

# "Vis at det er kult både å være og å arbeide i kirken"

## Hva motiverer ungdom til å velge kirkelige studier?



**KARI JORDHEIM**  
**FØRSTELEKTOR, STUDIELEDER, VID VITENSKAPELIGE HØGSKOLE**  
kari.jordheim@vid.no

### Sammendrag:

Artikkelen bygger på en undersøkelse, "Rekruttering til kirkelige stillinger", gjort blant studenter på studier som kvalifiserer til jobb som prest, kateket, diakon eller kirkemusiker. Prosjektet er støttet av midler fra Trosopplæringsreformen. Fokuset i denne artikkelen er på hva og hvem som motiverer ungdom til å søke kirkelig utdanning. Funnene diskuteres i lys av forskningen til Edward L. Deci og Richard M. Ryan som står bak den såkalte selvbestemmelsesteorien som viser at den selvbestemte motivasjonen gir de beste resultatene. Denne motivasjonen springer ut fra tre grunnleggende psykologiske behov alle mennesker har: At vi har behov for å føle at vi har kompetanse, autonomi/selvbestemmelse og relasjoner til andre mennesker. I undersøkelsen gir studentene uttrykk for at det er ønsket om å arbeide med mennesker, at man opplever at man er flink til den type oppgaver yrket krever, og at det oppleves som et kall, som skårer høyest blant motivasjonsfaktorene. Respondentene gir også uttrykk for at ledere for aktiviteter de var med på i kirkelig regi, og egne venner er svært viktige for valg av kirkelig studium. Funnene bekrefter i stor grad Decis og Ryans teori og kan gi noen føringer for videre rekrutteringsarbeid til kirkelige studier og de kirkelige profesjonene.

Nøkkelord: rekruttering, kirkelige studier, kirkelige stillinger, motivasjon, Deci og Ryan, selvbestemmelsesteori.

### 1. Innledning

Denne artikkelen tar utgangspunkt i en undersøkelse gjort blant studenter knyttet til kirkelige utdanninger i Norge. Undersøkelsen "Rekruttering til kirkelige stillinger", var del av det store SPOR-prosjektet (Studium, Profesjon og Rekruttering) støttet av midler fra Trosopplæringsreformen. Dette delprosjektet (delprosjekt 2) består av en kvantitativ undersøkelse blant studen-

ter på studier som kvalifiserer til jobber som prest, kateket, diakon eller kirkemusiker. Gjennom undersøkelsen ønsket jeg å finne ut mer om motivasjonen studenter har for å søke kirkelig utdanning, og hvordan man kan bruke disse erfaringene inn i trosopplæringsarbeid blant barn og unge i dag. Jeg ønsket å få bekreftet erfaringene om at det er viktig med gode forbilder og gode ledere i barne- og ungdomsarbeidet

også i forhold til rekrutteringsspørsmålet, og var også på jakt etter nye faktorer som det kan være nyttig for ledere i barne- og ungdomsarbeid å være klar over. Vi vet at det er et klart sprik mellom antall ungdommers valg av kirkelige studier og kirkens behov for de ulike profesjonsgruppene i dag, noe som har ført til at Kirkerådet i 2017 vedtok igangsetting av et treårig rekrutteringsprosjekt (Kirkerådet, 2017).

Gjennom undersøkelsen har jeg også fått inn mange konkrete idéer og innspill til trosopplæringsmedarbeidere, men i denne artikkelen vil jeg i hovedsak sette fokus på motivasjonen blant studenter i de kirkelige utdanningsløpene.

*Hva er det som har virket motiverende for studentenes valg av studium, og hvordan kan man bruke disse erfaringene i rekrutteringsarbeid videre?*

Først vil jeg plassere forskningen inn i fagfeltet ved å vise til annen forskning som har vært gjort. Deretter følger en kort introduksjon av undersøkelsens metode og respondentgruppen. Jeg vil videre presentere artikkelens teoretiske forankring; selvbestemmelsesteorien til forskerne Edward L. Deci og Richard Ryan (Deci & Ryan, 2000). Deretter vil jeg drøfte funn i undersøkelsen i lys av den teoretiske rammen og til slutt oppsummere utfordringer videre.

### 1.1 Tidligere forskning på feltet

Det har vært forsket mye på ungdommers motivasjon og læring (Kunnskapsdepartementet, 2000), og videre på utdanningsvalg og yrkesvalg (Kversøy, 2016; Lingås og Høsoien, 2016; Birke-mo, 2007), på betydningen av kjønn, klasse, etnisitet, frafall i skolen, forholdet mellom ungdommers utdanningsvalg og arbeidslivets behov (OECD, 2014). Rapporten Ungdata 2018 viser at skoletrivselen er lavere enn tidligere. Andelen som tror at de aldri vil bli arbeidsledige, har gått markert ned de siste årene, og færre enn før tror de kommer til å leve et godt og lykkelig liv. Det er også en tendens til at færre trives på skolen enn for noen år siden; noen flere kjeder seg på skolen enn før, og det er flere ungdommer som ofte gruer seg til å gå på skolen (NOVA, 2018). OECD kom med en rapport i 2014 kalt "OECD Skills strategy action report Norway", hvor de setter fokus på at det er et stort sprik mellom ungdommers utdanningsvalg og arbeidslivets

behov, og at Norge trenger flere arbeidstakere med naturfag, teknologi, ingeniørfag og matte-fag (OECD, 2014).

Når det gjelder forskning knyttet til den kirkelige konteksten, har det vært forsket en del på prester. Sissel M. Finholt-Pedersen har nylig skrevet en avhandling med tittelen *Hva er det å bli prest? Teologistudenter og subjektivitet, en kvalitativ analyse* (Finholt-Pedersen, 2018), der hun har intervjuet teologistudenter 3 ganger i løpet av studietiden. Avhandlingen handler om teologistudenters subjektive prosesser, deres tolkning av eget liv, opplevelsen av studiet og erfaringer med presters arbeid. Avhandlingen belyser på hvilke måter den enkelte teologistudent utvikler av en profesjonell identitet som framtidig prest kan forstås som en del av deres personlige identitet (Finholt-Pedersen, 2018).

Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning (KIFO) har også arbeidet med flere prosjekt knyttet til prester. I 2001 ble det publisert en rapport med tittelen *Lærdommer utenfra: En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste* (KIFO, 2001), som setter fokus på prester som har sluttet som menighetsprester, og som nå arbeider i en sekulær kontekst. Rapporten *I gode og onde dager. Trivsel, belastninger og sluttvurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke* (KIFO, 2009), bygger på en undersøkelse gjort blant 301 prester i 6 bispedømmer, samt dybdeintervjuer med 17 av disse. Rapporten tar for seg presters forhold til yrket sitt, hvorfor de ble prester, hvordan de oppfatter arbeidet, og hvorvidt de vurderer å søke seg bort fra presteyrket. Jeg vil komme noe tilbake til denne rapporten senere i artikkelen.

Marianne R. Nygaard har skrevet en Ph.d. avhandling om hva som kjennetegner diakoners profesjonelle kunnskapsdanningsprosesser og omsorg i Den norske kirke (DnK): *Hvordan er diakoni, og hva gjør diakonene?* Ved å undersøke hvordan diakoner faktisk arbeider, finner hun viktige bidrag til sentrale spørsmål innen både diakonal praksis og forskning på diakoni (Nygaard, 2015). Flere masteroppgaver har vært skrevet ut fra empiriske undersøkelser av arbeid som de ulike profesjonsgruppene utfører, og jeg vil nevne masteroppgaven med tittelen *Tverrprofesjonelt samarbeid mellom de fire vigslende tjenes-*

tene (Grimstad, 2015), som interessant i forhold til samarbeid mellom profesjonene ute i feltet.

Forskning knyttet mer direkte til motivasjon og rekruttering til de kirkelige profesjonsstudiene har jeg ikke funnet, og det er inn i dette landskapet min forskning plasserer seg.

### 1.2 Metode

Undersøkelsen denne artikkelen bygger på, ble gjennomført høsten 2017, og den ble gjennomført som en kvantitativ undersøkelse ved hjelp av Questback som er et nettbasert spørreverktøy. Jeg valgte en kvantitativ metode for å kunne få samlet inn materiale fra et større antall enheter, og dermed finne ut noe om studenters motivasjon knyttet til flere typer studier og på ulike studiesteder. Gjennom en slik metode kunne jeg få en mer representativ undersøkelse enn om jeg bare hadde valgt å intervjuet et par representanter fra hver type kirkelige studium. Jeg tok kontakt med studiekonsulenter ved Ansgar teologiske høgskole, Det teologiske fakultet (UIO), MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn, Fjellhaug internasjonale høgskole, Kirkelig utdanningscenter Nord, Norsk lærerakademi, Norges Musikkhøgskole, NTNU-kirkemusikkstudier og VID vitenskapelige høgskole, og ba disse om hjelp til å sende ut lenken til undersøkelsen ut fra sine studentlister. Undersøkelsen inneholdt en introduksjon der det ble forklart hvordan undersøkelsen skulle brukes, og det ble gjort oppmerksom på at det naturligvis var frivillig om man ønsket å delta. Studiekonsulentene ga ikke tilbakemelding til meg om hvor mange studenter de sendte ut lenken til, og jeg vet dermed ikke hva det totale antallet respondenter kunne vært. Det er derfor umulig å si noe om svarprosenten i undersøkelsen. Det svekker vurderingen av representativitet, men ut fra antall tilbud som finnes på kirkelige utdanninger, er det teologistudentene som er den desidert største gruppen, noe som blir sterkt synlig i materialet.

Spørreundersøkelsen inneholdt 19 spørsmål. Noen spørsmål var rene avkryssningsspørsmål, mens andre var åpne. I store kvantitative undersøkelser er det ikke så vanlig å ha åpne spørsmål fordi det er tidkrevende med tekstanalyse, men i denne undersøkelsen visste jeg at det var et be-

grenset antall svar, og de åpne spørsmålene var viktige for å kunne få mer individuell og subjektiv informasjon. Undersøkelsen er forøvrig helt anonymisert. Det var spennende å se om respondentene ville ta seg tid til å svare på de åpne spørsmålene, men her ble jeg positivt overrasket over at de fleste også besvarte disse.

### 1.3 Materiale

Jeg fikk totalt 226 svar, av dem 110 menn og 116 kvinner, og aldersmessig fordeler de seg slik tabell 1 under viser. Hovedvekten av studentgruppa er under 30 år, men det er også en nokså stor gruppe som er mer enn 30 år. Noen av disse er sannsynligvis i studieløp til en ”second career”; dvs. at de har en utdanning fra tidligere og nå bygger på denne med en ny profesjon, eller at de har begynt på et helt nytt studium i voksen alder.

Tabell 1. Alder

Alder	Antall
18-20 år	18
21-23 år	52
24-26 år	54
27-30 år	33
31-35 år	16
over 36 år	52
N	225 <sup>1</sup>

Tabell 2 viser hvordan respondentene fordeler seg på de ulike studiene. Hovedvekten av respondentene (150) studerte teologi, men både diakoni (17), kateketikk (9) og kirkemusikk (5) er representert i svarene. 45 gikk på andre program, og den supplerende teksten viser at hovedvekten av disse gikk på bachelorprogrammene Praktisk teologi og ledelse, Musikk, Menighet og ledelse, og KRLE.

Tabell 2. Studium

Navn	Antall
Teologi	150
Diakoni	17
Kateketikk	9
Kirkemusikk	5
Annet	45
N	226

Det viste seg å være flest respondenter fra Norsk Lærerakademi (65), og fra Norges musikkhøgskole var det ingen svar. VID vitenskapelige høgskole med 40 respondenter, MF vitenskapelig høyskole med 40, Fjellhaug Internasjonale høgskole med 24 og Det teologiske fakultet med 22 var ellers de institusjonene som var best representert.

Når det gjaldt kirketilhørighet, var det 63,3 % som hadde tilhørighet til DnK. Jeg har hentet ut rapporten med respondenter bare fra DnK for å se om det var signifikante forskjeller i svarene fra den samlede rapporten. Jeg fant ikke store forskjeller og vil derfor i denne artikkelen i hovedsak hente resultatene fra den samlede rapporten.

Motivasjon er et hovedanliggende for hele undersøkelsen, og hovedspørsmålene er stilt med tanke på å finne ut noe om motivasjonen hos dem som studerer innenfor kirkelige utdanningsløp. Mens de første spørsmålene fokuserer på respondentenes bakgrunn, forbilder og faktorer i oppveksten som har ledet til valg av studium, har spørsmålene fra 16 til 19 direkte fokus på motivasjonsfaktorer. De to første spørsmålene her (spm. 16 og 17) ser på egen motivasjon knyttet til studiet og videre til yrket man sikter mot. I denne artikkelen er det svarene på disse to spørsmålene som får mest fokus. De siste to spørsmålene (spm. 18 og 19) går mer på hvordan studentene tenker at man kan motivere barn og unge til å velge kirkelige utdanninger. Begge disse spørsmålene var åpne spørsmål hvor de aller fleste hadde svart svært utfyllende. Det er grunn til å tro at de svarene som ble gitt under disse spørsmålene, i stor grad avspeiler det de selv opplever har virket motiverende. Nesten tjue sider med tekst på disse to spørsmålene gjorde det nødvendig å systematisere og kode svarene under noen samtlende overskrifter som synliggjør hva respondentene hadde fokus på: Kirken må være tydelig og åpen for mangfold, Inkludering, Involvering og relasjonsbygging, Utfordring, Forkynnelse, Forbilde og leder. I denne artikkelen vil jeg på grunn av omfanget bare hente inn svar fra disse to siste spørsmålene i den grad det kan være med å utdype og illustrere drøftingen av problemstillingen.

Før jeg går nærmere inn på funnene i under-

søkelsen, vil jeg presentere noe motivasjonsteori som jeg opplever relevant å ta med inn i drøftingen av funnene videre.

## 2. Motivasjon og motivasjonsteori.

Motivasjon er utledet av ordet "movere" som er latin og betyr "bevege" (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Begrepet uttrykker energi, retning, intensitet – hva som skal til for å skape handling, men man kommer også inn på hva som er målet for handlingene og hensikten med dem. Kaufmann og Kaufmann definerer motivasjon som "de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til, og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål" (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s 93). Motivasjon dreier seg altså om de drivkreftene som står bak handlingene man gjør, og jeg vil komme mer tilbake til hvilke drivkrefter eller motivasjonsfaktorer som er viktige for studenter som velger kirkelig utdanning.

Innenfor motivasjonsteori finnes det flere ulike modeller, og jeg vil gå direkte til det som kalles kognitiv motivasjonsteori. Kognitive teorier hevder at den motiverte atferden hos mennesker utløses av forventningen om belønning i videste forståelse av begrepet, som lønn, anerkjennelse osv. Belønning knyttes opp mot begrepet "insentiver som uttrykk for et stimulerende tiltak egnet til å fremme ønsket atferd" (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s 99). En variant av kognitiv forventningsteori er målsettingsteorien (Locke & Latham, 1990) der målets betydning som motivasjonsfaktor blir særlig fokusert. Å arbeide mot et bestemt mål er en sentral motivasjonskraft. Konkret tenker man at spesifikke mål gir bedre ytelse enn mer generelle mål, at vanskelige mål har større motiverende effekt enn lette mål, og at det å få tilbakemelding om resultater fører til høyere motivasjon enn ingen tilbakemelding. En svært viktig faktor i denne sammenhengen er knyttet til individets subjektive mestringsevne. En person som tror på sin egen mestringsevne, oppfatter seg selv som kompetent og i stand til å løse oppgaven, mens en person med lav subjektiv mestringsevne er usikker på seg selv og tviler på sin egen kompetanse (Løvaas, 2017).

## Selvbestemmelsesteori

I det videre vil jeg sette fokus på selvbestemmelsesteorien som regnes som en kognitiv teori, utviklet av de amerikanske forskerne Edward L. Deci og Richard M. Ryan. Jeg opplever teorien særlig relevant i denne sammenhengen fordi forskerne introduserer begrepene indre og ytre motivasjon, *intrinsic* og *extrinsic motivation* (Deci & Ryan, 2000), som jeg synes er interessant i forhold til funnene i min undersøkelse. Teorien brukes for å forstå motivasjon på ulike arenaer i verden, innenfor arbeidslivet, i skolen, i helsevesenet og i toppidretten (Myklemyr, 2012).

Indre motivasjon, *intrinsic motivation*, er basert på selvbestemmelse, valgfrihet og lyst til å utføre en oppgave (Myklemyr, 2012). Man kan velge fritt med erfaringen av å kunne gjøre det man ønsker, og uten opplevelsen av tvang. Man engasjerer seg spontant i en aktivitet som interesserer en. Indre motivasjon er den medfødte evnen til å søke mot nye utfordringer, til å prøve ut egne ressurser, utforske og lære, hevder Deci og Ryan (Løvaas, 2017, s 70).

Indre motivasjon er viktig for aktivitet som synes viktig for den enkelte selv, mens aktiviteter som ikke oppleves appellerende og utfordrende for en selv, ikke vil skape slik indre motivasjon. For å forstå motivasjonen for slike aktiviteter som ikke synes så viktige for en selv, snakker Deci og Ryan om ytre motivasjon (*extrinsic motivation*). Mens indre motivasjon refererer til det å gjøre en aktivitet fordi det er tilfredsstillende i seg selv, refererer ytre motivasjon til at målet er å oppnå noe spesielt. Ytre motivasjon kan også kalles kontrollert motivasjon og springer ut av forpliktelse, press eller en følelse av å bli kontrollert (Myklemyr, 2012). Den kan også forstås som belønning i mer tradisjonell forstand i form av lønn, status, anerkjennelse. Overfokusering på ytre motivasjon kan være vanskelig å opprettholde over tid fordi ytre sammenhenger stadig er i endring, og de ytre årsakene til motivasjonen kan forsvinne. Enkelt sagt kan man tenke at studenter som velger et studium fordi de er interessert i faget og profesjonen for sin egen del, vil være indre motivert, mens studenter som har valgt et studium eller et yrke fordi foreldrene deres har fortalt dem at det bør de gjøre, handler ut fra ytre motivasjon. Behovet

for å føle at man selv bestemmer hva man gjør er sentralt, og er sunnere i den forstand at det å ”gå for egen motor” skaper større stabilitet over tid. Indre motivasjon er egnet til å fremme kompetanse og selvregulering i tilpasning til omgivelsene. Deci og Ryan hevder videre at en overfokusering på ytre belønning kan trekke oppmerksomheten vekk fra gleden ved å utføre selve arbeidet.

Forskningen viser at for å opprettholde denne motivasjonen kreves støttende rammebetingelser. Deci og Ryan hevder at det er tre grunnleggende psykologiske behov alle mennesker har, og det er *kompetanse*, *autonomi/selvbestemmelse* og *relasjonaltet/sosial tilhørighet*. Disse tre behovene er viktige for mennesker og bidrar til vekst og utvikling. Når disse behovene er tilfredsstillt, er vi motiverte, produktive og fornøyde (Løvaas, 2017; Myklemyr, 2012).

*Kompetanse* handler om å ha en opplevelse av at man er i stand til å utføre den oppgaven man skal gå inn i. Byggesteinene i kompetanse er kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som bidrar til en følelse av mestring. ”Hvis du føler deg kompetent, har du det bedre med deg selv og har lettere for å bli interessert og involvert i oppgaven du skal løse,” sier Deci (Deci, siter i Myklemyr, 2012, s 11).

*Selvbestemmelse* handler om muligheten til å kunne handle ut fra egen vilje og på bakgrunn av egne valg (Deci & Ryan, 2000). Selvbestemmelse er likevel mer enn en kapasitet til å beherske; det er også et behov mennesker har, og det handler om å ha kontroll på ens omgivelser men også å velge å gi fra seg kontroll (Deci & Ryan, 1985, s 38).

Mennesket trenger tilknytning til andre mennesker og å føle seg sett (Baumester & Leary, 1995). *Tilhørighet* handler om følelsen av å være en del av en større sammenheng hvor man blir sett selv, men også utfordres til å se og bry seg om andre. Betydningen av sosial tilhørighet står sentralt i utviklingspsykologien fra barnet er nyfødt, hvor avhengigheten av den/de signifikante andre er avgjørende for den totale utviklingen.

Ifølge Deci og Ryan vil de med mye indre motivasjon prestere bedre enn de med mye ytre motivasjon. I praksis vil det bety at i stedet for å prøve å motivere mennesker bør vi heller priori-

tere å legge mest mulig til rette for at personen skal motivere seg selv. Det viktigste man kan gjøre er å legge til rette for at de tre grunnleggende behovene blir dekket, at personen har autonomi og kan velge selv i stedet for å bli utsatt for press, at personen har den kompetansen som trengs for å løse oppgaven, og at personen kan oppleve å bidra inn i et større fellesskap (Deci & Ryan, 1985, s 38).

### 3. Hva sier undersøkelsen om motivasjon?

Det er flere spørsmål i den nevnte undersøkelsen, som dreier seg om motivasjonen hos studentene, men særlig er det interessant å se på hva som har vært viktige motivasjonsfaktorer i valg av studium og yrke. Her fikk respondentene et spørsmål med ferdige alternativ. Alternativene spenner nokså vidt, og det var mulig å sette flere kryss (Tabell 3).

"Ønsket om å arbeide med mennesker" skårer høyest som motivasjonsfaktor med 196 avkryssninger, og på klar annen plass kommer utsagnet om at "Jeg er flink til den type oppgaver dette yrket krever", med 178.

Vi ser også at det er mange som har krysset av for at dette yrket oppleves som et kall (147). Begrepet kall oppleves for mange litt fremmed i dag, og man bruker det kanskje mer i noen kirkelige miljøer enn i andre, men i reformasjonstiden og spesielt i den lutherske tradisjon var tanken om kallet meget viktig og inkluderte de fleste og viktigste sider ved menneske- og samfunnslivet. Det er derfor ikke så rart at studenter som leser og fordypet seg i teologisk litteratur og representerer ulike kirkelige tradisjoner, kjenner det naturlig å kunne beskrive sin motivasjon som et kall.

"Jeg ønsker å arbeide i kirken" og "kan kombineres med familie" skårer likt i forhold til kategorien *viktig*, med 131 treff. Det er også interessant at utsagnet "Det er stor grad av selvstendighet innenfor dette yrket" har en skår på 117. I tillegg skårer utsagnet "mulighet for selvrealisering" nokså høyt (107).

Det som skårer lavest i undersøkelsen er utsagnet om at "Yrket gir meg makt og innflytelse" (25). Det er interessant å reflektere over om dette er et uttrykk for at respondentene synes dette elementet er så uviktig som de gir uttrykk for,

om de faktisk ikke ser at yrket kan inneha både makt og innflytelse, eller om det oppleves som "dårlig motivasjon" å ha fokus på dette. Nest lavest kommer punktet "lønnsnivået er bra" (46). Det går ikke fram av undersøkelsen om dette skårer lavt fordi man ikke betrakter lønnsnivået som bra, eller om det ikke betyr så mye hvilket lønnsnivå man har i kirkelige stillinger. Men også her kan man spørre om det oppleves "mindre fromt" å være opptatt av lønn, noe som igjen kan underbygges av at så mange skårer høyt på utsagnet om kall.

I dette spørsmålet synes det veldig tydelig at den indre motivasjonen er sterkere enn den ytre blant de studentene som har svart. Alle de tre behovene til Deci og Ryan underbygges av undersøkelsen. *Kompetansebehovet* kan sies å underbygges av den høye skåren knyttet til utsagnet om at "Jeg er flink til den type oppgaver dette yrket krever". Studentene gir uttrykk for at de opplever at de er i stand til å utføre den type oppgaver en kirkelig stilling vil kreve, og at de kan mestre disse.

*Selvbestemmelsen* kommer til uttrykk i for eksempel den høye skåren vi finner knyttet til utsagnet "Det er en stor grad av selvstendighet innenfor dette yrket", hvor det er grunn til å anta at studentene setter pris på muligheten for autonomi. Men kanskje blir den indre motivasjonen aller sterkest understreket av utsagnet om at dette er et ønske. I alle fall dersom man antar at ønsket ikke er skapt av ytre forventninger. Selvbestemmelsen forsterkes av utsagnet om at dette oppleves som et kall. Nå er det riktignok slik at man også innenfor kallsteori (Paulsen, 2012), snakker om indre kall og ytre kall nesten på samme måte som med indre og ytre motivasjon, men det kan virke som den måten man bruker "kall" på i dag, har mest med indre overbevisning å gjøre. Det som ofte kalles et indre kall har stor parallellitet til det Deci og Ryan snakker om som indre motivasjon, at man velger fritt og ikke opplever at man blir tvunget til å gjøre dette valget.

Når det gjelder det siste behovet i Deci og Ryans teori, er det aktuelt å se på om noen av utsagnene særlig uttrykker noe om *sosial tilhørighet*. "Ønsket om å arbeide med mennesker" er et klart og tydelig uttrykk for det relasjonelle per-

Tabell 3. Hvilke motivasjonsfaktorer oppleves mer og mindre viktig for deg i valg av yrke?

	Ikke viktig	Mindre viktig	Viktig	Vet ikke	N
Ønsket om å arbeide med mennesker	1	17	196	9	223
Jeg er flink til den type oppgaver dette yrket krever	2	30	178	9	219
Det oppleves som et kall	18	38	147	20	223
Kan kombineres med familieliv	21	53	131	12	217
Jeg ønsker å arbeide i kirken	25	38	131	24	218
Det er stor grad av selvstendighet innenfor dette yrket	18	66	117	17	218
Mulighet for selvrealisering	22	63	107	22	214
Jeg har lyst til å arbeide i team	25	73	105	13	216
Fleksibel arbeidstid	27	87	95	9	218
Yrket gir meg mulighet til også å jobbe i internasjonale sammenhenger	55	59	89	16	219
Lønnsnivået er bra	79	81	46	12	218
Yrket gir meg makt og innflytelse	97	86	25	8	216

spektivet. Å stå i relasjon til andre mennesker synes som det mest avgjørende for studentene i denne undersøkelsen. Utsagnet "Jeg ønsker å arbeide i kirken", der 131 har krysset av på viktig, kan også være et uttrykk for ønske om tilhørighet til en sammenheng som kjennes betydningsfull. I dette utsagnet kan studentene ha vektlagt både dette å stå i en sammenheng hvor troen i seg selv er sentral, og tilhørigheten til et fellesskap. "Jeg har lyst til å arbeide i team" ligger nokså langt ned på lista med 105 avkryssninger. Det er mindre enn halvparten som har svart at dette er viktig, noe som kan gi grunn til å spørre om studentene er mer opptatt av sin egen profesjon og egne arbeidsoppgaver enn å skulle arbeide i team. "Mulighet for selvrealisering" kommer før utsagnet om at "Jeg har lyst til å arbeide i team", selv om det ikke er store forskjeller her.

Et annet spørsmål setter fokus på om motivasjonen til å arbeide i kirken har endret seg underveis i studiene (Tabell 4). Her er det positivt for utdanningsinstitusjonene at svært få opplever at motivasjonen er blitt redusert gjennom studiene. 199 av 224 uttrykker at motivasjonen er den samme eller bedre enn da de startet. Og bare 25 uttrykker at motivasjonen er blitt redusert eller betraktelig redusert. Noe over halvparten, 121, uttrykker at motivasjonen har økt litt eller betraktelig. Dette understreker at studiene er opplevd relevante og interessante og har forsterket troen på den profesjonen man utdanner seg til. Tallene er omtrent de samme for gruppa i sin

helhet og den gruppa som har sin tilhørighet i DnK.

Tabell 4. Har motivasjonen din til å arbeide i kirken endret seg underveis i studiene?

Navn	Antall
Motivasjonen har økt betraktelig	45
Motivasjonen har økt litt	76
Motivasjonen er den samme som da jeg startet	78
Motivasjonen er blitt litt redusert	19
Motivasjonen er blitt betraktelig redusert	6
N	224

Slik dette spørsmålet er formulert, er det grunn til å tenke at det i vesentlig grad er den indre motivasjonen det her gjelder. Med Decis og Ryans teori vil det bety at studentene opplever at den formelle og uformelle kompetansen studiene gir, oppleves relevant, og at de også opplever mestring i forhold til de kravene studiene stiller. Det er videre grunn til å tro at studentene opplever at de har tilstrekkelig selvbestemmelse i studiesituasjonen, og at også det de lærer om sitt kommende yrke, ivaretar dette behovet. Når det gjelder tilhørigheten, er det grunn til å tro at studentene som skårer høyt på at motivasjonen har økt, opplever at de er kommet inn i et fellesskap som de kjenner tilhørighet til, og at det de lærer om sin kommende arbeidsplass i kirken, utvikler lysten til å jobbe der.

Det er positivt for utdanningsinstitusjonene at de aller fleste er fornøyd og kjenner at de har beholdt sin gode motivasjon, men det er også viktig å spørre seg hvorfor 25 opplever at motivasjon

nen er blitt redusert. Hva kan det skyldes? Skyldes det studiene, eller skyldes det møte med den praktiske virkeligheten de skal jobbe i? Undersøkelsen har ingen spørsmål som gir utfyllende svar på det, men det er grunn til å spørre seg på hvilke måte studiene kan forbedres, eller om det er forhold ved det å arbeide i kirkelig sammenheng som virker avskrekkende på studenter under utdanning. Det er trolig også seleksjon i utvalget for dem med relativt høy motivasjon.

#### 4. Hva er viktigst - ytre eller indre motivasjonsfaktorer?

I det jeg hittil har skrevet, har jeg hevdet at studentene er mer preget av indre enn av ytre motivasjon i valg av studium. Et par spørsmål i undersøkelsen kan være med å nansere dette noe mer. I spørsmål 11 blir det spurt: "Hvem har vært viktig for deg i valg av kirkelig studium? (flere kryss tillatt)", og i spørsmål 12 blir de spurt om hvilke andre faktorer som har vært viktige i valg av studium. Her er det altså to spørsmål som etterspør påvirkning utenfra.

Tabell 5 forteller at de viktigste personene for valg av kirkelig studium er ledere for aktiviteter man har vært med på i kirkelig regi, og egne venner. Her er det ca. 70 avkryssninger for hver. Foreldre og ansatte i kirken man vokste opp i, har også vært nokså viktige motivasjonsfaktorer, med henholdsvis 58 og 56 kryss.

Tabell 5. Hvem har vært viktig for deg i valg av kirkelig studium?

Navn	Antall
Ledere for aktiviteter jeg var med på i kirkelig regi	71
Egne venner	70
Foreldre	58
Ansatte i den kirken jeg vokste opp i	56
Historiske personer	41
Lærere på skolen	25
Øvrige familiemedlemmer	25
Venner av familien	20
Søsken	14
Personer fra litteratur, film el. Lign.	11
Andre	83
N	223

At ledere har stor påvirkning, er ikke overraskende, men det er interessant at venner skårer nokså mye høyere enn foreldre. Dette understre-

ker at det betyr mye hvilke aktiviteter og sosiale sammenhenger man er en del av som ung. Det er også interessant å legge merke til at historiske personer skårer høyere enn flere av de menneskene man omgir seg med i livet. Samtidig er det ikke så rart da historiske personer ofte presenteres med sterkt fokus på sitt engasjement og det som har gitt dem grunn til å bli husket.

Av andre faktorer som har vært viktige for valg av studium, viser tabellen nedenfor at forkynnelse og undervisning skårer høyest (Tabell 6). Deltakelse i aktiviteter i kirkelig regi og egne studier har også høy skår.

Tabell 6. Hvilke andre faktorer har vært viktige i valg av studium?

Navn	Antall
Undervisning	111
Forkynnelse	107
Egne studier	92
Deltakelse i aktiviteter i kirkelig regi	91
Litteratur, kunst, musikk	64
Sosiale medier	11
Andre	49
N	223

Er ansatte og ungdomsledere klar over at forkynnelsen og undervisningen er så viktig? Ofte er det miljøet og relasjonene som får mest omtale, og det er derfor interessant at undervisning og forkynnelse skårer såpass mye høyere. Dette understreker betydningen av at ledere og ansatte arbeider aktivt og grundig med disse sidene av barne- og ungdomsarbeidet.

Det er interessant å spørre om disse svarene er et uttrykk for ytre motivasjonskilder, eller om det er ytre påvirkning som er med å skape den indre motivasjonen. Slik Deci og Ryan omtaler ytre motivasjon, er det fokus på ytre faktorer, som gjør at kilden til motivasjonen ligger utenfor selve utførelsen av oppgaven (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

Forkynnelse og undervisning kan være ytre motivasjonsfaktorer hvis forkynnelsen ikke åpner opp for det frigjørende i å være en troende, men holder personen fast i en streng tjenestetologi. Som nevnt tidligere kan kallet oppleves både som et indre og et ytre kall. For de aller fleste vil et ytre kall, som at noen utfordrer en til å studere teologi og bli prest, internaliseres og



bli del av en indre motivasjon før personen realiserer et langt studium og en krevende prestetjeneste. En av respondentene sier følgende:

De som jobber i kirken må bli bedre til å ”kalle” dem de møter, se folk og deres evner og fortelle dem det.

Personlige historier kan også fortelle om ungdommer som har opplevd et utilbørlig press fra foreldre eller ledere som mer eller mindre har presset dem inn i valg av studium og yrke, men jeg finner ingen slike utsagn i denne undersøkelsen.

Det er flere ting man kunne kommentere ved disse to spørsmålene, men plassen tillater det ikke her. Likevel kan det vært aktuelt å nevne at i spørsmålet om respondentene selv har deltatt i kirkelige aktiviteter i oppveksten (spm. 9), er det kun 12 av de 226 respondentene som svarer nei, inkludert dem som kom med følgende tilleggs-kommentarer som forteller at de ikke var helt ukjent med kirkelig aktivitet:

- o Nei, ikke kristen oppvekst. Begynte på ungdomsarbeid i kirken i 8. Klasse
- o Nei, ingen. Var konfirmant pga. tradisjon heller enn tro.
- o Nei, kun speideren.

Dette viser svært tydelig at de som velger et kirkelig studium, som oftest har deltatt i kirkelige aktivitet i oppveksten. Svarene viser også at de ofte har deltatt på mange typer aktiviteter og ramser opp søndagsskole, ulike klubber og kor, leirvirksomhet, speiding mm.

Nærmere 98 % i min undersøkelse hadde deltatt i kirkelige aktiviteter tidligere. Sammenlikner vi dette med undersøkelsen til KIFO fra 2009 knyttet til menighetsprester, uttrykker 87 % av menighetsprestene at de var aktive i frivillig menighetsarbeid før de tok høyere utdanning. Begge undersøkelsene bekrefter altså hvordan motivasjonen bygges opp gjennom tilhørighet til det fellesskapet man senere knytter seg til gjennom profesjonen.

## 5. Hvordan kan funnene om studenters motivasjon brukes i rekrutteringsarbeid videre?

Innenfor selvbestemmelsesteorien har Johnmarshall Reeve og medarbeidere gitt interessante bidrag til å jobbe med motivasjon innenfor klasserommet. De presenterer da en dialektisk modell som viser hvordan læreres motivasjonsstil har betydning for elevenes motivasjon. Lærerne karakteriseres ut fra to motivasjonsstiler: Autonomistøttende eller kontrollerende (Reeve et al., 2008). En autonomistøttende lærer vil få god relasjon til elevene og danner på den måten et godt utgangspunkt for læring og opplevelsen av å tilegne seg kompetanse. En kontrollerende lærer gir dårlige muligheter til å tilfredsstille de grunnleggende behovene (Reeve, 2009). Reeve sier også at en god relasjon kan føre til at elevene overtar verdier som læreren har overfor fag og oppgaver, og skape indre motivasjon for skolearbeidet. Elevene utvikler indre motivasjon for oppgaver de i utgangspunktet bare gjør av ytre årsaker (Reeve, 2009). Skolen og kirkens aktiviteter har ulike utgangspunkt, blant annet fordi skolen er obligatorisk, mens de kirkelige aktivitetene i hovedsak er basert på frivillighet, men det kan også være noen paralleller her. Svært mange av respondentene i min undersøkelse har krysset av lederne som avgjørende motivasjonsfaktorer (71). I de åpne spørsmålene på slutten av undersøkelsen utdypes dette med lederens betydning, og det er flere svar som bekrefter Reeves erfaringer fra klasserommet.

Reeve snakker om en autonomistøttende lederstil i klasserommet, hvor læreren må legge til rette for å gi næring til den indre motivasjonen. Dette forutsetter at man først arbeider for å finne ut hva slags indre ressurser elevene har, og så finner måter å involvere og utvikle disse ressursene (Reeve et al., 2008; Reeve, 2009). I mitt materiale kommer det fram at de ansatte i menighetene oppmuntres å arbeide enda mer med involvering av barn og unge. Mange gir uttrykk for at det som best kan motivere barn og unge til å velge en kirkelig utdanning, er å inkludere dem i det som skjer i kirken. Barn og unge må trives og samtidig oppleve at de har en grunn til å komme dit. Mange snakker om hvor viktig det er at barn og unge blir spurt om å gjø-

re en oppgave, for eksempel læres opp til å være tekstleser, være medliturger, dele ut nattverd, spille på orgelet, lære seg kirketjeners oppgaver, være kirkeverter osv. Det er også viktig å utfordre unge mennesker til å sitte i menighetsråd og andre utvalg. Da vil også deres stemme komme til uttrykk og bli hørt i fora som tar avgjørelser for hele menigheten. Det er de unge selv som vet hvor skoen trykker.

La dem bli medliturger; la dem bli vist tillit og ansvar; få dem inn i menighetsråd; ta dem på alvor, og la dem bli hørt. Det tror jeg er Den norske kirkes største utfordring.

Involvering, involvering, involvering på alle nivå og med alle typer oppgaver. Gi ansvar og oppgaver, vis tillit.

Fokusere på hvordan man kan få være med å gjøre en forskjell i andres liv, at det er et meningsfylt arbeid. De aller fleste opplever at det er godt å kunne føle seg nyttig, og å få bruke sine ressurser og evner.

Dette å få oppgaver som man mestrer, oppleve å bli heiet på og vist tillit, er viktig. Dette underbygger den autonomistøttende lederstilen som Reeve refererer til fra klasserommet. Å verdsette det lille, og gi mer og større oppgaver etter hvert, er et sentralt pedagogisk prinsipp. Det er viktig å få være med og utføre oppgaver selv, og da må man også få den opplæring og kompetanse som trengs for å utføre oppgaven så godt som mulig. Dette kan være utfordrende for ledere og ansatte. Man vet hvordan man vil ha det; man tenker at man vet hva som gir best kvalitet, og det kan være vanskelig å gi slipp på sine egne idealer og invitere barn og ungdom inn i de konkrete handlingene og la dem gjøre tingene på sin måte. Dessuten vil det ofte kreve mer tid å sikre at barn og ungdom får den opplæringen de trenger for å utføre oppgaven godt. I tillegg kommer det en klar oppfordring om å snakke om jobben sin, fortelle hva man egentlig gjør, og tegne det opp som en alternativ yrkesvei.

La dem tro på at de kan gjøre en reell forskjell, at de kan endre kirken. Gi dem forbilder å se opp til, og oppfordre/utfordre direkte. Fremsmakk det å ta kirkelig utdanning.

Lederne må heie på de unge og gi dem utfordringer som kan være med å utvikle evner og talenter. Da kan det også bli naturlig å utfordre enkeltpersoner til å ta kirkelige utdanninger.

Svarene underbygger også at relasjonsbygging er sentralt for å motivere barn og unge til å fortsette å være med i kirkens fellesskap. En av respondentene sier at "relasjonsarbeid er livsforvandlerende selv om det er tidkrevende". Det er flere som understreker at det bør være mer fokus på relasjon enn på aktivitet. "Det er viktigere å gjøre aktivitetene litt enklere enn ikke å ha tid til å bli kjent." Derfor framheves leir som et godt tilbud, for der er man sammen over lengre tid og får anledning til å bygge relasjoner i flere typer situasjoner. Det er også en respondent som konkret oppmuntrer til at trosopplæringslederne må drive flere kontinuerlige tiltak som går over tid, i stedet for alle disse enkelttiltakene hvor det ikke er mulig å bygge relasjoner.

Relasjonsbygging trenger tid, og tid er ett av begrepene som nevnes flere ganger i svarene. At ledere/voksenpersoner har tid, engasjerer seg over tid, investerer tid. At man har tid til å bli kjent, at det skapes tillit, og at det er et fast holddepunkt i en turbulent verden, framheves som svært viktig.

At voksenpersonene i ungdomsklubben tok seg tid til oss, til å se oss og lytte til oss.

Ungdommer må oppleve at de blir tatt på alvor, at noen investerer i livene deres, at noen er genuint interessert i hvem de er.

Flere respondenter understreker betydningen av å bli del av et fellesskap. TenSing-arbeid, KRIK og ungdomsklubber nevnes som steder hvor man har opplevd sterke fellesskap som har vært avgjørende for ønske om å jobbe i kirken.

Det viktigste har uten unntak vært lederne, om de inviterte meg til relasjon, om de så meg, om de utfordret meg, om de våget å være sårbare slik at jeg fikk muligheten til å bli bedre kjent med Jesus. Det viktigste har uten tvil vært relasjonene jeg er blitt invitert inn i, og faktisk ikke opplevd.

I de siste spørsmålene i undersøkelsen min, understrekes betydningen av tydelige, gode forbilder som skaper tillit. Det er viktig å vise at ledere selv synes det er kjekt å jobbe i kirken, at det

er variert og morsomt. Til dette hører også å tørre å vise at troen er viktig for en selv, og på den måten kunne inspirere barn og unge til å leve ut sin tro. Å være en rollemodell i måten å lede på og å være på i møte med andre, og å vite at man selv er et vitnesbyrd for det man tror på, framheves. Kirkelig ansatte er forbilder for barn og unge og må benytte anledningen til å snakke om utdanningen sin og yrket sitt, og presentere det som et reelt alternativ. Mange unge tenker ikke over at de selv kan jobbe i kirken, men dersom de får høre mer om det, kan det bli et alternativ.

Gjennom å være gode forbilder og vise at det er kult både å være og å arbeide i kirken.

At gode ledere er viktig, går igjen i mange av svarene. Den aller viktigste lederegenskapen er å kunne se den enkelte. Ledere som ser, og som tør å involveres relasjonelt, framheves. Ledere er forbilder, og de må være bevisste på dette. Det betyr ikke at man må være perfekt, men man må være seg selv.

Vær deg selv. Ikke perfekt. Men de ledere som har vært de beste, er de som våger å gi av seg selv, og samtidig våger å utfordre andre.

Lederrekruttering – å gi lederoppgaver som den enkelte mestrer, og dermed bygge opp lederkompetanse fra de er ganske unge

Snakk om det flotte i egen profesjon, og tør å si til noen at ”du bør bli prest/diakon/kateket”!

Å synliggjøre bredden i kirkelig engasjement, kan også virke rekrutterende. Det er mange ulike oppgaver og mange måter å løse oppgavene på, og det finnes ikke bare en prestetype, eller en diakontype osv. Flere er opptatt av at synliggjøring av mangfoldet er viktig fordi mange kan sitte igjen med et inntrykk fra egen oppvekst som er ”preget av den ene presten eller den ene menigheten de har vært i kontakt med.” Det er viktig at man ikke gir inntrykk av at det å arbeide i kirken bare passer for dem med en type bakgrunn. Flere sier at man behøver ikke være prestebarn for å kunne velge teologistudier, hvilket kan være et uttrykk for at det er mange som studerer til prestetjeneste, som har foreldre i denne profesjonsgruppen.

## 6. Oppsummering

Undersøkelsen blant studentene i de kirkelige utdanningene synes å vise at de i stor grad er indre motivert ved at så mange uttaler at de har et ønske om å arbeide med mennesker, eller at de opplever å ha et kall til dette, noe som tyder på dette er noe de velger selv og ikke opplever seg tvunget til. Materialet som er lagt fram, bekrefter de tre psykologiske behovene som Deci og Ryan beskriver som grunnleggende for en slik indre motivasjon, *kompetanse, autonomi/selvbestemmelse og relasjonellitet/sosial tilhørighet*. Å legge til rette for at disse tre grunnleggende behovene blir dekket, er det viktigste barne- og ungdomsledere kan gjøre. Utsagnene nedenfor bekrefter også dette.

Se dem. Vis dem at de er viktige i menigheten. Vis at de kan klare oppgaver som er viktige for noen. Gi dem ansvar etter modenhet. Oppmuntre og veilede dem i oppgaver de får. Gi dem lederoppgaver. Oppmuntre dem til å ha yrkespraksis i kirka; utfordre dem til å tenke over om de kunne tenke seg å arbeide i kirken. Skaff informasjon om utdanningsløp for de forskjellige kirkelige stillingene.

Nesten alle jeg kjenner som er i ferd med eller jobber i kirken, er blitt sett av en eller flere i løpet av livet, som har sagt: Du skulle ikke prøvd deg på diakonistudiet? Eller: Jeg tror du hadde passet til å være prest. Nesten ingen havner tilfeldig på teologistudiet, for eksempel; det er ikke et spesielt synlig yrke for folk som ikke selv kjenner prester godt.

Selv om mange av funnene i materialet bekrefter faktorer ved motivasjon vi har ant fra før, ligger det utfordringer i materialet, som både utdanningsinstitusjonene så vel som ansatte og ledere innenfor trosopplæring og annet barne- og ungdomsarbeid kan ta med seg inn i sine sammenhenger. Undersøkelsen bekrefter betydningen av gode ledere og gode forbilder. Å bygge relasjoner krever at man har tid og vilje til være sammen, og at man skaper tillit i relasjonene. Å vise tillit gjør man også ved å invitere barn og unge inn i aktivitetene, ikke bare som deltakere, men som medarbeidere og bidragsytere. Å våge å gi ansvar til de unge forutsetter at de får den opplæringen som er nødvendig for at de skal oppleve mestring og tilfredsstillelsen i å lykkes. Ved å bygge videre på den indre motivasjonen

den enkelte har, men også gjennom ytre motive- ring som kan utvikles og internaliseres, kan le- dere være viktige faktorer for at barn- og unge får lyst til å gå videre med kirkelige studier og i neste omgang til stillinger i kirken.

## Litteratur

- Birkemo, A. (2007). Utdannings- og yrkesvalg i ungdoms- alderen. *Norsk pedagogisk tidsskrift* 2007 (03).
- Deci, E.I. og Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: NY: Ple- num.
- Deci, E.I. og Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the Self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Finholt-Pedersen, S.M. (2018). *Hva er det å bli prest? Teologis- tudenter og subjektivitet: en kvalitativ analyse*. (Ph.d.-av- handling). Afhandling fra Ph.d.-skolen for Mennesker og teknologi, Roskilde Universitet.
- Grimstad, M.H.S. (2015) *Tverrprofesjonelt samarbeid mellom de fire vigslede tjenestene. En empirisk studie om mulighetene og utfordringene med tverrprofesjonelt samarbeid mellom de fire vigslede tjenestene kantor, diakon, prest og kateket i Den norske kirke på menighetsnivå*. (Masteroppgave). Diakon- hjemmet Høgskole.
- KIFO. (2001). *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste*. Oslo: KIFO Rapport nr.13.
- KIFO. (2009). *I gode og onde dager ... Trivsel, belastninger og sluttvurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke*. Oslo: KIFO Notat nr. 6/2009.
- Løvaas, B.J. (2017). *Hva fremmer motivasjon på arbeidsp- lsen? I: Aadland, E. og Askeland, H. (red.) (2017) Verdibe- visst ledelse*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisa- sjon og ledelse*. 4.utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kirkerådet. (2017). Rekrutteringsprosjektet KR 19/17.
- Kunnskapsdepartementet (2000) *Motivasjon og mestring for bedre læring*. Hentet 07.02.19 fra [https://www.regjering- en.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/grunnskole/stra- tegiplaner/f\\_4276\\_b\\_web.pdf](https://www.regjering- en.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/grunnskole/stra- tegiplaner/f_4276_b_web.pdf).
- Kversøy, K. S. (2016). *Hvordan kan faget utdanningsvalg bli elevenes frirom for refleksjon, utfordring og gode valg? I: Lingås, L.G. og Høsøien, U. (red.). (2016). Utdannings- valg – identitet og danning*. Oslo: Gyldendal Akademisk,

- 223–234.
- Lingås, L.G. og Høsøien, U. (red.) (2016). *Utdanningsvalg – identitet og danning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Locke, E.A. og Latham, G.P. (1990). *A theory of Goal Setting and Task performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Myklemyr, A. (2012). "Lederens jobb å motivere medarbei- dere" Edward L. Deci, Motivasjonsforsker I: *Liv og Ledelse* nov. 2012.
- NOVA. 2018. *Ungdata 2018. Nasjonale resultater*. Hentet 07.02.19 fra <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter- for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjo- nar/Rapporter/2018/Ungdata-2018.-Nasjonale-resulta- ter>.
- Nygaard M. R. (2015). *Caring to know or knowing to care? Knowledge creation and care in deacon's professional practice in the Church of Norway*. (Ph.d.-avhandling). MF Norwe- gian School of Theology.
- OECD. (2014). *OECD Skills Strategy Action Report Norway*. Hentet 07.02.19 fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/oecd-skillsstrategy- action-report-norway/>.
- Paulsen, Alfred Maudal. (2012). *Forståelse av kall med ut- gangspunkt i Det nye testamentet*. (Masteroppgave). Mi- sjonshøgskolen.
- Reeve, J. (2009). Why teachers adopt a controlling motiva- tion style toward students and how they can become more autonomy supportive. *Educational Psychologist*, 44(3), 159–175.
- Reeve, J., Ryan, R., Deci, E.L. & Jang, H. (2008). Understan- ding and promoting autonomous self-regulation: A self- determination theory perspective. I: Schunk, D.H. & Zimmermann G.J. (red.). *Motivations and self-regulated lea- rning. Theory, research, and applications* (s 223–245). New York: Lawrence Erlbaum Associates Taylor & Francis Group.
- Ryan, R.M. og Deci, E.I. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social deve- lopment, and Well-being. *American Psychologist* 55(1), 68–78.

## Noter

- 1 Intervallene er ikke like. Større intervaller ved stigende alder
- 2 N varierer fra spørsmål til spørsmål da ikke alle respon- dentene har svart på alle spørsmålene.