

TRUDE HELLAND AALERUD, ASTRID JULIE ØSTBY, MORTEN
WALDENSTRØM
VEILEDER: OLENA M. KOVAL



Universitetet
i Stavanger

Da klokka klang så fort vi sprang - hva motiverer tollere for videreutdanning?

Bacheloroppgave 2024 VÅR

E-TOLBAC-1 24V

Institutt for sikkerhet, økonomi og planlegging

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet



Forord

I over 80 år utdannet Tolletaten sine tollere ved egen etatsskole. Tollskolen ble lagt ned i 2021, og ble samme år erstattet av en bachelorutdanning ved Universitetet i Stavanger (UiS). Ansatte som har gjennomført tollskolen, har fått tilbud om å få formalisert utdannelsen gjennom et EVU-løp ved UiS. Høsten 2022 begynte det første kullet EVU-studenter, og vi som har skrevet denne rapporten er en del av dette kullet. Emnet organisasjonsteori vekket interesse for fagfeltet, og har dannet utgangspunkt for å gjøre denne undersøkelsen.

Høsten 2022 sendte Norsk Tollerforbund ut en spørreundersøkelse til sine medlemmer. Et av temaene de undersøkte, var interessen for EVU-tilbudet. Hovedbegrunnelsen til de som ikke var interessert, var manglende løfter om lønnsøkning etter endt studium.

Medlemsundersøkelsen fikk oss til å undre oss over drivkraften til de som ønsket å delta på videreutdanningstilbudet. Samfunnet trenger mer kompetanse og mange arbeidsgivere er positive og tilbyr videreutdanning. Men hva kan motivere ansatte til å delta? Å forstå arbeidstagerens drivkraft er sentralt for å øke interessen for videreutdanning.

Denne oppgaven ville ikke sett dagens lys uten at gode kollegaer var villige til å avsette tid og sette ord på sine motiver for studier ved siden av jobb og familieliv. Vi vil også takke vår veileder, førsteamanuensis PhD Olena M. Koval, for gode innspill i skriveprosessen.

Oslo, Trøgstad, Halden, mai 2024

Trude Helland Aalerud, Astrid Julie Østby, Morten Waldenstrøm

Sammendrag

Oppgaven *Da klokka klang så fort vi sprang – hva motiverer tollere for videreutdanning*, har hatt som problemstilling «Hva motiverer voksne for videreutdanning?», med søkelys på tollere i fast heltidsstilling. Problemstillingen ble sett på i lys av indre og ytre motivasjonsfaktorer, samt selvbestemmelsesteorien. Oppgaven har sett på tidligere forskning på området, spesielt det som er gjort på voksne deltidsstudenter. Undersøkelsen ble foretatt våren 2024 ved semistrukturerte, individuelle intervjuer av syv ansatte i Tolletaten. Vi som har foretatt undersøkelsen, er også selv ansatt i Tolletaten. Intervjuene ble detaljert kodet, og de forskjellige kodene ble samlet til kategorier. Kategoriene ble så knyttet opp til teori. Funnene våre er en blanding av personrelaterte og jobbrelaterte motivasjonsfaktorer, herunder formalisering av tidligere uformell utdanning og muligheten for å bygge karriere internt i organisasjonen. Forståelsen av hva som motiverer for etter- og videreutdanning er viktig i et arbeidsliv der prosesser digitaliseres, gamle jobber forsvinner og nye oppstår.

Abstract

The study “When the school bell rang, we all ran – what motivates customs officers for further education” addresses the question of “What motivates adults for further education?”, concentrating on customs officers in permanent full-time positions. It focuses on intrinsic and extrinsic motivation factors, and the self-determination theory. The study has investigated previous research in this field, in particular that which has been done on adult part-time students in higher education. The study took place during the spring of 2024 by using semi structured, individual interviews of seven employees in Norwegian Customs. The conductors of the study all work in Norwegian Customs. The interviews were coded in detail, and the different codes were put into categories. The categories were then linked to theory. Our findings are a combination of person-related and job-related motivational factors, including a formalisation of previous informal training and the opportunity to build a career within the organisation. The understanding of what motivates for further education is important in a working life where processes are digitised, old jobs disappear, and new ones arise.

Innholdsfortegnelse

Oversikt over tabeller	5
Forkortelser, definisjoner og forklaringer	5
1 Innledning.....	7
1.1 Problemstilling.....	8
1.2 Hensikten med oppgaven.....	8
1.3 Oppgavens oppbygning.....	9
2 Teori.....	10
2.1 Tidligere forskning	10
2.2 Ytre og indre motivasjon	11
2.3 Selvbestemmelsesteorien	11
3 Design og metode.....	13
3.1 Forskningsdesign	13
3.2 Metodevalg.....	13
3.3 Datainnsamling.....	13
3.4 Datainnsamlingens utfordringer	16
3.5 Etske vurderinger	16
4 Dataanalyse og resultater	18
4.1 Formell kompetanse og karriereutvikling	20
4.1.1 Få formell kompetanse.....	20
4.1.2 Karriereutvikling	20
4.2 Personlig utvikling og mestring	21
4.2.1 Selvoppfyllelse.....	21
4.2.2 Faglig kompetanse.....	21
4.2.3 Forpliktelse	22
4.3 Eksterne faktorer.....	22
4.3.1 Påvirkning	22
4.3.2 Belønning.....	23
4.3.3 OU og digitalisering	23
4.3.4 Støtte	24
5 Drøfting.....	25
5.1 Formell kompetanse og karriereutvikling	25
5.1.1 Få formell kompetanse.....	25
5.1.2 Karriereutvikling	25

5.2	Personlig utvikling og mestring	26
5.2.1	Selvoppylleselse	26
5.2.2	Faglig kompetanse.....	27
5.2.3	Forpliktelse	27
5.3	Eksterne faktorer	28
5.3.1	Påvirkning	28
5.3.2	Belønning.....	29
5.3.3	OU og digitalisering	29
5.3.4	Støtte	30
6	Avslutning.....	31
6.1	Validitet og relabilitet.....	31
6.2	Konklusjon og videre forskning	33
7	Referanser	34
8	Vedlegg.....	38

Oversikt over tabeller

Kapittel 3

Tabell 1 Oversikt over respondenter og intervjuer, s. 15

Kapittel 4

Tabell 2 Koder, underkategorier og kategorier, s. 19

Forkortelser, definisjoner og forklaringer

EVU BA

Bachelor i Toll, vareførsel og grensekontroll – etatsvei. Brukes i Tolletaten der man ved å ta 60 studiepoeng ved Universitetet i Stavanger får innpasset 120 studiepoeng fra tollskolen.

Tollere med minst 4 års tjenesteansiennitet kan søke studiet.

NT – Norsk Tollerforbund

En fagforening for ansatte i Tolletaten. Den sorterer under Yrkesorganisasjonenes landsforbund og YS-Stat.

OU – Organisasjonsutvikling

Tolletaten ble omorganisert i 2020. Omorganiseringen skulle legge til rette for positive effekter for etatens virksomhet blant annet i form av klarere ansvars- og myndighetsfordeling og mer fleksibel ressursdisponering

Tollskolen

Navnet på Tolletatens etatsskole. Endret senere navnet til Tolletatens Kompetanse Senter (TKS). Man ble ansatt som tollaspirant ved et tjenestested, og var i et lønnet utdanningsløp som var en blanding av klasseromsundervisning, fysiske kurs (f.eks. båtinkvirering, konflikthåndtering, kroppsvisitasjon) samt praksis på tjenestested. Alle emner var spesielt rettet mot arbeidet som tollere. Som «student» var man fast ansatt, men måtte i utgangspunktet bestå eksamener i utvalgte emner for å kunne jobbe videre i etaten. Tollskolen hadde alle elementer man kjenner fra formell læring (undervisning, eksamen, konte-eksamen, karakter, vitnemål), men ga ingen form for studiepoeng og er karakterisert som ikke-formell læring (SSB, 2023). Kun de siste årene inneholdt Tollskolen noe få emner som ga studiepoeng. Tollskolen ble lagt ned i 2021.

1 Innledning

Arbeidsforskningsinstituttet AFI (Oslo Met) har siden 2003 årlig gjennomført undersøkelsen Arbeidslivsbarometeret, der man bl.a. ser på hvorfor arbeidstakere velger å gjennomføre formell videreutdanning. Formell utdanning er deltagelse i et utdanningsløp som gir studiepoeng og er i regi av bl.a. skoler, høyskoler og universitet (SSB, 2023). Slike studier strekker seg ofte ut i tid, derfor kan voksne deltidsstudenter bli nødt til å bruke fritiden for å gjennomføre utdanningen.

Studenter som gjennomfører en formell utdanning, kan deles i to grupper. Studenter i ordinært løp som gir en komplett utdanning er den største og synligste gruppen. Voksne studenter som tar en komplett utdanning, ønsker typisk en helt ny karrierevei. Den andre gruppen studenter er gjerne voksne som allerede har et yrke de ønsker å fortsette i. De studerer for å få mer kunnskap for å utføre jobben sin bedre, eller for å lære noe nytt (Rønning, 2007, s. 125).

Voksne deltidsstudenter som samtidig er i jobb, benevnes gjerne som den voksne, fleksible student (Rønning, 2007, s. 11). Arbeidslivsbarometeret 2023 viste at flertallet av voksne deltidsstudenter videreutdannet seg for å få økt kunnskap om et interessant emne, å utføre jobben sin bedre og/eller fremme karrieren (Ingelsrud et al., 2023, s. 54). Få oppga frykt for arbeidsledighet som årsak for å delta i videreutdanning (Ingelsrud et al., 2023, s. 53).

Som motsetning til dette viser for eksempel en studie at voksne britiske deltidsstudenter har vektet høyest arbeidsrelaterte grunner som motiv for høyere utdanning (Swain & Hammond, 2011, s. 599). EU-kommisjonen og OECD har gjennom mange år jobbet opp mot medlemslandene for å øke videreutdanning blant voksne. Nordiske land har høyest deltagelse (Boeren, 2017, s. 166). Den norske regjeringen arbeider for at flere skal delta i videreutdanning for å imøtekomme krav til økt kompetanse og hindre at folk blir stående utenfor arbeidslivet (NOU 2021:2, s. 9).

På verdensbasis har World Customs Organization (WCO) gjennom mange år arbeidet for å gi tollere videreutdanningsmuligheter. I 2021 godkjente og publiserte WCO «Customs Professionalism and People Development», et strategidokument som bidrar til å utvikle og modernisere medlemslandenes tollmyndigheter, blant annet på opplæring og kompetanseutvikling: «Human capital is the most valuable asset to keep pace with an ever-changing environment» (WCO, 2021, s. 4). WCO har utviklet Picard-programmet (Partnerships in Customs Academic Research and Development), et samarbeid med universiteter for å fremme forskning på tollrelaterte emner og utvikle tolleryrket som profesjon (WCO, u.å.). 26 kurs ved 16 utdanningsinstitusjoner er akkreditert av WCO i Picard-programmet, den siste er bachelor i Customs and Border Management ved Universitet

i Stavanger.

Tolletaten er en statlig organisasjon underlagt Finansdepartementet. Etatens samfunnsoppdrag er å sikre at lover og regler for grensekryssende vareførsel etterleves, og samtidig tilrettelegge for effektiv vareførsel over grensen. Den utfører kontrolloppdrag for en rekke andre statlige virksomheter på grensen (Tolletaten, 2024). For å møte økende og mer komplekse varestrømmer, jobber etaten med digitalisering av etatens prosesser. I tildelingsbrevet står det at kompetanse er viktig for utvikling av etaten, og de ansatte skal gis gode muligheter for kompetanse- og karriereutvikling gjennom den nye etter- og videreutdanningsbachelorgraden (Regjeringen, 2024).

1.1 Problemstilling

Problemstillingen er «Hva motiverer voksne for videreutdanning?», med fokus på tollere i fulltidsstilling. Oppgaven har ikke tatt for seg hvordan deltagerne motiveres til å gjennomføre studieløpet, men har undersøkt hva som får de til å søke. Den har ikke sett på motivasjonsfaktorer for andre studiepoenggivende videreutdanninger enn EVU bachelorutdanning i offentlig sektor. Videre har den vært begrenset til å omhandle voksne studenter som studerer ved siden av å være i full jobb, nærmere bestemt de som har gjennomført tollskolen og har minst 4 års arbeidserfaring som tollere.

Tolletaten har ansatte utdannet ved Tollskolen, som følgelig har vært knyttet opp mot denne spesifikke organisasjonen. Dette kan kalles innlåsnings-effekten (Aspøy & Tønder, 2012, s. 17). Ved å tilby sine ansatte formell læring, kan Tolletaten både få mer kompetente, faglig oppdaterte og motiverte ansatte, som forhåpentligvis ønsker å stå lenger i arbeid. Som en bieffekt kan arbeidstager bli mer ettertraktet for eksterne arbeidsgivere. Dette har også Tolletaten anerkjent (UiS Podcast Rød/grønn sone).

1.2 Hensikten med oppgaven

Fornyelse av eksisterende kunnskap og påfyll av ny kompetanse er av stor betydning både for ansattes arbeidsmotivasjon, karriereutvikling og å stå lenger i arbeidslivet (Hilsen, 2018, s. 11). Fremtidige generasjoner vil være nødt til å jobbe lengre enn før (KS, 2024). Den utdanningen man tok i 20-årene vil det bli behov for å friske opp, behovet for videreutdanning gjennom arbeidslivet vil øke.

I mer enn 20 år har Arbeidslivsbarometeret utført store undersøkelser av blant annet motiver for videreutdanning. Det er behov for kvalitativ forskning på området for å komplettere funnene i disse spørreundersøkelsene. Kvalitative undersøkelser er ressurskrevende og

utvalgene oftest små, vi tror derfor at vårt arbeid kan være en liten brikke i det kompliserte bildet for å forstå motivasjon for videreutdanning blant offentlige ansatte.

Våre funn kan være interessante både for ledere, men også for ansatte som ønsker å formalisere eller bygge på en eksisterende utdanning. Dette er det et økende behov for. I tillegg til tollere, gjelder det for eksempel fagskoleutdanninger, som er poenggivende høyere, yrkesrettet utdanning. Enkelte fagskolestudier gir mulighet for påbygg til bachelor (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024). Videre har Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter også et tilbud om påbygg til bachelor som deltidsstudium (Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter, u.å.).

1.3 Oppgavens oppbygning

Kapittel 1 har innledning med problemstillingen «Hva motiverer voksne for videreutdanning?», med søkelys på tollere i fulltidsstilling. Under kapittel 2 ser vi på teori som omhandler motivasjonsfaktorer som er relevant for problemstillingen. Under kapittel 3 ser vi på hvilket design og metode som er valgt for undersøkelsen. I kapittel 4 ser vi på analysen av empirien samt omtale av våre funn, der resultatene drøftes i kapittel 5. Konklusjonen finnes i kapittel 6.

2 Teori

I dette kapitlet presenteres teoretisk rammeverk og relevant forskning for problemstillingen «Hva motiverer voksne for videreutdanning?», med fokus på tollere i fulltidsstilling.

Motivasjon kommer fra latin, «movere». Ordet betyr «bevege», så et norsk synonym kan være beveggrunner. Motivasjon er den prosessen som setter i gang og gir retning til adferd (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 113). Motivasjon har lenge interessert forskere innen psykologi, pedagogikk og organisasjonsteori fordi det er nyttig å forstå hvilke drivkrefter som skaper en ønsket adferd eller handling. Det finnes derfor en mengde ulike motivasjonsteorier og forskning. Vår undersøkelse er konsentrert om offentlig ansatte, og vi anser teorier innen arbeids- og organisasjonspsykologi som relevante for problemstillingen. Teoriene tar for seg blant annet organisasjonskultur, arbeidsmotivasjon og hvordan arbeidsmiljøet kan legge til rette for kompetanseutvikling (Sagberg, 2021). Teorier om indre og ytre motivasjon er viktig innen arbeidsmotivasjon (Sagberg, 2021).

2.1 Tidligere forskning

Vi har sett etter systematiske kunnskapsoppsummeringer av publisert forskning på feltet (Tjernshaugen & Svartdal, 2023). I 2012 laget Forskningsrådet en utredning om forskning på voksnes læring (Aspøy & Tønder, 2012). Interessante funn er at voksne ikke søker generell kompetanse, men er mest opptatt av å mestre sin nåværende jobb (Aspøy & Tønder, 2012, s. 17). Arbeidsgiverne fungerer i stor grad som støtte for de ansatte som studerer, blant annet får en fjerdedel permisjon og dekket kostnader (Aspøy & Tønder, 2012, s. 20). Videre trekkes fram Rønnings studie fra 2008, som viser at tidspress og familieforpliktelser i liten grad påvirker voksnes motivasjon for videreutdanning, mens tidligere erfaringer og mestring hadde stor betydning (Aspøy & Tønder, 2012, s. 21).

En nederlandsk oversiktsartikkel fra 2022 har sett på faktorer som påvirker videreutdanning i løpet av en sykepleierkarriere (Hakvoort et al., 2022). Hvis man ser bort fra det spesifikke fagfeltets utfordringer, er det noen funn som kan overføres. Artikkelen trekker fram ønske om økt fagkompetanse (økt kunnskap, ferdighet og selvtillit) og karriereutvikling som viktig motivasjonsfaktor for å begynne videreutdanning. Undersøkelsen fant at motivasjonsfaktorer for videreutdanning endrer seg i løpet av yrkeslivet, der karriereutvikling var viktigst for de yngste (Hakvoort et al., 2022, s. 5-6).

I 2009 skrev Wenche Rønning en doktorgradsavhandling om voksne, fleksible studenter. Hun fant at voksne studenter ofte er høyt motivert før de begynner på utdanning, og at deres motivasjon var «dobbel». Motivasjonen for å velge utdanning var først og fremst knyttet til

relevans for yrket og faglig utvikling, men samtidig var selvutvikling viktig. Rønning forklarer dette med at yrke, egenverd og identitet henger tett sammen for voksne studenter (Rønning, 2009, s. 51). Flere studier har vist at eldre studenter er drevet av indre motivasjon, at de hadde en ekte interesse for faget, og at de «hygget seg» med studiene. Bedre lønn og karriereutvikling var derfor ikke hovedmotivasjon hos disse, de var drevet av en kombinasjon av indre og ytre motivasjonsfaktorer (Rønning, 2009, s. 69). Tidligere erfaring med mestring av studier økte mestringsforventningen hos voksne studenter.

I 2005 konsentrerte forskere fra Norge, Sverige og Danmark seg om den voksne, fleksible student. Resultatet av denne gruppens forskning er gjengitt i antologien *Den usynlige student* (2007). I forbindelse med dette arbeidet viste en norsk kartlegging at de viktigste grunnene for voksne å ta høyere utdanning var selvutvikling, faglig interesse og personlig utfordring. Alle disse er knyttet til personlig interesse. De viktigste arbeidsrelaterte grunnene for å ta høyere utdanning var ønske om å forbedre arbeidsmarkedsposisjonen, dokumentere kompetanse og lønn. Disse motivene er knyttet til jobbsituasjonen, der lønn var den lavest rangerte (Rønning, 2007, s. 125).

Forskningsartikkelen «Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem» (Boeren, 2017) ser på hvordan deltagelse i videreutdanning er påvirket på tre ulike nivåer. Det gjelder både holdninger hos den enkelte ansatte, tilrettelegging fra arbeidsgiver og styring fra overordnede politiske mål.

2.2 Ytre og indre motivasjon

Ytre motivasjon innebærer at man har en forventning om å oppnå god lønn, karrieremuligheter, status og prestisje. Det kan også handle om å unngå sanksjoner. Ytre motivasjonsfaktorer er derfor en form for kontroll av individet, der belønning som individet ikke selv styrer, er motivasjonen. Indre motivasjonsfaktorer vil si at arbeidsoppgaven sees på som belønning i seg selv. Arbeidet kan oppleves morsomt, interessant eller utfordrende. Indre motivasjon gir individet en følelse av selvbestemmelse. Fordeler med indre motivasjon er at individet er antatt å velge mer utfordrende oppgaver, føler seg kompetent og arbeider hardere (Diseth, 2019, s. 98).

2.3 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien er spesielt opptatt av indre motivasjon og følelsen av selvbestemmelse. Teorien er utarbeidet av Richard Ryan og Edward Deci (Svartdal, 2023). Ryan og Deci (Ryan & Deci, 2000, s. 69) sier at personer som er drevet av indre motivasjon, opplever begeistring, interesse og selvtilit for oppgaven. Dette gir igjen høyere ytelse,

kreativitet og generelt velvære, enn tilfellet er for personer kun drevet av ytre motivasjon, eller ytre regulering som Ryan og Deci betegner det. Indre motivasjon blir derfor essensielt for potensialet som mennesket har til å oppsøke utfordringer, å utforske og å lære.

Men selv om menneskene har et medfødt potensial for å oppleve indre motivasjon, forutsetter selvbestemmelsesteorien at tre grunnleggende forhold i omgivelsene ligger til rette. Dette er opplevelsen av autonomi, kompetanse og tilhørighet. For eksempel kan følelsen av kompetanse innebære passe store utfordringer og støttende tilbakemeldinger. Autonomi vil si at individet har en opplevelse av selvbestemmelse. Tilhørighet kan for eksempel være at leder og kollegaer opptrer støttende (Ryan & Deci, 2000, s. 70-71). I Selvbestemmelsesteorien har ytre motivasjon varierende grad av selvbestemmelse. Studenter som arbeider hardt for å oppnå gode resultater, har en ytre motivasjon. Men de kan ha forskjellig autonomi avhengig av hva som ligger bak, for eksempel å komme videre i karrieren (selvbestemt), eller bare for å tilfredsstille foreldres ønske om gode karakterer (Ryan & Deci, 2000, s. 71).

Ryan & Deci hevder videre at indre motivasjon bare kan oppleves i forhold til oppgaver som individet har indre interesse for; som har nyhetens interesse, som oppleves som en utfordring, eller som har estetisk verdi (Ryan & Deci, 2000, s. 71). En voksen, ansvarlig person har derfor mange gjøremål som ikke vekker en indre interesse. Reaksjoner på slike oppgaver kan likevel være alt fra amotivasjon via passiv deltagelse til personlig engasjement.

Selvbestemmelsesteorien forklarer personlig engasjement for opprinnelig ytre motiverte oppgaver med at verdien av oppgaven har blitt innlemmet eller internalisert i personen. Det kan bety at personen gjør ytre verdier til sine egne (Ryan & Deci, 2000, s. 71. Diseth, 2019, s. 123).

Et viktig spørsmål i Selvbestemmelsesteorien blir hvordan ytre motivasjon kan integreres og internaliseres i individets verdier for å oppnå motivasjon. Tilhørighet i en gruppe, følelsen av kompetanse og autonomi virker å være betydningsfulle elementer: «To integrate a regulation, people must grasp its meaning and synthesize that meaning with respect to their other goals and values.» (Ryan & Deci, 2000, s. 73). Det er en klar forskjell mellom indre og ytre motivasjon, der den indre anses som bedre enn ytre (Rothes et al, 2017, s. 4). Det trenger ikke nødvendigvis være negativt å være styrt av ytre motivasjon, så lenge man føler at man studerer fordi man vil, og ikke fordi man må (Rothes et al., 2017, s. 20). At valget oppleves å være sitt eget, selvbestemmelse.

3 Design og metode

3.1 Forskningsdesign

Vi har valgt den beskrivende problemstillingen «Hva motiverer voksne for videreutdanning?» med fokus på tollere i fulltidsstilling. Vi har hatt til hensikt å beskrive et fenomen (Jacobsen, 2022, s. 14), og har brukt et kvalitativt forskningsdesign (Krumsvik, 2014, s. 117) med åpne, individuelle intervjuer (Jacobsen, 2022, s. 162). Vi ønsket å få en nyanserik forståelse av respondenters tanker og drivkrefter for å studere i to år ved siden av full jobb, noe som kan gi undersøkelsen høy intern gyldighet (Jacobsen, 2022, s. 99). For å besvare vår problemstilling best mulig valgte vi et intensivt design, da det går i dybden og innhenter mange nyanser fra få enheter (Jacobsen, 2022, s. 66 og s. 100). Et kvalitativt design kan gjennomføres på mange måter, og det stiller derfor store krav til at forskerne beskriver sin framgangsmåte så nøyaktig som mulig, slik at forskningens krav til pålitelighet kan overholdes (Johannesen et al., 2016, s. 77 og Jacobsen, 2022, s. 254). En fenomenologisk metode ble valgt fordi den ville gi oss best innsikt i motivasjonsfaktorer for å begynne å studere som voksen ved siden av å være i full jobb. Metoden bruker dybdeintervjuer for å innhente respondenters egne beskrivelser av hvordan de oppfatter sin virkelighet, og finner essensen i beskrivelsene, den dypere meningen i hva som blir sagt (Krumsvik, 2014, s. 63, Johannesen & al., 2016, s.171).

3.2 Metodevalg

Vi valgte en kvalitativ metode for å besvare problemstillingen, da den er velegnet til å utforske respondentens tanker og meninger. En persons oppfattelse eller forståelse av sine tanker er alltid preget av tidligere erfaringer og kunnskap. Svarene en respondent gir i et intervju om personlig motivasjon, er derfor den enkeltes fortolkning av fenomenet motivasjon. Det er respondentenes egne og personlige tolkninger og perspektiver vi har vært interessert i å prøve å forstå (Johannesen et al. 2016, s. 171).

Fordeler ved kvalitative intervjuer er at det åpner opp for at intervjuobjektet kan komme med overraskende og uventede svar, som kan vise seg å være ny kunnskap på fagfeltet (Krumsvik, 2014, s. 123).

Denne undersøkelsen har ved hjelp av kvalitativ metode tatt for seg respondenters subjektive oppfattelse av hva som motiverer for å starte med høyere utdanning-

3.3 Datainnsamling

I en brukerundersøkelse gjennomført av NT i 2022 så vi at noen tollere ikke ønsket å ta EVU BA (NT, 2022). I materialet framkom noen forklaringer på hvorfor de ikke ønsket å ta

videreutdanning, hvorpå vi så et behov for å finne ut hvorfor andre hadde det motsatte ønsket. Da NTs undersøkelse dannet bakteppet for vår studie, fant vi det hensiktsmessig å foreta et utvalg av respondenter fra den samme populasjonen. NT organiserer 75 % av tolletatens ansatte (NT, 2022, Tolletaten, 2023 s.71), og er representert i alle deler av etaten. Vi vurderte at vi blant disse medlemmene ville finne gode kilder til vår oppgave. Dette valget har ekskludert enkelte tjenestepersoner tilknyttet andre foreninger, men vi har gjort dette bortfallet bevisst for å holde knytningen mot NTs undersøkelse åpen. Jacobsen (2022, s. 192-194) har beskrevet hvordan man kan velge ut respondenter fra en populasjon, og vi har lagt det til grunn som utvalgsmetodikk. NT sendte e-post på vår vegne med invitasjon til å delta. Den ble sendt til 143 personer, som i brukerundersøkelsen hadde svart at de var positive til videreutdanningen. 15 tok kontakt og sa seg villig til å delta. En mulig svakhet ved denne metoden er at e-poster fra NT havner i «søppelposten» til enkelte medlemmer, og at de derfor ikke fikk invitasjonen. På den andre siden hadde vi ikke tilgang til medlemslistene fra NT, så dette var en risiko vi måtte ta. Hvor stor denne utfordringen har vært, har vi ikke fått tallfestet. En annen svakhet er at NTs undersøkelse er 2 år gammel, og at de som den gang svarte nei på spørsmålet, kunne ha svart ja nå. Vi gikk gjennom respondentene og valgte ut de syv første vi ønsket å intervju (Grønmo, 2004, s. 100). Ved denne pragmatiske utvalgsformen ønsket vi å få en spredning på kjønn og tjenestested. Kvalitative intervjuer er en tidkrevende prosess, og vi prioriterte å få best mulig data fra de vi intervjuet ved å benytte lydopptak. Slik kunne vi i etterkant kvalitetssikre egne notater opp mot det som faktisk ble sagt. Vi så at etter syv intervjuer hadde alle svart tilsvarende likt, men ordlagt seg forskjellig. Vi opplevde metning (Jacobsen, 2022, s. 203), og valgte derfor å ikke intervju samtlige. Vi ser i etterkant at vi har fått et utvalg som aldersmessig stort sett ligger i gruppen 41-50 år, ingen under 31 år ble intervjuet. Grunnen var at vi ikke hadde informasjon om respondentenes alder på utvalgstidspunktet. Det kan gi en slagside i forhold til at vi burde ha hatt en større spredning på alder, men ut fra problemstillingen «Hva motiverer voksne for videreutdanning?» har vi for så vidt intervjuet rett gruppe. Vi utarbeidet intervjuguiden med semistrukturerte, åpne spørsmål for at respondentenes svar i minst mulig grad skulle styres av våre egne førdommer om motivasjon for studiet (Jacobsen, 2022, s. 166). Det ga oss også anledning til å stille oppfølgingsspørsmål. Intervjuguiden ble sendt veileder for kommentarer. Med en kvalitativ studie er det individets egen forståelse av begrepet motivasjon vi har forsøkt å få innsikt i (Johannessen et al., 2016, s. 146). Samtidig hadde vi noen forhåndsdefinerte spørsmål for å sikre hensikten med intervjuet, nemlig at respondentene berørte de ulike aspektene ved motivasjon (Johannessen et al., 2016, s. 149).

Samtykkeskjema, informasjon om intervjuprosessen og forslag til tid for intervju ble sendt per e-post. Intervjuene ble gjennomført i perioden februar-mars 2024 og tok mellom 26 og 43 minutter, med et snitt på 35 minutter (se tabell 1).

Oversikt over respondenter og intervju				
Respondent fra Tolletaten	Dato	Varighet på intervjuet	Aldersspenn	Tjenestetid
A	23.02.2024	43 min	41 til 50 år	11 til 15 år
B	27.02.2024	26 min	41 til 50 år	over 20 år
C	28.02.2024	40 min	41 til 50 år	11 til 15 år
D	05.03.2024	32 min	41 til 50 år	16 til 20 år
E	06.03.2024	34 min	31 til 40 år	11 til 15 år
F	07.03.2024	33 min	41 til 50 år	over 20 år
G	08.03.2024	36 min	31 til 40 år	11 til 15 år

Tabell 1 Oversikt over respondenter og intervju

Et sentralt spørsmål som dukker opp ved bruk av intervjuer under kvalitative undersøkelser, er om de opplysninger som samles inn er av en personsensitiv art. Vi har fokusert på medlemmer av NT, og etter personopplysningsloven § 7 og personvernforordningen artikkel 9 nr. 1 er fagforeningsmedlemskap definert som «særlige kategorier personopplysninger», og kan dermed ikke uten videre behandles. Ved at respondenten har signert samtykkeskjema kan vi, etter artikkel 9 punkt 2, behandle slike opplysninger uten å innhente tillatelse fra Sikt. For oss har ikke fagforeningstilhørigheten hatt annen betydning enn ønsket om å hente respondenter fra NT. Vi transkriberte lydopptakene og fjernet spor som kunne identifisere respondentene. Med dette mener vi at vi har ivaretatt de lovmessige kravene som stilles. I forkant av intervjuene foretok vi et prøveintervju. Hensikten var å teste ut intervjuguiden og høste erfaringer med gjennomføringen. Vi benyttet «Nettskjema» og «Nettskjema-diktafon app» til lydopptak og transkribering både til prøveintervjuet og de reelle intervjuene. Erfaringene fra prøveintervjuet medførte noen mindre justeringer av intervjuguiden. Etter å ha evaluert prøveintervjuet fant vi at samme person skulle intervjues samtlige respondenter. Hensikten var å sette like rammer for alle. De to andre observerte og tok notater, noe som tillot at den som sto for intervjuet kunne fokusere helt på samtalen. Ulempen ved et slikt valg kan ha vært at den som intervjuet, bevisst eller ubevisst, har styrt intervjuet i en eller annen retning. Vi kompenserte for dette ved at de to andre hadde mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål.

Tolletaten har stor geografisk spredning på sine kontorer, derfor har vi brukt Teams. Dette for at alle kunne møtes til tross for store avstander og at flere jobbet turnus. Ut fra vår oppfattelse, og etter direkte spørsmål til respondentene om hvordan de opplevde intervjuene, ser vi ingen store utfordringer knyttet til konteksteffekter (Jacobsen, 2022, s. 169).

3.4 Datainnsamlingens utfordringer

Selv om lydopptak i seg selv ikke er positivt nevnt i personopplysningsloven, er bruk av lydopptak å anse som en personopplysning. Vi meldte derfor undersøkelsen til Sikt for godkjenning (se vedlegg). De innsamlede lydopptakene vil bli slettet når oppgaven er vurdert. Vi tildelte respondentene bokstaver som erstatning for navn og fjernet tilhørigheten i organisasjonen. Det er nærmest umulig å garantere anonymitet i en kvalitativ undersøkelse, men ved å operere med et svært grovt detaljeringsnivå på opplysninger som kan identifisere respondenten har vi gjort vårt for å sikre konfidensialitet (Jacobsen 2022, s. 50). I kapittel 4 og 5 har vi brukt sitater fra intervjuene. Enkelte av disse inneholdt informasjon som kunne identifisere respondenten. Slik informasjon er fjernet fra sitatet og vist med hakeparentes. Vi har gjennom intervjuene fått innsikt i arbeidshverdagen til respondentene, og der igjennom interne forhold til kollegaer som vi også kjenner. Dette har vi hatt et bevisst forhold til, og det har vært viktig for oss å få tydelig frem for våre respondenter at informasjonen ikke ville bli brukt til annet enn formålet med forskningen. Ved å gi god skriftlig og muntlig informasjon i forkant, oppnådde vi en god relasjon til respondentene under intervjuene. Dette var viktig for å kunne samle inn den informasjonen som er nødvendig for forskningen (Jacobsen, 2022, s. 171). En av oss har lederposisjon, men ikke på noen av respondentenes tjenestesteder. Ut fra problemstillingen og de intervjuene som ble gjennomført ser vi ikke at dette har påvirket de svarene vi har fått.

3.5 Etiske vurderinger

Otterlei & Skorstad (2013) har i artikkelen «Etikk på kollisjonskurs – når forvaltningsetikk og forskningsetikk møtes» sett på utfordringer knyttet til det å være statsansatt og gjennomføre undersøkelser i egen organisasjon. Forvaltningsetikken nedfelt i «Etiske retningslinjer for statstjenesten» utgitt av Digitalisering- og forvaltningsdepartementet (2017) kan komme i konflikt med de forskningsetiske retningslinjene nedfelt av «Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH)». Otterlei & Skorstad (2013, s. 56-58) trekker spesielt frem punkt 2 i retningslinjen for statstjenesten (lojalitet), og at det kan stå i motstrid til punkt 1 i de forskningsetiske retningslinjene som fordrer «fri og uavhengig forskning». Konflikten kan bestå i at man som statsansatt har en lojalitetsplikt til arbeidsgiver,

og dermed ikke skal sette denne i et eventuelt dårlig lys, også gjennom forskning. Dette vil i så fall være i konflikt med at forskning skal være sann i den forstand at man ikke skal holde tilbake opplysninger som man avdekker under forskningen, og som kan påvirke sluttrapporten. Vi har tatt hensyn til at vi selv er en del av det utdannelsesløpet vi har undersøkt, det med den hensikt å forstå motivasjonen for å ta videreutdanning bedre. Etter Jacobsen (2022, s. 47), forutsetter all denne aktiviteten en grundig vurdering av de etiske retningslinjene som gjelder for forskning, og at det er åpenhet rundt valgene vi har tatt. Vi mener at vi har beskrevet arbeidsprosessen, og hva som kan ha påvirket resultatet av forskningen (Johannessen et al., 2016, s. 144).

Grønmo (2004, s. 32) lister opp flere normer for forskningen, hvorav en av dem er «forskningens uavhengighet.» Vår forskning har ikke vært pålagt noen føringer fra verken Tolletaten eller andre institusjoner som kan ha interesser av våre funn. Grønmo (2004, s. 32) viser til at forskningen ikke skal la seg påvirke av forhold som kan stille spørsmål ved motivene bak forskningen. Vår forskning har vært fri, og i den forstand vil eventuelle svakheter kun falle tilbake på våre egne begrensninger som forskere.

4 Dataanalyse og resultater

Vi startet analysen av våre funn med å gjøre oss godt kjent med empirien. Braun & Clarke (2006) anbefaler en sekstrinns framgangsmåte for analyse av empirien (i Maguire & Delahunt, 2017, s. 3354), der første trinn er å bli kjent med materialet. I vår undersøkelse begynte dette arbeidet allerede ved at alle tre valgte å delta i både intervjuene, transkribering og gjennomlesing. Trinn to av analysen er koding, noe som ble gjennomført individuelt av to av oss. Vi benyttet åpen koding (Maguire & Delahunt, 2017, s. 3355), der ingenting var forutbestemt. Resultatet ble gjennomgått i fellesskap av de to, før den tredje gjennomleste og kvalitetssikret. Hensikten var å finne temaer eller mønstre som var viktige for å få svar på problemstillingen vår; «Hva motiverer voksne for videreutdanning?», med søkelys på tollere i fulltidsstilling. Vi forsøkte ikke bare å referere og sammenfatte, men å fortolke og finne meningen bak ytringene (Maguire & Delahunt, 2017, s. 3352).

I kvalitative undersøkelser er det vanlig å bruke teori som en linse for å undersøke empirien nærmere (Krumsvik, 2014, s. 82). Induktiv metode er derfor best egnet for slike undersøkelser, der man først ser på et fenomen, og deretter bruker teori for å forklare hva som skjer. I forkant av intervjuene satte vi oss inn i sentrale motivasjonsteorier, med fokus på å besvare problemstillingen. Vi startet derfor ikke med blanke ark i kodingen, vi hadde med oss en teoribagasje. Det er nærmere sannheten at vi hadde en abduktiv tilnærming til empirien, en blanding mellom induksjon og deduksjon (Jacobsen, 2022, s. 37).

Tredje trinn (Maguire & Delahunt, 2017, s. 3356) består i å lete etter temaer eller kategorier i kodingen. Vi satte først inn alle kodene våre i et skjema, og slo sammen koder som hadde sammenfallende beskrivelser. Vi forsøkte også å få en oversikt over hyppigheten av kodene, da vi anså at koder som opptrådte hyppig betegnet noe sentralt. Det ble nødvendig å sette opp en kort forklaring på hva som lå bak hver enkelt kode. Deretter begynte vi å sette sammen koder som berørte liknende temaer i egne kategorier. Vi lette etter mønstre, beskrivelser som kunne tolkes dit at de beskrev det samme fenomenet. Vi gjenkjente funn fra antologien «Den usynlige student» (Rønning, 2007) og Arbeidslivsbarometeret 2023, for eksempel ønsker om selvutvikling, økt fagkompetanse, personlig utfordring, karriereutvikling og lønn. Vi strukturerte våre kategorier ut fra de viktigste funnene i denne forskningen. I fjerde trinn av dataanalysen (Maguire & Delahunt, 2017, s. 3358) anbefales gjennomgang og revisjon av temaene. Vi gikk tilbake til empirien for å forsikre oss om at vi hadde forstått meningsinnholdet i kodene riktig, vi så på sammenhengene og helheten kodene framkom i. Deretter gjennomgikk vi plasseringen av kodene, for å se om den ga mening i kategoriene vi hadde brukt (Maguire & Delahunt, 2017, s. 3358). Dette arbeidet førte til to hovedkategorier

som vi plasserte de opprinnelige temaene innenfor, nemlig «Formell kompetanse, karriereutvikling, arbeidsgivers påvirkning og lønn» (ytre motivasjonsfaktorer) og «Personlig utvikling og mestring» (indre motivasjonsfaktorer).

Trinn fem og seks består i å klart definere temaer og skrive ned analysen (Maguire & Delahunt, 2017, s. 33511). Kategoriene våre fikk sine endelige navn i denne prosessen. Vi forsøkte å finne betegnelser som var dekkende for hva kategoriene inneholdt og som vi mente var viktigste funn for å besvare problemstillingen vår. Tabell 2 viser hvilke koder vi har funnet, hvilken underkategori vi har sortert de til, og hvilken kategori de forskjellige tilhører.

Kode	Underkategori	Kategori
Eksterne karriere-muligheter ikke avgjørende	Karriere	Karriereutvikling, formell kompetanse og lønn
Eksterne karrieremuligheter ikke aktuelt	Karriere	Karriereutvikling, formell kompetanse og lønn
Interne karrieremuligheter – karrierefremmende	Karriere	Karriereutvikling, formell kompetanse og lønn
Interne karrieremuligheter - manglende	Karriere	Karriereutvikling, formell kompetanse og lønn
Belønning	Ytre påvirkning	Karriereutvikling, formell kompetanse og lønn
Formalisert kompetanse	Kompetanse	Karriereutvikling, formell kompetanse og lønn
Studieglede	Selvutvikling	Personlig utvikling og mestring
Jobbtrivsel	Kultur	Personlig utvikling og mestring
Faglig kompetanse	Selvutvikling	Personlig utvikling og mestring
Selvutvikling/egenutvikling	Selvutvikling	Personlig utvikling og mestring
Mestringsfølelse	Selvutvikling	Personlig utvikling og mestring
Familiestøtte	Prioritering	Personlig utvikling og mestring
Kollegastøtte, vikarierende erfaring	Kultur	Personlig utvikling og mestring
Press, indre. Pliktfølelse.	Selvutvikling	Personlig utvikling og mestring
Press + Gruppepress	Kultur	Arbeidsgivers påvirkning (press, lederstøtte, tilrettelegging)
Lederstøtte	Kultur	Arbeidsgivers påvirkning (press, lederstøtte, tilrettelegging)
OU/ending arb.oppg.	Ytre påvirkning	Arbeidsgivers påvirkning (press, lederstøtte, tilrettelegging)

Tabell 2 Koder, underkategorier og kategorier

4.1 Formell kompetanse og karriereutvikling

4.1.1 Få formell kompetanse

Vi ønsket å undersøke om å oppnå en formell kompetanse ville virke motiverende. I forskjellige sammenhenger framkom et slikt ønske hos seks respondenter. Respondent G uttrykte at stillinger som var interessante, krevde slik formalisert utdanning: «Motivasjonen har vært å få litt faglig påfyll. Å få en grad. For internt viser det seg at vi må nok ha det etter hvert for å kunne få noen jobb utover den man sitter i.» Respondent C sa: «Jeg tror den er vesentlig egentlig. Jeg tror at om fem år er det rart å stå der uten den på en eller annen måte.» Respondent F var litt mer skeptisk til verdien av en bachelorgrad, men anerkjente at den ville åpne dører i arbeidslivet: «Men hvis jeg hadde valgt å pendle [...], så hadde det nok vært stillinger jeg kunne søke på, og da med en bachelor i bakgrunnen, så hadde jeg vel kanskje stilt litt sterkere enn det jeg gjør uten den. Helt klart.»

4.1.2 Karriereutvikling

Vi lurte på om det ble mer sannsynlig at respondenten søkte en jobb eksternt etter en fullført EVU BA. Tre svarte et tydelig nei på dette spørsmålet. En hadde tidligere jobbet en periode utenfor organisasjonen, og var helt klar på ønsket om å ikke søke jobb eksternt. Fire sa at en bachelorgrad ikke ville være avgjørende for om de søkte seg ut eller ikke, men ingen uttrykte et ønske om å gå aktivt ut i det eksterne arbeidsmarkedet. Flere uttrykte at dersom behovet hadde meldt seg, ville de forsøkt å søke seg bort uansett. «Men det er ikke noe mer eller mindre sannsynlig for at jeg søker meg bort fra etaten med en bachelor. Per nå. Veldig glad i jobben min, jeg har det sånn.» (respondent C). Respondent F var i en spesiell situasjon ettersom tollstedet var under utredning om nedleggelse. Denne respondenten hadde ikke noe ønske om å gå ut i eksternt arbeidsmarked, men innså at det kunne bli en påtvunget realitet. Likevel var vedkommende skeptisk til om fullført EVU BA ville vært nyttig for å søke andre jobber: «Hvor mye hjelper den hvis jeg skulle ut og søke jobber eksternt? Jeg vet ikke hvor mye det å ha en tollbachelor har å si. Fint lite vil jeg tro, hvis du ikke søker til spedisjonsbransjen eller liknende.»

Samtlige bekreftet at de var interesserte i karriereutvikling internt i organisasjonen, og mente bachelorgraden var nødvendig for å «komme opp og frem» eller å få mer interessante arbeidsoppgaver. En respondent sa at den ville være en klar fordel for de første kullene når de skulle søke stillinger internt, deretter ville det bli den nye normalen. De andre var også sikre på at en EVU bachelorgrad vil være gunstig og kanskje nødvendig for å søke høyere stillinger i organisasjonen. «At du bør ha en formell utdanning for å nå opp i den stillingen som for meg

er interessant.» (respondent G). Samtidig sa to at det var få eller ingen interne stillinger der de jobbet: «Her er det ingen stillinger å søke på. Så for oss da, så har det jo ingen betydning.» (respondent F).

Vi spurte ikke direkte om jobbtrivsel, men fant i kodingen at flere av respondentene ønsket å forbli i organisasjonen fordi de trivdes.

Jeg har prøvd. Jeg går som [...], alltid uniformert på jobb. Jeg reker rundt i uniform. Nå har det blitt en greie, så nå kan jeg ikke slutte med det heller. Men jeg har prøvd å jobbe sivilt. Og jeg synes det er direkte plagsomt å ikke kunne ha på seg den tolleruniformen. Det er blitt en så stor del av meg at det er nesten flaut. Men jeg tenker at det handler om identitet. Så nei, jeg tror ikke jeg kommer til å søke meg ut, gitt. (Respondent G)

4.2 Personlig utvikling og mestring

4.2.1 Selvoppfyllelse

Respondentene ble spurt om de trodde studiet ville være meningsfylt for dem personlig. Alle fortalte om et ønske om å utvikle seg selv, om lyst til å lære noe nytt, noe som ikke var relatert til arbeidshverdagen. «Jeg gjør ikke dette for arbeidsgiver, jeg gjør det for min egen del.» (respondent B).

Andre fortalte om forventningen til å bli voksen student, få nye perspektiver og samarbeide med andre studenter. Fire fortalte om gleden ved å studere, og flere gledet seg til å komme i gang. Alle hadde ønsker om egenutvikling. De med tidligere studieerfaring trakk fram ønske om mestringsfølelse. Både respondent A og E (E hadde startet på EVU BA) sa at de tidligere ikke hadde oppfattet seg som teoretisk anlagt, men det hadde vist seg at de som voksne mestret studier, noe som ga mestringsfølelse. Respondent A: «Jeg tror nok personlig det vil gi meg en mestringsfølelse uansett. Med mindre jeg totalt stryker i alle fag og ikke forstår hva det står.»

Jeg vet ikke helt hva jeg forventet, men jeg forventet jo at det ble ganske mye egen innsats. Det var en skrekkblandet fryd. Men jeg har både gledet meg, men også veldig spent på mengden jeg skulle få presset inn i livet mitt. [...] Skole generelt, jeg skjønner at, nå er jeg jo såpass voksen at jeg skjønner at det faktisk er ganske interessant. Så det var litt sånn, ja, både og på en måte. Det var litt sånn glede i å skulle gjøre noe litt nytt, samtidig som det var litt spent på hvor mye tid det kom til å ta. (Respondent E)

4.2.2 Faglig kompetanse

Respondenter ble spurt om de trodde at en EVU BA ville være nyttig i deres nåværende jobb, og dette svarte alle positivt på. Respondent A mente jobben ikke ville bli utført «tusen ganger bedre», men at elementer fra studiet kunne bli nyttig. Dette synet delte de andre også, men i

intervjuene med C og D var forventningen om økt kompetanse i egen jobb kanskje den viktigste motivasjonsfaktoren. Respondent C snakket mye om det han kalte et «utviklingsunderskudd» i organisasjonen, og at Tolletaten har manglet kultur for videreutdanning.

Jeg må si at da jeg begynte i toll, så var jeg litt skuffet over mulighetene for videreutdanning. Hvordan det foregikk internt. Jeg var veldig uheldig med mitt løp. Men i det man ble satt på en arbeidsplass, så var det liksom, ja nå skal du sitte og stemple det her. Etter hvert så ble jeg veldig lei det. Når den toll/skatt-muligheten¹ kom, så talte jeg veldig på knappene om å hoppe over. For jeg følte at skatt var en fremoverlent etat der hvor det er å videreutvikle sin ansatte og videreutvikle jobben. (Respondent C)

4.2.3 Forpliktelse

Hos fire respondenter kommer det klart til uttrykk at de kjenner en slags forpliktelse for å delta i EVU BA, men at dette oppleves som positivt. «Det er som press for å ta tran. Eller bruke sykkelhjelm. Det er press på noe som er fornuftig. Hvis man ikke skal ta videreutdanning, da bør man ha gode grunner.» (respondent C). Andre sa at de opplevde at de ikke hadde noe valg. Dersom de skulle fortsette i organisasjonen og være ettertraktet, måtte de takke ja til tilbudet om videreutdanning. «Altså hvis en trekker det helt ned, fordi jeg er enda ganske ung, og det er på en måte et såpass bra tilbud, at det føler jeg at den sjansen eller den muligheten må jeg gripe.» (respondent E).

4.3 Eksterne faktorer

4.3.1 Påvirkning

Vi spurte respondentene direkte om de hadde opplevd noen form for press for å ta EVU BA. Alle svarte i utgangspunktet benektende. Respondent G: «Jeg har ikke latt meg presse til det. Jeg har jo jobb rett og slett.» På oppfølgings spørsmål oppga tre at de hadde følt at det ligger en form for press i bunn, blant annet for å kunne konkurrere om stillinger senere. Respondent F fortalte om et følt gruppepress i forbindelse med utlysningsprosessen:

Man følte jo litt gruppepress at det her bør vi gjøre, men det var ikke noen press fra ledelse eller enkeltindivider. Det var mer at alle begynte å snakke om at det må vi ta. Det må jo da jeg også. Men det var jo bare den første fasen, og så roet ting seg litt ned.

¹ «toll/skatt» er omtalen av arbeidsoppgaver og årsverk knyttet til særavgifter og innkreving, som ble overført fra Tolletaten til Skatteetaten i 2016.

Alle oppga at de hadde støtte hos sin nærmeste leder for å delta i EVU BA. To fortalte at de hadde fått direkte positive oppfordringer fra leder om å ta videreutdanning. Respondent D: «Nei, det har kommet fram i medarbeidersamtalen over kanskje to år. Vi har satt mål, videre vei, utvikling. Det har vært et tema da. Å studere noe.» To oppgav at leder ikke hadde tatt opp videreutdanning i medarbeidersamtalen, eller at leder i medarbeidersamtalen hadde gitt uttrykk for at studier muligens ikke passet inn i respondentens livssituasjon på nåværende tidspunkt. Fem oppga at det var viktig at studiet var godt tilrettelagt fra arbeidsgivers side. Det ble fremhevet at studiet var gratis, reise og opphold ved universitetet ble betalt av arbeidsgiver og at turnus ble tilpasset samlingsdager.

Strengt tatt føler jeg at jeg ikke har noe valg. At det er en såpass bra mulighet som det egentlig alt blir tilrettelagt og lagt oppi hendene på deg på en måte. [...] Sånn at det å skulle si nei til det blir litt sånn...Ja, da føler jeg at da skulle jeg ha en veldig god grunn. (Respondent E)

4.3.2 Belønning

Vi valgte en åpen tilnærming til spørsmål om lønnsøkning som motivasjonsfaktor, og formulerte spørsmålet slikt: «Vil anerkjennelse fra arbeidsgiver etter fullført studie være med på å motivere deg for å ta EVU BA, og hva vil være en god anerkjennelse?»

Seks nevnte at økt lønn ville være motiverende for å ta studier, samtidig som de var skeptiske til om arbeidsgiver ville gi slik anerkjennelse. «Hvis man har en forestilling om det, og så kommer ikke den anerkjennelsen, da blir den skuffelsen veldig stor. I hvert fall for mitt vedkommende.» (respondent B).

Respondent C trakk fram at økt formell kompetanse blant flertallet av ansatte, ville gi høyere lønn for alle på sikt. Respondent G nevnte ikke lønn som motivasjon.

4.3.3 OU og digitalisering

Et spørsmål gikk ut på i hvilken grad organisasjonens endringsprosesser har påvirket ønsket om å ta videreutdanning. Alle oppga at digitalisering og omorganiseringer påvirket dem. Tre respondenter med tilknytning til grensekontroll følte seg i mindre grad berørt av dette. Respondent C:

Nei herregud, mennesket i midten. Det kommer alltid til å trenge. Det blir jeg bare mer og mer sikker på at fantasien og kjærligheten som man som troller har. Eller som mennesker har. Når de verktøyene vi får, kommer vi til å være.. Mennesket blir det

vesentlige. Så jeg er helt sikker på at, jeg vet at den jobben jeg hadde [...] Den er helt forandret. Og jeg er sikker på at om fire år eller to år er det helt nye måter å jobbe på.

4.3.4 Støtte

Når det gjaldt støtte fra kollegaer, var bildet mer komplisert. En forholdt seg i liten grad til hva kollegaene mente. «Ja, det er minimalt. Jeg har ikke tid.» (respondent B). De andre oppga å ha god støtte fra kollegaer, men to hadde også opplevd negativ tilbakemelding på egen alder. «Jeg vet ikke om det er fleip eller fakta, men jeg har hørt opp til fire ganger at jeg er for gammel til å begynne på utdanning.» (respondent A).

På vårt spørsmål om opplevd støtte fra familien i studieplanene, svarte alle bekreftende, og de med hjemmeboende barn understreket at de så på det som helt nødvendig for å kunne studere ved siden av full jobb. Respondent D: «Ja, det har vi snakket om, og det har jeg. [...] Det er nok mer tilrettelegging vi har snakket om, gjennomføring av hverdagen, med fotball og håndball, og hele bømteballetten [...] Få hverdagen til å gå opp. Har ikke tid til å prate om noe annet.»

5 Drøfting

Vi fant at våre respondenter var drevet av ønske om personlig utvikling og mestring, det å få formell kompetanse og karriereutvikling. Arbeidsgivers påvirkning var også en del av dette bildet. Vi vil i det følgende diskutere våre funn opp mot problemstillingen «Hva motiverer voksne for videreutdanning?», med søkelys på tollere i fulltidsstilling. I teoridelen har vi vektlagt indre og ytre motivasjonsfaktorer, og i diskusjonsdelen vil vi se på våre funn opp mot denne måten å forstå motivasjonsteori på. Vi har også sett på eksisterende forskning på voksne, fleksible studenter og har sammenliknet våre funn med disse studiene. Vi har brukt sitater i diskusjonsdelen for å knytte disse opp mot de teorier vi har trukket fram som aktuelle for problemstillingen.

5.1 Formell kompetanse og karriereutvikling

5.1.1 Få formell kompetanse

Formalisering av tollerutdanningen ble tungt vektlagt som motivasjonsfaktor for å ta videreutdanning. På samme måte som Rønning fant i sin doktoravhandling (2009), mener vi at motivasjonen for å få formell kompetanse er dobbel. Alle ønsket muligheten for å få andre arbeidsoppgaver i fremtiden, og mente at en formalisering av tollerutdanningen var avgjørende for å oppnå dette. Samtidig ser vi at ønsket om selvutvikling står sterkt hos våre respondenter. Ytre motivasjonen er knyttet mot en form for belønning, og den indre mot selvutvikling (Rønning, 2007, s. 128). Rønning viser til samtaler med voksne studenter, der disse beskriver at arbeidsrelaterte og personrelaterte motiver er avhengig av hverandre (Rønning, 2007, s. 129). Våre respondenter har også denne avhengigheten i sine motivasjonsfaktorer. «Egen videreutvikling og kunnskap, rett og slett.» (respondent C). Ønske om karriereutvikling er diskutert videre i punkt 5.1.2. Ønske om selvutvikling er diskutert videre i punkt 5.2.1.

5.1.2 Karriereutvikling

Ekstern karriere ble ikke vektlagt som hovedmotivasjon for studiet, men samtidig ønsket man ikke å være låst til nåværende posisjon internt i etaten. Vi hevder at innlåsningseffekten kan ha en etatsintern dimensjon for våre respondenter. At vårt utvalg er lite interessert i eksterne karrierer, er i tråd med funn hos Fafo. Dersom ansatte får dekket videreutdanning av arbeidsgiver, er det mindre sannsynlig at de skifter jobb. Motsatt er tilfellet for ansatte som betaler videreutdanningen selv. Dette kan ha sammenheng med plikttid/bindingstid (Østhus, 2021, s. 67-68). Flere fortalte om glede og interesse for arbeidsoppgavene i Tolletaten. Vi

knytter dette opp til at de ønsker å videreutvikle seg i organisasjonen, og derfor søker videreutdanning som er knyttet til nåværende yrkesvalg. Informant D sa:

Jeg vet ikke, det er vel kanskje den derre - Jeg vet jo hva svaret er nå, men det er jo den jaktlysten, eller hva skal jeg si, lysten til å fange noen, stoppe noen, være med å...ja. Så det er jo det som er hele drivkraften min i toll. Det er jo jaktlyst. Være med og fange noe. Det er så enkelt er det.

Samtidig ser vi at flere respondenter uttrykte jobbtrivsel. De trivdes på jobben og var ikke interessert i å jobbe utenfor etaten. Vi mener at jobbtrivsel kan knyttes til tilhørighet. Ifølge selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2000, s. 70-71), er tilhørighet en av forutsetningene for indre motivasjon. Ut fra dette mener vi at vi kan argumentere for at respondentene som føler sterk jobbtrivsel, også føler tilhørighet til organisasjonen og at dette igjen støtter opp under mulighet for indre motivasjon for videreutdanning.

5.2 Personlig utvikling og mestring

5.2.1 Selvoppfyllelse

Kunnskapsoppsummeringene vi har sett på, viser at økt faglig kompetanse er en vesentlig motivasjonsfaktor for voksne studenter. Det sa også våre respondenter. Rønnings avhandling viste at motivasjon for videreutdanning er tosidig. Videreutdanningsstudentene vil ha både økt fagkompetanse, men samtidig selvutvikling (Rønning, 2009, s. 51). Denne avhandlingen er 15 år gammel, men våre funn viser det samme. Flere av våre respondenter fortalte også om det vi har kalt «studieglede». De fortalte at de så fram til å studere, lære noe nytt og få mulighet til å drive med annet enn daglige arbeidsoppgaver. Rønning bruker benevnelsen «å hygge seg» med studier (Rønning, 2009, s. 69). Vi mener å gjenfinne det samme i våre respondenters omtale om studieglede. Respondent C uttrykte forventningen slik:

Jeg trives med å lære nye ting [...] Det å lese mer, å diskutere mer med andre, og de samlingene og videreutdanningene jeg har tatt, så har jeg alltid synes at det med gruppearbeidene det er utrolig fruktbart. Man fikk så mye bra tanker og nye bekjenskaper. [...] Det er også min forventning til å ta studier og bli kjent med kollegaer som jeg ikke kjenner så godt fra før.

Respondenten trakk også fram muligheten til å møte nye mennesker som en del av motivasjonen. Flere hadde studert tidligere, og nevnte at de så fram til å oppleve en form for mestringsfølelse. I tidligere forskning er dette trukket fram som motiverende (Aspøy & Tønder, 2012, s. 21, Rønning, 2009, s. 69). I teorien om mestringsforventning (Diseth, 2019, s. 143-144) er tidligere erfaring en viktig årsak (Diseth, 2019, s. 146), noe som bekrefter dette funnet. Andre forskere, for eksempel Boeren (Boeren, 2017, s. 165) vektlegger også tidligere

opplevd mestring som viktig for avgjørelsen om å ta videreutdanning. Det kalles populært Matteus-effekten, fordi den som allerede har høyere utdanning, er mer tilbøyelig til å studere videre. Respondent D: «Ja, jeg har jo studert litt før, så jeg vet jo selv at når jeg bare kommer i gang, så vil jeg jo oppleve det meningsfylt.»

5.2.2 Faglig kompetanse

Alle respondentene sa at de ville ha nytte av videreutdanning, da økt kompetanse ville gi bedre forståelse. Respondent D sa: «Jeg har jo tro på det ved å få kompetanseløft, læring, økt kunnskap, at det gjør deg i bedre stand for å utføre jobben.» Uttalelsen passer inn under annen forskning på området, og hvor «faglig interesse» er en motivasjonsfaktor som skårer høyt (Rønning, 2007, s. 125) hos voksne som vil ta videreutdanning. Rønning (2007, s. 127) trekker fram at yrkesrettede, formelle utdannelse som treffer arbeidsoppgavene direkte, gir det ønskede utbyttet for voksne deltidsstudenter. Det som blir interessant å se i organisasjonen vi har studert, er i hvilken grad en bachelorgrad vil bli ansett nyttig sett opp mot eget arbeid. Enkelte av fagene er ikke direkte overførbare til jobben som tollere. De gir i stedet et bredt grunnlag for å forstå større sammenhenger, for eksempel hvordan organisasjoner fungerer.

5.2.3 Forpliktelse

Videre så vi noe vi kalte «pliktfølelse» i kodingen. Respondent D sa: «Min hverdag, står på som mest, så kanskje da, jeg føler at nå har jeg ikke tid. Jeg har nok hatt sånn, jeg kaller det, følelser på begge veier. Men så kjenner jeg etter hvert så gir det mer lyst. Men jeg har nok vært på begge sider av midten der, ja.» Denne respondenten har små barn, men følte likevel at man måtte gripe sjansen selv med et hektisk familieliv. Vi tror respondentenes valg kan forklares ut fra selvbestemmelsesteorien. Ytre motivasjon kan internaliseres til å bli en del av individets egen motivasjon (Ryan & Deci, 2000, s. 73). Respondenter som følte press på at de burde ta videreutdanning for å fremme karriere (ytre motivasjon), kunne likevel se at tiltaket er fornuftig og verdifullt for dem selv. Ytre motivasjon («regulering» etter Ryan & Deci), kan slik bli indre motivasjon, som virker tilfredsstillende hos den enkelte. En forutsetning er at individet selv tar avgjørelsen om videreutdanning, og ikke at man må gjennomføre for å beholde jobben. Vi ser dette hos respondent A: «Og hvis ikke jeg tenkte å forbli [...] så må jeg nå gjøre noe med det. Men må er ikke i negativ forstand, det er i positiv forstand.»

5.3 Eksterne faktorer

5.3.1 Påvirkning

I vår undersøkelse har det vært interessant å finne ut om arbeidsgiver eller nærmeste leder har påvirket motivasjonen for videreutdanning. I «Den usynlige student» (Rønning, 2007, s. 63) bruker forskerne uttrykket «hverdagslivsperspektiv» der støtte på arbeidsplassen er en viktig påvirkningsfaktor. Slik støtte er moralsk, økonomisk eller praktisk tilrettelegging (Rønning, 2007, s. 66). Ut over dette har vi sett om det har forekommet press til å ta studiet, og hvilken form presset eventuelt har hatt.

På spørsmål om press, svarte ingen av respondentene at de hadde opplevd det. I utdypende svar sa tre likevel at de følte noe press for å ta videreutdanning. Respondent A uttalte:

Der, ja... Ja, ikke sant? [nøler] Jo... Det er litt sånn at jeg... Som jeg sa i sted, ved å ha en bachelor så er det en mulighet for at du kan muligens kan komme til intervju på en intern stilling. Mens uten er det ganske liten sjanse. Så ja, indirekte sånn sett ser jeg det på som et press.

Respondentene hadde litt forskjellige vinklinger på opplevelsen av press. Respondent A så på videreutdanning som nødvendig for karrieremuligheter, respondent B sa at press var positivt for å komme i gang med studier. «For meg så oppleves ikke det som noe press. For meg er press noe negativt.» Ytre press kan oppstå ved at arbeidsgiver vektlegger formell kompetanse ved utlysning av stillinger eller lønnsmessig bevegelse (Jacobsen og Thorsvik, 2019, s. 237). Den tredje respondenten som svarte positivt på spørsmålet, hellet mer mot at det lå et gruppepress i bunn, at det «her er noe vi bør gjøre» (respondent G). Respondenten mente at om noen år vil bachelorgrad være «normalen», og at det ville presse fram deltagelse i studier. Selv om utgangspunktet for opplevd press er noe forskjellig for respondentene, kan funnene tyde på at det foreligger noe indirekte press for å ta videreutdanning, og at noen kan føle seg tvunget. Tolletaten har lagt til rette for videreutdanning gjennom materielle støtte, og Rønning (Rønning, 2007, s.75) bekrefter at tilrettelegging fra arbeidsgiver er viktig for å fremme et godt læringsmiljø. Tall fra Tolletaten viser at antall søkere til studiet har sunket, fra 171 søkere i 2022, til 73 søkere i 2024. Ut fra våre funn, hvor vi ser positive tilbakemeldinger på tilpasningene, skulle man anta at søkertallet burde holdt seg stabilt.

Alle svarte at de opplevde støtte fra nærmeste leder. Respondentene har opplevd støtten som positiv, respondent D sa: «Veldig støtte og oppfordring fra nærmeste leder. Uten tvil. Så det er veldig bra. Jeg er veldig fornøyd med støtten der.» Uten at vi skal overføre de svarene vi har fått til resten av Tolletaten, så ligger det på nærmeste ledernivå en aksept og moralsk støtte for at medarbeiderne kan ta EVU BA. Tolletaten understøtter studiet praktisk og

økonomisk, til gjengjeld har de ansatte bindingstid etter studiet. «Det er jo positivt at det ikke koster noe. Hvis jeg skal ta det selv, så må jeg betale det selv. Det er en ikke ubetydelig sum også hvis jeg skal ta alle de fagene og lage en type samlebachelor selv.» (respondent G). Dette var også en gjenganger blant de andre respondentene. Tolletaten har lagt til rette for videreutdanning, og Rønning (2007, s.75) bekrefter at tilrettelegging fra arbeidsgiver er viktig for å fremme et godt læringsmiljø.

5.3.2 Belønning

Utvalget vårt anerkjente at en form for belønning ville være en motivasjonsfaktor. Samtidig sa nesten alle respondentene at dette ikke var avgjørende for deres ønske om videreutdanning. De hadde liten tro på at arbeidsgiver vil gi lønnsøkning. Lønnsøkning var underordnet, viktigere var at man ville være kvalifisert til stillinger i etaten som har krav til høyere utdanning. Samtidig påpekte noen respondenter at det manglet interne stillinger å søke på. Forskning viser at de som blir hos nåværende arbeidsgiver har laveste uttelling i form av økt lønn, sett opp mot de som skifter arbeidsgiver (Wiborg et al, 2013, s. 9). Lønn og høyere stilling er en ytre motivasjonsfaktor. Voksne som tar videreutdanning med ytre motivasjonsfaktorer som mål, kan likevel i løpet av studiet bli oppslukt av gleden ved å lære noe nytt. Det som startet som ytre motivasjon, kan gå over til å bli indre motivasjon (Rønning, 2007, s. 132, Ryan & Deci, 2000, s. 73). Samtidig trenger ikke det å være negativt å være styrt av ytre motivasjonsfaktorer, så lenge studenten også har følelsen av autonomi (Rothes et al, 2017, s. 19).

5.3.3 OU og digitalisering

Organisasjonsutviklingen i Tolletaten kan ha utløst usikkerhet rundt egen arbeidssituasjon, som igjen kan ha påvirket motivasjonen for videreutdanning. Arbeidsrelaterte årsaker til videreutdanning blir trukket fram av Rønning (Rønning, 2007, s. 125), herunder ønske om å «trygge egen arbeidsplass» eller «skaffe seg et springbrett til annet og bedre arbeid» (Rønning, 2007, s 126). I den konteksten ble respondentene spurt om OU har motivert dem til å søke studiet. Ingen av respondentene mente seg påvirket på grunn av omorganiseringsprosessen som etaten har vært gjennom. Motivasjonen syntes mer å komme fra et ønske om å utvikle seg selv, enn av frykt for å miste arbeidsoppgavene. På den annen side ble det i tidsperioden for intervjuene gjort kjent at Tolletaten vurderer å legge ned flere tjenestesteder. I hvilken grad det blir en realitet var ikke avklart på intervjutidspunktet (NT, 2024). En av respondentene var direkte berørt, og følte usikkerhet rundt arbeidssituasjonen.

Om dette blir en realitet kan EVU BA ha relevans, om ikke annet for å stille sterkere ved å finne andre jobber utenfor organisasjonen. Dette funnet støtter opp under teorien til Rønning (2007, s. 126) om at etter- og videreutdanning er en motiverende faktor gitt usikkerhet i arbeidssituasjonen.

Under intervjuene kom det fram at digitalisering av prosesser i etaten hadde stor påvirkning på arbeidssituasjonen til alle respondentene, men ikke at de fryktet å stå uten jobb.

Nye arbeidsoppgaver? I begynnelsen var jeg litt redd og tenkte at nå mister jeg jobben, eller sånn snart blir jeg overflødig. Etter hvert tenkte jeg at...

Jeg er sånn halvparanoid når det kommer til digitalisering av livet vårt. Så da, etter at jeg hadde reflektert litt i mine tanker, fant jeg ut at jeg var ikke så bekymret likevel, for det er behov for en menneskelig hånd uansett. Jeg tenker at som ting har endret seg de siste tre-fire årene, med det jeg har jobbet med, så ser jeg at det hva alle andre pålegges av nye arbeidsoppgaver og endrede arbeidsoppgaver, så ser jeg at det er alltid jobb, det er alltid nok jobb. Men at de er nye og...Det er jo... Det kommer det til å komme, det tipper jeg. (Respondent A).

5.3.4 Støtte

Vi mener at kollegaers erfaringer med studier kan trekkes inn som en «vikarierende erfaring», da de kan opptre som rollemodeller for de som ikke har studert tidligere (Diseth 2019, s.146). Dette rapporterte våre respondenter, men kollegaerfaringen var ikke bare positivt for egen motivasjon for å studere. Man så hvor mye arbeid som kollegaer la ned i oppgavene, og lurte derfor på om man ville klare det samme selv. Når det kom til manglende støtte fra kollegaer fant vi at dette ikke var avgjørende for ønsket om å studere. Når det gjelder støtte fra familien, kan det oppstå et motsetningsforhold mellom familieforpliktelser og en forventning om å ta videreutdanning. Forskningsrådets utredning om voksnes læring (Aspøy & Tønder, 2012, s. 21), fant at familieforpliktelser ikke påvirket avgjørelsen om å studere i så stor grad som forventet. Dette speilet vårt utvalg også.

6 Avslutning

6.1 Validitet og reliabilitet

Vi har undersøkt egen organisasjon, og det medfører at man må være svært bevisst på de holdninger og kunnskaper som man har med seg. Jacobsen (2022, s. 60) nevner spesielt at man skal være observant på situasjoner hvor man ønsker å få bekreftet en holdning man har til organisasjonen, eller at respondentene opplever at forskeren opptrer på vegne av organisasjonen. Begge disse situasjonene vil etter Jacobsen kunne påvirke undersøkelsen slik at den ikke blir reliabel. Ved å være bevisste på disse forholdene har vi, så godt vi har kunnet, utarbeidet intervjuguiden og funnet spørsmål som vi mente var nøytrale og ikke ledet respondentene i en bestemt retning. Vi er selv i avslutningen av videreutdanningen, og vi har gjennomført en undersøkelse som tar for seg forhold knyttet til nettopp denne. Vi har etter beste evne prøvd å ha en åpen og etterprøvbar tilnærming til vår undersøkelse, slik at ubevisst påvirkning i minst mulig grad har vært til stede. Eventuelle bias vi har tatt med oss inn i undersøkelsen vil være vårt ansvar.

Vi valgte respondenter blant medlemmer i NT som har stilt seg positive til videreutdanning, og dette kan ha påvirket dataene vi samlet inn. Vi mente at denne gruppen kunne gi oss gode refleksjoner rundt hva som motiverer tolltjenestepersoner til å ta videreutdanning. Jacobsen (Jacobsen 2022 s. 240-241) poengterer at kvaliteten og troverdigheten til dataene er avhengig av at man har fått tak i de respondentene som kan gi en så nøyaktig og ærlig beskrivelse av motivasjonsfaktorene som mulig. Uten dette grunnlaget vil det kunne stilles spørsmål om riktigheten av konklusjonene vi har trukket ut fra svarene som er gitt.

Gjennom intervjuene fikk vi innsikt i arbeidshverdagen til respondentene, og dermed opplysninger som er gjenkjennbare for oss (personer, situasjoner og hendelser), men som vi ikke etterspurte i intervjuguiden. Slike opplysninger har blitt fjernet fra transkripsjonen, da de ikke hadde relevans for undersøkelsen. Vi mener derimot at denne delingen av informasjon forsterker inntrykket av at vi har hatt respondentenes fortrolighet. De ble valgt fordi vi ønsket en spredning på kjønn og arbeidssted for å se om det var variasjoner i svarene vi fikk. I dette kan det ligge mulige feilkilder ved at vi faktisk ikke har fått tak i de tollerne som kunne gitt andre svar enn de vi har samlet inn. De vi intervjuet har svart på våre spørsmål ut fra sitt positive syn på utdannelsen, og det kan hende at vi hadde fått andre svar fra tollere som er mer skeptiske til opplæringsløpet, eller som har andre agendaer for å ta videreutdanning enn det vi har undersøkt (Jacobsen, 2022, s.243). Dette kan være en svakhet i vår forskning, og som vi har blitt oppmerksomme på underveis i analysen av dataene våre. Videre dukket det opp et forslag fra Tolldirektøren om å utrede å nedlegge fire seksjoner, samt å vurdere å flytte

arbeidsplasser ut av Oslo (NT, 2024). I hvilken grad dette har påvirket respondentenes motivasjon for å ta EVU, har vi ikke et entydig svar på, men vi mener dette er relevant å ha med som en faktor som kan ha påvirket de siste vi intervjuet.

Når det gjelder måten intervjuene ble gjennomført på, og om det kan ha påvirket svarene som ble gitt, var alle respondentene godt vant til – og komfortable med – at samtalen ble gjennomført på Teams. Tolletaten var tidlig ute med å ta Teams i bruk, og ferdighetene ble ytterligere forbedret under Covid-19 pandemien, så plattformvalget skapte ingen utfordringer. I og med at en av oss gjennomførte alle intervjuene var rammene i utgangspunktet like for alle. Samtalene var åpne i den forstand at intervjuer fulgte opp med spørsmål der det var nødvendig. De andre forskerne holdt kameraene sine på, men deltok ikke i samtalen utover å notere underveis for å fange opp nyanser og notere hvordan samtalen «fløt». Dette ble nevnt for respondentene i begynnelsen av intervjuene, og ingen hadde noen negative reaksjoner på det. Rett etter at intervjuene var ferdige, gjennomgikk vi samtalen og skrev refleksjonsnotater. Grønmo (2004, s. 259) trekker frem betydningen av å ha gode notater som setter lys på hvordan datainnsamlingen har gått. Hovedinntrykket var at det ble oppnådd tillit mellom forsker og deltagerne. Etter intervjuene ble lydopptak sjekket og transkribert parallelt av alle tre, for å sikre at opplysningene ble gjengitt så korrekt som mulig. Vi sammenlignet deretter transkripsjonene for å se om de innsamlede dataene var oppfattet og registrert likt. På samme måte har også koding og kategorisering blitt kvalitetssikret ved at to har samarbeidet, samtidig som den tredje har kodet uavhengig av de andre. Denne arbeidsmåten førte til at vi gikk gjennom koder og kategorisering flere ganger og justerte for innspill. Slik ble resultatet samstemt. Noe har blitt kodet om, og andre koder ble slått sammen, kategorier har blitt justert og diskutert slik at man har kommet til et felles resultat. Ut fra dette har også validiteten til dataene blitt større (Jacobsen, 2022, s. 247). Om resultatene våre kan benyttes av andre som undersøger lignende kontekster, avgjøres av i hvilken grad vi har lyktes med å være objektive i beskrivelsen av funnene, og hvordan vi har kommet fram til dem. Empiriens troverdighet må styrkes for at funnene skal ha overføringsverdi (Johannessen et al. 2016, s. 234).

At våre funn kan være overfør- og gjenkjennbare avhenger også av at vi har klart å beskrive konteksten undersøkelsen er gjennomført i. Nadim (Nadim, 2015, punkt 4) beskriver at man må ha klar sammenheng mellom det vi undersøger og hvordan vår forskning passer inn i «det større universet som kan rettferdiggjøre at vi overfører funn som er spesifikke for ett sted til andre steder som ikke har blitt forsket på?» For oss har begrepet «den voksne, fleksible student» (Rønning, 2007, s. 11) vært et godt utgangspunkt, da vår målgruppe har bestått av yrkesaktive voksne som studerer ved siden av alt annet som pågår i hverdagen. Vi har

undersøkt et utdanningsløp som er både praktisk og økonomisk tilrettelagt av arbeidsgiver. Mer spesifikt er konteksten slik at det materielle (kostnader, forelesninger i arbeidstid etc.) er dekket, og det man selv bidrar med er egeninnsatsen man må legge ned på fritiden. Med dette utgangspunktet har vi prøvd å finne ut hva som motiverer tollere for videreutdanning.

6.2 Konklusjon og videre forskning

Vi har hatt til hensikt å undersøke voksnes motivasjonsfaktorer for videreutdanning ved siden av full jobb. Vi har drøftet resultatene mot eksisterende forskning på feltet, selvbestemmelsesteorien og indre og ytre motivasjonsfaktorer.

Resultatet er ikke entydig, men viste at tollerne var motivert av en kombinasjon av personlige og arbeidsrelaterte faktorer. De ønsket å få formell kompetanse, faglig utvikling, egenutvikling samt å kvalifisere seg for interne stillinger og interessante arbeidsoppgaver.

Respondentene trakk fram tilrettelegging fra arbeidsgiver og støtte fra familie som en forutsetning for at de kunne delta. Ut fra utvalget vårt på syv respondenter, er det vanskelig å generalisere, men vi kan se at våre funn samsvarer i stor grad med hva tidligere forskning har vist.

Videre forskning på feltet kan være flere kvalitative undersøkelser for å se på hvorfor tendensen til deltagelse i formell videreutdanning er fallende, slik Arbeidslivsbarometeret 2023 viser, og om det er forskjeller på hva som motiverer statlig ansatte og ansatte i private virksomheter for videreutdanning. I den statlige organisasjonen vi undersøkte, har søkertallet til EVU bachelorutdanning de siste to årene vært fallende. Siden WCO lanserte Picard-programmet i 2006, er totalt 26 universitetskurs i grensekontroll akkreditert (WCO, u.å.). Disse utdanningene er nødvendig for at fagfeltet skal holde tritt med utviklingen i internasjonal handel og offentlig administrasjon. Forskning på motivasjon for disse videreutdanninger kan utgjøre verdifulle bidrag for å styrke deltagelsen.

7 Referanser

- Aspøy, T.M. & Tønder, A.H., (2012). *Utredning om forskning på voksnes læring. En litteraturgjennomgang*. Norsk forskning frem mot 2020 – UTDANNING2020. Forskningsrådet.
<https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/1253983807611.pdf>
- Boeren, E. (2017) Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem, *Studies in Continuing Education*, 39:2, 161-175.
<https://doi.org/10.1080/0158037X.2017.1310096>
- Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH).
5. utgave 2021, redigert 2023. ISBN for web-versjon: 978-82-7682-112-3
<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, 2017. Etske retningslinjer for statstjenesten
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/etske-retningslinjer-for-statstjenesten/id88164/>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2024, 18. januar.) *Forskjeller mellom fagskoler og høyskoler/universitet*.
https://utdanning.no/tema/forskjeller_mellom_fagskoler_og_hogskoleruniversitet
- Diseth, Å. (2019). *Motivasjonspsykologi*. Gyldendal Norsk Forlag.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. (2. utgave). Fagbokforlaget
- Hakvoort, L., Dikken, J., Kramer-Kruit, J., Molendijk-van Nieuwenuyzen, K., van der Schaaf, M., Schuurmans, M. (2022). Factors that influence continuing professional development over a nursing career: A scoping review. *Nurse Education in Practice*. 65/Nov. 103481 <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103481>
- Hilsen, A.I., (2018). *Hvordan skape gode senkarrierer*. Fafo-rapport 2018:40.
- Ingelsrud, M.H, Dahl, E.M, Nærgaard, E. (2023). *Arbeidslivsbarometer. Norsk arbeidsliv 2023: Kompetanseutvikling for nye tider? Deltagelse, motivasjon og barrierer*. Oslo

- Met Storbyuniversitetet. Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
<https://arbeidslivsbarometeret.no/wp-content/uploads/2023/08/Arbeidslivsbarometeret-2023.pdf>
- Jacobsen, D. I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (4. utgave). Cappelen Damm AS
- Jacobsen, D.I, og Thorsvik, J. (2022). *Hvordan organisasjoner fungerer* (5. utgave). Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. (5. utg.). Fagbokforlaget
- Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter. (u.å.). *Bachelorpåbygg*. Hentet 9. mars 2024. <https://www.krus.no/bachelorpaabygg.6281877-511853.html>
- Krumsvik, J. R. (2014). *Forskningsdesign og kvalitativ metode: ei innføring*. Fagbokforlaget
- Kommunesektorens interesseorganisasjon (2024, 29. februar). *Nytt bredt politisk forlik om pensjonsreform*. <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/pensjon/nytt-bredt-politisk-forlik-om-pensjonsreform/>
- Maguire, M. & Delahunt, B. (2017). Doing a Thematic Analysis: A practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars. *The All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education (AISHE-J)*. Autumn 2017. Volume, Number 3. S. 3351. <http://ojs.aishe.org/index.php/aishe-j/article/view/335>
- Nadim, M. (2015). Generalisering og bruken av analytiske kategorier i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift / Vol 23. Utg. 3* <https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2015-03-01>
- Norsk tollerforbund (2022, 12 desember) *La frem medlemsundersøkelsen*. [La frem medlemsundersøkelsen \(norsktollerforbund.no\)](https://www.norsktollerforbund.no)
- Norsk Tollerforbund (2024, 5. april). *Utredning av lokasjoner i VD*. <https://www.norsktollerforbund.no/post/utredning-av-lokasjoner-i-vd>

- Otterlei, J. B., & Skorstad, B. (2013). Etikk på kollisjonskurs – når forvaltningsetikk og forskningsetikk møtes. *Etikk i Praksis - Nordic Journal of Applied Ethics*, 7(2), 47-66. <https://doi.org/10.5324/eip.v7i2.1797>
- Omland, H. (programleder). (2024, 18. mars). Fra etatsutdanning til bachelorgrad (podcast-episode). I Rød/Grønn sone. <https://nettop.guru/wordpress/fra-etatsutdanning-til-bachelorgrad/>
- Personopplysningsloven. (2018). *Lov om behandling av personopplysninger* (LOV-2018-06-15-38). Lovdata. <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2018-06-15-38>
- NOU 2021:2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring: Tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/?ch=7>
- Regjeringen. (2024, 5. januar). *Tildelingsbrev, årsrapporter og instruksjoner – Finansdepartementet*. Hentet 19. mars 2024 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokument/dep/fin/tildelingsbrev/id499309/?expand=fa-ctbox2539930>
- Roths, A., Lemos, M.S. & Gonçalves, T. (2017). Motivational Profiles of Adult Learners. *Adult Education Quarterly*, 2017. Vol. 67 (1) 3-29. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1177/0741713616669588>
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist* 55, 68-78. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Rønning, W.M. (Red.). (2007). *Den usynlige student - Voksne i fleksibel høyere utdanning*. Tapir Akademiske Forlag.
- Rønning, W.M. (2009). *Akademia som læringsarena – utfordringer og mestring: En studie av voksne, fleksible studenters bruk av læringsstrategier og tilnærminger til læring i høyere utdanning*. [Doktorgradsavhandling]. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. NTNU Open. <http://hdl.handle.net/11250/269158>
- Sagberg, I. (2021). Arbeidsmotivasjon. I *Store norske leksikon*. Hentet 9. april 2024 fra <https://snl.no/arbeidsmotivasjon>

- Sagberg, I & Teigen, K. H. (2021). Organisasjonspsykologi. I *Store norske leksikon*. Hentet 9. april 2024 fra <https://snl.no/organisasjonspsykologi>
- Statistisk sentralbyrå (2023, 28. november). *Voksnes læring*. Hentet 28. januar 2024 fra <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/voksnes-laering>
- Statistiske sentralbyrå (2023, 13. mars). *Livslang læring*. Hentet 28. januar 2024 fra <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/livslang-laering>
- Svartdal, Frode: *motivasjon* i *Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 9. april 2024 fra <https://snl.no/motivasjon>
- Swain, J. & Hammond, C. (2011). The motivations and outcomes of studying for part-time mature students in higher education. *International journal of Lifelong Education*, 30:5, s. 591-612. <https://doi.org/10.1080/02601370.2011.579736>
- Tjernshaugen, A. & Svartdal, F. Vitenskapelig artikkel. I *Store norske leksikon*. Hentet 10. april 2024 fra https://snl.no/vitenskapelig_artikkel
- Tolletaten (2024, 13. april). *Organisasjonskart for Tolletaten*. Hentet 24. april 2024 fra <https://www.toll.no/no/om-tolletaten/om-oss/organisasjonskart-tolletaten/>
- Tolletaten (2023, 7. juni). *Tolletatens årsrapport for 2022*. <https://www.toll.no/no/om-tolletaten/om-oss/arsrapport/>
- Wiborg, Ø.N., Børing, P, Skule, S. (2013). *Livslang læring og mobilitet i arbeidsmarkedet En studie av formell og uformell videreutdanning blant norske arbeidstakere basert på Lærevilkårsmonitoren og registerdata*. Rapport 8/2013. Nordisk Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/280405/NIFUrapport2013-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- World Customs Organization. (2021). *WCO Framework of Principles and Practices on Customs Professionalism*. https://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/global/pdf/topics/capacity-building/activities-and-programmes/people-development/framework_en.PDF?la=en
- World Customs Organization. (u.å.) *WCO Relationships with Universities (PICARD Programme)*. Hentet 14. april 2024 fra [World Customs Organization \(wcoomd.org\)](https://www.wcoomd.org)

Østhus, S. (2021). *Videreutdanning og mobilitet på arbeidsmarkedet: Data fra Lærevilkårsmonitoren sett i sammenheng med registerdata fra SSB*. (Fafo-rapport 2021:21). Fafo. <https://fafo.no/zoo-publikasjoner/videreutdanning-og-mobilitet-pa-arbeidsmarkedet>

8 Vedlegg

- a. Godkjenning fra Sikt
- b. Intervjuguide
- c. Samtykkeskjema

Vedlegg A



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

940781

Vurderingstype

Standard

Dato

21.02.2024

Tittel

Hva motiverer tollfaglige i Tolletaten til å ta EVU Ba

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet / Institutt for sikkerheit, økonomi og planlegging

Prosjektansvarlig

Olena Koval

Student

Morten Waldenstrøm

Prosjektperiode

12.02.2024 - 10.06.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 10.06.2024.

Meldeskjema **Kommentar**

OM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Vi har nå vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt og hvilke databehandlere du kan bruke. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.).

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg B

Vi har til hensikt å forsøke å få intervjuet til å foregå som en samtale, som vi håper vil berike både forsker og informant.

Vår problemstilling er «Hva motiverer tollfaglige til å søke EVU Ba?»

Vi vil innta en utforskende rolle og gjennomføre samtale semi-strukturert. Allikevel har vi noen konkrete spørsmål som vi ønsker å få noen svar på. Under disse «hovedspørsmålene» har vi satt opp «underspørsmål» som vi tror at informantene tar opp uoppfordret (at det faller seg naturlig at dette kommer opp i samtalen»). De står slik for at vi som forskere har noen stikkpunkt dersom samtalen «låser» seg.

Innledningsvis vil vi takke for at man har stilt seg til disposisjon og at man har signert samtykke skjema. Vi vil deretter gjenta temaet for samtalen, og fortelle hvordan materialet skal brukes. Vi vil presisere at vi ikke vil gi verken navn eller arbeidssted i rapporten, men at intervjuet blir tatt opp for så å bli transkribert. Vi vil heller ikke diskutere det som blir sagt med andre enn vi tre som jobber med dette prosjektet, samt vår veileder ved UiS. Ingen vil få tilgang til filene unntatt forskerne og veileder. Samtidig så vil vi understreke at det ikke er noe som er «feil» eller «riktig» i det som måtte komme frem under samtalen. Hensikten er å få frem hva informanten mener og tenker om de forskjellige spørsmålene.

I hvilket aldersspenn hører du til?

20-30

31-40

41-50

51-60

61- og over

Hva slags arbeidshverdag har du?

dagtid

turnus

Hvor lenge har du jobbet i Tolletaten?

4-10 år

11-15

16-20

Mer enn 20 år

Spørsmål knyttet til vår problemstilling *Hva motiverer tollfaglige til å søke EVU Ba*

- Hvorfor valgte du Tolletaten som arbeidsplass?
- Hva forventer du deg av studiet?

Hva er det som gjorde/gjør at du har søkt/vurderer å søke EVU ba? Var dette noe du hoppet på med en gang eller er dette noe som har modnet underveis?

hva det som fikk «dyttet deg over streken» til å søke?

Kan du fortelle om du opplever det å ta EVU ba som meningsfylt for deg? I jobben din eller for deg personlig.

I fremtiden, etter gjennomført EVU Ba

1. Hva ønsker du å få ut av toll-bacheloren?
2. Mener du at EVU-kompetansen din vil bli nyttig for å utføre din nåværende jobb? På hvilken måte?
3. Vil anerkjennelse fra arbeidsgiver etter fullført studie være med på å motivere deg for å ta EVU ba, og hva vil være en god anerkjennelse?
4. I hvilken grad tror du at en EVU ba vil fremme en karrierevei i Tolletaten?
5. Ønsker du å studere videre etter EVU ba?

Nåtid, før gjennomføring eller søknad om å ta EVU Ba

1. Føler du at du har «støtte» fra nærmeste leder til å ta EVU Ba? På hvilken måte?
2. Diskuterer dere rundt EVU ba på jobben, og hvordan omtales tiltaket?
3. Hvordan er det med familien, har du støtte herfra? På hvilken måte?

1. Har du snakket med noen som er i gang med EVU ba? Har dette innvirket på din innstilling til å ta studiet?
2. Er det andre som studerer på din arbeidsplass (ikke nødvendigvis EVU ba, men andre emner eller studiepoeng-givende kurs)? Hva synes de om det å studere ved siden av jobb?
3. Hvordan ser du på at du må reise på samlinger?
4. Har du opplevd noe press for å delta i EVU?
5. Etaten er i en forandring med flere utviklingsoppgaver. Etter ditt syn, vil disse forandringene treffe dine arbeidsoppgaver?
6. Vil en fullført EVU ba gjøre det mer sannsynlig at du søker deg bort fra Tolletaten?

Et siste spørsmål: vi har lest brukerundersøkelsen til NT som ble sendt ut i 2022, der et av spørsmålene var Hvorfor ønsker du ikke å ta EVU ba. Det var mulig å gi personlige svar, og hovedtyngden blant svarene var at det ikke ga uttelling i form av høyere lønn, at man ikke så at man trengte dette for å utføre sine arbeidsoppgaver, at man så seg for gammel eller at det ikke lot seg kombinere med helse eller familieforpliktelser.

Kjenner du igjen noen av disse, og hva er dine tanker rundt det?

Avslutningsvis takker vi for tiden informantene har gitt oss, og gir anledning til å stille forsker spørsmål. Vi vil også spørre om det noe annen som informantene ønsker å formidle.

Samtidig så vil vi åpne for at informantene kan gi oss navn på andre det kan være nyttig for oss å snakke med (snøballeffekten), i den grad det er nødvendig. Vi vil også nevne at det kan være mulig at vi vil bruke sitater fra samtalen i rapporten, dersom vi mener at det vil gi rapportens innhold merverdi.

Vil også stille spørsmål til informantene om han/hun er villig til å ta en ny prat, dersom vi lurer på noe i den videre prosessen med å analysere materialet.

Vedlegg C

Vil du delta i forskningsprosjektet
Hva motiverer tollfaglige for å ta EVU Ba?

Formålet med prosjektet

Dette er et spørsmål til deg om du vil delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se nærmere på hva som motiverer tollfaglig ansatte til å bruke to år på å gjennomføre EVU Ba ved siden av full jobb. Oppgaven er en bacheloroppgave i Toll EVU Ba.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi du besvarte vår forespørsel på e-post der alle medlemmer i Norsk Tollerforbund ble forespurt om de kunne tenke seg å delta. Av tilbakemeldingene vi har fått, har vi forsøkt å gjøre ut utvalg for å fordele respondenter ut fra geografi, alder og hvilken divisjon du tilhører.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Hva innebærer det for deg å delta?

Vi ønsker å gjennomføre undersøkelsen ved å bruke personlige intervjuer av deltagerne. Disse intervjuene vare ca. 30-60 minutter.

Vi kommer ikke til å samle inn opplysninger om navn, tjenestested eller andre personlige opplysninger om deg, men av praktiske årsaker må vi gjøre opptak av intervjuet, for så transkribere det ved hjelp av et dataprogram. Lydopptak er å anse som en personvernopplysning i denne sammenheng.

Kort om personvern

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler personopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Du kan lese mer om personvern under.

Med vennlig hilsen

Olena Koval
(Veileder)

Morten Waldenstrøm, Trude Helland Aalerud, Astrid Østby
(Studenter)

- Du kan lese mer om personvern på neste side.

Utdypende om personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

- Disse vil ha tilgang til personopplysningene vi samler inn: Morten Waldenstrøm, Trude Helland Aalerud, Astrid Østby (studenter), Olena Koval (veileder, førsteamanuensis ved Universitetet i Stavanger).
- For å sikre at ikke uvedkommende vil få tilgang til personopplysninger, vil navnet ditt og kontaktopplysningene dine bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste, adskilt fra øvrige data.
- I den ferdige bacheloroppgaven vil det ikke framkomme noen personopplysninger. Vi vil angi deltagerens alder innen et aldersspenn på 10 år. Vi vil heller ikke oppgi tjenestested, kun divisjon og landsdel.

- Intervjuet vi gjør, vil bli tatt opp med Nettskjema-diktafon-appen som er anbefalt av Universitetet i Stavanger. Det vil deretter bli transkribert, og vi vil gjennomgå teksten for å anonymisere alle opplysninger som gjelder sted, årstall og andre opplysninger som kan spores tilbake til deg.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Dine rettigheter

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

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

Vi vil gi deg en begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 10. juni 2024.

Opplysningene vil da bli slettet.

Spørsmål

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

- Førsteamanuensis Olena Koval ved Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet, Institutt for sikkerhet, økonomi og planlegging, Universitetet i Stavanger, tlf. nr. 51832448, e-post post@uis.no
- Personvernombud Rolf Jegervatn, Universitetet i Stavanger, e-post personvernombud@uis.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på e-post: personverntjenester@sikt.no, eller på telefon: 73 98 40 40.

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Hva motiverer tollfaglige for å ta EVU Ba», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

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

Sted, dato, navn

NB. Det er ikke nødvendig å signere og returnere samtykkeskjemaet. Ved å svare «Ja» på e-posten hvor dette skjemaet ligger vedlagt, er dette å anse som at ditt samtykke er gitt.