



Høgskolen i **Hedmark**

Høgskolen i Hedmark avdeling for økonomi og ledelsesfag Campus Rena

Hedda Pedersen
Olaug Sletten
Laila Næsseth

Prosjektoppgave

Har ufrivillig deltid innvirkning på jobbtilfredsheten?

Does involuntary part-time affect satisfaction at work?

RSA 935 Prosjektarbeid med samfunnsvitenskapelig metode.
Årsstudium Organisasjon og ledelse, deltid 2013

2013

Samtykker til utlån hos høgskolebiblioteket

JA NEI

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage

JA NEI

Forord

I denne oppgaven ser vi på temaene ufrivillig deltid og om dette påvirker jobbtilfredsheten.

Vi har gjort en undersøkelse hos mennesker som arbeider i sektor for pleie og omsorg, nærmere bestemt bofellesskap for mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Vi vil takke prosjektleder for «saman om ein betre kommune» i den kommunen vi arbeider i, for innspill og resultater som har vært nyttig for oppgaven.

Vi retter også en takk til veileder Hanne Haave, for konstruktive tilbakemeldinger gjennom hele prosessen.

Sammendrag

Tittelen og problemstilling på denne oppgaven er: «Har ufrivillig deltid innvirkning på jobbtilfredsheten?».

Formålet med den er å se på om de med ufrivillig deltidsstillinger opplever jobbtilfredshet i mindre grad enn de som er fornøyde med sin stillingsstørrelse.

Oppgaven er basert på svar vi har innhentet gjennom en spørreundersøkelse, altså en kvantitativ metode.

Oppgaven gir svar på hvor mange som opplever ufrivillig deltid, i tillegg til at den belyser ulike teorier på hvorfor ufrivillig deltid påvirker jobbtilfredsheten.

INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord	2
Sammendrag	3
1.0 INNLEDNING	5
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave	5
1.2 Presentasjon av problemstilling	6
1.3 Oppgavens begrensning	7
1.4 Oppgavens disposisjon	8
2.0 UFRIVILLIG DELTID	8
3.0 TEORI	10
3.1 Jobbtilfredshet	10
3.2 Arbeidsmiljø	12
3.3 Motivasjon	12
3.3.1 Maslows behovshierarki	12
3.3.2 Hertzbergs tofaktorteori	13
3.3.3 Jobbkarakteristikamodellen	14
3.4 Sammenheng mellom motivasjon og jobbtilfredshet	16
3.5 Ledelse	16
3.5.1 Transformasjonsledelse	18
3.5.2 Karismatisk ledelse	18
4.0 METODE	19
4.1 Kvalitativ og kvantitativ metode	20
4.2 Undersøkellesdesign	21
4.3 Utvalg av enheter	22
4.4 Spørreundersøkelsen	22
5.0 RESULTAT	24
6.0 DRØFTING	29
7.0 AVSLUTNING	41
REFERANSELISTE	42

VEDLEGG

1. INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

Vi er 3 mellomledere ansatt i pleie og omsorgssektoren i samme kommune, som studerer organisasjon og ledelse på deltid.

Kommunen vi bor og arbeider i, er en av 110 kommuner som deltar i utviklingsprogrammet «Saman om ein betre kommune». Dette programmet tar for seg sykefravær, kompetanse, rekruttering, ufrivillig deltid og omdømme og er et samarbeid mellom regjering, KS og arbeidstakerorganisasjonene.

På bakgrunn av dette utviklingsprogrammet, ble alle ledere i kommunen innkalt til informasjonsmøte i desember 2012. Der presenterte prosjektleder, i samarbeid med kommunens personalsjef og leder for prosjektet «saman om ein betre kommune» funn fra undersøkelsen i vår kommune og sammenliknet dette med landet for øvrig. Det viste seg at vår kommune hadde større grad av deltidsstillinger enn landsgjennomsnittet.

Vi hadde på forhånd bestemt oss for å skrive om ufrivillig deltid i vår prosjektoppgave og så derfor på dette, som en god mulighet til å sette oss mer inn i stoffet.

Små stillinger og ufrivillig deltid i kommunesektoren blir med jevne mellomrom tatt opp som et problem av fagorganisasjonene, i media og gjennom nasjonale føringer. Vi synes derfor at dette er et aktuelt tema å skrive om, i tillegg blir vår egen erfaring som mellomledere i pleie og omsorgssektoren et godt utgangspunkt for å belyse teorien i praksis.

Mange som jobber deltid, er i den situasjonen at de ønsker å jobbe hel stilling, men har blitt ansatt i en stillingsstørrelse som er mindre enn de selv ønsker.

Vår erfaring er at de som opplever ufrivillig deltid er i en situasjon hvor de må ta vakter, de ellers ikke hadde ønsket seg, for å kompensere opp mot hel stilling. Dette forklares med at «regningene ikke betaler seg selv», og at man for å få tilfredsstilt det økonomiske behovet «må ta de vaktene de får». De med ønsket oppnådd stillingsbrøk vet hva de kommer til å tjene hver eneste måned. Dette er ikke tilfellet for gruppen som opplever ufrivillig deltid, som er avhengig av å jobbe mer for å få dekket sine økonomiske behov.

Vi har blitt fortalt av ansatte, at dette kan være belastende, ikke bare fordi man må jobbe ugunstige vakter som natt, helg eller kveld, men også fordi dette begrenser egen fritid. De periodene de vet at de har lite vakter, ønsker de ikke å planlegge noe i helgene, i tilfelle de blir ringt og tilbudt vakter. De vet også at de minst populære vaktene, slik som kveld, helg, natt og høytid, er de som er best betalt. Hvis man ofte må jobbe i høytider og andre ugunstige vakter, kan det lage begrensninger for familieliv. Med en uforutsigbar inntekt setter det også begrensninger på å få lån i banken og man taper i det store bildet på pensjonssparing.

Usikkerhet i økonomi og uforutsigbarhet i fritid er en del av ufrivillig deltid som ofte blir belyst, men hvordan oppleves arbeidshverdagen? Føler de med ufrivillig deltid seg verdsatt av sine kolleger og tilhørighet i arbeidsmiljøet, selv om de ikke arbeider like mye?

1.2 Presentasjon av problemstillingen

Som nevnt innledningsvis er våre erfaringer, at de med små stillingsstørrelser ofte tar på seg ubekvemme vakter, som kveld, natt, helg og helligdager for å tjene opp mot hel stilling. Som mellomledere i helsesektoren får vi ofte spørsmål fra ansatte om ledige vakter. Vi opplever også at det iblant kan oppstå misnøye fordi det ikke finnes nok vakter for den enkelte arbeidstaker.

En grunntanke i Maslows teori er at det hjelper ikke å snakke om meningsfullt arbeid til en person som ikke får dekket sine grunnleggende behov, for eksempel «...*en viss minimumslønn som gjør det mulig å dekke sine grunnleggende behov.*»(Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 94).

Jobbtilfredshet blir blant annet betegnet som forskjellen mellom den belønningen individet får, og det han/hun mener er fortjent (Kaufmann og Kaufman, 2009). I kapittel 3.1 har vi mer inngående definert og gjort rede for begrepet jobbtilfredshet.

Når vi omtaler begrepet ufrivillig deltid, mener vi personer som innehar en stillingsbrøk som er mindre enn den de ønsker selv.

Arbeidsdepartementet oppnevnte den 16. november 2007 et utvalg for å utrede spørsmålet om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som arbeider skift og turnus, samt kartlegge sammenhengen mellom deltid/småbrøksstillinger, ufrivillig deltid, organiseringen av arbeidstiden og likestilling av arbeidstiden for skift og turnus.

Deres definisjon på ufrivillig deltid er «...*deltidssysselsatte er personer som har forsøkt å få lengre avtalt / gjennomsnittlig arbeidstid ved å kontakte NAV, annonsere selv, spørre nåværende arbeidsgiver e.l. De må kunne starte med økt arbeidstid innen en måned.*» (Arbeidsdepartementet, 2008, s. 17).

Formålet med vår undersøkelse vil være å finne ut om ufrivillig deltid påvirker jobbtilfredsheten. Er det forskjell på de som er tilfreds med sin stillingsstørrelse og de som ikke er fornøyd med sin stillingsstørrelse? I så fall, på hvilket område finner vi de største variablene?

Vi knytter blant annet vår studie opp mot Kaufmann og Kaufmann (2009), som beskriver jobbtilfredshet som en viktig innfallsvinkel til å forstå individets atferd i organisasjonen både med hensyn til produktivitet, trivsel, fravær og gjennomtrekk.

Med dette som bakgrunn blir vår problemstilling som følger:

«Har ufrivillig deltid innvirkning på jobbtilfredsheten?»

1.3 Oppgavens avgrensning.

Denne oppgaven belyser jobbtilfredshet hos enhetene, uavhengig av kjønn, alder og yrke, for å se på om dette på generell basis er påvirket av stillingsstørrelse og ufrivillighet/frivillighet av dette.

Vi avgrenset utvalget til å gjelde en type tjeneste i kommunen, som ble alle bofellesskapene. Utvalget er derfor ikke representativt for hele kommunen, men for denne tjenesten i kommunen.

Vi vil i oppgaven ha en kort utredning om alle de innhentede resultatene, men velger i diskusjonsdelen å drøfte relevante funn som vi mener kan gi oss svar på problemstillingen.

Teorien vi redegjør for er valgt ut på bakgrunn av problemstillingen, og de resultatene vi har innhentet. Det vil allikevel være relevant teori rundt disse temaene, som ikke blir redegjort for i denne oppgaven.

1.4 Oppgavens disposisjon.

Innledningsvis i kapittel 1, beskriver vi forskjellige innfallsvinkler til ufrivillig deltid og hvordan dette kan påvirke jobbtilfredsheten, gjennom teori og nasjonale føringer, lover samt vårt eget ståsted og erfaring med temaet. Videre beskrives bakgrunn for valg av tema og en presentasjon av problemstillingen, samt begrensninger vi har valgt.

Opgavens kapittel 2 gjør rede for ufrivillig deltid, og herunder beskrivelse av utviklingsprogrammet «Saman om ein betre kommune».

I Kapittel 3 tar vi for oss relevante teorier i forhold til problemstillingen. Vi har valgt å gjøre rede for teorien om jobbtilfredshet i begynnelsen av kapitlet, da vi bruker dette begrepet i vår problemstilling, og hele oppgaven omhandler denne teorien.

Kapittel 4 inneholder beskrivelse av metode, med blant annet valg av design og informanter.

I kapittel 5 gir vi en utredning av resultatene vi har innhentet.

Det siste kapitlet diskuterer vi resultatene vi har innhentet, for så å ende opp med en konklusjon.

2. UFRIVILLIG DELTID

Under tariffoppgjøret i 2003, besluttet KS å satse på å finne løsninger på dette området, og de besluttet å gi finansiell støtte til kommunene for å forske på løsninger på deltidsproblematikken (Moland, 2009).

I sektoren for pleie og omsorg er det utbredt med deltidsstillinger (Moland, 2009). Dette kommer av at turnus -«kabal» må gå opp. Det gis ofte tjenester hele døgnet, og 365 dager i året, slik som på sykehjem, i bofellesskap eller hjemmesykepleie. Behovet for tjenester er like stort i ukedager som i helg.

Arbeidsmiljøloven (2005) gir føringer for hvor ofte en ansatt kan arbeide i helgen, og sier at man skal ha minimum fri annenhver helg. Erfaringsmessig vet vi at det allikevel ofte opereres med arbeid i helg enda sjeldnere, rekruttering og god personalpolitikk. Dette betyr at hvis alle

ansatte arbeidet fulle stillinger, ville det ikke blitt nok personal i helg, og man oppretter mindre stillinger for å dekke opp dette.

Deltidsstillinger kan oppleves som positivt eller negativt. Faktorer i livssituasjonen kan påvirke hvor mye man ønsker å jobb. Det kan være at de som har små barn ikke ønsker å være i full jobb, eller noen har en helse som tilsier at de ikke kan jobbe fullt. En annen mulighet kan være at partneren har stor inntekt, og behovet for å jobbe full stilling derfor ikke er tilstede. Moland (2009) skriver i sin rapport at dersom deltidsstilling skyldes sykdom, bør dette være fordi den ansatte ønsker det selv, og ikke fordi det er mangelfull tilrettelegging, som gjør at det blir en nødløsning fra arbeidsgivers side. Dette er et av formålene ved IA avtalen (intensjonsavtale for et inkluderende arbeidsliv), og målet er at arbeidsgiver skal legge arbeidsoppgaver og arbeidstid til rette for at det passer arbeidstakers evne og behov.

Videre skriver Moland (2009) at ufrivillig deltid kan ha negativ konsekvens for tjenestekvaliteten, rekruttering og kompetente medarbeidere, effektiv drift og for den ansatte som ikke får et normalt, fullverdig arbeidsforhold.

At Moland (2009) hevder det kan medføre negativ konsekvens på tjenestekvaliteten, kommer av at antallet som skal utføre tjenesten øker med deltidsstillinger. Dette innebærer at det blir flere mennesker å forholde seg til for tjenestemottakeren, og flere som må kommunisere med hverandre.

Kommunikasjon defineres som «...den prosessen der personer eller grupper sender eller utveksler informasjon» (Jacobsen og Thorsvik, 2007, s. 251). Dette kan også omhandle «overføring av ideer, holdninger og følelser»(Jacobsen og Thorsvik, 2007, s. 251).

Det kan være vanskeligere å rekruttere ansatte, og riktig kompetanse, til deltidsstillinger når dette ikke er ønsket. De med høy kompetanse kanskje ikke velge en deltidsstilling dersom det ikke er det de ønsker seg.

Saman om ein betre kommune

Saman om ein betre kommune er et samarbeid mellom Kommunal- og regionaldepartementet, KS, LO Kommune, YS Kommune, Unio og Akademikerne.

Utviklingsprogrammet, som går fra 2012 til 2015, gir støtte til lokale prosjekter, og tar for seg noen av de viktigste utfordringene i kommunesektoren:

- Sykefravær
- Kompetanse og rekruttering
- Heltid/deltid
- Omdømme.

(Kommunal- og regiondepartementet, 2013)

Den kommunen vi arbeider i søkte, og ble valgt ut, til å se nærmere på utfordringene med ufrivillig deltid. Det har blitt ansatt en prosjektleder, og gjennomført en undersøkelse til alle ansatte i sektor for pleie og omsorg for å kartlegge deltidsproblematikken.

I vår kommune er i følge personalsjefen gjennomsnittlig stillingsbrøk 60,7 %. Undersøkelse som ble gjennom i oktober 2012 hadde 62 % svarprosent som utgjør 368 av 592 ansatte. Disse 592 er fordelt på 435 årsverk). Så mye som 52 % av helsefagarbeiderene var misfornøyde med sin stillingsstørrelse.

Formålet med denne undersøkelsen var å kartlegge omfanget av ufrivillig deltid, for så å finne løsninger som kan redusere omfanget av dette. Det kan for eksempel være at man lager avtaler om at ansatte jobber noe mer helg, mot at de får høyere stillingsbrøk. Langturnus, å gå lengre vakter om gangen, er også en løsning noen kommuner har forsøkt seg på, med ulik erfaring.

Da dette med ufrivillig deltid er en utfordring i fokus, ønsket vi å kartlegge fra en annen vinkel; hvilke innvirkning dette kan ha på jobbtilfredsheten.

3 TEORI

3.1 Jobbtilfredshet

Hva jobbtilfredshet er og hvordan det oppstår har blitt forsket mye på, og vært i fokus på ulike arbeidsplasser i forbindelse med arbeidsplassens arbeidsmiljø, i mange år. Begrepet kan være synonymt med «arbeidsglede» og blir ofte definert med hva folk føler for jobbene sine, og i hvilken grad de liker eller misliker sitt arbeid og hva slags jobbholdninger personen har (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Cranny, Smith og Stone har forsøkt å sammenfatte begrepet i en definisjon, hvor jobbtilfredshet defineres som:

«...en følelsesmessig (affektiv) reaksjon på en jobb, som et resultat av personens sammenligning av faktisk utbytte i jobben med det som er ønsket eller forventet» (Referert i Matthiesen, 2010, s. 168).

Kaufmann og Kaufmann (2009) beskriver disse utbyttene som belønning, og mener det er alt som har med arbeidssituasjonen å gjøre som kan føre til opplevd tilfredshet. Eksempler på dette kan være hvor godt det psykososiale arbeidsmiljøet er, hvor fleksibelt arbeidet oppleves, hvor interessante oppgavene er eller hvilke lønnsbetingelser man har.

Jobbtilfredshet er et kompleks begrep. Tidligere tilfredshetsundersøkelser gjort av FAHS (forskningscenter for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet) viser en tendens til at man kan være tilfreds på jobb, selv om man ikke er tilfreds med lønnen sin eller arbeidstiden. Lawler kalte dette fasett-teorien (referert i Kaufmann og Kaufmann, 2009). Jobbtilfredsheten kartlegges da med ulike delområder innen arbeidet; arbeidet i seg selv (jobbinnholdet), veiledning (ledelse), kollegene (sosialt nettverk på jobben), lønn og karriere (Matthiesen, 2005). Dette innebærer at man kan være tilfreds med noen deler av jobben.

Det finnes også teori på at jobbtilfredshet kan være påvirket av arbeidstakerens personlighet. Er en person ekstrovert, kan dette gjenspeiles med høy energi, entusiasme og engasjement, mens det motsatte kan være en nevrotisk person med negativt stress, nervøsitet og en mindre lystbetont holdning til å ta fatt i arbeidsoppgaver (Matthiesen, 2005).

Jobbtilfredshet kan i følge O'Reilly og Caldwell påvirkes av arbeidsplassens sosiale konstruksjon. Dette forklares ved at vi identifiserer oss med de vi føler tilhørighet til, og «adopterer» den atferd vi tror forventes av oss. Er resten av gruppen tilfreds, vil dette «smitte» over på andre, og spesielt nykommere til gruppen (referert i Matthiesen, 2005).

Furnham mener at disse to sammen påvirker jobbtilfredsheten, og har satt opp en formel med personlighet, jobbkjennetegn og interaksjonen mellom disse to. Denne måler da balansen mellom jobbets kvalitet og personens behov, kvalifikasjoner eller forventninger (Referert i Matthiesen, 2005).

Dette er noen av teoriene på jobbtilfredshet, og de kan deles opp i to typer; innholdsteorier og prosessesteorier. Innholdsteoriene ser på hvilke innholds-betingelser som må til for at man skal

oppnå jobbtilfredshet, mens prosessteorier ser på jobbtilfredshet som et resultat av samspillet mellom medarbeideren og arbeidsmiljøet (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

3.2 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø defineres som «...*det fysiske, sosiale og psykologiske miljøet vi møter i jobbene våre*» (Kaufmann, og Kaufmann, 2009, s. 218).

Arbeidsmiljø kan forklares med at individene påvirkes av omgivelsene, og hvordan dette gjør at individene igjen påvirker omgivelsene. I forbindelse med jobbtilfredshet ser man ofte på hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet kan innvirke. Psykososialt arbeidsmiljø defineres som «...*kvaliteten i personlige og mellommenneskelige relasjoner på jobben* (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 218).

Arbeidsmiljøet kan ha påvirkning på blant annet stress, konflikter, de ansattes selvtillit og mestringsfølelse, sykefravær, jobbtilfredshet og motivasjon (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

3.3 Motivasjon

Motivasjon defineres som en prosess som «... *de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål*» (Kaufmann og Kaufmann 2009, s. 93).

Kaufmann og Kaufmann skiller mellom fire typer motivasjonsteorier, behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristika – modeller. Vi vil her gå nærmere inn på behovsteorier og jobbkarateristikamodellen.

Behovsteorier beskriver hvordan ulike typer grunnleggende behov utløser motivert atferd.

3.3.1 Maslows behovshierarki:

Maslow mente at vi kunne dele menneskelige behov inn i to hovedkategorier, underskuddsbehov og overskuddsbehov (Kaufmann og Kaufmann, 2009)

Han organiserte behovene hierkarkisk der behov for underskuddsdekning og behov for vekst var rangert henholdsvis fra nederst til øverst. Underskuddsbehovene måtte dekkes før vekst

kunne oppnås. Underskuddsbehovene omhandler fysiologiske behov, sikkerhetsbehov og sosiale behov. Overskuddsbehov omhandler aktelse og selvaktualisering.

De fysiologiske behovene er helt grunnleggende for overlevelse og ligger på bunnen av hierarkiet. Det er behovene for mat, vann, luft og husly. Det neste behovet, sikkerhet, aktiviseres etter at de fysiologiske behovene er dekket. Eksempel på dette er trygghet mot fysisk og psykisk skade og trygghet i å beholde jobben slik at dette kan føre til videre vekst og trivsel. Dette fører da til at sosiale behov, tilknytning til andre mennesker, kan bli dekket.

Det fjerde trinnet betegnes som overskuddsbehov. Aktelse, behov for selvrespekt og anerkjennelse. Dette handler om å oppnå personlig vekst og å videreutvikle kompetanse. Det å mestre og å få anerkjennelse fra andre mennesker står sentralt i behovene på dette nivået (Kaufmann og Kaufmann, 2009). De hevder videre at denne motivasjonsmekanismen har stor betydning i arbeidslivet. At ansatte får anerkjennelse for den jobben de gjør, er enkel, men ansporende psykologi. Tilbakemeldinger på et godt utført arbeid, øker selvrespekten og motiverer til andre arbeidsoppgaver.

Selvaktualisering er på toppen av pyramiden. *«Det innebærer å kunne frigjøre kapasitet til å utvikle og realisere sine potensialer i form av iboende anlegg, evner og egenskaper.»* Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 95). Når en ansatt gis muligheter til dette, kan motiverende krefter utløses, og både den ansatte og bedriften vil dra stor nytte av dette (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Maslow hevder som sagt at nederste behovet må være dekket før man kan bevege seg opp til neste. Endringer på denne teorien har vært forsøkt gjennomført, men nyere forskning har derimot vist at det er lite å vinne med å gå bort fra Maslows opprinnelige hierarki (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

3.3.2 Hertzbers tofaktorteori.

Hygienefaktorer defineres som egenskaper ved jobben som opphever utilfredshet ved fravær av negative arbeidsbetingelser (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Hertzberg utviklet denne teorien etter å ha intervjuet hundrevis av arbeidere om årsaker til jobbtrivsel og/ eller mistrivsel. Han fant at det ikke nødvendigvis var sammenheng med at det

som var årsaker til mistrivsel ved fravær var årsak til trivsel. Ut i fra dette ble teorien delt inn i to faktorer, motivasjons- og hygienefaktorer.

- 1) Hygienefaktorene skaper mistrivsel i den grad de ikke er til stede, men ikke trivsel om de er til stede.
- 2) Motivasjonsfaktorene skaper trivsel i den grad de er til stede, men ikke mistrivsel om de ikke er til stede.

Arbeidsbetingelser, lønn og sikkerhet, bedriftspolitik, ledelse og mellommenneskelige relasjoner er faktorer som Hertzberg betegner som hygienefaktorer og han sier at når disse faktorene er gode, forsvinner mistrivsel. Disse faktorene har stor likhet med de nederste behovene i Maslows behovshierarki. Tilsvarende har motivasjonsfaktorene, prestasjoner, anerkjennelse, ansvar, vekst og utviklingsmuligheter, mye til felles med Maslows to øverste behov. Når motiveringsfaktorene er til stede, virker de aktivt og fremmende på jobbtilfredshet og produktivitet (Kaufmann og Kaufmann, 2009)

Tofaktorteorien til Hertzberg ledet frem til et arbeidsmiljøprogram som kalles jobb – berikelse. Kaufmann og Kaufmann (2009) definerer jobb – berikelse som systematiske programmer for å tilføre jobben mer positivt innhold og unngå negativt innhold og at dette har som mål å ruste opp hygiene – og motivasjonsfaktorene i organisasjonene.

Eksempler på jobb – berikelse er «... å gi slipp på noe av den direkte kontrollen av arbeidstakeren, gi arbeidstakeren økt personlig ansvar, organisere arbeidet i helhetlige oppgaver, gi større frihet i jobben og bedre tilgang på informasjon og sørge for at arbeidstakerne får mulighet til å utvikle seg» (Kaufmann og Kaufmann 2009, s 110).

3.3.3 Jobbkarakteristikamodellen:

Jobbkarakteristikamodeller defineres av Kaufmann og Kaufmann (2009) som teorier som fremhever at motivasjon skyldes egenskaper ved jobben.

For å utvikle best mulig jobbmotivasjon for den enkelte, utviklet Richard Hachman og Greg Oldham en jobbkarakteristikamodell (referert i Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Det sentrale ved denne modellen var å legge til rette arbeidsoppgaver slik at man i størst mulig grad kunne stimulere vekstbehovet hos hver enkelt arbeidstaker under forutsetning av

at dette fører til større motivasjon for jobbytelse som igjen skulle føre til økt produktivitet og høyere kvalitet på arbeidet (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Teorien inneholder fem egenskaper som skal engasjere individets arbeids glede, ytelse og indre motivasjon som defineres som «...*kilden til motivasjon ligger i selve utførelsen av arbeidet*» (Kaufmann og Kaufmann 2009, s. 103).

- 1) *Variasjon i ferdigheter*, muligheter til å bruke forskjellige evner, ferdigheter og kunnskaper i en jobb. Man antar at desto flere ferdigheter man må ta i bruk for å utføre jobben, desto større motivasjon for å yte.
- 2) *Oppgaveidentitet*, at man har mulighet til å utføre et helt stykke avsluttet arbeid. Man deltar i hele prosessen og ser resultatet.
- 3) *Oppgavebetydning*, det å se en større mening med den jobben man gjør. Et eksempel kan være at en butikkansatt som har ansvaret for at alt skal være på lager nok ser det som større betydning for butikken den oppgaven enn det å sette varer på plass i hyller. At en ansatt som har full stilling får større kontroll over helhetlige arbeidsoppgaver i enheten enn en som har bare en helgestilling vil nok også
- 4) *Autonomi*, kontroll over og ansvar for egen arbeidssituasjon. En butikksjef vil i høy grad ha kontroll og ansvar over egen arbeidssituasjon. Den ansatte i kassen vil i tilsvarende grad ha mindre selvbestemmelse over sin arbeidssituasjon. At en ansatt som har full stilling vil ha større kontroll over den helhetlige arbeidssituasjonen i enheten enn en helgestilling er også noe som vil være naturlig.
- 5) *Tilbakemelding*, en informasjon om resultatet av arbeidet vårt. Betydningen av at en leder gir tilbakemeldinger til ansatte på arbeidet de utfører, vil stimulere motivasjonen og ikke minst gi muligheter til å lære via erfaring.

Kaufmann og Kaufmann (2009) understreker imidlertid at individets subjektive opplevelse av jobbkarakteristika er av stor betydning. Samme arbeidsoppgave kan oppleves som veldig motiverende for en person, motsatt uendelig kjedelig for en annen. Flere forklaringer kan ligge til grunn for dette, for eksempel kompetanse og evner.

Skogstad og Einarsen(2005) mener at begrepene engasjement og motivasjon handler om hva personen ønsker eller vil gjøre, mens kompetanse handler om hva personen er i stand til å gjøre.

Nordhaug (1993) definerer kompetanse som en samling av individets kunnskaper, evner og ferdigheter. De ser på begrepet ferdigheter som en spesiell dyktighet i det å utføre gitte arbeidsoppgaver, og som er så innarbeidede at de blir automatiserte og dermed krever lite oppmerksomhet og lite tenkning.

Begrepet kunnskaper refererer Nordhaug til det arbeidstakeren vet, altså det arbeidstakeren sitter inne med av informasjon (referert i Skogstad og Einarsen, 2005). Begrepet dekker også personens potensiale av talenter og egenskaper.

En annen mer utdypet definisjon av er av Lai:

«...de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål.» (sitert i Skogstad og Einarsen, 2005, s. 149).

Formell kompetanse er det man har tilegnet seg gjennom utdanning og de stillinger man formelt har hatt, mens realkompetanse er det man har tilegnet seg av erfaringer, kunnskaper og ferdigheter, gjennom de oppgaver og verv man har hatt i det praktiske arbeidsliv (Skogstad og Einarsen, 2010).

Kaufmann og Kaufmann (2009) legger vekt på betydningen individuelle forskjeller, vil alle individer la seg motivere like mye av høye verdier på disse fem punktene? Forskning har ifølge Kaufmann og Kaufmann (2009) vist at det er nødvendig å ta hensyn til dette, og peker på tre sentrale faktorer. Det gjelder graden av forskjellig *behov for vekst*, modellen stemmer best for de som skårer høyt på vekstmotiver. *Jobbtilfredshet* er vanskelig å oppleve for den som generelt er misfornøyd med jobben sin. Da er det vanskelig å skape motivasjon ved endringer i arbeidssituasjonen. Og ikke minst er de individuelle forskjeller når det gjelder *kunnskap og ferdigheter store*. Det er nødvendig med en viss grad av ferdigheter og kompetanse for at motivasjonen til å utføre og til å føle mestring i arbeidsoppgavene skal være til stede. Analyse av studier gjort etter modellen som omhandler blant annet jobbprestasjoner og jobbtilfredshet, viser høye tall og man må derfor konkludere med at teorien om jobbkaraktistika har meget god støtte i empirisk forskning (Kaufmann og Kaufmann, 2009)

Vår problemstilling i studiet omhandler opplevelse av jobbtilfredshet ved ufrivillig deltidsansettelse. De resultatene vi har fått etter spørreundersøkelsen, vil vi diskutere opp i mot de teoriene som her er beskrevet. Både Maslows behovshierarki, Hertzbergs tofaktorteori

og jobbkarakteristikamodellen omhandler faktorer som har stor betydning for den enkeltes opplevelse av jobbtfredshet .

3.4 Sammenheng mellom teorier om motivasjon og jobbtfredshet

Teoriene beskrevet over om motivasjon, brukes også ofte for å forklare jobbtfredshet. Maslows motivasjonsteori kan forklare jobbtfredshet ved at medarbeiderne opplever jobbtfredshet hvis de får tilfredsstilt sine personlige behov, slik som han beskriver i sin pyramide. De kan derfor ikke, i følge Kaufmann og Kaufmann (2009), søke tilfredshet i arbeidet før underskuddsbehovene er tilfredsstilt.

Herzbergs tofaktorteori forklarer at motivasjonsfaktorene ved jobben, fører til trivsel, eller jobbtfredshet, men ikke mistrivsel hvis de ikke er til stede. På samme måte kan hygiene faktorene føre til mistrivsel hvis de ikke er tilstede, men ikke trivsel hvis de er det. Det er derfor grad av opplevde motivasjonsfaktorer som kan bidra til at medarbeiderne opplever jobbtfredshet, mens hygiene faktorene påvirker om medarbeiderne er misfornøyde eller har en nøytral innstilling til jobben (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

3.5 Ledelse

I problemstillingen «Har ufrivillig deltid innvirkning på jobbtfredshet», mener vi det er nødvendig å belyse ledelsesaspektet.

Mange deltidsansatte er lite, noen ikke i det hele tatt, tilstede i leders arbeidstid. Det er da vanskelig å nå ut med informasjon, følge opp og bidra til en følelse av å bli sett til denne gruppen. Det er også leders ansvar å gjøre de ansatte kjent med organisasjonens mål og derifra veilede til oppnåelse av disse. Nordhaug (2010) definerer ledelse av menneskelige ressurser som organisasjonens samlede arbeid med å planlegge, anskaffe, utvikle, belønne og anvende menneskelige ressurser for produktive formål i den hensikt å fremme sine overordnede mål.

Jacobsen og Thorsvik (2007) definerer ledelse som en spesiell atferd som mennesker utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd.

De har i sin bok med en grunnmodell som viser gjensidig påvirkning mellom ledelse, omgivelser, formelle trekk, uformelle trekk, organisasjonsatferd og prosesser.

Omgivelser omhandler faktorer som ytre press, usikkerhet og avhengighet. De formelle trekkene i en organisasjon beskriver hvordan organisasjonen er bygget opp og hvordan man arbeider for å nå bestemte mål. Organisasjon defineres som «*Et sosialt system som er bevisst konstruert for å realisere bestemte mål og løse spesielle oppgaver*» (Jacobsen og Thorsvik 2007, s. 13) Dette kan forklares nærmere med at noen mennesker med egnede ferdigheter, arbeider sammen mot et felles mål.

De uformelle trekkene i organisasjonen omtaler maktforholdene og kulturen i organisasjonen. Jacobsen og Thorsvik (2007) anvender Edgar Schein sin definisjon på organisasjonskultur: «*... et mønster av grunnleggende antagelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, å tenke på og å føle på i forhold til disse problemene*» (Jacobsen og Thorsvik, 2007, s. 120).

Organisasjonsatferd og prosesser tar for seg blant annet motivasjon og ytelse, kommunikasjon og beslutninger. Kommunikasjon definerer Jacobsen og Thorsvik (2007) som overføring av ideer, holdninger og følelser fra en person eller gruppe til en annen. Mye av kommunikasjonen i organisasjoner er nonverbal, man tolker kroppsspråk, stemmeleie og andre ikke- verbale signaler for å oppfatte det som er sagt.

«*Uten godt fungerende kommunikasjon vil ledelse bli vanskelig, samarbeidet dårlig, menneskene frustrerte og demotiverte*» (Jacobsen og Thorsvik 2007, s. 250)

Disse definisjonene og momentene leder oss til to verdibaserte ledelsesteorier som vi vil knytte opp mot vår problemstilling i studiet.

3.5.1 Transformasjonsledelse:

Transformasjonsledelse er at man som leder, uten å manipulere den ansattes følelser, aktiverer og får satt ord på følelser som alle mennesker er i besittelse av.

Denne ledelsesformen deler Jacobsen og Thorsvik (2007) inn i fire elementer.

- Utvikling av visjoner der verdier som rettferdighet, ansvarlighet og frihet står sentralt.
- Ved å være en synlig rollefigur kunne inspirere de ansatte ved aktiv bruk av symboler.
- At leder tar hensyn til den enkelte, følge den opp på en personlig måte slik at følelsen av å bety noe og være respektert blir aktivert.

- Og til slutt stimulering av den ansattes intellekt ved å gi nye utfordringer som setter deres evner på prøve.

3.5.2 Karismatisk ledelse:

Jacobsen og Thorsvik (2007) omtaler karismatisk ledelse som en ledelsesform nært beslektet med transformasjonsledelse. Lederens rolle er her å skape entusiasme og begeistring som gir lederen tillit, hengivenhet og lojalitet. Slike ledere vil være gode til å utvikle og kommunisere visjoner.

Visjonene går ut på finne felles interesser som påvirker en ønsket, fremtidig tilstand som oppnås via felles innsats.

Forskning viser at karismatiske ledere kan skape sterke effekter i organisasjonen og at de i sterk grad øker både jobbtilfredshet og jobbprestasjoner til medarbeiderne. Modellen peker på sammenhengen mellom ressurser, de nevnte faktorene og resultater (Jacobsen og Thorsvik, 2007).

4. METODE

I dette kapitlet vil vi presentere hvilken metode vi har valgt. Dette for å få et godt nok datagrunnlag til drøftingen av problemstillingen:

«Har ufrivillig deltid innvirkning på jobbtilfredsheten?»

Vi vil først gjøre rede for valg av undersøkelsesdesign, før vi gjør rede for bruk av metode, samtidig som vi forklarer vår egen tilnærming til oppgavens forskjellige faser.

Valg av datasamlingsmetode har i følge Jacobsen (2010) alltid konsekvenser for resultatet.

Vilhelm Aubert definerer ordet, metode (sitert i Dalland 2000, s. 71).

«En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder.»

4.1 Kvalitativ og kvantitativ metode

Metoden er i følge Dalland (2000) redskapet i en undersøkelse.

Man kan skille mellom to ulike typer metoder. Den ene er kvalitativ, den andre er kvantitativ.

Kvalitativ metode gir svar i form av ord, setninger og tekst som formidler mening, og fremgangsmåten er ofte i form av intervju av et mindre antall enheter. Denne metoden egner seg når man ønsker å innhente mer nyanserte data, og ønsker å gå i dybden av temaet (Jacobsen, 2010).

Fordelen med denne metoden er blant annet; åpenhet og nærhet mellom den som undersøker og den som blir undersøkt, høy begrepsgyldighet og nyanserte svar.

Ulempen med denne metoden er at den er ressurskrevende, da intervju tar lang tid og informasjonen som kommer inn, kan være vanskelig å tolke på grunn av alle nyansene.

I kvantitativ metode vil dataene som samles inn bestå av tall og systematikk. Man ønsker å gå i bredden, og undersøker få temaer hos mange enheter. Dette gjøres for eksempel i form av en spørreundersøkelse (Jacobsen, 2010).

Fordelen er at den standardiserer informasjon, så den er lettere å behandle ved bruk av statistikk. Den har høy ekstern gyldighet og kostnadene er lavere, sammenlignet med kvalitativ metode. Høy ekstern gyldighet, sier, ifølge Jacobsen (2010), noe om i hvilken grad et funn fra et avgrenset område, kan generaliseres til å gjelde også i andre sammenhenger. Vi kan også kalle det overførbarhet. Kostnadene blir oftere lavere ved denne type undersøkelser fordi, det går mindre tid og ressursbruk til etterarbeid, som det ofte blir etter intervju i kvalitative undersøkelser.

Ulempen er at den kan gi et overfladisk preg, da det er umulig å få frem alle nyanser. En annen fare som Jacobsen (2010) peker på, er at undersøkelsen på forhånd kan definere hva som er relevant å svare på. Dette kan føre til problemer med begrepsgyldigheten.

Valget for vår undersøkelse falt på kvantitativ metode, da vi ønsker å finne ut av hvordan ansatte med ufrivillig deltidsstilling opplever sin jobbtilfredshet sammenlignet med de som er tilfreds med sine stillingsstørrelser. Jobbtilfredshet kan i følge Kaufmann og Kaufmann (2009) være både positive og negative holdninger til jobb. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 3.1.

Med dette som bakgrunn for vårt valg av metode, trengte vi et større antall undersøkelsesenheter, for å finne ut omfanget av hvor mange som opplever ufrivillig deltid og om dette kan ha en innvirkning på jobbtilfredsheten. Undersøkelsesenhetene er nærmere beskrevet i kapittel 4.3.

4.2 Undersøkelsesdesign

For å finne det undersøkelsesopplegget som var best egnet til å belyse vår problemstilling, måtte vi se på hvilket opplegg som passet studiet vårt best. Jamfør Jacobsen (2010) har riktig valg av undersøkelsesopplegg, stor betydning for undersøkelsens gyldighet. Han peker også på, at et grunnleggende problem i de fleste undersøkelser, er at vi sjelden kan undersøke alle vi ønsker.

Vi ønsket å gå i bredden, med undersøkelse av mange enheter, med få variabler. Dette beskriver Jacobsen (2010) som en ekstensiv måte å nærme seg fenomenet eller variablene på. En ekstensiv måte, er å gå i bredden og undersøke mange enheter, blant annet for å få en presis beskrivelse av omfanget. Hensikten vår, var å få en beskrivelse av om fenomenet jobbtilfredshet, kan påvirkes av å oppleve ufrivillig deltid. Vi valgte derfor en spørreundersøkelse, som også kan kalles en klassisk bred utvalgsundersøkelse. Et ekstensivt design kalles også for utvalgsundersøkelse og er i følge Jacobsen (2010) veldig godt egnet til å få fram forskjeller mellom flere enheter, samt for å kartlegge sammenhenger mellom flere forhold. I våres studie kan dette sammenlignes med hvorvidt de som opplever ufrivillig deltid opplever å ha tilhørighet i arbeidsmiljøet, sammenlignet med de som er fornøyd med sin stillingsstørrelse

4.3 Utvalg av enheter

Jacobsen (2010) presiserer at de viktigste grunnene til å velge en kvantitativ tilnærming er at vi ønsker å få et representativt bilde av populasjonen samt, når vi vil beskrive et omfang eller en hyppighet. Videre peker han hvor vanskelig det er å nå ut til alle enheter. Vi må derfor gjøre et utvalg.

Vi valgte derfor ut 6 av kommunens 17 enheter innen pleie- og omsorgssektoren. Målgruppen ble alle 6 bofelleskap i kommunen, i alt 118 ansatte. Vi kan ikke si at målgruppen er representativ for alle enhetene i kommunen, men for alle bofelleskapene synes den

representativ, da alle enhetene innen bofellesskap er representert. Jacobsen (2010) Kjentegnet for denne målgruppen, er at alle jobber turnus, det er lik fordeling av deltidsstillinger i alle bofellesskapene, utdanning og kompetanse er lik og de har lik pasientgruppe. Det vi ønsker å skille ut til 3 målgrupper er, de som opplever ufrivillig deltid, de som har frivillig deltid og de som har full stillingsstørrelse.

Vi tok kontakt med ledelsen på disse enhetene og forklarte hva spørreundersøkelsen gikk ut på og fikk klarsignal til å gjennomføre undersøkelsen. Så inviterte vi oss selv på personalmøter, for å informere om prosjektoppgaven vår. Dette for å formidle formålet med den undersøkelsen vi ba de om å besvare.

Vi informerte da også om at undersøkelsen ville være anonym, i tillegg til at dette stod opplyst i skrevet som lå vedlagt spørreskjemaet.

Vi ser allikevel at vi har noe frafall av svar, da personer med unik stillingsbrøk valgte og ikke svare fordi de på grunn av dette ikke opplevde å fremstå anonymt.

Vi ser i ettertid at ved å ta med flere og ulike enheter som for eksempel sykehjemsavdelinger med stor pleietyngde, kunne kanskje resultatet blitt et annet.

Skulle hatt flere svaralternativer, og ikke bare valget mellom ja og nei. Mange hadde laget egne rubrikker for alternativer som var «både og». Det kan tenkes at flere hadde valgt dette alternativet dersom det faktisk forelå. Det kunne da ha gitt oss et mer nøyaktig svar.

4.4 Spørreundersøkelsen

Med utgangspunkt i problemstillingen, kom vi frem til ti spørsmål, som vi ville bruke i en spørreundersøkelse, se vedlegg nr 1.

Jacobsen (2010) peker på at spørreskjema per post betraktes av mange som den egentlige kvantitative metoden. Her innebærer det ingen direkte kontakt mellom den som undersøker og den som undersøkes. Vi laget et spørreskjema selv (se vedlegg) og formet spørsmålene i den hensikt å få svar på problemstillingen. Vi ønsket svar fra alle ansatte med stilling over 0 %, totalt 118 personer. Vi sendte ut spørreskjemaene til lederne på hver enhet. De fikk i oppgave å administrere utlevering av undersøkelsene – og innhenting av svar innen en satt tidsfrist. Dette opplevde vi i etterkant, var svært effektivt i forhold til svarprosenten, som var 74,5 %.

Videre ønsket vi at alle ansatte skulle besvare samme spørsmål, for med det å finne ulikheter. I undersøkelsen måtte det derfor komme frem hvor stor stillingsprosent hver enhet innehar, og om de ønsker seg større stillingsprosent. Ut i fra dette, kunne vi skille ansatte som er fornøyde med sin stilling, fra de som ønsket større stillingsbrøk, og sammenligne svarene.

Da dette var hovedelementene vi ønsket å undersøke, var kjønn og alder ikke relevant for spørreundersøkelsen.

Videre stilte vi spørsmål som; opplevelse av glede ved å gå på jobb, lederoppfølging, tilhørighet til arbeidsmiljøet og utnyttelse av kompetanse. Disse spørsmålene er direkte knyttet opp mot jobbtilfredshet i Kaufmann og Kaufmann (2009) og Mathiesen (2010).

Vi stilte også spørsmål om sykefravær med egenmelding og ubekvemme vakter, for å se på om det kunne ha noen sammenheng med øvrige holdninger til jobben.

I undersøkelsen valgte vi kun å ha svaralternativene ja og nei, for og enklere administrere dataene. I etterkant ser vi at vi burde hatt flere svaralternativer, for å få et mer nyansert bilde. Dette er også en av svakhetene med kvantitativ metode jamfør Jacobsen (2010). Det kom tilbakemeldinger fra noen av deltakerne i undersøkelsen på at de savnet et nøytralt svaralternativ.

Fordi studien kun inneholder 88 enheter kan svar fra få enheter gi store utslag på resultatet. For eksempel var det 18 personer med full stilling. Hvis en av disse svarte avvikende, gjorde det stort utslag (5,56 %) på de øvrige svarene

Vi ser i etterkant at vi har beskrevet deltid som alt under 100 %. Svakheten er derfor, at de med 12 % stilling og de med 97 % stilling, grupperes likt. En med 12 % stilling kan sannsynligvis ha mer behov for ekstravakter enn en med 97 % stilling, og oppleve mindre grad av ufrivillig deltid.

5.0 RESULTAT

Studien omfatter svar fra 88 personer, av i alt 118 spurte, som tidligere nevnt en svarprosent på 74,5. Alle disse jobber i en av de 6 bofellesskapene som tilhører samme kommune, og har en stillingsbrøk på mer enn 0 %. Gruppen har ukjent alder og kjønn, og kompetansen varierer fra høgskoleutdannede til ufaglærte på område.

Av de 88 som har besvart undersøkelsen var det:

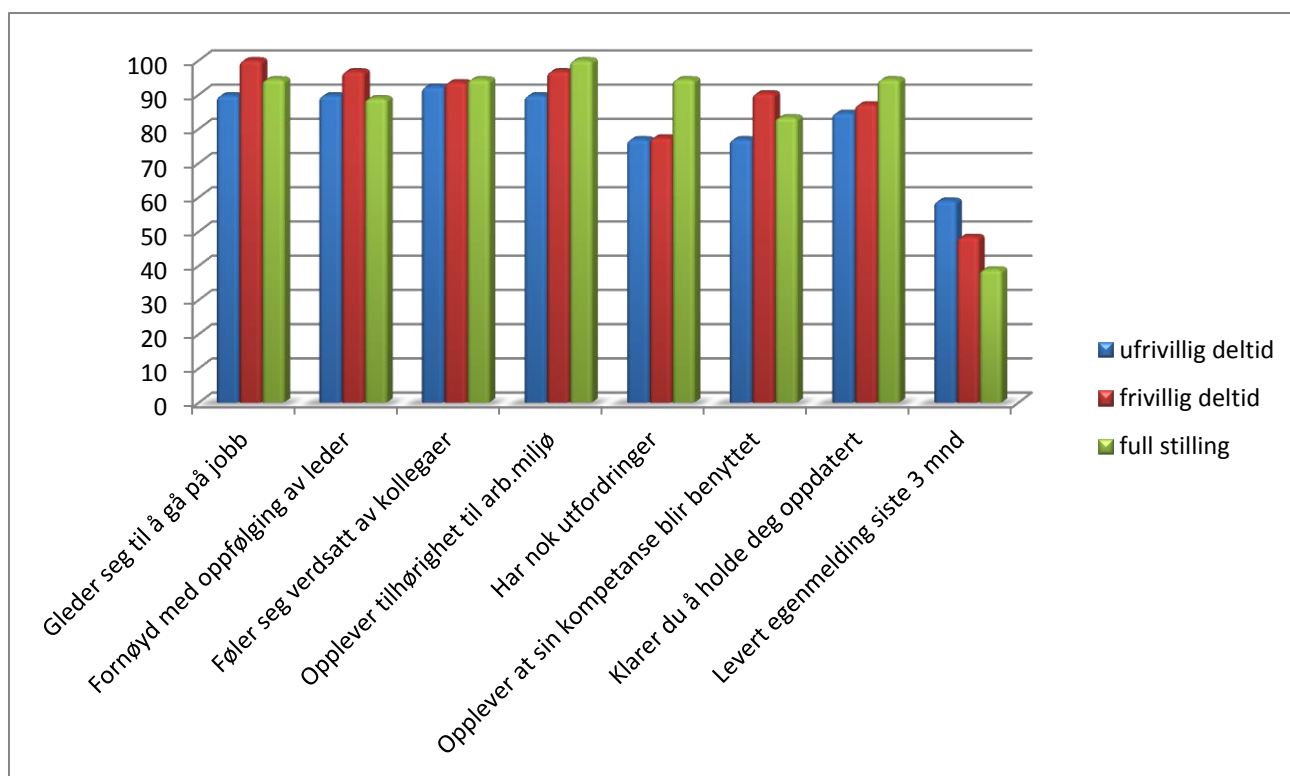
- 39 enheter som opplevde ufrivillig deltid, hvor gjennomsnitt stillingsstørrelse var 48,71 %. Av disse var det 12 stk som jobbet kun i helg.
- 31 enheter som jobbet frivillig deltid, hvor gjennomsnitt stillingsstørrelse var 57,33 %. Av disse var det 7 stk som jobbet kun i helg.
- 18 enheter som jobbet full stilling (100 %).

Studien inneholdt 9 spørsmål, og et oppfølgingsspørsmål avhengig av svar på en av de andre spørsmålene (se vedlegg). Vi valgte å stille spørsmål som vi kunne linke til teorier om jobbtilfredshet. I tillegg spurte vi om stillingsstørrelse og om de ønsket større stillingsstørrelse. Dette gjorde vi for å kunne gruppere svarene til enhetene, enten i heltidsstillinger og deltidsstillinger og/eller i frivillig/ufrivillig deltid. Ved å gjøre disse grupperingene ønsker vi å se resultatene mot hverandre, for å se om vi kan finne ulikheter.

Oppfølgingsspørsmålet skulle kun besvares av de med deltidsstilling som ønsket seg større stillingsstørrelse (ufrivillig deltid), og gikk ut på om de tok på seg ubekvemme vakter. Av de 39 som svarte på dette, var det 38 som svarte ja. Årsaken til at vi spurte om dette var for å se på om merbelastningen dette kan føre med seg, påvirker jobbtilfredsheten.

For å få oversiktlige tabeller videre i oppgaven, har vi valgt å bruke bare «Ja – svarene». Dette vil allikevel gi et riktig bilde av resultatet, da det er tilfredsheten vi er ute etter å belyse.

I figuren under ser man resultatet av spørsmålene vist i prosent, der enhetene er delt opp i 3 grupper; ufrivillig deltid, frivillig deltid og full stilling.



Figur 5.1: Samlet resultat delt opp i ufrivillig deltid, frivillig deltid og full stilling.

I dette kapittelet legger vi frem resultatet for hvert spørsmål, med en kort kommentar.

Spørsmål 1: Gleder du deg til å gå på jobb?

I spørsmålet om enheten gledet seg til å gå på jobb, ble resultatet slik:

Gruppe	Antall ja i prosent	N
Ufrivillig deltid	89,74	39
Frivillig deltid	100	31
Full stilling	94,44	18

Figur 5.2

Det at alle som jobber frivillig deltid svarer ja, mener vi kan ha noe med behovsmotivasjon å gjøre. I teorikapittelet har vi beskrevet Maslows teori om behovshierarki. Han mener at de grunnleggende behovene for underskuddsdekning, som mat, husly, økonomi og lignende må være dekket for at man kan oppnå motivasjon. I arbeidssammenheng vil lønnsbetingelser være en av de viktigste av underskuddsbehovene. De som arbeider frivillig deltid, er fornøyd med sin stillingsstørrelse og det kan dermed oppfattes som en indikator på at arbeidstakeren får dekket sine økonomiske behov, med den inntekt deres stillingsstørrelse gir.

Det kan være at de ansatte med full stilling må jobbe denne mengden for å klare seg økonomisk, og disse vil derfor ikke oppleve samme friheten til å velge arbeidsmengde som gruppen nevnt over. Det kan oppleves som at man «tvinges» til å gå på jobb, og dette kan påvirke gleden ved det.

De som oppgir at de jobber ufrivillig deltid ønsker å jobbe mer, og bruker vi samme argumenter som på de to andre gruppene, forklarer vi dette med at det er for å få dekket sitt økonomiske behov; underskuddsbehovene. Det kan tenkes at de da på samme måte som de fulltidsansatte opplever at de «tvinges» til å gå på jobb, men i denne gruppen vil det gjelde mer sporadisk, når bedriften har behov, og ikke når den ansatte selv ønsker det. Vi mener at dette kan ha innvirkning på gleden ved å gå på jobb.

Spørsmål 2: Er du tilfreds med oppfølgingen du får av din leder?

Det neste spørsmålet handlet om tilfredshet omkring oppfølging av leder. Gruppens svar ble fordelt slik:

Gruppe	Antall ja i prosent	N
Ufrivillig deltid	89,74	39
Frivillig deltid	96,77	31
Full stilling	88,89	18

Figur 5.3

Vi ser at dataene er tilnærmet like for gruppen med full stilling og de med ufrivillig deltid. De med frivillig deltid har derimot et høyere antall fornøyde enheter i prosent. Vi har tidligere nevnt Jacobsen og Thorsviks (2007) definisjon på ledelse, hvor de mener at en leder både gjennom samtaler, direktiver, støtte og motivasjon, kan påvirke mennesker. Vi vil anta at det er lettere for en leder å utøve dette mot de personene man har flere treffpunkter med. I de to gruppene med deltidsansatte varierer stillingsstørrelsen fra 12 % stilling til 97 %. Noen arbeider kun helg, og vil sjelden møte sin leder personlig. Andre jobber mye dagtid, og har kontinuerlig kontakt med sin leder. Det kan derfor være nærliggende å anta at tilfredshet med oppfølging av leder i vårt studium er en faktor som er uavhengig av stillingsstørrelsen enhetene har.

Spørsmål 3: Føler du deg verdsatt av dine kollegaer?

Gruppe	Antall ja i prosent	N
Ufrivillig deltid	92,31	39
Frivillig deltid	93,55	31
Full stilling	94,44	18

Figur 5.4

I dette spørsmålet anser vi differansen mellom svarene hos de ulike gruppene som marginal. Studiet viser derfor at stillingsprosenten og frivillighet/ufrivillighet tilsynelatende ikke har betydning på opplevelsen av å bli verdsatt av sine kollegaer.

Spørsmål 4: Føler du tilhørighet til arbeidsmiljøet?

Resultatene på dette spørsmålet fordelte seg slik:

Gruppe	Antall ja i prosent	N
Ufrivillig deltid	89,74	39
Frivillig deltid	96,77	31
Full stilling	100	18

Figur 5.5

Kaufmann og Kaufmann (2009) skriver at det gode arbeidsmiljø handler om å tilrettelegge på ulike måter for at medarbeideren skal oppleve medbestemmelse og autonomi. De vinkler dette tett opp i mot motivasjonsteorier.

Differansen mellom svarprosenten hos de med ufrivillig deltid og de andre gruppene anser vi som relativt stor. Vi vil derfor diskutere mulige årsaker til dette i neste kapittel.

Spørsmål 5: Føler du at du har nok utfordringer på jobb?

Gruppe	Antall ja i prosent	N
Ufrivillig deltid	76,92	39
Frivillig deltid	77,42	31
Full stilling	94,44	18

Figur 5.6

Vi ser her at resultatet er forholdsvis likt hos alle de som har deltidsstilling, uavhengig av frivilligheten. De som derimot jobber full stilling ser ut til å oppleve at de har nok utfordringer. I Molands rapport om deltidsproblematikk (2009) ser vi av tabell S.1 at de med heltidsstilling er involvert, jobber selvstendig og er stabile. På bakgrunn av disse faktorene

erfarer vi at det er enklere å delegere ansvar og arbeidsoppgaver til denne gruppen. Dette kan være en av årsakene til at de har en høyere svarprosent på dette spørsmålet.

Spørsmål 6: Opplever du at din kompetanse blir benyttet?

Gruppe	Antall ja i prosent	N
Ufrivillig deltid	76,92	39
Frivillig deltid	90,32	31
Full stilling	83,33	18

Figur 5.7

I dette studiet er enhetene en sammensatt gruppe med ulik kompetanse. Nivået varierer både på realkompetansen og den formelle kompetansen. Opplevelsen av om denne blir benyttet er subjektiv. Vi ser her at de med ufrivillig deltid har en lavere svarprosent enn de øvrige gruppene, og ønsker å diskutere årsaken til dette nærmere i neste kapittel.

Spørsmål 7: Klarer du å holde deg oppdatert?

Gruppe	Antall ja i prosent	N
Ufrivillig deltid	84,62	39
Frivillig deltid	87,1	31
Full stilling	94,44	18

Figur 5.8

På spørsmålet om å holde seg oppdatert ser vi at de med full stilling scorer mye høyere enn både frivillig og ufrivillig deltid. Dette bekrefter våre antagelser om at desto flere oppmøter du har jobb, desto mer oppdatert blir du.

Vi går derfor ikke her nærmere inn på dette temaet.

Spørsmål 8: Har du i løpet av de siste 3 månedene vært syk med egenmelding?

Gruppe	Antall ja i prosent	N
Ufrivillig deltid	58,97	39
Frivillig deltid	48,39	31
Full stilling	38,89	18

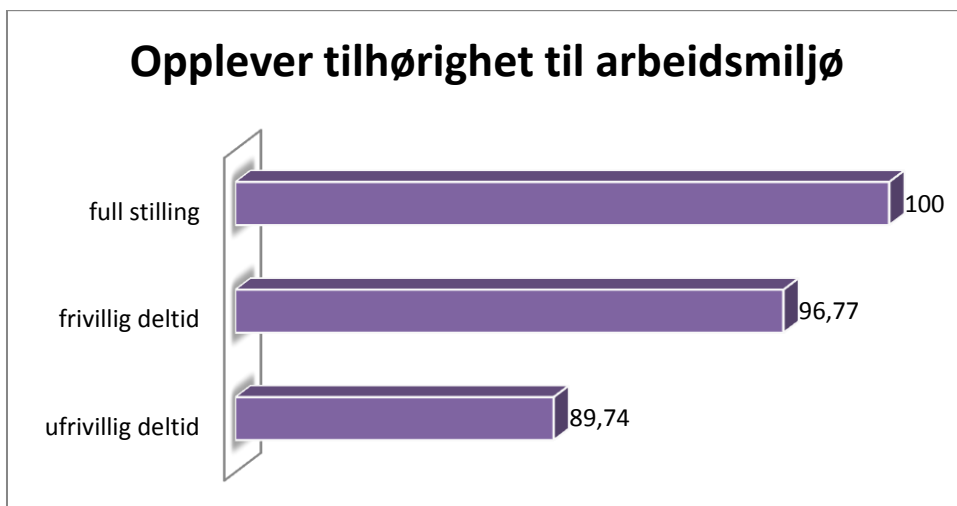
Figur 5.9

Det ville kanskje være logisk å tro at desto mer du jobber, desto mer belastende vil det være. Du har også da flere oppmøter, slik at man skulle tro at sjansen for å være syk på en arbeidsdag er større.

Resultatet viser derimot det motsatte. De med full stilling har minst korttidsfravær med egenmelding, mens de med ufrivillig deltid, som altså ønsker å jobbe mer, har mest korttidsfravær. Hva kan dette skyldes? Vi vil se nærmere på dette temaet i neste kapittel.

For å få svar på problemstillingen vår «*Kan ufrivillig deltid ha innvirkning på jobbtilfredsheten?*» skal vi nå gå nærmere inn på de temaene som ga mest avvikende utslag i spørreundersøkelsen. Vi går derfor i neste kapittel mer inngående inn i drøfting rundt tilhørighet til arbeidsmiljø, opplevelse av benyttet kompetanse og hyppighet på korttidsfravær.

6.0 DRØFTING



Figur 6.1 Av alle som opplevde tilhørighet ble fordelingen slik i mellom gruppene.

Tilhørighet til arbeidsmiljøet:

Tavistock utarbeidet et «Industrielt Demokratiprogram», som bygget på prinsipper og retningslinjer som senere ble videreført til arbeidsmiljøloven, utarbeidet i 1977 (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Hensikten var at arbeidstakerens grunnleggende behov for innhold i jobben ble ivarettatt. Dette omhandlet at arbeidstakeren skulle oppleve:

«...utfordringer og variasjon, beslutningsmyndighet og ansvar, sosial støtte og anseelse, det å relatere jobben til det øvrige livet, personlig vekst, utvikling og karriere.» (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 233).

Resultatet på dette spørsmålet har vi belyst i forrige kapittel, og kan inndeles som vi ser i figuren ovenfor.

Som nevnt tidligere ser vi av resultatet at av de med ufrivillig deltid er det færre som opplever tilhørighet til arbeidsmiljøet enn de to andre gruppene.

I teoridelen belyser vi at arbeidsmiljø både kan være de psykologiske, de sosiale og de fysiske sidene ved arbeidsplassen. Vi ønsker i vår oppgave å fokusere mest på de psykologiske og de sosiale sidene, definert som det psykososiale arbeidsmiljøet i kapittel 3.2. Det psykososiale arbeidsmiljøet tar for seg de personlige og mellommenneskelige sidene ved jobben.

De mellommenneskelige sidene ved jobben er en stor del av kulturen på arbeidsplassen. I kapittel 3.5, om ledelse, redegjør vi for organisasjonskultur. Dette defineres som grunnleggende antagelser som er blitt utviklet gjennom læring av en gitt gruppe. Disse antagelsene blir normen for hvordan man skal føle, oppfatte og tenke på ulike utfordringer på arbeidsplassen, og dette læres bort til nye kollegaer (Jacobsen og Thorsvik, 2007).

Det kan tenkes at det for den gitte gruppen er vanskeligere å overføre eller lære bort disse grunnleggende antagelsene til de som jobber i mindre stillingsstørrelser. Disse vil ha færre treffpunkter hvor de kan kommunisere direkte med andre, og kommunikasjonskanalene som ofte tas i bruk blir skriftlige beskjeder, prosedyrer eller referater. En av utfordringene ved dette er at det i følge Jacobsen og Thorsvik (2007) begrenser hvor mye informasjon man får formidlet.

Dersom de grunnleggende antagelsene ikke blir overført, kan det føre til at den ansatte vil føle mindre tilhørighet til kulturen, og derav også arbeidsmiljøet.

De vil da ikke få lik opplevelse av tilhørighet og fellesskap, som er en av de grunnleggende behovene i Maslows behovshierarki. Hvis de grunnleggende behovene ikke er dekket har man heller ikke mulighet til å få oppfylt vekstbehovene. Dette er anerkjennelse og selvaktualisering, som i følge hans teori er avgjørende for å oppleve motivasjon (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Som tidligere nevnt virker motivasjon aktivt og fremmende på jobbtilfredsheten, noe denne gruppen da ikke vil dra nytte av.

Disse teoriene kan forklare hvorfor det er forskjeller på opplevelsen av tilhørighet mellom de som har stor stillingsbrøk og de som har liten stillingsbrøk. Det gir oss allikevel ikke automatisk svar på hvorfor det her er store forskjeller på opplevelsen til de som har en frivillig deltidsstilling mot de som har en ufrivillig deltidsstilling.

Resultatet viser at de med frivillig deltidsstilling har gjennomsnittlig høyere stillingsstørrelse enn de med ufrivillig deltid, så det kan tenkes at de derfor opplever tilhørighet til kulturen.

En annen årsak kan være at de med ufrivillig deltid ser mindre til sin leder. De med ufrivillig deltid har mindre gjennomsnittlig stillingsstørrelse, og det er en høyere andel som kun arbeider helg.

Vi mener at leder også har ansvar for at alle skal føle tilhørighet til arbeidsmiljøet. I begge ledelsesteoriene vi har valgt å belyse skal leder utvikle og kommunisere visjoner, som kan bidra til å øke jobbtilfredsheten hos den ansatte. Leder kommuniserer med dette ut hvilke felles mål man jobber mot. Med felles mål, kan de ansatte føle tilhørighet til hverandre. Jacobsen og Thorsvik skriver at uten mål og strategi vet ikke den ansatte hvilken retning man arbeider, og det kan virke demotiverende (Jacobsen og Thorsvik, 2007). Vi antar at leder ser de med ufrivillig deltid mindre, på grunn av deres arbeidstid, og muligheten for kommunikasjonen blir redusert.

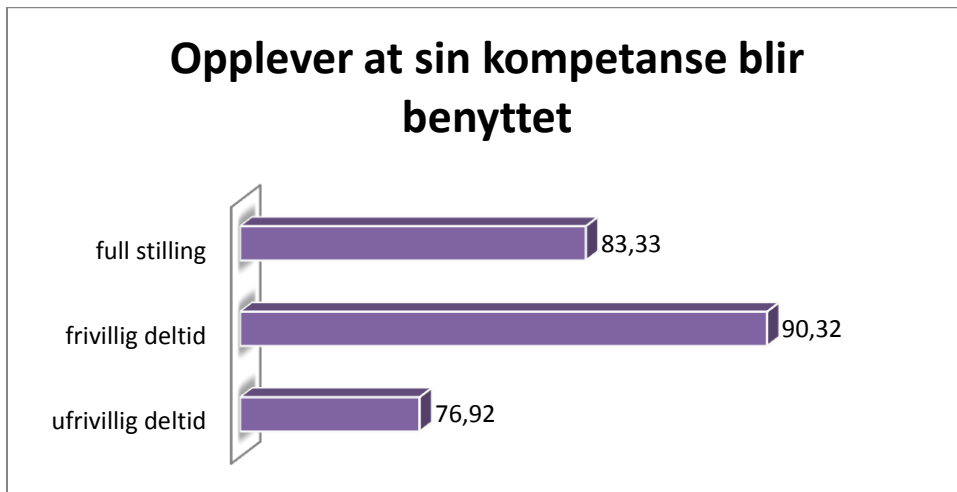
Kaufmann og Kaufmann (2009) skriver at «...kommunikasjon er nødvendig for å skape motivasjon i en organisasjon.» (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 298).

Det kan derfor se ut til at dette påvirker motivasjonen til de med ufrivillig deltid, og derfor også jobbtilfredsheten.

Kan det være at utilfredsheten over stillingsstørrelsen også påvirker opplevelsen av tilhørighet til arbeidsmiljøet i negativ retning hos de med ufrivillig deltid, fordi hygienefaktorene ikke er tilstede?

I Hertzbergs tofaktorteori beskrives hygienefaktorene som arbeidsbetingelser, lønn, sikkerhet og mellommenneskelige relasjoner (Kaufmann og Kaufmann, 2009). I tillegg til dårligere mellommenneskelig relasjon, som vi har beskrevet overfor, antar vi at de med ufrivillig deltid opplever arbeidsbetingelsene, lønn og sikkerhet mindre tilfredsstillende enn hos de øvrige gruppene i studiet. I følge tofaktorteorien betyr dette at det da oppstår større grad av mistriivsel hos denne gruppen, fordi hygienefaktorene i mindre grad er tilstede (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Opplevelse av benyttet kompetanse:



Figur 6.2 Av alle som har svart ja ble fordelingen slik i mellom gruppene.

Et av våre spørsmål i undersøkelsen var «opplever du at din kompetanse blir benyttet?».

På forhånd trodde vi at de med full stilling ville ha størst opplevelse av å få sin kompetanse benyttet. Dette fordi de jobber kontinuerlig og har mulighet til å holde seg oppdatert i utviklingen på arbeidsstedet. Studiet vårt viser imidlertid, at våre antakelser ikke medførte riktighet, noe som er et funn i seg selv. Hvis vi ser på figur 6.2 så viser de innsamlede data at de med frivillig deltid faktisk er de som har størst opplevelse av at deres kompetanse blir benyttet. Deretter kommer de i full stilling, så de med ufrivillig deltid. Vi vil derfor forsøke å belyse mulige årsaker til hvorfor resultatet ble slik.

Vi understreker at dette dreier seg om subjektive opplevelser, siden det er arbeidstakeren som selv har vurdert hvorvidt egen kompetanse blir benyttet. Derfor innleder vi med et sitat fra Henry Ford, i Berg (2006, s. 246), som sier noe om ens egen subjektive mestringstro:

«Du kan tro du kan, og du kan tro du ikke kan, i begge tilfeller har du rett».

Malone hevder at individer med høy mestringstro, lykkes bedre med nye oppgaver enn individer med lav mestringstro (referert i Berg, 2006). Med andre ord kan innstillingen vi har til oss selv, ha stor betydning for prestasjonen. Men er det realistisk å tro at de som opplever frivillig deltid har større mestringstro enn de med full stilling?

De som opplever frivillig deltid

Vår studie viser at de som opplever frivillig deltid også opplever at sin kompetanse blir benyttet. Det synes derfor nærliggende å trekke inn teori om hva som gjør oss engasjerte i jobben. I tråd med vår problemstilling vil det da være naturlig å begynne med begrepet jobbtilfredshet.

Kaufmann og Kaufmann (2009) viser til at holdningsbegrepet er et grunnleggende begrep og et fundament for å beskrive jobbholdninger, som trivsel og engasjement. Videre beskriver de jobbholdninger som tanker følelser og handlinger, som er knyttet til de ulike sidene ved jobben vår. Dette beskrives som jobbtilfredshet.

Hvordan kan jobbtilfredshet knyttes opp mot følelsen av å få benyttet sin kompetanse i jobbsammenheng? I vårt studie er enhetene en sammensatt gruppe med ulik kompetanse, der nivået varierer både på realkompetansen og formalkompetansen. I tillegg varierer stillingsstørrelsen blant de ansatte. De minste stillingene er ofte fylt av høyskolestudenter, som jobber i helgene. For mange av studentene er dette den første jobben de innehar. Kan det tenkes at dette kan være en faktor som er med på å påvirke resultatet i vår studie? Kan vi også forsiktig anta, at studentene føler de får brukt sin nye kompetanse i jobbsammenheng?

Mahtiesen (2010) trekker frem at det å være dyktig ikke bare handler om å inneha kunnskaper og ferdigheter, men hvordan man faktisk kan anvende dem i jobben. Et annet argument er også dette med stillingsstørrelsen, da studenter ikke kan jobbe full stilling. Det kan derfor synes som om studentene i større grad har grunn til å være fornøyd med sin stillingsstørrelse, ettersom de ikke har mulighet til å jobbe så mye.

I Herzbergs teori om motiverings- og hygienefaktorer, kan vi sammenligne motiveringsfaktorene opp mot studentenes egen opplevelse av å få sin kompetanse benyttet. Her ser vi at faktorer som prestasjoner, anerkjennelse, ansvar og personlig vekst har stor overføringsverdi fra teorien til, følelsen studentene kan ha av å få sin kompetanse benyttet. I følge Kaufmann og Kaufmann (2009), kan dette også sammenlignes med forhold som har nær tilknytning til behov som ligger høyere opp på Maslows pyramide.

Både Hertzberg og Maslow har teorier som sier noe om hva som leder til jobbtilferdshet. Dette kalles også innholdsteorier, hvor det legges vekt på hvilket innhold i jobben som leder til jobbtilfredshet. Kaufmann og Kaufmann (2009), sier at jobbinnhold som gir rikelig med anerkjennelse, læring og vekst, involvering og ansvar, vil skape høy grad av tilfredshet hos

medarbeiderne. Det kan derfor synes som om studentene i helgestillinger kan oppleve at det å få ansvar, og det å få omsette sin nyervervede kompetanse ut i sitt arbeide, kanskje kan øke jobbtilfredsheten .

Til nå har vi kun sett på årsaker hos de med helgestilling, men som vi skrev innledningsvis er det store forskjeller i stillingsstørrelse og kompetanse hos de som jobber frivillig deltid. Det kan også være faktorer i egen livssituasjon som påvirker hvor mye man ønsker å jobbe. Det kan være at man ikke ønsker å jobbe hel stilling pga små barn. Noen har en helse som tilsier at de ikke kan jobbe fullt. Det kan være at livspartnerens inntekt tilsier at behovet for å jobbe full stilling, ikke er tilstede. Det kan synes som om arbeidstakere i en grad blir påvirket av hvilken livsfase de befinner seg i, når de svarer om de er fornøyd med sin stillingsstørrelse og opplever at de får benyttet sin kompetanse. Kan det også være slik at noen stiller mindre krav til seg selv og arbeidsplassen, med tanke på kompetansebenyttelse, fordi de har en opplevelse av å være fornøyd?

I Molands (2009) rapport viser man til det store omfanget av deltidsansettelser i kommunesektoren, og at dette må settes i lys av profesjonaliseringen av omsorgsoppgaver i sin tid. Videre pekes det på at kvinner fra 1960 – 70 årene gradvis har blitt yrkesaktive i stort omfang, fordi de har fått mulighet til å jobbe deltid. Dette gav da en god mulighet for å kombinere hjem og arbeidsliv, og var akseptert. Det kan synes som om det er effekten eller kanskje vi kan kalle det «etterslepet» av disse deltidsstillingene vi faktisk har fokus på i dag. Kan det være slik at noen av de som er fornøyd med sin stillingsbrøk hører hjemme i denne gruppen? I jobbkarakteristikamodellen, som er gjort rede for i kapittel 3.3.3, beskrives det sentrale ved denne modellen å legge til rette arbeidsoppgaver, slik at man i størst mulig grad kan stimulere vekstbehovet hos hver enkelt arbeidstaker. Ved å legge til rette for hver enkelt arbeidstaker, kan det synes som om den enkelte få brukt sin kompetanse bedre. Det synes derfor viktig at ledelsen kjenner sine ansatte, for å kunne legge til rette arbeidsoppgaver som stimulerer den enkelte ansatte. Her vil den enkeltes bakgrunn fra realkompetanse også ha stor betydning, da ulike arbeidsoppgaver skal dekkes opp. Einarsen og Skogstad (2010) beskriver realkompetanse slik: det som er ervervet gjennom erfaring, kunnskaper og ferdigheter. På den andre side betyr ikke dette at den ansatte nødvendigvis er kompetent til jobben. Einarsen og Skogstad (2010), beskriver det å være kompetent, som å utføre arbeidsoppgavene godt. Altså er det å ha kompetanse, en egenskap ved personen, mens man viser seg kompetent, i det man utfører.

Som ledere har vi ofte samtaler med ansatt om kompetanse og benyttelse av den. Vår erfaring er at ved å tilrettelegge for den enkelte ansattes kompetansebenyttelse, har vi sett mange «blomstre opp» og få ny giv. Dette underbygges av Csikszentmihalyis teori om flyttilstander, der grunnelementene er en avpassning mellom kompetanse og oppgavekrav. I følge teorien, kan dette skje både på både høyt og lavt kompetansenivå. (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Dette innebærer for eksempel at både hjelpepleiere, vernepleiere og ufaglærte, faktisk kan være i flytsonen, hvis de får arbeidsoppgaver som passer til deres eget erfarings- og kunnskapsnivå. Er kravet for høyt eller kompetansen for lav, blir det ingen flyt. Det kan derfor synes viktig med god oppfølging av leder, for å finne balansegangen mellom kompetanse og oppgavekrav til den enkelte arbeidstaker.

Dette støttes også av det som er skrevet om transformasjonsledelse i kapittel 2.7.1, der det legges vekt på at en leder må ta hensyn til den enkelte ansatte og følge opp på en personlig måte som for eksempel å stimulere den ansattes intellekt ved å gi nye utfordringer. Det er allikevel ikke noe konkret svar på hvorfor de med frivillig deltid opplever høyere kompetanseutnyttelse, da vi som leder ser at det er vanskeligere å kartlegge kompetansen til de man sjeldnere ser, de deltidsansatte.

De som jobber full stilling

Hvis vi går tilbake til gruppen i vår studie som har full stilling, var svarprosenten litt mindre i spørsmålet om utnyttelse av egen kompetanse, enn de som opplevde frivillig deltid. Vi syntes det var uventet at svarprosenten for opplevelse av å få sin kompetanse benyttet, var mindre i denne gruppen. Kaufmann og Kaufmann (2009) betegner forventningsteori som at mennesker er motiverte for å arbeide når de forventer at de er i stand til å oppnå det de ønsker for jobben sin. Av erfaring vet vi at den formelle kompetansen kan være høyere hos ansatte med full stilling, enn hos de som jobber i deltidsstillinger.

Arbeidsoppgavene har til tider også større ansvar hos de med hel stilling, enn hos de med mindre stillingsbrøk. Dette henger også sammen med høyere formell kompetanse hos de med full stilling. Eksempler på dette kan være dokumentasjon og oppfølging av brukere, samt bestemte oppgaver som for eksempel medisinlegging. Det kan derfor skille litt på kompetansekravet i arbeidsoppgavene, mellom deltidsstillinger og de som går i full stilling.

Kaufmann og Kaufmann (2009) peker på at subjektive forventninger kan gjøre motivasjonen svakere, hvis personen har liten tro på at resultatet vil stå i forhold til innsatsen. Et eksempel

er å bli satt til en arbeidsoppgave man ikke har tro på selv. I et bofelleskap, kan dette for eksempel relateres til å arbeide med å lage interne prosedyrer, som ingen av de andre bryr seg om å følge opp.

Vi mener at årsaker til at de med full stilling i mindre grad enn de med frivillig deltid opplevde å få sin kompetanse benyttet, kan være at de har et lite fagmiljø. Det er få høyskoleutdannede i bofelleskap, noe som kan føre til mindre utfordringer og færre å drøfte fagsaker med. Kaufmann og Kaufmann (2009) viser til Maslows behovshierarki og det fjerde nivået som handler om individets personlige vekst og videreutvikling av kompetanse, samt ønske om å prestere. Dette er sentrale behov for å kunne oppnå motivasjon.

Vi kan anta at opplevelsen av å stagnere i faglig utvikling, på grunn av lite faglig miljø, kan være en mulig årsak. Man kan også relatere dette til flytsonen, som befinner seg mellom nøyte avpassede oppgavekrav og kompetanse. Kaufmann og Kaufmann (2009) beskriver at denne tilstanden av flyt stopper opp da oppgavekravet føles for lite i forhold til ens eget kompetansenivå. Dette tolker vi, som at arbeidsoppgavene til tider kan være for lite tilfredsstillende og kjedelige. Den ansatte kan bli mindre tilfreds, fordi kompetansenivået er høyere enn oppgavekravet.

De som opplever ufrivillig deltid.

Vårt studie handler om jobbtilfredshet hos de som opplever ufrivillig deltid. Derfor skal vi nå se på mulige årsaker til at de med ufrivillig deltid opplevde at de ikke fikk benyttet sin kompetanse i like stor grad som de andre to gruppene.

I kapittel 2, der vi gjør rede for ufrivillig deltid, viser vi til en rapport som Moland (2009) har skrevet om ufrivillig deltid. Her har han utført en undersøkelse som viser hovedtrekkene hos de som opplevde ufrivillig deltid. Hovedtrekkene viser at de som opplevde ufrivillig deltid var unge, hadde utdanning på videregående skolenivå, de var midlertidig ansatte, hadde kort ansiennitet og jobbet i helse og sosial sektor. Videre følte de seg lite inkludert og lite myndiggjort, samtidig som de ønsket mer involvering. Dette er et interessant trekk som vi ønsker å følge opp.

Innledningsvis, samt i utredelsen i kapittel 2 skriver vi at de som opplever ufrivillig deltid ofte tar på seg ugunstige vakter, som helg og helligdager. Av erfaring vet vi at arbeid i helgene kan gi mindre utfordringer, enn å arbeide i ukedagene. Dette fordi arbeid i ukedagene ofte krever

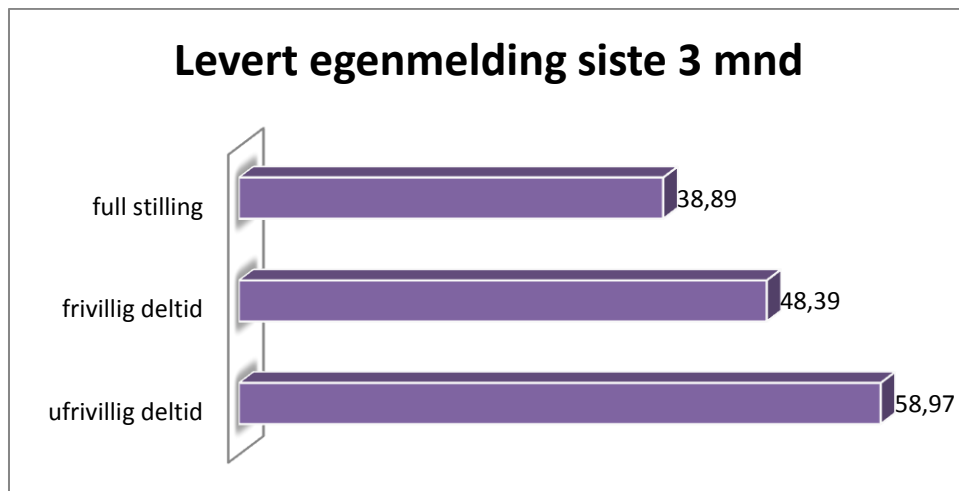
oppfølging og tverrfaglig samarbeid mellom flere instanser, det er daglige prosedyrer som skal følges opp og evalueres, det er møter mellom flere samarbeidspartnere for å ivareta brukernes interesser. De som arbeider ubekvemme vakter tar også sjelden del i møter med faglig innhold, og dette kan kanskje føre til at de i mindre grad får utvekslet sin kompetanse med kollegaene. I helgene legges det mer til rette for andre type aktiviteter, da dette faktisk er fritiden til de som bor i fellesskapet. En annen faktor er at bemanningen ofte er lavere i helgene, noe som kan føre til at kun de mest nødvendige arbeidsoppgavene blir utført.

Resultatet av vår undersøkelse viser at de med ufrivillig deltid mener de ikke klarer å holde seg oppdatert, på samme måte som de som har en mer forutsigbar arbeidstid. I tillegg møter de sjeldnere leder, og leder får derfor ikke på en like effektiv måte kommunisert arbeidets mål med denne gruppen. Det kan derfor tenkes at deres kompetanse ikke oppleves benyttet fordi de faktisk ikke har nok informasjon til å vite hvor de skal benytte den.

For å gå ytterligere inn på kompetansespørsmålet i lys av jobbtilfredshet, velger vi derfor å trekke inn teori om forhold på jobben, derfor bruker vi Hackman og Oldhams teori om jobbkarakteristikk, også gjort rede for i kapittel 3.3.3.

Matthiesen (2010) beskriver at oppgaveidentitet sier noe om i hvilken grad arbeidstakeren gjør et helt stykke arbeid, eller bare deler av en jobb. Dette kan for eksempel være oppfølging av en brukers fremgang i gitte situasjoner over en periode. En som arbeider i full stilling vil ha bedre oversikt enn en med mindre stilling. En i full stilling vil i større grad ha mulighet for å vurdere om brukeren har fremgang eller ikke, fremfor en i mindre stilling og får derfor brukt sin kompetanse i et helhetlig arbeid. Dette kan føre til at opplevelsen av arbeidet blir mer meningsfullt for en i større stilling enn for en i mindre stilling. Dette kan kanskje være med på å forklare følelsen av å være utilstrekkelig og at man ikke får brukt sin kompetanse, som igjen kan påvirke motivasjonen og jobbtilfredsheten (Matthiesen, 2010).

Bruk av egenmelding:



Figur 6.3 Av alle som hadde levert egenmelding i løpet av de siste 3 månedene ble fordelingen slik i mellom gruppene.

Gruppen med ufrivillig deltid har en betydelig høyere andel av ja på bruk av egenmeldinger enn de to andre gruppene. Er det jobbtilfredsheten som blir dårligere hos denne gruppen, derav følelsesmessig reaksjoner på jobben, som fører til at egenmeldinger blir hyppigere benyttet?

Egenmelding kan sees på som en psykologisk kontrakt i mellom organisasjonen og medarbeideren. En psykologisk kontrakt kan forklares som en kontrakt med et sett av uskrevne regler og forpliktelser som er bestemmende for relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

IA-avtalen fører til at hver arbeidstaker får stor tillit, og den bygger på lojalitet hos den enkelte ansatte. Dette forutsetter at holdninger som ansvar og forpliktelse overfor jobben er tilstede hos arbeidstakeren. Kaufmann og Kaufmann (2009) skriver at ved å gi større personlig ansvar til medarbeideren øker dens forpliktende engasjement til jobben. Dette faller sammen med svaret vi fikk på spørsmålet om den ansatte opplevde nok utfordringer i jobben. På svaret vi fikk der ser vi at de med full stilling opplevde dette i større grad enn begge gruppene med deltidsstillinger, og det er også de som har minst bruk av egenmeldinger.

Det kan derfor være nærliggende å tro at opplevelsen av utfordringer hos de med full jobb gjør at de har mindre korttidsfravær. Har du en jobb med mye personlig ansvar, antar vi at terskelen kan være høyere for å melde seg syk. I motsatt tilfelle kan man tenke seg at de med

mindre stilling, og derav mindre personlig ansvar, har oppgaver som lettere kan ivaretas av hvilken som helst annen ansatt.

En annen årsak til at det er større korttidsfravær kan være at de med deltidsstillinger ikke møter sin leder like hyppig som de med full stilling. Dette kan igjen føre til at terskelen for å melde seg syk blir lavere, fordi de ikke trenger å stå til ansvar i samme grad som de som jobber fullt.

Leder får heller ikke anledning til å følge opp de ansatte på samme måte, hvor man for eksempel ved direkte samhandling har lettere for å fange opp signaler om at det er noe som plager den ansatte. Dersom leder fanger opp disse signalene, har man mulighet til å redusere korttidsfraværet, ved å forebygge og tilrettelegge.

Dette forklarer allikevel ikke hvorfor de med ufrivillig deltid har høyere korttidsfravær enn de med frivillig deltid. Vi må se videre på de psykososiale aspektene.

Kan opplevelsen av å ikke få ønsket stillingsstørrelse gjøre noe med den psykologiske kontrakten mellom den ansatte og organisasjonen?

Vi vet at de som jobber ufrivillig deltid ønsker en større stillingsstørrelse. De tilbyr sin arbeidskraft, men får allikevel ikke arbeide mer. Det kan gi en følelse av å ikke være ønsket, og de vil da oppleve mindre grad av anerkjennelse enn de som er tilfredse med sin stillingsstørrelse. Dette kan oppleves som at de ikke har så stor betydning for organisasjonen, og forpliktelsene overfor den psykologiske kontrakten blir følgelig redusert. Med andre ord kan terskelen bli lavere for å melde seg syk.

Årsaken kan også være at de påtar seg ubekvemme vakter. Studiet viser at 97,43 % av de med ufrivillig deltid gjør dette. Med ubekvemme vakter tenker vi på kveld, natt, helg og høytid. Av erfaring ser vi at de fleste av våre ansatte ønsker fri disse tidene, for å ivareta blant annet familielivet og andre sosiale settinger. For gruppen som jobber ufrivillig deltid kan disse vaktene være eneste mulighet til å oppnå tilstrekkelig med arbeid, utifra det økonomiske behovet de har.

Kaufmann og Kaufmann skriver at jobbrelatert stress kan komme av blant annet arbeidstid og skiftorganisering (2009) og definerer stress som «...den oppsamlede virkningen av de dagligdagse små og store problemer som til slutt bygger seg opp til å bli en alvorlig belastning» (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 218).

Antall ledige vakter kan variere fra periode til periode, avhengig av blant annet ferieavvikling og sykefravær. Dette betyr at den ansatte fra tid til annen har mange vakter å velge i mellom, for i en senere periode ikke har noe vakter å ta av.

Det medfører mye usikkerhet i hverdagen. Den ansatte har hver måned det samme økonomiske behovet, og må forsikre seg om å få nok antall vakter.

I periodene med mange vakter å velge mellom har den ansatte større mulighet til å velge den type vakt som passer best for seg. I motsatt tilfelle må den ansatte ta de vaktene den får, og alt annet må settes til side.

I verste fall kan den ansatte oppleve at den ikke får nok vakter, og da vil jo ikke engang underskuddsbehovene bli dekket. Den ansatte vil da heller ikke ha mulighet til å oppnå motivasjon, i følge Maslows teori (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Det er naturlig å trekke slutninger om at den ansatte tar på seg mer jobb enn det den har kapasitet til i de periodene det foreligger ledige vakter, for å unngå at det blir for liten inntekt. Dette kan være så belastende at det utløser korttidsfravær.

7.0 AVSLUTNING

Formålet med studien var å se på om jobbtilfredsheten blir påvirket av ufrivillig deltid. Resultatet viser at på 6 av de 7 spørsmålene som direkte omhandler jobbtilfredshet, svarer de med ufrivillig deltid at de er mindre tilfredse enn de øvrige gruppene. Vi ser av figur 5.1 at det ikke er store differanser, og at denne gruppen på mange av spørsmålene svarer tilnærmet likt som en eller begge de andre gruppene. Nyansene blir derfor ikke så store som vi på forhånd antok.

Det største avviket vi finner i studiet er bruk av egenmeldinger. Her skiller gruppen med ufrivillig deltid seg tydeligst ut. Dette kan være en sterk indikasjon på en affektiv reaksjon på jobben, som et resultat av at de ikke opplever jobbtilfredshet, jamfør Cranny, Smith og Stones definisjon på jobbtilfredshet (referert i Matthiesen, 2010, s. 168).

Fasett – teorien om jobbtilfredshet sier at man kan være tilfreds med jobben, selv om det er deler eller fasetter ved jobben man ikke er fornøyd med. Man kunne derfor sagt i dette tilfellet

at denne gruppen er fornøyde på jobb, selv om de er misfornøyde med deler av jobbtilværelsen.

Vi mener allikevel at siden denne gruppen har en større andel av negative resultater på så mange av spørsmålene knyttet til jobbtilfredshet, antar vi at dette påvirkes av ufrivillig deltid.

Vår konklusjon blir derfor at ufrivillig deltid til en viss grad har innvirkning på jobbtilfredsheten.

I vår kommune er det nå satt ned en prosjektgruppe som skal utrede løsninger for å redusere antall tilfeller av ufrivillig deltid. Veien er allikevel lang å gå for at alle skal bli fornøyde med sin stillingsstørrelse. Vi ser derfor, på bakgrunn av vårt resultat, at det bør fokuseres på hvordan man kan øke jobbtilfredsheten hos den gruppen som fortsatt opplever dette.

REFERANSELISTE

Arbeidsmiljøloven, LOV-2005-06-17-62. § 10-8.

Lokalisert på <http://www.lovdata.no>

Arbeidsdepartementet, (2008). *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*

(Norges offentlige utredninger NOU, 2008:17). Lokalisert på

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2008/nou-2008-17.html?id=528756>

Dalland, O (2000). *Metode og oppgaveskriving for studenter*(3. utg.)

Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Jacobsen, D.I (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget AS

Jacobsen, D.I og Thorsvik, J (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer* (3. utg.).

Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Kaufmann, Geir og Kaufmann, Astrid.(2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. utg.).

Bergen: Fagbokforlaget

Kommunal- og regiondepartementet (2013). *Saman om ein betre kommune*.

Lokalisert på

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/prosjekter/sammenomenbedrekommune.html?id=6356>

[06](#)

Matthiesen, S.B. (2005). Hvorfor trives vi så godt? Om jobbtilfredshet i det moderne.
Einarsen.S og Skogstad.A (red.), *Den dyktige medarbeider, behov og forventninger* (1. utg.,
165 – 189). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Moland, L.E (2009). *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver
og tjenestetilbud*. (Fafo-rapport 2009:15, delrapport 5). Oslo: Allkopi AS

Nordhaug,O. (2002). *LMR:ledelse av menneskelige ressurser. Målrettet personal – og
kompetanseledelse* (utgave?). Oslo: Universitetsforlaget

Skogstad. A, og S.Einarsen (2005).Høy kompetanse eller bare velvilje?
Einarsen.S og Skogstad.A (red.), *Den dyktige medarbeider, behov og forventninger* (1. utg.,
(147-165). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Spørreundersøkelse:

Vi er 3 personer som studerer videreutdanning i organisasjon og ledelse på Rena, og nå har tiden kommet for at vi skal jobbe med en prosjektoppgave. For å gjøre dette er vi avhengige av at dere hjelper oss med å svare på noen spørsmål. Vi har valgt å gi undersøkelsen til alle ansatte som går i turnus i alle bofellesskapene. Undersøkelsen vil være helt anonym. På våren når oppgaven er ferdig sender vi denne til din leder, slik at dere kan se resultatet.

Håper du vil ta deg tid til å svare 😊 Olaug, Laila og Hedda

Hvor stor stillingsbrøk innehar du i dag?

Gleder du deg til å gå på jobb?

JA NEI

Er du tilfreds med oppfølging du får av din leder?

JA NEI

Føler du deg verdsatt av dine kollegaer?

JA NEI

Føler du tilhørighet i arbeidsmiljøet?

JA NEI

Føler du at du har nok utfordringer i jobben?

JA NEI

Opplever du at din kompetanse blir benyttet?

JA NEI

Klarer du å holde deg oppdatert?

JA NEI

Har du i løpet av de siste 3 månedene vært syk med egenmelding?

JA NEI

Ønsker du deg større stillingsbrøk?

JA NEI

Hvis ja på forrige spørsmål:

Tar du på deg ubekvemme vakter (kveld, natt, helg) ?

JA NEI