



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

NAB3030

Predefinert informasjon

Startdato:	12-04-2019 09:00	Termin:	2019 VÅR
Sluttdato:	03-05-2019 14:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F + Bestått)
Eksamensform:	Prosjektoppgave		
SIS-kode:	203 NAB3030 1 PRO-1 2019 VÅR Haugesund		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.: 118

Informasjon fra deltaker

Tittel *: Faktorer som påvirker norske dekksoffiserers beslutninger vedrørende stillingsopprykk

Engelsk tittel *: Factors that influence Norwegian deck officers' decisions regarding promotion

Navn på veileder *: Lena Økland Stølås

Kan den anonymiserte besvarelsen brukes til undervisning?: Ja

Egenerklæring *: Ja

Inneholder besvarelsen konfidensiell materiale?: Nei

Jeg bekrefter at jeg har registrert oppgavetittelen på norsk og engelsk i StudentWeb og vet at denne vil stå på vitnemålet mitt *: Ja

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)

Gruppenummer: 2

Andre medlemmer i gruppen: 109, 115

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Faktorer som påvirker norske dekksoffiserers
beslutninger vedrørende stillingsopprykk

Factors that influence Norwegian deck
officers' decisions regarding promotion

Therese Mjånes, 118

Helen Giskeødegård, 109

Mone Nes Gunnarshaug, 115

Bachelor i Nautikk

HVL Campus Haugesund

Veileder: Lena Økland Stølås

Innleveringsdato: 03.05.2019

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskolen på Vestlandet, § 10.

Forord

Vi har i løpet av det siste studieåret diskutert, planlagt og jobbet tett med undersøkelsen som en gruppe på tre. Undersøkelsen er den avsluttende bacheloroppgaven ved et 3-årig nautikkstudium ved Høgskolen på Vestlandet campus Haugesund. Arbeidet med oppgaven har vært krevende, intensivt, interessant og lærerikt. Vi har vært i kontakt med mange forskjellige dekksoffiserer som frivillig har delt sine synspunkter, erfaringer og tanker om temaet.

Vi ønsker å rette en stor takk til Lena Økland Stølås som har veiledet oss gjennom denne tidkrevende prosessen og har satt av tid til møter og gitt oss gode innspill og tilbakemeldinger. Vi ønsker også å rette en takk til Hilde Sandhåland og Bjarne Vandeskog for gode råd og veiledning. En ekstra stor takk til alle frivillige dekksoffiserer som stilte opp til intervju og til rederiene som satte oss i kontakt med dem, og dermed gjorde det mulig å fullføre denne bacheloroppgaven. Til slutt ønsker vi å takke familie og venner for den tålmodighet, støtte og hjelp de har gitt oss under hele prosessen.

Haugesund 03.05.2019

Therese Mjånes

Helen Giskeødegård

Mone Nes Gunnarshaug

Sammendrag

I denne oppgaven undersøker vi hvilke faktorer som påvirker norske dekksoffiserers beslutninger vedrørende stillingsopprykk. Utgangspunktet for undersøkelsen er disse problemstillingene:

“Hva legger norske dekksoffiserer på DP-fartøy til grunn når de vurderer tilbud om stillingsopprykk?”

“Hvordan oppfatter dekksoffiserene at rederiene motiverer dem fram mot opprykk?”

Det har ikke vært mulig å finne tidligere forskning om temaet. Av den grunn anvender undersøkelsen kvalitative metoder i form av åpne intervjuer. Ti dekksoffiserer fra fire ulike rederier deltok i undersøkelsen, og deres synspunkter utgjør resultatene for oppgaven. Resultatene diskuterte vi opp mot ulike motivasjons- og behovsteorier.

Opgaven konkluderer med at ved vurdering av stillingsopprykk påvirkes dekksoffiseren av behov for selvrealisering, egen kompetanse, høyere lønn og status som følge av tittel. Dekksoffiserene oppfatter at rederiene ikke motiverer dem fram mot opprykk, men enkelte opplever at forventning eller press fra rederiets side påvirker deres vurdering av tilbudet om opprykk.

Abstract

In this bachelor thesis we are investigating which factors that influence Norwegian deck officers' decisions regarding promotion. The survey is based on the following issues:

“What do a Norwegian deck officers on DP vessels value when they consider a job promotion offer? “

“How do the deck officers perceive the shipping companies as motivating them towards promotion?”

It has not been possible to find previous research about this topic. Therefore the survey applies qualitative research method focusing on open interviews. Ten deck officers from four different shipping companies participated in this bachelor thesis and their views constitute the results of this thesis. We discussed the results against various motivational- and need theories.

The survey concludes that when a deck officer is considering a job promotion offer the deck officer is affected by the need of self-actualization, personal competence, higher wages and status as a result of title. The deck officers perceives that the shipping companies does not motivate them towards promotion, but some deck officers experience that expectation and pressure from the shipping companies affects their decision regarding job promotion.

Innholdsfortegnelse

Forord	ii
Sammendrag	iii
Abstract	iv
Figurliste	vi
1 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave	1
1.2 Oppbygging av oppgaven	3
2 Teori	4
2.1 Deci og Ryan sin teori om selvbestemmelse	4
2.2 Selvledelse	8
2.3 Maslow og Hertzberg	11
3 Metode	15
3.1 Utvalg	15
3.2 Gjennomføring av intervjuer	16
3.3 Svakheter ved vår metode	17
3.4 Bearbeiding og analyse	18
3.5 Etikk	19
4 Resultat	21
4.1 Påvirkende faktorer for opprykk	21
4.2 Hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer dem til opprykk	24
5 Diskusjon	27
5.1 Påvirkende faktorer for opprykk	27
5.2 Hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer dem til opprykk	30
5.3 Egen motivasjon og opplevd motivering fra rederi	32
6 Konklusjon	34
7 Videre forskning	35
8 Referanseliste	36
9 Vedlegg	37
Vedlegg 1: Intervjuguide	37
Vedlegg 2: Intervjuguide kaptein	39
Vedlegg 3: Samtykkeerklæring	41
Vedlegg 4: Informasjonsskriv til rederi og respondent	43

Figurliste

Figur 1: Hierarkisk system om bord på skip	2
Figur 2: Fremstilling av autonom vs. kontrollert motivasjon.....	7
Figur 3: Atferdsstrategier	8
Figur 4: Atferdsstrategier	10
Figur 5: Maslows behovspyramide.	11
Figur 6: Hertzberg teori om motiverings- og hygienefaktorer.....	12
Figur 7: Maslow og Hertzberg	14
Figur 8: Oversikt over intervjuobjekter	16
Figur 9: Påvirkende faktorer for opprykk	23
Figur 10: Hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer dem til opprykk	26

1 Innledning

I motsetning til mange andre utdanninger kan ikke en nyutdannet nautiker kalle seg ferdig utdannet etter fullført skolegang. Veien videre består først av en læretid som kadett før en kan løse styrmannssertifikat. Deretter følger flere år med fartstid og

fartstid¹ og opparbeiding av erfaring før en kommer videre i karrierestigen og til slutt kunne oppnå tittel som kaptein. Vi finner det derfor interessant å vite hva som motiverer styrmenn til å fortsette denne lange utdanningen.

1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

Om bord på skip er det en tydelig hierarkisk struktur blant dekksoffiserer som jobber på bro. Hierarkisk struktur er en organisering av en gruppe med klare kommandoer og ansvarlinjer. En slik struktur vil typisk bære preg av ordre fra toppen og krav om rapportering nedenfra (Hagerupsen, 2016, s. 142). Med dekksoffiserer menes kapteinen og alle styrmennene. De har som hovedoppgaver å navigere skipet, planlegge seilas, vedlikeholde sjøkart, holde ettersyn av navigasjons- og redningsutstyr, samt vedlikehold av brannutstyr om bord. Man starter karrieren som styrmann. Etter hvert som man opparbeider seg fartstid og kompetanse, får man løse ut høyere sertifikater og kan bevege seg oppover i hierarkiet. I figur 1 er det en fremstilling av det hierarkiske systemet om bord på skip i synkende rekkefølge hvor kaptein har den høyeste stillingen.

¹ Fartstid – Dokumentasjon av arbeidstid

Norsk betegnelse	Engelsk betegnelse
Kaptein	Master
Overstyrmann	Chief Officer (1st. Officer)
1. Styrermann	1st. Officer (2.nd. Officer)
2. Styrermann	2.nd. Officer (3rd. Officer)
3. Styrermann	Trainee

Figur 1: Hierarkisk system om bord på skip

Ved tiltredelse av høyere stilling følger en del ansvar, og man må igjennom en rekke kurs for å imøtekomme ulike krav fra IMO², rederi, kunder og klienter. Dekksoffiseren må også ha tilstrekkelig med fartstid for å kunne sitte med den erfaringen som rederiene krever at du skal ha for å mestre høyere stilling. Vi er interessert i å finne ut hva det er som gjør at dekksoffiserer jobber seg oppover karrierestigen mot kaptein. Vi fattet interesse for valgt tema etter innspill fra en bekjent av en av oss, som takket nei til opprykk fordi han følte han manglet tilstrekkelig kompetanse for å gå over i høyere stilling. På bakgrunn av dette har vi valgt å belyse følgende problemstillinger:

“Hva legger norske dekksoffiserer på DP-fartøy til grunn når de vurderer tilbud om stillingsopprykk?”

“Hvordan oppfatter dekksoffiserene at rederiene motiverer dem fram mot opprykk?”

For å belyse temaet vårt har vi studert ulike motivasjonsteorier og begrepet motivasjon er sentralt i vår undersøkelse.

Motivasjon kommer fra det latinske ordet movere som betyr å “bevege” og er en samlebetegnelse for de faktorene som styrer atferden og dens retning hos mennesker. Kaufmann og Kaufmann definerer motivasjon som “de biologiske,

² IMO – International Maritime Organisation for å ivareta sikkerheten til sjøs og for å forhindre forurensning til sjøs.

psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål” (2015, s. 113).

Vi intervjuet dekksoffiserer om deres personlige meninger, synspunkter, tanker og erfaringer for å finne svar på problemstillingene våre. Dekksoffiserene vi intervjuet jobbet på undersøkelsestidspunktet om bord på fartøy som var eid av norske rederier og som benyttet DP³.

1.2 Oppbygging av oppgaven

I oppgavens ni kapitler skal vi belyse problemstillingene våre på en oversiktlig og ryddig måte. I innledningen gir vi en kort beskrivelse av temaet vi har valgt som bakgrunn for problemstillingene. I kapittel 2 presenterer vi teori. Vi har valgt ulike motivasjons- og behovsteorier som vil hjelpe oss å forklare resultatene i undersøkelsen. Vi benytter kvalitativ metode som blir nærmere beskrevet i kapittel 3. I kapittel 4 presenterer vi resultatene slik de fremkom under intervjuene av dekksoffiserene. Videre diskuterer vi resultatene opp mot de ulike teoriene og denne diskusjonen er presentert i kapittel 5. Konklusjon for problemstillingene har vi oppsummert i kapittel 6. Til slutt har vi lagt fram forslag til videre forskning rundt temaet i kapittel 7. I kapittel 8 har vi listet referansene som er brukt i undersøkelsen. I kapittel 9 har vi lagt ved følgende vedlegg: intervjuguider, samtykkeerklæring og informasjonsskriv til rederi og respondenter.

³ DP – *Dynamisk posisjonering, Metode for å holde skip og andre flytende innretninger i samme posisjon over havbunnen uten bruk av anker, men ved hjelp av fartøyets egne propeller*

2 Teori

Motivasjonsteorier deles inn i *kognitive teorier*, *behovsteorier*, *sosiale teorier* og *situasjonsteorier*. Vi fokuserer på følgende teorier:

Kognitive teorier kan beskrives som “motivasjon som et resultat av individets forventninger om måloppnåelse, ytre og indre belønning og egen ytelse samt evalueringer av kilder til motivasjon” (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 114). Deci og Ryan sin selvbestemmelsesteori og Glasø og Thompson sin teori om selvledelse er eksempler vi studerer videre.

Behovsteorier bygger på at atferd oppstår på grunn av enten grunnleggende fysiologiske behov som mat og væske eller psykologiske behov som anerkjennelse fra andre mennesker og selvrealisering (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 114). Vi har her valgt å se nærmere på Maslows behovshierarki.

Situasjonsteorien fokuserer på ulike faktorer i jobb-sammenhenger som virker motiverende og demotiverende og gjelder dermed egenskaper i arbeidssituasjon heller enn ved individet (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 114). Hertzberg viser dette med sin to-faktorteori.

Videre i dette kapittelet presenterer vi teoriene vi benytter i diskusjonen.

2.1 Deci og Ryan sin teori om selvbestemmelse

I teorien om selvbestemmelse hevder Deci og Ryan at motivasjon ikke bare kan beskrives som større eller mindre, men at den også kan ha ulike opphav (Deci & Ryan, 2017, s. 14). Selvbestemmelsesteorien foreslår at motivasjon på den ene siden kan være fullstendig viljestyrt, og reflektere en persons interesser eller verdier. På motsatt side kan motivasjon være av ekstern karakter, der personen blir tvunget eller presset inn i noe individet selv ikke finner verdi av. Kilder til motivasjon kan altså sies å være forskjellig. Disse kildene vil være avgjørende for erfaringene individet gjør seg som følge av motivasjon, i tillegg til kvaliteten på utholdenheten av den motiverte atferden.

Bård Kuvaas sier at vi videre kan skille mellom indre og ytre motivasjon (2005, s. 33). Den indre motivasjonen kan beskrives som en interesse eller ønske om å oppleve en

spontan følelse av tilfredsstillelse, mestring eller godhet som en direkte følge av atferden. Ytre motivasjon beskrives som et verktøy for noen helt spesifikke konsekvenser. Disse konsekvensene kan være ytre belønning, sosial godkjenning, forhindre straff eller fortjene lønn. Kilden til motivasjon vil da ikke være å utføre selve atferden, men hvilken konsekvens den vil få i ettertid. Tradisjonelt sett vil de to mest sentrale ytre motivatorene et rederi har til rådighet, være lønnsystemer og opprykks-systemer. Disse kaller vi materielle belønninger. De omfatter goder som på en eller annen måte kan oppgis i en pengemessig verdi (Jacobsen & Torsvik, 2013, s. 253). Kuvaas skriver at i arbeidslivet vil den rendyrkede ytre motivasjonen være situasjoner hvor vi gjør jobben vår utelukkende for å oppnå ytre belønning som lønn, bonus, frynsegoder eller forfremmelse (2005, s. 33). Både indre og ytre motivasjon kan være til stede samtidig, men forholdet mellom dem vil endres avhengig av situasjonen. De ytre belønninger og dermed ytre motivasjon kommer typisk til syne ved lønnsforhandlinger eller i valgsituasjoner, som ved stillingsopprykk. Indre belønning og motivasjon vil stå i forgrunnen når dekksoffiserene gjør sin daglige jobb (Jacobsen & Torsvik, 2013, s. 253). Deci og Ryan sier at indre motivasjon er en form for autonom motivasjon da den er å betrakte som selvstyrt og har sitt utspring i en persons indre verdier. At en atferd er autonom vil si at et individ opplever å kunne styre egen atferd og at vedkommende samtykker og frivillig engasjerer seg i atferden. Motsetningen til autonom atferd er kontrollert atferd, hvor en person føler seg eksternt eller internt presset eller tvunget til å utføre atferden.

Ytre motivasjon kan derimot ta form både som kontrollert og autonom motivasjon og det finnes fire varianter. I sin mest ekstreme form for kontrollert motivasjon, finner vi *ytre regulert motivasjon*. Denne kan forklares ved at dekksoffiseren tvinges av en ekstern kraft, for eksempel rederiet, til å gjennomføre en oppgave som han eller hun ikke klarer å identifisere seg med. En annen form for kontrollert motivasjon kalles *introjekt regulert motivasjon*. Dette er et uttrykk for hvilke forventninger man tror eller føler andre har til seg selv, og som kan være skyld, skam, dårlig selvtillit eller redsel for å ikke bli godkjent eller å måtte gå imot den andre parten (Deci & Ryan, 2017, s. 14). Dekksoffiseren innser at han må gjennomføre oppgaven han er pålagt, til tross for at han ikke fullt ut har akseptert den, som følge av en eller flere av følelsene nevnt over. Forskjellen mellom ytre regulert og introjekt regulert motivasjon ligger i opprettholdelse av atferden, der ytre regulert atferd er helt avhengig av kontinuerlig tilførsel av belønning eller straff. Introjekt regulert atferd vil derimot ha en indre

drivkraft som vil fortsette å drive atferden selv om en ekstern belønning eller straff forsvinner. En slik introjert atferd vil typisk assosieres med indre stress, spenninger og konflikt.

Ytre motivasjon kan også være autonom og ved *identifisert regulert motivasjon* vil dekksoffiseren identifisere seg med eller akseptere verdien av den ytre motivasjonen. Ved *integrert regulering* vil motivasjonen nærme seg autonom ytterligere. Den har blitt integrert som en av dekksoffiserens egne verdier. Jo mer autonom den ytre motivasjonen er, desto mer viljestyrt vil atferden være. Dermed vil kvaliteten på utholdenheten være større enn ved ytre kontrollert motivasjon. Personen vil ved autonom motivasjon finne støtte i seg selv for å opprettholde atferden. Dette igjen forklarer delvis de energiske, følelsespregede og kognitive fordelene som er karakteristiske for autonom atferd. Til tross for ulikheter finnes det likevel en fellesnevner for de fire variantene av ytre motivasjon, som er at det ligger en ordre bak atferden som utløses av motivasjonen.

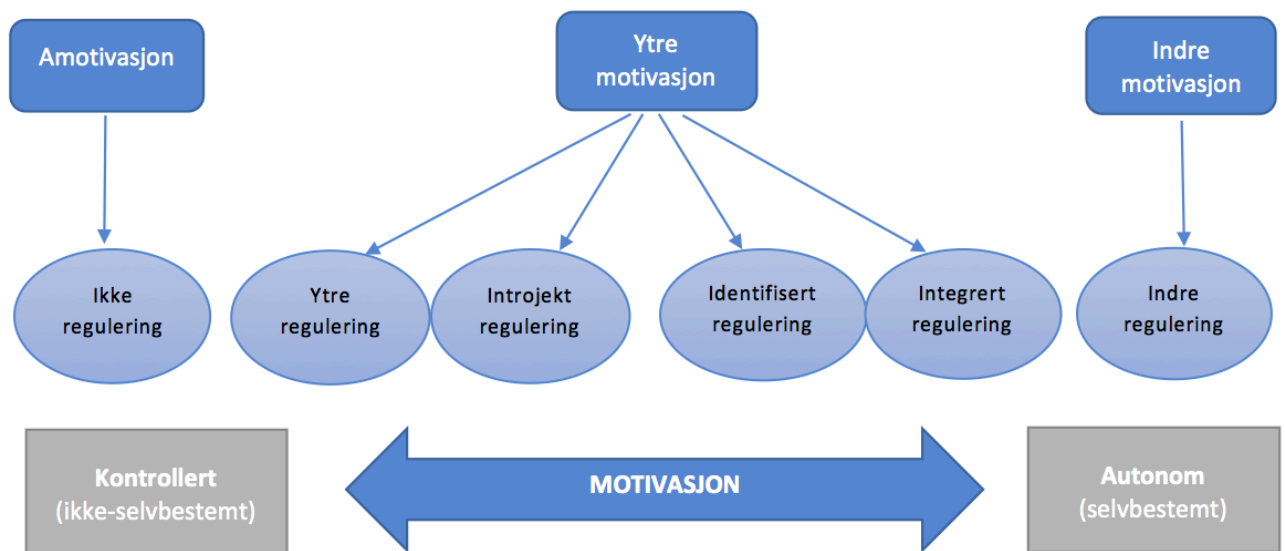
Motivasjon kan også være ikke-tilstedeværende. Deci og Ryan beskriver amotivasjon som en persons manglende intensjon og motivasjon til å gjennomføre oppgaver (Deci & Ryan, 2017, s. 16). Selvbestemmelsesteorien forklarer hvordan amotivasjon kan ha ulike former.

1. Dekksoffiseren takker nei til opprykk fordi han føler at han ikke er i stand til å imøtekomme de kravene og oppgavene som en høyere stilling krever. Han opplever at han mangler egen kompetanse eller at den ikke er tilstrekkelig.

2. Manglende interesse hos dekksoffiseren, eller at han ikke ser relevans eller verdi av opprykk, gjør at han blir værende i nåværende stilling. Så lenge opprykket ikke tilfredsstillende et behov hos dekksoffiseren, vil han ikke takke ja til opprykk, selv om han har den nødvendige kompetansen.

3. Dekksoffiseren takker nei til opprykk på tross eller motvilje. Dette kan for eksempel være en opposisjonell atferd for å trosse krav som vil kneble et grunnleggende behov hos dekksoffiseren.

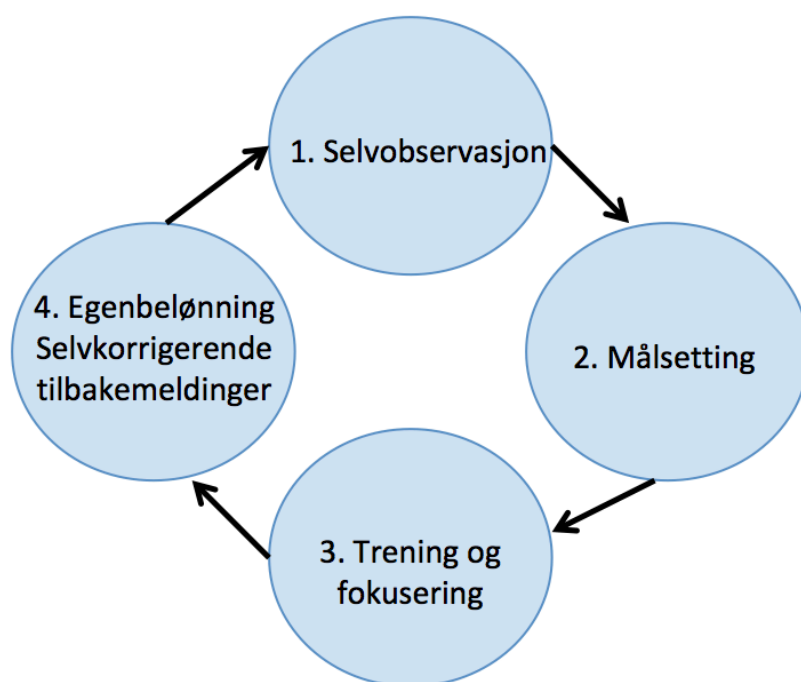
Kort oppsummert så forklarer selvbestemmelsesteorien at menneskelig motivasjon er delt; en indre motivasjon og ulike typer ytre motivasjon og at begge deler kan være til stede samtidig. I tillegg kan amotivasjon oppstå dersom en person mangler intensjon og motivasjon til å utføre oppgaver. Teorien om selvbestemmelse er vist under i figur 2.



Figur 2: Fremstilling av autonom vs. kontrollert motivasjon

2.2 Selvledelse

Selvledelse er ulike former for atferds- og kognitive strategier. Formålet er å forbedre egne arbeidsmetoder, utvikle en prestasjonsfremmende tenkemåte samt å bli flinkere til å motivere seg selv. Glasø og Thompson presenterer følgende prestasjonsfremmende strategier: *selvobservasjon, målsetting, trening og fokusering* og til slutt *egenbelønning og selvkorrigerende tilbakemeldinger*. Disse fire stegene er vist i figur 3.



Figur 3: Atferdsstrategier

(Glasø og Thompson, 2018, s. 65)

1. *Selvobservasjon* går ut på at man øker bevisstheten om måten man utfører en arbeidsoppgave på (Glasø & Thompson, 2018, s. 66). Man fokuserer på egen atferd og ser på styrker og svakheter ved sin egen arbeidsmetode. Kapteinen, som er den overordnede lederen om bord, stiller seg kanskje følgende spørsmål: kan min arbeidsmetode forandres, forbedres eller elimineres? Bruker jeg for mye tid på papirarbeid fremfor å bruke tid med mannskapet på bro? Hvorfor bruker jeg tid og energi på papirarbeid? Videre forklarer Glasø og Thompson at her vil indre og ytre årsaker ha en sentral rolle. Viktige indre årsaker kan være at man lyst å gjøre en bestemt oppgave, pliktfølelse, føler ansvar ovenfor andre og behov for å prestere. Mens ytre

årsaker kan være at man må følge regler og reguleringer, blir styrt av rederiet eller av kundekrav (Glasø & Thompson, 2018, s. 66-69).

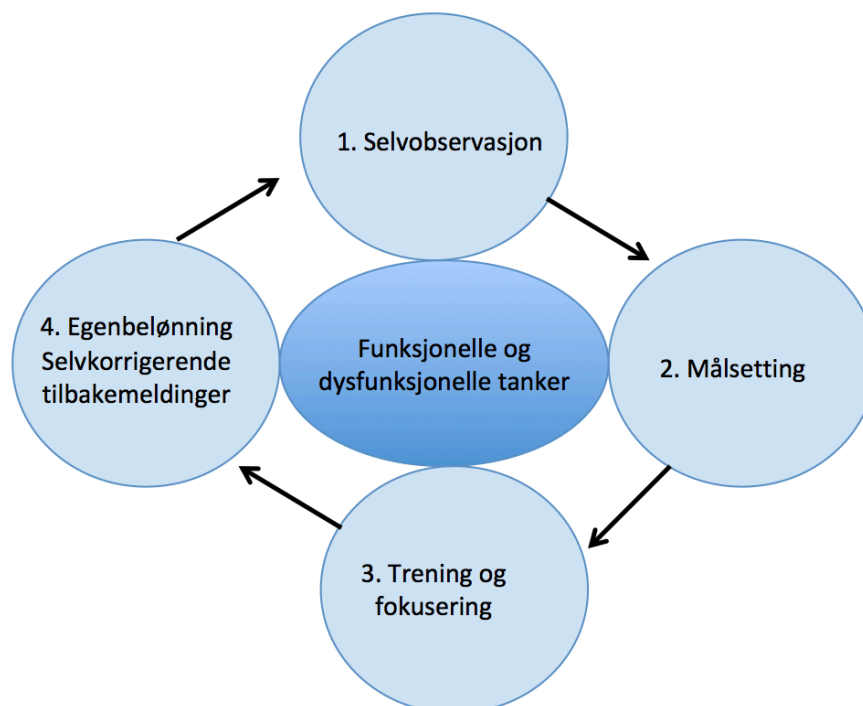
2. *Målsetting* kommer av grunnlaget til selvobservasjon (Glasø & Thompson, 2018, s. 69). Tidligere forskning viser at prestasjonen forbedres når målene er utfordrende, spesifikke og målbare (Bass & Riggo, 2006; Locke & Latham, 2006). Glasø og Thompson forklarer at et mål kan være langsiktig eller kortsiktig. Hvis du setter deg et langsiktig mål om å bli kaptein på båten du er ansatt på, må du i mellomtiden nå kortsiktige mål for å komme dit. Et kortsiktig mål kan være å bli dyktig på navigering eller å få grundig kjennskap til skipets styreegenskaper. Kortsiktige mål vil gjøre det lettere å se hva du må utrette underveis for å nå det langsiktige målet om å bli kaptein (Glasø & Thompson, 2018, s. 69-70).

3. *Trening og fokusering* går ut på å forbedre egen atferd ved systematisk trening (Glasø & Thompson, 2018, s. 70). Som kaptein må du være dyktig til å holde muntlige presentasjoner for mannskapet ditt. Du skal informere om hvilke arbeidsoppgaver som skal gjøres, fordele dem og hvordan de skal utføres. Videre må du spørre deg selv hvordan budskapet kan forsterkes ved hjelp av kroppsspråk og stemmebruk, eller ved bruk av hjelpemidler som audiovisuell presentasjon (Glasø & Thompson, 2018, s. 71). Deretter må du trene på hva du skal fremføre for mannskapet. En annen måte er å holde fokus. Dette gjøres ved bruk av hjelpemidler som lister og lapper. Bruk av slike hjelpemidler kan minne oss på, eller rette oppmerksomheten vår mot, oppgaver vi må gjøre (Glasø & Thompson, 2018, s. 71-72).

4. *Egenbelønning* kan gjøres både i form av ytre og indre belønning (Glasø & Thompson, 2018, s. 72). En ytre belønning kan være en ferietur, ny bil eller en dyr middag. Belønningen gis etter utførelse av en krevende arbeidsoppgave, eller overtidsarbeid. Glasø og Thompson forklarer i sin teori at ytre belønning kan være nyttige i situasjoner, der man må takle oppgaver som er ubehagelige eller kjedelige. De forklarer også en annen form for belønning, som mental og indre belønning. Mental belønning gis ved å gi deg selv anerkjennelse gjennom indre tale. Indre belønning kan benyttes når man har oppnådd et ønskelig mål. Har man jobbet som overstyrmann i flere år og endelig får tilbud om stilling som kaptein, kan dette være en indre belønning. Selvbelønning har vist seg å være viktig for å opprettholde motivasjon og innsats (Glasø & Thompson, 2018, s.

73). Man kan også oppleve at målene ikke blir nådd. Du strever med å få gjort unna alt papirarbeidet. Mannskapet klager på at de ser lite til deg, og kunden klager på at utførelse av arbeidet tar lengre tid enn planlagt. I slike situasjoner bør man unngå selvkritikk, men heller benytte seg av *selvkorrigerende tilbakemeldinger* for forbedring av atferden. Man vil her se på årsaken til feiltrinn og uønsket atferd (Glasø & Thompson, 2018, s. 73).

Kognitive strategier påvirker hjernens prosessering av informasjon som vist i figur 4 (Glasø & Thompson, 2018, s. 76). Altså forklarer de at dette er ulike måter å jobbe med tanker og innstillinger man har til det man gjør. Videre forklarer de at forbedring av egen presentasjon kan bli hindret av dysfunksjonelle tanker. Med det menes tanker som er lite realitetsorienterte, og som virker som hindre for å nå målet. Man ønsker å motvirke dysfunksjonelle tanker ved bruk av konstruktive og automatiske tankemønstre som øker egen effektivitet. Disse tankemønstrene vektlegger egne oppfatninger, positivt selvsnakk, altså det mennesket sier til seg selv, visualisering som kan være å forestille seg en vellykket gjennomføring av arbeidsoppgaven, og fokus på mulighet fremfor hindring (Glasø & Thompson, 2018, s. 76-81).



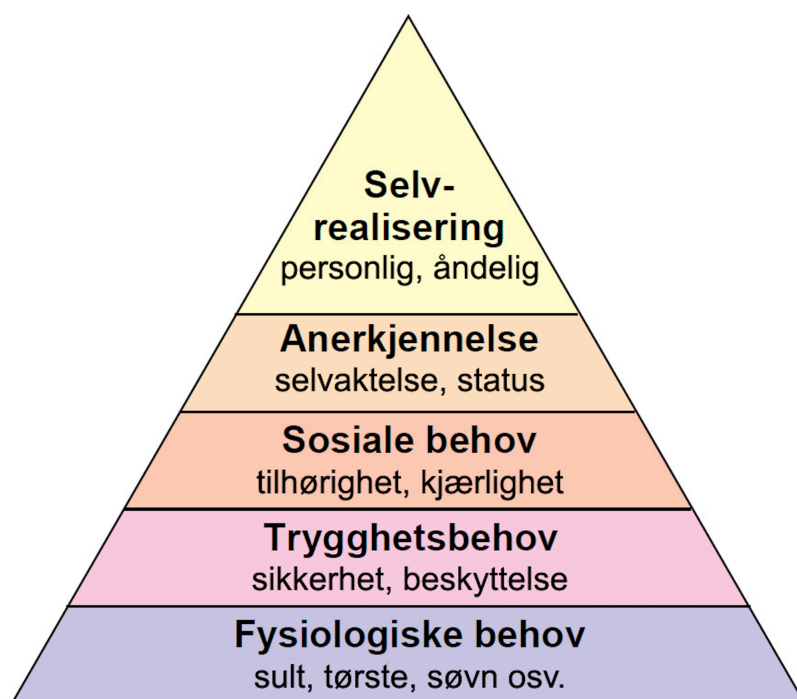
Figur 4: Atferdsstrategier

(Glasø & Thompson, 2018, s. 76)

2.3 Maslow og Hertzberg

Maslow mente at menneskelige behov kan deles inn i to hovedgrupper:

Under *behov for underskuddsdekning* finner vi undergruppene fysiologiske behov, sikkerhetsbehov og sosiale behov. Den andre hovedgruppen er *behov for overskudds- og vekstmuligheter* og inneholder nivå for aktelse og selvaktualisering (Kaufmann & Kaufmann, 1996, s. 114). Disse fem behovsnivåene er ordnet systematisk i en behovspyramide, og grunntanken til Maslow er at underskuddsbehov må være tilfredsstilt før overskudds-behovene aktiveres. Maslows fem behovsnivå er gjengitt i figur 5.

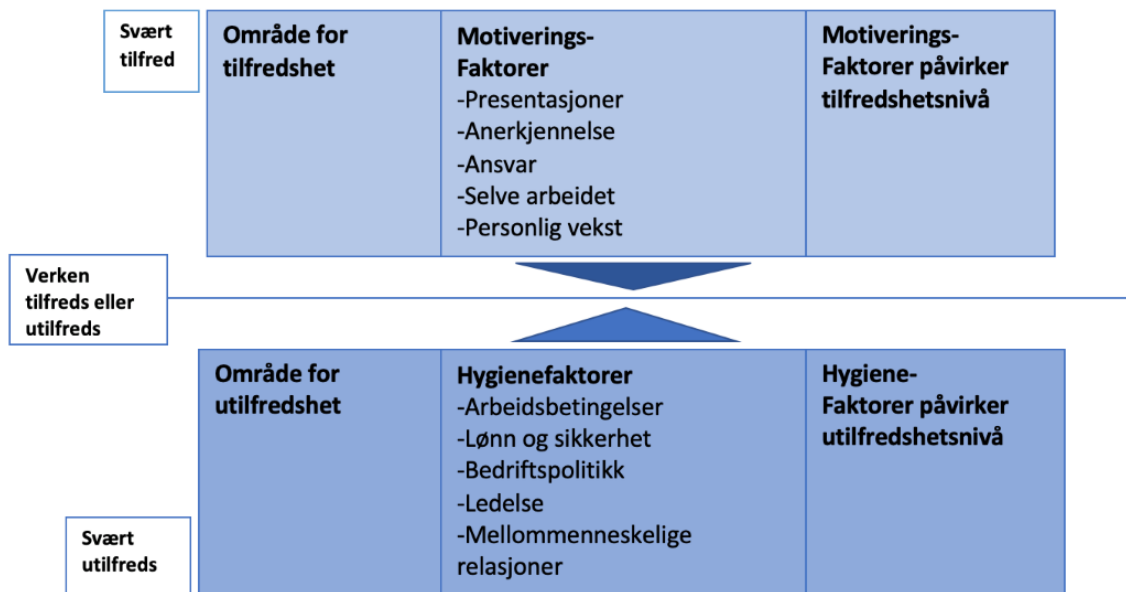


Figur 5: Maslows behovspyramide.

Opphav Bjørn Norheim

Link: <https://ndla.no/subjects/subject:12/topic:1:183846/topic:1:183860/resource:1:85351>

Hertzberg valgte å se på arbeidsforhold og hvordan disse førte til trivsel eller mistrivsel hos arbeiderne. "Den generelle oppfatningen da Hertzberg gjennomførte sine studier, var at hvis man bare endret på forhold som gjorde arbeiderne misfornøyde, så ville trivselen øke, noe som igjen ville føre til sterkere motivasjon og høyere ytelse" (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 260). Han delte resultatene fra undersøkelsen inn i to forskjellige kategorier: hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer.



Figur 6: Hertzberg teori om motiverings- og hygienefaktorer

Hentet fra Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 139

Det kan sies at Hertzberg og Maslows teorier utfyller hverandre i noen grad (Hagerupsen, 2016, s. 156). Kaufmann og Kaufmann mener at Hertzberg utfyller og viderefører Maslows teori med vekt på situasjons- og jobbkarakteristikker som kan knyttes systematisk til de ulike nivåene i behovspyramiden (2015, s. 139).

I de nedre trinnene av Maslows pyramide finner vi de viktigste hygiene-faktorene som *fysiologiske behov, sikkerhetsbehov og sosiale behov* (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 115). Dette er de grunnleggende behovene som må være til stede for å opprettholde fysisk og psykisk helse. Hertzberg hevder at dersom disse behovene ikke er tilstede, vil det kunne skape mistriivsel. Hvis de er tilstede, vil det likevel ikke automatisk føre til trivsel (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 138). De ulike nivåene i behovspyramiden kan forklares slik:

1. *Fysiologiske behov* er helt grunnleggende behov for overlevelse som mat og vann, luft og husly. For å få dekket disse kreves en minimumslønn om vi setter dem i arbeidssammenheng.
2. *Sikkerhetsbehov* kommer som neste nivå i behovspyramiden og blir dermed første aktivert når de fysiologiske behovene er dekket. I denne gruppen finner vi trygge omgivelser som beskytter mot skade, som for eksempel grunnleggende

sikkerhetsfunksjoner i det fysiske arbeidsmiljøet, men også trygghet i forhold til å beholde jobben. Når slike behov er dekket, kan energi til å søke seg videre opp i pyramiden, frigjøres.

3. *Sosiale behov* er det høyeste behovet blant underskuddsbehovene. Dette er behov for tilknytning til andre mennesker som gode venner, kollegaer, partnere og sosiale omgivelser som formidler støtte og aksept. Dette kan sammenlignes med god atmosfære på arbeidsplassen og vennlig miljø.

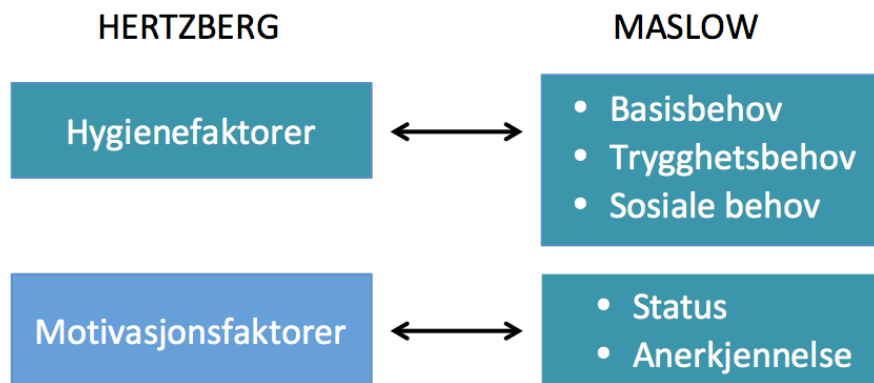
I den øvre delen av Maslows behovspyramide finner man motivasjonsfaktorene anerkjennelse og selvaktelse, og på topp står selvrealisering (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 115). Ifølge Hertzberg vil disse skape trivsel i den grad de er tilstede fordi de virker aktivt og fremmende på tilfredshet og produktivitet. Hvis de ikke er tilstede fører det nødvendigvis ikke til mistrivsel, men det kan føre til en nøytral tilstand. (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 138). De to øverste nivåene i Maslows behovspyramide kan forklares som følger:

4. *Anerkjennelse og selvaktelse* står nest øverst i behovspyramiden. Ifølge Maslow er utvikling av selvrespekt og anerkjennelse fra andre mennesker første steg på veien mot personlig vekst. I jobbsammenheng kan dette være tittel og anerkjennelse for oppnådde resultater.

5. *Selvrealisering* er behovspyramidens høyeste nivå. "Det innebærer å kunne frigjøre kapasitet til å utvikle og realisere sine potensial i form av iboende anlegg, evner og egenskaper" (Kaufman og Kaufman, 2015, s. 115). Slike indre motivasjoner kan betegnes som særs sterke.

Figuren under viser hvordan Hertzberg sine hygiene- og motivasjonsfaktorer kobles til Maslow sine ulike nivåer for underskuddsbehov og overskuddsbehov.

HERTZBERG vs. MASLOW



Figur 7: Maslow og Hertzberg

Hentet fra: Hagerupsen, R. (2016) *Lederskap og omsorg for personer om bord*, Borch, O.J. (red) *Fartøy ledelse og kontroll av skipets drift*. s. 157, Bergen: Fagbokforlaget

I både Maslow og Hertzberg sine teorier tas det lite hensyn til individuelle forskjeller, med tanke på enkeltindividets personlighet og behov slik at man ikke ser viktige ulikheter (Hagerupsen, 2016, s. 156).

Kort oppsummert kan vi si at Maslow forklarer hvordan behov kan graderes i ulike nivåer, og hvordan hvert nivå må være tilfredsstillt for å kunne frigjøre energi til å starte på neste nivå. Hertzberg presenterer hygienefaktorer, som ved fravær vil føre til mistriivsel blant arbeiderne, og motivasjonsfaktorer, som vil øke trivselen hos arbeiderne dersom de er til stede.

3 Metode

Vi har ikke lyktes med å finne tidligere forskning som tar for seg motivasjonsfaktorer rundt stillingsopprykk hos dekksoffiserer. For å få svar på problemstillingene våre var det derfor nødvendig å benytte en utforskende metode der nyanser og dybde var viktig. Samtidig ønsket vi ikke å låse dekksoffiserene med faste spørsmål og svaralternativer da vi var åpne for nye synsvinkler og impulser. Derfor valgte vi et kvalitativt undersøkelsesdesign. Ifølge Jacobsen vil en kvalitativ metode egne seg best når vi vet lite om temaet og ønsker å få fram en nyansert beskrivelse av empirien⁴ (Jacobsen, 2015, s. 133). For å besvare problemstillingene var vi opptatt av å få fram hver dekksoffiser sine holdninger, oppfatninger og individuelle synspunkter heller enn det generelle og typiske. Dette gir oppgaven vår høy relevans, da det er de undersøkte som definerer hva som er den korrekte forståelsen av temaet (Jacobsen, 2015, s. 129). Ved innsamling av data har vi derfor benyttet oss av det individuelle, åpne intervjuet. Intervjuene ble avholdt ansikt-til-ansikt og hadde en middels strukturingsgrad slik at intervjuobjektet stod fritt til å ta opp temaer samtidig som intervjueren kunne spore intervjuobjektet inn på ønsket tema dersom vedkommende ikke nevnte dette selv (Jacobsen, D. I., 2015, s. 151).

3.1 Utvalg

Til tross for at vi begrenset problemstillingene våre til å kun gjelde norske dekksoffiserer på DP-fartøy, fant vi at den teoretiske populasjonen var stor. Bare i Norge finnes det mange rederier som har DP-fartøy og i utgangspunktet ville alle ha vært like relevante for vår studie. Vi ønsket tilgang på førstehåndsinformasjon som ville gjøre oppgaven vår gyldig og relevant. Derfor bestemte vi oss for et utvalg som på undersøkelsestidspunktet var ansatt som dekksoffiserer. Vi intervjuet ti dekksoffiserer. Figur 8 viser hvordan de er fordelt på nåværende stilling og antall år i sjørelatert yrke:

⁴ *Empiri – Informasjon om virkeligheten*

Stilling	Antall respondenter	Antall år i sjørelatert yrke
Kaptein	4	Mer enn 15 år
Overstyrmann	2	10-12 år
1.styrmann	3	7-11 år
3.styrmann	1	2 år

Figur 8: Oversikt over intervjuobjekter

Med tanke på tilgjengelighet og tidsmessige årsaker, fant vi det fordelaktig å velge blant lokale rederier, der dekksoffiserene befant seg på Haugalandet eller områder i nærheten. Derfor tok vi først og fremst kontakt med lokale rederier, som blant annet hadde båter liggende til kai i nærområdet under intervjuperioden. På denne måten kom vi i kontakt med flere dekksoffiserer. På forhånd bestemte vi oss for å intervju seks dekksoffiserer, men vi fant det nødvendig å utvide utvalget da majoriteten av de intervjuede tilhørte ett og samme rederi. Etter dekksoffiser nummer ti, så vi at de siste intervjuene ikke lengre hadde tilført ny informasjon, og at det dermed ikke var nødvendig å intervju flere. For å gi undersøkelsen økt gyldighet var det viktig å ha flere uavhengige dekksoffiserer fra ulike rederier og forskjellig rang for å redusere muligheten for usannheter.

3.2 Gjennomføring av intervjuer

Totalt intervjuet vi ti dekksoffiserer. Vi hadde på forhånd laget en intervjuguide av middels strukturingsgrad (se vedlegg 1 og 2) som kunne hjelpe oss å holde fremdriften i intervjuet dersom dekksoffiseren stoppet opp eller “sporet av”. Den var likevel åpen nok til at dekksoffiserene kunne ta opp temaer og synspunkter de fant viktige. Før intervjuene fikk vi en frivillig dekksoffiser til å stille til et prøveintervju. Slik fikk vi testet om intervjuguiden fungerte eller om vi måtte gjøre eventuelle endringer. Informasjonen som dekksoffiseren kom med ble ikke brukt som et resultat i undersøkelsen. Da intervjuguiden var ferdigstilt, avtalte vi med de frivillige dekksoffiserene tid og sted for intervju. Noen intervjuer ble avholdt i grupperom ved Høgskolen på Vestlandet i Haugesund, noen ble avholdt om bord på fartøyet der dekksoffiseren jobbet og noen på en restaurant. Vi regnet med at intervjuet ville ta omtrent 60 minutter, men opplevde stor variasjon blant dekksoffiserene, alt fra 15 til 70

minutter. Noen hadde mye å fortelle og snakket mer eller mindre uoppfordret, mens andre igjen svarte kun på akkurat det vi spurte om. Noen ganger opplevde vi at vi ikke fikk svar på det vi spurte om. Under intervjuene skrev to av oss notater som dekksoffiseren fikk mulighet til å se igjennom, slik at vi fikk forsikret oss om at vi hadde oppfattet informasjonen korrekt.

3.3 Svakheter ved vår metode

Dekkksoffiserene stilte frivillig til intervju etter at vår forespørsel ble sendt via rederienes personal-avdeling og ut til dekksoffiserene. Dermed vet vi ikke om disse dekksoffiserene ble silt ut av rederikontorene, som kan være en svakhet for vårt utvalg. Dette kan ha gitt systematiske skjevheter dersom kontorene kun har kontaktet de som de mener er best skikket til å besvare temaet. Om alle dekksoffiserene i rederiet hadde fått spørsmål om å delta, ville denne skjevheten blitt utjevnet, men en polarisering kunne ha oppstått dersom det kun var de med helt klart definerte motivasjoner som ønsket å delta. At vi fikk tilgang på dekksoffiserer som var spredt i rang, bakgrunn og antall yrkesaktive år, er med på å styrke undersøkelsen.

Når vi valgte å bruke kvalitativ metode, måtte vi begrense antall dekksoffiserer på grunn av ressurstilgang. Å ha få dekksoffiserer er en svakhet for den eksterne gyldigheten og resultatene vi fikk blir vanskelige å generalisere, men dette var heller ikke hensikten med undersøkelsen.

Vi ønsket å ha med dekksoffiserer fra fem ulike rederier og tok kontakt med totalt syv rederier. Et rederi hadde ikke fartøystypen vi var ute etter, hos et annet fikk vi to dekksoffiserer, men på grunn av geografisk avstand ble disse intervjuene vanskelige å gjennomføre. Fra et tredje rederi fikk vi aldri tilbakemelding fra aktuelle kandidater. Dermed endte vi opp med ti dekksoffiserer fordelt på fire ulike rederier. Utvalget fremstod likevel som presentabelt for vår undersøkelse.

Konteksten ved intervjuene var ulike, da noen ble intervjuet på grupperom ved skolen, noen om bord på skipet de jobbet og andre på restaurant. Dette var ikke gunstig for å få til et likt utgangspunkt for alle dekksoffiserene, men det var nødvendig for å klare å gjennomføre intervjuene. Uansett sted opplevde vi ikke forstyrrelser fra andre og heller ikke at konteksten påvirket dekksoffiserene i noen grad.

Intervjuene var av middels strukturingsgrad (Jacobsen, D. I., 2015, s. 151). Vi ønsket at intervjuene skulle foregå som en samtale, der dekksoffiserene fikk snakke fritt. På denne måten fikk vi deres synspunkter på hva som var viktig for dem rundt temaet. Dermed ble ikke intervjuguiden fulgt til punkt og prikke. Intervjuobjektene styrte retningen for samtalen innenfor temaet og dette førte til at ikke alle spørsmål på intervjuguiden ble aktuelle for alle dekksoffiserene. I ettertid ser vi at vi burde ha fulgt intervjuguiden mer, slik at vi fikk alles svar på alle punkter. Vi opplevde også at noen dekksoffiserer ikke forstod hva vi spurte om, og dermed ble ikke svarene relevant i vår sammenheng. Informasjonen som vi har presentert i kapittel 5, er resultat fra de skriftlige notatene fra intervjuene. Selv om vi var to som tok notater samtidig og prøvde å få med alt dekksoffiserene sa, er det likevel en mulighet for at vi har silt bort informasjon som vi der og da ikke så som relevant. Dette kan også betraktes som en svakhet ved vår undersøkelse, som blant annet gjør det vanskelig for andre å sjekke om konklusjoner er riktig ut ifra informasjonen vi har (Jacobsen, D. I., 2015, s. 245). Siden informasjonen kun er gyldig i det tidspunktet intervjuet ble gjennomført, kan en ikke forvente å få de samme svarene dersom det samme intervjuet utføres ved en senere anledning. Dette er en svakhet ved bruk av kvalitativ analyse. Likevel kan vi anta at kategoriene vil være omtrent de samme dersom vi avholdt nye intervjuer, men at fordelingen på disse vil kunne være forskjellige fra de første intervjuene.

3.4 Bearbeiding og analyse

Innholdsanalyse ble brukt for bearbeiding av datamaterialet. Denne analysemetoden passer vår undersøkelse siden den egner seg godt i en kvalitativ undersøkelse. Krippendorff forklarer at analysemetoden baserer seg på en antakelse om at det en person sier i et intervju, kan reduseres til et færre, men mer overordnede og meningsfulle kategorier. Denne fremgangsmåten er beskrevet av Dag Ingvar Jacobsen i boken "Hvordan gjennomføre undersøkelser" kapittel 10 (2015, s. 207). Jacobsen beskriver hvordan man skal gå fram i en innholdsanalyse steg-for-steg. Stegene er som følger:

1. *Finne temaer*: Etter intervjuene gikk vi gjennom intervjuene for å sikre at vi fikk med all informasjon og renskrev disse for så å gjøre en annotering av de innsamlede dataene.

Her noterte vi hva vi fant spesielt interessant ved hvert intervju og om det var sentrale spørsmål vi burde følge opp videre i senere intervjuer. Deretter diskuterte vi for å finne sentrale og viktige tema som kunne belyse våre problemstillinger. Vi ordnet dette i tabeller der vi fylte inn hva hver av dekksoffiserene hadde sagt om de ulike temaene, og sitat som tilhørte disse. Eksempel på slike tema er *Påvirkende faktorer for opprykk* og *Hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer dem til opprykk*.

2. *Kategorisering*: I neste fase brøt vi opp temaene i enda mindre enheter og dannet relevante kategorier for enklere å kunne svare på problemstillingene våre. *Personlig kompetanse, selvrealisering, status og høyere lønn* er eksempler på kategorier vi dannet under temaet *Påvirkende faktorer for opprykk*.

3. *Tilordning av enheter til kategorier*: Vi trakk ut data som omhandlet det samme og som lignet på hverandre og satte dette inn i kategoriene.

4. *Sammenbinding – likheter og ulikheter*: Videre i analysen gikk vi nøye gjennom kategorien og de forskjellige dekksoffiserenes svar for å se om vi kunne finne likheter og ulikheter.

3.5 Etikk

Informasjon om oppgaven ble sendt til rederiene på mail (se vedlegg 4). Rederiene sendte selv ut forespørsel til sine dekksoffiserer med informasjon om oppgaven og at oppgaven ikke var i regi av rederiet selv. Dekksoffiserene ble informert om at det var frivillig å delta og at de selv måtte kontakte oss hvis de ønsket å stille til intervju. På denne måten blir de holdt anonyme fra rederiet. Informert samtykke (se vedlegg 3) ble benyttet for å informere den undersøkte om frivillig deltakelse og hans rettigheter, samt stille garanti for at den undersøkte og rederiets anonymitet blir opprettholdt (Jacobsen, D. I., 2015, s. 47). I forkant av intervjuene ble dekksoffiserene informert om oppgavens hensikt og hva den innsamlede dataen skulle brukes til. Det ble informert om at alt som dekksoffiserene sa ble skrevet ned, noe som ble godtatt av alle dekksoffiserene før intervjuet startet. Vi ville holde alle personlig data anonyme, derfor benyttet vi oss av kandidatnummer. Dekksoffiseren godkjente den gitte informasjonen ved å huke av i

boksen på samtykkeerklæringen. Dekksoffiserene ble informert om at de når som helst kunne trekke seg fra undersøkelsen fram til innleveringsdato, uten å måtte begrunne dette nærmere.

4 Resultat

I dette kapitlet vil vi presentere resultatet som kom fram etter analyse av intervjuene.

Vi vil finne svar på følgende:

Hva legger norske dekksoffiserer på DP-fartøy til grunn når de vurderer tilbud om stillingsopprykk?

Hvordan oppfatter dekksoffiserene at rederiene motiverer dem fram mot opprykk?

Etter analysen fant vi følgende hovedtema som vi valgte å trekke fram:

- Påvirkende faktorer for opprykk
- Hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer dem til opprykk

Resultatene er presentert med skriftlig forklaring og fremstilt i diagrammer, hvor en dekksoffiserene kan ha nevnt en eller flere kategorier under ett tema.

4.1 Påvirkende faktorer for opprykk

Vi var interessert i å finne ut hva som påvirker dekksoffiseren til å takke ja til opprykk. Under intervjuet fikk dekksoffiserene mulighet til å komme med egne tanker og synspunkter om hva som var viktige pådrivere. Resultatet har vi presentert i figur 9. Svarene viste seg å være ganske samlet, hvor kategorien **personlig kompetanse** var en gjenganger. 90 % av dekksoffiserene nevnte at å ha tro på egen kompetanse og å føle seg trygg og klar for nye arbeidsoppgaver, var en viktig og nødvendig motivasjonsfaktor for å takke ja til opprykk. Dette kan illustreres med følgende sitat, som er typisk for disse dekksoffiserene:

” Egen kompetanse har vært avgjørende, hadde ikke takket ja hvis jeg ikke følte jeg var kompetent til det selv, hadde ikke takket ja på noe trinn for jeg hadde ikke følt meg trygg på det”

Videre nevner flere dekksoffiserer at den trygghetsfølelsen som oppstår ved at man kjenner båt og mannskap, vil gjøre det lettere å takke ja enn dersom alt er ukjent.

Majoriteten av dekksoffiserene forteller at målet deres alltid har vært å bli kaptein og det å nå dette målet har vært viktig for dem. De samme dekksoffiserene sier også at måloppnåelse er viktig for motivasjonen. De fleste av disse forteller at den bakenforliggende faktoren for dette målet er **selvrealisering**. Blant annet forteller en dekksoffiser om grunnen til at han ønsker å fortsette som kaptein:

“Har aldri vært i tvil om hvor jeg ville, hadde lyst til å være en del av de som tar beslutninger, det er det som er motivasjonen, ønsker å drive en organisasjon fram i en retning. Resultatet måloppnåelse veier opp for det å være kaptein, har aldri sett meg tilbake”.

Dekkssoffiseren sier at han ser det som en motivasjon å ha ansvar og påvirkningskraft på mannskapet og rederiet. Han setter personalledelse høyt og ønsker å gi de ansatte en følelse av eierskap til skip og operasjoner de driver med.

For noen av dekksoffiserene er målet om å bli kaptein, og å realisere seg selv, så viktig at de er villig til å bytte rederi dersom de stagnerer i nåværende stilling, eller for å holde seg attraktiv i markedet. Blant annet sier en dekksoffiser at han ville funnet det svært demotiverende om han ikke fikk opprykk når han selv følte han var klar for det.

Dekkssoffiseren ville i en slik situasjon heller prøvd et annet rederi for å jobbe seg videre opp karrierestigen. En annen dekksoffiser sier:

“Så tidlig i karrierer er det lettere å bytte arbeidsplass for å stige i gradene dersom det stopper opp her jeg er. Det er viktig å komme seg opp og fram for å holde seg attraktiv”

Andre dekksoffiserer svarer at karrieremålet alene ikke er viktig nok til at de bytter rederi, men sammen med faktorer som høyere lønn, finere friordninger og nye utfordringer, kunne de vurdere dette.

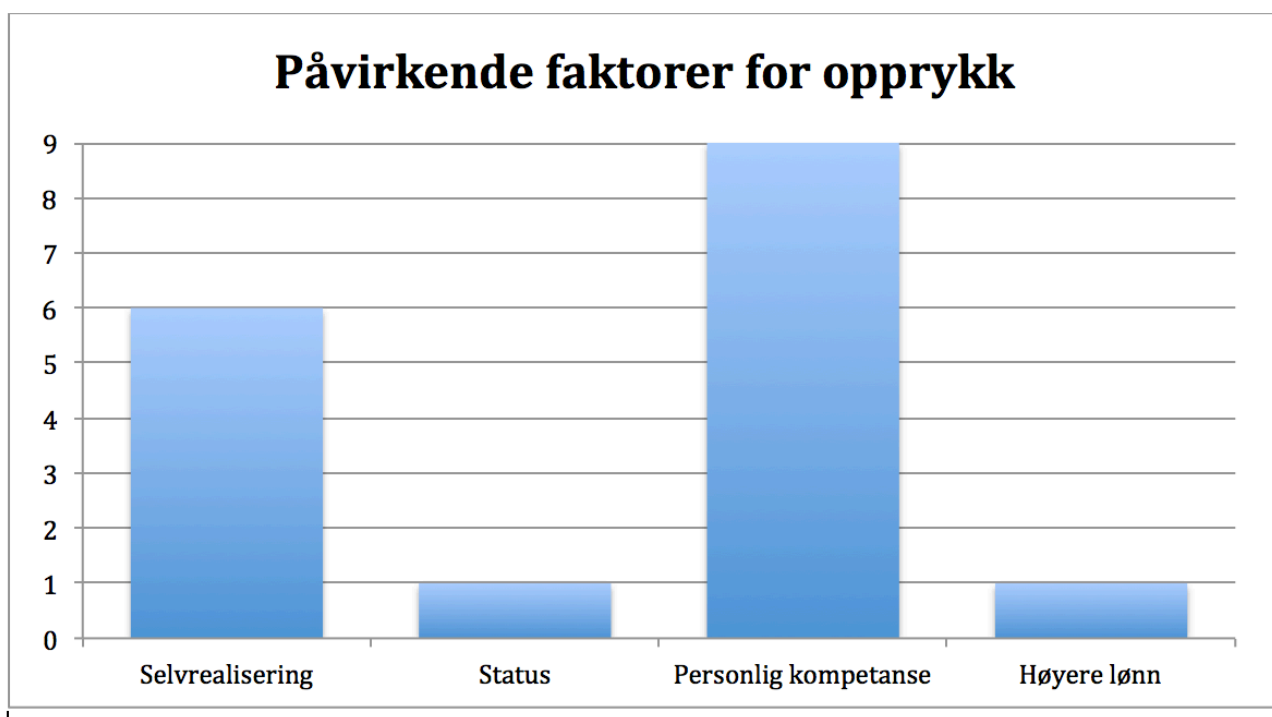
En av de andre dekksoffiserene forklarer at **status** er årsaken til at det er viktig å nå målet om å bli kaptein:

“Litt status og en god dæsj økonomi, det er en givende jobb å ha i form av at arbeidet er interessant. Jeg nyter å være i den posisjonen hvor jeg kan styre og bestemme”.

Dekksoffiseren ønsker å bli kaptein for å oppnå status og bedre personlig økonomi. Han liker også å bestemme hvordan ting skal være. I intervjuet sier han at han finner det givende å ha folk rundt seg og at det er viktig med en god tone med resten av mannskapet. Dekksoffiseren finner det motiverende at det er han som er årsaken til at folk rundt han er i godt humør. Derfor er målet å komme seg til topps. De tre som ikke nevnte noe om at de hadde hatt et langsiktig mål om å bli kaptein, nevnte heller ikke måloppnåelse som motivasjon for opprykk.

En annen kategori som dukket opp under temaet var **høyere lønn**. Det var kun en av dekksoffiserene som sa at lønn var en motivasjonsfaktor ved opprykk.

“Hovedmotivasjonen er nok lønn, dessverre får jeg si”



Figur 9: Påvirkende faktorer for opprykk

Motivasjonsfaktorer for opprykk er oppsummert i figur 9, hvor hver av de ti forskjellige dekksoffiserene kan ha nevnt en eller flere av kategoriene over. Seks dekksoffiserer forteller at selvrealisering er en viktig motivasjonsfaktor, mens en sier status er

motiverende for å takke ja til opprykk og nå målet om å bli kaptein. Ni dekksoffiserer fremhever at det å ha tro på egen kompetanse er viktig for å takke ja til opprykk, mens en nevner at høyere lønn er god motivasjon.

4.2 Hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer dem til opprykk

Vi ønsker videre å finne ut hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene er med på å motivere til videre opprykk. Dette er fremstilt under i figur 10. Det er i første omgang enighet blant dekksoffiserene at de hører lite fra rederiet. Videre nevner de at rederiene har ulike tilretteleggende tiltak som de sier kan ha motiverende effekt. Dekksoffiserene forteller blant annet at de må delta på ulike kurs for å heve egen kompetanse slik at de skal være forberedt til opprykk. Det nevnes av flere at de blir evaluert årlig av rederiet via kapteinen. Evalueringen legger vekt på dekksoffiserens kompetanse, men også hvorvidt dekksoffiseren selv føler seg klar og ønsker videre opprykk. Dekksoffiserene sier at de opplever denne evalueringen som motivasjon til opprykk:

“De kjører årlig evaluering og har du lyst opp så er dette en god motivasjonsfaktor”

Flere informerer også at rederiene prioriterer egne dekksoffiserer fremfor å hente inn eksterne kandidater når stillinger skal besettes. En dekksoffiser sier det er positivt når rederiet prioriterer internt mannskap og at han misliker når de benytter seg av bemanningsbyrå når de skal ha folk inn i korte vikariat. En dekksoffiser ser det fra en annen vinkel og nevner en mulig årsak til at rederiet ikke lyser ut stillinger eksternt:

“Rederiet prioriterer egne folk fremfor å hente folk utenfra fordi det er kostbart å kurse opp dekksoffiserer fra andre bransjer. Dette gjør at de heller fyller på med folk i lavere stillinger og pusher på eksisterende mannskap oppover”

Videre kommer det fram at et rederi tilbyr korte vikariat til dekksoffiserer som er usikre på om de er klar for opprykk, for å la dem prøve ut om de mestrer en høyere stilling:

*“Rederiet prøver å motivere disse ved å tilby dem korte vikariat slik at de skal få prøve seg.
Å ha troen på seg selv er viktig”*

Vi har valgt å samle alle disse tiltakene i en kategori, og har kalt denne **tilrettelegging**. En annen kategori er **forventning/press**, der dekksoffiserene sier enten at rederiet forventer at ansatte dekksoffiserer skal følge karrierestigen opp til kaptein eller at de presses til dette. Samme dekksoffiser som forteller om prøvevikariat, gir en mulig forklaring på hvorfor rederiet prøver å motivere på denne måten:

“Jeg vet om to evigvarende 1.styrmenn som blir spurt jevnt og trutt om de er klar og vi har fått beskjed fra rederiet om å pushe dem litt og bygge dem opp slik at de tør ta det siste skrittet. Kan ikke ha for mange slike, for da stopper hele opprykksprosessen opp”

Rederienes forventning til å følge karrierestigen oppfattes som negativ for noen dekksoffiserer, og gjentatte forespørsler om opprykk oppleves som press. Med press menes at dekksoffiseren føler han må takke ja for å unnsnippe en eller annen form for straff:

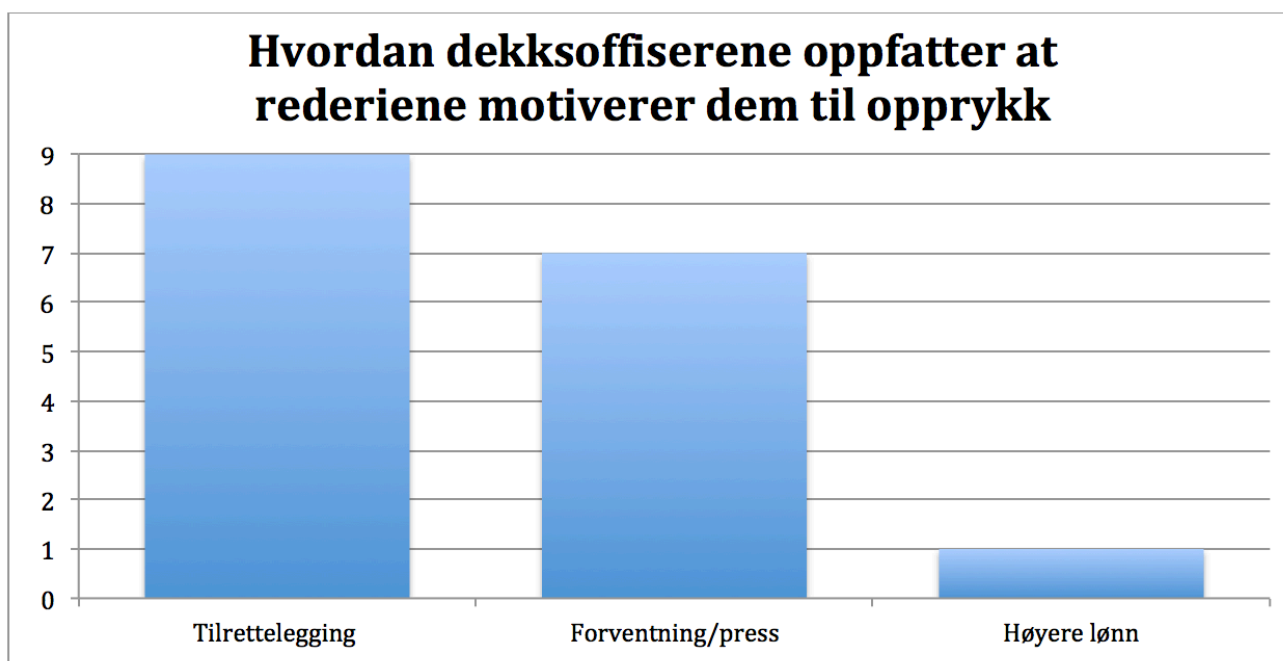
“Jeg har sett gode styrmenn som har kollapse når de har gått inn i høyere stilling før de er klar, på ny og ukjent båt. Likevel er det ikke en kultur for at det er greit å takke nei til tilbud og man kan oppleve å havne bakerst i køen og det blir lenge til neste gang man blir spurt.”

En annen dekksoffiser sier:

“Rederiet forventer at er du 40 år og fortsatt 1. styrmann skal en være fullt kapabel til å bli overstyrmann, enten blir du stemplet som en idiot eller blir du stemplet som uerfaren, hørt om folk at de har byttet rederi på grunn av jaget om å rykke opp fra rederi”

Bare en dekksoffiser sier rederiet lokker med **lønn** for å få dekksoffiserer til å fortsette mot opprykk:

“Det som har vært gulroten og størst motivasjon fra rederiet er lønnsstigningen”



Figur 10: *Hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer dem til opprykk*

I figur 10 ser vi en oversikt over hvordan dekksoffiserene har svart. Noen har nevnt flere kategorier under dette temaet. Hele ni av ti dekksoffiserer sier noe om at rederiene har en eller annen form for **tilrettelegging** for egne dekksoffiserer. Videre har syv dekksoffiserer formidlet informasjon om at rederiene **forventer** eller **presser** dekksoffiserene til videre opprykk. En dekksoffiser nevner at **lønn** er noe rederiet benytter for å motivere til opprykk.

5 Diskusjon

I resultatdelen presenterer vi hva dekksoffiserene legger til grunn når de vurderer tilbud om stillingsopprykk. Noen av disse faktorene har sitt utspring i dekksoffiserenes interesser og behov, mens andre igjen er av en mer ekstern karakter. I tillegg ser vi at de forskjellige faktorene påvirker dekksoffiserene ulikt. Vi har også fått innblikk i hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer dem fram mot videre opprykk. I dette kapittelet benytter vi teoriene som er beskrevet tidligere i oppgaven til å diskutere temaene som er presentert i resultatkapittelet. Faktorene, som dekksoffiserene nevnte var av avgjørende betydning når de vurderer tilbud om opprykk, var selvrealisering og personlig kompetanse, status og lønn, samt forventninger og press fra rederiene. Det kom fram i resultatdelen at rederiene gjennomfører ulike tiltak som indirekte oppleves av dekksoffiserene som motivasjon til opprykk. Vi diskuterer først de faktorene som påvirker dekksoffiserene ved opprykk og hvordan de tar stilling til å bytte rederi for å nå sine mål. Videre diskuterer vi hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer sine ansatte. Til slutt presenterer vi en mulig kobling mellom det som motiverer dekksoffiserene til å takke ja til opprykk, og de tiltak fra rederienes side som dekksoffiserene oppfatter som motiverende.

5.1 Påvirkende faktorer for opprykk

Flere av dekksoffiserene hadde som fremtidig mål å bli kaptein, og det virker som at det å ha et karrieremål er en sterk motivasjon. Til tross for likt karrieremål, kan det virke som om den bakenforliggende årsaken til at de strekker seg mot dette målet, er forskjellig. Noen sier at å nå målet i seg selv er en motivasjonsfaktor, å kunne oppnå og mestre de oppgaver som tilhører denne stillingen. Om vi ser dette i lys av Maslows behovsteori, finner vi at det å utvikle og å realisere sine potensialer, står i det øverste nivået i pyramiden. På dette nivået vil dekksoffiseren oppleve at han får tilfredsstilt underskuddsbehovene (fysiologiske, sikkerhet og sosiale), samt å ha oppnådd aktelse, både i form av selvrespekt og anerkjennelse fra andre mennesker. Dekksoffiseren vil på dette stadiet av behovspyramiden ha kapasitet til personlig vekst og dermed kunne

jobbe mot sitt karrieremål. Ifølge Hertzberg vil dette bidra til trivsel for dekksoffiseren fordi de virker aktivt og fremmende på tilfredshet og produktivitet.

Ser vi dette i sammenheng med teorien om indre motivasjon (Deci & Ryan, 2017) er det en sterk motivasjon som kan beskrives som en interesse eller ønske om å oppleve den spontane følelsen av mestring og tilfredsstillelse. Deci og Ryan (2017) forklarer at denne formen for motivasjon er autonom og at drivkraften bak motivasjonen vil individet finne i seg selv. Personen vil bruke ulike metoder, ferdigheter og strategier for å styre sine handlinger og prestasjoner i retning av et overordnet mål, slik som beskrevet av Glasø og Thompson (2018) i teorien om selvledelse. Slike energiske og kognitive fordeler er karakteristiske for autonom atferd og vil dermed resultere i en sterk motivasjon. Fire av dekksoffiserene som hadde som karrieremål å bli kaptein, sa at de var villig til å bytte rederi for å nå dette målet. Dette kan være med på å gi oss en indikasjon på hvor sterkt motivert dekksoffiserene er til å realisere målet sitt, da dette springer ut fra dekksoffiserenes ønsker om å oppleve følelsen av mestring og tilfredsstillelse. Dette stemmer overens med teorien om selvbestemmelse (Deci & Ryan, 2017), hvor denne indre formen for motivasjon fremstår som særdeles sterk.

En dekksoffiser nevner at høyere lønn og status er motiv for å bli kaptein. I motsetning til de dekksoffiserene som var drevet av et ønske om selvrealisering, havner han i Maslows teori i gruppen aktelse, hvor vi blant annet finner behov for anerkjennelse. Dette kan bety at å oppnå en spesiell tittel eller å få anerkjennelse for sine resultater fra andre mennesker, vil være viktig for dekksoffiserene. Vi ser at høyere lønn kan være et uttrykk for å opparbeide denne anerkjennelsen. Denne formen for motivasjon kommer ikke fra personens indre, og er dermed å betrakte som en ytre motivasjon i form av ytre belønning. Deci og Ryan sier at ytre motivasjon vil kunne være autonom dersom den ytre belønningen er av verdi for personen, i dette tilfellet i form av høyere lønn og status. En slik ytre motivasjon sies å være svakere enn indre motivasjon, da den ytre motivasjonen er fullstendig avhengig av en kontinuerlig tilførsel fra eksterne krefter. Halvparten av dekksoffiserene nevner at skal de bytte rederi, må de også få bedre betingelser i form av ytre belønning. De nevner at høyere lønn, bedre friordninger eller nye utfordringer må til for at det skal være aktuelt å bytte rederi for å nå karrieremålet. Dette bekrefter teorien som Kuvaas presenterer at ytre belønninger særlig kommer til syne i valgsituasjoner, og kanskje også overskygger den indre motivasjonen, som ved bytte av jobb eller arbeidsgiver.

En annen dekksoffiser gir uttrykk for at han vil takke ja til opprykk for å oppnå høyere lønn, uten at han har satt seg et konkret karrieremål. Han vil da være styrt av ytre motivasjon. Bakgrunn for en slik ytre motivasjon kan på den ene siden tenkes å være knyttet til personlige økonomiske forhold som kommer til syne i Maslows underskuddsbehov. På den andre siden kan dette være et overskuddsbehov, som for eksempel et behov om å oppnå status eller anerkjennelse fra andre som vi finner i nivå fire i Maslows behovspyramide.

Som det fremkommer i resultatene forteller dekksoffiserene at dersom egen kompetanse er tilstrekkelig for å mestre de nye arbeidsoppgavene ved opprykk, er det lettere å takke ja til opprykket. Dette finner vi igjen i Linda Lai sin forskningsartikkel Kompetansemobilisering og egenmotivasjon (Lai, 2011). Her refererer hun til Gagne og Deci som hevder at tro på egen kompetanse er nødvendig for å være indre motivert for en oppgave. Dette forklarer delvis hvorfor så mange av dekksoffiserene nevner akkurat dette som en viktig faktor som må være på plass for at de skal takke ja til opprykk. Selv om egen kompetanse fungerer som en støtte for indre motivasjon, vil tilegning av kompetanse være av ytre motivasjon. Kuvaas forklarer at kilden til motivasjonen er ikke å utføre selve atferden, men hvilken konsekvens den får i ettertid, i dette tilfellet opprykk. Så lenge opprykk til høyere stilling er noe dekksoffiseren ønsker, vil tilegning av kompetanse likevel være av autonom karakter, da den vil være integrert i personens egne verdier. Dette vil gi en sterkere motivasjon enn om atferden ble styrt av ytre krefter. Å ha tilstrekkelig med kompetanse vil være avgjørende for å sikre et trygt arbeidsmiljø. Maslow har plassert dette i nivået trygghetsbehov, som står nest nederst i behovspyramiden sammen med andre underskuddsbehov som er nødvendige å ha på plass for å frigjøre energi til å nå de høyere overskuddsbehovene. Hertzberg hevder at mangel på et sikkert arbeidsmiljø kan resultere i mistriivsel. Dette er også med på å forklare hvorfor denne faktoren blir ofte nevnt blant dekksoffiserene.

5.2 Hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer dem til opprykk

Det var stor enighet blant dekksoffiserene at de ikke opplever at rederiene vektlegger å motivere dem til opprykk. En mulig forklaring er at rederiene går ut ifra at dekksoffiserene har stor grad av selvledelse og dermed klarer å motivere seg selv. Dekksoffiserene forteller at de ulike rederiene gjennomfører forskjellige tiltak som ikke direkte oppfattes som motivasjonstiltak, men som dekksoffiseren likevel finner motiverende gjennom selvledelse. Dekksoffiserene nevner årlige evalueringer, kursing og prøvevikariat som tiltak, for å finne ut om dekksoffiserene er klar og skikket for opprykk (tilrettelegging).

Flere av dekksoffiserene sier at de årlige evalueringene har en motiverende effekt fordi de da ønsker å prestere i jobben for å få positive tilbakemeldinger fra kaptein og rederi. Glasø og Thompson (2018) sier at mål kan være både kortsiktige og langsiktige, hvor et langsiktig mål kun kan nås gjennom å oppnå kortsiktige mål underveis. Vi ser at de årlige evalueringene kan fungere som kortsiktige mål på vei mot langsiktige mål. Tiltakene vil gi ledelsen mulighet til å gi konstruktive tilbakemeldinger til dekksoffiseren. Det er grunn til å anta at gode tilbakemeldinger fra den årlige evalueringen eller et prøvevikariat, vil gi dekksoffiseren en følelse av mestring og tilfredsstillelse som er viktige egne belønninger ved indre motivasjon. Dersom tilbakemeldingene fra evalueringen eller prøvevikariatet ikke gir de resultater som dekksoffiseren hadde håpet på, kan dette føre til dysfunksjonelle tanker som hindrer dekksoffiseren å forbedre sine prestasjoner. Han vil da være helt avhengig av å bruke konstruktiv tankemønster (kognitive strategier) for å kunne bruke tilbakemeldingene som motivasjon til å prestere bedre. Knytter vi dette opp mot Hertzberg sin to-faktorteori, ser vi at tilbakemeldingene som tiltakene gir, kan fungere både som motivasjonsfaktor og hygienefaktor. På den ene siden kan tilbakemeldingene fungere som en motiveringsfaktor som kan føre til bedre prestasjoner og mulighet for personlig vekst og utvikling for dekksoffiseren. På den andre siden kan tilbakemeldingene dekke et behov for trygghet i forhold til dekksoffiserens arbeidssituasjon da vedkommende får tilbakemelding på hvordan han utfører jobben. Fra Maslows behovspyramide nivå to, må slike underskuddsbehov være på plass for å kunne fokusere på selvrealisering og måloppnåelse.

Resultatet viser at de fleste dekksoffiserene opplever forventning eller press fra rederiet. Det kommer fram at rederiene forventer at dekksoffiserene skal følge hele karrierestigen opp til kaptein. Flere gir uttrykk for at gjentatte forespørsler vedrørende opprykk er ubehagelig og de føler de må takke ja selv om de ikke er klar eller ønsker dette. Deci og Ryan kaller denne motivasjonen for introjekt regulert, og beskriver den som en indre følelse som for eksempel skam, redsel for å ikke bli godkjent eller å måtte gå imot rederiet. Den indre drivkraften vil fortsette å drive atferden selv om den eksterne belønningen eller straffen forsvinner. Dette forklares av en dekksoffiser som forteller om kollegaer som bytter båt når de tror det nærmer seg spørsmål om opprykk:

“Det er en form for stige og press for å rykke opp, vet om noen som har byttet båt fordi de ikke vil rykke opp som overstyrmann eller kaptein”

Noen dekksoffiserer nevner at de opplever å bli “straffet” dersom de takker nei til opprykk, og dermed oppfatter tilbudet som press fra rederiet. Dersom de ikke takker ja til tilbudet om opprykk, sier dekksoffiserene at de straffes gjennom å havne bakerst i køen, og det blir lenge til neste gang de får et nytt tilbud om opprykk. De som ikke ønsker å stagnere i nåværende stilling, takker ja til opprykk selv om de ikke føler seg klar for dette, for å unngå denne straffen. Deci og Ryan forklarer dette som en ytre regulert motivasjon og at denne motivasjonen vil forsvinne dersom opplevelsen av straff opphører.

Kun en dekksoffiser sier at rederiet bruker lønn for å motivere til opprykk. Tradisjonelt sett er lønn en av de mest sentrale ytre motivatorene et rederi kan benytte seg av for å få dekksoffiseren til å gjøre en innsats. Som nevnt tidligere ser vi også her at Kuvaas sin kognitive teori om at slike ytre belønninger typisk kommer til syne i en situasjon der den ansatte blir stilt overfor et valg, som for eksempel ved stillingsopprykk der den nye stillingen vil føre til mer ansvar og større arbeidsoppgaver. Likevel ser det ikke ut til at det er vanlig at rederiene benytter lønn for å motivere til opprykk:

“Fra 1.styrmann til overstyrmann er ikke lønnshoppet så veldig stort, men arbeidet og ansvaret betraktelig mye større. Kjenner flere som holder stillingen før Overstyrmann på grunn av dette”.

Dette kan derfor være en forklaring på hvorfor bare en av dekksoffiserene forstår det slik at rederiene motiverer ved bruk av lønn ved opprykk.

5.3 Egen motivasjon og opplevd motivering fra rederi

Flere av dekksoffiserene nevnte at det kan virke som om rederiene forventer at de klarer å motivere seg selv til å klatre videre i hierarkiet. Ut ifra det dekksoffiserene forteller om sine egne mål om selvrealisering og selvledelse, kan det virke som om manglende oppfølging fra rederiet ikke er et stort problem. Likevel gav de uttrykk for at de ønsket å høre mer fra rederiene. Den årlige evalueringen som ble nevnt, var i mange tilfeller det eneste retningsgivende tiltaket der dekksoffiserene fikk en form for tilbakemelding på egen prestasjon og dermed kunne forbedre sin egen atferd. Disse evalueringene ble derfor oppfattet av dekksoffiserene som et motiverende tiltak fra rederiene. Majoriteten av dekksoffiserene sa at tilstrekkelig kompetanse og å føle seg klar for opprykk var avgjørende for å takke ja. Aktører som IMO, klienter og kunder krever at dekksoffiserene innehar ferdigheter innenfor ulike felt. Rederiene dekker kostnad på nødvendige kurs for å heve dekksoffiserenes kompetanse for å imøtekomme disse kravene. Dekksoffiserene opplever større mestringfølelse og kompetanse og oppfatter dermed også kursingen som et motiverende tiltak. Det samme gjelder i de tilfellene der rederiet tilbyr korte vikariat.

Det var ikke mange som sa at lønn var viktig for å takke ja til stillingsopprykk og det var heller ikke mange som nevnte at rederiene brukte høyere lønn som motivasjonsfaktor for opprykk.

Noen rederier utøver en form for kontrollert motivasjon som gjør at enkelte dekksoffiserer føler seg presset til å takke ja til opprykk selv om de ikke klarer å identifisere seg med arbeidsoppgavene. Manglende identifikasjon kan på den ene siden skyldes utrygghet på grunn av at egen oppfattelse av personlig kompetanse ikke er tilstrekkelig, eller tidligere opplevelse av situasjoner som dekksoffiseren ikke har mestret. På den andre siden kan det skyldes at dekksoffiseren ikke ønsker ansvaret som følger en høyere stilling. Vi antar at en mulig konsekvens av dette kan være at dekksoffiseren, i en stilling han er ukomfortabel i, ikke vil være i stand til å oppfatte og å ta gode beslutninger i krevende situasjoner og i verste fall sette mannskap, skip og miljø i fare. Dette vil være negativt for både rederiet og dekksoffiseren. Rederiet vil kunne

pådra seg store økonomiske tap hvis skip og miljø blir rammet av en skade.
Dekksoffiseren, som har vært årsaken til skaden, vil kunne miste selvtilliten og føle et indre ubehag i form av skam, skyldfølelse og redsel for straff.

6 Konklusjon

Vi har belyst følgende problemstillinger i denne oppgaven:

Hva legger norske dekksoffiserer på DP-fartøy til grunn når de vurderer tilbud om stillingsopprykk?

Hvordan oppfatter dekksoffiserene at rederiene motiverer dem fram mot opprykk?

Etter intervju av dekksoffiserer har vi fått et klart svar på hva de legger til grunn ved stillingsopprykk, og hvordan de opplever at rederiene motiverer dem til videre opprykk. Ved bruk av kvalitative metoder har vi intervjuet ti dekksoffiserer av ulik rang fra fire forskjellige rederier. Til tross for et relativt lite utvalg mener vi at resultatene gir et troverdig bilde av temaet for oppgaven på det tidspunktet undersøkelsen fant sted, da utvidelse av utvalget ikke førte til ny informasjon. I forhold til spørsmålet om hva norske dekksoffiserer på DP-fartøy legger til grunn når de vurderer tilbud om stillingsopprykk, har vi trukket følgende konklusjon:

- Dekksoffiserene vektlegger egen kompetanse i stor grad
- Selvrealisering er en viktig vurderingsfaktor for noen for å nå et personlig mål
- Ytre belønninger som status og lønn er også avgjørende for noen ved vurdering om stillingsopprykk

På spørsmålet om hvordan dekksoffiserene oppfatter at rederiene motiverer dem fram mot opprykk, konkluderer vi med følgende:

- Dekksoffiserene oppfatter at rederiet ikke motiverer til opprykk, men enkelte opplever at forventning eller press fra rederiets side kan påvirke deres vurdering av tilbudet om opprykk
- Dekksoffiserene finner motivasjon i ulike tiltak som rederiet gjennomfører

7 Videre forskning

Undersøkelsen vår avdekker bare en liten del av virkeligheten når det gjelder motivasjon ved stillingsopprykk hos dekksoffiserer. Det hadde vært interessant å se forskning som avdekker mer om dette temaet. Vi har under presentert forslag til spørsmål som kan belyse temaet ytterligere gjennom videre forskning.

- Kan funnene i vår undersøkelse generaliseres? (utenlandsk mannskap, andre segment osv.).
- Hvordan påvirker psykososiale forhold dekksoffiserenes motivasjon?
- Er motivene hos dekksoffiserene annerledes ved oppgangstider?
- Hvordan rederiene motiverer ved oppgangstider eller dersom det er mangel på arbeidskraft i forhold til ledige stillinger?
- Hvordan karrierejaget kan oppleves som stressende for dekksoffiseren?

8 Referanseliste

Glasø, L. & Thompson, G. (2018), *Selvledelse, Teori, forskning og praksis*. Oslo: Gyldendal

Hagerupsen, R. (2016) Lederskap og omsorg for personer om bord i O.J Borch, (red) *Fartøy ledelse og kontroll av skipets drift*. (s. 137-169). Bergen: Fagbokforlaget

Jacobsen, D.I. (2018) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Oslo: Cappelen Damm

Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* Bergen: Fagbokforlaget

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget

Kuvaas, B. Belønning og motivasjon: ytre og indre motivasjon som kilder til innsats og kvalitet i arbeidslivet. K. Knudsen & A. Ryen (red.) *Hvordan kan frynsegoder bli belønning?* (s. 30-51) Oslo: Cappelen Akademisk Forlag

Norheim, B. (2017). *Maslows behovspyramide*. Hentet fra <https://ndla.no/subjects/subject:12/topic:1:183846/topic:1:183860/resource:1:85351>.

Lai, L. (2011). Kompetansemobilisering og egenmotivasjon, *MAGMA Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*. 3(11), 49-55. Hentet fra <https://www.magma.no/kompetansemobilisering-og-egenmotivasjon>

Ryan, R.M., Deci, E. L. (2017) *Self-Determination Theory*. New York, The Guilford Press

9 Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Innledende del:

1. Hvor lenge har du arbeidet på sjøen?
2. Hvilken offiser-stilling har du?
 - 2.1. Hvor lenge har du hatt denne stillingen? (hvis lenge spm 5, hvis nylig spm10)
3. Hva var grunnen til at du valgte en karriere til sjøs
 - 3.1. Følte du forventningspress? (fra for eksempel familie, venner eller annet)
 - 3.2. Vurderte du andre yrkesveier? (hvorfor?)
4. Hvilken studieretning valgte du? (fagskole, høyskole, annet)

Hoveddel:

5. Hvor interessant finner du jobben/yrke din?
 - 5.1. Svarer dette til forventningene du hadde når du startet utdanningen?
6. Du nevnte at du har vært i din stilling i x år/mnd, kan du tenke deg videre opprykk? (Nei ->
 - 6.1. Hvorfor?
 - 6.2. Hva er det som motiverer deg til videre opprykk?
7. Det at du har vært lenge i samme stilling og ønsker opprykk, gjør det noe med motivasjonen din?
8. Hva er årsaken til at du ønsker å bli i din nåværende stilling?
 - 8.1. Vurderer du annen karriere/annen fart?
9. Har du satt deg ett karrieremål? (kaptein, overstyrmann?)
 - 9.1. Hvor viktig er det for deg å oppnå ditt karrieremål?
 - 9.1.1. Hvorfor?
 - 9.1.2. Er du villig til å bytte arbeidsplass for å oppnå målet?
10. Du har nylig rykket opp, kom tilbudet uventet?
 - 10.1. Hvorfor takket du ja?
11. Har du tidligere takket nei til tilbud?

- 11.1. Hva var årsakene til dette?
12. Hvor avgjørende vil egen kompetanse være for deg for å ta en avgjørelse om?
13. På hvilken måte arbeider rederiet for å motivere offiserer til opprykk?
14. Har du inntrykk av at det er vanlig at rederiet lyse ut alle ledige stillinger?
(internt, eksternt)
15. Opplever du at rederiet foretrekker offiserer som vil opp?
- 15.1. Er det kultur for at det er "greit" å si nei til tilbud?
- 15.2. Får offiseren da nytt tilbud ved senere anledning?
16. Avslutningsvis er det noe mer du ønsker å komme med som vi ikke har nevnt tidligere?

Vedlegg 2: Intervjuguide kaptein

Innledende del:

1. Hvor lenge har du arbeidet på sjøen?
2. Hvilken offiser-stilling har du?
3. Hvor lenge har du hatt denne stillingen?
4. Hva var grunnen til at du valgte en karriere til sjøs
5. Følte du forventningspress? (fra for eksempel familie, venner eller annet)
6. Vurderte du andre yrkesveier? (hvorfor?)
7. Hvilken studieretning valgte du? (fagskole, høyskole, annet)

Hoveddel:

8. Hvor interessant finner du jobben/yrke ditt?
9. Svarer jobben til forventningene du hadde når du startet utdanningen?
10. Det at du har vært lenge i samme stilling gjør det noe med motivasjonen din?
11. Hva er årsaken til at du ønsker å bli i din nåværende stilling?
12. I disse permitterings tider hvordan stiller du deg til nedrykk?
13. Vurderer du annen karriere/annen fart?
14. Satt du deg ett karrieremål? Var det alltid planen å bli kaptein?
15. Hvor viktig var det for deg å oppnå ditt karrieremål?
16. Hvorfor?
17. Har du noen gang byttet arbeidsplass for å oppnå målet?
18. Kom tilbudet om å bli kaptein uventet?
19. Hvorfor takket du ja?
20. Har du tidligere takket nei til tilbud?
21. Hva var årsakene til dette?
22. Hvor avgjørende var egen kompetanse for deg for avgjørelsen om stillingsopprykk?
23. På hvilken måte arbeider rederiet for å motivere offiserer til opprykk?
24. Har du inntrykk av at det er vanlig at rederiet lyse ut alle ledige stillinger? (internt, eksternt)
25. Opplever du at rederiet foretrekker offiserer som vil opp?
26. Er det kultur for at det er "greit" å si nei til tilbud?

27. Får offiseren da nytt tilbud ved senere anledning?

28. Avslutningsvis er det noe mer du ønsker å komme med som vi ikke har nevnt tidligere?

Vedlegg 3: Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring i forbindelse med gjennomføring av intervju til bacheloroppgave

Vi er tre nautikkstudenter ved Høgskolen på Vestlandet i Haugesund som skriver avsluttende bacheloroppgave. Temaet for oppgaven er motivasjonsfaktorer ved stillingsopprykk og vi ønsker å undersøke hva en dekksoffiser legger til grunn for å takke nei/ja ved tilbud om opprykk. Med bakgrunn i ulike eksisterende motivasjonsteorier er vi interessert i å finne ut av drivkreftene som ligger bak en beslutning er avgjørende for beslutning. Hvilke kriterier vil offiseren ta opp til vurdering og hvilke anser vedkommende som helt avgjørende for å takke ja til et tilbud om opprykk.

For å finne ut av dette, ønsker vi å intervju 5-10 personer i alderen 20-60 år ombord på fartøy som benytter DP ved ulike operasjoner.

Intervjuene blir gjennomført som åpne intervjuer, ansikt-til-ansikt eller ved bruk av telefon/Skype. Intervjusamtalen blir skrevet ned for hånd og underveis får du muligheten til å kontrollere at vi får med oss essensen. Intervjuet vil ta omtrent en time.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis frem til innleveringsfristen for oppgaven som er 03.05.19 uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil all informasjon som du har gitt oss bli slettet og fjernet fra oppgaven. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og notatene slettes når oppgaven er ferdig.

Dersom du har lyst å være med på intervjuet, huker du av i boksen under, da samtykker du at du har mottatt og forstått den skriftlige informasjonen og du er villig til å delta i studien.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe oss på:

Therese Mjånes: 484 02 953

Mone Nes Gunnarshaug: 932 03 755

Helen Giskeødegård: 481 20 255

Eller du kan sende oss en e-post:

Therese Mjånes 171314@stud.hvl.no

Mone Nes Gunnarshaug 170176@stud.hvl.no

Helen Giskeødegård 170669@stud.hvl.no

Du kan også kontakte vår veileder Lena Økland Stølås ved Høgskolen på Vestlandet Campus Haugesund på telefonnummer 52 70 27 77 eller på e-post lena.stolas@hvl.no

Med vennlig hilsen

Therese Mjånes

Helen Giskeødegård

Mone Nes Gunnarshaug

Jeg kandidat nr.....har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta på studien.

Informasjonsskriv til rederi og respondenter

Vi er tre studenter som skriver oppgave rundt temaet «motivasjonsfaktorer som dekksoffiser legger til grunn når han/hun skal vurdere tilbud om opprykk».

Ut fra det vi har studert finner vi ingen tidligere forskning eller teori rundt dette temaet knyttet direkte til sjømenn, derfor vil intervjuet være i en åpen form som skal gi respondenten rom for å komme med egne innspill.

Spørsmål vi ønsker å komme inn på vil variere litt etter nåværende stilling, men utgangspunktet er følgende:

- Hvilke faktorer er viktige for deg for at du takker ja til et tilbud
- Hvilke faktorer er avgjørende dersom du takker nei til opprykk
- Hvilke faktorer vektlegger du dersom du evaluerer en kandidat for opprykk (kaptein)

Vi ønsker å komme i kontakt med 2-5 dekksoffiserer fra hvert rederi, totalt kontakter vi inntil 5 rederier. Intervjuene er ønskelige å foreta ansikt til ansikt og derfor håper vi å komme i kontakt med dekksoffiserer som i februar befinner seg i nærområdet (Stord til Stavanger). Dersom dette ikke er mulig kan vi benytte telefon eller skype.

Intervjuene vil ikke bli tatt opp, de er anonyme og respondenten vil ha mulighet til å trekke sin besvarelse frem til innleveringen av oppgaven 03.05.2019.