

MASTEROPPGAVE

Emnekode: HR301S

Navn: Anita Workinn og Magnus Berg

Motivasjon ved redningstjenesten på Svalbard

Dato: 11.05.2021

Totalt antall sider: 51

Forord

Vår masteroppgave er et resultat av en syv måneders lang arbeidsprosess.

Proessen har tidvis vært utfordrende, men mest av alt har det vært lærende, interessant og utviklende. Arbeidet startet med en generell interesse for hva som motiverer til å besitte risikofylt arbeid, og masteroppgaveskrivingen har gitt oss større innsikt i feltet.

Forskningen har gitt oss et større bilde om hvordan personell motiveres, og prosessen har gitt oss en større mulighet for nettopp å kunne si noe om risiko og motivasjon i samhandling.

Vår egen motivasjon for å gjennomføre denne masteren har vært et ønske om å lære, og ved enden av oppgaven kunne ha en større forståelse for hvordan personell i risikofylte yrker motiveres.

Vi vil gjerne takke vår veileder Maja Nilssen for godt samarbeid og hjelp gjennom hele prosessen.

Våre respondenter har vist oss tillitt og delt sine erfaringer med oss. Uten de- ingen undersøkelse. Derfor vil vi rette en ekstra stor takk til disse. Vi håper vi er tilliten verdig og har formulert deres informasjon i form av analyse og fortolkning på en verdig måte.

Setermoen 11.05.2021

Anita Workinn og Magnus Berg

Sammendrag

I denne oppgaven tar vi for oss temaet motivasjon i risikofylte yrker, herunder har vi valgt å intervju seks personer som alle jobber i helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard. Problemstillingen vi har valgt er: «Hvordan motiveres helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i sitt daglige virke?» Oppgavens hensikt vil derfor være å forklare hva som driver helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i arbeidet gjennom deres oppfatninger, sett opp imot motivasjonsteori.

Det teoretiske grunnlaget til oppgaven er utformet på bakgrunn av masteroppgavens problemstilling, hvor vi har satt oss inn i teori som angår motivasjon, og da spesifikt: evaluerings-, forventnings, målsettings, og situasjons- og behovsteorier. I tillegg har vi sett det som nødvendig å også ta for oss andre faktorer som kan påvirke motivasjon: tilbakemelding og ansvar.

Med bakgrunn i problemstillingens natur og vinkling har vi valgt å benytte oss av kvalitativ metode, hvor valg av informanter ble basert på strategisk utvalg, der vi har forsøkt å få et like stort innblikk i virkeligheten til de ulike faggruppene helikoptercrewene, består av: piloter, redningsmenn og teknikere. For å få et best mulig innblikk i deres virkelighet valgte vi å benytte oss av dybdeintervju, hvor respondentene fikk mulighet til å uttale seg om motivasjon i deres egen arbeidshverdag.

Dataene som ble innsamlet under de empiriske undersøkelsene er analysert og kategorisert etter teoretiske holdepunkt, og deretter koblet opp mot problemstillingen i drøftingsdelen gjennom først en drøftende analyse, og deretter en presentasjon av funn og sammenhengen mellom dem. Som resultat av denne studien har vi på teoretisk og empirisk grunnlag kommet frem til at de viktigste motiverende faktorene for personell ved helikoptercrew på Svalbard virker å være: samhold, jobbens iboende motivasjon og selvbestemmelse.

Funnene i vår masteroppgave kan brukes til forståelse og utvikling innen motivasjon. Ikke bare i redningstjenesten på Svalbard, men også andre bedrifter og organisasjoner som arbeider med redningsoppdrag, hvor enkelte tendenser innen motivasjon kan være overførbare.

Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING	1
1.1 Bakgrunn og hensikt	1
1.1.1 Hva/hvem er redningstjenesten på Svalbard?	2
1.2 Problemstilling	5
1.2.1 Avgrensning	6
1.3 Posisjonering av studien	6
1.4 Struktur	6
2 TEORI	8
2.1 Hva er motivasjon?	8
2.2 Motivasjonsteorier	11
2.2.1 Evalueringsteori.....	11
2.2.2 Forventningsteori	12
2.2.3 Målsettingsteori	13
2.2.4 Situasjons- og behovsteori.....	14
2.3 Andre faktorer som påvirker motivasjon: tilbakemelding og ansvar	15
2.3.3 Tilbakemelding	15
2.3.4 Ansvar	17
3 METODE	18
3.1 Kvalitativ metode	18
3.1.1 Begrensninger ved kvalitativ metode.....	19
3.2 Fremgangsmåte	20
3.2.1 Intervjuguide	20
3.2.2 Semistrukturert intervju	21
3.2.3 Utvalg av respondenter	22

3.2.4 Analyse av data	23
3.4 Forskningsetikk	23
3.5 Reliabilitet og validitet.....	25
3.5.1 Reliabilitet	25
3.5.2 Validitet.....	26
3.6 Forfatterens ståsted	27
4 ANALYSE OG DRØFTING	28
4.1 Drøftende analyse.....	28
4.1.1 Evalueringsteori.....	28
4.1.2 Forventningsteori	33
4.1.3 Målsettingsteori	36
4.1.4 Situasjons- og behovsteorier	37
4.2 Hovedfunn: samhold, jobbens iboende motivasjon og selvbestemmelse	43
4.2.1 Funnr.1: Samhold	43
4.2.2 Funnr.2: Jobbens iboende motivasjon	45
4.2.3 Funnr.3: Selvbestemmelse	47
4.2.4 Sammenheng mellom hovedfunn: samhold, jobbens iboende motivasjon og selvbestemmelse	48
5 KONKLUSJON.....	50
5.1 Videre forskning på området.....	51
REFLEKSJONSNOTAT.....	52
LITTERATURLISTE	54
VEDLEGG.....	56
Vedlegg 1 Prosjektbeskrivelse	56
Vedlegg 2 Samtykkeskjema og informasjonsskriv.....	60
Vedlegg 3 Intervjuguide	64

Figuroversikt

Figur 1: «Fagfelt helikoptercrew».....	3
Figur 2: «Motivasjonsteorier».....	11
Figur 3: «Maslows behovspyramide».....	14
Figur 4: «Tolkning av behovsteori».....	41
Figur 5: «Øvre del av Maslow's behovspyramide».....	42
Figur 6: «Sammenheng mellom hovedfunn».....	49

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn og hensikt

Vi vet at så fort organisasjoner besitter menneskelige ressurser vil det på et eller annet tidspunkt komme spørsmål om hva som driver personellet til å besitte den jobben de innehar. Betydningen av motivasjon, altså hva som faktisk driver arbeidstakerne, burde sees på som stor, ettersom det for organisasjoner og bedrifter kan påvirke resultater, effektivitet og arbeidsmiljø. Motivasjon kan med andre ord ha en stor påvirkning på arbeidsplassen, enten positivt hvor den er til stede, eller negativt hvor den ikke er det. Det var nettopp dette som interesserte oss og som gjorde at vi ønsket se nærmere på disse drivkreftene. I vår masteroppgave har det vært viktig for oss å ikke bare finne et tema vi interesserer oss for, men også et tema som forhåpentligvis med vårt teoretiske dypdykk vil kunne brukes i praksis i senere yrkesliv. Som studenter i HRM ser vi på det som avgjørende å vite noe om hva som driver arbeidstakeren til å gå på jobb, dette for å kunne bedre den enkelte arbeidstaker, men også å kunne forbedre produktiviteten i organisasjoner.

Temaet motivasjon ser vi som relevant både nå og i fremtiden, og dette gjorde at vår nysgjerrighet ble styrket. Vi finner også redningstjenesten på Svalbard spesielt interessant, med tanke på lokasjon, arbeidsoppgaver og det viktige samfunnsoppdraget de utfører. Viktigheten av motivasjon ser vi også på som stor her, hvor personellet jobber tett i team for å kunne løse oppdrag. Med andre ord falt valget på helikoptercrew i redningstjenesten på Svalbard på grunn av nysgjerrighet og interesse for arbeidet de utfører, i tillegg til relevansen motivasjon har for personellet.

Starten av vår masteroppgave vil konsentreres rundt en presentasjon av redningstjenesten på Svalbard som organisasjon. Vi vil videre i oppgaven presisere problemstillingen, presentere avgrensninger, samt posisjonering av studien og struktur. Etter dette vil oppgavens teoretiske grunnlag for motivasjon og faktorer som kan påvirke den gjennomgås, før en metodedel med type metode, begrensninger med valgt metode, fremgangsmåte, reliabilitet og validitet, samt forskningsetikk og forfatterens ståsted presenteres. Til slutt vil problemstillingen vår: «Hvordan motiveres helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i sitt daglige virke» analyseres gjennom en drøftende analyse før vi presenterer hovedfunn, oppsummerer og konkluderer. Vi

har også ved oppgavens slutt valgt å reflektere over arbeidet med oppgaven i sin helhet, i et refleksjonsnotat.

For å planlegge oppgaven og ha et klart mål rundt prioritering av tid før innlevering har vi blitt enige om en framtidsplan som er forsøkt fulgt ved siden av heltidsjobb i Forsvaret. Det å skrive en master ved siden av arbeid har vært utfordrende, men gjennomførbart. For å komme i mål med denne oppgaven har det derfor vært viktig med et godt samarbeid og planlegging.

Til denne masteroppgaven har vi intervjuet seks personer som alle jobber ved redningstjenesten på Svalbard. Intervjuene er anonymisert i samsvar med samtykkeskjema (Vedlegg 2) og gjennomført med utgangspunkt i intervjuguiden (Vedlegg 3). Intervjuene er deretter transkribert og systemisert. Videre er disse transkripsjonene benyttet til å sette teori og respondentenes svar i sammenheng, med et formål om å kunne besvare problemstillingen på en god måte.

1.1.1 Hva/hvem er redningstjenesten på Svalbard?

Redningstjenesten på Svalbard er en del av norsk redningstjeneste og er organisert på samme måte som redningstjenesten på fastlands-Norge. Sysselmannen har ansvar for å planlegge, lede og koordinere redningstjenesten under overordnet ledelse av HRS (hovedredningsentralen), avdeling Nord-Norge. Sysselmannen på Svalbard har siden tidlig på 1980-tallet leid helikoptertjenester. Helikoptrene blir primært benyttet til søk og redning, politi- og luftambulanseoppdrag på Svalbard og i nærliggende områder. På Svalbard gjelder imidlertid flerbruksprinsippet på grunn av avstanden til andre ressurser. Helikoptrene brukes derfor også til oppdrag for andre offentlige organisasjoner og sivil virksomhet (Ekspertgruppe Regjeringen, 2021, p. 20).

På fastlandet er det 330-skvadronen som står for alle SAR-oppdrag (Search And Rescue), med unntak av basen i Florø som opereres midlertidig av CHC Helikopterservice i påvente av innfasingen av de nye AW101 redningshelikoptrene. I tillegg utføres normal luftambulansetjeneste med helikopter av sivile operatører på kontrakt med LAT HF (Luftambulansetjenesten Helseforetak). I motsetning til dette gjennomfører redningshelikoptret på Svalbard både SAR og Medevac (medisinsk evakuering) fra sjø- og landområder tilhørende øygruppen samt regulær luftambulanse til de faste bosetningene på

Svalbard. Værforholdene, den lange mørketiden og det store geografiske ansvarsområdet på Svalbard stiller svært store krav til kompetanse- og erfaringsnivå hos personellet, samt materiellet som brukes. Norges ansvarsområde og sektor for søk- og redning i Arktis stikker seg fra den nordlige Polarsirkelen opp til Nordpolen, avgrenset i vest mot Island og Danmark av Nullmeridianen / Greenwichmeridianen og mot Russland i hovedsak langs 35° østlig lengdegrad (Arctic Council, 2011).

Redningshelikoptrene ved Svalbardbasen utgjør den nordligste ressursen i dette ansvarsområdet og har historisk ikke bare vært den nærmeste, men også den eneste ressursen med kapasitet til å bistå nødstedte fra høyarktiske breddegrader. Basen har utført redningsoppdrag til Dansk sektor på nordvest Grønland samt flere oppdrag inn i Russisk område til Franz Josef land og videre opp til Nordpolisen.

De to helikopterredningstjenesten disponerer er blant landets best utstyrte redningshelikoptre av typen Eurocopter Super Puma AWSAR (All Weather Search And Rescue), og brukes for å gjennomføre redningsaksjoner i ekstreme vær- og temperaturforhold i utsatte områder. Personellet er blant de i landet med lengst erfaring og størst kompetanse på redningsoppdrag i polarområdet, og helikopteret de opererer med har lang rekkevidde, varmesøkende kamera, autohover, av-isingsutstyr, og er utstyrt for nattflyving og sterk kulde.

Den sivile operatøren som drifter de to superpumaene på Svalbard i dag er Lufttransport, med et personell på rundt 30 stykker. Disse 30 personene består av redningsmenn, teknikere, piloter, basesjef og administrativt personell.

FAGFELT HELIKOPTERCREW BESTÅR AV:		
PILOTER	TEKNISK PERSONELL	REDNINGSPERSONELL
KAPTEIN	SYSTEMOPERATØR	REDNINGSMANN
STYRMANN	HEISOPERATØR	

Figur 1: «Fagfelt helikoptercrew»

I denne oppgaven undersøker vi spesifikt helikoptercrewene i redningstjenesten. I et helikoptercrew inngår det to piloter: en kaptein og en styrmann, to teknikere: en systemoperatør og en heisoperatør, samt en redningsmann. I tillegg har crewene med seg en anestesilege om

bord ved redningsoppdrag som krever det. Det er alltid to crew på vakt 24 timer i døgnet, alle dager i året. Det ene helikopteret, kalt for SAR 1, har beredskap på en time, mens SAR 2 er på to-timers beredskap. Det vil si at SAR 1 skal være i luften maksimum en time etter utkalling. Helikopteret på en times beredskap blir brukt som primærhelikopter til akutte og kritiske redningsaksjoner, mens SAR 2 brukes som en «back-up», og til andre ikke-akutte oppdrag.

Helikoptercrew består altså av tre ulike fagfelt, hvor personellet er selektert for å være spesialister innenfor nettopp sitt fagfelt og med dette være ekspertisen i arbeidet som gjennomføres. Dette gjør at gruppedynamikken i et crew kan være veldig forskjellig fra andre team en ser ved andre arbeidsplasser da crewene rullerer og du må kunne forholde deg til nytt personell fra en vakt til en annen. Da arbeidet i redningstjenesten på Svalbard er et samfunnsnyttig oppdrag fylt med periodevis høy risiko, vil nettopp dette crewet være avhengige av at enhver person i crewet møter på jobb opplagt og skjerpet.

I denne masteroppgaven har vi intervjuet alle tre av fagfeltene: piloter, teknisk personell og redningspersonell, som vi finner i crew hos redningstjenesten, for å kunne få et så representativt utvalg som mulig. Disse fagfeltene har naturligvis ulike utdanningsløp hvor våre pilot-respondenter ikke innehar studiepoeng for å kunne fly, men sertifikater gjennom teoretisk og praktisk utdanning. I tillegg må de holde seg oppdaterte og sanke flytimer som sertifikatnehaver.

Teknikeren vi intervjuet har fagprøve som flymekaniker, og har tatt utsjekk på helikoptertypen SuperPuma for å kunne utføre vedlikehold, heising og teknisk forbedring på flymaskinen. Redningsmennene vi intervjuet omfavnes av nasjonalstandard for redningsmenn som inngår i at hver enkelt må ha ulike kurs innenfor eksempelvis skred, isbre og vann. Som bakgrunn må alle redningsmenn ha utdanning som sykepleier eller paramedic. Dette synes vi er viktig å belyse da dette ikke bare kan bety at crewene vi intervjuer vil ha ulike utgangspunkt i hvorfor de har valgt yrket de har, men også fordi personellet vil ha svært ulike roller om bord i helikopteret.

Det vi som HRM-studenter (Human Resource Management) synes er spesielt spennende er at deler av personellet jobber alene på crew innenfor sitt fagfelt om bord på helikopterene, og at de med dette vil være spesialisten innenfor sitt fagfelt. Når de er ute og flyr har de altså ingen andre å snu seg til for profesjonelle råd, men må stole på seg selv og egen kompetanse, samt

stole på at kollegaene tar sitt arbeid seriøst og med dette ikke utsetter seg selv eller crewet for unødig risiko.

Helikoptercrewene har mye fokus på CRM (Crew Resource Management), som har store likheter til faget vi studerer, HRM (Human Resource Management). Formålet med CRM er å styrke sikkerheten i operasjoner, redusere ulykkesrisikoen og sørge for at individene i crew jobber effektivt sammen. Gruppedynamikken i helikoptercrew er helt essensiell for oppdragsløsningen. Her er det flere likheter sett opp imot HRM, hvor man i CRM ønsker å bruke mennesket på best mulig måte i et team, hvor blant annet mellommenneskelige relasjoner, problemløsning og informasjonsflyt er viktige faktorer.

1.2 Problemstilling

Hensikten med denne oppgaven er å forklare hva som driver personell i helikoptercrew på Svalbard i deres arbeid. Sett i lys av studiens hensikt, samt egen interesse for både temaet og organisasjonen vi undersøker, valgte vi følgende problemstilling:

Hvordan motiveres helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i sitt daglige virke?

Slik problemstillingen er utformet vil målet med denne masteroppgaven være å finne faktorer som motiverer i og til arbeid i helikoptercrewene ved redningstjenesten på Svalbard. I denne oppgaven ser vi på motivasjon som drivkraften personell har i arbeidsutførelsen og til å dra på jobb.

Begrepet helikoptercrew blir brukt om personellet som sammen i et team gjør at redningsaksjoner kan utføres. Dette teamet består av to piloter, to teknikere og en redningsmann. For å sikre godt og effektivt samarbeid har vi utarbeidet en samarbeidskontrakt hvor forventninger for gjennomføring av masteroppgaven er skrevet ned og underskrevet av begge to.

1.2.1 Avgrensning

Oppgaven avgrenses naturlig gjennom problemstilling til å kun ta for seg personell i helikoptercrewene, og ikke redningstjenesten på Svalbard i sin helhet. Motivasjon er en variabel vi ser på som uavhengig av kjønn, men som mer preget av individuelle forhold. Derfor har vi avgrenset oppgaven til å ikke fokusere på kjønn i denne studien

Antall respondenter i studien avgrenses til seks stykker. Dette kommer som følge av pragmatiske hensyn som, blant annet, mulighet for dybde og studiens omfang, hvor vi ved siden av jobb har hatt begrenset med tid og ressurser. Vi har valgt å avgrense oppgaven teoretisk, når det kommer til motivasjonsteorier, ved å ta for oss det Kaufmann og Kaufmann (2015, s. 120) beskriver som motivasjonskvartetten: sosiale teorier, situasjonsteorier, behovsteorier, og kognitive teorier, i tillegg til to faktorer: ansvar og tilbakemelding. Innen dette har vi et spesielt fokus på kognitive teorier: evaluerings-, forventnings-, målsettings-, samt situasjons- og behovsteori.

1.3 Posisjonering av studien

Som tidligere nevnt vil en organisasjon som besitter menneskelige ressurser, sannsynligvis på et eller annet tidspunkt komme med spørsmål vedrørende hva som driver personellet. På bakgrunn av dette ønsker vi å bidra til en økt forståelse av hva som motiverer personell, og da med et spesifikt fokus på personell i helikoptercrew i redningstjenesten på Svalbard.

Vi håper samtidig at redningstjenesten på Svalbard kan ta i bruk studien for å kunne illustrere hva som motiverer personellet. Forhåpentligvis kan dette bidra til en økt forståelse av hva som driver personell til å dra på jobb og til å utføre et viktig og risikofyllt samfunnsoppdrag. Studien kan også bidra til økt forståelse ved andre redningstjenester når det kommer til motivasjon i arbeidet.

1.4 Struktur

Denne masteroppgaven består av fem kapitler: Innledning, teori, metode, analyse og drøfting, og konklusjon. Innledningsvis tar vi for oss bakgrunn og hensikt, presisering og avgrensning

av problemstilling og posisjonering av studien. Hoveddelen av oppgaven består av teori-, metode- og analyse, samt et drøftingskapittel. I den avsluttende delen oppsummeres oppgaven i konklusjonskapittelet hvor vi også tar for oss videre forskning på området. Til slutt har vi valgt å skrive et refleksjonsnotat utenom disse fem kapitlene, hvor vi reflekterer rundt arbeidsprosessen.

2 TEORI

I dette kapittelet vil vi presentere hva motivasjon er, samt motivasjonsteorier og andre faktorer vi mener kan bidra til å besvare problemstillingen vår som er: «Hvordan motiveres helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i sitt daglige virke?» Motivasjonsteoriene vi vil fokusere på er: evaluerings-, forventnings-, målsettings- og behovsteorier. Utenom disse motivasjonsteoriene vil vi også ta for oss to faktorer som kan påvirke motivasjon: tilbakemelding og ansvar.

2.1 Hva er motivasjon?

Da vi skulle finne et tema for vår masteroppgave var det enighet mellom oss at vi ville undersøke hva som gjør at mennesker ønsker besitte en stilling ved redningstjenesten på Svalbard. Herunder vil vi undersøke hva som driver personellet, altså hva som motiverer de i sitt daglige virke. Vi kom derfor frem til at det vi interesserte oss i var nettopp hva drivkraften til selve arbeidsutførelsen var.

Det at arbeidet har en funksjon for den enkelte utover å sikre inntekt og overlevelse, har lenge vært kjent. I tillegg til å ha en manifest funksjon i form av lønn og goder, har arbeidet også en funksjon rundt struktur i livet, sosial kontakt, status og mening (Saksvik & Christensen, 2015, s. 17). Nettopp dette forteller oss at arbeidet vil kunne være noe mer enn bare lønn og goder, hvor arbeidet kan gi personellet en identitet, og med dette også en større mening enn bare å dra på jobb for lønn.

Motivasjon blir av Kaufmann og Kaufmann (2015, s. 113) definert som: «en prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i atferd.» Begrepet kan også defineres som: «psykologiske prosesser som igangsetter, styrer og opprettholder atferd» (Brochs-Haukedal, 2011, s. 69). Til tross for ulikheter i definisjoner kan essensen av disse sees på som å være den samme, nemlig; *det* som driver et individ til å utføre eller holde på med noe, og som kan ha innvirkning på innsats og ønske, når det kommer til graden av utførelse.

For å på best mulig måte kunne forklare hvorfor personellet ved crew i redningstjenesten på Svalbard motiveres til sitt arbeid har vi valgt å ta utgangspunkt i det Kaufmann og Kaufmann (2015, ss. 113-114) betegner som «motivasjonskvartetten», som vi mener kan utfylle hverandre. I dette har vi valgt å fokusere på teorier vi tenker kan fortelle oss noe om individets

egne forventninger til arbeidet i form av blant annet måloppnåelse, belønning og egen ytelse i arbeidsutførelsen.

Motivasjonsteorier innen organisasjonspsykologi blir av Kaufmann og Kaufmann (2015, ss. 113-114) delt inn i fire hovedgrupper som de kaller «motivasjonskvartetten»; sosiale teorier, situasjonsteorier, behovsteorier og kognitive teorier. Her skiller kognitive motivasjonsteorier seg fra andre motivasjonsteorier ved noe Kaufmann og Kaufmann (2015, s. 120) kaller det «skjulte mennesket» og ser motivasjon som et resultat av individets forventninger om måloppnåelse, ytre- og indre belønning, egen ytelse samt evalueringer av kilder til motivasjon.

For å forklare disse faktorene og kunne gi et nyansert svar på problemstillingen vil vi i denne oppgaven hovedsakelig fokusere på motivasjonsteorier og andre faktorer som ansvar og tilbakemelding, som vi mener kan påvirke motivasjon.

Det kan være vanskelig å måle motivasjon hos medarbeidere, og det er her vanlig å skille mellom ytre og indre motivasjon. De ytre motivasjonskildene vil være de godene en finner utenfor selve arbeidsutførelsen, herunder for eksempel belønning i form av penger. På den andre siden har man indre motivasjon der kilden til motivasjon ligger i selve utførelsen av arbeidet (Deci & Ryan, 1985, s. 11 og 55). Da det er svært vanskelig å faktisk måle motivasjon har vi i denne oppgaven tatt utgangspunkt i at personell som oppfyller de øverste delene av behovshierarkiet vil være motivert i arbeidet framfor å bli motivert av kilder utenfor selve utførelsen av arbeidet. Med dette vil vi trekke frem Maslows behovspyramide (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 114) som består av fem grunnleggende behov: fysiologiske behov, trykghetsbehov, sosiale behov, anerkjennelse, og selvrealisering. Slik vi forstår det må de lavere behovene, som fysiologiske- og trykghetsbehov være dekket for at indre motivasjon i arbeidet skal kunne forekomme.

I denne oppgaven vil vi presentere funn rundt hvorfor personellet er motivert, og med dette belyse ulike faktorer som fører til motivasjon i arbeidet. Vi har derfor valgt å legge vekt på at personell som føler på jobbtilfredshet og jobbengasjement i arbeidsutførelsen faktisk er motiverte.

Jobbtilfredshet tar utgangspunkt i hvilken grad personer er tilfreds med sin arbeidssituasjon. Dette er vanlig å legge vekt på som en indikator for å måle om de ulike faktorene som finnes ved arbeidsplassen utgjør en positiv arbeidshverdag for arbeidstakerne (Kaufmann &

Kaufmann, 2015, s. 292). Denne jobbtilfredsheten kan skyldes forhold ved bedriften og arbeidet som gjør at arbeidstakeren får lyst å gå på jobb. Jobbtilfredshet kan dermed være en positiv nærværsfaktor i jobben, noe som gjør at crewet ønsker å være til stede på arbeidsplassen (Einarsen, Øverland, & Schulze, 2011, p. 359).

Forskning har vist at både personlige- og jobbrelevante ressurser påvirker engasjementet i jobben (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 321). I følge Saksvik og Christensen (2015, s. 122) er definisjonen på jobbengasjement: «a positive fulfillment, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption.» Vi forstår det slik at jobbengasjement dermed vil være aspekter ved jobbutførelsen som gir vilje til innsats i arbeidet, entusiasme i form av involvering og en driv for å arbeide.

Til tross for at ulike jobber og yrker er forskjellige når det kommer til hvilke ressurser og krav som er mest betydningsfulle, er det fortsatt noen fellesnevner. Saksvik og Christensen (2015, s. 123) konstaterer blant annet at opplevelsen av frihet og autonomi på arbeidsplassen i stor grad kan påvirke jobbengasjement; videre benevnes medvirkning og innflytelse som viktige faktorer for jobbengasjement. Feedback, samarbeid og anerkjennelse, viser seg i forskning at kan skape engasjement. I tillegg er muligheten for utvikling, som et bidrag til personlig vekst, en annen viktig faktor for jobbengasjement.

Slik vi forstår det vil altså en høyere grad av jobbengasjement kunne føre til større tilstedeværelse på arbeidet, ikke fordi personellet føler de må, men fordi personellet nettopp ønsker å være på jobb. Vi tolker det som at personell som ønsker å være på jobb, faktisk er motivert, da det finnes en drivkraft for å arbeide. Videre i masteroppgaven vil vi altså benytte oss av jobbengasjement og jobbtilfredshet når vi presenterer funn, da vi ønsker å benytte oss av en formening om at personell som er tilfreds og engasjert faktisk er motiverte i selve arbeidsutførelsen.

I neste del av oppgaven vil vi presentere motivasjonsteorier som inngår i «motivasjonskvartetten»: sosiale teorier, situasjonsteorier, behovsteorier og kognitive teorier, som vi mener vil kunne forklare oss om hvordan personell ved helikoptercrew på Svalbard motiveres i deres daglige virke.

2.2 Motivasjonsteorier

Det nøyaktige forholdet mellom teori om motivasjon og den faktiske drivkraften i et menneske kan være vanskelig å sette fingeren på. Det finnes ulike deler innen motivasjonsteori, men vi har i denne masteroppgaven valgt å fokusere på motivasjonskvarteret da vi mener dette vil kunne forklare og gjenspeile vår problemstilling på en god måte.

EVALUERINGSTEORI
FORVENTNINGSTEORI
MÅLSETTINGSTEORI
SITUASJON- OG BEHOVSTEORIER
ANDRE FAKTORER SOM PÅVIRKER MOTIVASJON

Figur 2: «Motivasjonsteori»

Figur 2 illustrerer de ulike motivasjonsteoriene: evalueringsteori, forventningsteori, målsettingsteori, situasjon- og behovsteorier, samt andre faktorer som påvirker motivasjon. Vi ønsker å benytte oss av i denne inndelingen i masteroppgaven. I dette kapittelet presenterer vi disse teoriene og trekker frem hva som gjør de unike. Vi vil trekke disse frem i besvarelsen av oppgavens problemstilling i analyse- og konklusjonsdelen.

2.2.1 Evalueringsteori

Evalueringsteori legger i hovedsak vekt på evalueringen av oppgavens iboende motivasjonsverdi (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 129). Med andre ord går kognitiv evalueringsteori ut på at individet ser på jobben i seg selv, og oppgavene den innebærer, som motiverende, og at nettopp denne drivkraften kan endre atferd. Av den grunn skilles det, innen evalueringsteori, mellom indre og ytre motivasjon. Deci og Ryan (Deci & Ryan, 1985, s. 11 og 55) definerer dette skillet slik: «Den mest grunnleggende forskjellen mellom indre- og ytre motivasjon er at kilden i den indre motivasjon ligger i utførelsen av arbeidsoppgaven, mens man innenfor ytre motivasjon finner eventuelle goder utenfor selve arbeidsoppgaven.» Vi tolker

det slik at indre motivasjon vil være der arbeidstakeren motiveres av arbeidsoppgavene i seg selv, altså jobbens iboende motivasjon. Ytre motivasjon på den andre siden, tolker vi som eksempelvis lønn, andre goder, og faktorer som ikke er en direkte del av arbeidet.

Videre innen evalueringsteori beskriver Kaufmann og Kaufmann (2015, s. 129) to ulike behov: behovet for kompetanseopplevelse, og behovet selvbestemmelse. Behovet for kompetanseopplevelse er et behov som innebærer at individene føler på mestring i sine arbeidsoppgaver. Mestring kan oppleves av et individ i forskjellige faser i arbeidet, og kan ha en motiverende effekt på arbeidsutførelsen. Behovet for selvbestemmelse derimot, er et behov hvor individet selv bestemmer over det den gjør, også kjent som autonomi (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 129). Når behovet for kompetanseopplevelse og selvbestemmelse er dekket, kan det føre til en øking i motivasjon hos individet, de kan med dette føle seg tilfreds og engasjert for videre arbeid. Dersom behovene ikke blir dekket, kan det virke demotiverende. Denne situasjonen vil, dersom den kommer på bakgrunn av et udekket behov for selvbestemmelse, være en så kalt reaktans hvor individet responderer negativt på en eller flere begrensninger i ens valgfrihet (Hetland & Hetland, 2011, s. 106).

Evalueringsteori er teorier som omfatter de iboende drivkreftene i selve arbeidsutførelsen, hvor evalueringen av oppgavens iboende motivasjonseffekt blir satt på prøve (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 129). Etersom evalueringsteori fokuserer på drivkreftene i selve arbeidsutførelsen vil det kunne fungere som en motpol til forventningsteorier, hvor individets motiverende effekter i større grad ligger utenfor arbeidet i den ytre motivasjonsfaktoren.

2.2.2 Forventningsteori

I kognitive motivasjonsteorier hevdes det at handlinger er basert på rasjonelle valg. Dette går under betegnelsen forventningsteorier, som viser til muligheten og forventningen individer har til å oppnå det de ønsker i arbeidet. Denne forventningen er en bevisst forestilling hos individet, hvor konsekvenser og belønning i arbeidet veies opp imot hverandre, samt hvor viktig belønningen er for den enkelte arbeidstaker i arbeidsutførelsen (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 120). Dersom dette forventingsforholdet blir oppfylt, kan det bidra som en motiverende faktor ved at gjensidighetsforholdet er til stede, hvor innsats er lik belønning; du får det du gir.

Innen forventningsteori nevner Kaufmann og Kaufmann (2015, ss. 123-124) spesielt tre viktige forestillinger og overveielser som påvirker individets innsats i jobbsammenheng: subjektive forventninger, instrumentelle overveielser, og valensvurderinger. Subjektive vurdering er en personlig styrt forestilling om personlig måloppnåelse, mens instrumentelle overveielser knyttes til om individets jobbinnsats fører til belønning. Valensvurdering omhandler denne belønningens subjektive verdi for individet, og tar utgangspunkt i at mennesker alltid har en tanke om hvilken verdi de mener belønningen har (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 121) Forventningsteori dreier seg med andre ord om motivasjon som resultat av forventning som måloppnåelse.

I redningstjenesten ser vi at en slik ytre belønning eksempelvis kan være lønn eller forfremmelser, mens den indre belønningen kan komme av gleden du ser når crewet er avhengige av deg under oppdrag og at nettopp du møter på jobb.

2.2.3 Målsettingsteori

Vi forstår teorien som at målene for oppgavene framhever en motivasjonskraft hos et individ. Hvilken kraft det målet faktisk setter i gang hos et individ er vanskelig å måle, men ved høy målforpliktelse sies det at individets interesse og engasjement for å nå målet styrkes, og kan med dette være en driver for oppnåelse av mestring (Locke & Latham, 2002). Målsettingsteori tar utgangspunkt i at spesifikke og vanskelige mål fører til et bedre resultat enn uklare og ikke eksisterende mål (Locke og Latham 2002).

Mange erfarer at det kan være en utfordrende oppgave å definere mål, som er et nyttig hjelpemiddel i arbeidshverdagen. Et mål skal alltid være mulig å realisere og effekten skal være målbar (Aas 2009, 147). Slik vi forstår Locke og Latham vil man kjenne seg forpliktet til målet dersom de ansatte har mulighet til å utforme prosessen som skal til for at målet skal nås (Kaufmann og Kaufmann 2015, 126).

Målene i et crew kan være forskjellig for hver enkelt arbeidstaker da de har forskjellige arbeidsoppgaver, men at et felles mål eksempelvis kan være å få helikoptret i luften for å løse de arbeidsoppgavene en kalles ut på. Disse arbeidsoppgavene er igjen et del av et ennå større mål: Bidra til samfunnsoppdraget som redningstjenesten er en del av.

2.2.4 Situasjons- og behovsteori

Der evalueringsteori, forventningsteori og målsettingsteori utspiller seg på hvilke egenskaper ved individet som kan knyttes til motivasjon og motivert atferd, vil situasjonsteorier på en annen side være hvordan arbeidssituasjonen kan påvirke individets motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 129). Situasjonsteorier forklarer ulikheten mellom faktorer som fører til trivsel og mistrivsel på arbeidsplassen, og hvordan de er forskjellige. Innen situasjonsteori skiller man derfor mellom motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer (Herzberg, 1993).

Dersom motivasjonsfaktorer ikke er til stede, forklarer Herzberg (1993) at det foreligger en nøytral tilstand, men som ikke nødvendigvis fører til mistrivsel. Hygienefaktorer fungerer ulikt i forhold til motivasjonsfaktorer, gjennom at de ikke nødvendigvis fører til motivasjon eller trivsel dersom de er til stede, men vil føre til mistrivsel, i den grad de ikke er til stede. Med andre ord må disse faktorene, som for eksempel arbeidsbetingelser og lønn være et minimum for å unngå mistrivsel hos arbeidstakeren (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 138)



Figur 3: «Maslows behovspyramide»

Motivasjonsfaktorer påvirker altså jobbtrivsel positivt når de er til stede, og har en sterk tilknytning til behov i det øvre sjiktet i Maslows behovspyramide (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 114). Disse øvre behovene tolker vi å være: selvrealisering, anerkjennelse og sosiale behov.

Behovsteorier er kjent som atferd som er utløst av at de grunnleggende behovene er dekket. Når en snakker om behovsteorier vil det derfor være naturlig å nevne Maslows behovshierarki, som består av fem trinn (modell 7). De to grunnleggende behovene i hierarkiet er fysiologiske behov og sikkerhetsbehov. Om disse er dekket kan et individ føle på de høyere trinnene i hierarkiet som består av sosiale behov, behov for anerkjennelse og selvrealisering.

Sosiale behov vil være behov et individ har for tilknytninger i form av gode venner og kollegaer som formidler støtte og aksept (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 115). For at dette trinnet skal kunne oppnås er det viktig å legge til rette for gode samarbeidsforhold på jobben. Neste trinn er behovet for anerkjennelse, dette føler individ på dersom det er lagt til rette for personlig vekst og videreutvikling av kompetanse og personlige egenskaper. Maslow antar at dette trinnet gjør at individet kan føle på selvrespekt og anerkjennelse, og da ønsker å prestere og strekke seg lenger mot mål i arbeidsutførelsen (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 15). Det kan tenkes at personell som kjenner på disse nivåene vil være tilfreds med sin arbeidssituasjon, og det kan dermed være at personellet kjenner på tilfredshet i arbeidet, også kjent som jobbtilfredshet.

2.3 Andre faktorer som påvirker motivasjon: tilbakemelding og ansvar

I det at vi skal snakke om motivasjon, ser vi det som avgjørende å si noe om hvilke faktorer utenom motivasjonsteoriene som kan påvirke motivasjon. Her har vi valgt å fokusere på to andre faktorer, nemlig kommunikasjon i form av tilbakemeldinger og ansvar, for å supplere disse faktorene til motivasjonsteoriene beskrevet tidligere i oppgaven.

2.3.3 Tilbakemelding

Det er til en hver tid viktig at en er flinke til å kommunisere med bevissthet rundt kommunikasjonskanaler (Kaufmann og Kaufmann 2015, 393). Slik vi ser det vil denne kommunikasjonsflyten være avgjørende for holdningen de ansatte har til sin arbeidsgiver og arbeidsplass, ettersom den sosiale hygiene faktoren direkte kan hemme organisasjonsutvikling og endringsprosesser dersom den ikke er tilstede. For at denne utviklingen ikke skal hemmes ser vi på det som avgjørende at personellet får informasjon om resultat av arbeid. For at de skal få dette er tilbakemeldinger avgjørende.

Dersom en arbeidstaker får tilbakemeldinger på utførelse og fremgang i arbeidet vil det være en grunnleggende betingelse for at en lærer av sine erfaringer, og kan med dette virke motiverende dersom en får informasjon om forbedringer og det en har gjort vell i arbeidsutførelsen. Kaufmann og Kaufmann (2015, s. 129) peker på at nettopp tilbakemeldinger er sentralt for at et individ skal føle på kompetanseopplevelse i arbeidet.

Det finnes andre faktorer som påvirker motivasjon, som ikke alltid er like godt belyst i motivasjonsteorier. Et eksempel på dette kan være der atferdsendring skjer som følge av at individet blir studert eller lagt merke til. Her vil vi trekke inn Hawthorn effekten som stammer fra en forskning som dreide seg om at observasjon kunne endre atferden til menneskene, og med dette enten bli mer produktive eller føle på et negativt press ved arbeidsutførelsen. For at dette skal kunne brukes i motivasjonsarbeid ser vi det som avgjørende at dette kommuniseres til individene og at de får tilbakemelding om utførelsen for å kunne styrke motivasjonen over tid, og med dette endre til et positivt atferdsmønster. Ifølge Halle og Tjora vil det å bli sett og anerkjent øke produktiviteten til arbeidstakeren, så konklusjonen ble derfor at effekten ikke kunne komme fra tiltakene direkte, men i at de ble observert (Halle & Tjora, 2014). Vi tenker oss at personell ved crew på Svalbard vil kunne motiveres av tilstedeværelse og tilbakemelding for utført arbeid, men at dersom disse observasjonene skjer for hyppig vil kunne framstå som demotiverende og pressende for individer.

Tilbakemeldinger og feedback vil kunne virke motiverende dersom den fremstår gjensidig på alle arenaer, i oppfølgingssamtale så vel som i arbeidshverdagen (Lai, 2013, p. 164). Lai forklarer videre at en feedbackloop vil drive individet i den grad det føler seg sett og anerkjent, fordi denne prosessen skaper et gjensidig bånd av inkludering i arbeidshverdagen.

Alle trenger tilbakemelding, derfor er det viktig å gi tilbakemeldinger som bygger individet opp og skal virke som veiledning for å løfte fram de unike kvalitetene den enkelte arbeidstaker innehar i arbeidet (Velten, Tengblad, & Heggen, 2008, p. 129). Som effekt vil dermed denne feedbacken fungere som en måte å inkludere den ansatte i crewet på, og det er her forventningsavklaringen utspiller seg.

Slik vi forstår det vil dette motiveringstiltaket kunne fremme arbeidsnærvær ved at det skaper en arena for blant annet opprettholdelse av det sosiale samværet på arbeidsplassen. Vi forstår det slik at personell som opplever en åpen dialog i form av tilbakemelding vil kunne føre til

inkludering av personellet, og gjør at de føler en trygghet og eierskap til arbeidet og arbeidsutførelsen.

2.3.4 Ansvar

Om det å ha ansvar motiverer eller ikke er svært individuelt, og vi kan derfor ikke uttale oss om den ene eller andre siden. Velten, Tengblad og Heggen (2008, p. 31) forteller imidlertid at det å ha ansvar krever indre motivasjon, altså at personell må føle på en drivkraft ved selve arbeidet, og ikke bare godene rundt det arbeidet gir dersom de skal sette pris på ansvar.

Slik vi forstår det vil individet ikke utfylle ansvarsrollen over lengre tid uten indre motivasjon. Videre gjør Velten, Tengblad og Heggen (2008, pp. 52-55) rede for at ansvar kan virke tyngende og kreve mye av deg. Dersom du i utgangspunktet er demotivert eller sliten, så kan denne type ansvarsdelegering bli en byrde. Her vil vi understreke viktigheten ved at ledere kjenner sine ansatte og forsøker det å fokusere på personellets forventninger til arbeidet og med dette gir den ansatte ansvar etter kompetanse, ønske og forventninger i arbeidet.

3 METODE

Denne studien skal belyse hvordan helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard motiveres i sitt daglige virke. For å besvare denne problemstillingen vil vi benytte oss av kvalitativ forskningsmetodikk, ettersom det gir oss mulighet for en dypere forståelse av enkeltindividets erfaringer og opplevelser knyttet til det problemstillingen tar for seg. I tillegg forstår vi det slik at kvalitativ metode vil kunne avdekke motiver, meninger og hvorfor det har sammenheng med opplevd atferd (Krumsvik, 2014, pp. 113-115). Empiri brukt i denne studien er innhentet gjennom intervju av seks helikoptercrew-medlemmer ved redningstjenesten på Svalbard; tre piloter, to redningsmenn og en tekniker. Ut ifra det vi ønsket å undersøke, utarbeidet vi først et teoretisk grunnlag, som ble brukt opp imot intervjuene for å sikre gode og relevante spørsmål. I etterkant har til dels empiriske funn vært med på å forme oppgaven, men problemstillingen har gjennom hele prosessen vært med på å dreie mot helikoptercrew på Svalbard sin motivasjon.

3.1 Kvalitativ metode

Denne oppgaven tar i bruk kvalitativ metode, som metodologisk skiller seg fra kvantitativ metode. Den kvantitative metoden er vanligvis forbundet med en positivistisk eller naturvitenskapelig tilnærming, hvor variabler uttrykkes i statistiske mål, grafer og tabeller. Deretter kan dataen analyseres gjennom ulike former for analyser, som regresjons- og faktoranalyser (Befring, 2015). Kvalitativ metode derimot, setter søkelys på respondentenes opplevelser, hvor ønsket til forskeren er å se intervjupersonens side av verden. Målet er med andre ord å beskrive virkeligheten slik informanten oppfatter den (Askheim & Grenness, 2008, s. 220). Den kvalitative metoden er en systematisk innsamling av samtale gjennom intervju, skriftlig tekst eller observasjon, som bearbeides og analyseres (Langdridge, 2006). Dette vil si at den kvalitative metoden ikke er ensartet, ettersom det er flere ulike måter å samle inn, bearbeide, og analysere dataen. Krumsvik (2014, s. 51) påpeker at en kvalitativ studie kan være tidkrevende, ettersom forskningsarbeidet må gjøres av forskerne selv. Av den grunn har vi valgt å innsnevre problemstilling og utvalg av respondenter, slik at forskningsprosessen som blir gjort, gjøres grundig.

Kvalitativ metode blir ofte fremstilt som kontekstuell. Det vil si at, til forskjell fra andre former for forskning – som studerer fenomener utenfor sin egen kontekst – hevdes det av kvalitative

forskere at disse fenomenene kun kan forstås i sin egen sammenheng (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 114). Hensikten med kvalitativ forskning er å belyse fenomeners kvalitet gjennom teorier om fortolkning og menneskelig erfaring, også kjent som fenomenologi (Langdridge, 2006). Begrepet fenomenologi innen kvalitativ forskning, er et bestemt begrep som peker på en interesse av å forstå sosiale fenomener ut ifra aktørenes egne perspektiver, samt beskrive verden slik den oppleves av informanten (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 44). På bakgrunn av dette, og det oppgaven omhandler ønsker vi derfor å beskrive virkeligheten slik informantene oppfatter den (Askheim & Grenness, 2008, s. 220) Denne studien bygger derfor på et fenomenologisk design, ettersom vi søker å avdekke respondentenes oppfatning og praksis av motivasjon i arbeid.

I de fleste tilfeller av forskning spiller hensyn av pragmatisk karakter inn. Forskningsaktivitet kan også preges av en mangel på ressurser, hvor denne faktoren kan ha påvirkning på den metodologiske mangfoldigheten (Tjora, 2012, s. 36). I arbeidet med denne studien, opplevde vi å måtte ta noen slike pragmatiske hensyn. Dette gikk blant annet på begrenset kapasitet som følge av arbeidsbelastning i jobb, øvrig skole, masteroppgavens omfang, samt COVID-19 pandemien og utfordringer knyttet til den.

3.1.1 Begrensninger ved kvalitativ metode

Kritikken mot kvalitativ metode rettes vanligvis mot validitet, reliabilitet og empiriske funn. Eksempelvis kan intervju påvirkes direkte gjennom et bevisst utvalg av respondenter, eller indirekte gjennom utførelse og intervjuteknikk. Deretter kan dataen, med svar og funn, ytterligere påvirkes gjennom transkribering. Et fokus på validitet vil derfor være essensielt gjennom hele prosessen, fra utarbeidelsen av intervjuguide til presentasjon og drøfting av funn (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 253).

En begrensning vi finner ved kvalitativ metode omhandler aspektet om etterprøvbarehet. Dette på bakgrunn av at kvalitativ metode, og da spesielt dybdeintervju, i hovedsak omhandler respondentenes oppfatning av hendelser, situasjoner og omverden (Krumsvik, 2014, ss. 117-118). Disse oppfatningene er subjektive og kan endres over tid. For å motvirke denne utfordringen ønsker vi å etterstrebe metning, altså informasjon om at flere mener det samme.

I forbindelse med utfordringer vedrørende etterprøvbarehet ser vi også at funnene ikke nødvendigvis vil være tilstrekkelig representativt, statistisk sett (Askheim & Grenness, 2008, ss. 33-34). Årsaken kan blant annet komme av subjektive meninger og oppfatninger, dype intervjuer, samt et avgrenset forskningsområde. I et forsøk på å unngå dette, har vi forsøkt å etablere og benytte oss av en sterk teoretisk forankring for å støtte opp om empiriske funn belyst i oppgaven.

På bakgrunn av de ovennevnte utfordringene ønsket vi å metodetriangulere ved både å benytte oss av semistrukturerte dybdeintervju, samt fokusgrupper. Metodetrianguleringen ville hatt som formål å avdekke eventuell konvergens, eller gi metning (Askheim & Grenness, 2008, s. 30). På grunn av smittevernstiltak og smittesituasjonen under datainnsamlingen på Svalbard, valgte vi å ikke benytte oss av fokusgrupper, ettersom vi så at et smittetilfelle hos personell i redningstjenesten på Svalbard ville medført store konsekvenser.

3.2 Fremgangsmåte

3.2.1 Intervjuguide

I forkant og som forberedelse til innsamlingen av empiri ble det utformet en intervjuguide, som gav generelle retningslinjer for de ulike temaene, gjennomføringen og styringen av samtalene (Grønmo, 2004, s. 127). Ved hjelp av intervjuguiden fikk intervjuene en god struktur. I tillegg forsikret intervjuguiden at samtlige informanter ble spurt de samme hovedspørsmålene på samme måte (vedlegg 3). Intervjuguiden kan med andre ord sees på som et verktøy for en viss standardisering på tvers av samtalene (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 148). Dette gjorde at, selv om intervjuene foregikk som en fleksibel samtale, satt intervjuguiden klare rammer for fokusområde og tema, med ikke-ledende og åpne spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162).

Etter utarbeidelsen av intervjuguide gjennomførte vi også prøveintervjuer i forkant av datainnsamlingen, for å forsikre at spørsmålene var relevante, åpne og med riktig vinkling. Prøveintervjuene førte også til at vi som intervjuere ble mer bevisst på hva vi kunne forvente av svar, slik at vi var forberedt på å kunne stille gode oppfølgingsspørsmål. Til tross for prøveintervjuer, må en som forsker fortsatt være åpen for uforutsette svar og andre forhold, ettersom man ikke har noen innvirkning på hva respondenten kan svare (Grønmo, 2004, s. 159).

Intervjuguiden ble også i stor grad utviklet på bakgrunn av problemstillingen for å sikre relevante spørsmål sett opp imot den. Gode, relevante spørsmål opp imot tematikken, sikret samtidig gode svar. Oppgavens problemstilling ble også fremvist for respondentene i forkant av intervjuene, samt ved oppstart av hvert enkelt intervju. På den ene siden kan en slik fremvisning av problemstillingen sees på som positivt, ettersom det kan ha gjort det lettere for informantene å trekke frem relevante opplevelser og erfaringer. På den andre siden kan det ha ført til at informantene forsøkte å besvare problemstillingen, og tilpasset seg ut ifra det. Dette var vi bevisst på i forkant av intervjuene, og forsøkte å unngå dette med blant annet godt tilpassede spørsmål.

3.2.2 Semistrukturert intervju

Innen kvalitative forskningsintervju utføres det undersøkelser gjennom dagligtale. Her undersøker forskeren kunnskap gjennom ord, og ikke tall. Slike kvalitative forskningsintervjuer innebefatter som oftest et færre antall informanter enn i kvantitativ forskning. Gjennom å undersøke et lavere antall informanter, har man mulighet for å gå mer i dybden hos hvert enkelt individ for å få en bedre innsikt og forståelse av intervjuobjektets virkelighet. (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46).

I forbindelse med oppgaven har semistrukturert intervju blitt brukt til innsamling av data. Denne typen intervju blir av Kvale og Brinkmann (2015, s. 325) definert som: «En planlagt og fleksibel samtale som har som formål å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden med henblikk på fortolkning av meningen med de fenomener som blir beskrevet.» Det som kjennetegner et semistrukturert intervju er altså at det er fleksibelt, men planlagt, hvor hovedspørsmålene er førende, men rekkefølgen og ordlyden på spørsmålene ikke nødvendigvis er fastsatt. I denne oppgaven var det naturlig å ha nedfelte spørsmål i forkant. Disse ble brukt som en huskeliste, hvor det var mulighet for tilpasning i løpet av intervjuene med oppfølgingsspørsmål for å utelukke at punkter ikke ble truffet. En fordel med fleksibiliteten i semistrukturerte intervjuer er at samtalene kan føles mer uformelle for informanten. Dette kan gjøre at man unngår at samtalen oppleves unaturlig. Slike unaturlige samtaler kan føre til at informantens svar blir tilgjorte, som igjen kan føre til en svekket reliabilitet dersom man ender opp med å få et galt bilde av individets virkelighet (Gripsrud, Olsson, & Silkoset, 2017)m.fl. 2017, 62).

I samsvar med teori ble samtalene tatt opp gjennom lydopptak i henhold til NSD sine retningslinjer, før de ble transkribert for å sikre intervjuerabiliteten (Krumsvik, 2014, s. 132). Analysen av transkripsjonene utgjorde videre materialet for drøfting i oppgaven (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 22).

En fordel med dette valget av metode er at ansikt til ansikt intervju har en kommunikativ styrke ved at det også omfatter ikke- verbal kommunikasjon. Med ikke-verbal kommunikasjon menes eksempelvis gestikulering, kroppsspråk, toneleie og øyekontakt (Kaufmann og Kaufmann 2015, 405). Denne ikke-verbale kommunikasjonen styrker resultatet, ettersom vi som intervjuere kan få en bedre forståelse av hva respondenten faktisk mener, og kan vise samsvar og konvergens i det informanten sier og viser (Kincaid & Laweence, 1979, s. 14). Dette utspilte seg tydelig i praksis når respondentene vi intervjuet ansikt-til-ansikt snakket om sine opplevelser, erfaringer og oppfatning av motivasjon i arbeidet. Den ikke-verbale kommunikasjonen kan gi en større virkelighetsforståelse der intervjuobjektet og intervjueren har en større mulighet for konvergens (Goffman, 1959, s. 13).

3.2.3 Utvalg av respondenter

I dette studiet er helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard populasjonen som videre bygger på strategiske utvalg. Strategiske utvalg bygger ikke på tilfeldighetsprinsippet, men derimot systematiske vurderinger av hvilke enheter som ut ifra teoretiske og analytiske formål er mest relevant og mest interessant (Grønmo, 2004, s. 88). Vi kan si at vi har gjennomført strategiske utvalg da våre respondenter kommer sterkt fram som relevante og interessante kilder med formål. Vi studerer de utvalgte enhetene med mål om å utvikle en helhetlig forståelse av gruppen de til sammen utgjør i helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard (Grønmo, 2004, ss. 102-103).

Et helikoptercrew i redningstjenesten på Svalbard består av teknikere/heisoperatører, redningsmenn og piloter. I et forsøk på å gjøre utvalget så representativt som mulig intervjuet vi tre piloter, to redningsmenn og én tekniker. Målet var i utgangspunktet å få intervjuet to av hver faggruppe, men på grunn av pragmatiske hensyn lot ikke det seg gjøre. Antall respondenter ble valgt av praktiske årsaker som tid til rådighet ved opphold på Svalbard, studiens omfang, samt hvem som hadde mulighet til å stille opp. Utvalget av respondenter, samt antall, anses

som tilstrekkelig for denne studien. Dette blant annet fordi utvalget er tilnærmet likt et faktisk helikoptercrew.

3.2.4 Analyse av data

Rådata innhentet til studien er samlet inn gjennom intervjuer som har blitt transkribert ordrett fra lydopptak i etterkant av intervjuene. Deretter ble dataen analysert og kodet på fem nivå. På det første nivået ble interessante temaer merket i hovedtekst, før essensen av disse ble satt i en egen kolonne. Disse to nivåene ble gjennomført med et mål om å gjøre analysen mer oversiktlig og strukturert. Videre gjennomførte vi tre fundamentale kodenivå, hvor det første nivået i hovedsak gikk ut på å sette navn på, samt se etter foreløpige kategorier. Dette blir av Røe (2005), omtalt som åpen koding. Videre gjennomførte vi aksial koding, hvor vi modifiserte og analyserte kategoriene, sett opp imot teorien. Til slutt identifiserte vi det vi så som kjerne kategorier, eller -begreper, altså selektiv koding (Røe, 2005). Spesielt aksialkodingsdelen av analysen kan kritiseres, ettersom den potensielt kan skape en analyse hvor en risikerer å tilpasse data til teorier eller kategorier (Tjora, 2012, s. 195). Dette har vi som forskere vært bevisst på, og har forsøkt å unngå dette ved at vi gjennomførte de forhenværende analysenivåene i forkant av hovedkodingen.

3.4 Forskningsetikk

I all form for forskning er det essensielt å belyse det etiske grunnlaget forskningen er basert på. Denne oppgaven utøves på et forskningsetisk grunnlag ved at vi igjennom hele oppgavens gjennomførelse har fokusert på å ivareta de etiske normene, med et fokus på offentlighet, originalitet, uavhengighet, ydmykhet, redelighet og organisert skepsis (Grønmo, 2004, s. 19).

Ettersom vi gjennomførte individuelle intervju, kom vi nært inn på de ulike individenes livssituasjon og opplevelser av ulike situasjoner. Det kan være utfordrende å gå fra å være et medmenneske som viser forståelse og empati, til å være en forsker som opprettholder en viss distanse og objektivitet. I tillegg kan det for noen informanter oppleves utfordrende dersom spørsmål rundt personlige temaer dukker opp. I forkant av intervjuene fikk vi et informert samtykke fra intervjudeltakerne. Et informert samtykke vil si at deltakeren er informert

vedrørende undersøkelsens overordnede formål og studiens hovedtrekk (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 104). En forespørsel om deltakelse ble utsendt i forkant (vedlegg 2), og vi fikk et muntlig samtykke ved oppstart av hvert enkelt intervju. Dette informasjonsskrivet og samtykkeskjema ble utarbeidet i samråd med Norsk Senter for Forskningsdata (NSD). Her ble formålet med studien forklart, samt hvordan dataen ville bli lagret, behandlet og analysert. Det var også informasjon vedrørende anonymitet, frivillig deltakelse, samt retten til å trekke seg fra undersøkelsen når som helst. Fortroligheten angående adgang til intervju, transkripsjon og annen relevant data ble også forklart.

Hensikten med dette forarbeidet var for å kunne opptre ryddig i forsknings- og intervjuprosessen, hvor vi ønsket å skape en trygghet og gi informantene god informasjon. Ved å informere om anonymisering kan man anta at dette bidro i en viss grad til å gi informantene tryggheten de trengte for å komme med frie uttalelser. Videre forsøkte vi å ivareta informantenes behov for informasjon før intervjuenes gjennomføring, i den hensikt å skape tillit mellom oss og respondenten, samt hvordan vi ville gjennomføre undersøkelsen.

Respondentene i undersøkelsen har blitt anonymisert ved transkripsjon, i et forsøk på at informasjon de har oppgitt ikke skal kunne spores tilbake til de direkte. Innsamlet data har blitt behandlet i tråd med etiske forskningsprinsipper, samt nasjonale og Nord Universitets interne retningslinjer (NSD – Norsk senter for forskningsdata, 2017; De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2016; Simonsen, 2016). Den innsamlede dataen i form av lydopptak og transkripsjon har blitt lagret på Nord Universitet sin OneDrive, i tråd med NSD og Nord Universitet sine retningslinjer. Lydopptakene har også blitt behandlet personlig konfidensielt, uten tilgang for andre enn oss, som forfatterene av masteroppgaven, samt veileder (Krumsvik, 2014, ss. 169-172). Ved forskningsprosjektets slutt har alt av lydopptak, feltnotater, personopplysninger og andre data blitt slettet og/eller makulert.

Vi plikter også i denne oppgaven å praktisere korrekt kildebruk i et forskningsetisk perspektiv etter referansestilen satt av Nord Universitet, samt referere til all data, empirisk og teoretisk, som i noen grad ikke er selvprodusert. Dette av hensyn til plagiering. Vi ønsker også å bemerke at man i en datainnsamlingsprosess til enhver tid bør stille seg kritisk til ens kilder. Dette ettersom kildekritikk anses som nødvendig for sikringen av validitet og reliabilitet i forskningsprosessen, som også inngår i den forskningsetiske normen – organisert skepsis (Grønmo, 2004, s. 19).

At vi stiller oss kildekritisk vil si at vi tar høyde for at informanter kan være partiske eller ha en form for hensikt eller formål med intervjuet. Eksempelvis kan dette være at et intervjuobjekt ønsker å stille virksomheten sin i et godt lys. For å være mest mulig kildekritisk til det teoretiske grunnlaget vi har bygd denne oppgaven på, har det vært ønskelig å søke etter primærkilder i den grad det har latt seg gjøre.

3.5 Reliabilitet og validitet

Forskningsresultatene konsistens og troverdighet er det som danner grunnlaget for studiens reliabilitet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276), mens et valid argument er kjennetegnet av at det er velfundert, fornuftig, sterkt, overbevisende og berettiget (Ryen, 2002, s. 26). Med andre ord fokuserer validitet på om en måler det som er hensikten å måle, mens reliabilitet handler om grad av pålitelighet når det kommer til analysen (Askheim & Grenness, 2008, s. 45). Dette er mulig å sikre gjennom en bevissthet rundt at både systematiske og tilfeldige feil kan oppstå. For å minske denne muligheten for at feil kan oppstå, bør ikke spørsmålene være ledende, og kommunikasjonen bør være naturlig i tillegg til at informantene bør ha en kjennskap til det som blir etterspurt. Ingen metodologiske tilnærminger er feilfrie. Da vi utarbeidet den kvalitative forskningen til vår studie var det spesielt tre utfordringer vi måtte være bevisste på; validitetsproblemer, reliabilitetsproblemer, og begrenset utsagnskraft.

Som nevnt tidligere vil kvalitative metoder kunne by på utfordringer når det kommer til etterprøvbare- og generaliserbarhet. Utfordringene kan resultere i en begrenset utsagnskraft, i den form av at vi ut ifra den innhentede dataen, muligens ikke kan uttale oss om andre forhold, utenfor den spesifikke utvalgsgruppen som tilhører vår studie (Askheim & Grenness, 2008, ss. 43-44).

3.5.1 Reliabilitet

Ettersom reliabilitet omhandler forskningsresultatene konsistens og troverdighet, bruker majoriteten av forskere begrepet angående studiens pålitelighet. Denne påliteligheten kommer til syne gjennom intervju, transkribering, samt selve analysen (2002, s. 26). Det er flere faktorer som kan bidra til å svekke reliabiliteten i en oppgave. Eksempelvis kan en faktor være ubevisst

bruk av ledende spørsmål under intervju. Respondenten kan i dette tilfellet bli ledet til å svare det intervjueren søker, hvor svarenes «ekthet» blir svekket og bidrar på den måten til en lavere pålitelighet eller reliabilitet i oppgaven.

Det er også viktig å nevne at reliabilitetsproblemer kan oppstå ved kvalitativ forskning på bakgrunn av forhold ved omgivelsene og forskeren, etterprøvnbarhet, i tillegg til påvirkning fra andre (Askheim & Grenness, 2008, s. 44). For å forsikre studiens reliabilitet er det også viktig at dataen en benytter i oppgaven er korrekt gjengitt, selv om ikke-verbal kommunikasjon kan gå tapt i transkripsjonen (Krumsvik, 2014, s. 132). Med utgangspunkt i dette har det vært viktig at vi begge har transkribert dataen i denne studien.

3.5.2 Validitet

Innen forskning brukes, som nevnt tidligere, begrepet validitet vedrørende forskningens gyldighet (Ryen, 2002, s. 26). Kvale og Brinkmann nevner også at validitet i samfunnsvitenskapen omhandler hvorvidt metoden en bruker er egnet til å undersøke det en faktisk undersøker (2015, s. 276) Denne fortolkningen er bred, hvor en stiller spørsmål om observasjonene reflekterer de faktiske fenomenene eller variablene som en ønsker å undersøke. Med denne brede oppfatning av validitet mener Kvale og Brinkmann at kvalitativ forskning, i prinsippet, kan gi en gyldig vitenskapelig kunnskap (2015, s. 276).

Innen kvalitativ metode kan validitetsproblemer oppstå dersom intervjuobjektene ikke har blitt forklart hva hensikten med studien er (Askheim & Grenness, 2008, ss. 45-46). Den interne validiteten skal forsikre at forskningsprosjektet har luket ut mulige feilkilder. Eksempler på slike feilkilder kan en finne innen begrep- og innholdsvaliditet. I et forsøk på å styrke oppgavens validitet, har vi hatt et fokus på at intervjuguiden og spørsmålene faktisk måler det vi ønsker å undersøke. Vi har også vært oppmerksom på å bruke dagligtale under intervju, i tillegg til at majoriteten av respondentene hadde lang erfaring som sikret at de var kjent med temaet vi forsket på.

Det vi ser på som den største validitetsproblematikken vedrørende denne studien omhandler den eksterne validiteten. Dette går på utfordringen angående generaliserbarhet, som vi ser på som sentral. Vi som forskere kan ikke være sikker på at dataen og resultatene som er innhentet og utarbeidet i denne studien er overførbar til andre eksterne omgivelser (Gripsrud, Olsson, &

Silkoset, 2017, s. 56). Vi kan derfor i hovedsak uttale oss om forhold ved redningstjenesten på Svalbard, hvor enkelte tendenser kan overføres til andre redningstjenester på fastlands-Norge, men anbefaler videre forskning på området når det kommer til dette.

3.6 Forfatterens ståsted

For å avslutte redegjørelsen av det metodiske, ønsker vi å nevne at en av oss har en i nær familie som jobber ved redningstjenesten på Svalbard, samt kjenner til flere av informantene og miljøet studien omhandler. Dette kan ha vært en styrke i studien ettersom vi i større grad har hatt mulighet til å forstå konteksten det refereres til. I tillegg kan kjennskap til både personellet og arbeidet de utfører ha gitt et bedre utgangspunkt for tillitt mellom partene, samt en forståelse for fagspesifikk terminologi. På den andre siden kan denne forkunnskapen og relasjonen til utvalget muligens ha svekket studiens reliabilitet og kvalitet, på bakgrunn av at det kan ha medført en subjektivitet og/eller at relasjonen til informantene kan ha ført til andre svar. Dette har vi vært bevisst på gjennom forskningsprosessen, og forsøkte å motvirke ved å etterfølge det som tidligere ble nevnt angående forskningsetikk, objektivitet og et åpent sinn. Fordelen ved at vi er to som utfører denne studien må også her nevnes. Det at vi er to kan bidra til å forhindre en mangel på objektivitet, hvor vi kan påpeke dette ovenfor hverandre. I tillegg kan vi fungere som en kontrollør for motparten, i den hensikt å unngå subjektive vinklinger og feiltolkninger av forskningsmaterialet.

4 ANALYSE OG DRØFTING

I dette kapitlet vil vi presentere og drøfte resultatene av intervjuene opp mot teorien vi har presentert tidligere. Vi vil fokusere på motivasjonsteori, som tidligere nevnt består av: evalueringsteori, forventningsteori, målsettingsteori, og situasjons- og behovsteorier. I tillegg til dette vil vi også se på to andre faktorer som tilbakemelding og ansvar, som nevnt i teorikapitlet. Denne analysedelen tar utgangspunkt i at vi ønsker å finne svar på vår problemstilling «Hvordan motiveres helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i sitt daglige virke?» hvor vi ønsker å finne ut av nettopp hva som gjør at crew på redningstjenesten på Svalbard motiveres. For å kunne gjøre dette vil vi med utgangspunkt i våre respondenters svar, videre kjent som crewmedlemmer, presentere hovedfunn og trekke konklusjoner fra våre intervjuer og motivasjonsteori. Vi vil altså i denne delen av oppgaven forsøke å sette teori opp i mot det crewmedlemene har kommunisert til oss.

4.1 Drøftende analyse

4.1.1 Evalueringsteori

Under intervjuene vi gjennomførte stilte vi spørsmål vedrørende faktorer som påvirker motivasjonen ved arbeidsplassen. Som tidligere nevnt vil evalueringsteori i hovedsak legge vekt på evalueringen av oppgavens iboende motivasjonseffekt. Dette gjør at vi i våre intervjuer har etterspurt hva driverne til å gå på jobb er, og hvorfor valget har falt på å jobbe med nettopp det de gjør.

Det vil være nærliggende å tro at personell som trives på jobb også føler på et driv til å nettopp dra på jobb. Der jobben ikke tynger men heller gir noe positivt til individet antar vi at det finnes motivasjon. Crewmedlem 6 kommenterer dette slik: «Det kan være andre ting som er drivkrefter i deg som får deg til å gjøre ting, og dette handler om kjærligheten til mestringsfølelsen til å gjøre disse arbeidsoppgavene.»

Denne mestringsfølelsen er en indre faktor ved arbeidet som gir noe ekstra i selve arbeidsutførelsen hvor det å møte på jobb i seg selv kan være motiverende. Videre sier crewmedlem 6 at: «jeg elsker jobben min, koser meg helt glugg i hjel og det er som sagt en hobby som jeg får lov til å holde på med, og jeg er så heldig at jeg får betaling for det på toppen

av alt.» Slik vi forstår det motiveres crewmedlem 6 gjennom arbeidsoppgavene i seg selv, og at jobben individet utfører tilfører mer motivasjon en ytre faktorer som for eksempel lønn. Det at han sier at han er heldig som får betaling for noe som er som en hobby og en jobb han elsker, forteller oss at dette er en arbeidstaker som brenner for sitt arbeid. Dette understrekes av andre medlemmer av crewene hvor blant annet crewmedlem 3 trekker frem at jobben han utfører i dag har vært en drøm lenge, og at denne motivasjonen kommer av arbeidsoppgavene og ønsket om å hjelpe: «Som sagt det her er jo noe jeg har drømt om lenge. Jeg er jo friluftsgutt, bestandig hatt litt dragning mot den her type jobb. Alltid vært glad i å hjelpe folk, vært med i frivillige redningstjenester, røde kors og folkehjelpa og slik.»

Det at crewmedlemmene kommuniserer at de brenner for sitt arbeid, gjør at vi tolker det slik at personellet er svært motiverte i deres arbeidsutførelse. Her er det også nærliggende å tenke at personell slik som crewmedlem 6 og 3 vil være motiverte ved selve arbeidet i det at de jobber med noe som er viktig, og noe som er større enn seg selv. At en er glad i å hjelpe folk tolker vi som en følelse som kan gi mestring og takknemlighet. Dersom du har vært med å løse et oppdrag som gjorde en forskjell, vil vi kunne tenke oss at følelsen og evalueringen av eget arbeid etter et slikt oppdrag vil kunne gjøre at crewet jennes på drivkraft til videre utførelse, altså motivasjon.

På den andre siden vil vi trekke frem at i et yrke der risikoen er høy, og jobben som blir gjort er samfunnskritisk, er det å få ansvar noe som kan virke motiverende for enkelte, mens det kan virke pressende og demotiverende for andre. Det er derfor avgjørende at en kjenner sine ansatte og gir de mulighet for påvirkning, og med dette mulighet for selvbestemmelse der de kan sette egne begrensninger i arbeidsutførelsen. Herunder at crewene også kjenner hverandre godt, slik at medlemmene vil ha mulighet til å stoppe situasjoner som vil være for risikable. Dette med å ha handlefrihet forstår vi som at kan virke motiverende dersom du vet hva du gjør, og er sikker på egne arbeidsoppgaver i crewet. Men vi tenker oss også at dette kan ha en demotiverende effekt dersom handlingsfriheten blir for stor. Når vi spurte om grad av handlingsfrihet i arbeidet kommenterte crewmedlem 4 dette:

Vi har veldig stor handlingsfrihet, vi har i forhold til veldig mange andre redningsressurser, så er vi helt selvgående. Når vi får en uttrykning så er det helt opp til oss om oppdraget kan utføres med tanke på rekkevidde, drivstoff, og bruken av andre ressurser.

Crewmedlem 4 understreker med dette vår oppfatning om at arbeidstakerne bør være sikre i eget arbeid, da handlingsfriheten er stor, og der du er alene i crewet til å ta avgjørelser innen ditt fagfelt er det altså viktig at du vet hva du gjør. Crewmedlem 4 forklarer dette slik:

[...]vi tar den avgjørelsen basert på våre begrensninger, både utifra bokverket, regelverket vi må forholde oss til, men også ut ifra erfaringer som det crewet den dagen har for å løse oppdraget. Det varierer ut ifra crewet og erfaringsnivå på de vi jobber sammen med.

Slik vi ser det vil det være nærliggende å tro at denne handlingsfriheten og selvbestemmelsen i arbeidsutførelsen, ikke bare er nødvendig for en trygg utførelse av oppdragene, men også vil kunne virke motiverende dersom erfaringsnivået som kreves er til stede og der arbeidsoppgavene samsvarer med hver enkelt arbeidstakers kompetansenivå. Dersom kompetansenivå og arbeidsoppgaver ikke samsvarer vil selvbestemmelsen kunne virke mot sin hensikt, der selvbestemmelse fører til usikkerhet. Dette samsvarer også med at personell som ikke ønsker ansvar, men får dette, vil kunne føle på et negativt press. Dette negative presset vil kunne føre til at personell blir demotiverte (Velten, Tengblad og Heggen 2008, 52-55).

Det at crewmedlem 4 sier at handlingsfriheten «[...]varierer ut ifra crewet og erfaringsnivå på de vi vi jobber sammen med», forteller oss at det faktisk tas hensyn til hvilket personell som er på jobb, og vi tenker oss at dersom dialogen er god, og en kjenner erfaringsnivået til sine kollegaer så vil kommunikasjonen forsterkes, selvbestemmelsen økes, og at ansvar blir deligert med bakgrunn i det personellet føler de faktisk selv ønsker. Dette kan igjen føre til indre motivasjon, hvor arbeidet i seg selv virker motiverende.

Som tidligere nevnt så skiller en mellom indre og ytre motivasjon. Lønn og andre goder vil være en ytre motivasjonskilde, men det at arbeidet gir deg noe ekstra vil kunne være en indre motivasjonskilde. «Nei, altså, lønn og fritid er jo deler av motivasjonen, men det er ikke hovedmotivasjonen, det viktigste er jo at jeg gleder meg til å gå på jobb hver dag, det har jeg nok gjort de siste årene» (Crewmedlem 4). Ut i fra kommentarene så kan man tolke det som at lønn og fritid er en motivasjonskilde som crewmedlem 4 føler på som en hygienefaktor ved at den ikke direkte fører til trivsel når den er tilstede, men kan føre til mistrivsel dersom goden taes bort. Det at han gleder seg til å gå på jobb vil være nærliggende å tro har en sammenheng med at crewmedlemmet føler på motivasjon i arbeidsoppgavene, der arbeidet som gjennomføres føles positivt. Videre sier crewmedlem 4 at: «De første årene var det ikke sånn.

Mye på grunn av den ekstra tilleggsfunksjonen jeg hadde, det var noe som tok veldig mye tid.» Crewmedlem 4 har altså ikke alltid kjent på at arbeidet som gjennomførtes føltes positivt. Det å få ansvar og en større grad av selvbestemmelse vil derfor kunne føles motiverende for enkelte, men også føles pressende og med dette demotiverende for andre. Her er det viktig at en kjenner sine ansatte og gir de mulighet til å bruke potensialet sitt, men ikke gi de så mye ansvar at de føler seg presset. Dersom individet ikke føler på en selvbestemmelse i arbeidsutførelsen vil dette kunne virke demotiverende, og være en såkalt «reaktans», der individet responderer negativt. Denne negative responsen kan komme som et resultat av begrensninger av valgfrihet (Hetland & Hetland, 2011, s. 106). For crewmedlem 4 tolker vi det slik at reduksjon av ansvar har økt motivasjonen i det at presset taes bort og fører til et ønske om mer tilstedeværelse på arbeid. Det å øke selvbestemmelsen i arbeidet vil kunne være med på å styrke motivasjonen til å gå på jobb. Nært beslektet selvbestemmelse er grad av handlingsfrihet i arbeidet. Crewmedlem 6 uttrykker at handlingsfriheten i arbeidet er: «Veldig stor. Innenfor gitte rammer.» Dette understrekes av crewmedlem 3 som kommuniserer at: «Ingen oppdrag er lik, så du går veldig på egne erfaringer og det er mange måter å løse et oppdrag på innenfor de rammene som vi har satt.»

Slik vi tolker crewmedlemmene er det altså store muligheter for selvbestemmelse i arbeidet, innenfor gitte rammer. Dette beskrives slik: «Skal du kjøre bil [...] om du bruker lillefingeren eller pekefingeren til å sette på blinklyset når du skal svinge til venstre så er det opp til deg, bare du setter på blinklyset før du svinger» (Crewmedlem 6). Vi forstår det slik standardisering er viktig og kan skape høyere grad av sikkerhet og forutsigbarhet, som igjen kan skape høyere grad av effektivitet i arbeidsutførelsen. Dette forteller oss at personellet kjenner på en autonomi i arbeidet innenfor gitte rammeverk. I det at de er avhengige av egne erfaringer for å gjennomføre arbeidet. Det er vanskelig å måle om autonomi gjør at personellet motiveres, men vi tenker oss at motivasjonen kan økes dersom individer kjenner de har kontroll over situasjonene en blir presentert med i arbeidet, og får komme med egne synspunkter om hvordan en kan løse arbeidsoppgavene i crewet.

«Det hjelper lite om vi er aldri så motiverte dersom vi ikke har den nødvendige kompetansen, i form av de evner, ferdigheter eller kunnskaper som skal til for å gjøre en bestemt jobb» (Kaufmann og Kaufmann 2009, 9). Behovet for kompetanseopplevelse er altså et behov hvor individene føler på mestring i sine arbeidsoppgaver ved at de innehar de evner og kvalifikasjoner som er et minimum for å kunne gjennomføre de oppgaver som tilegnes

personellet. Mestring kan oppleves av et individ på forskjellige faser i arbeidet, og kan ha en motiverende effekt på arbeidsutførelsen, og kan gjøre at personell ønsker å dra på jobb «Jeg tør nesten ikke si det, men når man har vært hjemme lenge nok, så er det liksom bare «åh yes!», nå skal jeg tilbake på jobb» (Crewmedlem 5). I det at crewmedlem 5 kommenterer dette gjør at vi tenker oss at crewmedlemmet innehar de kvalifikasjonene som kreves for arbeidet som skal utføres. Dette gjør igjen at crewmedlem 5 føler seg motivert i arbeidet ved at det å dra på jobb er en positiv ladd drivkraft, og som gjør at crewmedlemmet føler at han mestrer sine arbeidsoppgaver og med dette kan glede seg over å dra på jobb.

Behovet for kompetanseopplevelse er nært knyttet til indre motivasjon hvor kilden til denne motivasjonen ligger i selve utførelsen av arbeidet (Deci & Ryan, 1985, s. 11). Dette gjør at vi forventer at crewmedlemmene ved redningstjenesten på Svalbard er motiverte, og kjenner på mestring i arbeidsoppgavene de gjennomfører, noe som samtlige crewmedlemmer understreker i intervjuene ved at de sier de mestrer sine oppgaver, og alt i alt trives med sine arbeidsoppgaver. Nettopp dette understrekes av crewmedlem 3: «Nei jeg føler at jeg mestrer det ganske bra. Det får man egentlig klare svar på når en har vært ute på oppdrag. Det er jo den beste indikasjonen du kan få på at du gjør noe rett.» For at et individ skal føle kompetanseopplevelse vil tilbakemeldinger være sentralt (Kaufmann og Kaufmann 2015, 129). Crewmedlem 3 understreker med dette teori hvor han viser til at klare svar gir indikasjoner på om du gjennomfører arbeidet på en positiv måte eller ikke. Dersom du som et individ ikke får tilbakemeldinger verken positive eller negative ved arbeidsutførelsen, kan det tenkes som at personellet ikke vil strekke seg lengere i arbeidsutførelsen, og med dette kan stangnere uten form for utvikling i arbeidet. Her vil vi trekke fram viktigheten med hvordan denne tilbakemeldingen gis. Tilbakemeldinger bør være direkte og personlige, samt at takhøyden må være høy. Det må være muligheter for å si i fra dersom noe er feil ved arbeidsutførelsen som kan føre til at sikkerheten svekkes, og det bør også kommenteres dersom folk gjør noe positivt. Dette tenker vi kan dyrke ønsket om utvikling og anerkjennelse ved arbeidsutførelsen.

Det at du blir sett for arbeidet du blir tildelt kan være en motivasjonsfaktor i seg selv, og individet kan kjenne på et engasjement ved jobben, som kommer av personlig vekst (Saksvik og Christensen 2015, 91, 124-125). Som resultat av arbeidet som legges ned, i det at helikoptercrewene ofte er de første som ankommer et ulykkessted eller ankommer en pasient i nød forklarer crewmedlem 1 slik: «En møter jo folk som er i sin mest sårbare situasjon, og at en da føler en kan tilføre noe bra til situasjonen er en veldig god og sterk følelse.» Her vil vi

trekke fram at vi ser verdien av at personellet er trygg i arbeidsutførelsen, slik at en ikke strekker seg lengere enn det en burde, og at personellet har mulighet til å si i fra dersom det er noe som er feil. Det spesielle med redningstjenesten på Svalbard vil være følelsen crewet kjenner på ved at det kun er de som har mulighet til å redde eller bistå personell i nød i det geografiske området rundt Svalbard. Det må være fint å vite at dersom du ikke hadde gjort den treningen, sjekket det utstyret eller stått på i arbeidet så ville crewet kanskje ikke kunne gjennomført oppgaven. Du trengs til det du gjør og hver mann om bord i helikopteret er avgjørende for oppdraget.

4.1.2 Forventningsteori

I arbeidsutførelsen ligger det alltid en forventning til hva individer ønsker å oppnå i jobben de utfører. Denne forventningen er en forestilling hvor konsekvenser og belønninger i arbeidet veies opp imot hverandre, og hvor viktigheten av belønning belyses. Når forventningsforholdet mellom arbeidsmengde og belønning samsvarer vil dette fungere som en motiverende effekt hos individet, hvor innsats er lik belønning. Tidligere har vi nevnt indre motivasjonsfaktorer, men forventningsteori vil heller helle mot de ytre motivasjonsfaktorene i arbeidet og forventninger rundt belønning: Du gir, og du får. At forventningsforholdet mellom arbeid og belønning samsvarer finner vi eksempler på i intervjuene vi har gjennomført. På spørsmål om arbeidet gjenspeilet resultater i form av lønn og andre goder kommuniserer crewmedlem 3 dette: «Nei altså jeg er fornøyd med lønna, og får vært med på mange spesielle ting, mange givende hendelser og så det føler jeg at er full pott egentlig.» Vedkommende utdyper videre: «Vi har greie ordninger her vil jeg påstå» (Crewmedlem 3). Dette går inn under instrumentelle overveielser og forteller oss at forventningene rundt lønn faktisk er oppfylt, for det vil være nærliggende å tro at personell som ikke føler på at forventninger samsvarer med arbeid som legges ned mulighens vil søke andre jobber grunnet motivasjonstap der ytelse og belønning ikke samsvarer ifølge forventningsteori. Der det på den andre siden er oppfylt slik som crewmedlem 3 beskriver tenker vi det vil være større muligheter for at personellet er tilfreds med lønn i forhold til forventning og at det med dette vil være mindre rom for mistriivsel i samsvaret lønn og bidrag på arbeidsplassen.

Noe vi ønsker å belyse etter å ha holdt intervjuene våre er at det er blitt tydeligere for oss at personell ikke bare forventer noe i form av ytre goder som lønn og anerkjennelse, men at personellet mener det er viktig og avgjørende med et godt arbeidsmiljø for at jobbhverdagen

skal bli bra. Dette reflekterer crewmedlem 4 over og sier dette om at de ytre motivasjonsfaktorene ikke har vært oppfylte: «[...]det var noe som tok veldig mye tid. Og egentlig reflekterte veldig lite tillegg i lønn og avspasering.»

Det crewmedlem 4 har kjent på er at valensvurderinger i form av belønningens verdi ikke har en avgjørende effekt i det lange løpet, men at det faktisk er de mellommenneskelige faktorene som spiller en viktig rolle for vedkommende. Dette kommenterer crewmedlem 4 slik: «Så jeg tror at de utfordringene vi får er en stor motivasjonsfaktor i seg selv, hvor ikke en eneste dag er lik og gode kollegaer, et godt arbeidsmiljø, så teller nok det er mye mer er i seg selv enn lønn og avspasering.» Nettopp det crewmedlem 4 understreker her er at belønningens verdi i form av lønn ikke er avgjørende, men at det er viktig med nettopp gode kollegaer og et godt arbeidsmiljø. De ytre faktorene er altså mindre viktige enn de indre. Derfor vil vi kunne påstå ut i fra de gjennomførte intervjuene at det er grunn til å tro at personellet ved helikoptercrew i redningstjenesten på Svalbard ikke i hovedsak motiveres av belønningen jobben gir, i form av lønn og goder, men at det er de indre motivasjonsfaktorene som er viktig, altså det at arbeidet gir deg noe. Dette belyser crewmedlem 4 slik: «Jeg hadde vært villig til å jobbe mer, og tjene mindre hvis jeg visste at det ble reflektert i et enda bedre arbeidsmiljø, større utfordringer og andre typer oppdrag og litt mer variasjon.»

Dette forteller oss at det vil være villighet til en reduksjon av ytre faktorer, som for eksempel lønn og goder, dersom de mellommenneskelige faktorene og utfordringene i arbeidet økes. Ytteligere kan en trekke inn det som i forventningsteori blir omtalt som valensvurdering, hvor belønningen vurderes subjektivt av individet. Det er også mulig å se på dette som en bekreftelse på at forventningene om lønn for arbeid allerede er møtt. Vi forstår det slik at også det sosiale aspektet i arbeidet kan være en forventning, dette belyser crewmedlem 5 ved å fortelle: «Jeg merket jo det profesjonelle miljøet med en gang jeg stakk nesen inn på flyplassen der at de der guttene de har vært ute en vinterdag før. Også er det om å gjøre å slide inn i det her, og prøve å bli sånn passe god at du kunne aksepteres i et sånt miljø, og det ser jo ut som det har gått bra.» Her tolker vi det hen til at det har vært en forventning til individet som begynner å jobbe i et profesjonelt miljø, der det å ville aksepteres i et profesjonelt miljø er noe en strekker seg for å få til. Det at et miljø er profesjonelt vil gjøre at personellet som kommer inn i nettopp dette miljøet vil kunne føle på et ønske om å passe inn, og med dette kan sette opp en personlig forventning til seg selv, ved at personellet kanskje ønsker å gjøre seg fortjent til å være en del av «guttene som har vært ute en vinterdag før» (crewmedlem 5). Her vil det kunne tenke seg at

det er en toveis forventning, der den nye arbeidstakeren har forventninger til seg selv for å passe inn og bli en del av det profesjonelle miljøet, men også at det finnes forventninger fra de som allerede er en del av det profesjonelle miljøet til den nye som kommer inn i gruppen. Her vil en forventningsavklaring være positivt for begge parter, der en får holdt en åpen dialog rundt hvilke forventninger «guttene» har og hvilke forventninger du som ny arbeidstaker har. Dersom denne dialogen er åpen og presis vil det kunne tenkes at inkluderingen av personellet inn i organisasjonen kan gå raskere og bli mer fokusert fra start, noe som vil gjøre at de sosiale aspektene kan påvirke motivasjonen ved arbeidsutførelsen positivt.

Subjektive forventninger vil være der en viss innsats fører til belønning. Disse forventningene kan gjøre to ting: motivere eller demotivere. Slik vi forstår det vil individer kunne motiveres av klare mål dersom de resulterer i ønsket belønning. På den andre siden har man lav subjektiv forventning, dersom individet føler at målet ikke fører til belønningen som er forventet. Det er nærliggende å tro at personell som ser for seg et klart mål med utgangspunkt i belønning vil kunne ønske å påta seg ekstraoppgaver lettere og ønske mer ansvar enn personell som ikke ser dette klart for seg, eller som ikke ser at målet dekker de forventningene som foreligger. Dette beskriver crewmedlem 1 slik: «Nei, det som har vært min lille fanesak i veldig mange år er at de som påtar seg ekstrafunksjoner bør få betalt for det, som står i noenlunde stil med det de yter.» Dette forteller oss at det ikke er en tradisjon redningstjenesten på Svalbard har hatt. Han fortsetter slik: «Det har vært ildsjeler som på en måte, med en eller annen indre drivkraft har ytt langt utover det som en arbeidsgiver kan forvente» (Crewmedlem 1). Ifølge subjektive forventninger vil dette altså kunne virke demotiverende på personell som legger ned arbeid som ikke samsvarer med ønsket og forventingen om belønning. Dette kan føre til at kollegaer som observerer dette ikke er like villig til å strekke seg litt lengere dersom arbeidet som nedlegges ikke fører til ekstra belønning. Med andre ord tenker vi at kolleger som observerer dette kan demotiveres dersom tilleggsfunksjoner og pålagt ekstra arbeid ikke belønnes med adekvate ytre goder. Her vil det være sannsynlig å tro at personell som føler på indre motivasjon vil yte mer, og vil være villig til å arbeide mer for lavere belønninger enn personell som ikke føler på den samme indre motivasjonsdriven.

4.1.3 Målsettingsteori

Ifølge målsettingsteori motiveres individer av klare mål, og mål som er mulig å realisere vil kunne effektivisere vedkommendes arbeid mot at målet skal nåes. Slik vi ser det kan målsettingsteorien deles i to, der målene kan virke motiverende i at individet vil jobbe og legge inn mer innsats for å oppnå de definerte målene. Et eksempel på dette i undersøkelsen vår kan være et felles mål om at helikopteret skal komme seg opp i luften innen gitt tid, for å løse de kritiske oppgavene. Dersom de ulike individene innen helikoptercrewet føler at målene er klare, og at kompetansen for å nå målene er til stede, vil det kunne virke motiverende. Dette understreker crewmedlem 3 «Alle jobber for samme mål.» Det er derfor nærliggende å tro at dersom crewet føler på at alle nettopp jobber for samme mål, så vil det kunne skape et miljø hvor samhandling og arbeid i team blir forsterket, noe som igjen kan føre til en motivasjon.

Som forlenging av dette ser vi at et av målene som trekkes frem er nettopp målene rundt å få helikopteret i luften og kunne gjennomføre det viktige samfunnsoppdraget som redningstjenesten gjør hver dag. Her er det avgjørende at hvert enkelt crewmedlem får benyttet seg av sin kompetanse i arbeidsutførelsen «Det handler om å bruke de ressursene som er, når vi er ute og flyr, på en best mulig måte. Vi alle ønsker å utføre oppdraget og vi alle ønsker å komme hjem på en sikker måte. At vi alle kommer i mål sammen» (Crewmedlem 5).

Det kan tenkes at crew som jobber tett sammen og som personlig kjenner på at arbeidet de legger ned i gruppa tilfører noe positivt fører til en gruppedynamikk hvor alle ressursene er en del av det å nå målet som settes. Uten flygeren, redningsmannen og teknikeren så vil ikke helikoptercrewene kunne nå de målene som er satt, eller bidra til det samfunnsoppdraget de er satt til å løse. Dette kan gjøre at den enkelte arbeidstaker kjenner på anerkjennelse i sitt arbeid, der du er en viktig del gruppen trenger for å nå målet sitt. På den andre siden vil mål som er for store, eller mål som virker uklare for helikoptercrewet eller enkeltindividet, kunne føre til en svekket motivasjon hvor presset i arbeidsutførelsen kan føles uoppnåelig. Samtidig understreker dette viktigheten av sikkerhetstiltakene redningstjenesten på Svalbard praktiserer, hvor terskelen for å si ifra er om at du ikke føler deg i stand til å fly er lav. Problemer kan her oppstå dersom viktigheten av deg i crewet overstiger terskelen for å si ifra, hvor et individ som ikke kjenner seg «fit for fight» unnlater å si ifra fordi vedkommende vet at målet ikke kan nåes uten han. Mål vil altså kunne virke motiverende dersom de er oppnåelig, men trykkende dersom målene virker uoppnåelige. I tillegg kan en mangel på eller uklare mål påvirke personellet negativt: «Uten kontroll, klare mål og supervision så sklir det ut med en gang» (Crewmedlem

4). Dette forteller oss at klare mål kan virke motiverende, og at en kan kjenne på samhold på arbeidsplassen når crewet er avhengig av hverandre for å få helikopteret opp. Her vil vi også understreke at dette kan virke motiverende ved at du anerkjennes som en viktig del av crewet, men at du også kan kjenne på et negativt press for å stille på jobb selv om du ikke er «fit for flight» fordi du vet crewet trenger deg.

Helikoptercrewet på Svalbard virker å være innforstått med det å si i fra til hverandre dersom de ikke nettopp er klar for å fly, og at de alltid skal komme til mål sammen. «Det er ikke alle du kommer like godt overens med, men når du er ute på oppdrag så passer vi på hverandre og vi backer hverandre» (Crewmedlem 3). Dette forteller oss at samfunnsoppdraget de gjennomfører er det viktigste målet de har. Crewmedlem 3 undersreker dette «Noe jeg støtt og stadig blir imponert over er at vi er av helt ulike yrkesgrupper med et mål i siktet.» Dette forteller oss at Crewene jobber mot mål sammen og støtter hverandre til tross for at de er av ulike yrkesgrupper. Derfor er det avgjørende at personell er sikker i egne arbeidsoppgaver for at de skal kunne bidra inn i crewet, og at de er klar over viktigheten med at målet skal nås. Her er en nødt til å stole på at resterende av personellet i crewet gjør sitt arbeid, sjekker utstyret og bidrar til gjennomføring av oppdrag på best mulig måte.

4.1.4 Situasjons- og behovsteorier

Når en skal forklare hva som skiller faktorer som fører til trivsel, og hvilke faktorer som fører til mistrivsel på arbeidsplassen bruker en ofte situasjonsteorier. Innenfor situasjonsteorier skiller en mellom motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer (Herzberg, 1993). I følge Herzberg vil det ikke nødvendigvis føre til mistrivsel dersom disse faktorene er til stede, men de vil heller ikke øke motivasjonen. Hygienefaktorer fungerer ulikt i forhold til motivasjonsfaktorer, gjennom at de ikke nødvendigvis fører til motivasjon eller trivsel dersom de er til stede, men vil føre til mistrivsel, i den grad de ikke er til stede. Dette understreker crewmedlem 5: «Alle ønsker jo høyere lønn, men nei, vet du hva det tror jeg samsvarer ganske bra.» En vet at enkelte kan gå på jobb for belønningen som jobben fører med seg, mens andre går på jobb for noe mer enn ytre goder. Dette understreker crewmedlem 1 slik: «Lønna er nok riktig i henhold til jobben, men lønn er ikke alt.» Det med at «lønn er ikke alt» vil si oss at dersom arbeidet som legges ned og belønningen som mottas for arbeidet kan dette nettopp kunne føre til trivsel. Ved spørsmål om minking av goder utdyper og understreker crewmedlem 1 hvordan dette har

påvirket og kan påvirke enkeltindivider: «Nei, altså hvis du har noe som blir tatt i fra deg får du selvfølgelig en reaksjon på det. Og jeg tenker at da ville en være mindre villig til å strekke seg, og mindre villig til å yte rett og slett.» Dette kan sees på som en direktelink til Herzbergs hygienefaktorer som viser til en negativ reaksjon på at godene blir tatt i fra deg. Videre poengterer crewmedlem 1 det slik:

Dette har man sett mange eksempler på opp igjennom tiden, hvor folk mister en gode og plutselig blir veldig vrang og vanskelig og ikke skal yte noe mer enn det en er pålagt av i arbeidskontrakten sin fordi at en føler at en blir urettferdig behandlet. Så jeg tror nok at jeg ville ytt mindre dersom jeg hadde blitt fratatt en gode eller en godtgjørelse.

Det crewmedlem 1 nevner her kan sies å ha tydelige likheter til teorien om hygienefaktorer innen situasjonsteori, hvor godene og lønnen i seg selv nødvendigvis ikke motiverer, men hvor en minking og/eller mangel vil kunne føre til mistriksel (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 138). Med andre ord må disse faktorene som eksempelvis arbeidsbetingelser slik som lønn være et minimum for å unngå mistriksel og en svekket motivasjon hos arbeidstakeren der en føler på det crewmedlem 1 utdyper som «man blir kanskje mer selvopptatt, og man tar jo slikt personlig.» Dette med at en kjenner på en skeivhet i forhold til det en tidligere har hatt kan for arbeidstakere føles urettferdig, og kan i det lange løp føles demotiverende. For å belyse situasjonsteori i praksis, og da spesielt hygienefaktorer hvor lønn og goder i seg selv ikke virker motiverende kommer frem i utsagnet til crewmedlem 3: «Ja. Lønnen er aldri noe jeg satt meg inn i før jeg valgte denne veien. Så lønna har aldri vært noen drivkraft.» Til tross for at vedkommende her sier at lønnen ikke har vært en drivkraft til å få seg denne jobben eller å utføre jobben til daglig, er det fortsatt nærliggende å tro at en merkbar minking av lønnen ville kunne ført til misnøye og muligens en lavere motivasjon til å utføre arbeidet enn tidligere.

Behovsteorier på den andre siden er kjent som atferd som er utløst av at de grunnleggende behovene er dekket. Når en snakker om behovsteorier vil det derfor være naturlig å nevne Maslows behovshierarki, som består av fire trinn. De to grunnleggende behovene i hierarkiet er fysiologiske behov og sikkerhetsbehov. Om disse er dekket kan et individ føle på de høyere trinnene i hierarkiet som består av sosiale behov og behov for anerkjennelse (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 140).

Sosiale behov vil være behov et individ har for tilknytninger i form av gode venner og kollegaer som formidler støtte og aksept (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 115). For at dette trinnet skal

kunne oppnås er det viktig å legge til rette for gode samarbeidsforhold på jobben. Det er forskjellige måter en kan legge til rette for godt arbeidsmiljø, men vi tenker at dersom personellet trives med sine kollegaer så vil motivasjonen til å dra på arbeid kunne styrkes. Viktigheten for å anerkjenne nettopp dette rundt at en skaper et arbeidsmiljø som styrker samhold er viktig på alle arbeidsplasser, men kanskje ennå mer avgjørende på en arbeidsplass hvor personellet utsettes for press, dårlige værforhold og krevende arbeidssituasjoner. Crewmedlem 3 forklarer dette slik: «Ja det er uhyre viktig at en motiverer og bryr seg om hverandre, for det er jo de guttene du skal ut med når det drar seg til. Så da blir dette samholdet virkelig satt på prøve.»

Slik vi forstår det vil personell kunne føle en motiverende effekt dersom du setter pris på dine kollegaer og at samholdet er bra. På den andre siden vil det alltid være kollegaer du ikke kommer like godt overens med. Det å jobbe med personer du ikke liker kan virke trykkende og demotiverende. Det skildrer crewmedlem 4 slik: «Det vil alltid være en eller to som du jobber dårlig med, og er du uheldig så er det kanskje en eller to som du absolutt ikke ønsker å jobbe sammen med som du mistrives med at du mangler kjemi da personlig.» Å føle at en ikke vil arbeide med noen når man er i et så tett crew som nettopp helikoptercrewet ved Svalbard er i deres daglige virke kan skape farlige situasjoner og gjøre at personellet føler på et negativt press ved arbeidsutførelsen. Crewmedlem 4 fortsetter:

Jeg har gjennom årene vært borti et par stykker her oppe som jeg faktisk altså når jeg så at jeg var på jobb sammen med de så følte jeg at jeg hadde ikke lyst til å dra på jobb og det skaper en farlig atmosfære for da hvis du er nødt til å reise ut på oppdrag sammen med de så er det en dårlig setting i utgangspunkt (Crewmedlem 4).

Personellet i et helikoptercrew er avhengig av hverandre, hvor det å si ifra er avgjørende for å ikke tøyne strikken for langt, og dermed sette seg selv, pasienten eller andre i farlige situasjoner. Denne dårlige stemningen crewmedlem 4 omtaler kan føre til at man unnlater å si ifra, og dermed tar unødvendig risiko: «Det kan føre til at man kanskje kommer i en sånn modus hvor du ønsker at han setter seg i en vanskelig situasjon for å da kunne fortelle han det etterpå og kunne si «Hva var det jeg sa?» (Crewmedlem 4). Det er nettopp i slike settinger at farlige situasjoner oppstår. Her vil det være avgjørende med en ledelse som er tilstede, og som anerkjenner problemene. Dette går inn under Hawthorne-effekten som dreier seg om at personell som blir observert vil kunne endre atferd. Dette belyser crewmedlem 4: «Så snart folk

føler at det er noen som faktisk følger med profesjonelt så vil det justere seg ned og det vil bli en ro på basen.» Denne effekten ser vi på som både positiv og negativ. For enkelte vil personell ønske å snu sine atferdsmønstre og bli mer produktive dersom de blir observert. Andre kan føle på et negativt press, og med dette kjenne på en demotiverende effekt. Her er det viktig at en fokuserer på tilbakemeldinger og feedback blant de ansatte, der det er takhøyde til å si i fra, for både ledere og ansatte.

Dersom dette praktiseres på en velformulert måte kan vi tenke oss at individer vil kunne endre atferd til et positivt adferdsmønster over tid, og med dette styrke motivasjonen til arbeidsutførelsen. Når en jobber tett som et team over lengere perioder er det ofte nok at en person snakker i et visst toneleie før kollegaene vet at noe er galt. «Vi har jobbet så intenst med hverandre at du hører på stemmeleiet at det eksempelvis er litt varmt hos enkelte. Da må vi se om vi greier å roe det ned, eller så må vi bare kansellere» (Crewmedlem 3). Det er derfor et økt fokus på tilbakemelding og kommunikasjon i crewene. Her har de blant annet enkelte regler for baksnakking. Et av crewmedlemmene forklarer dette slik:

Folk kan snakke, men samtidig så er det fortsatt noen regler som er veldig fokusert på. Spesielt det her med baksnakking. Jeg vil heller at folk skal framsnakke noen enn at de skal baksnakke. Skal de baksnakke så; altså skal de si noe negativt om noen så får de si det til den personen. Ikke gå rundt og snakke (Crewmedlem 5).

Det kan med dette tenke seg at dersom motivasjonsfaktorene og de grunnleggende behovene i maslow er oppfylt vil personell kjenne seg trygge på hverandre og en kan med dette påstå at sosiale behov styrkes. Dersom dette er tilstede vil et individ kunne kjenne på selvrealisering: «Ja altså motivasjon er nok at du jobber i et godt arbeidsmiljø, at du har gode kollegaer og du føler deg trygg på arbeidsplassen. Så det er nok kanskje den aller største motivasjon for å kunne yte maksimalt» (Crewmedlem 4).

Det kan tenkes at dersom du yter maksimalt og samtidig kjenner på en sikkerhet i jobben og er trygg i egne arbeidsoppgaver så vil du kunne trives på jobb. Her tenker vi at personell som nettopp er trygg i jobben kan yte mer enn personell som er usikre ved jobbutførelsen. «Gode kollegaer og at en trives på jobb gjør nok at vi kan yte på et mye bedre nivå, for da bruker vi ikke noe ekstra hjernekapasitet på å hele tiden prøve å beskytte deg eller forsvare deg på noen måte» (crewmedlem 4). Crewmedlem 4 understreker altså dette med at motivasjon kommer av gode kollegaer og trygghet, og at du kan yte bedre dersom disse er oppfylt. Helheten av det

crewmedlem 4 sier forstår vi det i sammenheng med Maslows behovsteori som at: dersom de grunnleggende behovene er dekket, vil det være rom for god sosial interaksjon, som igjen vil kunne gi mulighet for selvrealisering, og til sammen skape motivasjon i arbeidet. Dette har vi visualisert i figuren nedenfor (Figur 4):



Figur 4: «Tolkning av behovsteori»

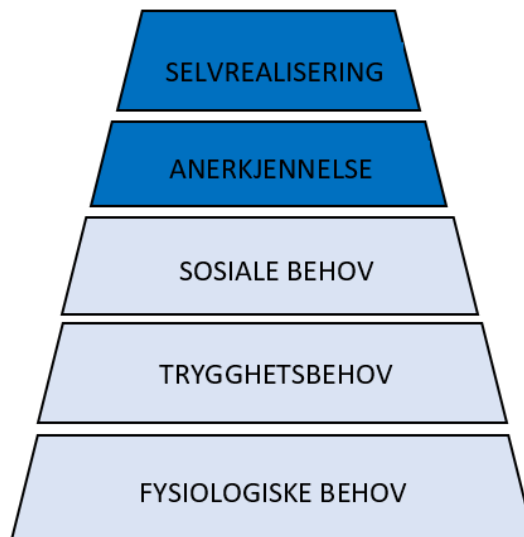
Da vi spurte Crewmedlem 5 om hva som kunne bedre arbeidsmiljøet ved arbeidsplassen var svaret: «Bedre arbeidsmiljø? Jeg vet ikke hvor mye bedre det kan bli faktisk.» Ettersom crewmedlemmet sier dette vil vi kunne tenke oss at behovene i Maslows behovshierarki er oppfylte og at vedkommende med dette faktisk er motivert.

Neste trinn i Maslows behovshierarki er behovet for anerkjennelse, dette føler individ på dersom det er lagt til rette for personlig vekst og videreutvikling av kompetanse og personlige egenskaper. Maslow antar at dette trinnet gjør at individet kan føle på selvrespekt og anerkjennelse, og da ønsker å prestere og strekke seg lenger mot mål i arbeidsutførelsen (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 15). Crewmedlem 6 forteller dette om prestasjon i arbeidet: «Det er ikke alltid like lett å se seg selv fra utsiden, men man får jo tilbakemeldinger, og de er heldigvis jevnt over gode.» Nettopp dette at crewmedlemmet får tilbakemelding vil kunne tenkes at er nært tilknyttet behovet for anerkjennelse, da denne tilbakemeldingen kan gi driv til videre arbeid der crewmedlemmet kan føle på at han ses for det han gjør og nettopp anerkjennes i arbeidsutførelsen.

Crewmedlem 6 forteller videre: «Og det at jeg får den tillitten fra de andre i at de vil ha meg i en tilleggsfunksjon med mye ansvar, det tar jeg som en tillitserklæring, for det er jo ikke jeg som har bedt om dette her, det er jo de andre. Det er jo arbeidsplassen min som pusher meg til å ta disse arbeidsoppgavene.» Nettopp det at vedkommende får tilbakemelding på prestasjoner og

med dette år tillitsverv på arbeidsplassen ser vi kan være en form for anerkjennelse rundt at vedkommende får direkte tilbakemelding på at arbeidet han gjennomfører settes pris på. Slik vi tolker det vil vedkommende kunne føle på motivasjon dersom denne anerkjennelsen fører til tilbakemeldinger og arbeidsoppgaver som personellet ønsker. Dersom denne anerkjennelsen fører til arbeidsoppgaver vedkommende føler er pressende kan vedkommende komme til å føle på at de på den andre siden utgjør en demotiverende effekt i arbeidsutførelsen.

Det kan tenkes at personell som blir anerkjent for positivt arbeid kjenner på tilfredshet med sin arbeidssituasjon, også kjent som jobbtilfredshet. Det som kan være negativt her, er om du blir anerkjent for arbeidet en periode, mens det neste periode kanskje ikke er like mye tilgjengelig for det; så kan det være spennende å spørre seg om dette også kan fungere som en hygienefaktor.



Figur 5: «Øvre del av Maslows behovspyramide»

(Kvale & Brinkmann, 2015, s. 114)

Motivasjonsfaktorer påvirker altså jobbtrivsel positivt når de er til stede, og har en sterk tilknytning til behov i det øvre sjiktet i Maslow's behovspyramide (Figur 5). Her er det avgjørende å belyse det at motivasjon er «ferskvare» og kan med dette fort snu (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 140). Vi kan etter våre intervjuer si at helikoptercrewene på Svalbard med sitt fokus på trygghetsbehov og sosiale behov i sin daglige tjeneste vil ha det som skal til for at personellet skal kunne føle på de to øverste sjiktene i maslows behovspyramide, nemlig selvrealisering og anerkjennelse og at dette kommer av særlig fokus på safety og kollegiale forhold.

4.2 Hovedfunn: samhold, jobbens iboende motivasjon og selvbestemmelse

I denne delen av oppgaven vil vi se på hva som motiverer de ansatte i deres arbeid i helikoptercrew på Svalbard. Oppgavens analyse har til nå fokusert på å se teori i sammenheng med empiri, men i siste del ønsker vi å se de empiriske funnene i sammenheng, for å kunne svare på spørsmålet om hva som motiverer helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard. Vi har som tidligere nevnt ikke mulighet til å måle grad av motivasjon, ei heller si at de ansatte motiveres kun med bakgrunn i arbeidsutførelsen. På den ene siden ser vi dette som en styrke i vår besvarelse, ettersom vi har satt oss inn i, og sett sammenhenger mellom de forskjellige crewmedlemmenes virkelighetsforståelse, og med dette kartlagt hvilke oppfatninger de har av motivasjon. På den andre siden ser vi det som vanskelig å si noe om ettersom tiltakene ikke alltid er blitt gjennomført som et faktisk tiltak, men har kommet av arbeidshverdagen og arbeidsoppgavenes utførelse.

Alt i alt ser vi at vår problemstilling har gitt oss en mulighet til å undersøke data, hente ut informasjon fra disse og lage et bilde av en situasjon som var kjent for organisasjonen, men hvor de kanskje ikke så grunnen til effektene som faktisk var tilstede. Ut ifra denne kartleggingen har vi gjort tre hovedfunn, kategorisert som: samhold, jobbens iboende motivasjon, og selvbestemmelse. Samhold går ut på at helikoptercrewene ser ut til å motiveres i stor grad av den sosiale kulturen i jobben, de mellommenneskelige relasjonene og det å jobbe i team, hvor alt dette påvirker jobbengasjement og jobbtrivsel. Jobbens iboende motivasjon omhandler den indre motivasjonen personellet føler på i arbeidsoppgavene i seg selv og det å bidra til noe større enn seg selv, herunder det bidra til et samfunnsoppdrag i arbeidsutførelsen. Selvbestemmelse vil være det handlingsrommet hvert enkelt individ har der de kan påvirke egen arbeidshverdag og hver enkelts mulighet til autonomi i arbeidsutførelsen.

4.2.1 Funns nr.1: Samhold

I følge samtlige av crewmedlemmene vi intervjuet har spesielt det vi har valgt å kategorisere som samhold blitt nevnt som svært viktig for motivasjonen til helikoptercrewene i redningstjenesten på Svalbard. Dette samholdet personellet har til hverandre ser vi gjennom intervjuene at påvirker motivasjonen gjennom jobbengasjement og jobbtilfredshet. Grunnen til at vi ser jobbengasjement som en motiverende faktor i arbeidet er at vi tolker det slik at

personell som er engasjerte i arbeidet yter mer og dermed har en dypere drivkraft i arbeidsutførelsen.

Samhold er en del av den naturlige arbeidshverdagen i en organisasjon som redningstjenesten. Dette med bakgrunn i arbeidets art, og at man jobber tett i lag i et crew. Vi vet at tilhørigheten, fellesskapet og tilliten som kulturen skaper i organisasjoner, fremmer samarbeid innad i virksomheten. Når samhandlingen er på plass vil koordineringen av arbeidsoppgaver bli lettere, fordi den gjensidige avhengigheten gjør at man til sammen kan produsere et ferdig produkt. Denne samhandlingen ser vi kan virke motiverende på individer dersom de blir fulgt opp og kjenner seg trygget i arbeidet og med sine kollegaer.

På en annen side kan nettopp dette med oppfølging ha en demotiverende effekt dersom personellet føler seg overvåket i arbeidet. Det å føle seg overvåket kan være demotiverende da selvbestemmelsen i arbeidet kan svekkes av at noen følger med, her tett knyttet mot Hawthorne-studiene der personell som overvåkes endrer atferd. Her vil vi understreke viktigheten av en åpen kommunikasjon i crewene, som vi ser redningstjenesten på Svalbard er opptatte av. Denne kommunikasjonen ser vi kan skape tettere samhold og trygghet i arbeidsutførelsen, noe som kan føre til jobbtrygghet.

Vi vil etter samtaler med helikoptercrewene trekke nettopp samhold frem som en av de største motivasjonsgrunnene i arbeidet i redningstjenesten, og vi vil påstå at nettopp dette samholdet fører til engasjement i arbeidet. Grunnen til dette er at personellet forteller at denne involveringen inn i det felles målet som redningsoppdragene er gir vilje til innsats i arbeidet for å nå det felles målet sammen med kollegaene, og som med denne involveringen fører til driv og entusiasme i arbeidsutførelsen. Dersom samholdet og fokuset på teamarbeid blir for stort vil det kunne senke muligheten personellet har for egenenkning. Dette kan igjen føre til at autonomi i arbeidet ikke er like mye tilstede, og med dette et negativt press i arbeidsutførelsen. Vi vil derfor fremme samhold som en svært viktig motiverende faktor i arbeidsutførelsen, som igjen vil være en kilde til at jobbengasjement skjer og at personellet motiveres og yter mer i arbeidet.

Jobbengasjement og jobbtrivsel ser vi på som et resultat av motiverte arbeidstakere, og som på mange måter går inn i hverandre. Trivselen på jobb og hvordan dette motiverer personellet har vi funnet mange eksempler på i intervjuene, hvor personellet gleder seg til å komme tilbake på jobb med bakgrunn i det sosiale aspektet på arbeid og sine kollegaer. De nevner også

viktigheten av samholdet på basen, som står for mye trivsel. Med andre ord så kan en se at samholdet påvirker jobbtrivselen til de ansatte i svært stor grad, og virker å være noe av det viktigste for motivasjonen til personellet i helikoptercrewene i redningstjenesten på Svalbard.

På den andre siden finner vi også eksempler på hvordan en mangel på samhold påvirker jobbtrivselen, og effekten dette har på arbeidet. En mangel på samhold, virker ut ifra intervjuene, som å føre til mindre jobbtrivsel og motivasjon for å gjøre det bra, hvor det kan være fare for at man faktisk ønsker å prestere dårlig for å svekke andre arbeidstakere. Dette understreker viktigheten av samholdet og også hvorfor crewmedlemmene er så opptatt av den.

Ut ifra dette viser funnene vi har gjort i analysen at samhold virker å være en sterk kilde til motivasjon i arbeidsutførelsen hos de ansatte i redningstjenesten på Svalbard. Vi ønsker også å bemerke at samtlige crewmedlemmene ønsket å understreke det gode samholdet, tryggheten dette fører med seg, og hvordan det påvirker de i arbeidet, ved spørsmål om det var noe de ønsket å legge til i slutfasen av intervjuene. Dette tolker vi som at et fravær av samhold i arbeidsutførelsen, i stor grad ville kunne påvirke jobbtrivsel og engasjementet for arbeidet i negativ retning. Samtidig ville denne negative påvirkningen kunne bidra til farlige situasjoner, grunnet jobbens art, hvor gruppedynamikk og arbeid i team er helt avgjørende for helikoptercrewenes operative evne. Vi vil her også belyse den avgjørende viktigheten med kommunikasjon, og en arbeidskultur som fokuserer på samhold. Derfor vil vi påstå at samhold har en avgjørende motiverende effekt på helikoptercrewet i redningstjenesten på Svalbard i deres daglige virke.

4.2.2 Funn nr.2: Jobbens iboende motivasjon

Majoriteten av crewmedlemmene trekker frem at de elsker jobben sin, og nevner da spesifikt arbeidsoppgavene i seg selv. Dette går inn under evalueringsteori, som sier at individet ser på jobben i seg selv, oppgavene den innebærer og den indre motivasjonen i dette som nettopp drivkraften som påvirker atferden (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 129). Det er viktig å trekke frem at helikoptercrewene består av tre distinkte faggrupper: piloter, teknikere og redningsmenn, som har svært forskjellige arbeidsoppgaver både under og utenfor redningsoperasjoner. Samtidig må disse ulike faggruppene jobbe sammen mot et felles mål for at selve oppdragsløsningen skal fungere.

Denne indre motivasjonen om at jobben i seg selv motiverer rekker flere piloter frem med at de elsker å fly, hvor de sier at de er heldige som får betalt for noe de kunne hatt som en hobby. De to andre faggruppene: teknikere og redningsmenn, sier på mange måter det samme, hvor lønna i seg selv ikke var en motivasjon til å verken søke arbeid ved redningstjenesten på Svalbard, eller til å inneha arbeidet i dag. Her belyses det at det er selve jobben og arbeidsoppgavene den fører med seg som er en drivkraft for at crewmedlemmene ønsker å besitte en stilling i redningstjenesten. Ut ifra det crewmedlemmene kommuniserer i intervjuene er det mulig å se at jobbtrivsel og engasjement påvirkes positivt av arbeidsoppgavene i seg selv, og at arbeidet som gjennomføres bidrar til indre motivasjon. I tillegg til at arbeidsoppgavene i seg selv virker å motivere, nevner informantene også det å bidra til noe større enn seg selv som en sterk motivasjonsfaktor. Det å utføre redningsoperasjoner, hvor hardt skadde og generelt personer i nød reddes, er en viktig samfunnsoppgave som inngår i redningstjenesten på Svalbard i deres daglige virke. Denne indre motivasjonen, som ikke nødvendigvis kan sees på som en individuell arbeidsoppgave, inngår allikevel i jobben crewmedlemmene utfører, og virker å påvirke motivasjonen deres positivt i stor grad. Det at de faktisk lykkes i å redde personer i nød bidrar også til det som innen evalueringsteori omtales som kompetanseopplevelse, hvor helikoptercrewet i sin helhet kan føle på en mestring i deres arbeidsoppgaver. Slik vi forstår det vil denne kompetanseopplevelsen være motiverende for helikoptercrewene i deres daglige virke, og motivere de til å yte mer og bidra til utførelsen av arbeidet de er satt til (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 129).

Alt i alt virker jobben i seg selv, og da arbeidsoppgavene, som en stor motivasjonsfaktor for helikoptercrewene på Svalbard. Ikke bare nevnes arbeidsoppgavene med for eksempel det å fly for pilotene, som noe som kunne vært en hobby, men også det at de bidrar til noe større enn seg selv gjennom å hjelpe andre og at de faktisk føler at de mestrer det. Viktigheten ved arbeidet som utføres vil derfor kunne motivere personellet i arbeidet, og vi vil med dette derfor si at personellet ved redningstjenesten på Svalbard motiveres av arbeidets art, og utførelsen av de faktiske arbeidsoppgavene.

4.2.3 Funn nr.3: Selvbestemmelse

I intervjuene av personell i helikoptercrew på Svalbard kommer det frem at lønn ikke har vært avgjørende i valg av yrke, hvor det virker å være en kilde til motivasjon i selve arbeidsutførelsen, og at crewmedlemmene i hovedsak motiveres av de indre motivasjonsfaktorene fremfor de ytre.

I arbeidet i redningstjenesten er det klare operasjonelle reglement som er styrende, og dette med å være underlagt regler kan for enkelte føles trykkende, men andre føles trygge. Det vil kunne føles trykkende for personell som kanskje er usikker i arbeidet, og føler de kanskje ikke når opp i utførelsen av arbeidsoppgaver og kravene som foreligger. På den andre siden vil regler føles trygge og forutsigbare for personell som nettopp vet hva de skal gjøre i arbeidsutførelsen. Det vi ser er at personell ved redningstjenesten på Svalbard kommenterer at de til tross for klare regler og prosedyrer kan velge selv hvordan de løser de faktiske oppgavene når de er på jobb, så lenge disse oppgavene gjøres i henhold til faktiske prosedyrer og regler.

Disse operasjonelle prosedyrene og reglene er faste og satte, men dette gjør ikke at hvert enkelt individ ikke vil ha muligheten til å bestemme selv i arbeidsutførelsen. Dette med at de har mulighet for autonomi og selvbestemmelse i arbeidsutførelsen ser vi kan øke motivasjon dersom du står i situasjoner der du føler du har kontroll, og med dette at du har den kompetansen som skal til for å løse oppdrag. Her vil vi igjen trekke frem eksemplet om blinklyset som en av crewmedlemmene kommenterte. Du skal sette på blinklys før du svinger, men hvilken finger du benytter er ikke viktig så lenge du faktisk setter på lyset. Det vil være nærliggende å tro at denne selvbestemmelsen vil kunne føles motiverende for personell når de er klar over hva som forventes av en. Der vi tenker dette kan virke mot sin hensikt vil være der personell føler på at oppgavene eller ansvarsene til arbeidet er større enn potensialet de faktisk har. På den andre siden vil vi trekke frem at det å ha klare mål i form av at et oppdrag skal løses, og at du på toppen av dette vil kunne velge hvordan du vil løse dette vil kunne føles motiverende. Dette fordi personell som får ansvar og ønsker ansvar kan føle på dette som en berikelse, og det å arbeide mot et felles mål med dine kollegaer kan være motiverende.

Crewmedlemmene sier alle at de har klare rammer de må forholde seg til innen det rent flymessige, men at de også har handlingsfrihet når det kommer til hvordan de vil løse oppdrag. Styrken vi ser ved helikoptercrew på Svalbard er at de har lang fartstid i yrkesutførelsen.

Dersom de er sikre i arbeidsutførelsen, får handlingsrom og mulighet for selvbestemmelse, vil vi tenke oss at personellet kan føle på en motivasjon i arbeidet. Vi vil med dette konkludere med at selvbestemmelse i arbeidsutførelsen er en faktor som kan påvirke motivasjon positivt hos helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard.

4.2.4 Sammenheng mellom hovedfunn: samhold, jobbens iboende motivasjon og selvbestemmelse

Hovedfunnene som har blitt drøftet og presentert, nemlig samhold, jobbens iboende motivasjon, og selvbestemmelse, kan trolig påvirke hverandre i en viss grad. Slik vi ser det er personellet ved redningstjenesten på Svalbard tilfredse med arbeidet og arbeidets art. Dette gjør at nettopp de indre motiverende effektene er viktige og styrende for at de ønsker å besitte en stilling hvor de ofte er isolerte fra familie og venner på fastlandet, og hvor de opererer i krevende geografisk posisjon. De liker rett og slett arbeidet de gjennomfører.

Dette sier de er mye på grunn av det gode samholdet på basen, og at nettopp dette med samholdet gjør at personellet føler på at de får et avbrekk fra livets andre faste oppgaver, der de har mulighet til å omgås personell som har samme ønske om å bidra til det samme målet, altså samfunnsoppdragene hvor de i flere tilfeller faktisk redder liv.

Dette med at de har gode kollegaer og føler støtte og trygghet på jobb gjør at mulighetene for å feile kan minimeres. Dette vil kunne føre til at personell som trives med oppgavene de har på jobb, og føler seg trygge i crewet de er en del av vil ha muligheter for en større grad av selvbestemmelse i arbeidsutførelsen. Nettopp dette at personell har muligheter for å bestemme selv og har et større handlingsrom vil vi si kan gjøre at personellet igjen føler seg tilfreds med selve utføringen av arbeidsoppgavene de tildeles.



Figur 6: «Sammenheng mellom hovedfunn»

Vi ser med dette store muligheter for at våre tre hovedfunn kan påvirke hverandre, og hvis disse er oppfylte vil dette kunne føre til ytterligere økning i motivasjon på arbeidsplassen. Vår tolkning av dette har vi illustrert ovenfor i figur 6. Dersom disse ikke er oppfylte kan vi ikke si at motivasjonen svekkes, men mer at det kan være større muligheter for eksempelvis sykemeldinger eller lengere tids fravær ved arbeidsplassen, spesielt dersom de sosiale aspektene svekkes. Dette da samtlige av crewmedlemmene har understreket viktigheten med dette samholdet på arbeidsplassen og som gang på gang kommuniserer hvor viktig dette er, ikke bare for individene selv, men også for å kunne løse samfunnsoppdrag hver eneste dag. Vi vil med dette konkludere vår problemstilling: «Hvordan motiveres helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i sitt daglige virke?», med at faktorene vi ser motiverer helikoptercrew på Svalbard i sitt daglige virke vil være: Samhold, jobbers iboende motivasjon og selvbestemmelse.

5 KONKLUSJON

Hensikten med denne studien har vært å belyse motivasjon i helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard, og besvare problemstillingen: «Hvordan motiveres helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i sitt daglige virke?» Gjennom teoridelen har vi tatt for oss motivasjonsteoriene i «motivasjonskvartetten»: sosiale teorier, situasjonsteorier, behovsteorier, og kognitive teorier, i tillegg til andre faktorer som kan påvirke motivasjon. Dette for å etablere et teoretisk grunnlag. Deretter har vi i metoddelen tatt for oss kvalitativ metode, samt hvordan vi igjennom hele denne masteroppgaven har gått frem fra utarbeidelse av intervjuguide til gjennomføring, transkribering og analyse av intervju.

Med bakgrunn i intervjuene vi gjennomførte med seks personer fra de tre ulike faggruppene i helikoptercrewene ved redningstjenesten på Svalbard: piloter, redningspersonell og teknisk personell, har vi i analyse- og drøftingsdelen gjort en drøftende analyse hvor teori og empiri har blitt satt opp imot hverandre. Deretter presenterte vi tre hovedfunn: samhold, jobben sin iboende motivasjon, og selvbestemmelse, som ut ifra intervjuene virker å ha størst påvirkning på motivasjonen til personellet. Til slutt drøftet vi sammenhengen mellom de tre funnene, og hvordan de kan påvirke hverandre. For å oppsummere virker det som samtlige i helikoptercrewene har en sterk motivasjon, ettersom vi ser en stor grad av både jobben sin iboende motivasjon og selvbestemmelse, som ut ifra intervjuene virker å ha størst påvirkning på motivasjonen til personellet. Til slutt drøftet vi sammenhengen mellom de tre funnene, og hvordan de kan påvirke hverandre. For å oppsummere virker det som samtlige i helikoptercrewene har en sterk motivasjon, ettersom vi ser en stor grad av både jobben sin iboende motivasjon og selvbestemmelse, som ut ifra intervjuene virker å ha størst påvirkning på motivasjonen til personellet.

Motivasjonsfaktorene vi har undersøkt i denne oppgaven har gitt oss resultater i form av at det motiverende effekter i arbeidsutførelsen hos redningstjenesten på Svalbard. Vi ser særlig virkningen av et sterkt sosialt samhold er styrkende for motivasjonen hos de ansatte, da dette sosiale samholdet fører til trygghet, godt samarbeid, trivsel og engasjement, som vi igjen tolker som å være motiverende effekter i deres daglige virke.

Slik vi ser det vil personell som opplever en høyere grad av selvbestemmelse i arbeidet være mer motivert, ettersom handlingsrommet i arbeidsutførelsen fører med seg et eierskap og dermed et større engasjement. Dette engasjementet vil igjen kunne føre til mer trivsel og motivasjon, noe som vi ser er tilfellet i redningstjenesten på Svalbard.

Den kollektive forståelsen helikoptercrewene beskriver rundt det å være en del av et viktig samfunnsoppdrag virker å ha en motiverende effekt på individene. I tillegg virker personellet å

motiveres av både individuelle arbeidsoppgaver, samt den kollektive oppdragsutførelsen, altså jobbens iboende motivasjon.

Vi ser samtidig at det er flere andre påvirkende motivasjonsfaktorer, som nødvendigvis ikke har blitt belyst i presentasjon av funn. Dette på bakgrunn av at de ikke har vært like fremtredende i intervju med helikoptercrewene. Allikevel er det viktig å bemerke at alle motivasjonsfaktorene, også de som ikke er blitt belyst, sannsynligvis vil ha en innvirkning på motivasjonen til helikoptercrewene på Svalbard i deres daglige virke.

Gjennom denne masteroppgaven har vi på empirisk og teoretisk grunnlag dermed kommet frem til at helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i hovedsak virker å motiveres i sitt daglige virke gjennom det sterke samholdet på arbeidsplassen, jobbens iboende motivasjon, samt selvbestemmelse.

5.1 Videre forskning på området

Denne studien har som nevnt tatt for seg hvordan helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard motiveres i sitt daglige virke. Den har derfor vært begrenset til å i hovedsak kun kunne gi et svar for nettopp redningstjenesten på Svalbard, og ikke ved andre geografiske lokasjoner, eller annet personell. Til tross for at mye av resultatene vi har kommet frem til i dette studiet, sannsynligvis også kan være gjeldene for andre aktører, anbefaler vi videre forskning på området ved andre redningstjenester. Det kan være interessant å se om funnene vi har gjort her, også er en trend ved redningstjenester på fastlands-Norge, eller om redningstjenesten på Svalbard er et avvik når det kommer til motivasjon.

Med dette i bakhodet anbefaler vi å undersøke hvordan redningstjenesten ved for eksempel 330-skvadronen i Forsvaret motiveres i sitt daglige virke, og da med et fokus på hva som skiller deres motivasjon fra redningstjenesten på Svalbard sin.

REFLEKSJONSNOTAT

Nå når vi avslutter arbeidet med vår masterstudie ønsker vi å reflektere rundt arbeidet som er gjennomført. Arbeidet startet med en nysgjerrighet rundt hvilke faktorer ved jobben til helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard som motiverte. På bakgrunn av denne nysgjerrigheten laget vi oppgavens problemstilling: «Hvordan motiveres helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i sitt daglige virke?» Vår nysgjerrighet kom fra den spesielle geografiske plasseringen arbeidet gjennomføres ved, samt at arbeidet ikke bare påvirkes av stor risiko men også det at helikoptercrewene arbeider i tette team.

Det som har vært viktig for oss i denne prosessen er det å være nøyaktige, men også det at vi har vært kritisk til informasjon og teori. Vi mener selv at arbeidet har gitt gode resultater da vi opplever at vi har sett klart hva som nettopp har motivert crew ved redningstjenesten på Svalbard i deres daglige virke. Det vi ser vil kunne være en svakhet i vår besvarelse er nettopp det av vi kun kan snakke om personellets egen oppfatning av personlig motivasjon på gitt tidspunkt hvor intervjuene ble holdt. Vi har også ingen muligheter å si at faktorer utenfor arbeidsutførelsen ikke påvirker i deres daglige virke. Det er naturlig å tenke seg til at svarene rundt vår oppgave ville holdt høyere kvalitet dersom vi kunne ettergått svarene eksempelvis ved et års intervall.

Vi forsto tidlig at crewmedlemmene var travle i periodene de var på jobb, og at vi derfor måtte holde oss fleksibel rundt når intervjuene kunne holdes. Vi reiste opp til Svalbard for å holde intervjuene, dette gjorde at vi selv mener vi fikk gode svar i det at vi fikk møtt personellet selv om masteroppgaven vår ble skrevet under en verdensomfattende pandemi. Tiden har også vært en begrensning, og vi ser at det ville vært svært interessant å dokumentere den enkeltes motivasjon og med dette prøvd å måle motivasjon fra et tidspunkt til et annet. Derfor åpner vi for videre forskning på temaet.

Av validitet- og reliabilitetshensyn ser vi at en dokumentanalyse kunne vært fordelaktig å gjennomføre, men på bakgrunn av mangel på relevante dokumenter og vanskeligheten med å måle nettopp motivasjon lot ikke dette seg gjøre.

Når vi ser tilbake på arbeidet ser vi at oppgaven og redningstjenesten på Svalbard har lært oss som studenter svært mye om intervjuing, og om motivasjon tema. Etter oppgavens gjennomføring mener vi selv at vi sitter igjen med større kunnskap når det kommer til forholdet

mellom teori og empiri innen fagfeltet. Vi forstår nå at teori ikke nødvendigvis ikke alltid er anvendbar i den empiriske verden, og at empiriske tiltak behøver grunnlag i mer enn teori for å kunne lykkes.

Vi vil med dette takke vår veileder Maja Nilssen for gode tilbakemeldinger og støtte i arbeidet slik at vi hadde mulighet for å gjennomføre denne masteroppgaven. Sist, men ikke minst vil vi igjen takke redningstjenesten på Svalbard og crewmedlemmene som har tatt seg tid til å stille opp i vår oppgave, og gitt så mye av seg selv. Uten dere- ingen oppgave. Tusen takk.

LITTERATURLISTE

- Arctic Council. (2011). *Agreement on cooperation on aeronautical and maritime Search and Rescue in the Arctic*. Arctic Council. Retrieved from Agreement on cooperation on aeronautical and maritime search: https://oaarchive.arctic-council.org/bitstream/handle/11374/531/EDOCS-3661-v1-ACMMDK07_Nuuk_2011_SAR_Search_and_Rescue_Agreement_signed_EN_FR_RU.PDF?sequence=5&isAllowed=y
- Askheim, O., & Grenness, T. (2008). *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Befring, E. (2015, april 27). *De nasjonale forskningsetiske komiteene*. Retrieved desember 6, 2018, from Kvantitativ metode: <https://www.etikkom.no/FBIB/Introduksjon/Metoder-og-tilnarminger/Kvantitativ-metode/>
- Brochs-Haukedal, W. (2011). «*Ledelse og kunnskapsarbeid: motivering av autonome medarbeidere*» i *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York: NY: Plemmer.
- Einarsen, S., Øverland, S. N., & Schulze, O. -C. (2011). *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ekspertgruppe Regjeringen. (2021, Mars). *Organisering av luftambulansetjenesten*. Retrieved from Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/contentassets/f01597ca73e648f3aab3a512f8c165e2/no/pdfs/organisering-av-luftambulansetjenesten.pdf>
- Goffman, E. (1959). *Vårt rollespill til daglig*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Gripsrud, G., Olsson, U., & Silkoset, R. (2017). *Metode og dataanalyse: Beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av NMP, Excel og SPSS. 3.Utg.* Oslo: Cappelen Damm.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen.: Fagbokforlaget.
- Halle, N. H., & Tjora, A. (2014, Februar 27). *Store Norske Leksikon*. Retrieved from Hawthorneeffekten: <https://snl.no/Hawthorneeffekten>
- Herzberg, F. (1993). «*The motivation to work*». New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- Hetland, J., & Hetland, H. (2011). «*Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet*» i *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Johannessen, A., Tufte, P., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kaufmann, A., & Kaufmann, G. (2015). *Psykologi i organisasjoner og ledelse*. Fagbokforlaget, Bergen.
- Kincaid, D., & Lawrence, R. (1979). *The convergence model of communication*. Honolulu: The paper of the east-west communication institute.
- Krumsvik, R. J. (2014). *Innføring i forskningsdesign og kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal.
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse. 3. utg.* Oslo: Fagbokforlaget.
- Langdridge, D. (2006). *Psykologisk forskningsmetode*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Locke, E., & Latham, G. (2002). "Building a practically useful theory of goal setting and task motivation - A 35-year odyssey". i *American Psychologist*.
- Røe, G. P. (2005). *SGO 1900 - Metode - Forskningsprosessen*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet*. Fagbokforlaget: Bergen.
- Saksvik, P., & Christensen, M. (2015). *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2012). *Kvalitativ forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal norske forlag.
- Velten, J., Tengblad, S., & Heggen, R. (2008). *Medarbeiderskap; Hva som får folk til å ta ansvar og vise initiativ*. Oslo: Universitetsforlaget.
-

Vedlegg 1 Prosjektbeskrivelse

Prosjektbeskrivelse Masteroppgave HR301S

Valg av tema:

Temaet vi har valgt for masteroppgaven er motivasjon, hvor formålet er å finne ut hvordan helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard motiveres i sin daglige jobb. Grunnen til dette er at vi finner motivasjon i arbeidssammenheng interessant, og det samme gjelder redningstjenesten på Svalbard. Her ønsker vi å se på kognitiv evalueringsteori med indre og ytre motivasjonsfaktorer opp imot dataen/intervjuene vi ønsker å gjennomføre.

Problemstilling:

Sett i lys av studiens hensikt og tema, valgte vi følgende problemstilling: «Hvordan motiveres helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i sitt daglige virke?»

Teoretisk utgangspunkt:

Oppgaven vil ta utgangspunkt i kognitiv evalueringsteori med fokus på indre og ytre motivasjonsfaktorer, samt Herzbergs tofaktorteori. Formålet er å etablere en solid teoretisk forankring, for å kunne drøfte innhentet data på en anstendig og god måte.

Metode:

Metodisk vil vi bruke semistrukturerte intervjuer for innhenting av data, hvor vi tar opp og transkriberer. Grunnen til at vi har valgt kvalitativ metode, altså intervjuer, er fordi vi ser det som mer hensiktsmessig å gå i dybden kontra bredden, når det kommer til å besvare vår problemstilling.

Etiske vurderinger:

Vi vil gjennom hele oppgavens gjennomførelse fokusere på å ta vare på de etiske normene, med et spesifikt fokus på organisert skepsis, uavhengighet, originalitet, ydmykhet og redelighet. Vi vil også anonymisere informantene slik at den informasjonen vi innhenter ikke kan spores direkte tilbake til dem. Informantene har til enhver tid mulighet til å trekke seg, og dersom de ønsker det vil all informasjon de har oppgitt bli slettet. For å opptre med bakgrunn i personvernloven har vi vært nøye med å forholde oss til nasjonalt reglement for personvern.

Tidsplan for arbeidet

Tidsplanen for prosjektet er som følger:

- Uke 3: Utkast teori og intervjuguide.
- Uke 4: Ferdig med prosjektbeskrivelse, utkast intervjuguide og samtykkeskjema.
- Uke 5: Veiledning og ferdigstilling av intervjuguide m/ spørsmål.
- Uke 7: Gjennomføre intervjuene og begynne transkripsjon.
- Uke 8: Ferdigstille transkripsjon og teori.
- Uke 9 og 10: Påbegynne analyse av data og metodekapittel.
- Uke 11-13: Ferdigstille analyse og metodekapittel, samt påbegynne drøftingsdel.
- Uke 14-19: Ferdigstille oppgave og levere

Referanseliste:

I et forskningsetisk perspektiv plikter vi i denne oppgaven å praktisere korrekt kildebruk etter referansestilen satt av skolen, samt å referere til all data, teoretisk og empirisk, som i noen grad ikke er selvprodusert. Dette av plagieringshensyn.

Arctic Council. (2011). *Agreement on cooperation on aeronautical and maritime Search and Rescue in the Arctic*. Arctic Council. Retrieved from Agreement on cooperation on aeronautical and maritime search: https://oaarchive.arctic-council.org/bitstream/handle/11374/531/EDOCS-3661-v1-ACMMDK07_Nuuk_2011_SAR_Search_and_Rescue_Agreement_signed_EN_FR_RU.PDF?sequence=5&isAllowed=y

- Askheim, O., & Grenness, T. (2008). *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Befring, E. (2015, april 27). *De nasjonale forskningsetiske komiteene*. Retrieved desember 6, 2018, from Kvantitativ metode: <https://www.etikkom.no/FBIB/Introduksjon/Metoder-og-tilnarminger/Kvantitativ-metode/>
- Brochs-Haukedal, W. (2011). «*Ledelse og kunnskapsarbeid: motivering av autonome medarbeidere*» i *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York: NY: Plemmer.
- Einarsen, S., Øverland, S. N., & Schulze, O. -C. (2011). *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ekspertgruppe Regjeringen. (2021, Mars). *Organisering av luftambulansetjenesten*. Retrieved from Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/contentassets/f01597ca73e648f3aab3a512f8c165e2/no/pdfs/organisering-av-luftambulansetjenesten.pdf>
- Goffman, E. (1959). *Vårt rollespill til daglig*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Gripsrud, G., Olsson, U., & Silkoset, R. (2017). *Metode og dataanalyse: Beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av NMP, Excel og SPSS. 3.Utg.* Oslo: Cappelen Damm.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen.: Fagbokforlaget.
- Halle, N. H., & Tjora, A. (2014, Februar 27). *Store Norske Leksikon*. Retrieved from Hawthorneeffekten: <https://snl.no/Hawthorneeffekten>
- Herzberg, F. (1993). «*The motivation to work*». New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- Hetland , J., & Hetland, H. (2011). «*Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet*» i *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Johannessen, A., Tufte, P., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kaufmann, A., & Kaufmann, G. (2015). *Psykologi i organisasjoner og ledelse*. Fagbokforlaget, Bergen.
- Kincaid, D., & Laweence, R. (1979). *The convergence model of communication*. Honolulu: The paper of the east-west communication institute.
- Krumsvik, R. J. (2014). *Innføring i forskningsdesign og kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal.
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse. 3. utg.* Oslo: Fagbokforlaget.
- Langdridge, D. (2006). *Psykologisk forskningsmetode*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Locke, E., & Latham, G. (2002). "Building a practically useful theory of goal setting and task motivation - A 35-year odyssey". i *American Psychologist*.
- Røe, G. P. (2005). *SGO 1900 - Metode - Forskningsprosessen*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet*. Fagbokforlaget: Bergen.
- Saksvik, P., & Christensen, M. (2015). *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2012). *Kvalitativ forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal norske forlag.
- Velten, J., Tengblad, S., & Heggen, R. (2008). *Medarbeiderskap; Hva som får folk til å ta ansvar og vise initiativ*. Oslo: Universitetsforlaget.

Vil du delta i forskningsprosjektet ”Motivasjon ved redningstjenesten på Svalbard”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på motivasjon i ditt daglige virke i redningstjenesten på Svalbard. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med masteroppgaven vår er å belyse hva og hvordan personell ved redningstjenesten på Svalbard motiveres i jobben gjennom problemstillingen: «Hvordan motiveres helikoptercrew ved redningstjenesten på Svalbard i sitt daglige virke?». Her ønsker vi å se på kognitiv motivasjonsteori med indre og ytre motivasjonsfaktorer opp imot dataen/intervjuene vi ønsker å gjennomføre. Opplysningene vil ikke brukes til andre formål enn denne oppgaven.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Nord Universitet – Ledelse og innovasjon er ansvarlig for studien.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er forespurt om å delta i studien fordi du er i målgruppen. Med målgruppen menes personell i helikoptercrew på redningstjenesten på Svalbard. Vi ønsker å intervju 6-8 personer som møter dette utvalgsriteriet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Datainnsamlingen vil foregå gjennom semistrukturerte intervjuer, som vil si et intervju med en struktur, men som ikke må følges slavisk. I intervjuet vil vi primært fokusere på spørsmål som omhandler motivasjon i arbeidssammenheng, men også spørsmål angående arbeidshverdag, motivasjon generelt. Intervjuet vil ta mellom 30-60 minutter og tas opp og transkriberes i ettertid.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil all informasjon vi har innhentet gjennom ditt intervju bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun forfatterne, samt veileder av masteroppgaven som vil behandle opplysningene du oppgir ved intervjuene. Informasjonen du oppgir vil anonymiseres i oppgaven, og ved transkripsjon vil vi bytte ut navn med «Informant X(nr.)» eller «Respondent X(nr.)». Det vil med andre ord ikke publiseres informasjon som kan gjøre at du som deltaker kan identifiseres. Opptak og transkripsjon vil bli lagret Nord Universitet sin OneDrive, som er godkjent for lagring av innhentet data av personvernombudet.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres underveis og slettes når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2021. Alle opptak og transkripsjon vil da bli slettet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Nord Universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Studenter: Magnus Berg og Anita Workinn
 - Mail: magnus-svalbard@hotmail.com / anita.workinn@gmail.com
 - Tlf: 98493050 / 91194613
- Veileder: Førsteamanuensis Maja Nilssen ved Nord Universitet:
 - Mail: maja.nilssen@nord.no
 - Tlf: 75517638
- Vårt personvernombud: Toril Irene Kringen
 - Mail: personvernombud@nord.no
 - Tlf: 74022750

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

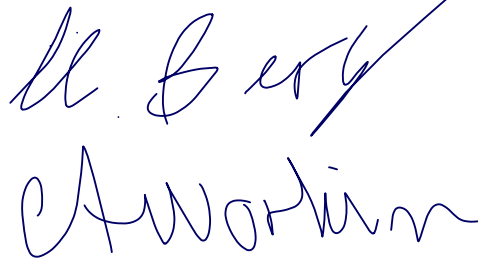
Prosjektansvarlig

Maja Nilssen
(Forsker/veileder)



Studenter

Magnus Berg og Anita Workinn



Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: «Motivasjon i Redningstjenesten på Svalbard», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

INFORMASJON INTERVJUGUIDE

MASTEROPPGAVE HRM- NORD UNIVERSITET

Formål og bakgrunn

Vårt formål er å skrive en masteroppgave hvor vi ønsker et dypdykk for å finne ut hvilke forhold som påvirker motivasjonen hos de ansatte ved redningstjenesten på Svalbard. Vår problemstilling er: «Hvordan motiveres helikoptercrew ved Redningstjenesten på Svalbard i sitt daglig virke?».

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer datainnsamling i form av individuelle intervju. Spørsmålene vil omhandle temaer som arbeid, ulike typer motivasjon og arbeidstakers oppfatning av motivasjon. Dersom dere som respondenter opplever spørsmål som for nærtagende, kan dere velge å avstå fra å svare. Dere velger også selv om dere vil ta pauser eller stoppe intervjuet. Med andre ord gjennomføres intervjuet, i stor grad, på deres premisser. Det vil bli brukt lydopptaker under intervjuene, i tillegg til at det tas notater underveis. Dette gjøres for å kunne gjengi det som blir sagt på en så presis måte som mulig når vi skal transkribere

Hva skjer med informasjonen om deg?

Informasjonen som kommer frem av intervjuet vil være konfidensiell og vil ikke deles med andre enn oss og vår veileder. Alle dine uttalelser vil bli anonymisert, hvorpå all innhentet data og informasjon vil bli slettet innen juli 2021. Vi plikter av denne oppgaven å formidle den innhentede informasjonen på en sannferdig måte, og du har som respondent rett til innsyn i oppgaven etter ønske. Du kan når som helst velge å trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil all informasjon vi har innhentet gjennom ditt intervju bli slettet.

Under samtalen vil vi stille spørsmål rundt følgende temaer:

- Arbeidssted
- Valg av yrke
- Ulike typer motivasjon
- Utvikling i arbeidet
- Arbeidstakers oppfatning av motivasjon

Intervjuets form

Intervjuet vil være samtalepreget og vare i om lag 30-60 minutter. Intervjuet vil starte med en introduksjon av intervjuere og oppgaven. Deretter vil vi holde en begrepsavklaring, slik at vi og respondentene er innforstått med hva oppgavens tema er. Etter dette vil vi starte intervjuet med intervju spørsmålene våre.

Anonymitet

I vår oppgave er det viktig at informantene føler seg ivaretatt. Vi garanterer derfor full anonymitet av individet under analysedelen og i undersøkelsens resultater. Funnene vil kun brukes i vår masteroppgave.

INTERVJUSPØRSMÅL

Innledning:

Ansatt i hvor mange år, hvor mange år med utdanning? Fortell om din virksomhet?

-Kan du greie ut om ditt arbeid?

1. *Hva driver deg til å gå på jobb?*
2. *Hvorfor har du valgt yrket?*
 - *Hvorfor har du arbeidet med det du arbeider med i xxx år?*
3. *I hvilken grad føler du at du mestrer dine arbeidsoppgaver?*
4. *Hvor stor handlingsfrihet har du i ditt arbeid?*
 - *På hvilken måte ville mer handlingsfrihet påvirket arbeidshverdagen din?*
 - *Hvor stor mulighet har du for utvikling i arbeidet?*
5. *Hvilke goder har/får du gjennom jobben? (pendling, tillegg etc.)*
 - *Hvordan ville en minking av disse godene påvirket din innstilling til jobben?*
6. *I hvilken grad mener du at arbeidet du legger ned gir de resultatene du ønsker, i form av lønn og andre goder?*
 - *Mener du at du fortjener mer lønn eller flere goder enn det du får?.*
7. *I hvilken grad vil du si at du får brukt potensialet ditt i arbeidsutførelsen?*
8. *Føler du at du blir anerkjent for arbeidet du utfører?*
 - *Hvordan påvirker det deg?*
9. *I arbeidsutførelsen, har du noen ganger kjent på mistriivsel? Hva gjorde eventuelt dette med deg?*

Noe å tilføye/Noe respondenten ønsker å utdype?

Kontaktinfo:

Anita Workinn
911 94 613
anita.workinn@gmail.com

Magnus Berg
984 93 050
magnus-svalbard@hotmail.com