



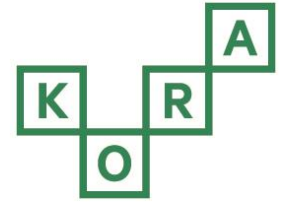
AARHUS
UNIVERSITET
INSTITUT FOR STATSKUNDSKAB



Offentligt ansattes motivation – nye perspektiver for TR's rolle som interessevaretager?

Lotte Bøgh Andersen (AU og KORA)
lotte@ps.au.dk

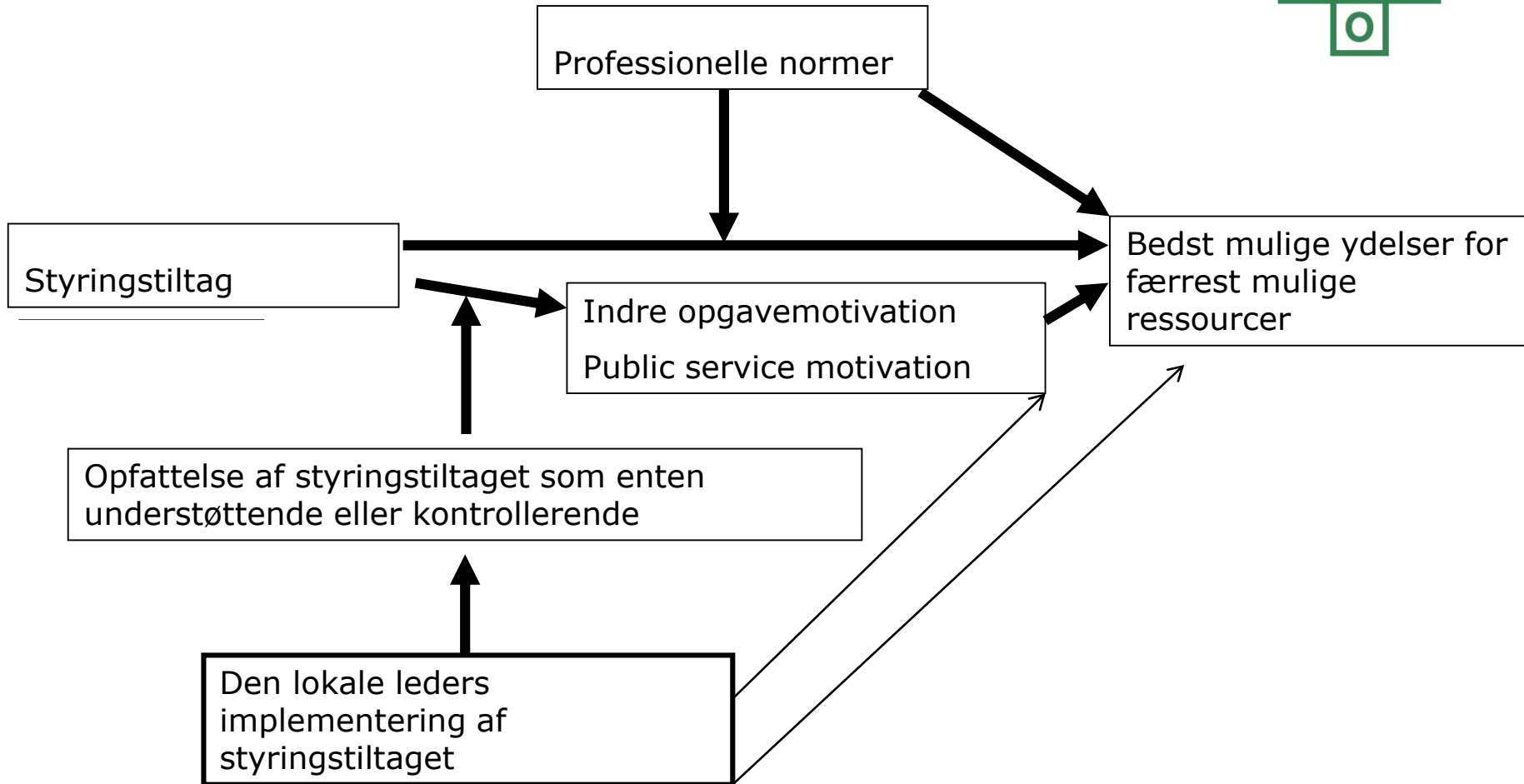
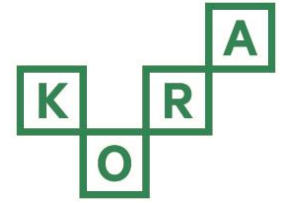




Disposition

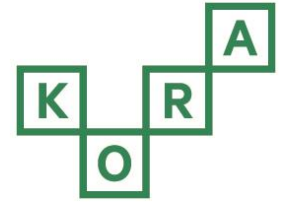
1. Introduktion
2. Motivation og performance
3. Motivation og styring: Hvordan hænger det sammen?
4. TR's rolle & medindflydelse – lyset af motivationsresultater





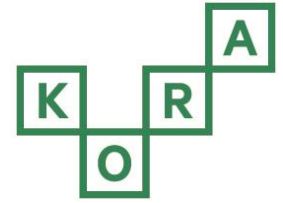


AARHUS
UNIVERSITET
INSTITUT FOR STATSKUNDSKAB



MOTIVATION OG PERFORMANCE





Motivation som begreb

- › Motivation som den potentielle energi, en person er villig til at lægge bag opnåelsen af et givent mål.
- › Hvad er målet:
 - › At gavne sig selv (incitament) eller undgå straf (regulering): Ydre motivation
 - › At nyde opgaven i selv: Indre opgavemotivation
 - › At gøre godt for andre eller samfundet: Public service motivation



Eksperimentelt studium af motivation og resultater: Public service motivation

1. Sygeplejersker konfronteres med en person, der nyder godt af deres arbejde
2. Vigtigheden af arbejdet tydeliggøres gennem foredrag
3. Motivation øges af begge dele
4. Performance målt på 4 måder:
 - Vedholdenhed (tid til nødhjælp)
 - Output (antal pakker med nødhjælps udstyr)
 - Produktivitet (pakker/tid)
 - Grundighed (fejlprocent)

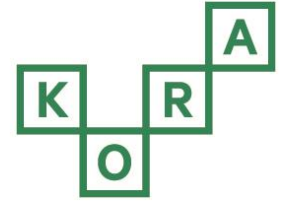


Motivation og resultater på folkeskoleområdet

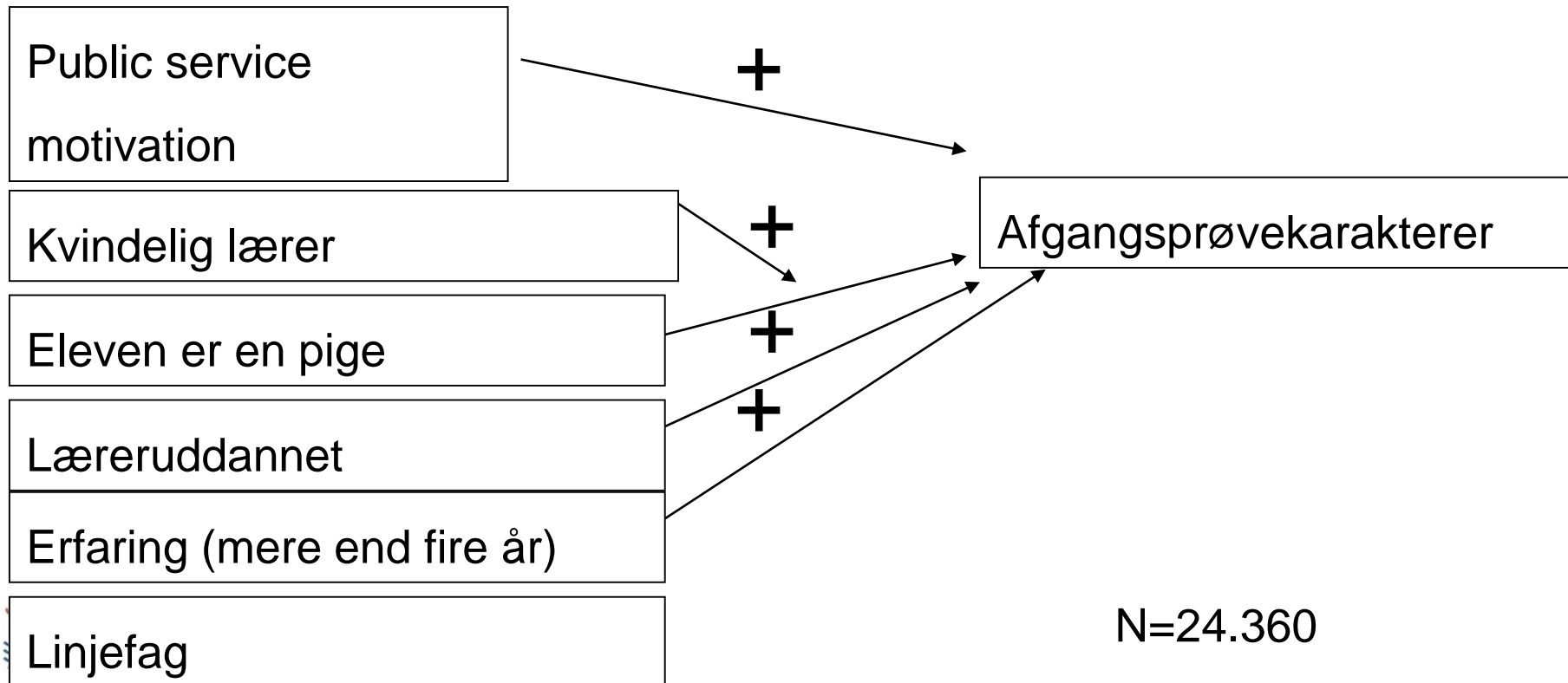


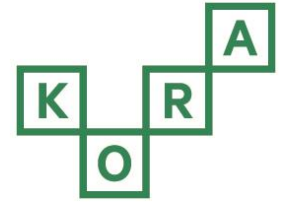
- Positiv sammenhæng mellem lærerens PSM og de eksamenskarakterer, eleverne opnår
- Sammenhængen er stærkere, jo længere eleverne er blevet undervist af en lærer med høj PSM
- Der er en sammenhæng, men er det en kausalsammenhæng?
- De forskellige datakilder og forskningsdesign har hver deres styrker og svagheder

Andersen, Heinesen og Pedersen (2014): How does public service motivation among teachers affect student performance in schools? JPART



Resultaterne fra folkeskoleundersøgelsen vist i model

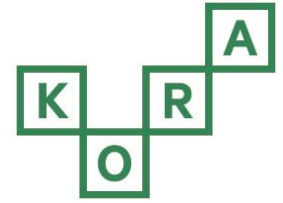




Forskningsresultater: Adfærd

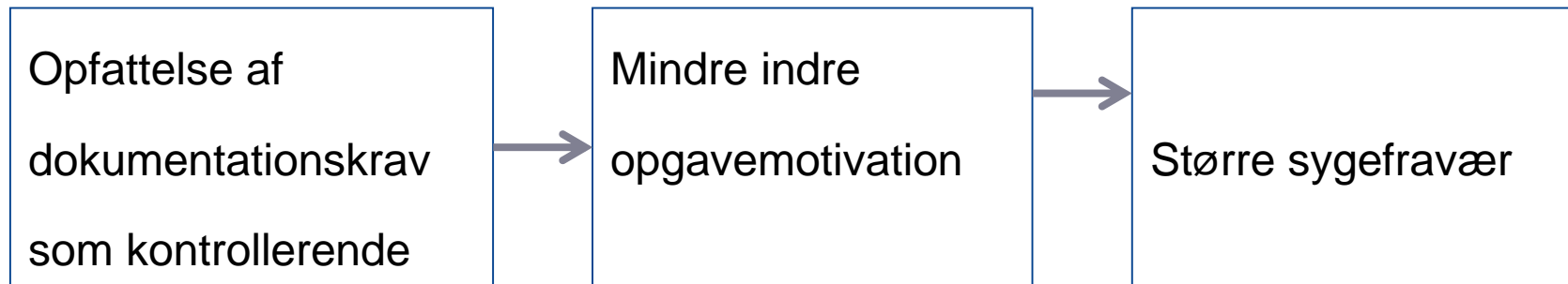
- Fysioterapeuter med høj PSM prioriterer i højere grad at behandle patienter med varigt nedsatte funktionsevner (Andersen og Serritzlew, 2012).
- Praktiserende lægers udskrivning af recepter på penicillin (Jensen, 2013).
 - Læger med høj PSM udskrives i mindre grad bredspektret antibiotika
 - Læger med høj brugerorientering udskrives signifikant mere antibiotika

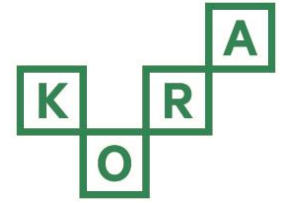




Indre opgavemotivation: Hjemmepleje og pæd.medhjælpere

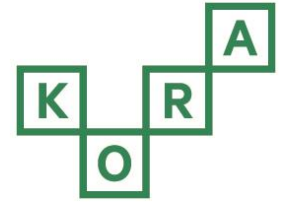
- › FOA medlemmer (medlemspanel)
- › Sygefravær (registeroplysninger)
- › Indre opgavemotivation målt (spørgeskema)
- › Opfattelse af, hvor kontrollerende krav om dokumentation er (spørgeskema)





Motivation og styring: Hvordan hænger det sammen?





Har ansatte ikke bare de indre motivationsformer – uanset styring?

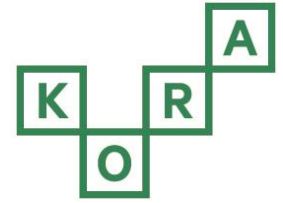
Folkeskoleeksemplet (fortsat): Hvis elevplanerne opfattes som mere kontrollerende, har lærerne mindre motivation på alle de målte motivationsdimensioner.

Opfattelse af
elevplaner

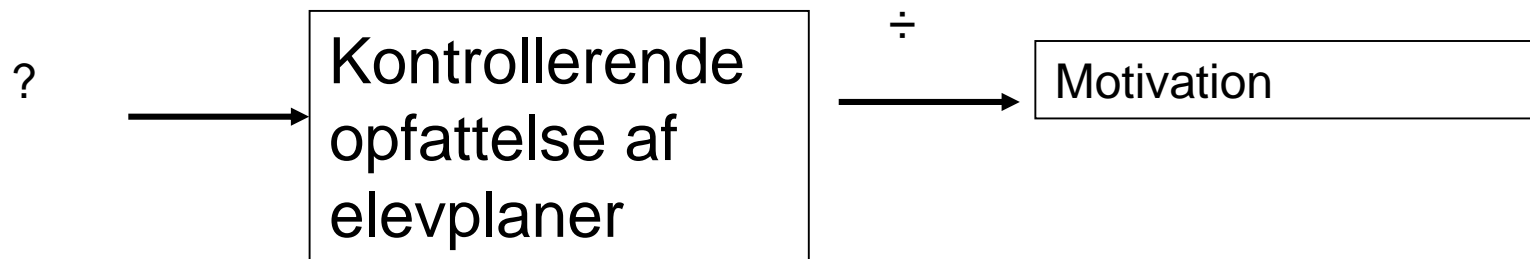


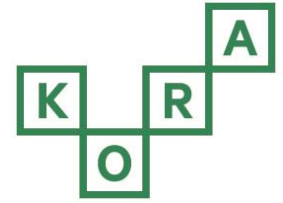
Indre motivationsformer
(både public service
motivation og indre
opgavemotivation)





Hvorfor opfatter nogle lærere elevplanerne (og anden styring) som kontrollerende, mens andre opfatter det som understøttende?





Betydningen af ledelse

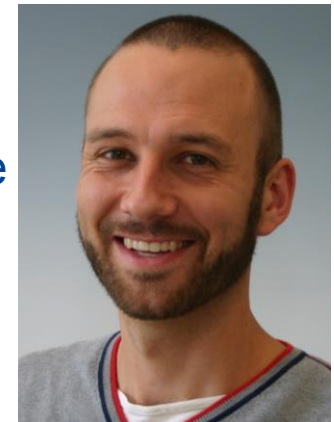
Skoleledernes implementering forventes at være afgørende

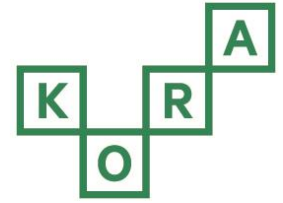
Undersøgelsen af lærerne kobles med spørgeskema til lederne (samarbejde med Maria Falk Mikkelsen fra SFI og adjunkt Christian Bøtcher Jacobsen)

Resultat:

Implementering via dialog: Understøttende opfattelse

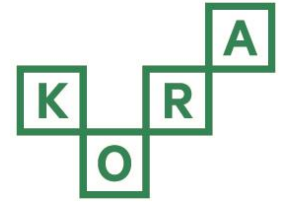
Implementering via “kæft, trit og retning”: Kontrollerende opfattelse





TR'S ROLLE & MEDINDFLYDELSE – LYSET AF MOTIVATIONSRESULTATER

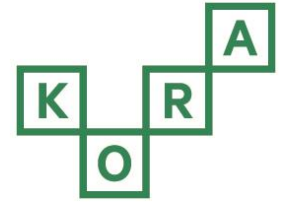




Kobling tilbage til styring og frem til indflydelse

- › Professionel status (anerkendelse af normer og viden) som nødvendighed for tillidsbaseret styring – og for at få den store indflydelse
- › Ikke tilbage til ”blind tillid”, men forståelse for, at der er behov for mere tillid til de fagprofessionelle
- › Vigtigheden af, at de fagprofessionelle kommer ind i kampen: Både som individer og organisationer
- › Respekten for rammerne
- › Respekten for de politisk fastsatte mål – og viljen til konstruktivt at indgå i dialog om disse mål





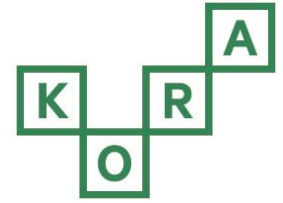
Indflydelse: hvordan?

- › Samarbejdsudvalg
- › Personalemøder
- › Daglig indflydelse
- › Direkte kontakt til det politiske niveau
- › Tillidsvalgtes rolle

- › Betydningen af at have ”en kvinde i ledelse”
- › Faggruppekampe?

Kilde: Andersen & Jensen 2002



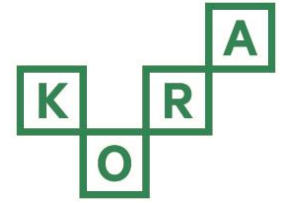


Indflydelse: På hvad?

- › Personaleanliggender (hyring og fyring)
 - › Budgettet
 - › **Ydelserne**
 - › Arbejdets tilrettelæggelse
-
- › Opdeling i indflydelse på eget arbejde samt indflydelse på organisationen

Kilde: Olsen, Andersen m.fl. 2012 samt Andersen & Jensen 2002





Sammenfatning: hvad kan I gøre?

- › Bevar professionalisme og professionel status
 - › Både kollektivt og individuelt
- › Motivationen som omdrejningspunktet for at blive opfattet som medspiller
- › Opmærksomhed på forskellige typer indflydelse
- › Kom ind i kampen i formuleringen af målene
- › Respekter rammerne
- › Benyt alle indflydelseskanalerne bevidst





AARHUS
UNIVERSITET
INSTITUT FOR STATSKUNDSKAB



Tak for opmærksomheden!

Lotte Bøgh Andersen (AU og KORA)
lotte@ps.au.dk

