

**Treffer Nordland fylkeskommune
med sine initierte tiltak for seniorene?**

ALF LANGNES

Master i skoleledelse

NTNU 2012

Forord

Å skrive masteravhandling har vært en lang, lærerik og spennende prosess. Det har vært krevende å kombinere oppgaveskriving, full jobb og familiære forpliktelser, men med god hjelp og støtte fra både veileder, arbeidsplass og familie har jeg nå nådd mitt langsiktige mål.

Jeg vil gjerne takke alle som har gjort det mulig for meg å skrive denne oppgaven:

Først tusen takk til professor Einar Melgren Skaalvik som har gitt god og motiverende veiledning i alle faser av arbeidet med oppgaven.

Tusen takk til min tålmodige og forståelsesfulle kone som har holdt ut og støttet meg mens jeg har brukt all den tid jeg trengte på å skrive dag, kveld og natt.

Takk til informantene som svarte på min spørreundersøkelse og som med det gjorde at jeg hadde noe å skrive oppgave om.

Takk til arbeidsplassen min som har lagt til rette for at jeg kunne delta på samlinger og gav meg mulighet til å ta dette studiet i tillegg til full jobb.

Takk til mine tre korrekturlesere: Vanja Nyheim, Ulv Holbye og Knut Erik Svendsen

Bodø 13.05.2012

Alf Langnes

Innholdsliste

Introduksjon	1
Bakgrunn for valg av oppgave	1
Problemstilling	2
Metodisk tilnærming	3
Aktuell teori og tidligere forskning	3
Kapittel 1 Aktuell teori og tidligere forskning	5
Innledning	5
Selvbestemmelsesteorien	5
Kompetanse	8
Hva medfører behovet for kompetanse?	8
Tilhørighet	9
Autonomi	9
SBT og jobbmotivasjon	9
Lønn som virkemiddel	10
Tidligere forskning på norske seniorer	11
Hvilke tiltak etterspør arbeidstakerne?	11
Virker seniortiltakene?	11
Seniortiltak i Nordland fylkeskommune	12
Om pensjonssystemet	13
AFP mellom 62 og 65 år:	15
AFP mellom 65 og 67 år:	15
Kapittel 2 Forskningsstrategi	17
Kvantitativ vs. kvalitativ metode	18
Spørreskjema som forskningsmetode	18
Administrasjon og ressurser	18
Utforming av spørreskjema	20
Hva vil jeg måle med spørreskjemaet?	21

Feilkilder	22
Svarprosent.....	22
Generelle feilkilder.....	23
Valg av informanter.....	23
Analyse av data	24
Analysemetoder	24
Pålitelighet og mulige feilkilder	24
Kapittel 3 Funn og drøftinger	25
Deskriptive funn.....	25
Om informantene.....	25
Alder.....	25
Kjønn.....	25
Opplevs pensjonisttilværelsen som attraktiv?	26
Antall personer i husholdningen	26
Alder på de andre i husholdningen.....	27
Antall barn og barnebarn.....	27
Lærernes utdanning	28
Undervisningsfag	29
Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver.....	29
Avdelingsstørrelse	29
Ukentlig arbeidstid	30
Stillingsprosent nå og i nær fremtid	30
Personalansvar.....	31
Kontaktlærer.....	31
Om trivsel og arbeidsoppgaver	31
Generell jobbtrivsel	31
Yrkesstolthet	32
Kollegatrivsel	33
Arbeidsmengde.....	34
Autonomi.....	34
Trakassering fra kollega	36
Trakassering fra nærmeste leder	37
Arbeidsforhold til nærmeste leder / anerkjennelse.....	38

Om seniortiltak og pensjon	39
Grad av fornøydhet med gjeldende seniortiltak	39
Kjennskap til pensjonssystemet	40
Hvilke seniortiltak ønskes?	40
Helse og fritid.....	42
Utmattelse	42
Hva brukes fritiden til?.....	42
Økonomistatus	46
Strukturelle funn	47
Funnene sett i lys av SBT og tidligere forskning	48
Kapittel 4 Konklusjon	51
Sammendrag	55
Kilder	57
Vedlegg 1 Svarbrev fra NSD	59
Vedlegg 2 Forklarende følgebrev	63
Vedlegg 3 Spørreundersøkelsen.....	65

INTRODUKSJON

BAKGRUNN FOR VALG AV OPPGAVE

I 2007 var halvparten av lærerne i videregående skole over 50 år (Turmo og Aamodt 2007). Disse vil alle ha nådd pensjonsalder (67 år) i løpet av de neste 12 årene. Om seniorlærerne velger å gå av allerede ved oppnådd tidligpensjonsalder (62 år) vil skoleverket stå overfor en større lærermangel enn om de velger å stå i jobb til de er 67 eller 70.

Våren 2009 var vi tre studenter ved høgskolen i Bodø som foretok en undersøkelse av hvordan 62-åringene i Bodø kommune syntes kommunen traff med sine tiltak for å få dem til å stå i jobb til oppnådd pensjonsalder (Willumsen, Michalsen og Langnes, 2009). Arbeidet med den oppgaven og de funnene vi fant gav meg lyst til å forske videre innen emnet seniorpolitikk. Jeg fikk et ønske om å finne ut om de tiltak Nordland fylkeskommune har satt har verdi for lærerne som nå snart må velge å ta ut tidligpensjon eller fortsette sin yrkeskarriere.

Jeg har gjennom min studietid ved «NTNU videre» lært mye nytt angående motivasjon, statistiske metoder og positivt lederskap. Jeg vil nå bruke min nyervervede kunnskap til å teste om det er mulig å sette inn gode tiltak som kan demme opp for den potensielt store lærermangelen som vil gjøre seg gjeldende om lærerne velger å gå av når de blir 62 år fremfor når de fyller 67 eller til og med 70.

Jeg vil gjøre en undersøkelse på et felt som det tidligere ikke er forsket så mye på. Jeg ønsker å finne svar som kan være til nytte for mellomledere, rektorer og skoleeiere. Målet er å bringe ny kunnskap til Nordland fylkeskommune slik at de har et redskap for å evaluere dagens seniortiltak slik at de kan ha ny forskning å støtte seg på når de skal videreføre eller eventuelt endre dagens seniorpolitikk.

Når skoleverket står i fare for å miste mange godt kvalifiserte lærere ønsker jeg å søke å finne årsaker til hvorfor lærerne velger tidligpensjonering fremfor arbeid, slik at det kan settes inn gode tiltak som er etterspurte av seniorene og som kan bidra til at hver enkelt lærer tenker seg om enda en gang før de velger å gå ut av yrket til fordel for pensjonstilværelsen.

Skoleledere i grunnskolen så vel som videregående skole trenger innsikt i hva seniorene mener skal til for at de vil stå i arbeid noen år ekstra. Dette er en gruppe lærere det bør

sattes på, både for å beholde de riktige personene i stillingene, men også for å beholde kunnskap innad i skoleverket. Jeg håper denne avhandlingen kan være til støtte for skoleledere og gi dem tilgang på fersk forskning som er skreddersydd for dem.

PROBLEMSTILLING

I vår undersøkelse fra 2009 (Willumsen, Michalsen og Langnes, 2009) fant vi at kvinnene i større grad enn mennene så på arbeidsplassen som en sosial arena som de ville beholde etter fylte 62 år. Mennene hadde i større grad et ønske om at det kom «en fra ledelsen» og fortalte dem at de var umistelige. De ville gjerne ha fortsatt om det hadde skjedd. I liten grad ble det nevnt at tid til reiser, barnebarn og ektefelle var utslagsgivende. Flere hadde et ønske om «å forvalte sin egen tid helt og holdent». Det kom ikke opp at jobbstress eller manglende mestringsfølelse var grunner til tidligpensjonering. Alle var enige om at det seniorpolitiske tiltaket som kommunen hadde satt i gang ikke var med på å styre deres bestemmelse i det hele tatt. Vårt forskningsarbeid på seniorene i Bodø kommune viste at kommunes seniortiltak ikke hadde stor verdi for målgruppen. De ville heller ha oppmerksomhet og føle seg verdsatt. Økt lønn eller titler var heller ikke nødvendigvis viktig.

Jeg ønsker gjennom min avhandling å finne om det er samsvar mellom iverksatte tiltak og de faktorer som seniorene vil verdsette. Jeg vil kartlegge hvilke faktorer som har betydning når seniorene skal velge mellom å fortsette i arbeidslivet eller gå av med pensjon: Har den nye pensjonsreformen innvirkning? Har seniortiltak i form av redusert stilling til full lønn innvirkning? Har egen helse, jobbtilfredshet, ønske om fritid, reise og familieliv innvirkning? Hvordan vektlegges seniortiltak i form av økt oppmerksomhet eller ekstra feriedager? Jeg håper også å kunne trekke slutning om det er viktig med seniortiltak, eller om seniorene har bestemt seg for avgangstidspunkt lenge før de vet hvilke tiltak som eventuelt settes inn og at fylkeskommunen heller bør satse på livsfasetiltak fremfor seniortiltak.

Fylkeskommunen har vedtatt en sterk, kostbar seniorpakke der en jobber 80 % for 100 % lønn. Jeg ønsker å teste om pulleffekten i denne er så sterk at den alene, eller sammen med andre faktorer, kan utsette avgangen hos seniorene i skolen.

Min problemstilling blir derfor:

Hvordan kan Nordland fylkeskommune gjennom jobbtrivsel og motivasjon best mulig legge til rette for at seniorene skal ønske å stå i jobb etter fylte 62 år?

METODISK TILNÆRMING

Jeg har valgt å gjennomføre en spørreundersøkelse for å undersøke seniorennes jobbtrivsel, utmattelse, oppfatning av seniortiltak og lyst til å bli pensjonist. Ut fra svarene kan det trekkes slutninger om hvilke faktorer arbeidsgiver kan påvirke, og som har betydning for seniorennes lyst til å fortsette å jobbe fremfor å ta ut tidligpensjon ved fylte 62 år

AKTUELL TEORI OG TIDLIGERE FORSKNING

Som teoretisk tilfang har jeg valgt å bruke motivasjonsteorien «Selvbestemmelsesteorien» (SBT) i min oppgave. Jeg vil se om seniorennes valg og ønsker kan forklares gjennom denne og/eller tidligere forskning på norsk arbeidsliv.

I Norge har seniorpolitikk.no og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) gitt ut mange forskningsrapporter som berører temaet «seniorer og tidligpensjonering». Dette er rapporter som jeg vil bruke og vise til i min forskning.

Jeg har valgt en kvantitativ metode for min innsamling av empiri og jeg ønsker å bruke min empiri på en induktiv måte; se om mine data samsvarer med tidligere forskning og teori.

Jeg har utformet spørreskjemaet slik at det kan analyseres opp mot denne teorien og mot andre faktorer som tidligere forskning sier kan være utslagsgivende når seniorenne skal ta valget om de skal fortsette eller avslutte sin yrkeskarriere.

KAPITTEL 1 AKTUELL TEORI OG TIDLIGERE FORSKNING

INNLEDNING

Hva som motiverer mennesker til å gjøre de handlinger de gjør har vært tema for mange studier. Hull (1943, omtalt i Deci & Ryan 2000) foreslo at oppgaven til psykologien var å forstå observert adferd ved å koble denne til organismens primære behov og forholdet til omgivelser som er relevant for den enkelte. Han refererte til at fysiologiske mangelbehov som fravær av mat, vann og sex gir en motivasjon som driver organismen frem mot aktivitet som dekker mangelbehovet. I følge Deci & Ryan (2000) var det denne teoriens mangel på mulighet til å forklare hvorfor mennesket foretar nysgjerrig utforskning, undersøkende manipulasjon og andre spontane aktiviteter som førte frem til at indre motivasjon ble antatt som begrep.

Den andre retningen i tradisjonell motivasjonsforskning stammer fra Murray (1938, omtalt i Deci & Ryan 2000). Murray så behov ut fra det psykologiske plan fremfor det fysiologiske. I følge Murray kan alle behov spores tilbake til en kraft i hjerne-regionen som leder persepsjon, handling og tanker til å handle mot å endre en eksisterende utilfredsstillende situasjon.

Deci & Ryan har trukket veksler på både Hull og Murray sin forskning. Som Hull definerer de behov som organismens medfødte indre psykologiske næringsstoffer heller enn ervervede motiver og som Murray definerer de behov på det psykologiske snarere enn det fysiologiske nivå.

Deci & Ryan definerer behov slik:

«indre, psykologiske næringsstoffer som er essensielle for kontinuerlig psykologisk vekst, integritet og velvære.» (Deci & Ryan; 2000 s. 229)

Dette kapittelet gjør rede for hovedtrekk i Deci & Ryan (1985, 2002) sin Self – Determination Theory – selvbestemmelsesteori. Jeg vil bruke denne til å finne forklaringer på hvorfor seniorer velger å forlate eller fortsette å stå i arbeidslivet.

Jeg vil på slutten av kapittelet vise til tidligere norsk forskning på feltet.

SELVBESTEMMELSESTEORIEN

Selvbestemmelsesteorien (SBT) er en makroteori om menneskelig motivasjon (Sollie 2009) Teorien består av fire miniteorier som koblet sammen vil kunne gi svar på all

menneskelig adferd på alle arenaer (Deci & Ryan 2002: 9). De fire miniteoriene (direkte oversatt) omhandler: kognitiv evaluering, organismisk integrering, kausalitetsorientering og grunnleggende menneskelige behov (Deci & Ryan 2002:9-10). SBT bygger på tanken om at mennesket har behov for å dekke tre grunnleggende behov: kompetanse, tilhørighet og autonomi (Deci & Ryan 2002: 6).

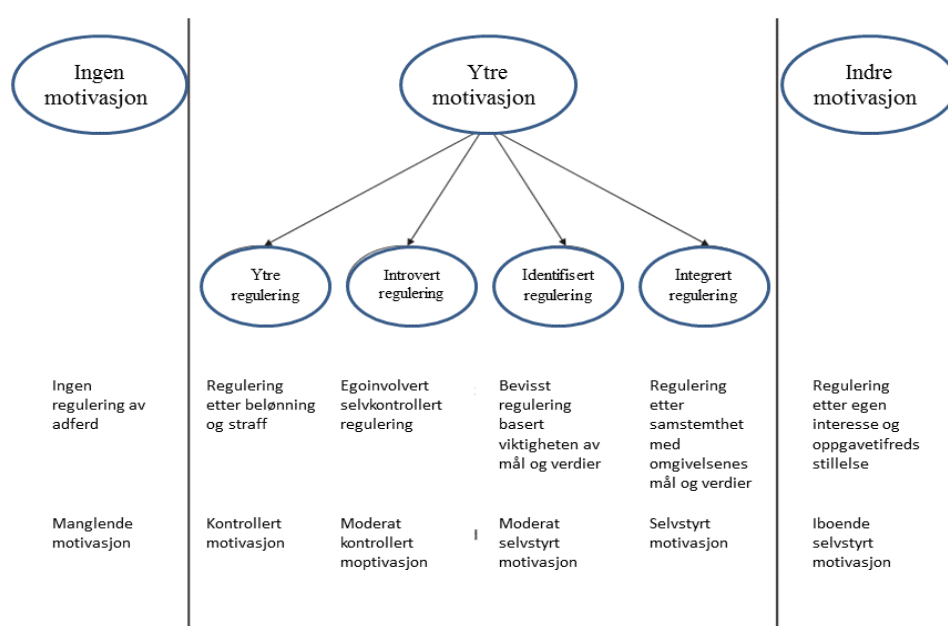
Jeg går ikke nærmere inn på de tre første miniteoriene, men vil gjøre rede for de grunnleggende behovene som teorien bygger på.

SBT ser på mennesker som aktive, vekstorienterte organismer som søker utfordringer i egne omgivelser i forsøk på å nå deres potensiale, kapasiteter og sensibilitet (Deci & Ryan 2002: 8).

Gjennom å evaluere arbeidsplassen og dens evne til å gi mulighet for at disse behovene dekkes, vil vi kunne avdekke om arbeidsplassen er en sunn arena for personlig vekst og trivsel.

Å være selvbestemmende betyr å oppleve å ha følelse av å ha egen innvirkningskraft på initiering og regulering av egne handlinger (Deci, Connell & Ryan, 1989: 580).

I følge Deci & Gagné (2005) kan vi skille mellom 6 typer motivasjon: manglende motivasjon/amotivasjon, ytre regulert motivasjon, introvert regulert motivasjon, identifisert regulert motivasjon, integrert motivasjon og indre motivasjon (Figur 1).



Figur 1 Deci & Ryans modell over motivasjon (her hentet fra Deci & Gagné (2005: 336))

SBT skiller mellom fire forskjellige typer av ytre motiverte handlinger. Om handlingene er ytre regulert, er handlingene styrt av ønsket om å unngå straff, eller ønsket om å oppnå goder/ belønning, for eksempel at arbeideren jobber når sjefen observerer. Denne formene (laveste form for ytre motivasjon) ble tidligere sett på som en direkte motsetning til indre motivasjon, men SBT har ytterligere tre former for ytre motivasjon.

Det neste nivået er introvert regulert motivasjon. Denne kjennetegnes ved at arbeidstakeren ikke har akseptert oppgavene eller mål og verdier som sine egne, men blir regulert ut fra en følelse av å bli verdsatt gjennom jobben han gjør. Arbeidstakeren har akseptert at oppgaven må løses, men har ikke noe eierforhold til den utover at han føler seg verdsatt når jobben gjøres. (deCharms, 1968; Ryan, 1982, omtalt i Deci & Gagné 2005).

Tredje nivå av ytre motivasjon er identifisert motivasjon. Når en arbeidstaker har akseptert regler, mål og verdier som del av sine egne, har han/hun oppnådd identifisert motivasjon. På dette nivået vil arbeideren jobbe også når han ikke blir overvåket. Det er heller ikke nødvendig med straffetiltak eller ekstraordinære belønninger for å få jobben gjort. (Deci & Gagné 2005)

Graden av ytre påvirkning som har blitt internalisert hos arbeideren vil bestemme i hvor stor grad arbeidstakeren er motivert for en handling. Dess mer en oppgave/jobb samsvarer med egne verdier og mål, dess større vil følelsen at autonomi være. Dersom arbeidstakeren ser på arbeidsplassens og arbeidsoppgavens mål og verdier som sine egne, vil også følelsen av å gjøre selvbestemte arbeidsoppgaver være sterkt nærværende. Når arbeidstakeren har kommet opp til dette nivået (fjerde nivå) er han på det øverste nivået at ytre motivasjon (Deci & Gagné 2005).

Dette kan overføres til skoleverket. Dersom lærerne har en forståelse av at deres del av oppgaven (for eksempel retting av stiler i rimelig tid etter at de er innlevert) er med på å gjøre læringsutbyttet større for eleven, vil de føle større frihet til å gjøre oppgaven enn om det var en meningsløs jobb.

Dersom all motivasjon føles selvstyrt (autonomi) i stedet for ytre regulert, er den i følge SBT en indre styrt motivasjon. Indre motivasjon er den sterkeste formen for motivasjon. Den kjennetegnes ved at arbeidstakeren engasjerer seg i aktiviteter fordi disse i seg selv er interessante. Han gjør oppgavene fullstendig frivillig, fordi oppgavene i seg selv er utviklende, passe vanskelige og samsvarer med egne mål og verdier (Deci & Gagné 2005).

Indre motivasjon og de fire formene for ytre regulert motivasjon er alle bevisste motivasjoner. De står i kontrast til den siste grad av motivasjon: ingen motivasjon/amotivasjon. Denne skiller seg ut ved at det ikke forekommer noen form for motivasjon eller grad av påvirkning til at en bestemt oppgave skal bli gjort (Deci & Gagné 2005).

For å oppnå og opprettholde de to sterkeste formene for motivasjon (indre motivasjon og integrert motivasjon) må mennesket få dekket alle de tre grunnleggende behov: kompetanse, tilhørighet og autonomi (Deci & Ryan 2002: 6). Hva SBT legger i begrepene kompetanse, tilhørighet og autonomi vil bli forklart i de neste avsnittene.

KOMPETANSE

Behovet for kompetanse innebærer følelsen av å ha påvirkningskraft i individets samspill med de sosiale omgivelsene, og å føle muligheter til å utøve og uttrykke sine evner (Deci, 1975; Harter, 1983; White, 1959, omtalt i Deci & Ryan 2002: 7).

Eksperimenter gjort av Boggiano & Rubble i 1979 (omtalt i Deci & Ryan 2000) påviste at positiv tilbakemelding økte den indre motivasjonen i forhold til ingen tilbakemelding. Videre senket negativ tilbakemelding den indre motivasjonen i forhold til ingen tilbakemelding (Deci & Cascio, 1972, omtalt i Deci & Ryan 2000). Negativ tilbakemelding kan sågar frata individet troen på egen kompetanse. Dermed undergraves både ytre og indre motivasjon slik at individet blir amotivert (Deci & Gagné 2005).

Kompetanse er ikke en oppnådd formalkompetanse slik vi kjenner den fra skoleverket. Det er heller ikke en statisk oppnådd ferdighet/evne, men en følelse av selvtillit og kraft til å utrette noe (Deci & Ryan 2002: 7).

HVA MEDFØRER BEHOVET FOR KOMPETANSE?

Grunnleggende behov for kompetanse gjør at individet søker utfordringer optimalisert etter egne evner, og forsøker å holde evnene i hevd gjennom tilpassede aktiviteter (Deci & Ryan 2002: 7).

Deci & Gagné hevder å kunne påvise at optimaliserte utfordringer er en sterk katalysator på indre motivasjon. Videre tilrettelegger positiv tilbakemelding for indre motivasjon gjennom synliggjøring av kompetanse gitt at individet følte et eierforhold til deres suksess. (Fisher, 1978; Ryan, 1982, omtalt i Deci & Gagné 2005).

Ifølge Deci & Gagné (2005) er følelsen av kompetanse såvel som følelsen av å ha autonomi og tilhørighet viktig for opplevelsen av indre motivasjon.

Det er verdt å merke seg at følelsen av kompetanse alene ikke vil gi indre motivasjon.

TILHØRIGHET

Tilhørighet innebærer en følelse av å høre til noen andre; at man bryr seg om andre, og at disse andre bryr seg om en selv. En føler denne tilhørigheten både til andre individer og til fellesskapet/miljøet. (Baumeister & Leary, 1995; Bowlby, 1979; Harlow, 1958; Ryan 1995, omtalt i Deci & Ryan 2002:7).

Behovet for tilhørighet er også relatert til det å føle seg integrert i, og akseptert av andre. Tilhørigheten trenger ikke være forbundet med et produkt: for eksempel sex, eller en formell status som ektefelle eller gruppemedlemsskap, men heller være forbundet med andre gjennom et psykologisk, trygt fellesskap (Deci & Ryan 2002: 7).

AUTONOMI

Autonomi defineres som den opplevde årsaken til ens egen adferd (Deci & Ryan 1985a: 157, Deci & Ryan 1985b:114, Ryan og Connell 1989: 749-750, deCharms 1968, omtalt i Deci & Ryan 2002: 8). Autonomi dreier seg om å handle ut fra egne interesser og verdier (Deci & Ryan 2002: 8).

For SBT er ikke autonomi det samme som uavhengighet. Teorien ser ikke på følelsen av autonomi som en motsetning til det å være relatert til andre eller sågar avhengig av andre.

Følelsen av autonomi vil ikke forsvinne om individet må innrette seg etter og adoptere andres verdier eller oppførsel. Dette forutsetter at individet aksepterer disse som sine egne. Dersom individet blir for avhengig av en annen part vil følelsen av autonomi kunne svekkes eller forsvinne (Deci & Ryan 2002: 8).

SBT OG JOBBMOTIVASJON

Når følelsen av å ha eierforhold til oppgaven går fra eget til andres eierforhold (deCharms, 1968; Heider, 1958, omtalt i Deci & Gagné 2005: 332), er det mange faktorer som ifølge kognitive evalueringsteorier tenderer mot å minske følelsen av autonomi: eksterne påvirkninger som materielle påskjønnelser, tidsfrister (Amabile, DeJong, & Lepper, 1976, omtalt i Deci & Gagné 2005: 332), overvåkning (Lepper & Greene, 1975, omtalt i Deci & Gagné 2005: 332) og evalueringer (Smith, 1975, omtalt i Deci & Gagné 2005): 332) Når

følelsen av autonomi minker, går jobbmotivasjonen fra å være indre motivert til å bli ytre motivert.

Arbeidsplassen kan legge til rette for at arbeidstaker kan påvirke utforming og valg av arbeidsoppgaver. Da kan jobbmotivasjonene gå fra å være ytre motivert til å bli indre motivert (Zuckerman et al., 1978, omtalt i Deci & Gagné 2005: 332).

Følelsen av å være kompetent er, sammen med følelsen av autonomi, viktig for at jobbmotivasjonen skal være indre motivert. Danner og Lonkey, (1981, omtalt i Deci & Gagné 2005: 332) fant støtte for at aktiviteter som er optimalisert med hensyn på utfordring vil være en sterk kilde til indre motivasjon. Deci, (1971, omtalt i Deci & Gagné 2005: 332) fant at positiv tilbakemelding la til rette for indre motivasjon gjennom å gi en følelse av kompetanse, gitt at arbeiderne følte at de hadde medansvar for den gode prestasjonen (Fisher, 1978; Ryan, 1982, omtalt i Deci & Gagné 2005: 332).

Når negativ tilbakemelding gjør at følelsen av kompetanse avtar, forsvinner både indre og ytre jobbmotivasjon. Dette gjør arbeidstakerne amotiverte (Deci & Ryan, 1985).

LØNN SOM VIRKEMIDDEL

Deci et al.(1999 (omtalt i Deci & Gagné 2005) gjennomførte 128 metaanalyser av laboratorieeksperimenter. De bekreftet at positiv tilbakemelding øker indre motivasjon. Videre fant de at belønninger som blir gitt uavhengig av oppgaver (månedlig lønn) eller uforventet (for eksempel bonus) ikke svekker den indre motivasjonen. Ryan, Mims og Koestner (1983), (omtalt i Deci & Gagné 2005) viste at de som fikk belønning knyttet opp til høye prestasjoner, gitt som oppmuntring og ikke som et press, førte til høyere indre motivasjon enn hos de som ikke fikk noen tilbakemelding eller belønning. Den samme gruppen som fikk belønning ble også sammenlignet med en kontrollgruppe som fikk positiv tilbakemelding istedenfor materiell belønning. Her viser studien at de som ikke fikk materiell belønning hadde større grad av indre motivasjon. Deci et al. mener likevel det er mulig å gi materielle belønninger som ikke skader den indre motivasjonen til arbeidstakere.

Dersom ytre motivasjon i form av lønn er viktigste form for motivasjon for å arbeide, er det viktig at arbeidsgiver legger til rette for at arbeidstaker kan oppnå indre motivasjon for arbeidet, spesielt når alder for tidligpensjon oppnås. Med inntekt som viktigste motivasjon for å jobbe vil det bli vanskelig å konkurrere mot pensjonstilværelsen om arbeidstakerne føler at de har tilfredsstillende inntekt uten at de behøver å jobbe.

TIDLIGERE FORSKNING PÅ NORSKE SENIORER

Tove Midsundstad fant at opplevd aldersdiskriminering, manglende jobbkontroll og manglende evne til å tilfredsstille endrede jobbkrav og/eller følelse av manglende mestring av arbeidssituasjonen, sammen med tap av motivasjon til/i jobben gjennom mangel på støtte fra spesielt nærmeste leder, eller som følge av få eller begrensede utfordringer er de viktigste grunnene til at friske seniorer velger å gå ut av arbeidslivet (Midsundstad 2006). Andre faktorer som medfører tidlig avgang er i følge Midsundstad dårlig helse, familieforpliktelser, mangelfull eller utdatert kompetanse og sterke preferanser for mer fritid.

I AFI-notat 10/2007 finner Steinum, Hilsen og Bull (2007) støtte for at dårlig helse er hovedårsaken til utstøting fra arbeidslivet. Manglende opplevelse av mestring, dårlig arbeidsmiljø, dårlig ledelse samt psykiske og fysiske belastninger er ytterligere faktorer. Gunstige pensjonsordninger og ønske om mer fritid bidrar til uttrekking. Interessante og meningsfylte, sammen med arbeidsoppgaver og opplevelsen av å bli sett og verdsatt er derimot faktorer som kan få seniorene til å stå lengre i arbeid.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (www.stami.no) skriver at levekårsundersøkelsen 2006 viser at 8 % av arbeidstakerne opplever å ha en arbeidssituasjon preget av høye krav, lav kontroll og lav sosial støtte. Av disse 8 % er det 15 % lærere med 3-årig høyskole som gir uttrykk for dette. 64 % av de som mener å ha denne arbeidssituasjonen er kvinner.

I tillegg er det enkelte grupper som ikke opplever å ha råd til å gå av med tidligpensjon.

HVILKE TILTAK ETTERSPØR ARBEIDSTAKERNE?

Midsundstad (2006) fant at seniorene trodde kortere arbeidstid, økonomiske insitamenter og bedret arbeidsmiljø, bedre ledelse og eller mer tilpasset arbeid var tiltak som kunne settes inn for å forlenge deres arbeidskarriere. Under tiltaket «bedre arbeidsmiljø» sto spesielt ønsket om mer autonomi spesielt sterkt, det vil si tilpasse eget arbeidstempo og oppgaver. Med «bedre ledelse» ønsket seniorene å bli sett, oppmuntret til utvikling og å få inntrykk av å være ønsket på arbeidsplassen.

VIRKER SENIORTILTAKENE?

I AFI-rapport 4/2010 har Anne Inga Hilsen og Robert Salomon forsøkt å måle virkningen av seniortiltak gjennom 9 casestudier. De konkluderte med at virkemidler virker hvis de brukes etter hensikten, men at effekten ofte er vanskelig målbar. Tiltakene blir satt stor pris

på dersom de brukes for å formidle at virksomheten verdsetter seniorne og synliggjør at de er ønsket på arbeidsplassen.

AFI-notat 2009:6 (Reichborn-Kjennerud 2009) evaluerer virkningene av seniortiltak i Ås kommune. Rapporten understøtter funnene til Hilsen og Salomon, men fremhever også at beslutningsprosessen gjerne strekker seg over lengre tid og at seniortiltak kan være utslagsgivende på valget om å ta et ekstra år i arbeidslivet. Godt arbeidsmiljø, trivsel med arbeidsoppgavene og kollegaer og spesielt forhold til nærmeste leder blir trukket frem som sentrale når avgjørelsen skal tas.

SENIORTILTAK I NORDLAND FYLKESKOMMUNE

For at Nordland fylkeskommune skal få beholde viktig og motivert kompetanse, har de satt i gang en rekke seniortiltak for aldersgruppen 55+. Fylkeskommunen vil med dette *«hindre tidligpensjonering gjennom at arbeidstakerne opplever et godt arbeidsfellesskap, verdsetting og et godt tilrettelagt arbeidsmiljø.»* (Nordland fylkeskommune 2011)

De har utviklet en skriftlig veileder som skal i brukes ved medarbeidersamtaler fra fylte 55 år. Tiltaket er tenkt å være holdningsskapende og skal ha fokus på seniortiltak.

Fra fylte 58 år skal medarbeideren ha en milepælssamtale med nærmeste leder etter en mal utviklet av fylkeskommunen.

Nordland fylkeskommune har iverksatt mentorordning for nyansatte og seniorer kan bruke en del av stillingen sin til å være mentor etter avtale med nærmeste leder.

I sine retningslinjer for seniorpolitikk presiserer fylkeskommunen at det er ledere på alle nivå som sitter med ansvar og plikt til å ha en inkluderende kultur og til å tilrettelegge både den fysiske arbeidsplassen, arbeidsoppgaver og eventuelt annet.

Seniorarbeidstakere som ikke har redusert arbeidstid oppfordres til å trene i arbeidstiden mot at de trener like lenge på egen fritid. De kan også få trene vederlagsfritt ved treningsstudio om de trener minimum 6 ganger pr måned.

Seniorer som har passert 58 år vil bli invitert til et seniorkurs som tar opp temaene seniorpolitiske tiltak, senior / medmenneske, kropp, helse og kosthold i godt voksen alder, juridiske emner og fra yrkesinntekt til pensjon.

Dersom seniorene er motivert og ønsker etter- og videreutdanning som er egnet til å forlenge yrkeskarrieren, kan de innvilges hospitering i andre avdelinger eller utdanning vederlagsfritt og uten bindingstid

Arbeidstakere som fyller 62 år i kalenderåret og som har større enn 60 % stilling og som ikke er sykemeldt kan fra og med 1. august få reduksjon i nåværende årsverk. Om ønskelig blir arbeidstiden redusert med 20 % mens lønnen forblir den samme. Tiltaket gjelder ikke for ledere. Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 60 %.

Tiltaket er ment å demme opp for de som ønsker å ta ut AFP. Det retter seg derfor inn mot de som er mellom 62 og 67 år og som har rett til AFP. Ansatte kan ha slik avtale t.o.m. 31.07 det året de fyller 67 år.

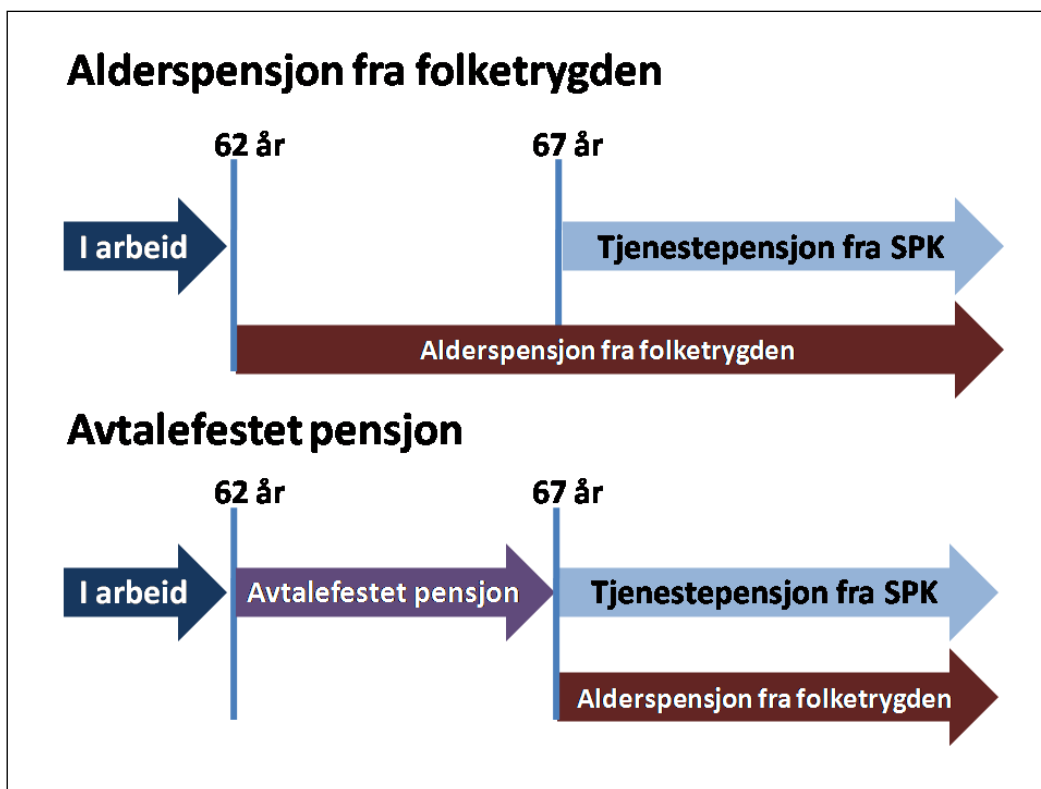
Reduksjonen i arbeidstid tas ut etter avtale med overordnet leder og her kan det gjøres avtale om redusert tid hver dag, hele dager, hele uker eller for eksempel fast(e) fridag(er) hver uke.

Det blir presisert at leder må påse at arbeidsbyrden skal reduseres tilsvarende slik at arbeidstaker ikke opplever å måtte gjøre den samme jobben bare på kortere tid.

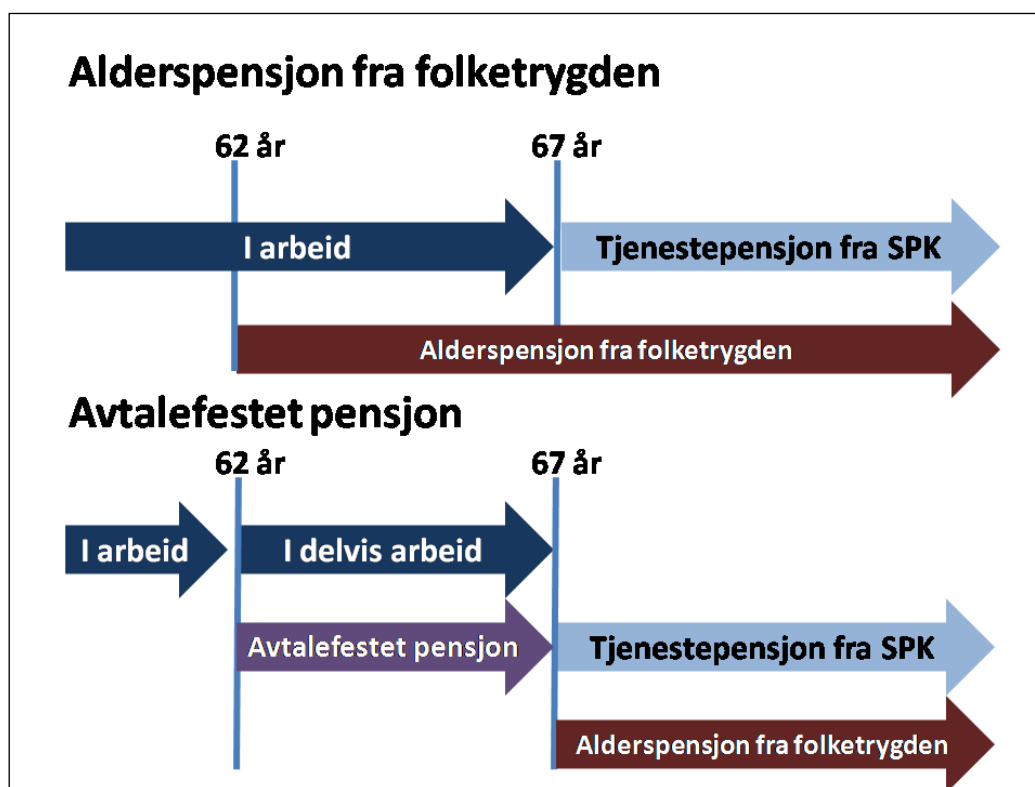
OM PENSJONSSYSTEMET

Lærere og statsansatte er underlagt to pensjonsordninger: folketrygden og tjenstepensjonsordningen Statens pensjonskasse. Folketrygden er en pensjonsordning for hele befolkningen.

Når lærerne er 62 år kan de ta ut pensjon. De kan enten ta ut alderspensjon fra folketrygden, tjenstepensjon fra SPK eller avtalefestet pensjon (AFP). Figur 2 og 3 viser hvilke alternativer lærerne har for å ta ut pensjon:

Pensjonist på heltid

Figur 2 Heltidspensjonist (hentet fra SPK.no)

Jobbe ved siden av pensjon

Figur 3 Pensjon og jobb (hentet fra SPK.no)

Reglene for om man har rett til pensjon er relativt klare. Men mine seniorkollegaer sier at de har problemer med å på egenhånd skulle regne ut hva utbetalingene vil bli. Jeg kommer ikke til å gå inn på utregninger for pensjonsutbetalinger, men om leseren besøker nettstedet www.spk.no, vil det fremgå at systemet både er innfløkt og lite oversiktlig for den menige mann.

AFP MELLOM 62 OG 65 ÅR:

Får å kunne ta ut AFP (avtalefestet pensjon) må lærerne ha tjent mer enn 1 G hvert av de to siste inntekstårene og være i jobb (heltid eller deltid) når AFP skal inngås. Retten til AFP faller bort dersom læreren ikke har minst 10 år med opptjening av pensjonspoeng i folketrygden / offentlig tjenstepensjonsordning etter fylte 50 år, eller ikke har hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst to G i de 10 beste inntektsår etter 1967.

Størrelsen på avtalefestet pensjon vil som hovedregel tilsvare den alderspensjonen som folketrygden ville gitt om lærerne hadde jobbet til fylte 67 år, pluss et tillegg på 1700 kr pr mnd.

NAV administrerer og betaler AFP for de mellom 62 og 65 år.

Det er ikke lov å motta uførepensjon fra folketrygden og folketrygdberegnet AFP samtidig. Er arbeidstakeren helt eller delvis ufør må han frasi seg uføretrygden midlertidig.

Det er fullt lovlig å jobbe ved siden av AFP, AFP-utbetalingene blir beregnet etter oppgitt forventet inntekt. Om faktiske utbetalinger avviker fra oppgitt forventet inntekt med mer enn kr 15000 kan arbeidstakeren bli etterkrevd deler av utbetalingene. Det går ikke å ha AFP og alderspensjon samtidig.

AFP MELLOM 65 OG 67 ÅR:

Statens pensjonskasse administrerer, beregner og utbetaler AFP etter fylte 65 år.

Utbetalingen skal bli like stor eller større enn utbetalingen fra NAV.

Er arbeidstakeren helt eller delvis ufør må uføretrygden kreves tilbake nå. Sies folketrygdens uførepensjon opp etter fylte 65 år, mister arbeidstakeren samtidig rettigheten til uførepensjon fra Statens pensjonskasse.

Etter at læreren har fylt 67 år vil han kunne få utbetalt alderspensjon fra folketrygden og tjenstepensjon fra SPK. Han kan i tillegg jobbe så han vil i skoleverket på pensjonistlønn (kr 170 pr time) eller i privat sektor uten at det blir trekk i pensjonsutbetalingene. Får han vanlig lønn i offentlig sektor vil dette medføre trekk i pensjonsutbetalingene.

KAPITTEL 2 FORSKNINGSSTRATEGI

I sin bok «Samfunnsvitenskapelige metoder» hevder Sigmund Grønmo at samfunnsvitenskapen har tre ulike hovedoppgaver i forhold til samfunnet:

1. *For det første har samfunnsvitenskapen en analytisk oppgave. Den skal analysere ulike typer samfunnsforhold. I denne forbindelse er det viktig at forskeren ikke bare gir en rent refererende framstilling av de forholdene som studeres. Forholdene bør også drøftes i forhold til mer generelle samfunnsvitenskapelige begreper, teorier og innsikter.*
2. *For det andre kan vi legge vekt på en kritisk oppgave for samfunnsvitenskapen. Den skal problematisere og foreta kritiske drøftinger av etablerte ordninger og mønstre i samfunnet, sett i forhold til ulike verdier og modeller for sosial samhandling og samfunnsmessig organisering.*
3. *For det tredje finnes det også en konstruktiv oppgave for samfunnsvitenskapen. Den innsikten i og forståelsen av samfunnsmessige problemer som vokser fram gjennom samfunnsvitenskapelig virksomhet, danner et spesielt grunnlag og en særlig forpliktelse til å initiere og fremme bestemte løsninger av disse problemene. (Grønmo, 2004, Samfunnsvitenskapelige metoder, s 11-12).*

Disse tre oppgavene kan stå i motsetning til hverandre, men de kan også komplimentere hverandre. Jeg har valgt å utføre samfunnsvitenskapens første og tredje hovedoppgave: Jeg analyserer hvorfor mennesket ønsker å være i jobb, hvilke mottrekk som blir brukt av skoleeier for å hindre tidlig avgang fra læreryrket, og evaluere ordningen(e) som finnes i dag. I denne sammenheng har jeg trukket inn tidligere forskning (se forrige kapittel), men også i stor lagd vekt på min egen empiri fra min spørreundersøkelse. Jeg har gjennom egen og tidligere forskning søkt innsikt i, og prøvd å finne om nåværende ordninger føles som verdifulle for seniorer i den videregående skole i Nordland.

Jeg vil ikke teste om den foreliggende teorien er holdbar, men heller gjøre den motsatte bevegelsen: fra empiri til teori. Jeg ønsker å fortolke, oppsummere og drøfte mine empiriske undersøkelser i forhold til teoretiske perspektiver. Jeg søker altså forståelse i mine funn ut fra foreliggende teorier.

KVANTITATIV VS. KVALITATIV METODE

Knut Halvorsen skriver i sin bok «Å forske på samfunnet»:

«Et hovedskille går her mellom kvantitative og kvalitative data. Dataene er kvantitative dersom de er målbare, det vil si at de kan uttrykkes i tall eller andre mengdetermer (harddata). Kvalitative data er data som uttrykker noe om de kvalitative (ikke-tallfestbare) egenskapene hos undersøkelses-enhetene, og de foreligger i form av tekst eller verbale utsagn (mykdata)» (Halvorsen 2008 s. 128).

Da jeg skulle hente inn eget datamateriale stod valget mellom to hovedretninger innen forskningsmetoder: kvantitativ og kvalitativ metode.

Kvantitative metoder kan bestå av skriftlige spørreundersøkelser per brevpost eller nettbaserte spørreskjema som distribueres elektronisk. Kvantitativ metode innebærer at datamaterialet omformes til tall og mengdestørrelser.

Kvalitative metoder består av samtaler eller observasjoner. Samtalene kan være i form av intervjuer med personer i eget nettverk eller tilfeldig utvalgte personer i eget forskningsområde. Det kan også være innhenting av stemningsrapporter via tillitsvalgte, fokusgrupper eller medarbeidersamtaler. I kvalitativ metode er intensjonene å forstå noe i sin helhet, skape totalperspektiv. Hvor man setter skillet mellom kvalitative og kvantitative data vil variere fra forsker til forsker.

Jeg har samlet inn egne data. Jeg har et ønske om å måle konkrete mengder. Jeg vil finne ut hvor mange som finner dagens seniortiltak verdifulle for dem selv, og se på hvilke tiltak, også utenom dagens, som vil oppleves som meningsfulle. Jeg vil at undersøkelsen skulle gi konkret informasjon. Gjentas undersøkelsen fra år til år av meg eller andre, kan den gi sammenlignbare resultater fra år til år.

Jeg har derfor valgt å bruke en kvantitativ metode i min masteroppgave.

SPØRRESKJEMA SOM FORSKNINGSMETODE

ADMINISTRASJON OG RESSURSER

Etter valget av kvantitativ metode var det fortsatt mange faktorer som måtte tas i betraktning. Som masterstudent med begrensede ressurser og tid måtte jeg finne en metode som også tok slike hensyn.

Jeg har valgt å lage et standardisert papirbasert spørreskjema som ble distribueres pr. brevpost til respondentene. Nettbasert skjema ble avvist fordi min målgruppe (seniorene)

nok fortsatt ikke er de aller mest fortrolige med bruk at IKT. Czaja og Blair fant dessuten allerede i 1996 (Czaja og Blair 1996) at fant svarprosenten ved elektronisk distribusjon ble lavere enn ved andre distribusjonsmetoder. Jeg har derfor valgt å bruke brevpost som distribusjonskanal.

Nettbasert skjema ville gitt meg flere fordeler: dataene må ikke punches eller skannes, jeg kunne ha styrt rekkefølgen på spørsmålene, jeg kunne hatt skjulte hjelpetekster som bare kom opp om noen etterspurte dypere forklaring, jeg kunne gjennomføre undersøkelsen på noe kortere tid, og portoutgiftene ville blitt lik null.

Halvorsen (2008) påpeker at en må legge ved en ferdig frankert konvolutt og purre på henvendelser som ikke er besvart innen tidsfristen. Jeg planla å følge dette rådet, men kriteriet for å få utlevert ansatte-liste fra Nordland fylkeskommune var at jeg ikke laget et system der jeg kunne etterprøve hvem som hadde svart på min undersøkelse. Jeg nummererte derfor ikke svararkene og dermed gikk jeg glipp av muligheten til å purre til kun dem som ikke hadde svart.

Nummererte svar-ark ville stilt ekstra store krav til meg med hensyn til personvernet til respondentene. Denne utfordringen falt helt bort og jeg trengte ikke ta noen spesielle hensyn til personvernet til den enkelte informant. Jeg sendte inn registreringsskjema til NSD for å varsle og redegjøre om min undersøkelse. NSD svarte at jeg ikke behøvde å melde fra når jeg ikke hadde med verken sensitive opplysninger eller sporbare nummer på spørreskjemaene mine (vedlegg 1).

Jeg valgte å sende spørreskjemaet til alle 59- og 60-åringene (født i 1951 og 52) som var ansatt som lærere i videregående skoler i Nordland. Jeg fikk utlevert adresselistene på disse fra personalavdelingen til Nordland fylkeskommune. Jeg sendte ut henvendelser med et forklarende brev (se vedlegg 2), spørreundersøkelsen (se vedlegg 3) og en ferdig frankert returkonvolutt til alle de 136 fra listene jeg fikk tilsendt (se også avsnitt «valg av informanter»).

Undersøkelsen ble sendt ut rett før høstferien og det innebar at informantene hadde den i postkassen på en fredag (fredag). Svarfristen var mandagen 10 dager senere. Da onsdagen kom hadde jeg fått cirka 30 svar. Jeg valgte da å søke opp alle informantene i e-postsystemet til Nordland fylkeskommune og sende alle en påminnelse om muligheten til å delta. Denne innsatsen gjorde nok sitt til at det lå cirka 20 brev i min postkasse på fredag. Siste brev fikk jeg fredagen etter fristens utløp.

Jeg har ingen mulighet til å spore hvem som har svart og har heller ikke sett det som relevant å etterspørre grunnen til hvorfor cirka 47,7 prosent ikke svarte. Selv om svarprosenten ikke ble høyere vil jeg likevel anse svarene som representative for læreransatte i Nordland fylkeskommune født i 1951 og 1952.

UTFORMING AV SPØRRESKJEMA

I og med at jeg hadde vært med på å gjennomføre en intervjurunde innen samme forskningsområde hadde jeg allerede noen spørsmål klar. Jeg foretok likevel en pretest der jeg «testet» spørreskjemaet på personer med mange fellestrekk med mine respondenter. Denne pretesten fanget opp uklare, dårlige eller spørsmål som opplevdes som kjedelige, gjentakende eller spørsmål som var unødvendig provoserende.

Jeg kunne valgt en pilotundersøkelse der jeg også kunne fått en pekepinn på hva svarprosenten vil bli. Men i og med at jeg sendte spørreskjemaet til samtlige 59- og 60-åringene på alle Nordlands videregående skoler, og ikke til et utvalg av disse, tenkte jeg at jeg ikke trengte denne tilbakemeldingen i like stor grad.

Per Frostad har i sine forelesninger understreket viktigheten av å bruke gode, utprøvde spørsmål. Jeg brukte derfor en del tid på å lese spørreskjemaer, samt å samtale med kollegaer om spørreskjemaer som vi har blitt «påført» de siste år. Jeg fant et spørreskjema om arbeidsmiljø (Høstmark og Lagerstrøm 2006) som jeg syntes inneholdte såpass mange gode spørsmål at jeg kunne ta utgangspunkt i det.

Jeg hadde valgt mellom å skulle kategorisere og samle spørsmålene eller å la det være. Jeg valgte å kategorisere og samle. Jeg samlet og kategorisert spørsmålene i bolker på fem og fem spørsmål med en overskrift som skal gjøre informanten fokusert på det emnet jeg berører i hver enkelt bolk.

Jeg har delt inn spørreskjema i fem deler: «om deg», «om yrke og arbeidstid», «om trivsel og arbeidsoppgaver», «om seniortiltak og pensjon» og «om helse, fritid og økonomi»

Jeg har valgt å bruke fire forskjellige ordinalskalaer:

1. helt uenig – uenig – delvis uenig – delvis enig – enig – helt enig
2. helt uenig – uenig – delvis uenig – delvis enig – enig – helt enig – vet ikke
3. aldri – noen ganger – ofte – alltid
4. aldri – av og til – månedlig – ukentlig – daglig

Spørreskjemaet jeg brukte som grunnlag hadde en femdelt skala når det gjaldt graden av enighet (ordinalskala 1 og 2). Men jeg ville at informantene skulle bli nødt til aktivt å velge i om de var over eller under nøytralt valg. Derfor valgte jeg en seksdelt skala med og uten “vet ikke».

HVA VIL JEG MÅLE MED SPØRRESKJEMAET?

Jeg hadde ikke utformet et spørreskjema før og måtte derfor søke hjelp både fra veileder, gjennom mine pretester og gjennom litteraturen angående hvilke spørsmål jeg skulle ha med og hvilke jeg skulle utelukke. Halvorsen (2008) har en del råd både til klassifisering, plassering av spørsmål, setningsoppbygging og mengden spørsmål. Jeg har forsøkt å følge hans råd og har unngått å ha mer enn 20 ord per spørsmål. Jeg har ikke tatt med mange «kjekt å ha»-spørsmål. Jeg har brukt enkelt språk (ingen abstrakte begreper, fagsjargong eller fremmedord) og jeg har unngått nøkkelord, stereotypier og prestisjebetonte navn. Jeg har prøvd å stille presise spørsmål og gjort spørreskjemaet selvinstruerende og enkelt å besvare.

Jeg vil vite om de seniortiltak fylkeskommunen har initiert overfor lærere i videregående skole i Nordland fungerer på dagens 60-åringer, og om det er andre tiltak som kunne fungert enda bedre.

For å søke svar på dette har jeg gjennom delen “om meg» og “om yrke og arbeidstid» forsøkt å hente ut svar på om det er forskjell i valg av pensjonsalder med hensyn til kjønn, husholdningsstørrelse, alder på ektefelle og barn, stillingsprosent, avdelingsstørrelse, personalansvar og kontaktlærerfunksjon. Som en kuriositet har jeg også tatt med et spørsmål om hvilket fag informanten underviser mest i. Dette kunne nok vært sløyfet, men jeg syntes det ville vært interessant å spore om for eksempel norsklærerne ønsker en tidligere pensjon enn matematikklærerne.

I delen “om trivsel og arbeidsoppgaver» har jeg til sammen 8 bolker med spørsmål. Her spør jeg om informantene opplever trivsel i jobben, er stolte av jobben, om de trives som en del av kollegiet, om hvordan de opplever arbeidsmengden, om medbestemmelse, trakassering fra kollegaer og nærmeste leder, samt en egen bolke om informantens forhold til nærmeste leder.

I delen “om seniortiltak og pensjon» ønsker jeg å få svar på om seniortiltakene fylkeskommunen har iverksatt har verdi for den enkelte, om pensjonen lokker, eller om det

finnes andre tiltak som kunne vært mer attraktive. Jeg har også åpnet for at informantene ikke er kjent med hverken tiltakene til fylkeskommunen eller har oversikt over pensjon gjennom å legge til en «vet ikke» kategori i denne delen av spørreskjemaet.

I den siste delen «om helse, fritid og økonomi» vil jeg vite om informantene har et reelt valg når det gjelder å ta ut pensjon, eller om sviktende helse påvirker valget i stor grad. Dårlig økonomi og/eller manglende opptjent pensjon kan få seniorene til å stå lengre i jobb selv om de ikke egentlig ønsker det. Jeg ser også på om fritidsaktiviteter trekker informantene bort fra arbeidslivet og inn i pensjonistenes rekke. Her er strategien å spørre hva de bruker fritiden til, og hva de i fremtiden ønsker å bruke fritiden på.

Jeg forsøkte å gjøre spørreskjemaet brukervennlig og intuitivt. Jeg ville ikke at omfanget skulle bli mer enn de seks sidene jeg endte opp med. Jeg håpet å kunne få opp svarprosenten med disse valgene.

FEILKILDER

Svarprosent

Jeg valgte å sende spørreskjemaet ut til alle 59- og 60-åringene som jobber i videregående skoler i Nordland. Hadde Nordland vært mindre langstrakt eller hadde jeg valgt et mindre utvalg, kunne jeg med fordel ha levert spørreskjemaet personlig. Svarprosenten kunne blitt betraktelig høyere om jeg hadde vært til stede hos hver enkelt mens de fylte ut skjemaet. Jeg ville da kunnet «overtale» dem som var motvillige, og jeg kunne bidratt til å øke forståelsen av de enkelte spørsmålene.

For å hindre at svarprosenten skulle bli unødvendig lav, forsøkte jeg å lage et spørreskjema som kunne fenge respondentene; ikke for langt, ikke for provoserende, ha godt begrunnede spørsmål, samt en tidsfrist som gjorde at undersøkelsen ikke ble liggende for lenge eller ble opplevd som ubehagelig kort.

Dersom svarprosenten hadde blitt for lav kunne jeg ikke ha generalisert dataene mine til å gjelde hele utvalget.

Generelle feilkilder

Hadde jeg vært til stede og lest spørsmålene for informantene, kunne min metode blitt styrket ved at respondenten ikke fikk lese hele spørsmålsarket før han svarte. Da ville respondenten ikke blitt påvirket av senere spørsmål når tidlige spørsmål skulle besvares.

Ved bruk av spørreskjema kunne jeg ikke observere kroppsspråk hos mottaker eller få mulighet til å utdype eller forklare mine spørsmål. Intervju ville gitt disse mulighetene.

Ulempen med å være tilstede er at respondenten kunne blitt påvirket av min personlighet og arbeidsmetode og svart det han/hun tror jeg vil høre, samt svare for å gjøre godt inntrykk eller for ikke å virke uvitende.

Når ansatte på samme skole skal svare på den samme undersøkelsen vil det kunne føre til en del samtale om undersøkelsen. Dette kan igjen gjøre at de påvirker hverandre til å svare i en litt annen retning enn de kanskje ville gjort om de var alene om å svare.

I enhver uovervåket spørreundersøkelse vil forsker ikke kunne være 100 % sikker på at det er respondenten selv som har svart på spørreundersøkelsen.

VALG AV INFORMANTER

Jeg hadde i utgangspunktet valgt lærere i videregående skole i Nordland som ble 60 år i 2011 (født i 1951) som mine informanter. Dette var kun 59 personer. Derfor valgte jeg også å ta med aldersårgangen som var født i 1952. Jeg gjorde ikke et utvalg innen populasjonen, men lot heller hele populasjonen få muligheten til å svare. I og med at det finnes forskjellige seniortiltak, forskjellige utdanningstilbud og andre organisasjonsformer fra fylke til fylke, generaliserte jeg heller ikke mitt utvalg til populasjonen «lærere i Norge».

Jeg valgte å ikke gå over 62 år i alder. Da ville jeg ha mistet den gruppen som allerede var gått av ved 62 år. Jeg ville heller ikke gå vesentlig ned i alder. Jeg ville da risikert å få svar fra mange som ikke har tatt inn over seg at de snart må begynne å planlegge pensjon.

Jeg har valgt å forske på lærere og ikke for eksempel sykepleiere av den grunn at dette er en masteravhandling i skoleledelse. Jeg skal fortsette å jobbe i skoleverket og vil gjøre en undersøkelse som vil være mest mulig nyttig for meg i etterkant av studiene mine.

ANALYSE AV DATA

ANALYSEMETODER

Da jeg hadde punchet inn mine analoge data til elektroniske data ønsket jeg å analysere dem slik at jeg både kunne finne ut om spørsmålene mine hadde blitt oppfattet slik jeg ønsket det, og la dataene være grunnlag for å teste mine hypoteser slik at jeg kunne trekke slutninger rundt min problemstilling.

PÅLITELIGHET OG MULIGE FEILKILDER

Måleproblematikk vil forskere møte i ulik grad i alle undersøkelser, enten det er valgt kvantitativ eller kvalitativ metode. Når jeg har valgt kvantitativ metode må jeg forsikre meg om at spørreskjemaet og enkeltspørsmålene måler det jeg ønsker de skal måle (validitet), og at spørsmålene er så enkle og selvforklarende at respondentene oppfatter spørsmålene likt (høy grad av konsistens gir igjen høy reliabilitet).

For å kontrollere om spørsmålene i spørreskjemaet er representativt for det jeg ønsker å studere, har jeg foretatt reliabilitetsanalyser. Jeg har brukt reliabilitetsanalysen Cronbach's Alpha. Denne kontrollerer hver enkelt faktor separat for å undersøke om påvist sammenheng er så stabil at variablene det dreier seg om kan slås sammen. Der sammenhengen er påvist har jeg slått sammen spørsmål til kategorier som igjen er satt opp i sti-analyser for å finne signifikante sammenhenger mellom kategoriene.

Jeg har foretatt analyser av gjennomsnittscorene for alle mine innledende spørsmål for å finne sammenhenger mellom lysten til å bli pensjonist og husholdningsstørrelse, samboers alder, antall barn og barnebarn, utdanning, undervisningsfag, ansiennitet, arbeidsmengde, personalansvar og kontaktlærerfunksjon. For å finne slike sammenhenger har jeg brukt t-testing og anova-testing.

KAPITTEL 3 FUNN OG DRØFTINGER

DESKRIPTIVE FUNN

OM INFORMANTENE

Mine informanter var alle ansatt i Nordland fylkeskommune som lærere. Av 136 utsendte brev fikk jeg 69 svarbrev, samt 4 brev returnert med ukjent adresse. Av de 132 som hadde muligheten til å svare var det 52,3 prosent som valgte å delta ved å sende inn svarbrevet.

Alle tall og prosenter i dette kapitlet tar utgangspunkt i de 69 som svarte.

Jeg fikk en svarprosent på 52,3 % i min undersøkelse. Jeg tolker derfor svarene som valide i forhold til den gruppen jeg undersøker. Jeg har ikke utført noen trekking av utvalg. Jeg kan spekulere i grunner til at noen valgte å unnlate å svare, men uten mulighet til å etterspørre denne informasjonen kommer jeg heller ikke til å gjøre meg opp en mening om hvorfor disse ikke svarte.

Alder

Det var 27 informanter som var født i 1951 (svarprosent på cirka 46,6 %) og 41 som var født i 1952 (svarprosent på 55,4 %). En informant oppga ikke fødselsår. Jeg hadde forventet en høyere andel svar fra dem som var nærmest alderen der det er mulig å ta ut tidligpensjon. Jeg trodde dette ville være gruppen som hadde satt seg best inn i problematikken rundt senior tilværelsen. Det at de ikke svarte trenger ikke å bety at de ikke har gjort seg opp en mening.

Et av seniortiltakene til Nordland er å gjennomføre en milepælssamtale med alle 58-åringene. Dersom dette er et tiltak som er gjennomført, vil lærerne født i 1952 ha denne samtalen friskest i minne og kan av den grunn ha større nærhet til spørsmålene enn de som eventuelt hadde samtalen et år tidligere.

Kjønn

47 informanter var menn (svarprosent på 52,2 %), 18 kvinner (svarprosent på 42,9 %) og fire har ikke oppgitt kjønn. Med så få svar fra kvinner kan jeg ikke generalisere med hensyn på kjønn. Jeg har derfor utelatt å teste kjønnsrelaterte aspekter ved materialet.

Oppleves pensjonisttilværelsen som attraktiv?

Tabell 1 Pensjonisttilværelsens attraktivitet

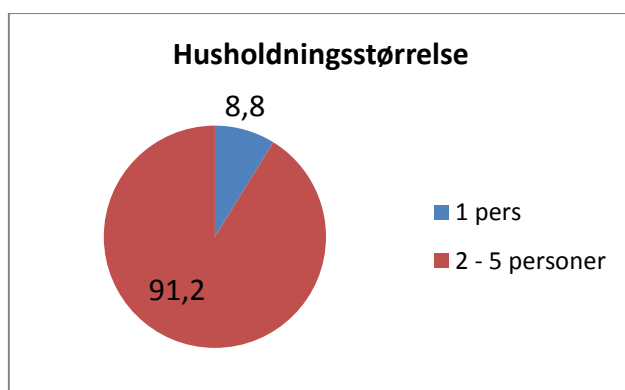
	Helt uenig	Uenig	Delvis uenig	Delvis enig	Enig	Helt enig
Jeg har lyst til å fortsette å jobbe for Nordland fylkeskommune	2,9		4,3	23,2	26,1	36,2
Jeg vil heller bli pensjonist enn å fortsette å jobbe	24,6	20,3	17,4	11,6	10,1	5,8

Av tabell 1 fremgår det at lysten til å fortsette å jobbe for Nordland fylkeskommune er stor.

Kun 7,2 % er «helt uenig, uenig eller delvis uenig» i at de har lyst til å fortsette å jobbe i Nordland fylkeskommune. 62,3 % sier seg «helt uenig, uenig eller delvis uenig» i at de heller vil bli pensjonist enn å fortsette å jobbe.

Jeg har brukt svarene på disse spørsmålene både i min stianalyse (figur 31) og når jeg i de neste avsnittene analyserer faktorer i privatlivet eller på jobb som kan forklare lyst eller ulyst til å bli pensjonist.

Antall personer i husholdningen



Figur 4 Husholdningsstørrelse

Som vi ser av figur 4 er det 91,2 % som ikke bor alene. Jeg har slått sammen scorene for husholdningsstørrelse over 1 person og sett om det er en sammenheng mellom husholdningsstørrelse og det å ha lyst til å bli pensjonist. Det er en signifikant (sig ,039, t - 2,101) sammenheng mellom det å bo alene og det å ikke ville bli pensjonist.

Det at enslige har mer lyst til å stå i jobb kan forklares gjennom at enslige ofte kan oppleve at deres sosiale arena er på jobben. De kan godt ha store og gode nettverk i tillegg til jobben sin, men hvis de ikke har konkrete planer for fremtiden eller noen å dele fremtidige opplevelser med, kan det være trygt og godt å fortsette i jobb fremfor å gå hjemme alene.

Det at familiefaktoren slår ut på lysten til å fortsette å jobbe viser at det kan være både komplekst og utfordrende å finne årsaker til hvorfor seniorer ønsker å stå i jobb etter at de har lov å bli pensjonister.

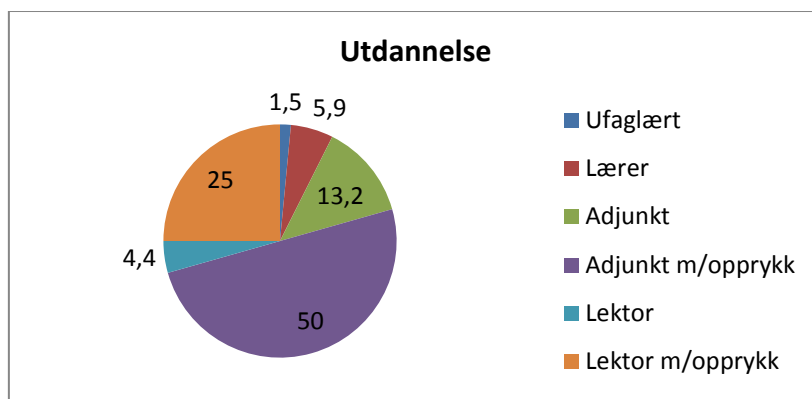
Alder på de andre i husholdningen

Informanternes livsledsager var gjennomsnittlig 58,6 år. Den yngste var 44 og den eldste var 80 år. Det var stor spredning i alder på livsledsagers alder og det er ingen sammenheng mellom livsledsagers alder og lysten til å bli pensjonist ($f = 0.61$, $p > .05$).

Antall barn og barnebarn

95,6 % av informantene har barn, 60,3 % har barnebarn. Datamaterialet er sjekket for sammenhenger mellom det å ha barnebarn og det å ville bli pensjonist (t-test). Det er ingen påvist sammenheng mellom disse ($t = 0.08$, $p > .05$). Selv om det å ha barnebarn kan oppleves både sosialt og givende, er denne faktoren ikke utslagsgivende på valget om å bli tidligpensjonist fremfor å fortsette å arbeide.

Lærernes utdanning



Figur 5 Lærernes utdanning

Jeg har testet dataene med anova (alle utdanningsgrupper) ($f = 0.79$, $p > .05$) og t-test (ikke-lektor / lektor) ($t = -0.17$, $p > .05$). Det er ingen signifikant sammenheng mellom utdanning og lyst til å bli pensjonist.

Seniorene er en velutdannet yrkesgruppe. 29,4 % har skrevet hovedfagsoppgave / masteroppgave og 63,2 % har adjunktutdanning. Av de 29,4 % som har skrevet hovedfags- eller masteroppgave har 85 % ekstra utdanning som gir tittelen lektor m/opprykk og dermed også ekstra uttelling i lønn. Av de 63,2 % som har fireårig adjunktutdanning har 79,1 % minimum ett års ekstra utdanning som gir tittelen adjunkt m/opprykk og dermed også ekstra uttelling i lønn.

Selv om høy utdanning ifølge SBT i seg selv ikke er nok til å føle seg kompetent, vil høy utdanning gi et faglig overskudd i faget du skal undervise i. Høyt faglig overskudd vil igjen kunne gi høyere følelse av egen kompetanse. Så lenge lærerne får undervise i fagene de er utdannet i, kan de føle seg kompetente. Det kan igjen gi dem høyere grad av motivasjon.

Midsundstad (2006) påviser en klar sammenheng mellom høy utdanning og tidligpensjonering. Personer med høy utdanning har ofte en mindre fysisk belastende arbeidsdag enn de med lavere grad av utdanning. De har dermed mindre sjanse for å pådra seg belastningsskader. I tillegg innehar personer med høyere utdanning oftere stillinger med større grad av kontroll over egen arbeidssituasjon. Alle lærerne kommer under kategorien høyt utdannede arbeidstakere. Det er altså ingen sammenheng mellom hvor/hvordan man har oppnådd denne høye utdannelsen og lysten til å slutte.

Undervisningsfag

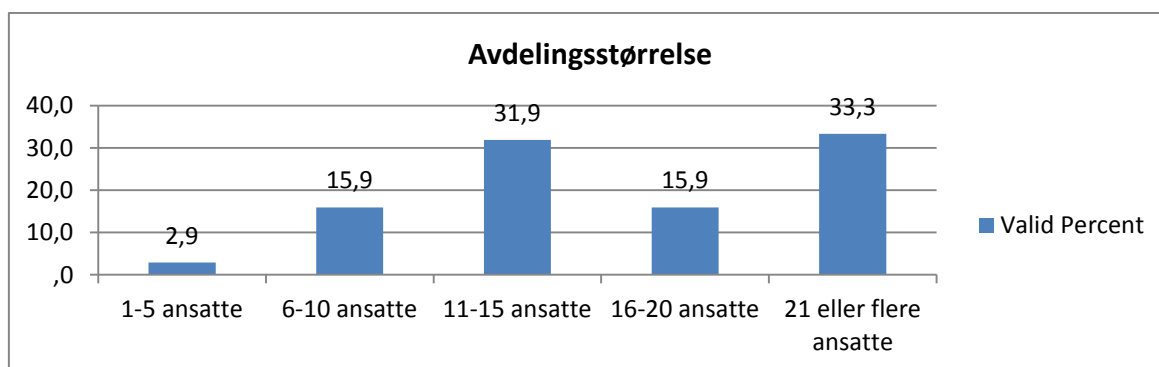
Informantene oppgav 39 forskjellige fag som faget de underviser mest i. Det var flest norsklærere (14,5 %) og matematikklærere (13 %). Spredningen er her så stor at jeg ikke har forsøkt å spore sammenhenger mellom undervisningsfag og lysten til å fortsette i jobb.

Etterutdanning eller jobbrotasjon er ikke et etterspurt seniorpolitisk virkemiddel (se figur 12). Derfor er det ikke interessant for lærere å bytte fra et undervisningsfag til et annet i sine siste yrkesaktive år. Men dersom tendensen eksempelvis viser at matematikklærere har lyst å slutte tidligere enn andre, kan det være et bra tiltak å gi dem lavere lesebrøk eller en ekstra fridag.

Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver

Gjennomsnittlig tilsettings år var 1989, tilsvarende 22 års ansiennitet. Lang ansiennitet kan være positivt ved at lærerne har sterk tilhørighet til arbeidsplassen. Dette kan igjen bety at de har vært med på å utforme mål, verdier og arbeidsmetoder på arbeidsplassen. Denne tilhørigheten kan også bety at verdier, mål og arbeidsmetoder har blitt internalisert som lærernes egne, og at lærerne føler større grad av autonomi i motivasjonen til å jobbe. Jeg har testet dataene med anova (gruppert 0-10 og 11-20 år 21-30 år og 31-40 år) ($f = 0.42$, $p > .05$) og t-test (mer enn 10 års ansiennitet/inntil 10 års ansiennitet) ($t = -0.02$, $p > .05$), det er ingen signifikant sammenheng mellom ansiennitet og lyst til å bli pensjonist.

Avdelingsstørrelse



Figur 6 Avdelingsstørrelse

Av figur 6 fremgår det at 33,3 % av lærerne jobber i avdelinger med mer enn 21 ansatte. Jeg har testet dataene med hjelp av anova, det er ingen signifikant sammenheng mellom avdelingsstørrelse og lyst til å bli pensjonist ($f = -0.28$, $p > .05$).

Ukentlig arbeidstid

61 av lærerne jobbet i 100 % stilling. De jobber gjennomsnittlig 40,4 timer pr uke. 27,9 % av lærerne jobbet mer enn 44 timer i uka. Jeg har testet om de som jobber 40 timer eller mer pr. uke har mer lyst til å bli pensjonist enn de som jobber færre timer. Denne sammenhengen er ikke signifikant ($t = 0.79$, $p > .05$).

Stillingsprosent nå og i nær fremtid

Tabell 2 Forventet stillingsprosent

	100 %	80- 99 %	60- 79 %	40- 59 %	20- 39 %	0-19 %
Stillingsstørrelse i dag	91,3 %	1,4 %	0,0 %	5,8 %	1,4 %	0,0 %
Forventet stillingsstørrelse om 2 år	77,3 %	13,6 %	3,0 %	4,5 %	0,0 %	1,5 %
Forventet stillingsstørrelse om 5 år	36,9 %	10,8 %	16,9 %	1,5 %	3,1 %	30,8 %

Av tabell 2 fremgår det at kun 36,9 % av lærerne har planer om å stå i full jobb når de er henholdsvis 64 og 65 år. 30,8 % har planer om å jobbe i mindre enn 20 % stilling eller gå av. Dette samsvarer med medlemsundersøkelsen til Utdanningsforbundet (Utdanningsforbundet 2010) der 36 % av lærerne sier at de mest sannsynlig kommer til å stå i jobb til de er 67 år.

Nordland fylkeskommune har iverksatt et seniortiltak som gir de ansatte mulighet til å redusere sin stilling med inntil 20 % av nåværende stilling når de fyller 62 år. De som er født i 1952 fyller ikke 62 før 3 år etter undersøkelsen. Det kan være en svakhet i spørsmålet mitt. Men heller ikke de som er født i 1951 har svart at de i stor grad ønsker å redusere stillingen i samsvar med seniortiltaket til Nordland fylkeskommune. Lærere født i 1951 vil kunne delta i dette tiltaket om to år. Men likevel er det kun 14 prosentpoeng færre lærere som vil jobbe fulltid om to år.

Her hadde jeg forventet at flere ville redusere sin stilling i takt med at de kan benytte seg av seniortiltaket. Men dette er altså ikke tilfelle. Dette kan komme av at lærerne ikke har sett på å delta i seniortiltaket som en reduksjon i stilling, i og med at de fortsatt får betalt for 100 % jobb. Alternativt er de ikke tilstrekkelig informert om tiltaket. En tredje forklaring er at de ikke tar det for gitt at dagens seniortiltak vil være tilgjengelig om 2 år.

Personalansvar

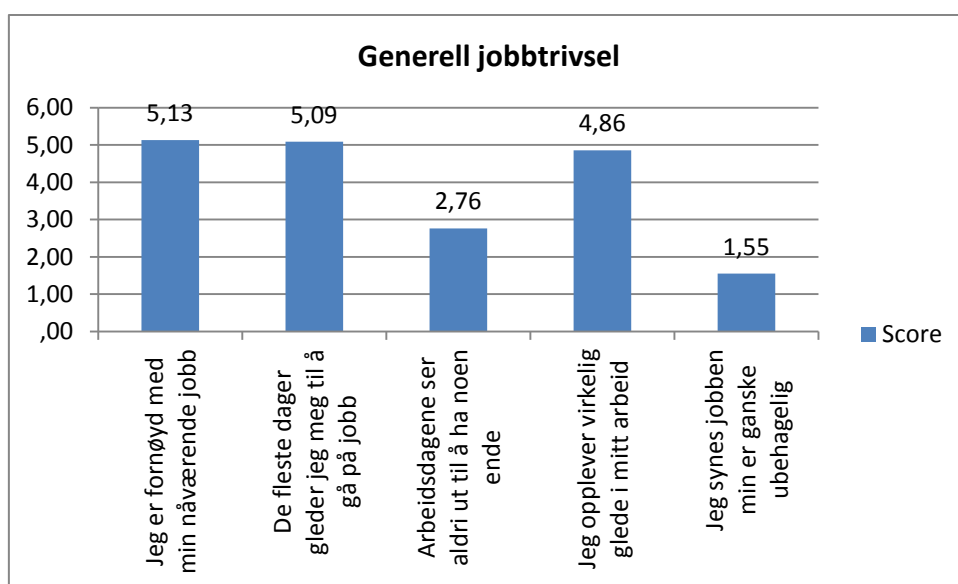
20,9 % av informantene har personalansvar. I snitt har de ansvaret for 18,6 personer. Det å ha personalansvar har en sterk, men ikke signifikant ($t = 1.885$, $p > .05$) sammenheng med lyst til å bli pensjonist.

Kontaktlærer

43,5 % av respondentene var kontaktlærere. Kontaktlærerfunksjonen gir ekstra inntekt, men arbeidsmengden kan oppleves som belastende. Kontaktlærerfunksjonen medfører en redusert undervisningsplikt. Lærerne har da en undervisningstime mindre. Noen opplever dette som en lettelse, mens andre gir uttrykk for at dette tar bort fokuset fra lærernes viktigste jobb: å undervise. Det er ingen signifikant sammenheng mellom det å være kontaktlærer og lyst til å bli pensjonist ($t = 0.75$, $p > .05$).

OM TRIVSEL OG ARBEIDSOPPGAVER

Generell jobbtrivsel

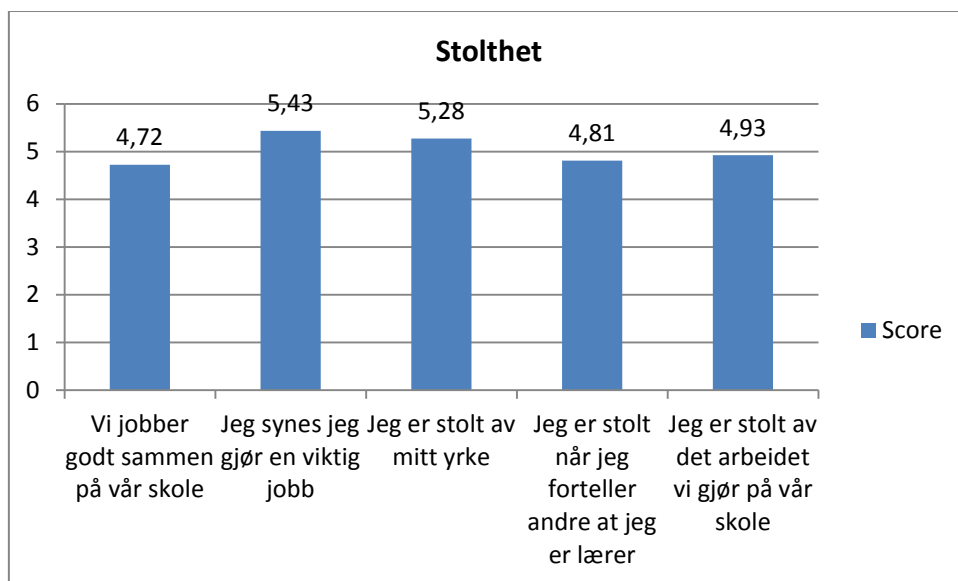


Figur 7 Generell jobbtrivsel

Spørsmål 1, 2, 4 og 5 (snudd) er slått sammen til variabelen jobbtrivsel (Cronbach's Alpha 0.824)

Vi ser av figur 7 at lærerne i Nordland fylkeskommune stort sett trives godt. De er fornøyd med jobben og de gleder seg til å gå på jobb.

Jeg vil i kapitlet «strukturelle funn» vise en sti-analyse som sier noe om sammenhenger mellom generell jobbtrivsel og lyst til å fortsette å jobbe.

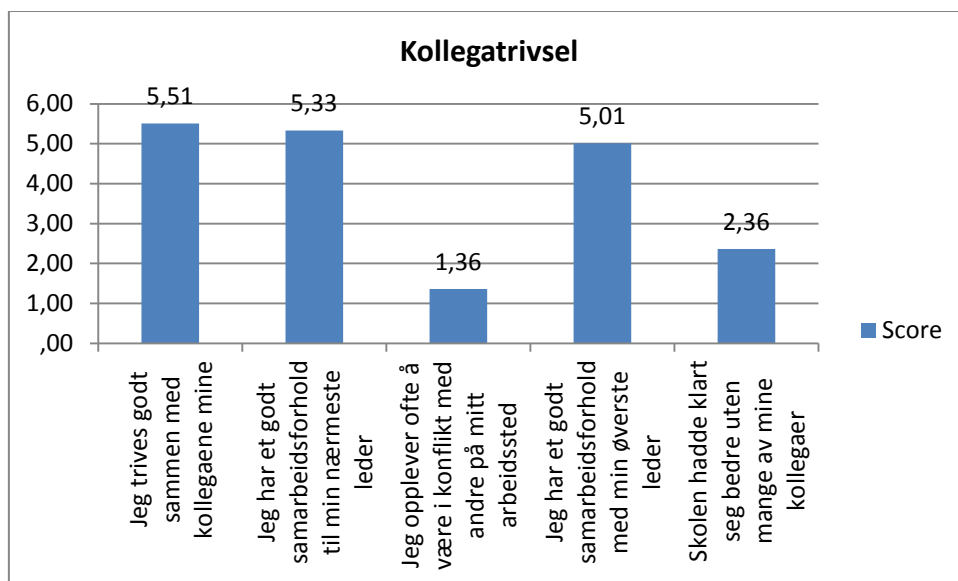
Yrkesstolthet**Figur 8 Yrkesstolthet**

Spørsmål 2, 3, 4 og 5 er slått sammen til variabelen stolthet (Cronbach's Alpha 0.79)

Lærerne i Nfk er stolte av arbeidet sitt. De synes at de gjør en viktig jobb og de er stolt av sitt yrke. Spørsmål nr 1 er tatt bort for å øke Cronbach's Alpha.

Jeg vil i kapitlet «strukturelle funn» vise en sti-analyse som sier noe om sammenhenger mellom yrkesstolthet og lysten til å fortsette å jobbe.

Kollegatrivsel



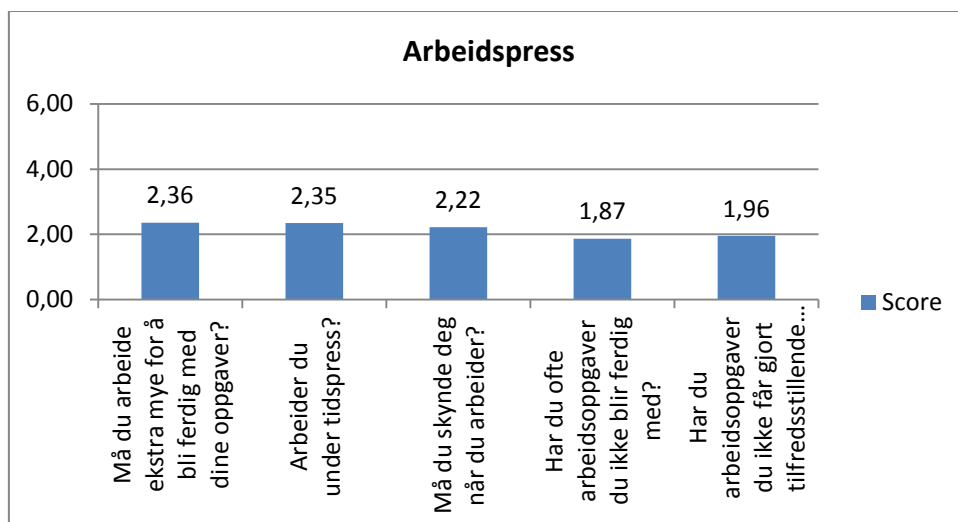
Figur 9 Kollegatrivsel

Spørsmål 1 og 2 er slått sammen til variabelen kollegatrivsel (Cronbach's Alpha 0.623)

Under kategorien kollegatrivsel har jeg bommet litt med spørsmålene. I ettertid ser jeg at spørsmål 1 og 2 er de eneste som måler kollegatrivsel. Spørsmålet om samarbeidsforhold til øverste leder ser ikke ut til å bli sett i sammenheng med kollegatrivsel. Det kan komme av at videregående skoler er bygget opp etter en hierarkisk modell der øverste leder lett kan bli lite synlig i det daglige arbeidet. Gjennom samtaler med kollegaer har det blitt uttrykt at øverste leder bare er synlig ved oppstart, ved avslutninger og ellers ved konflikter. Lærerne har ofte en sterk avdelingsvis tilknytning og de ser på nærmeste overordnede som deres leder.

Jeg vil i kapitlet «strukturelle funn» vise en sti-analyse som sier noe om sammenhenger mellom kollegatrivsel og lysten til å fortsette å jobbe.

Arbeidsmengde



Figur 10 Arbeidsmengde

Alle spørsmål er slått sammen til variabelen arbeidsmengde (Cronbach's Alpha 0.816)

Lærerne i den videregående skolen opplever i stor grad at de har tid til å gjøre ferdig oppgavene sine. De jobber mye (i snitt 40,4 timer), men opplever å få gjort jobben tilfredsstillende. Noen opplever for stort arbeidpress, men de fleste gir uttrykk for å ha en passende arbeidsmengde. I følge SBT øker følelsen av kompetanse dersom en har en passende mengde arbeidsoppgaver som samtidig er spennende, utfordrende og til å mestre.

Jeg vil i kapitlet «strukturelle funn» vise en sti-analyse som sier noe om sammenhenger mellom arbeidsmengde og lyst til å fortsette å jobbe.

Autonomi

84 % av lærerne svarer at de ofte eller alltid står fritt i utførelsen av arbeidsoppgavene sine. Og 68,1 % har alltid eller ofte innflytelse på arbeidstempoet. På spørsmål om de har stor innflytelse på hva som foregår på eget arbeidsområde svarer 61,8 % at de ofte eller alltid har det.

Når det gjelder innflytelse på arbeidsfordeling mellom lærer og kolleger svarer 46,4 % at de ofte eller alltid har innflytelse.

83,4 % av informantene oppgir at de alltid eller ofte har innflytelse på faginnhold og metode i faget de underviser i.

Det å ha en følelse av autonomi er i følge SBT avgjørende for at ytre motivasjon skal kunne gå over til å bli en indre motivasjon. Dersom følelsen av kompetanse og tilhørighet er til stede, vil følelsen av autonomi kunne få lærerne til å bli indre motivert. Og dersom arbeidstakere jobber fordi de synes jobben i seg selv er givende og interessant, vil det være lettere å stå lengre i jobb enn om man kun har ytre faktorer som motivasjon.

På tross av at lærerne er styrt av læreplanmål og eventuelt nasjonale prøver, opplever lærerne i Nordland at de har stor grad av innflytelse over det arbeidet de gjør i klasserommet. Selv om læreplanen er styrende for hva de skal lære bort, er det altså 83,4 % som føler at de alltid eller ofte har innflytelse på metodevalg og faginnhold. Dette funnet støttes av Midsundstad (2006) som sier at høyt utdannede arbeidstakere kan ha jobber med større grad av autonomi enn de med lavere utdanning.

Det at så mange opplever at de har stor grad av innflytelse på egne arbeidsoppgaver kan også tyde på at lærerne har gjort læreplanmålene til sine egne og at de har akseptert læreplanmål som viktige for elevene og for læringen som skal skje i klasserommet. Dersom læreplanene ble oppfattet som uviktig og unyttig ville nok flere lærere følt at de ikke hadde kontroll over egne arbeidsoppgaver. Følelsen av autonomi har altså ikke forsvunnet selv om arbeidstakerne har internalisert andres verdier/mål (læreplanmålene). Dette er helt i tråd med SBT.

Dersom arbeidsplassen legger til rette for at arbeidstaker kan påvirke utforming og valg av arbeidsoppgaver kan jobbmotivasjonene gå fra å være ytre motivert til å bli indre motivert (Zuckerman et al., 1978, omtalt i Deci & Gagné 2005: 332).

Alle fem spørsmålene i denne kategorien er slått sammen til variabelen autonomi (Cronbach's Alpha 0.807)

Følelsen av autonomi er i følge Deci & Ryan den siste og avgjørende faktoren for at individet går fra siste grad av ytre motivasjon og over til indre motivasjon.

Jeg vil i kapitlet «strukturelle funn» vise en sti-analyse som sier noe om sammenhenger mellom følelsen av autonomi og lysten til å fortsette å jobbe.

Trakassering fra kollega

Tabell 3 Trakassering fra kollega

	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
Har du blitt ydmyket eller latterliggjort av kollegaer?	89,9 %	10,1 %			
Har du blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap?	84,1 %	15,9 %			
Har du fått hint eller hentydninger fra kollegaer om å slutte i jobben?	94,1 %	5,9 %			
Har du opplevd fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep fra kollegaer?	100 %				
Har du blitt utsatt for overdreven erting og fleiping fra kollegaer?	92,8 %	5,8 %	1,4 %		

Spørsmål 1, 2 og 5 er slått sammen til variabelen Trakassering fra kollega

(Cronbach's Alpha 0.709). Tabell nr 3 viser at det er liten grad av opplevd trakassering blant respondentene, men at den eksisterer. Jeg vil senere i oppgaven gjennom en stianalyse vise hvordan opplevd trakkassering virker direkte inn på lysten til å ta ut tidligpensjon.

Trakassering fra nærmeste leder**Tabell 4 Trakassering fra nærmeste leder**

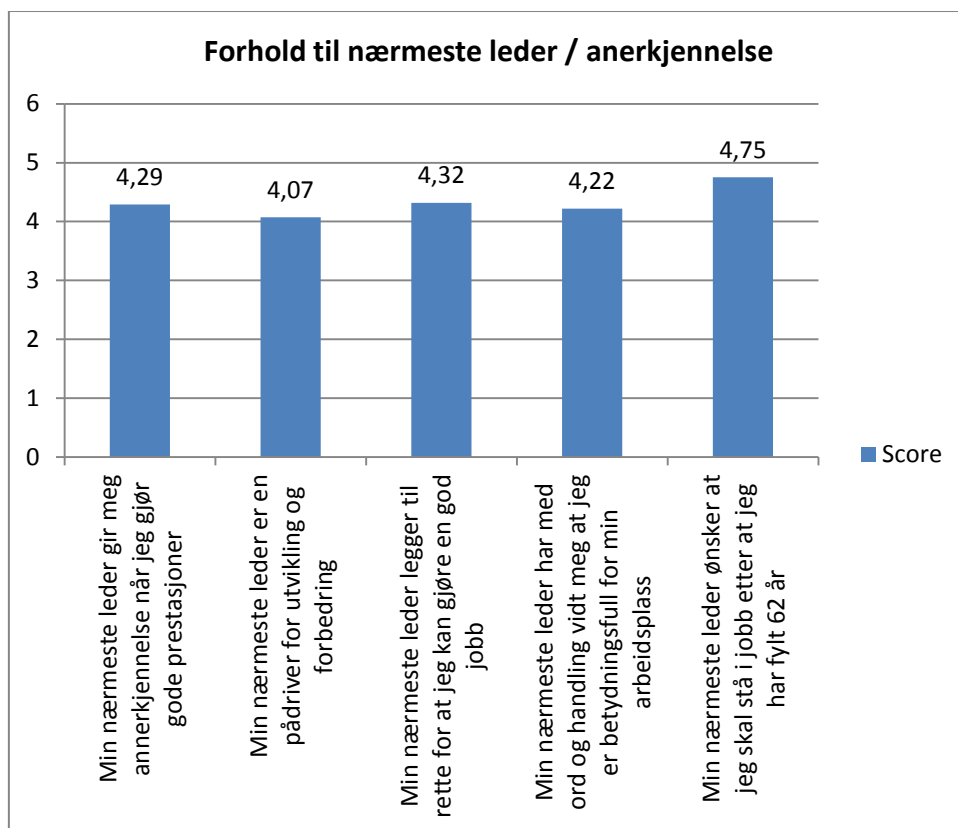
	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
Har du blitt utsatt for urimelige beskyldninger fra din nærmeste leder?	88,4	11,6			
Får du oppgaver med urimelige eller umulige mål eller tidsfrister?	62,3	34,8	2,9		
Har du blitt satt til arbeid under ditt kompetansenivå?	56,7	40,3	1,5	1,5	
Har du mottatt vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats?	94,2	5,8			
Opplever du at nærmeste leder neglisjerer dine meninger og vurderinger?	72,5	24,6	1,4	1,4	

Spørsmål 1, 2, 4 og 5 er slått sammen til variabelen Trakassering fra leder

(Cronbach's Alpha 0.563) Her ser jeg at jeg har fått en lav score på Cronbach's Alpha.

Spørsmål nummer 3 måler ikke trakassering. Enhver lærer som har undervist i en del år kan føle at de til tider underviser godt under sitt eget kompetansenivå. Denne ekstratilbakemeldingen fikk jeg på mitt spørreskjema (flere hadde skrevet ekstra tekst for å vise dette). Det er ikke enkelt å dra opp en linje for hva som er trakassering og hva som mer naturlig ligger under leders styringsrett. Når det gjelder siste spørsmål er det naturlig at en leder må kunne overkjøre lærerne av og til uten at dette kan regnes som trakassering.

Jeg har gjennom regresjonsanalyse sjekket om opplevd trakassering fra leder har noen sammenheng med lysten til å slutte å arbeide, men det er ingen signifikant sammenheng (beta = -0.19, $p > .05$).

Arbeidsforhold til nærmeste leder / anerkjennelse**Figur 11 Anerkjennelse**

Spørsmål 1, 4 og 5 er slått sammen til variabelen anerkjennelse (Cronbach's Alpha 0.871).

På disse spørsmålene hadde jeg ikke åpnet for å kunne svare «vet ikke», men på spørsmål nr 5 var det 18,8 % som ikke hadde svart, eller som likevel hadde skrevet «vet ikke» av egen ide og vilje. Jeg har derfor testet om det er sammenheng mellom det å ikke vite om leder ikke vil arbeidstakeren skal stå i jobb etter fylte 62 år og lysten til tidligpensjonering. Det var ingen signifikant sammenheng ($t = -0.84$, $p > .05$).

I følge Midsundstad (2006) sier mange seniorer at de ønsker en god ledelse. Og at ledelsen skal være god på å se arbeidstakerne, og til å vise at de verdsetter den jobben hver enkelt gjør. Variabelen anerkjennelse ligger nært opp til SBT og kan kobles til både tilhørighet og til følelsen av kompetanse.

Mellomlederne i Nordland fylkeskommunes videregående skole er relativt flinke til å vise lærerne med ord og handling at de er verdsatt, at de er verdifulle for arbeidsplassen, og å gi anerkjennelse når lærerne gjør gode arbeidsprestasjoner. I følge SBT vil positiv tilbakemelding istedenfor ingen tilbakemelding kunne forsterke den indre motivasjonen

hos individet. Av tabell 4 fremgår det at det er 94,2 % som sier at de aldri har mottatt vedvarende kritikk av sin jobb eller arbeidsinnsats. Negativ tilbakemelding fremfor ingen tilbakemelding kan gjøre at individet mister troen på egen kompetanse og med det undergrave både ytre og indre motivasjon slik at individet blir amotivert (Deci & Gagné 2005).

Midsundstad (2006) fant at arbeidstakerne ønsket en bedre ledelse som ser den enkelte, oppmuntrer til utvikling og gir uttrykk for at den enkelte er ønsket på arbeidsplassen. Informantene er godt over middels fornøyd med nærmeste leder, og de føler at leder ser den enkelte og at de er ønsket på arbeidsplassen.

OM SENIORTILTAK OG PENSJON

Grad av fornøydhet med gjeldende seniortiltak

På utsagn om at de kjenner til seniortiltakene som Nordland fylkeskommune har igangsatt sier 66,2 % av informantene seg enig eller helt enig i at de kjenner. 42,9 % av informantene med personalansvar sier seg ikke helt enig eller enig i at kjenner til de igangsatte seniortiltakene.

85,3 % sier at gode seniortiltak er viktig for at de skal fortsette i jobb etter at de har mulighet til å få avtalefestet pensjon.

På utsagn om at de er fornøyd med de seniortiltakene som Nordland fylkeskommune har igangsatt svarer 59,4 % at de er enig eller helt enig.

63,2 sier seg helt uenig eller uenig i at seniortiltakene som Nordland fylkeskommune har igangsatt har liten verdi for dem. 76,8 % sier at de er helt uenig eller uenig i at intet seniortiltak kan få dem til å fortsette i jobb etter fylte 62 år.

At kun 66,2 % av informantene sier seg enig eller helt enig i at de kjenner til seniortiltakene til Nordland fylkeskommune må være et tankekors. Dette er arbeidstakere som skal ha vært igjennom milepælssamtaler og som skal ha hatt medarbeidersamtaler der seniorennes hverdag og fremtid ble spesielt vektlagt. Milepælssamtalene og medarbeidersamtalene skal utføres av ansatte med personalansvar, og 42,9 % av informantene som har et slikt ansvar kunne ikke si seg helt enig eller enig i at de kjente godt til tiltakene. Dette kan tyde på at samtalene så vel som informasjonen om seniortiltakene må kvalitetssikres slik at den enkelte seniorarbeidstaker opplever å få tilgang til tiltakene som er igangsatt med tanke på å forlenge den enkeltes yrkeskarriere.

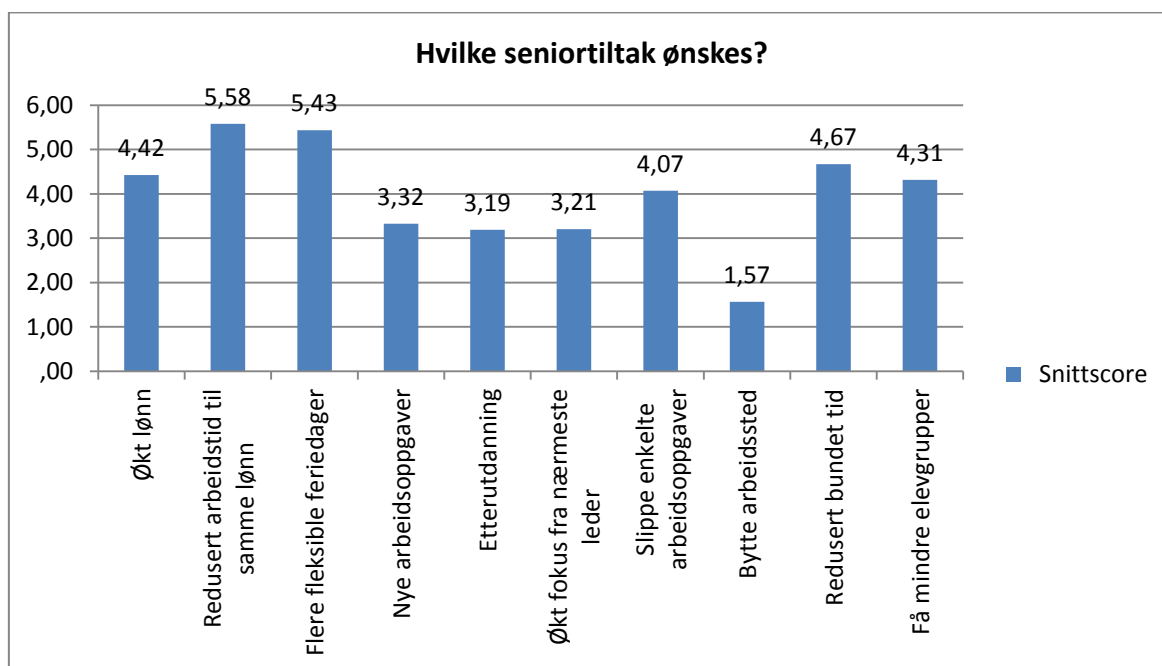
Kjennskap til pensjonssystemet

24,6 % av informantene sier seg enig eller helt enig i at de kjenner godt til pensjonssystemet.

På spørsmål om de har god oversikt over hva de vil tjene som pensjonist, sier 19,1 % at de er enig eller helt enig. Samtidig sier 15,9 % at de er enige eller helt enige i at de har god oversikt over hva de vil tjene ved siden av å ta ut pensjon.

Når så mange ikke har satt seg inn i hva de vil tjene som pensjonister, kan det skyldes to ting. Enten har de ikke tatt inn over seg at de snart nærmer seg en alder der de kan ta ut pensjon. Eller så er pensjonssystemet for lærere vanskelig å forstå. Det å regne ut hva en lærer vil få utbetalt i folketrygdpensjon er en prosess som krever hjelp fra NAV og Statens pensjonskasse.

Hvilke seniortiltak ønskes?



Figur 12 Ønskede seniortiltak

Figur 12 viser at redusert arbeidstid til samme lønn er et seniortiltak som står sterkt i kurs hos lærerne. Tiltaket er likelydende med tiltaket som Nordland fylkeskommune har igangsatt. Lærere har lange perioder med fri i løpet av skoleåret (avspasering og ferie). Dette er perioder som er fastlagt og kan normalt ikke fravikes. Informanter gir sterkt uttrykk for at de ønsker fleksibilitet i fridagene sine. Fleksible feriedager kan gi mulighet til å ta ferieturer på tider av året når det er mindre turisme og lavere priser, eller en etterlengtet langhelg når man trenger det. Jeg har ikke spurt lærerne hva de legger i

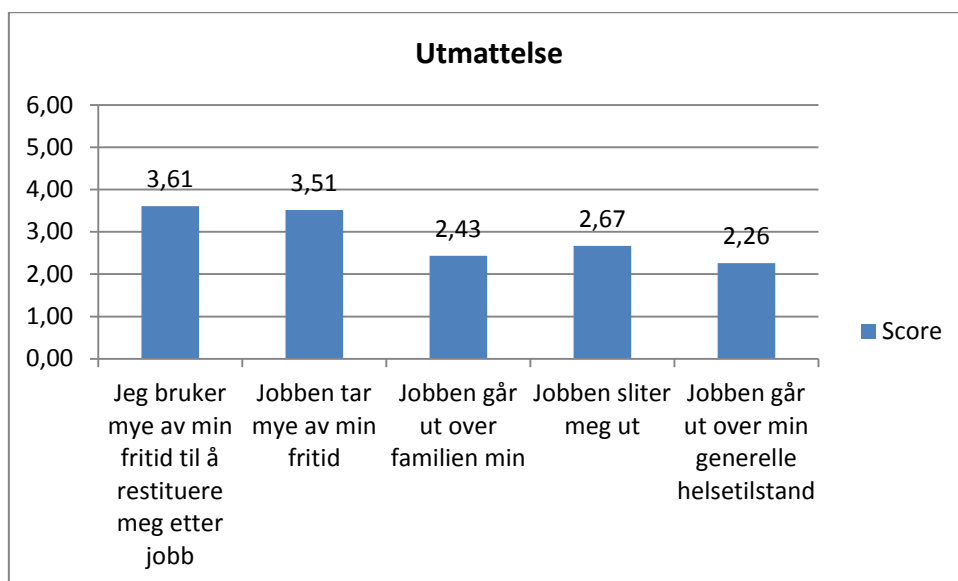
begrepet bundet tid, derfor vet jeg ikke om de mener møtetid, tilstedeværelsestid eller samarbeidstid, men redusert bundet tid er på tredje plass blant tiltak de ønsker seg.

Økt lønn er det tiltaket som kommer på fjerdeplass. I følge SBT kan lønn og bonuser gis, selv om det ikke er en belønning for et vel utført arbeid, uten at det svekker motivasjonen for jobb.

For ansatte med en ytre motivasjon for å jobbe kan dette være et tiltak som gir positiv effekt på motivasjonen, dersom lønnsøkningen brukes som et virkemiddel for å vise at den ansatte at han er verdsatt (oppmuntring).

I andre enden av skalaen ser vi at nesten ingen ønsker å bytte arbeidssted som et seniortiltak. Jobbrotasjon er et virkemiddel som skal fremme motivasjon, mestring og fortsatt interesse for jobben. Tiltaket kan settes inn for å gjøre arbeidstaker bedre i stand til å mestre arbeidskravene (Midtsundstad 2006). Tiltaket er ikke etterspurt av senioren i Nordland fylkeskommune. Det å skulle starte på en ny arbeidsarena bryter også med SBT. Dette vil være å bryte opp fra nåværende arbeidsplass og få nye arbeidsoppgaver i et annet miljø som lærerne ikke har den samme tilhørigheten til.

Et annet av Nordland fylkeskommunes tiltak for senioren, tilbud om etterutdanning, er heller ikke etterspurt. Ansatte i fylkeskommunen kan innvilges permisjon med eller uten lønn for å få kompetanseutvikling. Tilbudet kan gis uten at det medfører bindingstid til jobben. Informantene ble ikke spurt om de ville delta i dette tilbudet, men kun få svarte at de ønsket tilbud om etterutdanning.

*HELSE OG FRITID***Utmattelse****Figur 13 Utmattelse**

Alle spørsmål er slått sammen til variabelen utmattelse(Cronbach's Alpha 0.899)

Variabelen utmattelse blir senere analysert i sammenheng med andre variabler i stianalyser.

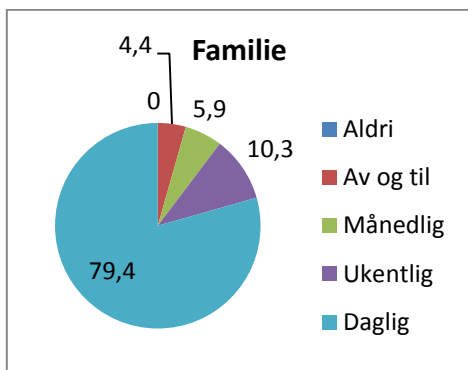
Figur 13 viser at mange av informantene opplever at de bruker mye av fritida på å restituere seg. De opplever også å bruke mye av fritiden på å jobbe. Selv om få sier at jobben går ut over den generelle helsetilstanden, føler noen at jobben er slitsom og går ut over familien. Dette viser at fylkeskommunen bør legge til rette for at seniorenene får en lettelse i arbeidsbyrden. Det er verdt å merke seg at dette er en følelse informantene har allerede nå. Tiltaket «jobbe 80 % for 100 % jobb» ved fylte 62 år kan derfor komme for sent om det blir satt inn når seniorenene kan velge å gå av. Jeg har ikke spurt om tiltaket ville bli verdsatt om det for eksempel settes inn gradvis. Å jobbe 90 % for 100 % lønn allerede ved fylte 58 år er én mulighet. Når såpass mange allerede nå sier at de bruker mye av sin fritid til å restituere seg etter jobb, kan det være verdt å se på tiltak som tidligere kan lette arbeidsbyrden til slitne lærere.

Hva brukes fritiden til?

Seniorenene svarer at de kommer til å bruke fritiden annerledes når de blir pensjonister. De vil bruke omtrent like mye tid på familie som i dag (svak økning) (figur 14 og 15), mye mer tid på venner og reise (figur 16-19). De kommer til å få mindre bruk for å restituere seg (figur 20 og 21) og de vil bruke adskillig mer tid på trening (figur 22 og 23). De

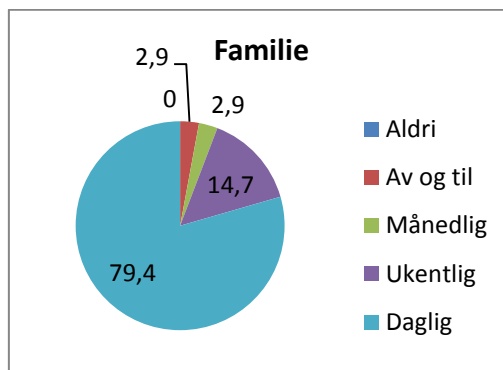
kommer ikke til å bruke den økte fritiden til å studere (figur 24 og 25), men flere ser for seg å jobbe av og til ved siden av pensjonisttilværelsen (figur 26 og 27).

I dag

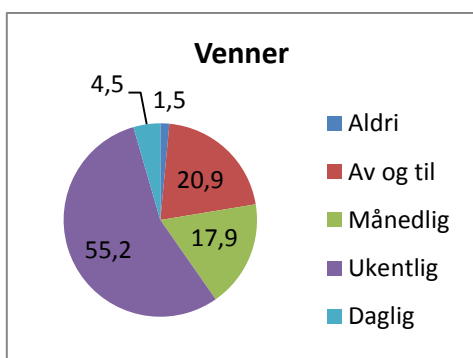


Figur 14 Tid til familie nå

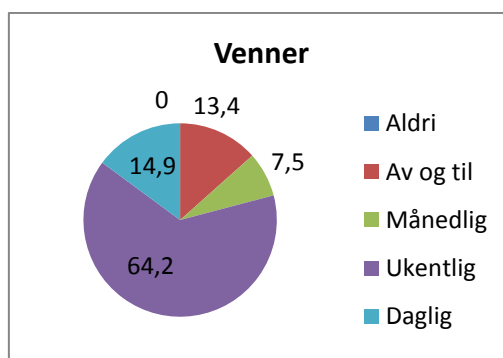
Som pensjonist



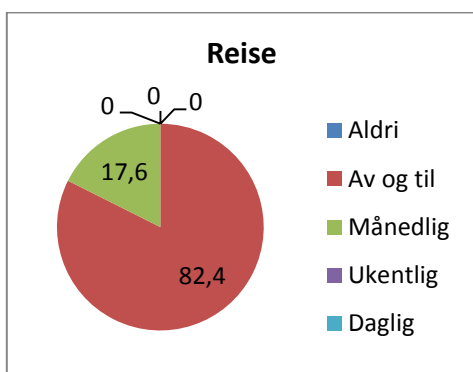
Figur 15 Tid til familie som pensjonist



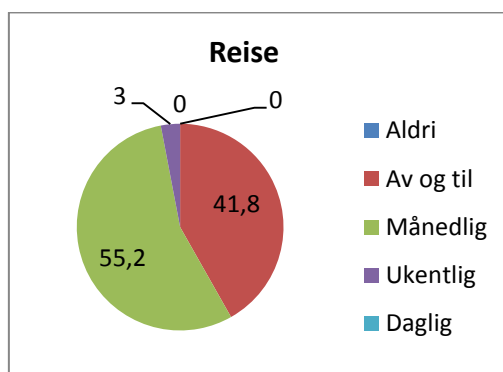
Figur 16 Tid til venner nå



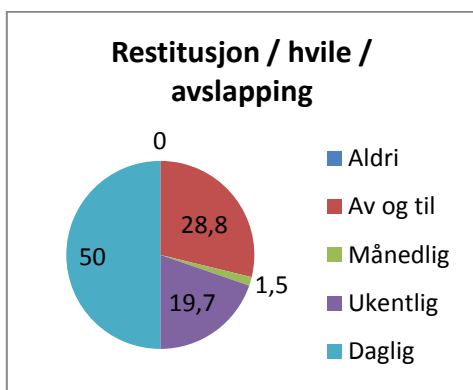
Figur 17 Tid til familie som pensjonist



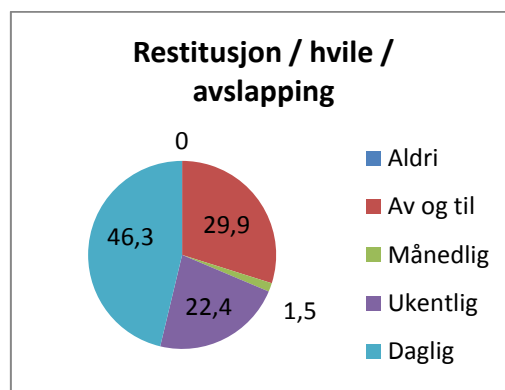
Figur 18 Tid til reise nå



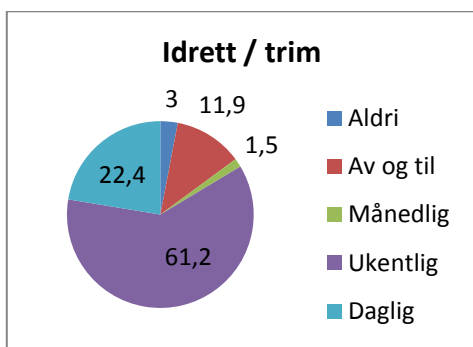
Figur 19 Tid til reise som pensjonist



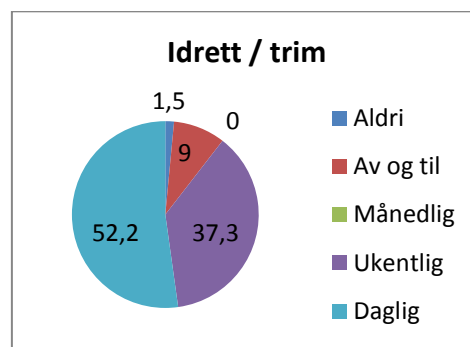
Figur 20 Tid til restitusjon nå



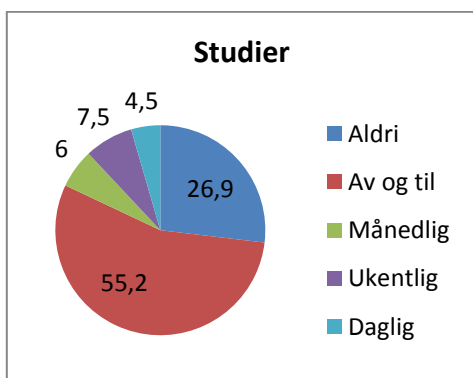
Figur 21 Tid til restitusjon som pensjonist



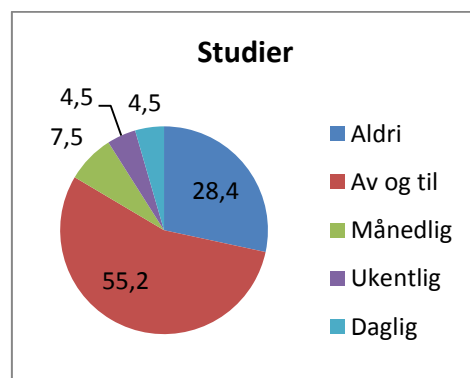
Figur 22 Tid til idrett nå



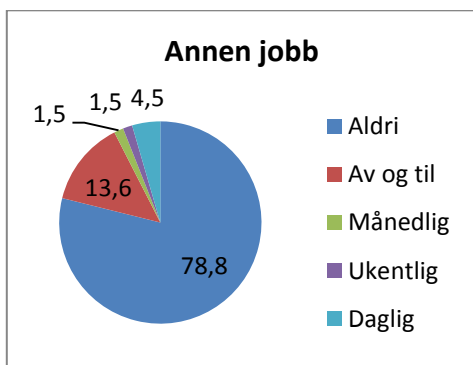
Figur 23 Tid til idrett som pensjonist



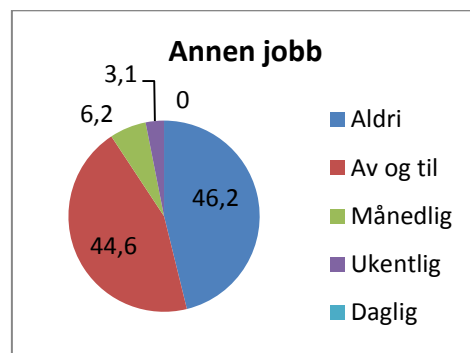
Figur 24 Tid til studier nå



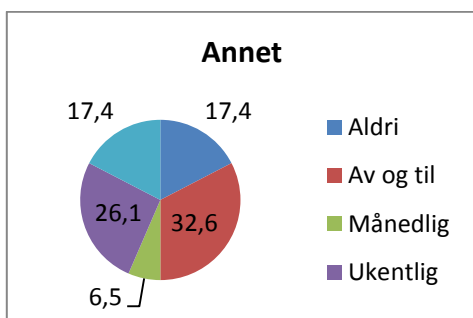
Figur 25 Tid til studier som pensjonist



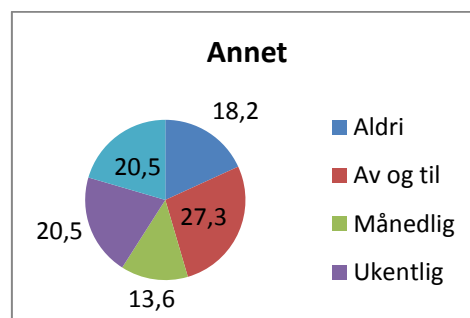
Figur 26 Tid til annen jobb nå



Figur 27 Tid til annen jobb som pensjonist



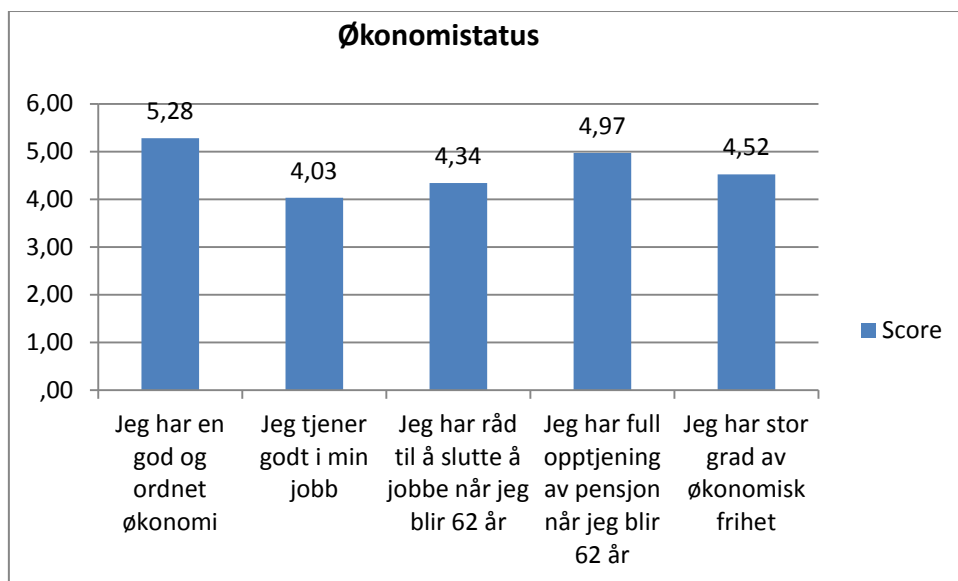
Figur 28 Tid til andre sysler nå



Figur 29 Tid til andre sysler som pensjonist

Svarene fra informantene samsvarer godt med ønskene de har for seniortiltak. De ønsker mulighet til mer fritid, og denne fritiden vil de bruke til reiser og venner. De ser også for seg å bruke mindre tid til restitusjon, men mer til trening. Nordland fylkeskommune må forsøke å lage seniortiltak som gir mer (og fleksibel) fritid, samt få ned jobb-belastningen slik at arbeidstakerne ikke trenger å ta ut pensjon for å få oppfylt disse ønskene.

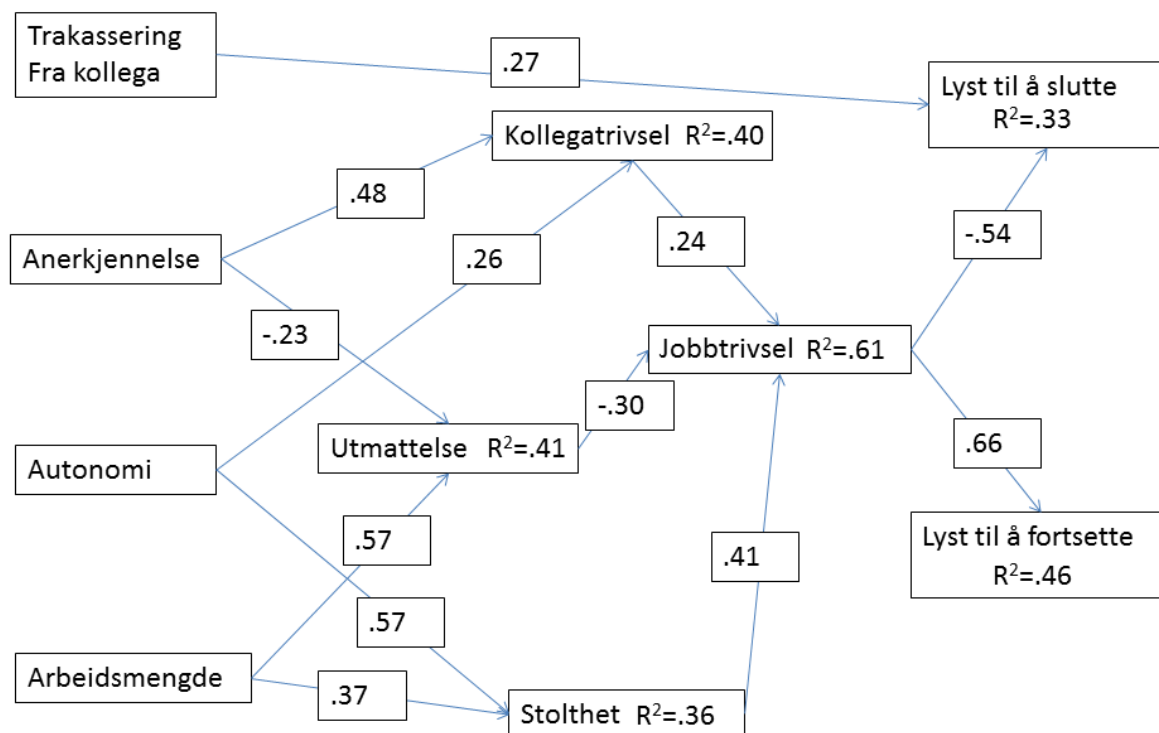
ØKONOMISTATUS



Figur 30 Økonomistatus

Av figur 30 fremgår det at informantene har god og ordnet økonomi og de er relativt fornøyd med lønnen. De fleste har full opptjening av pensjon når de fyller 62 år. Funnene i figur 30 viser at lærerne stort sett har råd til å slutte å jobbe når de blir 62 år, og at de har stor grad av økonomisk frihet. Alle spørsmålene er testet opp mot lysten til å bli pensjonist (anova). Det var ingen signifikant sammenheng mellom spørsmål 1 ($f = 0.148$, $p > .05$), spørsmål 2 ($f = 0.734$, $p > .05$), spørsmål 3 ($f = 1.567$, $p > .05$), spørsmål 4 ($f = 0.707$, $p > .05$), spørsmål 5 ($f = 2.058$, $p > .05$) og lysten til tidligpensjonering.

STRUKTURELLE FUNN



Figur 31 Sti-analyse

Datamaterialet er testet gjennom reliabilitetsanalysen Cronbach`s Alpha for å finne om spørsmålene måler de samme faktorene. Videre er faktorene analysert ved hjelp av regresjonsanalyse for å finne sammenhenger mellom faktorene. De sammenhengene som er funnet som signifikante ($p < .05$) vises i figur 31. Figuren viser standard regresjonskoeffisienter.

Av figur 31 ser vi at opplevd generell jobbtrivsel er bestemmende for om lærerne ønsker å pensjonere seg eller ønsker å fortsette å jobbe for Nordland fylkeskommune. Jobbtrivselen virker negativt inn på lysten til å slutte (-.54) og positivt inn på lysten til å fortsette (.66). I tillegg ser vi at opplevd trakassering fra kollega virker direkte positivt inn på lysten til å slutte (.27).

Følelsen av stolthet over arbeidet (.41) og kollegatrivsel (.24) virker inn positivt på jobbtrivselen. Stoltheten forklares gjennom arbeidsmengden (.37) og følelsen av autonomi (.57). Kollegatrivselen kan forklares gjennom følelsen av autonomi (.26) og anerkjennelse(.48)

Utmattelse virker negativt inn på jobbtrivselen (-.30). Utmattelse kan forklares gjennom arbeidsmengde (.57)

Det ble ikke funnet en signifikant sammenheng mellom kollegatrivsel og opplevd trakassering kollega (beta -.087, $p > .05$)

Av figur 31 ser vi en klar indirekte sammenheng mellom opplevde arbeidsvilkår (anerkjennelse, autonomi og arbeidsmengde) og lysten til å fortsette å jobbe/slutte. Denne sammenhengen er mediert gjennom kollegatrivsel, utmattelse og stolthet. De som opplever anerkjennelse, og autonomi opplever både kollegatrivsel og stolthet. I tillegg virker anerkjennelse direkte svekkende på utmattelse.

Opplevelsen av å ha en stor arbeidsmengde virker positivt inn på stoltheten, men kan og gjøre at lærerne føler utmattelse.

Funnene i sti-analysen forteller oss at arbeidsmiljøet har betydning for ønsker om å slutte å jobbe. Nordland fylkeskommune kan demme opp for tidligpensjonering ved å sette i gang tiltak for å øke følelsen av anerkjennelse og autonomi, samt fortsette med tiltak som gir mindre arbeidsmengde.

FUNNENE SETT I LYS AV SBT OG TIDLIGERE FORSKNING

Skal lærerne ha lyst å fortsette i jobb når de er 62 år og ha mulighet til å ta ut pensjon uten eller ved siden av videre jobb, er det viktig å legge til rette for trivsel i jobben utover det at den er en kilde til inntekt. Deci & Gagne har i sin artikkel «Self-determinationtheory and workmotivation» gjort rede for hva som motiverer individet til arbeid.

Deci & Gagne har redegjort for at indre motivasjon er viktig for å kunne oppleve arbeidet som meningsfullt og givende i seg selv. For at ansatte skal oppleve indre motivasjon må de føle seg verdsatt, føle seg kompetent, samt ha kontroll over egne arbeidsoppgaver med hensyn til hvordan de skal løses, hva som er viktig og med verdier som føles viktige og korrekte også for arbeidstakeren.

Mine funn støtter i stor grad selvbestemmelsesteorien. Dataene viser at de lærerne som har passe mengde arbeid og arbeidsoppgaver føler i stor grad stolthet over jobben sin. Stolthet over jobben og passe arbeidsoppgaver (følelsen av kompetanse), sammen med autonomi og tilhørighet (kollegatrivsel og anerkjennelse) gir generell jobbtrivsel. Graden av generell jobbtrivsel er igjen med på å bestemme om lærerne ønsker tidligpensjon eller ønsker å jobbe videre for Nordland fylkeskommune.

Jeg har ikke hatt mulighet til å måle om informantenes motivasjon er indre eller ytre påvirket, men om vi aksepterer SBTs modell med dens grader av motivasjon, kan vi se for oss at lærere som opplever en stor grad av kompetanse, autonomi og tilhørighet også vil være indre motivert for å jobbe.

KAPITTEL 4 KONKLUSJON

Nordland fylkeskommune står i reell fare for å miste 30,8 % av lærere født i 1951 og 1952 innen fem år. Dette er lærere som arbeider mye, som opplever trivsel ved arbeidet og samtidig stor grad av mestring. Disse lærerne har i dag i snitt jobbet i 22 år på samme arbeidsplass og innehar i så måte en stor grad av real- og formell kompetanse.

For å demme opp for tidligpensjoneringen har Nordland fylkeskommune initiert en pakke seniortiltak som settes inn når arbeidstakerne fyller 55 år. 36 % av lærere som er organisert i arbeidstakerorganisasjonen Utdanningsforbundet sier at de sannsynligvis vil stå i jobb til de er 67 år. For Nordland fylkeskommune er situasjonen like utfordrende; innen fem år vil sannsynligvis 30,8 % av lærere født i 1951 og 1952 jobbe under 20 %, mens kun 36,9 % vil jobbe i 100 % stilling. Lærerne som er født i disse årene er om fem år 64 og 65 år.

Lærerne i Nordland Fylkeskommune født i 1951 og 1952 er ingen homogen gruppe. De underviser i mange ulike fag, de er organisert i store og små avdelinger, de har forskjellig utdanningsbakgrunn og de tar på seg forskjellig grad av ansvar gjennom kontaktlærerfunksjon og personalansvar.

Når seniorgruppen er såpass heterogen, vil det være nesten umulig å treffe alle med seniortiltak. Ett av tiltakene Nordland fylkeskommune har iverksatt er i liten grad etterspurt av informantene: etterutdanning gjennom hospitering eller kurs og utdanning. Tiltaket er ment å gi ansatte en økt følelse av kompetanse og gjøre dem bedre rustet til å takle arbeidsoppgaver i et arbeidsmiljø i endring (Midsundstad, 2006), men tiltaket ser ikke ut til å bli verdsatt av seniorene i undersøkelsen.

Informantene er enige i at gode seniortiltak er viktige for at de skal fortsette å arbeide frem til oppnådd pensjonsalder. De tiltakene de etterspør samsvarer i stor grad med de tiltakene som Nordland fylkeskommune har iverksatt for å få nettopp denne gruppen arbeidstakere til å stå i arbeid.

Hadde seniorene fått bestemme hvilke tiltak seniorpolitikken til Nordland fylkeskommune skal bestå av, ville de fått mer betalt fritid. Denne nyvunne fritiden fikk de forvalte på egen hånd. De ville kunne ta ut fridagene etter eget ønske (en hel uke, en dag pr uke, ovale weekender osv.). Seniorene ønsker også mindre bundet tid når de er på jobb. De vil med andre ord ha mulighet til å styre når de skal jobbe og hva de skal gjøre mens de er på jobb.

Funnene i denne oppgaven understøtter funnene til Midsundstad (2006). Seniorene ønsker mer frihet. De vil jobbe mindre med samme lønn som tidligere. De vil i tillegg ha kontroll over fritiden og de vil bestemme når de kan ta fri

Bonuser eller ekstra utbetalinger er et virkemiddel som i moderat grad blir etterspurt av informantene. SBT gir støtte for at materielle belønninger ikke trenger å svekke den indre motivasjonen hos arbeidstakerne. Men seniorene har jo også kolleger som ikke har oppnådd denne alderen, og det er langt fra sikkert at arbeidstakere som ikke er i senioralder vil sette pris på at høy alder skal være et kriterium for å få høyere lønn. De fleste av seniorinformantene svarer at de har en ordnet og god økonomi og at de har råd til å gå av når de er 62 år, dette kan og være med på å forklare hvorfor ekstra utbetalinger ikke er et virkemiddel som er høyere verdsatt.

Undersøkelsen viser at Nordland fylkeskommune er på riktig vei med seniortiltakene de har initiert for å demme opp for tidligpensjonering. Tiltakene samsvarer i stor grad med etterspurte tiltak. Men fylkeskommunen bør spørre seg hvorfor 33,8 % av lærerne i målgruppen fortsatt gir uttrykk for at de ikke er enige eller helt enige i at de kjenner til seniortiltakene som er igangsatt.

Fylkeskommunen har gjennom sin informasjonsbrosjyre om seniortiltak gjort det klart at den enkelte leder er ansvarlig for at seniortiltakene blir gjort kjent. Dette skjer gjennom medarbeidersamtaler som fra fylte 55 år skal handle om seniortilværelsen. I undersøkelsen er det 42,9 % av informantene med personalansvar som uttrykker at de ikke sier seg helt enig i at de kjenner til seniortiltakene som Nordland fylkeskommune har igangsatt. Det er disse som igjen skal informere sine ansatte om de samme tiltakene.

I den videregående skolen i Nordland er det avdelingsleder som oppleves å være den daglige leder for lærerne. Avdelingslederne har derfor et stort ansvar for å legge til rette for at de ansatte får en indre motivasjon for arbeidet og dermed utvikle en lyst til å stå i jobb også etter at de har oppnådd alderen som muliggjør tidligpensjonering. Avdelingslederne har gjennom seniortiltakene fått et ekstra sett med virkemidler og et større ansvar for å informere og motivere arbeidstakerne til å stå i jobb etter fylte 62 år.

Avdelingslederne har hovedansvaret for at seniorene skal forbli/bli indre motivert til å utføre sine oppgaver. De skal i sette seg inn i en seniorpolitikk som de så skal «selge inn» til de motiverte seniorene slik at disse foretrekker arbeid foran tidligpensjon.

For å lykkes med disse oppgavene er det viktig at avdelingslederne er velfungerende i sin jobb, at de lytter og støtter senioren fremfor å kontrollere dem samt at de er raus med verbal belønning når dette er på sin plass.

Skoleleder har det overordnede ansvar for at avdelingslederne skal fungere godt i sin jobb. Skoleleder må kvalitetssikre at informasjonen om seniortiltakene når ut til avdelingslederne og at tiltakene blir synliggjort ovenfor seniorlærerne. Selv om skoleleder ikke oppleves som den daglige lederen for lærerne, er det viktig at øverste leder legger til rette og sørger for at både avdelingslederne og lærerne får jobbe i et miljø der de opplever å bli verdsatt, har kollegial tilhørighet og at de føler autonomi i jobben.

Skoleleder må som øverste ansvarlige også gjøre en innsats for å fjerne eventuell trakassering lærere imellom eller mellom avdelingsleder og lærer. Som skoleleder er det viktig å gi avdelingslederne mulighet og lyst til å gjennomføre seniorpolitikken som skoleeier har initiert. Dette bør skje gjennom økt fokus på tiltakene ledsaget av grundig informasjon om deres funksjon.

Seniortiltakene er store, omfattende og kostbare. Lærerne kan få 20 % betalt fritid og de kan delta vederlagsfritt på kompetansehevingstiltak i tillegg til gratis trening og fri for å trene. Men når tiltakene ikke er gjort tilstrekkelig kjent er det vanskelig å få den ønskede effekten fra tiltakene.

Selvbestemmelsesteorien og fylkeskommunen retter seg begge mot samme mål; at ansatte skal oppleve å være motivert for arbeid. For å oppleve den høyeste formen for motivasjon, en indre påvirket motivasjon, er det viktig at de ansatte føler seg verdsatt og har en kollegial trivsel, får passe vanskelige og omfattende oppgaver og har ansvar for og eierforhold til egne arbeidsoppgaver.

Analysen av innsamlede data viser en klar sammenheng mellom opplevd arbeidsmiljø og lysten til å fortsette i jobb. Sti-analysen viser at tiltak som kan styrke følelsen av autonomi, anerkjennelse og minske arbeidsmengden, samt ta bort følelsen av trakassering vil kunne få ansatte til å oppleve indre motivasjon for arbeidet, og dermed velge å jobbe fremfor tidligpensjon.

Undersøkelsen har vist at lærerne som opplever å bli verdsatt, har kollegial tilhørighet, som føler autonomi i jobben og som har passe mengde arbeid og er stolt av jobben som de og kollegaene gjør, vil stå i arbeid også etter at de har fylt 62 år.

Skoleleder bør derfor sørge for at skolen har et inkluderende miljø der alle lærerne får dekket sine behov for autonomi og anerkjennelse, samt minske arbeidsmengde og unngå trakassering. Dette må skje i hver dag, hvert år uavhengig av om det er satt inn formelle seniortiltak.

Jeg har gjennom oppgaven vist at Nordland Fylkeskommune treffer med sine initierte tiltak ovenfor seniorenene. De tilbyr tiltak som er etterspurt og ønsket. Det kan på den andre side se ut som om verken avdelingsledere eller seniorer uten personalansvar har blitt tilstrekkelig opplyst om seniortiltakene som er igangsatt. Om tiltakene blir bedre kunngjort vil de kunne fungere godt både som tiltak for å lette lærernes hverdag gjennom økt fritid og frihet, men også for å sette søkelys på seniorlærerne som gruppe. Økt fokus kan gi økt følelse av å være ønsket og behøvd, noe som igjen kan føre til økt følelse av både stolthet, kompetanse og tilhørighet.

SAMMENDRAG

Hensikten med denne oppgaven var å finne ut om seniortiltakene Nordland fylkeskommune har igangsatt for å demme opp for tidligpensjonering har verdi for den enkelte seniorlærer. For å finne svar på dette, brukte forfatteren en kvantitativ metode i form av et spørreskjema som ble distribuert i brev form til samtlige læreransatte i Nordland fylkeskommune født i 1951 og 1952.

Informantene ble stilt en rekke spørsmål om forhold på jobb og på hjemmearenaen. Svarene ble analysert for å finne om det var fellestrekk og faktorer som påvirket lærerne i valget mellom tidligpensjon eller å fortsette å jobbe for Nordland fylkeskommune.

Teoridelen setter søkelys på selvbestemmelsesteorien utviklet av Deci & Ryan, og tidligere forskning på norske seniorer. Teorien er brukt for å forklare hvorfor individet kan ønske å stå i jobb også etter oppnådd tidligpensjonsalder. Teorien gir også innsikt i hvilke seniortiltak som har vært ønsket av andre seniorer og hva som generelt gir arbeidstakere følelse av motivasjon for arbeidsoppgaver.

Funn og drøftingsdelen redegjør for de svar informantene har gitt og tolket disse opp mot selvbestemmelsesteorien og tidligere forskning på norske seniorer. Funnene viser at seniorenene i Nordland fylkeskommune ikke er en homogen gruppe. De underviser i en mengde forskjellige fag. De er organisert i store og små avdelinger, de har forskjellig utdanningsbakgrunn og de tar på seg forskjellig grad av ansvar gjennom kontaktlærerfunksjon og personalansvar.

Undersøkelsen har vist at lærere som opplever å bli verdsatt, har kollegial tilhørighet, som føler autonomi i jobben, som har passe mengde arbeid og er stolt av jobben, vil stå i arbeid også etter at de har fylt 62 år.

Informantene er enige i at gode seniortiltak er viktige for at de skal fortsette å arbeide frem til oppnådd pensjonsalder, og de tiltakene de etterspør samsvarer i stor grad med de tiltakene som Nordland fylkeskommune har igangsatt for å få denne gruppen arbeidstakere til å stå i arbeid.

Undersøkelsen viser at Nordland fylkeskommune er på riktig vei med seniortiltakene de har initiert for å demme opp for tidligpensjonering, men den viser og at tiltakene ikke i stor nok grad var gjort kjent for seniorenene. Undersøkelsen avdekket at fylkeskommunen bør ta grep for å kvalitetssikre at seniortiltakene blir gjort kjent for de ansatte.

KILDER

- Czaja, R. og Blair, J. (1996). *Designing surveys: a guide to decisions and procedures*. Thousand Oaks, California: Pine Forge Press.
- Deci, E. L., Connel, J. E. og Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74, No. 4, s 580-590
- Deci, E. L. & Gagné M. (2005), Self-determination theory and work motivation, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 26, No 4, s. 331–362
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- 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, 227-268.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. Suffolk: The University of Rochester Press.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget
- Halvorsen, Knut. (2008). *Å forske på samfunnet*. Oslo: Cappelen akademisk forlag
- Hilsen, A.I. & Salomon, R. (2010). *Seniorpolitikk – virker virkemidlene?* AFI-rapport 4/2010. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Høstmark, M. og Lagerstrøm, O. (2006). *Undersøkelse om Arbeidsmiljø: Destruktiv atferd i arbeidslivet*. Dokumentasjonsrapport (Notat 2006/44)
- Midsundstad, T. (2006). *Hvordan bidra til lengre yrkeskarrierer? Erfaringer fra norsk og internasjonal forskning om tidligpensjonering og seniortiltak*. Fafo rapport 534
- Nordland fylkeskommune. (2011). *Seniorpolitikk – retningslinjer for Nordland fylkeskommune*. www.nfk.no
- Reichborn-Kjennerud, K.(2009). *Seniortiltak i Ås kommune – hva er grunnene til at seniorene står i jobb?* AFI-notat 2009:6. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Sollie, L. (2009) *Kompetanseutvikling i arbeidslivet - En litteraturstudie av motivasjonelle faktorer for kompetanseutvikling i et arbeidsliv i endring*. Masteroppgave. Oslo: Universitetet i Oslo

Steinum, T., Hilsen, A.I. & Bull, H. (2007): *Kunnskapsstatus for programmet FARVE (forsøksmidler arbeid og velferd)*. AFI-notat 10/2007. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Turmo, A. og Aamodt, P. O. (2007). *Pedagogisk og faglig kompetanse blant lærere i videregående skole: en kartlegging*. NIFU STEP Rapport 29/2007

Utdanningsforbundet (2010). *Viktige forhold for å få lærere til å fortsette lenger i læreryrket – medlemsundersøkelse 15. – 21. september 2010*. Bergen: Respons analyse AS.

Willumsen, G, Michalsen A. og Langnes, A. (2009). *Treffer Bodø kommune med sine virkemidler for å få de ansatte til å stå i jobb utover fylte 62 år?* Prosjektoppgave. Bodø: Høgskolen i Bodø

Internett ressurser:

Statens pensjonskasse informerer om pensjonsordninger og rettigheter :

<https://www.spk.no/no/Alderspensjon/For-deg-fodt-mellom-1943-og-1953/>

<https://www.spk.no/no/Alderspensjon/delvis-jobb-og-delvis-pensjon/>

<https://www.spk.no/no/Alderspensjon/jobbe-til-du-blir-70-ar/>

<http://www.stami.no/belastende-arbeidssituasjoner-for-larere-og-helsearbeidere>

VEDLEGG 1 SVARBREV FRA NSD



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Einar Melgren Skaalvik
Pedagogisk institutt
NTNU
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 14.11.2011

Vår ref:28432 / 3 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 13.10.2011. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 25.10.2011. Meldingen gjelder prosjektet:

28432

Behandlingsansvarlig
Daglig ansvarlig
Student

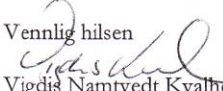
Treffer Nordland Fylkeskommune med sine initierte seniortiltak?
NTNU, ved institusjonens øverste leder
Einar Melgren Skaalvik
Alf Langnes

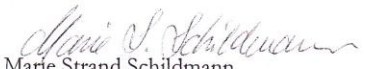
Etter gjennomgang av opplysninger gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon, finner vi at prosjektet ikke medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt etter personopplysningslovens §§ 31 og 33.

Dersom prosjektopplegget endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for vår vurdering, skal prosjektet meldes på nytt. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html.

Vedlagt følger vår begrunnelse for hvorfor prosjektet ikke er meldepliktig.

Vennlig hilsen


Vigdis Namtvedt Kvalheim


Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Alf Langnes, Andreas Markussons vei 45, 8019 BODØ

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, HSL, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. martin-arne.andersen@uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 28432

Formålet med prosjektet er å undersøke om Nordland Fylkeskommune treffer med sine initierte seniortiltak.

Utvalget består av lærere, født i 1951 og 1952, og ansatt i Nordland fylkeskommune.

Vi kan ikke se at det foretas en behandling av personopplysninger med elektroniske hjelpemidler eller at det opprettes et manuelt personregister som inneholder sensitive personopplysninger. Prosjektet vil dermed ikke omfattes av meldeplikten.

Det legges til grunn for vår vurdering at det ikke benyttes en koblingsnøkkel som knytter datamaterialet til informant, jf. e-post fra student den 25.10.2011.

VEDLEGG 2 FORKLARENDE FØLGEBREV

Forespørsel om å delta i forskningsprosjektet "Treffer Nordland fylkeskommune med sine initierte seniortiltak?"

Jeg er masterstudent i skoleledelse ved NTNU i Trondheim og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er seniorpolitikk, og jeg vil undersøke om de tiltak Nordland Fylkeskommune har innført er kjente og/eller har verdi for lærere i den videregående skolen. Jeg vil også undersøke om seniortiltakene påvirker lærerne når de skal ta valget om å fortsette i arbeid eller gå av med tidligpensjon.

For å finne ut dette, ønsker jeg å hente inn svarskjema fra alle lærerne som er ansatt i Nordland fylkeskommune og som er født i 1951 og 1952.

Gjennom spørreskjema ønsker jeg å få svar på om det finnes fellesfaktorer som gjør at lærerne vil velge å stå i arbeid, eller som gjør at lærerne ønsker seg ut av yrket og/eller arbeidslivet.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere.

Alle innsamlede data vil være fullstendig anonymisert. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og resultatene av studien vil bli publisert som gruppedata, uten at den enkelte kan gjenkjennes. Forskningsprosjektet forventes å være avsluttet til juni 2012.

Hvis det er noe du lurer på, eller om du ønsker å bli informert om resultatene fra undersøkelsen når de foreligger, kan du gjerne ta kontakt med meg på tlf 45 66 11 87, eller sende en e-post til alf.langnes@nfk.no.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Håper du har lyst og anledning til å bidra til denne forskningen gjennom å returnere spørreskjemaet innen mandag 21.11.

Med vennlig hilsen

Alf Langnes

VEDLEGG 3 SPØRREUNDERSØKELSEN

Om deg

1 Fødselsår

år

2 Kjønn

1. Mann ☐
2. Kvinne ☐

3 Antall personer i husholdningen:

4 Alder på de andre i husholdningen:

Skriv inn alder på samboer/partner/ektefelle i **første rute**,
skriv så inn alder på de andre i husstanden

5 Antall barn

6 Antall barnebarn

Om yrke og arbeidstid

Utvalget i denne undersøkelsen er hentet fra Nordland fylkeskommunes ansatteregister, men fordi registeret kan inneholde feil ønsker vi likevel å spørre deg om yrket ditt. Vennligst fyll inn informasjon og kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

7 Er du for tiden i arbeid?

1. Ja, i full stilling ☐
2. Ja, i deltidstilling ☐
3. Ja, men jeg er sykemeldt ☐
4. I permisjon ☐
5. Nei, jeg har sluttet..... ☐

8 Hvilken utdanning har du?

1. Ufaglært ☐
2. Lærer ☐
3. Adjunkt ☐
4. Adjunkt m/ opprykk..... ☐
5. Lektor ☐
6. Lektor m/ opprykk ☐

9 Hvilket fag underviser du mest i dette skoleåret?

10 I hvilket år begynte du hos din nåværende arbeidsgiver?

11 Hvor mange ansatte har avdelingsleder på din avdeling ansvaret for?

- 1. 1-5 ansatte..... ☐
- 2. 6-10 ansatte..... ☐
- 3. 11-15 ansatte..... ☐
- 4. 16-20 ansatte..... ☐
- 5. 21 eller flere ansatte ☐

12 Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr uke (bundet tid, ubundet tid og hjemmearbeid)?

13 Hvor stor stillingsprosent har du i dag?

- 1. 100%..... ☐
- 2. 80-99%..... ☐
- 3. 60-79%..... ☐
- 4. 40-59%..... ☐
- 5. 20-39%..... ☐
- 6. 0-19%..... ☐

14 Hvor stor stillingsprosent regner du med at du har om 2 år?

- 1. 100%..... ☐
- 2. 80-99%..... ☐
- 3. 60-79%..... ☐
- 4. 40-59%..... ☐
- 5. 20-39%..... ☐
- 6. 0-19%..... ☐

15 Hvor stor stillingsprosent regner du med at du har om 5 år?

- 1. 100%..... ☐
- 2. 80-99%..... ☐
- 3. 60-79%..... ☐
- 4. 40-59%..... ☐
- 5. 20-39%..... ☐
- 6. 0-19%..... ☐

16 Er du leder med personalansvar?

- 1. Ja ☐
- 2. Nei ☐



Hvis ja, hvor mange har du personalansvar for?

17 Er du kontaktlærer?

- 1. Ja ☐
- 2. Nei ☐

Om trivsel og arbeidsoppgaver

18 Generelt om din jobbtrivsel

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

		Helt uenig		Uenig		Delvis uenig		Delvis enig		Enig		Helt enig
1	Jeg er fornøyd med min nåværende jobb.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐
2	De fleste dager gleder jeg meg til å gå på jobb.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐
3	Arbeidsdagene ser aldri ut til å ha noen ende.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐
4	Jeg opplever virkelig glede i mitt arbeid.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐
5	Jeg synes jobben min er ganske ubehagelig.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐

19 Er du stolt av din jobb?

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

		Helt uenig		Uenig		Delvis uenig		Delvis enig		Enig		Helt enig
1	Vi jobber godt sammen på vår skole.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐
2	Jeg synes jeg gjør en viktig jobb.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐
3	Jeg er stolt av mitt yrke.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐
4	Jeg er stolt når jeg forteller andre at jeg er lærer.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐
5	Jeg er stolt av det arbeidet vi gjør på vår skole.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...	☐

20 Hvordan trives du sammen med dine kollegaer?

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

		Helt uenig		Uenig		Delvis uenig		Delvis enig		Enig		Helt enig		Vet ikke
1	Jeg trives godt sammen med kollegaene mine.....	☐		☐		☐		☐		☐		☐		☐
2	Jeg har et godt samarbeidsforhold med min nærmeste leder	☐		☐		☐		☐		☐		☐		☐
3	Jeg opplever ofte å være i konflikt med andre på mitt arbeidssted.....	☐		☐		☐		☐		☐		☐		☐
4	Jeg har et godt samarbeidsforhold med min øverste leder...	☐		☐		☐		☐		☐		☐		☐
5	Skolen hadde klart deg bedre uten mange av mine kollegaer	☐		☐		☐		☐		☐		☐		☐

21 Hvordan er din arbeidsmengde?

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

			Aldri		Noen ganger		Ofte		Alltid
1	Må du arbeide ekstra mye for å bli ferdig med dine oppgaver?.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...
2	Arbeider du under tidspress?.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...
3	Må du skynde deg når du arbeider?.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...
4	Har du ofte arbeidsoppgaver du ikke blir ferdig med?.....	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...
5	Har du arbeidsoppgaver du ikke får gjort tilfredsstillende pga tidsmangel?...	☐	...	☐	...	☐	...	☐	...

22 Opplever du at du har medbestemmelse i jobben din?

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon

Aldri Noen Ofte Alltid
ganger

- | | | | | | | | | |
|---|--|--------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|
| 1 | Står du fritt i utførelsen av arbeidsoppgavene dine?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 2 | Har du innflytelse på arbeidstempoet?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 3 | Har du stor innflytelse på hva som foregår på ditt arbeidsområde?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 4 | Har du innflytelse på arbeidsfordelingen mellom deg og dine kolleger?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 5 | Har du innflytelse på faginnhold og metode i faget du underviser i?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |

23 Spørsmålene nedenfor gjelder trakassering fra dine kollegaer

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon

Aldri Av og til Månedlig Ukentlig Daglig

- | | | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|
| 1 | Har du blitt ydmyket eller latterliggjort av kollegaer?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 2 | Har du blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 3 | Har du fått hint eller hentydninger fra kollegaer om å slutte i jobben? | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 4 | Har du opplevd fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep fra kollegaer?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 5 | Har du blitt utsatt for overdreven erting og fleiping fra kollegaer?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |

24 Spørsmålene nedenfor gjelder trakassering fra din nærmeste leder

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

Aldri Av og til Månedlig Ukentlig Daglig

- | | | | | | | | | | | |
|---|--|--------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|
| 1 | Har du blitt utsatt for urimelige beskyldninger fra nærmeste leder?.. | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 2 | Får du oppgaver med urimelige eller umulige mål eller tidsfrister?. | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 3 | Har du blitt satt til arbeid under ditt kompetansenivå?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 4 | Har du mottatt vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats? | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |
| 5 | Opplever du at nærmeste leder neglisjerer dine meninger og vurderinger?..... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ | ... | ☐ |

25 Spørsmålene nedenfor gjelder ditt arbeidsforhold til din nærmeste leder

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

Helt uenig	Uenig	Delvis uenig	Delvis enig	Enig	Helt enig
---------------	-------	-----------------	----------------	------	--------------

- [illegible]

Om seniortiltak og pensjon

26 Nordland fylkeskommune har iverksatt seniortiltak, er du fornøyd med disse?

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

[illegible]

27 Opplever du pensjonisttilværelsen som attraktiv?

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

[illegible]

28 Hvilke seniortiltak ville vært attraktive for deg?

Disse seniortiltakene ville passet meg best med tanke på å få meg til å stå i jobb etter fylte 62 år:

[illegible]

Om helse, fritid og økonomi

29 Opplever du at jobben din er utmattende?

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Helt uenig	Uenig	Delvis uenig	Delvis enig	Enig	Helt enig
1 Jeg bruker mye av min fritid til å restituere meg etter jobb...	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2 Jobben tar mye av min fritid.....	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3 Jobben går ut over familien min.....	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4 Jobben sliter meg ut.....	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5 Jobben går ut over min generelle helsetilstand.....	☐	☐	☐	☐	☐	☐

30 Hvordan disponerer du din fritid i dag?

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
1 Familie.....	☐	☐	☐	☐	☐
2 Venner.....	☐	☐	☐	☐	☐
3 Reiser.....	☐	☐	☐	☐	☐
4 Restitusjon / hvile / avslapping.....	☐	☐	☐	☐	☐
5 Idrett / Trim.....	☐	☐	☐	☐	☐
6 Studier.....	☐	☐	☐	☐	☐
7 Annen jobb.....	☐	☐	☐	☐	☐
8 Annet.....	☐	☐	☐	☐	☐

31 Hvordan vil du disponere din fritid som pensjonist?:

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
1 Familie.....	☐	☐	☐	☐	☐
2 Venner.....	☐	☐	☐	☐	☐
3 Reiser.....	☐	☐	☐	☐	☐
4 Restitusjon / hvile / avslapping.....	☐	☐	☐	☐	☐
5 Idrett / Trim.....	☐	☐	☐	☐	☐
6 Studier.....	☐	☐	☐	☐	☐
7 Annen jobb.....	☐	☐	☐	☐	☐
8 Annet.....	☐	☐	☐	☐	☐

32 Hvordan har du det økonomisk?

Kryss av for det svaralternativet som best beskriver din situasjon:

	Helt uenig	Uenig	Delvis uenig	Delvis enig	Enig	Helt enig	Vet ikke
1 Jeg har en god og ordnet økonomi.....	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2 Jeg tjener godt i min jobb	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3 Jeg har råd til å slutte å jobbe når jeg når jeg blir 62 år.....	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4 Jeg har full opptjening av pensjon når jeg blir 62 år.....	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5 Jeg stor grad av økonomisk frihet.....	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Takk for intervjuet!