
	<input type="radio"/> Bergen	
	<input type="radio"/> Stavanger	
	<input type="radio"/> Haugesund	
----- Page Break -----		
Q3	Hvilken studieretning har du valgt?	
<input type="text"/>	<input type="radio"/> Realfag	
	<input type="radio"/> Språk, samfunnsfag og økonomi	
	<input type="radio"/> Annet	
	<input type="text"/>	
----- Page Break -----		
Q4	Planlegger du å studere videre når du er ferdig med videregående?	
<input type="text"/>	<input type="radio"/> Ja	
	<input type="radio"/> Nei	
	<input type="radio"/> Vet ikke	
Q5	Har du hatt eller har du en deltidsjobb?	
<input type="text"/>	<input type="radio"/> Ja	
	<input type="radio"/> Nei	
----- Page Break -----		
Q6	Avgjørende faktorer for valg av studier og fremtidig yrke	
<input type="text"/>		

Q7

Velg de tre alternativene som er viktigst for deg når du skal velge fremtidig studie og yrke?

- Spennende studium
- Interessante arbeidsoppgaver
- Høy lønn
- Lett å få fast jobb
- Utfordrende arbeidsoppgaver
- Mulighet til å styre egen arbeidshverdag
- Høy status
- Varierte arbeidsoppgaver
- Muligheten til å hjelpe andre
- Karrieremuligheter
- Jobbe med barn og ungdom
- Annet

Page Break

Q8

Av de tre du valgte på forrige spørsmål, hvilken er den viktigste?

- » Spennende studium
- » Interessante arbeidsoppgaver
- » Høy lønn
- » Lett å få fast jobb
- » Utfordrende arbeidsoppgaver
- » Mulighet til å styre egen arbeidshverdag
- » Høy status
- » Varierte arbeidsoppgaver
- » Muligheten til å hjelpe andre
- » Karrieremuligheter
- » Jobbe med barn og ungdom
- » Annet



Carry Forward Selected Choices from "Velg de tre alternativene som er viktigst for d..." Edit

Page Break

Q9

Hvor viktig er lønn når du vurderer fremtidige studier og yrker?

- Uviktig Mindre viktig Nokså viktig Viktig Svært viktig
-

Page Break

Q10 <input type="text"/>	<p>Hvor viktig er det for deg at ditt fremtidige studie og yrke har høy status?</p> <p> <input type="radio"/> Uviktig <input type="radio"/> Mindre viktig <input type="radio"/> Nokså viktig <input type="radio"/> Viktig <input type="radio"/> Svært viktig </p>
<p>----- Page Break -----</p>	
Q11 <input type="text"/>	<p>Helt siden ungdomsskolen har du blitt målt på dine prestasjoner ved å få karakterer. Synes du det er greit å bli målt på samme måte i arbeidslivet?</p> <p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei <input type="radio"/> Vet ikke </p>
Q12 <input type="text"/>	<p>Synes du det er greit at lønnen din varierer med dine prestasjoner?</p> <p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei <input type="radio"/> Vet ikke </p>
<p>----- Page Break -----</p>	
Q13 <input type="text"/>	<p>Dine holdninger til læreryrket</p>
Q14 <input type="text"/>	<p>Har du noen i nær familie som er eller har vært lærer?</p> <p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei <input type="radio"/> Vet ikke </p>
Q15 <input type="text"/>	<p>Har du lyst å bli lærer?</p> <p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei </p>
<p>----- Page Break -----</p>	
Q16 <input type="text"/>	<p>Display This Question: If Har du lyst å bli lærer? Ja Is Selected</p> <p>Skriv kort om hvorfor du ønsker å bli lærer</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>

Page Break

Q17

Display This Question:

If Har du lyst å bli lærer? **Nei** Is **Selected**

Skriv kort om hvorfor du ikke ønsker å bli lærer

Page Break

Q18

En ingeniør med 3 års utdannelse har en gjennomsnittlig startlønn på 480.000 kroner i privat sektor. Til sammenligning har en lærer med 4 års utdannelse en gjennomsnittlig startlønn på 410.000 i offentlig sektor. Synes du det er rettferdig at lære som har 1 år lengre utdannelse tjener mindre enn ingeniører?

(tall hentet fra Utdanningsforbundet og NITO)

- Ja
 Nei
 Vet ikke

Q19

Synes du lærere har for lav lønn?

- Ja
 Nei
 Vett ikke

Page Break

Q20

Display This Question:

If Har du lyst å bli lærer? **Nei** Is **Selected**

Dersom lærere hadde hatt høyere lønn kunne du da tenkt deg å bli lærer?

- Ja
 Nei
 Vet ikke

Page Break

Q21

Synes du det er rettferdig at en lærer som gjør en bedre jobb får høyere lønn enn andre lærere som ikke gjør en like god jobb?

- Ja
 Nei

Page Break

Q22

I dag er lærerlønnen basert på utdanning, antall år som lærer, og om man tar på seg spesielle arbeidsoppgaver. Lønnen avhenger ikke av hvor godt læreren gjør jobben sin. Tror du flere ville valgt læreryrket dersom man kunne oppnå høyere lønn hvis man gjør en god jobb?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Page Break

Q23

Hvordan vurderer du lærerykets status sammenlignet med andre yrker?

Svært lav

Lav

Middels

Høy

Svært høy

Page Break

Q24

Synes du lærere har en viktig jobb?

Uviktig

Mindre viktig

Nokså viktig

Viktig

Svært viktig

Page Break

Q25

Hva mener du er de viktigste tingene man kan gjøre for at flere skal velge læreryrket?

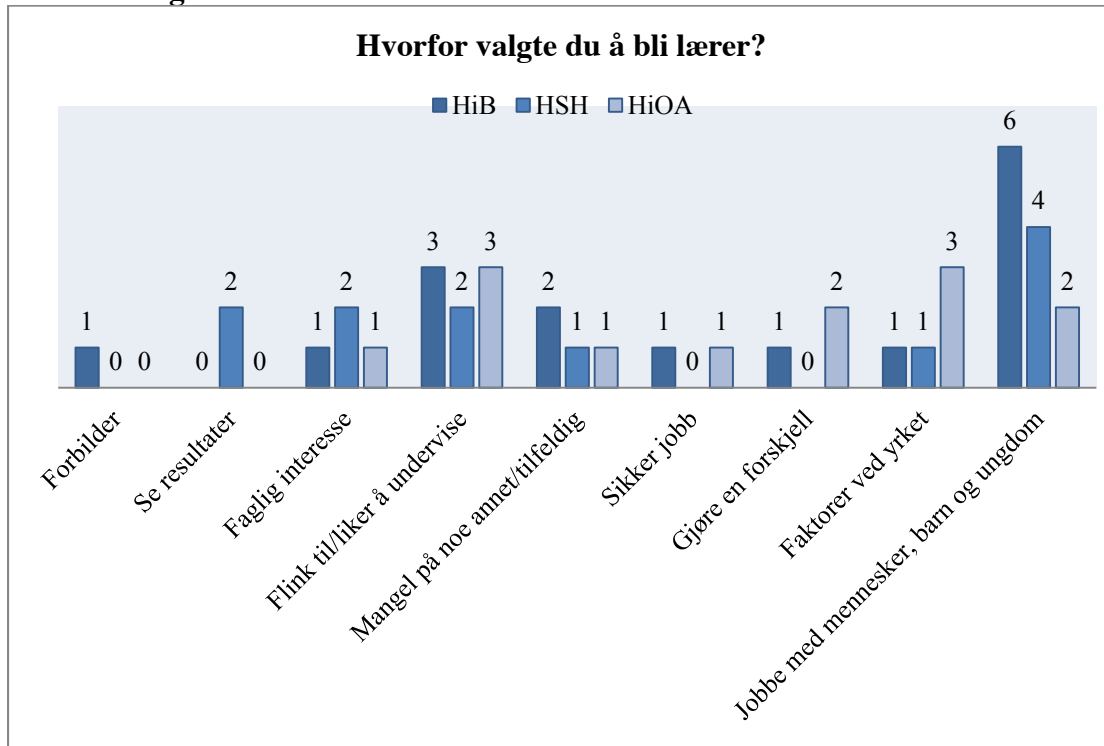
Page Break

Q26

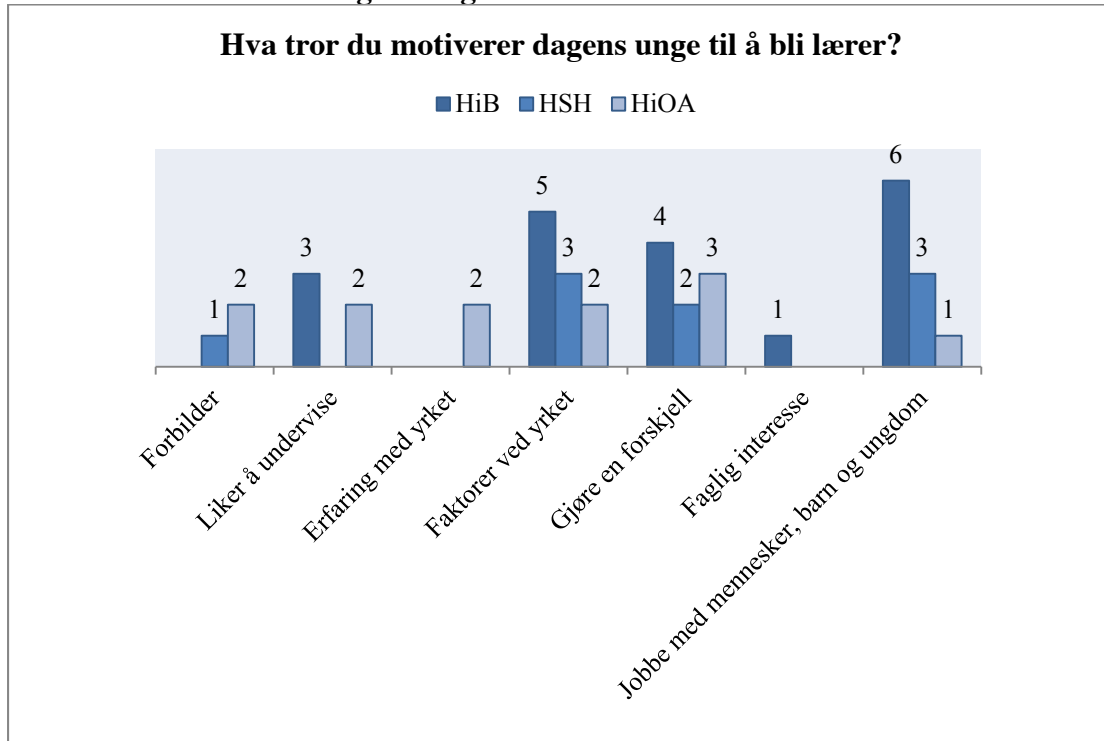
Har du noen andre kommentarer?

Vedlegg 8: Funn fra intervju med lærerstudenter

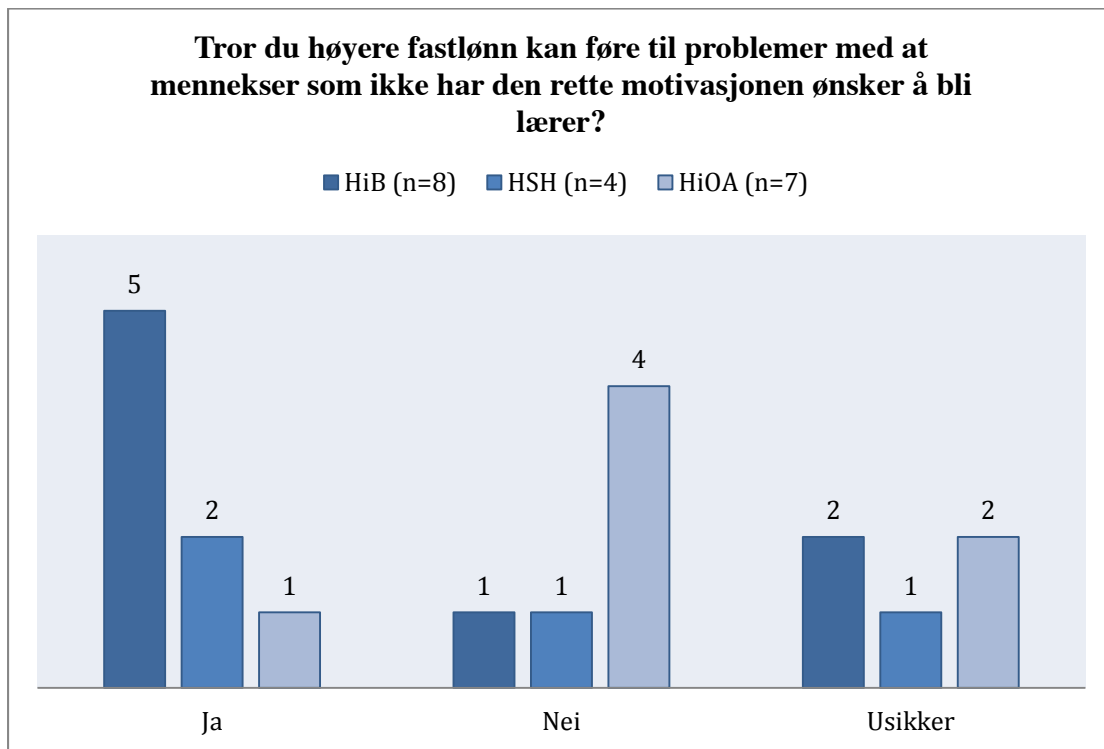
Hvorfor valgte du å bli lærer?



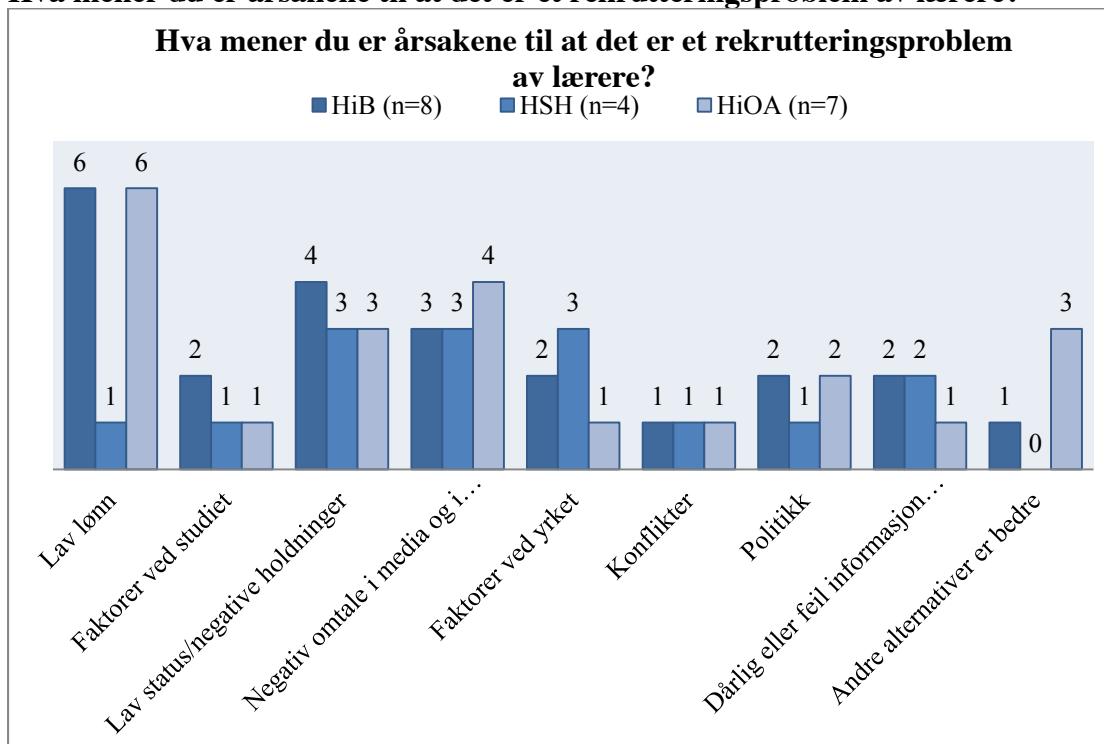
Hva tror du motiverer dagens unge til å bli lærer?



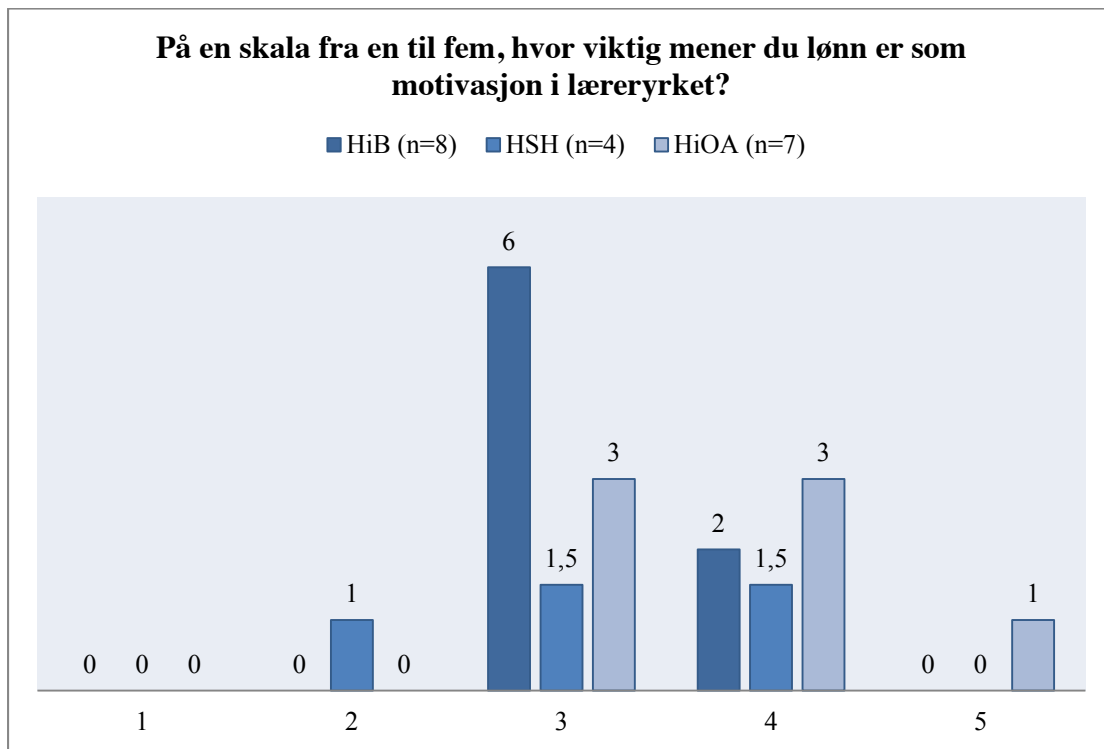
Tror du høyere fastlønn kan føre til problemer med at mennesker som ikke har den riktige motivasjonen ønsker å bli lærer?



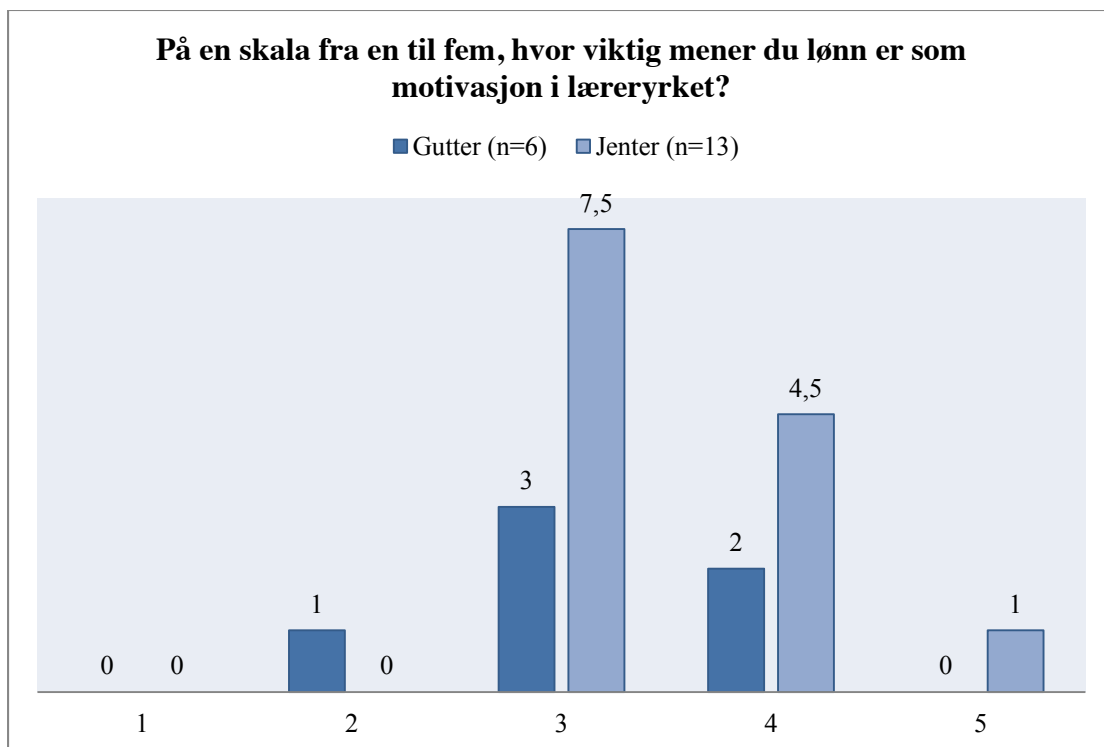
Hva mener du er årsakene til at det er et rekrutteringsproblem av lærere?



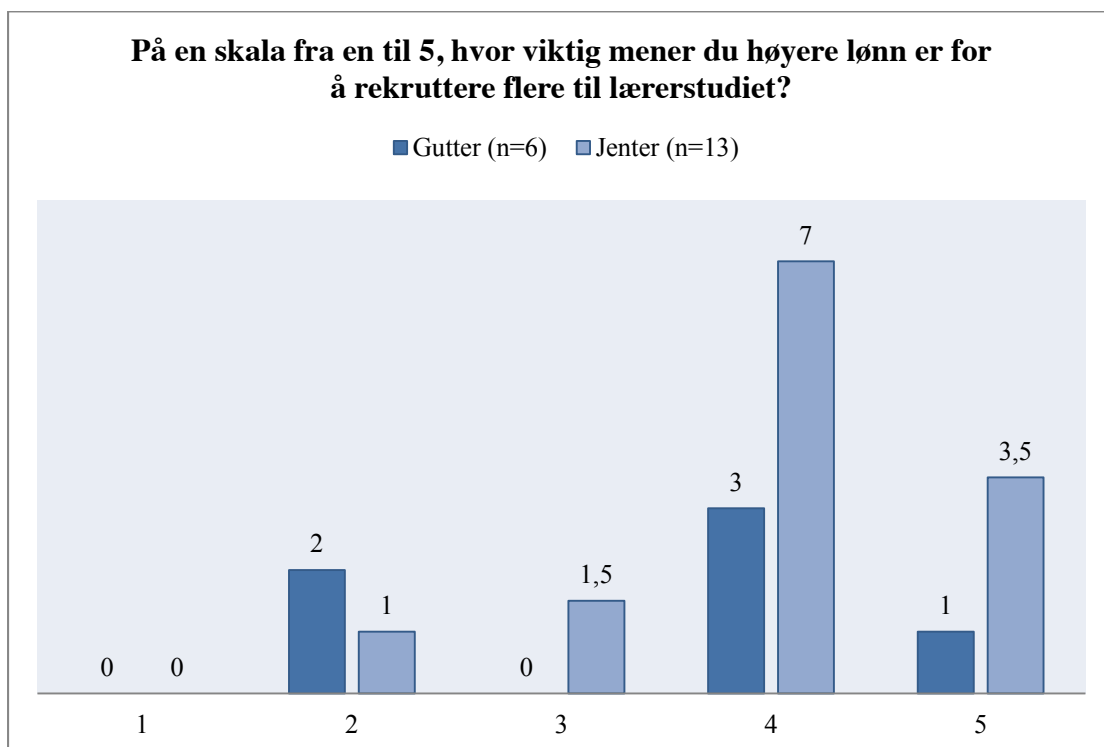
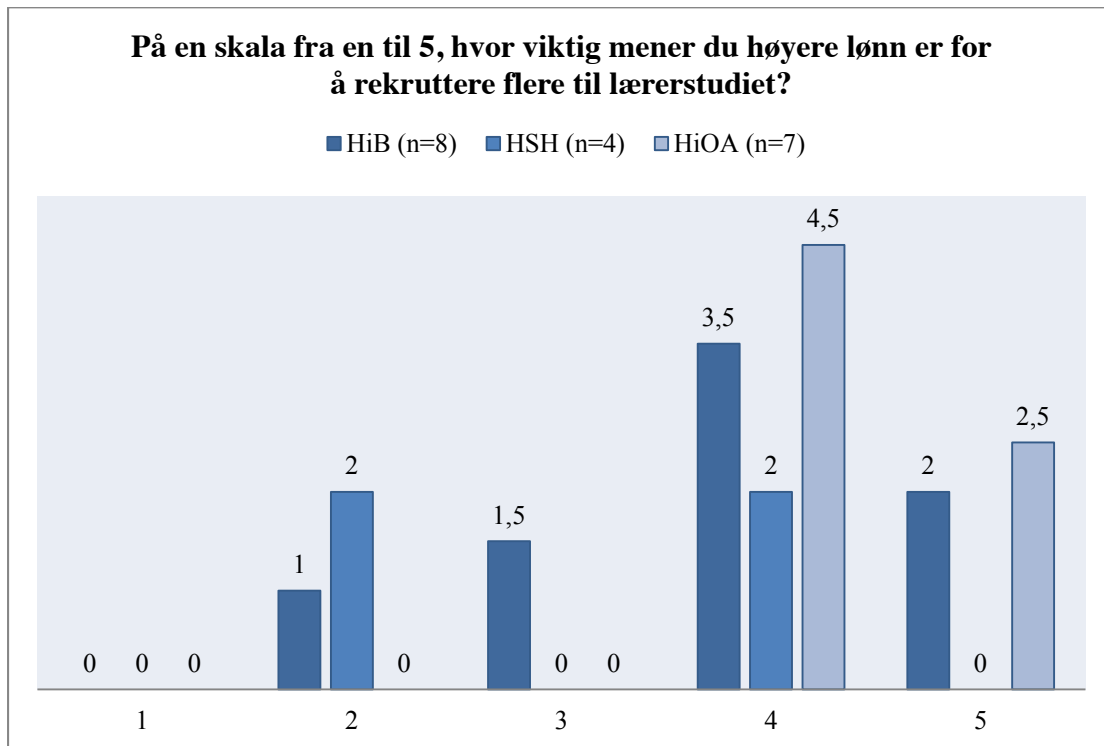
Oppsummeringsspørsmål 1: På en skala fra en til fem, hvor viktig mener du lønn er som motivasjon i læreryrket?



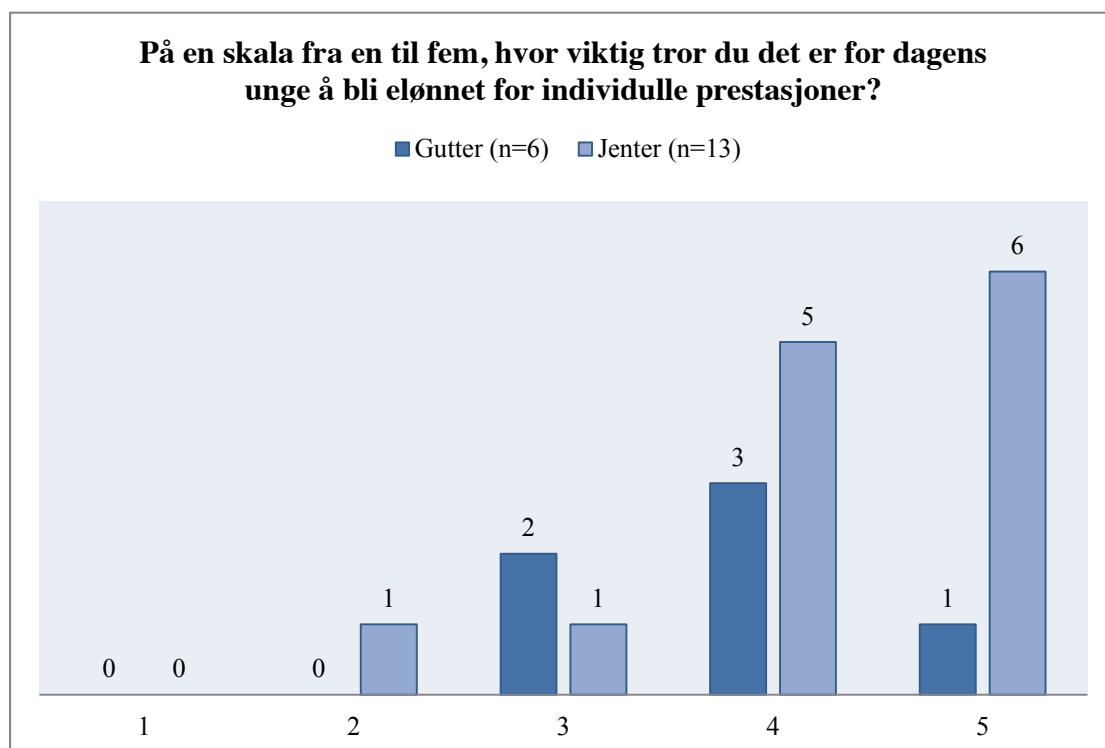
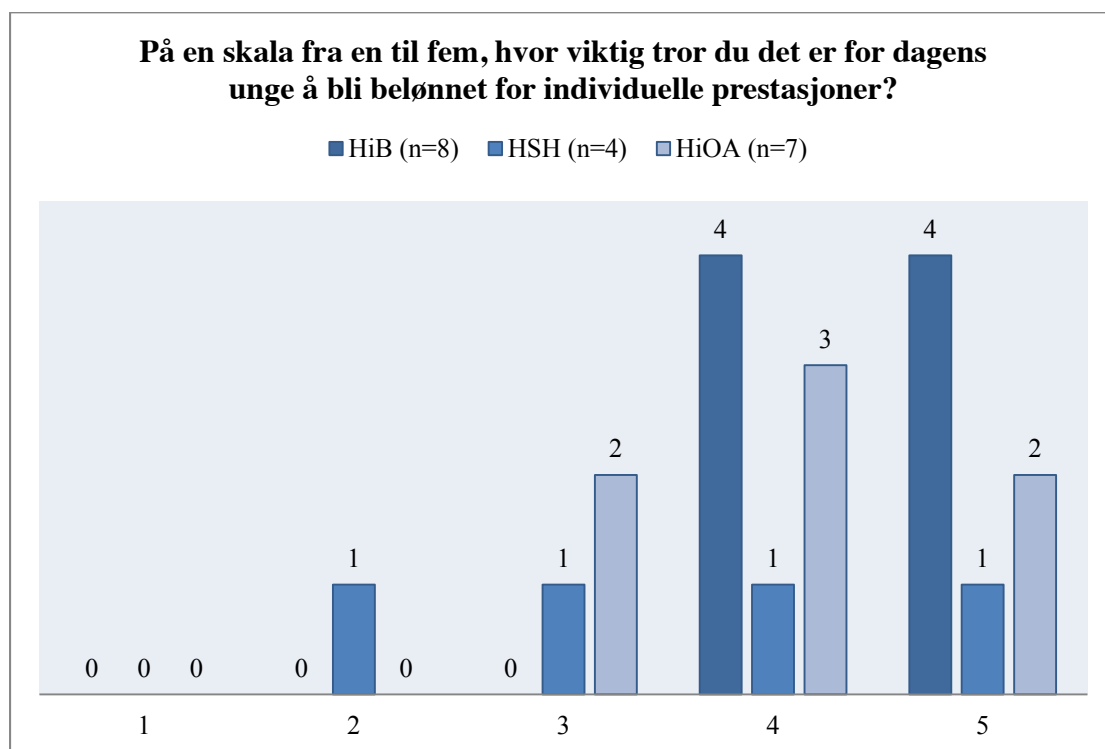
En av studentene svarte 3 til 4 på dette spørsmålet. Vi har valgt å registrere 0,5 på både 3 og 4.



På en skala fra en til 5, hvor viktig mener du høyere lønn er for å rekruttere flere til lærerstudiet?



På en skala fra en til fem, hvor viktig tror du det er for dagens unge å bli belønnet for individuelle prestasjoner?

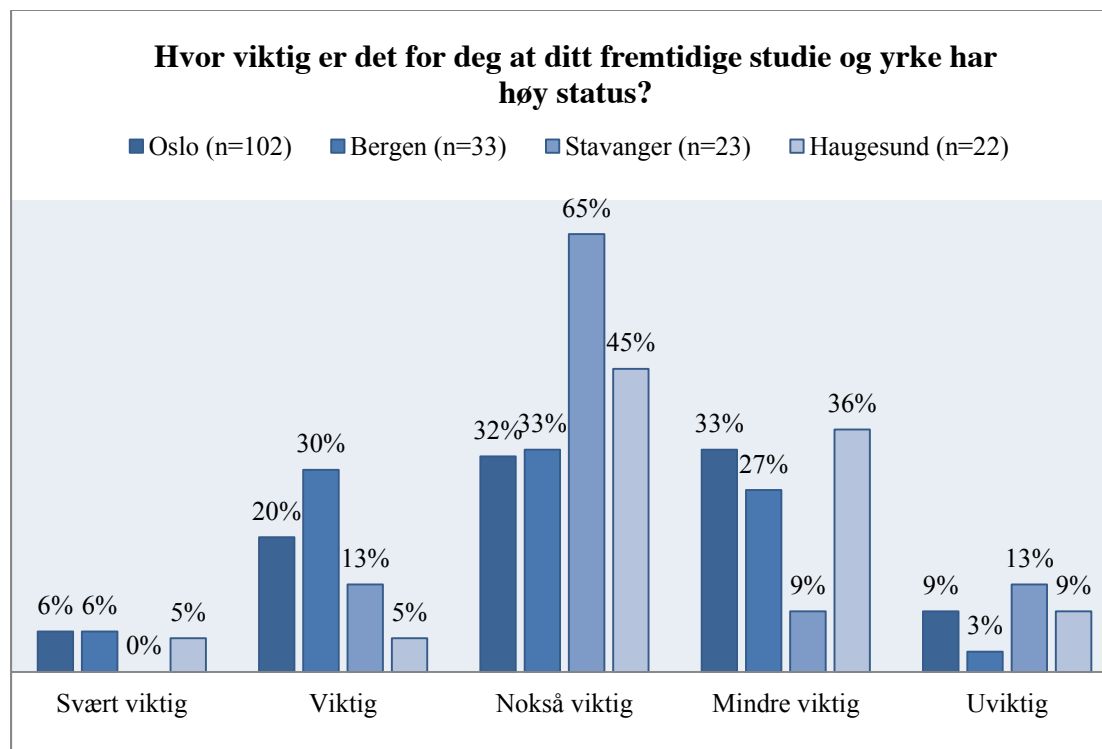


Vedlegg 9: Funn fra spørreundersøkelsen

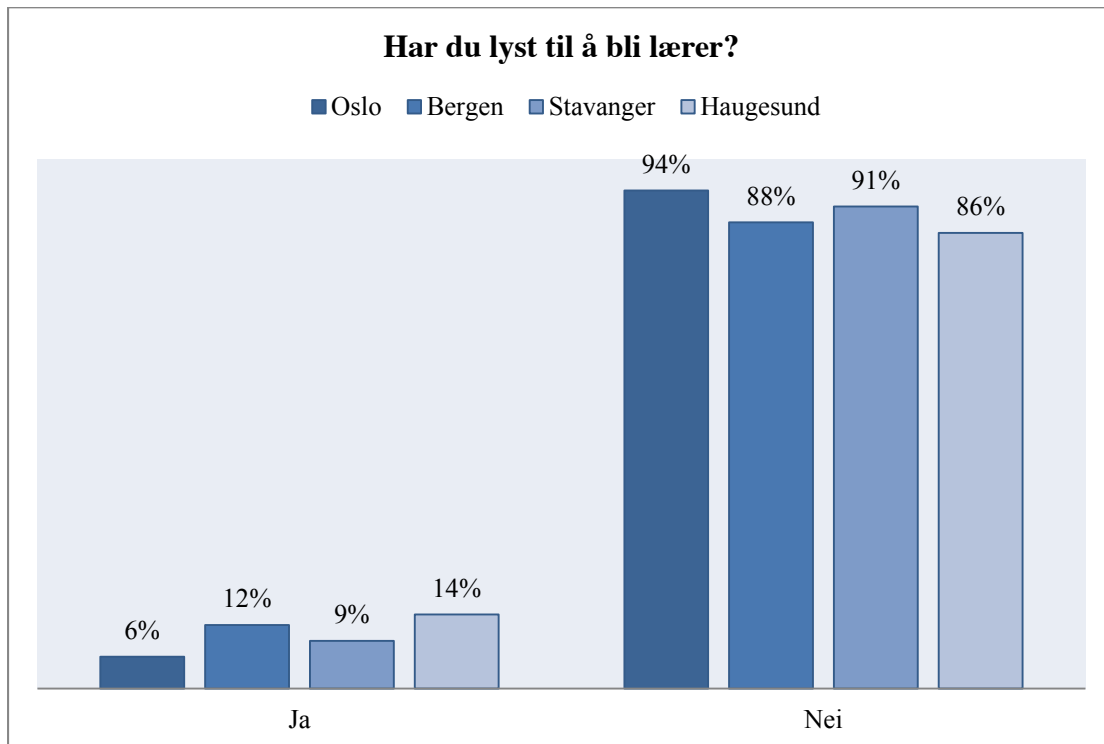
Av de tre du valgte på forrige spørsmål, hvilken er den viktigste?

	Oslo (n= 102)	Bergen (n= 33)	Stavanger (n= 23)	Haugesund (n= 22)
Spennende studium	15 %	15 %	30 %	23 %
Interessante arbeidsoppgaver	25 %	21 %	39 %	23 %
Høy lønn	18 %	36 %	0 %	9 %
Lett å få fast jobb	6 %	0 %	0 %	18 %
Karrieremuligheter	12 %	12 %	13 %	5 %
Mulighet til å styre egen arbeidshverdag	7 %	9 %	4 %	0 %
Muligheten til å hjelpe andre	12 %	0 %	4 %	14 %
Varierte arbeidsoppgaver	1 %	3 %	0 %	5 %
Høy status	2 %	0 %	0 %	0 %
Utfordrende arbeidsoppgaver	1 %	3 %	4 %	0 %
Jobbe med barn og ungdom	2 %	0 %	0 %	0 %
Annet	1 %	0 %	4 %	5 %

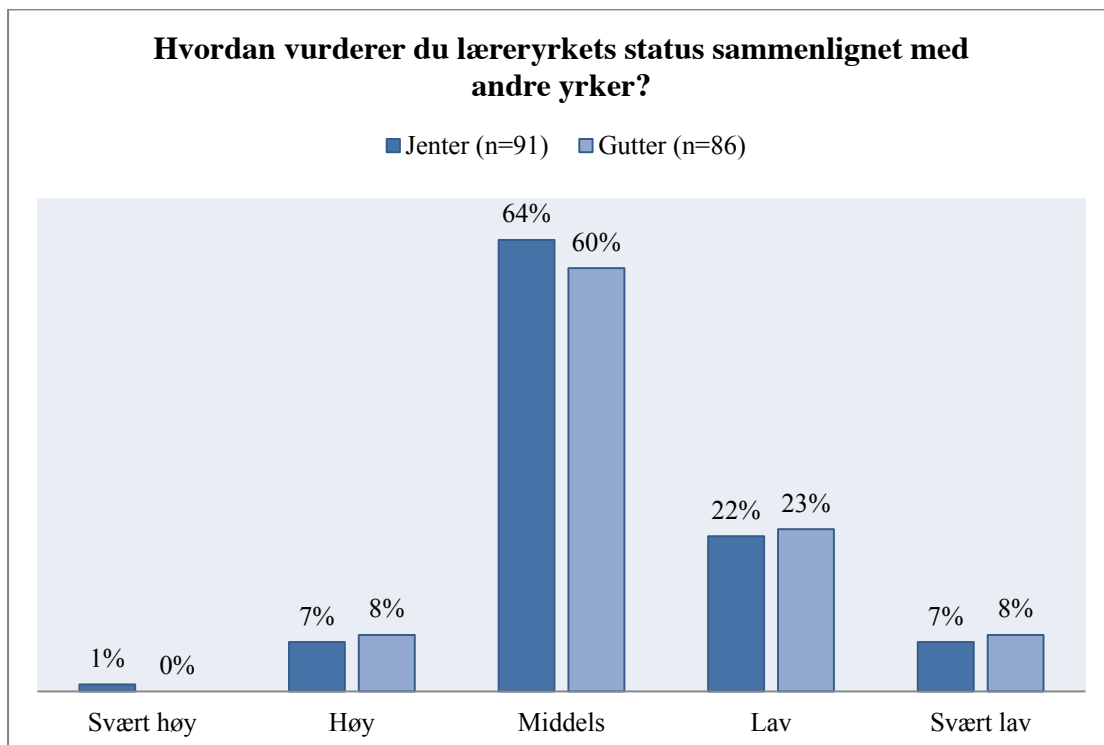
Hvor viktig er det for deg at ditt fremtidige studie og yrke har høy status?



Har du lyst å bli lærer?

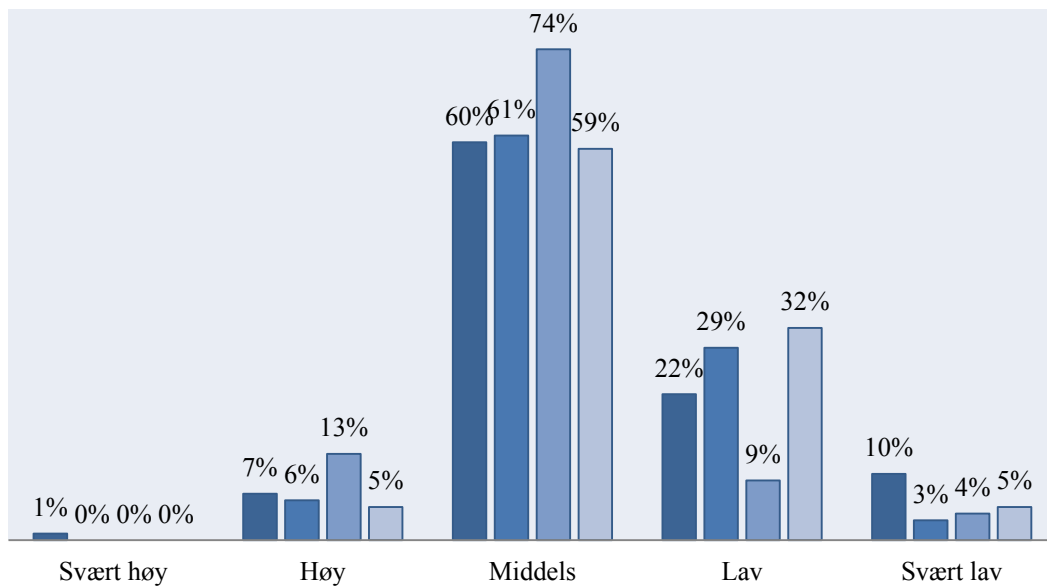


Hvordan vurderer du læreryrkets status sammenlignet med andre yrker?



Geografisk fordeling av vurdering av læreryrkets status

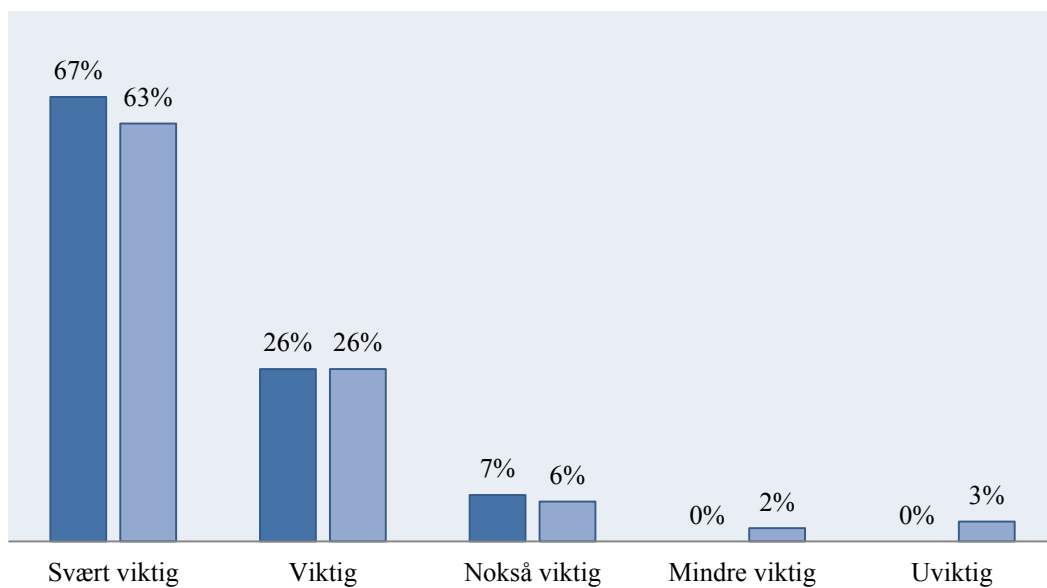
■ Oslo (n=101) ■ Bergen (n=31) ■ Stavanger (n=23) ■ Haugesund (n=22)



Synes du lærere har en viktig jobb?

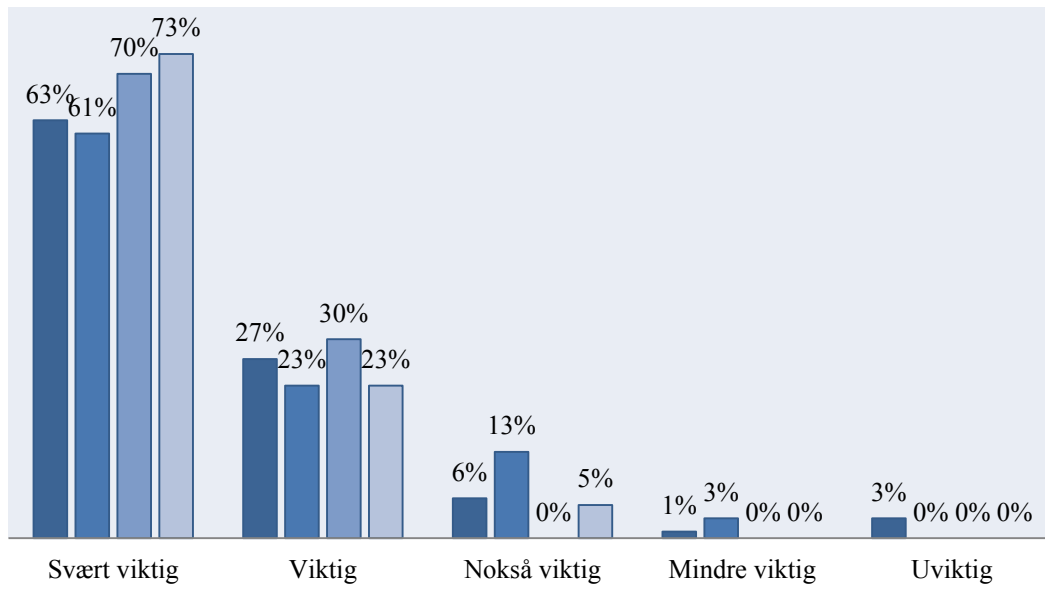
Synes du lærere har en viktig jobb?

■ Jenter (n=91) ■ Gutter (n=86)



Synes du lærere har en viktig jobb?

■ Oslo (n=101) ■ Bergen (n=31) ■ Stavanger (n=23) ■ Haugesund (n=22)



Vedlegg 10: Regresjonsanalyse

I følge Johannessen, Christoffersen og Tufte (2011, s. 335) er regresjonsanalyse:

”En analyseteknikk for å undersøke hvordan gjennomsnittsverdien på en avhengig variabel varierer med en eller flere uavhengig variabler”.

En regresjonsanalyse beskriver med andre ord sammenhengen mellom en avhengig variabel (Y) og en uavhengig variabel (X) (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011, s. 336-337). Denne sammenhengen kan fremstilles i form av en lineær funksjon:

$$Y = b_0 + b_1X_1$$

Betydningen av ulike begreper:

Konfidensintervall (95%): Dette er et intervall rundt den estimerte verdien av en parameter hvor vi med 95 prosent sikkerhet kan si at den sanne verdien befinner seg.

P-verdi: Denne viser sannsynligheten for å få en minst like stor testobservator som den observerte, gitt at nullhypotesen er sann (Ringdal, 2007, s. 386-387).

Residual: Residualene viser avvikene fra regresjonslinjen i et utvalg.

Multipel regresjonsanalyse: I en multipel regresjonsanalyse tar vi inn flere uavhengige variabler for å forklare variasjonen i en avhengig variabel. Med andre ord beskriver multiple regresjonsanalyser sammenhengene mellom en avhengig variabel og mer enn en uavhengig variabel (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011, s. 343 & 350). Det er multiple regresjonsanalyser vår veileder, Iver Bragelien, har gjennomført for oss.

t: er testobservatoren til t-testen

R²: måler andelen av forklart variasjon. Det er med andre ord regresjonsanalysens forklaringskraft og bør være så høy som mulig. Jo nærmere 1 desto bedre. Dersom R² er 0,5 betyr dette at 50 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen ikke blir forklart, og er å finne utenfor vår modell (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s.247).

Signifikans: "Handler om hvorvidt vi kan konkludere med at den aktuelle uavhengige variabelen har en signifikant effekt på den avhengige variabelen" (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2010, s.247). Dersom noe er signifikant, betyr det med andre ord at det er av betydning.

Om en uavhengig variabel er signifikant, kan måles på et 10 %, 5 % eller 1 % konfidensintervall. Dersom p-verdien til den uavhengige variabelen ($p > |t|$) er mindre enn 0.1, 0.05 eller 0,01 er variabelen signifikant. Jo nærmere 0, desto mer signifikant.

Regresjonsanalyser:

Kjonn_2: mannlige respondenter

By_1: Oslo

By_2: Bergen

By_3: Stavanger

By_4: Haugesund

Studiretn_2: Studieretningen språk, samfunnsfag og økonomi

Larer_i_familie: Om respondenten har nær familie som er lærer

Planlegger videre s-r: De elevene som planlegger å studere videre etter videregående skole

Deltidsjobb: Elever som har hatt eller har en deltidsjobb

Regresjonsanalyse 1: Viktigheten av lønn

Source	SS	df	MS	Number of obs = 180		
Model	15.1732423	8	1.89665528	F(8, 171) =	3.00	
Residual	108.026758	171	.631735425	Prob > F =	0.0035	
				R-squared =	0.1232	
				Adj R-squared =	0.0821	
				Root MSE =	.79482	
Total	123.2	179	.688268156			

Lonng_viktig	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Kjonn_2	.204942	.1270135	1.61	0.108	-.0457742	.4556582
By_2	.1866278	.1634106	1.14	0.255	-.135934	.5091896
By_3	-.0939463	.2100873	-0.45	0.655	-.5086447	.3207522
By_4	-.0530519	.2016014	-0.26	0.793	-.4509998	.344896
Studiretn_2	-.0226109	.1368534	-0.17	0.869	-.2927505	.2475288
Planlegger videre s~r	.222813	.2795617	0.80	0.427	-.3290234	.7746494
Deltidsjobb	.0668242	.1317434	0.51	0.613	-.1932286	.326877
Larer_i_familie	-.4747889	.1214219	-3.91	0.000	-.7144677	-.2351102
_cons	3.601855	.311585	11.56	0.000	2.986806	4.216903

Den avhengige variabelen i denne regresjonsanalysen er: lønn viktig. Analysen undersøker om kjønn, by, studieretning, planlegger å studere videre etter videregående, om de har hatt en deltidsjobb eller om de har lærer i familien har en effekt på respondentenes vurdering av viktigheten av lønn.

Ut ifra bildet ovenfor, ser vi at lærer i familien er veldig signifikant fordi $p > |t|$ er 0.00. Ettersom det er negativt fortegn betyr dette at de som har lærer i familien anser lønn som mindre viktig i utdannings- og yrkesvalget. Videre ser vi at kjønn nesten er signifikant på et 10 prosent konfidensintervall ($p > |t| = 0.108$).

De andre uavhengige variablene (by, studieretning, planlegger å studere videre og om eleven har hatt deltidsjobb) er altså ikke av betydning for respondentenes vurdering av viktigheten av lønn. Det kan synes som elevene fra Bergen anser lønn som viktigere sammenlignet med de andre byene, men dette er ikke signifikant.

Ser vi på R^2 , regresjonsanalysens forklaringskraft, er denne ganske lav. Variablene som er med i analysen forklarer kun 12.32 prosent av variasjonen. Dette betyr at det også er andre faktorer utenfor vår modell som har betydning for hvordan unge anser betydningen av lønn i sitt studie- og yrkesvalg.

Dersom vi kun tar med kjønn og lærer i familien, som uavhengige variabler, ser vi at også kjønn er signifikant på et 5 prosent konfidensintervall. Ettersom $p > |t|$ er mindre enn 0,05 er kjønn signifikant. Dette ser vi fra bildet under:

Source	SS	df	MS	Number of obs = 180		
Model	13.5406215	2	6.77031077	F(2, 177) =	10.93	
Residual	109.659378	177	.619544511	Prob > F =	0.0000	
Total	123.2	179	.688268156	R-squared =	0.1099	
				Adj R-squared =	0.0999	
				Root MSE =	.78711	

Lønn_viktig	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Kjonn_2	.2462864	.118012	2.09	0.038	.0133947	.4791781
Larer_i_familie	-.4662979	.1180631	-3.95	0.000	-.6992904	-.2333054
_cons	3.837082	.102622	37.39	0.000	3.634562	4.039602

Dette viser at de mannlige respondentene anser lønn som viktigere enn de kvinnelige. Årsaken til at kjønn ikke var signifikant når vi inkluderte de andre variablene, kan skyldes en samvariasjon mellom kjønn og by. Videre ser vi at R^2 er noe redusert når vi kun inkluderer kjønn og lærer i familien. Disse to variablene forklarer omtrent 11 prosent av variasjonen.

Regresjonsanalyse 2: Viktigheten av status

Den avhengige variabelen i denne regresjonsanalysen er: status viktig. Analysen undersøker om kjønn, by eller om de har lærer i familien har en effekt på respondentenes vurdering av viktigheten av status. Som bilde nedenfor viser, er lærer i familien signifikant på et 10 prosent konfidensintervall, og kjønn er nesten signifikant. By har derimot ingen betydning, men det kan synes at også her anser elevene fra Bergen status noe viktigere sammenlignet med de andre byene.

Source	SS	df	MS	Number of obs = 180	
Model	9.06448887	5	1.81289777	F(5, 174) =	1.87
Residual	168.596622	174	.968946105	Prob > F =	0.1017
				R-squared =	0.0510
				Adj R-squared =	0.0238
Total	177.661111	179	.992520174	Root MSE =	.98435

Status_viktig	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Kjonn_2	.2322453	.1556793	1.49	0.138	-.0750176	.5395083
By_2	.2449655	.2001614	1.22	0.223	-.1500914	.6400223
By_3	.0651177	.2308513	0.28	0.778	-.3905115	.5207469
By_4	-.1351164	.2355204	-0.57	0.567	-.5999611	.3297283
Larer_i_familie	-.2505029	.1479649	-1.69	0.092	-.5425399	.0415341
_cons	2.798494	.1457541	19.20	0.000	2.51082	3.086168

Videre ser vi at lærer i familie har negativt fortegn. Dette betyr at de elevene som har nær familie som er lærer, ansees status som mindre viktig.

Også her er forklaringskraften lav. De uavhengige variablene forklarer kun 5 prosent av variasjonen. Ser vi på en regresjonsanalyse som kun inkluderer kjønn og lærer i familien, som vist nedenfor, ser vi at kjønn blir signifikant. Dette betyr at de mannlige respondentene anser status som viktigere enn de kvinnelige. Videre ser vi at lærer i familien blir mindre signifikant.

Source	SS	df	MS	Number of obs =	180
Model	6.95886264	2	3.47943132	F(2, 177) =	3.61
Residual	170.702248	177	.964419483	Prob > F =	0.0291
Total	177.661111	179	.992520174	R-squared =	0.0392
				Adj R-squared =	0.0283
				Root MSE =	.98205

Status_viktig	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
Kjonn_2	.286473	.1472391	1.95	0.053	-.0040969 .577043
Larer_i_familie	-.2422711	.1473028	-1.64	0.102	-.5329668 .0484247
_cons	2.805068	.1280375	21.91	0.000	2.552391 3.057744

Dersom vi ser på forklaringskraften, R^2 , er denne kun 1 prosent lavere enn dersom by inkluderes. Den lave endringen i forklaringskraften kan skyldes multikollinearitet mellom byene. Dette betyr at byene har en lineær avhengighet (Gripsrud, Olsson, Silkoset, 2010, s. 255). Dette kan komme av variasjonen i byene. Det er et skjevt utvalg av kjønn i byene, hvor respondentene fra Bergen består av flest antall gutter, mens respondentene fra Haugesund og Stavanger består av flest jenter.

Regresjonsanalyse 3: Prestasjonslønn

Den avhengige variabelen i denne regresjonsanalysen er: prestasjonslønn. Regresjonsanalysen er basert på spørsmålet ”Synes du det er greit at lønnen din varierer med dine prestasjoner?” fra spørreundersøkelsen. Analysen undersøker om kjønn, by, studieretning, om eleven planlegger å studere videre, om eleven har hatt deltidsjobb eller om eleven har lærer i familien er av betydning. Som regresjonsanalysen avbildet nedenfor viser, er kjønn veldig signifikant. Dette betyr at de mannlige respondentene i større grad enn de kvinnelige mener det er greit at lønnen varierer med deres prestasjoner. Vi ser også at de andre variablene ikke er av betydning. R^2 , er også lav her.

Source	SS	df	MS	Number of obs =	180
Model	5.19493844	8	.649367305	F(8, 171) =	2.94
Residual	37.799506	171	.221049743	Prob > F =	0.0042
Total	42.9944444	179	.240192427	R-squared =	0.1208
				Adj R-squared =	0.0797
				Root MSE =	.47016

Prestasjonslønn	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
Kjonn_2	.2891279	.0751324	3.85	0.000	.1408216 .4374343
By_2	.0982354	.0966624	1.02	0.311	-.0925698 .2890407
By_3	-.0588766	.1242731	-0.47	0.636	-.3041835 .1864303
By_4	.0395948	.1192535	0.33	0.740	-.1958037 .2749932
Studiretn_2	.063626	.080953	0.79	0.433	-.0961699 .2234219
Planlegger_videre_s_r	.0869574	.1653694	0.53	0.600	-.2394709 .4133856
Deltidsjobb	-.0098021	.0779303	-0.13	0.900	-.1636313 .1440272
Larer_i_familie	-.013633	.0718248	-0.19	0.850	-.1554104 .1281444
_cons	.3462278	.1843121	1.88	0.062	-.0175922 .7100478

Regresjonsanalyse 4: Lyst å bli lærer

Den avhengige variabelen i denne regresjonsanalysen er: lyst å bli lærer. Regresjonsanalysen er basert på spørsmålet "Har du lyst å bli lærer?" fra spørreundersøkelsen. Analysen undersøker om kjønn, by, studieretning, om eleven planlegger å studere videre, om eleven har hatt deltidsjobb, om eleven har lærer i familien, om eleven mener status er viktig, og om eleven synes lærerlønnen er for lav, er av betydning.

Source	SS	df	MS	Number of obs = 177		
Model	1.96951805	13	.151501388	F(13, 163) =	2.10	
Residual	11.7592955	163	.072142917	Prob > F =	0.0166	
				R-squared =	0.1435	
				Adj R-squared =	0.0751	
				Root MSE =	.26859	
Total	13.7288136	176	.078004622			

Lyst_til_a_bli_larer	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Kjonn_2	-.0540339	.0458874	-1.18	0.241	-.1446444	.0365765
By_1	-.0264333	.0715929	-0.37	0.712	-.1678025	.1149359
By_2	.1171217	.0828214	1.41	0.159	-.0464195	.2806628
By_3	0	(omitted)				
By_4	.0398924	.0827353	0.48	0.630	-.1234789	.2032636
Studiretn_2	.0069701	.0471413	0.15	0.883	-.0861163	.1000565
Planlegger_videre_s~r	.0742774	.1030285	0.72	0.472	-.1291653	.27772
Deltidsjobb	-.0268944	.04485	-0.60	0.550	-.1154564	.0616676
Lonn_viktig	-.0481748	.0308692	-1.56	0.121	-.1091299	.0127803
Status_viktig	.0038318	.0245481	0.16	0.876	-.0446414	.0523051
Prestasjonslønn	.0135481	.0445397	0.30	0.761	-.0744011	.1014973
Lærer_i_familie	.0513832	.043936	1.17	0.244	-.0353739	.1381404
For_lav_lonn	.1509404	.0439125	3.44	0.001	.0642296	.2376511
Viktig_jobb	.0022538	.0273859	0.08	0.935	-.051823	.0563305
_cons	.0900397	.1940365	0.46	0.643	-.2931094	.4731889

Som regresjonsanalysen over viser, er for lav lønn signifikant. Dette betyr at de i vår spørreundersøkelse som ønsker å bli lærer, også mener lærerlønnen er for lav. Variablene vi har med i analysen, forklarer 14 prosent av variasjonen.

Dersom kun kjønn, lærer i familien og for lav lønn tas med i regresjonsanalysen, ser vi at lærer i familien også er signifikant (Se bildet nedenfor).

Source	SS	df	MS	Number of obs = 180		
Model	1.28053629	3	.426845431	F(3, 176) =	6.02	
Residual	12.4694637	176	.070849226	Prob > F =	0.0006	
				R-squared =	0.0931	
				Adj R-squared =	0.0777	
				Root MSE =	.26618	
Total	13.75	179	.076815642			

Lyst_til_a_bl~r	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Kjonn_2	-.0400532	.0399081	-1.00	0.317	-.1188133	.0387068
Lærer_i_familie	.0865752	.0402956	2.15	0.033	.0070505	.1661
For_lav_lonn	.1251842	.0400888	3.12	0.002	.0460676	.2043009
_cons	-.0040453	.0392093	-0.10	0.918	-.0814261	.0733355

Dette betyr at om respondenten har nær familie som er lærer, er av betydning for om de selv har lyst å bli lærer. De som har lyst å bli lærer er altså de som mener lærerlønnen er for lav, og de som har lærer i familien. Videre ser vi at kjønn ikke er signifikant, men det kan tyde på at noe flere jenter enn gutter ønsker å bli lærer. Som de tidligere regresjonsanalysen, er forklaringskraften lav også her. Det er derfor mange flere faktorer som påvirker ønsket om å bli lærer.

Regresjonsanalyse 5: Vurdering av lærerlønnen som for lav

Den avhengige variabelen i denne regresjonsanalysen er: for lav lønn. Regresjonsanalysen er basert på spørsmålet ”Synes du lærere har for lav lønn?” fra spørreundersøkelsen. Analysen undersøker om kjønn, by, studieretning, og om eleven har lærer i familien er av betydning.

Som regresjonsanalysen nedenfor viser, ser vi at by 2 (Bergen), studieretning 2 (språk, samfunnsfag og økonomi) og lærer i familien er signifikant. Etersom det er negativt fortegn foran by 2, betyr dette at elevene fra Bergen ikke synes lærerlønnen er for lav. Dette kan skyldes at utvalget fra Bergen består av mange gutter. Kjønn er imidlertid ikke signifikant. De med lærer i familien og de som har valgt studieretningen språk, samfunnsfag og økonomi mener lærerlønnen er for lav.

Source	SS	df	MS	Number of obs = 180		
Model	5.26415891	6	.877359818	F(6, 173) =	3.83	
Residual	39.6469522	173	.229173134	Prob > F =	0.0013	
				R-squared =	0.1172	
				Adj R-squared =	0.0866	
				Root MSE =	.47872	
Total	44.9111111	179	.250900062			

For_lav_lonn	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Kjonn_2	.0585647	.0757121	0.77	0.440	-.0908737	.208003
By_2	-.3661918	.0978124	-3.74	0.000	-.559251	-.1731326
By_3	-.0327252	.1255154	-0.26	0.795	-.2804638	.2150134
By_4	.039794	.1176517	0.34	0.736	-.1924236	.2720116
Studiretn_2	.1444573	.0815079	1.77	0.078	-.0164206	.3053352
Larer_i_familie	.159977	.0722031	2.22	0.028	.0174645	.3024895
_cons	.4052866	.092567	4.38	0.000	.2225805	.5879926

I likhet med de andre regresjonsanalysene, er forklaringskraften lav.

