



Høgskolen i Hedmark

Campus Rena

Avdeling for økonomi og ledelsesfag

Tone Tunheim
Bjarne Tengesdal

Hvordan påvirker ufrivillig deltid helsepersonalels motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet i arbeidet ?

Organisasjon og ledelse, Studiesenteret, 2011 - 2013
SSA 935 Prosjektarbeid med metode og veiledning
2013

Samtykker til utlån hos biblioteket:

JA

NEI

Prosjektrapport ved Høgskolen i Hedmark Avdeling for økonomi samfunnsfag og informatikk.
Studieretning: Adminstrasjon og ledelse 30.05.2013

Høgskolen i Hedmark Høgskoleadministrasjonen Postadresse: 2418 Elverum Besøksadresse: Lærerskolealléen 1
Telefon +47 62 43 00 00 Telefaks +47 62 43 00 01 E-post postmottak@hihm.no Org. nr 974 251 760 www.hihm.no

Sammendrag	2
Forord	3
1.0 Innledning	3
1.1 Tema.....	3
1.2 Bakgrunn.....	4
1.3 Formål.....	5
1.4 Problemstilling.....	6
1.5 Teori og litteraturoversikt:.....	7
2.0 Teoretisk grunnlag	7
2.1 Ufrivillig deltid.....	7
2.2 Motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet.....	9
2.2.1 Tilfredstillelse av behov hos arbeidstakeren-Maslow Og McClelland.....	10
2.2.2 Jobbtilfredshet – tofaktor teori.....	11
2.2.3 Organisasjonens tilrettelegging for tilfredstillelse av individuelle behov.....	12
2.2.4 Leders påvirkningsmuligheter på den ansattes motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet.....	15
3.0 METODE	18
3.1 Kvalitativt intervju.....	19
4.0 Presentasjon av funn med drøfting	21
4.1 Funn i kategorier.....	21
4.2 Ufrivillig deltidsarbeid - påvirkning av motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet i arbeidet.....	23
4.3 Ufrivillig deltidsarbeid - påvirkning på familieliv relatert til sosiale og økonomiske forhold.....	25
4.4 Ufrivillig deltidsarbeid - Leders påvirkningsmuligheter på den ansattes motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet.....	28
4.5 Ufrivillig deltidsarbeid - Respondentenes vurdering av viktigste faktorer for trivsel.....	30
5.0 Konklusjon og oppsummering	31
Litteraturliste	33
Vedlegg	34
Vedlegg 1.....	34
Samtykkeerklæring.....	34
Vedlegg 2.....	35
Informasjonsskriv.....	35
Vedlegg 3.....	36
Intervjuguide.....	36

Sammendrag

I prosjektoppgaven for fjerde semester på årsstudium organisasjon og ledelse, har vi sett nærmere på hvordan ufrivillig deltid påvirker arbeidstakers psykologiske tilknytning til arbeidet.

Ufrivillig deltid i helsevesenet er et tema som får mye oppmerksomhet for tiden. Kommune Norge har ett stor behov for arbeidskraft til helsevesenet for å kunne tilby tjenester og tjenestekvalitet som befolkningen forventer som et velferdsgode.

Gjennom intervju med ett utvalg av ufaglærte, faglærte og høgskole utdannede, ønsket vi å se om de psykologiske faktorene ble påvirket av utdanning og muligheter som følger med dette.

Vi fant i vår undersøkelse at ufrivillig deltid påvirker motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet i arbeidet. Dette var likt for alle yrkesgruppene.

De intervjuede fremhever at ufrivillig deltid medfører lite forutsigbarhet i arbeidstiden, da de økonomisk er avhengig av å ta ekstravakter. Dette medfører vansker for planlegging av fritid og samvær med familie og venner. Private avtaler må ofte endres for at man må på jobb. Dette kan skape jobbutilfredshet hos arbeidstakerne.

Ønske om større stillinger var knyttet til økonomi og forutsigbarhet i arbeidstidspunktene. Men de intervjuede fremhever at for å skape jobbtilfredshet er helt andre aspekter som blir gjeldende. Dette er knyttet til at man i større stillinger har større oversikt over arbeidet, lettere kan følge opp og sette seg inn i rutiner og prosedyrer og påta seg det ansvar man ønsker i stillingen.

Vi ser og at leders oppfølging av ansatte i små stillinger er sentralt. Den manglende oversikt personell i små stillinger har vil kunne skape utrygghet på egen innsats. Leders tilbakemeldinger vil derfor være avgjørende for å skape trygghet og inspirasjon for den ansatte. Tilbakemeldinger og engasjement fra leder kan derved skape motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet på tross for utfordringene med å gå i små stillinger.

Forord

Oppgaven tar utgangspunkt i Eigersund kommune. Ufrivillig deltid er utbredt innen kvinnedominerte yrker. Slik er det også i Eigersund kommune. Kommunen har interne retningslinjer med mål om at ansatte skal ha en stillingsstørrelse de er fornøyd med. De skal gjennom prosjektet «Saman om ein betre kommune», jobbe mot å finne arbeidsmodeller som kan utnytte den arbeidskraft de har tilgjengelig på en mer kvalitativ og effektiv måte.

Ufrivillig deltid er et tema som vi som prosjektleder for «Heltidskultur i Eigersund kommune» og omsorgssjef i Bjerkreim kommune, er opptatt av. Det er ett tema som det nasjonalt er satt fokus på. Vi ønsker med denne oppgaven å se nærmere på hvordan arbeidstakers motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet påvirkes i arbeidet som ufrivillig deltidsansatt, og knytte dette opp mot teori fra årsstudiet organisasjon og ledelse.

Vi vil takke Nina Bolme Steinsholt, kommunalsjef helse og omsorg i Eigersund kommune som sa seg villig til at vi kunne intervjuer ansatte i kommunens helse og omsorgstjeneste. Vi vil også rette en takk til intervjuobjektene for at de var villige til å delta på intervju.

1.0 Innledning

1.1 Tema

Ufrivillig deltid er en av helsesektorens største utfordringer. Temaet har fått mye oppmerksomhet de siste årene. Ett stort antall arbeidstakere, i hovedsak kvinner, jobber mindre enn de ønsker og har problemer med å øke denne, tjener mindre enn de trenger og er avhengig av andres fravær i stillinger. Helse, familieliv og personlig frihet blir skadelidende.

Kommunal og regionaldepartementet har sammen med KS og arbeidstakerorganisasjonene tatt initiativ til et samarbeid omkring utfordrende områder i kommunesektoren gjennom et program som heter «Saman om ein betre kommune». Her får deltakende kommuner støtte og veiledning til sitt prosjekt.

Eigersund kommune er en av deltaker kommunene i «Saman om ein betre kommune». Deres arbeidsområde er Heltidskultur, der en aktivt jobber mot å redusere deltidsproblematikken i

kommunen. Det er stort fokus på hvordan ufrivillig deltid påvirker kvalitet, effektivitet og arbeidsmiljø, og hvordan dette påvirker tjenestekvaliteten.

I en større helhet vet vi at det blir for få hender i løpet av årene fremover til å løse de utfordringer kommunen vil stå overfor dersom de skal kunne levere de velferdstjenestene som innbyggerne fortjener. En strategi er at flere jobber mer. At Eigersund kommune jobber mot en heltidskultur, vil gi en bedre effekt for brukerne, organisasjonen og for medarbeiderne, det siste ikke minst med tanke på pensjon, trivsel og jobbtilfredshet.

I forbindelse med studievalget vårt, er vi opptatt av hvordan organisering og ledelse av tjenester påvirker arbeidet og arbeidstaker emosjonelle tilknytning til arbeidet i kommunen.

1.2 Bakgrunn

Vi har grunnutdannelse som vernepleier og barnevernspedagog. Vi jobber i hver vår nabo kommune, som omsorgssjef i Bjerkreim kommune og som prosjektleder for Heltidskultur og miljøterapeut 1 i Eigersund kommune. Vi har lang erfaring fra fagfeltet, er opptatt av gode endringsprosesser og den enkelte arbeidstaker.

Vår prosjektoppgave tar utgangspunkt i Eigersund kommune. Kommunen har stort fokus på deltidsproblematikk i mange år. Fra 2007 til 2010 reduserte kommunen antall ansatte som jobbet ufrivillig deltid med ca 50%. Fra januar 2013 ble kommunen deltaker i det nasjonale utviklingsprogrammet «Saman om ein betre kommune». Gjennom arbeidsgiver, informasjon på personalmøter og media har de ansatte blitt presentert for prosjektet. Dette har satt i gang en tankeprosess for de ansatte om hvordan arbeidssituasjonen deres er i forhold til heltid/deltid både praktisk og emosjonelt.

Frem til arbeidstidsreformen i 1987 jobbet helsepersonell i turnus annen hver helg. Da var turnusene i hovedsak basert på 50%, 75% og 100% stillinger og oppfattet som et system i balanse. I dag, etter reformen av 1987, er det vanlig at fast personal jobber hver tredje helg, dermed går ikke turnusene opp på samme måte. Praksis har utviklet seg til et hav av stillingsbrøker fra 3,7% og opp til 100%. Reformen er en av hovedårsakene til deltidsproblematikken, da en trenger flere personer for å dekke opp om arbeidsmengde i helgene.

Eigersund kommune var sentralinstitusjon for Psykisk utviklingshemmede – Bakkebø. Ved utviklingen av sentralinstitusjonen valgte flere av brukerne å bli boende i kommunen. Disse brukerne bor i egne leiligheter i små bokollektiv. De har i hovedsak ett dagtilbud, og har behov for personal på kveld og helg. Dette gir med dagens turnusordninger behov for mange små stillinger for å dekke opp personalbehov på kveld og helg.

Eigersund kommune har hatt fokus på deltidsproblematikken i flere år. Kommunen har kartlagt omfanget av ufrivillig deltid siden 2006, hatt interne prosjekter for å redusere omfanget og deltatt i rapport fra Nordlandsforskningen. De har utarbeidet interne retningslinjer om å redusere uønsket deltid. Frifagbevegelsen.no skrev 03.05.2012 at Eigersund har redusert uønsket deltid. I følge årsmeldingen til Eigersund kommune er omfanget av uønsket deltid redusert med nesten 50 prosent.

1.3 Formål

I vår oppgave ønsker vi å se nærmere på personalets psykologiske forhold til arbeidet i arbeidsforhold der en jobber ufrivillig deltid. Arbeidet med heltidskultur har ofte ett sterk brukerfokus. I denne oppgaven vil vi belyse arbeidstakeren, særlig med tanke på hvilke konsekvenser ufrivillig deltid har for deres engasjement, motivasjon og jobbtilfredshet, når de ikke ser noen konkrete resultater for deres arbeidssituasjon. Vi vil også se på om det finnes forskjeller i de ulike faggruppene i helse og omsorg: Høgskoleutdannede, faglærte fra videregående skole og ufaglærte.

I vår oppgave betegner vi ufrivillig deltid og uønsket deltid som synonyme, og velger å se dem som felles betydning.

Definisjon uønsket deltid «*Undersysselsatte er definert som deltidssysselsatte personer som har forsøkt å få lengre avtalt/ gjennomsnittlig arbeidstid ved å kontakte den offentlige arbeidsformidling, annonsere selv, ta kontakt med nåværende arbeidsgiver eller lignende. De må kunne starte med økt arbeidstid innen en måned.*» (Moland 2009)

Det finnes en del personer som ønsker større stilling, men som ikke oppfyller krav for å komme inn under definisjonen uønsket deltid, som aktiv jobbsøking og mulighet til å starte i

jobb innen en måned. Mange er fornøyd med den arbeidsplassen de har og ønsker høyre stilling der. En mindre streng definisjon av ufrivillig deltid vil dermed gi et høyere antall ansatte i ønsket deltidsstillinger. Vår definisjon på ufrivillig deltid er: *«arbeidstakere som ikke er fornøyd med stillingsstørrelsen sin, og ønsker høyere fast stilling i kommunen»*.

1.4 Problemstilling

Ufrivillig deltid er ett tema som det har vært fokus på i flere år i Eigersund kommune. Det har blitt utført en rekke kartlegginger, men lite tiltak knyttet til arbeidstidsordninger. Kommunen har som tidligere skrevet redusert antall i ufrivillig deltid med 50% til 2010. Etter dette økte antallet igjen.

I denne oppgaven ønsker vi å kartlegge og vurdere personalets psykologiske tilknytning i ufrivillig deltid, særlig med tanke på hvilke konsekvenser dette får for deres motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet.

Vi ønsker å se på om det finnes forskjeller i de ulike faggruppene i helse og omsorg:

- Høgskoleutdannede
- Faglærte fra videregående skole
- Ufaglærte

Problemstillingen vi har valgt er følgende:

Hvordan påvirker ufrivillig deltid helsepersonalets motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet i arbeidet?

Fokuset omkring ufrivillig deltid knyttes ofte opp mot brukerens behov, effektivitet og arbeidsmiljø. Vi ønsker å sette lys på arbeidstakere som jobber ufrivillig deltid.

1.5 Teori og litteraturoversikt.

I oppgaven vil vi bruke teori fra lærebøkene ved årstudium Organisasjon og ledelse, og vil supplere med annen relevant litteratur knyttet opp mot aktuelt tema. Vi har valgt å presentere teoretisk grunnlag først, deretter følger metodekapittelet, før vi presenterer og drøfter funnene i forhold til teoridelen.

Vi vil definere sentrale begreper, som motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet. Skissere ulike modeller knyttet opp mot temaet. Vi vil også se på leders påvirkningsmuligheter på den ansattes motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet.

I drøftingene vil vi trekke trådene tilbake til problemstillingen, og knytte teorien opp mot funnene i intervjuene. Her vil vi også se om vi finner forskjeller på de ulike yrkesgruppene motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet som ufrivillig deltidsansatt.

For at leser skal finne frem til den litteraturen vi har benyttet oss av, har vi kildehenvisning. Vedlegg følger bakerst i oppgaven.

2.0 Teoretisk grunnlag

2.1 Ufrivillig deltid

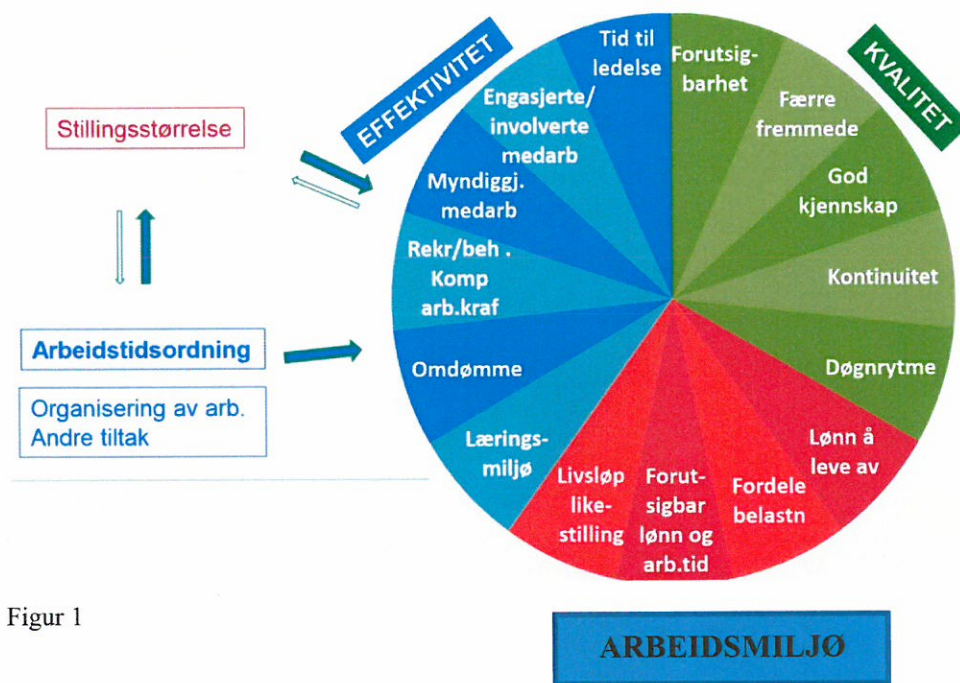
I 2010 jobbet 51% deltid i kommunal sektor. I helse og omsorg jobbet 69% av kvinnene deltid. Norge er flere ganger kåret til verdens beste land å bo i. Regjeringen har ambisjoner om at kommunene i fremtiden skal kunne tilby like trygge og faglig sterke tjenester som i dag. (<http://www.regjeringen.no>)

Etter arbeidsmiljøloven § 14-3 lov av 21 des. 2005 har deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse i virksomheten. Dette betinger at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og at det ikke vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. (lovdata.no)

Et fremtredende trekk i helsesektoren ved dagens velferdsorganisering er økt fokusering på brukerne. Dette stiller nye krav til de ansattes tilpasningsevne. På 1990-tallet ble det skrevet om undersysselsatte og marginaliserte arbeidstakere. Kritikken til kommunale arbeidsgivere

som ikke tilbyr ansatte fullverdige ansettelsesforhold med forutsigbar lønn og arbeidstid og muligheter for å unngå å bli minstepensjonister, er fremdeles gjeldene.

Moland og Bråthen har skissert arbeidstiden og stillingsstørrelsers påvirkning som følgende:



Figur 1

For ansatte i pleie og omsorgstjenesten er balansen mellom arbeidstid og fritid sentralt. Turnusarbeid har gitt gode muligheter for de som ikke ønsker å jobbe fullt, til å jobbe redusert. Mange personer arbeider frivillig deltid. Noen personer har rett til å gå redusert av ulike årsaker, som gradert sykemeldinger, delvis ufør og seniortiltak.

12.02.2013 signerte arbeidslivets parter en erklæring om at heltid skal bli normalen. Krav og forventninger til kommunens tjenester og rolle som arbeidsgiver øker. Mer fokus på brukermedvirkning, stadig flere eldre og økt delegering av tjenester fra andrelinje- til førstelinjetjenesten. Privatpersoner er avhengig av økonomisk trygghet for å kunne etablere seg. En har mulighet til å opparbeide seg pensjons- og trygdefordeler. En heltidskultur kan påvirke rekruttering til yrket. Ved å tenke alternative turnusløsninger som de ansatte finner attraktive, vil en kunne utnytte arbeidspotensialet som ligger hos de som jobber ufrivillig deltid på en mer tilfredsstillende måte. (Moland og Bråthen 2012)

2.2 Motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet

Vi ønsker som tidligere nevnt å kartlegge og vurdere personalets forhold i tilknytning til ufrivillig deltid, særlig med tanke på hvilke konsekvenser dette får for deres motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet når de ikke ser noen konkrete endringer i deres stillingsstørrelser. Organisasjons- og individpsykologien har arbeidet lenge med å se på hva hvilke trekk ved organisasjonen som må være tilstede og hvilke behov som må tilfredsstilles for at arbeidstakeren skal ha høye ytelser og prestasjoner i et arbeidsforhold.

Vi har i forskningsspørsmålet benyttet begrepet motivasjon. Dette fordi det i litteraturen (Jacobsen og Thorsvik 2007) er anerkjent at motivasjon er en av faktorene som påvirker ytelsene og prestasjonene i en arbeidssituasjon. Noe som også nedenforstående definisjon gir et bilde av.

Motivasjon kan defineres som :

”en indre psykologisk prosess i det enkelte individ som skaper en drivkraft som får oss til å handle, som gir retning for handlingen og opprettholder og forsterker handlingen.” (Jacobsen og Thorsvik 2007 s. 218)

Vi ser altså at motivasjon er knyttet til en indre drivkraft som skapes og som får oss til å handle. Disse psykologiske prosessene er antatt å skulle dekke den ansattes indre behov. Men behovene dekkes ikke i et vakuum i den ansatte, men påvirkes av omgivelsene man er i. Derved vil også sosiale forhold, forhold ved arbeidsoppgaven og arbeidsplassen påvirke den ansattes behovstilfredstillelse.

Motivasjonen vil derfor være sentralt i forhold til det engasjement som den ansatte har i tilknytning til arbeidet. Med engasjement mener vi da den glød og interesse som den enkelte arbeidstaker har i utførelsen av arbeidet. (<http://www.no.wiktionary.org>)

Videre i dette kapitlet skal vi så på teoretisk bakgrunn som beskriver disse forholdene nærmere. Det er skrevet mye i organisasjonspsykologien om disse forholdene. Det vil føre alt for langt for denne oppgaven å ta med alle teorier. Vi har derfor valgt ut noen som kan gi et bilde av de behov de ansatte har, og hvordan disse kan ses i sammenheng med arbeidssituasjonen både med tanke på organisasjonens tilrettelegging for utførelse av oppgavene og samhandlingen med øvrige ansatte og leder.

2.2.1 Tilfredstillelse av behov hos arbeidstakeren - Maslow og McClelland

Hva som motiverer oss er knyttet til tilfredsstillelse av våre individuelle behov og vil derfor variere fra person til person og de ulike faser man befinner seg i i livet.

Behovsteoriene skiller mellom indre og ytre motivasjon. Den indre motivasjonen hen spiller på våre ”positive følelser knyttet til innsats eller oppnådde resultater, mens den ytre motivasjon er knyttet til forhold vi mottar fra organisasjonen så som lønn, goder osv.

(Jacobssen og Thorsvik 2007 s. 224)

En enkel fremstilling av disse behovene tilknyttet organisasjonsmessige faktorer kan vi synliggjøre i modell:

Maslows behovsnivå	Organisasjonsmessige faktorer som motiverer	Behovstilfredstillelse
Fysiologiske behov	Lønn Arbeidstidsbestemmelser	Materielle goder Balanse mellom arbeid og fritid
Sikkerhetsbehov	Arbeidsforhold	Fast ansettelse Sikker arbeidsplass
Sosiale behov	Arbeidsgrupper Medarbeiderorientert ledelse	Tilhørighet
Behov for anerkjennelse	Tilbakemelding på arbeid Tittel og posisjon	Status og prestisje
Behov for selvrealisering	Utfordrende arbeidsoppgaver Mulighet for å være reaktiv og til å gjøre ting bedre	Personlig utvikling Avansement Gleden av å prestere

Figur 2 Sammenheng mellom Maslows behovsteori og organisasjonsforhold som motiverer (Jacobssen og Thorsvik 2007 s. 222)

Maslow har fremstilt disse behovene som en hierarkisk oppbygging hvor man må ha tilfredsstilt fysiologiske behov før man blir opptatt av å dekke sikkerhets behovene også videre. Dette har han fått kritikk for. David McClelland har imidlertid i sin teori påpekt at man vil kunne bevege seg frem og tilbake i disse behovene og derved vil sosiale behov kunne være motiverende for arbeidstakeren selv om ikke sikkerhetsbehovene er tilfredsstilt fullt ut (Jacobssen og Thorsvik 2007).

2.2.2 Jobbtilfredshet – tofaktor teori

Hertzberg har i sin tofaktorteori konkretisert ulike sider ved et arbeidsforhold og pekt på forhold som kan skape jobbtilfredshet og jobbutilfredshet i en arbeidssituasjon. Modellen har som grunntanke at motivasjon vil være avgjørende i forhold til jobbtilfredshet, som igjen vil påvirke effektiviteten i arbeidet.

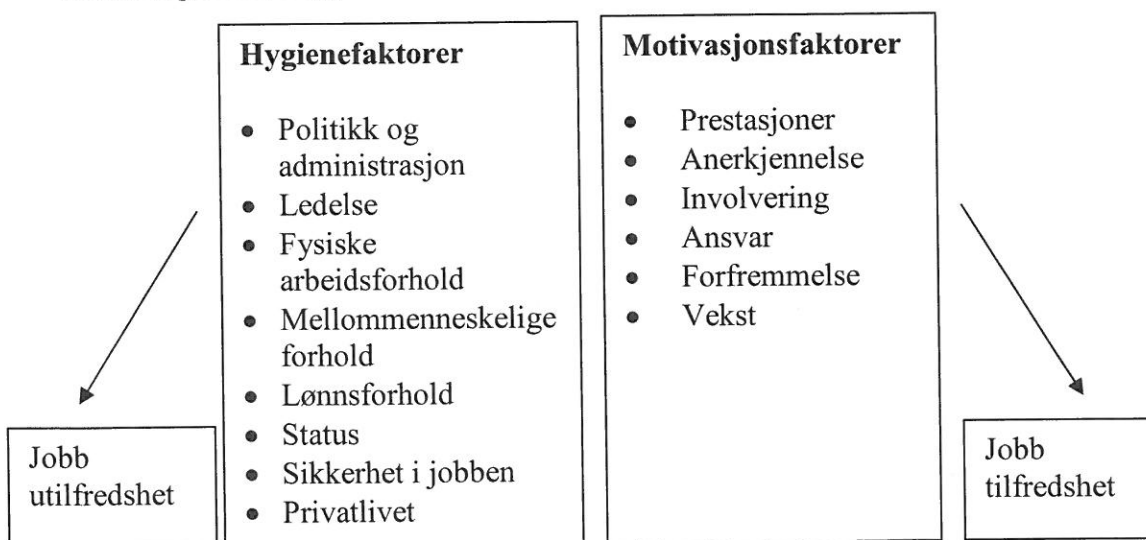
Jobbtilfredshet defineres som ”forskjellen mellom den mengden av belønning (i videste forstand) en arbeidstaker oppnår, og den mengden av belønning vedkommende mener han/hun bør få. Belønning omfatter her alle kilder til positiv tilfredshet som har sitt utspring i arbeidssituasjonen.” (Kaufmann og Kaufmann 2011 s. 33).

Jobbtilfredshet kan ses på som et instrument for effektivitet for organisasjonen. Man vil legge vekt på tilrettelegging for behovstilfredsstillelse for arbeidstakeren dersom man har en effektivitets- og produktivitetsgevinst for tilretteleggingen. Norge har gjennom sin arbeidsmiljølovgivning lagt stor vekt på at arbeidstakerne skal oppleve arbeidsplassen som en stimulerende og utviklende arena.

Vi ser at dette er forhold knyttet til arbeidstakerne, og motiverende faktorer blir derfor viktige å ha med i vurderingene.

Jobbtilfredshet blir gjerne ansett som en jobbholdning som inneholder ”relativt konsistente tanker, følelser og handlinger som er knyttet til ulike sider ved jobbene våre.” (Kaufmann og Kaufmann 2011 s. 211)

Hertzberg har satt opp nedenforstående modell:



Figur 3 Hertzbergs tofaktorteori om jobbtilfredshet (Kaufmann og Kaufmann 2009 s. 212)

Som vi så av definisjonen av motivasjon var dette ”en indre psykologisk prosess i det enkelte individ som skaper en drivkraft som får oss til å handle, som gir retning for handlingen og opprettholder og forsterker handlingen.” (Jacobsen og Thorsvik 2007)

Hertzberg hevder at forholdene som er stilt opp under hygienefaktorer vil skape jobbtilfredshet dersom de er fraværende i arbeidssituasjonen, men vil ikke kunne skape jobbtilfredshet dersom de er tilstede.

Forholdene nevnt under Motivasjonsfaktorer vil kunne gi jobbtilfredshet (trivsel) dersom de er tilstede, men ikke mistrivsel dersom de er fraværende. Vi ser da at dette i stor grad er samme forhold som vi finner igjen i Maslows behov for anerkjennelse og selvrealisering.

Det vil føre for langt å gå detaljert inn i de ulike underpunktene som er nevnt under hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer. Vi ser imidlertid klart at modellen utdyper at indre belønninger (motivasjonsfaktorene) er en viktigere motivasjon for å skape jobbtilfredshet enn de ytre belønningene (hygienefaktorene).

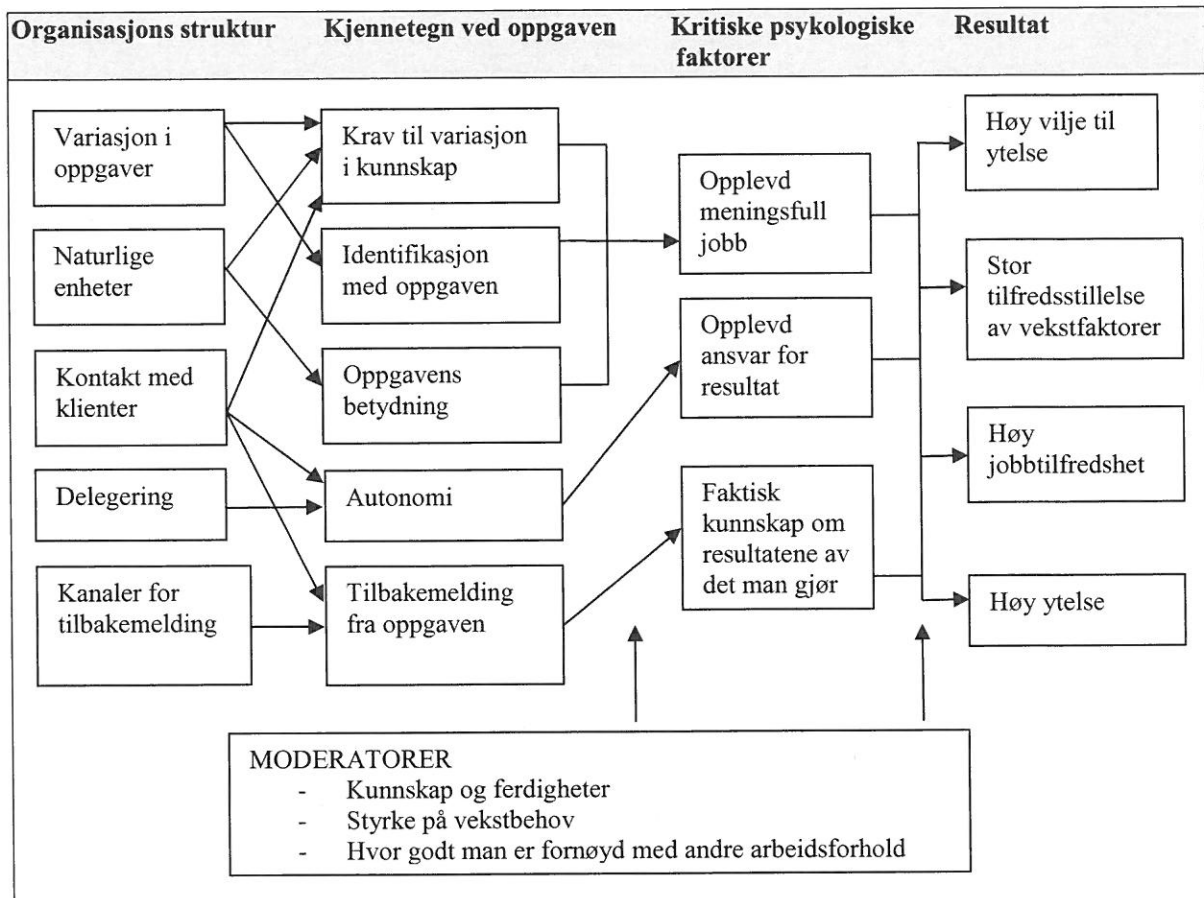
Ufrivillig deltid vil kunne anses å være en hygienefaktor. Fraværet av tilstrekkelig stillingsstørrelse vil da kunne skape jobbtilfredshet (mistrivsel). Dersom ikke motivasjonsfaktorene er vektlagt i arbeidsforholdet vil dette kunne gi manglende motivasjon, engasjement og effektivitet i arbeidsforholdet.

For organisasjonen vil dette da kunne bety at ved å vektlekke motivasjonsfaktorer som blant annet prestasjon, anerkjennelse og involvering for medarbeiderne, vil man kunne motvirke utilfredsheten som manglende stillingsstørrelse kan medføre. Dette betyr i så fall at organisasjonen må være seg bevisst de indre belønningsfaktorene og legge vekt på at arbeidstakeren får tilbakemeldinger. Bevisst ledelse og tilrettelegging av arbeidsoperasjonene blir viktig.

2.2.3 Organisasjonens tilrettelegging for tilfredstillelse av individuelle behov

Hackmann og Oldhams motivasjonsmodell utvider perspektivene Hertzberg har fremsatt, og gir muligheter for både å kunne diagnostisere arbeidsforholdene med hensyn til motivasjon og

trivsel, og gi innspill til organisatoriske endringer for å bedre mulighetene for økt motivasjon. Modellen tar hensyn til arbeidstakers så vel som organisatoriske faktorer.



Figur 4 Hackmann og Oldhams motivasjonsmodell (Jacobssen og Thorsvik 2007 s. 234)

Modellen viser hvilke faktorer som er avgjørende for å få resultater hos den enkelte arbeidstaker hvor høy vilje til ytelse, stor tilfredsstillelse av vekstfaktorer (individuelle behov), høy jobbtilfredshet og høy ytelse er ønsket resultatet.

For å oppnå disse resultatene må kritiske psykologiske faktorer som opplevelse av å ha en meningsfull jobb være tilstede. Oppgaven må altså ha en viss verdi for arbeidstakeren. Videre hevdes det at man må ha en opplevelse av å ha et ansvar for resultatet, og til sist må man også ha kunnskap om resultatene av det man gjør. Man må altså se en direkte sammenheng mellom det man selv gjør og resultatene av innsatsen.

Modellen sammenstiller også kjennetegn ved oppgaven som må være tilstede for å skape de ønskede psykologiske resultater. Oppgaven må utfordre arbeidstakerens evner og ferdigheter. Man må kunne identifisere seg med oppgaven hvilket innebærer muligheten for å delta i

oppgaven fra begynnelse til slutt og kunne se sluttresultatet. For at oppgaven skal oppleves å ha en betydning må den også ha en verdi for organisasjonen eller andre parter en arbeider i sammen med.

Disse forholdene vil gi en opplevelse av å ha et meningsfullt arbeid.

For at man skal kunne føle ansvar for resultatet må oppgaven ha stor grad av autonomi. I dette ligger å kunne utføre oppgaven selvstendig med opplevelse av personlig ansvar for resultatet. Til sist må det være mulighet for å se resultatet av oppgaveløsningen og derigjennom få tilbakemelding på arbeidet.

Organisasjonsstrukturen må gi mulighet for variasjon i oppgaver, bestå av naturlige enheter (avdelinger/produksjonsheter), ha mulighet for kontakt med klienter, delegering og kanaler for tilbakemelding (for eksempel medarbeidersamtaler, direkte tilbakemelding fra bruker og lignende).

Disse kravene til organisasjon og oppgave vil påvirkes av **moderatorer**. Dette er den enkelte arbeidstakers psykologiske behov, kunnskaper og ferdigheter som vil påvirke hva som er motiverende for den enkelte arbeidstaker. For eksempel vil man ikke ha en motiverende situasjon dersom krav til kunnskap for å løse oppgaven ikke samsvarer med kunnskapen den enkelte medarbeider har. Videre vil man også finne at delegering av oppgaver og krav til selvstendighet i arbeidet ikke vil være motiverende dersom det ikke tilfredsstillende den enkeltes behov for trygghet i arbeidssituasjonen.

På denne måten kan altså modellen benyttes både til å analysere arbeidssituasjoner, til å planlegge, og tilrettelegge for arbeidssituasjoner som skaper effektivitet og jobbtilfredshet. Videre vil arbeidstakerens opplevelse av fornøydhet også spille inn. Dette har gjerne sammenheng med trekk ved arbeidsforholdene, belønningssystemer, ledelse og kollegaer.

I vår oppgave vil modellen kunne danne grunnlag for å se på hvilke faktorer som må være tilstede for å kunne skape motivasjon. Klarer man i små stillinger å skape identifikasjon med oppgaven når man har under 30 % stilling? Vil man kunne forvente at organisasjonens forventninger til å løse oppgaver (stell og prosedyrer tilknyttet enkeltpasienter) effektivt og kvalitativt tilfredsstillende er sammenfallende med den autonomi som arbeidstakeren ønsker /har behov for.

Vi ser av modellen at det er vil være svært viktig at det er sammenfall mellom det organisasjonen tilrettelegger og de psykologiske faktorer den enkelte arbeidstaker er i behov

av (Moderatorene). Har man laget gode strukturer i organisasjonen og tilrettelagt oppgaven godt vil man allikevel ikke oppnå ønsket motivasjon dersom dette ikke samstemmer med arbeidstakerens psykologiske behov, kunnskaper og ferdigheter.

Dersom man antar at arbeidstid i Hertzbergs modell er en hygienefaktor som skaper jobbtillfredshet ved manglende innfrielse av ønsket stillingsstørrelse, kan man da skape økt jobbtillfredshet ved økt vekt på motivasjonsfaktorene? Og hvordan kan man i et turnussystem hvor man har små stillinger og svært sjelden er i kontakt med den nærmeste leder ivareta de forhold som fremstilles som nødvendig i Hackmann/Oldhams modell ?

Dette krever svært mye av en leder og teorier i tilknytning til relasjonsledelse og situasjonsbestemt ledelse synes nærliggende å benytte. Klarer man dette?

2.2.4 Leders påvirkningsmuligheter på den ansattes motivasjon, engasjement og jobbtillfredshet

For å danne et bilde av lederfunksjonen vil vi først se litt nærmere på forskjellen med ledelse og administrering.

Jacobsen og Thorsvik (2007 s. 381) definerer begrepet slik:

”ledelse er en spesiell atferd som mennesker utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenking, holdning og atferd. Når ledelse skjer innenfor rammen av en organisasjon er hensikten med ledelse vanligvis å få andre til å arbeide for å realisere bestemte mål, å motivere dem til å yte mer, og få dem til å trives i arbeidet”.

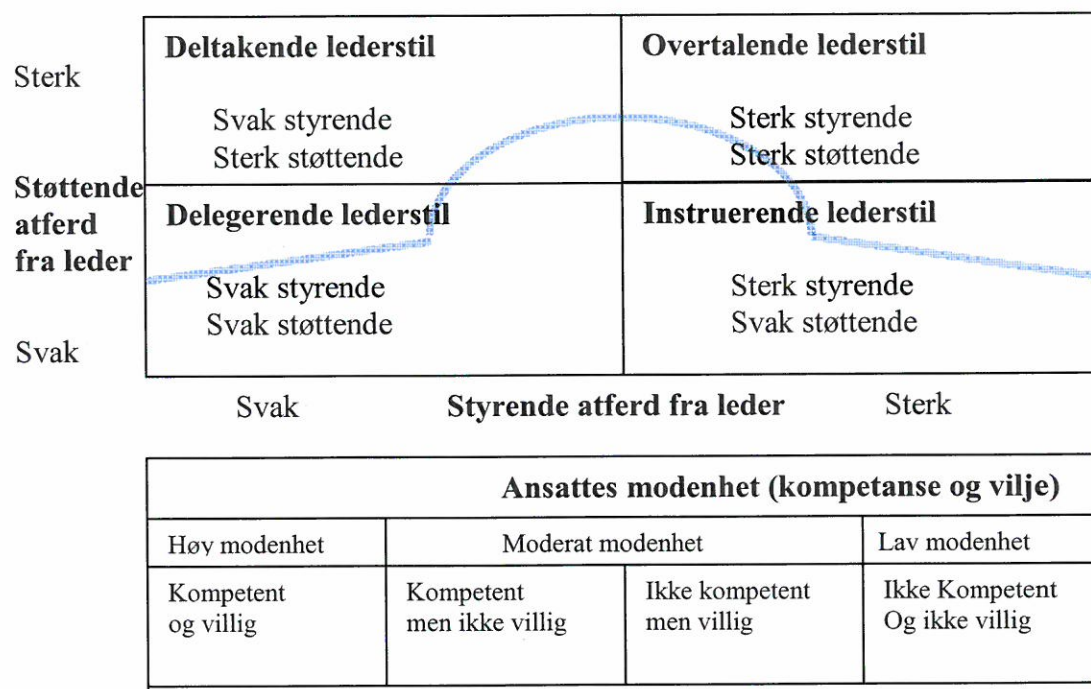
Vi ser igjen at relasjonen mellom leder og arbeidstaker er en viktig forutsetning for å kunne gjennomføre den nødvendige påvirkning.

Vi synes derfor det blir avgjørende å benytte et teoretisk utgangspunkt som vektlegger relasjonen mellom leder og arbeidstaker. Maslow, Hertzberg og Hackman/Oldham viser oss at medarbeidere kan ha ulike behov, forventninger og motivasjon som må tas hensyn til i vår ledelse. Det blir derfor naturlig for oss å finne ledelsesteorier som tar opp i seg alle disse aspektene. Dette finner vi blant annet i situasjonsbestemt ledelsesteori.

Situasjonsbestemt ledelsesteori tar utgangspunkt i at det er forhold ved oppgaven eller den ansatte som betinger ulike lederstiler for at man skal oppnå effektivitet. Teorien har til hensikt å vise hvilke lederstiler som må benyttes i ulike situasjoner. Jacobsen og Thorsvik (2007 s. 399) uttrykker dette slik : *”situasjonsbetinget ledelsesteori lærer oss at leder til enhver tid må*

være oppmerksom på situasjonsfaktorer som er relevante med hensyn til å påvirke underordnede, og må tilpasse atferden deretter”. Ledelsesatferden må derved tilpasses personene som skal ledes. Evne (kompetanse) og vilje til å løse en oppgave blir betraktet som den ansattes modenhet. Den ansattes evne og vilje vil være avgjørende for om leder skal være styrende eller støttende i sin lederatferd overfor medarbeideren som skal løse en oppgave.

De har satt opp en modell som viser dette.



Figur 5 Hersey og Blanchards situasjonsbetinget ledelsesteori (Jacobssen/Thorsvik 2007 s. 400)

Den **instruerende lederatferd** er autoritær og beordrende og innebærer enveiskommunikasjon. Vil gjerne benyttes hvor oppgavene er lite kjent for medarbeideren. I den **overtalende lederatferd** vektlegges overtalelse og forklaring, og vil gjerne benyttes i situasjoner hvor arbeidstakeren mangler kompetanse men har vilje til å utføre arbeidsoperasjonene.

Deltakende lederatferd bygger på en lederstil med medbestemmelse og samarbeid mellom leder og arbeidstaker.

Delegerende lederstil gjennomføres ved å lede gjennom å gi medarbeiderne selvstendig ansvar for gjennomføringen av arbeidsoppgavene.

Dersom vi setter en loddrett strek fra rubrikken ”ansattes modenhet” og opp i lederstilrubrikken vil vi se hvilke situasjoner som bør gi hvilken lederatferd. Streken gjennom de ulike leder stilene indikerer hvilken lederstil som bør benyttes. Har man for eksempel en ansatt med høy modenhet vil dette gi en delegerende lederstil. Medarbeideren har både kompetanse og vilje til å utføre oppgaven og bør utføre oppgaven selvstendig. Har man derimot en medarbeider med lav modenhet vil dette kreve en instruerende lederstil som er sterk styrende og svakt støttende.

Situasjonsbestemt ledelsesteori benyttes i stor grad av konsulenter som arbeider med ledelsesutvikling. Det er imidlertid reist kritikk mot denne teorien, hvor det i studier har vist man finner relevans i forhold til den instruerende lederstil, mens sammenhengene av de øvrige lederstilene er mer uklare. (Kaufmann og Kaufmann 2011 s. 345).

Dersom denne teorien ses i sammenheng med LMX-teorien (Leader Member Exchange) vil dette gi interessante perspektiver.

Teorien bygger på en vertikal dyaderelasjon mellom leder og medarbeider, hvor man skaper en opplevelse av at man samarbeider om en oppgave. En dyade beskrives som ” en konstellasjon av to personer som samarbeider om en oppgave” (Kaufmann og Kaufmann 2011 s. 345). Teorien baserer seg på at det naturlig vil utvikle seg relasjoner mellom leder og medarbeider som medfører utvikling av arbeidsforholdet utover det som står i for eksempel stillingsinstruks.

Kaufmann og Kaufmann (2011 s. 345) uttrykker dette slik:

”Dersom medarbeideren aksepterer invitasjonen fra lederen og lederen følger opp responsen, vil det utvikle seg en annen og mer uformell rolledefinisjon dem imellom. Det fører til at medarbeideren blir villig til å gjøre mer enn det som strengt kreves av han eller henne.

Lederen vil tilsvarende gi mer ansvar og muligheter til medarbeideren”

Studier viser at høy kvalitet i leder-medarbeider-utvekslingen fører til mindre fravær, mindre personalgjennomtrekk, positive prestasjonsvurderinger, høyere frekvens av forfremmelser, større engasjement for organisasjonen, mer interessante arbeidsoppgaver, bedre arbeidsmoral, mer oppmerksomhet og støtte fra lederen, større deltakelse i beslutninger og hurtigere karriereløp.”

Både i situasjonsbestemt ledelsesteori og LMX – teorien finner vi bekræftelse på at relasjonen mellom leder og medarbeider er avgjørende for den arbeidsinnsats som gjøres av medarbeiderne.

Dette må betinge at leder har så nært samarbeid med medarbeideren at man kjenner denne inngående både hva som er den enkeltes behov, dens kompetanse og begrensninger.

Dette vil videre bety at de "naturlige enhetene" som beskrives i Hackman og Oldham motivasjonsmodell ikke må bli større enn at leder kan ha god oversikt over, og godt kjennskap til sine medarbeidere for å kunne møte de individuelle behov og tilrettelegginger som kreves for den enkelte medarbeider.

3.0 METODE

Alle undersøkelser har til hensikt å fremskaffe kunnskap. Det kan skilles mellom to typer ny kunnskap, enten kunnskap vi ikke hadde fra før eller den som utvikler eksisterende kunnskap (Jacobsen, 2005).

Metode er læren om de ulike måtene å samle inn informasjon på. Det er en systematisk måte å undersøke virkeligheten på årsaker og meninger bak hendelse. Man er ute etter noe spesielt og skjerper oppmerksomheten mot dette (Halvorsen, 1996) Empirisk data er kunnskap basert på erfaringer. Den sier noe om hvordan noe er i virkeligheten (Dalland, 2001)

Ved temaet ufrivillig deltid er det gjort mye kartlegging og undersøkelser. Det finnes mye kunnskap omkring dette område. Ut fra vår problemstilling, hvordan påvirker ufrivillig deltid helsepersonals motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet i arbeidet, vil vi knytte oppmerksomhet til arbeidstakeren i ufrivillig deltid. Eigersund kommune deltar som tidligere skrevet i ett nasjonalt prosjekt, og ansatte i kommunen har gjort seg tanker om hva dette betyr for dem og hva de kan forvente seg. Vi ønsker å vie oppmerksomheten til helsesektorpersonals motivasjon og engasjement, og knytte dette opp mot teorien som har blitt presentert i oppgaven.

Opgaven tar utgangspunkt fra ansatte i Eigersund kommune. Vi har innhentet godkjenning fra Kommunalsjef for helse og omsorg, til å intervju ansatte i helse og omsorgstjenesten i kommunen. Vi vil gjøre et kvalitativt intervju med to høgskole-, faglærte fra videregående skole og ufaglærte. Og se på hvordan de tre ulike yrkesgruppene påvirkes av å jobbe ufrivillig deltid.

3.1 Kvalitativt intervju

Når vi benytter oss av kvalitativ metode, vil vi studere ting i dens naturlige setting, og prøve å forstå mening folk gir dem. Kvalitativ metode innebærer at man undersøker mindre utvalg, og jobber med ord i stedet for tall som i kvantitative undersøkelser. Vi henter inn kvalitativ kunnskap, uttrykt gjennom et vanlig språk (Dalland, 2001)

For finne svar på problemstillingen har vi valgt å bruke kvalitativt intervju. Vi vil finne svar på hvordan ufrivillig deltid påvirker helsepersonalelets motivasjon og engasjement i arbeidet. Dette er informasjon som vil kunne komme frem i ett dybdeintervju. Vi benyttet oss av en intervjuguide, når vi intervjuet seks ansatte i helse og omsorgssektoren i Eigersund kommune. Når vi benytter oss av dybdeintervju har vi mulighet til å stille utfyllende og oppklarende spørsmål utover intervjuguiden. Et spørreskjema vil ikke dekke dette behovet. Det vil egne seg best til forhåndsdefinerte eller til korte svar, mens et intervju vil gi respondenten tid til å reflektere omkring spørsmål. Dette ble benyttet aktivt ved samtlige intervju. Vi brukte båndopptaker ved intervjuene for å kvalitetssikre informasjonen. Man kan da høre intervjuet flere ganger å gi et mer gyldig produkt. Ved ett av intervjuene ønsket ikke den som skulle bli intervjuet å benytte båndopptaker. Personen følte at hun ikke kunne være helt ærlig og var redd at båndopptakeren ville påvirke svarene. Intervjuer noterte svarende fortløpende. Den fulle oppmerksomhet som ble gitt til de andre intervjuobjektene ble i det skrivende intervjuet påvirket med at det krevdes en god del oppmerksomhet for å notere svar i samsvar med gitt muntlig svar.

Valget av deltakere til intervjuet var ikke tilfeldig, og kan således heller ikke sies å være generaliserbart til resten av gruppen. Deltakerne er plukket ut etter intern kunnskap i kommunen om ansatte i ufrivillig deltid. Antall informanter vil gi oss tilfredsstillende mengde informasjon til problemstillingen. Vi vet noe om temaet fra tidligere kartlegging, vi ønsker å knytte problemstillingen opp mot praksis for å vekke oppmerksomhet mot problemstillingen. På grunn av begrenset utvalg av informanter vil det være vanskelig å generalisere funnene, men oppgavens validitet ses ved at det kan finnes likheter gjeldende for andre informanter og organisasjoner. Vi visste at de valgte informantene har ett bevisst forhold til temaet, kjenner til Eigersund kommune sitt prosjekt og vet hva prosjektoppgaven innebærer. At intervjuobjektene har kjennskap til intervjuerne vil vi se som fordel, ved at de kan føle trygghet ved å oppgi sin informasjon. At de har ett bevisst forhold til temaet, vil gi mer innholdsrike og reflekterte svar. Det vil være vanskelig å teste reliabiliteten i etterkant av

intervjuene da informasjon og kunnskap om temaet stadig økes i kommunen. Vi vil ikke tro at intervjuobjektene tanker omkring ufrivillig deltid vil endres før praktiske tiltak settes i verk fra kommunen.

Å forske i egen kommune eller kommune som en har god kjennskap til, kan resultere i at man ikke er helt objektiv. I den rolle som vi har i arbeidslivet kan svar påvirkes av vår forventning til svar. Vi har mye kunnskap om temaet, noe som kan gjøre informanten usikker på om den gir oss ønsket og relevant informasjon. Som prosjektleder for Heltidskultur i Eigersund kommune, kan spørsmål og svar gjerne knyttes sammen med dette prosjektet. Ved å velge ut informanter som har god kjennskap til prosjektoppgaven og kommunens prosjekt, tror vi at informanten klarer å skille rollene på en bedre måte enn vilkårlig ansatt.

I en kvalitativ metode er det vanskelig å gjenskape undersøkelsen, intervjuer vektlegger og følger opp informasjon i samtalen. Det er derfor viktig å dokumentere på en god måte. Det følger etiske prinsipper og personvern knyttet opp mot kvalitativt intervju. Med informasjon fra boken til Sveinung, Berild (1992) fikk vi kunnskap om hvordan vi skulle behandle informasjon og intervjuobjektene.

For å få best mulig informasjon fra informantene er det viktig at de har forståelse av at informantene sikres, at de er kjent med hva som skal undersøkes og at de stiller opp på frivillig basis. Informanten kan uten å forklare seg, trekke seg når som helst i prosjektet. Informasjon om at intervjuene vil bli slettet når sensur er falt og etter klagefristens utløp. Denne informasjonen ble gitt gjennom et informasjonsbrev til informantene i forkant av intervjuet, i tillegg til muntlig informasjon som innledning til intervjuet. Informasjonsbrev følger oppgaven ved ett vedlegg. Vi har innhentet skriftlig samtykke fra Kommunalsjef helse og omsorg i Eigersund kommune, til å benytte oss av intervjuobjekter fra kommunen. Ettersom vi har god kjennskap til kommunens deltidsproblematikk, har vi selv plukket ut informanter som var positive til å la seg intervjuet.

Informantene ble først spurt om hvor lenge de hadde vært ansatt og ansettelsesforhold til Eigersund kommune. Vi stilte spørsmålet for å danne oss ett bilde av grunnlaget for svarene vi videre ville få.

For å trekke intervjuene til problemstillingen, vil sammen med utvalgt teori være kjernen rundt intervjuene. Men kan som tidligere skrevet, stille spørsmål om gyldigheten ved en så

liten undersøkelse. Vi har intervjuet seks personer som alle er kvinner. Deres ulike opplevelser og svar, vil gi oss ett bilde på problemstillingen. Den vil ikke nødvendigvis kunne generaliseres, men vise likheter som kan kjennes igjen hos andre personer i ufrivillig deltid.

Intervjuene var i hovedsak en positiv opplevelse. Informantene syntes det var positivt å bli intervjuet omkring ufrivillig deltid. Noen syntes det var utfordrende å sette ord på opplevelsene. De håpet å få frem sine uttalelser på en positiv måte, og at dette kunne være med å gi konkrete eksempler omkring det viktige arbeidet Eigersund kommune står ovenfor ved Heltids-prosjektet.

Når vi som intervjuer har en rolle i helsevesenet som vi har, kan dette være med på å påvirke svarene som gis. Det ble stilt spørsmål om de skulle svare det vi antagelig ville høre, eller deres egentlige synspunkter. Det var krevende å ha en objektiv bevissthet til temaet, og ikke veilede informanten frem til svarene. Det krever øvelse å drive god kvalitativ forskning for at resultatet skal bli best mulig.

4.0 Presentasjon av funn med drøfting

Vi opplevde at det var positivt å utføre intervjuene. Temaet er veldig sentralt i Eigersund kommune. Mange ansatte har satt i gang en tankeprosess om hvordan arbeidssituasjonen deres er i forhold til heltid/deltid både praktisk og emosjonelt. Det er skapt forventninger og tanker omkring ufrivillig deltid.

4.1 Funn i kategorier

Vi har valgt å dele funnene våre inn i kategorier for å systematisere dem. Dette vil gjøre det mer oversiktlig når vi knytter funnene opp mot beskrevet teori.

Ut fra analysen av datamaterialet ser vi svarene kan kategoriseres ut fra fire variabler.

Først og fremst har vi den enkelte ansattes individuelle situasjon i arbeidet hvor dekning av egne behov og jobbtilfredshet er sentralt.

Men arbeidstakerne er ikke i en situasjon hvor de kun lever i relasjonen arbeidssted – ansatt. De fleste arbeidstakere har også en livssituasjon hvor de lever i en familie hvor arbeidstid og tilgjengelighet for familie er sentralt. Dessuten påvirkes også familielivet gjennom

forutsigbarhet i inntekt og familienes muligheter for å kunne ha tilstrekkelig med midler til livets opphold.

Vi har også vært opptatt av om tilrettelegging av arbeidsoperasjonen, og leders oppfølging av den enkelte ansatte, kan påvirke muligheten for økt jobbtilfredshet. Vi presenterer dette som en egen kategori.

Intervjuobjektene har vært ansatt fra 1 til 25 år. Som nevnt har vi to personer fra hver gruppe, høgskoleutdannet, fagutdannet fra videregående skole og ufaglært. Utvalget av kategoriene er gjort ut fra det vi mener bør vektlegges i oppgaven. De er også ett resultat av hva vi vektlegger og ønsker å belyse.

1. Ufrivillig deltidsarbeid - påvirkning av motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet i arbeidet.
2. Ufrivillig deltidsarbeid - påvirkning på familieliv relatert til sosiale og økonomiske forhold.
3. Ufrivillig deltidsarbeid - Leders påvirkningsmuligheter på den ansattes motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet.
4. Ufrivillig deltidsarbeid - respondentenes vurdering av viktigste faktorer for trivsel.

Temaet knyttet til ufrivillig deltid er stort. Det finnes mye teori rundt temaet. Vi har valgt ut noen sentrale områder som vi synes er viktige å få frem. Motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet er begreper som intervjuobjektene kan forstå og ha ett forhold til. Dette er opplevde følelser som påvirker tjenestekvalitet og effektivitet i arbeidet.

I beskrivelsen videre benytter vi begrepet faglærte. Dette begrepet vil i denne sammenheng gjelde både fagarbeidere og høgskoleutdannede.

4.2 Ufrivillig deltidsarbeid - påvirkning av motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet i arbeidet

Arbeidet med å tilrettelegge for økte stillinger vil for den enkelte ansatte gjerne tolkes som et arbeid som søker å ivareta den ansattes behov.

Vi undersøkte derfor om den enkelte arbeidstaker trodde prosjektet ufrivillig deltid gjaldt dem. Her fant vi i vårt materiale klare skiller mellom ufaglærte og faglærte grupper.

De ufaglærte var tydelige på at arbeidet med å øke stillinger for pleiemedhjelpere ikke gjaldt dem, men de håpet det ville gjelde dem.

For de faglærte var de mer positive. De hadde en klar forståelse av at arbeidet gjaldt dem. De så også andre muligheter for å skifte arbeidssted dersom de ønsket større stilling.

Vi opplever derfor et signifikant skille mellom faglærte og ufaglærte. De faglærte har mulighet for å påvirke egen situasjon ved å skifte stilling dersom de opplever jobbtilfredshet, mens ufaglærte i mye større grad er bundet til å være i den stillingen de i dag er ansatt i.

Valgmulighetene for denne gruppen er vesentlig mindre, og derved blir avhengighetsforholdet til arbeidsgiver større.

En av de ufaglærte respondentene uttrykker det slik:

"Når det gjelder meg har jeg fått beskjed om at vi ikke får høyere stillinger når vi er ufaglærte".

Pleiemedhjelper gruppen (ufaglærte) utgjør som i andre kommuner et stort antall ansatte.

Dersom dette skulle være representative for de flestes opplevelse for gruppen skulle dette bety at man overfor denne gruppen må tydeliggjøre om prosjektet ufrivillig deltid virkelig gjelder dem eller om "håpet" de har er urealistisk.

Det må og presiseres at Arbeidsmiljølovens § 14-3 gjelder alle ansatte dersom man er kvalifisert for stillingen.

I materialet vårt finner vi ikke noen felles trekk innenfor gruppene når det gjelder å søke andre stillinger. De fleste i vårt materiale søker ikke andre stillinger da de trives i den arbeidssituasjonen de er i nå. Enkelte i ufaglært gruppen har imidlertid søkt på stillinger og opplever da å ikke få en stillingsøkning. Alle i vårt materiale går høyere stillinger enn det de er fast ansatt i. Noen har vikariater, mens andre dekker inn behovet for større stilling ved å ta ekstravakter.

I vårt materiale fant vi videre at motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet klart er forhold som henger sammen. Respondentene hadde vansker med å skille disse forholdene fra hverandre.

Alle respondentene gir uttrykk for at deres engasjement i arbeidet påvirkes av stillingsstørrelse. Det er ingen forskjell på dette mellom faggruppene.

For alle relateres dette til at man ved større stilling får mer oversikt, bedre kontroll og bedre kjennskap til arbeidet man skal utføre.

En respondent uttrykker dette slik:

”I stor stilling er jeg mer oppdatert og har bedre forståelse. En kan enklere følge opp ting enn om man jobber sjelden. Fordelen er at alt ikke er nytt hver gang du kommer på jobb. Det er godt for brukeren at vi har en mal for hva som skal gjøres og at vi kjenner dem godt”.

En annen uttrykker dette på følgende måte:

”Når man går i liten stilling klarer man ikke å holde tråden i det som foregår. Så føler man et veldig ansvar for det man holder på med og så er man bare innom en sjelden gang og føler at du ikke klarer følge opp på samme måte som når du har en liten stilling.”

Ved å relatere dette til teori ser vi klare sammenhenger. Hackman og Oldhams motivasjonsmodell viser at arbeidstakeren må identifisere seg med arbeidsoppgaven og se sammenhenger i arbeidsoperasjonene for at man skal kunne oppnå jobbtilfredshet og høy ytelse. Dette kan være vanskelig når man går i små stillinger hvor man kanskje er innom to eller færre vakter i løpet av en uke. I helsevesenet vil arbeidet være relatert til pasienter/brukere. Det kan være betydelige endringer i pasientens fysiske og psykiske helse i perioden mellom vaktene og det kan ha vært endringer i behandlingsprosedyrer. Det kan derfor være vanskelig å holde seg oppdatert.

Arbeidet den enkelte arbeidstaker utfører vil være som en del av en arbeidsprosess. Kvaliteten på arbeidet vil gradvis kunne påvirke pasienten fysiske eller psykisk helse positivt eller negativt. I Hackman og Oldhams motivasjonsmodell ser vi at tilbakemelding fra arbeidet er viktig. Motivasjonsmodellen forklarer dette som ”direkte tilbakemelding fra oppgaven”. Når man er ansatt i små stillinger vil man ikke alltid umiddelbart se konsekvensene av eget arbeid.

Når den pleie man utfører hos en pasient ikke gir umiddelbar konsekvens kan sammenhengene bli vanskelige å se og følelsen av ansvar for resultat av eget arbeid kan bli mindre. I helsevesenet er det mange som arbeider med samme pasienter. Dersom ikke ansvarsbevisstheten er sterkt tilstede vil man kunne oppleve at medarbeidere kan ha en holdning hvor de i store stillinger, eller neste skift, får ordne problemet.

En annen vinkling er at man ikke klarer å følge opp det ansvaret man føler man har fordi man sjelden er på arbeid.

En av respondentene uttrykker dette på følgende måte:

”Du føler at større stilling du da har, jo mer ansvar føler du at du har og tar. Men når man går i liten stilling går du stadig med dårlig samvittighet fordi du ikke klarer å ta det ansvaret som du burde tatt.”

I utsagnene om ansvar fra våre respondenter ligger det et ønske om å ta mer del i ansvaret for den enkelte pasient. I uttrykket ”dårlig samvittighet” for at man skulle ha gjort mer, gitt en bedre oppfølging osv. vil det kunne ligge ”tilkortkommenhet”. De kan ha høyere ambisjoner for kvalitet på jobbutførelse enn det de makter å innfri ut fra stillingsstørrelsen. Det vil da oppleves som underprestasjon. Mangel på prestasjoner vil i Hertzbergs modell klart kunne medføre jobbutfredshet, og kan være en grunn for utbrenthet hos arbeidstakere.

Man er da i en situasjon hvor arbeidstaker føler at de ikke yter på det nivå de selv ønsker å gjøre, eller tror arbeidsgiver forventer av dem. I Hertzbergs modell ser vi at forhold som prestasjoner, involvering og anerkjennelse er sentrale for at man skal kunne oppleve jobbutfredshet.

Det kan og være gjort beslutninger vedrørende pasientoppfølgingen som den ansatte ikke har deltatt i, og dette kan også påvirke opplevelsen av eget ansvar for jobbutførelsen.

4.3 Ufrivillig deltidsarbeid - påvirkning på familieliv relatert til sosiale og økonomiske forhold

Vi har i vår undersøkelse også ønsket å rette fokuset på forholdet mellom arbeid og familie. Det vil da være forholdet mellom arbeidsgivers og den ansattes behov som her vil være sentralt, og hvordan ufrivillig deltid påvirker de sosiale forhold i familien og ikke minst inntekts- og pensjonsforholdene i familien. Fokuset på inntektsforhold gjelder ikke vurderinger knyttet til hva som er nødvendig for å ha tilstrekkelig inntekt, men hvordan den

enkelte opplever deres ”jakt” på ekstravakter. Dette vil være avhengig av hvordan inntektsforholdene samlet er i familiene. Noen vil kanskje finne det unaturlig å sammenstille disse forholdene, men vi ønsket å se om sikring av inntekt for personer i små stillinger skaper vansker for den ansatte relatert til egne sosiale behov og familiens behov.

Vi stilte spørsmål om ufrivillig deltid påvirker familielivet og den ansattes sosiale behov. Alle våre respondenter svarte bekreftende på dette.

Ufrivillig deltid medfører, for de vi har undersøkt, at inntekten må suppleres ved å ta vikariater eller ekstravakter for å sikre nødvendig inntekt.

Av svarene fremgår det at dette skaper en uforutsigbarhet for den ansatte som gjør det vanskelig å planlegge sin egen fritid både på kort og lang sikt. Dette kan for arbeidstaker skape en konflikt mellom forventninger og forutsigbarhet for arbeidssted, familie og egne behov. På dette feltet ser vi ingen forskjeller mellom faggruppene.

En av respondentene forklarer dette slik:

”Det går ut over de hjemme. Jeg griper sjansen når det er arbeid. Sosialt liv blir styrt av ledige vakter. Må bruke tid til å forklare familien hvorfor vi må avlyse avtaler for å gå på jobb.”

Vi ser av Hertzbergs modell at privatlivet er en del av hygiene faktorene som kan være med å skape jobbtilfredshet. I denne sammenheng vil denne faktoren være det uforutsigbare i å måtte ta ekstravakter opp i mot familiens behov for forutsigbarhet. Den opplevde konflikten i dette vil antas å kunne være belastende over tid.

I Hackman og Oldhams modell vil dette være en del av arbeidsforholdene som kommer inn under moderatorne. I svarene fra respondentene ligger det under at det savnes kontroll over egen arbeidstid, og det vil kunne tenkes at arbeidstaker lever i en konflikt mellom familiens behov for forutsigbarhet, sikring av inntekt til familien og arbeidsgivers ønsker om personal til å kunne ta ekstravakter.

Sikring av inntekt er en av sidene ved å ha små stillinger. I vårt materiale fremkommer imidlertid også en annen viktig side. Dette er arbeidsgivers forventning til at ansatte i små stillinger skal dekke opp ledige vakter ved sykdom og vakanser. Av materialet fremkommer det ikke om dette er uttrykt eksplisitt fra arbeidsgiver eller arbeidskollegaer, men det er en opplevelse enkelte av de ansatte har.

En av de ansatte setter ord på forholdet på denne måten:

”Får veldig dårlig samvittighet de gangene jeg må si nei, du skyver det meste unna for å ta de vaktene en kan få ellers så får du dårlig samvittighet.

....du vet at de trenger folk, og de vet at du har en liten stilling, og da kan du jo stille opp fordi du har sagt at du vil ha ekstravakter. Det er jo sånt du kan høre på noen arbeidsplasser og da skaper det jo dårlig samvittighet.

Vi ser av svarene fra våre respondenter at det å ha en liten stilling, med behov for å ta ekstravakter, vil for den enkelte arbeidstaker kunne medføre konflikter og ulikt forventningspress både i forhold til familie, inntekt og arbeidsgiver. En svært vanskelig posisjon å være i.

I vårt samfunn er tilstrekkelig lønn en viktig premisse for å kunne sikre materielle goder. Dette vil i Maslows modell være en del av våre fysiologiske behov, og derfor ha en svært grunnleggende plass i vårt liv. Sikring av inntekt vil ut fra en slik forståelse gå foran våre sosiale behov og familienes behov for forutsigbarhet, og derved medvirke til at man opprettholder situasjonen med å ta mange ekstravakter og gå inn i kortvarige vikariater.

Det var ingen av våre respondenter som gav uttrykk for at de følte seg utnyttet av arbeidsgiver ved å ha små stillinger. Men som nevnt under kap. 4.2 ville det være mulighet for dem til å kunne gjøre ”en bedre jobb” dersom de går i større stillinger. Enkelte ansvarsforhold, så som primærkontaktoppgaver, vil være vanskelig å utføre når man er i små stillinger. Arbeidstaker er ikke nok til stede på arbeid til å kunne gjennomføre denne oppgaven på en tilfredsstillende måte.

”Arbeidsgiver forventer mer enn en kan klare å følge opp i liten stilling, dette frustrer”.

Vårt inntrykk av disse forholdene er at man har arbeidstakere som klart ønsker å bidra til å gjøre en kvalitativt godt arbeid for sin arbeidsgiver og brukere. Problemet for dem er at det kan være vanskelig å tilfredsstillende forventningene når de er lite på arbeid.

Det ble også stilt spørsmål om pensjonsforhold for de som gikk i små stillinger. Ingen av våre respondenter legger avgjørende vekt på dette. Det antydes fra enkelte at dette er et forhold de skyver bort fordi det ikke er aktuelt med pensjon her og nå.

4.4 Ufrivillig deltidarbeid - Leders påvirkningsmuligheter på den ansattes motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet

Som vi har sett under del 2.2.4 vil leders tilbakemeldinger i form av styrende og støttende atferd påvirke medarbeideren. LMX –teorien vektlegger en god relasjon mellom medarbeider og leder. Denne relasjonen vil kunne ha resultere i tilfredse medarbeidere som anerkjennes for den arbeidsinnsatsen gjør og en leder som er engasjert i det arbeidet som skal utføres.

For ledere med ansatte i små stillinger, som arbeider til alle døgnets tider, vil det kunne være en utfordring å følge opp ansatte. Ledere har ofte arbeidstid på dagtid, mens arbeidstakere i små stillinger gjerne har arbeidstid på kveld og helg. Det er da langt mellom hver gang leder og arbeidstaker treffes.

Vi ønsket derfor å undersøke om ansatte i små stillinger fikk tilbakemeldinger fra sin leder, og hvordan dette påvirket deres motivasjon og engasjement.

Alle våre respondenter uttrykker at de får tilbakemeldinger fra deres leder, og disse positive tilbakemeldinger motiverer og skaper større engasjement. Motivasjonen påvirkes ved at leder ved tilbakemeldinger skaper en følelse av at arbeidet man gjør er viktig, og at det arbeides for en felles sak.

Det gis også uttrykk for at slike tilbakemeldinger, enten de er positive eller ”negative”, er med på å skape trygghet i arbeidssituasjonen for arbeidstaker.

Noen uttrykker også at det ikke nødvendigvis trenger å være direkte veiledning i situasjonen som er det viktigste for dem, men leders engasjement i arbeidet som utføres.

Det uttrykkes slik:

” en leder som engasjerer seg i det vi holder på med, det gir deg inspirasjon. Man blir mer inspirert når en leder engasjerer seg i jobben”

Arbeidstakere som ønsker å ta mer ansvar er et annet gjennomgående trekk hos flertallet av våre respondenter. Dette på tross av de forhold som de tidligere har nevnt var vanskelig med å gå i små stillinger.

I vårt materiale ser det derfor ut som en av de viktigste oppgavene en leder kan gjøre er å engasjere seg og vise interesse for de oppgavene arbeidstaker utfører. Det var ingen i vårt materiale som skilte på om tilbakemeldingene var støttende eller styrende.

Et par av respondentene uttrykte at de fikk god veiledning ved vanskelige oppgaver.

Disse er alle forhold som er godt kjent fra teori.

Leders tilbakemelding er med på å skape trygghet og anerkjennelse.

I Hertzbergs modell er anerkjennelse og prestasjoner forhold som er med på å fremme jobbtilfredshet. Vi ser av svarene fra våre respondenter at tilbakemelding fra leder vurderes av arbeidstakerne som anerkjennelse på prestasjoner i arbeidet.

Hackman og Oldham beskriver i sin teori at oppgavens betydning er en av de faktorene som påvirker den ansattes opplevelse av å ha et meningsfullt arbeid. I undersøkelsen synes det som leders engasjement og oppmerksomhet på arbeidsutførelsen tydeliggjør arbeidets betydning for arbeidstakeren. En av respondentene uttrykte at leders engasjement gir inspirasjon.

Opplevelse av å ha en betydningsfull jobb er en av tre faktorer som Hackman og Oldham beskriver som viktige psykologiske faktorer for å oppnå høy ytelse og jobbtilfredshet hos arbeidstakeren.

I vår undersøkelse finner vi at leder helt klart kan påvirke den ansattes motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet. Dersom vi relaterer svarene i undersøkelsen til situasjonsbestemt ledelsesteori ser vi at arbeidstakerne uttrykker at det kan oppleves som de har for stort ansvar i små stillinger. De har vansker med å skaffe seg oversikt.

I situasjonsbestemt ledelsesteori deles den ansattes modenhet opp i kompetanse til å utføre arbeidet og villighet til jobbutførelse. Kompetanse og vilje til å utføre oppgaven er bestemmende for om leder skal være instruerende, delegerende osv. overfor arbeidstakeren. I vår undersøkelse har alle intervjuede vilje til å utføre oppgaven. De har alle ønsker om å ha høyere stillinger for å kunne gjøre et bedre arbeid. Dette skulle medføre at leders rolle for disse arbeidstakerne skulle være sterkt støttende men også styrende for å sikre en kvalitativt god jobbutførelse.

Leders manglende tilstedeværelse på kveld og helg, når disse arbeidstakeren ofte er på arbeid, vil derved kreve andre former for oppfølging. I helsevesenet har derfor detaljerte prosedyrer og rutinebeskrivelser blitt sentrale. Rutiner og prosedyrer krever imidlertid tid å sette seg inn i og holde seg à jour med. Når man går i små stillinger vil man bruke lang tid på å integrere rutinene. Det kan derved bli et dilemma at mye av stillingen benyttes til å holde seg oppdatert på prosedyrer og ikke direkte arbeid med tjenestemottakere.

Med bakgrunn i svarene fra våre respondenter synes det som benyttelse av situasjonsbestemt ledelsesteori blir riktig, selv om dette med mange arbeidstakere i små stillinger som arbeider på tidspunkt hvor leder ikke er til stede, er utfordrende å gjennomføre på en god måte.

4.5 Ufrivillig deltidarbeid - respondentenes vurdering av viktigste faktorer for trivsel

Alle våre respondenter, uavhengig av faggruppe, har arbeidsmiljø med vektlegging av samarbeid med andre kollegaer og brukere som viktigste faktor for trivsel i arbeid.

Maslows sikkerhetsbehov så som inntektssikring og trygghet nevnes ikke.

Mellommenneskelige forhold er en av hygienefaktorene i Hertzbergs modell. Hertzberg hevder at dette da er et forhold som vil kunne skape jobbtillfredshet og mistrivsel dersom slike gode relasjoner ikke er tilstede. Det synes derfor å være viktig å legge vekt på utvikling av et godt arbeidsmiljø blant ansatte, noe som også kan være en utfordring med flere ansatte i små stillinger. De tilbringer ikke så mange timer sammen.

Svarene viser at det er samhandling med andre mennesker som er de viktigste forholdet ved arbeidsmiljøet selv om man går i små stillinger. Ut fra Hertzbergs teori er det klart at et dårlig fungerende arbeidsmiljø vil skape jobbtillfredshet.

For tre av intervjuobjektene tilhørende faglært gruppen er det også nevnt utfordringer i arbeidet og at ” det skjer nye ting” er viktig, men da som faktor nr. 2.

En av dem uttrykker dette slik:

*”Dernest at der er utfordringer for meg, som utfordrer meg på kunnskap og ferdigheter.
At man føler man gjør en god jobb og får tilbakemeldinger på dette for at man skal se at man gjør fremgang i det man holder på med.”*

Selv om det er et lite grunnlag kan det i vår undersøkelse se ut som det kan være en sammenheng hvor faglærte yrkesgrupper har et sentralt behov for å bruke sine tilegnede kunnskaper og ferdigheter. Derigjennom også at man søker utfordringer som kan gi personlig vekst.

Det er vekstbehovene som synes å være sentralt for å skape jobbtillfredshet og trivsel for arbeidstakeren i vår undersøkelse.

Sammenholdt med ønske om individuell oppfølging fra leder viser dette at man kan påvirke den ansatte engasjement og motivasjon uavhengig av stillingsstørrelse.

Vi skal se nærmere på dette i neste kapittel.

5.0 Konklusjon og oppsummering

Vår intensjon med oppgaven vår å finne ut om ufrivillig deltid påvirket motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet i arbeidet for helsearbeidere i Eigersund kommune. Arbeidet med å redusere ufrivillig deltid er et arbeid som har pågått i flere år i Eigersund kommune, og det var grunn til å tro at de fleste medarbeiderne derfor hadde et bevisst forhold og var engasjert i temaet.

Vi foretok en kvalitativ undersøkelse blant 6 ansatte hvorav 2 var ufaglærte , 2 fagarbeidere og 2 høyskole/universitetsutdannede. Det var interessant for oss å se om det var forskjeller mellom disse gruppene.

Vi har sett på teori som omfatter området og har valgt å legge særlig vekt på ulike motivasjonsteorier. Disse legger blant annet vekt på den ansattes behov som anerkjennelse, prestasjoner og opplevelse av å gjøre en viktig oppgave. Motivasjonsmodellen til Hackman og Oldham legger også vekt på trekk både ved organisasjonen, oppgaven og den enkelte medarbeider. Det var derfor og nødvendig å ta med forhold som var knyttet til nærmeste leder og vi så på situasjonsbestemt ledelse og LMX - teorien.

Etter undersøkelsen gjør vi oss flere betraktninger.

Vi har sett at flere av de ansatte som var med i undersøkelsen hevder at man i små stillinger mangler oversikt, har mindre kontroll og for liten kjennskap til arbeidet man skal utføre. Det gis og uttrykk for at man opplever å ikke kunne innfri det ansvar som de ønsker å ta. Den ene av respondentene har fast 100 % stilling, men har en deling på 75 % på et arbeidssted og 25 % på et annet. Denne gir klart uttrykk for at dette er vanskelig og får samme problemer som de som er fast ansatte i små stillinger med oversikt og ansvar i stillingen. Slik vi tolker vår undersøkelse blant de 6 ansatte vil ikke økning av stilling hos de ansatte isolert sett skape mer motivasjon, engasjement eller jobbtilfredshet på lang sikt. Vi finner derfor å kunne hevde at ufrivillig deltid skaper jobbtilfredshet slik Hertzberg hevder om manglende innfrielse av

hygienefaktorer. Dersom respondentene skulle bli mer tilfreds argumenteres det ikke fra dem med stillingsstørrelse og inntekt i seg selv. Det blir argumentert med at større stilling vil gi mer oversikt over arbeidet, opplevelse av å kunne ta mer ansvar og prestere bedre i arbeidet. Dette er motivasjonsfaktorene hos Hertzberg som han hevder vil kunne skape jobbtilfredshet. Av dette trekker vi den konklusjon at man her har medarbeidere som ønsker å utføre en kvalitativt bedre arbeidsinnsats. For å få dette til må økningen i stilling for denne type arbeid skje på samme arbeidssted slik at man kan få mer oversikt over arbeidsoppgavene.

Vi finner også en forskjell mellom faglærte og ufaglærte. Faglært arbeidskraft gir uttrykk for at de vet det er anledning for dem å skifte arbeidssted og eventuelt arbeidsgiver. De føler seg ikke på samme måte bundet til arbeidsstedet, og jobbtilfredsheten knyttet til ufrivillig deltid blir derfor ikke så tydelig. De har også et mer klart bilde av at prosjektet med ufrivillig deltid nettopp er igangsatt for dem. Dette tolkes av dem som et engasjement fra arbeidsgiver til å bedre deres stilling. Det motsatte gis uttrykk for av ufaglærte som er usikker på om prosjektet gjelder dem, og langt på vei tolker dette som manglende anerkjennelse fra arbeidsgiver på deres innsats.

I Eigersund kommune har man mange ufaglærte. Dersom dette gjelder store deler av denne yrkesgruppen vil dette kunne utgjøre et problem hvor man ikke er tilfreds i arbeidet. Noe som igjen påvirker motivasjon og engasjement. Imidlertid ser det ut som leders involvering i arbeid her har en avgjørende betydning. Tilbakemeldinger enten de nå er positive eller negative skaper engasjement og motivasjon hos medarbeiderne. Vi ser at forhold tilknyttet arbeidstakere i små stillinger som kunne skape jobbtilfredshet kan kompenseres og skape jobbtilfredshet dersom leder involverer seg i arbeidsprosessen. Dette skaper tillit og trygghet for arbeidstakerne, og leder har mulighet for å uttrykke anerkjennelse for de prestasjoner som gjøres. Leders involvering vil og gi han eller henne mulighet for å kjenne den enkelte ansattes behov på en mye bedre måte. Det uttrykkes at ”å bli sett” er viktig. Dette er en stor utfordring for leder som sjelden ser medarbeiderne i små stillinger, dersom de bare går i helgestillinger er kontakten kanskje bare under personalmøter og medarbeidersamtalen. Leder må kanskje se på om det kan finnes måter å organisere dette på. For eksempel ved å legge til rette for en kultur hvor arbeidstakerne oppmuntrer og gir hverandre støtte og feedback, kollegastøtte.

Som Hertzberg sier gir ufrivillig deltid ikke motivasjon, men jobbtilfredshet. Dersom man skal skape motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet må det legges vekt på anerkjennelse og prestasjoner og vekst for medarbeiderne.

Litteraturliste

Kilde:

Beryll, Sveinung, (1992). *Råd og retningslinjer for utforming og skriving av studentrapporter*. Oslo: Opplandske bokforlag

Dalland, Olav, (2001). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Universitetsforlaget AS

Halvorsen, Knut, (1996). *Forskningsmetode for helse- og sosialfag*. Oslo, Cappelen Akademisk Forlag AS

Jacobsen, Dag Ingvar (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Høyskoleforlaget

Jacobsen, Dag Ivar og Thorsvik, Jan (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Fagbokforlaget

Kaufmann, Geir og Kaufmann, Astrid (2011). *Psykologi i organisasjon og ledelse*, Fagbokforlaget.

Moland, Leif E (2009) «ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud» Trykk: Allkopi AS

Moland, Leif E. og Bråthen, Ketil (2012). *Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?* Trykk: www.kursiv.no

http://www.regjeringen.no/upload/KRD/Prosjekter/Saman_om_ein_betre_kommune/Om_helt_id_deltid_hanne_borrestuen.pdf

<http://www.lovdatab.no/all/hl-20050617-062.html#14-3>

VEDLEGG 1.

Samtykkeerklæring.

Jeg har fått informasjon om prosjektoppgaven Ufrivillig deltid, og samtykker til at seks av våre ansatte i helse og omsorgstjenesten blir intervjuet.

Jeg er kjent med informasjonsbrevet ved denne prosjektoppgaven.

Denne samtykkeerklæringen vil bli lagt som vedlegg i oppgaven. All material knyttet til oppgaven vil bli slettet ved prosjektavslutning.

Egersund 13.05.2013

Sted / dato

Nina Børme Steinsjøtt

Underskrift

Vedlegg 2

Informasjonsskriv

Til

Dato.....

Informasjon om prosjektoppgave ved studie Organisasjon og ledelse, ved Høgskolen i Hedmark.

Vi vil takke for at du var villig til å delta i intervjuet vårt i forbindelse med prosjektoppgaven. Tema for prosjektoppgaven er ufrivillig deltid. Vi ønsker å ha fokus på deg som arbeidstaker og dine erfaringer ved ufrivillig deltidsarbeid.

Problemstillingen er: *Hvordan påvirker ufrivillig deltid helsesektorpersonalets motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet i arbeidet ?*

Gjennom intervjuet ønsker vi å kartlegge din psykologiske tilknytning til kommunen som arbeidsgiver, som arbeidstaker i ufrivillig deltid. Vi ønsker å se på hvilke konsekvenser dette får for ditt engasjement, initiativ og jobbtilfredshet i arbeidet.

Resultatene ved intervjuet vil bli presentert i prosjektoppgaven. Alle deltakerne anonymiseres og det vil ikke være mulig å identifisere deltakere i oppgaven. Vi håper at du synes det er greit at samtalen blir tatt opp på bånd. På den måten slipper vi å sitte og skrive mens vi snakker sammen, og kan rette all vår oppmerksomhet på det som vi snakker om. Lydopptaket vil bli slettet ved prosjektets slutt.

Det er frivillig å delta i prosjektet og deltakeren kan trekke seg når som helst fra prosjektet og uten begrunnelse.

Ved intervjuet har vi med en intervjuguide som er lik for alle informanter. Det er ønskelig med utfyllende kommentarer utover intervjuguiden dersom det er ønskelig

Eventuelle spørsmål rettes til undertegnede.

Med vennlig hilsen

Bjarne Tengesdal og Tone Tunheim

Vedlegg 3

Intervjuguide.

Forskningsspørsmål:

Hvordan påvirker ufrivillig deltid helsesektorpersonalets motivasjon, engasjement og jobbtilfredshet i arbeidet ?

Navn:.....

Stillingstype:..... Fast____ vikariat____ Engasjement____

- Hvor lenge har du jobbet i Eigersund kommune?
- Hvor stor stilling har du fast i kommunen?
- Hvor stor stilling går du nå?
- Kjenner du til kommunens arbeid for å få redusert ufrivillig deltid ?
- Tror du dette arbeidet gjelder deg ?

-
- Har du søkt på høyere stillinger i kommunen de siste 3 årene? Evt hvorfor ikke?
 - Ser du muligheter for å få økt stillingsstørrelse på ønsket arbeidsplass?

-
- Hvordan påvirker stillingsstørrelsen ditt engasjement i arbeidet?
 - Hvordan påvirker ufrivillig deltid motivasjonen din i arbeidet ?
 - I hvilken grad påvirkes jobbtilfredsheten ved at du går ufrivillig deltid?
 - Hvordan tror du en større stilling ville påvirket ditt arbeidsforhold

Evt. oppfølgingsspørsmål - Vil en høyere fast stillingsstørrelse gjøre deg mer tilfreds og gi større trivsel i arbeidet?

-
- Hvordan påvirker den ufrivillige deltidsstillingen din familielivet ditt?
 - Hvordan påvirker det økonomisk sikkerhet som lønn og pensjonsordninger?
 - I hvilken grad påvirker uforutsigbar arbeidstidsordninger ditt sosiale behov?

-
- Synes du organisasjonens forventninger til å løse oppgaver effektivt og kvalitativt tilfredsstillende, er riktige sett opp i mot dine ønsker og behov for tilfredsstillende stillingsstørrelse?

Bakgrunn for spørsmålet, føler de seg utnyttet, lite ivaretatt el.l

-
- I hvilken grad får du tilbakemelding og veiledning fra leder på ditt arbeid?

Hvordan påvirker tilbakemeldingene fra leder din :

Motivasjon for å være i arbeidet

Engasjement i arbeidet

- Hva synes du er de viktigste faktorene for at du skal trives i ditt arbeidsforhold ?

Det kan være flere svar, men forsøk å ranger dem i rekkefølge med viktigste faktor som nr. 1

Vi legger opp til å stille oppklarende spørsmål underveis i intervjuet.