

# MASTEROPPGAVE

”Should I stay or should I go ?”

Drop – Out fra lederutdanning

Utarbeidet av:

Wenche Iren Seifert

Fag:

Organisasjon og ledelse

Avdeling:

Avdeling for økonomi og samfunnsfag



## Forord

Denne masteravhandlingen er siste del av Masterstudiet i organisasjon og ledelse ved høgskolen i Østfold. Hensikten med avhandlingen er å sannsynliggjøre hvorfor noen slutter ved lederstudiet på høgskolen uten å fullføre studiet.

Min veileder, førsteamanuensis Frode Hübertz Haaland, har vist engasjement, vært villig til å hjelpe, oppmuntret, og gitt god og konstruktiv kritikk gjennom hele skriveprosessen. Tusen takk skal du ha.

Jeg vil også takke faglærere på LED,LOS og OLU for at dere har bidratt til å gjøre studietiden interessant og fin.

Jeg vil takke studieleder for all den tid du har brukt på samtale, mail og på å sende meg tabeller og tall. Kvinnene på trykkeriet, som tok seg tid til å pakke ned 369 ark i konvolutter, fortjener også å bli husket.

En stor takk går også til respondentene som har gjort det mulig for meg å gjennomføre undersøkelsen. Dere har hatt en stor og viktig rolle, og uten deres erfaring ville det ikke blitt noe å skrive om.

Jeg vil også benytte anledningen til å takke mine medstudenter for at dere bidro til at studietiden min ble både lærerik, lystbetont og sosial. En spesiell takk til dere to, Olav og Tor - Fredrik for oppmuntring og praktisk hjelp når det var nødvendig.

Stor takk til familien min som forsto mine prioriteringer, støttet og oppmuntret meg underveis i studiene.

Kråkerøy, den 4.4 2014

Wenche Iren Seifert

## Innhold

Forord.....	2
Innhold .....	3
1. Innledning .....	5
1.1 Bakgrunn for valg av tema .....	5
1.2 Masterstudiet i organisasjon og ledelse .....	6
1.3 Forskningsspørsmål.....	7
1.4 Kort om design.....	7
2. Teori og tidligere forskning .....	8
2.1 Hva er Drop - Out.....	11
2.2 Hva viser forskning om Drop - Out?.....	13
2.3 Antatte likheter og forskjeller på Drop – Out .....	24
2.4 Hva skyldes Drop - Out ved høgskolene? .....	26
2.5 Stop - Out / Drop - Out som prosess .....	28
2.6 Turnover .....	30
2.7 Kan forskning på Drop - Out sammenlignes med forskning på Turnover? .....	37
2.8 Rolleperspektiv og rollespill .....	40
3. Design og Metode .....	43
3.1 Metodekritikk.....	52
4. Presentasjon av funn .....	55
4.1 Funn fra den kvalitative undersøkelsen .....	57
4.2 Funn fra den kvantitative undersøkelsen .....	58
5. Analyse .....	71
6. Konklusjon.....	89
7. Litteraturliste.....	95

8. Appendix .....	99
8.1 Tabeller som brukt i den kvantitative analysen. ....	100
8.2 Kvalitativ intervjuguide .....	111
8.3 Enquête .....	112
8.4 Nettsider.....	118
8.5 Figur og tabelloversikt.....	119

## 1. Innledning

### 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Min interesse for problematikken rundt Drop - Out ble vekket første skoledag på MOL, Masterstudiet i organisasjon og ledelse. Vi var 35 studenter som begynte på studiet. Av disse var 19 kvinner og 16 menn. Studieleder påpekte at det var mange som begynte på masterstudiet, men få som gjennomførte det.

Dette at så mange sluttet på studiet, vekket min nyskjerrighet. Jeg trodde at problemet med ikke å fullføre en utdanning, var vanligere på videregående skole enn på høgskole og universitetsnivå.

Kan noen av grunnene være at studentene er deltidsstudenter og ikke har tid nok til studiene? Eller kan det ha seg slik at de ikke har lyst til å studere, men at det er krav forbundet med en ny jobb? Kan det komme noe godt ut av det å slutte på skolen eller er det ensidig negativt?

Jeg ønsker empirisk å undersøke årsaken til Drop - Out hos lederstudentene ved Masterstudiet i organisasjon og ledelse på Høgskolen i Østfold.

Opptakstall fra 2010 viser at det var 170 søkere til 35 plasser. Opptakskrav er 3- årig bachelorutdanning eller tilsvarende og minimum 3 års relevant yrkesutdanning etter gjennomført høyere utdanning<sup>1</sup>. De fleste av disse studentene har antagelig også lederansvar på jobben. Hvordan kan da oppegående, rasjonelle mennesker som har som yrke å styre andres liv, ikke klare å administrere sitt eget?

---

<sup>1</sup> Hentet fra høgskolens nettside [www.hiof.no/studieplaner](http://www.hiof.no/studieplaner)

## 1.2 Masterstudiet i organisasjon og ledelse

Den nye kvalitetsreformen ble vedtatt i 2003 og det ble innført ny gradsstruktur som en viktig del av reformen. Treårig Bachelor (lavere grad) og 2-årig Mastergrad (høyere grad) erstattet tidligere grader og yrkesutdanninger. Graden *høgskolekandidat* blir benyttet på 2-årige utdanninger, *Bachelorgrad* for utdanninger som er 3-årige og *Mastergrad* for utdanninger med en samlet studietid på 5 år. Gradene *Bachelor* og *Master* gir rett til lovbeskyttet tittel. I tillegg gir doktorgradstudier som gjennomføres innenfor et forskerutdanningsprogram, graden *philosophia doctor*. Det er lagt opp til faste studieløp ved de fleste universitet og høyskoler selv om noen institusjoner kan tildele friere *Bachelorgrader* hvor studentene selv velger fag som kan settes sammen til en grad. Når det gjelder *Mastergraden*, har departementet fastsatt rammene for denne. *Mastergrad* skal være en reell faglig fordypning ut over lavere grad, og det forutsettes en like høy faglig standard som i dagens høyere grads studier. *Mastergrader* av dette omfang kan enten være disiplinbaserte (tilsvarende ”gamle” hovedfag) eller yrkesrettede og skal normalt gi nødvendig grunnlag for forskerutdanning.

Masterstudiet i organisasjon og ledelse (MOL) ved Høgskolen i Østfold, er en deltidsstudie som strekker seg over 4 år. Studiet er samlingsbasert og delt inn i 4 forskjellige emner;

- 1.år: Ledelse, LED.
- 2.år: Ledelse og styring, LOS.
- 3.år: Organisasjons- og ledelsesutvikling, OLU.
- 4.år: Masteravhandling, AVH.

Hvert av de tre første emner har 8 samlinger i løpet av et studieår. Hver samling går over 3 dager, vanligvis fra kl.09.15 til kl 15.45. Studentene betaler semesteravgift, utgifter til bøker og annet studiemateriell. Studenten må, etter nye krav fra 2012/2013, ha minst 75 % oppmøte for å få anledning til å avlegge eksamen. Denne strukturen har studiet hatt siden 2003 da den nye kvalitetsreformen ble vedtatt.

Fra høsten 2012 vil man ved *Masterstudiet* i organisasjon og ledelse ved Høgskolen i Østfold kunne velge mellom å studere ledelse eller utdanningsledelse første året.

Høgskolen har, ifølge studentveileder, en utdanningsplan for hver enkelt student. Denne kan endres i pakt med hva studenten underveis har ønske og behov for. Studentene blir registrert som fullført uansett om de har brukt 4 eller 5 år dvs om de har fullført på normert eller forsinket tid. Denne ordningen gjør det vanskelig å få registrert Stop – Outs ved

studiet. Det kan virke som om det er en viss uklarhet om hvem som faktisk er aktive studenter til enhver tid. Det synes ikke vanlig at studentene melder fra til HIØ om at de slutter.

### **1.3 Forskningsspørsmål**

*Hvorfor slutter studenter på selvvalgt studie i lederutdanning og kan det identifiseres tiltak som kan løse problemet?*

### **1.4 Kort om design**

I denne masteravhandlingen benyttet jeg både kvantitativ og kvalitativ metode for å få svar på mitt forskningsspørsmål.

Jeg foretok intervju av høgskolens studieveileder og gjennomførte 4 kvalitative intervjuer av tidligere lederstudenter ved HIØ, Høgskolen i Østfold. Opplysningene jeg fikk gjennom disse intervjuene, la grunnlaget for hvordan jeg utarbeidet relevante spørsmål til enquêten.

På bakgrunn av de kvalitative data sendte jeg ut spørreskjema til alle studenter som har søkt på, eller vært innom, Masterstudiet i organisasjon og ledelse i tiden fra 2003-2008. Gjennom empiriske funn fra den kvantitative undersøkelsen, samt historiene de tidligere Drop - Out studentene fortalte, søkte jeg å finne årsak til hvorfor studentene valgte å slutte på selvvalgt studie i organisasjon og ledelse og om det kunne identifiseres tiltak som kunne løse dette problemet.

## 2. Teori og tidligere forskning

Språket vårt får stadig tilført nye begrep som blir benyttet til å forklare forskjellige prosesser som skjer i samfunnet. Begrepene er gjerne hentet fra det engelske språket. Drop - Out er et slikt begrep. Motsetningen til Drop – Out er begrepet ”Drop - in”. Disse ordene treffer vi stadig på i dagliglivet. Store skilt på fortauet utenfor en frisør, fotpleier eller annen servicearbeidende som ønsker å utfordre tilfeldig forbi passerende til å benytte seg av tjenestene som tilbys. Drop - in kan beskrive forbipasserende som etter innfallsmetoden, eller uten å bestille time, stikker innom en serviceinstans for å kjøpe seg en tjeneste.

*Drop - out* betyr direkte oversatt frafall eller bortvalg og er antagelig i motsetning til ”drop - in” en tilfeldig og lettvinnt prosess. Begrepet blir brukt for å forklare at det sluttes med noe som er påbegynt; Det være seg i jobben, benevnt som Turnover, et forskningsprosjekt eller den type Drop - Out som denne masteravhandlingen handler om: Nemlig å avslutte et studium før det er fullført. Det var psykolog Timothy Leary, født i oktober 1920, som er opphavet til Drop - Out begrepet. Flere begrep knyttet hans person er ”Turn on og Tune in”.

Senere i oppgaven vil også fenomenet ” Stop - Out” bli belyst. Begrepet blir brukt på studenter som tar et eller flere, korte eller lengre opphold i utdanningen sin.

Drop - Out omtales ofte som en uønsket og uheldig handling både for de studentene det gjelder, for lærestedene og samfunnet for øvrig. Dersom manglende mestring er årsaken til at studenten slutter oppleves nok frafallet som et nederlag. Det er imidlertid viktig å huske at frafall fra et studium også kan være av positiv karakter. Som for eksempel om studenten bytter jobb før fullført utdanning. I slike tilfeller kan det å avslutte utdanningen være et valg studenten er godt fornøyd med. Fra lærestedenes ståsted, vil det muligens være problematisk uansett hvilken årsak frafallet har, fordi det forårsaker ”hull” i klassestrukturen, og har negative økonomiske konsekvenser.

I denne masteravhandlingen vil jeg se nærmere på hvorfor studentene dropper ut fra lederstudiet, prøve å belyse årsakene til dette frafallet og forsøke å avdekke tiltak som kan begrense frafallet. Jeg antar at konsekvensene av frafallet er avhengig av hvordan den enkelte student takler det å avslutte sin studie. Har arbeidsbelastningen både på jobb og på skolen vært så stor at studenten igjennom lang tid har vært stresset, bør man anta at det vil kjennes som en lettelse å slippe presset fra skolen. Om studenten har fått drømmejobben



midt i en utdanningssituasjon, vil man kunne anta at det vil oppveie en tapt studie.

Tilsynelatende vil det arte seg mer problematisk for dem som måtte avslutte sin studie uten selv å ville det; De studentene som ikke klarte å produsere studiepoeng, fikk dårlige karakterer eller som måtte slutte fordi de ikke lenger oppfylte lånekassens krav til videre studiestøtte.

Jeg vil i denne avhandlingen sette søkelyset på de studentene om frivillig forlater studiet.

Hovdhaugen, Frøseth og Aamodt (2010) påpeker at deltidsstudenter er en utfordring. De kan ikke si noe om omfanget Drop – Out kan ha for deltidsstudier, og de skiller heller ikke ut deltidsstudier i sin analyse. Hovdhaugen mfl. mener og at det er rimelig å forvente at studenter som tar et masterstudium på deltid, ikke fullfører dette i løpet av to år, når de kan bruke både tre og fire år på studiet uten å gå utover den avsatte tiden til studiet. Dermed vil det heller ikke ha noe å si for fullføringsandelene.

I dag blir kvinnene blir mer utfordret enn tidligere. Det forventes at de skal ta del i samfunnet på en helt annen måte enn før. De er mer likestilte menn, selv om det lønnsmessig ennå ikke alltid er lik lønn for likt arbeid. Kvinnene blir oppfordret til å søke lederstillinger, og det snakkes om glasstaket de bør knuse slik at de kommer seg inn i toppposisjoner i samfunnet. Det gjøres tiltak ved de store universitetene for å få flere kvinner ansatt i professorstillinger. Også sportsmessig er kvinnene nå likestilt, og endelig får kvinnelige utøvere lov til å utfordre hverandre i hoppbakken. Det er også innført verneplikt for kvinner. Kvinnene er i dag mer synlig i samfunnet enn noen sinne.

Det hevdes til og med at skoleundervisningen i dag er mer tilpasset kvinnene enn mennene. Kan det være genusforskjeller ved ledelsesstudiet ved HIØ?

Ut ifra en analyse vil jeg vurdere om problemstillingen er klar og beskrivende når det gjelder enheten, Drop - Out fra lederstudiet. Jeg vil søke å forklare hva Drop – Out er, samt hvorfor og hvordan denne prosessen opptrer.

Gjennomføring av masterstudiet skal etter planen skal ta 4 år. Hvert år har sine ulike studieemner. Gjennom disse emnene fatter studentene løpende beslutninger vedrørende egen studiesituasjon og det oppsatte studieprogrammet.

Trappemodellen under viser hva som kan skje med en student fra opptak og fram til fullført studium.

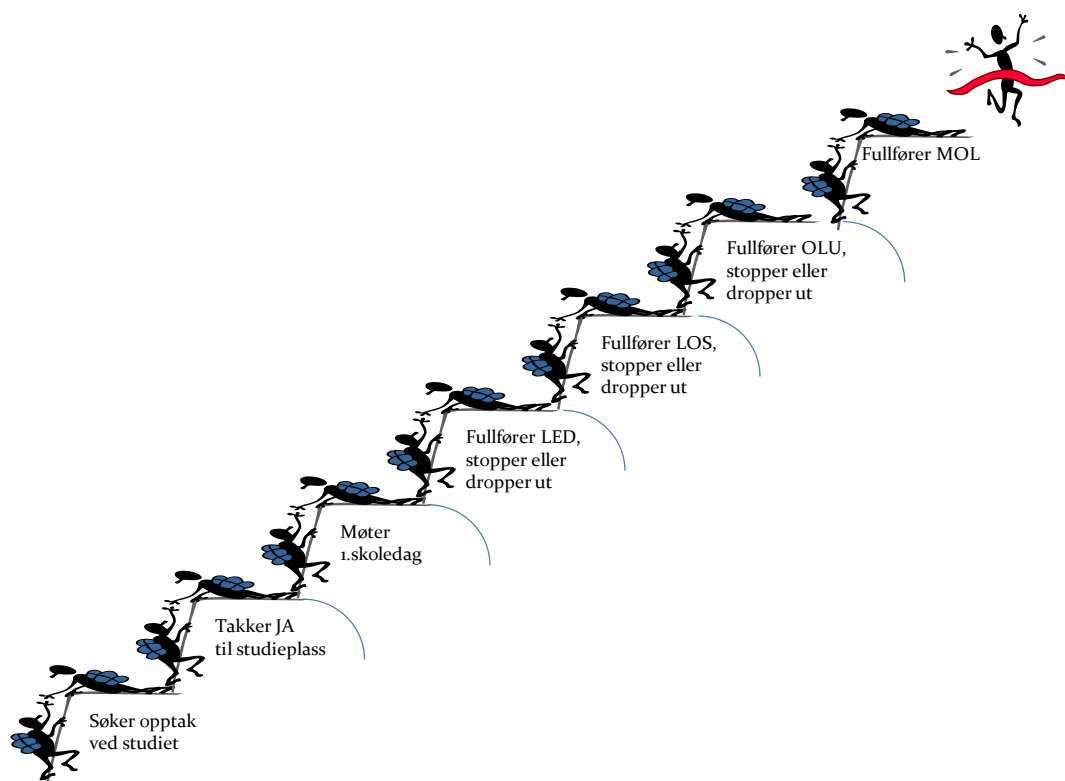
Jeg har valgt å legge "Beans" til for å synliggjøre lærere og medstudentenes viktige rolle som støttespillere gjennom studieprosessen. Mens man studerer er motivering og støtte fra omgivelsene betydningsfull og kan hjelpe studenten oppover og fremover mot målet.

Modellen viser en prosess som starter når studenten søker opptak ved studiet. Studenten har valget mellom å takke "ja" til tilbudet, eller si ifra seg studieplassen.

De som velger å takke "ja" til skoleplassen, møter sannsynligvis til første dag. Noen studenter møter allikevel ikke opp, og her avdekkes det første frafallet i prosessen.

Studentene har så valget mellom å fullføre de forskjellige emnene, eller avslutte studiet underveis.

Hvilke årsaker som avgjør om studenten dropper ut eller fullfører vil formodentlig gi svar på mitt forskningsspørsmål.



Figur 1 Trappemodell som beskriver Drop - Out prosessen ved MOL

## 2.1 Hva er Drop - Out

Drop - Out fra videregående skole er stort i Norge. Kunnskapsdepartementet har opprettet et samarbeidsprosjekt mellom fylkene ved opplæringskontorene, videregående skoler, oppfølgingstjenesten og NAV. Målet er gjennom gode tiltak å øke gjennomføringsprosenten.

Mediene er også opptatt av de forskjellige samfunnsmessige sidene ved Drop – Out, og dette fenomenet er et stadig tilbakevendende tema i samfunnsdebatten.

Under vil jeg gi noen eksempler på tematikken;

Hvert år slutter 4-500 helsefagarbeidere<sup>2</sup>. Det vil si at flertallet av elevene på helsefag dropper ut før læretiden er over. Det knyttes til for små stillinger, lav lønn og mangelfull status. Konsekvensen blir forsterket mangel på sykepleiere. Forskerne<sup>3</sup> er bekymret for rekrutteringen til læreryrket. Tre av ti lærerstudenter vil ikke bli lærere allikevel. Den mangelfulle rekrutteringen, og det samtidig store frafallet fra lærerstudiet, kan føre til stor lærermangel innen få år. Det nevnes antall på mange tusen.

En ny reform varsler en rekke endringer for å få flere til å velge å fullføre yrkesfag. En praksisbrevordning er opprettet mellom Akershus og Veidekke<sup>4</sup>, for å sikre elevene at de kan lære teori ute i praksis. Forskingen støtter en endring i utdanningssystemet og ser en situasjon som går fra Drop - Out til jobb på grunn av dette praksisbrevet.

Guttorm Fløystad<sup>5</sup> hevder at arbeidsliver er viktig, og at et godt arbeidsmiljø og gode personlige egenskaper forebygger en farlig samfunnsutvikling. Han hevder at etikk hindrer psykisk sykdom på grunn av relasjonene. Vi blir oss selv gjennom foreldre, søsken, venner etc. De personlige relasjonene er positivt for eget liv. Jeg har også en hypotese om at i godt sammensveisede familier vil det finnes få studenter som dropper ut av skolen. Det samme mener Durkheim i sin selvmordsteori.

---

<sup>2</sup> fagbladet Sykepleien nr. 3, 2013

<sup>3</sup> Aftenposten, onsdag 20.3.2014

<sup>4</sup> Manifest Årsmøte 2012

<sup>5</sup> Verdibørsen på P2 24.11.12

Et skoleprosjekt for vanskeligstilte<sup>6</sup> og kriminelle afroamerikanere viste at grundig informasjon om krav og forventning skolen hadde til den enkelte, og hvilke følger manglende oppfølging, fikk førte til stor grad av gjennomføring.

Avklarende informasjon tidlig i undervisningsopplegget kan være virkningsfullt.

En kvinnelig belgisk advokat, ved navn Ingrid de Jong, har skrevet en bok med tittelen ” Toveren met jongeren ” (Trylle med ungdom)<sup>7</sup>. For 3 år siden startet hun et prosjekt for ungdom som heter Tejo, terapeuter for ungdom. Mange unge i Belgia sliter med psykiske problem, og sporer av fordi foreldrene ikke er til stede eller klarer å løse sine familiære problem. Lange ventelister gjør at det kan gå år før barn og ungdom i krise kan få sin første hjelpesamtale. Dette gjør at mange tar sitt eget liv. På Tejo ser de en rød tråd hos de unge: De har lavt selvbilde, de føler seg avvist og de kopierer andre for selv å bli godtatt. I Belgia har det i følge artikkelen vært 80 % økning av problemene de siste 10 år. De mener problemene blant ungdom, men skyldes problem i familie- og samfunnsstrukturen. I mange familier er fundamentet borte. Tid, oppmerksomhet og trygghet blir borte på grunn av stress og foreldrene klarer ikke lenger å gi barna den omsorg de trenger. De varme relasjonene og de gamle relasjonene, som solidaritet og vennlighet, er borte. Likeså muligheten til å lytte. På toppen av dette lever vi i et meritokrasi, – det vil si at posisjonen din er avhengig av det du fortjener og det du gjør. Agendastress sees hos barn med mange gjøremål. Disse barna trenger sterke foreldre som evner å følge opp, fordi de står i fare for å droppe ut av skolen.

De overnevnte eksemplene beskriver derimot ikke den type Drop - Out jeg er ute etter å avdekke og søke å finne en mulig årsak til.

De finnes lite forskning på deltidsstudenter og vanskelighetene de har med å fullføre sine studier. Disse studentene er i en særstilling, idet de må dele sin oppmerksomhet på flere viktige områder. De aller fleste står med et ben i arbeidslivet og flesteparten innehar viktige lederstillinger. De har hjem og familie de vil ivareta og så velger de et studentliv på

---

<sup>6</sup> Historien er blitt meg fortalt

<sup>7</sup> Belgiske avis Gazet van Antwerpen 18.3 2013

toppen av det hele. Mange av dem har antagelig forpliktet seg på fritiden også. Det være seg til å følge opp barn med skolearbeid og hobbyer, eller egen idrettsutøvelse, sosialt samvær, kurs eller lignende.

Når det gjelder Drop - Out fra lederutdanning, må man skille mellom hva frafall er, og årsak til frafallet. Frafall kan for eksempel både defineres som overgangen fra et lærested til et annet, som overgangen fra et studium til et annet, eller som frafall fra lederutdanning som sådan. Dette tilsvarer det Tinto (1993) omtaler som ”institutional departure” og ”system departure”. Hovdhaugen, Frøseth og Aamodt (2010) definerer frafall som dem som slutter på en høyere gradsutdanning. Det betyr at studenter som skifter lærested eller studium underveis i løpet, men som fortsetter i en utdanning på høyere gradsnivå, ikke faller inn under definisjonen av frafall i disse analysene. Ifølge Hovdhaugen selv, er det også viktig å ta med den gruppen studenter som ikke frivillig utelukker seg fra studiene, men som mister studieretten sin. De som ikke klarer å produsere studiepoeng eller får dårlige karakterer <sup>8</sup>.

Drop - Out omtales ofte som en uønsket og uheldig handling både for de studentene det gjelder, for lærestedene og samfunnet for øvrig. Dersom manglende mestring er årsaken til at man slutter, oppleves nok frafallet som et nederlag av mange studenter. Frafall fra lederutdanning kan også være av positiv karakter. For eksempel om studenten får ny jobb før fullført utdanning. I slike tilfeller kan det å avslutte utdanningen være et valg studenten er godt fornøyd med. Fra lærestedenes ståsted vil det muligens være problematisk at studenter slutter i utdanningen, uansett om årsaken er at studentene gir opp eller går over i arbeid.

## **2.2 Hva viser forskning om Drop - Out?**

Vincent Tinto er professor i sosiologi ved Columbia Universitet i New York og spesialist i utdanningssosiologi. Jeg velger hans Drop - Out forskning i denne masteravhandlingen

---

<sup>8</sup> Personlig møte med Hovdhaugen

selv om hans forskning gjelder heltidsstudenter i videregående skole. Jeg velger å belyse Tintos Drop - Out modell fra 1975 fordi den, uansett deltids - eller heltidsstudier, belyser de individuelle og organisatoriske forhold som kan være avgjørende i en frafallsprosess. Tinto (1975), mener at det til tross for mye forskning på området, ennå er mye ukjent med hensyn til Drop - Out prosessen. Han synes det er vanskelig å beskrive denne prosessen fordi den kan ha så forskjellig karakter. Han sier at det i forskningen er vanlig å blande sammen årsaker til Drop - Out med en frivillig tilbaketrekning fra studiet på grunn av faglig svikt. Det er også vanlig i forskningen å finne permanente Drop - Outs blant de som midlertidig sluttet (Stop - Outs), og dem som har byttet til andre studietyper. Av den grunn mener han det er vanskelig å skille hva som virkelig er relatert til Drop - Out og hva som ikke er det.

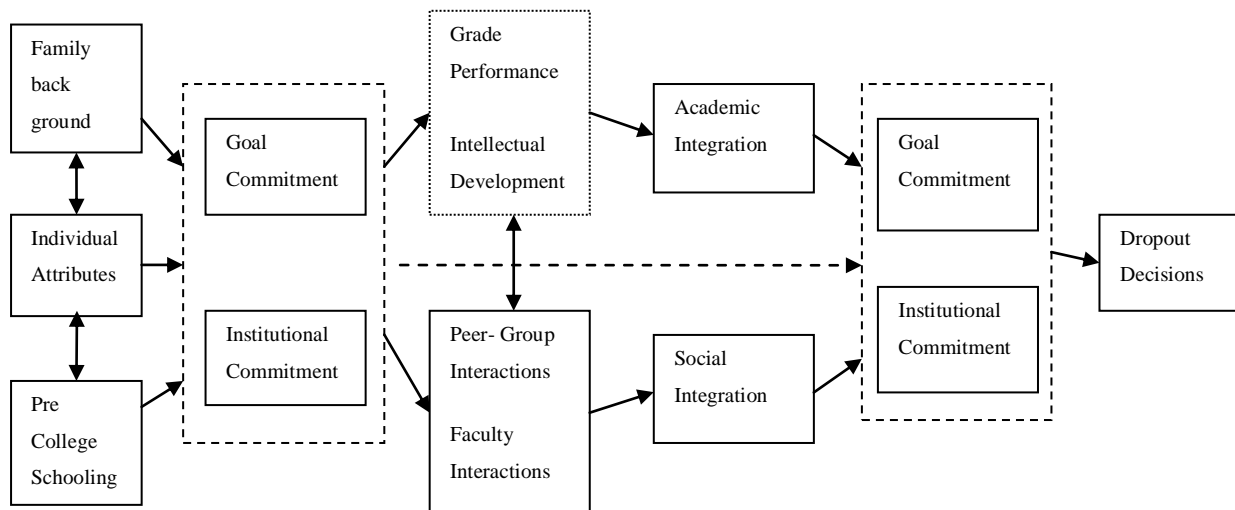
Formålet med Tintos kartlegging er å lage en teoretisk modell som forklarer interaksjonsprosessen mellom studenten og organisasjonen.

Modellen har sine røtter i Durkheims teori om selvmordet. Tintos modell viser at det er studentens evne til å integrere seg i det akademiske og sosiale miljøet på skolen, som er den direkte årsak til om han fullfører eller ikke. Han mener at det er samspillet mellom den enkelte students engasjement for å gjennomføre studiene, og hans engasjement overfor skolen, som avgjør om han til syvende og sist dropper ut av studiene eller ikke. Eller at studenten begynner å oppføre seg som om han er på vei ut av studiet. Tinto mener at lav mål forpliktelse eller lav institusjonell forpliktelse kan føre til Drop - Out.

Tinto ser på Drop - Out som en prosess og undersøker i sin teoretiske modell følgende tre forhold:

1. Individuelle egenskaper som utholdenhet og evne til forpliktelse.
2. Individuell og positiv innstilling knyttet til samhandling innad på høgskolen.
3. Egenskapene til institusjoner for høyere utdanning som har blitt forbundet med Drop - Out.

Nedenfor vises Tintos modell fra 1975 med forklaring slik jeg forstår den:



Figur 2 Tinto (1975) A conceptual Schema for Drop – Out from College

Tinto mener at familiens sosioøkonomiske status vil kunne relateres til Drop - Out. Barn fra lavstatus familier framviser høyere Drop - Out rate enn det barn fra høyere status familier, selv når man tar høyde for intelligens. Den viktigste faktoren er imidlertid familiesamhold, og hvilken interesse og forventning familien har til sine barns utdannelse. Det er barnets egne evner som avgjør om det klarer å fullføre skolegangen eller ikke, men det er også viktig at barnets familie trer støttende til. Barnets utholdenhet, om det er pliktoppfyllende, og om det har en positiv holdning til skolen, er personlige trekk som vil være avgjørende for om barnet mestrer de utfordringer skolen forventer, Jo flinkere barnet er i lavere grads studier, dess større er sjansen for at det også vil lykkes i høyere gradstudier.

Det blir i studien antydnet at Drop – Outs er mer impulsive enn de som fullfører sine studier. At de mangler det følelsesmessige engasjementet for utdanningen og at de ikke kan dra nytte av sine erfaringer i skolesituasjonen. Disse personene blir sett på som mer ustabile, engstelige og rastløse i motsetning til sine medstudenter.

Når det gjelder Drop – Out er det viktig å skille mellom de som frivillig trekker seg fra studiene, og de som må slutte fordi de ikke er faglig sterke.

Studien viser at det er flest menn som fullfører høyere gradsstudier, og at det har med deres ønske om karriere å gjøre. Tinto mener det er lettere å fullføre en gradsstudie om det vil få direkte konsekvenser for karriereutviklingen. De fleste kvinner i studien trakk seg frivillig, og måtte ikke slutte på grunn av faglig udyktighet.

Tinto mener, at selv om utdanningserfaring ikke direkte har noe med Drop - Out å gjøre, så er det allikevel opplagt at prestasjonene og integrering fra tidligere skolegang er viktig for yteevnen ved senere studier. Hvordan studenten har likt seg på skolen, vil ha noe å si for hvordan forventningene er til senere skolegang. Den enkeltes evne til å forplikte seg mener Tinto vil være avgjørende for om studenten holder hele studieforløpet, og fullfører sin utdanning eller ikke. Uansett om målet for studenten er pedagogisk planlegging, forventninger til utdannelsen, eller karriereønsker.

Karriereønsker, vil ifølge Tinto, kunne påvirke den indre motivasjonen. Det er lettere å se seg selv med en fullført gradsutdanning når studenten trenger den i sin yrkeskarriere.

Det er viktig med planlegging i studietiden, og Tinto mener det er avgjørende for om studenten fullfører eller ikke. Jo større planlegging, dess større gjennomføring. Når det gjelder det Tinto kaller ”Institutional Commitment”, må man se det som et resultat av en langvarig prosess av samhandling mellom studenten og institusjonen. Studentens målforpliktelse, jevnaldrene studenter, fagansvarlige og administrasjonen ved den høyskolen studenten går på, vil være avgjørende for om studenten dropper ut, eller blir værende. Trives ikke studenten på skolen, eller føler det vanskelig å integreres hos medstudentene, er det lettere for han å avslutte sin studie.

Figur 2 viser at det i begge ender av modellen er inntegnet ” goal commitment” og ” institutional commitment”. Dette fordi disse variablene både er input- og prosessvariabler som påvirker den dynamiske prosessen.

”Academic Integration” blir målt ut fra både grad av yteevne, personlighet, og intellektuell utvikling gjennom studietiden. Tinto finner at studenter med solid faglig kompetanse, men som har en lav forpliktelse til studieplassen, har en tendens til å trekke seg fra studiet. De studenter som både har lav forpliktelse til skolen og lav akademisk kompetanse vil antagelig både å trekke seg fra studiene, ikke ta fatt på studiene igjen etter en Stop – Out, og heller ikke begynne ved en annen skole.

Når det gjelder ”Social Integration” vil den også være avgjørende for om en student velger



å droppe ut eller ikke. Her er det snakk sosial integrasjon sett i forhold til jevnaldrende, under faglige studentaktiviteter, og samhandling med faglig og administrativt personell ved skolen. Positive erfaringer herfra vil føre til at studenten i varierende grad opplever vennskapelig støtte, faglig støtte, og en kollektiv tilhørighet. Denne erfaringen kan føre til at studenten veier opp fordeler og ulemper ved å forlate skolen, og velge å bli isteden. Drop – Out er et resultat av en multidimensjonal prosess som involverer samhandling mellom individuelle og institusjonelle forhold.

Når det gjelder skolesystemet og de institusjonelle forhold i institusjonens karakter; dens ressurser, fasiliteter, struktur og sammensetning av ansatte, kan det også være avgjørende når det gjelder forskjellige årsaker til studentenes Drop – Out.

Slik jeg forstår modellen til Tinto vil det være tre faktorer som ligger til grunn for evnen å forplikte seg lojalt til egne mål og til skolen.

1. Familiebakgrunn
2. Individuelle egenskaper
3. Akademisk integrasjon.

Når det gjelder egne mål er det graden av ytelse og den intellektuelle utviklingen som ligger til grunn for om studenten integreres i skolesituasjonen eller ikke. Sosial integrasjon beskriver studentens evne til, eller ønske om å la seg integrere blant medstudenter og i skolemiljøet. Graden av den sosiale og akademiske forpliktelse, og den lojalitet studenten har, vil føre til om han velger å droppe ut eller fullføre studien. Skolesystemet kan også bidra til om en student velger å droppe skolen eller ikke.

Tintos (1975) bygger sin forskning på Durkheims teori rundt selvmordet. Da jeg leste dette, virket det ganske dramatisk å trekke slike slutninger, men ga meg også inspirasjon til å lære mer om Durkheims teori.

Emile Durkheim (1858-1917) er blitt stående som en klassiker når det gjelder å bruke hypoteser testet mot data. Han forsket mye på arbeidslivet og snakket mye om medvirkning og velferd. Han mente at individualiseringen fører til normoppløsning, om man ikke grunnfester dette med kollektiv solidaritet og religiøsitet. Durkheim mente at hver enkelt forfølger sine egne interesser, samtidig som de må ivareta interessene de har i arbeidslivet. I hans tid var sosiologien et ferskt universitetsfag, og han ivret etter å få dette faget anerkjent. Han hevdet at samfunnslivet er et spesielt område av virkeligheten som

trenger å bli utforsket av en spesiell vitenskapsgren som er forskjellig fra jus, psykologi og økonomisk teori. Durkheim var også veldig opptatt av danning / utdanning, og skrev en del om utdanning og pedagogikk. Det sies at han skrev forholdsvis lite i forhold til tiden han brukte på undervisning.

Boken ”*Selvordet*”<sup>9</sup> gir en sosiologisk teori om selvmordshyppigheten i et samfunn samtidig som den bidro til å oppruste det franske samfunnet og styrke sosiologiens plass ved å henvise til berettigelsen av sosiologisk metode.

Selvordet er Durkheims 3.bok i sosiologi. Den første boken het *Samfunnets arbeidsdeling*. Den andre; *Den sosiologiske metode*. Han skrev i alt fire store verk og Durkheims siste hovedverk var *Det religiøse livs elementære former*.

Durkheim angir i sin bok om selvmordet at man må se selvmordshyppigheten i relasjon til integrasjon og desintegrasjon. De store spørsmål i livet mente han var: Hvem tilhører vi,, og hva er vi en del av? Han hevder at mennesker som lever i oppløste samfunn oftere velger selvmord som utgang på sitt problem. Motivasjon, mestring og holdning er viktige og avgjørende faktorer i så måte.

Han skiller mellom tre hovedformer for selvmord som hver av dem viser tilbake til misforhold mellom selvmorderen og den sosiale grupperingen vedkommende tilhører:

#### 1. Egoistisk selvmord

Egoistisk selvmord kjennetegnes ved at vedkommende har levd avskilt fra fellesskapet, og derfor mistet sin livslyst. Eksempel her er outsiders, einstøinger og ensomme mennesker. De personer som er svakt integrert i samfunnet. I likhet med Tinto som mener at det er den enkeltes evne til å forplikte seg og det han kaller ”Institutional commitment” som vil ha noe å si for om en student gjennomfører skolegangen eller ikke. Den studenten som er alene, spiser alene og sjelden eller aldri er sammen med de andre studentene, småsnakker, ikke tar kontakt med fagansvarlige men holder seg for seg selv uten å la seg integrere eller blir integrert i studenttilværelsen. Av Tinto også benevnt som desintegrasjon.

---

<sup>9</sup> Originaltittel *Le suicide* kom ut i 1897

## 2. Det altruistiske selvmordet

Det altruistiske selvmordet kjennetegnes ved at vedkommende er altfor sterkt integrert i samfunnet, og mer eller mindre føler seg tvunget til å gi sitt liv for fellesskapet. Det er i samfunn der det er liten individualitet, at denne hovedtypen selvmord oftest finner sted. I samfunn hvor man utsletter seg selv. Når den sosiale integrasjon er altfor sterk, er også motstandskraften liten. Om jeg sammenligner med Tinto sin forskning, assosierer jeg denne formen for selvmord med den studenten som har altfor høy akademisk og sosial integrasjon. De studentene som påtar seg altfor mange oppgaver, og for mye ansvar i tilknytning til det akademiske miljøet, i privatlivet, på jobben, og på fritiden slik at de blir utbrent, og av den grunn må kutte ut sitt engasjement.

## 3. Anomisk selvmord

Anomisk selvmord er den tredje hovedformen, og kjennetegnes ved at selvmorderen bukker under fordi samfunnet vedkommende lever i, mangler sosial struktur. Et anomisk samfunn der samfunnsforholdene ikke er bestemt av normer, regler, sedvane og skikker. Durkheim hevder, at en viss sosial struktur tilsvarer en viss psykologisk struktur, og derved truer et normløst samfunn selvoppholdelsesevnen til den enkelte samfunnsborger. Han mente at en større likegyldighet til et normløst samfunn, vil kunne være til hjelp for denne kategori selvmordere. Denne mangel på struktur, mener jeg Tinto relaterer til Durkheim, når han i sin forskning nevner de individuelle egenskapene, som er viktig for om studenten mestrer og holder gjennom hele studieprosessen, eller ikke. Egenskaper som utholdenhet, evne til å være strukturert, til å kunne prioritere sine arbeidsoppgaver, og til å kunne planlegge sine gjøremål. Motvirke ”å la det skure”, eller ”skippertak holdningen”.

Man kan se for seg Durkheims samhold som et stort bål som holder samfunns - medlemmene varme. Kommer de for langt bort fra bålet, fryser de i hjel (egoistisk selvmord), og kommer de for nær, brenner de seg (altruistisk selvmord).

Durkheim satte denne selvmordsteorien inn i en større sammenheng. Han mente at den enkeltes selvmordstilbøyeligheter er uttykk for særegne sosiale krefter og strømninger i tiden. At det finnes en kollektiv ånd, en kollektiv livsglede, eller misstemning som gir seg til kjenne i kollektive symboler og ritualer.

Durkheims bok om selvmordet består av statistiske data om arbeidslivet, familiesituasjonen, politikken og religionen. I våre dager er det grunn til å tro at

institusjoner, organisert kunst, idrett og friluftsliv og fellesbegrepet hobby også ville kommet inn under begrepet ”religion” som er brukt i boken.

Durkheim mener at familien evner å beskytte sine medlemmer mot selvmord. Denne påstand blir også bekreftet av Maurice Halbwachs (1877 -1945)<sup>10</sup>. Han bekreftet også Durkheims påstand om at selvmord er konjunkturavhengig; at det ble begått færre selvmord under krig og i politiske kriser, og at protestanter begikk hyppigere selvmord enn katolikker.

Integrasjon eller desintegrasjon er også en viktig del av Durkheims teori om selvmordet. Hans teori omfatter den kollektive strukturen som er viktig for menneskenes ve og vel. Durkheim konkluderer i sin bok med, at på samme måte som selvmordet ikke kommer av de vanskeligheter mennesker har her i livet, så kan heller ikke selvmordshyppigheten stanses ved å gjøre livet lettere, og kampen for tilværelsen mindre hard. Når en person velger å ta livet av seg, er det fordi han ikke lenger kan se meningen med sine anstrengelser.

Jeg velger å bruke Durkheims selvmord som en metafor og antatt perspektiv på Drop – Out, fordi det kan se ut som om noen av de samme mekanismene som får mennesker til å ta selvmord, får andre til å velge å droppe ut av skolen. Metaforer gjør det fremmede kjent og komprimerer kompliserte problem til forståelige bilder. (Bolman & Deal (2009)). Folk er enkeltpersoner men også en del av et kollektivt samspill. Vi er viktige for hverandre, og det vi gjør får ikke bare konsekvenser for oss selv, men også for de vi omgås. Det kan se ut som om de som mangler mening med sine anstrengelser, vurderer å droppe ut av høgskolen, på lik linje med de Durkheim nevner er årsak til at noen begår selvmord. Konkurransen er hard i dag, og det er flere som kjemper om de beste studieplassene, eller de beste jobbene. De flinkeste vinner, og de som da ikke når opp, vil kunne kjenne seg mislykkede og tenke at det ikke lenger gir mening å streve med studiearbeid. Motivasjon, mestring og holdning er viktige og avgjørende faktorer for å unngå selvmord. Jeg trekker den slutning at de samme faktorene også gjelder for de som står i fare for å droppe ut av høgskolen. Når Durkheim sier at den enkeltes selvmordstilbøyeligheter er

---

<sup>10</sup> Durkheims fremste elev og etterfølger. Var professor ved universitetet i Strasbourg

uttrykk for særegne sosiale krefter og strømninger i tiden, ser jeg også at konjunktorene i samfunnet vil kunne påvirke Drop – Out tendensen. Er det trange tider vil studenten tviholde på den studiepllassen han har, og virkelig sette alt inn på å gjennomføre studiet. I tider da studentplasser er mer tilgjengelig, og økonomi ikke spiller en vesentlig rolle, vil man se en større grad av studentgjennomstrømning og mer ”shopping” av studiepllasser. En større tilstrømning til høyere studier, fører til at de beste jobbene er innen rekkevidde for langt flere personer, og kampen om de beste pllassene ditto større.

Integrasjon eller desintegrasjon er også en viktig del av Durkheims teori om selvmordet.

Han nevner i sin teori at den kollektive strukturen er viktig for menneskenes ve og vel.

Kan man generalisere, og si at om studenten er godt integrert i klassen og i skolens organisasjonsstruktur, så vil han fullføre studiene og hvis ikke så dropper han ut av studiet?

Vil de som trives og er godt integrert i skolemiljøet, uansett klare å fullføre studiene? Eller er det slik, at om man ikke klarer kravene studiepllassen - eller arbeidsgiver har, være det som er årsaken til at man dropper ut? Kan man gjøre det bra faglig, mestre studiets - og arbeidsgivers krav uten å være integrert i skolemiljøet, og allikevel fullføre studiet?

Kan man sette likhetstegn mellom suicidalfare og beslutningsevne?

Tinto (1975) mener at faktorer som familiesamhold, samt hvilken interesse og forventning familien har til sine barns utdanning, spiller en stor rolle for studentens gjennomføring i den videregående skole. Den støtte og trygghet som familien gir sitt barn, mener Durkheim kan være avgjørende for om en person velger selvmord eller ikke. Dette er tanker det er vanskelig å mene noe om, og det kan mulig virke for enkelt, kun å se mangel på støtte fra familien, som årsak til at noen velger en så dramatisk utveg som selvmord.

Å droppe ut av høgskolen er en frivillig avgjørelse, om man da ikke blir anmodet om å slutte på grunnlag av dårlige resultater. Studenten har beslutningsmyndighet og velger selv hva han vil gjøre. Det samme gjelder ved selvmord. Den beslutningen er også selvvalgt men underlagt visse forhold.

På den annen siden vil muligens kollektive interesser, og integrerende normer, knytte studentene til høgskolen gjennom opplæring, studentfelleskapet og læringsmiljøet.

Solidaritet og ansvarsfølelse for samfunnet og hverandre vil i følge Durkheim kunne hindre selvmord. Vil det også kunne forhindre Drop - Out?

Til tross for at det gjennom tidene har kommet stormangrep på Durkheims selvmordsteori, står Durkheims integrasjonsteori om selvmordet fremdeles sterkt i sosiologien og

Drop - Out problematikken er blitt knyttet til Durkheims selvmordsteori av flere forskere, bl.a. Tinto (1975).

John P. Bean forsket også på fenomenet Drop – Out. Han er professor emeritus, og har vært tilknyttet Indiana Universitet i USA. Jeg velger å ta med denne forskeren fordi han skriver om genushforskjeller, og har utarbeidet noen anbefalinger for å redusere frafall fra høyere utdanning.

Bean (1980) påpeker i sin artikkel at Drop - Out fra høyere utdanning er et utbredt internasjonalt fenomen. Han nevner blant annet at Amerika har hatt Drop – Out på 40-50 % i mer enn 60 år.

Hans forskning avdekker at det var forskjell på mannlige og kvinnelige studenter, og at årsaken til at de forlot universitetet var forskjellig. Forpliktelse til institusjonen var den viktigste variabelen i forklaringen av frafall for begge kategorier. Hovedforskjellen var at menn forlot universitetet på tross av at de var fornøyd med studiet, men at fornøyde kvinner ikke var like lysten på å forlate skolen av samme årsak. Ut ifra studiet til Bean, kan man karakterisere mannen som dropper ut fra høyere studie, som en student som ikke føler noen forpliktelse for universitetet. Han er fornøyd med å studere, men trodde ikke at utdannelsen han tok ville lede til den utviklingen han ønsket, følte livet gjentok seg, kjente ikke til de sosiale og akademiske reglene på institusjonen. Han bodde også mest sannsynlig hjemme hos sine foreldre.

Kvinnene som droppet ut karakteriserer han på denne måten: ”Hun føler ingen forpliktelse overfor skolen, skolearbeidet er av dårlig kvalitet, tilhører ingen studentorganisasjon, tror ikke at det å gå på høgskole ville føre til sysselsetting og arbeidsforhold, tror ikke at utdanning leder til selvutvikling, synes hverdagen på skolen er full av gjentakelser, er ikke fornøyd med å være student, kjenner de sosiale og akademiske reglene på institusjonen, men deltar ikke i beslutningsprosesser og føler ikke at hun ble rettferdig behandlet”. Bean (1980):side183.

Basert på disse resultatene, har Bean utformet åtte anbefalinger for å redusere frafall:

1. Fakultetsmedlemmer, så vel som studentstaben, bør bli gjort oppmerksom på at menn og kvinner forlater universitetene av forskjellige grunner. Frafallsprogram bør ta disse forskjellene med i betraktning.

For begge kjønn gjelder:

2. Ta opp studenter med de høyeste gjennomsnitts karakterer fra videregående skole.  
Det kan være gode grunner for unntak fra denne anbefaling, men hvis man ikke siler i forkant, og tar inn flere studenter med lave gjennomsnittskarakterer fra videregående skole, må man regne med at Drop - Out blant disse studentene blir større enn blant de andre studentene.
3. Staben og fakultetet ved en utdanningsinstitusjon bør innse at den opplevde kvaliteten på utdannelsen studentene mottar er forskjellig for menn og kvinner  
  
For kvinner gjelder:
  4. Oppmuntre eller krev at kvinner deltar i studentorganisasjoner. Det ser ut til å oppnå to ting: De føler en større selvutvikling enn andre kvinner, og de blir bedre integrert i institusjonene og dermed blir det mindre sannsynlig at de dropper ut.
  5. Få understreket i rekrutterings- og orienteringsprogrammet nytten av kvinners utdanning, og at det sikrer henne fremtidig arbeid. Det å tro at kvinner går på videregående bare for å bli gift holder ikke mål. De går på skolen fordi de er interessert i å få en jobb etter endt utdanning.
6. Oppretthold et aktivt og effektivt sysselsettingsprogram hvor det fokuseres på jobbmuligheter for kvinner.  
Snakk om karriere er ikke på langt nær så effektivt som en god sysselsettingsregistrering. For å oppnå dette må man bruke ressurser på å utvikle gode sysselsettingsprogram.  
  
For menn gjelder:
  7. Tilby et program som best mulig får menn til å føle at de utvikler intellektuelle, kreative og mellommenneskelige ferdigheter.
  8. Unngå for rigid planlegging i første semester. Menn som finner ut at det er mye repetisjon i studiet, er mer utsatt for å droppe studiet.

Anbefalingene fra Bean om hvordan skolene kan redusere Drop – Out statistikken mener jeg vil være et nyttig verktøy for høgskolene. Ikke alle hans erfaringer kan overføres. Han samlet sin empiri i det amerikanske samfunnet for over 30 år siden, og hans forskning vil, i likhet med Tinto og Durkheim, preges av interkulturelle forskjeller.

### 2.3 Antatte likheter og forskjeller på Drop – Out

I dette avsnittet vil jeg knytte Drop – Out til norske forskere som gjennom studier i senere tid har utgitt artikler om Drop - Out eller frafall fra utdanning. I lavere gradsutdanning er det vanlig at studentene begynner på et studium, og deretter skifter til et annet. Det gjaldt halvparten av studentene i undersøkelsen. I tillegg fant de at flestparten av dem som skifter studium, faktisk fullfører det nye studiet. På lavere gradsnivå forklarer Hovdhaugen og Aamodt (2006) at skifte av studium ofte er knyttet til usikkerhet i valg, og at de ikke hadde bestemt seg for hva de ville studere da de begynte. Når det gjelder studenter på høyere gradsnivå, er den totale andelen av de som har fullfører på 60 - 70 % ifølge de samme forskerne.

Det er viktige fakta i definisjonen av hva som menes med frafall. Rapporten tillater et års studiepause, men definerer alle som Drop - Outs etter frafall to påfølgende år. Med denne typen definisjon tok de høyde for ” Stop – Outs” (Tinto 1993). Det vil si at studentene tar et eller flere korte opphold i utdanningen, men som samlet ikke overskrider to år. I personlig samtale med Hovdhaugen<sup>11</sup> hvor jeg nevner barnefødsel i studietiden som eksempel på at en Drop – Out diagnose i en slik situasjon virker urimelig, påpeker hun at de måtte sette en grense fordi høgskolene ikke har noen faste måter å registrere premisjoner på. HIØ har heller ikke skjemaer for permisjoner. Det er vanlig at studenten søker om permisjon i e - post eller brev, og får svar etter krav om enkeltvedtak. HIØ har heller ikke standard e – post eller brev til de som slutter eller tar pause. De bruker status «sluttet» for de som tar kontakt for å si fra at de slutter. De som ikke sier noe, og som ikke oppfyller kravet om semesterregistrering, får studieretten «inndratt».

---

<sup>11</sup> Personlig møte med Hovdhaugen 3.4.2014



Studenter som ikke semester registrerer seg innen fristen får følgende e - post<sup>12</sup>:

*Tema: Registrering og betaling av semesteravgift 2013/2014*

*Har du betalingsfrist for semesteravgift som ikke er utløpt kan du se bort fra denne henvendelsen.*

*Fristen for å betale semesteravgiften for inneværende studieår var satt til 15. august 2013. Vi kan ikke se at du har betalt denne, og sender deg derfor en påminnelse.*

*For å bli registrert som student ved Høgskolen i Østfold, samt få gå opp til eksamen, kreves det at du har betalt semesteravgiften.*

*Betalingsinformasjon (kid nummer, kontonummer, beløp som skal betales) finner du på Studentweb, se: [www.hiof.no/studentweb](http://www.hiof.no/studentweb), under 'Betaling' i menyen til venstre. Ta kontakt med studieadministrasjonen ved ditt studiested dersom du trenger hjelp til innlogging.*

*Ny frist for betaling er satt til 00.00.2014. Dersom avgiften ikke er betalt innen den tid, vil studieretten din inndras og du vil ikke lenger ha rettigheter som student ved Høgskolen i Østfold. Se Forskrift om eksamen og studierett ved Høgskolen i Østfold § 3.2:*

*<http://www.lovdatab.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20100125-0303.html#3>*

Hovdhaugen nevner at det egentlig ikke er Drop – Out som er det største problemet på hovedfag - og masterstudie, men at studentene bruker så veldig lang tid på å fullføre. Hun nevner at deltidsstudentene møter store utfordringer nettopp fordi de er så sjelden i utdanningsmiljøet, og at de har sitt egentlige fokus i arbeidslivet. Relatert til Tintos forskning kan dette forstås som svak akademisk integrasjon og svak målforpliktelse. Hovdhaugen poengterer også at studentene har større fleksibilitet i dag siden de selv kan velge om de vil stoppe opp litt, skifte til annet studium (på grunn av universitetenes brede valgmuligheter), skifte jobb eller ” skifte seg helt bort fra studiet” som Hovdhaugen selv uttrykker det, og som Tinto ville kalle svak målforpliktelse. I følge Berg (1997), er det svært vanlig at norske studenter ved høyere utdanning tar en pause fra studiene sine. Risikoen for å avslutte utdanningen er, ifølge henne, høyest det første studieåret, men noen slutter også senere i studieløpet.

---

<sup>12</sup> Opplysninger fått på e- post av studieveileder

## 2.4 Hva skyldes Drop - Out ved høgskolene?

En årsak til frafallet kan være den sterke veksten av studieplasser og at det nå er flere studenter som søker seg til høgskoler og universitet. Økt antall opptak vil potensielt føre til økt antall Drop – Out fordi det økte opptaket naturlig vil føre til en større gjennomstrømning på studiestedene.

Høyere gradsstudenter ved de statlige høgskolene er i gjennomsnitt eldre enn studenter på tilsvarende studier ved universitetene, og det er nærliggende å tro at de har en sterkere tilknytning til arbeidslivet enn det universitetsstudentene har. Denne tilknytningen kan påvirke frafallet på flere måter. Dels gjennom at de eldre og mer erfarne studentene har lettere for å få en jobb, og at de derfor heller velger å arbeide enn å studere. For deltidsstudentene, som allerede har en ansvarsfull jobb eller lederstilling ved siden av studiene, vil tidspress, krav og arbeidspress muligens oppleves mer stressende enn for andre studenter og føre til at de raskere innser sin begrensning, og velger å trekke seg fra studiet. Enten for en tid eller permanent.

I samtale med Hovdhaugen, nevnte hun at økonomi spiller en sentral rolle når det gjelder Drop – Out. Selv ble hun interessert i temaet i kjølvannet av den nye kvalitetsreformen. Reformen, som kom i 2003, endret finansieringsgrunnlaget i høyere utdanning. Før ble finansiering basert på opptak, det vil si antall studenter ved studiestart. Etter reformen er finansieringen delvis basert på opptak, men også på at studentene fullfører. Dermed blir det viktigere for lærestedene å følge med på om studentene de tar opp, fullfører utdanningen eller ikke. Lånekassen bidrar ikke til å minske frafall, men de har regler som gjør at studenter ikke kan få støtte hvor lenge som helst uten å produsere studiepoeng. Dermed mister studenter som er for mye forsinket, retten til studiestøtte. Hovdhaugen nevner også at lærestedenes interesse for frafall har økt i perioden etter at reformen ble innført, og at dette i noen grad er koblet til finansieringsordningen, men også til at frafall ble synlig og at det handler om omsorg for studentene.

I Norge betaler studentene kun studentavgift. Resten av studiet er gratis. I utlandet, eksempelvis England, koster det mye å studere. Her i landet kan man også påregne en såkalt ”transvers kreditt” hvor deler av studiet kan godkjennes ved overgang til nytt studie uansett hva man studerer. I eksempelvis England vil ikke det være mulig og det vil påløpe store ekstrautgifter for studenten om de velger å bytte studie midt i studietiden eller droppe ut av studiet.

En annen mulighet kan være at frafallet henger sammen med motivasjon og integrasjon til

studiet. Deltidsstudentenes motivasjon vil i større grad være avhengig av hvilke muligheter som kommer i kjølvannet av endt utdanning. Om det vil gi dem høyere stilling og bedre betalt jobb slik at det merarbeidet deltidsstudenten har veier opp for det merarbeidet en deltidsstudie fører med seg. Delpoeng fra studiet gir kanskje gode arbeidslivsmuligheter uten endt gradsutdanning og opptak til masterstudiet kvalifiserte til drømmejobben uansett om studenten fullførte eller ikke. Læringsmiljøet kan også være årsak til frafall ved de statlige høgskolene iflg. rapporten til Hovdhaugen og Aamodt (2005) og Tinto (1975). Fullføringsgraden på mastergrader ved de statlige høgskolene er 2003-kullet mye svakere enn den var i 1999-kullet. Det er ingen god forklaring på dette, men endringen kan sees i sammenheng med etableringen av den nye gradsreformen og at svært mange nye tilbud, sterk økning i studenttallet, og en sannsynlig endring i studentmassen. Hovdhaugen og Aamodt (2005).

Noen mastergradsstudenter ved de statlige høgskolene kan se ut til å stå med ett ben i arbeidslivet og ett i utdanningen, og derfor kan det være riktig å rette søkelyset på selve studiesituasjonen.

Hovdhaugen og Aamodt (2005) studier av lavere gradsutdanning bekrefter at studentens bakgrunn har en del å si for Drop – Out, men at også arbeidsmarkedstilknytning og omsorg for barn påvirker dette.

Alt tyder på at reformer i studieopplegg, undervisning og veiledning har gitt positive resultater ved universitetene, men spørsmålet er om denne utviklingen vil fortsette.

Hovdhaugen og Aamodt (2005) anbefaler at man bør foreta mye grundigere undersøkelser ved de statlige høgskolene, for å prøve å klargjøre hvorfor så mange velger å avbryte studiene.

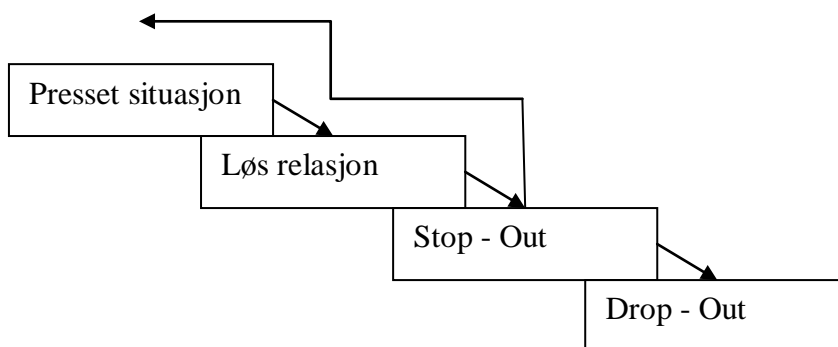
Hovedmålet med denne avhandlingen er nettopp å sette søkelyset på deltidsstudentenes studiesituasjon ved MOL/ HIØ. Deltidsstudentenes problem er annerledes enn de forhold jeg finner dokumentert i forskningen. Jeg vil derfor sette søkelyset på disse studentenes utfordringer på høgskolen.

## 2.5 Stop - Out / Drop - Out som prosess

Det vil antagelig være mest hensiktsmessig for en presset student å ta en pause i studiene. Er stresset stort, og studiene mer krevende enn de i øyeblikket evner å takle, kan et brekk i studiene gi studenten rom for å hente seg inn igjen. Å få studiene litt på avstand vil gi studenten større handlingsrom. Kanskje han vil bruke mer tid til familien, konsentrere seg mer om jobben, bli frisk eller hva det måtte være den enkelte opplevde stressende i dobbelttilværelsen som student og arbeidstaker.

I utgangspunktet vil nok de fleste som stopper opp i studiene tenke at det bare er for en liten stund. På grunn av høgskolens tidshjul vil en stopp minimum vare et halvt år om studenten velger å stoppe opp i LED, LOS eller OLU. Har studenten kommet så langt som til AVH, må de minimum ha en stopp på et år. Det kan for den enkelte student oppleves lenge. I alle fall om studenten ikke opprettholder kontakten med det akademiske miljøet. Om studenten ikke lenger føler noen tilknytning til skolen, vil en pause som i utgangspunktet kun skulle vare en kort tid, kunne føre til at studenten isteden velger å kutte ut studiene for godt, og bli en Drop – Out.

Det å droppe ut av skolen er en suksessiv prosess hvor man underveis i studiet gjør seg en oppfatning av om man evner eller har lyst til å fullføre studiet eller ei. Kan hende et stopp underveis bare er med på å forlenge det unngåelige? At det bare utsetter en Drop – Out? Man kan se for seg en slags trappemodell- prosess:



Figur 3 Trappemodell som viser Stop- Out og Drop – Out som prosess

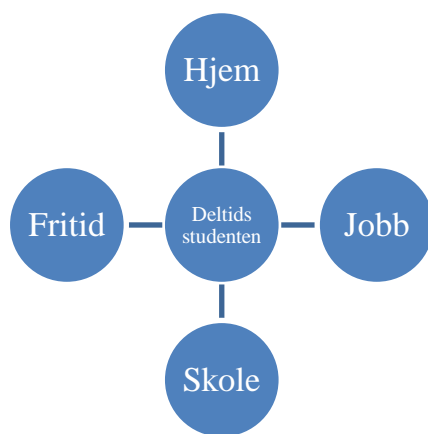
På hvilket grunnlag den enkelte velger å avslutte sin studie, er ulikt for de to gruppene, Stop – Out og Drop – Out. Tar studenten en pause signaliseres, at han av en eller annen grunn, ikke kan fullføre akkurat nå, men intensjonen om å fullføre er tilstede. Man kan derfor tenke seg at Stop- Out studenten beveger seg oppover denne trappemodellen igjen.

De som dropper ut har tatt valget om å kutte ut studiet for godt.

I følge Hovdhaugen og Aamodt (2005) tar de høyde for at en Stop - Out varer ett år og at man regnes som en permanent Drop - Out etter to. Det kan synes urimelig i den setting hvor graviditet er årsak til studieavbruddet. Svangerskapspermisjonen er 47 uker med 100 prosent dekningsgrad og 57 uker med 80 prosent dekningsgrad<sup>13</sup>. Dermed kan det gå nesten to år før en kvinnelig student er klar for studiene igjen, og da ville hun av Hovdhaugen og Åmodt (2005) blitt regnet som en Drop – Out. Hovdhaugen<sup>14</sup> forklarte, som før nevnt, at denne grensen på 2 år ble satt fordi høgskolene ikke har noen faste måter å registrere permisjoner på.

For deltidsstudentene vil det nok være hensiktsmessig å integrere seg i det akademiske miljøet på samme måte som heltidsstudentene gjør. Felles velkomst med heltidsstudentene ved høgskolen, og omvisning på skolen ved studiestart, vil mulig gjøre at deltidsstudenten raskere kommer inn i det akademiske miljøet ved skolen og raskere føler eierskap til eget læringsmiljø. Deltidsstudentene er sjeldent på høgskolen, i snitt bare tre dager hver måned. De dagene har studenten liten tid til annet enn å følge undervisningen.

Figuren nedenfor viser på en enkel måte den komplekse situasjon deltidsstudentene befinner seg i.



**Figur 4 Særegenheter ved deltidsstudenten**

---

<sup>13</sup> Hentet fra [www.nav.no/](http://www.nav.no/) permisjoner.

<sup>14</sup> Personlig samtale med Hovdhaugen 3.4.2014

De forskjellige sirklene viser hvilke arenaer deltidsstudenten må dele tiden sin mellom. Deltidsstudenten må reduseres krav på de gitte arenaene for å få tid nok. Døgnet har ikke flere enn 24 timer, og med studiene er det ennå en arena som krever tid. Når tidsklemma er et faktum, vil det til syvende og sist være studentens prioriterte valg som avgjør hvilken arena han vil satse på.

Når det gjelder tilrettelagt undervisning på yrkesfaglig utdanning ser det ut til å fungere godt. Det ville vært interessant å vite om tilrettelegging i hjemmet, på arbeidsplassen eller på deltidsstudiet vil redusere Drop - Out fra lederutdanning.

## 2.6 Turnover

Turnover er, i likhet med Drop – Out, et globalt problem knyttet til frafall fra noe som er påbegynt. Det være seg en stilling i arbeidslivet eller en studie på en skole. Forskere har i begge tilfeller brukt flere ti år på å søke å finne årsak og løsning til disse problemstillingene.

De som forsker på Turnover, påpeker at organisasjonene i arbeidslivet opplever det som belastende med for stor Turnover. De mister kvalifisert arbeidskraft, og må i gang med tidkrevende og kostbare ansettelsesprosesser.

Når det gjelder høyskolene, vil deres økonomi belastes med for stor Drop – Out. I følge samtale med Hovdhaugen, nevnte hun at kvalitetsreformen endret finansieringsgrunnlaget i høyere utdanning. Før ble finansiering basert på opptak, det vil si på studenter ved studiestart. Etter reformen er finansieringen delvis basert på opptak, men også på at studentene fullfører. Hun sier at det nå blir viktigere for lærestedene å følge med på om studentene de tar opp, fullfører utdanningen eller ikke. Hun sier også at lærestedenes interesse for frafall har økt i perioden etter at reformen ble innført, og at dette i noen grad nok er koblet til finansieringsordningen, men også til at frafall ble mer synlig, og at høyskolene nå har mer om omsorg for studentene.

Det finnes også andre likheter enn kostnader som ligger til grunn for å knytte disse to fenomenene sammen. Det er antagelig noe av de samme prosessene som skjer når studenter velger å droppe ut av sine studier, som også skjer når en medarbeider velger å slutte i jobben sin. Med tanke på hvordan mennesket opptrer når de utsettes for ytre

påvirkning, tenker jeg at det å mistrives på skole eller arbeidsplass, kan føre til det samme resultat. Nemlig at man dropper ut av skolen eller slutter i jobben. Hva som er årsak til mistrivsel kan være mange. For store krav fra skole, hjem eller arbeidsplass, og at man ikke var klar over hvilke arbeidskrav som var knyttet til studieplassen eller jobben, kan være noen. For lettere å kunne se likheter mellom de to prosessene som skjer har jeg valgt å sette funnene inn i en tabell:

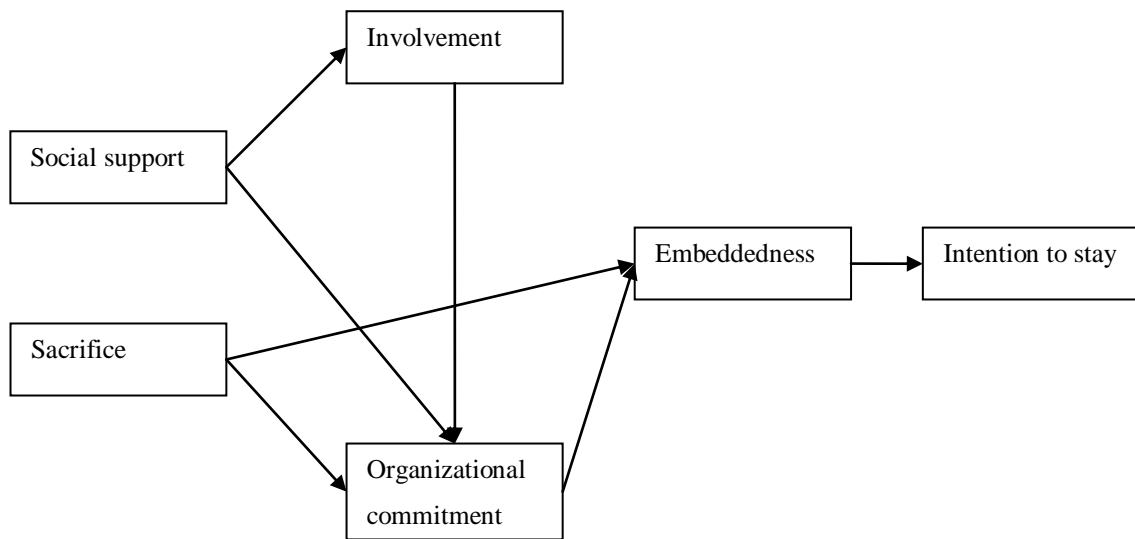
<b>Faser i en Drop Out - prosess:</b>	<b>Faser i en Turnover - prosess:</b>
1. Søker opptak ved studiet	1. Sender inn en jobbsøknad
2. Takker ja til skoleplass	2. Takker ja til stillingen
3. Møter ved skolen	3. Møter på jobben
4. Studieerfaring	4. Arbeidserfaring
5 Velger å bli eller droppe ut	5. Velger å bli eller slutte i jobben

**Tabell 1** Faser i en Drop - Out og Turnover prosess

WeiBo, Kaur og Zhi beskriver begrepet Turnover om den prosessen som finner sted når en medarbeider slutter i jobben sin. En organisasjon med lav Turnover regnes for å være stabil. Om en arbeidsgiver kan holde lenge på sine ansatte, er det vanlig å anta at det gjenspeiler et godt arbeidsmiljø og at det er god kompetanse i organisasjonen.

Forskere har gjennom mange tiår forsøkt å belyse hvilke faktorer som er knyttet til Turnover prosessen, og sette dette i et system som kan hjelpe organisasjonene med å bekjempe frafallstendensene. Det at organisasjonene mister intellektuell kapital er et globalt problem, og det vil være av stor interesse om man kunne finne sammenhenger og tendenser, som kan være til hjelp for å motvirke dette.

Modellen nedenfor viser at opplevelsen av sosial støtte er avgjørende i forhold til hvordan man evner å engasjere, og involvere seg i det man arbeider med. Det å ha noen å dele gode og dårlige opplevelser med, og oppleve at noen alltid er der om man trenger en å snakke med, vil ha mye å si for den sosiale forankring den enkelte opplever. Denne forankringen vil til sist avgjøre om individet velger å bli værende i organisasjonen, eller forlate den.



Figur 5 Final standardized path model. Larkin, Judith E, Alicia M.Brasel and Harvey A. Pines

Vel så viktig som den sosiale støtte, vil tapet den enkelte opplever ved å forlate organisasjonen være avgjørende. Det være seg å slutte tidlig på skolen eller bytte arbeidsplass. Eksempler på slikt tap kan være; Tap av sosialt samvær, fagfelleskap, frynsegoder og liknende

Konklusjon på denne studien, var at når man målrettet går inn for å undersøke den ulike oppførsel på de som forlater college, eller de som forlater jobben, så bør det kryssundersøkes for å kunne se mer holistisk på fenomenet. Slik det ofte er i disse analysene blir det brukt ulike variabler for å belyse det enkelte problem.

Mitchell, Terence R, Brooks C. Holtom, Thomas W. Lee, Chris J. Sablinski og Miriam Erez (2001), henviser til tidligere forskning som viser hvorfor folk forlater jobben. Tidligere forskning konkluderer med at arbeidstakere blir om de er fornøyd og føler forpliktelse til jobben, men forlater den hvis de ikke er fornøyd. Forfatterne mener at holdninger til jobben spiller relativt liten rolle i sammenheng med Turnover, og presenterer en ny tanke i sin artikkel om, nemlig ”embeddedness” - sosial forankring. De mener det er nøkkelen til å forstå hvorfor man ønsker å forbli i jobben eller ikke.

Det er grader av sosial forankring, men de som er høyt sosialt forankret, opplever sterkt fellesskap og har stort nettverk på jobben. De vil også oppleve at de vil måtte ofre mye, om de skulle forlate jobben sin.

Mitchell, Terence R og Thomas W. Lee (2001) viser også til den sosiale forankring i



arbeidslivet og diskuterer i sin bok fenomenet de alle kaller ” Job embeddedness”. Bakgrunn for deres tenkning er at det ikke er så enkelt å bytte jobb, men om du er ulykkelig, så ser du etter andre alternativ, og bytter jobb hvis noe bedre dukker opp. Det må ha skjedd noe i forkant av jobb – bytte, som er årsaken til at denne prosessen med å trekke seg ut av jobben starter. De snakker om uventet eller ventet sjokk som fører til negativ tenking hos den ansatte, og de snakker om beslutningsrammer som kan ha noe å si for om den ansatte velger å gå eller ikke. Forfatterne mener at det er tre hovedfaktorer som påvirker de sosiale relasjonene på jobben.

1. Sterk tilhørighet og fellesskap til ansatte på jobben (Links).
2. I hvilken grad de passer sammen med de ansatte (Fit).
3. Graden av tap eller offer forbundet med det å forlate jobben (Sacrifice).

De mener at effekten av denne tilhørigheten er langt sterkere enn følelsen av å gjøre en tilfredsstillende jobb og de gjorde følgende funn;

1. Folk forblir i jobben på grunn av nettverkstilhørighet og opplevd fellesskap.
2. Denne følelsen av fellesskap er signifikant i forhold til ønske om å forlate jobben eller ikke.
3. Det er ulik grad av sosialt fellesskap, og den kan være avgjørende for om man forblir i jobben eller ikke.
4. Folk blir i større grad værende om de har stor tilhørighet til sine kolleger, prosjekter eller organisasjonen de arbeider i.
5. At de opplever å være tilpasset organisasjonsmiljøet og sine kolleger.
6. Å forlate arbeidet koster mer enn bare tap av penger.
7. Mange av årsakene folk oppgir som grunn til at de ikke ønsker å forlate jobben, er ikke avhengig av naturlige årsaker.

Folk velger å bli værende i jobben av mange ulike årsaker bundet til den sosiale forankring de opplever å ha til jobben. Disse relasjonene påvirker de individuelle handlinger, og ” Job embeddedness” belyser en annen avhengighet til arbeidet, og vil derfor være uavhengig av annen tradisjonell forskning.

WeiBo, Kaur og Zhi (2010) mener det er fire faktorer som påvirker Turnover- prosessen;

1. Det starter med misnøye på jobben.
2. Så begynner arbeidstakerne å gå på utkikk etter andre jobber mens de fremdeles er i stillingen sin.
3. Turnover prosessen starter hos arbeidstakeren fordi han i tankene allerede er på vei bort fra jobben sin og Turnover er en realitet

Turnover har både positive og negative følger. Positiv fordi organisasjonen på den måten får byttet ut arbeidstakere som ikke er motivert, og som muligens gjør en middelmådig jobb. Negativ fordi det å ansette en ny arbeider og gi vedkommende opplæring, er ressurskrevende og vil koste både tid og penger.

Når det gjelder Drop – Out prosessen tenker jeg at den i likhet med Turnover prosessen, kan starte med misnøye. Misnøye fordi studietiden eller resultatene ikke ble som forventet. Mangel på sosial og akademisk integrasjon kan også være årsak til at studenten ikke føler seg komfortabel i studiesituasjonen. Ønske om forandring i en presset situasjon, vil nok prege en student like mye som en arbeidstaker i denne situasjon. Det omtalte støtet eller sjokket en arbeidstaker opplever når virkeligheten går opp for han, kan muligens knyttes til arbeidskrav og synligheten av hvilken arbeidsmengde som forventes i forbindelse med disse. Den gradvise uttrekkingen som WeiBo, Kaur og Zhi (2010) nevner vil kanskje for en student arte seg ved at de helt eller delvis holder seg borte fra undervisning og sosialt samvær med medstudenter, ikke leverer arbeidskrav, kommer sent på skolen eller at ikke kommer i det hele tatt. Da er uttrekkingsfasen over og i likhet med Turnover også Drop - Out et faktum.

Greve deler derimot Turnoverforskningen inn i nivåer og jeg vil også gjennom denne forskeren belyse fellestrekk mellom Drop – Out og Turnover.

Greve (1992) deler forskning på Turnover inn i tre nivå:

1. Individnivå
2. Organisasjonsnivå
3. Arbeidsmarkedsnivå

### Individnivå

På individnivå vil forhold som jobb tilfredsstillelse, intensjon om å bli værende i stillingen, tilhørighet til arbeidsplassen. Forpliktelse og forventninger vil være avgjørende faktorer for, hvorvidt den som er ansatt vil bli værende i stillingen sin eller slutte.

### Organisasjonsnivå

Aktuelle forhold på organisasjonsnivå kan være gode arbeidstidsordninger for den ansatte, akseptabel lønn, karrieremuligheter, og mulighet for medvirkning og innflytelse i organisasjonen.

### Arbeidsmarkedsnivå

Turnover kan være konjunktur avhengig. I harde tider hvor det er liten tilgang på nytt arbeid, vil man se en mindre grad av Turnover. Karriereplanlegging i den mening å bygge seg opp erfaring på flere områder, og i forskjellige organisasjoner. Skape stort nettverk og på den måten å øke sin egenverdi på arbeidsmarkedet.

For noen arbeidstakere vil det å bytte jobb være ensbetydende med å skaffe seg mer og annen erfaring, slik at de på sikt kan profilere seg enda sterkere i et presset arbeidsmarked.

Når det gjelder Drop – Out så vil nok de samme individuelle faktorer som Greve antyder også være aktuelle for en student. Det å være fornøyd med studiesituasjonen, integrert på studieplassen, har evne til forplikte seg, og forventninger til studiet, kan ha noe å si for ønsket om å forbli student eller velge å droppe ut.

Når det gjelder de organisatoriske faktorene, vil nok muligheter for karriere, medvirkning i studentlivet og akademisk integrasjon være medvirkende årsaker som kan forhindre frafall. Konjunkturavhengighet er også nevnt av Drop – Out forskerne. I gode tider opplever man større søkning til studieplassene og studentene shopper studieplasser mer enn i nedgangstider. Da ser man at studenter verner om studieplassen, og gjennomføringsandelen er større.

Myrland mener å finne belegg for at ansatte med kort ansettelsestid har høyere Turnover enn ansatte med lav ansettelsestid. Han nevner i sin forskning uttrykk som ”stayers” og ”leavers” som et begrep på de personlighetstrekk den enkelte arbeidstaker kan ha. Stayers er beskrivende atferd på de medarbeidere som blir værende i stillingen sin og leavers på de som slutter. Myrland mener at den gjennomsnittlige ansettelsestiden til medarbeiderne

gjenspeiler stabiliteten både blant de såkalte ”stayers” og ”leavers” i organisasjonen.

Myrland (1983) beskriver denne Turnover - prosessen ved hjelp av 3 faser;

1. Introduksjonsfasen
2. Vurderingsfasen
3. Etableringsfasen

#### Introduksjonsfasen

Ustabile arbeidstakere slutter raskt i denne fasen. De opplever gjerne ubalanse mellom egne forventninger og organisasjonens krav til jobbutførelsen. Denne situasjonen skaper misnøye hos medarbeideren.

#### Vurderingsfasen

Arbeidetakerne vurderer om de ønsker å forbli i stillingen eller om de vil søke seg bort. Her gjøres bevisste valg og det er personlige interesser som avgjør om den enkelte medarbeider velger å søke seg bort eller ikke.

#### Etableringsfasen

Arbeidstakere som ennå ikke har sluttet, men overlevd de to foregående fasene, og vil mest sannsynlig velge å bli værende i organisasjonen.

Denne forskerens funn, mener jeg kan vinkles til Drop – Out i de to første fasene, introduksjonsfasen og vurderingsfasen.

Når studenten blir introdusert for skolens krav og de ikke stemmer overens med hans forventninger, kan det oppstå en ubalanse mellom krav og forventning til selve studentrollen. Det kan få enkelte studenter til raskt å innse at dette studiet ikke passer for dem og slutte.

Når det gjelder vurderingsfasen, vil de fleste studenter overveie sin stilling som student. Liker vedkommende seg i sin nye student rolle, og ser de nytteverdien av studiet, blir de værende. Det er ikke bare trivsel som får en deltidsstudent til å bli værende på høgskolen. Det er den totale arbeidsmengden vedkommende opplever og tilgjengelig tid til studiene som til sist avgjør om studenten blir værende.

## 2.7 Kan forskning på Drop - Out sammenlignes med forskning på Turnover?

Om jeg overfører Turnover forskningen til Drop – Out fenomenet, kan studenten også kunne oppleve sjokk som kan føre til frafall fra studiet. Når det endelig går opp for studenten hva som virkelig forventes i den nye rollen, eller at studenten får arbeidsoppgaver som er langt større enn forventet. Mange kan oppleve arbeidskravet på ledelsesstudiet som sjokkartet.

Introduksjonsfasen kan derfor også kalles en realitetsfase. Fasen det går opp for studenten hva som virkelig forventes.

I vurderingsfasen vurderer arbeidstakeren om stillingen er lukrativ for vedkommende, eller om det ville være interessant å søke seg til andre stillinger.

Sammenlignet med Drop – Out, vil studenten antagelig vurdere om studiet svarer til forventningene i denne fasen. Har studenten byttet jobb i løpet av studietiden, vil han muligens veie for og imot videre skolegang, fordi drømmejobben kom midt i studiene. Om studenten fikk lønnspåslag før studiet var ferdig, og en videre utdanning ikke ville medføre en større lønnsutvikling, vil det kanskje også medvirke til at studenten vurderer Drop - Out istedenfor videre skolegang.

Etableringsfasen beskriver en arbeidstaker som etter å ha fått avklart forventninger i forhold til jobben, og sett at den samme jobben svarer til forventningene, velger å bli i stillingen sin. Det regnes som lite sannsynlig at en arbeidstaker som har overlevd de to forannevnte fasene vil slutte i jobben, og arbeidstakeren er nå ansett som stabil arbeidskraft i følge Myrland.

Relatert til Drop – Out er det ikke så mye å nevne her. Studentene ved deltidsstudier sluttet underveis i studiet, og det er antagelig ikke forventning og belønning som avgjør om studenten blir værende. Studentene ved MOL er ikke stabile mot slutten av studiet.

Flesteparten velger å slutte i forbindelse med masteravhandlingen som er 4.og siste år i deltidsstudiet. Jeg har i min egen klasse opplevd at studenter har falt fra underveis. Hver eneste gang vi hadde samling etter en ferie var noen borte. Veldig overraskende fordi ingen i forkant hadde varslet en foregående avslutning.

Om jeg velger å se på WeiBo, Kaur og Zhi (2010) sin forskning på Turnover og sammenligner deres Turnover- modell med Tintos Drop – Out modell vil jeg muligens finne flere likhetstrekk mellom de to modellene.

Tinto (1975) undersøker i sin teoretiske modell for Drop – Out følgende tre forhold:

1. Individuelle egenskaper som utholdenhet og evne til forpliktelse.
2. Individuell og positiv innstilling knyttet til samhandling innad på høgskolen.
3. Egenskapene til institusjoner for høyere utdanning som har blitt forbundet med Drop - Out.

WeiBo, Kaur og Zhi (2010) beskriver 4 faktorer som påvirker deres teoretiske beslutningsmodell:

1. Misnøye på jobben
2. På utkikk etter andre jobber
3. Tankemessig på vei bort fra jobben
4. Turnover

Individuelle egenskaper/Individnivå / Introduksjonsfase

På Greves individnivå vil forhold som jobb tilfredsstillelse, intensjon om å bli værende i stillingen, tilhørighet til arbeidsplassen, forpliktelse og forventninger være avgjørende for hvorvidt den som er ansatt vil bli værende i stillingen sin eller slutte. Myrland hevder at i denne fasen vil medarbeideren oppdage om det er balanse mellom egne forventninger og de kravene organisasjonen har til arbeidsutførelse.

Når det gjelder Tintos Drop – Out forskning mener han at forventninger til studenten, trivsel på skolen, studentens personlighet og evne til forpliktelse avgjør om studenten holder ut hele studietiden.

Individnivå / Organisasjonsnivå / Introduksjonsfasen

Greve mener at aktuelle forhold på organisasjonsnivå kan være gode arbeidstidsordninger for den ansatte, akseptabel lønn, karrieremuligheter og mulighet for medvirkning og innflytelse i organisasjonen. Myrland mener at medarbeideren i denne tiden vil vurdere alle fordeler og ulemper ved å forbli i stillingen eller søke seg bort.

Tinto nevner i sin forskning at institusjonelle forhold også kan påvirke Drop – Out tendensen. Han nevner i den forbindelse forhold som organisasjonens karakter, fasiliteter, struktur og sammensetning av ansatte. Samhandling med studenter og ansatte ved skolen,

vennskapelighet, faglig støtte og kollektiv tilhørighet vil være viktig for studenten og erfaringer knyttet til sosial integrasjon mener han er viktige faktorer som mulig vil føre til at studenten veier opp fordeler og ulemper ved å forlate skolen.

Organisasjonsnivå / Arbeidsmarkedsnivå / Etableringsfasen

Turnover kan være konjunktur avhengig. I harde tider hvor det er liten tilgang på nytt arbeid vil man se en mindre grad av Turnover. Karriere planlegging i den mening å bygge seg opp erfaring på flere områder og i forskjellige organisasjoner. Skape stort nettverk og på den måten å øke sin egenverdi på arbeidsmarkedet.

For noen arbeidstakere vil det å bytte jobb være ensbetydende med å skaffe seg mer og annen erfaring, slik at de på sikt kan profilere seg enda sterkere i et trangt arbeidsmarked. Myrland, mener at medarbeidere i denne fasen har kommet over sine frustrasjoner og funnet seg til rette i organisasjonen.

Når det gjelder tilknytning til Drop - Out vil jeg bruke andre forskere for å finne en sammenheng. Hovdhaugen viser blant annet til at det er større søkning til studier i oppgangstider og at færre velger å droppe ut av studiene i nedgangstider. Når økonomi ikke spiller noen rolle ser man også at studentene lettere velger å slutte enn om det fikk økonomiske konsekvenser for den enkelte.

Proessen som skjer er avhengig av evne til forpliktelse, integrasjon og konjunktursvingninger i samfunnet.

Når det gjelder Masterstudiet i organisasjon og ledelse avdekker tabellen en rekke likheter. Studenten søker opptak til studiet. Noen velger å takke ja til plassen, andre velger å avstå. I min studie er det bare en student som har valgt å si fra seg studieplassen. Det på grunnlag av mangel på transfer - kreditt. Vedkommende fikk ikke godskrevet sin tidligere utdanning, men måtte ta MOL – studiet i sin helhet. Noe vedkommende sterkt beklaget og ikke var villig til.

De studentene som møter opp og velger å starte ved studiet møter en rekke utfordringer underveis. Noen har i forkant av studiet avklart sine egne forventninger og studiestedets krav på forhånd. Andre ikke. For de som ikke i forkant vet hva de går til, kan det se ut til at arbeidskravene både kommer for tett og er overvedende i sin mengde. Erfaringene studentene gjør på skolen, om de har en positiv innstilling, om de kommer godt ut av det med medstudenter og lærere, og om de har evne til å forplikte seg ,avgjør i mindre grad om

studenten dropper ut av skolen eller ikke. Kan det være tiden den enkelte student har mulighet til å bruke på studiene som avgjør den beslutningen?

Når det gjelder studentenes evne til å identifisere seg i studentrollen vil det i stor grad være avgjørende for hvordan de håndterer studiesituasjonen. Jeg vil derfor komme litt inn på rolleperspektiver og samhandlingen som finner sted på mellom person, posisjon og organisasjon.

## **2.8 Rolleperspektiv og rollespill**

”Begrepet rolle er nyttig som instrument til å analysere lederskap, blant annet gir det en sammenheng mellom person, posisjon og organisasjon.” Strand (2007):side 387

Strand beskriver videre at rollene konstitueres gjennom det sett av normer som knytter seg til en posisjon.

Roller identifiseres i alt sosialt liv og preger både formell organisering og uformell mellom - menneskelig samhandling. Rollene beskrives som faste og er noe annet enn selve personen. Rolle innehaveren har allikevel en viss mulighet til å utføre rollen på sin egen måte.

Organisasjonene er også rolle innehavere. De har forskrifter, tillatelser og krav til den enkeltes krav og bidrag

Når en rolle er angitt, er det mulig å forstå handlingsmønster og vurderinger.

Enkelthandlinger kan tolkes inn i en spesiell sammenheng, og rolle innehaveren spiller rollen mer eller mindre som forventet av de som kjenner den. Vi oppfører oss etter forskriftene mer enn å oppføre oss naturlig. Mer etter rollens rituelle mønstre enn etter egne impulser. Det blir nesten å ligne som en teaterscene når man skal forklare dette rollespillet, ifølge Strand (2007)

Omgivelsene sørger for å holde orden på rollene, og de fleste inntar dem uten innsigelser eller mye tvil. Roller kan oppfattes som rasjonelle og tilpasset omgivelsene, men de kan også være symbolske. Disse to sidene må ses i sammenheng. Både den rollen er, og det den gjør, vil være med på å konstruere den rollen vi utfører. Det er mange nyanser i rollespillet, og mye av vår atferd må forstås som responser på det som forventes i en gitt rolle. Mer enn på de forventninger og det som er fornuftig å ha når rollen utøves. Når man i studiesammenheng skal vurdere studentens atferd, eller mangel på atferd, er det viktig å være oppmerksom på dette.



I teorikapitlet avdekket Tinto både individuelle og organisatoriske årsaker til Drop – Out blant heltidsstudenter. Han mente at det var samspillet mellom den enkelte students engasjement for å gjennomføre studiene, og hans engasjement overfor skolen som avgjorde om han droppet ut av studiene eller ikke. Eller at studenten begynte å oppføre seg som om han er på vei ut av studiet. Tinto mente at lav mål forpliktelse, eller lav institusjonell forpliktelse, kunne føre til Drop - Out. De individuelle egenskapene som personlig egnethet, målforpliktelse, engasjement, integrering, motivasjon og planlegging var i stor grad avgjørende for om studenten droppet ut av studiene eller ikke. Bean (1980) avdekket i sin studie at mannlige studenter i større grad enn kvinnelige studenter fullførte, og at det var motivasjonsavhengig i forhold til ønsket om karriere.

Tinto forsket på heltidsstudenten som hadde forpliktelser til hjem og høgskole. Det er studenter som studerer med mål om en yrkesutdanning og ønske om karriere.

Deltidsstudenten har allerede en jobb og det er grunn til å tro at deltidsstudenten har en annen målforpliktelse og motivasjon knyttet til sine studier enn det heltidsstudenten har. Genusforskjellene Bean nevner er karrierepreget, og vil sannsynligvis heller ikke gjelde deltidsstudenten. Deltidsstudenten har fulltidsarbeid ved siden av studiene, og deler dermed sine forpliktelser mellom tre arenaer; hjem, høgskole og arbeid. Deltidsstudenten blir i større grad enn andre studenter presset på tid. De har liten tid på høgskolen, noe som gjør det vanskelig å integrere seg både sosialt og akademisk.

Den spesielle situasjonen deltidsstudenten har, gjør det vanskelig å knytte deltidsstudenten til Tintos og Beans forskning når det gjelder Drop Out.

Durkheim nevner i sin forskning at for mye og for lite sosial og organisatorisk integrasjon samt mangel på struktur i tilværelsen kan føre til mangel på livslyst. Durkheims teori om ”selvmordet” blir i denne avhandlingen brukt som metafor på Drop – Out.

Deltidsstudenten vil i lys av Durkheim kunne fremstå som for mye integrert hva den totale arbeidsmengden angår, men for lite integrert i studentsituasjonen. Individuelle evner som manglende struktur og planlegging vil antageligvis ha betydning for deltidsstudentens gjennomføringsevne spesielt i avhandlingssemesteret.

Drop – Out er en dynamisk prosess som er knyttet til de valg deltidsstudenten gjør underveis i studiene. Turnover forskningen avdekker også denne dynamikken. Det starter med misnøye på grunn av at jobben ikke svarte til forventningene. Denne misnøyen gir grobunn for tankemessig løsrivelse, og vil i liten grad være synlig for omgivelsene.

Arbeidstakeren ser etter andre jobber, og får han en bedre stilling avsluttes gammelt

arbeidsforhold.

Prosesen fra å være student til å droppe ut av studiene, dreier seg også om en gradvis frikobling og løsrivelse fra studiet i lik det vi ser i Turnover prosessen. Studentene velger å holde seg borte fra undervisningen, ikke levere arbeidsoppgaver, og på den måten frikobler seg ansvar knyttet til studentrollen. Studenter som tar en pause i studiene, vil sannsynligvis være mer utsatt når det gjelder Drop – Out enn andre. De er helt borte fra høgskolen og vil etter hvert føle seg gradvis mindre tilknyttet miljøet.

Hovdhaugen, Frøseth og Aamodt(2010) påpekte at deltidsstudentene er en utfordring. De kunne ikke si noe om omfanget av Drop – Out for deltidsstudentene og kunne ikke seg identifisere deltidsstudenten i analysen.

Ut ifra den teori og tidligere forskning som er gjort på Drop - Out kan det tyde på at deltidsstudentene befinner seg i et forskningstomrom. Voksne studenter som presses mellom jobb, høgskole og familie er tilsynelatende ikke definert i forskningen.

Hvor viktig vil det være å avdekke Drop - Out blant disse studentene?

### 3. Design og Metode

I forskningen benyttes metode for å samle inn empiri, og er et hjelpemiddel for å beskrive virkeligheten. Det er mange ulike måter å oppfatte virkeligheten på og epistemologien – læren om kunnskap - vil i så måte vise hvordan og i hvor stor grad det er mulig å tilegne seg objektiv kunnskap om denne virkeligheten. I følge Jakobsen (2005) er det fire problem knyttet til metodebruk man kan benytte seg av:

- a) Induktiv eller deduktiv datainnsamling
- b) Holisme eller individualisme
- c) Nærhet eller distanse
- d) Ord eller tall

I denne oppgaven har jeg brukt en deduktiv tilnærming. I utgangspunktet hadde jeg noen forventninger knyttet til Drop – Out begrepet. Jeg samlet inn empiri fra tidligere deltidsstudenter, og brukte etablert forskning til å belyse Drop – Out prosessen. Jeg hadde en individualistisk tilnæringsmetode og forsøkte å forstå mitt tema, Drop - Out ifra motiver og atferd hver enkelt student hadde i sin tid som student ved høgskolen. Gjennom utvalgsundersøkelse som både inneholdt intervjuer og spørreskjema.

Nærhet og distanse problemet er i forskning knyttet til oppfatningen om forskeren i sin søken på empiri skal være objektiv eller ikke. Det perfekte forskningsopplegget blir ansett å være at forskeren har stor avstand til sitt forskningsobjekt. At ikke forskningsresultatet blir styrt av den som gjennomfører undersøkelsen.

Det siste problem knyttet til metodevurdering er om man skal bruke tall eller ord som metode. Om det skal brukes et kvalitativt eller kvantitativt forskningsdesign.

Opplysninger om den sosiale virkeligheten kan gi viktig informasjon i form av tall og statistikk. Det klassiske i denne formen for undersøkelse er spørreskjema hvor svaralternativene er definert på forhånd.

Når det gjelder den kvalitative metoden, vil mange hevde at det er denne metoden som gir best forståelse av den sosiale virkeligheten. Tilhengere av kvalitativ metode hevder at for å få tak i hvordan mennesket tolker virkeligheten, må vi observere dem; Hva de sier og hva de gjør. Hver enkelt bør selv og med egne ord fortelle hvordan de opplever situasjonen. Gjennom observasjon og åpne intervjuer vil man da få fram hvordan mennesket selv konstruerer virkeligheten. Det har blitt stående som selve idealet i kvalitativ tilnærming.

Jakobsen (2005)s:168 mener at jo flere tilnæringsmetoder som benyttes i en forskning dess flere vinklinger vil man kunne avdekke innenfor ett og samme fenomen. Det vil avdekke et mer helhetlig bilde. De ulike metodene utfyller hverandre, kontrollere hverandre og kontrastere hverandre. Noe som igjen fører til et mer detaljert, levende og muligens mer riktig bilde av vikeligheten.

Jeg har valgt både en kvalitativ og en kvantitativ metode i denne masteravhandlingen. Det kvalitative materialet og analysen fikk danne underlag for den kvantitative delen. Den kvalitative delen av oppgaven var innholdssøkende og den kvantitative delen var innholdsstyrt. Disse to metodene utfylte hverandre. Analysen av de kvalitative intervjuene fikk fram forståelsen og statistikken, som var den konkrete delen av avhandlingen, fikk fram tallfakta (Widerberg 2001).

Verdien og fordelene ved dette valget var at forskjellige innfallsvinkler muliggjorde en klarere vurdering av hvert enkelte bilde.

Metodetriangulering blir brukt som samlebegrep det når samme fenomen studeres på flere måter (Repstad 2009). Triangulering vil gi et bredere datagrunnlag å tolke på. Det er allikevel ikke alltid slik at triangulering vil gi et fullverdig bilde av virkeligheten, men muligheten for at de kvantitative studiene kan supplere og korrigere de kvalitative intervjuene, vil være sterkere tilstede.

Med dette som bakgrunn ville jeg bruke både kvalitativ og kvantitativ metode i denne masteravhandlingen.

For å få svar på mitt forskningsspørsmål intervjuet jeg 4 Drop - Out studenter og studieveileder ved høgskolen. På bakgrunn av opplysninger som kom fram etter disse intervjuene utarbeidet jeg et spørreskjema. Alle studentene som kom inn ved masterstudiet i organisasjon og ledelse etter den nye gradsreformen ble gjennomført i 2003 og frem til 2008 mottok så det utarbeidede spørreskjema.

Med hjelp av Dag Ingvar Jacobsen (2005) sin beskrivelse av en problemstilling, vil jeg forklare den samfunnsvitenskapelige metoden jeg brukte i denne undersøkelsen.

Undersøkelsesrammen, konteksten i problemstillingen, var Høgskolen i Østfold

De jeg studerte var tidligere studenter ved deltidsstudiet i organisasjon og ledelse. Både de som har fullført og de som har droppet ut. På figuren er studentene nevnt som enheter. Det jeg vil studere helt konkret er hva som ligger til grunn for at noen av studentene fullfører

studiet og andre velger en Stop - Out eller Drop - Out før de har fullført sin utdannelse. Disse ble kalt variabler.

Det er tre forhold jeg forsøkte å avklare;

1. De individuelle forhold.
2. Forholdet til arbeidsgiver.
3. Forholdet til høghskolen

De individuelle forhold avdekket studentens motivasjon, ønske og vilje til å fullføre studiet. Sykdom og andre familiære forhold som graviditet, små barn, skillsmisse, boligbygging, ga en pekepinn på hvor mye tid til rådighet den enkelte student hadde til studiene.

De krav arbeidsgiveren satte til deltidsstudenten avdekket den totale arbeidsbelastningen studenten hadde, og studentens forhold til skolesituasjonen sa noe om grad av integrering. Intervjuspørsmålene jeg la som vurderingsgrunnlag, var noen av de samme spørsmålene som ble gitt i enquêten, og derfor kunne jeg gjennom de kvalitative intervjuene stille oppklarende tilleggsspørsmål der noe synes uklart. Den kvalitative intervjuguiden var i stikkordsform fordi den bare var tiltenkt meg. Innledningsvis ble respondenten takket for at vedkommende hadde sagt seg villig til å la seg intervju. Jeg tok telefonisk kontakt, introduserte jeg meg selv, og fortalte hvorfor jeg ringte. Deretter avtalte jeg tid og sted for intervjuene. Når vi møttes opplyste jeg hver enkelt respondent om at de til enhver tid kunne trekke seg fra prosjektet, og at opplysningene om dem ville bli behandlet konfidensielt. De fikk også få vite at ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige avhandlingen, og at alle data vil bli behandlet i henhold til gjeldene retningslinjer fra Personvernombudet for forskning, NSD.

Det narrative intervjuet jeg foretok fokuserte på historiene respondentene fortalte, og jeg håpet på litt spontanitet under intervjuprosessen slik at jeg fikk fram mer enn det jeg i forkant evnet å spørre om (Kvale og Birkmann 2009): s165.

### Kvalitative intervjuer

Jeg intervjuet 4 tidligere studenter ved MOL. Svarene fra disse intervjuene la grunnlaget for utarbeidelsen av spørsmålene til enquêten Jeg brukte studentenes erfaring til å finspisse

det spørreskjema jeg sendte alle som hadde søkt på - eller vært innom MOL i perioden 2003 – 2008 for om mulig å avsløre hva som var de vesentligste forskjellene som kunne forklare frafall og gjennomføring av studiet. Intervjugruppen ville muligens kunne hjelpe meg med å finne relevante variabler jeg kunne bruke til å utvikle gode spørsmål til de egentlige respondentene. Dette utvalget ville forhåpentligvis kaste lys over oppgavens problemstilling.

Jeg har vært inne på flere måter å få denne intervjugruppens informasjon og fant ut at det var enklest å ringe dem og avtale et møte. To av dem arbeidet på samme sted og kunne forhåpentligvis møte samtidig. En arbeidet i nærheten av mitt bosted men den siste bodde utenbys. Sistnevnte ble det antagelig vanskelig å treffe annet enn via e-post eller telefon mens vi avholdt møtet. Det ville i alt være 4 representanter knyttet til gruppen. Disse ville jeg intervjuer narrativt og forhåpentligvis evnet jeg å gi respondentene mulighet til å utdype historiene sine gjennom samtalen vi hadde.

Kvalitative intervjuer av de fire personene som droppet ut av studiet, ville muligens avdekke årsakene til hvorfor de sluttet på høgskolen og gi et bidrag til å oppklare virkningsforholdet. Disse studentene ville samtidig bidra med å gi en historie til tallene fra den kvantitative undersøkelsen.

Jeg brukte den kunnskap jeg fikk av disse til å lage et spørreskjema jeg kunne bruke for å få svar på mitt forskningsspørsmål. Den delen av oppgaven dreide seg om en mer ustrukturert samhandling. Resultatene av de kvalitative intervjuene jeg utførte ville muligens synliggjøre et utvalg eller et representativt utvalg som kunne danne grunnlag for generalisering.

Med hjelp av de kvalitative intervjuene håpet jeg å få inn nok kunnskap slik at hele søkermassen ved MOL fra 2003-2008, som er oppgavens populasjon, kunne få relevante spørsmål knyttet til enquêten. Gjennom problemstillingen ” Hvorfor slutter studenter på selvvalgt studie i lederutdanning og kan det identifiseres tiltak som kan løse problemet?” ville jeg forsøke å finne årsaker til Drop - Out og om det kunne avdekkes forhold det kunne rettes på.

I tillegg gjorde jeg en kvantitativ undersøkelse for å få svar på forskningsspørsmål. Et spørreskjema – en enquête ble sendt til alle studentene som kom inn ved studiet, begynte ved høgskolen og som fullførte ved MOL fra 2003 til 2008. Hele denne populasjonen sikret meg nok respondenter til å gjennomføre undersøkelsen. Disse respondentene var

”utvalg” i Jacobsens problemstillings modell.

Jeg undersøkte både gjennomføringsgruppen, Stop - Outs og Drop – Outs. Svarfordelingen innen gruppene avslørte de vesentligste forskjellene mellom dem. Individuelle likheter og forskjeller avdekket forhold som kan si noe om hvorfor noen fullførte, stopper opp eller dropper ut av deltidsstudiet ved høgsolen.

Bakgrunnen for å utvikle enquêten:

I teoridelen så vi at Tinto påpekte familiebakgrunn, individuelle egenskaper som utholdenhet, evne til forpliktelse, individuell og positiv innstilling knyttet til samhandling innad på høgsolen og studentens evne til å integrere seg i det akademiske og sosiale miljøet på skolen som den direkte årsak til om studenten fullførte eller ikke. Likeledes besto Durkheim teori av statistiske data om familielivet, arbeidssituasjonen og fritiden. Han angir at vi må se selvmordshyppigheten, les Drop – Out, i relasjon til integrasjon og desintegrasjon. Durkheim mente også at om man ikke ser noen mening med det man driver med, blir man destruktiv og får manglende motivasjon, mestring og holdning. Dette er viktige faktorer for å unngå selvmord eller Drop – Out som er kontekst for denne oppgaven. Likeledes sier Bean noe om genusforskjeller, karakterkrav og integrering i studentorganisasjonen. Det er empiri som har hatt stor betydning når jeg utviklet spørsmålene til enquêten.

På bakgrunn av teoretikernes empiri valgte jeg å stille følgende spørsmål:

1. Stille spørsmål om stilling, stillingsprosent, kjønn, alder, sivilstatus og barn.

Svaret ga viktig bakgrunnsinformasjon og sa noe om arbeidsbelastning både hjemme og på arbeidsplassen.

2. Stille spørsmål som fikk frem hvorfor studenten søkte opptak ved MOL.

Svaret sa meg noe om behov for kompetanse, ytre og indre motivasjon, om det var i samråd med arbeidsgiver og dermed mulighet for arbeidsstøtte eller om det var på eget initiativ. Svaret sa noe om målet for søknaden. Om det var for å fullføre eller bare ta noen studiepoeng; Altså i utgangspunktet en plan om ikke å fullføre. Eller om studenten hadde tanke på en arbeidskarriere eller utviklingsmulighet gjennom studiet.

3. Finne ut om studenten kom inn under gjennomføringsgruppen, Stop - Out eller Drop - Out gruppen. For Drop - Out og Stop - Out gruppen undersøkte jeg i hvilket avsnitt studenten sluttet. Om det var før oppstart, LED, LOS, OLU eller i forbindelse med avhandlingen.

Svaret åpnebarte hvilket emne som har mest frafall og hvordan den totale populasjonen fordelte seg.

4. Fant ut om det var forhold knyttet til familie, arbeidsgiver eller skole som var årsak til hvilken gruppe studenten befant seg i. Om de fullførte, stoppet opp eller droppet ut.

Svar avdekket om det var arbeidspress, mangel på støtte hjemme eller noe ved skolesituasjonen som var årsak til valgene som ble gjort.

5. Klargjorde om studenten hadde noen formening om tiltak som kunne settes inn slik at de som stoppet opp fullførte studiet.

Svaret var nyttig for skolen og kan hjelpe til med å sette inn tiltak som reduserer frafall.

6. Klargjorde om studenten underveis i studiet stoppet opp eller vurderte å avslutte studiet og hva som allikevel fikk vedkommende til å ville fortsette.

Svaret avdekket egenskaper, holdninger eller tiltak som var nyttige i gjennomføringsøyemed.

7. Stilte spørsmål som fikk fram årsakene til hvorfor studenten fullførte sitt studieløp og gjennomførte MOL.

Svar her avslørte om det var samme årsak til at studentene fullførte sitt studieløp.

8. Avslutningsvis ønsket jeg å stille et åpent spørsmål om hva studenten selv trodde jeg trengte vite for å belyse Drop – Out ved lederstudiet.

Her forventet jeg mer utdypende svar jeg kunne få nytte av i mitt videre arbeide med oppgaven.

Spørreskjema ble sendt til 369 tidligere studenter ved høgskolen. Jeg valgte hele populasjonen og ikke bare tilfeldige studenter for å være sikker på at jeg fikk et representativt utvalg (Carlsson1990).

Ved å sammenlikne opptakstall og fullførte studie tall i tiden 2003-2008 ved MOL/ HIØ ville jeg avdekke kvantitative data som avdekket hvor stor gjennomføringsprosenten var ved studiet. Ved igjen å skille kvinner fra menn ville spørsmålene avdekke genuskjeller.



I oppgaven har jeg brukt opplysninger om gjennomføring og genusforskjeller ved MOL i tiden 2003-2008 fra intervjuet med studieveileder. Det var umulig via skolens data å fange opp de ulike studentenes profesjon da det ikke ble registrert i det sentrale studentsystemet (FS). Studentsøknadene ble makulert etter at klagefristen på 3 uker var ute. For å få tak i de ulike studentenes profesjon før studiet måtte jeg derfor stille spørsmål om dette i enquêten. Det var interessant å avdekke hvor mange som søkte på studiet, hvor mange som kom inn, hvor mange møtte 1.skoledag og hvor mange det var som trakk søknaden sin vil.

Det var kun en av respondentene som hadde trukket søknaden sin og det var av en helt annen årsak enn den som førte til at studentene droppet ut av studiet.

Gjennom undersøkelsen ønsket jeg å avdekke hvor mange studenter som i utgangspunktet hadde tenkt å fullføre studiet, hvor mange som egentlig ikke hadde tenkt å fullføre, men som allikevel gjorde det og hvorfor noen stoppet opp underveis. Likeledes om de som stoppet opp kom i gang igjen og endelig hva som fikk studentene til å fullføre masterstudiet.

Videre ønsket jeg å dokumentere antall studenter som fullførte de forskjellige emnene studiet var satt sammen av og hvor mange som til slutt fullførte studiet sammenlignet med de som kom inn.

Spørreskjema konkretiserte innholdet i masteravhandlingen sett i forhold til de ulike variablene. Kjønn, alder sivilstand, hjemmeboende barn, stilling og stillingsprosent, hvem som tok initiativ til å søke opptak ved skolen, Hvilket karakternivå studenten hadde på i videregående skole og om de likte å studere. Videre undersøkte jeg om studenten var pliktoppfyllende, utholdende, positiv, rastløs eller impulsiv av natur og avdekket hvor mange av respondentene som droppet ut, stoppet opp eller fullførte studiene. Tidsbruk den enkelte student brukte på studiene har det også vært interessant å avdekke Likeledes om den tiden respondenten oppga var nok til å gjøre en god innsats eller ikke. Funn som avdekket respondentens prioritering av skolearbeidet i studietiden var også høyst interessante.

Trivsel og forventning til studiet er variabler som avdekket studentens evne å la seg integrere. Forhold til arbeidslivet og det faktum at deltidsstudentene må dele seg mellom studier, hjem og arbeid er også faktorer som mulig kan avdekke årsaker Drop – Out. Jeg ønsker derfor å stille spørsmål som mulig avdekker at respondentene opplevde å forsømme familien, jobben eller studiene sine som masterstudent. Likeledes om de fikk tilrettelagt

arbeidssituasjon eller om de fikk tilrettelagt arbeidsfordeling i hjemmet mens de studerte. Respekt og forståelse fra lærere og medstudenter er også viktige variabler å få fram. Likeledes i hvilken grad den enkelte student opplever å ha egenverdi og tillit til egen kompetanse.

I og med at deltidsstudentene gjerne står med ett ben i arbeidslivet og ett ben på høgsolen er det også viktig å få fram om den enkelte opplever at studiene går ut over jobben, om de tar telefoner og svarer på e- post i løpet av skoledagen, om det er vanskelig for dem å få tid til forelesningene på skolen og om tilværelsen som masterstudent gir uttelling i form av tilbud om ny jobb.

Jeg også vil spørre studentene om de lever et aktivt liv og om de ser nytte av å ha sosialt samvær med sine medstudenter.

Videre er jeg opptatt av å vite om de opplever at kvaliteten skolen leverer på sine tjenester er tilfredsstillende og om de får god veiledning av faglærer. Likeledes vil jeg vite om de møtte til regelmessig veiledning.

Intensjon og målsetting med studiet vil jeg også stille spørsmål om. Jeg vil gjerne vite om studenten har til hensikt å fullføre hele studieforløpet og om han føler seg forpliktet til å fullføre når han starter på studiene. Jeg vil også vite noe konkret om mål for lederutdannelsen.

Noen ønsker å trekke seg fra studiene før de er ferdig og jeg vil gjerne ha eksempler på hvorfor de allikevel fullførte. Dessuten ønsker jeg å vite hvilket emne, om det var LED, LOS, OLU eller avhandlingsmodulen som de føler er den mest krevende. De som droppet ut ønsker jeg å spørre om hvilket emne de sluttet i for å avdekke hvilket av disse emnene som gir uttelling på Drop – Out statistikken. Videre ønsker jeg å vite noe om hvorfor de sluttet ved studiet og om de drøftet dette med noen. Likeledes om de ser på sitt frafall som en midlertidig stopp, hvor lenge en slik stopp har vart og om de ønsker å ta opp sitt studium igjen.

Her vil jeg også vite hva som skal til for at de eventuelt vil ta opp studiet igjen.

Med mine spørsmål vil jeg også forsøke å avdekke hvem de anser som skyld i at de sluttet ved studiet. Om det var deres egen, arbeidsgivers, skolen eller familiens skyld.

Avslutningsvis i mitt spørreskjema vil jeg stille et åpent spørsmål om studenten har noen tanker om hvordan frafall fra Masterstudiet i organisasjon og ledelse kan reduseres.

Å få fram det motsatte svaret av det man hadde forventet er hevdet å være god forskning. I

utgangspunktet er jeg meget spent på om det blir tilfelle i denne avhandlingen.

Jeg har lite forhåndskunnskap når det gjelder Drop - Out ved MOL studiet på høgskole.

Kan Drop - Out fra lederstudiet bekrefte at studentene med sin tidligere erfaring er raskere til å innse at de er i en stressende situasjon og dermed ta en pause i studiene, eller er det slik at de i forkant ikke satte seg inn i studiets forløp og ikke evnet å se arbeidsbelastningen som ventet dem?

### 3.1 Metodekritikk

Den induktive tilnærmingen jeg har brukt i avhandlingen vil ifølge Jakobsen (2005) kunne bidra til at jeg som forsker bare leter etter den informasjon jeg finner relevant og støtter opp om de forventningene jeg i utgangspunktet har til Drop – Out. Jakobsen mener at det å ha konkrete forventninger kan begrense informasjonstilgang og at viktig informasjon dermed kan bli oversett.

Valget om å fokusere på individet og ikke ha et holistisk utgangspunkt vil avgrense meg fra å forstå Drop – Out i samspill med de arenaer studentene inngår i, men jeg tenker at arenaer som hjem, jobb og høgskole vil komme klart fram i undersøkelsen og mulig være nok til å gi et generaliseringsgrunnlag.

Når det gjelder problemet med nærhet og distanse, har jeg i utgangspunktet gått noen runder. Drop – Out temaet er følsomt, og av frykt for å komme noen for nær i den kvalitative delen av intervjuet har jeg kjent på problemet med å unngå å stille de vanskelige spørsmålene. Kritikken til idealet for avstandsidealet i metodeforskningen er at forskeren uansett ikke kan bli kvitt det Jacobsen (2005) kaller forskningseffekter – det at forskeren selv påvirker resultatet. Kritikerne mot idealet er også at det aldri kan bli mulig å fjerne relasjonen mellom forsker og forskningsobjekt fullstendig. Det blir også hevdet at den entydige vektlegging på avstand mellom forsker og forskningsobjekt har gjort forskningen dårligere, fordi man ikke klarer å komme nært nok til å forstå den enkeltes forståelse og fortolkning av tema. Kritikerne til idealet mener at forskerens personlige verdier alltid vil påvirke undersøkelsen, og hevder at det er usant at forskningen er nøytral. Ved å bruke kvantitativ metode med spørreskjema er det forventet at jeg i forkant må kjenne til Drop – Out fenomenet for å putte de riktige spørsmål og svaralternativ inn i spørreskjemaet. Jeg vet litt på forhånd, men den største delen av kunnskapen håper jeg å oppnå via de kvalitative intervjuene.

Kritikere mener at den kvantitative tilnærmingen bare måler annet enn undersøkerens forståelse for fenomenet i og med at det er han som i utgangspunktet definerer spørsmål og svaralternativ.

I følge Album mfl. (2010) finnes det fallgruver i denne spørreskjemametoden fordi man kan risikere å sitte igjen med data det er vanskelig å tolke. Derfor er det to målsetninger som må være tilstede ved datainnsamlingen;

1. Tilstrebe et representativt analyseutvalg
2. Samle inn valid informasjon fra de som svarer.

Alle spørreskjema undersøkelser er avhengig av en høy svarprosent for å kunne trekke de riktige konklusjonene. For mange spørsmål, og utilfredsstillende utforming, kan gi svekket datakvalitet ifølge samme kilde.

Det er kunnskap jeg vil ha i bakhodet når spørsmålene skal utformes.

Når det gjelder kritikk mot den kvalitative tilnærmingens gyldighet (validitet) og pålitelighet (reliabilitet) er det på bakgrunn av at de individuelle intervjuene kun avdekket personlige synspunkter på Drop – Out. Hvor intervjuene holdes, og hvem som utfører dem vil også påvirke påliteligheten. Det er en mulighet for at respondentene gjennom de personlige intervjuene, og spesielt den respondenten som møtte i mitt eget hjem, vil få problem med å gi et ”riktigere” bilde enn de som svarte anonymt på spørreskjema. Selv om spørsmåls - og svaralternativenes formulering kan også være med på å gi svekket datakvalitet.

I etterkant ser jeg at det innledningsvis på spørreskjema ville vært formålstjenelig å gi tydelig opplysning om hvem jeg ønsket skulle svare på enquêten. At de av studentene som aldri begynte på studiet, de som fullførte og de som droppet ut alle var like viktige for prosjektet. Tittelen på spørreskjemaet ” Drop – Out fra lederutdanning” kan virke villedende og uklar på noen. Spørreskjema het ”enquête” helt til det siste, men for å gi skjema en tittel ble det endret.

Et par studenter følte seg fornærmet. De hadde jo fullført og så ingen grunn til å svare. Jeg er takknemlig for denne tilbakemeldingen og fikk konkretisert formålet for dem som tok kontakt slik at de valgte å svare allikevel.

Det er grunn til å tro at flere kan ha vært i samme situasjon og at svarprosenten på 44 % er påvirket av denne antatte misforståelsen. Når alt kommer til alt er det mange både som har fullført og droppet ut som har svart på spørreskjema.

I all min iver har jeg også glemt å takke for hjelpen avslutningsvis i spørreskjemaet. Det er beklagelig. Jeg er selvfølgelig takknemlig og verdsetter høyt den hjelp det har vært at så mange har tatt seg bryet med å svare på spørsmålene mine. Det var en som bemerket dette,

men mange ga meg også oppmuntring og ”lykke til” på skjemaene som kom i retur. De forskjellige reaksjonene har vært lærerike, motiverende og hyggelige, og jeg vil aldri glemme å sette takk på et spørreskjema igjen.

I etterkant sitter jeg også med en følelse av at for noen av studentene virker Drop-Out ordet å være forbundet med skam og noe studenten ikke ønsker å identifisere seg som. Jeg vil derfor poengtere at det absolutt ikke er intensjonen å stigmatisere noen med denne undersøkelsen. Min motivasjon har vært å belyse Drop - Out og eventuelt skaffe noen ideer om hva som kan læres og hva som kan gjøres for at flest mulig studenter oppnår sine mål. Når det gjelder selve enquêten er det flere av spørsmålene jeg i etterkant ser det ville vært hensiktsmessig å unnlate, eller stilt på en annen måte. Mulig jeg da ville avdekket klarere svar eller fått svar på flere interessante problemstillinger studenten står over for.

De kvalitative respondentene ble vilkårlig valgt. Det viste seg at de hadde forskjellige historier å fortelle. I etterhånd ser jeg at jeg fikk stort utbytte av disse fire, men det kunne jeg ikke vite på forhånd.

#### **4. Presentasjon av funn**

I dette kapitlet vil jeg belyse fremgangsmåten som ble brukt for å innhente empiri, og legge fram data som ble avdekket gjennom den kvalitative og kvantitative undersøkelsen.

##### **Kvalitativ framgangsmåte**

Det var nødvendig å innhente praktisk informasjon fra HIØ utover den jeg fant på høgskolens nettsider. Jeg møtte høgskolens studieveileder et par ganger og vi utvekslet mail under deler av skriveprosessen. Opplysningene fra studieveier er flettet inn i oppgaven med henvisning i fotnoter.

De fire respondenter fra det kvalitative intervjuet ble vilkårlig valgt, og har kun det til felles at de forlot studiet underveis i studieforløpet. I etterkant ser jeg at utvalget var spesielt heldig, fordi de representerte ulike årsaker til Drop – Out. Jeg hadde følelsesmessige utfordringer i forkant av disse intervjuene, og følte at jeg kom respondentene for nær, når jeg konfronterte dem med ting jeg i utgangspunktet ikke hadde noe med. Forholdet mellom nærhet og distanse var ofte i tankene under denne delen av prosessen. Det skulle vise seg at min frykt for å komme for nær var ubegrunnet. Alle fire delte uforbeholdent sin historie med meg.

En respondent møtte til intervju i mitt hjem, to ble foretatt på vedkommendes arbeidsplass og en på høgskolen.

##### **Kvantitativ framgangsmåte**

Spørreskjema ble sendt til alle som hadde vært studenter ved Masterstudiet i organisasjon og ledelse ved HIØ, Halden. Det var i alt 369 studenter. Adresselapper ble klistret på konvoluttene av høgskolens ansatte, og jeg hadde ikke tilgang til studentenes navn eller adresse. Anonyme svar ble sendt skolen i egne returkonvolutter som var merket mitt navn. Jeg valgte hele populasjonen og ikke bare tilfeldige studenter for å være sikker på at jeg fikk et representativt utvalg. Det var 132 respondenter som returnerte spørreskjema i utfylt stand. 59 forsendelser ble returnert via Postverket med ” adresse ukjent” og en student returnerte skjemaet i ikke - utfylt tilstand.

309 studenter antas å ha mottatt spørreskjemaet og 132 av disse returnerte et utfylt eksemplar. 177 studenter antas å ha fått spørreskjema uten å svare. Svarprosenten er på grunnlag av disse opplysningene beregnet til 44 %.

Den kvinnelige andel av utvalget var på 73,5 % og den mannlige andelen utgjorde 26,5 %. Det tilsvarte en større andel kvinner på ca  $\frac{3}{4}$  og denne forskjellen påvirket analysen av funnene, men ble også tatt hensyn til i vurderingen av funnene. I datamaterialet tok jeg høyde for at statistisk funn er sikre på 5 prosent nivå.

Jeg starter med en univariat analyse, eller beskrivende statistikk av det tallmateriale respondentene avdekket gjennom spørreskjema de returnerte.

Første avdekket jeg de ulike variabler og fant den analyseform som passet. Om det var en univariat analyse med en variabel eller om det var en bivariat variant med to variabler som skulle studeres (Djurfeldt m.fl. 2010).

I analysedelen av tallmaterialet brukte jeg begge.

Innledningsvis i den kvantitative delen avdekker jeg generelle fakta vedrørende de 132 respondentene og deretter deles de inn i tre grupper; De som fullførte på normert tid, de som fullførte med ekstra tid, benevnt Stop – Outs, og de som ikke fullførte, benevnt som Drop – Outs i avhandlingen.

Jeg vil deretter gjøre rede for de spesielle egenskapene ved hver av de tre utfallsgruppene; Hvor stort frafallet var, når frafallet skjedde og hva studentene tenkte om sitt frafall.

I SPSS kryssanalyserte jeg fullføringsgruppen, Stop – Out gruppen og Drop - Out gruppen opp mot de forskjellige variablene jeg på forhånd hadde lagt inn i SPSS programmet.

Svarene avdekket forskjeller mellom utfallsgruppene.



## 4.1 Funn fra den kvalitative undersøkelsen

Innledningsvis vil jeg gi en kort presentasjon av de fire respondentene fra det kvalitative intervjuet.

### Respondent 1

Respondent 1 var en kvinne på 39 år, gift og hadde to mindreårige barn. Arbeidet i 100 % lederstilling ved studiestart. Hun søkte studiet i samråd med arbeidsgiver og ektefelle. Respondenten fikk fri til å følge undervisning på høgskolen og gratis skolebøker, men fikk ikke tilrettelagt arbeid i studietiden. Hun mente seg godt forberedt på mye skolearbeid, trivdes på skolen, og var godt integrert i klassen. Ble sykmeldt og avsluttet studiene etter LOS. Hovedgrunnen var tidsklemme. Hun byttet fra lederstilling til stilling med mindre belastende arbeid. Hun var fornøyd med valget sitt og visste ikke når eller om hun ville ta opp studiene igjen.

### Respondent 2

Respondent 2 var en enslig mann på 50 år. Han søkte studiet på eget initiativ og sørget selv for å få tilrettelagt arbeidstid under studiene. Respondenten arbeidet i 70 % i stilling ved skolestart, og byttet jobb i løpet av studietiden. Han trivdes godt på skolen og var godt integrert i klassen. Respondenten hverken ønsket eller trengte videre utdanning. Han sluttet etter LED godt fornøyd med valget sitt.

### Respondent 3

Respondent 3 var en kvinne på 37 år. Hun var gift og hadde to mindreårige barn. Hadde 100 % stilling ved studiestart. Studiet ble søkt i samråd med arbeidsgiver og ektefelle. Respondent 3 fikk tilrettelagt tid både hjemme og på arbeid mens studiene varte. Arbeidsgiver ga henne fri med lønn og betalte skolebøkene. Hun var godt forberedt til skolestart, og trivdes godt på skolen. Hun var glad i å studere, og godt integrert i klassen. Respondenten byttet jobb i studietiden, og avsluttet studiene etter tredje året. Det ble for stor arbeidsbelastning i den nye jobben. Hun var fornøyd med valget sitt, men følte nederlag ved ikke å fullføre studiet.

### Respondent 4

Respondent 4 var er mann på 36 år, gift og med to mindreårige barn. Han arbeidet som mellomleder i 100 % stilling ved opptak, og søkte studiet i samråd med arbeidsgiver og familie. Respondenten fikk permisjon med lønn for å følge skoleundervisningen, men ikke

tilrettelagt arbeid i etterkant. Han var godt forberedt på studiene, trivdes godt på skolen og følte seg integrert i klassen. Respondent 4 sluttet midtveis i OLU på grunn av misvisende forventningskrav og stort arbeidspress på jobben. Han var ikke fornøyd med valget sitt og ønsket å ta opp studiene igjen.

## **4.2 Funn fra den kvantitative undersøkelsen**

Den kvantitative delen av undersøkelsen avdekket generelle trekk ved de 132 respondentene. I den første delen belyser jeg de generelle trekkene og den andre delen vil spesielle trekk ved de tre utfallsgruppene respondentene representerte bli belyst.

### **Generelle trekk ved respondentene**

De generelle trekkene ved respondentene vil dele inn i tre hovedgrupper; De individuelle, de organisatoriske, og de samfunnsmessige trekkene ved respondentene.

#### **Individuelle trekk**

73,5 % av de som svarte på spørreskjema var kvinnelige respondenter.

Gjennomsnittsalderen varierte fra 49 til 50 år. De var utrustet med god selvtillit og selvfølelse. De likte godt å studere og trives godt på skolen. Opplevde seg i stor grad pliktoppfyllende, utholdende og positive. Noen opplevde seg selv som rastløse og omtrent halvparten av respondentene opplevde seg som impulsive.

Flesteparten hadde intensjonen om, og følte seg forpliktet til å fullføre studiet de hadde startet på. I underkant av 90 % hadde ikke noe ønske om å avslutte studiet før det var ferdig. For 93,1 % var egenutvikling mål for utdannelsen og om lag halvparten var målet også en bedre stilling.

#### **Organisatoriske trekk**

Flesteparten var gift eller samboende. De hadde ikke barn under 13 år boende hjemme.

Flesteparten arbeidet som ledere enten på høyt eller lavt nivå. Bare 26,5 % var medarbeidere. Over 90 % arbeidet full stilling ved siden av studiene. Det var i snitt ca 8 år siden sist respondentene studerte og de fleste hadde høye snittkarakterer fra videregående

skole. 87,9 % tok selv initiativ til å søke studiet, 13,6 % søkte studiet i samråd med familie og 24,2 % i søkte i samråd med arbeidsgiver. 2,3 % søkte opptak etter krav fra arbeidsgiver.

37,4 % fikk mastergraden på normert tid, 24,4 % fullførte etter en Stop – Out og 38,2 droppet ut av studiet. Tidsbruken på studiene varierte fra 5-15 timer pr. uke og 45 % tok et skippertak en gang iblant istedenfor å arbeide regelmessig med studiene. Ca 60 % av respondentene oppga at det var nok tid til å gjøre en bra innsats. Svært få hadde vanskelig med å møte til undervisning på høgskolen og for de fleste svarte studiet til forventningene. Halvparten opplevde at de forsømte familien sin og følte at skolen krevde mer enn de kunne avse. Flesteparten fikk ikke tilrettelagt arbeidssituasjonen på jobben mens de studerte, men ca 70 % følte at studiene gikk utover jobben. Ca halvparten opplevde at de fikk tilrettelagt arbeidssituasjon i hjemmet. Over 70 % opplevde at studiesituasjonen var tilfredsstillende tilrettelagt. Nesten alle følte seg respektert i studiesituasjonen, og sett av medstudentene. Ca 75 % hadde regelmessig veiledning og ca 80 % opplevde veiledningen som god. Samme andel prioriterte skolearbeidet da de var studenter. Over 70 % opplevde avhandlingsmodulen som den mest krevende. Flesteparten oppga også var svært aktive på fritiden.

### Samfunnsmessige trekk

Den samfunnsmessige siden ved Drop – Out var lite etterspurt i enquêten. Jeg har derfor få data knyttet til det samfunnsmessige, men det ble avdekket at 46,1 % av respondentene byttet jobb i løpet av studietiden.

### Spesielle trekk ved respondentene

Som jeg nevnte innledningsvis, avdekket den kvantitative delen av undersøkelsen spesielle trekk ved de tre utfallene, Gjennomføringsstudenten, Stop – Out studenten og Drop – Out studenten.

#### Gjennomføringsstudenten

Den typiske gjennomføringsstudenten ved Masterstudiet i organisasjon og ledelse var kvinne i underkant av 50 år gammel. Hun hadde 97,1 % stillings jobb som leder under

studietiden, og måtte ta telefoner og svare på e- post mens hun var på skolen. Hun følte at studiet var tilfredsstillende tilrettelagt arbeidssituasjonen, men hun fikk ikke tilrettelagt arbeidet på jobben mens hun studerte. Hun følte at studiene gikk utover arbeidssituasjonen mens hun var student. Opptak ved studiet ble søkt i samråd med familien og hun fikk tilrettelagt arbeidsfordeling i hjemmet i forbindelse med studiene. Hun arbeidet regelmessig med studiene og hun brukte ca. 11,5 timer pr. uke på studiearbeid. Studinen følte seg forpliktet til å fullføre studien, og ønsket ikke å avslutte før hun var ferdig. Hun likte godt å studere og trivdes godt i skolemiljøet. Hun søkte opptak ved studiet fordi hun ønsket kompetanseheving og egenutvikling. Det var ca 8 år siden sist hun studerte og karaktermessig lå hun i nest høyeste sjikt på videregående skole. Den typiske gjennomføringsstudenten opplevde seg selv som pliktoppfyllende og utholdende. Studinen opplevde ikke at studiene gikk ut over jobben og hjemmet, eller at skolen krevde for mye av henne. Hun hadde til hensikt å fullføre studiet og hadde ikke problem med å møte til undervisningene. Studinen føler seg sett og respektert både av ansatte og medstudenter på skolen, og opplevde seg selv som positiv. Hun var velsignet med både god selvfølelse og selvtillit. Hun var aktiv på fritiden, men følte i minst grad av de tre utfallene at det var viktig med sosialt samvær med medstudentene. Sammenlignet med de andre utfallene var hun den som i minst grad byttet jobb i studietiden og den som i størst grad opplevde seg som impulsiv.

De som fullførte på normert tid opplevde i størst grad å få god og regelmessig veiledning av de tre utfallene og synes at avhandlingsmodulen var den mest krevende del av studiet.

### Stop - Out studenten

Stop – Out studenten var fellesnavnet på de studentene som trengte lenger tid på å fullføre studiet. Jeg fant at Stop – Out studenten var en ugift kvinne i underkant av 50 år. Hun hadde 95,6 % stilling som medarbeider, og ingen hjemmeboende barn under 12 år. Det var ønske om egenutvikling og ønske om bedre stilling som lå til grunn for søknad om opptak ved studiet. Hun likte godt å studere, men opplevde seg litt mindre pliktoppfyllende, og litt mer rastløs enn de andre utfallene. Tiden hun brukte på studiene var ca. 8,5 timer pr. uke og 30 % av de som fullførte med ekstra tid, tok et skippertak en gang iblant istedenfor å arbeide regelmessig. Hun prioriterte studiene i mindre grad enn de som fullførte, men i større grad enn de som droppet ut av studiet. De var også Stop – Out studenten som i størst

grad byttet jobb i studietiden. Arbeidsfordelingen i hjemmet var mer tilrettelagt for enn for de to andre utfallene. Stop- Out studenten var den som i størst grad syntes det var viktig å ha sosialt samvær med medstudentene, men følte seg minst sett av dem. De var, i lik grad med fullføringsstudenten, aktiv på fritiden, men måtte i minst grad av de tre utfallende ta telefoner og e- post mens de var på høgskolen. Ingen Stop – Outs hadde ønske om å avslutte studiet før de var ferdig. 81,2 % av dem syntes avhandlingsmodulen var mest krevende i studietiden, men var også dem som i størst grad blant de tre utfallene, svarte nei på at AVH modulen var den mest arbeidskrevende under studietiden. Stop – Out studenten var den som, i størst grad sammenlignet med de andre utfallene, hadde intensjon om å fullføre studieforløpet da de startet på høgskolen.

#### Drop – Out studenten

Undersøkelsen avslørte at Drop - Out studenten var en 50 år gammel, gift eller samboende mann. Han arbeidet i 94 % stilling som medarbeider, og følte i størst grad, sammenlignet med de andre utfallene, at studiet gikk ut over jobben. Han søkte studiet i minst grad på eget initiativ, eller i samråd med familie, sammenlignet med de to andre utfallene. Drop – Out studenten fikk i minst grad tilrettelagt arbeidsfordelingen i hjemmet, og følte i minst grad av de tre utfallene, at studiesituasjonen var tilfredstilt tilrettelagt behovet sitt. De oppga at de, i minst grad blant de tre utfallene, hadde problem med å få tid til forelesningene på skolen. De følte seg respektert i studiesammenheng og sett av sine medstudenter. Drop – Out gruppen var den største blant utfallene som søkte opptak ved studiet fordi arbeidsgiver krevde det, og ingen av dem som søkte opptak ved studiet, etter krav fra arbeidsgiver, fullførte. De søkte i minst grad søkte studiet for å få en bedre stilling. Karaktermessig lå Drop – Out studenten på samme nivå som gjennomføringsstudenten, men opplevde seg minst utholdene av de tre utfallene. Når de startet på studiene var intensjonen om å fullføre lavest, de følte seg i minst grad forpliktet til å fullføre, og ønsket i størst grad å avslutte studiet før de var ferdig. Drop – Out studenten brukte minst tid på studiene; litt i overkant av 8 timer pr. uke. 41,7 % av dem brukte skippertakmåten istedenfor å arbeide regelmessig med studiene. De prioriterte i minst grad studiene mens de var student, og var dem som i lavest grad følte at studiene gikk utover jobben. Blant utfallsgruppene var de minst aktive på fritiden, men de anså, på lik linje med Stop – Outs, at det var viktig å ha sosialt samvær med medstudentene. Sammenlignet med de andre

utfallene, skåret de lavest på spørsmålet om de følte at de hadde egenverdi, og tillitt til egen kompetanse. Drop – Out studenten skåret høyest på å oppleve seg selv som positiv, men minst på å oppleve seg selv som rastløse, enn de andre utfallene. Undersøkelsen avslørte også at de i størst grad hadde vanskeligst for å møte til forelesningene på høyskolen. Drop – Out studenten hadde i mindre grad regelmessig veiledning, og opplevde minst blant utfallene, å få god veiledning. 48,7 % av Drop - Out studentene hadde høyest utfall blant de tre utvalgene både på LED, LOS og OLU og lavest utfall på AVH når det ble spurt om hvilket emne de synes var det mest krevende under studietiden. Det viser også at de spurte har ulike opplevelser på hva de opplever som krevende.

Alle respondentene ble spurt om de hadde noen tanker rundt årsaken til frafall fra Masterstudiet i organisasjon og ledelse og hvordan Drop – Out kunne reduseres. 80 respondenter som svarte ”ja”, 5 svarte ”nei” og 47 unnlot å svare på spørsmålet.

### **Sammenfallende funn fra de to undersøkelsene**

Funn fra begge undersøkelsene avdekket mye empiri knyttet til Drop – Out. Av hensyn til bedre oversikt, velger jeg å knytte disse sammen i dette avsnittet.

### **Forslag fra de kvantitative respondentene på hvordan Drop – Out kan reduseres**

Respondentene fra det kvalitative intervjuet har ikke fått presentert dette spørsmålet.

De kvantitative respondentene foreslo en mer forpliktende avtale mellom arbeidsgiver og student. De ønsket å motta klare forventninger ved oppstart og mente at skolen måtte sørge for at de hadde gode veiledere. Mer studentaktive forelesninger, redusert tidsklemme og at studentene fikk faste oppfølgingsavtaler med skolen i studietiden. De foreslo at skolen burde tillate ekstra tid på avhandlingssemesteret, og at studentene trengte motivasjon. Respondentene foreslo at skolen burde fremskaffe interessante forelesere, også fra næringslivet. De foreslo studentstruktur, kurs i studieteknikk og at studenten må være motivert og ha egeninteresse for studiet. Videre foreslo de å ta bort kravet om gjennomføring av undersøkelse i forbindelse med avhandlingen. Nettbaserte løsninger og opptaksintervju og målavklaring før opptak. De færreste foreslo krav til frammøte og mer praktisk lederundervisning

Respondentenes forslag kan deles inn i to ansvarsområder. Den situasjonen studentene selv kan gjøre noe med og det de vurderte som skolens ansvar.

Studentene måtte sørge for en mer forpliktende avtale mellom student og arbeidsgiver (36,4 %), studenten måtte redusere tidsklemma (13 %) være strukturert (6,5 %), være motivert og ha egeninteresse for studiet (5.2 %). Noe som tilsvarte 61,1 % av forslagene. I de resterende 38,8 % av forslagene var knyttet til studier og forelesningene ved høghskolen.

### **Når i studiet studentene droppet ut**

De kvalitative respondentene sluttet i ulike semester av studiet:

Respondent 1 fortalte at tanken på et avbrekk startet halvveis i LOS(ledelse og styring), men at hun valgte å gjøre ferdig skoleåret før hun sluttet.

Respondent 2 sa at han allerede første del av studiet kjente at lederstudiet ikke var noe for ham. Uansett valgte han å fullføre første året og sluttet på høghskolen etter LED(ledelsessesemesteret).

Respondent 3 fortalte at det var tidspunktet for oppstart i den nye jobben som avgjorde tidspunktet for når hun valgte å slutte. Hun fikk den nye jobben på vårparten av OLU(organisasjon – og ledelsesutvikling), men valgte å gjøre ferdig skoleåret slik at hun fikk 3 hele år på CV'en sin.

Respondent 4 fortalte at tanken på et avbrekk i studiene meldte seg på høsten i OLU og at han avsluttet sin studie etter halvgått semester.

Det var 50 Drop – Out respondenter som returnerte spørreskjema. Tidspunktet for Drop-Out er satt i tabell for oversiktens skyld.

<b>Når sluttet studentene på lederstudiet</b>	<b>Antall stud.</b>
Før studiet startet	1
Underveis i LED (1.året)	4
Etter avsluttet LED	4
Underveis i LOS (2.året)	6
Etter LOS	5
Underveis i OLU (3.året )	1
Etter OLU	5
Underveis i AVH (4.året )	21

Tabell 2 Når sluttet studentene på lederstudiet

12 av disse studentene svarte at de ikke hadde sluttet, men bare tok en pause. For 2 av studentene hadde pausen vart i 1 år, for 4 studenter hadde pausen vart i 2 år og for 19 studenter hadde pausen vart i 3 år eller mer. De resterende 22 svarte ikke på spørsmålet.

### **Med hvem drøftet studenten avgjørelsen om å slutte**

De kvalitative studentene fikk ikke konkret spørsmål om dette, men de kom allikevel inn på dette i løpet av intervjuet.

Respondent 1 ble bedt av arbeidsgiver om å prioritere jobben sin da arbeidsmengden ble for stor. Hun fulgte rådet og sluttet på høgskolen.

Respondent 2 sluttet etter eget ønske og valg og jeg fikk inntrykk av at han ikke drøftet det med noen spesiell.

Respondent 3 ønsket egentlig ikke å slutte på høgskolen. Hun søkte først 1 års permisjon i forbindelse med jobbskifte, men da behovet for et ekstra års permisjon meldte seg, fikk hun beskjed om at ikke var mulig. Hun sa at hun måtte søke studiet på nytt og på lik linje med andre søkere om hun ville fortsette på skolen. Respondent 3 mente listen for å gå igjennom en ny søkeprosess var høy.

Respondent 4 kommer i løpet av samtalen inn på at han snakket med studieleder om tanken på å stoppe opp i studiet. Han nevnte at lederen ikke ble forundret over hans ønske. Han tok dette til etterretning og avsluttet studiet.

Den kvantitative undersøkelsen avdekket at ca. halvparten av de som sluttet drøftet avgjørelsen om å slutte med andre. Studentene drøftet avgjørelsen med familien i 58,3 % av tilfellene, 50 % drøftet avgjørelsen med arbeidsgiver/ overordnet leder, 8,3 % drøftet avgjørelsen med kollokviegruppen sin, 4,2 % drøftet avgjørelsen med lege eller NAV. Det var 4,2 % drøftet avgjørelsen om å slutte med faglærer ved HIØ.

### **Hvorfor sluttet studentene på lederstudiet?**

De kvalitative respondentene oppga ulike årsaker til at de sluttet på lederstudiet.

Respondent 1 sluttet fordi hun ble syk av for stor arbeidsbelastning.



Respondent 2 sluttet fordi studiet ikke lenger hadde relevans

Respondent 3 sluttet fordi hun begynte i ny jobb

Respondent 4 sluttet pga uklarheter i forbindelse med studiet og stort arbeidspress

De kvantitative respondentene fikk beskjed om å svare på hvorfor de sluttet på lederstudiet. Det ble det oppgitt 13 alternativ, og de ble oppfordret til å sette flere kryss. Disse årsakene er satt inn i tabellen for:

<b>Årsaker til hvorfor respondentene sluttet ved deltidsstudiet</b>	
Arbeidspress på jobben	42,9 %
Begynte i ny jobb	36,0 %
For dårlig tid til familien	34,7 %
Oppga ingen spesifikk grunn	29,2 %
Tidsklemme	26,5 %
Manglende støtte på jobben	24,5 %
Mistet interessen for studiet	10,2 %
Trengte bare noen delpoeng	8,2 %
Manglende støtte hjemme	6,1 %

Tabell 3 Årsaker til hvorfor respondentene sluttet ved deltidsstudiet

2 studenter oppga dårlig økonomi, skilsmisse og flytting som årsak til at de sluttet. Ingen sluttet fordi de opplevde at skolen stilte for store krav til dem, mens 24,5 % sluttet fordi de manglet støtte på jobben. I en rubrikk kalt ”annet” oppga 12 % at de sluttet på grunn av sykdom og 29,2 % oppga ingen spesifikk grunn.

### **Hvem sin skyld er frafallet**

Intervjuet med de kvalitative respondentene avdekket at det kun var respondent 4 som uttrykte tvil om det var hans eller skolens skyld at han sluttet. De andre tre sluttet for sin egen skyld

I spørreskjema ble det en gitt påstand bedt bekreftet eller avkreftet; Si deg enig eller uenig i følgende:” Det er min egen skyld at jeg sluttet på skolen.”

Av de 50 Drop – Outs fra den kvantitative undersøkelsen var 20 % helt uenig i påstanden,

30 % var i moderat grad enig/uenig i påstanden og 50 % var helt enig at det var respondentenes egen skyld at de sluttet på høghskolen.

I påstanden om at det var arbeidsgivers skyld at studenten sluttet på skolen oppga 66,7 % av respondentene at de var uenig i påstanden, 21,5 % av respondentene var i moderatgrad enig/ enig i påstanden og 11,7 % av respondentene var helt enig i at arbeidsgiver alene var skyld i at de sluttet på høghskolen.

I påstanden om at det var skolen som var årsak til at studenten sluttet på skolen svarte 84 % av respondentene at de var helt uenig i påstanden, 10 % var i moderat grad enig / uenig i påstanden og 6 % var helt enig i at det var skolens skyld at respondenten sluttet på høghskolen.

Når det gjaldt spørsmålet med påstand om at det er på grunn av familien studenten sluttet på skolen svarte 55,1 % av respondentene at de var helt uenig i dette. 28,5 % svarte at de i moderat grad var uenig/enig i påstanden og 16,3 % var helt enig i påstanden om at det var familien som var årsak til at de sluttet på høghskolen.

### **Respondentenes tanker rundt sin Drop - Out**

De kvalitative respondentene sa ikke noe om sitt forestående frafall på forhånd.

Respondent 4 synes det var så vanskelig at han ba studieleder gi klassen beskjed om at han sluttet. Vedkommende var også lite fornøyd med valget sitt. Han ønsket å starte opp med studiene igjen så fort som mulig. De andre 3 respondentene var svært fornøyd med valgene sine, og mente det at det var det eneste rette å forlate studiene.

De kvantitative respondentenes tanker rundt sitt frafall er satt inn i tabellen nedenfor.

Spørsmål som lå til grunn for opplysningene, var om studenten angret på at han sluttet på høghskolen eller ikke, og om respondenten har tenkt å ta opp masterstudiet igjen. Tallene er angitt i fallende rekkefølge.

<b>Respondentens tanker rundt sin Drop - Out</b>	
Angret på avgjørelsen om å slutte	54,3 %
Angret ikke på avgjørelsen om å slutte	45,7 %
Vil ta opp studiet igjen	29,4 %
Vil ikke ta opp studiet igjen	33,3 %

Tabell 4 Respondentens tanker rundt sin Drop – Out

Tabellen avdekker at litt i underkant av halvparten ikke angret på at de droppet ut av studiet. Av den halvparten som angret, var det 29,4 % som ville ta opp studiet igjen, og 33,3 % som ikke ønsket å ta opp studiet igjen.

De respondentene, som svarte nei på spørsmålet om de hadde tenkt å ta opp lederstudiet igjen, ble oppfordret til å komme med forslag som eventuelt ville få dem til å skifte mening.

40 % av respondentene svarte at studiet ikke lenger hadde noen interesse. 15 % mente de måtte vært yngre. 10 % kunne tenke seg å studere igjen om arbeidsgiveren ga de mer støtte. Samme prosentvise andel måtte bli kontaktet av skolen om de skulle fortsette og 5 % av respondentene oppga at de måtte fått ny veileder, vente til barna ble voksne, hatt bedre økonomi, eller ble tilbudt mer nettbaserte løsninger i studiet.

En respondent som fikk plass ved studiet, men valgte å trekke seg før oppstart. Årsaken var at tidligere utdanning ikke ble godskrevet studiet og den potensielle studenten måtte ta hele studiet på nytt. Noe vedkommende ikke ønsket.

### **Årsaker til hvorfor studentene sluttet på høgskolen**

Respondentene i det kvalitative intervjuet ga forskjellige årsaker til hvorfor de sluttet på høgskolen.

Respondent 1 oppga at hun sluttet på grunn av stort arbeidspress. Hun følte at hun ikke klarte å gjøre en god innsats hverken på jobben eller på skolen. Hun fikk ikke tilrettelagt arbeid i hjemmet og hadde ansvar for barnas fritidsaktiviteter. Etter hvert ble hun sliten og stresset. Motivasjonen ble borte, og da arbeidsgiver mente det var viktigst å prioritere jobben, var valget gjort.

Respondent 2 forklarte at tanken på å avslutte studiet meldte seg i løpet av det første året. Han hadde begynte å angre på valget om å ta en lederutdanning, men ønsket allikevel å fullføre første året.

Respondent 3 fortalte at hun søkte på ny jobb underveis i studiene. Da hun begynte i ny jobb, viste det seg at den var mer arbeidskrevende enn hun hadde beregnet. Den nye

arbeidsgiveren kunne heller ikke gi henne fri til å følge undervisningen på høgskolen. Dermed valgte hun å slutte på høgskolen.

Respondent 4 forklarte at tanken på et avbrekk i studiene begynte å melde seg etter 2. samling tredje året. Han fikk ikke riktig tak i hva som ble forventet av han i forbindelse med arbeidskrav som skulle leveres inn. Han kom ”bakpå” og klarte ikke å investere nødvendig tid til studiene. Det var samtidig stort arbeidspress på jobben. Disse årsakene bidro til at studenten valgte å ta et avbrekk i studiene.

De kvantitative svarene om årsaker til hvorfor har jeg samlet de oppgitte årsakene til at studentene sluttet i tabellen nedenfor:

<b>Årsaker til hvorfor respondentene sluttet ved lederstudiet</b>	
Arbeidspress på jobben	42,9 %
Begynte i ny jobb	36,0 %
For dårlig tid til familien	34,7 %
Oppga ingen spesifikk grunn	29,2 %
Tidsklemme	26,5 %
Manglende støtte på jobben	24,5 %
Mistet interessen for studiet	10,2 %
Trengte bare noen delpoeng	8,2 %
Manglende støtte hjemme	6,1 %

Tabell 5 Årsaker til hvorfor respondentene sluttet ved lederstudiet

Flesteparten oppga stort arbeidspress på jobben, at de begynte i ny jobb og at de fikk for dårlig tid til familien, sin som årsak til at de sluttet. Mange oppga også tidsklemme, og manglende støtte på jobben. Flere mistet interessen for studiet og noen trengte bare noen ekstra studiepoeng. Noen få oppga at manglende støtte hjemme var årsak til at de sluttet.

### **Respondentenes tanker rundt sin Drop Out**

Når det gjaldt respondentene fra det kvalitative intervjuet opplyste respondent 1,2 og 3 at de var godt fornøyd med valgene sine og at det var det eneste riktige slik situasjonen var. Respondent 4 oppga at han helst ville vært et år lenger fram i studiene og angret på valget om å stoppe opp i studiene.

De kvantitative respondentene som svarte ”nei ”på spørsmålet om de hadde tenkt å ta opp lederstudiet igjen, ble oppfordret til å komme med forslag, som eventuelt ville få dem til å skifte mening. Under følger en oversikt over innkomne forslag:

<b>Respondentens tanker rundt sitt Drop - Out</b>	
Angret på avgjørelsen om å slutte	54,30 %
Vet ikke om de vil ta opp studiet igjen	37,30 %
Har ikke tenkt å ta opp studiet igjen	33,30 %
Ha tenkt å ta opp masterstudiet igjen	29,40 %

Tabell 6 Respondentens tanker rundt sitt Drop - Out

### **Hva kunne fått studentene til å fullføre studiet?**

Respondentene fra det kvalitative intervjuet ga ulike svar på dette spørsmålet.

Respondent 1 fortalte at bedre tid ville gjort mulighetene til å fullføre studiet større.

Respondent 2 oppga at det var mangel på motivasjon og glød som hindret han fra å fullføre studiet. Han mente at han ikke lenger trengte den type kompetanse som lederstudiet gav.

Respondent 3 mente at om hun fortsatte i den gamle jobben, så hadde det forhindret at hun droppet ut av studiet.

Respondent 4 var klar på at en samtale med studieleder som klargjorde hvilke forventninger som krevdes, ville hindret han fra å droppe ut av leder studiet.

De kvantitative svarene har jeg samlet inn i tabellen nedenfor:

<b>Hva skal til for at respondenten vil fullføre deltidsstudiet</b>	
Ikke lenger interessert i studiet	40,0 %
Vært noen år yngre	15,0 %
Støtte fra arbeidsgiver	10,0 %
Må bli kontaktet av skolen	10,0 %
Tilbud om ny veileder	5,0 %
Støtte fra arbeidsgiver	5,0 %
Bedre økonomi	5,0 %
Mer nettbaserte løsninger	5,0 %
Vente til barna blir større	5,0 %

Tabell 7 Hva skal til for at respondenten vil fullføre deltidsstudiet

Flesteparten av respondentene fra den kvantitative undersøkelsen droppet ut av studiet fordi de ikke lenger var interessert i den kompetansen lederstudiet gav. Mange mente at alderen var årsak til at de ikke kunne fullføre studiet, og 10 % av de spurte mente at om de fikk støtte fra arbeidsgiver, eller ble kontaktet av høghskolen, så ville de fullført lederstudiet.

<b>Respondentenes forslag til hvordan Drop - Out kan reduseres</b>	
Mer forpliktende avtale mellom arbeidsgiver og student	36,4 %
Motta klare forventninger ved oppstart	28,2 %
Skolen må sørge for gode veiledere	18,2 %
Mer studentaktive forelesninger	15,6 %
Redusere tidsklemma	13,0 %
Oppfølgingsavtaler med skolen i studietiden	10,4 %
Tillate at man bruker ekstra tid på avhandlingssemesteret	7,8 %
Ekstern motivasjon	6,5 %
Fremskaffe interessante forelesere, også fra næringslivet	6,5 %
Studenten må være strukturert	6,5 %
Gi kurs i studieteknikk	5,2 %
Studenten må være motivert og ha egeninteresse for studiet	5,2 %
Ta bort kravet om gjennomføring av undersøkelse i forbindelse med studiet	3,9 %
Nettbaserte løsninger	3,9 %
Opptaksintervju og målavklaring før opptak	3,9 %
Krav til frammøte	2,6 %
Mer praktisk lederundervisning	2,6 %

Tabell 8 Respondentens forslag til hvordan frafall kan reduseres

## 5. Analyse

Formålet med avhandlingen var å finne ut hvorfor studenter sluttet på selvvalgt studie i lederutdanning, og om det kunne identifiseres tiltak som kunne løse problemet.

Jeg mener at avhandlingen kan ha avdekket flere årsaker til Drop – Out fra lederutdanning og belyst mulige bidrag til hvordan problemene kan løses.

### **Individuelt nivå**

De individuelle egenskaper den enkelte student har, vil kunne påvirke gjennomføringsevnen. Våre handlinger styres av vår personlighet, våre evner, motivasjon og kunnskap. Vår personlighet, hvem vi er, og hvordan vi blir oppfattet av andre har stor betydning for hvordan vi løser våre arbeidsoppgaver. Evnene våre bekrefter hva vi er i stand til å gjøre, og vil i stor grad bestemme hvordan vi tilnærmer oss og løser oppgaver. Personlighet og evner er viktige, men om ikke motivasjonen også er til stede, spiller det liten rolle hvor flinke vi er. Det skilles gjerne mellom ytre og indre motivasjon. Den indre motivasjonen kjennetegnes av høy tilfredsstillelse og effektivitet i arbeidet. Man blir helt oppslukt av arbeidet og glemmer både tid og sted. Ikke ulikt en lederstudent i innspurten av sin masteravhandling. Den ytre motivasjonen kjennetegnes ved ytre belønning og anerkjennelse. En person som motiveres av dette er ofte interessert i å styrke sin sosiale posisjon blant kolleger og sjefer. Stadig higen etter tilbakemeldinger og årvåken oppmerksomhet når tilbakelagt arbeid skal belønnes kan være kjennetegn på dette. Ytre motivasjon kjennetegnes gjerne av søken etter incentiver som for eksempel higen etter sentral lederstilling, lønn, bonus eller avspasering (Skorstad 2011).

Endringer i hverdagslivet, som for eksempel det å ta en deltidsstudie ved høyskolen, kan gjøre det nødvendig å endre rutiner, og ikke bare ta dagene som de kommer. Det å avsette tid til studier, redusere egne krav til seg selv og andre. Gjøre riktige prioriteringer i forhold til den utdannelsen man har startet på. Det og utforske hindringer for måloppnåelsen, vil mulig være til god hjelp for den som ønsker å presse enda mer forpliktelse og arbeid inn i en allerede presset tilværelse. En klar måloppnåelse vil være god inspirasjon. Om det er arbeidsplassen det må gjøres noe med er det kanskje bedre å be om permisjon en periode og delegere en del arbeidsrelaterte arbeidsoppgaver i studietiden. Det å søke studiet i samråd med familien ser ut til å være fornuftig siden det var de studentene som fullførte på normert tid i størst grad hadde samrådet seg med familien før opptak. Målene studentene

hadde for lederutdannelsen var klare. Nesten alle hadde egenutvikling som mål og for nesten halvparten var målet en bedre stilling. Flesteparten satte seg som mål å fullføre utdannelsen men for 8,2 % var det naturlig å avslutte studiet før de var ferdige. Disse hadde som mål å oppnå noen ekstra studiepoeng.

For noen kan det være et riktig valg å avslutte sine påbegynte studier.

Den kvantitative kom det fram at det de fleste som valgte å slutte ved studiet gjorde det uten å drøfte det med andre. Det kan se ut som om de frigjorde seg gradvis og når riktig tid var inne, eller skoleåret var over, sluttet de bare. En indre prosess med gradvis tilbaketrekking som ikke kunne oppdages av andre. Slike var det med flere av respondentene fra det kvalitative intervjuet. De kjempet alene med stress, frustrasjon, mangel på motivasjon og andre vanskelige ting. Flesteparten av respondentene fra den kvantitative undersøkelsen hadde selv tanker om hvordan Drop – Out kunne reduseres, men bare 4,2 % drøftet avgjørelsen om å slutte med faglærer. Studentene kontaktet studentene andre, men ikke høgskolen når noe ble vanskelig, og resultatet var at de avsluttet studiet.

Det var ikke stor forskjell på andelen mannlige og kvinnelige studenter når det gjaldt gjennomføring ved lederstudiet. For hvert av de tre utfallene var andelen kvinner ca.  $\frac{3}{4}$ . Kjønnssammensetningen i datamaterialet avdekket at menn i mindre grad trengte ekstra tid (Stop – Out) på å fullføre enn kvinner, men at menn i større grad ikke fikk sin mastergrad sammenlignet med kvinner.

Det var heller ingen forskjell i alder. Gjennomsnittsalderen varierte fra 49-50 år og avdekket meget voksne studenter.

Når det gjaldt spørsmålet om respondentene i forkant av studiene hadde intensjon om å fullføre, viste undersøkelsen at de som droppet ut hadde lavest intensjon om å fullføre. De som stoppet opp i studiet hadde høyest, og de som fullførte på normert tid, hadde middels intensjon om å fullføre i forkant av studiene. De som fullførte på normert tid følte seg mest forpliktet til å fullføre mens de som ikke fullførte fikk lavest skår. De som fullførte med Stop – Out hadde i større grad enn de andre gruppene mål om en bedre stilling etter endt lederutdanning. De som ikke fullførte hadde i minst grad ønske om en bedre stilling.

Ønske om egenutvikling som mål for lederutdannelsen var tilnærmet lik for de tre utfallsgruppene men Drop – Out gruppen lå et par prosent under de to andre.

Når det gjaldt ønske om å avslutte studiet før det var ferdig var det stort avvik mellom



gruppene. De som droppet ut ønsket det i klart høyest grad. De som fullførte med ekstra tid ønsket det i litt mindre grad enn de som fullførte på normert tid. Her kan det se ut som om innstillingen til studiene og grad av utholdenhet spiller en rolle for utfallet. Det viser klart at Drop - Out gruppen er minst motivert og utholdende i forhold til de to andre utfallene. Drop – Out gruppen hadde også mindre følelse av egenverd og tillitt til egen kompetanse enn de andre.

### **Organisatorisk nivå**

Det er naturlig at man i forkant av en studiesøknad vil stille seg selv spørsmålet om hva man skal bruke utdannelsen sin til og hvilke fordeler en mastergrad vil ha for det videre arbeidsliv. Respondentene som ble intervjuet, og de som svarte på undersøkelsen, oppga at det i størst grad var ønske om kompetanseheving, egenutvikling og karrieremuligheter som lå til grunn for at de fleste søkte opptak ved studiet.

Flesteparten av de som søkte studiet av eget valg fullførte på normert tid og alle som fullførte med ekstra tid hadde søkt studiet på eget initiativ. Noe som kan forstås i lys av det Tinto (1975) nevner om individuelle egenskaper som utholdenhet og evne til forpliktelse og en positiv innstilling knyttet til studentsituasjonen som avgjørende faktorer for om en student vil bli værende eller droppe ut av studiene. Når det gjelder turnoverforskningens viser den også at sterk tilhørighet, fellesskap og om de passer sammen med sine kolleger er viktige faktorer for å bli værende i jobben. Likeledes i hvilken grad det er tap eller offer forbundet med det å forlate jobben. (Mitchell, Terence R mfl. 2001).

Noen få søkte studiet fordi arbeidsgiver krevde det, men alle disse droppet på et tidspunkt ut av studiet. Det å bli tvunget til å ta en utdanning uten å være engasjert og motivert til det er et vanskelig utgangspunkt. Når den indre motivasjonskraften mangler, vil det være vanskelig å hente engasjement og evne til å forplikte seg eller bruke energi og krefter på å integrere seg i et skolemiljø de i utgangspunktet ikke ønsker kan være en del av. Tinto (1975)nevner i sin teori at sosial og akademisk integrasjon er viktig for å kunne gjennomføre studiet. I Turnover- forskningen (Mitchell, Terence og Lee 2001), er det også den sosiale forankring, og hvordan de sosiale relasjonene påvirker de individuelle handlingene, som avgjør om en ansatt slutter i stillingen eller ikke.

Ingen av de studentene som søkte på lederstudiet etter krav fra arbeidsgiverne fullførte. Det

var et overraskende funn som det ikke er lett å finne noen logisk forklaring på.

I utgangspunktet vil man tro at en arbeidsgiver som krevde at en ansatt tok lederutdanning, ville legge alt til rette for at kandidaten skulle gjennomføre. Kan hende belønningen for lederutdanningen var kommet i forkant? At ny stilling allerede var tiltrådt, og at tapet ved ikke å fullføre ble nevneverdig stort for den enkelte? At kandidaten fikk ny jobb men ingen mastergrad? Ingen av de som fullførte med Stop – Out tok lederutdanning fordi arbeidsgiver krevde det.

Det var relativt store forskjeller mellom gifte/samboere og ugifte studenter når det gjaldt gjennomføring. For hvert av de tre utfallene var andelen ugifte lavest, men det måtte ses i sammenheng med at kun 20 % av respondentene var ugifte. Sivilstands sammensetningen i datamaterialet viste at ugifte i større grad trengte ekstra tid på å fullføre enn gifte/samboere, men at ugifte i større grad fikk sin mastergrad sammenlignet med gifte/samboere.

Det var relativt små forskjeller mellom de med og uten barn når det gjaldt gjennomføring. For hvert av de tre utfallene var andelen uten barn høyest. 2/3 hadde av respondentene hadde ikke hjemmeboende barn under 13 år eller ikke. Tok jeg hensyn til det fant jeg at de uten barn trengte ekstra tid på å fullføre (Stop- Out) enn de med barn.

Disse funnene var noe overraskende. I utgangspunktet mente jeg at ansvar for barn og det å leve i parforhold ville være mer arbeidsbelastende enn om studenten var aleneboer og ikke hadde ansvar for barn. Men her avdekket funnene stikk motsatt resultat. Det kan se ut som om de ugifte lever i en mer ”lay- back” tilværelse og bruker god tid på lederutdannelsen sin. Det er med andre ord ikke noen selvfølgelighet at en enslig student uten familie har større mulighet til å fullføre studiet. Tvert imot kan det se ut til at det er studenter med hjem og familie som fullfører.

Det var relativt store forskjeller mellom ledere og medarbeidere når det gjaldt gjennomføring. For hvert av de tre utfallene var andelen medarbeidere lavest, men dette må sees i sammenheng med at kun 26 % av respondentene var medarbeidere. Når jeg tok hensyn til sammensetningen av ledere versus medarbeidere i datamaterialet, fant jeg at medarbeidere i større grad trengte ekstra tid på å fullføre enn ledere, men at medarbeidere i mindre grad fikk sin mastergrad på normert tid sammenlignet med ledere.

Her er også funnene overraskende. Jeg var i utgangspunktet helt klar på at det måtte være

travelheten i tilværelsen som avgjorde om en student fullførte eller ikke, men funnene fra undersøkelsen avdekket noe annet. I mitt kvalitative materiale er det bare respondent 1 som opplevde tidsklemmen som direkte årsak til at hun måtte gi seg med studiene, og søke seg til mindre belastende arbeid.

Alle tre utfall arbeidet i tilnærmet full stilling og hadde omtrent samme karakternivå fra videregående skole. Det var lite utfall mellom gruppene på studietilfredshet og opplevelsen av å være både som pliktoppfyllende, utholdende og positiv. De opplevde seg alle respektert i studiesammenheng og sett av sine medstudenter. De som stoppet opp i studiene var i mindre grad rastløse enn de andre to gruppene mens de som fullførte i større grad følte seg impulsive. Det kan jo være litt av årsaken til at nettopp disse gruppene gjennomførte. De lederne som fullførte var mer impulsive og hadde med det mer driv i seg, mens de som fullførte med Stop- Out var i mindre grad rastløse og hadde mer ro i seg også underveis i deltidsstudier.

Respondentene mente at det var viktig å motta klare forventninger fra høgsolen ved oppstart av studiet. De kvalitative studentene oppga at de hadde satt seg godt inn i studiet på forhånd.

Respondent 1 fortalte at hun hadde studert i 4 år ved siden av arbeidet tidligere, og at hun derfor mente seg godt forberedt til studiet. Lederstudiet ble allikevel mer tidkrevende enn forventet. Hun synes det var mye pensum på kort tid, og at det var belastende at så mye av pensumet var på engelsk.

Respondent 2 og 3 fortalte at de hadde sett på høgsolens nettsider, lest mye om studiet på forhånd og var mentalt klar over stor arbeidsbelastning.

Disse funnene avdekker at selv om man er godt forberedt på hva som forventes, så dropper man allikevel ut av studiet.

Å studere på deltid vil si at man bruker dobbelt så lang tid på studiene som ved et fulltids studie. Tidsbruken antas å være halvparten av den tiden en heltidsstudent bruker. Tar man utgangspunkt i en arbeidsdag vil heltidsstudenten bruke ca. 40 timer pr. uke. En deltidsstudie vil da kreve en beregnet tidsbruk på ca. 20 timer pr. uke.

I enquêten fikk respondentene spørsmål om hvor mange timer de brukte på studiene. Tallet var sprikende og 45 % av alle studentene svarte at de tok et skippertak en gang imellom.

Prokrastinering er et sjeldent ord brukt på en velkjent situasjon hos de fleste studenter.

Nemlig det å skyve arbeidet foran seg og ta et skippertak en gang i mellom. ”Skippertak en

gang i mellom” høres lite ut, men det bør nødvendigvis ikke bety at studenten ikke bruker tid nok på studiene. Gjennomsnittlig kan de kanskje bruke like mye tid som de som jobber mer regelmessig og strukturert med studiene.

De færreste er antagelig klar over de mange timene det er forventet at man har til rådighet i tilknytning til deltidsstudiet. Det vil antagelig være klokt av studenten å informere både sin arbeidsgiver og sin familie om den forventede tidsbruken.

Tiden, og i hvor stor grad den enkelte student prioriterte studiene, viste signifikante funn i undersøkelsen. Det var sterk korrelasjon mellom tidsbruk og gjennomføring. De som fullførte brukte dobbelt så mye tid på studiene som de som droppet ut og nesten halvparten av de som droppet ut brukte skippertak metoden. Denne holdningen var også beskrevet av Durkheim i forbindelse med det anomiske selvmordet. Det var flest skippertak brukere blant frafallsgruppen og denne gruppen følte også at studiesituasjonen ikke var tilfredsstillende tilrettelagt deres behov. De som fullførte prioriterte skolearbeidet i høyest grad, de som stoppet opp i noe mindre grad, og de som ikke fullførte, i minst grad.

De som fullførte brukte ca 12 timer hver uke på studiene, Stop – Outs og de som droppet ut, brukte litt i overkant av 8 timer hver uke. Resultatet viser at tidsbruk alene antagelig ikke er nok til å avgjøre om studenten er en potensiell Drop – Out eller ikke.

Respondentene (78,1 %) selv mente selv at de i stor grad prioriterte skolearbeidet da de studerte og at tiden de brukte på studiearbeidet var nok til å gjøre en god innsats (84 %).

De som droppet ut av skolen synes emnene LED, LOS og OLU var mer arbeidskrevende enn de andre to gruppene. Men når det gjaldt gjennomføringsgruppen, og de som fullførte med Stop – Out ble avhandlingen oppgitt som den mest arbeidskrevende.

Svarene kan gi en pekepinn på hvor i studiet de enkelte utfallene forlot studiet, men kan også sette søkelyset på en annen viktig årsak. Nemlig den kritiske fasen som arbeidet med avhandlingen er (Hovdhaugen mfl 2010). På det stadiet i studiene er studenten ikke på høgskolen, men arbeider selvstendig med eget prosjekt. Funn fra undersøkelsen avdekket at det var mange studenter som falt fra i denne perioden. Flere enn det første året selv om prosjektoppgaven også var krevende. Forskjellen kan være at første året hadde alle studentene undervisning samtidig med at de arbeidet med prosjektet. I starten av en studie vil også studenten være ekstra motivert og klar for en ny situasjon.

I avhandlingssemesteret var det ikke lenger noen tilknytning til høgskolen annet enn veiledningene. Derfor vil hyppigheten av og kvaliteten på veiledning være av stor

betydning for om studenten dropper ut eller ikke i denne perioden. Sjokk over stort arbeidspress, mangel på sosial og akademisk forpliktelse, integrasjon (Tinto1975), og at de lever adskilt fra fellesskapet, som Durkheim beskrev i det egoistiske selvmordet, kan derfor være årsak til Drop – Out. WeiBo mfl viste i sin Turnover- studie viste at opplevelsen av sosial støtte var avgjørende i forhold til hvordan man evnet å engasjere og involvere seg i det man arbeidet med. Det å ha noen å dele gode og dårlige opplevelser med, og oppleve at noen alltid er der om man trenger en å snakke med vil ha mye å si for den sosiale forankring den enkelte opplever. Denne forankringen vil til sist avgjøre om individet velger å bli værende i organisasjonen eller forlate den.

Gode veiledere var et forslag mange av respondentene nevnte som en viktig faktor for å kunne gjennomføre studiet. Når det gjaldt regelmessig veiledning avdekket undersøkelsen en forskjell. De som droppet ut hadde i mindre grad veiledning enn de andre gruppene, men opplevelsen av å få god veiledning var tilnærmet lik for alle tre utfallene.

Medstudentene vil i stor grad bidra til trivsel og engasjement på skolen. Alle tre utfallene synes det var viktig å ha samvær med medstudentene. Fellesskap med andre i samme situasjon er både stimulerende og viktig for identifikasjonen av egen rolle. At studentmiljøet er inkluderende og at studentene føler seg integrert i det sosiale og akademiske fellesskapet blir nevnt både av Tinto (1975), Durkheim(1858-1917) og Larkin mfl (2013). Når det gjaldt de kvalitative respondentene avdekket intervjuene at de alle følte seg integrert i studenttilværelsen og trivdes godt på skolen. Alle, bortsett fra respondent 4, opplevde å ha god kommunikasjon med de ansatte på skolen. Den kvantitative delen av undersøkelsen viste også at trivsel og det inkluderende studentlivet ikke var årsaken til at den enkelte student valgte å trekke seg fra studiene.

Jeg stilte ingen spørsmål vedrørende tvunget frafall fra studiene, hverken i den kvalitative eller kvantitative delen av oppgaven.

I denne avhandlingen er det frivillig frafall fra studiene som ble undersøkt.

Jobb bytte så ut til å ha liten innvirkning på de forskjellige utfall, men de som fullførte med ekstra tid hadde en liten prosentandel større jobb-bytte enn de andre to gruppene. Dette funnet vil kanskje kunne bidra til å hjelpe studenten med å prioritere. Vil han ha ny jobb eller ha mulighet til å fullføre studiene på normert tid? Respondent 3 i det kvalitative intervjuet opplevde at den uforutsette arbeidsbelastningen den nye jobben medførte, gjorde det vanskelig å fullføre studiet. Når stoppen var et faktum var det vanskeligere å ta fatt i

studiene igjen. Ut ifra de egenskapene og stillingsnivå hun hadde, ville hun antagelig vært en av dem som ville ha fullført studiet på normert tid, om det ikke var for at hun byttet jobb i studietiden.

De som fullførte på normert tid måtte, i større grad enn de andre utfallene, svare på telefoner og e - post mens de var på skolen. Her ble det igjen avdekket overraskende funn. Det kan synes som om de som er presset på tid, og får sin studietid invadert av jobben, allikevel evner å fullføre sin studie. At de fullfører på tross av og ikke på grunn av. Et mye brukt uttrykk ” Det er ikke hvordan man har det, men hvordan man tar det” kan se ut til å være et passende uttrykk på disse studentene.

I avhandlingen er et av utfallene Stop – Out gruppen. De studentene som bruker lenger tid på å fullføre studiene. 24 % av respondentene har hatt et opphold på 1-2 år og 76 % av respondentene oppga at de har hatt en pause på 3 år eller mer. I studiene til Hovdhaugen (2005) blir studenten regnet som Drop - Out etter to års Stop – Out. Høgskolen derimot, registrerer alle studenter som fullført selv om studenten har fullført med flere års Stop – Out<sup>15</sup>. Jeg velger å forholde meg til studentenes oppfatning av seg selv og høgskolens rutiner. Derfor har hele gruppen respondenter som har svart at de har tatt mer enn tre års pause i studiene, kommet inn i kategorien Stop – Outs i avhandlingen.

Jeg stiller meg allikevel spørsmålet om hva får studentene til å oppleve seg som Stop - Outs og ikke frafalne? Er det en situasjon de er lite bekvem med og forbinder de den med skam? Denne avhandlingen handler om frivillig frafall fra studiene. Det er tidsbruk og prioritering som er en stor del av årsaken til at de fleste faller fra. Dette er fullt ut normale årsaker som enhver forstår. At mange i stressende situasjoner velger å trekke seg bort fra studiene og isteden prioritere tiden sin på det de opplever som viktigst kan synes som en klok og riktig beslutning.

De studentene som fullførte sine studier har den samme bakgrunn som de som stoppet opp eller droppet ut av sine studier. De har samme alder, bakgrunn, stillingsprosent og personlige egenskaper. De har alle full stillings jobb ved siden av studiene, men bare 32,6 % av dem har hjemmeboende barn under 12 år. Alle ønsket de å fullføre studien de hadde

---

<sup>15</sup> Opplysninger fått av studieveileder

startet på, men mange brukte langt mindre tid enn et deltidsstudie tar. Noen av studentene studerte faktisk bare på kvart tid

Studentene som droppet ut av studiet, oppga arbeidspress på jobben, at de begynte i ny jobb eller for dårlig tid til familien som årsak til at de sluttet ved høgskolen.

Omlag 60 % oppga at de i stor grad var enig i at det var deres egenskyld i at de droppet ut av studiet. Flesteparten mente heller ikke at det var arbeidsgivers skyld at de sluttet og over 90 % mente at skolen heller ikke var skyld i deres frafall. Halvparten oppga familien som årsak til at de sluttet på høgskolen.

Over halvparten av studentene angret men for en tredel var det utelukket å ta opp studiet på nytt. Respondentene 1,2 og 3 fra det kvalitative intervjuet angret ikke på avgjørelse om å slutte ved studiet. Når de fikk det hele mer på avstand så var de fornøyd med avgjørelsen og mente det var det riktige når situasjonen ble som den ble. Respondent 4 angret og var fult bestemt på å ta fatt i studiene igjen.

I teoridelen fant jeg ikke mye som beskriver den type Drop – Out jeg ønsket å belyse i masteravhandlingen. Noe av teorien kunne avendes til å forstå Drop – Out som fenomen, men det meste av teorien og mediernes oppmerksomhet retter seg mot frafall fra videregående skole. De utfordringer de yngste elevene møter med hensyn til yrkesvalg, hjemmesituasjon og de sosiale utfordringer som følger med det å være ung i dag.

Tinto (1975) konsentrerer sin forskning rundt frafall fra college. Hans forskning dreier seg om førstegangsstudenter og ikke voksne studenter som har en utdanning fra før, eller som studerer på deltid. De tre forhold han undersøker gjennom sin modell er de personlige egenskapene som utholdenhet og forpliktelse, den positive innstilling studenten har til høgskolen og at høgskolen selv er en våken og samhandlende organisasjon.

Når det gjelder familien er det først og fremst samholdet og den interesse og forventning foreldrene viser sitt barn som er av betydning. Tinto kommer inn på tidligere utdanningserfaring, men ikke yrkeserfaring i sin forskning. Han mener at tidligere utdanningserfaring ikke har noe med Drop – Out å gjøre, men at trivsel under tidligere utdanning vil ha noe å si for yteevnen senere. Evnen til å forplikte seg er også avgjørende for å motvirke frafall. Pedagogisk planlegging, forventning til utdannelsen eller karriereønsker kan virke motiverende for å ville fullføre nettopp fordi studenten trenger utdannelsen i sin yrkeskarriere. Den Tinto kaller ”Institutional Commitment” er et resultat

av en langvarig prosess av samhandling mellom student og høgskoleinstitusjon.

Jevnaldrende studenter, fagansvarlige og administrasjonen ved høgskolen studenten går på vil ha betydning for om studenten fullfører. Likeledes vil graden av studentens sosiale og akademiske forpliktelse/ lojalitet studenten har være avgjørende for om studenten dropper ut av skolen.

Tinto (1975) kommer ikke inn på deltidsstudentenes utfordringer i sine studier, men nevner en rekke forhold som bør ligge til rette for at studenten skal kunne fullføre sitt studieforløp. Når jeg sammenlignet de kvantitative og kvalitative funn jeg fikk i studien avdekket de at nesten 90 % av de spurte studentene likte å studere, over 70 % søkte studiene på eget initiativ eller ønsket kompetanseheving. Ca 90 % opplevde seg som pliktoppfyllende, utholdende og positive mennesker som trivdes godt på skolen og mente studiet var godt tilrettelagt og i stor grad svarte til forventningene. De fleste følte seg respektert i studiesammenheng og sett av sine medstudenter. Halvparten av de spurte synes det var viktig med sosialt samvær med medstudentene. Kumulativt opplevde over 80 % at de forsømte familien sin og at skolen krevde mer tid enn de kunne avse. Studentene opplevde at høgskolen ga dem god og regelmessig veiledning og over halvparten prioriterte skolearbeidet som masterstudent. Nesten 90 % av respondentene hadde intensjon om å fullføre sine studier og nesten 80 % følte seg forpliktet til det. 30 % oppga at studiene gikk utover jobben og halvparten måtte gjøre like mye hjemme som før de ble student.

Respondentene fra de kvalitative intervjuene hadde alle droppet ut av studiene. Under vil jeg gå nærmere inn på de enkeltes tidsklemme og prosessen som førte fram til dette frafallet.

Respondent 1 opprettholdt sine forpliktelser i hjemmet mens hun studerte.

Fritidsaktivitetene for henne selv og barna var også de samme som før studiene. På grunn av stort etterarbeid på jobben og de familiære forpliktelsene, ble det for liten tid til skolearbeid. Det medførte et lavere karakternivå enn respondenten ønsket og tanken på et avbrekk i studiene begynte å melde seg. Hun sa at motivasjonen forsvant på tross av at hun trives på høgskolen og følte seg integrert i klassen. Utdannelsen var planlagt i samråd med arbeidsgiver og ektefelle. Belønning for studiet var selve mastergraden. Hun fikk gratis skolebøker og fri til å følge undervisningen på høgskolen. Mål og intensjon med studiet var å følge oppsatt studieplan ved MOL.

Sett i relasjon til den kunnskap denne avhandlingen har åpenbart forstår jeg at denne



respondenten ville ha stor mulighet til å fullføre ut ifra hva kunnskap og evne til forpliktelse angikk. Men fordi både arbeidssituasjon og arbeidsfordelingen i hjemmet var uforandret og ikke i takt med at den totale arbeidsmengden ble den totale arbeidsmengden altfor stor. Så stor at det førte til stressrelatert sykdom og utbrenthet. Studenttilværelsen kan stoppes av uforutsette opplevelser. Sykdom er en av disse årsakene og noe verken vilje eller ønske kan drive verket videre om ikke studenten har en viss grad av helse. Denne respondenten var glad for valget sitt og slik jeg ser det også et riktig valg. God innsikt i egent liv og situasjon bidrar til at man evner å ta de riktige valg i livet sitt.

Respondent 2 fortalte at han søkte opptak ved studiet på eget initiativ og at han lenge hadde hatt lyst til å utdanne seg innen ledelse. Han hadde nøye planlagt sin studie og arbeider i 70 % stilling ved siden av studiene. Respondenten mistet motivasjon og glød til videre studie da han underveis i første året begynte å reflektere over om ledelsesstudiet virkelig var noe for ham allikevel. Hensikten med studiet forsvant og dermed også ønsket om å fortsette på høgskolen. Det til tross for at han trives godt på skolen, følte seg integrert i studentsamfunnet og synes han hadde fine medstudenter med god breddekunnskap. Hos denne respondenten var motivasjonen som skulle drive verket borte. Det var ikke lenger en mening med studiene og det tok respondenten hensyn til da han trakk seg bort fra studiene. Dette valget var respondenten fornøyd med og det er lett å bifalle denne beslutningen. Det å ha en mening med tilværelsen er også i følge Durkheim er viktig for opplevelsen av å ha et godt liv.

Respondent 3 hadde i likhet med respondent 1 mindreårige barn som bodde hjemme. Hun var godt forberedt på studentlivet og søkte studiet i samråd med ektefelle og arbeidsgiver. Hun fikk fri med lønn og betalte skolebøker av arbeidsgiver. Arbeidsoppgaver i hjemmet ble også tilrettelagt i studietiden. Fokus på studentlivet endret seg da respondenten fikk ny jobb midt i andre studieår. Tiden på høgskolen var preget av trivsel, hun følte seg integrert i klassen og liker svært godt å studere. Intensjonen med studiet var å fullføre og hun følte seg også forpliktet til det før ny jobb og karrierestigning kom innen rekkevidde. Dette frafallets årsak trekker tanken til Turnoverforskningens ”embeddedness” og graden av tap som vil være avgjørende for om man slutter eller blir værende. Her var tapet størst om respondenten ble værende på skolen. Siden ønsket om karriere var det største målet for studenten var det også avgjørende for valget. Respondenten hadde stor forpliktelse og

intensjon om å fullføre. Arbeidssituasjonen og arbeidsfordelingen var godt tilrettelagt og sett ut ifra de erfaringene ville denne respondenten være en gjennomføringsstudent. Det som var avgjørende var en plutselig utlyst stilling som virket forlokkende. Da respondenten fikk denne jobben var valget lett på tross av de personlige holdningene å avslutte studiene. Den kvantitative del av undersøkelsen avdekket også at 36 % av de som sluttet gjorde det fordi de begynte i ny jobb. Mulig nye arbeidsforhold medførte mindre oversikt over arbeidsmengden den nye situasjonen krevde og at det derfor ikke lenger var mulig å prioritere tiden i den nye situasjonen.

Respondent 4 hadde også små hjemmeboende barn. Han søkte skolen for teoretisk påfyll i samråd med både familie og arbeidsgiver. Studentlivet var han godt forberedt på og arbeidsgiver ga fri med lønn for å delta på undervisningene. Respondenten selv var ikke villig til at studiene skulle gå utover barn og familie og som student tilrettela han studiene etter det. Arbeidspress og uavklarte forventninger førte til at han ønsker å trekke seg fra studiet. Likeledes uavklarte roller og rolleforventning i forhold til høgskolens ansatte. Han nevner noe om lederprinsipp og respondenten mente at den ansatte burde vist ansvar og omsorg når det ble klart at studenten ytret ønske om å avslutte studiet. Respondenten mente at en avklarende samtale med studieveileder muligens ville ha hindret han i å droppe ut av studiene.

Teoridelen har et avsnitt om rolleperspektiv og rollespill og det virker naturlig å knytte det til respondent 4 sine refleksjoner. Studenten på sin side forventet at skolen skulle ta tak i hans situasjon mens høgskolen på sin side muligens ikke oppfattet hvor skoen trykket, fordi studenten ikke uttrykte det sterkt nok. Rollespill og avklaring av de ulike ansvarsområdene ville mulig vært bidratt til å løse situasjonen og fått et annet utfall. Undersøkelsen avdekket også at ca 49 % av de som sluttet på skolen ikke diskuterte det forestående frafallet med andre og av dem var det bare 4,2 % som dette med fagansvarlig ved HIØ. Det stemmer godt overens med egne erfaringer som student. Hver gang vi begynte på studiene etter en ferie var det noen som ikke møtte opp. Studenter jeg kjente godt til men som ikke antydte noe om et forestående frafall.

Respondenten 4 trivdes veldig godt på skolen, følte seg integrert i klassen og hadde god kontakt med sine medstudenter. Det lå ingen løfter om belønning i kjølvannet av masterstudiet og han søkte opptak kun for sin egen skyld. I parentes bemerkes at disse

forventningene kom ned på normalnivå igjen og respondenten er i dag tilbake på høgs skolen igjen kun etter en liten stopp i studiene.

Ledere blir i større grad enn andre tvunget til å framtre i ulike roller. Mange observerer deres handlinger. Det forventes mer av en leder og de blir ofte fulgt av et kritisk publikum. Det fører til at de blir utsatt for sterkere sosiale og psykiske krefter enn andre. En lederstilling er også mer motsetningsfull enn mange andre roller (Strand 2007). Mulig det er noe av årsaken til at lederstudenten inntar en mer passiv rolle som student. I svarene fra spørreskjema blir det gjerne henvist til hva høgs skolen skal gjøre for at de skal kunne fullføre studiet og hva de, mener er årsak til Drop – Out. Studentene gir i liten grad tilbakemeldinger som går ut på hva de selv kunne gjort for å forhindre dette.

Organisasjonene oppfattes også som et system av roller mener Strand (2007). De stiller krav til den enkeltes atferd og bidrag. Rolleteorien kan mulig bidra til å forstå studentenes og høgs skolens rolle. Studenten bør selv ta kontakt når noe går galt. Høgs skolen har de tilbud studenten trenger for å avklare situasjonen, og komme med gode råd, men trenger seg ikke på. Når studenten velger å snakke med andre om å trekke seg fra studiet, og høgs skolen ikke offensivt er på tilbudssiden, vil det likne et ektepar jeg engang leste om. Plutselig en dag kom den ene hjem og fortalte at han ønsket seg ut av forholdet. Den andre ble sjokkert, overrasket og skjønte ingen ting. De hadde begge bodd under samme tak, men levde i hver sin virkelighet. De ene hadde ikke delt de vanskelige tankene med den andre, og dermed kunne den andre heller ikke gjøre noe for å hjelpe før det var for sent. De hadde bodd under samme tak, delt samme brødboks og allikevel hadde de glidd fra hverandre.

Undersøkelsene i denne avhandlingen avdekket også en annen virkelighet. Tidsbruk alene vil ikke være målestokk for om en student vil komme til å fullføre eller ikke. Det vil kun være en målestokk for de som fullfører på normert tid. Stop – Out gruppen og Drop - Out gruppen brukte begge tilnærmet lik tid på studiene. Litt i overkant av 8 timer i uken. Hvordan kan høgs skolen da vite hvem som er en potensiell fullfører på ekstra tid, og hvem som er en potensiell Drop – Out? Både for høgs skolen og studentens skyld vil det derfor være viktig å komme i dialog.

Tinto legger en rekke kriterier til grunn for at studenten skal lykkes med sine studier og ikke droppe ut av høgs skolen. Empiri fra egen forskning forteller at kriteriene i stor grad er oppfylt hos de som svarte på spørreskjema, men allikevel droppet ca 38 % av de spurte studentene ut av studiene. De samme kriteriene er oppfylt hos de 4 respondenter fra det

kvalitative intervjuet med unntak av respondent 4 som påpeker at han har problem med uavklarte forventninger og at det var årsaken til hans frafall. Tre av de fire respondentene har også mindreårige hjemmeboende barn og det skiller seg ut i forhold til flertallet fra spørreundersøkelsen hvor bare 30 % av studentene forteller at de har hjemmeboende barn under 12 år men sett i lys av hva den kvantitative delen avdekket var den relativt små forskjeller på gjennomføringen.

Hypotesen jeg hadde om at studenter som dropper ut av deltidsstudiet ved høgskolen hadde krevende fulltidsarbeid ved siden av skolen og dermed fikk altfor stor arbeidsbelastning synes dermed ikke relevant. Det er heller ikke tidsbruken den enkelte student avser til studiene som avgjør om han fullfører eller ikke. Tidsbruken er kun relevant for de studentene som fullfører på normert tid og ikke for de som fullfører med en Stop – Out.

Jakobsen(2012) kapittel 5,nevner at man i en tid med endring må påregne dobbeltarbeid. Han nevner dette i forbindelse med uttrykket å ”fase ut” og ” fase inn” nye arbeidsoppgaver, prosedyrer og kolleger. Han knytter dobbeltarbeid til tidsaspektet og sier at man i perioder med endring må påregne mye tid til investering i ny kunnskap. Jeg velger å se dette dobbeltarbeidet i relasjon til deltidsstudenten idet de i aller høyeste grad må regnes som dobbeltarbeidene. De må også gjennomgå en ny fase som studenter samtidig som de skjøtter jobben sin. Jakobsen nevner også at skoleverket de senere årene har hatt en klar tendens til å endre læringsopplegget fra den mer klassiske undervisningen til prosjektarbeid. Dette arbeidet er langt mer arbeids- og tidskrevende for en arbeidstaker i en endringsprosess, men vil også for en deltidsstudent kjennes mer belastende. Noe som også gjenspeiler respondentenes forslag når det gjelder å forhindre Drop – Out.

Utsagn<sup>16</sup> som: ” - det er så mye skrivearbeid at de kunne trenge en sekretær” og ” droppe krav om oppmøte bare arbeidskravene blir levert i tide”, ” ta bort kravet om gjennomføring av undersøkelse i forbindelse med avhandlingen” og ” erstatt undervisningen med flere nettbaserte løsninger” er beskrivende for den arbeidsbelastning flere respondenter opplever som deltidsstudenter. Økt arbeidsbelastning vil påvirke tiden studenten får til familien. Denne studien avdekket at arbeidsgiver uansett krevde at deltidsstudenten utførte sine

---

<sup>16</sup> Forslag som har kommet inn på returnerte spørreskjema

plikter på jobben selv om det medførte mer arbeid på fritiden. Det kan virke som om familien må ta den største belastningen. Undersøkelsen avdekket at de som fullførte studiet på normert tid i størst grad hadde samrådet seg med familien før opptak og at de studentene som opplevde at studiene gikk ut over familien, avsluttet studiet i større grad enn andre.

Å bli leder for første gang handler om det å utvikle og mestre en ny identitet skriver Haaland og Dale (2009). Kan nettopp det også gjelde for deltidsstuder? At de er så lite på studiestedet at de ikke klarer å utvikle, og til fulle klare å mestre sin deltids- identitet som student?

De samme forfatterne nevner også at det er svært belastende å være leder, noe over 70 % av respondentene i denne studien faktisk er. Faktorer som arbeidspress, misforhold mellom ønsker og nødvendigheter, tøft klima i organisasjonen, tøft klima i organisasjonen, uklar eller manglende tilbakemelding fra over - eller underordnede, misforhold mellom ansvar og myndighet og utilfredsstillende relasjoner til overordnede blir beskrevet som stressorer som følger lederrollen. Det betyr at arbeidsforholdene til deltidsstudentene i utgangspunktet er preget av høyt stressnivå. Denne opplysningen fikk meg til å forstå hvorfor 42,9 % av respondentene sluttet på grunn av for stort arbeidspress på jobben.

Respondentene fra det kvalitative intervjuet uttalte seg på denne måten da de fikk spørsmål om de fikk tilrettelagt tid på jobben mens de studerte:

#### Respondent 1:

” Jeg fikk fri 3 dager hver måned til å gå på skole under forutsetning av at jeg hadde kontroll når jeg kom tilbake på jobb.”

Dette førte til mye etterarbeid. Lederjobben medførte arbeid nesten hele døgnet.

Respondenten kunne få mail kl 23 på kvelden og måtte alltid være forberedt.”

På arbeidsplassen var respondenten den eneste leder på nivået som hadde små barn.

#### Respondent 2:

” Jeg tilrettela mitt studium i forkant av studiestart og valgte å arbeide i 70 % stilling under studietiden ”.

#### Respondent 3:

” Jeg fikk tilrettelagt tid både hjemme og på jobben for å studere”.

Respondenten søkte studiet både i samråd med ektefelle og arbeidsgiver. Det medførte at

arbeidsgiver så nytten av, og behovet for videreutdanning seg innen ledelse, og ga fri med lønn og betalte lærebøkene.

#### Respondent 4:

”Jeg fikk permisjon med lønn for å gå på skolen.”

Respondenten fortalte videre at det i utgangspunktet ikke var noen krav til å ta igjen disse dagene. I praksis ble det allikevel en del overskytende arbeid å ta tak i når respondenten var tilbake på jobb igjen. Når det gjaldt tilgjengelighet behøvde vedkommende ikke ta telefoner fra jobben i skoletiden. Det ble allikevel en del telefoner derfra som han valgte å besvare. ”Mer av gammel vane enn av nødvendighet”, poengterte han.

Stilling som leder ser ut til å ha innvirkning på gjennomføringsevnen til respondentene. I følge denne undersøkelsen var det relativt stor forskjell mellom ledere og medarbeidere når det gjaldt gjennomføring men i motsatt retning av forventet. Jeg forventet at ledere hadde større arbeidsintensitet, som gjorde dem utsatt for overbelastning med påfølgende frafall. Antall medarbeidere var lavest blant dem som fullførte på normert tid og høyest blant dem som fullførte med ekstra tid.

Dermed avdekket denne undersøkelsen det overraskende at det var flest ledere blant de respondentene som fullførte sin studie på normert tid.

#### **Samfunnsmessig nivå**

De kvalitative intervjuene og spørsmålsstillingen i enquêten favnet i liten grad de samfunnsmessige sidene ved Drop – Out ved lederstudiet, men teorien og undersøkelsen belyste at gradsstudenter ved de statlige høyskolene er i gjennomsnitt eldre enn studenter på tilsvarende studier ved universitetene. Det er derfor nærliggende å tro at de har en sterkere tilknytning til arbeidslivet enn det universitetsstudentene har. Denne tilknytningen kan påvirke frafallet på flere måter. Dels gjennom at de eldre og mer erfarne studentene har lettere for å få en jobb, og at de derfor heller velger å arbeide enn å studere. For deltidsstudentene, som allerede har en ansvarsfull jobb eller lederstilling ved siden av studiene, vil tidspress, krav og arbeidspress muligens oppleves mer stressende enn for andre studenter og føre til at de raskere innser sin begrensning, og velger å trekke seg fra studiet. Enten for en tid eller permanent.

I samtale med Hovdhaugen, nevnte hun at økonomi spiller en sentral rolle når det gjelder

Drop – Out. Selv ble hun interessert i temaet i kjølvannet av den nye kvalitetsreformen. Reformen, som kom i 2003, endret finansieringsgrunnlaget i høyere utdanning. Før ble finansiering basert på opptak, det vil si antall studenter ved studiestart. Etter reformen er finansieringen delvis basert på opptak, men også på at studentene fullfører. Dermed blir det viktigere for lærestedene å følge med på om studentene de tar opp, fullfører utdanningen eller ikke. Lånekassen bidrar ikke til å minske frafall, men de har regler som gjør at studenter ikke kan få støtte hvor lenge som helst uten å produsere studiepoeng. Dermed mister studenter som er for mye forsinket, retten til studiestøtte. Hovdhaugen nevner også at lærestedenes interesse for frafall har økt i perioden etter at reformen ble innført, og at dette i noen grad er koblet til finansieringsordningen, men også til at frafall ble synlig og at det handler om omsorg for studentene.

I Norge betaler studentene kun studentavgift. Resten av studiet er gratis. I utlandet, eksempelvis England, koster det mye å studere. Her i landet kan man også påregne en såkalt ”transvers kreditt”, hvor deler av studiet kan godkjennes ved overgang til nytt studie uansett hva man studerer. I eksempelvis England vil ikke det være mulig, og det vil påløpe store ekstrautgifter for studenten om de velger å bytte studie midt i studietiden, eller droppe ut av studiet.

Deltidsstudentenes motivasjon vil i større grad være avhengig av hvilke muligheter som kommer i kjølvannet av endt utdanning. Om det vil gi dem høyere stilling og bedre betalt jobb slik at det merarbeidet deltidsstudenten har veier opp for det merarbeidet en deltidsstudie fører med seg. Delpoeng fra studiet gir kanskje gode arbeidslivsmuligheter uten endt gradsutdanning, og opptak til masterstudiet kvalifiserte til drømmejobben uansett om studenten fullførte eller ikke.

Samfunnsmessige konjunkturer vil muligens kunne forklare en økt forekomst av Drop – Out. Gode tider gir vekst av studieplasser. Noe som igjen kan føre til at flere søker seg til høgskoler og universitet. Dermed kan det også bli en større grad av gjennomstrømning på studiestedene. Større jobb muligheter vil også kunne bidra til en større grad av jobbskifte hos studentene. Noe som igjen kan føre til at studentene velger jobb istedenfor studier. I harde tider hvor det er liten tilgang på nytt arbeid, vil man se en mindre grad av Turnover. Karriere planlegging i den mening å bygge seg opp erfaring på flere områder og i forskjellige organisasjoner. Skape stort nettverk og på den måten å øke sin egenverdi på arbeidsmarkedet kan være en annen årsak til økt grad av gjennomstrømning. Når det gjelder tilknytning til Drop - Out viser blant annet Hovdhaugen til at det er større søkning

til studier i oppgangstider og at færre velger å droppe ut av studiene i nedgangstider. Når økonomi ikke spiller noen rolle, ser man også at studentene lettere velger å slutte enn om det fikk økonomiske konsekvenser for den enkelte.

Men i denne avhandlingen har jeg valgt å fokusere mest på de individuelle og organisatoriske trekk ved Drop – Out.



## 6. Konklusjon

”Deltidsstudenten er ikke som andre studenter - et forskningstomrom”

Etter endt studie fant jeg ingen relevant teori som kunne belyse Drop – Out blant deltidsstudenter.

Undersøkelsene i denne avhandlingen avdekket at årsaken til Drop – Out blant lederstudenter var at studentene var presset på tid. En ung heltidsstudent deler tiden sin mellom studie og privatliv. En voksen heltidsstudent deler sin tid mellom studie og familie, men en voksen deltidsstudent må dele tiden sin mellom tre viktige arenaer; Familie, skole og jobb. Vi vet lite om voksne deltidsstudenter og denne avhandlingen vil være mitt innspill til å prøve å forstå noe av den kompleksiteten den voksne deltidsstudenten er utsatt for.

På grunnlag av ovennevnte funn ønsker jeg å forandre oppgavens problemstilling

Problemstillingen var i forkant av studien:

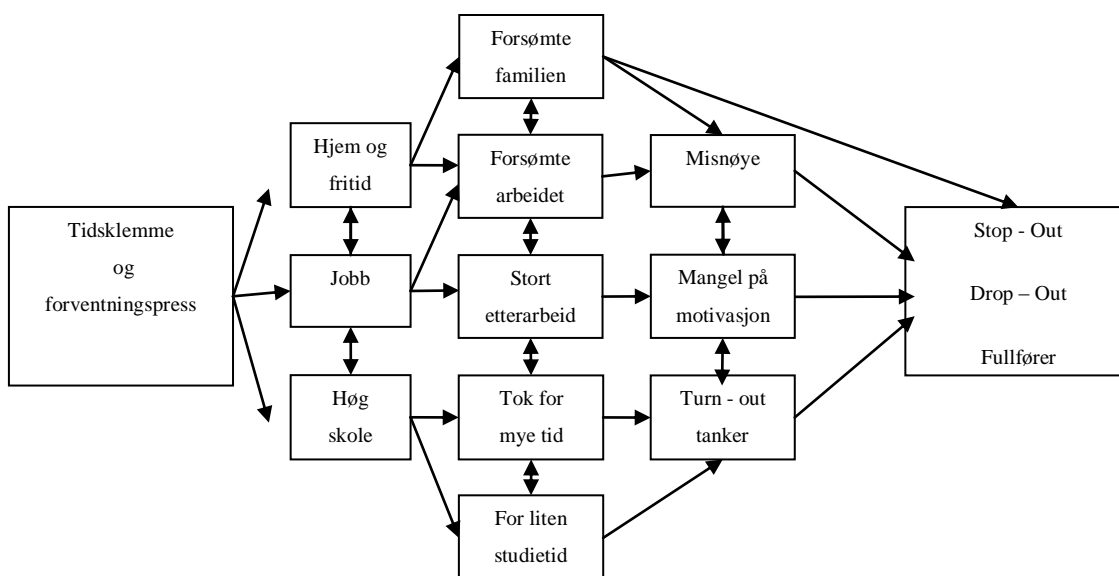
***”Hvorfor slutter studenter på selvvalgt studie i lederutdanning og kan det identifiseres tiltak som kan løse problemet?”***

Sett ut ifra de opplysningene den kvalitative og kvantitative undersøkelsen avdekket er det er fordi studenten studerer på deltid som gjør at det oppstår et frafall, Primært er det ikke som lederstudenter de er spesielle, men det faktum at de er *deltidsstudenter* på lederstudiet. Deltidsstudenten må dele tiden sin mellom hjem, arbeid, skole. Det gjør at tidspress og tidsklemme er en stor del av hverdagen. Deltidsstudenten må derfor bruke tiden sin vel og prioritere hvem og hva tiden skal fordeles på. Flesteparten av deltidsstudentene arbeider i lederstillinger på fulltid ved siden av studiene. Den kvantitative undersøkelsen avdekket at 73,3 % av studentene hadde stilling som førstelinjeleder eller høyere og man kan anta at de også sitter med stort ansvar i kraft av sine stillinger.

Problemstillingen blir derfor endret til:

***”Hvorfor slutter studenter på selvvalgt deltidsstudie i lederutdanning og kan det identifiseres tiltak som kan løse problemet?”***

Analysen peker i retning av de utfordringer deltidsstudenten har:



Figur 6 Modell av deltidsstudentens dilemma

Modellen skal forsøke å vise at deltidsstudenten må dele sin tid mellom tre istedenfor to viktige arenaer i livet; Hjem, jobb og høyskole. Døgnet har ikke mer enn 24 timer og i løpet av den tiden skal studenten være en del av, og bidra til at både barn, ektefelle/samboer, hus og hjem har det de behøver og forventer.

På jobben er arbeidslivet som før, og kravet til arbeidsutførelse er den samme uansett om arbeidstakeren studerer på deltid eller ikke. Om studenten får betalt for å studere og gratis skolebøker, forventes det allikevel at han tar igjen forsømt arbeid når han er tilbake på jobb. Det kan bety dobbelt arbeid de neste dagene, overtid eller hjemmearbeid med arbeidstelefoner til langt ut på kvelden.

På høyskolen forventes det at studenten inntar sin rolle som student fullt og helt. At han er klar over de arbeidskrav de setter, og har tid tilsvarende 50 % stillings jobb til rådighet for å studere. Høyskolen forventer at studenten selv tar ansvar for egen læring og tar kontakt om det oppstår vanskeligheter eller uklarheter underveis i studietiden. Høyskolen er der med sine tilbud, men forventer at det er studenten selv som tar initiativet om noe skulle være uklart.

Tidspresset og forventningene fra hjem, jobb og høyskole fører deltidsstudenten inn i en

rekke situasjoner som sammen eller hver for seg påvirker studentens utfall. Føler de at studiene går utover hjem og barn får det størst betydning. Det fører umiddelbart til tanker rundt det å ta en pause i studiene eller droppe ut. Noen velger allikevel å fullføre, men nesten 80 % av de spurte sluttet på høgsolen av hensyn til familien. Det samme gjelder om studenten opplever å få for dårlig tid til studiene. Da er veien kortere enn om føler for stort arbeidspress. Det kan se ut som om deltidsstudenten tåler arbeidspresset bedre enn opplevd mangel på tid. Begrepet tidsklemme er noe flere bruker for å forklare hvorfor de sluttet på studiene.

Det store arbeidskravet fra hjem, arbeid og skole fører til at studenten må bruke mer eller mindre tid på sine arbeidsoppgaver knyttet til de forskjellige arenaene. Bruker han mer tid enn han har til rådighet på studiene, vil det gå utover jobb og familie. Bruker han mer tid på jobb, vil det gå utover studier og familieliv, og bruker han mer tid på familien vil det antagelig ikke gå så mye utover det lønnede arbeidet som det vil gå utover studiene. Det kan se ut som om deltidsstudenten hele tiden shopper tid for å få kabalen til å gå opp, men at de ikke kan gjøre noe med tiden de bruker på jobben.

Etter en tid begynner misnøye med tilværelsen og mangel på motivasjon å melde seg. Tanken på å ville gjøre noe med tilværelse tvinger seg fram. Studenten må vende om og foreta en "Turn - Out." Turn - Out er et nytt ord jeg har valgt å ta i bruk for å beskrive hva studenten må gjøre når misnøye og mangel på motivasjon er et faktum. Han må snu seg og velge enten det ene eller andre utfallet på sin tilværelse. Jeg fikk inspirasjon til å bruke dette ordet fordi det er sammensatt av to begrep som har vært anvendt i denne masteravhandlingen; "Turnover" og "Drop - Out". Turn - Over betyr direkte oversatt "snu seg", "slå ut" eller "vise seg".

Når det gjelder studentaktiviteter utenom den nødvendige undervisningen, kan det se ut som om det kun er prioritert hos de studentene som anser sosialt fellesskap i studietiden som veldig viktig.

HIØ har flere tilbud til alle sine studenter. I høgsolens fellesareal finnes flere oppslag til ulike arrangement, brosjyrer av forskjellig art og banner som opplyser studenten om at høgsolen vil at de skal trives, både som student og utenom studietiden. Henvisning til Facebook og nettsiden "hvaskjerhiof" med oversikt over konserter, festivaler og annet gøy studenten kan bli med på. Det viser at høgsolen imøtekommer studentenes behov for sosialisering.

Men til liten nytte for deltidsstudenten som i utgangspunktet har for liten tid til ekstraengasjement utenom de nødvendige forpliktelsene til familie, jobb og studier. Informasjon gitt av studentparlamentet bekrefter også at det ikke er deltidsstudenter i styret.

De som, tross for tidspress og store forpliktelser, klarer å gjennomføre en deltidsstudie ved siden av fulltidsarbeid, må ha evne til prioritering og lederskap på høyt nivå.

Innledningsvis i denne avhandlingen stilte jeg følgende kritiske spørsmål når det gjaldt Drop – Out ved lederstudiet;

”Hvordan kan da oppegående, rasjonelle mennesker som har som yrke å styre andres liv, ikke klare å administrere sitt eget? ”

Denne avhandlingen viser at det er nettopp disse ”oppegående, rasjonelle lederne” som evner å fullføre en deltidsstudie ved siden av fulltidsarbeid.

De med lederansvar og stort arbeidspress klarer det mange andre ikke kan; Nemlig å administrere sitt hjem, sin fritid, sin jobb og sin studie fram til en mastergrad i organisasjon og ledelse ved høgskolen i Østfold!

### **Anbefalinger**

Jeg vil henvise til forskerne Hovdhaugen og Aamodt (2005) og J. P Bean (1980)<sup>17</sup>

Begge viser i sin forskning til interessante anbefalinger. Hovdhaugen og Aamodt (2005) mener at man bør foreta grundige undersøkelser ved de statlige høgskolene for å prøve å klargjøre hvorfor så mange velger å avbryte studiene.

Bean mener det er viktig å være klar over genusforskjellene når det gjelder Drop – Out og lage et frafallsprogram som tar hensyn til det. I hans forskning er det flest kvinner som dropper ut. I min undersøkelse, mener jeg å avdekke at det er flest kvinner som både søker og fullfører lederstudiet, og at menn, som søker opptak på høgskolen etter krav fra arbeidsgiver, og uten å søke i samråd med familie, dropper ut. Det er forskjellig behov knyttet til den kvinnelige og den mannlige studenten

---

<sup>17</sup> Se kapittel 2, Hva viser forskning om Drop - Out

Det vil antagelig være gunstig om høgskolen avdekket fakta vedrørende deltidsstudiet når det gjelder krav om tidsbruk, prioritering og forventninger organisasjonen har til studenten. Å sannsynliggjøre den vanskelige oppgaven det er å disponere tiden sin mellom hjem, jobb og skole vil antagelig være gunstig for potensielle studenter å vite noe om i forkant av en studiesøknad.

Sammenfall av ulike omstendigheter førte til at deltidsstudenten avsluttet sitt studium. Det vil derfor være en gjensidig utfordring mellom studenten og høgskolen å finne fram til løsninger som kan redusere Drop - Out.

Solheim og Øvreliid (2009):s17 nevner at utøving av roller er aktivt, skapende arbeid og at relasjonen mellom lærer og student ikke er en sløv vekst av forventninger, men et resultat av aktivt arbeid. Både student og lærer er produsenter av det forfatterne kaller sosial orden og nevner at vi som oftest driver med repetisjons - og vedlikeholdsarbeid når vi utøver rollene våre. Det vil antagelig være formålstjenlig for både student og høgskole å bemerke seg dette rollespillet og i fellesskap avklare de ulike forventningene i samhandling med hverandre. Forventningene studenten og høgskolen har til hverandre er både klare og gjensidige. De forsterker hverandres roller og skaper eller gjensker dem ved å innfri gjensidige forventninger.

## **Hovedfunn**

Deltidsstudenter er ikke som andre studenter!

Arbeidstiden invaderer studietiden til disse studentene. Bli arbeidspresset for stort verner studenten familien og jobben til fordel for studiene og dropper ut.

## **Videre forskning**

Samfunnsforskning er spennende og det er mange vinklinger ved Drop - Out det kunne vært spennende å undersøke. Et aspekt jeg har lært gjennom studiene på høgskolen er at når det gjelder demokrativerdier vil de alltid tape i forhold til økonomiverdier.

Det ville derfor vært interessant å vite noe om høgskolene får ressurser nok fra de bevilgende myndigheter til å opprettholde tilstrekkelig og god undervisning og veiledning til den strøm av studenter som vil komme til å fullføre om høgskolene klarer å redusere Drop – Out, eller om de bevilgende myndigheter beregner en stor frafallsandel.

Mange sluttet uten å drøfte det med høgskolen. Det ville være nyttig å vite noe om hvorfor

og om pålagt, regelmessig og personlig samtale med høgskolen ville hindre Drop – Out fra studiet.

Likeledes ville det være av interesse å undersøke mer på Stop – Out studenten; Hvor lenge opplever en Stop – Outs tilhørighet til høgskolen og studentrollen? Hva skal til for at han gjenopptar sitt studium? Hva kan gjøres for å legge forholdene til rette for de mange som angret på at de sluttet ved høgskolen, og bør alle Stop – Outs starte igjen er spørsmål det vil være interessant å vite mer om.

## 7. Litteraturliste

1. Album, Dag, Marianne N Hansen og Karin Widerberg (2010) *Metodene våre – eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*. Universitetsforlaget. Oslo
2. Aune, Asbjørn (2008) *Kvalitetsdrevet ledelse - Kvalitetsstyrte bedrifter*. 3.utgave. Gyldendal Norsk Forlag. Oslo
3. Bean, J.P. (1980) *Dropouts and Turnover: The synthesis and test of a casual model of Student Attrition*. Hefte nr.2 side 155-187.
4. Berg, Elisabeth (1997) *Studieløpet – Rapport om tidsbruksvalg, faglige valg og kunnskapsteoretiske valg*. NIFU. Oslo
5. Bolman, Lee G og Terrence E. Deal (2009) *Nytt perspektiv på Organisasjon og ledelse. Struktur, sosiale relasjoner, politikk og symboler*. 4.utgave. Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo
6. Carlsson, Bertil (1990) *Grundläggande Forskningsmetodik. För medicin och beteendevetenskap*. 2.utgave. Norstedts Förlag AB
7. Djurfeldt, Gøran, Rolf Larsson og Ola Stjärnhagen (2010) *Statistisk verktøyglåda – samfunnsvitenskapelig orsaksanalys med kvantitative metoder*. Studentlitteratur. Lund, Malmö
8. Durkheim, Emile (1978) *Selvmordet. En sosiologisk undersøkelse*. Gyldendal Norsk Forlag. Oslo
9. Ekman, Gunnar (2012) *Fra prat til resultat - om lederskap i hverdagen*. 2.opplag. Abstrakt forlag AS. Oslo
10. Greve, Arent (1992) *Turnover and career mobility*. Alma Mater forlag AS, Bergen

11. Gabarro, John J. (1987) *The Dynamics of Taking Charge*. Harvard Business School.  
Press Boston Massachusetts
12. Hovdhaugen, Elisabeth og P.O. Aamodt (2005) *Frafall fra universitetet*. En undersøkelse av frafall og fullføring blant førstegangsregistrerte studenter ved Universitetet i Bergen, Universitetet i Oslo og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) høsten 1999 NIFU STEP Arbeidsnotat 13/2005 NIFU STEP.  
Oslo
13. Hovdhaugen, Elisabeth og P.O. Aamodt (2006) *Studiefrafall og studiestabilitet*. Delrapport 3 fra Evalueringen av kvalitetsreformen.  
Norges forskningsråd/NIFU STEP/Rokkansenteret. Oslo
14. Hovdhaugen, Elisabeth, M. W Frøseth og P. O Aamodt (2010) *Fullføring og frafall på hovedfag og mastergrad*. En sammenligning av kullene som begynte i 1999 og 2003.  
Rapport 5/2010 NIFU, Oslo
15. Haaland, Frode Hübertz og Frode Dale (2009) *På randen av ledelse*. En veiviser i førstegangsledelse.  
Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo
16. Jacobsen, Dag Ingvar (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Innføring i samfunnsvitenskapelig metode.  
2.utgave. Høyskoleforlaget. Kristiansand S
17. Jakobsen, Dag Ingvar (2012) *Organisasjonsendringer og endringsledelse*.  
2.utgave. Fagbokforlaget. Bergen
18. Klemsdal, Lars (2006) *Den intuitive organisasjonen*. Forny virksomheten med de samme menneskene.  
Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo
19. Kvale, Steinar og Svend Brinkmann (2009) *Det kvalitative forskningsintervju*.  
2.utgave. Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo
20. Larkin, Judith E, Alicia M. Brasel and Harvey A Pines (2013) *Cross – Disciplinary Applications of I/O Psychology Concepts: Predicting Student Retention and*



Employee Turnover.

Canisius College American Psychological Association 1089-2680/13/S12.00

DOI:10.1037/a0030999

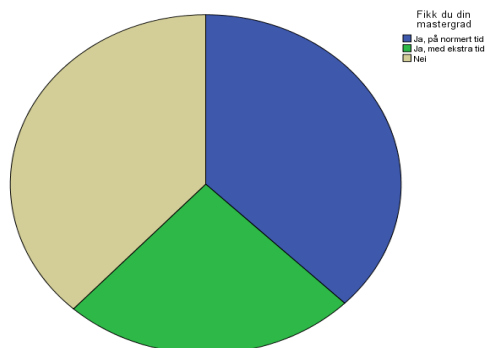
21. Mitchell, Terence R, Brooks C. Holtom, Thomas W. Lee, Chris J. Sablinski and Miriam Erez (2001) *Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover*.  
Academy of management Journal;Dec2001;44,6;Pro Quest
22. Mitchell, Terence R and Thomas W. Lee (2001) *Research in Organizational Behavior: The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment*. Volume 23, pages 189-246.  
Elsevier Science Ltd
23. Myrland, Kurt (1983) *Ledig stilling i Finnmark*. Bind 1. Hovedoppgave ISV/SOS
24. Repstad, Pål (1993) *Dugnadsånd og forsvarsverker. Tverretatlig samarbeid i teori og praksis*.  
2.utgave. Universitetsforlaget. Oslo
25. Repstad, Pål (2009) *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*.  
2.opplag. Universitetsforlaget. Oslo
26. Ryen, Anne (2010) *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*.  
3.opplag. Fagbokforlaget. Bergen
27. Selvik, Arne (2013) *Ledelse på hjernen med hodet på jobb*.  
Fagbokforlaget. Bergen
28. Skorstad, Espen (2011) *Rett mann på rett plass. Psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling*.  
Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo
29. Solheim, Liv J og Bjarne Øvrelid (2009) *Samhandling i velferdsyrke*.  
5.opplag. Fagbokforlaget. Bergen

30. Strand, Torodd(2007) *Ledelse, organisasjon og kultur*.  
2.utgave. Fagbokforlaget. Bergen
31. Sykepleien nr 3 (2013) Organ for Norsk Sykepleierforbund
32. Tinto, Vincent (1975) *Drop - Out from Higher Education: A Theoretical Synthesis of Recent Research*. Source: Review of Educational Research, Vol.45.No.18 Winter, 1975), pp. 89-125. American Educational Research Association
33. Tinto, Vincent (1993) *Leaving College. Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*. The University of Chicago Press. Chicago and London
34. Wadel, Cato og Carl Cato Wadel (2010) *Den samfunnsvitenskapelige konstruksjon av virkeligheten*.  
2.opplag. Høyskoleforlaget. Kristiansand S
35. WeiBo, Zheng, Sharan Kaur og Tao Zhi (2010) *A critical review of employee Turnover model (1938-2009) and development in perspective of performance*.  
School of Business Administration, HeBei University of Economics and Business.  
China
36. Aamodt P.O, E. Hovdhaugen og V. Opheim (2006) *Den nye studiehverdagen*.  
Delrapport 6, Evalueringen av kvalitetsreformen.  
Norges forskningsråd/NIFU STEP/ Rokkansenteret. Oslo
37. Widerberg Karin (2001) *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt– en alternativ lærebok* Universitetsforlaget. Oslo

## **8. Appendix**

1. Tabeller brukt i den kvantitative analysen
2. Kvalitativ intervjuguide
3. Enquête
4. Nettsider
5. Figurer og Tabell liste
6. Forskningstillatelse fra NSD

## 8.1 Tabeller som brukt i den kvantitative analysen.



Figur 7 Fikk du din mastergrad

Kulloversikt 2003-2008 HIØ				
Kull	Tatt opp	Fullført	Sluttet	Aktiv
2003	26	20	6	0
2004	93	39	49	5
2005	68	25	42	1
2006	62	23	38	1
2007	64	17	45	2
2008	60	24	28	8

Tabell 9 Kulloversikt 2003-2008 HIØ

Fikk du din mastergrad \* Kjønn Crosstabulation

			Kjønn		Total
			Mann	Kvinne	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normalt tid	Count	13	36	49
		% within Fikk du din mastergrad	26.5%	73.5%	100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count	8	24	32
		% within Fikk du din mastergrad	25.0%	75.0%	100.0%
	Nei	Count	14	36	50
		% within Fikk du din mastergrad	28.0%	72.0%	100.0%
Total		Count	35	96	131
		% within Fikk du din mastergrad	26.7%	73.3%	100.0%

Figur 8 Fikk du din mastergrad versus kjønn

## Report

Alder

Fikk du din mastergrad	Mean	N	Std. Deviation
Ja, på normert tid	49.94	49	6.851
Ja, med ekstra tid	49.38	32	7.461
Nei	50.02	50	6.310
Total	49.83	131	6.759

**Tabell 10 Alder versus gjennomføring**

### Fikk du din mastergrad \* Sivilstand Crosstabulation

			Sivilstand		Total
			Gift/ samboer	Ugift	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count % within Fikk du din mastergrad	40 83.3%	8 16.7%	48 100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count % within Fikk du din mastergrad	22 68.8%	10 31.2%	32 100.0%
	Nei	Count % within Fikk du din mastergrad	40 85.1%	7 14.9%	47 100.0%
Total		Count % within Fikk du din mastergrad	102 80.3%	25 19.7%	127 100.0%

**Tabell 11 Sivilstand versus gjennomføring**

### Fikk du din mastergrad \* Hjemmeboende barn under 13 år Crosstabulation

			Hjemmeboende barn under 13 år			Total
			Ja	Nei	Deltidsomsorg	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count % within Fikk du din mastergrad	17 34.7%	32 65.3%	0 0.0%	49 100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count % within Fikk du din mastergrad	10 31.2%	22 68.8%	0 0.0%	32 100.0%
	Nei	Count % within Fikk du din mastergrad	16 32.0%	33 66.0%	1 2.0%	50 100.0%
Total		Count % within Fikk du din mastergrad	43 32.8%	87 66.4%	1 0.8%	131 100.0%

**Tabell 12 Barn versus gjennomføring**

Fikk du din mastergrad \* Stillingsnivå ved opptak Crosstabulation

			Stillingsnivå ved opptak					Total
			Toppleder	Mellomleder, høyere nivå	Mellomleder, lavere nivå	Førstelinjeløder	Medarbeider	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count	4	15	16	4	9	48
		% within Fikk du din mastergrad	8.3%	31.2%	33.3%	8.3%	18.8%	100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count	1	7	10	2	12	32
		% within Fikk du din mastergrad	3.1%	21.9%	31.2%	6.2%	37.5%	100.0%
	Nei	Count	3	16	13	5	13	50
		% within Fikk du din mastergrad	6.0%	32.0%	26.0%	10.0%	26.0%	100.0%
Total		Count	8	38	39	11	34	130
		% within Fikk du din mastergrad	6.2%	29.2%	30.0%	8.5%	26.2%	100.0%

Tabell 13 Stillingsnivå versus gjennomføring

Fikk du din mastergrad \* Eget valg Crosstabulation

			Eget valg		Total
			Ja	Nei	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count	43	6	49
		% within Fikk du din mastergrad	87.8%	12.2%	100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count	32	0	32
		% within Fikk du din mastergrad	100.0%	0.0%	100.0%
	Nei	Count	40	10	50
		% within Fikk du din mastergrad	80.0%	20.0%	100.0%
Total		Count	115	16	131
		% within Fikk du din mastergrad	87.8%	12.2%	100.0%

Tabell 14 Søkte på eget valg versus gjennomføring

**Fikk du din mastergrad \* I samråd med familie Crosstabulation**

			I samråd med familie		Total
			Ja	Nei	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count % within Fikk du din mastergrad	10 20.4%	39 79.6%	49 100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count % within Fikk du din mastergrad	4 12.5%	28 87.5%	32 100.0%
	Nei	Count % within Fikk du din mastergrad	4 8.0%	46 92.0%	50 100.0%
Total		Count % within Fikk du din mastergrad	18 13.7%	113 86.3%	131 100.0%

**Tabell 15 Søkte i samråd med familie versus gjennomføring**

**Fikk du din mastergrad \* I samråd med arbeidsgiver Crosstabulation**

			I samråd med arbeidsgiver		Total
			Ja	Nei	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count % within Fikk du din mastergrad	11 22.4%	38 77.6%	49 100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count % within Fikk du din mastergrad	8 25.0%	24 75.0%	32 100.0%
	Nei	Count % within Fikk du din mastergrad	13 26.0%	37 74.0%	50 100.0%
Total		Count % within Fikk du din mastergrad	32 24.4%	99 75.6%	131 100.0%

**Tabell 16 Søkte i samråd med arbeidsgiver versus gjennomføring**

**Fikk du din mastergrad \* Krav fra arbeidsgiver Crosstabulation**

			Krav fra arbeidsgiver		Total
			Ja	Nei	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count % within Fikk du din mastergrad	0 0.0%	49 100.0%	49 100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count % within Fikk du din mastergrad	0 0.0%	32 100.0%	32 100.0%
	Nei	Count % within Fikk du din mastergrad	3 6.0%	47 94.0%	50 100.0%
Total		Count % within Fikk du din mastergrad	3 2.3%	128 97.7%	131 100.0%

**Tabell 17 Søkte pga krav fra arbeidsgiver versus gjennomføring**

**Fikk du din mastergrad \* Karakternivå på videregående Crosstabulation**

			Karakternivå på videregående					Total
			2	3	4	5	6	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count % within Fikk du din mastergrad	4 8.2%	2 4.1%	16 32.7%	23 46.9%	4 8.2%	49 100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count % within Fikk du din mastergrad	0 0.0%	5 15.6%	10 31.2%	13 40.6%	4 12.5%	32 100.0%
	Nei	Count % within Fikk du din mastergrad	0 0.0%	2 4.1%	22 44.9%	21 42.9%	4 8.2%	49 100.0%
Total		Count % within Fikk du din mastergrad	4 3.1%	9 6.9%	48 36.9%	57 43.8%	12 9.2%	130 100.0%

**Tabell 18 Karakternivå på videregående skole versus gjennomføring**

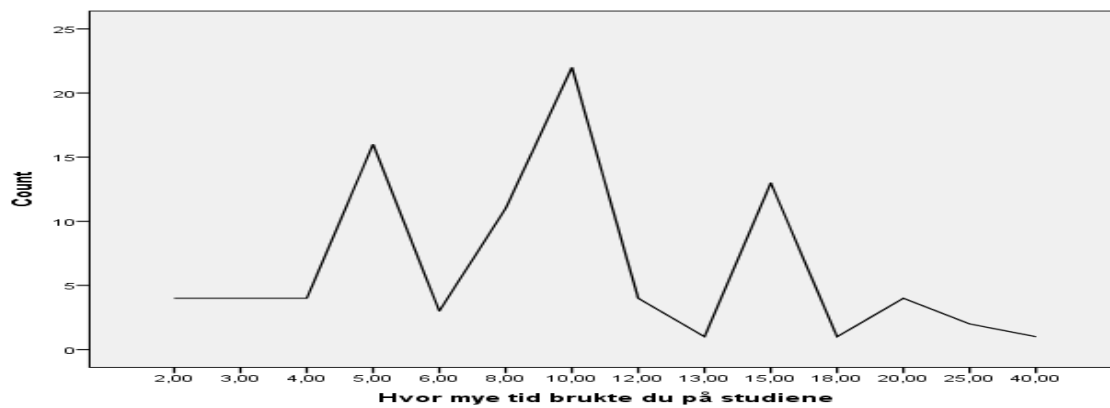
### Report

Hvor mye tid brukte du på studiene

Fikk du din mastergrad	Mean	N	Std. Deviation
Ja, på normert tid	11.57	42	6.670
Ja, med ekstra tid	8.55	22	5.021
Nei	8.15	26	5.136
Total	9.84	90	6.043

**Tabell 19 Tidsbruk på studiene versus gjennomføring**





Figur 9 Tidsbruk på studiene

#### Correlations

		Fikk du din mastergrad	Hvor mye tid brukte du på studiene
Fikk du din mastergrad	Pearson Correlation	1	-.253*
	Sig. (2-tailed)		.016
	N	131	90
Hvor mye tid brukte du på studiene	Pearson Correlation	-.253*	1
	Sig. (2-tailed)	.016	
	N	90	90

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabell 20 Tidsbruk på studiene versus gjennomføring

Fikk du din mastergrad \* Skippertak en gang imellom Crosstabulation

			Skippertak en gang imellom	
			1	Total
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count	17	17
		% within Skippertak en gang imellom	28.3%	28.3%
	Ja, med ekstra tid	Count	18	18
		% within Skippertak en gang imellom	30.0%	30.0%
	Nei	Count	25	25
		% within Skippertak en gang imellom	41.7%	41.7%
Total		Count	60	60
		% within Skippertak en gang imellom	100.0%	100.0%

Tabell 21 Skippertak versus gjennomføring

Correlations

		Hvor mye tid brukte du på studiene	Prioriterte du skolearbeidet da du var masterstudent
Hvor mye tid brukte du på studiene	Pearson Correlation	1	.221*
	Sig. (2-tailed)		.038
	N	90	89
Prioriterte du skolearbeidet da du var masterstudent	Pearson Correlation	.221*	1
	Sig. (2-tailed)	.038	
	N	89	127

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabell 22 Prioritering av studiearbeidet versus gjennomføring

### Report

Tilrettelagt arbeidsfordeling i hjemmet

Fikk du din mastergrad	Mean	N	Std. Deviation
Ja, på normert tid	3.56	48	1.700
Ja, med ekstra tid	3.66	32	1.658
Nei	3.26	46	1.652
Total	3.48	126	1.667

Tabell 23 Tilrettelagt arbeidsfordeling i hjemmet versus gjennomføring

### Report

Tilfredstillende tilrettelagt studiesituasjon

Fikk du din mastergrad	Mean	N	Std. Deviation
Ja, på normert tid	4.37	49	1.093
Ja, med ekstra tid	3.87	31	1.147
Nei	3.68	47	1.353
Total	3.99	127	1.238

Tabell 24 Tilfredsstillende tilrettelagt studiesituasjon versus gjennomføring

### Report

Jeg følte at studiet gikk utover jobben

Fikk du din mastergrad	Mean	N	Std. Deviation
Ja, på normert tid	2.51	49	1.309
Ja, med ekstra tid	2.52	31	1.338
Nei	3.15	47	1.574
Total	2.75	127	1.442

Tabell 25 Opplevelse av at studiet gikk ut over jobben versus gjennomføring

### Report

Jeg måtte svare på telefoner og e-post mens jeg var på skolen

Fikk du din mastergrad	Mean	N	Std. Deviation
Ja, på normert tid	3.29	49	1.594
Ja, med ekstra tid	2.94	32	1.848
Nei	2.98	47	1.687
Total	3.09	128	1.688

Tabell 26 Arbeidet innvandret studietiden

### Report

Har du hatt regelmessig veiledning underveis i studiene

Fikk du din mastergrad	Mean	N	Std. Deviation
Ja, på normert tid	4.54	48	1.383
Ja, med ekstra tid	4.41	32	1.214
Nei	3.70	47	1.350
Total	4.20	127	1.375

Tabell 27 Regelmessig veiledning versus gjennomføring.

### Report

Prioriterte du skolearbeidet da du var masterstudent

Fikk du din mastergrad	Mean	N	Std. Deviation
Ja, på normert tid	4.94	47	.987
Ja, med ekstra tid	4.59	32	1.103
Nei	4.04	47	1.197
Total	4.52	126	1.157

Tabell 28 Prioritet skolearbeidet i studietiden versus gjennomføring

Fikk du din mastergrad \* Når du startet på masterstudiet var da intensjonen å fullføre studieløpet Crosstabulation

			Når du startet på masterstudiet var da intensjonen å fullføre studieløpet		Total
			Ja	Nei	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count	45	4	49
		% within Fikk du din mastergrad	91.8%	8.2%	100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count	31	1	32
		% within Fikk du din mastergrad	96.9%	3.1%	100.0%
	Nei	Count	38	9	47
		% within Fikk du din mastergrad	80.9%	19.1%	100.0%
Total		Count	114	14	128
		% within Fikk du din mastergrad	89.1%	10.9%	100.0%

Tabell 29 Intensjon om å fullføre versus gjennomføring

### Report

Hvis ja, følte du deg forpliktet til å fullføre

Fikk du din mastergrad	Mean	N	Std. Deviation
Ja, på normert tid	5.09	46	1.347
Ja, med ekstra tid	4.81	31	1.424
Nei	3.75	40	1.629
Total	4.56	117	1.573

Tabell 30 Forpliktelse til å fullføre versus gjennomføring

Fikk du din mastergrad \* Ønsket du å avslutte masterstudiet før det var ferdig Crosstabulation

			Ønsket du å avslutte masterstudiet før det var ferdig		Total
			Ja	Nei	
Fikk du din mastergrad	Ja, på normert tid	Count	4	45	49
		% within Fikk du din mastergrad	8.2%	91.8%	100.0%
	Ja, med ekstra tid	Count	1	29	30
		% within Fikk du din mastergrad	3.3%	96.7%	100.0%
	Nei	Count	11	37	48
		% within Fikk du din mastergrad	22.9%	77.1%	100.0%
Total		Count	16	111	127
		% within Fikk du din mastergrad	12.6%	87.4%	100.0%

Tabell 31 Ønsket om å avslutte studiet før det var ferdig versus gjennomføring

### Correlations

		Hvor mye tid brukte du på studiene	Prioriterte du skolearbeidet da du var masterstudent
Hvor mye tid brukte du på studiene	Pearson Correlation	1	.221*
	Sig. (2-tailed)		.038
	N	90	89
Prioriterte du skolearbeidet da du var masterstudent	Pearson Correlation	.221*	1
	Sig. (2-tailed)	.038	
	N	89	127

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Tabell 32** Prioritering av skolearbeidet i studietiden versus tidsbruk på studiene

## 8.2 Kvalitativ intervjuguide

1. Kjønn, alder, sivilstand, stilling, når sluttet?
2. Visste du hva du gikk til da du søkte studiet ved skolen?
3. Hvilke forventninger hadde du til studiet og ble disse forventningene innfridd?
4. Fikk du tilrettelagt tid hjemme og på jobben til å studere?
5. Når begynte tanken på et avbrekk å melde seg? Evt. hvorfor fortsatte du en stund til før du stoppet opp / sluttet?
6. Hva anser du selv som hovedgrunnen til at du stoppet opp eller sluttet?
7. Hva kunne etter din mening forhindre at du stoppet opp eller sluttet?
8. Trivdes du som student ved Remmen?
9. Er du fornøyd med valget ditt eller skulle du ønske noe var annerledes?
10. Tilleggsspørsmål: Søkete du opptak ved studiet i samråd med familie og arbeidsgiver?
11. Ble du lovet noen form for belønning for å gjennomføre studiet?
12. Hadde du som mål å fullføre studiet?
13. Var det vanskelig for deg å møte til forelesningene?
14. Hva skal til for at du skulle kunne fullføre studiet?
15. I hvilket emne sluttet du? Hvorfor?

### 8.3 Enquête

## Drop – Out fra lederutdanning

1.	Kjønn?	<input type="checkbox"/> Mann <input type="checkbox"/> Kvinne		
2.	Hvor gammel er du?	_____ År		
3.	Sivilstand?	<input type="checkbox"/> Gift/samboer <input type="checkbox"/> Ugift		
4.	Har du barn under 13 år som bor hjemme?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Deltidsomsorg		
5.	Hvilken stilling hadde du ved opptak til Masterstudiet?	<input type="checkbox"/> Toppleder <input type="checkbox"/> Mellomleder, høyere nivå <input type="checkbox"/> Mellomleder, lavere nivå <input type="checkbox"/> Førstelinjeleder <input type="checkbox"/> Medarbeider		
6.	Hvem tok initiativ til å søke opptak ved Masterstudiet? Sett gjerne flere kryss.	<input type="checkbox"/> Eget valg <input type="checkbox"/> I samråd med familie <input type="checkbox"/> I samråd med arbeidsgiver <input type="checkbox"/> Krav fra arbeidsgiver		
7.	I hvor stor stillingsprosent arbeidet du da du var student ved Høgskolen?	Ca _____ %		
8.	Hvor lenge er det siden du studerte sist? (Før Masterstudiet)	Ca _____ år siden		
9.	Hvordan lå du karaktermessig på videregående skole?	Lavt skår <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		Høyt skår
10.	Liker du å studere?	Liker svært dårlig <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		Liker svært godt
11.	Hvorfor søkte du opptak ved Masterstudiet? Skriv gjerne på eget ark.			
12.	Jeg opplever meg selv som pliktoppfyllende	I liten grad <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		I stor grad



13.	Jeg opplever meg selv som utholdende	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
14.	Jeg opplever meg selv som positiv	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
15.	Jeg opplever meg selv som rastløs	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
16.	Jeg opplever meg selv som impulsiv	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
17.	Fikk du din mastergrad?	<input type="checkbox"/> Ja, på normert tid <input type="checkbox"/> Ja, men brukte ekstra tid <input type="checkbox"/> Nei		
18.	Hvor mye tid brukte du på studiene ved siden av jobben?	Ca ____ timer pr. uke <input type="checkbox"/> Skippertak en gang imellom		
19.	Var det nok tid til å gjøre en bra innsats?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
20.	Var det vanskelig var det for deg å møte til forelesningene på skolen?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
21.	Trivdes du på skolen?	Veldig dårlig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Veldig godt
22.	Svarte studiet til dine forventninger?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
23.	Som masterstudent opplevde jeg at jeg forsømte familien min	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
24.	Som masterstudent opplevde jeg at skolen krevde mer av min tid enn jeg kunne avse	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
25.	Fikk du tilrettelagt arbeidssituasjon på jobben mens du studerte?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
26.	Fikk du tilrettelagt arbeidsfordeling i hjemmet mens du studerte?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
27.	Følte du at studiesituasjonen var tilfredsstillende tilrettelagt dine behov?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad

28.	Følte du deg respektert i studiesammenheng?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
29.	Følte du deg sett av dine medstudenter?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
30.	Jeg føler at jeg har egenverdi	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
31.	Jeg har tillit til egen kompetanse	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
32.	Jeg følte at studiene gikk ut over jobben	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
33.	Byttet du jobb i løpet av studietiden?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei		
34.	Jeg måtte svare på telefoner eller e-post , mens jeg var på skolen	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
35.	Det er viktig å ha sosialt samvær med medstudentene	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
36.	Er du aktiv på fritiden?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
37.	Har du hatt regelmessig veiledning underveis i studietiden?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
38.	Opplevde du å få god veiledning av faglærer?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
39.	Prioriterte du skolearbeidet da du var masterstudent?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
40.	Når du startet på Masterstudiet var da intensjonen å fullføre studieløpet?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei		
41.	Hvis ja, følte du deg forpliktet til å fullføre?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
42.	Hadde du et mål med lederutdannelsen? Sett gjerne flere kryss.	<input type="checkbox"/> Arbeidsgiver krevde det <input type="checkbox"/> Egenutvikling <input type="checkbox"/> Ønske om en bedre stilling Annet <hr/>		

43.	Ønsket du å avslutte Masterstudiet før du var ferdig?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei		
44.	Hvis ja, hvorfor fullførte du allikevel Masterstudiet til tross for at du ønsket å slutte?			
45.	Hvilket emne synes du var mest arbeidskrevende under studietiden?	<input type="checkbox"/> Ledelse (LED) <input type="checkbox"/> Ledelse og styring (LOS) <input type="checkbox"/> Organisasjons - og ledelsesutvikling (OLU) <input type="checkbox"/> Avhandlingsmodulen (AVH)		
46.	Var det vanskelig for deg å få tid til forelesningene på skolen?	I liten grad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	I stor grad
47.	Har du noen tanker om hvordan frafall fra Masterstudiet i organisasjon og ledelse kan reduseres? Skriv gjerne på eget ark			

Kun for deg som ikke startet på Masterstudiet i organisasjon og ledelse

48.	Hvorfor valgte du å trekke deg før du fikk begynt på Masterstudiet?		
-----	---	--	--

Kun for deg som sluttet på Masterstudiet i organisasjon og ledelse

49.	I hvilket semester sluttet du?	<input type="checkbox"/> Før studiet startet <input type="checkbox"/> Underveis i ledelse (LED) <input type="checkbox"/> Etter avsluttet ledelse (LED) <input type="checkbox"/> Underveis i ledelse og styring (LOS) <input type="checkbox"/> Etter avsluttet ledelse og styring (LOS) <input type="checkbox"/> Underveis i organisasjons - og ledelsesutvikling (OLU) <input type="checkbox"/> Etter avsluttet organisasjons - og ledelsesutvikling (OLU) <input type="checkbox"/> Underveis i avhandlingssemesteret (AVH) <input type="checkbox"/> Sluttet egentlig ikke. Tar bare en pause		
50.	Drøftet du avgjørelsen om at du ville trekke deg / slutte ved Masterstudiet med andre?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Evt. med hvem _____		
51.	Om du bare har tatt en pause, hvor lenge har den vart?	<input type="checkbox"/> 1 år <input type="checkbox"/> 2 år <input type="checkbox"/> 3 år eller mer		
52.	Hvorfor sluttet du på lederstudiet? Sett gjerne flere kryss.	<input type="checkbox"/> Begynte i ny jobb <input type="checkbox"/> Arbeidspress på jobben <input type="checkbox"/> For dårlig tid til familien <input type="checkbox"/> Tidsklemme <input type="checkbox"/> Økonomi <input type="checkbox"/> Skilsmisse <input type="checkbox"/> Flytting <input type="checkbox"/> For store krav fra skolen <input type="checkbox"/> Manglende støtte på jobben <input type="checkbox"/> Manglende støtte hjemme <input type="checkbox"/> Mistet interessen for studiet <input type="checkbox"/> Trengte bare noen del poeng <input type="checkbox"/> Annet _____		
53.	Si deg enig eller uenig i følgende påstand: Det er min egen skyld at jeg sluttet på skolen	Helt uenig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Helt enig
54.	Det er min arbeidsgiver som har skyld i at jeg sluttet på skolen	Helt uenig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Helt enig
55.	Det er skolens skyld at jeg sluttet ved Masterstudiet	Helt uenig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Helt enig
56.	Det er på grunn av familien at jeg sluttet på skolen	Helt uenig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Helt enig
57.	Angrer du på at du sluttet på skolen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei		

58.	Har du tenkt å ta opp Masterstudiet igjen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Vet ikke
59.	Hvis nei, hva skal til for at du skulle fullføre Masterstudiet?	

## 8.4 Nettsider

[www.nav.no/Familie/Svangerskap](http://www.nav.no/Familie/Svangerskap)

[www.hiof.no](http://www.hiof.no)

[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

## 8.5 Figur og tabelloversikt

Figur 1 Trappemodell som beskriver Drop - Out prosessen ved MOL .....	10
Figur 2 Tinto (1975) A conceptual Schema for Drop – Out from College .....	15
Figur 3 Trappemodell som viser Stop- Out og Drop – Out som prosess .....	28
Figur 4 Særegenheter ved deltidsstudenten .....	29
Figur 5 Final standardized path model. Larkin, Judith E, Alicia M.Brasel and Harvey A. Pines .....	32
Figur 7 Modell av deltidsstudentens dilemma.....	90
Figur 9 Fikk du din mastergrad versus kjønn.....	100
Figur 8 Fikk du din mastergrad .....	100
Figur 10 Tidsbruk på studiene .....	105
Tabell 1 Faser i en Drop - Out og Turnover prosess.....	31
Tabell 2 Når sluttet studentene på lederstudiet.....	63
Tabell 3 Årsaker til hvorfor respondentene sluttet ved deltidsstudiet .....	65
Tabell 4 Respondentens tanker rundt sin Drop – Out.....	66
Tabell 5 Årsaker til hvorfor respondentene sluttet ved lederstudiet .....	68
Tabell 6 Respondentens tanker rundt sitt Drop - Out .....	69
Tabell 7 Hva skal til for at respondenten vil fullføre deltidsstudiet .....	69
Tabell 8 Respondentens forslag til hvordan frafall kan reduseres.....	70
Tabell 9 Kulloversikt 2003-2008 HIØ.....	100
Tabell 10 Alder versus gjennomføring .....	101
Tabell 11 Sivilstand versus gjennomføring .....	101

Tabell 12 Barn versus gjennomføring.....	101
Tabell 13 Stillingsnivå versus gjennomføring.....	102
Tabell 14 Søkte på eget valg versus gjennomføring.....	102
Tabell 15 Søkte i samråd med familie versus gjennomføring.....	103
Tabell 16 Søkte i samråd med arbeidsgiver versus gjennomføring.....	103
Tabell 17 Søkte pga krav fra arbeidsgiver versus gjennomføring.....	104
Tabell 18 Karakternivå på videregående skole versus gjennomføring.....	104
Tabell 19 Tidsbruk på studiene versus gjennomføring.....	104
Tabell 20Tidsbruk på studiene versus gjennomføring.....	105
Tabell 21 Skippertak versus gjennomføring.....	106
Tabell 22 Prioritering av studiearbeidet versus gjennomføring.....	106
Tabell 23 Tilrettelagt arbeidsfordeling i hjemmet versus gjennomføring.....	107
Tabell 24 Tilfredsstillende tilrettelagt studiesituasjon versus gjennomføring.....	107
Tabell 25 Opplevelse av at studiet gikk ut over jobben versus gjennomføring.....	107
Tabell 26 Arbeidet innvandret studietiden.....	107
Tabell 27 Regelmessig veiledning versus gjennomføring.....	108
Tabell 28 Prioritet skolearbeidet i studietiden versus gjennomføring.....	108
Tabell 29 Intensjon om å fullføre versus gjennomføring.....	108
Tabell 30 Forpliktelse til å fullføre versus gjennomføring.....	109
Tabell 31 Ønsket om å avslutte studiet før det var ferdig versus gjennomføring.....	109
Tabell 32 Prioritering av skolearbeidet i studietiden versus tidsbruk på studiene.....	110





Hanne Hertzberg gate 25  
N-2007 Bergen  
Noreg  
Tel: +47 55 58 21 17  
Fax: +47 55 58 95 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Orgnr: 585 321 884

Frode Haaland  
Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag Høgskolen i Østfold  
Remmen  
1757 HALDEN

Vår dato: 30.09.2013

Vår ref: 35656 / 2 / LT

Deres dato:

Deres ref:

## TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 25.09.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>35656</i>	<i>Should I stay or should I go? Drop-out fra ledertutanning</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Østfold, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Frode Haaland</i>
<i>Student</i>	<i>Wenche Iren Seifert</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er melderpliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdís Namtvedt Kvalheim

Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Wenche Iren Seifert Svingen 4 1671 KRÅKERØY

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Arbeidsplattformer i OpenOffice

NSD er medlem av Dataforlaget, Dataforlaget er medlem av Dataforlaget, Dataforlaget er medlem av Dataforlaget

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 35656

Det gis skriftlig informasjon og innhentes skriftlig samtykke for deltakelse. Personvernombudet finner i utgangspunkt skrevet godt utformet, men forutsetter at følgende endres/tilføyes;  
- navn og kontaktinformasjon til veileder Frode Haaland

Personvernombudet legger til grunn for sin godkjenning at revidert skriv ettersendes personvernombudet@nsd.uib før det tas kontakt med utvalget (merk eposten med prosjektnummer).

Prosjektet skal avsluttes 31.12.2015 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.