



UNIVERSITETET I AGDER

Autorisasjonsordningen for Finansielle Rådgivere

Veien til autorisasjon

Hvordan tilrettelegger ulike finansorganisasjoner for AFR?
Hvordan påvirker læring og motivasjon veien til autorisasjon?

Silje Lien og Ingjerd Hals Rød

Veileder

Kristin Dale

*Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved
Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen.
Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de
metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.*

Universitetet i Agder, 2012

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Institutt for økonomi

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet som en avsluttende del av vår mastergrad i økonomisk styring og prosjektledelse ved Universitetet i Agder. Oppgaven utgjør tretti studiepoeng over et semester, og er gjennomført i siste semester av studiet.

Utgangspunktet for oppgaven er Autorisasjonsordningen for Finansielle Rådgivere. Autorisasjonsordningen har vært et diskusjonstema i finansbransjen siden den ble innført i 2009. Vi har begge hatt ekstrajobb i bank gjennom studietiden, og har fått høre mange meninger og erfaringer rundt AFR fra engasjerte medarbeidere i "våre" respektive banker. Derved fikk vi øyene opp for oppgavens tema. Arbeidet med masteroppgaven har vært en utfordrende, men samtidig svært interessant prosess. Vi har lært mye, og vi håper å få benytte kunnskapen og erfaringene vi sitter igjen med i fremtidig jobbsammenheng.

Vi vil takke flere personer for at denne masteroppgaven ble til. Først og fremst vil vi takke vår veileder, dosent Kristin Dale, som har gitt oss nyttige innspill, konstruktive tilbakemeldinger og ikke minst støttende ord gjennom hele prosessen. Hennes kunnskap på mange fagfelt har vært en sterk ressurs. Vi må også takke AFR og deres aktører. En spesiell takk til daglig leder i AFR, Siv Seglem. Hun har fra første gang vi tok kontakt med henne bidratt med informasjon om AFR, innspill til spørreundersøkelsen og kontaktpersoner i ulike banker. Uten hennes hjelp ville vi ikke hatt den samme kunnskapen om AFR, og oppgaven ville ikke blitt slik den i dag foreligger. En takk fortjener også alle de 3302 autoriserte finansielle rådgiverne, som tok seg tid til å besvare undersøkelsen. I tillegg vil vi få takke Leif Ola Rød for gode innspill gjennom hele prosessen, samt Henry Langseth ved UiA for hjelp med overføring av data fra SurveyXact til SPSS. En ekstra takk til våre medstudenter for en super studietid her på Universitetet i Agder.

Til sist vil vi takke hverandre for et godt samarbeid med mye latter og glede.

Kristiansand, 31. mai 2012

Silje Lien

Ingjerd Hals Rød

Innhold

FORORD	I
INNHold	II
TABELLOVERSIKT	IV
FIGUROVERSIKT	V
SAMMENDRAG	VI
1. INNLEDNING	1
1.1 OPPGAVENS OPPBYGNING	1
1.2 AVGRENSNING	1
1.3 ANALYSERAMME	2
2. BAKGRUNN	4
2.1 MARKETS IN FINANCIAL INSTRUMENTS DIRECTIVE (MiFID)	4
2.2 AUTORISASJONSORDNINGEN FOR FINANSIELLE RÅDGIVERE (AFR)	4
2.2.1 Kundehensyn, tillit, omdømme og legitimitet	5
2.2.2 Hvem skal autoriseres?	5
2.2.3 Hvem er autorisert?	6
2.2.4 Gebyrer	6
2.2.5 Veien til autorisasjon	7
2.2.6 Kunnskapsprøve	8
2.2.7 Praktisk prøve	10
2.2.8 Autorisasjon	12
2.2.9 Oppdateringsprøve	12
2.2.10 Statistikk	13
3. TEORI	15
3.1 KUNNSKAPSKAPITAL	15
3.1.1 Kostnader og gevinster ved investering i kunnskapskapital	16
3.2 MODELL FOR GENERELL OG SPESIELL OPPLÆRING	20
3.2.1 Generell opplæring	20
3.2.2 Spesifikk opplæring	22
3.2.3 Fordeling av kostnader og gevinster	24
3.2.4 Bedriftssponset generell opplæring	25
3.3 DET INTERNE ARBEIDSMARKED	27
3.3.1 Utviklingen av intern arbeidsmarkedsteori	29
3.3.2 Teoretisk rammeverk	29
3.3.3 Fastsettelse av lønn	30
3.3.4 Langsiktige arbeidsforhold	31
3.3.5 Sammenhenger mellom lønn og bedriftsansiennitet	32
3.4 TEORIEN OM TODELT ARBEIDSMARKED	33
3.5 SIGNALISERING OG SCREENING	34
3.6 ARBEID OG FRITID	35
3.6.1 Inntekts- og lønnsbetingelser	36
3.6.2 Inntektseffekten	38
3.6.3 Virkning ved økning i lønn	39
3.7 KUNNSKAP	42
3.7.1 Kompetansebegrepet	42

3.8 LÆRING	46
3.8.1 Individuell læring.....	47
3.8.2 Overføring av læring.....	48
3.9 VIDEREUTVIKLING AV KUNNSKAP.....	50
3.10 MOTIVASJON.....	51
3.10.1 Motivasjonsteorier.....	51
4. DATAINNSAMLING	56
4.1 INTRODUKSJON	56
4.2 DATAINNSAMLINGSPROSESSEN	57
4.2.1 Lærdom av datainnsamlingsprosessen	58
4.3 VALIDITET OG RELIABILITET	59
4.3.1 Korreksjon i datasettet.....	60
4.3.2 Svakheter ved undersøkelsen.....	60
4.4 OVERFØRING AV DATA FRA SURVEYXACT TIL SPSS.....	61
5. PRESENTASJON AV DATA.....	62
5.1 PRESENTASJON AV DATA VED HJELP AV FREKVENNS	62
5.1.1 Økt lønn etter autorisasjonen	62
5.1.2 Kostnadsdeling.....	62
5.1.3 Muligheter i arbeidsmarkedet.....	63
5.1.4 Signalisering og sortering.....	64
5.1.5 Fritid	65
5.2 PRESENTASJON AV DATA VED HJELP AV KRYSSSTABELLER	65
5.2.1 Krysstabell med kjønn som avhengig variabel	65
HVILKEN AV FØLGENDE UTDANNELSER ER DEN HØYESTE DU HAR?.....	66
5.2.2 Krysstabell med antall forsøk som avhengig variabel.....	71
5.2.3 AFR	77
6. ANALYSE	79
6.1 DESKRIPTIV STATISTIKK	79
6.2 KJI-KVADRATTESTER	80
6.2.1 Kji-kvadrat.....	80
6.3 FAKTORANALYSE.....	85
6.3.1 Motivasjon.....	85
6.3.2 Reliabilitet.....	87
6.4 LOGISTISK REGRESJONSANALYSE.....	88
6.4.1 Humankapital variabler - alene	88
6.4.2 Bedriftsvariabler - alene.....	93
6.4.3 Motivasjonsvariablene	96
6.4.4 Logistisk regresjonsanalyse – mange typer variable.....	96
6.4.5 Andre beregninger – resultater i vedlegg	99
7. AVSLUTNING.....	100
7.1 KONKLUSJON	100
7.2 FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING	101
REFERANSELISTE	102
VEDLEGG	105

Tabelloversikt

Tabell 2.1: Andel kandidater som har bestått kunnskaps- og praktisk prøve	13
Tabell 2.2: Antall bedrifter tilsluttet AFR	14
Tabell 5.1: Krysstabell kjønn og utdanning	66
Tabell 6.1: Rotert komponent matrise.....	86
Tabell 6.2: Cronbachs Alpha	87
Tabell 6.3: Omnibus Tests of Model Coefficients.....	89
Tabell 6.4: Modell Sammendrag.....	89
Tabell 6.5: Hosmer and Lemeshow Test1	89
Tabell 6.6: Hosmer and Lemeshow Test.....	90
Tabell 6.7: Klassifisering.....	90
Tabell 6.8: Logistisk regresjonsanalyse Humankapital-variabler.....	93
Tabell 6.9: Logistisk regresjonsanalyse "Bedriftsvariabler"	95
Tabell 6.10: Logistisk regresjonsanalyse Motivasjon.....	96
Tabell 6.11: Logistisk regresjonsanalyse - ulike variabler	98

Figuroversikt

Figur 3.1: Sammenligning av lønnsinntektsprofiler	17
Figur 3.2: Nåverdi av kostnader og inntekter ved investering i kunnskapskapital	19
Figur 3.3: Generell opplæring i bedrift – kostnader og inntekter	21
Figur 3.4: Spesifikk opplæring i bedrift.....	23
Figur 3.5: Fordeling av gevinster og kostnader mellom bedrift og ansatt	24
Figur 3.6: Bedriftssponset generell opplæring	26
Figur 3.7: En persons indifferenskart for fritid og inntekt.....	36
Figur 3.8: Indifferenskurver og budsjettbetingelsen, personens tilpasning.....	37
Figur 3.9: Personens tilpasning ved økning i arbeidsfri inntekt.....	39
Figur 3.10: Substitusjonseffekten ved økning i lønn	41
Figur 3.11: Sammenhengen mellom de ulike kompetansekompomentene	43
Figur 3.12: Overføring av læring	49
Figur 3.13: Atferdsmodellen.....	51

Sammendrag

Hovedformålet med denne masteroppgaven er å undersøke hvordan ulike finansorganisasjoner tilrettelegger for og gjennomfører Autorisasjonsordningen for Finansielle Rådgivere, heretter kalt AFR. Vi har også valgt å se på hvordan motivasjon og opplæring, samt tidligere utdanning, er med på å påvirke veien til autorisasjon. Denne oppgaven er basert på en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle autoriserte finansielle rådgivere. Siden den tilgjengelige e-post lista kun inneholdt dem som hadde oppnådd autorisasjon, valgte vi kun å ha med rådgivere som har bestått autorisasjonen i undersøkelsen.

I oppgaven presenteres relevant teori, som danner grunnlag for videre analyse. Teorien skal gi en forståelse for generell og spesifikk opplæring i arbeidslivet, samt for hvorfor motivasjon er en viktig faktor på veien til å oppnå autorisasjonen. Oppgaven har en kvantitativ forskningstilnærming hvor vi har gjennomført datainnsamling av primærdata gjennom en spørreundersøkelse.

For å oppnå autorisasjonen må kandidatene bestå både en kunnskapsprøve og en praktisk prøve. På grunn av en høyere strykprosent på kunnskapsprøven, er det primært denne vi har valgt å analysere. Fra analysen fant vi at sannsynligheten for å bestå på første forsøk er større blant respondenter med høyere utdanning, enn hos respondenter fra de andre utdanningsgruppene. Respondenter med lav eller ingen utdannelse brukte mer av sin egen fritid på å forberede seg til kunnskapsprøven. Vi så også at respondenter som arbeider i alliansebank og rådgivningsselskap har større sannsynlighet for å bestå kunnskapsprøven på første forsøk, sammenlignet med de andre typene bedrifter vi har undersøkt. Ved å se på antall ansatte på arbeidsplassen fant vi at sannsynligheten for å bestå på første forsøk er høyest blant respondenter som arbeider på en plass hvor det er 10 eller flere ansatte.

Resultatene fra denne undersøkelsen vil kunne være nyttig for AFR i evaluering av ordningen. Gjennom spørreundersøkelsens ulike funn og resultater, vil AFR kunne bruke funnene som vi har rapportert i oppgaven og vedleggene i videre evaluering.

1. Innledning

1.1 Oppgavens oppbygning

Innledningsvis starter kapittel 1 med definisjoner og avgrensning av oppgaven, samt en presentasjon av analyserammen. Dette gjøres for at leseren skal forstå oppgavens fokusområde.

Kapittel 2 beskriver bakgrunnsinformasjon om Autorisasjonsordningen for Finansielle Rådgivere (AFR). Dette for at leser skal danne seg en forståelse av hva AFR er.

I kapittel 3 er teorien som danner grunnlag for videre analyse presentert. Teorikapittelet skal hjelpe leser med å forstå teorien om investering i kunnskapskapital, samt teorier for generell og spesiell opplæring. Teorier rundt avveining av arbeid og fritid blir også forklart her. I tillegg til dette blir også teorier for læring og kunnskap, samt motivasjonsteorier, presentert.

Kapittel 4 beskriver i korte trekk hva som er gjort i arbeidet med utarbeidelse av spørreundersøkelse og innhenting av datamateriale. I kapittel 5 beskrives funn fra innsamlet datamateriale, ved hjelp av frekvens- og krysstabeller. I kapittel 6 vil de mest interessante funnene fra kapittel 6 bli inngående analysert ved hjelp av kji-kvadrattester, faktoranalyse og logistisk regresjonsanalyse. Oppgaven avsluttes i kapittel 7 med avslutning og konklusjon, samt forslag til videre forskning.

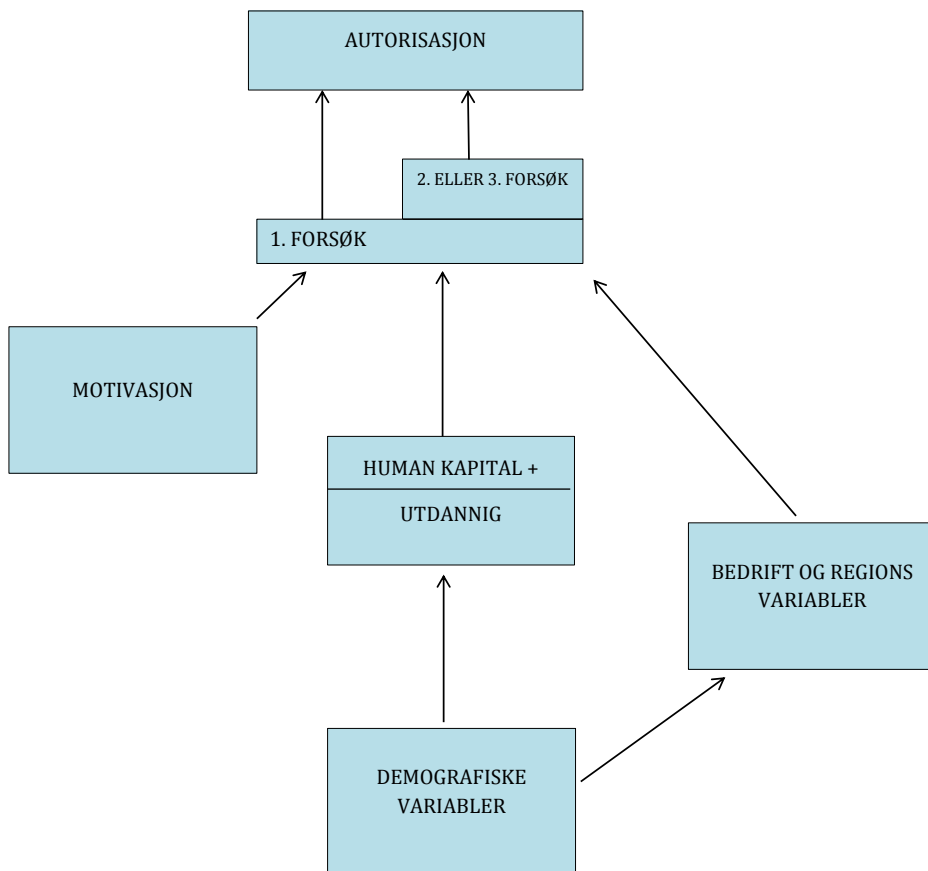
1.2 Avgrensning

For å begrense studien ble spørreundersøkelsen kun sendt ut til ferdig autoriserte rådgivere. I utgangspunktet var det interessant å se på ulikheter mellom gruppen autoriserte rådgivere og ikke-autoriserte rådgivere. Etter samtaler med AFR ble det konkludert med at arbeidet med å sammenligne disse gruppene ville blitt svært tidkrevende, siden AFR kun hadde epostliste med de som var blitt autorisert.

1.3 Analyseramme

Analyserammen som er vist i figur 1.1 under, viser hovedgruppene av variabler som vil bli undersøkt i denne studien. Analyserammen illustrerer hvordan det antas at mange ulike forhold spiller inn i forhold til å oppnå autorisasjonen. I det videre vil det bli forklart hva som ligger i hver kategori, og hvordan kategoriene påvirker hverandre.

Analyseramme for Autorisasjonen for Finansielle Rådgivere (AFR)



Figur 1.1: Analyseramme for Autorisasjonsordningen for Finansielle Rådgivere

Demografiske variabler dekker spørsmål rundt respondentenes alder, kjønn og alder på respondentenes barn. *Bedrift- og regionvariabler* omfatter hvilken type bedrift respondentene arbeider i, hvor mange ansatte det er på kontoret, hvor i Norge bedriften er

lokalisert, samt hvor mange innbyggere det er på stedet de arbeider. *Utdanning og human kapital +* er delt i to, hvor *utdanning* er utdannelsen respondentene har i bunn. *Human kapital +* er kurs og lignende i regi av arbeidsgiver, samt hvor mye tid de har brukt til å forberede seg til kunnskapsprøven. Andre ting som påvirker hvor mye tid vi antar de må bruke på å forberede seg, ligger også under human kapital +, eksempelvis emneområder de finner vanskelige. Dette henger altså sammen med personens *utdanning*. *Motivasjon* dekker spørsmål som går på Herzbergs hygiene- og motivasjonsfaktorer, samt spørsmål rundt generell motivasjon. Øverst i figuren illustrerer vi at respondenten kan oppnå sin autorisasjon, uavhengig av om han bruker ett, to eller tre forsøk på å bestå kunnskapsprøven. Siden strykprosenten på praktisk prøve både var svært lav og mye lavere enn på kunnskapsprøven, har vi sett bort fra dette kravet i analyserammen vår.

I studien ønsker vi å undersøke om det eksisterer en sammenheng mellom de ulike delene i analyserammen, slik pilene mellom de ulike boksene indikerer. Ut fra teori antas det at demografiske variabler påvirker veien til autorisasjon. Kjønn kan være bestemmende for type og lengde på utdanning. Likeså kan bedrift- og regionvariablene gjennom de lokale arbeidsmarkedene ha betydning. Utdannelsen til respondenten kan igjen være bestemmende for hvor mye tid de ønsker å bruke på å forberede seg til kunnskapsprøven, samt for om de tidligere har deltatt på kurs i regi av nåværende arbeidsgiver. Fra et teoretisk utgangspunkt kan det også antas at humankapital sammen med motivasjon og bedrift- og regionvariabler, vil påvirke hvor mange forsøk respondenten bruker på å bestå autorisasjonen.

2. Bakgrunn

I denne delen av oppgaven gis leser bakgrunnsinformasjon om hva Autorisasjonsordningen for Finansielle Rådgivere (AFR) er, samt hvordan Markets in Financial Instruments Directive (MiFID) har lagt grunnlaget for innføringen av AFR.

2.1 Markets in Financial Instruments Directive (MiFID)

Markets in Financial Instruments Directive, eller MiFID, er betegnelsen på EUs investeringstjenestedirektiv. I Norge blir dette kalt verdipapirmarkedsdirektivet. MiFID trådte i kraft i Norge fra 01.11.2007 gjennom Verdipapirhandelloven. Direktivet regulerer ulike investeringstjenester foretatt av banker og verdipapirforetak. *"Ifølge Verdipapirhandelloven er det konsesjonsplikt for å kunne yte investeringstjenester. Foretak med konsesjon (verdipapirforetak, herunder banker med verdipapirkonsesjon) er underlagt tilsyn fra Finanstilsynet".* Investeringsrådgivning, altså personlige anbefalinger om å investere i bestemte finansielle instrumenter, regnes også som en konsesjonspliktig tjeneste. Dette gjelder også for mottak og formidling av ordre i omsettelige verdipapirer.

Det stilles strenge krav til god forretningsskikk, og et av hovedformålene med MiFID er å øke investors beskyttelse. I praksis går dette ut på å gi tilstrekkelig og forståelig informasjon til kundene, samt at produkter og tjenester er tilpasset de behov hver enkelt kunde har. (Finansnæringens Fellesorganisasjon, 2010)

2.2 Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere (AFR)

AFR ble etablert 1. januar 2009, som en avtale mellom Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO), Finansforbundet og Verdipapirfondenes forening (VFF) (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2012f).

Hensikten med ordningen er å gi kunder en god opplevelse som samsvarer med næringens standarder, samt å fastsette klare kompetansekrav til finansielle rådgivere. Ordningen skal også sikre legitimitet og troverdighet overfor myndighetene, og vil overfor finansnæringen gi stordriftsfordeler (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2009).

”Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere (AFR) er en nasjonal autorisasjonsordning som fremmer og sikrer nødvendig kunnskap, holdninger og ferdigheter hos finansielle rådgivere. Målet er å styrke kvaliteten på finansiell rådgivning overfor kunder.”

(Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2012d)

2.2.1 Kundehensyn, tillit, omdømme og legitimitet

Nødvendig kompetanse innenfor finansiell rådgivning og god rådgivningsskikk er av avgjørende betydning for kunden. Dette gjør også at det oppstår tillit til finansnæringen, som næringen er avhengige av, sammen med et bra omdømme. Ordningen oppnår legitimitet og troverdighet ved at det er en felles minstestandard, og en felles test i et kontrollert miljø, og ved at rådgiverne oppfyller kravene til denne standarden.

Med *finansiell rådgivning* menes personlig veiledning som rådgivere i finansforetakene gir kunder knyttet til plassering av deres finansielle formue. I første rekke er ordningen rettet mot rådgivning av ikke-profesjonelle kunder i personmarkedet.

2.2.2 Hvem skal autoriseres?

De som skal autoriseres er både finansielle rådgivere og deres nærmeste ledere. Disse lederne har faglig oppfølgingsansvar for de rådgiverne som skal autoriseres. De som jobber med kun ekspedisjon regnes ikke med i ordningen. Det finnes grupper av medarbeidere som må vurderes særskilt om de trenger autorisasjon, selv om hovedregelen sier at alle rådgivere bør autoriseres. Det er finansbedriften som selv avgjør hvem som skal autoriseres.

Rådgiverne må bestå både en kunnskapsprøve og en praktisk prøve for å bli autorisert. Disse vil bli nærmere forklart i kapittel 2.2.6 og 2.2.7. Det er også krav til minimum ett års relevant yrkespraksis for å kunne ta autorisasjonen. Det er konkretiserte minstekrav til kompetanse som ligger til grunn for autorisasjonsordningen. Disse kravene er spesifisert i den offentlige fagplanen og rammeverket for praktisk prøve, som autorisasjonsordningen er ansvarlig for. De ulike emnene som blir beskrevet i fagplanen er: personlig økonomi, makroøkonomi, finansmarkeder, produktgrupper, etikk og god rådgivningsskikk og

regelverket. Igjen deles disse inn i ulike fagemner, som en kan kjenne igjen fra en typisk bachelor i økonomi og administrasjon ved norske høyskoler og universiteter. Disse vil vi komme tilbake til under kapittel 2.2.6 om kunnskapsprøven.

2.2.3 Hvem er autorisert?

Det er finansforetak som selger eller formidler finansielle spareprodukter til personkunder som har ansvaret for at dets rådgivere blir autorisert i henhold til lovgivningen. Dette er i første rekke banker, verdipapirforetak og forvaltningsselskaper for verdipapirfond. Slike foretak kan alle slutte seg til autorisasjonsordningen og melde inn rådgivere til autorisasjonsprøven (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2012d).

2.2.4 Gebyrer

Det er ulike gebyrer knyttet til autorisasjonsordningen. Disse er innmeldingsavgift, bedriftskontingent og autorisasjonsgebyr. *Innmeldingsavgiften* er et engangsbeløp som bedrifter som ikke er medlem i en av AFR sine eierorganisasjoner, betaler. I 2012 er beløpet på henholdsvis 10 764 kroner for bedrifter som har fire eller færre kandidater og 26 910 kroner for bedrifter som har fem eller flere kandidater.

Bedriftskontingenten er et gebyr som blir betalt årlig av bedrifter som er tilsluttet autorisasjonsordningen. For bedrifter som er medlem i en av foreningene som står bak ordningen er beløpet i 2012 på henholdsvis 5 382 kroner for bedrifter som har fire eller færre kandidater og 16 146 kroner for bedrifter som har fem eller flere kandidater. For bedrifter som ikke er medlem av en av foreningene som står bak ordningen, er beløpet på henholdsvis 10 764 kroner for bedrifter som har fire eller færre kandidater, og 26 910 kroner for bedrifter som har fem eller flere kandidater.

Bedriften betaler også et årlig gebyr per person som er autorisert eller meldt inn til autorisasjonsprøven. Dette *autorisasjonsgebyret* er på 646 kroner per kandidat.

For kandidater som gjennomfører kunnskapsprøven i Folkeuniversitetets testsenter, er beløpet 900 kroner per deltaker. Oppdateringsprøven, som vil bli beskrevet mer inngående

senere, har en kostnad på 500 kroner. Vi vil gå nærmere inn på oppdateringsprøven under kapittel 2.2.9 (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2012a).

2.2.5 Veien til autorisasjon

2.2.5.1 Kartlegging

Ulik erfaring og utdanning hos rådgiverne fører til at behovet for opplæring og forberedelser til prøvene varierer fra person til person. Som en forberedelse til kunnskapsprøven benyttes en uoffisiell kartleggingstest, som kan benyttes til å avdekke kompetansemangel på emneområder og for å bli kjent med selve kunnskapsprøven. Kartleggingstesten består i likhet med kunnskapsprøven av 110 spørsmål. Etter testprøven får kandidaten en tilbakemelding på hvor mange spørsmål innen hvert emneområde som er riktig eller feil besvart. Spørsmålene er representative med hensyn på vanskelighetsgrad, da de er trukket ut fra ordningens testdatabase, men de dekker ikke alle delemnene som vil kunne være med i kunnskapsprøven. Kandidatene må derfor sørge for at de har kompetanse innen alle de forskjellige emneområdene, og bør bruke fagplanen under opplæringen. De ulike emneområdene vil presenteres i kapittel 2.2.6 om kunnskapsprøven. Det er mulig å ta kartleggingstesten flere ganger. Autorisasjonsordningen råder kandidatene til å gjøre seg kjent med navigering og lignende på testprøven, og også å følge de samme reglene for hjelpemidler som for kunnskapsprøven. Reglene for hjelpemidler under kunnskapsprøven blir omtalt i kapittel 2.2.6.1 (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2012c).

2.2.5.2 Opplæring

Fagplanen for kunnskapsprøven og rammeverk for praktisk prøve gir de involverte partene grunnlag for å vurdere hvilken opplæring som bør gjennomføres. Med de involverte partene menes utdanningsinstitusjonene og andre tilbydere av opplæring, bedriftene og den enkelte rådgiver.

Autorisasjonsordningen tilbyr ikke undervisningsopplegg for kandidater, og de godkjenner heller ikke pensumlitteratur. Det er hver enkelt tilbyder som har ansvar for at tilbudet er tilpasset fagplanen, og de har ansvaret for kompetanseutvikling og tilrettelegging av

prosesser der medarbeidernes holdninger og praktiske ferdighet utvikles.

Kompetanseoppbyggingen skjer i samarbeid med eventuelle utdanningsleverandører som tilbyr opplæring i samsvar med autorisasjonsordningens kompetansekrav. Aktuelle utdanningsleverandører er BI og SPAMA.

På Handelshøyskolen BI sine hjemmesider presenteres opplegget deres, "Veien til kunnskapsprøven (AFR)", som kombinerer klasseromsundervisning og e-læring. E-læringen består av øvingsoppgaver og kartleggingstest, som nevnt i tidligere avsnitt. I programmet til BI opereres det med obligatoriske innleveringsoppgaver med løsninger som videoforelesninger. Den delen av programmet som er organisert som klasseromsundervisning finner sted på BI Nydalen og er fordelt på fire studiesamlinger som hver varer i tre dager. Målet med programmet til BI er "*å gjøre deg klar for å gå opp til kunnskapsprøven som Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere (AFR) arrangerer*", mens målgruppen er "*Finansielle rådgivere som skal ta kunnskapsprøven for å bli Autorisert finansiell rådgiver (AFR)*" (Handelshøyskolen BI, 2012).

Spama er et selskap med spesiell kompetanse innen bank og finans. Spama har i følge sine egne hjemmesider "*et helhetlig opplæringstilbud for rådgivere som skal autorisere seg som finansielle rådgivere, AFR*". Spama sitt opplegg dekker kompetansekravene til kunnskapsprøven og den praktiske prøven. Lærestoffet de tilbyr består av e-læringskurs, elektroniske kundemøtetreninger, repetisjonskurs og temadager. Lærestoffet skal dekke hvert emneområde fastsatt av AFR (SPAMA, 2012). Mer om emneområdene i kapittel 2.2.6.

2.2.6 Kunnskapsprøve

2.2.6.1 Fagkunnskap

I kunnskapsprøven skal kandidatene vise at de har nødvendig fagkunnskap innen følgende seks emneområder:

- Personlig økonomi
- Makroøkonomi
- Finansmarkeder, metoder og portefølje

- Produktgrupper
- Etikk og rådgivningsprosessen
- Regelverk

Emneområdene er nærmere spesifisert i fagplanen. Av fagplanen fremgår både fagemner og delemner som kandidaten vil prøves i. Den spesifiserer også hvilket kompetansenivå det kreves at kandidatene har på hvert av de seks emneområdene. Spørsmål med svaralternativer som blir brukt i testdatabasen er utarbeidet på grunnlag av fagplanen. Fagplanen finnes ved å følge vedlagte lenke:

<http://autorisasjonsordningen.no/filestore/Grunnlagsdokumenter/FAgplaner/Detaljertfagplan.pdf>

(Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2011a).

Selve kunnskapsprøven er en elektronisk flervalgstest som består av 110 spørsmål. Prøven gjennomføres i hver enkelt bedrift eller ved godkjente, eksterne testlokaler. Ved gjennomføring både eksternt og internt må prøven avlegges under kontrollerte former.

På AFR sine hjemmesider, kan følgende regler for gjennomføringen av kunnskapsprøven leses: *"Kandidaten har ikke adgang til å bruke mobiltelefon og må heller ikke ta kontakt med andre personer under avleggelse av prøven. Tillatte hjelpemidler er kun enkel, ikke-programmerbar kalkulator, utvalgte lover og forskrifter som gjelder emneområdet regelverk, samt blyant og papir"* (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2012c).

Før en kandidat kan gjennomføre kunnskapsprøven må han eller hun være registrert i AFR sitt system.

2.2.6.2 Grense for bestått og tillatt tid

For å bestå kunnskapsprøven må kandidaten svare rett på minst 70 % av spørsmålene, og ha minst 50 % rett innen hvert av de seks emneområdene. Kunnskapsprøven må gjennomføres på tillatt tid som er tre timer. Kandidatene får tilbakemelding etter prøven på hvor mange prosent riktig de har innen hvert emneområde, slik at de har muligheten til å

forbedre seg på områdene med lav score.

2.2.6.3 Antall forsøk

Kandidatene gis anledning til å ta autorisasjonsprøven inntil tre ganger dersom de ikke får bestått første gang. Dette gjelder for både kunnskapsprøven og den praktiske prøven, som er neste steg på veien til ferdig autorisasjon. I spesielle tilfeller kan kandidaten søke AFR om å få flere enn tre forsøk på autorisasjonsprøven. Regler for søknad om et fjerde forsøk kan vi lese i det følgende:

"§ 3 - 1 e) Søknad om et fjerde forsøk: *"Etter søknad fra en kandidat kan autorisasjonsnemnda gi dispensasjon til et fjerde forsøk i helt spesielle tilfeller." En søknad om et fjerde forsøk etter § 3 - 1 e) vil ikke bli behandlet før etter at kandidaten har strøket på sine tre tilgjengelige forsøk". (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2012g)*

Per mai 2012 er det innvilget 9 fjerde forsøk etter denne regelen. Kandidatens situasjon og begrunnelser og de konkrete hendelser er da vurdert innenfor "helt spesielle tilfeller" (samtale med Siv Seglem, AFR, 29.05.12).

2.2.7 Praktisk prøve

Den praktiske prøven går ut på at kandidatene skal vise at de mestrer finansiell rådgivning og god rådgivningsskikk i praksis, og at de er bevisste rundt etiske dilemmaer. Denne prøven blir gjennomført i bedriften, og kan ikke gjennomføres før kunnskapsprøven er bestått.

Den praktiske prøven har i korte trekk to deler. Den første delen er rollespill med utgangspunkt i et case. Dette caset blir utdelt på forhånd og inneholder vanlige kundeopplysninger. Rollespillet blir utført som to kundemøter. I det første kundemøtet vil man teste om kandidatene har evnen til å avdekke kundens behov. Det andre kundemøtet går ut på at kandidatene presentere sine forslag til løsninger. Mellom kundemøtene vil kandidatene få tid til forberedelse.

Den andre delen er en samtale om et etisk dilemma. Kandidatene får presentert et etisk

dilemma fra en rådgivningssituasjon. I denne samtalen skal man se at kandidatene klarer å reflektere over dette dilemmaet, samt begrunne det de mener er riktig.

I rammeverket for den praktiske prøven leser vi følgende om gjennomføring av prøven:

”Gjennomføring av den praktiske prøven settes til totalt 4 timer. Innenfor rammen på 4 timer gjøres det avtale mellom sensor 2 og kandidat hvor lang tid kandidaten har til disposisjon for rollespillet i rådgivningssamtalen. Det er kandidaten som har ansvaret for å disponere tiden under rådgivningssamtalens del 1, mellomperioden og del 2, mens sensor 2 styrer tiden under intervju og diskusjon om etisk dilemma. Vurdering og tilbakemelding regnes ikke i disse 4 timene.”

For at en kandidat skal bestå prøven må sensorene vurdere kandidatens prestasjon som meget god. Sensorene har en rekke evalueringspunkter: ”

- *Har kandidaten mestret alle hovedpunktene i rådgivningssamtalen?*
- *Er kravene i verdipapirhandelloven tilfredsstillt (egnethetstest m.v.)?*
- *Har kandidaten vist at han kan anvende god rådgivningsskikk?*
- *Har han en bevisst holdning til etiske dilemmaer og vanskelige situasjoner*
- *Har kunden en god kundeopplevelse? (For eksempel: Var rådgiveren godt forberedt? Ble kunden involvert? Kontrollerte rådgiveren at kunden forsto? osv.)*
- *Var rådgiver tillitvekkende og trygg i sin rolle?*
- *Hvordan føler du at rådgiver viste interesse for deg som kunde? (Lyttet rådgiver? Stilte rådgiver oppfølgingsspørsmål? Hvordan var samtalebalansen?)*
- *Hvordan stemmer løsningsforslaget overens med dine behov? (Kan du gjengi løsningsforslaget?)”*

Kandidater som ikke består prøven får en grundigere tilbakemelding. Denne må være en skriftlig redegjørelse med sterke og svake sider ved besvarelsen, slik at kandidaten vet hva han må jobbe med før neste forsøk (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2011b).

2.2.8 Autorisasjon

Kandidatene som har bestått begge prøvene, samt tilfredsstiller krav til praksis, føres inn i et offentlig register over finansielle rådgivere. Som tidligere nevnt forutsettes det at kandidaten er ansatt i en bedrift som er tilsluttet Autorisasjonsordningen. En kandidat kan miste sin status, og tas ut av registeret, dersom et av disse forholdene inntreffer:

- Kandidaten har ikke avlagt og bestått oppdateringsprøve innen to år etter praktisk prøve ble gjennomført og bestått, eller det er gått mer enn to år siden siste oppdateringsprøve.
- Bedriften som kandidaten er tilknyttet til har ikke betalt nødvendige gebyrer til Autorisasjonsordningen.
- Kandidaten har gjort seg skyldig i gjentatte eller grove brudd på retningslinjene for god rådgivningsskikk.

Det er mulig for en kandidat å skifte arbeidsgiver og beholde sin autorisasjon. Dersom arbeidsgiver foretar nødvendige innbetalinger vil kandidaten bli ført inn i registeret igjen uten krav om nye prøver. Dette under forutsetning av at kandidatene ikke er fratatt sin autorisasjon, eller at tidsfristen for oppdateringsprøve ikke har gått ut. Det vil være mulig å klage på avgjørelser knyttet til ordningen (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2012h).

2.2.9 Oppdateringsprøve

Det har tidligere vært obligatorisk for alle autoriserte finansielle rådgivere å gjennomføre en oppdateringsprøve hvert annet år. Det overordnede målet med oppdateringsprøven har vært å sikre legitimitet til ordningen. Dette ble gjort ved at det ble ført en kontroll med at finansielle rådgivere har kunnskap som er oppdatert (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2012e).

Den 23. mars 2012 kom det beskjed fra AFR om at det ikke blir gjennomført noen oppdateringsprøve i 2012. AFR uttaler at «*det skal utregnes alternative mekanismer som sikrer og dokumenterer at autoriserte finansielle rådgiveres kompetanse oppdateres. Det kan ikke påregnes at endringer iverksettes i inneværende år.*» I tillegg påpekes det at oppdatering av rådgivernes kunnskap er viktig, og at fagplanen for oppdateringsprøven skal legges til

grunn for løpende oppdatering av kunnskap (Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, 2012b).

Dette medfører at ingen autoriserte rådgivere kan miste sin autorisasjon på grunn av manglende oppdateringsprøve i 2012. Nye rutiner utarbeides gjeldende fra 2013 avhengig av hva som kommer i stedet for oppdateringsprøven. Dette gjøres høsten 2012 på bakgrunn av innstilling fra en egen arbeidsgruppe. Saken behandles i AFR sine organer, samt eiernes styrer (samtale med Siv Seglem, AFR, 30.05.2012).

2.2.10 Statistikk

Per 31. desember 2011 var det 8 127 innmeldte kandidater i AFR, hvorav 5 666 har bestått både kunnskapsprøven og den praktiske prøven, og dermed er autoriserte. Det er 6 731 kandidater som har bestått kun kunnskapsprøven, dvs. at det er 1 065 kandidater som venter på å få ta den praktiske prøven. Av de 8 245 innmeldte kandidatene er det 1 396 som venter på å ta kunnskapsprøven. Dette sees i tabell 2.1. Antall bestått begge prøvene av innmeldte kandidater er 70 %. Antall som har bestått kun kunnskapsprøven er 82 %.

Av tabell 2.1 ser vi hvor mange kandidater som har bestått prøvene og hvordan beståttprosenten har vært på henholdsvis 1, 2 og 3 forsøk.

Tabell 2.1: Andel kandidater som har bestått kunnskaps- og praktisk prøve

Kunnskapsprøven, antall bestått per 31.12.2011 = 6 731			
	Forsøk 1	Forsøk 2	Forsøk 3
Akkumulert bestått %	66,5 %	57,3 %	60,5 %
Praktisk prøve, antall bestått per 31.12.2011 = 5 855*			
	Forsøk 1	Forsøk 2	Forsøk 3
Akkumulert bestått %	82 %	88 %	90 %

*Avvik mellom autoriserte og beståtte praktiske prøver er på grunn av rådgivere som er meldt ut av AFR av ulike årsaker.

Tabellen viser at strykprosenten på kunnskapsprøven er høyest i andre og tredje forsøk. På

praktisk prøve blir strykprosenten derimot lavere ved flere forsøk.

Videre følger også en oversikt over generell statistikk med antall bedrifter som er tilsluttet AFR.

Tabell 2.2: Antall bedrifter tilsluttet AFR

	31. desember 2009	31. desember 2010	31. desember 2011
Antall autoriserte finansielle rådgivere	583	3112	5666
Antall innmeldte kandidater	5287	7332	8127
Antall beståtte kunnskapsprøver *(2)	1471	4735	6731
Antall tilsluttede bedrifter	135	138*(1)	133

* (1) I 2010 har 9 sparebanker fusjonert og redusert antall tilsluttede bedrifter med 5.

* (2) De første kunnskapsprøvene ble avviklet i april 2009.

(Statistikk i tabell 2.1 og tabell 2.2 er hentet fra AFRs sekretariat per e-post 28.02.2012 og senere)

3. Teori

I det følgende kapitlet presenteres teorier som danner grunnlaget for videre spørsmålsformulering og analyse av innsamlet datamateriale. Teorikapitlet er bygd opp i to hoveddeler, der det første omhandler kunnskaps- og humankapital, arbeidsmarkedsteori, signalisering og screening, og teorien om arbeidstilbud. Den andre delen omhandler kunnskapsbegrepet, læring, videreutvikling av kunnskap og motivasjonsteorier, herunder Herzbergs tofaktorteori.

3.1 Kunnskapskapital

Livslang læring er et nøkkelbegrep i moderne organisasjoner. Prosessen med å lære nye ting varer livet ut. Kunnskapskapital er et individs pakke av kunnskap og ferdigheter som virker inn på hans eller hennes produktivitet. Teorien om kunnskapskapital omfatter opplæring og utdanning. Vi kan dele teorien opp i to deler, hvor den ene handler om generell bedriftsopplæring, og den andre handler om spesifikk bedriftsopplæring. Elliot (1990) ser på opplæring og utdanning som en investering i individer. Det var Adam Smith i "Wealth of Nations" fra 1776 som dro sammenligninger med utdanning og investering i en maskin. Smith mente at forskjeller i lønnsutbetalinger (gitt individuelle forskjeller og ferdigheter) reflekterte forskjeller i inntektene som var nødvendig for å betale kostnadene tilknyttet opplæring. Det er som med andre investeringer, for å øke lageret av kunnskapskapital er det nødvendig med disse utgiftene for å få en desto høyere inntjening i fremtiden. Smith innså at inntjening fra investeringer i kompetanse måtte bli sammenlignet med inntjening fra investeringer i realobjekter.

I Smith sine dager var levealderen betydelig lavere enn i dagens samfunn. Selv om likheten mellom investeringer i realobjekter og i kompetanse kan virke belysende, så finnes det andre viktige forskjeller. En bedrift eier gjerne sin maskinpark og servicen den yter, altså har bedriften kontroll over denne investeringen. Når man investerer i individer, har bedriftene ingen garanti for at de vil forbli i bedriften. De har alltid muligheten til å forlate bedriften. Det er med andre ord knyttet større usikkerhet rundt investering i kunnskapskapital kontra en investering i et realobjekt. Dette er noe av grunnen til at

individer og bedrifter kan være uvillig til å ta alle kostnadene knyttet til investeringen i kunnskapskapital.

3.1.1 Kostnader og gevinster ved investering i kunnskapskapital

3.1.1.1 Private kostnader ved kunnskapskapital investering

Kostnadene et individ kan ha ved å øke sin kunnskapskapital er blant annet psykologiske, sosiale og økonomiske kostnader. Psykologiske kostnader er de erfaringer individet har, og kan for eksempel være at man har vanskeligheter med å tilegne seg læring, noe som igjen kan bidra til plager og angst. Sosiale kostnader kan være at man må nedprioritere andre aktiviteter, for eksempel hvis tiden man bruker på å investere i kunnskapskapital går utover tiden man bruker på sosialt samvær med andre. Økonomiske kostnader kan både være ubrukte jobbmuligheter i arbeidsmarkedet og redusert arbeidsinntekt, og direkte finansielle utgifter til læremidler og skolepenger.

Tapte muligheter i arbeidsmarkedet

Tiden som blir brukt til å investere i kunnskapskapital, utelukker muligheter til å bruke den samme tiden i arbeidsmarkedet. Disse alternativkostnadene kan bli kvantifisert som en pengemessig størrelse, som kan tildeles hver time man ikke jobber. Prisen på investeringen i kunnskapskapital, og konsekvensen av en time ikke brukt på jobb, er lønnsatsen. Det er to faktorer som bestemmer betydningen av tapte inntekter. Den første faktoren er nivået på inntekten i den beste alternative jobben individet kan oppnå, mens den andre er sannsynligheten for at individet oppnår en slik ansettelse. I følge Schultz (1961) er medgått tid en del av investeringen. Dette er tid i form av "Studietiden" som kunne vært brukt til betalt arbeid. Teorien sier at individer vil investere i kunnskapskapital dersom de private fordelene overskrider kostnadene som inntreffer og vil oppstå ved senere anledninger.

Direkte utgifter til utdanning

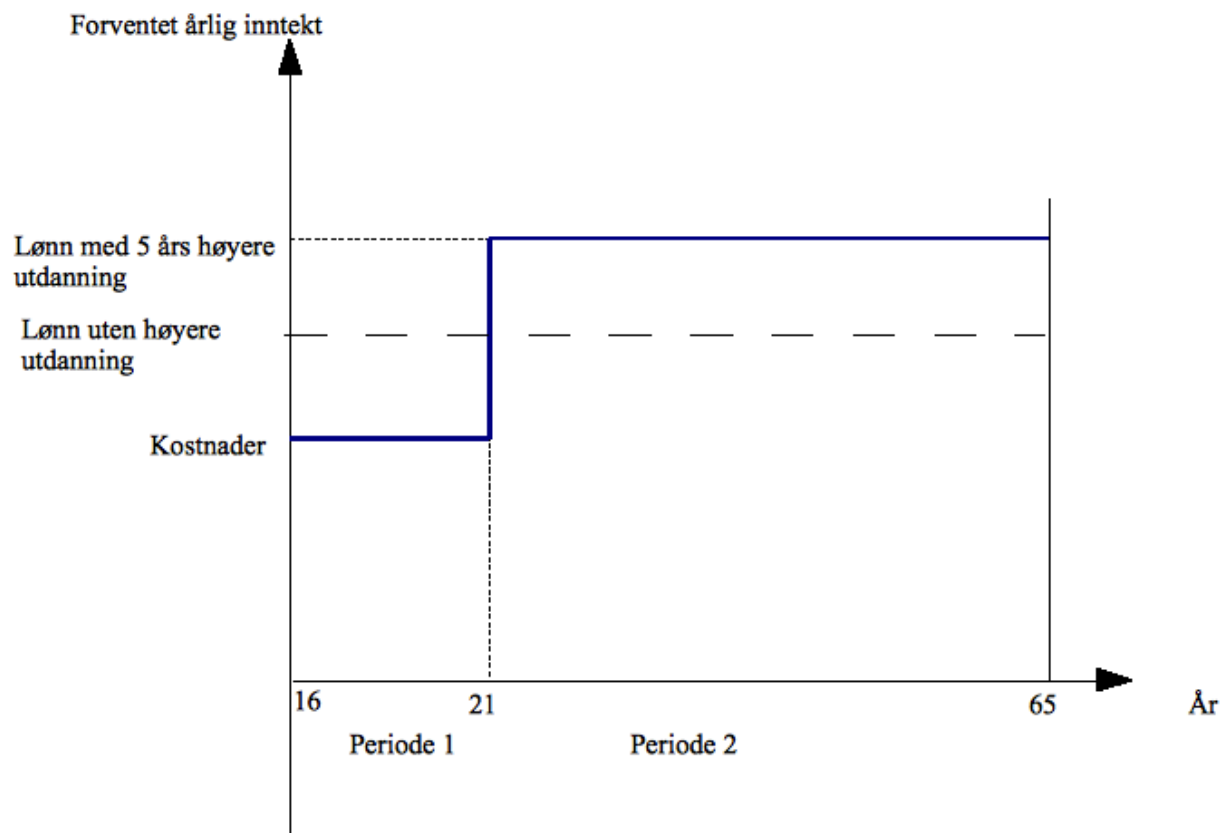
De direkte finansielle utgiftene kan være veldig forskjellige med tanke på hvilken type investering det er snakk om. For eksempel er de direkte utgiftene for en universitetsutdanning i USA og Norge svært forskjellige på grunn av forskjellen i skolepenger.

3.1.1.2 Private gevinster ved investering i kunnskapskapital

De private fordelene som følger av investering i kunnskapskapital kan være både økonomiske og ikke-økonomiske. Den økonomiske gevinsten ved investeringen vil være en økning i lønn og livsinntekt. Ikke-økonomiske gevinster vil være forbedringer i individuelle arbeidsforhold.

Private økonomiske gevinster

Utdannelse og opplæring øker økonomiske gevinster fra arbeid fordi dette utstyres individer med kompetanse som øker deres produktivitet i arbeidsmarkedet. Ifølge markedsteorien er det den individuelle produktiviteten som bestemmer en persons reallønn. Den største økonomiske gevinsten ved en slik investering er den økte livsinntekten.



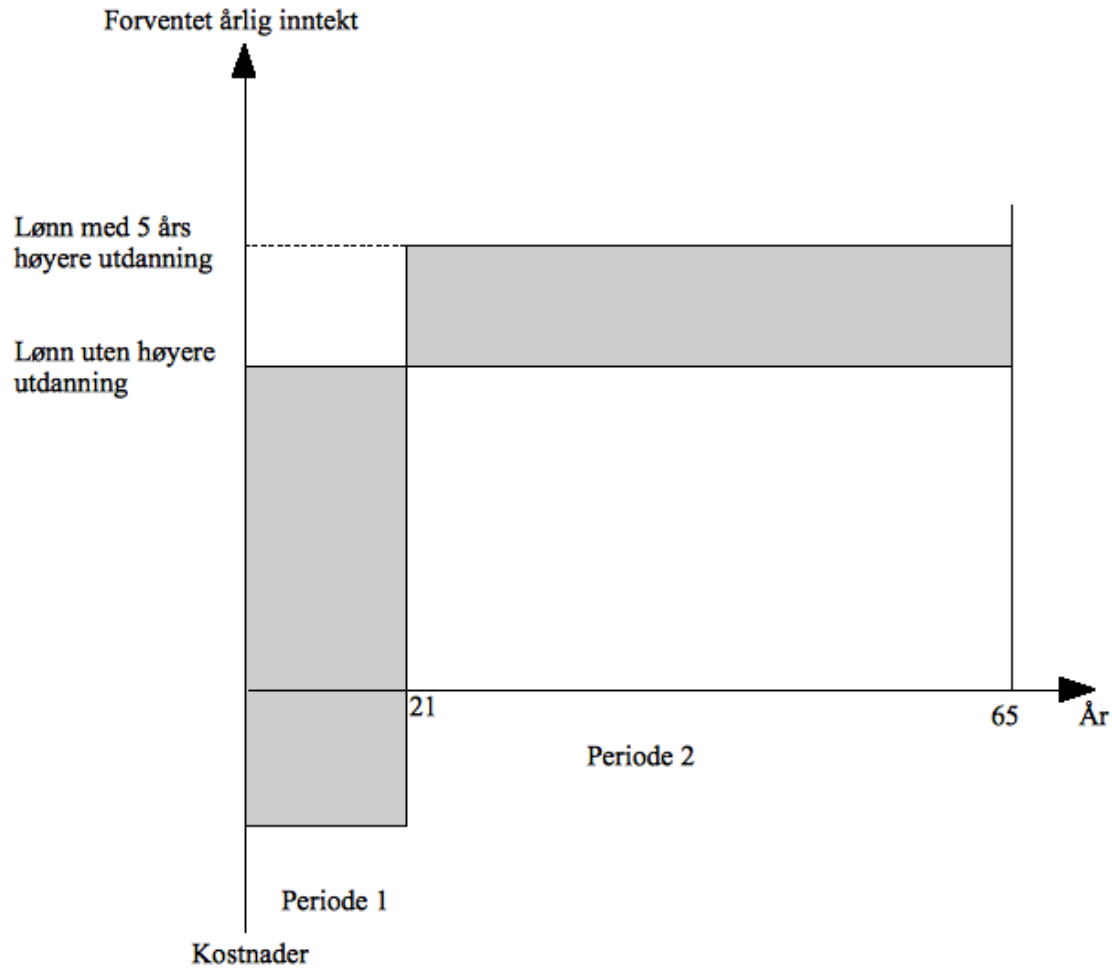
Figur 3.1: Sammenligning av lønnsinntektsprofiler

I denne figuren ser vi at dersom man investerer i kunnskapskapital på et tidlig tidspunkt, vil forventet inntekt gjennom livet bli høyere enn dersom man går ut i arbeidsmarkedet med en gang. Man har i utgangspunktet to valg. Det ene er å investere ved å velge utdanning, mens det andre er å ikke investere, altså å ikke ta noen utdanning.

3.1.1.3 Nettofordel av investering i kunnskapskapital

Individer evaluerer forskjellige muligheter for investering i kunnskapskapital. Dette er fordi man evaluerer både kostnadene og fordelene ved investeringen. Dersom fordelene ved investeringen er høyere enn kostnadene, vil vi ha en nettofordel med investeringen. En måte å finne ut hvilken av mulighetene som gir høyest nettofordel er å kalkulere og sammenligne de ulike nettofordelene. Vi antar at et individ har to muligheter: Utdanning eller jobb.

Ved å kalkulere nåverdien av differansen vil det bli lettere å sammenligne fordelene og kostnadene med de ulike mulighetene.



Figur 3.2: Nåverdi av kostnader og inntekter ved investering i kunnskapskapital

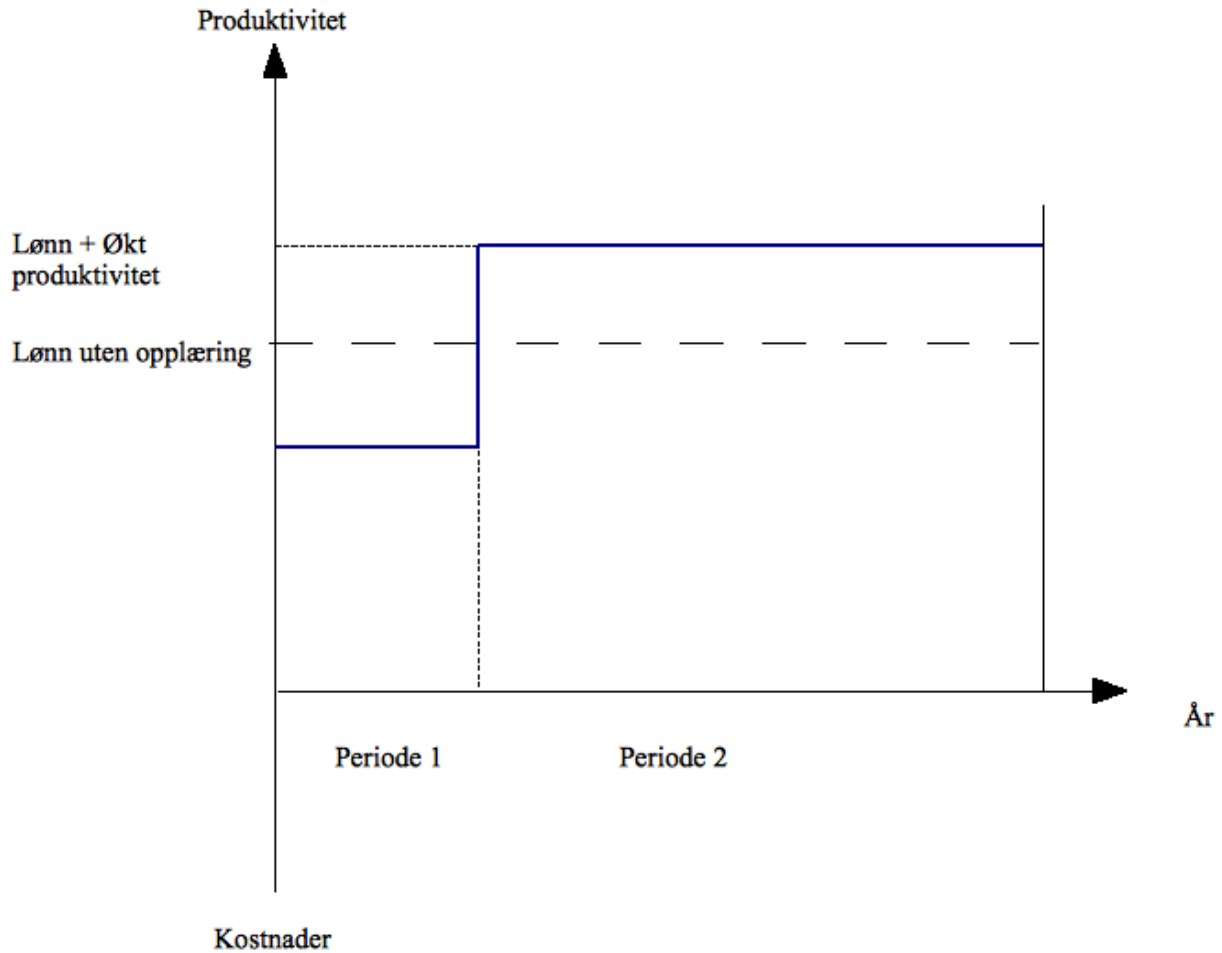
Kriteriet for optimal utdanningslengde er at personen skal fortsette i utdanning til nåverdien av fremtidig inntekt er høyere enn utdanningskostnaden. Figuren illustrerer kostnadene ved å ta fem års utdannelse i periode 1. I Periode 2 ser vi at dersom personen har valgt utdanning, vil det føre til en høyere inntekt gjennom livet. Dersom en person ikke har valgt utdanning, vil lønnen være lavere i periode 2. Det er viktig å tenke på kostnadene ved en utdannelse på fem år, og hvor mange år det tar før de tapte inntektene i periode 1 er tjent inn igjen.

3.2 Modell for generell og spesiell opplæring

Virkningene av opplæring på arbeidsplassen og skillet mellom generell og spesifikk opplæring stammer opprinnelig fra Becker (1964). Det er viktig å skille mellom hvilke type investeringer man foretar seg. Det kan være ulike jobber som krever ulik kompetanse. Dersom investeringen bidrar til økt produktivitet hos individet som kan brukes i mange ulike bedrifter, kaller vi den for en generell investering. Når investering i kunnskapskapital bidrar til økt produktivitet kun i en bestemt bedrift, sier vi at investeringen er bedriftsspesifikk. Hovedforskjellen mellom disse to typene er hvem (bedriften eller arbeidstakeren) som kan høste produktivetsgevinsten av opplæringen, og derved hvem som bør betale kostnaden for opplæringen.

3.2.1 Generell opplæring

Generell opplæring øker produktiviteten i alle bedrifter. Vi antar at opplæring eller utdanning er generell av natur, og at det er nødvendig å inneha kunnskapskapital for å kunne bli ansatt i en rekke ulike bedrifter. Generell opplæring er opplæring som øker marginalproduktiviteten til individet i et stort antall bedrifter. Hvis bedriften tar alle kostnadene ved opplæringen, må bedriften regne med å betale den samme lønnen som vedkommende hadde fått i en annen bedrift ved senere anledning. Derfor vil det i svært få tilfeller være slik at bedriften dekker kostnadene ved en generell opplæring (Elliot, 1990).



Figur 3.3: Generell opplæring i bedrift – kostnader og inntekter

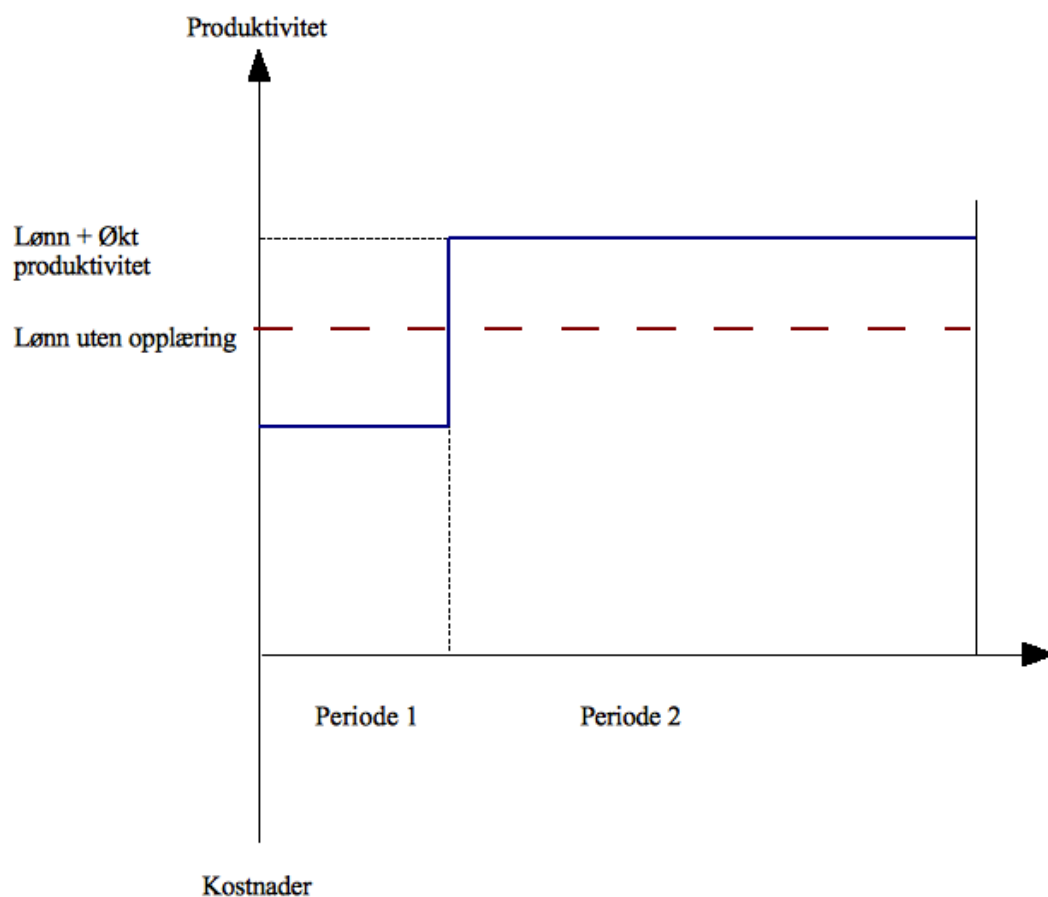
En profittmaksimerende bedrift vil ta alle kostnadene ved en investering i kunnskapskapital dersom den kan få nytte resultatet av den. Siden generell opplæring øker produktiviteten til individet, er det flere enn bedriften som betaler for opplæringen som kan dra nytte av den. Dersom andre bedrifter "stjeler" den opplærte personen, kan også de oppnå en høyere profitt siden de kan dra nytte av den opplærte personen. I slike tilfeller vil den konkurrerende bedriften mest sannsynlig måtte tilby personen en høyere lønn enn hva den opprinnelige bedriften tilbyr. Etter opplæringen vil marginalproduktiviteten til vedkommende være på et visst nivå, og all lønn som er under dette nivået tilbudt i mange bedrifter. Med andre ord står bedriftene som ikke betalte for opplæringen i en sterkere posisjon enn den som gjorde det. Vi kan derfor si at dersom opplæringen gjør at man får

mer generell kompetanse og arbeideren har mulighet til å slutte umiddelbart, vil det ikke lønne seg for bedriften å bære disse kostnadene. Kostnadene ved generell opplæring vil derfor måtte dekkes av arbeidstakeren.

3.2.2 Spesifikk opplæring

Spesifikk opplæring er opplæring som gir kompetanse som øker produktiviteten til en arbeider i kun en bedrift. Dette er opplæring der bedriften for eksempel har en unik produksjonsprosess. Denne kompetansen er kompetanse som kun kan bli brukt i denne bedriften, så hvis vedkommende mister jobben kan han eller hun ikke benytte kompetansen andre steder til å oppnå like høy lønn. Det er dermed rimelig å anta at kostnader ved slik opplæring burde bli dekket av bedriften (Elliot, 1990).

Vi antar nå at en arbeider betaler alle kostnadene knyttet til den spesifikke opplæringen. Hver arbeider burde få en lønn som tilsvarer deres nettoproduktivitet mens opplæringen skjer. Etter opplæringen vil vedkommende forvente å få en lønn som er høyere enn den tidligere lønnen.



Figur 3.4: Spesifikk opplæring i bedrift

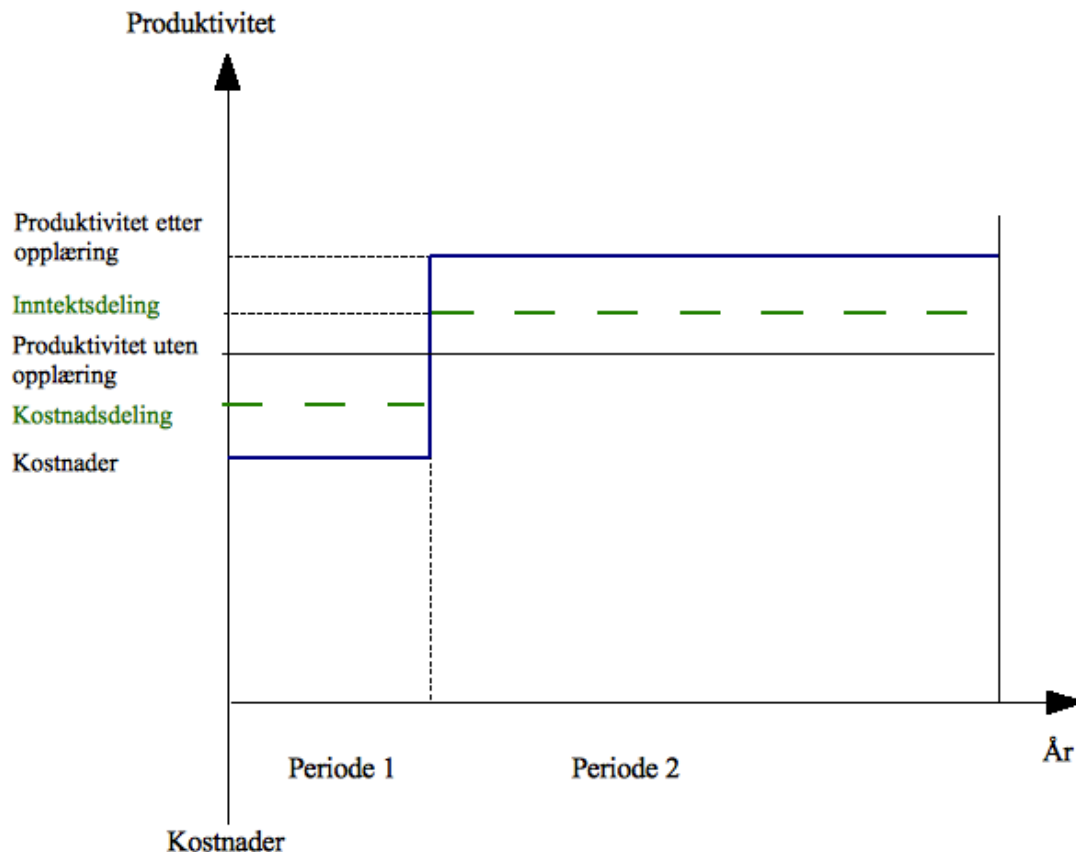
Det som gjør den spesifikke investeringen spesiell, er at arbeidere kun kan tjene på investeringen de gjør dersom de forblir i bedriften. Hvis vedkommende ikke er sikker på om han vil være ansatt i bedriften i en lenger periode, vil det ikke være lønnsomt, og dermed også uaktuelt med en slik investering. Usikkerhet rundt ansettelsen i bedriften kan oppstå på grunn av flere faktorer. Frykt for at bedriften skal nedbemanne eller gå konkurs, er ulike grunner som vil redusere arbeidernes villighet til å betale de totale kostnadene ved en spesifikk investering i kunnskapskapital.

Dersom bedriften selv bærer kostnadene ved en spesifikk opplæring vil situasjonen være slik som under generell opplæring. Bedriften bærer alle kostnader, og arbeidere som har spesifikk opplæring mottar lik lønn som andre konkurrenter vil tilby. Konsekvensen av dette er at arbeiderne ikke har noen preferanser for opplæringsbedriften fremfor andre. De

vil derfor ikke ha noe insentiv til å bli i bedriften. Hvis vedkommende slutter vil bedriften gå glipp av fremtidig inntekt knyttet til investeringen, men arbeideren har heller ingen større insentiver for å slutte. Dersom bedriften tror at vedkommende mest sannsynlig kommer til å slutte, vil den ikke bære kostnadene ved den spesifikke opplæringen. Konklusjonen er derfor at det blir gjennomført for lite bedriftsspesifikk opplæring (Elliot, 1990).

3.2.3 Fordeling av kostnader og gevinster

Et åpenlyst svar på problemet blir å dele på kostnadene og gevinstene mellom bedrift og arbeider. En måte dette kan gjøres på er for eksempel ved at bedriften betaler arbeideren lønn som tilsvarer marginalproduktiviteten under opplæring, og betaler de direkte kostnadene knyttet til opplæringen.



Figur 3.5: Fordeling av kostnader og gevinster mellom bedrift og ansatt

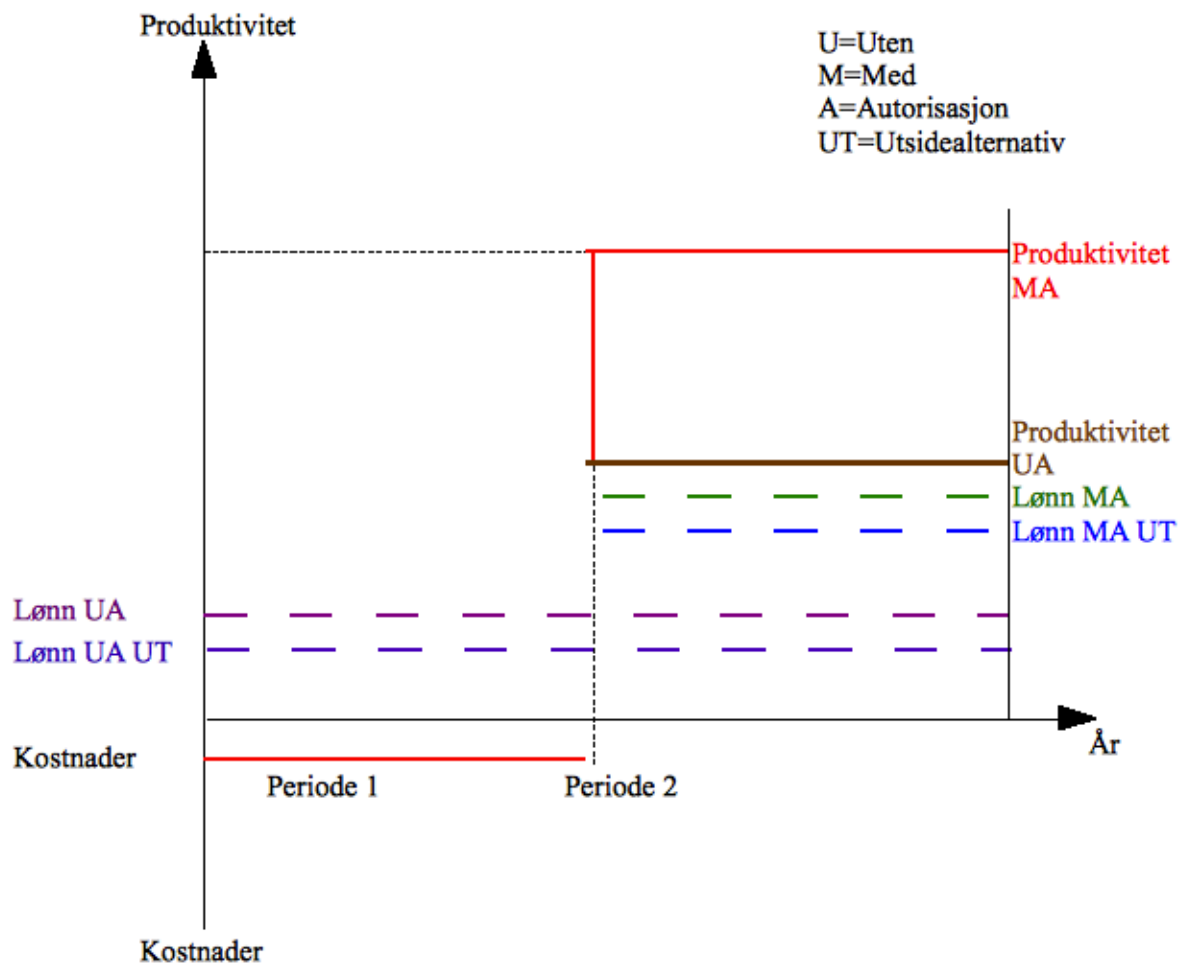
Denne formen for deling gir begge parter positiv inntjening. Ved å dele kostnader og gevinster, vil bedriften og arbeidstaker ha insentiv til å fortsette samarbeidet. Vi kan derfor konkludere med at en bedriftsspesifikk opplæring er en god forutsetning for å bygge et langsiktig arbeidsforhold.

3.2.4 Bedriftssponset generell opplæring

AFR er en ordning som går under teorien om sponset generell opplæring. Garibaldi (2006) hevder at det i det virkelige arbeidsmarkedet vil være mange bedrifter som bærer alle kostnadene ved generell opplæring. For at en bedrift skal sponse generell opplæring er det noen forutsetninger som må være oppfylt. Det må blant annet være et imperfekt marked, det vil si at lønnen innad i bedriften er høyere enn utsidealternativet. For at en bedrift skal sponse generell opplæring kreves det også at det er en sammensatt lønnsfordeling i arbeidsmarkedet. Dette er nødvendig på grunn av at bedrifter da tjener mer med lønnsutjevning for arbeidstakere med bedre ferdigheter, og har derfor et insentiv til å øke ferdighetene til arbeidsstokken.

Som nevnt i kapittel 2 er AFR obligatorisk, og det antas derfor at dette vil skape en produktivitetsforskjell mellom autoriserte rådgivere og rådgivere som ikke er autoriserte. Teorien om bedriftssponset opplæring forteller kun om tilfellet når en person ønsker å gjennomføre dette hos sin arbeidsgiver. I tilfellet med AFR er det en stor gruppe finansielle rådgivere som skal forflyttes fra ikke-autorisert til autorisert. De rådgiverne som forblir ikke-autoriserte vil representere en gruppe som ikke får jobbe med det de har gjort tidligere. Produktiviteten deres vil med andre ord reduseres.

Figur 3.6 viser at produktiviteten til de som får opplæring, her AFR, øker betraktelig. De rådgiverne som ikke får opplæring/AFR vil forbli på det samme produktivitetsnivået og lønnsnivået i begge periodene. Figuren illustrerer kun de rådgiverne som har gjennomført AFR. I periode 1 vil de motta lønn som før, mens arbeidsgiver betaler kostnadene for opplæringen. I periode 2 øker produktiviteten til rådgiverne og arbeidsgiver øker lønnen slik at lønnsnivået overstiger utsidealternativet.



Figur 3.6: Bedriftssponset generell opplæring

Som nevnt vil arbeidstakeren bli i bedriften dersom lønnen han mottar er høyere enn utsidealternativet, gitt hans eller hennes ferdigheter. Lønnen må øke til over utsidealternativet for opplærte arbeidstakere etter at opplæringen er gjennomført og de er autorisert. Arbeidsgiver vil tilby generell opplæring dersom resultatet til bedriften øker ved en slik investering. Arbeidsgiver vil finansiere denne hvis økningen i marginalproduktet assosiert med opplæring, er større enn kostnadene den medfører. I dette tilfellet vil det blant annet være kostnader knyttet til fri til lesing, utgifter til prøvene, utgifter til opplæringsmateriell, utgifter til BI og SPAMA, og økte lønnskostnader. For bedrifter som

omfattes av AFR vil dette se litt annerledes ut. Siden AFR er obligatorisk for alle finansielle rådgivere, vil bedriftene måtte betale kostnaden for de ansatte med å gjennomføre autorisasjonen. Dette uavhengig av om marginalproduktet er større enn kostnadene eller ikke.

3.3 Det interne arbeidsmarked

I følge frikonkurranseteori forutsettes det at tilbud og etterspørsel i markedet er bestemmende faktorer når en bedrift skal bestemme lønnsnivå. Den relative lønnen i en bedrift for to stillinger gjenspeiler med andre ord markedet. Dersom den relative balansen av tilbud og etterspørsel endres, vil lønnsstrukturen bli endret.

Ifølge Elliot (1990) er det få bedrifter som har en lønnsstruktur som tilsvarer frikonkurranseteori. Han hevder at analytikere har observert at strukturen er gitt, og at forandringer ikke skjer like ofte som først antatt. Disse analytikerne har også notert at mange selskap øker ansattes lønn etter et mønster som ikke er bestemt ut fra generelle markedsbetingelser. Det har blitt observert at selskaper dropper mulighetene i markedet når de skal fylle lederstillinger. De velger heller å forfremme andre ansatte i selskapet. Med andre ord er arbeidsmarkedet i en bedrift ganske annerledes enn konkurransen i det eksterne arbeidsmarkedet, og oppfører seg derfor annerledes enn det som er forutsatt i frikonkurranseteorien. Det er derfor nødvendig å gjøre en analyse av det interne arbeidsmarkedet.

Under tidligere forklaring på forskjellen mellom generelle og spesifikke ferdigheter, ble også kostnadene knyttet til opplæring presentert. Kostnadene til spesifikk opplæring var en vesentlig del av de bestemte kostnadene ved å ansette arbeidskraft i mange ulike jobber, og kostnadene ved ansettelse og screening var andre elementer.

Elliot (1990) hevder at i det interne arbeidsmarkedet vil man ha ulike jobber med mange ulike karakteristika, der mange av jobbene blir sett på som gode jobber. Ideen bak skillet mellom gode og dårlige jobber ligger i den todelte arbeidsmarkeds- og segmentert

arbeidsmarkedsteorien. Teoriene har blitt utviklet som et forsøk på å forklare ulike muligheter og varigheten av fattigdom, som fremstående særtrekk i moderne økonomi. Konkurranseskraftene har gjort lite for å eliminere disse særtrekkene. I teorien om et todelt arbeidsmarked vil karakteristikaene av ulike jobber ha mye å si, mens det i konkurranseteorien er karakteristikkene av individer som står sentralt. Ved å ha fokus på jobber istedenfor individer reduserer teorien de underliggende årsakene til fenomenet de ønsker å forklare. En annen viktig forskjell i skillet mellom gode og dårlige jobber er forskjellen mellom gode og dårlige karrierer. Grunnen til at noen individer i arbeid forblir fattige relativt sett, er fordi de har "dårlige" karrierer, uten mulighet til å skaffe seg en bedre betalt, "god", jobb. Selv om en person har en "dårlig" jobb, er det ikke nødvendigvis gitt at vedkommende har en "dårlig" karriere. Kombinasjonen av dårlige jobber og immobilitet er det som har mest betydning for varigheten av fattigdom i dagens samfunn.

Segmentert og todelt arbeidsmarkedsteori kan bli sett på som en logisk forlengelse av intern arbeidsmarkedsteori. I teorien blir lavtlønnede jobber betegnet som "dårlige jobber". Et eksempel på dette kan være renholdsmedarbeidere. I finansbransjen vil ulike bedrifter også ha lavtlønnede stillinger. Dette er stillinger som går ut på for eksempel rutinearbeid, kantinearbeid og renhold.

De finansielle rådgiverne som tar autorisasjonen vil gi sitt eget yrke et kompetanseløft, men det vil i utgangspunktet ikke føre til mange muligheter internt annet enn den spesifikke stillingen. Andre rådgivere som velger å ta autorisasjon derimot har et insentiv til å ta autorisasjon da deres muligheter internt i en bedrift bedres betraktelig. De kan med en autorisasjon bli autorisert finansiell rådgiver og med det få mulighet til å jobbe med rådgivning.

Det interne arbeidsmarkedet har ifølge Elliot (1990) fire forskjellige kjennetegn. Disse er:

1. Fastsettelse av lønn knyttet til stilling.
2. Satsning på interne forfremmelser.
3. Langsiktig samarbeidsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver
4. Positive sammenhenger mellom lønn og ansiennitet.

Disse funksjonene i det interne arbeidsmarkedet har ført til at beskrivelsen av arbeidsmarkedet i bedrifter blir sett på som karrieremarkeder. En enkelt bedrift kan nå tilby de ansatte karriereutsikter mens de fortsatt er ansatt.

3.3.1 Utviklingen av intern arbeidsmarkedsteori

Intern arbeidsmarkedsteori ble utviklet som et forsøk på å forklare et stort antall empiriske aspekter ved arbeidsmarkedet på 1960- og 1970-tallet. Den interne arbeidsmarkedsteorien ble utviklet da tre faktorer ikke ble tatt hensyn til av den mer konvensjonelle økonomiske teorien. Disse faktorene var ferdighetsspesifisering, ufullstendig informasjon og "on-the-job training".

Et karakteristisk moment ved det interne arbeidsmarkedet er at bruken av arbeidskraft og lønnsstrukturen blir formet av uskrevne regler; anvendelse skjer ved regler og ikke ved pris.

3.3.2 Teoretisk rammeverk

Elliot (1990) hevder at teorien om transaksjonskostnader må tilføres det analytiske rammeverket for å få en forståelse av det interne arbeidsmarkedet.

Transaksjonskostnadene resulterer i forskjellen mellom det interne og eksterne arbeidsmarkedet, og kan ta to former. Den ene formen er kostnadene knyttet til spesifikk opplæring. Den andre formen er kostnadene assosiert med anskaffelse og bearbeidelse av informasjon om produktiviteten til eksisterende og potensielle arbeidstakere, på grunn av asymmetrisk informasjon.

Spesifikke ferdigheter

Selv i markeder hvor det produseres homogene produkter, vil bedrifter bruke ulik teknologi eller ha deres egen måte å gjøre ting på. Forskjellen i teknologien kan være enkel, som for eksempel produksjonen av dører med ulik grad av automatisering.

Bedrifter vil i tillegg ha forskjellige måter å organisere produksjonen på – de vil ha deres egne måter å gjøre ting på. Det kan derfor kreves bedriftsspesifikk opplæring som gir spesifikke ferdigheter, som ikke er nyttige i resten av arbeidsmarkedet.

Informasjon

Kostnadene ved informasjonsinnhenting kan være svært forskjellig for forskjellige typer arbeidsgivere. Et internt arbeidsmarked kan utvikles som en respons på høye informasjonskostnader. Dette blir sett på som en viktig mekanisme i en arbeidsmatching prosess. I det interne arbeidsmarkedet kan bedrifter tilegne seg informasjon gjennom erfaringer, som de ikke kunne ha fått ved anbefalinger og eksamensvitnemål. De kan også tilegne seg informasjon om produktivitetspotensialet hos eksisterende arbeidstakere som de ikke hadde klart i det eksterne arbeidsmarked. Det vil være asymmetrisk informasjon og dette kan ha to konsekvenser. For det første må bedriften tilby ansatte med høy produktivitet noe for at de skal velge å bli i bedriften. For det andre kan asymmetrisk informasjon føre til at bedriften fyller lederstillinger med eksisterende ansatte for at bedriften lettere skal kunne *overvåke* utførelsen og produktiviteten deres. Det er i denne situasjonen at karrieremuligheter utvikles internt.

Den asymmetriske informasjonen og de spesifikke ferdighetene er knyttet sammen, da vanskelighetene assosiert med dette, og kostnadene ved å tilegne seg riktig informasjon om ansatte, er en funksjon av den spesifikke teknologien bedrifter bruker. Dersom produksjonsprosessen i en bedrift er standard, altså brukt i mange ulike bedrifter, vil det være en pool av arbeidskraft som har generelle ferdigheter på utsiden av bedriften og bedriften kan rekruttere herfra. Ansettelse og oppsigelser er svært dyre aktiviteter, og bedriften vil derfor prøve å forsikre seg om at de har ansatt den rette personen. Der bedrifter ansetter spesifikk teknologi vil de mest sannsynlig bruke mer tid på å tilegne seg informasjon om den potensielle arbeidstaker på ansettelsespunktet.

3.3.3 Fastsettelse av lønn

Som nevnt overfor er fastsettelse av lønn et av de viktigste kjennetegnene til det interne arbeidsmarked. I følge Elliot (1990) vil opplæringen som er spesifikk for et individ føre til at individet blir en monopolistisk arbeidskraft for bedriften. Bilateralt monopol er betegnelsen på en markedsform der man i et marked har to aktører, både monopol (en tilbyder) og monopsoni (en etterspørter). Disse aktørene er avhengige av hverandre for

fremtidig drift, og har stor markedsmakt. I et bilateralt monopolistisk marked vil prisene avhenge av de ulike parters forhandlingsevne, men vil likevel være på et nivå som er gunstig for begge. På den andre siden vil bedriften kjøpe arbeidstakerens ferdigheter slik at bedriften blir en monopolist på dette området. Situasjonen som utvikles resulterer i et bilateralt monopol. Dette vil være tilfelle for en gruppe arbeidstakere som har fått bedriftsspesifikk opplæring, og som derfor opptrer som monopolistisk arbeidskraft. Individet som er monopol arbeidskraft vil oppleve å få en fallende etterspørselskurve for de arbeidstimene han eller hun har mulighet til å tilby; desto lavere lønn, desto større antall timer vil bedriften "kjøpe".

Forhandlinger

(Elliot, 1990) hevder at hvis lønnen blir opprettet som et resultat av forhandlinger, vil nivået den har blitt etablert på reflektere den relative forhandlingsstyrken på hver part. Størrelsen på det ubrukte overskuddet bestemmer størrelsen på utbyttet av forhandlingene. Dersom utbyttene er store, og ferdighetene er bedriftsspesifikke, vil bedriften oppfordre arbeidstakere til forhandlinger.

Regler på arbeidsplassen

For å minimere kostnadene ved forhandlinger har det blitt foreslått at partene skal observere bestemte konvensjoner eller atferdsregler. Disse bestemmelsene er uskrevne og vil ta form gjennom utførelse, og er derfor regler som spiller en stor rolle ved fastsetting av utfallet. Uskrevne regler om atferd vil fjerne unødvendige kostnader knyttet til forhandlingene og usikkerhet rundt situasjonen (Elliot, 1990).

3.3.4 Langsiktige arbeidsforhold

Et annet kjennetegn ved det interne arbeidsmarkedet er langsiktige arbeidsforhold. Elliot (1990) hevder at en konsekvens av spesifikke ferdigheter blant annet er at man ønsker å opprettholde det nåværende produksjonsnivået. Bedriften har derfor ikke noe annet valg enn å opprettholde den nåværende arbeidsstyrken. Den nåværende arbeidsstyrken kan ikke bli erstattet av arbeidere fra utsiden, fordi de ikke innehar de spesifikke ferdighetene. Dersom bedriften mister ansatte og må ansette erstatninger vil de måtte skrive bort

investeringene de allerede har gjort. Det vil også ta tid for nye arbeidstakere å bli fullstendig opplært, og ved å ansette erstatninger betyr det flere investeringskostnader i opplæringen. På kort sikt vil det derfor ikke være hensiktsmessig å erstatte den eksisterende arbeidsstyrken.

Det samme gjelder for arbeidstakeren. Der de har tatt en del av kostnadene ved den spesifikke opplæringen, må de skrive ned disse hvis de slutter i jobben. Dersom de ønsker å sikre en høy lønn i fremtiden må de med andre ord regne med å investere i en eller annen form for opplæring i en annen bedrift. Denne nye opplæringen vil involvere nye kostnader, og derfor vil arbeidstakere med spesifikk opplæring i bagasjen sjelden ønske å slutte i sine nåværende jobber. Turnover blir derfor lav.

Disse argumentene gjør at man ikke lenger kan si at bedrifter er likegyldige mellom eksisterende arbeidskraft og eksterne muligheter, mens arbeidstakere ikke lenger er likegyldige mellom deres eksisterende jobber og andre muligheter. Arbeidstakere og arbeidsgivere foretrekker en gjensidig avhengighet, der de er bundet til hverandre i form av langsiktig ansettelse og karrieremuligheter.

3.3.5 Sammenhenger mellom lønn og bedriftsansiennitet

En annen egenskap ved det interne arbeidsmarkedet er at inntekten til en arbeidstaker vil stige avhengig av lengden på ansettelsesperioden, også kalt bedriftsansiennitet. Når arbeidstakers ansettelsestid ved bedriften øker, vil timelønnen og inntekten øke. Denne positive sammenhengen mellom inntekt og bedriftsansiennitet reflekterer effekten av økt inntekt for de som blir i en spesiell stilling og effekten av forfremmelser. I rammeverket rundt transaksjonskostnadsteori er det tre ulike forklaringer på hvorfor bedrifter synes det er lønnsomt å belønne arbeidstakerne på denne måten.

- Investering i bedriftsspesifikk kunnskapskapital
- Jobbmatching hypotesen: Produktiviteten til arbeidstakere er høyest dersom de blir matchet til de riktige jobbene.

- Løsning på agentproblemet: Ved å øke lønnsprofilen vil produktiviteten gjennom det yrkesaktive liv øke samt at inntekten vil øke.

3.4 Teorien om todelt arbeidsmarked

I arbeidsmarkedet vil fortjenesten ved investeringer i kunnskapskapital være svært forskjellig i ulike bedrifter. Det er ikke alle bedrifter som belønner like produktive arbeidstakere likt. I de mest avanserte industrialiserte nasjonene har det blitt foreslått at arbeidsmarkedet kan bli delt inn i to sektorer. En hvor kunnskapskapital er godt ivaretatt, og en hvor det ikke er godt ivaretatt. Arbeidsmarkedet er segmentert i en primær sektor og en sekundær sektor, der kunnskapskapital gir en høyere fortjeneste i primærsektoren. Primærsektoren er kjennetegnet av gode jobber, og sekundærsektoren av dårlige jobber.

Ikke overraskende er det interne arbeidsmarkedet et kjennetegn ved primærsektoren. Det interne arbeidsmarkedet tilbyr stabilitet i ansettelse og har framtidsutsikter når det gjelder både lønn og karrieremuligheter internt. I det interne arbeidsmarkedet trenger ikke individer å bytte arbeidsgivere for å gjøre en karriere. Det vil også være gode jobber på utsiden av det interne arbeidsmarkedet. Dette er jobber som krever generelle ferdigheter og blir brukt som inngangsjobber for interne arbeidsmarkeder. De trenger ikke nødvendigvis å ha de samme kjennetegnene som jobber i det interne arbeidsmarkedet, med vanlig lønnsvekst og muligheter for forfremmelse, men karrieren til generelt dyktige arbeidere vil ikke ekskludere disse kjennetegnene heller. Kontinuitet i arbeidslivet er heller ikke oppnådd ved å bli i en bedrift, men blir realisert ved bytting mellom ulike arbeidsgivere. Autorisert finansiell rådgiver vil bli sett på som en type opprykks-jobb nå. Om noen år vil alle rådgivere være autoriserte, og jobben vil derfor kunne bli en inngangsjobb. Kassemedarbeidere er også et eksempel på en typisk inngangsjobb for det interne arbeidsmarkedet. Eksempel på arbeidstakere som er generelt dyktige er ingeniører, dataprogrammerere, revisorer og advokater. Et kjennetegn på at de er dyktige er at de er høyproduktive. Gode jobber er derfor ikke eksklusivt et kjennetegn for det interne arbeidsmarkedet (Elliot, 1990).

3.5 Signalisering og screening

Synet på at utdanning signaliserer individers evner er en del av det som kalles screening-hypotesen. I følge Spence (1973) kan bedrifter screene individer ved hjelp av vitnemål og attester i forhold til deres evner og ferdigheter. Arrow (1973) mener at arbeidstakere kan bruke fullført utdanning som et signal på deres evner. Kriteriet for optimal utdanningslengde er at personen skal fortsette i utdanning til nåverdien av fremtidige inntekter er større enn utdanningskostnaden.

Hvis screening hypotesen er korrekt, vil arbeidsgivere ha et sterkt incentiv til å skaffe alternative og billigere screening strategier. Hvis bedrifter kan identifisere de mest dyktige individene når de er ferdig på videregående, istedenfor å screene etter endt høyere utdanning, vil de klare å ansette de samme individene, men med lavere lønn. Dersom de ikke klarer dette, og de innser at det er korrelasjon mellom utdanning og produktivitet, vil de fortsette å rekruttere og belønne individer i forhold til deres kvalifikasjoner. For individet vil det derfor være liten forskjell om utdanning er sett på som screening eller produktivitet. Så lenge arbeidstakere bruker utdanning som signalisering vil disse individene ønske å sikre deres fremtidige inntjening, og derfor velge å begynne på høyere utdanning for å tilegne seg det rette vitnemålet. Selv om de kanskje innser at universiteter ikke kommer med en rekke produktivetsforbedringer, så er det den eneste måten de kan tilegne seg nødvendig dokumentasjon for å signalisere dyktighet til arbeidsgiver, nemlig vitnemål. Ved å ta et valg om å studere, signaliserer individer til potensielle arbeidsgivere at de har utviklet de ferdigheter som etterspørres. På denne måten er utdanning brukt som både signalisering og screening av henholdsvis arbeidstaker og arbeidsgiver.

En autorisert finansiell rådgiver med autorisasjonsbevis signaliserer til arbeidsmarkedet at vedkommende har evnet å bestå kunnskapsprøven og den praktiske prøven. Med AFR kan arbeidstakere bli mer "verdte" i arbeidsmarkedet, og har kanskje lettere for å skaffe seg ny jobb i forhold til ansatte som ikke har blitt autorisert.

3.6 Arbeid og fritid

Denne delen av teorien tar utgangspunkt i teorien om arbeidstilbud. Teorien forklarer en enkel modell som blir utviklet for å illustrere hva som bestemmer et individs valg om yrkesaktivitet og antall arbeidstimer.

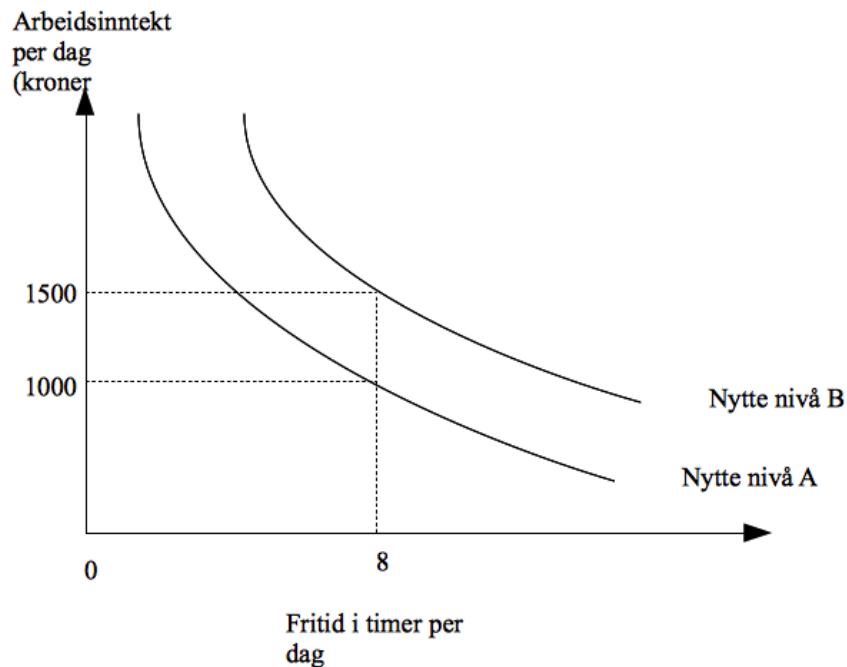
Teorien argumenterer med at individer får sin nytte fra å konsumere goder, og for å kunne kjøpe disse godene må de ha en inntekt. Betalt arbeid er en måte å skaffe den nødvendige inntekten, men størrelsen på denne kommer an på hvilke andre muligheter individet har i arbeidsmarkedet. Den enkle modellen om individuell atferd forutsetter at individer arbeider for å kjøpe de godene de vil ha. Ved å tilby arbeidskraft fører dette til at det kan bli en simultan etterspørsel etter goder.

I denne studien vil det også være relevant å ha med teori rundt fordeling av tid brukt på jobb og tid brukt på fritid. Dette fordi det antas at rådgiverne må benytte noe av sin fritid for å lese til prøven så de kan oppnå sin autorisasjon. Hvor mye av sin fritid de vil bruke vil variere fra person til person.

Teorien antar at det er to hovedkategorier av goder som gjør mennesker tilfredse – fritid og goder mennesker kan kjøpe for penger. For å kjøpe goder må mennesker altså ha en inntekt, så uttrykkene "fritid" og "inntekt" vil bli brukt videre. Siden både fritid og inntekt kan bli brukt til å generere tilfredshet, er disse godene substitutter for hverandre. Hvis en person blir tvunget til å gi fra seg inntekt ved for å jobbe færre timer, kan en økning i fritid være substitutt for tapt arbeidsinntekt, og personen det gjelder vil antagelig være like tilfreds som før (Ehrenberg & Smith, 2005).

I figur 3.7 presenteres en persons preferanser grafisk. Grafen viser hvor tilfredsstilt en person blir av en daglig inntekt på 1 000 kroner kombinert med en fritid på åtte timer (punkt A i figur 1). Dette nivået av tilfredshet blir kalt nyttenivå A. Denne person har også andre kombinasjoner av inntekt og fritid som vil gi det samme nyttenivået. Alle disse ulike punktene danner en indifferenskurve, som viser de ulike kombinasjonene av arbeid og fritid som gir samme nyttenivå.

En konsument kan oppnå en høyere grad av tilfredshet ved å kombinere de åtte timene fritid med en inntekt på 1 500 kroner dagen i stedet for 1 000 kroner dagen. Dette høyere nivået av tilfredshet kaller vi nyttenivå *B*. Personen kan ha andre kombinasjoner av arbeid og fritid som gir dette høyere nivået av nytte (Ehrenberg & Smith, 2005).



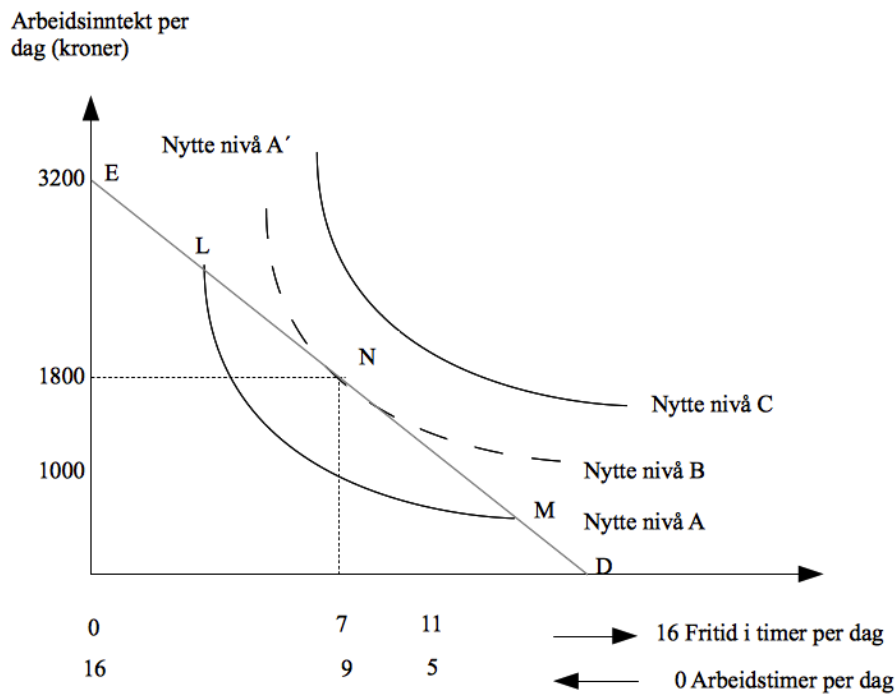
Figur 3.7: En persons indifferenskart for fritid og inntekt

3.6.1 Inntekts- og lønnsbetingelser

Teorien forutsetter at alle ønsker å maksimere sin egen nytte. Nytten øker med økende inntekt og fritid. Ressursene enhver har tilgjengelig er begrenset. Dette fører til at man gjør det beste man kan, gitt begrensede ressurser. For å se disse begrensningene i ressurser grafisk, overlappes personens indifferenskurver for å se hvilke kombinasjoner av inntekt og fritid som er tilgjengelige, og hvilke som ikke er tilgjengelige.

I figur 3.8 under antas det at indifferenskurvene tilhører en person som ikke har noen inntekt utenom arbeidsinntekt. Videre antas det at personen kan tjene 200 kroner per time. Figur 3.8 viser to indifferenskurver i tillegg til en rett linje (*ED*), budsjettbetingelsen, som

viser alle mulige kombinasjoner av arbeid og fritid som er mulig for en person med en lønn på 200 kroner og ingen annen inntekt. Dersom personen har 16 timer tilgjengelig hver dag til arbeid og fritid, og personen velger å bruke alle disse timene på fritid, vil hans inntekt være null (punkt *D* i figur 3.8). Dersom han bruker fem timer på å arbeide hver dag, vil hans inntekt være 1 000 kroner, og tilpasningen ser vi i punkt *M* i figuren. Personen kan også velge å bruke alle sine 16 timer på å arbeide. Han vil da tilpasse seg i punkt *E* i figur 3.8. Alle andre kombinasjoner av arbeid og fritid langs budsjettbetingelsen er også mulig. Kombinasjoner til høyre for budsjettbetingelsen er ikke mulig, da disse ligger utenfor personens rekkevidde (Ehrenberg & Smith, 2005).



Figur 3.8: Indifferenskurver og budsjettbetingelsen, personens tilpasning

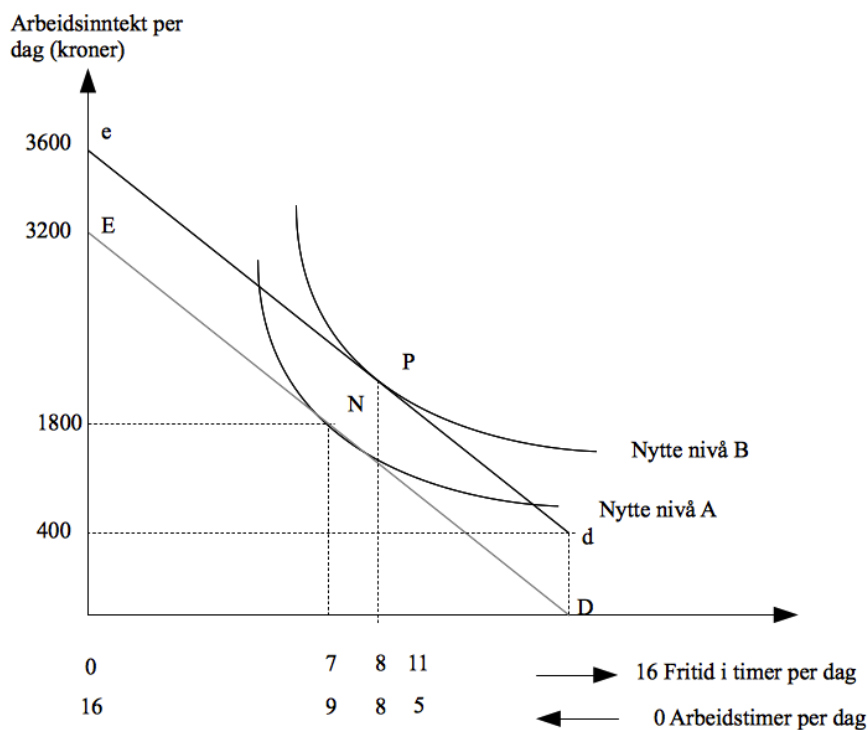
Fra figur 3.8 er det klart at personen ikke kan oppnå nyttenivå *C*. Han kan oppnå noen av punktene på indifferenskurven som representerer nyttenivå *A*, mer spesifikt punktene som ligger mellom punkt *L* og *M* i figur 3.8. Dersom konsumenten vil maksimere sin nytte vil han se at det er mulig å tilpasse seg på et nivå som ligger over nyttenivå *A*. Det er nemlig mulig å tegne en linje som tangerer budsjettbetingelsen i punkt *N*. Punkt *N* gir et høyere nyttenivå

enn hva både punkt L og M gjør, og den høyest mulige nytten gitt budsjettbetingelsen $D-E$ (Ehrenberg & Smith, 2005).

Arbeidere som står ovenfor den samme budsjettbetingelsen, men som har ulike preferanser for fritid, vil gjøre ulike valg med tanke på hvor mange timer de vil arbeide. Dette er altså en avveining mellom tid og penger. Den første timen fritid vil være like mye verdt som en time med arbeid. Autorisasjonen for finansielle rådgivere fører til at rådgiverne får en høyere lønn. Som en del av opplæringen til autorisasjonen antar vi at rådgiverne har brukt deler av sin fritid til å lese seg opp. I stedet for å måtte bruke sin fritid til å lese, kunne de hatt ordentlig fritid som gav de like høy nytte som en time med arbeid. Som følge av dette vil vi videre se hva slags virkning inntektseffekten har på de ansatte.

3.6.2 Inntektseffekten

Teorien antar at en person mottar en viss arbeidsfri inntekt. Videre antas det at denne inntekten beløper seg til 400 kroner per dag. Dette vil si at om personen ikke jobber i løpet av en dag, vil han uansett få betalt 400 kroner. Dersom han jobber mer enn null timer, vil hans eller hennes inntekt bli 400 kroner pluss arbeidsinntekten (som er lønn ganget med antall timer arbeid). Personens ressurser er økt, og han vil få en ny budsjettlinje som reflekterer den arbeidsfrie inntekten. Figur 3.9 viser den nye budsjettbetingelsen, med endepunktene d (null timer arbeid og 400 kroner i inntekt uavhengig av arbeid) og e (16 timer arbeid og 3 600 kroner i inntekt, hvorav 400 kroner i inntekt uavhengig av arbeid og 3 200 kroner i arbeidsinntekt). Denne nye betingelsen er parallell med den gamle betingelsen, og sier at økningen i arbeidsfri inntekt ikke har endret personens timelønn (Ehrenberg & Smith, 2005).



Figur 3.9: Personens tilpasning ved økning i arbeidsfri inntekt

Denne situasjonen kalles inntektseffekten. Dette betyr at inntekten har økt, mens timelønnen fremdeles er den samme. Dersom inntekten øker og alternativkostnaden av fritid fremdeles er den samme, vil konsumenten velge mer fritid, og arbeide mindre.

Ved den gamle budsjettbetingelsen (ED) kunne personen oppnå sin høyeste nytte i punkt N , ved å jobbe ni timer per dag. Med den nye budsjettbetingelsen (ed), er den optimale tilpasningen i punkt P , hvor personen arbeider åtte timer per dag. Den nye inntekten som ikke endrer lønnen, har ført til en inntektseffekt som resulterer i en time mindre arbeid per dag (Ehrenberg & Smith, 2005).

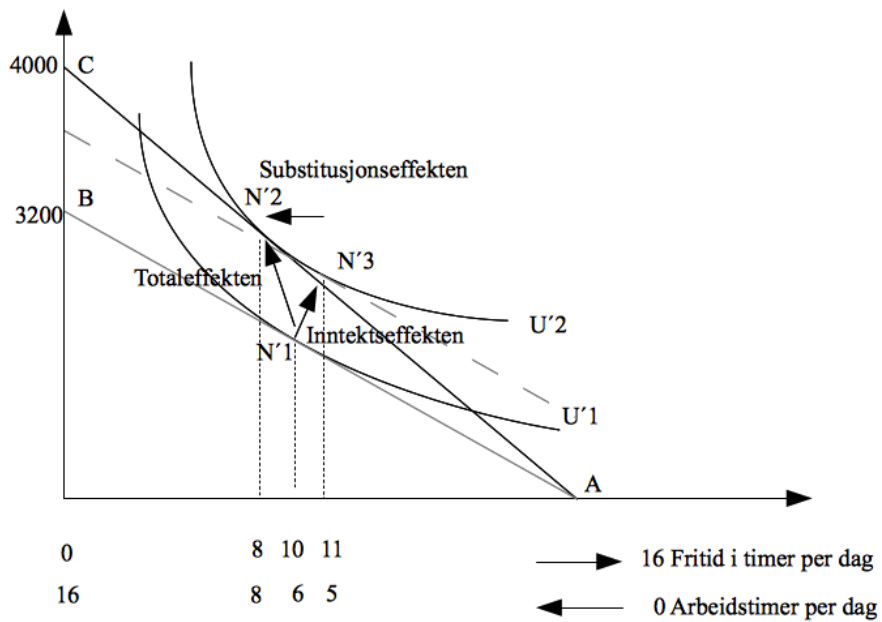
3.6.3 Virkning ved økning i lønn

Når personer oppnår høyere kvalifikasjoner, som for eksempel AFR fører til, vil de ofte bli tilbudt høyere lønn. Det antas nå at en persons lønn øker fra 200 kroner til 250 kroner i timen, da dette anses som et realistisk tall i forhold til finansbransjen. Denne økningen vil føre til både en inntektseffekt og en substitusjonseffekt, siden arbeidere vil være mer

velstående samtidig som de står overfor en høyere alternativkostnad på fritid. Teorier forteller oss at substitusjonseffekten fører arbeidere mot å arbeide mer på grunn av høyere alternativkostnad ved fritid. Inntektseffekten vil derimot gi arbeidere insentiv til å arbeide mindre når fritid er et normalt gode, siden arbeideren må arbeide mindre for å oppnå samme inntekt (Ehrenberg & Smith, 2005). Totaleffekten av en lønnsøkning vil da være summen av inntekts- og substitusjonseffekten.

Figur 3.10 illustrerer mulige effekter av lønnsendring og hvilken innvirkning det har på en persons vilje til å arbeide, som i utgangspunktet antas å være åtte timer per dag. Figur 3.10 viser et tilfelle hvor inntektseffekten er svakere enn substitusjonseffekten, og personen velger å respondere på økningen i lønn ved å øke antall arbeidstimer. I figuren ses den gamle budsjettbetingelsen AB som viser en lønn på 200 kroner timen. Den nye budsjettbetingelsen, AC , viser en lønn på 250 kroner timen. Det antas at personen ikke har noen inntekt som er uavhengig av arbeid, så betingelsen har sitt utgangspunkt i punkt A , hvor inntekten vil være null. Punkt C på den nye betingelsen er nå på 4 000 kroner, dvs. 16 timer arbeid ganger en timelønn på 250 kroner. Lønnsforhøyelsen vil gjøre det mulig for personen å oppnå nyttenivå U'_2 , som er det høyeste som er mulig å oppnå. Nyttens blir maksimalisert i punkt N'_2 , som tilsvarer åtte timers arbeid hver dag. Det vil si at med en økende lønn vil optimalt antall timer arbeid hver dag øke fra seks timer til åtte timer. Inntektseffekten trekker i retning av økt fritid, mens substitusjonseffekten trekker i retning av redusert fritid. Siden substitusjonseffekten dominerer over inntektseffekten, vil lønnsøkningen trekke i retning av redusert fritid. Den observerte endringen vil dermed føre personen til et høyere nyttenivå (Ehrenberg & Smith, 2005).

Arbeidsinntekt per dag (kroner)



Figur 3.10: Substitusjonseffekten ved økning i lønn

3.7 Kunnskap

Denne studien undersøker hvilken betydning ulike former for motivasjon har for kompetanseheving og utvikling av ny kunnskap hos autoriserte finansielle rådgivere. For å få en oversikt er det viktig å definere sentrale begrep, og få en forståelse for disse.

Kompetanse er et komplekst begrep, og det finnes mange ulike definisjoner i faglitteraturen. Felles for alle er at de bygger på en forståelse av begrepet kompetanse som et potensial og en kritisk ressurs i organisasjonen. I denne studien benyttes følgende definisjon:

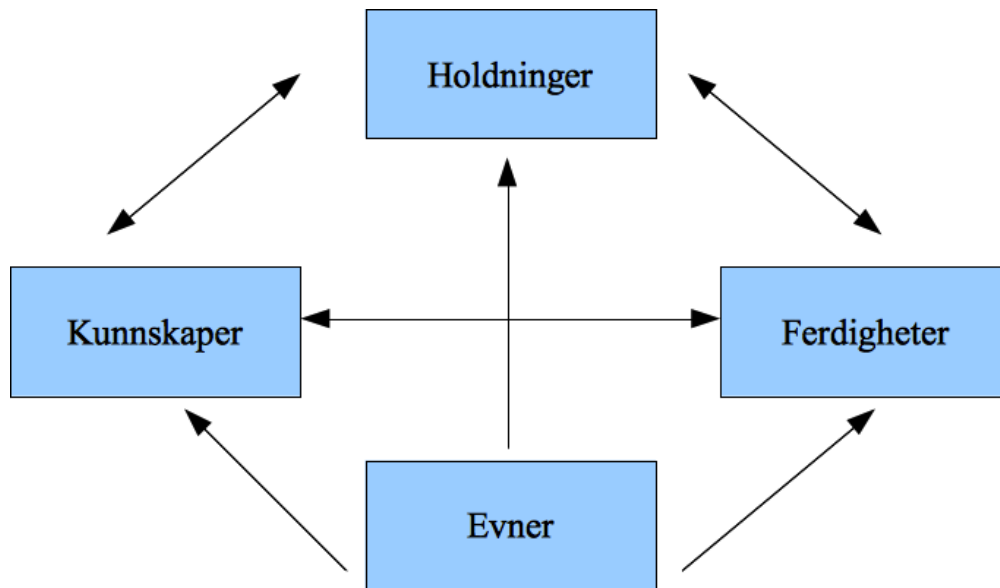
”Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte mål og krav” (Lai, 2004).

Hovedfokus er her rettet mot individnivå, og det som er av interesse er å undersøke hvordan medarbeiderens kompetanse kan utvikles og brukes i organisasjoner. Videre i oppgaven vil derfor kompetansebegrepet, samt læring i organisasjoner og på individnivå, bli definert og nærmere studert. Til slutt blir ulike motivasjonsfaktorer forklart.

3.7.1 Kompetansebegrepet

Kompetanse består av kunnskaper (å vite), ferdigheter (å kunne gjøre) og evner (grunnleggende egenskaper, personlighet og mentale ressurser). I faglitteraturen diskuteres det også hvorvidt holdninger, dvs. meninger, innstillinger og verdier, også burde ansees som en integrert del av kompetansebegrepet (Lai, 2004).

De fire kompetansekompomentene er nært relaterte og vanskelige å skille. I praksis vil komponentene gli over i hverandre og sammen gi et meningsfullt uttrykk for en persons kompetanse (Lai, 2004). Sammenhengen mellom komponentene kan illustreres med figur 3.11 under.



Figur 3.11: Sammenhengen mellom de ulike kompetansekompomentene

3.7.1.1 Evner

Evner defineres som "et individs potensial i form av stabile egenskaper, kvaliteter, talenter og øvrige trekk som påvirker mulighetene til å utføre en oppgave og for å tilegne seg og anvende nye kunnskaper, ferdigheter og holdninger" (Lai, 2004). Et menneskes potensial vil være dets kreative, analytiske, intuitive eller verbale evner, temperament og mentale ressurser.

Grunnleggende personlighetstrekk hos et menneske går på hvor omgjengelig og åpen man er, og hvilke moralske verdier man har. Evnekomponenten påvirker de andre kompetansekompomentene, men siden evner er av en så stabil og grunnleggende karakter, lar de seg i mindre grad påvirkes gjennom tilegnelse av nye kunnskaper, ferdigheter eller holdninger. Det fører til at evner kun opptrer som en grunnleggende og premissgivende komponent i kompetanse, da de ikke kan utvikles på samme måte som kunnskaper og ferdigheter (Lai, 2004).

I forbindelse med evner og læring må også *omitted variable bias* nevnes. Dette er en skjevhet i vitenskapelige undersøkelser, og oppstår dersom variabler som kan ha innvirkning på det som skal undersøkes blir utelatt. De generelle betingelsene for *omitted variable bias* i multippel regresjonsanalyse er hvis en uavhengig variabel som påvirker den avhengige variabelen er korrelert med minst en av de andre uavhengige variablene som blir

utelatt (omitted). Da vil anslagene for virkningene av de medtatte variabler bli feil (dvs. få skjevheter). I vårt eksempel med AFR vil omitted variable bias eksempelvis oppstå dersom vi ikke hensyntar tidligere utdanningsbakgrunn hos rådgiverne som går opp til den finansielle prøven. Det er rimelig å anta at personer med relevant utdanning, som for eksempel økonomistudier, har lettere for å bestå prøven enn hva personer uten utdanning har. Vi må også ha med kontrollvariabler for andre kjennetegn ved individene som påvirker hvordan de opplever vanskelighetsgraden eller hvor raskt de gjennomfører autorisasjonen. Variabler vi ønsker å ha med i analysen er derfor kjennetegn ved personer som kan skape forskjeller, eksempel forskjeller i evner, livssituasjon og så videre (Stock & Watson, 2003; Willis & Rosen, 1979).

Når vi ikke har tilgang på relevante variabler for individuelle evner, eks. ulike former for IQ, kan det være en løsning å benytte seg av spesielle datasett og beregningsmetoder. Heckman (1979) utviklet en metode for å korrigere for utvalgsskjevheter, og Willis og Rosen (1979) brukte denne metoden da de konkluderte med at personer velger utdanning i tråd med egne komparative fortrinn. Kan vi anta at dette også gjelder når mennesker velger sitt arbeidssted som en bank? Å benytte spesielle datasett og beregningsmetoder vil ikke være aktuelt i vår analyse, da vi ikke har tilgang på målinger gjort på to ulike tidspunkt og vil dermed ikke kunne se på endringer hos personen som blir målt.

3.7.1.2 Kunnskap

Kunnskaper er en persons data- eller informasjonsbase, altså det en vet. Kunnskap deles inn i flere klasser:

- Deklarativ (faktuell) kunnskap, som er av rent beskrivende karakter. Dette kalles også informasjon eller faktakunnskap, "å vite". I vårt tilfelle vil dette være hvordan AFR eller en bedrift har strukturert sin organisasjon.
- Kausal kunnskap er antakelser om årsakssammenhenger og relasjoner, enten av generell eller spesifikk natur. I vårt tilfelle vil dette være de antakelser vi har om hvordan ulike ledelsesformer eller ulike opplegg rundt opplæring til autorisasjonen påvirker medarbeideres motivasjon. Det kan også være sammenhengen mellom en

bedrifts struktur og den innsatsen medarbeiderne legger ned for å bestå autorisasjonen.

- Prosedyrisk kunnskap er knyttet til konkrete, praktiske prosesser og metoder. Dette kan for eksempel være kunnskap om aktuelle fremgangsmåter eller problemløsningsmetoder, det vil si "å vite hvordan".
- Taus eller implisitt kunnskap vil si at en stor del av en persons kunnskap ikke er bevisst eller eksplisitt, dvs. at den er svært vanskelig å videreformidle til andre verbalt. En stor del av vår kunnskap er taus. Dette har sammenheng med at læring ofte skjer gjennom ubevisste, automatiserte mekanismer. Vi observerer hvordan andre kollegaer løser oppgaver, og vi er sjeldent bevisste på at vi faktisk lærer noe av det. Det er først gjennom anvendelse at kunnskapen kommer til uttrykk. Graden av taus kunnskap øker med innlæringsnivå og ekspertisenivå. Det innebærer ofte i praksis at det er vanskeligere for en ekspert å uttrykke og videreformidle sin kunnskap enn en med et lavere kunnskapsnivå. Dette skaper ofte utfordringer i forbindelse med overføring av kunnskap og det å initiere kunnskapsbasert læring hos andre (Lai, 2004).

Kunnskapskomponenten i kompetanse er sentral, spesielt i forbindelse med komplekse og informasjonsintensive oppgaver. For å kunne utføre aktuelle oppgaver trenger vi vanligvis praktiske ferdigheter i tillegg til kunnskap. Det er her *ferdigheter* kommer inn.

3.7.1.3 Ferdigheter

Ferdigheter kan defineres som "*evnen til å utføre komplekse, velorganiserte adferdsmønstre på en smidig og tilpasningsdyktig måte for å nå definerte mål*" (Lai, 2004). Av de fire kompetansekompomentene er det ferdigheter som er nærmest knyttet til konkrete, praktiske handlinger. Ferdigheter er derfor ofte enklere å observere enn kunnskaper, evner og holdninger. Ferdigheter omfatter også oppgaveutførelse som ikke gir direkte observerbare atferdsmessige uttrykk, da kognitive ferdigheter har betydning i forbindelse med komplekse problemer og oppgaver.

3.7.1.4 Holdninger

Et individs *holdninger* påvirker hvordan han eller hun utfører sine oppgaver, og er derfor en viktig indikator for om personen er kompetent eller ikke. Dette kommer særlig til syne i forbindelse med oppgaver som i stor grad innebærer behandling av mennesker. I tillegg til kunnskaper og ferdigheter må en også ha riktig holdning for å ha nødvendig kompetanse til å utføre oppgaver og nå mål på ønsket måte (Lai, 2004).

Holdninger påvirker også læring i tillegg til utnyttelse av kompetanse. I kompetansesammenheng kan vi skille mellom ulike typer holdninger.

- *Jobbrelaterte holdninger* har vi når holdninger inkluderes i kompetansebegrepet. Disse refererer først og fremst til meninger, oppfatninger og verdier som er direkte knyttet til aktuelle oppgaver og funksjoner. Holdninger virker også inn på mulighetene for utnyttelse og mobilisering av kompetanse på et mer generelt plan. Dette gjelder spesielt *selvrefererende holdninger*, som subjektiv mestringstro og selvfølelse, i tillegg til motivasjon og vilje. Holdninger som dette kalles også individuelle realiseringsbetingelser for kompetanse.
- Gjennom ulike former for læring påvirker holdninger muligheten for tilegnelse av kompetanse. I denne sammenheng spiller selvrefererende holdninger, motivasjon og vilje en vesentlig rolle. Holdninger er en sentral del av kompetansekompenten, og en bør derfor ta den med i betraktning i forbindelse med anskaffelse, utvikling og mobilisering av kompetanse (Lai, 2004).

3.8 Læring

For å forstå hvor krevende en slik kompetanseheving som gjennomføringen av AFR er, ser vi det som hensiktsmessig å definere læringsbegrepet. Martinsen (2009) påpeker at omfattende og ny kunnskap har behov for kompetansetiltak som opplærings- og utviklingsprogrammer, noe AFR har fokus på. For at AFR skal kunne gjennomføre sitt opplæringsprogram med suksess, og klare å ta i bruk den nye kompetansen, må de via finansbedriftene klare å motivere alle som er oppmeldt til prøven. Det vi ønsker å finne ut i det videre er hva som er viktige forutsetninger for effektiv læring. Definisjon av motivasjon vil bli inngående forklart senere.

I dagens samfunn går utviklingen av kunnskap raskt, og økt konkurranse har medført en stadig mer krevende omstillingsprosess for organisasjoner (Kaufmann, 2009). Vi vil i vår oppgave hovedsakelig ta for oss individuell læring, da vi vet at læring på individnivå er en forutsetning for organisasjonslæring, i og med at hver ansatt deltar i aktivitet på arbeidsplassen (Filstad, 2010).

3.8.1 Individuell læring

I litteraturen finnes det mange definisjoner av læring. Vi er i vår oppgave interessert i læring og kunnskap på individnivå, da både engasjement og ikke minst motivasjon, er knyttet til individet (Filstad, 2010). Kunnskap er en menneskelig konstruksjon, og må skapes og bygges gjennom et individs egen aktivitet. For at et menneske skal lære, kreves det persepsjon, hukommelse og forståelse. Sanserintrykk samles i hjernen, og det er også her tolkning, analyse og lagring av hva vi opplever foregår. Ut fra dette velger vi å definere læring som *"en prosess som resulterer i forandring av atferd, holdninger og vurderinger"* (Andersen, 2009).

I Filstad (2010) hevder Illeris (2007) at læring foregår på både det individuelle og sosiale plan, og han synliggjør også indre og ytre betingelser for læring. De indre betingelsene han mener er viktige for å forstå læring er disposisjoner, kjønn, livsalder og subjektiv situasjon. Ytre betingelser er samfunn, kultur, læringsrom og objektiv situasjon. Selv om Illeris påpeker at læring både er et individuelt og et sosialt forhold, har han et hovedfokus som går på individuell læring. Han forsøker også å synliggjøre alle forhold som læring avhenger av, ved å ta med både det biologiske grunnlaget og den virkeligheten som er samfunnsskapt. Både det biologiske grunnlaget og den samfunnsskapte virkeligheten må aktivt være til stede for at læring skal kunne foregå. Den biologiske og psykologiske prosessen er *"samspillet mellom individet og dennes sosiale og materielle omgivelser"* (Filstad, 2010). Den samfunnsskapte prosessen sees på som bearbeidelse og tilegnelse av kunnskap basert på samspillet fra den biologiske prosessen som nevnt ovenfor. Dette kan sees på som en individuell prosess hvor ny kunnskap kobles med resultater fra tidligere læring, som så fører til ny læring og kunnskap.

Tilegnelses- og samspillprosessen er altså de viktigste prosessene som inngår i den sentrale strukturen for læring (Illeris, 2007). Tilegnelsesprosessen innebærer biologiske og psykologiske læringskriterier, som fører til at denne prosessen vil bestå av innholdet i læringen, hva man har lært tidligere og drivkraften bak læringen. Læringens drivkraft kan vi finne gjennom psykisk energi som gir motivasjon, og gjennom følelser og energi som gir læringen innhold. Stikkord i samspillprosessen er *”persepsjon, formidling, opplevelse, imitasjon, virksomhet og deltakelse”* (Filstad, 2010). Ut fra dette mener Illeris at vi gjennom samspilldimensjonen utvikler våre evner med tanke på samarbeid, kommunikasjon og samspill med andre. I Filstad (2010) kan det også leses av Illeris: *”I læringens drivkraft, gjennom det vi mobiliserer av energi og motivasjon, ønsker vi balanse og dermed mestring for å utvikle nødvendig kunnskap som et resultat av læring”*. Som vi ser forsøker Illeris å gi en bred innføring i de ulike forholdene som virker inn på læringsbildet. Læring inneholder som nevnt både samspill- og tilegnelsesprosesser, hvor i følge Illeris samspillprosessen har en noe mindre strukturert form. Illeris nevner også at det ofte vil oppstå en spenning mellom struktur og handling innenfor de sosiale teoriene om læring. Å forstå denne spenningen er viktig for å kunne forstå læring, og er noe av det vi i vår oppgave ønsker å undersøke.

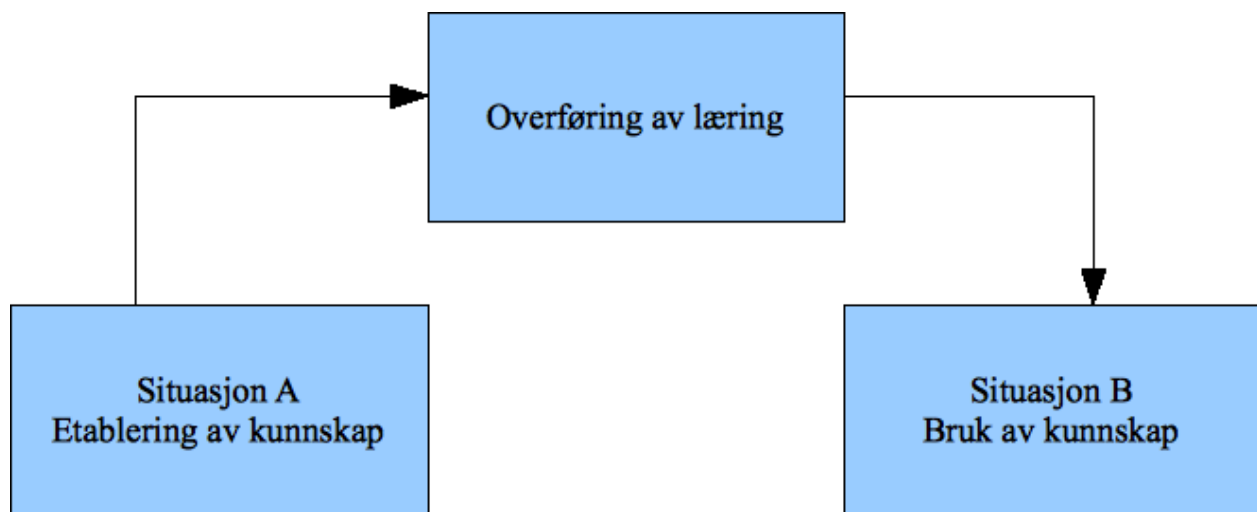
I det videre vil vi forsøke å knytte individuell læring opp mot overføring av læring, da vi er interessert i å undersøke hvorvidt den nye kunnskapen de ansatte tilegner seg gjennom AFR faktisk blir benyttet i arbeidssituasjoner. En annen interessant problemstilling er hvorvidt tidligere utdanning og andre forkunnskaper har noe å si for hvor raskt (antall forsøk) en ansatt må bruke på å bestå prøven. Kan vi også anta at høy faglig selvtillit gir økt motivasjon, og dermed en raskere prosess med tanke på gjennomføring?

3.8.2 Overføring av læring

Når en gjennomfører en form for opplæring, er formålet stort sett at de tillærte kunnskapene skal kunne anvendes senere. I følge Busch (1992) er overføring av læring noe som sjeldent skjer. Dette blir støttet opp under av Burke & Day (1986) som har undersøkt flere lederopplæringsprogrammer hvor konklusjonen deres er at opplæringen i

gjennomsnittet er lite effektiv (Burke & Day, 1986, i (Busch, 1992)). Ut fra dette vil det for vår del være interessant å se om vi kan finne faktorer i de ulike bedriftene som bidrar til effektiv læring.

Kognitive og sosiale læringsteorier har gitt oss større forståelse for læringsprosessen og hvilke faktorer som påvirker overføring av læring. I Busch (1992) blir overføring av læring definert som følgende: "overføring av læring har skjedd når kunnskaper som er etablert i situasjon A benyttes i situasjon B". Dette kan illustreres i følgende figur:



Figur 3.12: Overføring av læring

I vårt tilfelle med AFR vil situasjon A eksempelvis være undervisnings- og eksamensopplegg, mens situasjon B vil være bruken av den kunnskapen de ansatte har tilegnet seg. Dette vil være avhengig av hvordan man har klart å implementere læringen i organisasjonen, og hvilken kultur det er for å kontinuerlig benytte seg av ny kunnskap, og dele erfaringer med sine kolleger.

I følge Casey (1980) er det særlig to problemer som oppstår i forbindelse med overføring av læring:

1. "Overføring fra kurs til arbeidssituasjon
2. Overføring fra en arbeidssituasjon til en annen (dvs. å utnytte erfaringer fra jobben)"

(Busch, 1992).

Årsaken Casey (1980) bruker til å begrunne dette skillet er fordi en kurs- eller læringssituasjon alltid vil fremstå som kunstig, og komme til kort, i forhold til en vanlig arbeidssituasjon. Dette fordi en reell arbeidssituasjon består av følelsesmessige, kognitive, fysiske og moralske sider, mens man i en kunstig situasjon kun vil benytte sine kognitive sider. Casey (1980) mener at det er vårt kognitive område som gir oss muligheten til å lære av våre erfaringer og trekke paralleller mellom en lærings- og en arbeidssituasjon.

I følge Busch (1992) er læring avhengig av personlige forutsetninger som kunnskaper, evner, egen vilje og motivasjon, i tillegg til ytre omgivelser. Busch mener også at faglig selvtillit og motivasjon er viktig for overføring av læring. Ut fra dette er det naturlig for oss å anta at ansatte med relevant utdanning og kurs og lignende kan ha nytte av dette ved tilegnelse av ny kunnskap gjennom AFR. Vi antar at høy faglig selvtillit vil gjøre at de ansatte tror mer på seg selv med hensyn til at de kan klare prøven, noe som øker deres motivasjon og innsatsvilje.

3.9 Videreutvikling av kunnskap

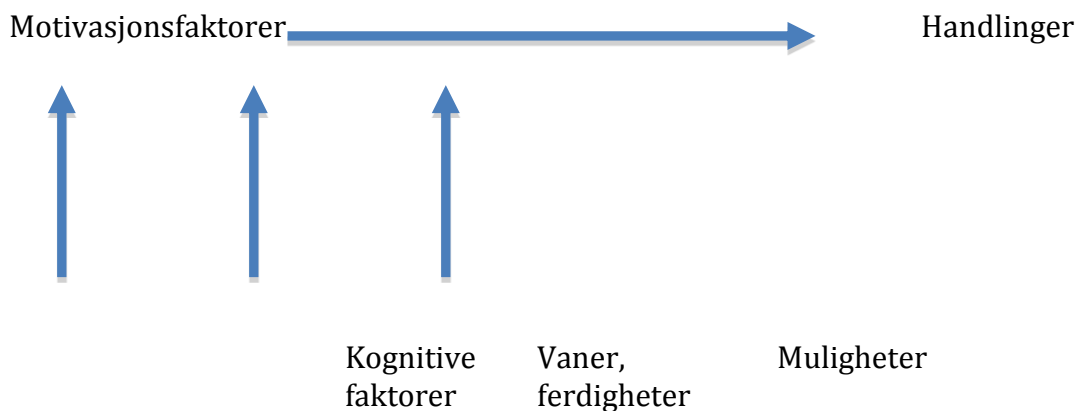
Som vi tidligere har nevnt kreves det persepsjon, minne og forståelse hos et menneske som skal kunne lære noe. I forbindelse med læring og kunnskap, må vi skille mellom data, informasjon og kunnskap, og hva som behøves for å omdanne data til kunnskap. Etter læringsopplegget den ansatte er gjennom i forbindelse med AFR, sitter han eller hun igjen med mye informasjon som en gang i fremtiden kan brukes. For å kunne klare å anvende denne informasjonen, er det vesentlig at den ansatte klarer å utvikle det han eller hun har lært til kunnskap. I følge Andersen (2009) er denne prosessen avhengig av *"individets vilje til å omorganisere eller omforme det som individet vet og på den måten skape ny kunnskap"*. For vår del vil det være interessant å se på om det finnes en sammenheng mellom de ulike respondentenes innsatsvilje og motivasjon i forhold til i hvor stor grad de benytter seg av lærdommen fra opplæringen til AFR i senere arbeidssituasjoner.

3.10 Motivasjon

Hvordan menneskers atferd oppstår, opprettholdes og avsluttes, forklares ofte ut fra motivasjon. Motivasjonsteorier i seg selv kan ikke forklare hvorfor mennesker handler som de gjør. Vi må i tillegg se på personlige og eksterne variabler, hvor årsakene til atferd kan deles inn som følger:

- 1) Motivasjonsfaktorer
- 2) Kognitive variabler som oppfatninger, verdier og forståelse
- 3) Ferdigheter og vaner

Atferden blir påvirket av både motiver og verdier. Muligheter representerer først og fremst organisasjonsmessige faktorer som har påvirkning på motivasjonen. For å forstå motivasjon må vi skille mellom hvilke verdier individer har, hva de tror på, og hva som motiverer til deres atferd. For at en viss atferd skal kunne oppstå, må det finnes en mulighet til å handle (Andersen, 2009). Dette kan illustreres i figuren under.



Figur 3.13: Atferdsmodellen

3.10.1 Motivasjonsteorier

Motivasjonsteoriene kan deles inn i to grupper: indre og ytre forklaringer. Indre forklaringer legger hovedvekten på forklaringen hos individet selv (gjelder særlig for behovsteoriene), og ytre forklaringer legger forklaringen på ytre forhold (gjelder særlig likevektsteori). Noen motivasjonsteorier handler om fellestrekk mellom menneskers motivasjon, mens andre tar for seg forskjellene.

Det er kun individer som har motivasjon og som er mottakelig for å bli motivert. Grupper og organisasjoner har i utgangspunktet ingen motivasjon, men det er likevel interessant å se på hvordan et individs motivasjon blir påvirket av arbeidet, tilhørigheten til organisasjonen og av arbeidsforholdene. Motivasjon vil oppstå som resultat av et samspill mellom individ og situasjon. Nivået av motivasjon som oppleves vil variere mellom mennesker, og vil også oppleves forskjellig for et menneske på ulike tidspunkt (Andersen, 2009).

Motivasjonsteorier deles inn i fire grupper:

1. Behovsteorier
2. Likevektsteorier/balanseteori
3. Forsterkningsteorier
4. Forventningsteorier

Ut fra vår oppgave og problemstilling vil det være mest relevant å legge vekt på behovsteorier. Vi vil særlig forklare Herzbergs tofaktorteori om motivasjonsfaktorer.

Behovsteorier tar utgangspunkt i at menneskets intensjoner og handlinger blir påvirket av biologiske, psykologiske og sosiale behov (Martinsen, 2009). De mest kjente behovsteoretikerne er blant annet Maslow og Herzberg.

3.10.1.1 Maslows behovsteori

Maslow delte i sin behovsteori behovene til et menneske inn i fem grupper. Disse må sees i sammenheng med hverandre (Andersen, 2009). De nevnte behovene er:

1. Fysiologiske behov
2. Trygghetsbehov
3. Sosiale behov
4. Behovet for status og prestisje
5. Behovet for selvrealisering

Disse kan sees som et behovshierarki, hvor primærbehovene kommer først og deretter de mer sosialt orienterte behovene. Maslow oppfattet mennesket som et søkende vesen, som

aldri vil bli tilfredsstilt, men når et behov er oppfylt vil vi alltid søke etter mer. Han mente at det er vi selv som organiserer og skaper den ytre realitet ut fra våre indre behov, det finnes altså en indre forklaring på motivasjon. Det viktigste som er verd å merke seg med Maslow sin teori er at mennesket har et behov for vekst og utvikling. Maslow peker også på at det er det utilfredsstilte behovet som motiverer mennesket til å handle, for å søke å tilfredsstille behovet. Maslow mener at et behov som allerede er tilfredsstilt ikke motiverer. Likevel mener han at menneskets behov for selvrealisering alltid er noe vi vil jobbe for (Andersen, 2009).

3.10.1.2 Herzbergs tofaktorteori

Den andre behovsteorien vi skal ta for oss er Herzberg sin tofaktorteori. I følge Andersen (2009) mener Herzberg at vi i motivasjonssammenheng må skille mellom arbeidssituasjon og arbeidsinnhold, da han mener motivasjon sees som en funksjon av i hvilken grad individet føler at det får oppfylt sine behov. Tilfredsstillelse av behov fører til trivsel. Trivselsteorier blir ofte motivasjonsteorier og omvendt. Motivasjon og trivsel er det samme for Herzberg. I Herzberg sin teori finnes det to dimensjoner: 1) tilfredsstillelse – ikke tilfredsstillelse, og 2) mistrivsel – ikke mistrivsel (Andersen, 2009).

Hygienefaktorer

Herzberg tar for seg hygienefaktorer, eller vedlikeholds faktorer, som forebygger mistrivsel, men ikke skaper motivasjon. Hygienefaktorene er som følger:

1. Organisasjonens politikk og administrasjon (gjelder organisasjonen som helhet i motsetning til forholdet mellom overordnet og underordnet)
2. Lederen (om han eller hun er faglig kompetent, rettferdig, villig til å lære fra seg og delegere)
3. Arbeidsforholdene (gjelder de rent fysiske arbeidsforholdene så som lys, varme, trekk, støy, arbeidsplass og arbeidsmengde)
4. Mellommenneskelige forhold (forholdet mellom kollegaer og mellom ledere og underordnede)
5. Økonomisk godtgjørelse (lønn og andre økonomiske fordeler)
6. Status (ikke formell status, men statussymboler)

7. Trygghet i arbeidet (objektive tegn på trygghet som tjenestetid, at bedriften er solid, oppsigelsesvern osv.)
8. Privatlivet (arbeidet influeres av vårt privatliv, problemer for eksempel i hjemmet påvirker trivselen på arbeidet) (Andersen, 2009).

Herzberg sin motivasjonsteori er uttrykt i forhold til tilfredsstillelse, ikke i forhold til hva motivasjonen ledet til som for eksempel prestasjon og effektivitet. Motivasjonsfaktorer er det samme som bestemte behov av høyere orden, og en har derfor et ønske om å tilfredsstille disse behovene. Disse behovene fungerer som motivasjonsfaktorer, i den forstand at utilfredsstilte behov gir oss motivasjon til handling for å dekke behovene (Andersen, 2009).

Motivasjonsfaktorer

De ulike motivasjonsfaktorene er i følge Herzberg:

1. Prestasjoner (tilfredsstillelse ved å fullføre et arbeid, løse problemer, se resultater av sitt arbeid)
2. Anerkjennelse (for vel utført arbeid i motsetning til en generell følelse av å bli satt pris på)
3. Arbeidet i seg selv (interessant, variert, skapende og lignende)
4. Ansvar (kontroll over sin egen arbeidssituasjon, det å bli overlatt ansvaret for andres arbeidsutførelse)
5. Forfremmelse (konkrete tilfeller der man er blitt tildelt høyere formell posisjon i organisasjonen, fått en høyere stilling)
6. Vekst (læring av nye ferdigheter med større muligheter for forfremmelse og dessuten muligheter for videre vekst) (Andersen, 2009).

Når man har tilfredsstilt et av disse behovene dvs. at motivasjonsfaktorene er tilstede, vil vi få et behov for mer av det samme. Har man prestert noe, vil man ha behov for å prestere mer.

Herzberg presenterer tofaktorteorien fordi han mener at trivselsbegrepet er todimensjonalt, dvs. at de faktorene som fører til trivsel ikke er de samme faktorene som fører til mistrivsel.

Herzberg mener at vi må konsentrere oss om motivasjonsfaktorene for å skape motivasjon i arbeidet. Motivasjonsfaktorene er knyttet til jobbens innhold, og kan påvirke hvorvidt vi er tilfreds i arbeidet vårt eller ikke.

Når det kommer til lønn, mener Herzberg at motivasjon verken er gulrot eller pisk. Han mener at motivasjon er noe som ligger latent i alle mennesker, og det får oss til å gjøre ting fordi vi har lyst, ikke fordi vi er redde for en straff eller gjerne vil ha belønningen som eventuelt venter oss. Herzberg mener at penger ikke motiverer på lang sikt, og han er motstander av resultat- eller prestasjonslønn. På kort sikt vil nok mennesker bli motivert av belønning, men over lengre tid blir penger og belønning en selvfølge, og man forventer dermed stadig mer. Gulroten for å stå på forsvinner den dagen belønningen ikke kan økes i takt med forventningene, og man innser da at det er andre motivasjonsfaktorer enn straff eller belønning som får et individ til å stå på og yte i sitt arbeide (Andersen, 2009).

4. Datainnsamling

4.1 Introduksjon

Hensikten med kvantitativ metode er å samle lett systematiserbar informasjon som kan legges inn på datamaskiner i standardisert form, slik at vi kan analysere mange enheter samlet.

(Jacobsen, 2005)

Det som kjennetegner kvantitativ metode er blant annet at det blir lagt vekt på operasjonalisering av begreper, og at forhåndskategoriseringen gjør det mulig å standardisere data i form av tall. For å samle inn primærdata, er det en metode som blir brukt vesentlig mer enn andre. Denne metoden er *spørreundersøkelse med lukkede svaralternativer*. Lukkede svaralternativer vil si at man kan velge enten det ene eller andre. Eksempel på dette er kjønn, hvor en velger om en er mann eller kvinne. Vi har også valgt å bruke spørreundersøkelse for å samle inn primærdata. I vårt spørreskjema har vi valgt å ha flest lukkede svaralternativer, men i noen få spørsmål vil det også være svaralternativ som er åpne (Jacobsen, 2005).

For å kunne gjennomføre en spørreundersøkelse kreves det mye forarbeid. For at undersøkelsen skal bli vellykket er det viktig med planlegging. I følge Jacobsen (2005) står tre elementer sentralt i planleggingsfasen:

- Operasjonalisering – konkretisere teoretiske begreper vi ønsker å undersøke
- Utforme spørsmål så korrekt som mulig
- Bestemme hvordan undersøkelsen skal bli distribuert

Når vi utformer svaralternativer, opererer vi med tre forskjellige målenivå. Disse er *nominalnivå*, *ordinalnivå* og *intervallnivå*. På nominalnivå har vi variabler som har grupper som er gjensidig utelukkende, for eksempel kjønn med kategoriene mann og kvinne. For variabler på ordinalnivå kan vi gruppere eller rangere kategoriene og de er fortsatt gjensidig utelukkende. Eksempel fra undersøkelsen på dette er hvor mange ansatte det er på arbeidsplassen til vedkommende, der vi har 5 ulike kategorier: 1:0-4, 2:5-9, 3:10-19,

4:20-49 og 5:50+. Forholdsnivå blir brukt når variablene har verdier som har et absolutt nullpunkt og det er eksakt lik avstand mellom verdiene. Eksempel på dette er utdanningslengde, der vi har 7 ulike kategorier med videregående som laveste og doktorgrad som høyeste (Johanessen, Kristoffersen, & Tufte, 2011).

Vi har i kapittel 4.2 beskrevet vår datainnsamlingsprosess.

4.2 Datainnsamlingsprosessen

I begynnelsen av prosessen brukte vi Leif Ola Rød som diskusjonspartner rundt tema vi ønsket å skrive oppgave om. Vi ønsket å skrive om Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere, og han hjalp oss å komme i kontakt med AFR. I midten av november 2011 tok vi derfor kontakt med daglig leder i AFR, Siv Seglem, for å høre om AFR ønsket å bidra til en masteroppgave med ordningen som utgangspunkt. Det viste seg at AFR hadde en forespørsel inne hos Handelshøyskolen BI om noen studenter der ønsket å skrive en oppgave for å hjelpe dem med å evaluere ordningen. Da vi viste vår interesse etablerte vi kontakt med daglig leder i AFR, Siv Seglem, og hadde allerede i begynnelsen av desember måned en videokonferansesamtale med henne for å kartlegge AFR sine ønsker, og se hvordan vi kunne bruke dette i våre planer for masteroppgaven.

Vi begynte å utarbeide tema til undersøkelsen. I februar var vi i Oslo i møte med Siv Seglem. Hun hadde mange forslag til hvilke tema vi kunne ta med i undersøkelsen. På møtet var det også meningen at Pål Hellmann fra Finansforbundet skulle være tilstede, men han var forhindret fra å møte. I tillegg til Hellmanns kontaktinformasjon, gav Seglem oss en rekke navn på personer i ulike banker, som vi kunne kontakte for innspill til undersøkelsen. I etterkant av møtet kontaktet vi derfor noen av disse, samt at vi videreutviklet noen av Seglem sine forslag til spørsmål.

Arbeidet med spørreundersøkelsen tok mye tid i februar og mars. Vi gikk flere omganger med både veileder og AFR ved Siv Seglem. Innspill fra kontaktpersonene i ulike banker ble også tatt hensyn til i prosessen. Da vi mente at spørreundersøkelsen nærmet seg ferdig, viste det seg at dårlig kommunikasjon hadde ført til misforståelser mellom oss og

Finansforbundet. Vi måtte dermed inn i en ny runde med gjennomgang av spørsmålene, for at også Finansforbundet kunne stille seg bak spørreundersøkelsen. Finansforbundet oppnevnte en kontrollgruppe som kom med endringsforslag, og mange av disse ble innarbeidet. På et punkt klarte vi derimot ikke å bli enige med Finansforbundet om endringer, da de ønsket at vi skulle kutte større deler av undersøkelsen, siden de anså den som svært uvesentlig for sin del. Veileder kom derfor med en begrunnelse om hvorfor dette måtte være med ut fra vårt faglige perspektiv. Vi kom til slutt til enighet. Misforståelsen førte til at utsendelsen av undersøkelsen ble utsatt med en uke, men dette medførte ikke større problemer.

Tirsdag 27.mars ble spørreundersøkelsen sendt ut til alle 5 855 autoriserte rådgivere som er registrert i en database hos AFR. Utsendelsen ble gjort gjennom firmaet *NorskTest*, i en epost i Siv Seglems navn. I løpet av 24 timer fikk vi inn over 1 000 svar. Dette førte til stor jubel hos oss, da vi totalt hadde forventet å få inn 1 000 svar. Torsdag 12. april hadde vi 2 603 svar. Veileder Kristin Dale ønsket at vi skulle sende ut en påminnelsemail da vi hadde informert om dette i den første utsendelsesmailen. Mandag 16. april kl.11 ble det sendt ut en påminnelsemail og i løpet av denne dagen fikk vi inn over 500 svar. Tirsdag 17. april hadde vi totalt 3 162 svar. Da vi stengte spørreundersøkelsen 30. april hadde vi 3 302 respondenter som hadde besvart hele undersøkelsen.

4.2.1 Lærdom av datainnsamlingsprosessen

Etter samarbeid med næringslivet har vi erfart at kommunikasjon er meget vesentlig og dårlig kommunikasjon kan fort føre til forvirring. Det ble mye mailkorrespondanse ukene før utsendelsen av undersøkelsen og vi har lært utrolig mye av prosessen rundt utformingen av undersøkelsen. Det å skulle forholde seg til 3 ulike parter med ulike ønsker og synspunkter var krevende, men var en nødvendig prosess for å gjennomføre datainnsamlingen.

For at undersøkelsen kom i mål var samarbeidet vårt med daglig leder i AFR, Siv Seglem, svært viktig. Seglem har vært samarbeidsvillig og gitt raske tilbakemeldinger. Hun har også gitt oss mye nyttig informasjon, samt mange bidrag til å forbedre våre spørsmål. I tillegg til

dette har hun vært behjelpelig med utsendelsen av selve undersøkelsen, da det er hun som har hatt oversikt over all kontaktinformasjon til de autoriserte rådgiverne, og hatt kontakt med NorskTest som distribuerte spørreundersøkelsen via mail til alle autoriserte rådgivere. Mailen med lenke til spørreundersøkelsen som ble sendt ut kan sees i vedlegg I. Spørreundersøkelsen følger som vedlegg II.

4.3 Validitet og reliabilitet

Ved gjennomføring av en forskningsundersøkelse ønsker man at resultatet skal være så gyldig og pålitelig som mulig. For å måle dette bruker vi begreper som *validitet* og *reliabilitet*. Validitet er knyttet til oppgavens gyldighet. Gyldighet i form av nøyaktighet og riktighet både internt, hvor riktig variabel måles, og eksternt, i form av generalisering. Det finnes ulike former for validitet (Jacobsen, 2005).

Samarbeidet med AFR gjorde at vi fikk tilgang til alle autoriserte finansielle rådgivere, og av den grunn fikk vi svar fra 3 302 respondenter på veldig kort tid. På grunn av den høye svarprosenten vil det bli enklere å analysere resultatene. Dette gjør at vi kan si at vi har høy validitet på oppgaven.

Reliabilitet kan forklares med hvor pålitelig undersøkelsen vår er (Grønmo, 2004), og hvor nøyaktig man er i fortsettelsen av behandlingen av datamaterialet (Holme & Solvang, 1996). Når man bruker et spørreskjema for å samle inn data, kan det forekomme problemer med påliteligheten til undersøkelsen. Dette er på grunn av at undersøkelsen kan oppfattes som lite forpliktende og respondentene kan svare strategisk til fordel for seg selv (Jacobsen, 2005). Det kan også være at respondenten ikke har nok eller bra nok informasjon for å besvare undersøkelsen. Respondenten kan også svare på tilfeldige svaralternativer (Jacobsen, 2005). I vårt tilfelle der AFR er et omdiskutert tema i de fleste finansinstitusjonene i Norge, kan vi anta at de fleste som svarer, svarer ærlig. Noe som også kan redusere reliabiliteten i oppgaven vår er at vi bruker SPSS for å behandle data, noe som krever nøyaktighet både ved overføring av data og i analysen. Vi overførte vår data fra SurveyXact til SPSS og vi antar derfor at den har blitt overført på riktig måte. Under analysen har vi vært veldig nøyaktig med valg av variabler og målenivå.

4.3.1 Korreksjon i datasettet

Både spørsmål om hvor mange års utdanning vedkommende har, og hvor lenge det er siden de avla siste eksamen, måtte gjennomgå en re-koding. For eksempel skrev noen de hadde 42 års utdanning, noe som er svært tvilsomt, og vi brukte derfor svaret de hadde avgitt på spørsmålet om *hvilken av de høyeste utdanningene har du*. Noen respondenter skrev også ned hvilket årstall de avla siste eksamen.

Spørsmål om hvor mange års utdanning vedkommende har etter realskole/ungdomsskole kan ha blitt feiltolket av noen av respondentene. Vi oppdaget at noen tolket det som om hvor lenge de hadde vært yrkesaktive, mange som tolket det som at realskole/ungdomsskole skulle være med og det var mange som tolket det som at de er i kontinuerlig utdanning gjennom sitt arbeide. Spørsmål om hvor mange år siden vedkommende hadde avlagt sin siste eksamen ble også feiltolket av respondentene. Her var det noen som skrev inn årstallet for siste eksamen istedenfor hvor mange år siden.

4.3.2 Svakheter ved undersøkelsen

Under analysearbeidet har vi sett enkelte svakheter ved undersøkelsen. På spørsmål om respondentene *deltok på opplæring internt i bedriften, eller i regi av BI eller SPAMA*, var det mulig å krysse av på flere svaralternativ. Med utgangspunkt i svar avgitt på dette spørsmålet, ble respondentene som krysset av for kun BI eller SPAMA, sendt videre til spørsmål om *hvem som betalte avgiften for å delta på undervisningsoppleggene*. I ettertid ser vi at respondenter som hadde krysset av for opplæring *internt* i tillegg til eksterne undervisningsopplegg, også burde avgitt svar spørsmålet om hvem som betalte avgiften.

En annen svakhet vi oppdaget i analysearbeidet var formuleringen av spørsmålene rundt motivasjon. Vi fikk en lav intern reliabilitet og har derfor innsett at vi formulerte spørsmålene for upresist.

I tillegg til dette oppdaget vi også at spørreundersøkelsen burde hatt med spørsmål om respondentene arbeidet heltid eller deltid, både før og etter autorisasjonen. Dette fordi vi

spurte om de fikk høyere lønn som følge av autorisasjonen. For å kunne knytte spørsmål om lønn som følge av autorisasjonen opp mot teorien om arbeid og fritid som beskrevet i kapittel 3.6, burde vi også hatt informasjon om rådgiverne valgte å arbeide mer eller mindre som følge av økt lønn.

4.4 Overføring av data fra SurveyXact til SPSS

Etter at vi hadde samlet inn all dataen i SurveyXact benyttet vi oss av ulike analysemuligheter der. Fra SurveyXact hentet vi ut krysstabeller og frekvenstabeller. For å gjøre en videre analyse overførte vi innsamlet data til SPSS. Dette gjorde vi for å gjøre en mer avansert multivariat analyse. Det vi observerte når vi overførte dataen til SPSS var at vi ikke bare fikk overført de respondentene som hadde gjennomført undersøkelsen, men også de som hadde begynt å svare på noen spørsmål. Vi valgte derfor å slette respondentene som kun hadde svart på noen spørsmål. Dette gjorde vi da vi antok at de 1 065 respondentene som kun hadde svart på noen spørsmål, valgte å svare på undersøkelsen på et senere tidspunkt.

5. Presentasjon av data

For å få en grov oversikt over alle resultatene etter spørreundersøkelsen, har vi i SurveyXact hentet frekvens- og krysstabeller med alle variabler. Først vil vi presentere noen resultater som fremgår av disse tabellene. I tillegg til nevnte krysstabeller fra SurveyXact har vi også hentet ut krysstabell med utdanning fra SPSS, da det i analyse av denne variabelen var mest hensiktsmessig å benytte SPSS som verktøy. Videre vil vi under kapittel 6.2 bruke kji-kvadrattest til å vise signifikante forskjeller i noen av dataene. I kapittel 6 vil vi også analysere data ved hjelp av faktoranalyse og logistisk regresjonsanalyse.

5.1 Presentasjon av data ved hjelp av frekvens

Som nevnt i innledningen vil vi nå kort presentere noen resultater fra spørreundersøkelsen. Data som blir kommentert i det følgende er hentet fra vedlegg III i kolonnen «I alt» i krysstabell med kjønn som avhengig variabel.

5.1.1 Økt lønn etter autorisasjonen

Det er 1967 av 3302 respondenter som forventer *økt lønn* umiddelbart etter autorisasjon. I og med at undersøkelsen kun ble sendt ut til alle autoriserte rådgivere, kan vi med sikkerhet si at 1967 faktisk har fått økt lønn umiddelbart etter gjennomført autorisasjon.

Dette samsvarer også med teorien om generell sponset opplæring, hvor bedrifter belønner økt kompetanse og produktivitet.

5.1.2 Kostnadsdeling

Av 3302 respondenter er det kun 915 som har besvart spørsmål om hvem som betalte avgiften for BI/Spama. I det foregående spørsmålet skulle respondentene svare på hva slags opplæring de hadde deltatt på. Dette spørsmålet var et flervalgsspørsmål, og mange av respondentene har krysset av flere svar. Respondentene som kun krysset ut BI eller Spama, ble sendt videre til neste spørsmål om hvem som betalte avgiften. Det kan nevnes at 1176 respondenter benyttet seg av BI, og 944 benyttet seg av Spama.

Av 915 respondenter er det 796 (87 % av 915) som har fått opplæringen dekket av bedriften. Det er 6 som har betalt selv, mens 113 har svart at de ikke vet.

Disse funnene samsvarer med teorien om generell sponset opplæring. Bedriftene ser at ved å sponse opplæring vil det medføre økt produktivitet hos arbeidstakerne, da kostnadene er lavere enn forventet fremtidig inntjening for bedriften.

Under teorien om kostnadsdeling er det naturlig å spørre respondentene om de ville investert i autorisasjonen dersom bedriften ikke gjorde det. Hele 1496 (45 %) respondenter har svart at de *i liten grad* ville investert i autorisasjonen dersom arbeidsgiver ikke gjorde det. Det er 451 (14 %) som *i stor grad* ville investert selv og 150 (5 %) som *i svært stor grad* ville investert selv. Dette samsvarer med teorien om generell, som sier at arbeidstakere ikke vil investere i egen opplæring.

Denne investeringen krever mye tid og egeninnsats, både på arbeidsplassen og privat. Autorisasjonen er obligatorisk og vissheten rundt dette påvirker nok også svarene, både om de ville investert selv og om det påvirker fremtidig karriere. Når respondentene i tillegg ikke ser at autorisasjonen er med på å påvirke fremtidig karriere, som vil bli diskutert i neste avsnitt, er det ikke overraskende at såpass få tror de ville investert i autorisasjonen dersom arbeidsgiver ikke gjorde det. I denne sammenheng er det også viktig å påpeke at autorisasjonen vil ha liten verdi dersom rådgiverne ved en senere anledning søker seg til jobber utenfor finanssektoren.

5.1.3 Muligheter i arbeidsmarkedet

På spørsmålet om respondenten tror at autorisasjonen vil *påvirke deres fremtidige karriere internt*, er det 2505 (76 %) respondenter som *i noen grad* og *i liten grad* tror at den vil bli påvirket.

På spørsmålet om respondenten tror at autorisasjonen vil *påvirke fremtidig karriere eksternt*, er det 2298 (70 %) respondenter som *i noen grad* og *i liten grad* tror at den vil bli påvirket.

Vi har også noen påstander om hva respondentene mener er det viktigste med autorisasjonen. Vi kan bruke denne påstanden som sikkerhet på at respondentene har tenkt nøye igjennom svarene de har gitt på spørsmål om intern/ekstern karriere. Påstanden om at autorisasjonen vil gjøre vedkommende mer *attraktiv i arbeidsmarkedet* er det 1 392 (42 %) respondenter som har svart at dette er blant det viktigste med autorisasjonen og 1 910 (58 %) som ikke har valgt dette alternativet. Det bør nevnes at ved disse påstandene er det mulig å krysse av på flere alternativer, derav den høye prosentandelen.

I teorien om generell opplæring er det sannsynlig å anta at økt produktivitet også vil føre til større muligheter i internt i bedriften og i det eksterne arbeidsmarkedet. I tilfellet med AFR må alle finansielle rådgivere autoriseres og vi kan derfor se på autorisasjonen som obligatorisk. Dette gjenspeiler svarene vi har fått, ved at det er svært få som mener at autorisasjonen påvirker fremtidig karriere, både internt og eksternt.

5.1.4 Signalisering og sortering

Av 3 302 er det 760 (23 %) respondenter som mener at det *viktigste med autorisasjonen er autorisasjonsbeviset*.

Teorien om signalisering sier at papirer er arbeidstakernes måte å signalisere kompetanse og produktivitet. I tilfellet med AFR vil de få et bevis på at de har fullført opplæringen og bestått prøvene. Arbeidstakerne som har gjennomført AFR vil signalisere til potensiell arbeidsgiver innad i bransjen at deres produktivitet har økt. Det er rimelig å anta at bedrifter vil ansette autoriserte rådgivere fremfor ikke-autoriserte.

I og med at det er et relativt lavt antall respondenter som mener at det viktigste med autorisasjonen er autorisasjonsbeviset, kan det virke som at det er mange som ikke har tenkt over verdien beviset gir for hver enkelt rådgiver. Som nevnt signaliserer dette beviset at rådgiverne har tilegnet seg nødvendig kunnskap og er sertifisert i forhold til gjeldende regler.

5.1.5 Fritid

Under påstanden om mindre fritid har respondentene svart på om de har brukt mindre tid på:

- Samvær med familie og barn
- Samvær med venner
- Tid brukt på trening
- Tid brukt på hobbyer

Påstandene om brukt *mindre tid på samvær med venner og på hobbyer*, er det nesten 30 % som svarer at de i *svært stor grad* har brukt mindre tid på dette. Påstandene om respondenten har brukt *mindre tid på samvær med familie og tid brukt på trening*, er det 21 % som svarer at de i *svært stor grad* har brukt mindre tid på dette.

5.2 Presentasjon av data ved hjelp av krysstabeller

Vi vil i det videre se på resultater av undersøkelsen ved hjelp av krysstabeller, hvor kjønn og antall forsøk brukt på å bestå kunnskapsprøven er avhengige variabler.

5.2.1 Krysstabell med kjønn som avhengig variabel

I utgangspunktet forventer vi at finansbransjen er preget av likestilling og like muligheter for kvinner og menn. Krysstabell med kjønn som avhengig variabel finnes som vedlegg III. Eksempel fra krysstabellen finner vi i kapittel 5.2.1.1.

5.2.1.1 Demografi: kjønn, alder, alder på hjemmeboende barn

Ser vi på resultatene av spørsmål som ble stilt om alder på respondentene, ser vi at aldersgruppen *45-49 år* er den største gruppen, med 20 % av alle respondenter. For denne gruppen kan det se ut til at en lavere andel enn forventet er menn, mens en høyere andel enn forventet er kvinner. Det samme mønsteret ser vi for aldersgruppen *50-54 år*.

Aldersgruppene *30-34* og *35-39 år* har en høyere andel menn enn forventet, og en lavere andel kvinner. Yngre menn og eldre kvinner er overrepresentert blant respondentene som er autorisert. Tilsvarende er menn overrepresentert som småbarnsforeldre, og kvinnene som foreldre til tenåringene og voksne barn.

Fra tabell 5.1 ser vi at 51 % av alle respondenter har *lavere grad ved høyskole/universitet*, dvs. høyskolekandidat eller bachelor, som høyeste utdanning. Det kan se ut til at det er flere menn enn forventet som har dette som høyeste utdanning og færre kvinner. 16 % av alle respondentene har *høyere grad ved høyskole/universitet*, hvor det kan se ut til at menn er sterkt overrepresentert i forhold til kvinner. *Videregående skole/gymnas* skiller seg også ut, da kvinner er høyere representert enn forventet. Sist, men ikke minst, anser hele 91 % av respondentene sin utdanning som aktuell for nåværende jobb.

Tabell 5.1: Krysstabell kjønn og utdanning

Hvilken av følgende utdannelse er den høyeste du har?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Realskole eller ungdomsskole	2,9 %	4,4 %	3,7 %
Videregående/gymnasium (økonomiske/administrative fag)	12,9 %	18,3 %	15,7 %
Videregående/gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	7,7 %	11,9 %	9,9 %
Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	52,3 %	49,5 %	50,8 %
Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv.øk)	21,7 %	10,3 %	15,7 %
Doktorgrad	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Annet	2,6 %	5,6 %	4,2 %
I alt	1 567	1 735	3 302

På spørsmål om respondentene har *jobbet i finansbransjen* hele livet er det 56 % som svarer at de har det. Blant disse er menn underrepresentert og kvinner overrepresentert.

I undersøkelsen ble det stilt spørsmål om hvilke andre yrker respondentene som ikke har arbeidet i finansbransjen hele sitt yrkesaktive liv, har erfaring fra. Det er særlig *administrativt* (30 %), *kontor- og kundeserviceyrker* (42 %) og *salgs-, service- og*

omsorgsyrker (55 %) som skiller seg ut. Innen *kontor- og kundeserviceyrker* kan det se ut til at en høyere andel enn forventet er kvinner.

5.2.1.2 Bedriftskjennetegn: type finansforetak, landsdel og stedsstørrelse

I forhold til hva slags bedrift respondentene arbeider i, er det 46 % som arbeider i en *konsernbank*. Det ser ut til at flere enn forventet er menn i denne kategorien, og at færre enn forventet er kvinner. Det samme mønsteret finner vi for *rådgivingselskap/annet* (5 % av alle respondenter). For *selvstendig bank/regional bank/andre banker* ser det ut til at en høyere andel enn forventet er kvinner.

Vi har stilt spørsmål rundt lokaliseringen av bedriften respondenten jobber i. Ser vi på hvor i Norge selve bedriften er lokalisert, svarer 39 % av respondentene *Øst-Norge*. 42 % av respondentene jobber på et sted med *10 000 til 60 000 innbyggere*. Her kan det se ut til at en høyere andel enn forventet er kvinner. Det samme forholdet gjelder for gruppene *mindre enn 1 000 innbyggere* og *1 000-9 999 innbyggere*. For *Oslo* kan det se ut til at en høyere andel enn forventet er menn.

5.2.1.3 Bedriftsansiennitet, yrkeserfaring, osv.

Det er 28 % av alle respondentene som har arbeidet ved sin nåværende arbeidsplass i *mer enn 20 år*. Blant disse er menn underrepresentert og kvinner overrepresentert. For dem som har arbeidet ved nåværende arbeidsplass i *0-2 år* er menn overrepresentert, mens kvinner er underrepresentert.

På spørsmål om hvor mange år respondenten har *arbeidet i finansbransjen* svarer 26 % *20-29 år*. For denne gruppen kan det se ut til at en lavere andel enn forventet er menn, mens en høyere andel enn forventet er kvinner. Det samme gjelder for gruppen *30 +*. For erfaringsgruppene *0-4*, *5-9* og *10-19 år* ser det ut til at menn er overrepresentert.

Ser vi på hvor mange år respondentene totalt har vært yrkesaktive, har 37 % vært yrkesaktive i *mer enn 30 år*. Av disse ser det ut til at en høyere andel enn forventet er kvinner. Dette gjelder også for gruppen *20-29 år*.

Av alle respondentene svarer 9 % at de er *leder*, på spørsmål om hvilken stilling de har i bedriften. Blant disse er en høyere andel enn forventet menn, og en lavere andel er kvinner. Det samme gjelder også for *mellomleder*, mens for *kunderådgiver* og *finansiell rådgiver* kan det se ut til at vi har motsatte resultater, altså at en høyere andel enn forventet er kvinner. Det er 12 % av alle respondenter som sier de er *sensor* i tilknytning til AFR. Her ser det ut til at en høyere andel er menn.

5.2.1.4 Forberedelse til kunnskapsprøven

På spørsmål om bruk av metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven, er det særlig disse metodene som skiller seg ut ved at mange respondenter (over 50 %) i *svært stor eller stor grad* har benyttet seg av dem: Nettbaserte selvstudier, selvstudier basert på tilgjengelig pensum, bruk av tester for egentrening. For *nettbaserte selvstudier* ser det ut til at en lavere andel som benytter seg av dette er menn, mens en høyere andel er kvinner. Dette mønsteret ser vi også for *selvstudier basert på tilgjengelig pensum og bruk av tester for egentrening*. Ser vi på de andre metodene for opplæring, er det flere kvinner enn forventet som bruker *lesing sammen med andre, kurs/sammøter, organisert trening i grupper og trening med nærmeste leder*.

5.2.1.5 Fritid

Ser vi på hvor mange dager respondentene fikk fri totalt for å forberede seg til kunnskapsprøven ser vi at 67 % fikk fri *1-6 dager*. En litt høyere andel enn forventet av disse er kvinner. Blant de som fikk *ingen tid* er en høyere andel menn, mens en lavere andel er kvinner. På spørsmål om hvor mye respondentene valgte å bruke av sin egen fritid for å forberede seg til kunnskapsprøven, kan det se ut til at kvinner i større grad enn forventet har brukt mer tid, og at menn i lavere grad enn forventet har brukt mer tid. Det går særlig et skille mellom *1-6 dager* og *7-12 dager*. Fra *7-12 dager* og oppover er kvinner overrepresentert.

Ved å se på spørsmålene rundt hva respondentene har valgt å bruke mindre tid på ser vi også et mønster hvor en høyere andel kvinner har brukt mindre tid på *samvær med familie og barn, samvær med venner, tid brukt på trening og tid brukt på hobbyer*.

5.2.1.6 Kunnskapsprøvens emneområder

Ser vi på de ulike emneområdene som kunnskapsprøven dekker, er det 56 % av respondentene som svarer at de lærte mest nytt innen *finansmarkeder, metoder og portefølje*. Blant disse ser det ut til at en lavere andel enn forventet er menn, mens en høyere andel enn forventet er kvinner. Dette gjelder også for *makroøkonomi, produktgrupper og etikk og rådgivningsprosessen*. 44 % og 45 % av alle respondentene sier også at de lærte mest nytt innen henholdsvis *makroøkonomi og personlig økonomi*. Ved å se på hvilke områder respondentene synes var vanskeligst å mestre, ser vi også her en tendens til at flest har vansker med *finansmarkeder, metoder og portefølje* samt *makroøkonomi*. Det kan se ut til at en større andel enn forventet av de som har vanskelig for å mestre dette området er kvinner, mens en lavere andel enn forventet er menn. Dette er også gjennomgående for *produktgrupper*.

Vi ser at 76 % av alle respondenter bestod kunnskapsprøven på første forsøk. Det kan se ut som at menn bestod på første forsøk i større grad enn hva kvinner gjorde.

Til respondenter som ikke bestod kunnskapsprøven på første forsøk ble det stilt spørsmål om de forberedte seg annerledes til andre og tredje forsøk. Det ser ut til at en høyere andel kvinner enn forventet *i svært stor eller stor grad* benyttet seg mer av følgende metoder: *leste mer, brukte mer tid på øving med andre, fikk flere fridager fra jobb til lesing, og fikk mer støtte fra leder*. Menn benyttet seg i lavere grad enn forventet av ulike opplæringsmetoder, men det kan se ut til at de i større grad enn forventet opplevde økt motivasjon før andre og tredje forsøk.

5.2.1.7 Redsel for å stryke og stress før og under prøven

I forhold til følelser rundt det å stryke, er det særlig *personlig nederlag, trist, flaut, irriterende og tok meg sammen for å bestå neste gang* som er krysset av blant mange av

respondentene, og her finner vi også kjønnsforskjeller. For *personlig nederlag* og *trist, flaut, irriterende* ser det ut til at en større andel kvinner enn forventet krysser av her, mens menn i større grad enn forventet krysser av for *tok meg sammen for å bestå neste gang*. Ser vi på spørsmål om respondentene var redde for å stryke på kunnskapsprøven, ser vi et klart skille ved at en høyere andel kvinner enn forventet var redde for å stryke.

På spørsmål i undersøkelsen om følelser rundt det å stryke, var det også et åpent felt hvor respondentene kunne komme med utfyllende kommentarer. Ser vi på disse, finner vi en stor frustrasjon rundt det å stryke. Kommentarer som er nevnt: *irritert, deprimert, raseri, psykisk knekk, demotiverende, frustrert, syk, forbannet på min leder, skuffet, utbrent, urettferdig, tragisk – ønsket organisert opplæring*. Noen mener også det var *lærerikt*. Det er flere som nevner at de var veldig nær ved å stå. Blant de som tok den første utgaven av kunnskapsprøven, var det flere som mente at spørsmålsstillingene var lite relevante, og mange følte seg *lurt*.

På spørsmål om hvilken sinnstilstand respondentene var i før og under prøven er det gjennomgående en tendens til at en større andel menn enn forventet var *svært rolig eller rolig* både før og under prøven. Vi ser også en tendens til at en større andel kvinner enn forventet var *svært stresset eller nervøs* og *stresset eller nervøs* både før og under selve prøven.

5.2.1.8 Autorisasjon

Ser vi på hva respondentene mener er det viktigste med autorisasjonen, ser vi *at jeg blir faglig sterkere, at næringen får et bedre omdømme og at kundene kan være trygge på at de får gode finansielle råd* alle får over 60 %. Ser vi på *faglig sterkere* og *at kundene kan være trygge på at de får gode finansielle råd* ser vi en tendens til at en større andel kvinner enn forventet mener dette er viktig. En større andel menn enn forventet mener det er viktig *at næringen får et bedre omdømme*. Det er også en større andel menn enn forventet som mener det er viktig *at jeg får et autorisasjonsbevis*. Menn synes å vektlegge signaliseringsmuligheter i autorisasjonsbeviset mer enn kvinner.

På spørsmål om hva respondentene tror er med på å påvirke hvor raskt de består prøvene ser vi at 73 % av alle respondentene mener *kunnskap* er med på å påvirke i *svært stor eller stor grad*.

5.2.1.9 Motivasjon

I forhold til spørsmål vi stilte rundt motivasjon ser det ut til at kvinner i større grad enn ventet mener motivasjon er viktig for å få til *effektiv læring*, og det kan også se ut til at de blir *mer motivert av at andre mennesker er i samme situasjon* enn ventet. *Trivsel, arbeidsforhold og selve arbeidet* ser også ut til å være viktigere for kvinner. Mer om funn rundt generell motivasjon og Herzbergs hygiene- og motivasjonsfaktorer vil bli mer inngående forklart senere i oppgaven.

5.2.2 Krysstabell med antall forsøk som avhengig variabel

Krysstabell med antall forsøk som avhengig variabel finnes som vedlegg IV.

5.2.2.1 Demografi: kjønn, alder, alder på hjemmeboende barn

Av 3302 respondenter er 52,5 % *kvinner* og 47,5 % *menn*. På fordelingen over hvem som består kunnskapsprøven på første forsøk, ser vi at en større andel menn enn hva vi kunne forventet står på første forsøk. Det er en lavere andel kvinner enn forventet som står på første forsøk. I forhold til det å bruke 2 eller 3 forsøk på å bestå kunnskapsprøven er kvinner overrepresentert i forhold til andelen respondenter de utgjør.

Tar vi for oss spørsmålet for alder på respondentene, ser vi en tendens til at respondenter i *aldersgruppen 30-39 år og 60 +* består kunnskapsprøven på første forsøk i større grad enn andre grupper av respondenter. Hvorfor *60 +* synes i større grad å bestå på første forsøk enn andre kan kanskje forklares ut fra at det i denne aldersgruppen kun er de mest motiverte som tar testen, mens andre allerede har gått inn i pensjonistenes rekker. *Aldersgruppen 50-59 år* ser ut til å være overrepresentert i forhold til å bruke flere enn ett forsøk på å bestå, og ser ut til å være overrepresentert med hensyn til å bruke 3 forsøk på å bestå kunnskapsprøven.

Ut fra spørsmålene om barns alder kan det se ut til at respondenter som *ikke har hjemmeboende barn* i flere tilfeller enn det man skulle forventet bruker 3 forsøk på å bestå kunnskapsprøven. Den samme tendensen ser vi også hos gruppen respondenter som har *hjemmeboende barn i aldersgruppen 20 +*, da de i mindre grad består på første forsøk, og det er flere enn forventet som bruker 2 eller 3 forsøk. Med andre ord, de eldste foreldrene har de eldste barna, og dette er i samsvar med resultatene for alder på respondentene.

I forhold til utdanning ser vi særlig tre grupper som skiller seg ut. Av gruppen *videregående/gymnasium (økonomiske/administrative fag)* er det færre enn forventet som består på første forsøk, og flere enn forventet som bruker flere forsøk på å bestå. Ser vi på gruppene for *lavere grad og høyere grad ved høyskole/universitet* ser vi en klar tendens til at det er flere enn forventet som består på første forsøk, og færre enn forventet som bruker 2 eller 3 forsøk på å bestå.

5.2.2.2 Bedriftskjennetegn: type finansforetak, landsdel og stedsstørrelse

Ser vi på hva slags bedrifter respondentene arbeider i, kan det se ut til at respondenter som arbeider i *rådgivingselskap* i større grad enn forventet består kunnskapsprøven på første forsøk, og i mindre grad enn forventet bruker flere enn ett forsøk på å bestå. For respondenter i *selvstendig bank/regional bank/andre banker* kan vi tyde det motsatte mønster. Det ser ut til at færre enn forventet bruker ett forsøk på å bestå, mens flere enn forventer bruker 2 eller 3 forsøk på å bestå.

På spørsmål om lokalisering er det flere ting å trekke fram. Respondenter som tilhører *Nord-Norge* ser ut til å bruke 3 eller flere forsøk i større grad enn forventet. Det samme gjelder for *Midt-Norge*, samtidig som det ser ut til at respondenter i denne kategorien i mindre grad enn forventet bruker 2 forsøk på å bestå. I *Sør-Norge* og *Øst-Norge* ser det ut til at respondentene i mindre grad enn forventet har brukt 3 forsøk.

Dersom vi ser på hvor mange innbyggere det bor på stedet hvor respondenten jobber, er det flere ting som må kommenteres. For respondenter tilhørende gruppen *mindre enn 1 000 innbyggere* er det flere enn forventet som bruker 3 forsøk på å bestå kunnskapsprøven. Det

samme gjelder for gruppen *1 000 – 9 999 innbyggere*, hvor det er flere enn forventet som bruker 2 eller 3 forsøk på å bestå. For gruppene *storby utenom Oslo* og *Oslo* er det en større andel respondenter enn forventet som består på første forsøk.

Ved å se på spørsmålet om hvor mange ansatte det er på arbeidsplassen, ser vi at det er flere respondenter enn forventet i gruppen *0-4 ansatte* som bruker 3 forsøk på å bestå. For gruppen med *5-9 ansatte* er det flere enn forventet som bruker 2 forsøk. Blant respondenter som arbeider på et kontor med flere enn *50 ansatte* er det færre enn forventet som bruker 3 forsøk på å bestå kunnskapsprøven.

5.2.2.3 Bedriftsansiennitet, yrkeserfaring, osv.

Ser vi på spørsmål om *hvor mange år respondentene har arbeidet ved sin nåværende arbeidsplass* kan det se ut til at respondenter i gruppen *0-2 år*, dvs. nyansatte, i større grad enn forventet består på første forsøk, mens de i mindre grad enn forventet bruker 2 eller 3 forsøk. For gruppen som har arbeidet i mer enn *20 år* ved nåværende arbeidsplass ser vi en tendens til at det er flere enn forventet som bruker 3 forsøk.

På spørsmål om *hvor lenge respondentene har arbeidet i finansbransjen* kan det se ut til at de som har arbeidet i *0-4 år* i større grad enn forventet består kunnskapsprøven på første forsøk. For gruppen *30 +* ser vi en tendens til at respondentene i lavere grad enn forventet består på første forsøk, mens de i høyere grad enn forventet bruker 2 eller 3 forsøk.

Ser vi på spørsmål for *hvor lenge respondentene totalt har vært yrkesaktive* er det særlig to grupper som synes å skille seg ut. Dette er de som har vært yrkesaktive kortest, dvs. i *0-4 år*, hvor det kan se ut til at en større andel enn forventet består kunnskapsprøven på første forsøk. Gruppen *30 +* skiller seg også ut, da det kan se ut til at en lavere andel enn forventet består kunnskapsprøven på første forsøk, og en høyere andel enn forventet bruker 2 eller 3 forsøk på å bestå. Kan vi på dette grunnlag si at det virker fordummende å jobbe lenge i finansbransjen? Disse resultatene skyldes nok også at yngre ansatte har både ferskere og lengre utdanning enn dem som har jobbet lengre i bransjen.

På spørsmål om respondentene har roller i AFR utover at de er autoriserte rådgivere kan det se ut til at respondenter i gruppen *sensor* består kunnskapsprøven på første forsøk i større grad enn andre. Blant de som svarer at de er *leder for rådgivere*, ser det ut til at en større andel bruker 2 eller 3 forsøk på å bestå kunnskapsprøven.

Ser vi på i hvor stor grad respondentene har vært med på å påvirke om de skal autoriseres eller ikke, kan det se ut til at respondenter som *i svært stor grad* har vært med på å påvirke i større grad består på første forsøk. For de som *i liten grad* har vært med på å påvirke ser det ut til at flere bruker 3 forsøk på å bestå.

5.2.2.4 Forberedelse til kunnskapsprøven

På spørsmål om *i hvilken grad respondentene benyttet seg av forskjellige metoder under opplæring* til kunnskapsprøven og den praktiske prøven, er det kun *benyttet arbeidssituasjon som øvingsarena* som synes å skille seg ut. Blant respondentene som *i svært stor grad* har benyttet seg av arbeidssituasjon som øvingsarena, kan det se ut til at en større andel enn forventet brukte 2 forsøk på å bestå kunnskapsprøven. Dette kan blant annet skyldes «*reversed causation*», altså at de fikk ekstra tilbud fra bedriften før andre forsøk på kunnskapsprøven.

5.2.2.5 Fritid

Ser vi på hvor mange dager respondentene fikk fri totalt for å forberede seg til kunnskapsprøven, ser det ut til at respondenter som krysset av for *ingen tid* i større grad enn forventet bestod prøven på første forsøk. Det ser også ut til at nevnte gruppe i mindre grad brukte 3 forsøk på å bestå.

På spørsmål om hvor mange dager respondentene valgte å bruke av sin fritid totalt for å forberede seg til kunnskapsprøven, kan det se ut til at gruppene som valgte å bruke *ingen tid, 1-6 dager og 7-12 dager* i større grad enn forventet bestod kunnskapsprøven på første forsøk. I gruppene *1-2 måneder og mer enn 2 måneder* kan det se ut til at en større andel respondenter enn forventet brukte 2 eller 3 forsøk på å bestå. Behovet for å bruke mye

fritid kan skyldes at de har kortere eller mindre relevant utdanning for å bestå kunnskapsprøven.

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om hva de *valgte å bruke mindre fritid* på under forberedelse til kunnskapsprøven. Ser vi på spørsmål om prioritering av tid brukt til ulike aktiviteter, ser det ut til at *fritid til hobbyer* og *samvær med venner* ble mest nedprioritert, mens *tid brukt på trening* og på *samvær med familie og barn* ble minst nedprioritert. Det kan se ut til at respondenter som *i svært stor grad* brukte mindre tid på *samvær med familie og barn* i større grad enn forventet brukte 3 forsøk på å bestå kunnskapsprøven. Blant respondenter som *i liten grad* brukte mindre tid på *samvær med familie og barn* ser det ut til at en større andel enn forventet bestod prøven på første forsøk

5.2.2.6 Kunnskapsprøvens emneområder

Ser vi på spørsmål om hvilke emneområder på kunnskapsprøven respondenten lærte mest nytt, ser det ut til at respondenter som lærte mest nytt innen *makroøkonomi* i lavere grad enn forventet bestod på første forsøk, mens de i høyere grad enn forventet bestod på 2 eller 3 forsøk. Det samme gjelder for respondentene som lærte mest nytt innen *finansmarkeder, metoder og portefølje* og *produktgrupper*. Blant de som lærte mest nytt innen *regelverk* er det en større andel enn forventet som bestod på første forsøk. I og med at det kan se ut til at en større andel av de som lærte mest nytt innen *makroøkonomi* og *finansmarkeder* brukte flere forsøk enn forventet på å bestå kunnskapsprøven, må vi kommentere at disse to fagfeltene i stor grad blir undervist ved institusjoner for høyere utdanning. Vi kan dermed anta at respondenter som synes disse områdene er vanskelige, tok kortere utdanning eller fullførte for lenge siden. På spørsmål om hvilke emneområder respondentene synes er vanskeligst å mestre er det også disse områdene som skiller seg ut. For å endre denne trenden kan det kanskje være hensiktsmessig med mer og bedre opplæringsmateriell på akkurat disse områdene.

5.2.2.7 Redsel for å stryke og stress før og under prøven

Av 2507 respondenter som stod på kunnskapsprøven på første forsøk svarte hele 65 % at de i utgangspunktet var redde for å stryke.

På spørsmål om hva respondentene som har strøket en eller to ganger på kunnskapsprøven følte etter å ha strøket, er det særlig tre svaralternativer som skiller seg ut. Disse er *personlig nederlag, frykt for å miste jobben og ønsket å skifte bransje*.

Vi stilte spørsmål om *hvilken sinnstilstand* respondentene befant seg i før og under prøven. Blant de som var *svært stresset eller nervøs* før prøven, er det en større andel enn forventet som brukte 3 forsøk på å bestå. Det samme gjelder for de som var stresset og nervøs under prøven. Blant respondentene som kun brukte ett forsøk på å bestå prøven, er det 40 % som er *svært rolige* eller *rolige* før prøven, mens det er 67 % som er *svært rolige* eller *rolige* under selve prøven.

Ser vi på spørsmål om hva respondenten mener er det viktigste med autorisasjonen ser vi at hele 71 % av alle respondenter svarer *at jeg blir faglig sterkere*. De mener altså at en viktig virkning av autorisasjonen er at humankapitalen øker. Det er også en stor andel som mener det viktigste er *at næringen får et bedre omdømme og at kundene kan være trygge på at de får gode finansielle råd*.

På spørsmål om hva respondentene tror er avgjørende for hvor raskt de består prøvene er det flere ting som skiller seg ut. Over 70 % av respondentene mener *i svært stor eller stor grad* at *kunnskap* påvirker. Blant disse er det en høyere andel enn forventet som består på første forsøk. Omtrent 80 % av respondentene mener *i noen eller liten grad* at *tilfeldigheter* er med på å påvirke hvor raskt en består kunnskapsprøven. Det er nesten ingen av de som bestod på første forsøk som mener *tilfeldigheter* er med på å påvirke. Blant de som *i svært stor eller stor grad* mener *tilfeldigheter* påvirker, er det en større andel enn antatt som trenger flere forsøk på å bestå prøven. Blant de som *i svært stor eller stor grad* tror *nervøsitet* påvirker, er det en større andel enn forventet som bruker 3 forsøk på å bestå.

5.2.3 AFR

I spørreundersøkelsen er det noen spørsmål som autorisasjonsordningen har særlig interesse av. Disse spørsmålene går på *nye arbeidsoppgaver som følger av autorisasjonen, etter autorisasjonen og autorisasjonen i praksis*. Data er hentet fra vedlegg III *Krysstabell med kjønn som avhengig variabel* og vedlegg IV *Krysstabell med antall forsøk som avhengig variabel*.

Under *har du fått nye arbeidsoppgaver som følger av autorisasjonen* er det en relativt lav andel respondenter som svarer *i svært stor eller stor grad* på noen av spørsmålene. Andelen respondenter som svarer i disse gruppene spenner seg fra 7 % (*rådgivning som følge av henvisning fra ikke-autoriserte*) til 18 % (*har blitt en ressursperson for andre*). Det kan altså se ut til at et fåtall respondenter har fått nye arbeidsoppgaver som følge av autorisasjonen. Ser vi på kjønnsfordelingen på dette, ser det ut til at en høyere andel kvinner enn forventet har fått mer rådgivning, mens det kan se ut som en høyere andel menn enn forventet har blitt en ressursperson for andre. En større andel kvinner enn forventet svarer også at de har fått andre, mer utfordrende arbeidsoppgaver. Det er derfor mulig at AFR har bidratt til å gjøre arbeidsgiver oppmerksom på kvinners kompetanse.

Ser vi på spørsmål som går på *etter autorisasjonen* ser vi at 33 % av respondentene svarer at *den nye kunnskapen i svært stor eller stor grad blir brukt i praksis*. Det er 42 % som mener det samme om at *investeringen i autorisasjonen gir nytteverdi*, mens det kun er 18 % som selv ville investert i autorisasjonen dersom arbeidsgiver ikke gjorde det. Omtrent 22 % tror autorisasjonen er med på å påvirke fremtidig karriere internt i svært stor eller stor grad, mens 26 % tror den er med på å påvirke ekstern karriere i samme grad. Hele 56 % vil i svært stor eller stor grad anbefale andre å ta autorisasjonen!

På spørsmål om *autorisasjonen i praksis* er det rundt 70 % av respondentene som i svært stor eller stor grad mener de har tid til å gjennomføre rådgivningssamtaler i tråd med god rådgivningsskikk. Det er hele 90 % av respondentene som mener det samme om at de i stor eller svært stor grad etterlever og fremmer god rådgivningsskikk. 40 % føler at de har blitt tryggere i kundemøter. Omtrent 40 % mener også at AFR har et godt rykte på min

arbeidsplass og at mine kollegaer bidrar til at AFR har et godt rykte. 73 % av respondentene svarer at de i noen eller liten grad forteller om AFR til kunder. På utsagnet AFR har bidratt til at jeg vet hvilken kompetanse som kreves for finansielle rådgivere har hele 72 % av respondentene krysset av på i svært stor eller stor grad. Det er litt over 40 % av respondentene som i svært stor eller stor grad mener at ledelsen i min bedrift anerkjenner at autorisasjonen har gitt meg et kompetanseløft. 56 % mener at autorisasjonen i svært stor eller stor grad har vært med på å øke min kompetanse som rådgiver.

6. Analyse

6.1 Deskriptiv statistikk

Deskriptiv statistikk gir opplysninger om populasjonen (N), minimum og maksimum verdier (*min og max*), gjennomsnitt (*mean*), standardavvik (*std.deviation*), varians (*variance*), skjevhet (*skewness*) og kurvatur (*kurtosis*). I utgangspunktet ønsket vi å legge ved deskriptiv statistikk over alle variabler som vedlegg, men av hensyn til antall sider vedlegg, valgte vi å ta dette bort.

Min og Max viser om det er ugyldige verdier som ligger utenfor et intervall for mulige verdier på variabelen (Christophersen, 2006). *Gjennomsnittet* beskriver en sentral tendens i en populasjon. I fordelingen kan noen enheter ha lik verdi som gjennomsnittet, mens resten av enhetene har verdier som ligger i nærheten eller langt unna (Johanessen et al., 2011). Vi vil derfor se på ulike avvik fra gjennomsnittet, og det kan være interessant å se på det *typiske* avviket. Dette kan gjøres ved hjelp av *standardavviket*. Standardavviket er et måletall for spredning av verdiene i datasettet eller verdien av en stokastisk variabel. Standardavviket er definert som kvadratroten av *variansen* (Johanessen et al., 2011).

Skjevhet blir brukt for å fastslå i hvilken grad en fordeling av variabler er tilnærmet en normal kurve, da den måler avvik fra symmetri. Skjevheten har en verdi på null, dersom fordelingen er en helt symmetrisk klokkeformet kurve. En positiv verdi indikerer at variablene blir gruppert mer til venstre for gjennomsnittet med de fleste av de ekstreme verdiene til høyre. En negativ verdi indikerer gruppering til høyre (Hodges & Lehmann, 1970).

Kurvatur måler den relative flatheten til kurven definert ved fordelingen av variabler. En normalfordeling vil ha en kurvatur på null. Dersom kurvaturen er positiv vil fordelingen være mer toppet enn det som er tilfelle for en normalfordeling, mens en negativ verdi betyr at den er flatere (Hodges & Lehmann, 1970).

6.2 Kji-kvadrattester

For å teste nullhypotesen om at det ikke er noen sammenheng mellom to variabler i populasjonen ved hjelp av data fra et sannsynlighetsutvalg, benytter vi oss av en *kji-kvadrattest*. Kji-kvadrattesten er den metoden som er mest brukt for å utføre statistiske generaliseringer fra bivariate tabeller og den ble utviklet av Pearson i år 1900 (Hodges & Lehmann, 1970).

Vi må først fastsette *signifikansnivå* før vi kan utføre testen. Et signifikansnivå er et mål for hvor stor risiko vi kan akseptere for å ta feil. Det er vanlig å velge et signifikansnivå på 95 %, det vil si at vi i 95 av 100 tilfeller vil ha rett. Vi kaller heretter testens signifikansnivå for α .

I det *kritiske området* eller *forkastningsområdet* finner vi verdier av testobservatoren som kan føre til at vi forkaster nullhypotesen. Testobservatoren her er altså χ^2 , kji-kvadrat. Med utgangspunkt i verdien til testobservatoren regner vi observasjonens *p-verdi*. P-verdien er sannsynligheten for at χ^2 skal få en verdi som er minst like stor som den observerte. Dersom p-verdien er større enn signifikansnivået må vi forkaste nullhypotesen om at det eksiterer en sammenheng mellom variablene (Johanessen et al., 2011; Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2010).

6.2.1 Kji-kvadrat

Ut fra krysstabeller i kapittel 5.2, har vi valgt å gjøre ytterligere analyse med bruk av SPSS. Vi velger å benytte oss av kji-kvadrattesting for å se om det er noen signifikante forskjeller mellom de ulike kategoriene. I det videre vil vi kun ta for oss resultat hvor vi ser det er signifikante forskjeller, og alt som blir kommentert er signifikant på et 5 % nivå dersom ikke annet er sagt. Data som er kommentert i det følgende, er hentet fra *vedlegg V*.

6.2.1.1 Utdanning

Dersom vi ser på kjønnsfordelingen innenfor ulike typer utdanning fra *vedlegg V – tabell 1*, ser vi at 16 % av respondentene svarer at den høyeste typen utdannelse de har er en

høyere grad ved høyskole/universitet. Her ser vi et klart skille mellom menn og kvinner, da 10 % kvinner har denne typen utdanning, mens 22 % menn har den samme. Ser vi derimot på videregående/gymnasium (begge typer), har 25 % av alle respondenter dette som høyeste utdanning. Her er kvinner overrepresentert i forhold til menn. Dette samsvarer med våre antakelser om et gammelt kjønnsrollemønster, da det var flest menn som tok høyere utdanning.

Vi undersøkte om det er en sammenheng mellom type utdanning og hvor mange forsøk en respondent har brukt på å bestå kunnskapsprøven. Dette sees i *vedlegg V – tabell 2*. Her har vi slått sammen utdanningsgruppene til kun tre kategorier: 1) *Ungdomsskole/videregående/annet*, 2) *lavere grad* (høyskolekandidat, bachelor osv.) og 3) *høyere grad* (siviløkonom, master). Gruppe 1) skiller seg ut ved at en lavere andel har bestått på første forsøk, mens gruppe 2) og 3) skiller seg ut ved at en høyere andel respondenter består på første forsøk. Gruppe 3) skiller seg særlig ut ved at de er sterkt underrepresentert med hensyn til å ha brukt 2 eller 3 forsøk. Altså, jo lengre utdanning respondenten hadde, jo lavere var strykprosenten på første forsøk av kunnskapsprøven.

I *vedlegg V – tabell 3* hvor ser vi på type utdanning og i hvor stor grad respondentene brukte mindre tid på samvær med familie og barn under forberedelse til kunnskapsprøven, er det særlig gruppene *høyere grad* og *realskole/ungdomsskole* som skiller seg ut. Respondenter i gruppen *høyere grad* bruker i liten grad mindre tid på samvær med familie og barn, mens respondenter med *realskole/ungdomsskole* nedprioriterer dette i større grad. Mønsteret vi ser her gjenspeiler de andre påstandene knyttet til bruk av fritid. Av hensyn til antall sider blir ikke dette inngående kommentert, men vi henviser til *vedlegg V – tabell 3*. Høyere utdanning skiller seg ut, og vi ser en klar sammenheng mellom høyere utdanning og tid brukt på fritidsaktiviteter.

Dersom vi ser på spørsmål om respondentene har tatt *utdanning eller kompetansehevende kurs i regi av nåværende arbeidsplass* i *vedlegg V – tabell 4*, ser vi at de med høyere grad utdanning i mindre grad enn andre har deltatt på slik type opplæring. Respondenter med

videregående/gymnasium, realskole/ungdomsskole og Bankakademiet eller BI har i høyere grad deltatt på kompetansehevende kurs i regi av sin arbeidsplass.

Utdanning har også noe å si for hvilken type bedrift respondenten arbeider i. Vi ser i *vedlegg V – tabell 5* at en stor andel av respondentene som arbeider i rådgivingselskap/annet har lavere eller høyere grad. Resultatet viser oss altså at respondenter med lavere/høyere grad av utdanning er ansatt i bedrifter hvor de tidlig arbeider med mer spesialiserte arbeidsoppgaver i forhold til den utdanningen man har. Ser vi på type bank i forbindelse med kjønn, er det særlig rådgivingselskap/annet og selvstendig bank som skiller seg ut, der menn er overrepresentert i rådgivingselskap, og kvinner i selvstendig bank.

Ved å se på kji-kvadrattester for *hvor bedriften er lokalisert*, og *hvor mange innbyggere det er på stedet respondenten arbeider*, ser det ut til at geografisk variasjon i ansattes utdanning handler om stedsstørrelse i større grad enn landsdel. Dette sees i *vedlegg V – tabell 6 og 7*. Ser vi på ulike landsdeler, finner vi at de fleste typer utdanninger er relativt likt fordelt innenfor hver landsdel, mens man i størrelse på stedet ser større forskjeller. Vi ser blant annet at de med høyere utdanning i stor grad arbeider i *en storby utenom Oslo* eller i *Oslo*.

Av type utdanning og hvilke områder respondentene følte de lærte mest nytt på, er det særlig områdene *makroøkonomi og finansmarkeder, metoder og portefølje* som skiller seg ut. Dette sees i *vedlegg V – tabell 8 til 13*. Vi ser her at respondentene med *høyere grad* utdanning i mindre grad enn andre, lærte mest nytt innen disse områdene. Vi antar at dette har en sammenheng med at dette er temaer som er en del av fagporteføljen ved høyere studier innen økonomiske fagfelt. Samtidig ser vi også at det særlig er respondenter med *lavere utdanning* (videregående skole, realskole) som har vanskeligheter med å mestre de samme nevnte emneområdene. Dette sees i *vedlegg V – tabell 14 til 19*.

6.2.1.2 Antall forsøk brukt på å bestå

Ser vi på fordeling over hvor mange år respondentene har arbeidet i finansbransjen, og hvor mange forsøk de bruker på å bestå kunnskapsprøven i *vedlegg V – tabell 20*, finner vi

at respondentene med minst fartstid i bransjen i større grad enn andre består på første forsøk. Selv om resultatet her er signifikant, har vi antakelig en negativ sammenheng, da vi kunne ha forventet at de med lengst fartstid i større grad enn andre hadde bestått på første forsøk. Det viser seg derimot at jo lengre respondentene har arbeidet i bransjen, jo større er sannsynligheten for at de vil bruke mer enn ett forsøk på å bestå kunnskapsprøven. En mulig forklaring på dette kan være at respondenter med lite erfaring ganske nylig har avsluttet sin utdanning, og at de kan ha lengre utdanning, og at de derfor har en fordel av dette.

Nok et eksempel på forskjeller i utgangspunktet for å bestå, finner vi kanskje dersom vi ser på *hvor mange dager respondentene fikk fri totalt for å forberede seg til kunnskapsprøven*. Dette sees i vedlegg V – tabell 21. Vi ser at respondenter som svarer *ingen tid* i større grad enn andre består på første forsøk. Respondenter som bruker *mer enn 25 dager* er den gruppen med lavest andel som består på første forsøk, og de er også den gruppen med høyest andel som bruker 3 forsøk. Dette kan skyldes «*reversed causation*», det vil si at de får mer fri for hvert forsøk.

6.2.1.3 Kji-kvadrattester uten signifikant resultat

I arbeidet med å analysere data ved hjelp av kji-kvadrattester, har vi observert mange ikke-signifikante resultater. Vi vil i det videre kort nevne noen av disse. Før analysen startet hadde vi antagelser om at det eksisterte en sammenheng mellom det å delta på opplæring i regi av ulike aktører, og hvor mange forsøk respondentene brukte på å bestå kunnskapsprøven. I de fleste tilfeller viste det seg at dette ikke hadde noen sammenheng. Andre resultater som ikke var signifikante er:

- 1) hvor mange forsøk respondentene brukte på å bestå praktisk prøve sammenlignet med om de har jobbet i finansbransjen hele sitt yrkesaktive liv,
- 2) hvor mange forsøk respondentene brukte på å bestå praktisk prøve sammenlignet med hvilke andre yrker respondentene har arbeidserfaring med,
- 3) hvor mange forsøk respondentene brukte på å bestå kunnskapsprøven sammenlignet med hvilken stilling respondenten har i bedriften,

- 4) hvor mange forsøk respondentene brukte på å bestå kunnskapsprøven sammenlignet med i hvor stor grad respondenten har vært med på å påvirke om han skal autoriseres eller ikke.

Ut fra funnene vi har gjort med utgangspunkt i frekvens- og krysstabeller samt kji-kvadrattester, gjennomfører vi videre en multivariat analyse med mange variable samtidig under kapittel 6.3 og 6.4.

6.3 Faktoranalyse

I følge Christophersen (2006) er faktoranalyse en metode for å vurdere om et indikatorsett representerer en tilfredsstillende operasjonalisering av en latent variabel. Vi ønsker at hver påstand har en høy faktorladning, for å ha muligheten til slå sammen til en faktor eller til en ny variabel. Verdier rundt 0,4 og 0,5 er en nedre grense for hva som kan kalles en faktortilhørighet (Eikemo & Clausen, 2007). For å vite om måleskalaen er pålitelig kan vi bruke Cronbachs Alpha. Cronbachs Alpha bør i følge Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham (2005) være over 0,6.

6.3.1 Motivasjon

Ved hjelp av en faktoranalyse har vi mulighet til å undersøke om vi kan slå sammen flere av variablene, for så å gjøre de om til en ny variabel. En faktoranalyse er en multivariat statistisk teknikk vi bruker for å summere informasjon fra mange variabler til et mindre antall faktorer (Hair et al., 2005). Her blir det å bruke informasjon fra ulike påstander for å kunne lage færre variabler. Ved å identifisere et latent forhold og binde sammen variabler i færre faktorer, gjør en faktoranalyse det lettere å forstå de innsamlede dataene. Vi vil senere gjennomføre Cronbachs Alpha, for å vurdere om resultatene fra faktoranalysene er pålitelige.

Variablene kan grupperes når de har en høy ladning på samme faktor. Vi velger alle faktorladningene som er over 0,5. Resultatet av faktoranalysen for påstandene om motivasjon vises i tabell 6.1. Fullstendig faktoranalyse finnes i *vedlegg VII*.

I undersøkelsen hadde vi flere spørsmål for å måle motivasjon. Under disse spørsmålene var det ulike påstander. Før vi implementerte dataene i en faktoranalyse ved Principal Component Analysis, sjekket vi om våre data var passende for en faktoranalyse. Dette gjorde vi ved hjelp av Kaiser Meyer Oklin Value (KMO) og Bartlett's Test of Sphercity. Videre ser vi at KMO verdien for våre motivasjonsvariabler er over 0,6, som er det anbefalte nivå (Pallant, 2007). For våre variabler er KMO verdien 0,792.

Resultatene fra faktoranalysen ved bruk av PCA, ga oss fem komponenter. Denne utvelgelsen er basert på Kaisers kriterium, som betyr utvelgelse av komponenter med en *eigenvalue* på over 1. Våre komponenter ble identifisert med en *eigenvalue* på over 1, og forklarer 45,5 % av variansen. Etter å ha trukket ut disse komponentene roterte vi den ved hjelp av *varimax* metoden. De roterte komponentene er illustrert i tabell 6.1. Av tabell 6.1 ser vi at komponentene viser faktorladninger som er over 0,50. Resultatet fra denne faktoranalysen gjør at vi kan kategorisere attributtene i fem komponenter. Fra faktoranalysen velger vi å konstruere fem nye motivasjon- og hygienevariabler som vi kan bruke i den videre analysen:

Tabell 6.1: Rotert komponent matrise

	Komponenter				
	1	2	3	4	5
Jeg tror at motivasjon er en viktig forutsetning for å få til effektiv læring	0,666				
Jeg blir motivert av at andre mennesker er i samme situasjon som meg	0,557				
Trivsel er viktig for min motivasjon	0,811				
Arbeidsforholdene har innflytelse på min motivasjon	0,785				
Jeg motiveres av arbeidet jeg utfører					
Jeg motiveres av tilhørighet på arbeidsplassen	0,582				
Jeg blir motivert av å forbedre mine karrieremuligheter					
Hva må til for at du skal trives? Velfungerende organisasjon					
Hva må til for at du skal trives? God leder					
Hva må til for at du skal trives? Gode arbeidsforhold		0,563			
Hva må til for at du skal trives? Gode mellommenneskelige forhold		0,557			
Hva må til for at du skal trives? Høy økonomisk godtgjørelse				0,769	
Hva må til for at du skal trives? Høy status					
Hva må til for at du skal trives? Trygghet i arbeidet		0,589			
Hva må til for at du skal trives? Godt privatliv					
Hva motiverer deg? Arbeidet i seg selv					0,673
Hva motiverer deg? Ansvar			0,656		
Hva motiverer deg? Prestasjoner					
Hva motiverer deg? Anerkjennelse					
Hva motiverer deg? Forfremmelse			0,668		
Hva motiverer deg? Vekst			0,661		
Hva motiverer deg? Belønning				0,754	

Komponent1: *Hygienefaktor1* (trivsel og arbeidsforhold)

Komponent2: *Hygienefaktor2* (trygghet)

Komponent3: *Motivasjonsfaktor1* (ansvar, forfremmelse og vekst)

Komponent4: *Motivasjonsfaktor2* (lønn og belønning)

Komponent5: *Motivasjonsfaktor3* (indre motivasjon)

6.3.2 Reliabilitet

Cronbachs Alpha koeffisienten er en statistisk måte å måle intern pålitelighet. Som nevnt brukes 0,6 som en minimumsgrense. Vi brukte Cronbachs Alpha for å måle reliabiliteten til de ulike påstandene om motivasjon som ble analysert i kapittel 6.3.1. I tabell 6.4 ser vi at denne verdien er på 0,525. Denne verdien tilfredsstillter ikke minimumsgrensen for intern reliabilitet. Grunnen til at denne verdien er lav, kan være at vi har formulert spørsmålene rundt motivasjon for dårlig. Sett i ettertid burde vi ha vært mer presise på dette.

Tabell 6.2: Cronbachs Alpha

<i>Variabler</i>	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasjon	0,525	26

6.4 Logistisk regresjonsanalyse

Datamaterialet inneholder bare svar fra personer som har bestått autorisasjonen. Strykprosenten var høy på første forsøk på kunnskapsprøven og relativt lav på praktisk prøve. Vi ønsker derfor å studere nærmere hva som påvirket sjansen for å bestå kunnskapsprøven på første forsøk. Vi har først sett på humankapital variablene, deretter bedriftsvariabler og til slutt motivasjonsvariabler.

Ifølge Hammervold (2008) krever en vanlig regresjonsanalyse at den avhengige variabelen er kontinuerlig. Hvis den avhengige variabelen er en kategorivariabel, kan vi bruke en logistisk regresjonsanalyse. Vi ønsker her å bruke *bestått kunnskapsprøven på første forsøk* som avhengig variabel. I den første regresjonsmodellen tar vi utgangspunkt i variablene som er knyttet til teorien om humankapital for å se hvilken betydning de har på sannsynligheten for å bestå kunnskapsprøven på første forsøk.

Den logistiske modellen estimeres ved hjelp av *maximum likelihood*, som betyr sannsynlighetsmaksimering. Ved å bruke denne metoden ønsker vi å finne estimater for koeffisientene som med størst sannsynlighet har skapt resultatene i utvalget. Logistisk regresjon benyttes når den avhengige variabelen er en dummyvariabel.

6.4.1 Humankapital variabler - alene

Her forklarer vi signifikanstestingene bare første gang resultatene presenteres. For å teste grupper av koeffisienter bruker vi i logistisk regresjon en kji-kvadratfordelt testobservator. Kji-kvadratverdien er differansen mellom $-2 \log$ likelihood-verdier, for henholdsvis null-modellen hvor alle regresjonskoeffisientene er null i forhold til vår modell med 25 forklaringsvariabler. Reduksjonen i kji-kvadratverdi indikerer forbedring. Den er her lik 261,737 med en p-verdi på 0,000. Det betyr at modellen er signifikant bedre enn en modell hvor alle regresjonskoeffisientene er null.

Tabell 6.3: Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	261,737	25	,000
	Block	261,737	25	,000
	Model	261,737	25	,000

Koeffisientene Cox & Snell og Nagelkerke viser endringer i likelihood. De er parallelle til, men ikke identiske, med forklaringsgrader i lineær regresjon. De brukes til å sammenlikne effektstørrelse til uavhengige variabler. Forklaringsgradene her er to pseudo-forklaringsvariabler.

Tabell 6.4: Modell Sammendrag

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	3383,394 ^a	,076	,114

Tabell 6.5: Hosmer and Lemeshow Test1

Step	Chi-square	df	Sig.
1	7,597	8	,474

Avviket mellom predikerte og observerte frekvenser signifikant testes. For en tilfredsstillende modell bør predikerte og observerte frekvenser være tilnærmet like. Ikke-signifikante avvik (p -verdi $> 0,05$) indikerer at modellen ikke kan avvises, men testen indikerer ikke hvor godt modellen passer dataene.

Tabell 6.6: Hosmer and Lemeshow Test

		1 = ,00		1 = 1,00		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	166	166,102	166	165,898	332
	2	121	117,532	198	201,468	319
	3	99	102,761	235	231,239	334
	4	87	88,265	242	240,735	329
	5	65	75,627	264	253,373	329
	6	80	66,922	249	262,078	329
	7	60	58,660	269	270,340	329
	8	42	49,181	284	276,819	326
	9	46	40,698	281	286,302	327
	10	29	29,251	319	318,749	348

Tabell 6.6 viser observerte og forventede frekvenser for kombinasjoner av verdier for våre uavhengige variabler.

Tabell 6.7 viser sammenfall mellom beregnet verdi og faktisk verdi. Med andre ord uttrykkes sammenfallet mellom observerte verdier og predikerte sannsynligheter. Alt i alt treffer regresjonsmodellen vår med 76,5 % av alle prediksjoner. Logistisk regresjon handler om å maksimere sannsynlighet, men denne tabellen bør ikke brukes til å vurdere modellens kvalitet.

Tabell 6.7: Klassifisering

			Predicted		Percentage Correct
			1		
Observed			,00	1,00	
Step 1	1	,00	76	719	9,6
		1,00	56	2451	97,8
Overall Percentage					76,5

6.4.1.1 Tolkning av koeffisientene

Den logistiske regresjonskoeffisienten B angir endringen i den predikerte logiten ved at X endres med en måleenhet, kontrollert for de andre variablene i modellen. Logit-tolkningen sier noe om fortegn og signifikans. For eksempel ser vi i tabell 6.8 at de med høyere utdanning står oftere på første forsøk, mens de med ungdomsskole, realskole og VGS står sjeldnere på første forsøk.

For at vi skal kunne få en bedre tolkning av koeffisientene velger vi å bruke *antilogaritme*. Antilogaritmen av den logistiske regresjonskoeffisienten $\text{Exp}(B)$ er en *oddsratio*. Derfor gir tolkningen gjennom $\text{Exp}(B)$ en bedre tolkning. For å kunne bruke oddsratio ser vi i forhold til en referansegruppe. Antilogaritmene ser vi også i tabell 6.8.

For utdanningsvariablene valgte vi *lavere grads studium* (Høyskolekandidat og Bachelorgrad) som referansegruppe (REF), da denne gruppen er den største. Antilogaritmen til Høyere grad er: $e^{(0,450)} = \text{OR} = 1,568$. Dette er oddsen for å bestå på første forsøk for de med Høyere grad dividert med Lavere grad(REF). Dette betyr at oddsen for at en med *høyere grad* består på første forsøk er 57 % ($100(1,568-1) = 56,8$) høyere enn for de med *lavere grad*(REF). Hvis vi ser på variabelen *UngRealVGS*, så er antilog her 0,704. Dette betyr at oddsen for at en med enten ungdomsskole, realskole eller VGS som høyeste utdanning består på første forsøk er 30 % lavere enn for de med Lavere grad(REF).

Blant variablene om emneområder ved kunnskapsprøven valgte vi Emneområde 3 *Finans* som referansegruppe, da det var den største gruppen som syntes at dette var vanskeligst. Blant de som syntes at emneområde 1 *Personlig økonomi* var vanskeligst, er oddsen for å bestå på første forsøk 20 % lavere enn blant de som syntes at emneområde 3 var vanskeligst. Når vi ser i forhold til denne referansegruppen, er oddsen for at de som syntes emneområde 2 *Makroøkonomi* var vanskeligst, består på første forsøk, 35 % lavere enn de som syntes at emneområde 3 var vanskeligst å mestre. Blant de som syntes at emneområde 4 *Produktgrupper* var vanskeligst å mestre, er oddsen for å bestå på første forsøk 33 % lavere enn de som syntes at emneområde 3 var vanskeligst å mestre.

Vi valgte å ha alder 25-29 som referansegruppe blant aldersvariablene. Når vi ser i forhold til denne gruppen, er oddsen for at de som er over 60 år (Alder 9) består på første forsøk 15 % høyere enn de som er 25-29 år, men dette er ikke signifikant.

Blant variablene om egen fritid brukt på forberedelse til prøven, har vi valgt en referansegruppe på 1-6 dager, da dette er den største gruppen. Når vi ser i forhold til denne gruppen, er oddsen for at en som har brukt *ingen egen fritid* (Egenfritid1) består på første forsøk er 24 % høyere enn de som har brukt 1-6 dager, men dette er ikke signifikant. Vi ser i tabell 6.8 at *Egenfritid1, Egenfritid3, Egenfritid4, Egenfritid5, Egenfritid6, Egenfritid7* og *Egenfritid8* alle har en lavere odds for å stå på første forsøk enn de som har brukt 1-6 dager av egen fritid til å forberede seg til kunnskapsprøven. Dette er nok korrelert med utdanningsbakgrunn, da de med lite utdanningsbakgrunn trolig velger å bruke mer fritid til å forberede seg til prøvene.

Tabell 6.8: Logistisk regresjonsanalyse Humankapital-variabler

Variabler	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a UngRealVGS	-0,351***	0,101	0,001	0,704
HøyereGrad	0,450**	0,150	0,003	1,568
EmneVansk1	-0,221*	0,129	0,087	0,802
EmneVansk2	-0,427***	0,094	0,000	0,652
EmneVansk4	-0,394***	0,101	0,000	0,674
EmneVansk5	-0,041	0,164	0,803	0,960
EmneVansk6	0,437**	0,149	0,003	1,549
Alder1	-0,292	0,847	0,730	0,747
Alder3	-0,089	0,220	0,686	0,915
Alder4	-0,040	0,213	0,851	0,961
Alder5	-0,098	0,211	0,644	0,907
Alder6	-0,096	0,200	0,631	0,908
Alder7	-0,043	0,204	0,832	0,958
Alder8	-0,271	0,214	0,205	0,763
Alder9	0,139	0,269	0,606	1,149
Egenfritid1	0,214	0,239	0,370	1,239
Egenfritid3	-0,221*	0,122	0,070	0,802
Egenfritid4	-0,517***	0,134	0,000	0,596
Egenfritid5	-0,686***	0,168	0,000	0,503
Egenfritid6	-0,860***	0,178	0,000	0,423
Egenfritid7	-1,096***	0,180	0,000	0,334
Egenfritid8	-1,506***	0,191	0,000	0,222
AvgiftSelv	-0,118	1,107	0,915	0,888
AvgiftVetikke	0,185	0,276	0,504	1,203
NeiKursRegArb	0,097	0,119	0,414	1,102
Constant	1,960	,207	,000	7,096

*** $p \leq 0,01$, ** $p \leq 0,05$, * $p \leq 0,10$

6.4.2 Bedriftsvariabler - alene

I hvilke banker og landsdeler er sannsynligheten størst for å bestå på første forsøk? Dette ønsker vi å undersøke nedenfor ved hjelp av logistisk regresjonsanalyse.

For type bank, har vi valgt å ha *Konsernbank* som referansegruppe, da denne er den største gruppen. Vi bruker samme fremgangsmåte for å finne oddsratioen her som vi gjorde under «Humankapital variablene». Vi ser av tabell 6.9 at oddsen for at en person som jobber i *Alliansebank* består på første forsøk er 22 % høyere enn for de som jobber i *Konsernbank*. For de som jobber i *Selvstendig bank* er oddsen for å bestå på første forsøk 15 % lavere enn for de som jobber i *Konsernbank*. For de som jobber i *Rådgivingselskap* er oddsen 52 % høyere enn for de som jobber i *Konsernbank*, og dette er signifikant på 10 % nivå.

Hvor bedriften er lokalisert kan ha noe å si for om man består på første forsøk. Vi har valgt *Øst-Norge* som referansegruppe for lokaliseringsvariablene, og *Oslo* som referansegruppe for hvor mange innbyggere det er på stedet bedriften er lokalisert. Vi ser i tabell 6.9 at dersom bedriften er lokalisert i *Midt-Norge* (lokalisering2), er oddsen for å bestå på første forsøk 34 % høyere enn dersom den er lokalisert i *Øst-Norge*. Dersom bedriften er lokalisert i *Sør-Norge*(lokalisering3), er oddsen for å bestå på første forsøk 29 % høyere enn dersom den er lokalisert i *Øst-Norge*. Dersom bedriften er lokalisert på et sted med *mindre enn 1000 innbyggere*, er oddsen for å bestå første forsøk 37 % lavere enn dersom bedriften er lokalisert i *Oslo*, men dette er ikke signifikant.

For stillingstype i bedriften valgte vi *Finansrådgiver* som referansegruppe. Av tabell 6.9 ser vi at dersom vedkommende er *Mellomleder*, er oddsen for å bestå på første forsøk 35 % høyere enn dersom man er finansrådgiver.

Når det kommer til hvilke tjenester som tilbys ved arbeidsplassen, har vi valgt *Rådgivning og andre tjenester* som referansegruppe. Av tabell 6.9 ser vi at de bedriftene som har *Kun rådgivningstjenester* er oddsen for å bestå på første forsøk 46 % høyere enn de bedriftene som har *Rådgivning og andre tjenester*.

Vi ønsker også å finne ut om det har noe å si *hvor mange ansatte det er på arbeidsplassen* for om man består på første forsøk. Vi har valgt *5-9 ansatte* som referansegruppe. Hvis vi ser i tabell 6.9, er oddsen for at bedriften med *50 eller flere ansatte* består på første forsøk 42 % høyere enn i bedrifter med *5-9 ansatte*. Det samme gjelder for arbeidsplassene med *10-19*

og 20-49 ansatte, hvor oddsen er henholdsvis 29 % og 34 % høyere for å bestå på første forsøk enn i bedrifter med 5-9 ansatte. Vi kan derfor si at på arbeidsplasser med 10 eller flere ansatte er sjansen for å stå på første forsøk størst.

Tabell 6.9: Logistisk regresjonsanalyse "Bedriftsvariabler"

Variabler	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a Alliancebank	0,198	0,122	0,105	1,219
Selvstendig	-0,157	0,101	0,120	0,855
Rådgivning	0,422*	0,232	0,070	1,524
Lokalisering1	-0,107	0,147	0,466	0,898
Lokalisering2	0,292**	0,144	0,042	1,339
Lokalisering3	0,253*	0,141	0,071	1,288
Lokalisering4	0,125	0,122	0,306	1,133
Ant.innbygg1	-0,458	0,381	0,229	0,633
Ant.innbygg2	-0,181	0,172	0,293	0,834
Ant.innbygg3	-0,135	0,149	0,362	0,873
Ant.innbygg4	-0,111	0,175	0,525	0,895
Kunderådgiver	0,231	0,163	0,156	1,260
Mellomleder	0,296**	0,131	0,024	1,345
Leder	-0,038	0,143	0,789	0,962
Annet	0,275	0,171	0,108	1,317
TjenArbPlass1	0,377**	0,176	0,032	1,458
TjenArbPlass3	-0,383	0,385	0,320	0,682
AnsatteArbpl	0,008	0,160	0,961	1,008
AnsatteArbpl3	0,253**	0,120	0,035	1,288
AnsatteArbpl4	0,289**	0,130	0,026	1,336
AnsatteArbpl5	0,347***	0,124	0,005	1,415
Constant	0,901***	0,156	0,000	2,463

*** $p \leq 0,01$, ** $p \leq 0,05$, * $p \leq 0,10$

6.4.3 Motivasjonsvariablene

Om motivasjon har noe å si på om man består første forsøk på kunnskapsprøven er noe vi ønsker å teste. Vi bruker også her *bestått på første forsøk* som avhengig variabel og de konstruerte motivasjon- og hygienevariablene fra kapittel 6.3.

Vi ser i tabell 6.10 at Motivasjonsfaktor1 og Motivasjonsfaktor3 er signifikante. Vi tolker dette som at de som blir *motivert av ansvar, forfremmelse og vekst* har 9 % høyere sannsynlighet for å bestå på første forsøk. Blant de som blir *motiverte av egenskaper ved arbeidet* (indre motivasjon) er sannsynligheten for å bestå på første forsøk lavere.

Tabell 6.10: Logistisk regresjonsanalyse Motivasjon

	B	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a				
Hygienefaktor1	0,011	1	0,783	1,011
Hygienefaktor2	-0,030	1	0,471	0,971
Motivasjon1	0,086**	1	0,036	1,089
Motivasjon2	-0,056	1	0,176	0,946
Motivasjon3	-0,100**	1	0,017	0,905
Constant	1,154	1	0,000	3,171

*** $p \leq 0,01$, ** $p \leq 0,05$, * $p \leq 0,10$

6.4.4 Logistisk regresjonsanalyse – mange typer variable

Sannsynligheten for å bestå kunnskapsprøven på første forsøk er nedenfor analysert med mange typer variable: *motivasjon, demografi, bedriftskjennetegn og humankapital*.

På spørsmålet om hvilke emneområder som var vanskeligst å mestre, valgte vi i denne omgangen å ha *Etikk* som referansegruppe. Vi ser derfor at blant alle de andre emneområdene, sett bort i fra emneområde 6, vil oddsen for å bestå på første forsøk være rundt 30 % lavere enn for de som syntes at etikk var det vanskeligste emneområdet å mestre.

I tabell 6.11 ser vi at oddsen for å bestå på første forsøk er 12 % høyere for de som mener at *trygghet* er viktig for trivsel. For de som blir motivert av *høy lønn og belønning* er oddsen for

å bestå på første forsøk 7 % lavere. Vi ser det samme mønsteret med utdanning som vi har sett tidligere i analysen, der oddsen for at personer med *ungdomsskole, realskole og VGS* består på første forsøk er 31 % lavere enn for de med *lavere grads studium*. Oddsen for at de med *høyere grads utdanning* består kunnskapsprøven på første forsøk er derimot 54 % høyere enn for de med *lavere grads studium*.

Det er flere underliggende faktorer som påvirker om man består kunnskapsprøven på første forsøk. Som vi ser av tabell 6.11 er kjønn ikke signifikant. Dette kan tolkes som at det er andre faktorer enn kjønn som påvirker om du består på første forsøk. Ut fra de tidligere funn i analysen er kvinnene som har svart på undersøkelsen i gjennomsnitt eldre enn mennene som har svart, og de har kortere utdanning. *Krysstabellen mellom kjønn og fritid brukt til forberedelse* i vedlegg III, viser at kvinner i større grad har valgt å bruke egen fritid til å forberede seg. Likevel viser altså resultatene i tabell 6.11 at mer bruk av fritid til forberedelser fører til lavere odds for å bestå på første forsøk. Med andre ord, har fritidsinnsatsen ikke fylt kunnskapsmengden fra for eksempel kortere utdanning.

Oddsene for å bestå på første forsøk for de som syntes at *emneområde 1-4* var vanskeligst å mestre er ca. 30 % lavere enn for de som syntes at *etikk* var vanskeligst å mestre.

I tabell 6.11 ser vi også at oddsen for å bestå på første forsøk er større i de bedriftene som har *10 eller flere ansatte*. I *Midt-Norge* er oddsen for å bestå på første forsøk 28 % høyere enn hvis bedriften er lokalisert i *Øst-Norge*.

Tabell 6.11: Logistisk regresjonsanalyse – ulike variabler

	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a				
Hygienefaktor1	-0,025	0,044	0,562	0,975
Hygienefaktor2	0,109**	0,044	0,014	1,115
Motivasjon1	-0,034	0,045	0,450	0,967
Motivasjon2	-0,073*	0,044	0,099	0,930
Motivasjon3	-0,071	0,044	0,106	0,931
UngRealVGS	-0,374***	0,097	0,000	0,688
HøyereGrad	0,432***	0,151	0,004	1,541
Kvinne	-0,012	0,095	0,896	0,988
EmneVansk1	-0,348***	0,134	0,010	0,706
EmneVansk2	-0,493***	0,096	0,000	0,611
EmneVansk3	-0,420***	0,099	0,000	0,657
EmneVansk4	-0,460***	0,102	0,000	0,631
EmneVansk6	0,284*	0,153	0,064	1,329
AnsatteArbpl	0,098	0,160	0,541	1,103
AnsatteArbpl3	0,254**	0,125	0,041	1,290
AnsatteArbpl4	0,285**	0,134	0,033	1,329
AnsatteArbpl5	0,298**	0,122	0,014	1,348
Egenfritid1	0,189	0,240	0,430	1,208
Egenfritid3	-0,190	0,123	0,123	0,827
Eegenfritid4	-0,481***	0,136	0,000	0,618
Egenfritid5	-0,613***	0,170	0,000	0,542
Egenfritid6	-0,805***	0,181	0,000	0,447
Egenfritid7	-1,041***	0,183	0,000	0,353
Egenfritid8	-1,433***	0,196	0,000	0,239
Lokalisering1	-0,060	0,147	0,682	0,941
Lokalisering2	0,247*	0,141	0,080	1,280
Lokalisering3	0,211	0,140	0,130	1,235
Lokalisering4	0,115	0,111	0,297	1,122
Constant	1,940	0,164	0,000	6,959

*** p≤0,01, **p≤0,05, *p≤0,10

6.4.5 Andre beregninger – resultater i vedlegg

I vedlegg VIII har vi kjørt flere lignende logistiske regresjonsanalyser med de konstruerte variablene og andre variabler. Her overlates leseren til selvstudier.

7. Avslutning

7.1 Konklusjon

Vi har i denne oppgaven studert hvordan ulike finansorganisasjoner tilrettelegger for og gjennomfører Autorisasjonsordningen for Finansielle Rådgivere. Vi har også sett på hvordan motivasjon og opplæring, samt tidligere utdanning, er med på å påvirke veien til autorisasjon.

Undersøkelsen er blitt gjennomført ved at vi har analysert innsamlet data ved hjelp av frekvens- og krysstabeller, faktoranalyse og logistisk regresjon. Analyserammen som ble beskrevet i kapittel 1.3 beskriver hovedgruppene med variabler, og viser hvordan vi tenker at ulike forhold påvirker hvor mange forsøk respondenten trenger på å bestå kunnskapsprøven. Kunnskapsprøven var den prøven som hadde høyest strykprosent på veien til autorisasjon som Finansiell rådgiver.

Av 8 245 innmeldte kandidater i AFR, var det per 31.12.11 5 855 ferdig autoriserte rådgivere. Blant disse svarte 3302 på spørreundersøkelsen vår.

Funn fra undersøkelsen viser at menn er relativt unge og har høyere utdanning, mens kvinner er eldre og har lavere utdanning. Respondenter med utdanning av høyere grad har større sannsynlighet for å bestå kunnskapsprøven på første forsøk enn de med utdanning av lavere grad. Vi ser at respondentene med minst utdanning bruker mest av sin fritid på forberedelse til kunnskapsprøven. Vi kan si det er en negativ sammenheng i den forstand at respondenter med liten eller ingen utdanning bruker lenger tid på forberedelser til kunnskapsprøven. Dette henger også sammen med i hvor stor grad respondentene har deltatt på bedriftsintern opplæring. Vi ser det er en overvekt av respondenter med liten eller ingen utdanning som har deltatt på kompetansehevende kurs i regi av sin arbeidsgiver. Analysene av sjansen for å bestå på første forsøk viser at bruk av fritid ikke kompenserer fullt ut for lavere utdanning.

Ut fra analyse av motivasjonsvariabler, ser vi at motivasjon korrelerer med lengden på utdanning. Ved å kun se på motivasjon alene, ser vi at de som er motivert av *ansvar, forfremmelse og vekst*, har større sannsynlighet for å bestå på første forsøk. Respondenter som blir motivert av selve arbeidet (som vi antar er en slags indre motivasjon), har en lavere sannsynlighet for å bestå på første forsøk. Ser vi derimot på motivasjon i sammenheng med utdanning, slår også hygienefaktoren ut, og vi ser at respondenter som verdsetter trygghet i arbeidet, har større sannsynlighet enn andre for å bestå. Respondenter som oppgir at belønning er deres motivasjon, består i mindre grad på første forsøk. Vi kan derfor si at det er en sammenheng mellom motivasjon og andre variable.

Vi synes det var interessant å se hvor sterke følelser respondentene hadde knyttet til det å stryke på kunnskapsprøven. Følelsene de ytrer, går både på det personlige plan, men også på organisasjonen og opplegget av kunnskapsprøven som en helhet.

Spesielt uventet var det at respondenter i aldersgruppen *60 +* bestod kunnskapsprøven på første forsøk i større grad enn de andre aldersgruppene. En forklaring på dette kan være en slags selvseleksjon, hvor det kun er de mest motiverte i denne aldersgruppen som velger å ta autorisasjonen.

7.2 Forslag til videre forskning

I forhold til videre forskning ville det vært interessant å undersøke rundt kandidater som har brukt tre forsøk på kunnskapsprøven, men fremdeles ikke har bestått. Dette for å kunne finne ut hvor presset er størst; om det ligger i organisasjonen eller fra AFRs side. Det vil også være interessant å se på de som har bestått kunnskapsprøven relativt enkelt, men som bruker mer tid på å bestå den praktiske prøven, og motsatt.

I forhold til bedriftsvariablene vi har benyttet, vil det også her være interessant å foreta videre forskning. Det vil for eksempel være av interesse å se dypere på hvordan ulike typer bedrifter tilrettelegger for sine ansatte, og om det er noen opplegg som peker seg spesielt ut i positiv retning.

Referanseliste

Andersen, J. A. (2009). *Organisasjonsteori - Fra argument og motargument til kunnskap*: Universitetsforlaget.

Arrow, K. J. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193-216.

Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2009). Omdømme og autorisasjon

Retrieved 28.02, 2012, from

http://autorisasjonsordningen.no/filestore/Materiell/PDFer/toppleder_brosjyre_la_v.pdf

Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2011a). Detaljert fagplan for

kunnskapsprøven Retrieved 28.02, 2012, from

<http://autorisasjonsordningen.no/filestore/Grunnlagsdokumenter/FAgplaner/Detaljertfagplan.pdf>

Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2011b). Rammeverk for praktisk prøve

Retrieved 28.02., 2012, from

<http://autorisasjonsordningen.no/filestore/Grunnlagsdokumenter/Rammeverkpraktiskprve.pdf>

Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2012a). Gebyrer Retrieved 28.02, 2012,

from http://autorisasjonsordningen.no/no/om_afr/gebyrer/

Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2012b). Ingen oppdateringsprøve i 2012

Retrieved 29.05, 2012, from

<http://autorisasjonsordningen.no/Ingen+oppdateringsprøve+i+2012.9UFRLK5o.ips>

Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2012c). Kunnskapsprøve Retrieved

28.02., 2012, from

http://autorisasjonsordningen.no/no/veien_til_auorisasjon/kunnskapsprøve/

Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2012d). Om AFR Retrieved 28.02, 2012,

from <http://www.autorisasjonsordningen.no/Om+AFR.9UFRjIYs.ips>

Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2012e). Oppdateringsprøve Retrieved

13.02., 2012, from

http://autorisasjonsordningen.no/no/veien_til_auorisasjon/oppdateringsproven/

- Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2012f). Organisering, from <http://www.autorisasjonsordningen.no/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=218>
- Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2012g). Søknad om et fjerde forsøk Retrieved 30.05, 2012, from [http://autorisasjonsordningen.no/\\$+3+-+1+e%29+Søknad+om+et+fjerde+forsøk.9UFRzQ52.ips](http://autorisasjonsordningen.no/$+3+-+1+e%29+Søknad+om+et+fjerde+forsøk.9UFRzQ52.ips)
- Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere. (2012h). Veien til autorisasjon Retrieved 28.02., 2012, from http://autorisasjonsordningen.no/no/veien_til_auorisasjon/auorisasjon
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital - A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*: The University of Chicago Press.
- Busch, T. (1992). *Overføring av læring*: Norges Handelshøyskole.
- Christophersen, K. A. (2006). *Databehandling og statistisk analyse med SPSS*. Norge: Unipub forlag.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2005). *Modern Labor Economics* (Vol. 9th ed): Pearson Addison Wesley.
- Eikemo, T. A., & Clausen, T. H. (2007). *Kvantitativ analyse med SPSS - En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Elliot, R. F. (1990). *Labor Economics: A Comparative Text*: McCraw Hill Book Company Europe
- .
- Filstad, C. (2010). *Organisasjonslæring - fra kunnskap til kompetanse*. Fagbokforlaget.
- Finansnæringens Fellesorganisasjon. (2010). MiFID - EUs regelverk for investeringstjenester Retrieved 30.04, 2012, from <http://fno.no/no/Hoved/Fakta/Verdipapirer-og-kapitalforvaltning/Faktaark-verdipapirer-og-kapitalforvaltning-A---A/MIFID/>
- Garibaldi, P. (2006). *Personnel Economics in Imperfect Labour Markets*. Oxford University Press.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*: Fagbokforlaget.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2005). *Multivariate Data Analysis* (Vol. 6). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

- Hammervold, R. (2008). *En kort innføring i SPSS: Anvendelser innen multivariat statistikk*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Handelshøyskolen BI. (2012). Veien til kunnskapsprøven (AFR) Retrieved 28.02., 2012, from <http://www.bi.no/bank/vtk>
- Hodges, J. L., & Lehmann, E. L. (1970). *Basic Concepts of Probability and Statistics*: Society for Industrial Mathematics.
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebruk*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johanessen, A., Kristoffersen, L., & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomiske-administrative fag*. Oslo: Abstrakt.
- Kaufmann, G. K. o. A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (Vol. 4. utgave): Fagbokforlaget.
- Lai, L. (2004). *Strategisk kompetansestyring* (Vol. 2. utgave): Fagbokforlaget.
- Martinsen, Ø. L. (2009). *Perspektiver på ledelse* (Vol. 3 utgave): Gyldendal Akademisk.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 15)*. Milton Keynes: Open University Press.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51 (1), 1-17.
- SPAMA. (2012). Autorisasjon av finansielle rådgivere Retrieved 28.02., 2012, from <http://spama.no/Produkter/Kompetanse/Autorisasjon-av-finansielle-radgivere/>
- Spence, M. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Stock, J. H., & Watson, M. W. (2003). *Introduction to Econometrics*. United States: Addison Wesley.
- Willis, R. J., & Rosen, S. (1979). Education and Self-Selection. *Journal of Political Economy*.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business Research Methods* (Eight ed.): South-Western.

Vedlegg

Vedlegg I – Mail sendt ut sammen med spørreundersøkelsen

Til: Autoriserte finansielle rådgivere

I samarbeid med AFRs eiere og organer har to masterstudenter ved Universitetet i Agder utarbeidet en spørreundersøkelse for å evaluere autorisasjonsordningen sett fra autoriserte finansielle rådgiveres side. Hensikten er å undersøke hvordan ulike finansbedrifter tilrettelegger og gjennomfører AFR, og hvordan motivasjon og læring er med på å påvirke veien til autorisasjon. Oppgaven skal ta for seg sammenhengen mellom motivasjon og læring, og enkelte spørsmål kan derfor oppleves som lite relevante for AFR.

Ditt svar vil være av store betydning for masteroppgavens kvalitet og AFR sin samlede evaluering.

Ditt svar sendes direkte til SurveyExact databasen og forblir helt anonymt, og kan dermed ikke føres tilbake til deg personlig. En påminnelsemail kan derfor bli sendt til alle, uavhengig av om du har svart eller ikke.

Lenken til undersøkelsen følger her: <http://www.survey-xact.dk/LinkCollector?key=2X69M29AC23J>

Takk for at du bruker av din tid!

Med vennlig hilsen

Siv Seglem

Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere

daglig leder

Tlf.: 23 28 44 50 / 913 51 081

www.autorisasjonsordningen.no

Vedlegg II – Spørreundersøkelse

Velkommen til en spørreundersøkelse om Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere (AFR)!

Denne spørreundersøkelsen sendes ut til alle som er autoriserte finansielle rådgivere. Undersøkelsen er en del av en masteroppgave ved Universitetet i Agder.

Hensikten er å undersøke hvordan:

- ulike finansielle organisasjoner tilrettelegger og gjennomfører AFR
- motivasjon og læring er med på å påvirke veien til autorisasjon
- autorisasjonen påvirker karrieremuligheter

Spørsmål som omhandler motivasjon og læring er en del av studentenes forskning, og det vil derfor være spørsmål som kan oppleves lite relevante for AFR.

AFRs organer og eiere vil bruke resultatene fra undersøkelsen i en del-evaluering av om autorisasjonsordningen har nådd sine mål.

Ditt svar sendes direkte til SurveyExact databasen og forblir helt anonymt, og kan dermed ikke føres tilbake til deg personlig. En påminnelse kan derfor bli sendt ut til alle, uavhengig av om du har svart eller ikke.

Undersøkelsen tar omtrent 10 minutter å svare på.

Takk for at du tar deg tid til å svare!

De funnene vi gjør vil bli presentert i en rapport som blir tilgjengelig via AFR.

Kjønn

- (1) Mann
(2) Kvinne

Alder (i år)

- (1) 20-24
(2) 25-29
(3) 30-34
(4) 35-39
(5) 40-44
(6) 45-49
(7) 50-54
(8) 55-59

(9) 60+

Alder (i år) på hjemmeboende barn (mulig med flere kryss)

- (6) Har ikke barn
(1) 0-5
(2) 6-12
(3) 13-19
(4) 20 +
(5) Har ikke hjemmeboende barn

Har du jobbet i finansbransjen i hele ditt yrkesaktive liv?

- (1) Ja
(2) Nei

Hvilke andre yrker har du arbeidserfaring fra? (mulig med flere kryss)

- (1) Administrativt
(2) Akademiske yrker
(3) Høyskoleyrker
(4) Kontor- og kundeserviceyrker
(5) Salgs-, service- og omsorgsykker
(6) Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske
(7) Håndverkere ol.
(8) Prosess- og maskinoperatører, transportmedarbeidere ol.
(9) Yrker uten krav til utdanning
(10) Militære yrker

Hvilken av følgende utdannelse er den høyeste du har?

- (7) Realskole eller ungdomsskole
(1) Videregående/gymnasium (økonomiske/administrative fag)
(2) Videregående/gymnasium (allmenne fag, realfag osv)
(3) Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)
(4) Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv.øk)
(5) Doktorgrad
(6) Annet _____

Hvor mange års utdanning har du etter realskole eller ungdomsskole?

Hvor mange år siden er det du avla din siste eksamen ved en utdanningsinstitusjon?

Anser du din utdanning som relevant for din nåværende jobb?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke/har ikke tenkt over det

Har du tatt utdanning/kompetansehevende kurs (annet enn AFR) i regi av din nåværende arbeidsplass?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Hva slags bedrift arbeider du i?

- (1) Konsernbank
- (2) Alliansebank
- (3) Selvstendig bank / regional bank / andre banker
- (4) Rådgivningsselskap / annet

Hvor i Norge er bedriften lokalisert?

- (1) Nord-Norge
- (2) Midt-Norge
- (3) Sør-Norge
- (4) Vest-Norge
- (5) Øst-Norge

Stedet jeg jobber på har

- (1) Mindre enn 1 000 innbyggere
- (2) 1 000 - 9 999 innbyggere
- (3) 10 000 til 60 000 innbyggere
- (5) Storby utenom Oslo (Bergen, Trondheim, Stavanger, Tromsø, Kristiansand)
- (6) Oslo

Hvilke tjenester tilbys det ved arbeidsplassen du arbeider på?

- (1) Kun rådgivning
- (3) Rådgivning og andre tjenester
- (4) Det tilbys ikke rådgivning

Hvor mange ansatte er det på arbeidsplassen din?

- (1) 0-4
- (2) 5-9
- (3) 10-19
- (4) 20-49
- (5) 50+

Hvor mange år har du arbeidet ved nåværende arbeidsplass?

- (5) 0-2
- (1) 3-5
- (2) 6-9
- (3) 10-19
- (4) 20+

Hvor mange år har du arbeidet i finansbransjen?

- (1) 0-4
- (2) 5-9
- (3) 10-19
- (4) 20-29
- (5) 30+

Hvor mange år har du totalt vært yrkesaktiv?

- (1) 0-4
- (2) 5-9
- (3) 10-19
- (4) 20-29
- (5) 30+

Hvilken stilling har du i bedriften?

- (1) Kunderådgiver (dagligbank)
- (4) Finansiell rådgiver
- (2) Mellomleder
- (3) Leder
- (5) Annet _____

Hvor mange finansielle rådgivningssamtaler (ut mot kunde og telefonrådgivning) gjennomfører du i gjennomsnitt hver uke?

- (1) 0-5
- (2) 6-10
- (3) 11-15
- (4) 16-20
- (7) 21-25
- (8) 26-30
- (9) Mer enn 30

Har du roller i AFR utover at du er autorisert rådgiver? (mulig med flere kryss)

- (4) Nei
- (1) Leder for rådgivere
- (2) Sensor
- (3) Annet _____

I hvor stor grad har du selv vært med på å påvirke om du skal autoriseres eller ikke?

- (1) I svært stor grad
- (2) I stor grad
- (4) I noen grad
- (5) I liten grad
- (3) Vet ikke

Hvordan gjennomførte du din opplæring til prøvene?

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven?

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Nettbaserte selvstudier	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Selvstudier basert på tilgjengelig pensum	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Obligatoriske fagsamlinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bruk av tester for trening	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Lesing sammen med andre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Kurs/sammøter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Organisert trening i grupper	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Trening med nærmeste leder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Benyttet arbeidssituasjon som øvingsarena	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Kunnskapsprøven

Hvor mange dager fikk du fri totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)

- (1) Ingen tid
- (2) 1-6 dager
- (3) 7-12 dager
- (4) 13-18 dager
- (5) 19-25 dager
- (6) Mer enn 25 dager

Hvor mange dager valgte du å bruke av din fritid totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)

- (1) Ingen tid
- (2) 1-6 dager
- (3) 7-12 dager
- (4) 13-18 dager
- (5) 19-24 dager
- (6) 25-30 dager
- (7) 1-2 måneder
- (8) Mer enn 2 måneder

Under forberedelse til kunnskapsprøven valgte jeg å bruke mindre tid på

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Samvær med familie og barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Samvær med venner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Tid brukt på trening	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Tid brukt på hobbyer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Deltok du på opplæring internt i bedriften eller i regi av BI, Spama eller andre aktører? (mulig med flere kryss)

- (1) Internt
- (2) BI
- (3) Spama
- (4) Andre aktører
- (5) Deltar ikke på opplæring

Hvem betalte avgiften for BI/Spama?

- (1) Bedriften
- (2) Betalte selv
- (4) Vet ikke

Hvor ble kunnskapsprøven avlagt?

- (1) Bedriftsinternt
- (2) Folkeuniversitetets testsenter

Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, på hvilke områder lærte du mest nytt? (mulig med flere kryss)

- (1) Personlig økonomi
- (2) Makroøkonomi
- (3) Finansmarkeder, metoder og portefølje
- (4) Produktgrupper
- (5) Etikk og rådgivningsprosessen
- (6) Regelverk

Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, hvilke synes du var vanskelig å mestre? (mulig med flere kryss)

- (1) Personlig økonomi
- (2) Makroøkonomi
- (3) Finansmarkeder, metoder og portefølje
- (4) Produktgrupper

(5) Etikk og rådgivningsprosessen

(6) Regelverk

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Opplæringsmateriell hadde vært klarere formulert	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det hadde vært mer opplæringsmateriell	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det hadde vært flere caseoppgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg hadde brukt mer tid på å lese meg opp på dette emnet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg hadde deltatt på flere kurs/seminar på dette emnet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg hadde deltatt mer på opplæring i organiserte grupper	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg hadde brukt mer tid på e-læringsstoff	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg hadde benyttet meg mer av relevante testspørsmål som opplæring	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

(1) 1

(2) 2

(3) 3 eller flere

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3?

	I svært stor grad	I stor grad	I middels grad	I liten grad	I svært liten grad
Leste mer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Brukte mer tid på øving med andre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	I svært stor grad	I stor grad	I middels grad	I liten grad	I svært liten grad
Fikk flere fridager fra jobb til lesing	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fikk økt motivasjon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fikk mer støtte fra leder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Hvordan følte det å stryke? (mulig med flere kryss)

- (1) Personlig nederlag
- (2) Trist, flaut, irriterende
- (5) Ble sint
- (6) Brydde meg ikke
- (9) Frykt for mer rutinearbeid fremover
- (10) Frykt for å miste jobben
- (11) Tok meg sammen for å bestå neste gang
- (7) Tenkte at livet går videre
- (12) Ønsket å skifte bransje
- (13) Ble veldig motivert til å vise at jeg kan
- (8) Annet _____

Var du redd for å stryke på kunnskapsprøven?

- (1) Ja
- (2) Nei

Hvilken sinnstilstand befant du deg i

	Svært rolig	Rolig	Stresset eller nervøs	Svært stresset eller nervøs	Vet ikke
før prøven	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
under prøven	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Praktisk prøve

Hvor mye tid brukte du til å forberede deg til praktisk prøve?

- (1) Ingen tid
- (2) 1-3 dager

- (3) 4-6 dager
- (4) 7-10 dager
- (5) 11-15 dager
- (6) Mer enn 15 dager

I hvilken grad fikk du tilstrekkelig tid til å forberede deg til praktisk prøve?

- (1) I svært stor grad
- (2) I stor grad
- (3) I noen grad
- (4) I liten grad
- (5) Vet ikke

Hvor mange forsøk brukte du på å bestå den praktiske prøven?

- (1) 1
- (2) 2
- (3) 3 eller flere

Karriere

Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av autorisasjonen?

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Mer rådgivning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Har blitt en ressursperson for andre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Rådgivning som følge av henvisning fra ikke-autoriserte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Andre mer utfordrende oppgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Etter autorisasjon

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Blir den nye kunnskapen brukt i praksis?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Gir investeringen i autorisasjonen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
nytteverdi?					
Tror du at autorisasjonen er med på å påvirke din fremtidige karriere internt?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Tror du at autorisasjonen er med på å påvirke din fremtidige karriere eksternt?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Ville du investert i autorisasjonen dersom din arbeidsgiver ikke gjorde det?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Vil du anbefale andre å ta autorisasjonen?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Når har du forventninger om økt lønn etter autorisasjonen?

- (1) Umiddelbart
(2) Om 1 år
(3) Om 2 år
(4) Om 3 år eller mer
(5) Har ikke forventninger om økt lønn

Autorisasjonen i praksis

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
På min arbeidsplass er det tid til å gjennomføre rådgivningssamtaler i tråd med god rådgivningsskikk	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg føler at jeg etterlever og fremmer god rådgivningsskikk	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg forteller om AFR til kunder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Autorisasjonen gjør at jeg har blitt tryggere i kundemøter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg stiller meg positiv til AFR i samtale med andre kollegaer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
AFR har et godt rykte på min	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
arbeidsplass					
Mine kollegaer bidrar til at AFR har et godt rykte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Min bedrift bidrar til å synliggjøre AFR i media	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
AFR har bidratt til at jeg vet hvilken kompetanse som kreves for finansielle rådgivere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Ledelsen i min bedrift anerkjenner at autorisasjonen har gitt meg et kompetanseløft	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Autorisasjonen har vært med på å øke min kompetanse som rådgiver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg har blitt positiv til kompetansehevende tiltak	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg tror min nye kompetanse er med på å utvikle organisasjonen min	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg tror at tidligere praktisk arbeiderfaring har blitt mindre verdt som følge av innføringen av AFR	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg tror at AFR har endret min atferd, mine holdninger og min vurderingsevne i positiv retning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Jeg mener at det viktigste med autorisasjonen er (mulig med flere kryss)

- (1) at jeg blir faglig sterkere
- (6) at jeg får et autorisasjonsbevis
- (2) at den vil gjøre meg mer attraktiv i arbeidsmarkedet
- (3) at jeg får mer tillit fra kunder
- (4) at næringen får et bedre omdømme
- (5) at kundene kan være trygge på at de får gode finansielle råd

Kunnskap og læring

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Jeg tror at min kunnskap påvirker hvor raskt jeg består prøvene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg tror at tilfeldigheter påvirker hvor raskt jeg består prøvene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg tror at nervøsitet påvirker hvor raskt jeg består prøvene	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg tror at kunnskapen jeg har fått fra opplæringen til AFR har latt seg overføre til min arbeidssituasjon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Motivasjon

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Jeg tror at motivasjon er en viktig forutsetning for å få til effektiv læring	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg blir motivert av at andre mennesker er i samme situasjon som meg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Trivsel er viktig for min motivasjon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Arbeidsforholdene har innflytelse på min motivasjon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg motiveres av arbeidet jeg utfører	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jeg motiveres av tilhørighet på arbeidsplassen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Jeg blir motivert av å forbedre mine karrieremuligheter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss)

- (1) Velfungerende organisasjon (gjelder organisasjonen som helhet i motsetning til forholdet mellom overordnet og underordnet)
- (2) God leder (om han eller hun er faglig kompetent, rettferdig, villig til å lære fra seg og delegere)
- (3) Gode arbeidsforhold (gjelder de rent fysiske arbeidsforholdene så som lys, varme, trekk, støy, arbeidsplass og arbeidsmengde)
- (4) Gode mellommenneskelige forhold (forholdet mellom kollegaer og mellom ledere og underordnede)
- (5) Høy økonomisk godtgjørelse (lønn og andre økonomiske fordeler)
- (6) Høy status (ikke formell status, men statussymboler)
- (7) Trygghet i arbeidet (objektive tegn på trygghet som tjenestetid, at bedriften er solid, oppsigelsesvern osv.)
- (8) Godt privatliv (arbeidet influeres av vårt privatliv, problemer for eksempel i hjemmet påvirker trivselen på arbeidet)

Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss)

- (3) Arbeidet i seg selv (interessant, variert, skapende og lignende)
- (4) Ansvar (kontroll over sin egen arbeidssituasjon, det å bli overlatt ansvaret for andres arbeidsutførelse)
- (1) Prestasjoner (tilfredsstillelse ved å fullføre et arbeid, løse problemer, se resultater av sitt arbeid)
- (2) Anerkjennelse (for vel utført arbeid i motsetning til generell følelse av å bli satt pris på)
- (5) Forfremmelse (konkrete tilfeller der man er blitt tildelt høyere formell posisjon i organisasjonen, fått en høyere stilling)
- (6) Vekst (læring av nye ferdigheter med større muligheter for forfremmelse og dessuten muligheter for videre vekst)
- (7) Belønning (lønnsforhøyelse)

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare på undersøkelsen.

Resultatet av undersøkelsen vil bli tilgjengeliggjort via AFR.

Ha en fortsatt fin dag!

Vedlegg III – Krysstabell kjønn avhengig variabel

Alder (i år)

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
20-24	0,1%	0,4%	0,3%
25-29	7,5%	7,0%	7,3%
30-34	15,2%	7,8%	11,3%
35-39	14,8%	10,1%	12,3%
40-44	11,4%	13,7%	12,6%
45-49	16,7%	22,7%	19,9%
50-54	16,8%	21,2%	19,1%
55-59	12,4%	12,3%	12,4%
60+	4,9%	4,8%	4,8%
I alt	1 567	1 735	3 302

Alder (i år) på hjemmeboende barn (mulig med flere kryss)

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Har ikke barn	17,0%	13,1%	15,0%
0-5	28,3%	14,6%	21,1%
6-12	25,7%	22,6%	24,1%
13-19	26,2%	31,2%	28,8%
20 +	6,5%	10,1%	8,4%
Har ikke hjemmeboende barn	18,7%	27,6%	23,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Har du jobbet i finansbransjen i hele ditt yrkesaktive liv?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Ja	53,2%	59,1%	56,3%
Nei	46,8%	40,9%	43,7%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvilke andre yrker har du arbeidserfaring fra? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Administrativt	31,7%	29,1%	30,4%
Akademiske yrker	11,1%	6,3%	8,7%
Høgskoleyrker	7,0%	6,3%	6,7%
Kontor- og kundeserviceyrker	30,2%	53,9%	41,8%
Salgs-, service- og omsorgsykker	57,2%	53,6%	55,4%
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	7,5%	4,1%	5,8%
Håndverkere ol.	8,7%	2,4%	5,6%

	Mann	Kvinne	I alt
Prosess- og maskinoperatører, transportmedarbeidere ol.	6,4%	2,0%	4,2%
Yrker uten krav til utdanning	11,1%	9,7%	10,4%
Militære yrker	10,1%	0,8%	5,5%
I alt	733	709	1 442

Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Realskole eller ungdomsskole	2,9%	4,4%	3,7%
Videregående/gymnasium (økonomiske/administrative fag)	12,9%	18,3%	15,7%
Videregående/gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	7,7%	11,9%	9,9%
Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	52,3%	49,5%	50,8%
Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv.øk)	21,7%	10,3%	15,7%
Doktorgrad	0,0%	0,0%	0,0%
Annet	2,6%	5,6%	4,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Anser du din utdanning som relevant for din nåværende jobb?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Ja	91,9%	91,0%	91,4%
Nei	6,2%	6,1%	6,1%
Vet ikke/har ikke tenkt over det	1,9%	2,9%	2,5%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hva slags bedrift arbeider du i?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Konsernbank	48,4%	44,1%	46,2%
Alliansebank	18,3%	18,2%	18,2%
Selvstendig bank / regional bank / andre banker	25,7%	36,0%	31,1%
Rådgivningsselskap / annet	7,6%	1,7%	4,5%
I alt	1 567	1 735	3 302

Har du tatt utdanning/kompetansehevende kurs (annet enn AFR) i regi av din nåværende arbeidsplass?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Ja	77,3%	82,4%	80,0%

	Mann	Kvinne	I alt
Nei	22,5%	17,5%	19,9%
Vet ikke	0,2%	0,2%	0,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor i Norge er bedriften lokalisert?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Nord-Norge	8,8%	10,8%	9,9%
Midt-Norge	13,5%	12,9%	13,1%
Sør-Norge	14,1%	12,2%	13,1%
Vest-Norge	22,8%	25,9%	24,5%
Øst-Norge	40,8%	38,2%	39,4%
I alt	1 567	1 735	3 302

Stedet jeg jobber på har

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Mindre enn 1 000 innbyggere	0,6%	1,7%	1,2%
1 000 - 9 999 innbyggere	20,7%	26,9%	23,9%
10 000 til 60 000 innbyggere	40,5%	42,8%	41,7%
Storby utenom Oslo (Bergen, Trondheim, Stavanger, Tromsø, Kristiansand)	22,3%	19,0%	20,6%
Oslo	15,9%	9,7%	12,6%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvilke tjenester tilbys det ved arbeidsplassen du arbeider på?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Kun rådgivning	8,6%	6,4%	7,4%
Rådgivning og andre tjenester	90,4%	92,4%	91,5%
Det tilbys ikke rådgivning	1,0%	1,2%	1,1%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor mange ansatte er det på arbeidsplassen din?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
0-4	8,3%	9,7%	9,1%
5-9	22,9%	23,9%	23,4%
10-19	23,9%	21,6%	22,7%
20-49	16,7%	18,3%	17,6%
50+	28,1%	26,5%	27,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor mange år har du arbeidet ved nåværende arbeidsplass?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
0-2	20,2%	13,5%	16,7%

	Mann	Kvinne	I alt
3-5	27,4%	24,3%	25,8%
6-9	15,5%	12,8%	14,1%
10-19	14,9%	16,0%	15,5%
20+	22,0%	33,3%	27,9%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor mange år har du arbeidet i finansbransjen?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
0-4	13,8%	10,7%	12,2%
5-9	21,3%	14,8%	17,9%
10-19	22,3%	19,0%	20,6%
20-29	22,0%	29,3%	25,8%
30+	20,5%	26,2%	23,5%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor mange år har du totalt vært yrkesaktiv?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
0-4	3,4%	2,7%	3,0%
5-9	13,6%	7,9%	10,6%
10-19	26,9%	19,3%	22,9%
20-29	25,7%	33,7%	29,9%
30+	30,5%	36,5%	33,6%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvilken stilling har du i bedriften?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Kunderådgiver (dagligbank)	6,5%	8,2%	7,4%
Finansiell rådgiver	66,8%	72,0%	69,6%
Mellomleder	14,7%	11,1%	12,8%
Leder	11,4%	6,9%	9,0%
Annet	8,4%	7,4%	7,9%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor mange finansielle rådgivningssamtaler (ut mot kunde og telefonrådgivning) gjennomfører du i gjennomsnitt hver uke?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
0-5	38,9%	42,4%	40,7%
6-10	34,9%	32,6%	33,7%
11-15	16,9%	17,3%	17,1%
16-20	5,6%	4,9%	5,2%
21-25	1,9%	1,4%	1,6%
26-30	0,6%	0,3%	0,5%
Mer enn 30	1,2%	1,1%	1,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Har du roller i AFR utover at du er autorisert rådgiver? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Nei	75,6%	82,9%	79,4%
Leder for rådgivere	12,7%	8,9%	10,7%
Sensor	14,0%	9,4%	11,6%
Annet	2,8%	2,5%	2,6%
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvor stor grad har du selv vært med på å påvirke om du skal autoriseres eller ikke?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	12,5%	13,5%	13,0%
I stor grad	12,2%	12,4%	12,3%
I noen grad	13,7%	14,7%	14,2%
I liten grad	61,0%	58,6%	59,8%
Vet ikke	0,6%	0,8%	0,7%
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Nettbaserte selvstudier

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	35,8%	49,8%	43,2%
I stor grad	33,4%	28,4%	30,7%
I noen grad	18,5%	12,4%	15,3%
I liten grad	12,1%	9,0%	10,5%
Vet ikke	0,2%	0,5%	0,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Selvstudier basert på tilgjengelig pensum

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	42,0%	61,6%	52,3%
I stor grad	36,9%	28,4%	32,5%
I noen grad	14,8%	7,3%	10,8%
I liten grad	6,1%	2,7%	4,3%
Vet ikke	0,2%	0,1%	0,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Obligatoriske fagsamlinger

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	17,7%	30,5%	24,5%
I stor grad	23,2%	20,4%	21,7%
I noen grad	22,8%	19,9%	21,3%
I liten grad	34,9%	27,6%	31,0%
Vet ikke	1,3%	1,6%	1,5%

	Mann	Kvinne	I alt
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Bruk av tester for trening

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	41,5%	59,0%	50,7%
I stor grad	38,7%	28,0%	33,1%
I noen grad	14,7%	10,3%	12,4%
I liten grad	5,0%	2,5%	3,7%
Vet ikke	0,1%	0,2%	0,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Lesing sammen med andre

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	9,3%	14,3%	11,9%
I stor grad	15,7%	17,3%	16,5%
I noen grad	25,9%	26,2%	26,1%
I liten grad	47,9%	41,4%	44,5%
Vet ikke	1,3%	0,8%	1,0%
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Kurs/sammøter

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	7,7%	14,9%	11,5%
I stor grad	17,5%	20,1%	18,9%
I noen grad	34,8%	30,3%	32,4%
I liten grad	38,4%	33,1%	35,6%
Vet ikke	1,6%	1,6%	1,6%
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Organisert trening i grupper

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	11,0%	17,1%	14,2%
I stor grad	22,3%	23,4%	22,9%
I noen grad	31,0%	28,3%	29,6%
I liten grad	34,5%	30,3%	32,3%
Vet ikke	1,2%	0,9%	1,1%
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Trening med nærmeste leder

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
--	------	--------	-------

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	6,3%	12,2%	9,4%
I stor grad	15,3%	16,9%	16,1%
I noen grad	27,6%	25,5%	26,5%
I liten grad	48,9%	43,7%	46,2%
Vet ikke	2,0%	1,7%	1,8%
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Benyttet arbeidssituasjon som øvingsarena

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	8,6%	9,9%	9,3%
I stor grad	21,5%	19,6%	20,5%
I noen grad	35,6%	33,9%	34,7%
I liten grad	33,5%	35,2%	34,4%
Vet ikke	0,8%	1,4%	1,1%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor mange dager fikk du fri totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Ingen tid	25,2%	19,5%	22,2%
1-6 dager	65,2%	68,1%	66,7%
7-12 dager	6,4%	8,0%	7,2%
13-18 dager	2,4%	2,8%	2,6%
19-25 dager	0,6%	0,7%	0,7%
Mer enn 25 dager	0,3%	0,8%	0,6%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor mange dager valgte du å bruke av din fritid totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Ingen tid	8,3%	3,0%	5,5%
1-6 dager	43,1%	22,9%	32,5%
7-12 dager	23,5%	25,5%	24,6%
13-18 dager	11,7%	18,0%	15,0%
19-24 dager	4,9%	8,9%	7,0%
25-30 dager	3,8%	7,4%	5,7%
1-2 måneder	3,1%	7,3%	5,3%
Mer enn 2 måneder	1,7%	6,9%	4,4%
I alt	1 567	1 735	3 302

Under forberedelse til kunnskapsprøven valgte jeg å bruke mindre tid på - Samvær med familie og barn

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
--	------	--------	-------

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	16,7%	25,1%	21,1%
I stor grad	20,0%	25,8%	23,0%
I noen grad	29,9%	31,8%	30,9%
I liten grad	31,7%	16,5%	23,7%
Vet ikke	1,8%	0,9%	1,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Under forberedelse til kunnskapsprøven valgte jeg å bruke mindre tid på - Samvær med venner

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	21,3%	37,7%	29,9%
I stor grad	22,8%	28,5%	25,8%
I noen grad	25,3%	22,4%	23,8%
I liten grad	28,8%	10,6%	19,3%
Vet ikke	1,7%	0,7%	1,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Under forberedelse til kunnskapsprøven valgte jeg å bruke mindre tid på - Tid brukt på trening

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	15,1%	27,8%	21,8%
I stor grad	19,6%	26,7%	23,3%
I noen grad	29,4%	24,6%	26,9%
I liten grad	33,7%	18,8%	25,9%
Vet ikke	2,2%	2,1%	2,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Under forberedelse til kunnskapsprøven valgte jeg å bruke mindre tid på - Tid brukt på hobbyer

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	19,7%	38,6%	29,6%
I stor grad	21,1%	25,9%	23,6%
I noen grad	27,4%	18,7%	22,8%
I liten grad	29,6%	14,5%	21,7%
Vet ikke	2,2%	2,4%	2,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvem betalte avgiften for BI/Spama?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Bedriften	82,4%	91,4%	87,0%
Betalte selv	0,9%	0,4%	0,7%
Vet ikke	16,7%	8,2%	12,3%
I alt	450	465	915

Hvor ble kunnskapsprøven avlagt?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Bedriftsinternt	45,5%	54,5%	50,2%
Folkeuniversitetets testsenter	54,5%	45,5%	49,8%
I alt	1 567	1 735	3 302

**Deltok du på opplæring internt i bedriften eller i regi av BI, Spama eller andre aktører?
(mulig med flere kryss)**

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Internt	68,8%	70,3%	69,6%
BI	33,6%	37,4%	35,6%
Spama	25,3%	31,5%	28,6%
Andre aktører	7,4%	7,4%	7,4%
Deltar ikke på opplæring	11,0%	7,4%	9,1%
I alt	1 567	1 735	3 302

**Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, på hvilke områder lærte du mest nytt?
(mulig med flere kryss)**

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Personlig økonomi	48,0%	41,3%	44,5%
Makroøkonomi	34,3%	53,5%	44,4%
Finansmarkeder, metoder og portefølje	46,7%	65,2%	56,4%
Produktgrupper	21,8%	30,0%	26,1%
Etikk og rådgivningsprosessen	34,7%	28,5%	31,4%
Regelverk	27,6%	22,3%	24,8%
I alt	1 567	1 735	3 302

**Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, hvilke synes du var vanskelig å mestre?
(mulig med flere kryss)**

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Personlig økonomi	23,0%	10,0%	16,2%
Makroøkonomi	33,9%	53,5%	44,2%
Finansmarkeder, metoder og portefølje	42,2%	65,8%	54,6%
Produktgrupper	20,5%	26,5%	23,7%
Etikk og rådgivningsprosessen	11,6%	5,6%	8,4%
Regelverk	17,9%	9,0%	13,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

**Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Opplæringsmaterieell hadde vært
klarere formulert**

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	12,8%	14,8%	13,8%
I stor grad	20,4%	18,3%	19,3%

	Mann	Kvinne	I alt
I noen grad	33,1%	33,5%	33,3%
I liten grad	26,6%	23,4%	24,9%
Vet ikke	7,1%	9,9%	8,6%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Det hadde vært mer opplæringsmateriell

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	5,1%	6,8%	6,0%
I stor grad	11,6%	12,8%	12,2%
I noen grad	33,4%	30,9%	32,1%
I liten grad	42,2%	39,5%	40,8%
Vet ikke	7,7%	10,0%	8,9%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Det hadde vært flere caseoppgaver

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	6,8%	10,4%	8,7%
I stor grad	22,1%	22,0%	22,1%
I noen grad	38,4%	35,8%	37,0%
I liten grad	27,0%	24,4%	25,6%
Vet ikke	5,7%	7,4%	6,6%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Jeg hadde brukt mer tid på å lese meg opp på dette emnet

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	8,7%	7,4%	8,0%
I stor grad	26,2%	19,9%	22,9%
I noen grad	37,6%	36,7%	37,1%
I liten grad	22,7%	29,9%	26,5%
Vet ikke	4,9%	6,1%	5,5%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Jeg hadde deltatt på flere kurs/seminar på dette emnet

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	9,1%	18,8%	14,2%
I stor grad	28,8%	28,4%	28,6%
I noen grad	34,0%	28,0%	30,8%
I liten grad	22,3%	18,7%	20,4%
Vet ikke	5,8%	6,1%	6,0%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Jeg hadde deltatt mer på opplæring i organiserte grupper

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	6,0%	14,4%	10,4%
I stor grad	22,9%	22,9%	22,9%
I noen grad	37,7%	30,0%	33,6%
I liten grad	27,1%	25,9%	26,5%
Vet ikke	6,3%	6,8%	6,6%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Jeg hadde brukt mer tid på e-læringsstoff

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	3,5%	3,2%	3,4%
I stor grad	15,1%	11,2%	13,1%
I noen grad	41,9%	36,5%	39,1%
I liten grad	33,9%	42,4%	38,4%
Vet ikke	5,6%	6,6%	6,1%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Jeg hadde benyttet meg mer av relevante testspørsmål som opplæring

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	8,9%	9,5%	9,2%
I stor grad	24,6%	20,1%	22,2%
I noen grad	34,8%	29,5%	32,0%
I liten grad	25,7%	33,5%	29,8%
Vet ikke	5,9%	7,4%	6,7%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
1	80,3%	71,9%	75,9%
2	15,6%	21,0%	18,4%
3 eller flere	4,1%	7,1%	5,7%
I alt	1 567	1 735	3 302

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3?

- Leste mer

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	40,6%	48,9%	45,7%
I stor grad	38,0%	34,1%	35,6%
I middels grad	13,6%	11,7%	12,5%
I liten grad	5,5%	3,9%	4,5%

	Mann	Kvinne	I alt
I svært liten grad	2,3%	1,4%	1,8%
I alt	308	487	795

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3?

- Brukte mer tid på øving med andre

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	10,7%	15,8%	13,8%
I stor grad	18,5%	17,9%	18,1%
I middels grad	26,6%	21,1%	23,3%
I liten grad	28,2%	26,5%	27,2%
I svært liten grad	15,9%	18,7%	17,6%
I alt	308	487	795

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3?

- Fikk flere fridager fra jobb til lesing

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	3,9%	6,0%	5,2%
I stor grad	5,5%	4,9%	5,2%
I middels grad	12,0%	12,7%	12,5%
I liten grad	35,1%	26,5%	29,8%
I svært liten grad	43,5%	49,9%	47,4%
I alt	308	487	795

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3?

- Fikk økt motivasjon

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	8,8%	10,5%	9,8%
I stor grad	19,5%	11,9%	14,8%
I middels grad	23,4%	18,7%	20,5%
I liten grad	26,9%	27,9%	27,5%
I svært liten grad	21,4%	31,0%	27,3%
I alt	308	487	795

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3?

- Fikk mer støtte fra leder

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	7,5%	9,9%	8,9%
I stor grad	21,8%	19,3%	20,3%
I middels grad	25,6%	26,1%	25,9%
I liten grad	25,0%	23,4%	24,0%
I svært liten grad	20,1%	21,4%	20,9%
I alt	308	487	795

Var du redd for å stryke på kunnskapsprøven?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Ja	52,6%	81,4%	67,7%
Nei	47,4%	18,6%	32,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvordan følte det å stryke? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Personlig nederlag	45,8%	62,8%	56,2%
Trist, flaut, irriterende	41,2%	52,8%	48,3%
Ble sint	25,0%	26,3%	25,8%
Brydde meg ikke	7,1%	1,2%	3,5%
Frykt for mer rutinearbeid fremover	2,9%	3,1%	3,0%
Frykt for å miste jobben	24,0%	23,6%	23,8%
Tok meg sammen for å bestå neste gang	54,9%	45,0%	48,8%
Tenkte at livet går videre	18,2%	23,2%	21,3%
Ønsket å skifte bransje	12,3%	18,1%	15,8%
Ble veldig motivert til å vise at jeg kan	19,8%	20,9%	20,5%
Annet	8,4%	8,2%	8,3%
I alt	308	487	795

Hvilken sinnstilstand befant du deg i - før prøven

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Svært rolig	15,8%	3,9%	9,5%
Rolig	45,8%	28,1%	36,5%
Stresset eller nervøs	30,2%	47,1%	39,1%
Svært stresset eller nervøs	7,7%	20,6%	14,5%
Vet ikke	0,4%	0,3%	0,4%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvilken sinnstilstand befant du deg i - under prøven

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Svært rolig	16,0%	4,3%	9,8%
Rolig	55,9%	48,6%	52,1%
Stresset eller nervøs	23,3%	34,0%	28,9%
Svært stresset eller nervøs	4,5%	12,7%	8,8%
Vet ikke	0,3%	0,4%	0,4%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor mye tid brukte du til å forberede deg til praktisk prøve?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Ingen tid	2,0%	0,5%	1,2%
1-3 dager	37,3%	21,7%	29,1%

	Mann	Kvinne	I alt
4-6 dager	31,2%	29,3%	30,2%
7-10 dager	15,6%	21,5%	18,7%
11-15 dager	6,1%	9,9%	8,1%
Mer enn 15 dager	7,9%	17,1%	12,7%
I alt	1 567	1 735	3 302

I hvilken grad fikk du tilstrekkelig tid til å forberede deg til praktisk prøve?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	14,7%	14,4%	14,5%
I stor grad	39,8%	39,4%	39,6%
I noen grad	32,6%	34,6%	33,6%
I liten grad	12,1%	11,5%	11,8%
Vet ikke	0,7%	0,2%	0,4%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hvor mange forsøk brukte du på å bestå den praktiske prøven?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
1	82,7%	83,1%	82,9%
2	16,0%	15,2%	15,6%
3 eller flere	1,3%	1,7%	1,5%
I alt	1 567	1 735	3 302

Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av autorisasjonen? - Mer rådgivning

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	2,3%	4,1%	3,3%
I stor grad	5,6%	8,0%	6,9%
I noen grad	15,4%	18,5%	17,1%
I liten grad	74,3%	68,0%	71,0%
Vet ikke	2,4%	1,3%	1,8%
I alt	1 567	1 735	3 302

Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av autorisasjonen? - Har blitt en ressursperson for andre

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	6,1%	4,6%	5,3%
I stor grad	13,7%	12,1%	12,8%
I noen grad	28,8%	30,3%	29,6%
I liten grad	49,3%	50,7%	50,0%
Vet ikke	2,2%	2,4%	2,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av autorisasjonen? - Rådgivning som følge av henvisning fra ikke-autoriserte

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	0,9%	1,7%	1,3%
I stor grad	5,4%	5,8%	5,6%
I noen grad	21,1%	22,5%	21,9%
I liten grad	69,7%	67,8%	68,7%
Vet ikke	2,9%	2,2%	2,5%
I alt	1 567	1 735	3 302

Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av autorisasjonen? - Andre mer utfordrende oppgaver

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	2,4%	3,1%	2,7%
I stor grad	4,4%	6,1%	5,3%
I noen grad	15,9%	16,5%	16,2%
I liten grad	74,7%	71,6%	73,0%
Vet ikke	2,7%	2,8%	2,7%
I alt	1 567	1 735	3 302

Etter autorisasjon - Blir den nye kunnskapen brukt i praksis?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	5,7%	8,3%	7,1%
I stor grad	24,1%	28,1%	26,2%
I noen grad	50,0%	48,4%	49,2%
I liten grad	19,8%	15,0%	17,3%
Vet ikke	0,4%	0,2%	0,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Etter autorisasjon - Tror du at autorisasjonen er med på å påvirke din fremtidige karriere internt?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	3,4%	7,2%	5,4%
I stor grad	13,7%	18,7%	16,4%
I noen grad	33,1%	34,7%	33,9%
I liten grad	47,9%	36,5%	41,9%
Vet ikke	1,8%	2,9%	2,4%
I alt	1 567	1 735	3 302

Etter autorisasjon - Gir investeringen i autorisasjonen nytteverdi?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	7,7%	11,8%	9,9%
I stor grad	29,2%	35,2%	32,3%
I noen grad	44,5%	41,2%	42,8%
I liten grad	18,0%	11,2%	14,4%
Vet ikke	0,6%	0,6%	0,6%

	Mann	Kvinne	I alt
I alt	1 567	1 735	3 302

Etter autorisasjon - Tror du at autorisasjonen er med på å påvirke din fremtidige karriere eksternt?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	4,7%	8,2%	6,5%
I stor grad	17,0%	21,6%	19,4%
I noen grad	34,2%	33,7%	33,9%
I liten grad	40,7%	31,1%	35,7%
Vet ikke	3,4%	5,4%	4,5%
I alt	1 567	1 735	3 302

Etter autorisasjon - Ville du investert i autorisasjonen dersom din arbeidsgiver ikke gjorde det?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	4,0%	5,1%	4,5%
I stor grad	14,1%	13,3%	13,7%
I noen grad	21,5%	19,5%	20,4%
I liten grad	48,4%	42,5%	45,3%
Vet ikke	12,1%	19,7%	16,1%
I alt	1 567	1 735	3 302

Etter autorisasjon - Vil du anbefale andre å ta autorisasjonen?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	18,5%	20,1%	19,3%
I stor grad	36,8%	37,1%	36,9%
I noen grad	30,4%	30,4%	30,4%
I liten grad	11,0%	7,3%	9,1%
Vet ikke	3,3%	5,1%	4,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Når har du forventninger om økt lønn etter autorisasjonen?

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Umiddelbart	52,2%	66,2%	59,6%
Om 1 år	9,3%	8,2%	8,7%
Om 2 år	0,6%	0,7%	0,7%
Om 3 år eller mer	0,6%	0,1%	0,3%
Har ikke forventninger om økt lønn	37,3%	24,8%	30,7%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - På min arbeidsplass er det tid til å gjennomføre rådgivningssamtaler i tråd med god rådgivningsskikk

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	25,4%	22,9%	24,1%

	Mann	Kvinne	I alt
I stor grad	42,6%	44,3%	43,5%
I noen grad	22,5%	25,7%	24,2%
I liten grad	8,3%	5,6%	6,9%
Vet ikke	1,3%	1,6%	1,4%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg føler at jeg etterlever og fremmer god rådgivningsskikk

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	32,5%	30,5%	31,5%
I stor grad	55,6%	58,7%	57,2%
I noen grad	10,0%	9,0%	9,4%
I liten grad	1,1%	0,3%	0,7%
Vet ikke	0,8%	1,4%	1,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg forteller om AFR til kunder

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	6,5%	7,1%	6,8%
I stor grad	18,9%	18,4%	18,6%
I noen grad	38,2%	33,1%	35,5%
I liten grad	35,2%	39,4%	37,4%
Vet ikke	1,3%	2,0%	1,6%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg stiller meg positiv til AFR i samtale med andre kollegaer

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	13,5%	15,9%	14,7%
I stor grad	41,4%	41,3%	41,4%
I noen grad	31,7%	32,6%	32,2%
I liten grad	12,3%	9,0%	10,6%
Vet ikke	1,1%	1,3%	1,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Autorisasjonen gjør at jeg har blitt tryggere i kundemøter

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	8,2%	11,6%	10,0%
I stor grad	26,1%	33,7%	30,1%
I noen grad	40,8%	37,7%	39,2%
I liten grad	23,4%	14,6%	18,8%
Vet ikke	1,5%	2,3%	1,9%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - AFR har et godt rykte på min arbeidsplass

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	7,3%	9,9%	8,7%
I stor grad	31,3%	31,5%	31,4%
I noen grad	40,7%	38,8%	39,7%
I liten grad	18,0%	16,4%	17,1%
Vet ikke	2,7%	3,5%	3,1%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Mine kollegaer bidrar til at AFR har et godt rykte

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	6,6%	8,3%	7,5%
I stor grad	29,9%	31,0%	30,5%
I noen grad	41,4%	38,3%	39,7%
I liten grad	17,8%	16,2%	17,0%
Vet ikke	4,3%	6,2%	5,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Min bedrift bidrar til å synliggjøre AFR i media

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	3,6%	5,3%	4,5%
I stor grad	14,9%	17,9%	16,4%
I noen grad	33,1%	30,1%	31,5%
I liten grad	42,3%	37,5%	39,8%
Vet ikke	6,2%	9,3%	7,8%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Ledelsen i min bedrift anerkjenner at autorisasjonen har gitt meg et kompetanseløft

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	9,1%	13,8%	11,6%
I stor grad	32,4%	34,2%	33,4%
I noen grad	33,6%	30,0%	31,7%
I liten grad	22,2%	19,1%	20,6%
Vet ikke	2,6%	2,8%	2,7%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - AFR har bidratt til at jeg vet hvilken kompetanse som kreves for finansielle rådgivere

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	17,5%	26,9%	22,4%
I stor grad	49,4%	49,9%	49,7%
I noen grad	25,6%	19,3%	22,3%
I liten grad	6,8%	3,0%	4,8%
Vet ikke	0,7%	0,9%	0,8%

	Mann	Kvinne	I alt
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Autorisasjonen har vært med på å øke min kompetanse som rådgiver
Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	9,6%	19,6%	14,9%
I stor grad	40,3%	42,4%	41,4%
I noen grad	39,6%	32,6%	35,9%
I liten grad	9,8%	4,4%	7,0%
Vet ikke	0,8%	1,0%	0,9%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg har blitt positiv til kompetansehevende tiltak
Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	12,9%	18,5%	15,8%
I stor grad	43,0%	43,1%	43,1%
I noen grad	34,1%	30,7%	32,3%
I liten grad	7,9%	5,9%	6,9%
Vet ikke	2,0%	1,7%	1,9%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg tror min nye kompetanse er med på å utvikle organisasjonen min
Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	8,1%	13,6%	11,0%
I stor grad	38,9%	38,3%	38,6%
I noen grad	36,3%	36,0%	36,1%
I liten grad	14,9%	9,2%	11,9%
Vet ikke	1,9%	2,9%	2,4%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg tror at tidligere praktisk arbeiderfaring har blitt mindre verdt som følge av innføringen av AFR
Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	3,8%	6,3%	5,1%
I stor grad	11,5%	14,2%	12,9%
I noen grad	31,5%	31,6%	31,5%
I liten grad	48,9%	40,8%	44,7%
Vet ikke	4,3%	7,1%	5,8%
I alt	1 567	1 735	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg tror at AFR har endret min atferd, mine holdninger og min vurderingsevne i positiv retning
Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	3,1%	6,0%	4,6%

	Mann	Kvinne	I alt
I stor grad	19,6%	21,6%	20,6%
I noen grad	49,6%	46,9%	48,2%
I liten grad	25,8%	22,8%	24,3%
Vet ikke	1,9%	2,8%	2,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg mener at det viktigste med autorisasjonen er (mulig med flere kryss)

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
at jeg blir faglig sterkere	63,6%	77,8%	71,0%
at jeg får et autorisasjonsbevis	24,4%	21,7%	23,0%
at den vil gjøre meg mer attraktiv i arbeidsmarkedet	35,2%	48,4%	42,2%
at jeg får mer tillit fra kunder	29,4%	35,0%	32,3%
at næringen får et bedre omdømme	69,3%	68,4%	68,8%
at kundene kan være trygge på at de får gode finansielle råd	53,4%	66,3%	60,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg tror at min kunnskap påvirker hvor raskt jeg består prøvene

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	29,9%	26,1%	27,9%
I stor grad	44,8%	45,0%	44,9%
I noen grad	18,8%	19,8%	19,3%
I liten grad	5,4%	7,3%	6,4%
Vet ikke	1,2%	1,8%	1,5%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg tror at tilfeldigheter påvirker hvor raskt jeg består prøvene

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	4,1%	4,8%	4,5%
I stor grad	8,4%	10,0%	9,3%
I noen grad	30,6%	34,8%	32,8%
I liten grad	55,4%	48,7%	51,9%
Vet ikke	1,5%	1,7%	1,6%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg tror at nervøsitet påvirker hvor raskt jeg består prøvene

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	5,6%	9,0%	7,4%
I stor grad	16,5%	20,4%	18,5%
I noen grad	45,1%	44,0%	44,5%

	Mann	Kvinne	I alt
I liten grad	31,1%	23,8%	27,3%
Vet ikke	1,8%	2,8%	2,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg tror at kunnskapen jeg har fått fra opplæringen til AFR har latt seg overføre til min arbeidssituasjon

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	7,0%	12,0%	9,7%
I stor grad	32,9%	39,2%	36,2%
I noen grad	48,0%	40,9%	44,3%
I liten grad	11,2%	6,6%	8,8%
Vet ikke	0,9%	1,3%	1,1%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg tror at motivasjon er en viktig forutsetning for å få til effektiv læring

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	38,5%	43,3%	41,0%
I stor grad	53,4%	51,4%	52,3%
I noen grad	7,3%	4,8%	6,0%
I liten grad	0,5%	0,2%	0,3%
Vet ikke	0,3%	0,3%	0,3%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg blir motivert av at andre mennesker er i samme situasjon som meg

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	13,0%	19,1%	16,2%
I stor grad	43,8%	48,4%	46,2%
I noen grad	34,2%	26,1%	30,0%
I liten grad	8,2%	5,9%	7,0%
Vet ikke	0,8%	0,6%	0,7%
I alt	1 567	1 735	3 302

Trivsel er viktig for min motivasjon

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	39,8%	50,5%	45,5%
I stor grad	52,1%	44,7%	48,2%
I noen grad	7,2%	4,2%	5,6%
I liten grad	0,6%	0,3%	0,5%
Vet ikke	0,3%	0,2%	0,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Arbeidsforholdene har innflytelse på min motivasjon

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
--	------	--------	-------

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	33,3%	45,4%	39,6%
I stor grad	56,2%	49,0%	52,4%
I noen grad	9,5%	5,2%	7,3%
I liten grad	0,7%	0,2%	0,4%
Vet ikke	0,3%	0,2%	0,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg motiveres av arbeidet jeg utfører

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	21,7%	30,1%	26,1%
I stor grad	57,6%	55,7%	56,6%
I noen grad	18,5%	13,3%	15,8%
I liten grad	1,9%	0,8%	1,3%
Vet ikke	0,3%	0,1%	0,2%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg motiveres av tilhørighet på arbeidsplassen

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	19,1%	32,3%	26,0%
I stor grad	58,1%	52,0%	54,9%
I noen grad	19,9%	14,0%	16,8%
I liten grad	2,4%	1,4%	1,9%
Vet ikke	0,4%	0,3%	0,4%
I alt	1 567	1 735	3 302

Jeg blir motivert av å forbedre mine karrieremuligheter

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
I svært stor grad	19,8%	24,6%	22,4%
I stor grad	40,2%	40,5%	40,3%
I noen grad	29,9%	27,3%	28,5%
I liten grad	9,1%	6,9%	7,9%
Vet ikke	1,0%	0,7%	0,8%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Velfungerende organisasjon (gjelder organisasjonen som helhet i motsetning til forholdet mellom overordnet og underordnet)	71,6%	71,2%	71,4%
God leder (om han eller hun er faglig kompetent, rettferdig, villig til å lære fra seg og delegere)	81,9%	87,8%	85,0%

	Mann	Kvinne	I alt
Gode arbeidsforhold (gjelder de rent fysiske arbeidsforholdene så som lys, varme, trekk, støy, arbeidsplass og arbeidsmengde)	57,7%	64,6%	61,3%
Gode mellommenneskelige forhold (forholdet mellom kollegaer og mellom ledere og underordnede)	81,4%	91,6%	86,8%
Høy økonomisk godtgjørelse (lønn og andre økonomiske fordeler)	58,1%	53,7%	55,8%
Høy status (ikke formell status, men statusymboler)	7,0%	4,4%	5,6%
Trygghet i arbeidet (objektive tegn på trygghet som tjenestetid, at bedriften er solid, oppsigelsesvern osv.)	57,9%	63,5%	60,8%
Godt privatliv (arbeidet influeres av vårt privatliv, problemer for eksempel i hjemmet påvirker trivselen på arbeidet)	69,1%	70,7%	70,0%
I alt	1 567	1 735	3 302

Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Kjønn

	Mann	Kvinne	I alt
Arbeidet i seg selv (interessant, variert, skapende og lignende)	75,1%	81,3%	78,4%
Ansvar (kontroll over sin egen arbeidssituasjon, det å bli overlatt ansvaret for andres arbeidsutførelse)	55,1%	59,7%	57,5%
Prestasjoner (tilfredsstillelse ved å fullføre et arbeid, løse problemer, se resultater av sitt arbeid)	76,0%	80,3%	78,3%
Anerkjennelse (for vel utført arbeid i motsetning til en generell følelse av å bli satt pris på)	71,2%	79,2%	75,4%
Forfremmelse (konkrete tilfeller der man er blitt tildelt høyere formell posisjon i organisasjonen, fått en høyere stilling)	28,3%	27,3%	27,8%
Vekst (læring av nye ferdigheter med større muligheter for forfremmelse og dessuten muligheter for videre vekst)	36,9%	42,3%	39,7%
Belønning (lønnsforhøyelse)	77,3%	80,1%	78,8%

	Mann	Kvinne	I alt
I alt	1 567	1 735	3 302

Vedlegg IV – Krysstabell antall forsøk som avhengig variabel

Kjønn

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Mann	50,2%	40,1%	34,2%	47,5%
Kvinne	49,8%	59,9%	65,8%	52,5%
I alt	2 507	608	187	3 302

Alder (i år)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
20-24	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%
25-29	7,7%	5,6%	7,0%	7,3%
30-34	12,2%	9,0%	7,0%	11,3%
35-39	13,0%	9,5%	12,8%	12,3%
40-44	12,9%	12,7%	8,0%	12,6%
45-49	19,4%	22,9%	16,6%	19,9%
50-54	18,4%	19,7%	26,2%	19,1%
55-59	11,2%	15,5%	18,7%	12,4%
60+	4,9%	4,8%	3,7%	4,8%
I alt	2 507	608	187	3 302

Alder (i år) på hjemmeboende barn (mulig med flere kryss)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Har ikke barn	15,8%	12,2%	13,4%	15,0%
0-5	22,9%	15,3%	17,1%	21,1%
6-12	24,7%	23,4%	18,7%	24,1%
13-19	28,0%	33,1%	26,2%	28,8%
20 +	7,9%	9,5%	11,2%	8,4%
Har ikke hjemmeboende barn	21,9%	27,3%	30,5%	23,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Har du jobbet i finansbransjen i hele ditt yrkesaktive liv?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Ja	56,0%	57,9%	56,1%	56,3%
Nei	44,0%	42,1%	43,9%	43,7%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvilke andre yrker har du arbeidserfaring fra? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Administrativt	31,7%	25,4%	28,0%	30,4%
Akademiske yrker	9,3%	7,0%	6,1%	8,7%
Høgskoleyrker	6,9%	4,7%	9,8%	6,7%
Kontor- og kundeserviceyrker	40,3%	45,3%	51,2%	41,8%

	1	2	3 eller flere	I alt
Salgs-, service- og omsorgsykker	54,0%	58,2%	65,9%	55,4%
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	6,1%	4,7%	6,1%	5,8%
Håndverkere ol.	5,8%	4,7%	6,1%	5,6%
Prosess- og maskinoperatører, transportmedarbeidere ol.	3,9%	5,5%	4,9%	4,2%
Yrker uten krav til utdanning	10,6%	9,0%	12,2%	10,4%
Militære yrker	5,5%	5,5%	6,1%	5,5%
I alt	1 104	256	82	1 442

Hvilken av følgende utdannelse er den høyeste du har?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Realskole eller ungdomsskole	3,0%	5,6%	7,5%	3,7%
Videregående/gymnasium (økonomiske/administrative fag)	13,8%	21,5%	23,0%	15,7%
Videregående/gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	9,3%	11,2%	12,8%	9,9%
Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	52,3%	48,0%	40,6%	50,8%
Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv.øk)	18,0%	8,7%	7,0%	15,7%
Doktorgrad	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Annet	3,6%	4,9%	9,1%	4,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Anser du din utdanning som relevant for din nåværende jobb?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Ja	92,3%	87,8%	90,4%	91,4%
Nei	5,7%	8,1%	6,4%	6,1%
Vet ikke/har ikke tenkt over det	2,0%	4,1%	3,2%	2,5%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hva slags bedrift arbeider du i?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Konsernbank	46,1%	44,7%	52,4%	46,2%
Alliansebank	19,0%	16,6%	13,4%	18,2%
Selvstendig bank / regional bank / andre banker	30,0%	34,9%	33,2%	31,1%

	1	2	3 eller flere	I alt
Rådgivningsselskap / annet	4,9%	3,8%	1,1%	4,5%
I alt	2 507	608	187	3 302

Har du tatt utdanning/kompetansehevende kurs (annet enn AFR) i regi av din nåværende arbeidsplass?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Ja	78,7%	84,0%	83,4%	80,0%
Nei	21,1%	16,0%	16,6%	19,9%
Vet ikke	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvor i Norge er bedriften lokalisert?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Nord-Norge	9,1%	10,9%	16,6%	9,9%
Midt-Norge	13,7%	9,9%	16,6%	13,1%
Sør-Norge	13,4%	13,2%	8,6%	13,1%
Vest-Norge	24,5%	24,7%	24,1%	24,5%
Øst-Norge	39,3%	41,4%	34,2%	39,4%
I alt	2 507	608	187	3 302

Stedet jeg jobber på har

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Mindre enn 1 000 innbyggere	1,0%	1,2%	3,7%	1,2%
1 000 - 9 999 innbyggere	23,1%	26,6%	26,7%	23,9%
10 000 til 60 000 innbyggere	41,6%	41,1%	44,9%	41,7%
Storby utenom Oslo (Bergen, Trondheim, Stavanger, Tromsø, Kristiansand)	21,2%	18,6%	18,2%	20,6%
Oslo	13,1%	12,5%	6,4%	12,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvilke tjenester tilbys det ved arbeidsplassen du arbeider på?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Kun rådgivning	7,9%	5,3%	7,5%	7,4%
Rådgivning og andre tjenester	91,0%	93,1%	92,5%	91,5%
Det tilbys ikke rådgivning	1,1%	1,6%	0,0%	1,1%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvor mange ansatte er det på arbeidsplassen din?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
0-4	8,5%	9,2%	15,5%	9,1%

	1	2	3 eller flere	I alt
5-9	22,2%	27,5%	26,2%	23,4%
10-19	23,0%	21,2%	23,5%	22,7%
20-49	17,8%	16,6%	17,6%	17,6%
50+	28,4%	25,5%	17,1%	27,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvor mange år har du arbeidet ved nåværende arbeidsplass?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
0-2	18,1%	12,5%	11,2%	16,7%
3-5	25,1%	29,3%	23,5%	25,8%
6-9	14,2%	14,1%	12,3%	14,1%
10-19	15,4%	16,1%	15,5%	15,5%
20+	27,2%	28,0%	37,4%	27,9%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvor mange år har du arbeidet i finansbransjen?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
0-4	12,9%	9,4%	11,8%	12,2%
5-9	18,3%	17,3%	15,0%	17,9%
10-19	21,0%	19,9%	17,1%	20,6%
20-29	25,9%	26,3%	23,5%	25,8%
30+	21,9%	27,1%	32,6%	23,5%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvor mange år har du totalt vært yrkesaktiv?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
0-4	3,4%	1,5%	3,2%	3,0%
5-9	11,5%	8,2%	5,9%	10,6%
10-19	24,0%	18,9%	20,9%	22,9%
20-29	29,8%	31,9%	24,6%	29,9%
30+	31,4%	39,5%	45,5%	33,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvilken stilling har du i bedriften?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Kunderådgiver (dagligbank)	7,5%	6,2%	9,1%	7,4%
Finansiell rådgiver	68,6%	72,0%	74,9%	69,6%
Mellomleder	13,4%	12,0%	7,5%	12,8%
Leder	8,9%	9,4%	10,2%	9,0%
Annet	8,3%	7,4%	3,2%	7,9%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvor mange finansielle rådgivningssamtaler (ut mot kunde og telefonrådgivning) gjennomfører du i gjennomsnitt hver uke?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
0-5	41,4%	39,6%	35,8%	40,7%
6-10	33,4%	35,4%	32,6%	33,7%
11-15	16,8%	17,3%	21,4%	17,1%
16-20	5,2%	4,9%	6,4%	5,2%
21-25	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%
26-30	0,6%	0,3%	0,0%	0,5%
Mer enn 30	1,2%	0,8%	2,1%	1,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Har du roller i AFR utover at du er autorisert rådgiver? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Nei	79,3%	79,3%	81,3%	79,4%
Leder for rådgivere	10,5%	10,9%	12,3%	10,7%
Sensor	11,9%	11,2%	8,6%	11,6%
Annet	2,6%	2,8%	2,7%	2,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvor stor grad har du selv vært med på å påvirke om du skal autoriseres eller ikke?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	13,6%	11,2%	11,8%	13,0%
I stor grad	11,4%	16,3%	11,2%	12,3%
I noen grad	14,5%	14,3%	9,6%	14,2%
I liten grad	59,7%	57,6%	67,4%	59,8%
Vet ikke	0,8%	0,7%	0,0%	0,7%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Nettbaserte selvstudier

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	41,5%	49,8%	43,3%	43,2%
I stor grad	30,9%	30,1%	30,5%	30,7%
I noen grad	16,2%	12,0%	13,4%	15,3%
I liten grad	11,0%	7,6%	12,3%	10,5%
Vet ikke	0,3%	0,5%	0,5%	0,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Selvstudier basert på tilgjengelig pensum

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	50,5%	58,1%	57,8%	52,3%
I stor grad	32,1%	33,4%	34,2%	32,5%
I noen grad	12,2%	6,4%	6,4%	10,8%
I liten grad	5,0%	2,1%	1,6%	4,3%
Vet ikke	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Obligatoriske fagsamlinger

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	23,3%	26,8%	33,2%	24,5%
I stor grad	21,7%	21,5%	21,9%	21,7%
I noen grad	21,3%	20,9%	22,5%	21,3%
I liten grad	32,1%	29,3%	21,9%	31,0%
Vet ikke	1,5%	1,5%	0,5%	1,5%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Bruk av tester for trening

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	49,7%	53,3%	55,1%	50,7%
I stor grad	33,3%	31,7%	34,2%	33,1%
I noen grad	13,0%	11,0%	8,6%	12,4%
I liten grad	3,8%	3,8%	2,1%	3,7%
Vet ikke	0,2%	0,2%	0,0%	0,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Lesing sammen med andre

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	10,9%	14,5%	16,6%	11,9%
I stor grad	15,9%	18,8%	17,6%	16,5%
I noen grad	25,0%	28,3%	32,6%	26,1%
I liten grad	47,1%	37,5%	32,1%	44,5%
Vet ikke	1,0%	1,0%	1,1%	1,0%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Kurs/sammøter

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	10,8%	13,3%	15,0%	11,5%
I stor grad	17,9%	21,4%	24,6%	18,9%
I noen grad	32,3%	31,6%	36,9%	32,4%
I liten grad	37,3%	32,6%	22,5%	35,6%
Vet ikke	1,8%	1,2%	1,1%	1,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Organisert trening i grupper

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	14,1%	15,6%	11,2%	14,2%
I stor grad	23,0%	23,2%	20,3%	22,9%

	1	2	3 eller flere	I alt
I noen grad	29,5%	28,6%	33,7%	29,6%
I liten grad	32,3%	31,7%	33,7%	32,3%
Vet ikke	1,1%	0,8%	1,1%	1,1%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Trening med nærmeste leder

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	8,7%	12,3%	9,1%	9,4%
I stor grad	15,8%	18,8%	12,3%	16,1%
I noen grad	26,5%	23,7%	34,8%	26,5%
I liten grad	47,0%	44,1%	42,2%	46,2%
Vet ikke	2,0%	1,2%	1,6%	1,8%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvilken grad benyttet du deg av følgende metoder under opplæring til kunnskapsprøven og den praktiske prøven? - Benyttet arbeidssituasjon som øvingsarena

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	8,1%	14,5%	9,1%	9,3%
I stor grad	20,1%	22,7%	19,3%	20,5%
I noen grad	35,7%	30,3%	36,4%	34,7%
I liten grad	35,0%	31,4%	35,3%	34,4%
Vet ikke	1,2%	1,2%	0,0%	1,1%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvor mange dager fikk du fri totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Ingen tid	22,9%	22,5%	12,3%	22,2%
1-6 dager	66,3%	67,9%	67,9%	66,7%
7-12 dager	7,2%	5,4%	13,4%	7,2%
13-18 dager	2,4%	3,1%	3,2%	2,6%
19-25 dager	0,7%	0,3%	1,6%	0,7%
Mer enn 25 dager	0,5%	0,7%	1,6%	0,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvor mange dager valgte du å bruke av din fritid totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Ingen tid	6,3%	3,5%	1,6%	5,5%
1-6 dager	35,8%	25,0%	12,3%	32,5%
7-12 dager	25,5%	23,2%	16,0%	24,6%
13-18 dager	14,4%	16,9%	17,1%	15,0%
19-24 dager	6,2%	9,2%	10,2%	7,0%

	1	2	3 eller flere	I alt
25-30 dager	4,9%	8,1%	9,1%	5,7%
1-2 måneder	4,1%	7,7%	13,4%	5,3%
Mer enn 2 måneder	2,8%	6,4%	20,3%	4,4%
I alt	2 507	608	187	3 302

Under forberedelse til kunnskapsprøven valgte jeg å bruke mindre tid på - Samvær med familie og barn

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	18,6%	26,6%	36,4%	21,1%
I stor grad	21,6%	26,5%	30,5%	23,0%
I noen grad	31,2%	30,8%	26,7%	30,9%
I liten grad	27,1%	15,0%	5,9%	23,7%
Vet ikke	1,4%	1,2%	0,5%	1,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Under forberedelse til kunnskapsprøven valgte jeg å bruke mindre tid på - Samvær med venner

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	26,6%	37,5%	50,3%	29,9%
I stor grad	24,9%	28,5%	30,5%	25,8%
I noen grad	24,7%	23,0%	13,9%	23,8%
I liten grad	22,5%	10,2%	4,8%	19,3%
Vet ikke	1,3%	0,8%	0,5%	1,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Under forberedelse til kunnskapsprøven valgte jeg å bruke mindre tid på - Tid brukt på trening

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	19,0%	28,9%	36,4%	21,8%
I stor grad	21,9%	27,1%	29,4%	23,3%
I noen grad	27,5%	26,5%	19,3%	26,9%
I liten grad	29,4%	15,0%	14,4%	25,9%
Vet ikke	2,2%	2,5%	0,5%	2,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Under forberedelse til kunnskapsprøven valgte jeg å bruke mindre tid på - Tid brukt på hobbyer

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	26,8%	37,2%	42,2%	29,6%
I stor grad	22,0%	28,3%	29,9%	23,6%
I noen grad	24,3%	20,6%	10,7%	22,8%
I liten grad	24,5%	11,8%	15,5%	21,7%
Vet ikke	2,4%	2,1%	1,6%	2,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvem betalte avgiften for BI/Spama?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Bedriften	85,7%	89,9%	97,6%	87,0%
Betalte selv	0,7%	0,6%	0,0%	0,7%
Vet ikke	13,6%	9,5%	2,4%	12,3%
I alt	705	169	41	915

Hvor ble kunnskapsprøven avlagt?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Bedriftsinternt	49,9%	51,8%	49,2%	50,2%
Folkeuniversitetets testsenter	50,1%	48,2%	50,8%	49,8%
I alt	2 507	608	187	3 302

Deltok du på opplæring internt i bedriften eller i regi av BI, Spama eller andre aktører? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Internt	69,0%	70,1%	75,9%	69,6%
BI	34,2%	37,5%	48,7%	35,6%
Spama	26,9%	32,7%	37,4%	28,6%
Andre aktører	7,2%	8,1%	8,0%	7,4%
Deltar ikke på opplæring	10,0%	7,6%	2,1%	9,1%
I alt	2 507	608	187	3 302

Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, på hvilke områder lærte du mest nytt? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Personlig økonomi	44,8%	42,9%	46,0%	44,5%
Makroøkonomi	40,8%	54,6%	59,4%	44,4%
Finansmarkeder, metoder og portefølje	53,9%	62,3%	70,6%	56,4%
Produktgrupper	23,0%	34,7%	40,1%	26,1%
Etikk og rådgivningsprosessen	31,4%	30,9%	32,6%	31,4%
Regelverk	26,2%	21,2%	18,2%	24,8%
I alt	2 507	608	187	3 302

Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, hvilke synes du var vanskelig å mestre? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Personlig økonomi	17,0%	13,3%	15,0%	16,2%
Makroøkonomi	40,6%	54,4%	59,4%	44,2%
Finansmarkeder, metoder og portefølje	51,0%	64,0%	73,3%	54,6%
Produktgrupper	22,1%	26,8%	33,7%	23,7%

	1	2	3 eller flere	I alt
Etikk og rådgivningsprosessen	8,8%	7,1%	8,0%	8,4%
Regelverk	14,9%	9,2%	4,8%	13,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Opplæringsmateriell hadde vært klarere formulert

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	10,7%	20,9%	32,6%	13,8%
I stor grad	18,1%	24,5%	18,2%	19,3%
I noen grad	34,1%	31,2%	28,9%	33,3%
I liten grad	27,6%	16,8%	15,0%	24,9%
Vet ikke	9,3%	6,6%	5,3%	8,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Det hadde vært mer opplæringsmateriell

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	4,7%	9,0%	12,8%	6,0%
I stor grad	11,5%	14,8%	13,9%	12,2%
I noen grad	30,1%	38,5%	38,0%	32,1%
I liten grad	44,4%	29,9%	27,8%	40,8%
Vet ikke	9,3%	7,7%	7,5%	8,9%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Det hadde vært flere caseoppgaver

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	7,1%	11,8%	19,8%	8,7%
I stor grad	21,5%	25,0%	20,9%	22,1%
I noen grad	37,3%	36,5%	34,2%	37,0%
I liten grad	27,0%	21,5%	20,3%	25,6%
Vet ikke	7,1%	5,1%	4,8%	6,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Jeg hadde brukt mer tid på å lese meg opp på dette emnet

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	7,7%	9,2%	9,1%	8,0%
I stor grad	22,9%	23,0%	21,9%	22,9%
I noen grad	36,4%	41,6%	32,6%	37,1%
I liten grad	27,2%	21,7%	33,2%	26,5%
Vet ikke	5,9%	4,4%	3,2%	5,5%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Jeg hadde deltatt på flere kurs/seminar på dette emnet

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	13,0%	18,8%	15,0%	14,2%
I stor grad	28,4%	29,8%	27,8%	28,6%
I noen grad	31,1%	29,3%	32,1%	30,8%
I liten grad	21,2%	16,9%	21,4%	20,4%
Vet ikke	6,3%	5,3%	3,7%	6,0%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Jeg hadde deltatt mer på opplæring i organiserte grupper

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	8,8%	14,3%	19,3%	10,4%
I stor grad	22,6%	24,7%	21,9%	22,9%
I noen grad	34,1%	32,6%	31,0%	33,6%
I liten grad	27,5%	23,4%	23,0%	26,5%
Vet ikke	7,1%	5,1%	4,8%	6,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Jeg hadde brukt mer tid på e-læringsstoff

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	3,3%	3,8%	2,7%	3,4%
I stor grad	12,6%	15,1%	12,3%	13,1%
I noen grad	38,7%	42,1%	34,8%	39,1%
I liten grad	39,1%	33,7%	44,4%	38,4%
Vet ikke	6,4%	5,3%	5,9%	6,1%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg ville klart å tilegne meg mer vanskelig stoff, dersom - Jeg hadde benyttet meg mer av relevante testspørsmål som opplæring

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	8,0%	11,8%	17,1%	9,2%
I stor grad	21,5%	26,8%	17,6%	22,2%
I noen grad	32,1%	32,4%	29,9%	32,0%
I liten grad	31,2%	23,7%	31,0%	29,8%
Vet ikke	7,2%	5,3%	4,3%	6,7%
I alt	2 507	608	187	3 302

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3? - Leste mer

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	-	44,7%	48,7%	45,7%
I stor grad	-	35,0%	37,4%	35,6%
I middels grad	-	12,8%	11,2%	12,5%
I liten grad	-	5,3%	2,1%	4,5%

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært liten grad	-	2,1%	0,5%	1,8%
I alt	0	608	187	795

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3? - Brukte mer tid på øving med andre

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	-	12,8%	17,1%	13,8%
I stor grad	-	16,4%	23,5%	18,1%
I middels grad	-	20,6%	32,1%	23,3%
I liten grad	-	29,3%	20,3%	27,2%
I svært liten grad	-	20,9%	7,0%	17,6%
I alt	0	608	187	795

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3? - Fikk flere fridager fra jobb til lesing

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	-	3,6%	10,2%	5,2%
I stor grad	-	4,6%	7,0%	5,2%
I middels grad	-	12,0%	13,9%	12,5%
I liten grad	-	27,5%	37,4%	29,8%
I svært liten grad	-	52,3%	31,6%	47,4%
I alt	0	608	187	795

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3? - Fikk økt motivasjon

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	-	9,4%	11,2%	9,8%
I stor grad	-	15,5%	12,8%	14,8%
I middels grad	-	20,2%	21,4%	20,5%
I liten grad	-	27,3%	28,3%	27,5%
I svært liten grad	-	27,6%	26,2%	27,3%
I alt	0	608	187	795

Da du ikke bestod kunnskapsprøven på forsøk 1, forberedte du deg annerledes til forsøk 2 og 3? - Fikk mer støtte fra leder

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	-	7,1%	15,0%	8,9%
I stor grad	-	19,9%	21,4%	20,3%
I middels grad	-	26,6%	23,5%	25,9%
I liten grad	-	24,8%	21,4%	24,0%
I svært liten grad	-	21,5%	18,7%	20,9%
I alt	0	608	187	795

Var du redd for å stryke på kunnskapsprøven?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
--	---	---	---------------	-------

	1	2	3 eller flere	I alt
Ja	64,6%	74,7%	87,7%	67,7%
Nei	35,4%	25,3%	12,3%	32,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvordan følte det å stryke? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Personlig nederlag	-	53,5%	65,2%	56,2%
Trist, flaut, irriterende	-	46,2%	55,1%	48,3%
Ble sint	-	26,2%	24,6%	25,8%
Brydde meg ikke	-	4,1%	1,6%	3,5%
Frykt for mer rutinearbeid fremover	-	2,8%	3,7%	3,0%
Frykt for å miste jobben	-	19,2%	38,5%	23,8%
Tok meg sammen for å bestå neste gang	-	49,2%	47,6%	48,8%
Tenkte at livet går videre	-	18,9%	28,9%	21,3%
Ønsket å skifte bransje	-	13,2%	24,6%	15,8%
Ble veldig motivert til å vise at jeg kan	-	19,6%	23,5%	20,5%
Annet	-	9,0%	5,9%	8,3%
I alt	0	608	187	795

Hvilken sinnstilstand befant du deg i - før prøven

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Svært rolig	10,5%	6,6%	7,0%	9,5%
Rolig	38,7%	31,2%	24,1%	36,5%
Stresset eller nervøs	38,5%	41,8%	39,0%	39,1%
Svært stresset eller nervøs	12,0%	19,9%	29,9%	14,5%
Vet ikke	0,4%	0,5%	0,0%	0,4%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvilken sinnstilstand befant du deg i - under prøven

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Svært rolig	11,3%	5,3%	4,8%	9,8%
Rolig	55,4%	43,4%	35,8%	52,1%
Stresset eller nervøs	26,6%	36,7%	34,8%	28,9%
Svært stresset eller nervøs	6,3%	14,1%	24,6%	8,8%
Vet ikke	0,4%	0,5%	0,0%	0,4%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvor mye tid brukte du til å forberede deg til praktisk prøve?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
--	---	---	---------------	-------

	1	2	3 eller flere	I alt
Ingen tid	1,4%	0,5%	1,1%	1,2%
1-3 dager	30,7%	24,5%	23,0%	29,1%
4-6 dager	31,7%	26,0%	24,1%	30,2%
7-10 dager	18,2%	21,1%	17,1%	18,7%
11-15 dager	7,4%	10,0%	10,2%	8,1%
Mer enn 15 dager	10,6%	17,9%	24,6%	12,7%
I alt	2 507	608	187	3 302

I hvilken grad fikk du tilstrekkelig tid til å forberede deg til praktisk prøve?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	13,4%	17,4%	20,9%	14,5%
I stor grad	39,6%	40,5%	36,4%	39,6%
I noen grad	33,9%	33,1%	31,6%	33,6%
I liten grad	12,6%	8,9%	10,7%	11,8%
Vet ikke	0,5%	0,2%	0,5%	0,4%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hvor mange forsøk brukte du på å bestå den praktiske prøven?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
1	84,3%	78,5%	79,1%	82,9%
2	14,5%	19,2%	18,2%	15,6%
3 eller flere	1,2%	2,3%	2,7%	1,5%
I alt	2 507	608	187	3 302

Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av autorisasjonen? - Mer rådgivning

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	3,2%	3,8%	3,2%	3,3%
I stor grad	6,9%	6,6%	8,0%	6,9%
I noen grad	16,0%	20,9%	18,7%	17,1%
I liten grad	71,9%	67,9%	69,0%	71,0%
Vet ikke	2,1%	0,8%	1,1%	1,8%
I alt	2 507	608	187	3 302

Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av autorisasjonen? - Har blitt en ressursperson for andre

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	5,5%	4,4%	4,8%	5,3%
I stor grad	12,7%	13,7%	12,3%	12,8%
I noen grad	30,2%	28,8%	24,1%	29,6%
I liten grad	49,2%	51,5%	56,1%	50,0%
Vet ikke	2,4%	1,6%	2,7%	2,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av autorisasjonen? - Rådgivning som følge av henvisning fra ikke-autoriserte

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	1,1%	1,8%	2,1%	1,3%
I stor grad	5,3%	6,2%	7,0%	5,6%
I noen grad	22,1%	21,7%	18,7%	21,9%
I liten grad	68,8%	68,1%	69,5%	68,7%
Vet ikke	2,6%	2,1%	2,7%	2,5%
I alt	2 507	608	187	3 302

Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av autorisasjonen? - Andre mer utfordrende oppgaver

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	2,6%	2,6%	5,3%	2,7%
I stor grad	4,9%	7,1%	5,3%	5,3%
I noen grad	16,2%	17,1%	13,9%	16,2%
I liten grad	73,6%	71,1%	72,7%	73,0%
Vet ikke	2,9%	2,1%	2,7%	2,7%
I alt	2 507	608	187	3 302

Etter autorisasjon - Blir den nye kunnskapen brukt i praksis?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	6,4%	8,2%	11,8%	7,1%
I stor grad	26,6%	24,8%	25,7%	26,2%
I noen grad	49,0%	50,8%	46,0%	49,2%
I liten grad	17,6%	16,1%	16,6%	17,3%
Vet ikke	0,4%	0,0%	0,0%	0,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Etter autorisasjon - Tror du at autorisasjonen er med på å påvirke din fremtidige karriere internt?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	4,8%	6,9%	8,6%	5,4%
I stor grad	15,7%	20,1%	12,8%	16,4%
I noen grad	34,1%	33,7%	32,6%	33,9%
I liten grad	43,1%	37,2%	41,7%	41,9%
Vet ikke	2,3%	2,1%	4,3%	2,4%
I alt	2 507	608	187	3 302

Etter autorisasjon - Gir investeringen i autorisasjonen nytteverdi?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	9,3%	10,4%	15,5%	9,9%
I stor grad	32,7%	34,4%	20,9%	32,3%
I noen grad	43,3%	39,8%	44,9%	42,8%
I liten grad	14,1%	15,0%	17,1%	14,4%
Vet ikke	0,5%	0,5%	1,6%	0,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

Etter autorisasjon - Tror du at autorisasjonen er med på å påvirke din fremtidige karriere eksternt?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	5,5%	9,7%	10,2%	6,5%
I stor grad	19,5%	20,2%	15,5%	19,4%
I noen grad	34,0%	33,1%	35,3%	33,9%
I liten grad	36,4%	33,4%	33,7%	35,7%
Vet ikke	4,6%	3,6%	5,3%	4,5%
I alt	2 507	608	187	3 302

Etter autorisasjon - Ville du investert i autorisasjonen dersom din arbeidsgiver ikke gjorde det?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	4,3%	4,9%	5,9%	4,5%
I stor grad	14,6%	10,4%	11,2%	13,7%
I noen grad	20,7%	19,9%	18,7%	20,4%
I liten grad	44,6%	47,0%	48,7%	45,3%
Vet ikke	15,7%	17,8%	15,5%	16,1%
I alt	2 507	608	187	3 302

Etter autorisasjon - Vil du anbefale andre å ta autorisasjonen?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	20,1%	16,6%	18,2%	19,3%
I stor grad	38,0%	35,7%	26,7%	36,9%
I noen grad	29,7%	32,6%	32,1%	30,4%
I liten grad	8,3%	10,0%	16,6%	9,1%
Vet ikke	3,9%	5,1%	6,4%	4,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Når har du forventninger om økt lønn etter autorisasjonen?

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Umiddelbart	58,4%	62,8%	64,2%	59,6%
Om 1 år	9,0%	7,1%	10,2%	8,7%
Om 2 år	0,7%	0,5%	1,1%	0,7%
Om 3 år eller mer	0,3%	0,5%	0,0%	0,3%
Har ikke forventninger om økt lønn	31,6%	29,1%	24,6%	30,7%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - På min arbeidsplass er det tid til å gjennomføre rådgivningssamtaler i tråd med god rådgivningsskikk

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	23,1%	26,8%	28,9%	24,1%
I stor grad	43,3%	44,2%	42,8%	43,5%
I noen grad	25,0%	21,7%	20,9%	24,2%
I liten grad	7,1%	5,9%	7,5%	6,9%

	1	2	3 eller flere	I alt
Vet ikke	1,6%	1,3%	0,0%	1,4%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg føler at jeg etterlever og fremmer god rådgivningsskikk

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	31,0%	31,7%	37,4%	31,5%
I stor grad	57,6%	56,6%	55,1%	57,2%
I noen grad	9,3%	10,7%	7,0%	9,4%
I liten grad	0,8%	0,7%	0,0%	0,7%
Vet ikke	1,4%	0,3%	0,5%	1,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg forteller om AFR til kunder

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	6,5%	7,1%	10,2%	6,8%
I stor grad	18,1%	20,4%	19,3%	18,6%
I noen grad	35,9%	35,9%	29,4%	35,5%
I liten grad	37,5%	35,9%	41,2%	37,4%
Vet ikke	2,0%	0,8%	0,0%	1,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg stiller meg positiv til AFR i samtale med andre kollegaer

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	15,6%	11,3%	13,4%	14,7%
I stor grad	42,5%	40,3%	29,9%	41,4%
I noen grad	31,0%	34,9%	39,0%	32,2%
I liten grad	9,9%	12,0%	15,5%	10,6%
Vet ikke	1,0%	1,5%	2,1%	1,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Autorisasjonen gjør at jeg har blitt tryggere i kundemøter

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	9,5%	10,5%	14,4%	10,0%
I stor grad	29,7%	32,9%	26,2%	30,1%
I noen grad	40,0%	36,5%	36,9%	39,2%
I liten grad	18,6%	18,9%	21,4%	18,8%
Vet ikke	2,2%	1,2%	1,1%	1,9%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - AFR har et godt rykte på min arbeidsplass

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	8,7%	8,2%	9,6%	8,7%
I stor grad	33,1%	28,0%	19,8%	31,4%
I noen grad	39,4%	41,0%	38,5%	39,7%
I liten grad	15,8%	19,4%	27,8%	17,1%

	1	2	3 eller flere	I alt
Vet ikke	2,9%	3,5%	4,3%	3,1%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Mine kollegaer bidrar til at AFR har et godt rykte

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	7,7%	6,6%	7,5%	7,5%
I stor grad	31,6%	29,9%	17,6%	30,5%
I noen grad	40,1%	36,8%	43,9%	39,7%
I liten grad	15,4%	20,2%	26,7%	17,0%
Vet ikke	5,1%	6,4%	4,3%	5,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Min bedrift bidrar til å synliggjøre AFR i media

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	4,1%	4,9%	7,5%	4,5%
I stor grad	16,0%	18,8%	15,0%	16,4%
I noen grad	31,4%	32,4%	30,5%	31,5%
I liten grad	40,2%	37,8%	40,1%	39,8%
Vet ikke	8,3%	6,1%	7,0%	7,8%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Ledelsen i min bedrift anerkjenner at autorisasjonen har gitt meg et kompetanseløft

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	11,0%	13,3%	13,9%	11,6%
I stor grad	33,3%	35,2%	28,9%	33,4%
I noen grad	31,7%	31,7%	32,1%	31,7%
I liten grad	21,1%	17,6%	22,5%	20,6%
Vet ikke	2,9%	2,1%	2,7%	2,7%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - AFR har bidratt til at jeg vet hvilken kompetanse som kreves for finansielle rådgivere

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	22,3%	21,9%	25,1%	22,4%
I stor grad	49,5%	49,0%	53,5%	49,7%
I noen grad	22,2%	24,5%	16,6%	22,3%
I liten grad	5,0%	4,1%	4,3%	4,8%
Vet ikke	0,9%	0,5%	0,5%	0,8%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Autorisasjonen har vært med på å øke min kompetanse som rådgiver

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	14,3%	15,6%	20,3%	14,9%
I stor grad	40,8%	42,8%	43,9%	41,4%

	1	2	3 eller flere	I alt
I noen grad	35,9%	37,2%	31,6%	35,9%
I liten grad	8,0%	3,9%	3,2%	7,0%
Vet ikke	1,0%	0,5%	1,1%	0,9%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg har blitt positiv til kompetansehevede tiltak

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	16,3%	14,5%	14,4%	15,8%
I stor grad	43,8%	41,8%	38,0%	43,1%
I noen grad	31,6%	34,4%	36,4%	32,3%
I liten grad	6,5%	7,6%	10,2%	6,9%
Vet ikke	2,0%	1,8%	1,1%	1,9%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg tror min nye kompetanse er med på å utvikle organisasjonen min

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	11,0%	9,9%	15,0%	11,0%
I stor grad	39,1%	38,3%	32,1%	38,6%
I noen grad	35,1%	39,1%	40,6%	36,1%
I liten grad	12,4%	10,4%	10,2%	11,9%
Vet ikke	2,5%	2,3%	2,1%	2,4%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg tror at tidligere praktisk arbeiderfaring har blitt mindre verdt som følge av innføringen av AFR

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	4,3%	7,4%	8,6%	5,1%
I stor grad	12,6%	13,3%	16,0%	12,9%
I noen grad	31,0%	34,4%	29,4%	31,5%
I liten grad	46,5%	39,8%	35,3%	44,7%
Vet ikke	5,6%	5,1%	10,7%	5,8%
I alt	2 507	608	187	3 302

Autorisasjonen i praksis - Jeg tror at AFR har endret min atferd, mine holdninger og min vurderingsevne i positiv retning

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	4,5%	4,1%	8,6%	4,6%
I stor grad	19,9%	23,8%	19,3%	20,6%
I noen grad	48,8%	48,0%	40,1%	48,2%
I liten grad	24,6%	21,7%	27,8%	24,3%
Vet ikke	2,2%	2,3%	4,3%	2,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg mener at det viktigste med autorisasjonen er (mulig med flere kryss)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
--	---	---	---------------	-------

	1	2	3 eller flere	I alt
at jeg blir faglig sterkere	70,2%	74,2%	72,2%	71,0%
at jeg får et autorisasjonsbevis	22,3%	25,3%	24,6%	23,0%
at den vil gjøre meg mer attraktiv i arbeidsmarkedet	41,0%	44,6%	50,3%	42,2%
at jeg får mer tillit fra kunder	31,7%	34,4%	34,2%	32,3%
at næringen får et bedre omdømme	68,8%	69,4%	66,3%	68,8%
at kundene kan være trygge på at de får gode finansielle råd	59,2%	65,1%	58,3%	60,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg tror at min kunnskap påvirker hvor raskt jeg består prøvene

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	33,5%	10,9%	7,5%	27,9%
I stor grad	46,8%	42,8%	26,2%	44,9%
I noen grad	14,9%	30,9%	41,2%	19,3%
I liten grad	3,6%	13,5%	20,9%	6,4%
Vet ikke	1,2%	2,0%	4,3%	1,5%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg tror at tilfeldigheter påvirker hvor raskt jeg består prøvene

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	2,6%	9,0%	13,9%	4,5%
I stor grad	6,3%	18,4%	19,8%	9,3%
I noen grad	31,2%	38,0%	38,0%	32,8%
I liten grad	58,6%	32,4%	24,6%	51,9%
Vet ikke	1,3%	2,1%	3,7%	1,6%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg tror at nervøsitet påvirker hvor raskt jeg består prøvene

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	5,3%	12,2%	19,8%	7,4%
I stor grad	16,0%	25,5%	29,4%	18,5%
I noen grad	47,2%	37,2%	32,6%	44,5%
I liten grad	29,2%	23,0%	15,5%	27,3%
Vet ikke	2,3%	2,1%	2,7%	2,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg tror at kunnskapen jeg har fått fra opplæringen til AFR har latt seg overføre til min arbeidssituasjon

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	9,7%	8,2%	14,4%	9,7%

	1	2	3 eller flere	I alt
I stor grad	35,8%	38,3%	34,8%	36,2%
I noen grad	44,9%	42,9%	40,1%	44,3%
I liten grad	8,9%	8,6%	8,6%	8,8%
Vet ikke	0,8%	2,0%	2,1%	1,1%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg tror at motivasjon er en viktig forutsetning for å få til effektiv læring

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	42,1%	39,0%	33,7%	41,0%
I stor grad	52,2%	52,6%	53,5%	52,3%
I noen grad	5,1%	7,9%	11,2%	6,0%
I liten grad	0,4%	0,2%	0,0%	0,3%
Vet ikke	0,2%	0,3%	1,6%	0,3%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg blir motivert av at andre mennesker er i samme situasjon som meg

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	15,8%	17,4%	16,6%	16,2%
I stor grad	47,6%	43,4%	36,9%	46,2%
I noen grad	29,2%	30,8%	36,9%	30,0%
I liten grad	6,8%	7,2%	8,6%	7,0%
Vet ikke	0,6%	1,2%	1,1%	0,7%
I alt	2 507	608	187	3 302

Trivsel er viktig for min motivasjon

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	43,8%	50,8%	50,8%	45,5%
I stor grad	50,1%	41,8%	43,3%	48,2%
I noen grad	5,5%	6,7%	3,7%	5,6%
I liten grad	0,4%	0,3%	1,6%	0,5%
Vet ikke	0,2%	0,3%	0,5%	0,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Arbeidsforholdene har innflytelse på min motivasjon

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	38,1%	44,2%	44,9%	39,6%
I stor grad	54,1%	46,9%	48,1%	52,4%
I noen grad	7,1%	8,4%	6,4%	7,3%
I liten grad	0,5%	0,2%	0,5%	0,4%
Vet ikke	0,2%	0,3%	0,0%	0,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg motiveres av arbeidet jeg utfører

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	24,4%	31,6%	31,0%	26,1%

	1	2	3 eller flere	I alt
I stor grad	58,4%	51,2%	50,8%	56,6%
I noen grad	15,7%	15,8%	17,1%	15,8%
I liten grad	1,4%	1,2%	1,1%	1,3%
Vet ikke	0,2%	0,3%	0,0%	0,2%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg motiveres av tilhørighet på arbeidsplassen

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	24,2%	32,2%	30,5%	26,0%
I stor grad	56,0%	50,8%	54,5%	54,9%
I noen grad	17,6%	15,3%	11,8%	16,8%
I liten grad	2,0%	1,2%	2,7%	1,9%
Vet ikke	0,3%	0,5%	0,5%	0,4%
I alt	2 507	608	187	3 302

Jeg blir motivert av å forbedre mine karrieremuligheter

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
I svært stor grad	22,5%	22,2%	21,4%	22,4%
I stor grad	40,5%	39,6%	40,6%	40,3%
I noen grad	28,2%	29,6%	29,4%	28,5%
I liten grad	8,1%	7,4%	8,0%	7,9%
Vet ikke	0,8%	1,2%	0,5%	0,8%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Velfungerende organisasjon (gjelder organisasjonen som helhet i motsetning til forholdet mellom overordnet og underordnet)	71,9%	69,6%	70,1%	71,4%
God leder (om han eller hun er faglig kompetent, rettferdig, villig til å lære fra seg og delegere)	84,6%	86,2%	87,2%	85,0%
Gode arbeidsforhold (gjelder de rent fysiske arbeidsforholdene så som lys, varme, trekk, støy, arbeidsplass og arbeidsmengde)	60,0%	65,1%	66,8%	61,3%

	1	2	3 eller flere	I alt
Gode mellommenneskelige forhold (forholdet mellom kollegaer og mellom ledere og underordnede)	87,2%	85,9%	84,0%	86,8%
Høy økonomisk godtgjørelse (lønn og andre økonomiske fordeler)	56,0%	54,6%	57,2%	55,8%
Høy status (ikke formell status, men statussymboler)	6,1%	3,9%	4,3%	5,6%
Trygghet i arbeidet (objektive tegn på trygghet som tjenestetid, at bedriften er solid, oppsigelsesvern osv.)	59,8%	64,5%	62,0%	60,8%
Godt privatliv (arbeidet influeres av vårt privatliv, problemer for eksempel i hjemmet påvirker trivselen på arbeidet)	70,2%	69,7%	67,9%	70,0%
I alt	2 507	608	187	3 302

Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss)

Krysset med: Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?

	1	2	3 eller flere	I alt
Arbeidet i seg selv (interessant, variert, skapende og lignende)	78,2%	78,5%	80,7%	78,4%
Ansvar (kontroll over sin egen arbeidssituasjon, det å bli overlatt ansvaret for andres arbeidsutførelse)	57,0%	59,7%	57,2%	57,5%
Prestasjoner (tilfredsstillelse ved å fullføre et arbeid, løse problemer, se resultater av sitt arbeid)	78,6%	77,8%	75,4%	78,3%
Anerkjennelse (for vel utført arbeid i motsetning til en generell følelse av å bli satt pris på)	75,6%	75,5%	72,2%	75,4%
Forfremmelse (konkrete tilfeller der man er blitt tildelt høyere formell posisjon i organisasjonen, fått en høyere stilling)	27,6%	27,6%	30,5%	27,8%

	1	2	3 eller flere	I alt
Vekst (læring av nye ferdigheter med større muligheter for forfremmelse og dessuten muligheter for videre vekst)	40,5%	36,3%	40,1%	39,7%
Belønning (lønnshøyelse)	78,6%	78,5%	82,4%	78,8%
I alt	2 507	608	187	3 302

Vedlegg V – Kji-kvadrat

Tabell 1

Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har? * Kjønn Crosstabulation

		Kjønn		Total
		Mann	Kvinne	
Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	Videregående/gymnasium (økonomiske/administrative fag)	Count 198 12,6%	Count 311 17,9%	509 15,4%
	Videregående/gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Count 119 7,6%	Count 201 11,6%	320 9,7%
	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Count 824 52,6%	Count 867 50,0%	1691 51,2%
	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv.øk)	Count 340 21,7%	Count 178 10,3%	518 15,7%
	Annet	Count 15 1,0%	Count 25 1,4%	40 1,2%
	Realskole eller ungdomsskole	Count 45 2,9%	Count 90 5,2%	135 4,1%
	Bankakademiet	Count 15 1,0%	Count 27 1,6%	42 1,3%
	BI	Count 11 7%	Count 36 2,1%	47 1,4%
	Total	Count 1567 100,0%	Count 1735 100,0%	3302 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	123,856 ^a	7	,000
Likelihood Ratio	125,915	7	,000
Linear-by-Linear Association	,553	1	,457
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,98.

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,98.

Tabell 2

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
1=Ung/VGS, 2=Lavere, 3=Høyere * Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?	3302	100,0%	0	,0%	3302	100,0%

1=Ung/VGS, 2=Lavere, 3=Høyere * Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven? Crosstabulation

		Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?			Total	
		1	2	3 eller flere		
1=Ung/VGS, 2=Lavere, 3=Høyere	1,00	Count	671	243	90	1004
		% within Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?	26,8%	40,0%	48,1%	30,4%
	2,00	Count	1384	312	84	1780
	% within Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?	55,2%	51,3%	44,9%	53,9%	
	3,00	Count	452	53	13	518
	% within Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?	18,0%	8,7%	7,0%	15,7%	
Total	Count	2507	608	187	3302	
	% within Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	89,562 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	91,259	4	,000
Linear-by-Linear Association	85,104	1	,000
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count

is 29,34.

Tabell 3

Crosstab

		Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?									Total
		Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI		
Under forberedelse til kunnskapsprøven valgte jeg å bruke mindre tid på - Samvær med familie og barn	I svært stor grad	Count	121	73	364	77	5	37	9	11	697
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	23,8%	22,8%	21,5%	14,9%	12,5%	27,4%	21,4%	23,4%	21,1%
	I stor grad	Count	148	74	374	87	18	41	8	10	760
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	29,1%	23,1%	22,1%	16,8%	45,0%	30,4%	19,0%	21,3%	23,0%
	Vet ikke	Count	5	4	25	7	1	0	1	0	43
	% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	1,0%	1,3%	1,5%	1,4%	2,5%	,0%	2,4%	,0%	1,3%	
I noen grad	Count	154	110	511	159	13	38	16	19	1020	
	% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	30,3%	34,4%	30,2%	30,7%	32,5%	28,1%	38,1%	40,4%	30,9%	
I liten grad	Count	81	59	417	188	3	19	8	7	782	
	% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	15,9%	18,4%	24,7%	36,3%	7,5%	14,1%	19,0%	14,9%	23,7%	
Total	Count	509	320	1691	518	40	135	42	47	3302	
	% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	117,057 ^a	28	,000
Likelihood Ratio	118,173	28	,000
Linear-by-Linear Association	3,169	1	,075
N of Valid Cases	3302		

a. 5 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,52.

Tabell 4

Har du tatt utdanning/kompetansehevede kurs (annet enn AFR) i regi av din nåværende arbeidsplass? * Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har? Crosstabulation

		Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?									Total
		Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI		
Har du tatt utdanning/kompetansehevede kurs (annet enn AFR) i regi av din nåværende arbeidsplass?	Ja	Count	471	296	1282	344	36	130	37	44	2
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	92,5%	92,5%	75,8%	66,4%	90,0%	96,3%	88,1%	93,6%	80
	Nei	Count	37	24	407	171	4	5	5	3	19
	% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	7,3%	7,5%	24,1%	33,0%	10,0%	3,7%	11,9%	6,4%		
Vet ikke	Count	1	0	2	3	0	0	0	0	0	
	% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	,2%	,0%	,1%	,6%	,0%	,0%	,0%	,0%		
Total	Count	509	320	1691	518	40	135	42	47	3	
	% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	195,021 ^a	14	,000
Likelihood Ratio	217,840	14	,000
Linear-by-Linear Association	5,131	1	,024
N of Valid Cases	3302		

a. 8 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,07.

Tabell 5

Hvilken af følgende uddannelser er den højeste du har? * Hva slags bedrift arbeider du i? Crosstabulation

			Hva slags bedrift arbeider du i?				Total
			Konsernbank	Alliansebank	Selvstendig bank / regional bank / andre banker	Rådgivningselskap / annet	
Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	Videregående/gymnasium (økonomiske/administrative fag)	Count % within Hva slags bedrift arbeider du i?	256 16,8%	76 12,6%	164 16,0%	13 8,8%	509 15,4%
	Videregående/gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Count % within Hva slags bedrift arbeider du i?	155 10,2%	47 7,8%	113 11,0%	5 3,4%	320 9,7%
	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Count % within Hva slags bedrift arbeider du i?	761 49,9%	347 57,6%	514 50,0%	69 46,6%	1691 51,2%
	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv.øk)	Count % within Hva slags bedrift arbeider du i?	237 15,5%	98 16,3%	131 12,8%	52 35,1%	518 15,7%
	Annet	Count % within Hva slags bedrift arbeider du i?	12 ,8%	6 1,0%	15 1,5%	7 4,7%	40 1,2%
	Realskole eller ungdomsskole	Count % within Hva slags bedrift arbeider du i?	66 4,3%	16 2,7%	52 5,1%	1 ,7%	135 4,1%
	Bankakademiet	Count % within Hva slags bedrift arbeider du i?	21 1,4%	3 ,5%	17 1,7%	1 ,7%	42 1,3%
	BI	Count % within Hva slags bedrift arbeider du i?	17 1,1%	9 1,5%	21 2,0%	0 ,0%	47 1,4%
	Total	Count % within Hva slags bedrift arbeider du i?	1525 100,0%	602 100,0%	1027 100,0%	148 100,0%	3302 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	105,988 ^a	21	,000
Likelihood Ratio	98,960	21	,000
Linear-by-Linear Association	5,168	1	,023
N of Valid Cases	3302		

a. 3 cells (9,4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,79.

Tabell 6

Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har? * Hvor i Norge er bedriften lokalisert? Crosstabulation

			Hvor i Norge er bedriften lokalisert?					Total
			Nord-Norge	Midt-Norge	Sør-Norge	Vest-Norge	Øst-Norge	
Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	Videregående/gymnasium (økonomiske/administrative fag)	Count	59	57	85	122	186	509
		% within Hvor i Norge er bedriften lokalisert?	18,1%	13,1%	19,7%	15,1%	14,3%	15,4%
	Videregående/gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Count	30	41	53	78	118	320
		% within Hvor i Norge er bedriften lokalisert?	9,2%	9,4%	12,3%	9,7%	9,1%	9,7%
	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Count	155	233	207	425	671	1691
		% within Hvor i Norge er bedriften lokalisert?	47,5%	53,7%	47,9%	52,6%	51,5%	51,2%
	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv.øk)	Count	47	69	55	112	235	518
		% within Hvor i Norge er bedriften lokalisert?	14,4%	15,9%	12,7%	13,9%	18,0%	15,7%
Annet	Count	8	6	5	7	14	40	
	% within Hvor i Norge er bedriften lokalisert?	2,5%	1,4%	1,2%	,9%	1,1%	1,2%	
Realskole eller ungdomsskole	Count	21	17	16	41	40	135	
	% within Hvor i Norge er bedriften lokalisert?	6,4%	3,9%	3,7%	5,1%	3,1%	4,1%	
Bankakademiet	Count	3	4	5	9	21	42	
	% within Hvor i Norge er bedriften lokalisert?	,9%	,9%	1,2%	1,1%	1,6%	1,3%	
Bl	Count	3	7	6	14	17	47	
	% within Hvor i Norge er bedriften lokalisert?	,9%	1,6%	1,4%	1,7%	1,3%	1,4%	
Total	Count	326	434	432	808	1302	3302	
	% within Hvor i Norge er bedriften lokalisert?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	43,095 ^a	28	,034
Likelihood Ratio	41,235	28	,051
Linear-by-Linear Association	,087	1	,768
N of Valid Cases	3302		

a. 3 cells (7,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,95.

Tabell 7

Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har? * Stedet jeg jobber på har Crosstabulation

			Stedet jeg jobber på har					Total
			Mindre enn 1 000 innbyggere	1 000 - 9 999 innbyggere	10 000 til 60 000 innbyggere	Storby utenom Oslo (Bergen, Trondheim, Stavanger, Tromsø, Kristiansand)	Oslo	
Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	Videregående/gymnasium (økonomiske/administrative fag)	Count	11	147	235	90	26	509
		% within Stedet jeg jobber på har	27,5%	18,8%	17,1%	13,3%	6,2%	15,4%
	Videregående/gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Count	2	84	145	60	29	320
		% within Stedet jeg jobber på har	5,0%	10,6%	10,5%	8,8%	7,0%	9,7%
	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Count	16	396	705	367	207	1691
		% within Stedet jeg jobber på har	40,0%	50,1%	51,2%	54,1%	49,6%	51,2%
	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv.øk)	Count	2	67	188	120	141	518
		% within Stedet jeg jobber på har	5,0%	8,5%	13,7%	17,7%	33,8%	15,7%
Annet	Count	2	20	12	3	3	40	
	% within Stedet jeg jobber på har	5,0%	2,5%	,9%	,4%	,7%	1,2%	
Realskole eller ungdomsskole	Count	4	46	55	25	5	135	
	% within Stedet jeg jobber på har	10,0%	5,8%	4,0%	3,7%	1,2%	4,1%	
Bankakademiet	Count	0	11	19	8	4	42	
	% within Stedet jeg jobber på har	,0%	1,4%	1,4%	1,2%	1,0%	1,3%	
Bl	Count	3	19	17	6	2	47	
	% within Stedet jeg jobber på har	7,5%	2,4%	1,2%	,9%	,5%	1,4%	
Total	Count	40	790	1376	679	417	3302	
	% within Stedet jeg jobber på har	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	227,627 ^a	28	,000
Likelihood Ratio	212,063	28	,000
Linear-by-Linear Association	2,033	1	,154
N of Valid Cases	3302		

a. 5 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

Tabell 8

Crosstab

			Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?								Total
			Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI	
Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, på hvilke områder lærte du mest nytt? (mulig med flere kryss) - Personlig økonomi	Ikke valgt	Count	290	187	959	228	30	80	27	32	1833
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	57,0%	58,4%	56,7%	44,0%	75,0%	59,3%	64,3%	68,1%	55,5%
	Valgt	Count	219	133	732	290	10	55	15	15	1469
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	43,0%	41,6%	43,3%	56,0%	25,0%	40,7%	35,7%	31,9%	44,5%
Total		Count	509	320	1691	518	40	135	42	47	3302
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	41,495 ^a	7	,000
Likelihood Ratio	41,777	7	,000
Linear-by-Linear Association	,094	1	,759
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,80.

Tabell 9

Crosstab

			Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?								Total
			Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI	
Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, på hvilke områder lærte du mest nytt? (mulig med flere kryss) - Makroøkonomi	Ikke valgt	Count	178	121	1008	432	16	42	18	22	1837
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	35,0%	37,8%	59,6%	83,4%	40,0%	31,1%	42,9%	46,8%	55,6%
	Valgt	Count	331	199	683	86	24	93	24	25	1465
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	65,0%	62,2%	40,4%	16,6%	60,0%	68,9%	57,1%	53,2%	44,4%
Total		Count	509	320	1691	518	40	135	42	47	3302
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	342,936 ^a	7	,000
Likelihood Ratio	361,579	7	,000
Linear-by-Linear Association	21,688	1	,000
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,75.

Tabell 10

Crosstab

			Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?								Total
			Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI	
Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, på hvilke områder lærte du mest nytt? (mulig med flere kryss) - Finansmarkeder, metoder og portefølje	Ikke valgt	Count	164	100	742	351	13	44	14	11	1439
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	32,2%	31,3%	43,9%	67,8%	32,5%	32,6%	33,3%	23,4%	43,6%
	Valgt	Count	345	220	949	167	27	91	28	36	1863
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	67,8%	68,8%	56,1%	32,2%	67,5%	67,4%	66,7%	76,6%	56,4%
Total	Count		509	320	1691	518	40	135	42	47	3302
	% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	187,944 ^a	7	,000
Likelihood Ratio	190,011	7	,000
Linear-by-Linear Association	8,391	1	,004
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,43.

Tabell 11

Crosstab

			Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?								Total
			Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI	
Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, på hvilke områder lærte du mest nytt? (mulig med flere kryss) - Produktgrupper	Ikke valgt	Count	373	236	1255	386	29	97	31	33	2440
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	73,3%	73,8%	74,2%	74,5%	72,5%	71,9%	73,8%	70,2%	73,9%
	Valgt	Count	136	84	436	132	11	38	11	14	862
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	26,7%	26,3%	25,8%	25,5%	27,5%	28,1%	26,2%	29,8%	26,1%
Total	Count		509	320	1691	518	40	135	42	47	3302
	% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,961 ^a	7	,995
Likelihood Ratio	,946	7	,996
Linear-by-Linear Association	,114	1	,736
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,44.

Tabell 12

Crosstab

		Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?									Total
		Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI		
Av følgende emneområder på kunnskapspørvn, på hvilke områder lærte du mest nytt? (mulig med flere kryss) - Etik og rådgivningsprosessen	Ikke valgt	Count	343	213	1191	353	27	82	23	33	2265
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	67,4%	66,6%	70,4%	68,1%	67,5%	60,7%	54,8%	70,2%	68,6%
	Valgt	Count	166	107	500	165	13	53	19	14	1037
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	32,6%	33,4%	29,6%	31,9%	32,5%	39,3%	45,2%	29,8%	31,4%
Total		Count	509	320	1691	518	40	135	42	47	3302
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,331 ^a	7	,125
Likelihood Ratio	10,981	7	,139
Linear-by-Linear Association	1,533	1	,216
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,56.

Tabell 13

Crosstab

		Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?									Total
		Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI		
Av følgende emneområder på kunnskapspørvn, på hvilke områder lærte du mest nytt? (mulig med flere kryss) - Regelverk	Ikke valgt	Count	381	263	1284	363	27	100	30	35	2483
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	74,9%	82,2%	75,9%	70,1%	67,5%	74,1%	71,4%	74,5%	75,2%
	Valgt	Count	128	57	407	155	13	35	12	12	819
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	25,1%	17,8%	24,1%	29,9%	32,5%	25,9%	28,6%	25,5%	24,8%
Total		Count	509	320	1691	518	40	135	42	47	3302
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,880 ^a	7	,013
Likelihood Ratio	18,130	7	,011
Linear-by-Linear Association	3,302	1	,069
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,92.

Tabell 14

Crosstab

		Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?									Total
		Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI		
Av følgende emneområder på kunnskapspørvn, hvilke synes du var vanskelig å mestre? (mulig med flere kryss) - Personlig økonomi	Ikke valgt	Count	461	295	1411	358	38	126	36	42	2767
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	90,6%	92,2%	83,4%	69,1%	95,0%	93,3%	85,7%	89,4%	83,8%
	Valgt	Count	48	25	280	160	2	9	6	5	535
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	9,4%	7,8%	16,6%	30,9%	5,0%	6,7%	14,3%	10,6%	16,2%
Total		Count	509	320	1691	518	40	135	42	47	3302
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	130,148 ^a	7	,000
Likelihood Ratio	125,507	7	,000
Linear-by-Linear Association	6,911	1	,009
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,48.

Tabell 15

Crosstab

		Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?									Total
		Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI		
Av følgende emneområder på kunnskapspørvn, hvilke synes du var vanskelig å mestre? (mulig med flere kryss) - Makroøkonomi	Ikke valgt	Count	197	121	1020	408	15	40	20	21	1842
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	38,7%	37,8%	60,3%	78,8%	37,5%	29,6%	47,6%	44,7%	55,8%
	Valgt	Count	312	199	671	110	25	95	22	26	1460
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	61,3%	62,2%	39,7%	21,2%	62,5%	70,4%	52,4%	55,3%	44,2%
Total		Count	509	320	1691	518	40	135	42	47	3302
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	273,462 ^a	7	,000
Likelihood Ratio	282,324	7	,000
Linear-by-Linear Association	9,636	1	,002
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,69.

Tabell 16

Crosstab

			Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?								Total
			Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI	
Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, hvilke synes du var vanskelig å mestre? (mulig med flere kryss) - Finansmarkeder, metoder og portefølje	Ikke valgt	Count % within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	148 29,1%	107 33,4%	801 47,4%	360 69,5%	15 37,5%	35 25,9%	19 45,2%	13 27,7%	1498
	Valgt	Count % within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	361 70,9%	213 66,6%	890 52,6%	158 30,5%	25 62,5%	100 74,1%	23 54,8%	34 72,3%	1804
Total		Count % within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	509 100,0%	320 100,0%	1691 100,0%	518 100,0%	40 100,0%	135 100,0%	42 100,0%	47 100,0%	3302

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	224,836 ^a	7	,000
Likelihood Ratio	230,176	7	,000
Linear-by-Linear Association	13,451	1	,000
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,15.

Tabell 17

Crosstab

			Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?								Total
			Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	BI	
Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, hvilke synes du var vanskelig å mestre? (mulig med flere kryss) - Produktgrupper	Ikke valgt	Count % within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	395 77,6%	241 75,3%	1276 75,5%	405 78,2%	32 80,0%	107 79,3%	31 73,8%	34 72,3%	2521
	Valgt	Count % within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	114 22,4%	79 24,7%	415 24,5%	113 21,8%	8 20,0%	28 20,7%	11 26,2%	13 27,7%	781
Total		Count % within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	509 100,0%	320 100,0%	1691 100,0%	518 100,0%	40 100,0%	135 100,0%	42 100,0%	47 100,0%	3302

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,841 ^a	7	,798
Likelihood Ratio	3,869	7	,795
Linear-by-Linear Association	,008	1	,927
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,46.

Tabell 18

Crosstab

			Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?								Total
			Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	Bl	
Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, hvilke synes du var vanskelig å mestre? (mulig med flere kryss) - Etikk og rådgivningsprosessen	Ikke valgt	Count	466	298	1551	468	37	122	39	42	3023
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	91,6%	93,1%	91,7%	90,3%	92,5%	90,4%	92,9%	89,4%	91,6%
	Valgt	Count	43	22	140	50	3	13	3	5	279
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	8,4%	6,9%	8,3%	9,7%	7,5%	9,6%	7,1%	10,6%	8,4%
Total		Count	509	320	1691	518	40	135	42	47	3302
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,732 ^a	7	,909
Likelihood Ratio	2,733	7	,909
Linear-by-Linear Association	,635	1	,426
N of Valid Cases	3302		

a. 3 cells (18,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,38.

Tabell 19

Crosstab

			Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?								Total
			Videregående /gymnasium (økonomiske/ administrative fag)	Videregående /gymnasium (allmenne fag, realfag osv)	Lavere grad ved høyskole/universitet (Bachelor, Høyskolekandidat)	Høyere grad ved høyskole/universitet (Master, Siv. øk)	Annet	Realskole eller ungdomsskole	Bankakademiet	Bl	
Av følgende emneområder på kunnskapsprøven, hvilke synes du var vanskelig å mestre? (mulig med flere kryss) - Regelverk	Ikke valgt	Count	450	288	1477	409	34	124	36	46	2864
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	88,4%	90,0%	87,3%	79,0%	85,0%	91,9%	85,7%	97,9%	86,7%
	Valgt	Count	59	32	214	109	6	11	6	1	438
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	11,6%	10,0%	12,7%	21,0%	15,0%	8,1%	14,3%	2,1%	13,3%
Total		Count	509	320	1691	518	40	135	42	47	3302
		% within Hvilken av følgende utdannelser er den høyeste du har?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,267 ^a	7	,000
Likelihood Ratio	39,867	7	,000
Linear-by-Linear Association	,180	1	,671
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,31.

Tabell 20

Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven? * Hvor mange år har du arbeidet i finansbransjen? Crosstabulation

			Hvor mange år har du arbeidet i finansbransjen?					Total
			0-4	5-9	10-19	20-29	30+	
Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?	1	Count	323	458	527	649	550	2507
		% within Hvor mange år har du arbeidet i finansbransjen?	80,3%	77,5%	77,5%	76,1%	70,9%	75,9%
	2	Count	57	105	121	160	165	608
		% within Hvor mange år har du arbeidet i finansbransjen?	14,2%	17,8%	17,8%	18,8%	21,3%	18,4%
	3 eller flere	Count	22	28	32	44	61	187
		% within Hvor mange år har du arbeidet i finansbransjen?	5,5%	4,7%	4,7%	5,2%	7,9%	5,7%
Total	Count	402	591	680	853	776	3302	
	% within Hvor mange år har du arbeidet i finansbransjen?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,747 ^a	8	,008
Likelihood Ratio	20,376	8	,009
Linear-by-Linear Association	13,352	1	,000
N of Valid Cases	3302		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,77.

Tabell 21

Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven? * Hvor mange dager fikk du fri totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer) Crosstabulation

			Hvor mange dager fikk du fri totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)						Total
			Ingen tid	1-6 dager	7-12 dager	13-18 dager	19-25 dager	Mer enn 25 dager	
Hvor mange forsøk brukte du på å bestå kunnskapsprøven?	1	Count	573	1663	181	61	17	12	2507
		% within Hvor mange dager fikk du fri totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)	78,2%	75,5%	75,7%	70,9%	77,3%	63,2%	75,9%
	2	Count	137	413	33	19	2	4	608
		% within Hvor mange dager fikk du fri totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)	18,7%	18,7%	13,8%	22,1%	9,1%	21,1%	18,4%
	3 eller flere	Count	23	127	25	6	3	3	187
		% within Hvor mange dager fikk du fri totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)	3,1%	5,8%	10,5%	7,0%	13,6%	15,8%	5,7%
Total	Count	733	2203	239	86	22	19	3302	
	% within Hvor mange dager fikk du fri totalt for å forberede deg til kunnskapsprøven? (en dag tilsvarer 8 timer)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	30,078 ^a	10	,001
Likelihood Ratio	28,351	10	,002
Linear-by-Linear Association	10,853	1	,001
N of Valid Cases	3302		

a. 5 cells (27,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,08.

Vedlegg VI – Faktoranalyse motivasjon

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Jeg tror at motivasjon er en viktig forutsetning for å få til effektiv læring	1,72	,779	3302
Jeg blir motivert av at andre mennesker er i samme situasjon som meg	2,65	1,252	3302
Trivsel er viktig for min motivasjon	1,67	,786	3302
Arbeidsforholdene har innflytelse på min motivasjon	1,76	,820	3302
Jeg motiveres av arbeidet jeg utfører	2,10	1,001	3302
Jeg motiveres av tilhørighet på arbeidsplassen	2,14	1,043	3302
Jeg blir motivert av å forbedre mine karrieremuligheter	2,59	1,317	3302
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Velfungerende organisasjon (gjelder organisasjonen som helhet i motsetning til forholdet mellom overordnet og underordnet)	,71	,452	3302
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - God leder (om han eller hun er faglig kompetent, rettferdig, villig til å lære fra seg og delegere)	,85	,357	3302
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Gode arbeidsforhold (gjelder de rent fysiske arbeidsforholdene så som lys, varme, trekk, støy, arbeidsplass og arbeidsmengde)	,61	,487	3302
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Gode mellommenneskelige forhold (forholdet mellom kollegaer og mellom ledere og underordnede)	,87	,339	3302
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Høy økonomisk godtgjørelse (lønn og andre økonomiske fordeler)	,56	,497	3302
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Høy status (ikke formell status, men statusymboler)	,06	,231	3302
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Trygghet i arbeidet (objektive tegn på trygghet som tjenestetid, at bedriften er solid, oppsigelsesvern osv.)	,61	,488	3302
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Godt privatliv (arbeidet influeres av vårt privatliv, problemer for eksempel i hjemmet påvirker trivselen på arbeidet)	,70	,459	3302
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Arbeidet i seg selv (interessant, variert, skapende og lignende)	,78	,412	3302
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Ansvar (kontroll over sin egen arbeidssituasjon, det å bli overlatt ansvaret for andres arbeidsutførelse)	,58	,494	3302
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Prestasjoner (tilfredsstillelse ved å fullføre et arbeid, løse problemer, se resultater av sitt arbeid)	,78	,413	3302
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Anerkjennelse (for vel utført arbeid i motsetning til en generell følelse av å bli satt pris på)	,75	,431	3302
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Forfremmelse (konkrete tilfeller der man er blitt tildelt høyere formell posisjon i organisasjonen, fått en høyere stilling)	,28	,448	3302
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Vekst (læring av nye ferdigheter med større muligheter for forfremmelse og dessuten muligheter for videre vekst)	,40	,489	3302
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Belønning (lønnsforhøyelse)	,79	,409	3302

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,792
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12161,176
	df	231
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Jeg tror at motivasjon er en viktig forutsetning for å få til effektiv læring	1,000	,468
Jeg blir motivert av at andre mennesker er i samme situasjon som meg	1,000	,345
Trivsel er viktig for min motivasjon	1,000	,706
Arbeidsforholdene har innflytelse på min motivasjon	1,000	,647
Jeg motiveres av arbeidet jeg utfører	1,000	,682
Jeg motiveres av tilhørighet på arbeidsplassen	1,000	,627
Jeg blir motivert av å forbedre mine karrieremuligheter	1,000	,552
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Velfungerende organisasjon (gjelder organisasjonen som helhet i motsetning til forholdet mellom overordnet og underordnet)	1,000	,290
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - God leder (om han eller hun er faglig kompetent, rettferdig, villig til å lære fra seg og delegere)	1,000	,212
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Gode arbeidsforhold (gjelder de rent	1,000	,382

fysiske arbeidsforholdene så som lys, varme, trekk, støy, arbeidsplass og arbeidsmengde)		
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Gode mellommenneskelige forhold (forholdet mellom kollegaer og mellom ledere og underordnede)	1,000	,404
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Høy økonomisk godtgjørelse (lønn og andre økonomiske fordeler)	1,000	,623
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Høy status (ikke formell status, men statussymboler)	1,000	,205
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Trygghet i arbeidet (objektive tegn på trygghet som tjenestetid, at bedriften er solid, oppsigelsesvern osv.)	1,000	,371
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Godt privatliv (arbeidet influeres av vårt privatliv, problemer for eksempel i hjemmet påvirker trivselen på arbeidet)	1,000	,294
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Arbeidet i seg selv (interessant, variert, skapende og lignende)	1,000	,542
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Ansvar (kontroll over sin egen arbeidssituasjon, det å bli overlatt ansvaret for andres arbeidsutførelse)	1,000	,459
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Prestasjoner (tilfredsstillelse ved å fullføre et arbeid, løse problemer, se resultater av sitt arbeid)	1,000	,222
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Anerkjennelse (for vel utført arbeid i motsetning til en generell følelse av å bli satt pris på)	1,000	,269
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Forfremmelse (konkrete tilfeller der man er blitt tildelt høyere formell posisjon i organisasjonen, fått en høyere stilling)	1,000	,574
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Vekst (læring av nye ferdigheter med større muligheter for forfremmelse og dessuten muligheter for videre vekst)	1,000	,490
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Belønning (lønnsforhøyelse)	1,000	,639

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,828	17,398	17,398	3,828	17,398	17,398	2,862	13,009	13,009
2	2,142	9,735	27,133	2,142	9,735	27,133	2,110	9,593	22,601
3	1,612	7,327	34,460	1,612	7,327	34,460	1,967	8,942	31,544
4	1,366	6,209	40,669	1,366	6,209	40,669	1,599	7,270	38,814
5	1,055	4,797	45,466	1,055	4,797	45,466	1,464	6,652	45,466
6	,949	4,316	49,782						
7	,942	4,281	54,063						
8	,926	4,207	58,270						
9	,866	3,938	62,208						
10	,832	3,783	65,991						
11	,816	3,708	69,699						
12	,806	3,665	73,365						
13	,793	3,603	76,968						
14	,745	3,388	80,355						
15	,711	3,234	83,589						
16	,671	3,049	86,638						
17	,619	2,815	89,453						
18	,566	2,572	92,025						
19	,541	2,459	94,485						
20	,506	2,301	96,786						
21	,398	1,811	98,597						
22	,309	1,403	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
Jeg tror at motivasjon er en viktig forutsetning for å få til effektiv læring	,666				
Jeg blir motivert av at andre mennesker er i samme situasjon som meg	,557				
Trivsel er viktig for min motivasjon	,811				
Arbeidsforholdene har innflytelse på min motivasjon	,785				
Jeg motiveres av arbeidet jeg utfører					
Jeg motiveres av tilhørighet på arbeidsplassen	,582				-,674
Jeg blir motivert av å forbedre mine karrieremuligheter					-,527
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Velfungerende organisasjon (gjelder organisasjonen som					

helhet i motsetning til forholdet mellom overordnet og underordnet)				
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - God leder (om han eller hun er faglig kompetent, rettferdig, villig til å lære fra seg og delegere)				
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Gode arbeidsforhold (gjelder de rent fysiske arbeidsforholdene så som lys, varme, trekk, støy, arbeidsplass og arbeidsmengde)	,563			
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Gode mellommenneskelige forhold (forholdet mellom kollegaer og mellom ledere og underordnede)	,557			
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Høy økonomisk godtgjørelse (lønn og andre økonomiske fordeler)			,769	
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Høy status (ikke formell status, men statussymboler)				
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Trygghet i arbeidet (objektive tegn på trygghet som tjenestetid, at bedriften er solid, oppsigelsesvern osv.)	,589			
Hva må til for at du skal trives? (mulig med flere kryss) - Godt privatliv (arbeidet influeres av vårt privatliv, problemer for eksempel i hjemmet påvirker trivselen på arbeidet)				
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Arbeidet i seg selv (interessant, variert, skapende og lignende)				,673
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Ansvar (kontroll over sin egen arbeidssituasjon, det å bli overlatt ansvaret for andres arbeidsutførelse)		,656		
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Prestasjoner (tilfredsstillelse ved å fullføre et arbeid, løse problemer, se resultater av sitt arbeid)				
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Anerkjennelse (for vel utført arbeid i motsetning til generell følelse av å bli satt pris på)			,668	
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Forfremmelse (konkrete tilfeller der man er blitt tildelt høyere formell posisjon i organisasjonen, fått en høyere stilling)				
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Vekst (læring av nye ferdigheter med større muligheter for forfremmelse og dessuten muligheter for videre vekst)		,661		
Hva motiverer deg? (mulig med flere kryss) - Belønning (lønnsforhøyelse)				,754

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 8 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	-,691	,446	,420	,209	,322
2	,647	,446	,473	,386	-,096
3	,179	,664	-,348	-,569	,286
4	-,186	,368	-,601	,510	-,456
5	-,193	,160	,342	-,473	-,773

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Vedlegg VII – Logistisk regresjonsanalyse

Tabell 1 – Ulike variabler

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	321,059	63	,000
	Block	321,059	63	,000
	Model	321,059	63	,000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	3324,072 ^a	,093	,139

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

Classification Table^a

Observed		Predicted		Percentage Correct
		1	0	
Step 1	1	99	696	12,5
	0	75	2432	97,0
Overall Percentage				76,7

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
Step 1 ^a							
	Hygienefaktor1	,023	,044	,276	1	,600	,977
	Hygienefaktor2	,108	,045	5,642	1	,018	1,114
	Motivasjon1	-,046	,047	,937	1	,333	,955
	Motivasjon2	-,079	,046	2,951	1	,086	,924
	Motivasjon3	-,063	,045	1,984	1	,159	,939
	AvgiftSelv	-,138	1,133	,015	1	,903	,871
	AvgiftVetikke	,189	,279	,458	1	,499	1,208
	TjenArbPlass1	,314	,185	2,880	1	,090	1,369
	TjenArbPlass3	-,233	,409	,324	1	,569	,792
	AnsatteArbpl	,067	,168	,158	1	,691	1,069
	AnsatteArbpl3	,281	,127	4,872	1	,027	1,325
	AnsatteArbpl4	,314	,138	5,172	1	,023	1,368
	AnsatteArbpl5	,332	,133	6,206	1	,013	1,393
	Alliansebank	,118	,131	,809	1	,369	1,125
	Selvstendig	-,118	,108	1,194	1	,275	,888
	Rådgivning	,000	,251	,000	1	,999	1,000
	NeiKursRegArb	,114	,123	,866	1	,352	1,121
	UngRealVGS	-,340	,104	10,696	1	,001	,712

HøyereGrad	,428	,155	7,607	1	,006	1,534
Kvinne	-,011	,097	,013	1	,909	,989
FriArbgeber1	,014	,112	,016	1	,899	1,014
FriArbgeber3	,063	,169	,138	1	,710	1,065
FriArbgeber4	-,169	,259	,426	1	,514	,845
FriArbgeber5	,442	,547	,654	1	,419	1,556
FriArbgeber6	-,057	,529	,012	1	,914	,945
Egenfritid1	,185	,243	,582	1	,445	1,204
Egenfritid3	-,182	,124	2,133	1	,144	,834
Eegenfritid4	-,473	,138	11,742	1	,001	,623
Egenfritid5	-,598	,173	11,983	1	,001	,550
Egenfritid6	-,798	,183	18,997	1	,000	,450
Egenfritid7	-1,068	,186	32,889	1	,000	,344
Egenfritid8	-1,430	,199	51,494	1	,000	,239
Ant.samtaler2	-,079	,112	,497	1	,481	,924
Ant.samtaler3	-,090	,137	,430	1	,512	,914
Ant.samtaler4	-,005	,207	,001	1	,980	,995
Ant.samtaler5	-,049	,349	,020	1	,889	,952
Ant.samtaler6	1,236	,817	2,290	1	,130	3,440
Ant.samtaler7	,035	,415	,007	1	,933	1,035
Lokalisering1	-,053	,158	,112	1	,738	,949
Lokalisering2	,260	,151	2,959	1	,085	1,297
Lokalisering3	,251	,148	2,888	1	,089	1,285
Lokalisering4	,139	,129	1,152	1	,283	1,149
Ant.innbygg1	,092	,410	,051	1	,822	1,097
Ant.innbygg2	,148	,187	,620	1	,431	1,159
Ant.innbygg3	,137	,161	,720	1	,396	1,146
Ant.innbygg4	,095	,187	,259	1	,611	1,100
Alder1	-,296	,863	,118	1	,731	,744
Alder3	-,088	,223	,157	1	,692	,915
Alder4	-,025	,219	,013	1	,910	,976
Alder5	-,073	,218	,113	1	,737	,929
Alder6	-,083	,209	,156	1	,693	,921
Alder7	-,032	,215	,022	1	,882	,969
Alder8	-,248	,228	1,187	1	,276	,780
Alder9	,159	,281	,320	1	,571	1,173
EmneVansk1	-,366	,137	7,151	1	,007	,694
EmneVansk2	-,492	,097	25,686	1	,000	,611
EmneVansk3	-,406	,100	16,424	1	,000	,666
EmneVansk4	-,472	,104	20,568	1	,000	,624
EmneVansk6	,268	,155	2,989	1	,084	1,307
Kunderådgiver	,182	,177	1,056	1	,304	1,199
Mellomleder	,108	,150	,521	1	,470	1,114
Leder	-,179	,166	1,166	1	,280	,836
Annet	,077	,187	,171	1	,679	1,080
Constant	1,842	,285	41,742	1	,000	6,310

a. Variable(s) entered on step 1: Hygienefaktor1, Hygienefaktor2, Motivasjon1, Motivasjon2, Motivasjon3, AvgiftSelv, AvgiftVetikke, TjenArbPlass1, TjenArbPlass3, AnsatteArbpl, AnsatteArbpl3, AnsatteArbpl4, AnsatteArbpl5, Alliansebank, Selvstendig, Rådgivning, NeiKursRegArb, UngRealVGS, HøyereGrad, Kvinne, FriArbgeber1, FriArbgeber3, FriArbgeber4, FriArbgeber5, FriArbgeber6, Egenfritid1, Egenfritid3, Eegenfritid4, Egenfritid5, Egenfritid6, Egenfritid7, Egenfritid8, Ant.samtaler2, Ant.samtaler3, Ant.samtaler4, Ant.samtaler5, Ant.samtaler6, Ant.samtaler7, Lokalisering1, Lokalisering2, Lokalisering3, Lokalisering4, Ant.innbygg1, Ant.innbygg2, Ant.innbygg3, Ant.innbygg4, Alder1, Alder3, Alder4, Alder5, Alder6, Alder7, Alder8, Alder9, EmneVansk1, EmneVansk2, EmneVansk4, EmneVansk6, Kunderådgiver, Mellomleder, Leder, Annet, EmneVansk3.