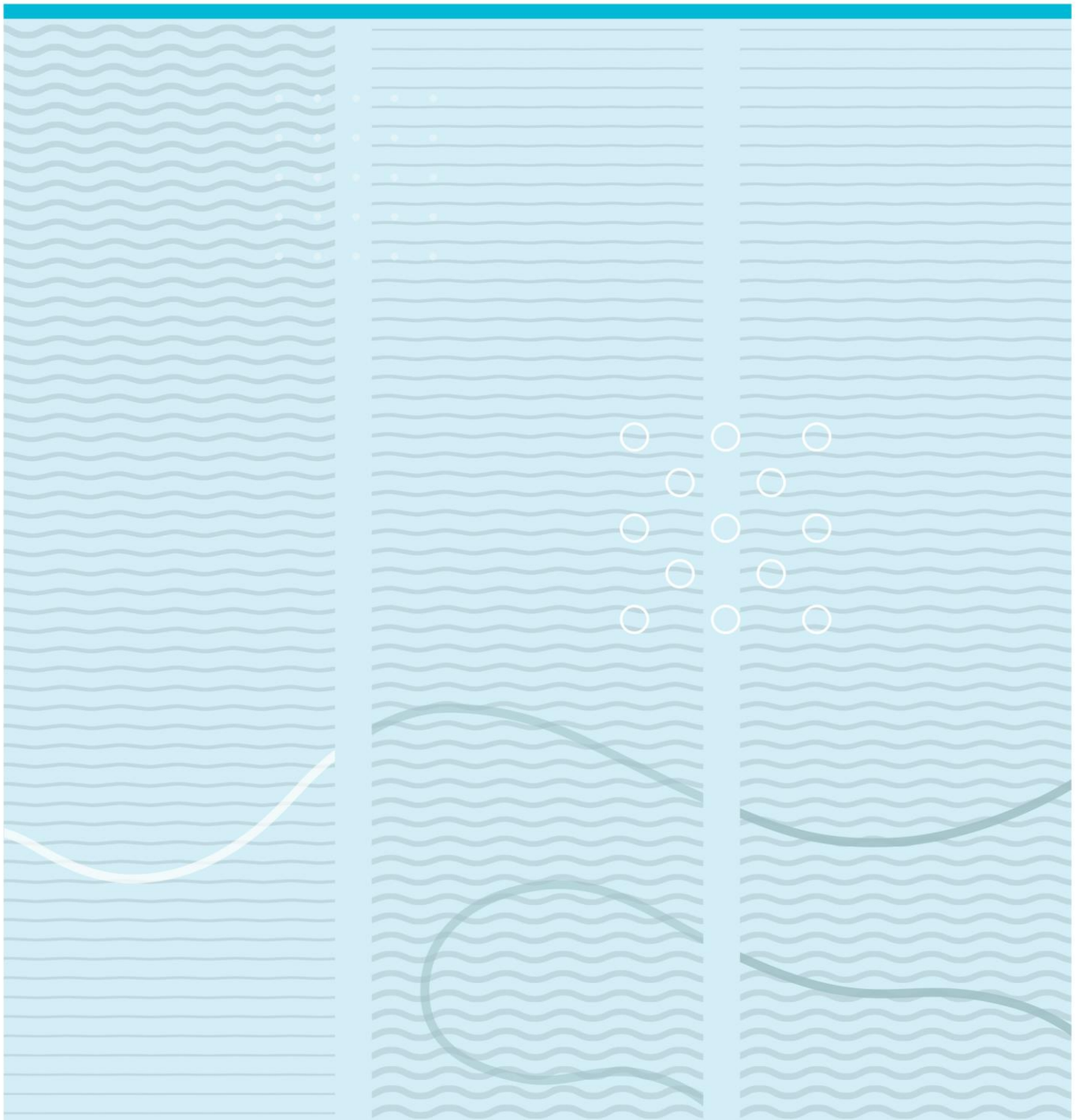


Olav Steindal

# Kulturpotetenes merarbeid

Hvordan kulturansatte opplever jobbstress



Universitetet i Sørøst-Norge  
Fakultetet Handelshøyskolen  
Institutt for Økonomi, markedsføring og jus  
Postboks 235  
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2018 Olav Steindal

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

## Sammendrag

Denne masteravhandlingen tar for seg problemstillingen *hvordan opplever kulturansatte merarbeid?* Det blir først sett på hva merarbeid er. Merarbeid beskrives her som det ekstraarbeidet kulturansatte ofte opplever. For å beskrive og se på merarbeidet, brukes de teoretiske perspektivene i jobbressursmodellen og selvbestemmelsesteorien.

Det dannes ut ifra dette en egen konseptuell modell, som fletter merarbeid, jobbressursmodellen og selvbestemmelsesteorien inn i hverandre. Jobbstress fra jobbressursmodellen byttes ut med merarbeid, og jobbressurser byttes ut med autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet fra selvbestemmelsesteorien.

Det blir foretatt 6 dybdeintervjuer med kulturadministrative ansatte i forskjellige kommuner, hvor de selv forklarer hvordan de opplever dette merarbeidet. Hvor alle forteller også om hva som driver dem, og svarer på spørsmål knyttet til det teoretiske perspektivet. Studien er en deskriptiv fenomenologisk inspirert studie, som prøver å belyse og bygge opp forkunnskap til videre studier.

Under analysen kommer det frem at kulturansatte får tilfredsstilt de 3 psykologiske behovene fra selvbestemmelsesteorien, og at merarbeid blir forklart innenfor definisjonen av jobbstress. I tillegg dukket det opp en ny dimensjon under analysen, som ble kalt *insentiver*, dette var et funn utenfor teoriene, som var kontrollorientert motivasjon. Dette var noe som alle informantene nevnte uten at det var noen spørsmål knyttet til det.

Konklusjonen i avhandlingen er at kulturansatte som jobber merarbeid, opplever merarbeidet som greit, gjennom at de psykologiske behovene er tilfredsstilt og at merarbeidet bidrar til tilfredstillelse av disse behovene. Dette er selv om merarbeidet er krevende og stjeler mye av fritiden til kulturansatte.

## Forord

Dette er min avsluttende masteravhandling, som er en del av masterstudiet i økonomi og ledelse med spesialisering i strategi og kompetanseledelse, ved Universitetet i Sørøst-Norge. Motivasjon har vært en sentral del av dette studiet, og er dermed et naturlig valg for tema. Temaet er også noe jeg personlig ønsket å fordype meg i.

Håpet for denne avhandlingen vil være å gi kulturansatte anerkjennelsen for arbeidet som gjennomføres, slik at de ikke blir satt i skyggen og føler seg glemt bort. Når dette er sagt er dette en akademisk avhandling, og fokuset vil ikke bli på å finne det som ville vært politisk korrekt, men heller det som faktisk stemmer overens med funnene i forskningen.

Jeg vil rette en stor takk til Fagforbundet for samarbeidet vi har hatt, hvor de har fungert godt som en god samarbeidspartner. Fagforbundet var de som kom med observasjonen av fenomenet og ønsket noe skulle se nærmere på det. Jeg ønsker også å rette en takk til alle informantene, som bidro med god og ærlig innsikt i arbeidshverdagen deres. Jeg vil også legge til en takk til mine medstudenter, for mange lange dager sammen, og godt samarbeid.

Jeg vil rette en stor og spesiell takk til min veileder, Eva Jenny Benedikte Jørgensen, for god faglig veiledning, god tålmodighet og generelt godt pådriv på motivasjon min.

## Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag .....</b>	<b>3</b>
<b>Forord .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Innledning .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Teori.....</b>	<b>9</b>
2.1 Merarbeid .....	9
2.2 Jobbressursmodellen .....	10
2.2.1 Jobbkraav: .....	10
2.2.2 Jobbressurs: .....	11
2.2.3 Relasjoner i Jobbressursmodellen .....	11
2.3 Motivasjon .....	13
2.4 Selvbestemmelsesteorien.....	14
2.4.1 Psykologiske behov .....	14
2.4.1.1 Autonomi: .....	14
2.4.1.2 Kompetanse: .....	15
2.4.1.3 Sosial tilhørighet: .....	15
2.4.2 Kontrollorientert motivasjon og autonomistøtte.....	16
External regulation: .....	17
Introjected regulation: .....	18
Identified regulation: .....	18
Integrated Regulation: .....	18
Intrinsic Regulation: .....	19
2.5 Teoretisk rammeverk.....	19
<b>3. Metode.....</b>	<b>21</b>
3.1 Kvalitativ metode .....	21
3.2 Deskriptiv .....	21
3.3 Fenomenologi.....	21
3.4 Datainnsamling.....	23
3.4.1 Intervju .....	24
3.5 Utvalg.....	26
3.6 Forberedelse og gjennomføring av intervjuene .....	28
3.7 Gjennomføring av analysen .....	28

3.8 Validitet og reliabilitet.....	30
3.8.1 Reliabilitet.....	30
3.8.2 Validitet.....	30
3.8.3 Ekstern validitet.....	31
3.9 Forskingsetikk.....	32
<b>4. Presentasjon og analyse av resultater .....</b>	<b>34</b>
4.1 Jobbkraav i form av merarbeid.....	34
4.2 Autonomi.....	37
4.3 Kompetanse.....	39
4.4 Sosial tilhørighet.....	42
4.5 Trivsel.....	45
4.6 Insentiver .....	46
<b>5. Konkluderende drøfting.....</b>	<b>50</b>
5.1 Oppsummering av funn .....	50
5.2 Teoretiske implikasjoner.....	52
5.3 Praktiske implikasjoner .....	52
5.4 Generalisering .....	53
5.5 Studiens begrensninger .....	54
5.6 Videre forskning .....	54
<b>6. Referanser .....</b>	<b>56</b>
<b>7. Vedlegg: .....</b>	<b>59</b>
Vedlegg 1 NSD tillatelse .....	59
Vedlegg 2 Intervjuguide:.....	62
Vedlegg 3 Informertsamtykke .....	64
Vedlegg 4 Analyse matrise.....	65

## 1. Innledning

Kultur er en hjørnestein i samfunnet, det bygger opp og gjennomsyrrer alt man gjør. Fra det daglige gjøremål, til store begivenheter. Drivkraften bak dette er kulturansatte som hver dag pusher på for å kunne utvikle gode kulturtilbud, og stiller alltid opp når det når det er behov for det. Dette er normalt kommunalt ansatte personer som jobber utover sine vanlige kontortider, for å kunne bidra til gode opplevelser blant folk. Dette er selv om kulturarbeid er kjent som en lavstatus jobb, som ikke blir sett på som viktig. Samtidig som det er lavt lønnet, og mye press og forventinger til å gjennomføre mye arbeid, fortsetter kulturansatte merarbeidet. Kulturansatte har også en viktig rolle innen oppvekst, det legges mye innsats inn i ungdomsklubber og ungdomstilbud. Slik at nesten alle har hatt en interaksjon med en kulturansatt. Selv med alt dette positive de bidrar med, blir de satt til siden i prioriteringer i kommuner.

Kulturpoteten som de ofte blir kalt for, har normalt mange varierte oppgaver som er forbi en vanlig stillingsbeskrivelse. Kulturpoteter dukker som oftest opp i små kommuner, da det her er mindre ressurser og det er bare én kulturansatt i kommunen. Normalt kan de bli sett på som «bare» en ildsjel som bidrar med det de kan, uten at det er noen spesiell tanke over hvor mye som faktisk blir gjort. Denne mangelen på annerkjennelse er utbredt siden det er vanskelig for en kulturansatt å kommunisere utad alt bakgrunnsarbeidet som gjennomføres, og publikum ser bare det faktiske arbeidet som gjøres rett foran dem.

Fagforbundet hadde sett dette fenomenet, og ønsket å finne mer ut om kulturansattes arbeidssituasjon. De kontaktet da USN i håp om å finne noen som ønsket å se på dette i sin masteravhandling, da de selv ikke hadde funnet noe tidligere forskning på dette. Fagforbundet er Norges største arbeidstakerorganisasjon, og de dekker 360 000 medlemmer innenfor kommunale, fylkeskommunale, statlige, private, og offentlige virksomheter (Fagforbundet, 2018).

I denne avhandlingen vil det bli sett på merarbeid, som er begrepet som vil bli brukt videre om kulturansattes ekstraarbeid. Perspektivene som skal belyse dette er selvbestemmelsesteorien og jobbressursmodellen, dette er to teorier som fletter seg fint inn i hverandre og som kan belyse merarbeidets påvirkning på kulturansatte. Hensikten med denne avhandlingen blir å danne et grunnlag for forskning videre for Fagforbundet, slik at de senere kan finne ut hvor utbredt merarbeidet er, eller se mer på selve effekten

av merarbeidet. For å danne dette grunnlaget vil det da bli sett her på hva merarbeidet er, med problemstillingen *Hvordan opplever kulturansatte merarbeid?*

Avhandlingens oppbygning starter med et teorigapittel, som presenterer hva merarbeidet er. Før teoriene om selvbestemmelsesteorien og jobbressursmodellen blir presentert. Det vil bli et fokus på de psykologiske behovene i selvbestemmelsesteorien, og deretter brukes jobbressursmodellen til å forklare hvordan disse behovene kan påvirke velferden og motivasjonen til kulturansatte. Etter dette går det inn på metode kapitlet som presenterer først forskningsteori og prinsipper, og som gir en forklaring på hvordan forskningen ble gjennomført, inkludert avhandlingens etiske ansvar. Deretter blir funnene presentert, med små kommentarer ut ifra de forskjellige dimensjonene som er kommet frem av analysen. Før det går mer presist på diskusjon, funn, og konklusjon for å bygge opp grunnlag til fenomenet.



## 2. Teori

I dette kapitlet vil det bli presentert det teoretiske perspektivet som vil bli brukt i denne avhandlingen, og hvordan teoriene flettes om hverandre for å belyse problemstillingen. Først starter det med en presentasjon og forklaring av merarbeidet, som er fenomenet i denne avhandlingen. Deretter presenteres jobbressursmodellen som brukes til å bygge opp relasjonene mellom merarbeidet, og kulturansattes trivsel. Deretter blir det presentert generelt om motivasjon, før det går inn på motivasjon i lys av selvbestemmelsesteorien, og hvordan den kan forklare merarbeidet. Til slutt presenteres en modell som er sammenflettingen mellom merarbeid, jobbressursmodellen, og selvbestemmelsesteorien.

### 2.1 Merarbeid

I hovedsak finnes det ikke noe klar definisjon på merarbeid, da det er en glidende overgang mellom vanlig arbeid og merarbeid begrepet. Dette kan ofte omtales som potetarbeid, og baserer seg på de arbeidsoppgavene som ikke er under vanlig arbeidstid eller under vanlige arbeidsoppgaver. En underproblemstilling i denne avhandlingen vil være å finne en klar definisjon på denne formen for arbeid. Hos kultursekretærer finnes det mye av dette merarbeidet, dette er siden de er ansvarlig for mange arrangementer, som ofte holdes i samarbeid med andre lag og foreninger som drives av frivillige, som skal holdes på kveldstid eller i helger. Dette gjør det vanskelig å kunne holde seg innenfor vanlige kontortider, dette skjer i tillegg parallelt med de vanlige administrative oppgavene som skal gjennomføres.

I dagligtale blir en slik person ofte kalt en kulturpotet, som i kommunen alltid er den personen som kan ordne opp i noe. Merarbeid vil være alt en kulturansatt gjør som er utenom de vanlige kontortidene, som normalt er 08.00-16.00. Et eksempel på dette kan være en kulturkonsulent som er i full gang med å arrangere en konsert i lag med andre frivillige, da må kulturkonsulenten ha kontortidene sine, samtidig som de må bidra på kveldstid. De frivillige har jobb på dagtid, og har bare mulighet til å bidra til konserten på kveldstid. Da blir det vanskelig for kulturkonsulenten å bare forholde seg til kontortidene, og må delta på møter og planlegging på kveldstid. I tillegg ønsker man også å være med på selve konserten som igjen vil normalt være kveld og muligens i helgen, som da vil gjøre at kulturkonsulenten må jobbe helg og kveld.

Merarbeidet er altså viktig for å kunne drive med kulturarbeid, men kan fort bli krevende for kulturansatte. For en vet ikke om de gjennomfører merarbeidet fordi de selv vil, eller fordi de føler en tvang til å gjøre det. Forskjellen på dette kan utgjøre om merarbeidet er skadelig for kulturansatte, eller om det vil være noe som fører til trivsel hos dem. Dette vil bli diskutert mer i neste kapittel, hvor det vil bli presentert teoriene som gir forklaring på forskjellene.

En kan også legge til rollen en kulturansatt har som en del av merarbeidet, da dette faller fort over til privatlivet. Dette er roller en ikke kan legge fra seg på jobben, som en kulturansatt som jobber med ungdom har ett ansvar om å være et positivt rollebilde for ungdommen, selv i fritiden.

Fenomenet merarbeid er ikke forsket noe på, og det er dermed lite forkunnskap om det. Problemstillingen i denne avhandlingen vil legge fokus på å avdekke hva merarbeidet går ut på, med fokus på *hvordan opplever kulturansatte merarbeidet?* Gjennom perspektivet av selvbestemmelsesteorien og jobbressursmodellen. Hvor ønsket er å kunne se hvordan kulturansatte opplever merarbeidet, samt å finne en forklaring på hvorfor de gjennomfører det.

## 2.2 Jobbressursmodellen

For å se på arbeidssituasjon til kulturansatte, og hvordan merarbeidet oppleves vil det bli brukt jobbressursmodellen. Dette er en modell som ser på effekten av ressurser og forventninger på en arbeidsplass som påvirker arbeidstakere, og gir en forklaring på hvordan en dårlig jobbsituasjon kan føre til utmattelse, sykemelding, og/eller turnover. Modellen tar for seg to kategorier som påvirker jobbkrav og jobbressurser. Denne modellen gir en beskrivelse på hvordan jobbstress kan håndteres, gjennom balansen mellom jobbkrav og jobbressurser (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004).

2.2.1 Jobbkrav: blir definert som *«de fysiske, psykiske, sosiale, eller organisatoriske aspektene av jobben som krever vedvarende fysisk og/eller psykisk innsats»* (Bakker et al., 2004). Dette knyttes opp til fysiske og/eller psykiske kostnader, hvor store mengder av dette vil kunne resultere til utbrenthet. Dette er alt som er rutiner, normer og prosedyrer som er nødvendige eller tvunget til å gjennomføres. Typiske

jobbkraft som kan påvirke arbeidsinnsats kan være overarbeid, tidspress, eller lange arbeidsdager. Jobbkraft er relatert til arbeidstakeres utbrenthet, slik at høye jobbkraft vil kunne påvirke arbeidstaker, arbeidsgiver og organisasjonen (Upadyaya, Vartiainen, & Salmela-Aro, 2016).

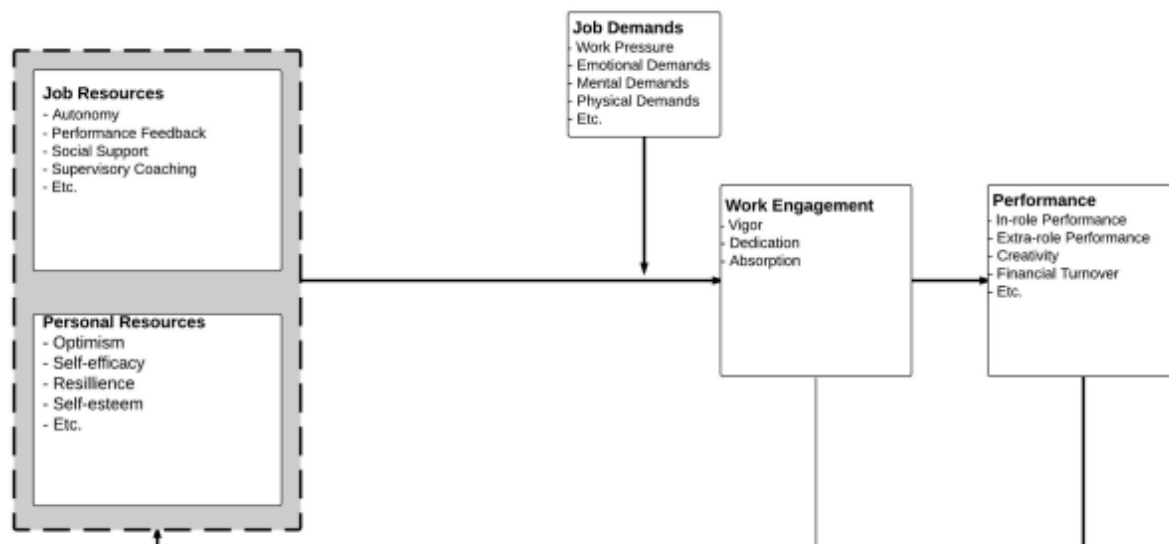
2.2.2 Jobbressurs: baserer seg på «*de fysiske, psykiske, sosiale, eller organisatoriske aspektene av jobben som er (1) funksjon i å oppnå jobb målene; (2) redusere jobbkraft og assosierte fysiologiske og psykologiske kostnader; eller (3) stimulere personlig vekst og utvikling (Bakker et al., 2004).* Gode jobbressurser reduserer jobbkraft, og bidrar til reduserte negative konsekvenser for ansatte. I tillegg vil jobbressurser påvirke jobbengasjementet positivt og utbrenthet negativt. Videre kan jobbressurser deles opp i to underkategorier, arbeidsplassressurser og personlige ressurser. Arbeidsplassressurser er ressursene som er knyttet til organisasjonen og arbeidsplassen, dette kan for eksempel være tilbakemeldinger fra lederne, og i hvilken grad arbeidsoppgavene er varierte. Personlige ressurser er ressursene som er knyttet til personens egenskaper, som selvtillit og optimisme (Upadyaya et al., 2016). Tre viktige jobbressurser som bidrar til velferd er autonomi, sosial støtte, og mulighet for individuell vekst (Bakker et al., 2004).

### 2.2.3 Relasjoner i Jobbressursmodellen

Figur 1 viser hvordan arbeidsplassressurser og personlige ressurser påvirker jobbengasjement, og jobbkraftenes effekt på dette forholdet. Forholdet her forklares gjennom hvordan et individ med sterke jobbressurser vil få en sterkere motivasjon om jobbkraftene er høye. Derimot om jobbressursene ikke er sterke, vil høye jobbkraft føre til svak motivasjon (Bakker, Demerouti, Dollard, & Zedeck, 2008). Videre er det en relasjon mellom arbeidsplassressurser og personlige ressurser, som gjør at de bygger på hverandre. Gode arbeidsplassressurser vil kunne fremme eller hemme de personlige ressursene (Xanthopoulou et al., 2007). Dette vil si at kulturansatte som jobber merarbeid

og har gode personlige ressurser, vil ikke få brukt disse om organisasjonen ikke tillater autonomi.

Kulturansatte som jobber merarbeid vil bli påvirket av disse relasjonene, spesielt med lange arbeidsdager og overtidarbeid. Dette er en del av jobbkravene til kulturansatte og vil virke negativt inn på velferden, og det blir dermed viktig å kunne avdekke jobbressursene som er knyttet til merarbeidet.



(Figur 1. (Bakker et al., 2008))

Videre er ikke mange arbeidstimer nødvendigvis negativt, dette er om jobbressurser overstiger jobbkrav (Bakker et al., 2004). Noe som gjør at dette perspektivet må settes i lys av selvbestemmelsesteorien, hvor en kan se hvordan de tre psykologiske behovene (jobbressursene) kan støtte opp til at merarbeidet ikke fører til utmattelse for kulturansatte. Merarbeidet kan bli sett på som en belastning for kulturansatte, dette er da ikke tilfelle om jobbressursene er sterke. Selvbestemmelsesteorien legger frem de viktige faktorene for å oppnå indre motivasjon, mens jobbressursmodellen legger frem forholdet mellom motivasjonen og dette ekstraarbeidet. Dette vil da si at merarbeidet vil bli sett på som jobbkrav, mens autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet vil bli sett på som jobbressursene. Selvbestemmelsesteorien vil bli presentert i neste kapitel.

Forskjellige organisasjoner har forskjellige jobbressurser og jobbkrav, men fellestrekkene ligger i definisjonen over. Det er dermed viktig å kunne belyse de som vil påvirke den enkelte organisasjonen, slik at for kulturansatte vil det ikke nødvendigvis være tungt fysisk arbeid, men heller de psykiske aspektene som kan føre til utbrenthet.

Dermed vil det være viktig for kulturansatte å ha gode arbeidsplassressurser og personlige ressurser, slik at dette kan kompensere for merarbeidet, slik at merarbeidet heller kan stimulere til motivasjon (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009).

Om kulturansatte som jobber merarbeid oppfyller de tre psykologiske behovene fra selvbestemmelsesteorien, slik at jobbkravene bidrar positivt, vil det føre til bl.a. høyere grad av jobbensgjensvar.

### 2.3 Motivasjon

Motivasjon er noe som påvirker alle mennesker, dette omhandler drivkreftene bak all adferd. Fra administrativt arbeid på kulturkontoret, til gjennomføringen av en konsert. Det finnes da selvfølgelig enormt mange forsøk på å forklare hva som driver mennesker, noe som da har utviklet seg til mange forskjellige teorier. En av de mer anerkjente teoriene er Deci og Ryan sin Selvbestemmelsesteori, som er teorien denne avhandlingen kommer til å fokusere på, sammen med en kombinasjon av jobbressursmodellen, som gir et grunnlag for viktigheten av gode arbeidssituasjoner.

Før denne teorien blir presentert er det viktig å få definert motivasjon, her finnes det igjen mange forskjellige tilnærminger. Ifølge Russell (1971) er det normalt tre dimensjoner som er mest gjentakende i de forskjellige definisjonene av motivasjon, dette er 1. en antatt intern drivkraft, 2. som gir energi til handling, 3. og som bestemmer handlingsretning (Russell, 1971). En definisjon som dekker begrepet godt, og som inneholder disse tre dimensjonene er Elliot og Covington (2001) sin definisjon «*En persons handlingsretning, hva som gjør at en person ønsker å gjenta en adferd og vice versa*» (Elliot & Covington, 2001). Denne definisjonen dekker over et viktig element i denne avhandlingen, ved at den presiserer «gjentakelse». Noe som er en sentral del av merarbeidet, gjennom at kulturansatte fortsetter å gjennomføre merarbeidet.

Videre deles motivasjon normalt inn to hovedkategorier, ytre motivasjon og indre motivasjon. Ytre motivasjon er drivkrefter som er eksterne fra personen, dette vil da si straff eller belønning. Indre motivasjon er en drivkraft som ligger personlig hos personen, hvor oppgaven gjennomføres rent av gleden av oppgaven (Skaalvik & Skaalvik, 2015). Dette blir tatt mer i dybden under kapittel 2.4.

Personer med høy grad av motivasjon er mer produktive og utholdende, og har det generelt bedre (Manger, Hansen, & Nordahl, 2012). Personer som derimot har lav motivasjon, sliter ofte med utbrenthet og høyere grad av sykefravær (Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001). Hvordan en person blir motivert, og ved å se på hvilke nivåer av motivasjon som gir hvilke konsekvenser er noe som selvbestemmelsesteorien tar for seg.

## 2.4 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien er en anerkjent og omfattende metateori utviklet av Deci og Ryan. Teorien bygger på forutsetningene om at mennesker er aktive organismer med tendenser mot å utvikle seg, og å mestre omfattende oppgaver (E. L. Deci & Ryan, 1985). Teorien legger fokus på hva som skal til for at personer blir motivert, og hvordan en eventuelt kan forbedre denne motivasjonen. Som nevnt ovenfor fører lav motivasjon til utbrenthet og flere sykemeldinger. Essensen i selvbestemmelsesteorien er de tre psykologiske behovene mennesker har, og at disse må være tilfredsstillende for å kunne oppnå høy grad av motivasjon (Ryan & Deci, 2000).

### 2.4.1 Psykologiske behov

Selvbestemmelsesteorien har som nevnt tre psykologiske behov som må være tilfredsstillende for å kunne oppnå høy grad av motivasjon, det presiseres at de ikke påvirker motivasjonen i like stor grad. Behovene under selvbestemmelsesteorien er: autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet. Teorien legger til rette at dette ikke er i selve livssituasjonen dette omhandler, men at disse psykologiske behovene må være knyttet til selve oppgaven (Ryan & Deci, 2000).

#### 2.4.1.1 Autonomi:

Autonomi defineres som «å anerkjenne ens egne handlinger på høyeste nivå av refleksjon» (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997), dette betyr at alle mennesker har et grunnleggende ønske om å kunne føle at beslutningene de tar er deres egne (Ryan et al., 1997). Autonomi er en sentral del av selvbestemmelsesteorien. Autonomi refererer ikke bare til at personen skal kunne gjøre oppgaven på sin egen måte, men handler også om hvordan tidsfrister eller generelt eksterne kontroller fjerner følelsen av autonomi (Amabile, DeJong, Lepper, & Lanzetta, 1976).

Autonomi gir personer muligheten til å kunne handle etter egne verdier, om personen ikke har dette valget blir det vanskelig å kunne knytte sine verdier til oppgaven (Ryan, Deci, Fowler, Seligman, & Csikszentmihalyi, 2000). Å knytte sine egne verdier til en oppgave er viktig for å kunne oppnå indre motivasjon, dette vil bli diskutert mer i dybden i avsnittet om kontrollorientert og autonomistøtte motivasjon (Kap. 2.4.2) For en kulturansatt vil dette bety at motivasjonen for merarbeid kan bli ødelagt av følt tvang eller press fra andre, og om noen setter en tidsfrist for når oppgaven skal gjennomføres kan personen oppfatte arbeidsoppgaven som en belastning.

#### 2.4.1.2 *Kompetanse:*

Behovet for kompetanse handler om *individets iboende ønske om å føle seg effektiv i interaksjonen med miljøet rundt seg* (Ryan et al., 2000). Kompetanse behovet handler om å oppleve oppgaven som hverken for vanskelig eller for lett, denne balansen legger til rette for følelsen av mestring. Ved en oppgave som oppfattes som lite utfordrende vil personen oppleve at dette som en undergraving av kompetansen, og dermed får ikke personen brukt den eksisterende kunnskapen. På den andre siden om oppgaven blir umulig å løse dannes det ikke noe grunnlag for mestringsfølelse, da personene ikke klarer å gjennomføre oppgaven (Ryan et al., 2000). Behovet for kompetanse stammer fra forutsetningen om at alle mennesker har et ønske om å kunne føle seg nyttig, slik at en ikke opplever kompetansefrustrasjon og hjelpeløshet (Broeck, Vansteenkiste, Witte, Soenens, & Lens, 2010).

For kulturansatte sitt merarbeid, betyr dette at deres kompetanse må bli utfordret under disse oppgavene, uten at det blir for krevende oppgaver. Om dette skulle være tilfelle kan dette påvirker deres motivasjon i en negativ retning, derimot om det er en slik balanse kan merarbeid utfordre deres kompetanse og dermed bidra til kompetanseutvikling og høyere grad av motivasjon (Skaalvik & Skaalvik, 2015).

#### 2.4.1.3 *Sosial tilhørighet:*

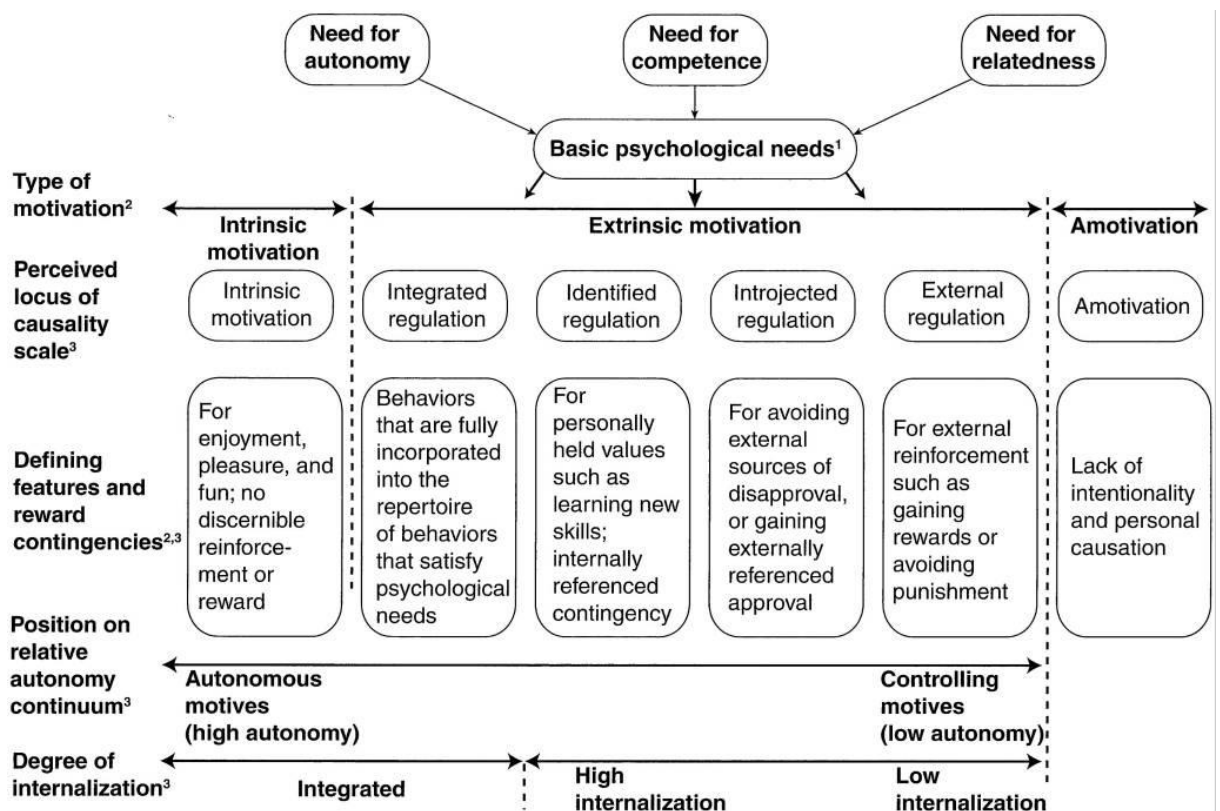
Sosial tilhørighet baserer seg på det grunnleggende behovet alle mennesker har, om å kunne føle en menneskelig tilhørighet. Dette behovet blir beskrevet som *mennesker har en gjennomgående drivkraft for å danne og opprettholde en minimums mengde av langvarige, positive og betydelige mellommenneskelige forhold* (Baumeister & Leary, 1995). Behovet for sosial tilhørighet stammer fra «relationships motivation theory», hvor

en viktig forutsetning er at dette gjelder alle mennesker, selv dem som mener de er antisosiale vil ha et behov for en viss form for sosial tilhørighet (E. Deci & Ryan, 2014).

For en kulturansatt som jobber merarbeid, vil dette kunne gå begge veier. Behovet for sosial tilhørighet presiserer at det er meningsfulle og vedvarende relasjoner som er viktig, dermed om merarbeidet fører til mye forskjellige kontaktnettverk fremfor langvarige forhold vil dette gi negativ effekt på motivasjonen. Fører det derimot til at behovet om sosial tilhørighet blir tilfredsstillt vil dette kunne bidra til økning i motivasjonen (E. Deci & Ryan, 2014).

### 2.4.2 Kontrollorientert motivasjon og autonomistøtte

Normalt innenfor motivasjonsteori deles motivasjon inn i ekstern motivasjon og intern motivasjon, dette gjøres også i selvbestemmelsesteorien, men hovedskillene her fokuserer på inndelingen av kontrollorientert motivasjon og autonomistøtte motivasjon. Oppbygningen av dette beskrives i figur 2, som også fungerer som en oversiktlig oppsummering av selvbestemmelsesteorien (Hagger & Chatzisarantis, 2007).



(Figur 2. (Hagger & Chatzisarantis, 2007))

Som vist i Figur 2, er det bare en av regulatorene som er inn under indre motivasjon. Dette siden all form hvor oppgavene blir sett på som et verktøy til å oppnå



en form for belønning, selv om dette er en indre følelse, faller under ekstern motivasjon. Indre motivasjon her er når det er interessen for selve oppgaven som er belønningen, og det ikke er noe fokus på fordelene med fullføring av oppgaven (Ryan & Deci, 2000).

Skille som kommer frem gjennom kontrollorientert og autonomistøtte motivasjon differensierer fra dette. Selvbestemmelsesteorien ser på om individer har en påvirkning på sin egen motivasjon, hvor lite kontroll over egne motiver vil kunne påvirke helse. Det er dette som gjør dette skillet viktig, kontrollorientert motivasjon betyr at individet ikke har egen kontroll over motivene som driver motivasjonen. Autonomistøtte motivasjon betyr at individet har kontroll over motivene som driver motivasjonen, og kan dermed bestemme selv over dem. Dette gjelder selv om oppgaven er et verktøy for å oppnå en belønning (E. L. Deci & Ryan, 2000).

Dette skillet presiserer at ekstern motivasjon ikke nødvendigvis påvirker mennesker negativt, men at det heller er mangel på selvbestemmelse og følelsen av å bli kontrollert som påvirker negativt (E. L. Deci & Ryan, 2000). Nivået av motivasjon deles deretter inn i 5 kategorier, som kalles motiv regulatorer. Som er: «External regulation», «Introjected regulation», «Identified regulation», «Integrated regulation», og «Intrinsic motivation». Rekkefølgen på disse regulatorene baserer seg etter nivået av autonomistøtte motivasjon regulatorer inneholder, men det er ikke en trinnvis prosess. En kan hoppe over de forskjellige nivåene, og må ikke gå ett trinn av gangen eller i en viss rekkefølge for å heve nivået av selvbestemmelse (Gagné & Deci, 2005).

*External regulation:* Sett bort fra amotivasjon, som er ingen tilbøyelighet til å gjennomføre oppgaven, er external regulation den laveste formen for motivasjon. Dette er den klassiske eksterne motivasjonen, hvor oppgaven gjennomføres for å unngå straff eller for å oppnå en belønning. Dette er en kategori som faller inn under ren kontrollorientert motivasjon, og som undergraver indre motivasjon (E. L. Deci & Ryan, 2000). Mangel på autonomistøtte motivasjon fører til lavere tilbøyelighet for å gjennomføre oppgaven (E. L. Deci, Ryan, Vallerand, & Pelletier, 1991).

Kulturansatte som gjennomfører merarbeid på grunnlag av en direkte belønning eller frykt for straff vil falle inn under denne kategorien, og dermed vil sannsynligheten for at motivasjonen til jobben skal falle.

*Introjected regulation:* Introjected omhandler et indre press om aksept, her gjennomfører personen oppgavene på grunnlag av utenforstående aksept fra andre. Personen som gjennomfører oppgaven har ikke interesse for selve oppgaven, men vil unngå dårlig samvittighet eller ha et ønske om annerkjennelse. Dette er insentiver som personen selv ikke kan kontrollere, og blir dermed lite selvstyrt (E. L. Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991). Dette er en holdning som personen har tatt innover seg, men ikke akseptert. Slik at personen styres av sitt eget ego, i et forsøk på å ikke undergrave egoet (Gagné & Deci, 2005).

Ved merarbeidet, vil dette bety at kulturansatte gjennomfører merarbeidet på grunnlag av sosiale forventninger, eller aksept fra personer rundt seg, og ikke fordi oppgaven er givende. Dette kan komme i form av rolleforventninger.

*Identified regulation:* Denne regulatoren går på om personen identifiserer seg selv med verdien i arbeidsoppgaven, som vil si at oppgaven i seg selv er ikke nødvendigvis spennende, men utfallet av den er en del av personens verdi. Et beskrivende eksempel kan hentes fra Gagné og Deci (2005), hvor en sykepleier som bryr seg om komforten til pasienter, vil legge mer innsats i ubehagelige oppgaver for å sørge for komforten til pasientene. Ved å kunne identifisere seg med utfallet, vil personen føle en større grad av autonomi. Dette er på grunn av personen ser hensikten til å gjennomføre oppgaven, og dermed gjør den av egen vilje (Gagné & Deci, 2005).

For en kulturansatt vil dette bety å vedlikeholde kontoret, som å bestille inn rekvisita, kan ha en avgjørende rolle for å kunne tilby ungdom nødvendig støtte. Dette kan for eksempel være en kulturansatt som driver en ungdomsklubb, og har en inngrodd verdi om at ungdom skal ha best mulig oppvekst.

*Integrated Regulation:* Denne regulatoren er det høyeste nivået av autonomistøtte motivasjon som faller inn under ekstern motivasjon, her er verdiene i oppgaven integrert personlig. Dette kan forklares enklere ved å bygge videre på eksempelet til Gagné og Deci (2005) fra forrige avsnitt, for når en sykepleier har integrert verdiene fra oppgaven til seg selv, så er dette noe som strekker seg utover jobben og over i hverdagen. Slik at det ikke bare er komforten til pasienter, men den generelle helhetlige komforten til

mennesker utenfor jobb også (Gagné & Deci, 2005). Ved å ha integrert verdiene, vil eksterne regulatorer bli gjort om til selv-regulator. Slik at personen får en selvbestemt ekstern motivasjon (E. L. Deci & Ryan, 2000).

For å forklare dette for en kulturansatt sin situasjon, så kan dette omhandle en person som jobber med ungdom, og passer på oppveksten og helsen til ungdommen i nabolaget, selv når den personen er hjemme, og ikke lenger på jobb.

*Intrinsic Regulation:* Dette er det høyeste nivået av selvbestemmelse en person kan oppnå, her er det ikke noe form for ekstern regulering, og personen føler at alt er selvbestemt. Oppgaven gjennomføres ikke bare fordi utfallet er viktig, men på grunn av at oppgaven i seg selv er spennende og interessant (Gagné & Deci, 2005). Her blir oppgaven gjennomført på grunnlag av tilfredstilelsen den selv genererer, slik at personen gjør det for sin egen tilfredstillelse. Et ofte brukt eksempel på indre motivasjon er et barn som leker, hvor det bare er gleden i selve aktiviteten som er drivkraften. Ofte får ikke barnet noe ut av aktiviteten, men gjennomfører den selv om med enorm innsats og glede (Nygård, Gjesme, & International Conference on, 1996).

En kulturansatt med full indre motivasjon, vil gjennomføre alle ledd av oppgaven på grunn av oppgavene i seg selv er spennende og interessante. Slik som det brennende ønske en kultursekretær kan ha med å hjelpe ungdom og å sette sammen for eksempel en konsert, hvor alle oppgavene fra A-Å er spennende og interessante.

I denne avhandlingen vil det bli sett på hvordan merarbeidet tilfredsstillende de tre psykologiske behovene, og hvilken regulator de som gjennomfører merarbeidet ligger på. Det vil ikke være mulig å kunne si noe om det er merarbeidet som påvirker motivasjonen eller om det er motivasjonen som påvirker merarbeidet, men det vil kunne gi en innsikt i merarbeidet, som kan bygges videre på i senere forskning.

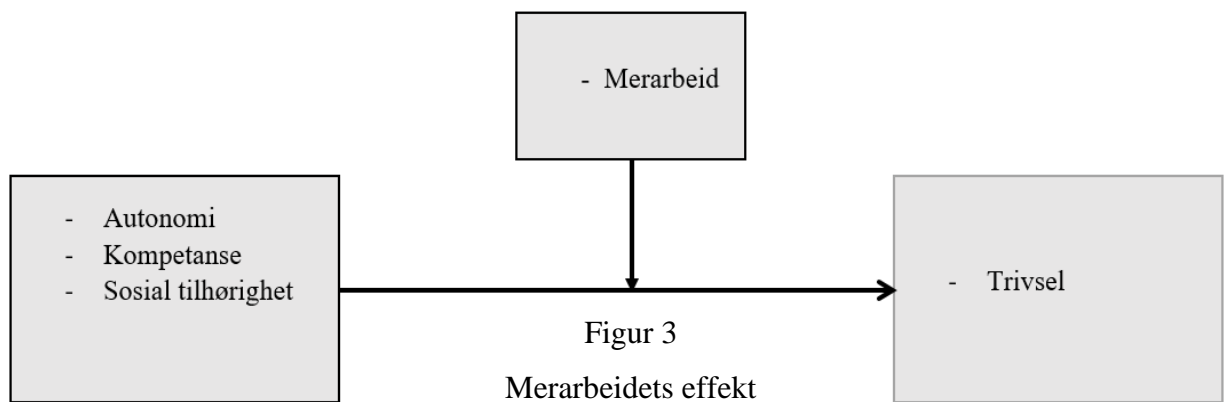
## 2.5 Teoretisk rammeverk

Jobbressursmodellen og selvbestemmelsesteorien blir i denne avhandlingen flettet sammen, for å kunne se på merarbeidet hos kulturansatte. For å gjøre dette vil det dannes en egen konseptuell modell, hvor relasjonene i jobbressursmodellen blir utgangspunktet,

men variablene vil bli basert ut ifra selvbestemmelsesteorien og merarbeid. Denne modellen vil være logikken som denne avhandlingen vil følge.

I denne modellen vil merarbeid bli sett på som jobbstress, og autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet vil fungere som jobbressurser. Det byttes og ut jobbengasjement med trivsel. Slik at nivået på motivasjon vil virke inn på trivselen til kulturansatte, og merarbeidet vil kunne påvirke dette igjen. Som vil si at på lik linje som med jobbstress, vil merarbeidet påvirke positivt om motivasjonen er sterk hos kulturansatte. Derimot om motivasjonen er svak, vil merarbeidet ha en negativ effekt på kulturansattes trivsel.

Dermed vil den konseptuelle modellen se slik ut som dette (Figur 3):



Denne avhandlingen vil ikke kunne si noe om relasjonene mellom de variablene som er presentert, men det vil bli brukt dette for å gi en forklaring på merarbeid hos kulturansatte. Relasjonene vil som nevnt bli basert ut ifra jobbressursmodellen, «performance» er og fjernet fra denne modellen, da det ikke er relevant for hva denne avhandlingen ønsker å se på.

Dermed vil denne forskningen se på kulturansatte sin arbeidssituasjon, hvor det vil bli fokus på, hvordan de opplever merarbeid, om de har valgfriheter, om de føler sosial tilhørighet, og om de føler jobben tilfredsstillende behovet om kompetanse. Tanken bak denne modellen er at det må indre motivasjon til for at merarbeidet skal ha en positiv effekt på kulturansatte, og at ytre motivasjon vil til større grad føre til utbrenthet.

### 3. Metode

I dette kapitlet vil det blir beskrevet valgene tatt i henhold til forskningsmetode, og hvilket design avhandlingen har inspirasjon fra. Først starter det med en presentasjon om kvalitativ metode, og hvilke tilnærminger som er brukt, for så å forklare hvordan datainnsamlingen ble gjennomført. Deretter går det inn på forskningen validitet og reliabilitet, før det avsluttes med forskningen etiske ansvar.

#### 3.1 Kvalitativ metode

Det er hovedsakelig to forskningsstrategier en kan velge mellom i forskning, dette er kvalitativ tilnærming og kvantitativ tilnærming. Hvor kvalitativ har data i form av tekst, mens kvantitativ har i form av tall. En annen måte å si dette på er at kvantitativ tilnærming ser på at noe skjer, mens kvalitativ tilnærming ser på hvorfor noe skjer (Johannessen, Tuft, & Christoffersen, 2006). Denne avhandlingen har som hensikt med å se på fenomener som gjelder for flere personer og ønsker å se sammenhenger mellom disse, også er dette et område som er blitt lite forsket på, dermed blir deskriptiv kvalitativ studie metode med fenomenologisk tilnærming et naturlig valg for denne undersøkelsen (Savin-Baden & Major, 2013). Kvalitativ tilnærming legger fokuset på dybdeforståelse av fenomener, hvor dataen er tekstbasert, fremfor tallbasert. Innenfor kvalitativ forskning finnes det forskjellige metoder, som kan brukes for å svare på forskningsspørsmålene (Savin-Baden & Major, 2013).

#### 3.2 Deskriptiv

Deskriptive design har formål om å beskrive fenomen, ofte gjennom *hvordan* spørsmål. Dette gir forskningen en større innsikt og forståelse over det som blir forsket på, noe som er selve hensikten med denne avhandlingen. Da problemstillingen er *hvordan opplever kulturansatte merarbeid?* Blir det naturlig i avhandlingen at det er et deskriptivt design, slik at en kan fokusere på å forklare merarbeidet (Yin, 2014).

#### 3.3 Fenomenologi

Fenomenologi handler om å forstå fenomener som omhandler eller påvirker mennesker (Savin-Baden & Major, 2013), noe som er hensikten med denne masteravhandlingen. I fenomenologi ser en på datamaterialet med et fortolkende fokus,

for å kunne avdekke den dypere og underforståtte meningen med hva informantene sier. Innen fenomenologi er forberedelser viktig, dette for å kunne få en innsikt i hva problemet handler om. Noe som er viktig for at forsker skal kunne forstå og fortolke hva informantene forteller. Alle opplever nemlig fenomener forskjellig, noe som gjør at informantene normalt kan beskrive samme fenomen på forskjellige måter. Denne forutsetningen betyr dermed at forsker må kunne trekke ut essensen av hva informant sier (Johannessen et al., 2006).

Dataanalyse i fenomenologi deles inn fire hovedfaser (Malterud, 2011), disse blir presentert av Johannessen (2006):

- 1. *Helhetsinntrykk og sammenfatning av meningsinnhold*: Denne delen inneholder at forsker ser på hovedtemaer og likheter i informantenes intervju. Det blir da et syn over hele datamaterialet i grove trekk, hvor detaljer og småplukk ikke blir tatt med. Dette er for å kunne ha helheten i hva informantene sier som en grunnleggende forståelse for videre analyse.
- 2. *Koder, kategorier og begreper*: Når en har en helhetlig forståelse av dataen, går steget videre til kategorisering og koding. Dette innebærer å knytte datamaterialet opp til det teoretiske utgangspunktet og problemstillingen. Kodingen er en kontinuerlig prosess, som vil si at en ofte går tilbake og setter nye koder som tiden går. Normalt starter en med det som kalles beskrivende koder, dette er koder som trekker ut hva informant har sagt og kategoriserer og trekker sammen dette. Etter dette går en over til teoretiske koder, hvor de beskrivende kodene blir omgjort til de teoretiske begrepene som bidrar til å belyse problemstillingen. Samtidig som en koder, må forsker alltid ha et tolkende syn på kodene og teksten, hvor det kontinuerlig skal være reflekterte tanker.
- 3. *Kondensering*: Med kodene og kategoriene etablert, går en videre til å se på tekstutsnittet kodene hører til. Her tar forsker og gir en forklaring på hva kodene innebærer, på denne måten kan en se om koder kan slås sammen eller eventuelt være underkoder. Da ender man med et mer kortfattet og sammenlignbart datamateriale.
- 4. *Sammenfatning*: Hensikten i denne delen er å kunne bruke det sorterte datamaterialet til å utarbeide begreper og sammenhenger, er nemlig her analysen av teksten kommer frem. Her ser forsker på om begrepene samsvarer med den

etablerte teorien, om svarene ikke samsvarer med teorien er det normalt å gå tilbake noen steg i prosessen for å kunne avdekke eventuelle feil.

### 3.4 Datainnsamling

Data kan samles inn i to former, enten primærdata eller sekundærdata. Primærdata er data som er samlet inn spesifikt for forskningsprosjektet. Sekundærdata er data som er samlet inn for andre hensikter. Som kan videre analyseres for tilleggsinformasjon eller ny kunnskap. Fordelen med sekundærdata er at en sparer mye ressurser, som gjør at en heller kan legge fokus over på det teoretiske aspektet i forskningen. Det bidrar også med å gjøre forskningen transparent, ved at det er lettere for andre å få tilgang til den allerede eksisterende dataen. Ulempene med sekundær data er at en ikke kan vite hvordan datainnsamlingen faktisk foregikk, da det er noen andre som har gjennomført den. Det kan også være problematisk med at dataen ble samlet inn med en annen hensikt, og dermed ikke passer riktig inn i forskningen en selv vil gjennomføre (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2016). Da uten tvil det største problemet med sekundærdata er om forskningen er på et nytt område, dette er noe som er tilfelle i denne avhandlingen. Merarbeid er et område hvor det ikke eksisterer noe tidligere forskning på, og det vil da være umulig å finne sekundærdata å bruke. Dermed er det et naturlig valg i denne avhandlingen å bruke primærdata, selv om dette vil kunne ta litt ekstra tid. Fordelen med å bruke primærdata, er at denne dataen er skreddersydd til fenomenet som forskes på. Slik at en unngår en skeivhet i det området.

Det er mange forskjellige måter å samle inn data under kvalitativ forskning, de mest vanlige er observasjon, intervju og dokument analyse. Som igjen kan deles opp i forskjellige undergrupper. I denne delen vil det bli diskutert denne avhandlingens datainnsamlings teknikk, som er intervju, og hvorfor det er brukt intervju. Alle de forskjellige datainnsamlingsteknikkene har sine egne styrker og svakheter, og baseres ut ifra behov og ressurser. Det vil ikke være relevant for avhandlingen å gå gjennom hver enkelt teknikk, men heller diskutere innsamlingsteknikken som er brukt i denne avhandlingen.

I denne avhandlingen vil det hovedsakelig bare være intervju som er relevant, da dette er tidsbesparende og gir et direkte perspektiv på hvordan informantene selv opplever et fenomen. Svakheterne med intervju ligger for det meste hos det subjektive og

menneskelige relasjoner hos informanter, med forsker bias, svar bias, hukommelsessvikt hos informant, forvrengte svar på grunn av dårlig spørsmål, og refleksivitet hvor informant svarer det vedkommende tror forsker vil høre (Yin, 2009).

### 3.4.1 Intervju

Under intervju finnes det forskjellige tilnærminger, de to hovedkategoriene er fokusgruppeintervju og individuelt dybdeintervju. Fokusgruppeintervju er når forsker samler en gruppe med informanter, og intervjuer dem sammen. Fordelen med dette er at en kan innhente data fra mange informanter relativt raskt, og mye informasjon kan komme ut av informantenes diskusjon. Ulempene med fokusgruppeintervju er i hovedsak at noen tar over samtalen, slik at noen i gruppen ikke får komme til ordet. Også kan konsentrasjonen til informantene falle vekk, og informantene kan ha dårlig tid og må gå tidlig, og logistikken med å finne et tidsrom for alle informantene er tilgjengelige (Savin-Baden & Major, 2013).

For å hente inn data om fenomenet, ble det som nevnt gjennomført 6 individuelle dybdeintervjuer. Hensikten med dybdeintervju er å kunne avdekke fenomener ved å avdekke erfaringen til personer som har opplevd dem. Noe som er hensiktsmessig når det kommer til avdekking og forklaring av hva fenomenet inneholder. hvordan det oppstår, og hvordan det oppleves (Savin-Baden & Major, 2013).

Under individuelle dybdeintervju må det utarbeides en intervjuguide, her er det tre tilnærminger som kan brukes. Dette er strukturert, semistrukturert og ustrukturert intervjuguide, hvor hver enkelt har sine fordeler og ulemper. Valgene av dette er ofte knyttet opp til forskningens hensikt, og hva forsker prøver å avdekke (Ryen, 2002).

Under et strukturert intervju har forsker faste spørsmål som stilles, slik at informanter svarer på det forsker leter etter. Fordelen med dette er at datagrunnlaget blir sammenlignbart mellom informantene. I tillegg, om det er noe spesielt forsker leter etter vil et strukturert intervju kunne bidra til å dra svarene i retningen av det som er relevant. Dette gjør og at forskningen kan bli mindre ressurskrevende, med at forsker unngår unødvendig datainnsamling. Ulempen med strukturert er at forsker kan fort gå glipp av



mye nyttig og viktig informasjon, siden intervjuet da ikke har mulighet til å gli ut i andre temaer. Dette er en styrke som ustrukturert har (Ryen, 2002).

I ustrukturert intervju vil det ikke være noe struktur som dikterer spørsmålene. Det kan fort bare være en flytende samtale hvor forsker leter etter relevant informasjon, da dette er sagt er det også normalt å ha et visst tema å ta utgangspunkt i. Ustrukturert intervju er mest hensiktsmessig i eksplorative studier, siden forsker da har lite kunnskap om det som forskes på, og dermed er avhengig av informantens kunnskap fremfor sin egen. Ulempen med ustrukturert intervju er at forsker selv kan glemme temaer som burde blitt diskutert, slik at mye viktig informasjon går tapt. Det kan også bli ressurskrevende, med at det er mye irrelevant informasjon, som også gjør analysen vanskelig og innviklet (Ryen, 2002).

Strukturert intervju og ustrukturert intervju er teoretiske motpoler, og det praktiske har en mer glidende overgang. For uerfarne forskere er det mest vanlig å ha et semistrukturert intervju, dette er når forsker bruker en kombinasjon av strukturert og ustrukturert. Her har man normalt en intervjuguide som har faste spørsmål eller litt løsere tema, men har som forutsetning om at dette vil bli endret. Endringen kan være fortløpende under intervjuet, eller mellom intervjuene. Fordelen med dette er at jo mer kunnskap forsker får om temaet, jo mer kan intervjuene tilpasses fenomenet som forskes på. Samtidig holder det til en viss grad sammenligningsgrunnlaget hos dataen (Ryen, 2002).

Siden dette er et utforsket fenomen, er det valgt et semistrukturert intervju slik at informantene kan få greid ut mest mulig om temaet og at gjennom dette kan bli avdekket nye aspekter av fenomenet under intervjuet. Semistrukturert intervju er intervju hvor det ikke er fullt ut fastsatte spørsmål, men hvor spørsmålene i intervjuguiden har rollen som pekepinn på hvilken retning en ønsker å gå (Jacobsen, 2015). Intervjuguiden vil dermed ikke bli fastsatt, men legger vekt på prinsippene om rekkefølgene. Først starter det med spørsmål som er enkle å svare på, som er generelt demografiske spørsmål og småprat, for at informanten skal kunne bli komfortabel med intervjuet. Intervjuguiden brukt i denne avhandlingen består av 29 spørsmål (se vedlegg 2), siden det er en semistrukturert intervjuguide ble den ikke fulgt slavisk, men spørsmålene fungerer mer som en pekepinn på hva som skal bli avdekket.

### 3.5 Utvalg

Utvalgsstørrelsen på informanter er som oftest relativ, og varierer ut ifra når forsker har nådd et punkt hvor det ikke kommer inn ny informasjon. Punktet det her snakkes om kalles for metningspunktet, når en har nådd dette punktet blir flere intervjuer lite hensiktsmessig (Johannessen et al., 2006). I denne avhandlingen vil det i utgangspunktet starte med 6 informanter, og deretter legge til flere om metningspunktet ikke oppnås.

Hvem som skal intervjues blir kultursekretærer eller annen administrative kulturansatte som har forutsetning for å jobbe merarbeid, problemet er at det ikke er mulig å vite hvem som jobber merarbeid. Dermed ved samarbeid med Fagforbundet ble det tatt en vurdering etter hvem som kan tenkes å ha stor sannsynlighet for å jobbe dette merarbeidet, og da velge ut ifra dette. Når disse var valgt ut ble det sendt en e-post til dem, hvor merarbeidet blir beskrevet og spør om dette er noe som gjelder dem. På denne måten ble det filtrert vekk informanter som ikke hadde relevante opplevelser med fenomenet og dermed ikke kunne komme med relevant informasjon. Utvalget er dermed formålsstyrt, noe som er vanlig innenfor kvalitativ metode. En formålsstyrt utvelgelse er når utvalget er bestemt på bakgrunn av at det kan best mulig belyse problemstillingen (Jacobsen, 2015).

Når det kom til hvem som faktisk kunne delta i forskningen ble det litt annerledes rekruttering enn planlagt, mange informantene som først fikk E-posten fra Fagforbundet var ikke tilgjengelige, følte ikke at beskrivelsen av merarbeidet gjaldt dem, eller hadde generelt ikke lyst til å delta. Dette førte til at kun to av informantene var rekruttert fra det opprinnelige utvalget, hvor de igjen bidro til rekruttering av to nye informanter. Etter dette ble det rekruttert gjennom forskers eget nettverk, som bidro til to nye informanter, dette er vanlig innen forskning og kalles snøball rekruttering. Selv om rekrutteringen ikke ble som planlagt, ble rammene til studien opprettholdt. Dermed var alle informantene fra små kommuner, jobbet merarbeid, og alle hadde en kultur administrativ stilling i kommunen.

Det er ikke mange informanter med i undersøkelsen, da det har vært mer fokus på å komme i dybden på informantene. Slik at det blir deres forståelse som kommer frem og ikke bare overfladiske beskrivelser. Dette valget ble tatt grunnet tidsressurs, siden ved mange informanter kan det fort bli for mye datamateriale å håndtere. På denne måten vil

det være mulig å komme i dybden på informantene, uten at viktige elementer i datamateriale går tapt.

De 6 informantene som ble valgt ut var:

Informant 1: Var en dame som hadde jobbet med kultur i rundt 40 år, hvor hun hadde vært litt av og på jobben sin som kulturansatt. I tillegg hadde hun jobbet i 5 år i en større kommune, og hadde sett forskjellen på merarbeid i stor og liten kommune. Ved disse forutsetningene hadde hun mye kunnskap om merarbeid, og klarte å reflektere godt over hvordan det virker inn på henne.

Informant 2: Var en mann som hadde mange forskjellige verv, og hadde jobbet i kommunen i 28 år. Dette var også en liten kommune. Gjennom vervene sine hadde han møtt mange forskjellige kulturansatte som hadde opplevd merarbeid, og hadde gjennom dette god forståelse for merarbeidet.

Informant 3: Var også en mann som hadde jobbet i 28 år i samme kommune, og hadde god kjennskap til merarbeid. Han hadde jobbet i en liten kommune hele veien, men han hadde også god kjennskap til større kommuner som var i nærheten.

Informant 4: Nevnte ikke hvor lenge hun hadde jobbet i kommunen, men hun hadde stilling som kultursjef, så hun hadde mye informasjon om merarbeidet. Hun jobbet i en liten kommune, men hadde kjennskap til merarbeidet i større kommuner.

Informant 5: Var en av de yngre av informantene, men hun hadde jobbet med kultur i 14 år, i en mindre kommune. Hun hadde normalt ikke reflektert mye over merarbeidet, men hadde selv om dette erfaringer med det. Hun hadde også mye av erfaringen sin fra privat næring, slik at perspektivet hennes var litt annerledes enn de andre informantene.

Informant 6: Var fra en liten kommune, hvor hun hadde jobbet i noen år som kultursekretær, men hadde vært innenfor kulturfeltet gjennom andre stillinger i mange år. Hun hadde ikke 100% stilling som kultursekretær, men hun var i en stigende stillingsprosent.

### 3.6 Forberedelse og gjennomføring av intervjuene

For å gjennomføre undersøkelser må en ha tillatelse fra den Norske Samfunnsvitenskapelige Datatjenesten, her viser jeg til Vedlegg 1. For å kunne være mest mulig forberedt, og vite at jeg har en viss tidskontroll ble det gjennomført noen testintervjuer med mine medstudenter. Medstudentene tok på seg rollen som kulturansatt og svarte (etter beste evne) på spørsmålene som de kunne sett for seg en kulturansatt ville svart. Dette gjorde det lettere å estimere tiden intervjuene ville ta.

Under intervjuene var intervjuguiden aktivt brukt, slik at det kunne bli krysset av når temaene eller spørsmålene ble besvart. På denne måten unngikk jeg å glemme vekk viktige temaer under samtalen. Informantene var veldig pratsomme, som gjorde at få av spørsmålene trengte å bli stilt, da de ble besvart før det var mulig til å stille dem. Dette gjorde at informantene ikke ble påvirket av spørsmålene, men fikk heller sagt det de tenkte generelt om jobben og deres opplevelser med merarbeidet. Videre ble de fleste intervjuene gjennomført over telefon, da tid og geografisk lokasjon gjorde det vanskelig å gjøre det fysisk.

Før intervjuene startet ble det passet på å snakke litt flytende med informantene, dette var samtaler hvor de lurte på dialekten min ol. Dette ble gjort for å «myke» opp informanten, etter dette ble det spurt om det var greit for dem at intervjuet ble tatt opp. Når båndopptakeren da var startet, ble det spurt om de ville ha mer detaljert informasjon om studien. Slik at de skulle bli vant med opptaket, deretter ble det startet mykt om de kunne fortelle generelt om jobben sin. Under telefon intervjuene var det enkelt å ikke ha båndopptakeren rett i synsfeltet til informantene, men i det fysiske intervjuet, ble den lagt bak en kaffekopp slik at informanten ikke skulle bli forstyrret av den.

Ved antall informanter så ble det gjennomført 6 intervjuer, selv om dette ikke er mange ble det oppnådd ett teoretisk metningspunkt. Dette vil si at det ikke ble tilføyd noe ny relevant informasjon fra intervjuene, og flere intervjuer ville da blitt overflødig, og datainnsamlingsprosessen ble dermed stoppet.

### 3.7 Gjennomføring av analysen

Analyse av kvalitativ data er ikke en linjer prosess som starter når datainnsamling er ferdig, spesielt i fenomenologisk inspirert forskning vil det være en prosess som startet

når avhandlingen startet (Postholm, 2005). Da som nevnt tidligere går mye av fenomenologi ut på å bli en ekspert på området, og å se fenomenet fra informantenes perspektiv.

Intervjuene ble tatt opp og transkribert fortløpende, slik at det var mulig å lære av eventuelle feil og ikke gjøre de samme feilene i de andre intervjuene. Transkriberingen ble gjort direkte, og mest mulig presis uten å legge om tolkningen eller å kutte ut noe av det informantene sa. Mens det ble transkribert ble det markert fortløpende forskjellige utsagn som var relevant i henhold til informasjonen som kunne tas med videre i avhandlingen, dette for å kunne ha det liggende klart, og at det ikke kunne forsvinne i all teksten og som gjorde analysen mer oversiktlig. For å danne koder ble det brukt 6 dimensjoner å måle etter, disse var merarbeid, autonomi, kompetanse, sosial tilhørighet, trivsel, og insentiver. Først var det merarbeid, hvor det ble sett etter hvordan informantene snakket om og forklarte merarbeidet. Dette blir da i forhold til teorien en dimensjon om jobbkravene, noe som også gjaldt for kodingen om insentiver, denne koden fokuserte på hva informantene mente drev dem til å gjennomføre merarbeidet, denne koden dukket opp under analysen. For å se på jobbbressursene ble det brukt de tre psykologiske dimensjonene i selvbestemmelsesteorien, autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet. I autonomi ble det sett på hvordan informantene følte at de kunne si nei til merarbeidet og om de kunne planlegge og legge det opp slik som de selv ønsket. Under kompetanse ble det sett på hvordan merarbeidet bidro til utvikling av kompetanse, om hvordan merarbeidet bidro til at informantene fikk brukt tidligere etablert kompetanse, også om merarbeidet bidro til varierte arbeidsoppgaver. Sosial tilhørighet ble det sett etter hvordan merarbeidet bidro til å utvide nettverket og hvordan merarbeidet bidro til å bygge sterkere relasjoner. Til slutt ble det sett på trivsel, dette var for å se hvordan informantene trivdes generelt med merarbeidet, og jobben deres.

Hele denne analytiske delen ble gjennomført etter inspirasjon for de fire trinnene for analyse av fenomenologisk forskning, men det var en dynamisk prosess som gjorde at det ikke ble en slavisk gjennomføring av det. Når kodematriksen var ferdig, ble fokuset skiftet over på å sammenligne utsagnene fra informantene. Slik at det ble lettere å se likhetene i svarene og dermed skaffe en dypere forståelse over hva informantene sa.

### 3.8 Validitet og reliabilitet

Innenfor kvalitativ forskning er det mange diskusjoner som går på bruken av begrepene validitet og reliabilitet, og mange mener det heller skal brukes begreper som plausibel, kredibel, og troverdighet. Dette er for å kunne skille mellom problematikken og løsningene på disse potensielle svakhetene og styrkene i forskningen (Johnson, 1997), men videre i denne avhandlingen vil det bli brukt validitet og reliabilitet om den kvalitative forskningen.

#### 3.8.1 Reliabilitet

Det største problemet som forekommer under kvalitativ forskning er forsker bias. Dette omhandler hvordan forsker alltid vil ha et eget perspektiv på verden, noe som gjør at det kan bli lettere å søke etter svar på det forsker ønsker å finne. Dette kan skje både bevisst og ubevisst, gjennom selektiv tolkning av data, eller selektivt utvalg av objekter som forskes på. Dette er noe som kan forkomme sterkt når det er en fenomenologisk undersøkelse, hvor det ligger mye på forskers perspektiv (Savin-Baden & Major, 2013). For å unngå dette, blir det normalt brukt to tilnærminger, den ene er negativ case utvalg, hvor en finner et utvalg som kan motbevise hva forsker ville trodd. Den andre er refleksjon, hvor forsker har et kritisk syn til seg selv og sine verdier, og prøver å danne et objektivt bilde av seg selv, slik at det blir lettere å se sin egen partiskhet (Johnson, 1997). I denne avhandlingen ble det brukt refleksjon, da det ikke var ressurser til negativ case, refleksjon ble gjennomført gjennom kritisk tanke til egne verdier, og gjennom samtaler med medstudenter som kunne åpent kritisere forsker sine tanker og meninger.

#### 3.8.2 Validitet

Videre er det tre typer for validitet som skiller seg i kvalitativ forskning, deskriptiv validitet, fortolkende validitet, og teoretisk validitet.

Deskriptiv validitet går på om forsker har rapportert det som faktisk skjedde, og at dette er gjort på en forsvarlig måte. For å dekke opp denne validiteten er det normalt å ha flere observatører som kan være enig i oppfatningen av observasjonene (Johnson, 1997). Denne avhandlingen skrives alene, og er utelukkende ett perspektiv på observasjonene, noe som da gjør at denne avhandlingen vil ha en svak deskriptiv validitet.

Fortolkende validitet går på om forsker har tolket meningen med hva som blir sagt riktig, tanken er at forsker skal stille seg empatisk til informantene. Om det blir tolket feil så vil resultatene bli sterkt påvirket, her er det forskjellige løsninger for å dekke for denne validiteten. Den mest brukte er deltager feedback, her lar forsker informantene se gjennom hvordan de blir tolket og informantene forteller om de er enig eller uenig i tolkningen. En annen løsning er å bruke de direkte sitatene i rapporten, slik at leser og kan se hva som ble sagt, og se tolkningen selv (Johnson, 1997). I denne avhandlingen ble det brukt direkte sitater i analyse kapitlet, i tillegg ble det ofte spurt informantene under intervjuene om det var riktig tolket.

Teoretisk validitet omhandler hvordan fenomenet som forskes på blir forklart gjennom teori, slik at det er tidligere teorier som gir en forklaring. Her er det flere løsninger for å kunne dekke over denne svakheten, som eksempelvis teoritrianglering, hvor en forklarer fenomenet gjennom perspektivet til en annen teori. Eller det som kalles utvidet feltarbeid, hvor en tilbringer ekstra mye tid på datainnsamling og utvider den så godt som en kan (Johnson, 1997). Denne avhandlingen kan slite litt på dette området, da det ikke er mange informanter og det er ikke gjennomført en teoretisk triangulering. Eneste formen for teoretisk validitet i avhandlingen vil være å se hvor godt selvbestemmelsesteorien og jobbressursmodellen kan forklare merarbeidet.

Videre er det også viktig å se på forskningens interne validitet, dette går på om forklaringen og funnene stemmer og at det ikke er andre faktorer som påvirker resultatene. For å kontrollere dette er det mange metoder som kan brukes, dette inkluderer blant annet metodene nevnt over. En vanlig metode som ofte blir anvendt er å ta for seg andre forklaringer på fenomenet (Johnson, 1997), hittil ser denne avhandlingen på hvordan merarbeidet påvirker motivasjon, en annen forklaring kan da være om motivasjonen påvirker merarbeidet, eller at det ikke er noen sammenheng i dette. Dette er da selvfølgelig noe som kan bli gjort mye klarere i en senere forskning med kvantitativ metode.

### *3.8.3 Ekstern validitet*

Når en har sett på intern validitet er det naturlig å se på forskningens eksterne validitet, eller generaliserbarhet som det ofte kalles i kvalitativ forskning. Ekstern validitet er som oftest ikke et stort fokus under kvalitativ forskning, da utvalget er lite og

utvalget ikke er valgt tilfeldig, men heller basert på hensiktsmessig utvalg. Dermed legges kvalifikasjonene på den eksterne validiteten på at rapporteringen skal være transparent, slik at lesere kan bedømme selv om forskningen er noe som kan gjelde for andre fenomener i lignende situasjoner. Med transparent menes det å ha tydelig informasjon om størrelsen på utvalget, hvordan utvalget ble trukket ut, og hvor fokuset ligger på i utvalget. I tillegg kan en bruke det som kalles replikasjonslogikk, hvor forskningen gjennomføres på et annet utvalg for å se om resultatene blir de samme (Johnson, 1997). Replikasjon logikk blir ikke brukt i denne avhandlingen, da det ikke er tid til å kunne gjøre dette, men avhandlingen vil bli gjort mest mulig transparent, slik at lesere best mulig kan ta avgjørelse selv om den eksterne validiteten.

### **3.9 Forskingsetikk**

Enhver forskning har sitt etiske ansvar, det skal alltid sees på om forskningen er til skade for andre eller om den ikke er til skade. Dette gjelder selv om det i utgangspunktet ikke har noen tydelige tegn på om den kommer til skade for noen. Hensikten med forskningen skal være til et bedre formål (Savin-Baden & Major, 2013). Denne avhandlingen har ikke noe direkte skadepotensiale, men må uansett vurderes ut ifra det etiske.

Det første som må diskuteres i denne avhandlingen er oppdragsgiver, Fagforbundet er et politisk organ, og det kan da tenkes av lesere at avhandlingen har en politisk hensikt. I forhold til det, har ikke Fagforbundet hatt noe styreverret i avhandlingen. Bidraget deres har utelukkende vært diskusjonspartnere, utvalgshjelp, og problemstilling bidrag. Fagforbundet var også villig til å gi reise stipend for å kunne bidra til mest mulig variert datainnsamling, men dette ble ikke nødvendig. Med dette sagt er det dermed ikke noe form for politisk propaganda knyttet til avhandlingen, og Fagforbundet er åpen om konklusjonen skulle motsi noe de selv står for.

De nasjonale forskningsetiske komiteene har utredet 14 retningslinjer, som forskning skal forholde seg til (NESH, 2016). Det vil ikke bli diskutert her hver retningslinje, men heller generelt om det etiske tilknyttet denne avhandlingen.

Det første å se på er det fire prinsippene NESH har utarbeidet, dette er respekt, gode konsekvenser, rettferdighet, og integritet. Respekt, omhandler at alle informantene



skal behandles med respekt (NESH, 2016). I denne avhandlingen har alle informanter deltatt på egen fri vilje, de har fått kunnskap om avhandlingen, og til og med fått tilbud om å få lese den når den er ferdigstilt. Alle informanter har også skrevet under på et skriftlig samtykke (utformet som i vedlegg 3), som tilsier at de deltar frivillig på datainnsamlingen. Hensikten med oppgaven er å kunne belyse hvordan kulturansatte opplever merarbeid, hensikten med å se på dette er å kunne avdekke om dette er bra for dem eller ikke. De gode konsekvensene er da at kulturansatte skal få den respekten de fortjener. I tillegg se muligheter for å overføre det til andre situasjoner, gjennom å avdekke hva som skal til for at folk skal ønske selv å jobbe så mye. Rettferdighet legger vekt på at forskningen skal være så rettferdig som en klarer. Integritet ser på hvordan forsker opptrer, det er viktig å holde seg ærlig, ikke bare mot informanter, men alle som kan ha en tilknytting til prosjektet (NESH, 2016).

Når det kommer til alle retningslinjene fra NESH, vil ikke de bli diskutert mer enn at de har blitt fokusert på gjennom hele avhandlingen. Oppdragsgiver og institusjon har gitt frihet til å ta egne valg og styre avhandlingen, det har vært fokus på kvalitet og sannhet, det har også vært fokus på rollekonflikter osv. Derimot det som vil bli litt diskutert, er konfidensialitet. Avhandlingen er godkjent av NSD (ref. vedlegg 1), under avtale om at alle direkte og indirekte personopplysninger destrueres eller anonymiseres ved avhandlingens slutt. Alle sitater som er med i analyse delen, som nevner for eksempel kommunenavn eller annen indirekte og direkte personopplysning, er anonymisert. Dette er for å kunne sikre informantene om at det ikke vil være mulig spore noe tilbake til dem.

#### 4. Presentasjon og analyse av resultater

I dette kapitlet blir datamaterialet som har blitt innsamlet presentert, samt at det blir foretatt en kort diskusjon rundt funnene. Utfyllende diskusjon om funnene knyttet opp mot teori blir presentert i kapittel 5. Dimensjonene som er kommet frem er: jobbkrav, autonomi, kompetanse, sosial tilhørighet, trivsel, og insentiver. Sitatene til informantene ble litt lange, det er dermed kuttet ut deler av sitatene som er irrelevant til avhandlingen, men hele sitatene ligger i Vedlegg 4 (analyse matrise), slik at konteksten til sitatene ikke forsvinner.

Av hensyn til informantene har de blitt gitt navnene informant 1, informant 2 osv. Dette er ikke basert på rekkefølgen intervjuene ble gjennomført, men helt tilfeldig slik at det ikke er mulig å spore tilbake til hvem som har svart hva.

##### 4.1 Jobbkrav i form av merarbeid

Ved perspektivet på jobbkrav er det her som nevnt fokus på overarbeid og lange timer, som merarbeidet kan medføre. Her gis det en forklaring på hva merarbeidet er, og hvordan det gjennomføres. Svarene gitt her er eksempler på hva merarbeidet er, men ingen av dem hadde et eget begrep på dette. Da som svarene viser, er det noe de ikke selv tenker veldig mye over.

Informant 1 ga dette svaret når det var snakk om planlegging og gjennomføring av arrangementer. Som forklarer at det å bare gjøre dagjobben, ikke stopper hun fra å være med på kveld:

*«Så jeg synes det er stas jeg å være med på alt det. Når vi setter i gang ting så blir jeg også med på det, selv om jeg har gjort min jobb tidligere på dagen.»*

Informant 2 fortalte mer hvordan det bare var en glidende overgang som skjedde, og at det bare var slik. Han hadde veldig mange verv på seg, det er dermed viktig å ha dette i hodet, ved at det kan gjøre at han ikke tenker over hvor den overgangen er. Dette vises gjennom utsagnet:

*«noen ganger er jeg litt usikker om gjør jeg dette for jobben eller er jeg på dugnad for idrettslaget, noen ganger kan det være litt sånn glidende overgang da»*

Informant 3 hadde to sitater som ga gode forklaringer på merarbeidet. Det første legger fokuset på hvordan ansvaret hos rollen som kulturkonsulent følger informanten ut i privat livet. Slik at det å ta seg helt fri fort blir vanskelig, slik at rollen til informanten alltid følger med han.

*«kultur poteten er den poteten som finnes 24/7 365 dager i året. Jeg har en kompis, og vi har en sånn sykkel runde, og på en lørdag, da var vi rimelig sliten og tenkte premien vår var å stikke på puben og ta pilsen, klokken 4 på ettermiddagen, det hadde vi gledet oss til etter to mil på sykkel, da får jeg sånne telefoner, jeg hører du sitter bortpå den puben og drikker? Jeg er ikke avholdsmann, men jeg tar meg gjerne ett glass vin eller øl, men da blir jeg jo fokusert der og da, med sykkelbuksen på»*

Videre svarer informant 3 at ansvaret fra jobben strekker seg utover helgene, spesielt med teknologi som gjør de mer tilgjengelig. I dette sitatet forteller informanten hvordan en kan prøve å slippe unna forventningene på at de alltid skal være tilgjengelig.

*«også får du ikke være så nøye på at du ikke har svar, at når folk ringer meg på lørdag ettermiddag og lurere på ting, så kan jo ikke jeg si at jeg er ikke på jobb nå. Jeg bruker jo den nødløsningen at jeg heller skrur av lyden på mobilen min»*

Dette sitatet forklarer bra hvordan merarbeidet kan være forstyrrende i fritiden, samt at det er forventninger om at de skal stille opp. Informant 3 er fra en veldig liten kommune, slik at merarbeidet ser ut til å følge han tett, da «alle» vet hvem han er.

Informant 4 ga forklaring på hvordan merarbeidet kan være av og på i perioder, og hvorfor det er vanskelig å unngå merarbeid, og hvor mye tid merarbeid kan ta. Dette kommer frem av tre sitater fra informanten.

*«for arbeidstiden er fra vanlig kontor tid, 8-9 på morgenen til 10-11 på kvelden. Jeg har hatt en sånn periode nå i et par uker hvor det har gått på den måten.»*

Dette sitatet viser sterk hvor lange dager merarbeidet kan føre til, spesielt når det er store prosjekter som er under planlegging og gjennomføring. Samt videre i neste sitat gir informant 4 en god forklaring på hvilke oppgaver merarbeidet kan medføre.

*«Ja, vi gjør alt, fra å selge billetter til å selge vin, til å stable stoler, ikke sant.*

*Planlegge og gjennomføre arrangement.»*

Videre går informant 4 inn på at ikke bare dagene blir lange, men at periodene går over lengre tid. Samt viser dette sitatet at mange av arbeidsoppgavene er knyttet opp til forskjellige tider, slik at det er noe som må gjøres på morgenen og noe må gjennomføres på kvelden.

*«Sånn som nå hvor jeg opplever 2-3 uker på rad hvor jeg har toppen en kveld hjemme i løpet av en uke, også er det jo også det at du har en administrativ stilling, hvor du ikke bare kan forskyve arbeidstid og ta det litt på dagtid, det er jo litt vanskelig å få gjennomført.»*

Informant 5 forteller hvordan det er mest periodevis med merarbeidet, og kommer også med kommentaren om at det kan være vanskelig å jobbe vanlig kontortid. Slik at skal jobben fullføres, må det gjennomføres på kveldstid.

*«Det er jo en frihet i det, men selvfølgelig så er det perioder hvor det er veldig mye kvelder og veldig mye dag, og for å rekke alt du skal gjøre om kvelden, ikke sant.»*

Informant 6 var vant med merarbeid fra tidligere krevende jobber, hun forteller i dette sitatet at selv med merarbeidet som kulturansatt er det mindre her enn hva hun ellers var vant med.

*«Da kan jeg si at jeg aldri har hatt en regelmessig, sånn 08.00-15.30 jobb, så den jobben jeg får på kulturkontoret, blir nok det mest regelmessige jeg har gjort i mitt liv så langt, mitt livs første kontorjobb.»*

Ved å se på disse sitatene virker det ganske klart at merarbeidet kan sees på som en form for jobbkrav. Informantene forteller om hvordan merarbeidet går utover vanlig

arbeidstid. Samt at merarbeidet krever mye personlig av informantene, slik at fritid blir begrenset. Dette er som jobbressursmodellen sin definisjon av jobbkrav, med at det både er fysiske og psykiske arbeidskrav som er forventet for å gjennomføre jobben (Bakker et al., 2004). Dette stopper ikke informantene fra å gjennomføre merarbeidet, selv om de alle hadde gjort dette i mange år. Det er også viktig å nevne her at ingen av informantene hadde små barn som de måtte ta seg av, og de nevnte heller ingenting om andre viktige tilstander som krever mye tid ved siden av dette arbeidet.

## 4.2 Autonomi

Autonomi blir som nevnt tidligere en av jobbressursene, som vil være nødvendige for å unngå at merarbeidet fører til utbrenthet. Autonomi er fra selvbestemmelsesteorien, et av de viktigere psykologiske behovene for at en skal oppnå høy grad av motivasjon. Fra jobbressursmodellen er autonomi en viktig jobbressurs for å kompensere mot høye jobbkrav. For informantene ble det her sett på hvordan de selv oppfattet om de kunne legge opp til sitt eget merarbeid, og om de følte de hadde mulighet til å si nei til merarbeid, altså at de ikke følte at de var tvunget til å gjennomføre det.

Informant 1 snakker om organisasjonskulturen og hvordan det er aksept å si nei, men at de heller deltar ekstra for å kunne se resultatene. Samtidig underbygger informanten dette gjennom å fortelle at det er folk som heller kommer tidligere uten å få betalt bare for å «henge rundt». At hun kan bestemme selv kan ha mye med hennes erfaring, noe som alltid vil påvirke tryggheten til å si nei i jobben.

*«Vi driver ikke rovdrift på folk, folk har helt muligheten til å si at nå kan vi ikke. Nå må jeg følge sønnen min på et eller annet, og da kan jeg ikke jobbe den dagen. Det er lov altså. Og tror ikke noen har dårlig samvittighet for å si nei heller. Sånn er det, men stort sett vet du, det er jo dette som gir de folkene litt tilbake, og tenker jaja. Så har vi noen som møter opp en time før de skal på jobb, de bare kommer og starter og tar en kopp kaffe, ja.»*

Informant 2 bygger opp under informant 1 sitt sitat, men legger og til hva som eventuelt kan begrense de. Han er da fra en liten kommune, noe som da vil påvirke ressursene kommunen har, som igjen kan gjøre at han føler et større behov for å gjøre ekstra arbeid selv.

*«sånn forså vidt, så har det vært mye utvikling hele tiden, og jeg har hatt mye frihet til å påvirke mye selv, selv om budsjettene ikke tillater så mye sprell, men at jeg kunne rå mye av tiden selv da, og det har gjort det interessant og meningsfullt, at jeg kunne velge litt hvordan jeg disponerer tiden selv.»*

Informant 3 legger mer fokus på at merarbeidet alltid kan forskyves, og gir et sterkt inntrykk på at det er lov til å takke nei til merarbeid om det ikke skulle passe. Her snakker informanten om det å møte på noen når han er på butikken.

*«Det er ofte at jeg må si til folk at det vet jeg ikke, men så fort jeg får en dag på meg så kan jeg gjøre en jobb og undersøke så kan jeg ta kontakt igjen.»*

Informant 4 kom med to sitater som beskrev friheten til å si nei, det første sitatet fokuserer på at det er mulig å begrense seg til et minstekrav av merarbeidet. Slik at under oppgaver hvor hun bare er representant, vil det være mulig å begrense omfanget av merarbeidet.

*«der er det jo mer sånne representasjons oppgaver da, og da skjer det jo at jeg avtaler med ordfører og han skal der likevel, så representerer jo han kommunen.»*

Det andre sitatet fokuserer mer på forståelsen rundt, og hvordan dette gjør det mulig for informanten å si nei. Ved at hun blir sett på som menneske, ved at det er respekt for at hun har andre saker hun må gjøre.

*«det hender jo at jeg må si nei og, og det har jeg jo en forståelse hos rådmannen at det er en forståelse for at nå kan jeg ikke være med, og noen ganger så stiller de jo opp i stedet. Ordfører gjør det jo, og da sier jeg noen ganger, at nå føler jeg at kommunen er representert og da kan jeg dra.»*

Informant 5 forteller om de frie rammene i jobben sin, med at det er lagt opp til å kunne ta avspasering. Men at det må være muligheter for det, hun kan ikke bare slippe alt hun har og ta seg fri.

*«jeg har en veldig frihet til jobben min, som gjør at om jeg jobber veldig mye så kan jeg ta fri om jeg kan det.»*

Deretter blir det fulgt opp med i hvor stor grad det er frihet til det, men det er gjennom avspasering. Og at det ikke nødvendigvis er mulighet til å si nei, men at det da kompenseres med å kunne avspasere når en selv ønsker, og presiserer igjen at det bare er så lenge det er muligheter for avspasering.

*«kan avspasere, det er sånn at det er veldig frihet i det da. Jeg kan styre veldig mye arbeidstiden min selv, selyfølgelig når det er mye så jobber jeg kanskje mer enn 100%, men eksempel jeg tar alltid 4 uker sommerferie, for jeg har veldig mye avspasering til gode, så sant det ikke er i den mest hektiske perioden så kan jeg ta en dag. Det er jo en frihet i det, men selyfølgelig så er det perioder hvor det er veldig mye kvelder og veldig mye dag, og for å rekke alt du skal gjøre om kvelden, ikke sant.»*

Informant 6 fortalte her igjen om den tidligere jobben sin, hvor hun ikke kunne styre arbeidet på samme måte. Hun var dermed glad for å være i en jobb hvor det var mulig å ha kontroll over sin egen dag, og ikke bare tilpasse seg selv til etter andre sine ønsker. Her viser hun og at hun er godt reflektert over viktigheten med å kunne styre selv.

*«saken å holde ut fæle arbeidstider, er hvordan du takler det, har det litt med på det å klare å holde styring, på hvilke arbeidstider det er. Når jeg jobbet i den tidligere jobben, så var det tidspunkter som måtte passe for andre sine planer. Her på kultur kan jeg sette tid får når noe skal skje, altså ikke 100%, men når jeg innkaller ett møte så kan jeg så fall kalle inn på et tidspunkt som passer for meg.»*

Alle informantene er her enige om at de har mulighet til å si nei til merarbeidet, og at det er opp til dem selv hvordan det skal gjennomføres. Men at det alltid vil være noe utenom de vanlige arbeidstidene, men at de har kompensasjoner gjennom dette, noe de generelt virker fornøyd med.

### **4.3 Kompetanse**

Med kompetanse ble det sett på hvordan merarbeidet utfordrer og bygger kompetanse, samt om merarbeidet bidrar til mer varierte arbeidsoppgaver. Kompetanse

faller også under jobbressurser, som vil si at det og er en dimensjon som bidrar til kompensering av jobbkravene.

Informant 1 kom med to sitater, hvor det første omhandler hvordan variasjonen bygger nettverk som igjen bidrar til kompetansen. Hun hadde her snakket om en tidligere jobb, hvor det var mye faste kontortider.

*«For jeg tenker at det er det at vi har jo et kontaktnett uten like, og det har du ikke om de sitter skjermet på en plass, har en oppgave og det er det du gjør hver dag.»*

Det andre sitatet gikk mer på hvordan det å ha de varierte oppgavene bidrar til utviklingen av kompetanse. Dette er viktig, da hun har jobbet i 40 år med dette, og allikevel føler at merarbeid bidrar til kompetanseutvikling.

*«Vi har veldig lite penger, så derfor så må vi gjøre ting selv, så vi blir gode på mye, rett og slett.»*

Informant 2 presiserer ikke at merarbeidet bidrar til kompetanse, men heller fokuserte generelt på hvordan utdanningen har blitt brukt mye i jobbsammenheng. Informanten har jobbet med dette i 28 år, men føler fortsatt at utdanningen han tok er relevant.

*«Når vi gikk i Bø, så var det jo en toårig utdanning hvor vi kunne plukke noen valgfag det andre året med forskjellige temaer hvor det var kunstformidling, film og kino, lokalt kultur.. husker ikke alle de temaene, jeg tok flere av de, og ser at jeg har hatt nytte av alle sammen egentlig.»*

Informant 3 fokuserte mer på hvordan erfaringen fra tidligere har bidratt til jobben, og at den kompetansen som informant hadde fra utdanningen fortsatt er relevant.

*«den største bakgrunnen har jeg før jeg kom hit var jeg miljøterapeut på en institusjon for elever med adferds vansker og fra Bergen, kjempe gutter som jeg har mye kontakt med i dag og, så jeg har lært en god del om livet da, og dette har jeg tatt med videre i jobben som kultur arbeider og kulturpotet da.»*



Informant 4 hadde fokus på hvordan variasjon og kontinuerlig utvikling er viktig i kulturfagfeltet, her er det tydelig hvor bevisst informanten er på utvikling av kompetanse. Dette sitatet var heller ikke direkte knyttet til merarbeid, men igjen fokusert generelt på jobben.

*«ja dette er jo ferskvare fag, du må følge med hele tiden, du må endre deg hele tiden, og bruke de samme metodene, men allikevel, det som alltid er viktig og alltid er det viktigste og det ser vi jo uansett om, digitale tidsalderen som har tatt oss så mye, så er det fortsatt viktig å faktisk møtes. Så den gode møteplassen som er god og trygg er viktig. Med relevant innhold, ser man på barn og unge, type ferskvare»*

Informant 5 snakker her om bransjen som vedkommende jobbet i tidligere, som ikke var knyttet til kultur arbeid. Dette var fortsatt knyttet til merarbeidet, gjennom de varierte utfordringene knyttet til merarbeidet.

*«den bransjen, er jo sånn når du har vært der i mange år, handler mye om relasjoner, og om å være rask, ha tempo, se mulighetene, og det kjenner jeg at jeg får brukt her.»*

Videre legger informanten vekt på det å være løsningsorientert siden oppgavene er så varierte, dette faller i tråd med jobbressursmodellen om varierte oppgaver. Erfaringene til informanten er fra privat, men hun ser uansett hvordan dette bidrar sterkt i hverdagen hennes.

*«Det kjenner jeg at, jeg kjenner igjen at man må være løsningsorientert, det er viktig i en sånn jobb som dette, man har lite ressurser, det er ikke en lovpålagt tjeneste, kultur, så du må dra det ut ifra det du har da.»*

Informant 6 var ganske klar på at det å ikke ha varierte oppgaver var noe hun ikke likte, hun trengte variasjon og ønsket ikke å ha en sittestillende kontorjobb. Noe som og gjennomsyret mye av intervjuet med hun, de tidligere jobben hadde og vært preget av mye variasjon.

*«jeg kom inn på det kontoret og tenkte, skal jeg sitte her hele dagen, men det gikk kjempegodt og er en kjempevarierte jobb, så sånn sett kan man si at jeg liker en varierte jobb.»*

Alle informantene har jobbbressurser som bidrar til utvikling, men om dette stammer fra merarbeid eller generelle arbeidsoppgaver kommer ikke sterkt frem. Merarbeidet ser ut til å bidra til varierte arbeidsoppgaver, men om det utfordrer kompetansen til informantene er mer uklart. Når det er sagt har alle informantene jobbbressursen kompetanse, som bidrar til kompensering av jobbkrav.

#### **4.4 Sosial tilhørighet**

Sosial tilhørighet fokuserer her på nettverket som bygges av merarbeidet, og de sosiale relasjonene som oppstår av det. Dette er og en viktig del av jobbbressurser, og en viktig del i selvbestemmelsesteorien.

Informant 1 opplever at gode relasjoner til medarbeidere er en belønning av merarbeidet, og at det ikke nødvendigvis hadde vært slik uten merarbeidet. Slik at hun føler sterke tilknytninger til kollegaene sine, som har blitt forsterket gjennom merarbeidet. Informanten hadde også uttalt tidligere om hvordan kollegaer kommer tidlig på jobb, for det sosiale.

*«alt jeg legger ned i arbeidet, får jeg tilbake i form av at jeg har medarbeidere som er fornøyd, og som gjør jobben sin uten å uffø seg, ikke sant. De gjør det, de kommer på jobb med glede de.»*

Informant 2 kom med to utsagn som hadde litt forskjellige fokus, i det første utsagnet snakker informanten om hvordan det å føle seg viktig gjør merarbeidet meningsfullt. Han snakker her og om hvordan det å være i en liten kommune bidrar til motivasjonen ved at folk ser informanten, slik at de sosiale relasjonene blir bedre. Informanten her var også en innflytter til denne kommunen, hvor han ikke hadde mange relasjoner her før han flyttet. Dermed vil nok den sosiale dimensjonen være viktig for han.

*«det å være med på dugnad og bidra, er mer nødvendig på en liten plass, og det å føle at du kanskje spiller en viktigere rolle, kanskje mer meningsfullt da, og da blir det, har vært interessant og meningsfullt å holde på sånn både på jobb, men også i foreningslivet ute og da, noen ganger er jeg litt usikker om gjør jeg dette for jobben eller er jeg på dugnad for idrettslaget, noen ganger kan det være litt sånn glidende overgang da, men det kan være også praktisk for idrettslag at det er da noen som jobber innenfor kommunen som har tilgang til utstyr eller har mulighet til å ordne ting på dagtid, og kan ligge til rette for arrangementer, så det samarbeidet der går greit. Ja, kort vei imellom folk da.»*

Informant 2 snakker videre i det andre sitatet hvordan en kulturkonsulent stilling i en liten kommune kan være ensomt, informanten snakket mye i intervjuet om hvordan det ikke er mange direkte kollegaer. Dermed er merarbeidet en viktig del for å kunne anskaffe jobbressursen sosial tilhørighet.

*«for det blir litt sånn ensomt å sitte som en kulturkonsulent i 50% stilling her og ikke ha noe fagmiljø her lokalt da, det blir det»*

Informant 3 legger sterkt fokus på viktigheten av å ha gode kollegaer rundt seg, og presiserer at det ikke ville vært det samme i en mindre kommune. Dette er da en jobbressurs som informant 3 har, selv uten merarbeid, men det bidrar fortsatt som jobbressurs. Dette vises gjennom at informanten også snakker om lavt sykefravær.

*«for dem som jobber i en enda mindre kommune, for [kommunen] er jo relativ stor i norsk målestokk, jeg har ikke villet jobbet i mindre kommune for å si det sånn, da blir jeg jo helt alene, men jeg har mine gode kollegaer, og det merkelige med det, og med kultur da, det snakkes så mye sykefravær, men det er ikke sykefravær her blant kultur arbeidere, da må det være alvor.»*

Informant 4 presiserer også viktigheten av å ha gode sosiale relasjoner på jobben, og at de generelt har gode relasjoner på jobben. Under sitatet om autonomi var det informant 4 som også snakket om at det var mulighet til å takke nei, på grunn av det var god kommunikasjon mellom dem på kontoret. Dette ville da ikke vært like lett om de ikke hadde gode sosiale relasjoner som det nevnes i dette sitatet.

*«Det er jo fordi vi er, vi har jo egentlig en litt sånn hybel organisasjon her, så vi snakker med hverandre.»*

Informant 4 snakker også om viktigheten av å være ute blant publikum, for å kunne se selv at folk blir glade av det de gjør. Informanten ser på den tilknyttingen til andre både er viktig for motivasjon og for kompetansen, slik at de lettere kan vite hva folk ønsker.

*«Ja det er en stor del av det, når du blir kjent med folk og det å få forståelse for hva folk ønsker og det de har behov for. Og det er jo også en del av sånn publikumdeltagelse, publikum utvikling medskapning, og at du får følge opp folk.»*

Informant 5 snakker om hvordan det å komme tett på andre, og være med som en god bidragsyter til dem er viktig. Informanten snakker også om at det er viktig å være lett tilgjengelig, slik at de kan lettere skal kunne kontakte vedkommende.

*«kommer tett på dem, og det er ikke vanskelig for dem å få tak i meg, jeg sitter sentralt her på kommunehuset, sånn rett innenfor resepsjonen på en måte, lett å komme inn å snakke med meg, følger opp idrettsrådet og musikk rådet på møter, så synes jeg kommer tett innpå ja, følger opp disse kunstnerne og daglig leder og litt sånn, så synes det er veldig bra.»*

Informant 6 hadde to sitater som ga forklaring på viktigheten av sosiale relasjoner, det første går på hvordan det å gjøre en forskjell for folk, og ha muligheten til å se det er viktig for henne.

*«på en så liten plass så føler du sterkt at du gjør en forskjell, du merker veldig sterkt at folk setter pris på det du har gjort.»*

Det andre sitatet er lignende, men her legger hun sterkere fokus på relasjonene hun får med folk gjennom jobben. Ved å kunne kjenne alle i nærområdet, og det å kunne få direkte tilbakemeldinger fra dem.

*«Det er vanvittig givende med det at du får her at du kjenner alle, og får så gode tilbakemeldinger tilbake igjen er jo utrolig hyggelig. Ærlig og redelig så synes jeg det.»*

I henhold til sosial tilhørighet er det vanskelig å se om det er merarbeidet som bidrar til dette, men generelt for alle informantene er det tydelig at det er viktig for dem. Igjen som nevnt vil dette bidra til jobbressurser som gjør at jobbkravene blir kompensert.

#### 4.5 Trivsel

Trivsel er med her, for å kunne generelt se hvordan informantene opplever trivsel på jobb, selv med mye merarbeid. Her blir det sett etter generelt hvordan informantene ser på jobben sin, om det er stolthet, mye sykefravær eller lignende.

Informant 1 snakker om hvor lite sykemelding det er, og gir trivsel ros for dette. Dette er da samme informant som snakket om hvordan ansatte kommer tidligere på jobb bare for en prat, og presiserer her hvordan det bidrar til færre sykemeldinger.

*«På dette feltet her så er det bare sånn at vi kan huske at vi har hatt et menneske sykemeldt liksom. Det er helt ufattelig altså. Jeg tror det har noe med trivsel å gjøre, tror jeg. At folk bare vil fortsette å gjøre, og dem gjør en god jobb.»*

Informant 2 snakket ikke om trivsel, men han hadde da vært i samme jobb i 28 år, slik at det er god tro for at han trives. Informant 3 hadde to sitater, et handlet om hvordan folk ser negativt på kultur jobber, uten å ta seg nær av det, og bygger videre opp med noe lignende som informant 1 kom med, at det ikke er mye sykefravær på jobben.

*«han var jo veldig snill og sa til meg, du [Informant 3] når du begynner å bli så gammel som du er nå, kan du ikke se å få deg en skikkelig jobb, for det er veldig mange lurer på hva er egentlig den bermen på kultur driver med, altså det er veldig vanskelig å kommunisere ut, hva er innholdet i faget.»*

Informant 3 hadde god kjennskap til sin egen kommune, i tillegg god kjennskap til de større kommune og kulturansatte der. Så det virket som han også mente dem, når han snakket om lite sykefravær.

*«det snakkes så mye sykefravær, men det er ikke sykefravær her blant kultur arbeidere, da må det være alvor.»*

Informant 4 snakker ikke om sykefravær, men heller direkte om hvordan det å se resultatet er en sterk drivkraft. Som bidrar til at informantene trives godt på jobben sin.

*«Jeg føler at dette er jobben min da, å sørge for at det skjer ting, og at det er et stort mangfold av tilbud og arrangement, og jeg ser jo at folk gleder seg over det vi produserer, det er det som er, jeg liker jo det jeg driver med. Det er nok den største motivasjonen egentlig.»*

Informant 5 kommer med et veldig oppsummerende svar på trivsel, og spesielt det med å godta merarbeid.

*«Men jeg er også opptatt av at man velger sin egen jobb, og når man velger å være på det, man får velge noe annet om man ikke orker de tingene der.»*

Informant 6 forteller hvordan hun trodde jobben ville være, og hvordan den faktisk ble. Dette bygger litt på sitatet hun hadde under autonomi, ved at dette var hennes første kontorjobb. Dette var da en jobb som hun plutselig bare endte i, hvor hun ikke hadde positive forventninger, men hvor hun fant ut at hun trivdes allikevel.

*«så ble jeg faktisk spurt som en av dem, det var jeg som kunne berge situasjonen der og da, og til min overraskelse synes jeg det var hyggelig»*

Ved disse utsagnene gir det et sterkt inntrykk over at informantene generelt trives med jobben, selv om det da er høye jobbkraav på grunn av merarbeidet. Dette gir mening med tanke på hvor lenge informantene har jobbet med dette, slik som det siste sitatet sier, ville de ikke jobbet slik så lenge om det var lav trivsel hos dem.

#### **4.6 Insentiver**

Insentiver ble dannet under koding, når det ble sagt mye om hva de opplevde som var andre former for drivkraft til å gjennomføre merarbeidet. Her ble det lagt frem

jobbressurser og jobbkraft, men generelt under analysen ble det lagt fokus på kontrollorientert motivasjon fra selvbestemmelsesteorien.

Informant 1 hadde to sitater som ga god innsikt i hvordan det oppleves, det første sitatet er enkelt om at kultur arbeid er lavtlønnet. Dette vil da si at lønnen ikke er en drivkraft, siden de da er misfornøyd med lønninger, men allikevel gjennomfører merarbeidet.

*«Også har vi alt for dårlig lønn, altfor dårlig lønn i forhold til den jobben vi gjør.»*

I sitat to legger informanten mer vekt på hva som er drivkraften, her blir det fortalt at selve arbeidsoppgavene er ikke stimulerende, men at det heller er utfallet som er en belønning i seg selv. Dette er ganske likt som Identified regulation fra selvbestemmelsesteorien.

*«Så da er det sånn at du er glemt at du er dritt lei sjokolade kaker og alt mulig sånt, da glemmer du liksom det, for da har det arrangementet, når vi er ferdig med det og skal begynne å rigge ned og alt det arbeidet som er i etterkant, så slår vi oss litt sånn, Gud så flinke vi er.»*

Informant 2 forteller mye lignende som informant 1, i det første sitatet forteller informanten om en pris som ble tildelt for utmerket arbeid innenfor kultur. Informanten presiserte at det ikke var den sterkeste drivkraften, men at det en hyggelig gest som bidro til å holde motivasjonen oppe.

*«Den annerkjennelsen var en sånn fin klapp på skulderen, som har bare gjort at jeg bare har fortsatt videre med å være aktiv.»*

Videre forteller informant 2 at det ikke er penger som er en viktig drivkraft, informanten har ikke interesse av å føre overtidstimer, men foretrekker heller å kunne avspasere.

*«Må prøve å holde styr på det selv og avspasere for det, det har vell skjedd noen få ganger at jeg har sendt sånn overtidsregning ja.»*

Informant 3 snakker også først om hvordan det å bli anerkjent alltid er en hyggelig gest, og at informanten savner det. Samtidig presiserer han at det er en stor glede over å kunne se resultatene av arbeidet som gjennomføres.

*«veldig lite kjeft å få, det er nesten ingenting, men du får heller ikke høre det som er bra, for det er ikke viktig, men det er heller ikke viktig for meg. Jeg ser at folk lykkes, og jeg vet hva vi har bidratt med, så jeg er fornøyd og vi er fornøyd»*

Når det kommer til lønningen her snakker informanten om hvordan det er behagelig å ha den overtidslønningen innbakt i vanlig lønning, dette vil da si at dette er penger informanten får uavhengig om merarbeidet gjennomføres eller ikke.

*«så nå har vi jo som jobber som rådgiver innbakt en summ i lønnen vår for ubekvem arbeidstid, så vi ikke må drive å skrive overtid for ditten og overtid for datten, det er en ordning som vi har forhandlet frem, som vi er fornøyd med»*

Informant 4 var enkel å presis i sitatet sitt, her forklares det rett frem at det er resultatet av arbeidet som er drivkraften.

*«Ja å se resultatet og se at det er liv i lokalmiljøene.»*

Informant 5 legger vekt på at det er forventinger til å stille opp, spesielt når andre har lagt ned mye arbeid i noe. Samtidig som det blir sagt at det er bra å få muligheten til å vise at de som legger ned en frivillig innsats blir anerkjent.

*«Ja, du føler en forventning til det ja, av de som driver forskjellige kultur arrangement og noen ganger så er vi enige om det herifra med ordfører og slikt, om en ikke kan gå så går den andre, for det er viktig å følge opp, for det er lagt veldig mye jobb, og i lag og foreninger så blir det lagt ned veldig mye dugnadsjobb og de trenger, synes det er bra at vi kan anerkjenne den jobben de gjør, og da er det bra å kunne følge med dem.*

*Så får jo og alle lag og foreninger kulturmidler, så det er jo en av tingene som vi anerkjenner på selyfølgelig, men nei jeg synes det er viktig at vi møter opp. Og i blant så har vi en helt definert rolle og, som sekretær.»*



Informant 6 hadde fokus på det å gjennomføre oppgavene for å kunne bidra til samfunnet rundt seg, dette oppsummerer hun først med det første sitatet.

*«det er utrolig givendes å jobbe med kultur i en liten kommune, for du merker virkelig at du gjør en forskjell.»*

Deretter kom hun med en enkel setning, som forklarer godt hvordan kjedelige oppgaver kan gjennomføres for å komme til resultatene. Dette er da informanten som ikke likte å sitte rolig, men var fortsatt villig til å gjøre administrative oppgaver som hun ikke likte.

*«Ekkelt budsjett så skal vi ellers ha det kjekt.»*

Sammenlignet med hvilke drivkrefter som fremstår i selvbestemmelsesteorien, virker det her som om de fleste er på identified regulation. De er alle villige til å gjennomføre oppgaver som er uinteressante, slik at de kan se resultatet av det de virkelig bryr seg om. Dette vil da falle inn under kontrollorientert motivasjon, som vil si at det ikke nødvendigvis bare er indre motivasjon som skal til for å kunne trives med merarbeidet. Dette stemmer ikke helt med den konseptuelle modellen, da det er andre drivkrefter som påvirker motivasjonen til kulturansatte som jobber merarbeid enn antatt.

## 5. Konkluderende drøfting

Dette kapitlet starter med oppsummering av funnene presentert i kapitel 4. Deretter beskrives de teoretiske- og praktiske implikasjonene fra funnene, for så å diskutere forskningens generaliserbarhet. Før det avsluttes med studiens begrensninger, og forslag til videre forskning.

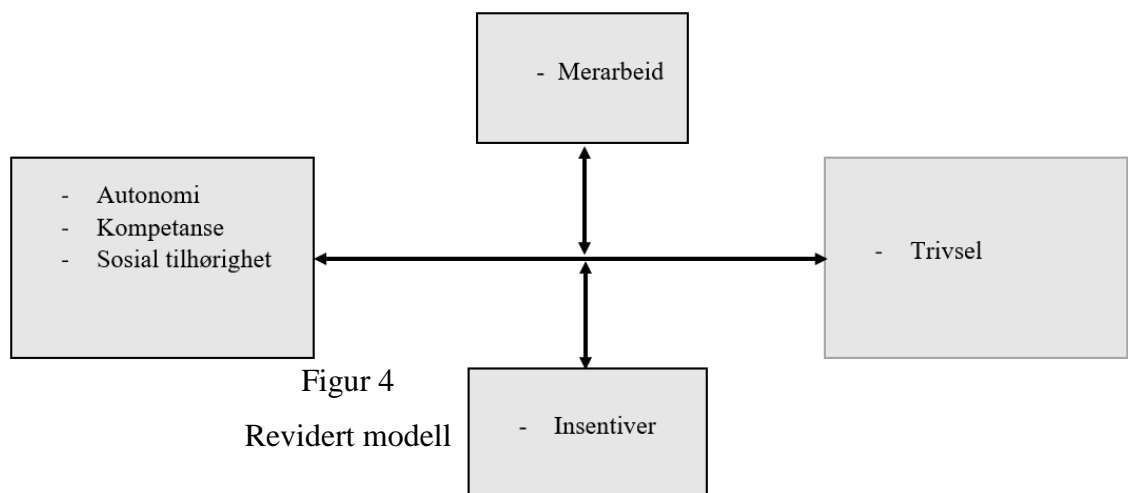
### 5.1 Oppsummering av funn

Merarbeidet ble forklart med en lignende definisjon som jobbkrav, ved at det er en fysisk og/eller psykisk kostnad. Informantene beskrev merarbeidet som noe som gikk utover hverdagene sine. Og at merarbeidet krevde mye av dem både fysisk og psykisk. Noe som vil si at merarbeidet vil kunne ha samme effekt som den konseptuelle modellen tilsier at det har.

Funnene i denne avhandlingen tilsier at autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet er viktige elementer for kulturansatte som jobber merarbeid. Alle informantene har hatt fokus på frihet til arbeidet sitt, det var mye snakk om hvor mye informantene satte pris på dette. Samlet hadde ikke informantene noe spesielt aktivt forhold til hvordan merarbeidet bygget kompetanse, men de var fornøyd med at det ga varierte utfordringer. Dette betydde dermed ikke at merarbeidet ikke bygget kompetanse gjennom merarbeidet, når det kom spørsmål om kompetanse temaet, mente alle at de hadde utarbeidet god kompetanse fra merarbeidet. Samtidig følte informantene at de fikk brukt for den allerede eksisterende kompetansen de hadde, enten om det var fra utdanning eller om det var fra tidligere jobber. Videre viste funnene at nettverksbygging og sosiale relasjoner var viktig for kulturansatte, det var mye snakk om hvordan de selv ikke ønsket å låse seg selv bak en skjerm på et kontor. Slik at sosial tilhørighet var også tilfredsstilt.

På dimensjonen om trivsel kom det frem at informantene stort sett var fornøyd med jobben sin, noe som også gjenspeiler at de hadde jobbet med dette i mange år. Dette stemmer da med teoriene som er brukt for å belyse fenomenet. Ved at de tre psykologiske behovene er tilfredsstilt vil merarbeidet bare bidra positivt til trivsel, slik som den konseptuelle modellen tilsa.

Fra selvbestemmelsesteorien skulle det vært oppfyllelsen av de tre psykologiske behovene som burde vært drivkraften til merarbeidet, men fra analysen dukket det opp en annen dimensjon som var utenfor det teoretiske rammeverket. Dette var dimensjonen som ble kalt insentiver, dette var de insentivene som informantene selv sa var deres drivkrefter. Her snakket informantene om det å se resultatene av arbeidet, slik at selve arbeidet var ikke drivkraften deres, men heller resultatene som var fokuset. Noen av informantene var også inne på forventningene av at merarbeidet skulle gjennomføres, slik at det ikke bare var et indre ønske fra dem. Det var også noen av informantene som hadde overtidstillegg innbakt i lønnen, selv om de snakket mye om at det ikke var penger som gjorde at de ønsket å gjennomføre arbeidet. Disse funnene passer ikke inn med dimensjonene fra det teoretiske rammeverket, og det vil dermed bli en revidert forskningsmodell basert på dette. Insentivene legger vekten over på eksterne motiver som informantene selv ikke hadde kontroll over, som påvirker motivasjonen til kulturansatte. dette er ikke en autonomistøtte motivasjon, men mer en kontrollorientert motivasjon.



Figur 4  
Revidert modell

Figur 4 blir illustrasjonen av den reviderte modellen, her er insentiver lagt med som en ekstra variabel. Da dette er en kvalitativ oppgave vil det ikke være mulig å si noe om relasjonene, annet enn hva som er hentet fra eksisterende teori, tanken bak dette er at insentivene vil kunne ha lignende effekt som merarbeidet. Men det som er kommet frem i funnene her er at det har en effekt på kulturansatte som jobber merarbeidet.

Fra funnene ser det ut til at informantene stort sett trives med merarbeid, dette er selv om merarbeidet har en stor effekt på deres daglige liv. De opplever det som et

krevede fenomen, men gjennom de psykologiske behovene og insentivene blir det til en positiv opplevelse for dem. Men som informantene sa så er det perioder hvor det kan bli mer krevende for dem enn de får igjen, men i det store er de fornøyd med merarbeidet.

Konklusjonen i avhandlingen er at kulturansatte som jobber merarbeid, opplever merarbeidet som greit, gjennom at de psykologiske behovene er tilfredsstilt, og at merarbeidet bidrar til tilfredsstillelse av disse behovene.

## 5.2 Teoretiske implikasjoner

Videre for teori har dette bekreftet kjernetrekkene i både jobbressursmodellen og selvbestemmelsesteorien, ved at noe så krevende som merarbeid oppleves som greit. For teoriene sin del vil det være naturlig å si at det er de 3 psykologiske behovene som har en effekt, men her kom det frem at eksterne motivasjonsfaktorer har en større betydning enn teorien tilsier. Selvbestemmelsesteorien sier at kontrollorientert motivasjon undergraver autonomistøtte motivasjon (Ryan & Deci, 2000), i tilfelle for kulturansatte som jobber merarbeid har ikke kontrollorientert motivasjon hatt noen negativ effekt på dem. Slik at for selvbestemmelsesteorien vil det være en fordel å se over i hvor stor grad kontrollorientert motivasjon vil påvirke autonomistøtte motivasjon, og eventuelt i hvilke tilfeller som kan fungere som unntak.

## 5.3 Praktiske implikasjoner

Det praktiske resultatet av denne avhandlingen vil gå ut på hvordan arbeidsplassene til kulturansatte som jobber merarbeid burde legges opp, slik at merarbeidet ikke skal oppleves som belastende.

Det første som er viktig ved kulturansatte som jobber merarbeid, er å ha fokus på å tilfredsstille behovet for autonomi. Her er det viktig at det er lagt opp til at de kan føle at de har mulighet til å si nei til merarbeidet, slik at de ikke oppfatter det som noe de må gjennomføre. Også må kulturansatte få mulighet til å legge opp til merarbeidet selv, dette var et viktig aspekt for dem. De må ikke oppleve at de har stramme rammer de må jobbe etter under merarbeidet, slik at de kan finne løsninger og styre dette selv. Videre har ikke overtid vært en stor faktor, men dette er noe som kulturansatte ikke er komfortable med

å skrive, slik at informantene foretrakk heller friheten med å kunne avspasere når det passet dem selv.

I samme tone som med autonomi vil det være viktig å la kulturansatte velge løsningene, slik at det er deres kompetanse som blir brukt. Det vil også være viktig å kunne legge opp til at deres kompetanse blir utfordret og utviklet, dette kan for eksempel være gjennom kurs. En må også passe på at utfordringene blir varierte, slik at de ikke faller inn i en standardisert tankegang, men at de hele tiden blir utfordret.

Det vil også være viktig å få kulturansatte til å bli sett, det må legges opp til at de har mulighet til å bygge sosiale relasjoner. De liker å kunne bruke nettverket sitt i arbeidsdagen, men mange av dem sitter alene i kommuner. Noe som gjør det enda viktigere å legge opp til at de ikke låses på kontoret, men at de føler de er en del av noe sosialt. Merarbeidet bidrar i seg selv til mye av dette, men tidene hvor det ikke er mye som skjer utenfor kontoret, vil det være en stor fordel å bidra til at det arbeidet som gjøres bak teppet også blir sett.

Insentivene som driver kulturansatte som jobber merarbeid, er å se resultatene. Dette vil si at det er viktig at de føler de blir sett, både av publikum og av ledelse. De trives nødvendigvis ikke med selve oppgavene som gjennomføres, men når arbeidet er fullført og de kan se gode resultater blir de fornøyde. Også er det viktig at ledelsen lar dem legge opp til avspasering som en form av takknemmelighet som viser til at alt arbeidet deres er verdsatt.

Noe av det viktigste her er at det må legges opp til merarbeid, da dette fører til trivsel for kulturansatte. Gjennom behovene som tilfredsstilles av merarbeidet.

#### **5.4 Generalisering**

Denne avhandlingen har sett på kulturansatte som jobber merarbeid, da det er lite kunnskap rundt dette er det vanskelig å si noe om andre stillinger har andre lignende former for merarbeid. Funnene her tilsier at merarbeidet er bra for informantene som er intervjuet i denne avhandlingen. Selv om informantene selv sier at de har sett lignende tilstander hos deres kollegaer i andre kommuner, vil det være vanskelig for denne avhandlingen å si noe om dem. Da dette er sagt, var det ingen av informantene som var

noe spesielle fravik fra de andre. Dette gir bare en indikasjon på at merarbeidet kan gjelde mange kulturansatte, men er ikke noe en kan si med sikkerhet. Denne avhandlingen har heller ikke sett noe på kulturansatte som ikke jobber merarbeid, slik at en ikke kan si noe om det er merarbeidet som virker positivt eller ikke. De som er intervjuet er også erfarne ansatte, som for eksempel ikke har små barn å ta hensyn til, slik at de sann sett står mer fri til å jobbe ugunstige arbeidstider.

Som nevnt er det lite kunnskap om merarbeid i andre yrker, men dette vil gi en pekepinn på at det ikke må være et negativt fenomen, men gir heller noen forutsetninger for at det skal virke positivt på trivselen til generelt ansatte som jobber merarbeid. Kultursektor er også en spesiell form for jobb, slik at det å generalisere dette over til andre yrker vil være vanskelig, og ønsker dermed ikke å si at denne avhandlingen vil gå utover det den har sett på. Yrker som kan ha lignende former kan tenkes å være viltnemda, visse tilfeller i helsesektor, politi, og lærere, da disse yrkene ikke kan bare forholde seg til vanlige arbeidstider, og har jobbroller som går utover arbeidstiden sin. Som sagt, så vil ikke denne avhandlingen kunne si noe om dette.

### **5.5 Studiens begrensninger**

Gjennom denne avhandlingen har det vært et tidspress, slik at bredden på datamaterialet er noe snevert. Selv om fokuset ble dybden hos informantene er det en svakhet ved at det bare er 6 informanter, slik at det blir vanskelig å generalisere noen av funnene. Da det også er en kvalitativ studie, kan en ikke si noe om sammenheng mellom variablene, og det kan bare beskrive hvordan de opplever merarbeidet. Ved en fenomenologisk studie er det en svakhet med forskers subjektive tolkning (Savin-Baden & Major, 2013), dette kommer tydeligere frem siden denne avhandlingen er skrevet av én person. Det er selvfølgelig gjort forsøk på å unngå subjektive tolkninger, men dette er noe som alltid vil påvirke et menneske, slik at flere forskere ville gjort funnene mer objektiv. Ved at avhandlingen er skrevet alene vil det være vanskelig å se egne feil under intervjuene, eller ved andre situasjoner, spesielt siden forsker er uerfaren.

### **5.6 Videre forskning**

Videre forskning burde se på eventuelt lignende funn, spesielt å få bekreftet insentiver. Da dette var noe som falt utenfor det teoretiske rammeverket, men det burde

også se på alle funnene gjort her. Dette er fordi det er få informanter i denne avhandlingen, og større datagrunnlag som bekrefter resultatene her, vil gjøre fenomenet mer generaliserbart. Denne avhandlingen har blitt gjort under ønsket fra Fagforbundet, hvor de ønsket å få fenomenet beskrevet, slik at de videre kan sette i gang en kvantitativ studie som ser på relasjonene utarbeidet her. Dermed vil en kvantitativ studie som ser på korrelasjon, med et mye større utvalg være et naturlig neste steg. Samt blir det da muligheter til å få bekreftet den nye variabelen, insentiver.

## 6. Referanser

- Amabile, T. M., Dejong, W., Lepper, M. R., & Lanzetta, J. T. (1976). Effects of externally imposed deadlines on subsequent intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(1), 92-98. doi:10.1037/0022-3514.34.1.92
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Dollard, M. F., & Zedeck, S. (2008). How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work–Family Conflict and Crossover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911. doi:10.1037/0021-9010.93.4.901
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. doi:10.1002/hrm.20004
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychol Bull*, 117(3), 497-529.
- Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002. doi:10.1348/096317909X481382
- Deci, E., & Ryan, R. (2014). *Autonomy and Need Satisfaction in Close Relationships: Relationships Motivation Theory*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104\_01
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Vallerand, R. J., & Pelletier, L. G. (1991). Motivation and Education: The Self-Determination Perspective *EDUCATIONAL PSYCHOLOGIST*, 26(3 & 4), 325-346.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325-346. doi:10.1080/00461520.1991.9653137



- Demerouti, E., Bakker, A. B., de Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279-286.
- Elliot, A., & Covington, M. (2001). Approach and Avoidance Motivation. *Educational Psychology Review*, 13(2), 73-92. doi:10.1023/A:1009009018235
- Fagforbundet. (2018). Sterkere med enn uten. Retrieved from <http://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/#>
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331.
- Hagger, M., & Chatzisarantis, N. (2007). *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport*. Champaign, Ill: Human Kinetics.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. ed.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, A., Tuft, P. A., & Christoffersen, L. (2006). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. ed.). Oslo: Abstrakt forl.
- Johnson, R. B. (1997). Examining the validity structure of qualitative research. *Education*, 118(2), 282.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning : en innføring* (3. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Manger, T., Hansen, O., & Nordahl, T. (2012). *Motivasjon og mestring*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- NESH. (2016). Generelle forskningsetiske retningslinjer. Retrieved from <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Generelle-forskningsetiske-retningslinjer/>
- Nygård, R., Gjesme, T., & International Conference on, M. (1996). *Advances in motivation*. Oslo: Scandinavian University Press.
- Postholm, M. B. (2005). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforl.
- Russell, I. L. (1971). *Motivation [by] Ivan L. Russell*. Dubuque, Iowa: W. C. Brown Co.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Fowler, R. D., Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation,

- Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.  
doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9(4), 701-728. doi:undefined
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet : fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforl.
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research methods for business students* (7th ed. ed.). Harlow: Pearson.
- Savin-Baden, M., & Major, C. H. (2013). *Qualitative research : the essential guide to theory and practice*. London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.  
doi:10.1002/job.595
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). *Motivasjon for læring : teori og praksis*. Oslo: Universitetsforl.
- Upadaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Carlson, J. G., & Violanti, J. M. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.  
doi:10.1037/1072-5245.14.2.121
- Yin, R. K. (2009). *Case study research : design and methods* (4th ed. ed. Vol. vol. 5). Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research : design and methods* (5th ed. ed.). Los Angeles, Calif: SAGE.

## 7. Vedlegg:

### Vedlegg 1 NSD tillatelse



Eva Jenny Benedikte Jørgensen  
Bredalsveien 14  
3511 H ØN EFOSS

Vår dato: 19.03.2018

Vår ref: 59314 / 3 / H JT

Deres dato:

Deres ref:

### Tilrådning fra NSD Personvernombudet for forskning § 7-27

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 19.02.2018 for prosjektet:

59314	Kulturarbeideres merarbeidssituasjon
Behandlingsansvarlig	Høgskolen i Sørøst-Norge, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Eva Jenny Benedikte Jørgensen
Student	Olav Steindal

#### Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er unntatt konsesjonsplikt og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

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

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding.

På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringsskjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 15.05.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

Håkon Jørgen Tranvåg

Kontaktperson: Håkon Jørgen Tranvåg tlf: 55 58 20 43 / [Hakon.Tranvag@nsd.no](mailto:Hakon.Tranvag@nsd.no)

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Olav Steindal, [steindalolav@gmail.com](mailto:steindalolav@gmail.com)

**Personvernombudet for forskning**

## Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 59314

**FORMÅL**

Formålet med oppgaven er å se på kulturansattes merarbeidssituasjon.

**INFORMASJON OG SAMTYKKE**

Du har opplyst i meldeskjema at utvalget vil motta skriftlig og muntlig informasjon om prosjektet, og samtykke skriftlig til å delta. Vår vurdering er at informasjonsskrivet til utvalget er godt utformet.

**UTVALG**

Utvalget består av ansatte i kultursektoren, og som alle er organiserte i Fagforbundet. Førstegangskontakt opprettes med Fagforbundet som sender ut informasjon til potensielle informanter blant sine medlemmer.

**SENSITIVE PERSONOPPLYSNINGER**

Informantene rekrutteres gjennom Fagforbundet og det vil derfor behandles sensitive opplysninger om medlemskap i fagforeninger.

**INFORMASJONSSIKKERHET**

Personvernombudet forutsetter at du behandler alle data i tråd med Høgskolen i Sørøst-Norge sine retningslinjer for datahåndtering og informasjonssikkerhet. Vi legger til grunn at bruk av privat pc/mobil lagringsenhet er i samsvar med institusjonens retningslinjer.

**PROSJEKTLUTT OG ANONYMISERING**

Prosjektslutt er oppgitt til 15.05.2018. Det fremgår av meldeskjema/informasjonskriv at du vil anonymisere datamaterialet ved prosjektslutt. Anonymisering innebærer vanligvis å:

- slette direkte identifiserbare opplysninger som navn, fødselsnummer, koblingsnøkkel
- slette eller omskrive/gruppere indirekte identifiserbare opplysninger som bosted/arbeidssted, alder, kjønn- slette lydopptak

For en utdypende beskrivelse av anonymisering av personopplysninger, se Datatilsynets veileder:

<https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/regelverk-skjema/veiledere/anonymisering-veileder-041115.pdf>

## **Vedlegg 2 Intervjuguide:**

### **Tema:**

#### **Intervjuguide:**

Fortell om hensikten med intervjuet:

Jeg ønsker å se på kulturansattes arbeidssituasjon, jeg har forstått det slik at arbeidstiden til mange kulturansatte flyter litt ut. Jeg ønsker dermed å kunne få høre hvordan dere selv opplever det, og hvordan dette påvirker dere. Informasjonen er til innhenting av data til masteravhandlingen min. All informasjon vil bli holdt konfidensielt og du vil forbli helt anonym. Om det er noe du lurer på i forhold til dette, så er det bare til å spørre.

Så før vi starter så vil jeg spørre deg om det er greit for deg at jeg tar opp intervjuet?

\*start opptak\*

### **Demografisk**

- Kan du fortelle litt om deg selv?
- Hva jobber du med/som?  
*Hva innebærer dette?*  
*Hvilke oppgaver er det du trives best/minst med?*
- Hvor lenge har du jobbet med dette?
- Hvilken kommune jobber du i?
- Har du jobbet i mindre/større kommune før?
- Hvilken utdanning har du?

**Arbeidstider**

- Føler du at arbeidstiden din er klart definert?
- Jobber du vanlige kontortider?
- Blir det mye arbeid på kveldstid?

*Overtid*

- Jobber du ofte over 37,5 timer i uken?
- Jobber du mye helgearbeid?

*Merarbeid*

- Har du erfaringer med dette merarbeidet?  
*Eventuelt var det mer eller mindre merarbeid der (om h\*n har jobbet i annen kommune)?*  
*Er det noen form for kompensasjon for dette?*
- Er dette noe som forekommer ofte?
- Har du noen eksempler fra hva dette merarbeidet kan være?
- Opplever du dette merarbeidet som greit?

**Motivasjon**

- Hva gjorde at du ønsket å jobbe innenfor kultur?

**Motivasjon***Tilhørighet:*

- Føler du at publikum/arbeidsgiver er takknemlig for merarbeidet?
- Bidrar merarbeidet med utviklingen av nettverket ditt?

*Autonomi*

- Har du muligheter til å si nei til merarbeidet?
- Føler du at du kan legge opp til merarbeidet på egne betingelser?
- Hva får deg til å gjennomføre dette merarbeidet?
- Er det noe som forventes at du bør gjøre?

*Om det er forventninger Hvem er det som har disse forventningene?**Kompetanse*

- Bidrar merarbeidet til utvikling av din kompetanse? (Erfaringer du får bruk for senere?)
- Føler du merarbeidet gjennomføres på automatikk?

**Vedlegg 3 Informertsamtykke**

Informasjonsskriv

**Vedrørende deltakelse i forskningsprosjekt om kulturansattes merarbeid**

Dette er et informasjonsskriv til deg som deltaker i forskningsprosjektet «kulturansattes merarbeid». Prosjektet ledes av Olav Steindal. Prosjektet er i samarbeid med Fagforbundet, og er min avsluttende oppgave i masterstudiet i Strategi og Kompetanseledelse ved Høgskolen i Sørøst-Norge. Den delen av prosjektet som du er forespurt om å delta i, omhandler arbeidssituasjon til kulturansatte ved å se på hvordan dagene og merarbeidet oppleves. Jeg ønsker å intervjuere kultursekretærer eller personer som jobber administrativt innenfor kultursektoren. Hensikten er å få mer kunnskap om hvordan slikt arbeid oppleves og hva som kan være drivkraften til slikt arbeid.

Min datakilde vil være intervjuer. Intervjuene vil bli tapet, transkriberte og vil bli oppbevart inntil studien er over. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og i publikasjoner vil de også bli anonymisert. Etter at prosjektet er avsluttet ca. 15.5.2018 vil alle lagrede data enten bli slettet eller anonymisert.

Det er frivillig å delta i denne studien, og du kan når som helst trekke deg uten å oppgi grunn. Dersom du har spørsmål i forbindelse med prosjektet eller denne henvendelsen kan du kontakte:

(Student) Olav Steindal, tlf: 91158269, E-post: steindalolav@gmail.com

(Veileder) Eva J.B. Jørgensen, UiT Norges arktiske universitet, Handelshøgskolen campus Alta, tlf. 78450452/41682640, e-post: eva.joergensen@uit.no

Hønefoss, 19.02.2018

Olav Steindal (Sign.)



Student HSN

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon og er villig til å delta i studien.



Dato:.....

Signatur:.....

**Vedlegg 4 Analyse matrise**

<b>Person</b>	<b>Tema</b>	<b>Sitat</b>
Informant 1	Jobbkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Så jeg synes det er stas jeg å være med på alt det. Når vi setter i gang ting så blir jeg også med på det, selv om jeg har gjort min jobb tidligere på dagen.</li> </ul>
Informant 2	Jobbkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>- noen ganger er jeg litt usikker om gjør jeg dette for jobben eller er jeg på dugnad for idrettslaget, noen ganger kan det være litt sånn glidende overgang da</li> </ul>
Informant 3	Jobbkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kultur poteten er den poteten som finnes 24/7 365 dager i året, så og men, jeg har en kompis, og vi har en sånn sykkel runde, og på en lørdag, da var vi rimelig sliten og tenkte premien vår var å stikke på puben og ta pilsen, klokken 4 på ettermiddagen, det hadde vi gledet oss til etter to mil på sykkel, da får jeg sånne telefoner, jeg hører du sitter bortpå den puben og drikker? Jeg er ikke avholdsmann, men jeg tar meg gjerne ett glass vin eller øl, men da blir jeg jo fokusert der og da, med sykkelbuksen på</li> <li>- også får du ikke være så nøye på at du ikke har svar, at når folk ringer meg på lørdag ettermiddag og lurert på ting, så kan jo ikke jeg si at jeg er ikke på jobb nå. Jeg bruker jo den nødløsningen at jeg heller skur av lyden på mobilen min</li> </ul>
Informant 4	Jobbkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vi er inne i en periode nå på våren med en del arrangement, med både i regi av biblioteket og kultur kontoret, også har vi akkurat åpnet en utstilling på et spinneri, og vi har et kulturarv prosjekt der oppe, for at arbeidstiden er fra vanlig kontor tid, 8-9 på morgenen til 10-11 på kvelden. Jeg har hatt en sånn periode nå i et par uker hvor det har gått på den måten.</li> <li>- Ja, vi gjør alt, fra å selge billetter til å selge vin, til å stable stoler, ikke sant. Planlegge og gjennomføre arrangement.</li> <li>- sånn som nå hvor jeg opplever 2-3 uker på rad hvor jeg har toppen en kveld hjemme i løpet av en uke, også er det jo også det at du har en administrativ stilling, hvor du ikke bare kan forskyve arbeidstid og ta det litt på dagtid, det er jo litt vanskelig å få gjennomført. Og nå har</li> </ul>

		vi jo den perioden med kommune reformen, og det tar jo litt tid.
Informant 5	Jobbkraft	- Det er jo en frihet i det, men selvfølgelig så er det perioder hvor det er veldig mye kvelder og veldig mye dag, og for å rekke alt du skal gjøre om kvelden, ikke sant.
Informant 6	Jobbkraft	- Da kan jeg si at jeg aldri har hatt en regelmessig, sånn 08.00-15.30 jobb, så den jobben jeg får på kulturkontoret, blir nok det mest regelmessige jeg har gjort i mitt liv så langt, mitt livs første kontorjobb.
Informant 1	Autonomi	- Vi driver ikke rovdrift på folk, folk har helt muligheten til å si at nå kan vi ikke. Nå må jeg følge sønnen min på et eller annet, og da kan jeg ikke jobbe den dagen. Det er lov altså. Og tror ikke noen har dårlig samvittighet for å si nei heller. Sånn er det, men stort sett vet du, det er jo dette som gir de folkene litt tilbake, og tenker jaja. Så har vi noen som møter opp en time før de skal på jobb, de bare kommer og starter og tar en kopp kaffe, ja.
Informant 2	Autonomi	- sånn forså vidt, så har det vært mye utvikling hele tiden, og jeg har hatt mye frihet til å påvirke mye selv, selv om budsjettene ikke tillater så mye sprell, men at jeg kunne rå mye av tiden selv da, og det har gjort det interessant og meningsfullt, at jeg kunne velge litt hvordan jeg disponerer tiden selv.
Informant 3	Autonomi	- Ja det kan jeg si på «Megaen», nei du det har jeg ikke tid til nå, men kanskje vi kan ta det på mandagen. Da har jeg bedre tid, og kan sette meg mer inn i det og, og kan gi deg et mer presist svar på det og. Det er ofte at jeg må si til folk at det vet jeg ikke, men så fort jeg får en dag på meg så kan jeg gjøre en jobb og undersøke så kan jeg ta kontakt igjen.
Informant 4	Autonomi	- der er det jo mer sånne representasjons oppgaver da, og da skjer det jo at jeg avtaler med ordfører og han skal der likevel, så representerer jo han kommunen. - Jeg må jo si nei og, det hender jo at jeg må si nei og, det hender jo det, og det har jeg jo en forståelse hos rådmannen at det er en forståelse for at nå kan jeg ikke være med, og noen ganger så stiller de jo opp i stedet. Ordfører gjør det jo, og da sier jeg noen ganger, at nå føler jeg at kommunen er representert og da kan jeg dra.

Informant 5	Autonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jeg har en veldig frihet til jobben min, som gjør at om jeg jobber veldig mye så kan jeg ta fri om jeg kan det.</li> <li>- kan avspasere, det er sånn at det er veldig frihet i det da. Jeg kan styre veldig mye arbeidstiden min selv, selvfølgelig når det er mye så jobber jeg kanskje mer enn 100, men eksempel jeg tar alltid 4 uker sommerferie, for jeg har veldig mye avspasering til gode, så sant det ikke er i den mest hektiske perioden så kan jeg ta en dag. Det er jo en frihet i det, men selvfølgelig så er det perioder hvor det er veldig mye kvelder og veldig mye dag, og for å rekke alt du skal gjøre om kvelden, ikke sant.</li> </ul>
Informant 6	Autonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- saken å holde ut fæle arbeidstider, er hvordan du takler det, har det litt med på det å klare å holde styring, på hvilke arbeidstider det er. Når jeg jobbet i den tidligere jobben, så var det tidspunkter som måtte passe for andre sine planer. Her på kultur kan jeg sette tid får når noe skal skje, altså ikke 100%, men når jeg innkaller ett møte så kan jeg så fall kalle inn på et tidspunkt som passer for meg.</li> </ul>
Informant 1	Kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- For jeg tenker at det er det at vi har jo et kontakt nett uten like, og det har du ikke om de sitter skjernet på en plass, har en oppgave og det er det du gjør hver dag.</li> <li>- Vi har veldig lite penger, så derfor så må vi gjøre ting selv, så vi blir gode på mye, rett og slett.</li> </ul>
Informant 2	Kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Når vi gikk i Bø, så var det jo en toårig utdanning hvor vi kunne plukke noen valgfag det andre året med forskjellige temaer hvor det var kunstformidling, film og kino, lokalt kultur.. husker ikke alle de temaene, jeg tok flere av de, og ser at jeg har hatt nytte av alle sammen egentlig.</li> </ul>
Informant 3	Kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- den største bakgrunnen har jeg før jeg kom hit var jeg miljøterapeut på en institusjon for elever med adferds vansker og fra Bergen, kjempe gutter som jeg har mye kontakt med i dag og, så jeg har lært en god del om livet da, og dette har jeg tatt med videre i jobben som kultur arbeider og kulturpotet da.</li> </ul>
Informant 4	Kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ja dette er jo ferskvare fag, du må følge med hele tiden, du må endre deg hele tiden, og bruke de samme metodene, men allikevel, det som alltid er viktig og alltid er det viktigste og det ser vi jo uansett om, digitale tidsalderen som har tatt oss så mye, så er det fortsatt</li> </ul>

		viktig å faktisk møtes. Så den gode møteplassen som er god og trygg er viktig. Med relevant innhold, ser man på barn og unge, type ferskvare.
Informant 5	Kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- den bransjen, er jo sånn når du har vært der i mange år, handler mye om relasjoner, og om å være rask, ha tempo, se mulighetene, og det kjenner jeg at jeg får brukt her.</li> <li>- Det kjenner jeg at, jeg kjenner igjen at mann må være løsningsorientert, det er viktig i en sånn jobb som dette, man har lite ressurser, det er ikke en lovpålagt tjeneste, kultur, i motsetning til helse og skole og slikt, så er det mye som er lovpålagt, så du har ofte knappe ressurser, så du må dra det ut ifra det du har da.</li> </ul>
Informant 6	Kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jeg kom inn på det kontoret og tenkte, skal jeg sitte her hele dagen, men det gikk kjempegodt og er en kjempevarierte jobb, så sånn sett kan man si at jeg liker en variert jobb. Jeg hadde ikke kunnet siddet meg ned klokken 8 om morgenen og sitte med tall til 15.30, og i morgen og, og dagen etter. Det hadde ikke jeg trivdes med uansett.</li> </ul>
Informant 1	Sosial tilhørighet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alt jeg legger ned i arbeidet, får jeg tilbake i form av at jeg har medarbeidere som er fornøyd, og som gjør jobben sin uten å uffe seg, ikke sant. De gjør det, de kommer på jobb med glede de.</li> </ul>
Informant 2	Sosial tilhørighet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Skal det bli 17 mai arrangement, så må folk være med i komite om vi skal få det til, skal det ha aktivitet i husdagen så må de fleste være med å stille opp, så det å være med på dugnad og bidra, er mer nødvendig på en liten plass, og det å føle at du kanskje spiller en viktigere rolle, kanskje mer meningsfullt da, og da blir det, ja synes jeg da, har vært interessant og meningsfullt å holde på sånn både på jobb men også i foreningslivet ute og da, noen ganger er jeg litt usikker om gjør jeg dette for jobben eller er jeg på dugnad for idrettslaget, noen ganger kan det være litt sånn glidende overgang da, men det kan være også praktisk for idrettslag at det er da noen som jobber innenfor kommunen som har tilgang til utstyr eller har mulighet til å ordne ting på dagtid, og kan ligge til rette for arrangementer, så det samarbeidet der går greit. Ja, kort vei imellom folk da.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- for det blir litt sånn ensomt å sitte som en kulturkonsulent i 50% stilling her og ikke ha noe fagmiljø her lokalt da, det blir det</li> </ul>
Informant 3	Sosial tilhørighet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- for dem som jobber i en enda mindre kommune, for [kommunen] er jo relativ stor i norsk målestokk, da regner jeg ikke med Bergen Trondheim og Oslo, men 15 000 mennesker, du har jo mange kommuner med 2-3000 og hvordan de som jobber som kultur arbeid vet jeg ikke, jeg har ikke villet jobbet i mindre kommune for å si det sånn, da blir jeg jo helt alene, men jeg har mine gode kollegaer, og det merkelige med det, og med kultur da, det snakkes så mye sykefravær, men det er ikke sykefravær her blant kultur arbeidere, da må det være alvor.</li> </ul>
Informant 4	Sosial tilhørighet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Det er jo fordi vi er, vi har jo egentlig en litt sånn hybel organisasjon her, så vi snakker med hverandre.</li> <li>- Ja det er en stor del av det, når du blir kjent med folk og det å få forståelse for hva folk ønsker og det de har behov for. Og det er jo også en del av sånn publikum deltagelse, publikum utvikling medskapning, og at du får følge opp folk.</li> </ul>
Informant 5	Sosial tilhørighet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kommer tett på dem, og det er ikke vanskelig for dem å få tak i meg, jeg sitter sentralt her på kommunehuset, sånn rett innenfor resepsjonen på en måte, lett å komme inn å snakke med meg, følger opp idrettsrådet og musikk rådet på møter, så synes jeg kommer tett innpå ja, følger opp disse kunstnerne og daglig leder og litt sånn, så synes det er veldig bra.</li> </ul>
Informant 6	Sosial tilhørighet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- på en så liten plass så føler du sterkt at du gjør en forskjell, du merker veldig sterkt at folk setter pris på det du har gjort.</li> <li>- Det er vanvittig givende med det at du får her at du kjenner alle, og får så gode tilbakemeldinger tilbake igjen er jo utrolig hyggelig. Ærlig og redelig så synes jeg det.</li> </ul>
Informant 1	Trivsel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- På dette feltet her så er det bare sånn at vi kan huske at vi har hatt et menneske sykemeldt liksom. Det er helt ufattelig altså. Jeg tror det har noe med trivsel å gjøre, tror jeg. At folk bare vil fortsette å gjøre, og dem gjør en god jobb.</li> </ul>
Informant 2	Trivsel	
Informant 3	Trivsel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- han var jo veldig snill og sa til meg, du [Informant 3] når du begynner å bli så gammel som du er nå, kan du ikke se å få deg en</li> </ul>

		<p>skikkelig jobb, for det er veldig mange lurer på hva er egentlig den bermen på kultur driver med, altså det er veldig vanskelig å kommunisere ut, hva er innholdet i faget.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- det snakkes så mye sykefravær, men det er ikke sykefravær her blant kultur arbeidere, da må det være alvor.</li> </ul>
Informant 4	Trivsel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jeg føler at dette er jobben min da, å sørge for at det skjer ting, og at det er et stort mangfold av tilbud og arrangement, og jeg ser jo at folk gleder seg over det vi produserer, det er det som er, jeg liker jo det jeg driver med. Det er nok den største motivasjonen egentlig.</li> </ul>
Informant 5	Trivsel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Men jeg er også opptatt av at man velger sin egen jobb, og når man velger å være på det, man får velge noe annet om man ikke orker de tingene der.</li> </ul>
Informant 6	Trivsel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- så ble jeg faktisk spurt som en av dem som kunne berge situasjonen der og da, og til min overraskelse synes jeg det var hyggelig</li> </ul>
Informant 1	Insentiver	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Også har vi alt for dårlig lønn, altfor dårlig lønn i forhold til den jobben vi gjør.</li> <li>- Så vi har, så sånn tenker jeg at jobbene våre er alt, det er alt vi skal gjøre alt til UKM som er et kjempe arrangement med 300 publikum, og vi står selv og baker og koker kaffe vi baker kake og holder på noen dager i forkant, mens guttene som har med musikk å gjøre, rigger opp og tar lydprøve og sånn gjennom liksom 3 dager før arrangementet, mens vi da baker og holder på med alt det andre, og vasker gulvene og bord så det ser ordentlig ut når folk kommer, selger billetter og ja, så det er liksom sånn, og det gir oss en kjempe energi vet du, vi som jobber med kultur får jo så mye tilbake, når vi driver med slikt. Så da er det sånn at du er glemte at du er dritt lei sjokolade kaker og alt mulig sånt, da glemmer du liksom det, for da har det arrangementet, når vi er ferdig med det og skal begynne å rigge ned og alt det arbeidet som er i etterkant, så slår vi oss litt sånn, gud så flinke vi er.</li> <li>-</li> </ul>
Informant 2	Insentiver	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Den anerkjennelsen var en sånn fin klapp på skulderen, som har bare gjort at jeg bare har fortsatt videre med å være aktiv.</li> <li>- Må prøve å holde styr på det selv og avspasere for det, det har vell skjedd noen få ganger at jeg har sendt sånn overtidsregning ja.</li> </ul>
Informant 3	Insentiver	<ul style="list-style-type: none"> <li>- veldig lite kjeft å få, det er nesten ingenting, men du får heller ikke høre det som er bra, for</li> </ul>

		<p>det er ikke viktig, men det er heller ikke viktig for meg. Jeg ser at folk lykkes, og jeg vet hva vi har bidratt med, så jeg er fornøyd og vi er fornøyd</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- så nå har vi jo som jobber som rådgiver innbakt en summ i lønnen vår for ubekvem arbeidstid, så vi ikke må drive å skrive overtid for ditten og overtid for datten, det er en ordning som vi har forhandlet frem, som vi er fornøyd med</li> </ul>
Informant 4	Insentiver	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja å se resultatet og se at det er liv i lokalmiljøene.</li> </ul>
Informant 5	Insentiver	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja, du føler en forventning til det ja, av de som driver forskjellige kultur arrangement og noen ganger så er vi enige om det herifra med ordfører og slikt, om en ikke kan gå så går den andre, for det er viktig å følge opp, for det er lagt veldig mye jobb, og i lag og foreninger så blir det lagt ned veldig mye dugnadsjobb og de trenger, synes det er bra at vi kan anerkjenne den jobben de gjør, og da er det bra å kunne følge med dem. Så får jo og alle lag og foreninger kulturmidler, så det er jo en av tingene som vi anerkjenner på selvfølgelig, men nei jeg synes det er viktig at vi møter opp. Og i blant så har vi en helt definert rolle og, som sekretær.</li> </ul>
Informant 6	Insentiver	<ul style="list-style-type: none"> <li>- det er utrolig givendes å jobbe med kultur i en liten kommune, for du merker virkelig at du gjør en forskjell.</li> <li>- Ekkelt budsjettet så skal vi ellers ha det kjekt.</li> </ul>