

Kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen

En kvantitativ spørreundersøkelse om i hvilken grad kandidater opplever å få vist relevant kompetanse under intervju

Maifrid Dybvik Bjerke
VID vitenskapelige høyskole
Diakonhjemmet

Masteroppgave
Master i verdibasert ledelse

Veiledere:
Beate Jelstad Løvaas og Leif Stapnes

Antall ord 25 455
2. mai 2017

Sammendrag

Denne oppgaven har til hensikt å se på kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen ved å undersøke kandidatenes opplevelser av seleksjonsmetoder.

Problemstilling for oppgaven er:

I hvilken grad opplever kandidater som søker stilling innen pleie til Oslo universitetssykehus å få vist relevant kompetanse ved strukturert intervju versus intervju der case er inkludert i rekrutteringsprosessen?

Problemstillingen baseres på en kvantitativ tilnærming. Det er sendt ut spørreundersøkelse til alle som har stilt til intervju ved Seksjon for Personalformidling ved OUS i perioden 2. januar til 8. april 2017. Respondentene består av to grupper, hvorav den ene har gjennomgått strukturert intervju og den andre har hatt intervensjon av case under intervjuet. 48 av 96 kandidater som fikk tilsendt spørreundersøkelsen i perioden besvarte denne, hvilket utgjør en svarprosent på 50.

Studien undersøkte tre komponenter for de to utvalgene: opplevelsen av å få vist relevant kompetanse, mestringstro og indre motivasjon. Det ble fremsatt en nullhypotese om at det ikke var forskjell i opplevelsen blant utvalgene av å få vist relevant kompetanse og en alternativ hypotese om at kandidater opplever i større grad å få vist relevant kompetanse under det casebaserte intervjuet. Det ble ikke rapportert signifikante forskjeller i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under de to intervjuformene, så nullhypotesen beholdes. Alle respondentene rapporterte høy grad av både mestringstro og indre motivasjon for jobben. Mestringstro viste lav samvariasjon med opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under de to formene for intervju. Indre motivasjon viste signifikant korrelasjon med opplevelsen av å få vist relevant kompetanse. Mestringstro og indre motivasjon ses gjerne i sammenheng og viste stor grad av samvariasjon.

Forord

De nasjonale helseverdiene *kvalitet, trygghet og respekt* er gode og absolutt tilstedeværende verdier ved arbeidsplassen hvor jeg jobber som leder ved OUS. Jeg ønsker med denne oppgaven å se på verdien *kvalitet* for å styrke utførelsen av de sentrale rekrutteringsprosessene av pleiepersonell til sykehuset.

Jeg ønsker å takke for god hjelp og engasjement fra mine svært dyktige og fagsterke medarbeidere. De bidrar stadig til gode refleksjoner og ikke minst et stort takk for alle e-postadresser som er sendt meg på kandidater som har stilt til intervju mens undersøkelsen pågikk. Jeg er virkelig stolt av det vi får til sammen!

Jeg ønsker også å takke min nærmeste leder, Anna Proohf, som har vært raus med å legge til rette for permisjoner og uttak av ferie i pressede studieperioder.

Et stort takk rettes til mine veiledere, Beate Jelstad Løvaas og Leif Stapnes. Dere har bidratt til at denne oppgaven har latt seg gjennomføre i en hektisk hverdag ved å bistå med gode innspill, forslag til litteratur og forskningsartikler samt heiarop underveis.

Jeg har også et ønske om å takke for alle de særdeles engasjerende og nære forelesningene på verdibasert ledelsesstudium ved VID vitenskapelige høyskole. Medstudentene har dessuten vært helt uvurderlige og har bidratt med mange gode diskusjoner og viktig støtte.

Jeg ønsker å takke Cecilie og Tom Wilhelmsensstiftelse for økonomisk støtte til litteratur samt forbundet Lederne som har bidratt med økonomisk utdanningsstøtte.

Til sist vil jeg takke min flotte og forståelsesfulle familie, som har båret over med meg etter flere år med intense studier. Til Sander og Adrian og mannen min, Mads, som har lagt til rette og vært til stede med barna. Takk også til mine foreldre, Bodil og Knut, som har bistått med barnevakt og en hjemmelaget middag i ny og ne. En takk rettes også til Johanne, som tok meg med på hytta og tilrettela da motbakken var på det tyngste.

Bærum, 2. mai 2017

Maifrid Dybvik Bjerke

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	6
1.1 Bakgrunn for valg av tema for oppgaven	6
1.1.1 Avgrensing av oppgaven	7
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål	7
1.3 Hypoteser	8
1.4 Definisjon på kompetanse	9
1.5 De ulike pleiefagene	9
1.6 Casebasert intervju	10
1.7 Femfaktormodellen	10
2 Teori og tidligere studier	12
2.1 Rekruttering	12
2.1.1 De ulike trinnene i en rekrutteringsprosess	12
2.1.2 Jobbanalysen	13
2.1.3 Utvalg, utvelgelse og seleksjonsmetoder	14
2.1.4 Strukturert intervju; det kompetansebaserte intervjuet	15
2.1.5 Bruk av tester i rekruttering	16
2.1.6 Arbeidsprøver	17
2.1.7 Verdiers betydning i rekruttering	17
2.1.8 Etsiske hensyn i rekruttering og seleksjon	19
2.2 Kompetanse	20
2.2.1 Kompetansekomponeenter	20
2.2.2 Kompetansemobilisering	23
2.3 Mestringstro	24
2.3.1 Det gjensidige kausaltriangelet	25
2.4 Sammenheng mellom kompetansekomponeenter, mestringstro og verdidimensjoner	26
2.5 Motivasjon	27
2.6 Forskningsstatus	28
2.6.1 Seleksjonsmetoder	28
2.6.2 Opplevd kompetansemobilisering, mestringstro, og indre motivasjon	30
2.7 Kilderefleksjon	31
3 Metode	32
3.1 Kvantitativ studie	32
3.2 Datainnsamling	32
3.2.1 Presentasjon av spørreundersøkelsen	33
3.2.2 Utvalget i undersøkelsen	35
3.3 Spørreundersøkelsens oppbygging	35
3.4 Metode for analysen	36
3.4.1 Deskriptiv statistikk	36
3.4.2 Signifikanstesting og slutningsstatistikk	37
3.4.3 Signifikans og hypotesetesting	37
3.4.4 Signifikansnivå i hypotesetesting	38
3.5 Reliabilitet og validitet	38
3.6 Struktur på casene	41
3.7 Forskningsetiske aspekter	42
3.8 Metoderefleksjon	43
3.9 Frafallsanalyse	46
4 Analyse	48
4.1 Hvem er respondentene?	48
4.2 Forskningsspørsmål 1: Vil innføring av case i intervjuet gi kandidaten mulighet til å vise mer av sin praktiske pleiekunnskap?	49

4.2.1	Åpne spørsmål om opplevelsen av å få vist relevant kompetanse uavhengig av intervjuform	51
4.2.2	Tilbakemeldinger om casets relevans for jobben.....	53
4.2.3	Tanker om annen intervjuform for de med strukturert intervju	54
4.3	<i>Forskningsspørsmål 2: Hvordan er sammenhengen mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?.....</i>	<i>54</i>
4.4	<i>Forskningsspørsmål 3: Hvordan er sammenhengen mellom indre motivasjon for jobben og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?.....</i>	<i>56</i>
4.5	<i>Forskningsspørsmål 4: Hvordan er sammenhengen mellom mestringstro og indre motivasjon for jobben?.....</i>	<i>58</i>
5	Diskusjon	59
5.1	<i>Drøfting av forskningsspørsmål 1: Vil innføring av case i intervjuet gi kandidaten mulighet til å vise mer av sin praktiske pleiekunnskap?</i>	<i>59</i>
5.1.1	Gjennomgang av variasjoner ved de ulike kompetansekompomentene	60
5.1.2	Rapportering om opplevd seleksjonsmetode	63
5.1.3	Teori og forskning i lys av funn ved forskningsspørsmål 1	64
5.2	<i>Drøfting av forskningsspørsmål 2: Hvordan er sammenhengen mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?.....</i>	<i>69</i>
5.2.1	Teori og forskning i lys av funn ved forskningsspørsmål 2	70
5.3	<i>Drøfting av forskningsspørsmål 3: Hvordan er sammenhengen mellom indre motivasjon for jobben og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?.....</i>	<i>73</i>
5.3.1	Teori og forskning i lys av funn ved forskningsspørsmål 3	74
5.4	<i>Drøfting av forskningsspørsmål 4: Hvordan er sammenhengen mellom mestringstro og indre motivasjon for jobben?.....</i>	<i>76</i>
5.4.1	Teori og forskning i lys av funn ved forskningsspørsmål 4	77
5.5	Kritikk og videre forskning.....	78
6	Konklusjon	80
7	Avsluttende betraktninger	81
	Litteraturliste	83
8	Vedlegg.....	86
8.1	<i>Vedlegg 1: Godkjenning for å forske fra NSD.....</i>	<i>86</i>
8.2	<i>Vedlegg 2: Samtykkeskjema</i>	<i>87</i>
8.3	<i>Vedlegg 3: Spørreundersøkelsen fra Questback.....</i>	<i>88</i>
8.4	<i>Vedlegg 4: Caser og fasit for sykepleiere.....</i>	<i>92</i>
8.5	<i>Vedlegg 5: Intervjuskjema med case for sykepleiere</i>	<i>93</i>
8.6	<i>Vedlegg 6: Spørsmål i casene for alle pleiemedhjelpere.....</i>	<i>96</i>
8.7	<i>Vedlegg 7: Caser og fasit for pleiemedhjelpere</i>	<i>97</i>
8.8	<i>Vedlegg 8: Intervjuskjema med case for pleiemedhjelpere.....</i>	<i>99</i>
8.9	<i>Vedlegg 9: Intervjuskjema uten case.....</i>	<i>101</i>

Figurer:

Figur 1: Tre sentrale dimensjoner i verdibegrepet (Busch, 2012).....	18
Figur 2: Sammenhengen mellom ulike kompetansekomponeanter (Lai, 2004)	22
Figur 3: Det gjensidige kausaltriangelet (Bandura, 1997)	25

Tabeller:

Tabell 1: Gjennomsnittstall av i hvilken grad kandidater opplever å få vist relevant kompetanse	50
Tabell 2: T-test om forskjeller i de to gruppene som har gjennomgått strukturert intervju eller casebasert intervju	51
Tabell 3: Gjennomsnitt av rapportert mestringstro under intervju ($N=48$)	55
Tabell 4: Korrelasjon mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet ($N=48$):	56
Tabell 5: Indre motivasjon korrelert med i hvilken grad respondentene opplever å få vist relevant kompetanse ($N=48$):	57
Tabell 6: Mestringstro korrelert med indre motivasjon ($N=48$):	58

*Not everything that counts can be counted, and not everything that can be counted counts.
-Albert Einstein*

1 Innledning

Studien undersøker kvalitetssikring i rekrutteringsprosessen med spesielt henblikk på i hvilken grad kandidater opplever å få vist relevant kompetanse under strukturert intervju versus casebaserte intervju. Temaene det fokuseres på i denne oppgaven er kompetanse, mestringstro og indre motivasjon. Alle disse tre komponentene er av betydning ved rekruttering.

1.1 Bakgrunn for valg av tema for oppgaven

De syv siste årene har jeg jobbet i en seksjon som er ansvarlige for tilsetting, booking av vakter for ekstravakter eller turnusplanlegging for faste ansatte til ressurspooler og medarbeidersamtaler av disse i stillingsgruppene spesialsykepleier, jordmor, sykepleier, helsefagarbeider og pleiemedhjelpere til somatiske sengeposter ved OUS. Vi fungerer som et internt vikarbyrå ved sykehuset. De siste tre årene har jeg på ulike tidspunkt ledet to enheter i seksjonen hvor hovedoppgavene er rekruttering av pleiepersonell som ekstravakter og til faste stillinger. Utvalg av kandidater har foregått på bakgrunn av strukturerte rekrutteringsprosesser.

Med vissheten om at rekruttering har vidtrekkende konsekvenser for en bedrifts ivaretagelse av eksisterende verdier, produktivitet og kvaliteten på arbeidet som utføres, bør utvelgelse eller seleksjonen av riktig kandidat være en nøkkelfunksjon som vies stor grad av oppmerksomhet. Det er gjerne snakk om en stor investering når man ser på de interne ressurser som inngår i en enkelt rekrutteringsprosess samt de samlede lønnsutbetalinger av ansatte over år (Nordhaug, 2002). Utvalgsbeslutning av feil kandidat vil dessuten påvirke en rekke forhold i bedriften (Grimlø, 2004, p. 270). Skorstad påstår at en feilansettelse i gjennomsnitt koster bedriften halvannen årslønn (Skorstad, 2015, p. 325).

Det finnes i seg selv ingen garantier for at den jobben som utføres holder et høyt faglig nivå, på tross av lang erfaring. Dunning-Kruger-effekten, en kognitiv bias, altså at utsagn, valg og vurderinger avviker fra det som stemmer overens med virkeligheten, går i retning av at personer overvurderer egne ferdigheter. Dette har blant annet vist seg hos enkelte rekrutterere

som har overdreven tro på egen seleksjonsevne. Den inkompetente har dermed et dobbelt handicap: ikke bare mangler personen kompetanse, vedkommende er heller ikke i stand til å se det. Rekrutterers subjektive fortolkning, som går i retning av ”å stole på magefølelsen” har tendens til å få større plass enn kandidatens objektive kompetanse. Ved å strukturere intervjuet har vi styrket grunnlaget for å fatte en mer kvalitetssikret beslutning (Skorstad, 2015, pp. 62-65).

1.1.1 Avgrensning av oppgaven

Som et utgangspunkt for denne oppgaven, ønsket jeg å se på kvalitetssikring av det spesialiserte arbeidet som jobbes med i rekrutteringen av pleiepersonell til OUS. Oppgaven vil hovedsakelig fokusere på i hvilken grad respondentene opplevde å få vist relevant kompetanse under rekrutteringsmetodene strukturert intervju og intervju med intervensjon av case. Det stilles også spørsmål om tro på egen mestring og indre motivasjon for arbeidet.

Vinklingen for denne oppgaven, for å finne ut av kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen, var initielt ulike metoder for å undersøke de ansatte som jobber med rekruttering av pleiepersonell. Men jeg innså fort at det ville være en krevende disiplin for de ansatte å selvevaluere arbeidet de til daglig utfører.

I stedet ble perspektivet for oppgaven rettet mot kandidatene og i hvilken grad de rapporterer å få vist relevant kompetanse under de to formene for intervju. Ved denne vinklingen vil jeg kunne spørre kandidatene om i hvilken grad de mener å få vist ulike kompetanser det stilles spørsmål om under de to intervjuformene og hvilken av intervjuformene de mener er mest hensiktsmessig for dette formålet.

For å kunne sammenligne et stort antall i de to gruppene, var det nødvendig med en kvantitativ undersøkelse.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Denne studien undersøker i hvilken grad kandidatene som stiller til intervju opplever å få vist relevant kompetanse under intervjuet. Hvilken intervjuform vil være den formen kandidater opplever å i størst grad få vist relevant kompetanse, strukturert intervju eller intervju med

intervensjon av case? Og vil troen på at man vil mestre jobben ha innvirkning på kandidatens opplevelse av å få vist relevant kompetanse? Og i hvilken grad har indre motivasjon for jobben i innvirkning på opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?

Med dette som utgangspunkt søker denne undersøkelsen å besvare følgende problemstilling: I hvilken grad opplever kandidater som søker stilling innen pleie til Oslo universitetssykehus å få vist relevant kompetanse ved strukturert intervju versus intervju der case er inkludert i rekrutteringsprosessen?

For å kunne svare på problemstillingen, stilles følgende forskningsspørsmål:

- 1 Vil innføring av case i intervjuet gi kandidaten mulighet til å vise mer av sin praktiske pleiekunnskap?
- 2 Hvordan er sammenhengen mellom mestringsstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?
- 3 Hvordan er sammenhengen mellom indre motivasjon for jobben og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?
- 4 Hvordan er sammenhengen mellom mestringsstro og indre motivasjon for jobben?

1.3 Hypoteser

Det fremsettes to hypoteser om det som rapporteres om opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet fra de to utvalgene som enten har gjennomgått strukturert intervju eller hatt intervensjon av case i intervjuet. Nullhypotesen sier at det ikke er forskjell mellom gruppene, mens en alternativ hypotese sier at kandidatene foretrekker den ene intervjuformen fremfor den andre for å få vist relevant kompetanse under intervjuet.

H_0 – Det er ingen forskjell i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse mellom kandidater som har gjennomgått strukturert intervju og de med intervensjon av case.

H_a – Det er en forskjell i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse mellom kandidater som har gjennomgått strukturert intervju og de med intervensjon av case.

1.4 Definisjon på kompetanse

Med kompetanse menes de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål (Lai, 2004, p. 48). I den grad kandidaten opplever å få vist relevant kompetanse, skal vedkommende kunne definere at kompetansen anvendes og har anvendbar nytteverdi i arbeidslivet (Nordhaug, 1998). Kompetanse handler om i hvilken grad man er i stand til å mestre oppgaver og oppnå definerte mål (Lai, 2004, p. 11). Avdekking av kompetanser i forbindelse med rekruttering, foretas ved å gjennomføre et kompetanseintervju. Dette står nærmere beskrevet i teoridelen om det strukturerte intervjuet.

1.5 De ulike pleiefagene

Sykepleier

En sykepleier har en treårig bachelorutdanning. Etter fullført utdanning vil sykepleieren ha en offentlig godkjent og lovbeskyttet tittel i form av autorisasjon som utstedes fra statens autorisasjonskontor, også kalt SAK. Sykepleiere jobber på alle nivåer i helsetjenesten, administrativt eller klinisk (Nylenna, Røyert, & Olsen, 2007b). Med sykepleiekunnskap menes den kunnskapen ved det medisinske feltet som favner omsorgen, observasjons- og vurderingskompetansen, samt utvikling innenfor særegne kliniske metoder som gjelder det syke mennesket. I en sykepleieklinisk tilnærming vil forståelsen av sykdomslære og kroppens patofysiologi være viktig grunnlag for den som skal pleie den syke. Begrepet klinisk, stammer fra det greske ordet *kline*, som betyr seng. Klinisk sykepleie kan derfor best oversettes med *sykepleie ved sengen*. Sykepleie er først og fremst pleie av den syke. Rent praktisk innebærer det omsorg og iverksetting av nødvendige tiltak for den som lever med sykdom, har truende sykdom eller ved ettervirkning av sykdom (Almås, Stubberud, Grønseth, & Toverud, 2010).

Helsefagarbeider

En helsefagarbeider utfører praktisk pleie, omsorg og miljøarbeid for brukere og pasienter i helse- og sosialtjenesten. Helsefagarbeideroppgaver omfatter forebygging og behandling som ikke involverer medisiner eller vaskulære tilstander (det som angår blodårer).

Helsefagarbeider er en lovbeskyttet tittel. Helsefagarbeideren mottar autorisasjon fra SAK etter fullført utdanning. Helsefagarbeider erstatter de tidligere yrkesgruppene hjelpepleier og omsorgsarbeider. Utdanningen er på videregående nivå med to teoretiske år og to år praktisk

lære ved en eller flere godkjente institusjoner innen sykehus, sykehjem, psykiatri, sosialtjenesten og hjemmetjenesten (Nylenna, Røyert, & Olsen, 2006).

Pleiemedhjelper/pleieassistent

En pleiemedhjelper eller pleieassistent er en person som utfører pleie på pasienter innen helse- og sosialtjenesten, uten autorisasjon. Selv om vedkommende defineres som ufaglært, kan likevel personen være under helsefaglig utdanning (Nylenna, Røyert, & Olsen, 2007a). En pleieassistents eller pleiemedhjelpers oppgaver er gjerne begrenset til å omfatte generell pleie, stell, observasjoner og mating av pasienten.

1.6 Casebasert intervju

Jeg forstår casebasert intervju som et intervju hvor kandidaten får i oppgave å løse en problemstilling knyttet til en reell situasjon som kan forekomme i arbeidet. Kandidaten har mulighet for å stille spørsmål som vil klargjøre aspekter relatert til situasjonen som skal løses, først og fremst innledningsvis. Disse spørsmålene vil kunne gi en indikator på om kandidaten har forstått problemstillingen. Rekrutterer observerer kandidaten og lytter til resultatet vedkommende har kommet frem til etter en gitt tid som er lik for alle kandidater.

Det er ikke gitt at kandidaten tar med all informasjon knyttet til problemstillingen i svaret. Dette kan rekrutterer spørre om spesifikt i klargjøringen av kandidatens kompetanse. Eksempelvis kan rekrutterer spørre en sykepleier hvilke hygienetiltak vedkommende hadde valgt å gjøre i den konkrete situasjonen som er lagt frem. Svaret kan avdekke kompetanse som ikke er bevisst eller eksplisitt, men som kandidaten sitter på og naturlig ville agert på i situasjonen. Enkelte deler av den kompetansen en kandidat sitter på er taus kunnskap, hvilket kandidaten ikke vil reflektere direkte over i situasjonen. At svaret ikke kommer naturlig fra kandidaten betyr altså ikke at kompetansen ikke er tilstede, men at den snarere er internalisert og blir tatt som en selvfølge (Lai, 2013).

1.7 Femfaktormodellen

Spørsmålene som stilles under intervjuet tar utgangspunkt i *femfaktormodellen* for personlighetstrekk, også kalt *big five*. McCrae og Costa utviklet i 1996 denne modellen for kartlegging av personligheter som vil kunne si noe om disposisjoner for å handle på

spesifikke måter (Skorstad, 2015). Femfaktormodellen belyser dimensjonene: ekstroversjon, medmenneskelighet eller omgjengelighet, samvittighetsfullhet eller planmessighet, nevrotisisme og åpenhet for erfaringer og kombinasjoner av disse (Grimsø, 2004, p. 215; Malt, 2009).

Det er i dag en relativt bred enighet om at femfaktormodellen er en plausibel modell i rekruttering. Femfaktorstrukturen og jobbprestasjoner viser seg å ha en sammenheng. Personlighetstrekk omtales gjerne som ”personlige disposisjoner som leder oss til selektivt å oppfatte og reagere på bestemte måter” (Kaufmann & Kaufmann, 2009, p. 126). De fem faktorene innen personlighet og personlighetstrekk:

- *Ekstroversjon*: Aktiv, driftig, utadvendt, sosial, optimistiske og pratsomme eller reservert og rolig, foretrekker å være seg selv, tilbakeholden, oppgaveorientert, asosial tendens.
- *Medmenneskelighet/omgjengelighet*: Omgjengelig, samarbeidsvillig, tilpasningsdyktig, omsorgsfull og tolerant eller rigid, hardfør, ubehagelig, kritisk kynisk og manipulerende.
- *Samvittighetsfullhet/planmessighet*: Nøyaktig, velorganisert og ansvarlig, målrettet og hardtarbeidende eller skjødesløse, uforpliktende, ustrukturerte og sorgløse.
- *Nevrotisisme (følelsmessig stabilitet)*: Urolig, nervøs følsom for stress, bekymret, tviler på seg selv eller stabile følelsmessig, håndterer konflikter med andre, rolige og robuste.
- *Åpenhet for erfaringer*: Nysgjerrig, oppsøker nye opplevelser og erfaringer, kreativ, spontant og utradisjonell eller konkrete, realistiske, lukkede og analyserer ikke.

(Iversen, 2015; Skorstad, 2015)

2 Teori og tidligere studier

Teoridelen inndeles i tre avsnitt på bakgrunn av hva undersøkelsen ønsker å finne ut av. Det første avsnittet vil presentere temaet 2.1 *Rekruttering*, det andre avsnittet betydningen av 2.2 *Kompetanse* og det tredje vil presentere temaet 2.3 *Mestringstro og motivasjon*.

2.1 Rekruttering

"It doesn't make sense to hire smart people and tell them what to do; we hire smart people so they can tell us what to do."

- Steve Jobs

Rekruttering av personell til ledige posisjoner er en av de aller viktigste aktivitetene i anskaffelsen og utvikling av rett kompetanse til organisasjonen. Faktisk er det kanskje en av de aller viktigste oppgavene for en leder (Nordhaug, 2004, p. 36). Rekruttering handler i all hovedsak om å ha riktig kompetanse til rett tid. Det er en gjensidig prosess mellom arbeidsgiver eller rekrutterer og arbeidssøker eller kandidat. Arbeidsgiver har krav til kandidat, mens søker har kriterier for og krav til stillingen. Begrepet "rekruttering" brukes gjerne både som en beskrivelse av det å fremskaffe søkere til en stilling samt i utvelgelsen av kandidater. Grimsø definerer rekruttering slik: "å tiltrekke søkere til en stilling" (Grimsø, 2004, pp. 53-55).

Ved valg av kandidater, bør vi definere *hvem* vi ønsker å rekruttere og *hvordan* rekrutteringen skal utføres. Hvem og hvordan vi rekrutterer inngår i organisasjonens verdier og strategiske målsetning. "Strategisk planlegging vil alltid være knyttet til de målene en ønsker å nå" (Grimsø, 2004, p. 56).

2.1.1 De ulike trinnene i en rekrutteringsprosess

En rekrutteringsprosess består av flere ulike trinn som er avhengige av hverandre. Noe forenklet vil en vanlig rekrutteringsprosess innebære følgende komponenter:

- 1 Ønske om den beste arbeidskraften. Gjerner gjennom markedsføring og omdømmebygging.

- 2 Utforming av behovsanalyse eller jobbanalyse. Bedrer sannsynligheten for en god ansettelse. Definisjon av denne delen av rekrutteringsprosessen vil legge føringer for videre arbeid.
- 3 Sikre riktig kandidattilfang ved hjelp av annonsering i passende fora.
- 4 Søknadsadministrasjon innen rimelig tidsaspekt: innkalling til intervju av ønskede kandidater og avslag til kandidater som ikke fyller kvalifikasjonene.
- 5 Seleksjon eller utvalg ut fra valgt intervjumetode og referanseintervju.
- 6 Ansettelse med forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår og deretter kontraktsinngåelse.
- 7 Introduksjon. Introduksjons- og opplæringsprogram for den nyansatte er god økonomi for organisasjonen ved at innkjøringstid reduseres.

(Iversen, 2015, pp. 11-14)

2.1.2 Jobbanalysen

Poenget med jobbanalysen er at man som en innledning til av rekrutteringsprosessen tydeliggjør overfor seg selv, og etter hvert potensielle søkere, hvilken kompetanse man ser etter hos vedkommende man ønsker å tilsette i stillingen. En slik analyse vil rette oppmerksomheten mot hva organisasjonen har behov for snarere enn hva som er tilgjengelig på arbeidsmarkedet. En annen og viktig årsak til å lage en jobbanalyse er at den kompetansen medarbeiderne har, kan legge føringer for organisasjonens prestasjonsnivå. Schmidt og Hunter fant nemlig ut at 10 prosent av de beste i organisasjonen var 32 prosent mer produktive enn andre medarbeidere for mer komplekse jobber. Men det er heller ikke slik at de resterende 90 prosentene er inkompetente. Hvem av kandidatene som er fremragende, kan til en viss grad avdekkes under rekrutteringsprosessen (Schmidt & Hunter, 1998). Likevel vil det heller ikke være hensiktsmessig å rekruttere en som er overkvalifisert. Medarbeideren kan oppleve å ikke passe inn og man vil raskt kunne befinne seg i en ny rekrutteringsprosess med å erstatte denne personen igjen (Mikkelsen & Laudal, 2016, p. 151). En tredje årsak til utforming av jobbanalyse er at man i større grad har forutsetning for å tiltrekke seg de fremragende søkerne. Det kan virke tiltrekkende på andre når det er kjent at organisasjonen har mange dyktige medarbeidere (Kuvaas & Dysvik, 2012, pp. 86-87).

En jobbanalyse ser i hovedsak på tre momenter:

- 1 Definere de viktigste arbeidsoppgavene for jobben
- 2 Definere en kravspesifikasjon for personen som skal tre inn i stillingen

3 Definere valg av rekrutteringsmetode, standardisert intervju eller bruk av tester eller caser (Skorstad, 2015, pp. 38-39)

2.1.3 Utvalg, utvelgelse og seleksjonsmetoder

Kompetansekravene utgjør standarden kandidaten veies opp mot i utvelgelsesprosessen. Jobbanalysen er utgangspunktet for kompetansekravene man har kommet frem til (Lai, 2013).

I personaladministrative oppgaver anses seleksjon av kandidater som en aktiv del av rekrutteringen for arbeidsgiver mens søker anses for å være passiv. I realiteten er det to likeverdige parter, hvor arbeidsgiver velger medarbeider og arbeidstakeren velger arbeidsoppgaver og arbeidsgiver. Begrepet *utvalg* eller *seleksjon* kan defineres slik: ”En prosess hvor arbeidsgiveren ved hjelp av strukturerte og ustrukturerte metoder har til hensikt å velge den best egnede av stillingssøkerne” (Grimsø, 2004, p. 171). Utvelgelse er dermed en integrert del av rekrutteringsarbeidet (Nordhaug, 2002).

I seleksjonssituasjonen vil både arbeidsgivers behov og arbeidssøkers interesser vektlegges:

- Organisasjonen har behov for rett kompetanse og ferdigheter hos sine ansatte. Arbeidstakeren har behov for utvikling av sin kompetanse og ferdigheter.
- Organisasjonen har behov for motiverte ansatte. Arbeidstakeren ønsker motiverende arbeidsforhold: utvikling, ansvar, anerkjennelse og økonomisk belønning.
- Organisasjonen er avhengig av produktivitet og kvalitet. Arbeidstakeren har behov for at arbeidsgivers verdier er i tråd med ens egne.

(Grimsø, 2004, p. 171)

Utveksling av informasjon mellom arbeidsgiver og arbeidssøker er omfattende i utvelgelsesprosessen via de direkte og indirekte spørsmål som besvares. De kriterier som ønskes å kartlegges er:

- Samsvarer *verdiprioriteringene* mellom organisasjonen og søkeren?
- Er søkers og organisasjonens *prioriteringer* forenlige?
- Kan søker godta den atferd organisasjonen forventer av sine ansatte?

(Grimsø, 2004, pp. 171-172)

Når organisasjonen har definert hva de ønsker og krever med bakgrunn i disse punktene, kan arbeidet med utvelgelse begynne. Mange forskjellige metoder kan benyttes i seleksjonsprosessen. Det er sentralt at man har foretatt en grundig jobbanalyse, ellers vet man ikke hva man skal se etter hos en kandidat, spørre om under intervjuet eller teste for. Det er avgjørende at man benytter den metoden som er mest hensiktsmessig for de kompetansevurderingene som skal gjennomføres, hvordan metodene kan brukes optimalt, hvilke kvalitetskrav som stilles til metoden og konsekvensene av å benytte en metode med lav kvalitet. Hvis man velger å benytte flere seleksjonsmetoder, vil kostnadene med rekruttering bli høyere, men prognosen for en mer presis avgjørelse blir sikrere. Seleksjonsmetoder man fatter sin beslutning på bakgrunn av vil gjerne være:

- Utdanningsbakgrunn; dokumenteres av studiebekreftelse, vitnemål, attester og autorisasjon. Vil kunne si noe om fremtidig potensial.
- Intervjuet: omdiskutert, men de fleste ønsker å møte kandidaten ansikt til ansikt. Gir kvalitativ informasjon som kan suppleres med all den andre kvantitative og kontrollerbare informasjonen som gis.
- Caser: kandidaten løser en oppgave hvor problemstilling er knyttet til en reell situasjon som kan forekomme i arbeidet.
- Tester: evnetester, personlighetstester, arbeidsprøver. Mer objektiv og vitenskapelig tilnærming.
- Vurderingssenter eller assessmentsenter: eksperter benytter utviklede simuleringsøvelser.
- Referanse: sier noe om tidligere erfaring.

(Grimsø, 2004; Lai, 2013; Mikkelsen & Laudal, 2016)

2.1.4 Strukturert intervju; det kompetansebaserte intervjuet

Strukturerte rekrutteringsmetoder vil, som vi har vært inne på tidligere, minske sannsynligheten for subjektive feilvurderinger i utvelgelsen av kandidater. Intervjuformen kalles også ”det kompetansebaserte intervjuet”. En kompetansebasert tilnærming øker treffsikkerheten i rekrutteringen og karakteriseres av at spørsmålene direkte berører aktuelle kompetanser for stillingen. Alle kandidater får samme spørsmål under intervjuet, optimalt sett i samme rekkefølge, og svarene skåres i evalueringen (Iversen, 2015; Martinsen, 2015; Skorstad, 2015).

For å kunne ha et godt nok informasjonsgrunnlag for redegjørelse av nøkkelkompetansene hos kandidaten, anbefales at spørsmålsstillingen i hovedsak består av relevante, åpne spørsmål. Disse spørsmålene bør avdekke tidligere arbeidsepisoder der den ønskede kompetansen har kommet til uttrykk. Spørsmål om tiltenkte situasjoner åpner for tilpassede svar. Det vil dog være nødvendig med en slik vinkling i situasjoner hvor kandidaten har liten eller ingen jobberfaring med ønsket kompetanse. Kompetansene man ønsker å få kjennskap til bør ikke være for mange. Kompetansespørsmålene bør følges opp med fire til fem oppfølgingsspørsmål for å avdekke positive og negative egenskaper knyttet til kompetansen. Det anslås at man bruker omtrent 15 til 20 minutter for å avdekke hver kompetanse. Det vil derfor ikke være hensiktsmessig med mer enn fem til seks kompetanser per intervju for et så helhetlig bilde som omstendighetene tillater (Iversen, 2015; Skorstad, 2015).

2.1.5 Bruk av tester i rekruttering

Evne- og ferdighetstester under intervju har til hensikt å avdekke så presise kompetansefelt relatert til stillingen som overhodet mulig. Psykologiske testmetoder har blitt vanligere i senere tid. Faktisk viser en norsk undersøkelse at i 1999 ble slike tester brukt i hver fjerde rekrutteringsprosess. Mens 14 år senere, i 2013, ble denne metoden benyttet i 81 prosent av rekrutteringsprosessene, vel å merke i store private eller offentlige bedrifter hvor profesjonelle HR-avdelinger er involvert i rekrutteringen. Evne- og ferdighetstester har ikke blitt benyttet i like stor grad, på tross av dokumentert nytteverdi (Iversen, 2015; Martinsen, 2015; Skorstad, 2015).

Evnetester har tradisjonelt bakgrunn i såkalte intelligens tester som måler IQ (akademisk intelligens). Intelligensbegrepet oppstod tidlig på 1900-tallet da franskmennene Binet og Simon fikk arbeidet med å lage oppgaver som skulle skille mellom retarderte og begavede skoleelever. Da det ble innført obligatorisk skolegang for alle i Frankrike, ble man interessert i å skille ut de som ikke ville ha utbytte av vanlig undervisning. Binet og Simon utviklet på bakgrunn av dette en rekke testmetoder for å måle intellektuelle evner på ulike måter. Senere psykologisk forskning på intelligensbegrepet har vist seg å bygge på det tidlige pionerarbeidet til Binet og Simon (Martinsen, 2015, p. 287).

Både evnetester og ferdighetstester utføres på tid og måler maksimal prestasjon ved en gitt kompetanse, nemlig hvordan ville man optimalt sett utført oppgaven når man gjør sitt beste.

Ulike aspekter viser seg å ha innvirkning på resultatet, som eksempelvis alder på kandidaten. Nyutdannede har tendens til å avgi flere riktige svar enn godt voksne (Iversen, 2015, p. 80).

2.1.6 Arbeidsprøver

Arbeidsprøver er en form for jobbsimuleringsøvelser. Dette er en effektiv metode for å kartlegge en kandidats styrker og svakheter i en gitt situasjon man kan forvente å møte på i en reell arbeidssituasjon. Som ved bruk av case i intervju har arbeidsprøver til hensikt å se hvordan personen ville reagert i en tilsvarende situasjon i arbeidet. Løser kandidaten øvelsen tilfredsstillende under intervjuet, vil sannsynligheten være tilstede for at vedkommende også gjør dette i en virkelig jobbsituasjon (Iversen, 2015).

Forutsetning for at bruken av arbeidsprøver skal fungere, er at det skal kunne fortelle oss noe om fremtidig jobbprestasjon. Kompetansene man ønsker bør være avdekket i en jobbanalyse på forhånd. For at rekrutterer skal ha mulighet for en adekvat vurdering av kompetansen til kandidaten, må vanskelighetsgraden være tilpasset stillingen (Iversen, 2015).

2.1.7 Verdiens betydning i rekruttering

Verdiene omgir oss i alt vi foretar oss. De styrer prioriteringer, veivalg, oppmerksomhet og har direkte innvirkning på de beslutninger vi foretar oss uten at vi nødvendigvis er bevisste deres tilstedeværelse. Verdiimplementering i organisasjoner legger grunnlaget for at sosiale systemer, strategi og prosesser fungerer i henhold til verdienes status. Man kan si at verdier fungerer som mentale kart personer kan orientere seg etter (Busch, 2012; Kirkhaug, 2013).

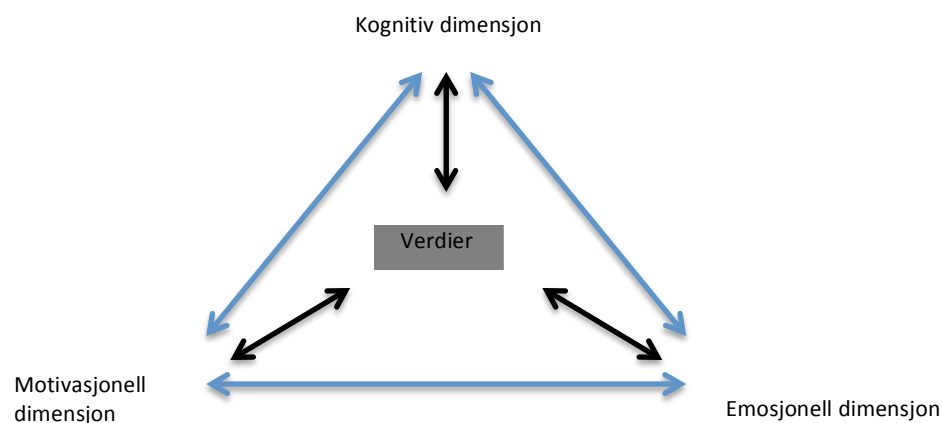
”Profesjonelle medarbeidere er del av et komplekst verdiunivers. De er bærere av både generelle samfunnsverdier, spesifikke offentlige verdier, spesifikke organisasjonsverdier og spesifikke profesjonsverdier. Profesjonsverdiene står i en særstilling, og de er som regel koblet til oppgavene innenfor egen profesjon. De fungerer som profesjonelle standarder og gir retningslinjer for profesjonsutøvelsen”.
(Busch, 2012, p. 61).

Tre sentrale dimensjoner har spesiell innvirkning på verdibegrepet:

- Kognitiv dimensjon – ikke-observerbare verdier, men som kan formidles i en diskusjon.
- Emosjonell dimensjon – verdier som utløses ved positiv eller negativ atferd.
- Motivasjonell dimensjon – angir våre handlinger og danner grunnlag for valg mellom tilgjengelige metoder, midler og mål.

(Busch, 2012, pp. 33-34)

Modell for de tre dimensjoner som inngår i verdibegrepet:



Figur 1: Tre sentrale dimensjoner i verdibegrepet (Busch, 2012)

Verdiers motivasjonelle dimensjon er en av de viktigste årsakene til at verdier har konsekvenser for atferden. Motivasjon kommer til uttrykk gjennom en persons behov, ønsker, indre drivkraft og ulike interesser. Hvorfor man legger mer energi i én oppgave enn en annen, kan forklares ut fra motivasjonen til den enkelte. Motivasjon endrer seg dessuten over tid ut fra alder, livssituasjon og sosiale forventninger. Ingen kan derfor konkret slå fast hva som motiverer en spesiell person (Busch, 2012).

Ved å definere verdier for arbeidet som utføres, vil det gi handlingsrom og autonomi for de ansatte innenfor gitte rammer. Det finnes ikke belegg for at lang erfaring med å intervjuer betyr det samme som at du er dyktig. Forskning viser at det ikke er sammenheng her. Men velger man å strukturere arbeidsmetodene, kan handlingsrommet tydeliggjøres og subjektive feilkilder reduseres betraktelig (Skorstad, 2015).

Denne oppgaven har til hensikt å se nærmere på verdien kvalitetssikring i rekrutteringsprosessen. Intervjuform kan være avgjørende for å avdekke ønskede kompetanser.

For å kunne sitte igjen med tilstrekkelig informasjonen om den enkelte kandidat, er kvaliteten på selve intervjuet langt på vei avgjørende for påliteligheten (Iversen, 2015).

2.1.8 Etske hensyn i rekruttering og seleksjon

Når man tar de etiske hensyn i betraktning ved de ulike rekrutterings- eller seleksjonsmetodene, vil pålitelighet av gyldigheten til metodene som benyttes og at metodene er transparente og rettferdige for de som søker være avgjørende. Det har vært rapportert flere tilfeller i Norge hvor kandidater med fremmedspråkligklingende navn har opplevd å ikke ha blitt kalt inn til intervju, selv om de oppfyller de formelle kompetansekravene i annonsen. Søkere har da blitt usikre på hvilket grunnlag de har blitt vurdert (Mikkelsen & Laudal, 2016).

Det finnes fordeler og ulemper med alle rekrutteringsmetoder. Som tidligere nevnt, kan noen av ulempene veies opp for at man benytter flere metoder. Uansett om rekrutteringsmetoden brukes alene eller sammen med andre, skal det stilles etiske krav om transparens og rettferdighet. I kommunikasjonen med kandidatene og omgivelsene, vil det derfor være av stor betydning at man informerer om metodene som benyttes i rekrutteringen og hvordan resultatene skal anvendes. Når alle søkere til en stilling vet at alt har gått riktig for seg, er det lettere å forsones seg med resultatet. Når kriteriene for en stilling er satt, vil forutsetningene for å kunne foreta en vurdering av søkerne være tilstede. Både de eller den som har mottatt tilbud om stillingen og de som har mottatt avslag vil være opptatt av *distributiv rettferdighet* – at den som er mest kvalifisert for stillingen får den. Uansett utfall bør kandidatene sitte igjen med en god opplevelse av prosessen. Alle skal behandles med respekt og verdighet (Mikkelsen & Laudal, 2016, p. 161).

2.2 Kompetanse

"Whenever you are asked if you can do a job, tell 'em, 'Certainly I can!' Then get busy and find out how to do it."

- Theodore Roosevelt

Ved tiltredelse av ny medarbeider betyr det i realiteten en endring i organisasjonen. Den enkelte vil bringe med seg et sett med verdier, holdninger, evner og ferdigheter, men ikke minst kunnskaper som vil kunne virke inn på det mellommenneskelige og hvordan man griper an oppgaver (Grimsø, 2004; Nordhaug, 2004).

Kompetansebegrepet gjør seg gjeldende i ulike situasjoner som omhandler utdanning, opplæring, ferdigheter, evner eller kunnskaper. Den etymologiske opprinnelsen av ordet stammer fra det latinske ordet *compere*, som i gammellatin betyr "å komme sammen" og har senere blitt brukt om både det å streve eller å kjempe sammen eller å konkurrere, slik det fremgår av det engelske ordet *competition*. Mer generelt kan man si at begrepet omhandler det å mestre, slik det også har vært benyttet i psykiatrien. I arbeidslivet har begrepet gått mer i retning av *å være funksjonsdyktig* eller *å ha nok kunnskap, ferdigheter, vurderingsevne eller styrke til å utføre oppgaver og oppnå ønskede resultater*. Linda Lai referer i sin bok, *Strategisk kompetansestyring*, til Gullichsen som definerer kompetanse slik: "Kompetanse er ingen egenskap hos et individ, men et uttrykk for relasjonen mellom individet og hans/hennes oppgaver, der vedkommendes egenskaper og forutsetninger prøves opp mot de krav som organisasjonen stiller" (Gullichsen i Lai, 2004). Lai tar utgangspunkt i denne definisjonen i beskrivelsen av kompetansekomponeentene: kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger:

2.2.1 Kompetansekomponeenter

De ulike kompetansekomponeentene, altså hva kompetansebegrepet består av, er som nevnt kunnskaper, som handler om "å vite", ferdigheter om "å kunne gjøre", mens evner viser til de sider av vår personlighet og mentale ressurser med de grunnleggende forutsetningene man er utstyrt med. Holdninger omhandler meninger, verdier og innstillinger (Lai, 2004).

Kunnskaper

Kunnskapskomponenten i kompetansebegrepet kan på mange måter anses for å være en persons data- eller informasjonsbase. Kunnskap viser til det en vet, eller det en tror en vet.

Kunnskap er delt inn i flere klasser som deklarativ, kausal og prosedyrisk kunnskap.

Deklarativ kunnskap vil si en persons faktakunnskap, som eksempelvis en organisasjons oppbygning eller struktur.

Kausal kunnskap omhandler antatte årsakssammenhenger og relasjoner, som eksempelvis ledelsesformer og medarbeideres mestring i arbeidet.

Prosedyrisk kunnskap vil si konkret kunnskap om praktiske prosesser og metoder (Lai, 2004).

En stor del av en persons kunnskap er ikke bevisst eller eksplisitt, men kan omtales som en form for *taus kunnskap*. Denne kunnskapen er kun tilgjengelig ved introspeksjon eller selvransakelse og kan ikke formidles verbalt. Det er først når kunnskapen anvendes at den kommer til uttrykk. Læring skjer gjennom ubevisste, automatiserte handlinger. Kunnskapen er derfor ikke bevisst det man verken har lært eller kan. Når man befinner seg i en tilsvarende situasjon, får kunnskapen utløp. Graden av taus kunnskap øker med graden av innlæringsnivå og ekspertisenivå. Dette innebærer at det gjerne er vanskeligere for en ekspert enn en novise å uttrykke og formidle den eksakte kunnskapen man har (Lai, 2004).

Ferdigheter

Ferdigheter kan defineres som det å kunne nå konkrete mål ved *utførelsen* av komplekse, velorganiserte atferdsmønstre på en smidig og tilpasningsdyktig måte. Praktisk handling og kompetansekomponeenten ferdigheter kan derfor sies å være nært knyttet opp mot hverandre. Således er det enklere å observere og måle ferdigheter enn kunnskaper, evner og holdninger (Lai, 2004).

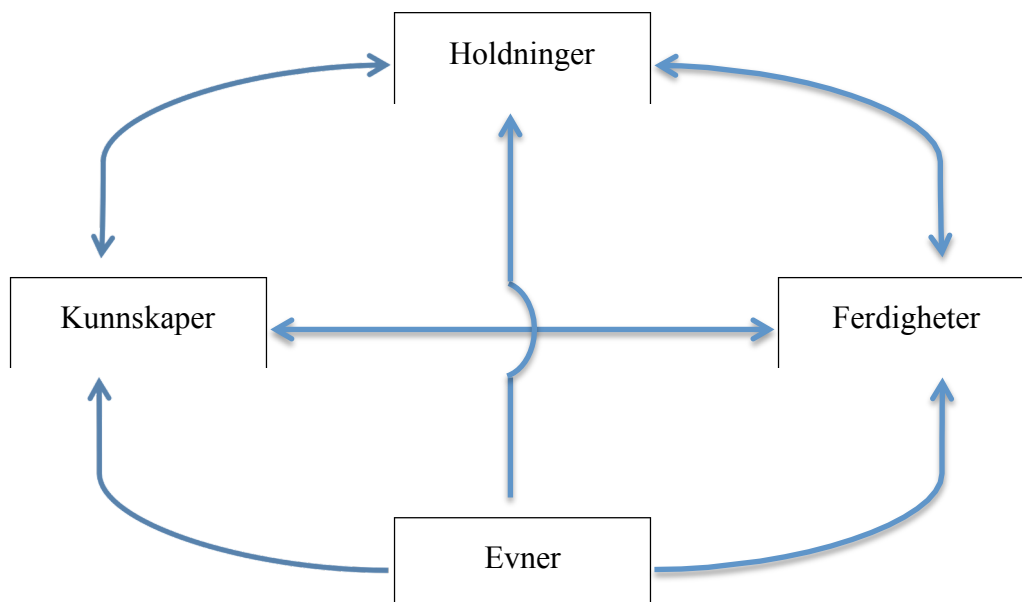
Evner

Evner henspiller på en persons *potensial* ut fra de stabile egenskaper, talenter, kvaliteter og andre relevante trekk som legger forutsetningene for å kunne utføre en oppgave ("abilites") og for å kunne tilegne seg og benytte nye kunnskaper, ferdigheter og holdninger ("aptitudes/fitness"). De kreative, analytiske, verbale og intuitive evner, de ulike mentale ressurser og temperament i tillegg til de elementære personlighetstrekk som graden av åpenhet, omgjengelighet og samvittighetsfullhet inngår som konkrete eksempler her. Evnekomponenten er en stabil og grunnleggende kompetansekomponeent og lar seg ikke

påvirke i vesentlig grad gjennom tilegnelse av nye kunnskaper, ferdigheter eller holdninger (Lai, 2004).

Holdninger

Holdninger kan ikke sies å være en av hovedkomponentene i kompetansebegrepet, men de holdninger en person har vil direkte påvirke oppgaveutførelsen, og er derfor en viktig indikator om vedkommende mestrer oppgaven eller ikke. Spesielt i yrker med menneskebehandling blir holdningskomponenten viktig, slik som ved pleie- og omsorgsoppgaver og yrker med serviceytelse overfor kunder. Om en person er kompetent til å utføre slike oppgaver vil ikke først og fremst avgjøres av om vedkommende har de faktiske kunnskaper og ferdigheter, men også i stor grad avhenge av hvilke holdninger vedkommende har til oppgaver, kunder og produkter i arbeidet. Ved å inkludere holdninger inn i kompetansebegrepet, refereres det først og fremst til de meninger, oppfatninger og verdier som er direkte knyttet opp mot oppgaver og funksjoner i arbeidet, med andre ord *jobbrelaterte holdninger*. *Selvrefererende holdninger* dreier seg om subjektiv mestringstro og selvfølelse, samt motivasjon og vilje. Videre påvirker holdninger muligheten for *tilegnelse* av kompetanse gjennom ulike former for læring. Holdninger kan derfor betraktes som en svært viktig kompetansekompnent i forbindelse med anskaffelse, mobilisering og utvikling av kompetanse (Bandura, 1997; Lai, 2004).



Figur 2: Sammenhengen mellom ulike kompetansekompnentener (Lai, 2004)

Kompetansekomponeentene kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger har en nær sammenheng og kan således kun skilles på et rent analytisk nivå. Alle kompetansene samlet vil gi et helhetlig og meningsfullt bilde av personens kompetanse. Det vil likevel være nødvendig i vurdere ulike kompetansekomponeenter når definerte krav og behov for utvikling, planlegging med påfølgende valg og tiltak skal avgjøres (Lai, 2004).

2.2.2 Kompetansemobilisering

En persons kompetanse er et potensiale for å kunne utføre en jobb. Opplevd kompetansemobilisering forteller noe om i hvilken grad en medarbeider opplever å få adekvate muligheter for å trekke på sin aktuelle kompetanse i sin nåværende jobb (Lai, 2011). Det er først når kompetanse blir brukt på en relevant måte at den kan bidra til måloppnåelse og verdiskapning. ”Tiltak for å sikre de best mulige betingelser for at den kompetanse som er anskaffet eller utviklet, faktisk blir brukt, er derfor helt kritisk for at satsingen på kompetanse skal gi ønskede resultater” (Lai, 2013, p. 18). Kompetansemobilisering er avgjørende i strategisk jobbing med kompetanse. Studier fra en rekke organisasjoner i Norge, både private og offentlige, viser likevel at en stor andel medarbeidere opplever å ikke få brukt sin relevante kompetanse på en hensiktsmessig og god måte (Lai, 2013). Det er umulig å måle den faktiske graden av kompetanse, men det er medarbeiderens oppfatning om i hvilken grad vedkommende opplever å få utløp for sin kompetanse som er den viktigste indikatoren man kan bruke. Medarbeiderens opplevelse av å få brukt kompetansen sin gjenspeiler ikke nødvendigvis det faktiske potensialet vedkommende har. Ulike faktorer kan spille inn, som for eksempel tro på egen kompetanse. Enkelte vil kanskje undervurdere egen kompetanse og således oppleve at de får fullt utløp for sin kompetanse, selv om potensialet er mye større (Lai, 2011). ”Muligheter til å bruke egen kompetanse er viktig for de fleste medarbeidere og dekker grunnleggende psykologiske behov knyttet til mestring, mening og tilhørighet. God kompetansemobilisering er å gjøre medarbeidere kompetente, mens dårlig kompetansemobilisering er å gjøre medarbeidere inkompetente” (Lai, 2013, p. 154)

2.3 Mestringstro

"Self-belief does not necessarily ensure success, but self-disbelief assuredly spawns failure"
(Bandura, 1997, p. 77)

Mestringstro vil si ens egen opplevelse av å kunne kontrollere utføringen av en bestemt oppgave. Albert Bandura skrev i 1997 boken om mestringstro: *Selv-efficacy: The exercise of control*". Han hevder at folk rettleder veien i ens eget liv ut fra troen på egen mestring. Mestringstro er derfor et viktig utgangspunkt for hvordan man agerer under ulike omstendigheter. "Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments" (Bandura, 1997, p. 3).

Mestringstro har vist seg å ha stor innvirkning på indre motivasjon. Det interessante er når man ser nærmere på sammenhengen mellom mestringstro i arbeidet og opplevd kompetansemobilisering og hvilken rolle disse komponentene har for indre motivasjon. Det vil være plausibelt å tenke at de med tillit til egen kompetanse vil oppleve å få brukt denne kompetansen i arbeidet i større grad enn de med lav tillit til egen kompetanse (Gagné & Deci, 2005).

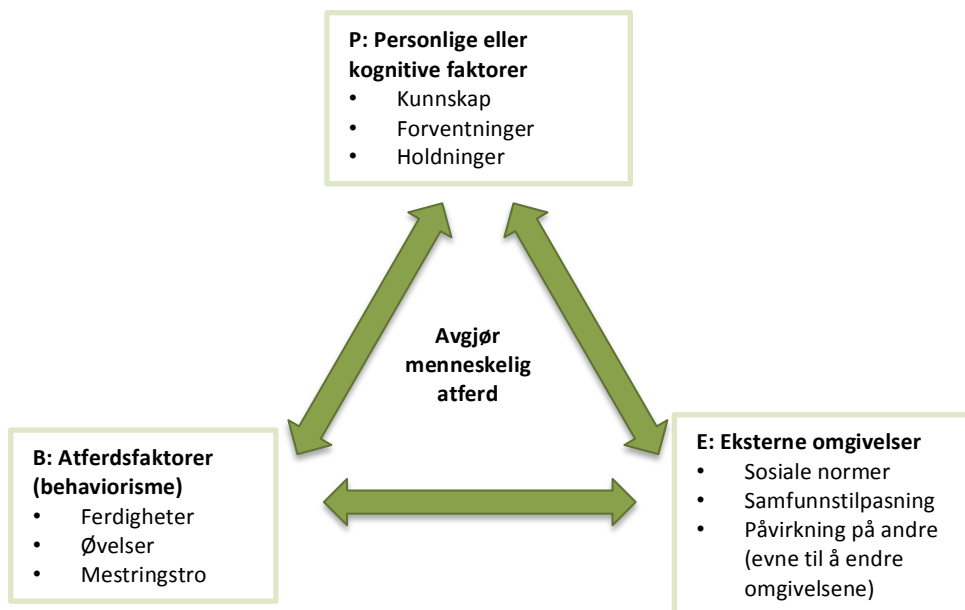
Etter intervjuet er det avgjørende at rekrutterer sitter igjen med tilstrekkelig informasjon om kandidaten for å kunne fatte en adekvat beslutning om dette er en aktuell kandidat for stillingen eller ikke. I en toveiskommunikasjon er vi avhengige av at spørsmålene leder mot de feltene vi er interessert i å vite mest mulig om samt at svarene som avgis er så dekkende som overhodet mulig. I en konstruktiv rekrutteringsprosess kan vi si at spørsmålene er nøye kvalitetssikret på forhånd og alle kandidatene blir stilt samme sett med spørsmål. Kandidatens formidling og overføring om egen kunnskap kan variere i stor grad.

Bandura mener den enkeltes mestringstro påvirker fortolkningen av hvordan en situasjon vil utspille seg ved at vedkommende er med på å konstruere hendelsesforløpet. De med høy grad av mestringstro ser på situasjoner som en mulighet hvor man kan realisere sine muligheter. "They visualize success scenarios that provide positive guides for performance" (Bandura, 1997, pp. 2-3). De som har mindre grad av mestringstro, visualiserer usikre situasjoner til å innebære større risk og at utfallet av situasjonen vil ende i nederlag. Negativ tankegang er med på å undergrave en persons motivasjon og mestringsevne. Bandura nevner

utallige forskninger, hvor han og andre forskere har hatt til hensikt å måle mestringstro, som viser at deltakere som har blitt utsatt for kognitiv simulering ved å visualisere at man utfører aktiviteter man mestrer, øker prestasjonen (Bandura, 1997).

2.3.1 Det gjensidige kausaltriangelet

Bandura har utviklet en sosialkognitiv læringsteori som tar utgangspunkt i en sammenslåing av behaviorismen og kognitivismen. Han har valgt å kalle det *Human agency in triadic reciprocal causation*, hvilket jeg fritt har oversatt til *Det gjensidige kausaltriangelet*. Det gjensidige kausaltriangelet belyser hvordan ulike komponenter står i samspill ut fra en gjensidig årsakssammenheng. Komponentene som inngår i læringsteorien er *B*: atferd og personlige forhold, *P*: de indre kognitive forhold som styrer tankene og *E*: de ytre omgivelsene (Bandura, 1997, pp. 116-117).



Figur 3: Det gjensidige kausaltriangelet (Bandura, 1997)

De ulike komponentene har en årsakssammenheng og påvirker hverandre i ulik grad. Gjensidigheten vil ikke nødvendigvis si at styrken på de ulike komponentene er like. Hvilke aktiviteter og omgivelsene disse utspiller seg i, vil kunne ha innvirkning på styrken av den enkelte komponent. Mennesket har en spesiell evne til å tilpasse og endre seg ut fra ulike situasjoner, hvilket viser til sosiale ferdigheter. Det eksisterer naturlig nok store variasjoner fra person til person. Disse sosiale ferdighetene kommer til uttrykk gjennom handlinger. I det kausale triangelet, kan eksterne omgivelser og personlige faktorer anses som en egen enhet

som samhandler og viser direkte årsakssammenheng. Dette synliggjøres ved at kognitive aktiviteter vises gjennom handlinger (Bandura, 1997).

Gjennom analyse har man sett at menneskers dømmekraft og handlinger avgjøres ut fra omgivelsene man befinner seg i. Man kan likevel ikke ignorere det faktum at omgivelsene igjen delvis formes av de handlinger menneskene bringer med seg inn i situasjonen (Bandura, 1997). Hvis man skal overføre dette til en rekrutteringssituasjon, vil kandidaten tilpasse seg og forme seg ut fra den rekrutteringsformen eller de spørsmålene man blir stilt under intervjuet. Kandidatens svar vil på den annen side legge grunnlag for individuelle behov. Rammene for intervjuet vil være likt for alle kandidater, men i enkelte tilfeller vil det kunne være behov for å eksempelvis stille kandidaten flere enkeltspørsmål for å komme frem til svaret eller i ulik grad forklare hva man ønsker at kandidaten informerer om. Ved å ha god kjennskap til hvilke kompetanser man er ute etter å avdekke under et intervjuet, vil rekrutterer kunne løsne opp den vanligvis rigide strukturen i intervjuet. Således vil det kunne åpne opp for at rekkefølgen på spørsmålene følger den naturlige samtalen underveis. Det er uansett viktig å ikke bryte av en nødvendig informasjonsstrøm fra kandidaten fordi det svaret på det gitte tidspunktet berører et annet spørsmål. Under forhold som tilhører en rekrutteringssituasjon, vil variasjonene ved de ulike gradene av overføring av mestringstro fra kandidat til rekrutterer ligge.

Bandura mener at selv om mennesker befinner seg på ulike teoretiske nivå vil det sjelden ha innvirkning på variasjoner av egen mestringstro (Bandura, 1997).

2.4 Sammenheng mellom kompetansekompontener, mestringstro og verdidimensjoner

Det gjensidige kausaltriangelet har åpenbare likheter med Lais modell over de ulike kompetansekompontentene, se figur 2. Selvrefererende holdninger kommer til uttrykk gjennom den subjektive mestringstro og selvfølelsen, samt ved en persons motivasjon og vilje. Disse komponentene har innvirkning på utnyttelse og mobilisering av kompetanse.

De tre dimensjonene som inngår i verdibegrepet, se figur 1, inngår også i det som handler om holdninger i både Lais kompetansemmodell og Banduras gjensidige kausaltriangelmodell. I profesjonell praksis vil den motivasjonelle dimensjonen av verdier som angir våre handlinger

ha en vesentlig funksjon. I dette verdiaspektet finner vi en persons atferd i form av valg som aktivt tas mellom tilgjengelige og aktuelle metoder, midler og mål. Ferdigheter, motivasjon og mestringstro har en klar sammenheng ved at ferdighetsøvelser har innvirkning på motivasjonen gjennom handlinger og vil dermed komme til uttrykk gjennom en persons atferd (Busch, 2012, p. 110). Tydeliggjøring av hvilke mål man ønsker å oppnå i sammenheng med en persons grunnleggende verdier legger føringer for de incentiver og retningslinjer for de handlinger man foretar seg. Den motivasjonelle dimensjonen sammen med mestringstro er viktig for tilegnelsen av den delen av kompetanse som omhandler ferdigheter (Bandura, 1997, p. 35).

2.5 Motivasjon

”Motivasjonsteorier har utgangspunkt i psykologien og er opptatt av å forklare årsakene til menneskers atferd på et individnivå” (Løvaas, under utgivelse). Et sentralt spørsmål i motivasjonssammenheng er derfor; ”hvorfør jobber vi?”. Begrepet ”motivasjon” kommer fra det latinske ordet, *movere*, som betyr ”å bevege”. Motivasjon driver oss i en retning og får oss til å handle. Motivasjonspsykologien beskriver også intensiteten som ligger i handlingene vi gjør. Hvilken retning beveger en person seg i og hvor hardt står vedkommende på for å nå målet? (Løvaas, under utgivelse).

Det finnes to former for motivasjon, indre og ytre. Ifølge egenmotivasjonsteori (self-determination theory) er indre tro på egen kompetanse en forutsetning for å være motivert for en oppgave. Forskning har vist å være entydig i favør av at indre motivasjon er den beste kilde for arbeidsprestasjoner (Lai, 2011). Anvendt kompetanse er altså av stor betydning i arbeidslivet. Definisjonen på indre motivasjon kan sies å være at aktiviteten oppleves som interessant i seg selv (Løvaas, under utgivelse). Indre motivasjon reflekterer ekte jobbglede og en genuin entusiasme for arbeidet og er således en langt mer effektiv kilde for prestasjon enn ytre motivasjon. Ytre motivasjon er godt egnet ved relativt trivielle og enkle incentiver som status, lønn eller bonus som motiverer mest til å gjøre en innsats. Generelt sett kan vi si at indre motivasjon er mer effektivt enn ytre motivasjon for oppgaver hvor kvalitet, forståelse, utvikling og læring og kreativitet er viktigere enn kvantitet (Kuvaas & Dysvik, 2012; Lai, 2004, 2011). Hvorfor en person jobber, kan være preget av ulik motivasjon for den enkelte. For noen er det at jobben i seg selv er interessant, ved en indre motivasjon, for andre kan det være gode lønnsbetingelser, status eller kort vei til hjemmet, ved at ytre motivasjon er

driveren. Enkelte faktorer fremmer indre motivasjon. Selvbestemmelsesteorien ble etablert på 1980-tallet og er en motivasjonsteori som benyttes for å forstå bevegelser knyttet til enkelte aktiviteter som utdanning, relasjoner og atferd i arbeidslivet. Ved å tilfredsstille de tre psykologiske behovene autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet, vil indre motivasjon fremmes (Løvaas, under utgivelse).

Motivasjon er sentralt både for læring, kompetanseanvendelse og ytelse. Sammenhengen mellom motivasjonens betydning og tilgjengelig kompetanse, kalles anvendelsesmotivasjon. ”En persons anvendelsesmotivasjon påvirkes både av mestringstro og av andre faktorer som er tett koblet til læringsprinsipper og læringsmotivasjon, mellom annet målforståelse og –aksept, opplevd mening, medbestemmelse, tilbakemelding og forsterkning” (Lai, 2004, p. 194).

2.6 Forskningsstatus

2.6.1 Seleksjonsmetoder

Tidligere i år ble det publisert en artikkel under tittelen ”Applicant perspectives during selection: a review addressing ”so what?,” ”what’s new?,” and ” ”where to next?” av McCarthy et al. (2017). Forskerne ser på 145 ulike studier og flere metaanalyser som har blitt publisert siden 2000 om søkers oppfattelse av seleksjonsmetoder. Den er både omfattende og kritisk. ”So what” referer til om søkers oppfattelse av seleksjonsmetoden virkelig har relevans for arbeidsgiver. Videre foretas en vurdering av ”What’s new”, som ser på nye trender innen rekruttering. Under avsnittet ”Where to next?” ser metaanalysen på søkeres reaksjoner, fire nøkkelutfordringer og åtte konkrete spørsmål for fremtidig forskning. Undersøkelsen belyser blant annet en studie som viser at søkere som skårer høyt på motivasjon og mestringstro oppnår høyere skåringer på seleksjonstester. Mens søkere som skårer høyt på angst, oppnår lavere skår i seleksjonstester. To undersøkelser fra henholdsvis 2006 og 2004 viser at det eksisterer forskjeller hos søkere om opplevd rettferdighet på bakgrunn av individuelle personlighetstrekk, som ved bruk av femfaktormodellen i rekruttering.

Undersøkelsen viser til flere studier som finner at i tilfeller hvor jobbsøkere mottar informasjon i begynnelsen av et testbasert intervju, vil dette på en enkel og samtidig meningsfull måte ha innvirkning på kandidatens reaksjoner. Informasjon i forkant av en test

kan også ha potensielt negative innvirkninger på bruk av ulike testverktøy, som type test og seleksjonsmetode, samt reaksjoner kandidatene har overfor testen. I tilfeller hvor kandidater har hatt mulighet til å velge hvordan testprosessen skal utspille seg, som betyr i hvilken rekkefølge testspørsmål besvares, kan dette fremme positive reaksjoner ved bruk av test i rekruttering, fordi det demper nervøsiteten (McCarthy et al., 2017).

Skorstad nevner i sin bok en av de mest omfattende undersøkelsene som er foretatt i kartleggingen av kandidatpreferanser frem til dags dato: John P. Hausknecht et al. (2004) har foretatt en metaanalyse som inkluderer ti studier og ni ulike seleksjonsmetoder. Forskerne fant at søkere med positiv opplevelse av utvalgsmetodene som benyttes under intervjuet har større sannsynlighet for å akseptere jobbtilbud og anbefale arbeidsplassen videre til andre. Intervju og arbeidsrelaterte tester opplevdes dessuten som mer positivt enn psykologiske tester.

Sally A. Carless (2006) gjennomførte en studie på kandidater som søkte seg til politistyrkene i Australia. Undersøkelsen ønsket å finne ut av:

- a. søkerens oppfatning av tre ulike rekrutteringsmetoder: psykologiske tester, fysiske tester og intervju.
- b. om menn eller kvinner hadde forskjellig oppfatning av fysiske tester
- c. om seleksjonsmetodene hadde innvirkning på opplevelsen av organisasjonen og oppfatninger om prosedyremessig rettferdighet.

På bakgrunn av populasjonen denne undersøkelsen er rett mot er fysiske mestringstester benyttet som testmetode. Kandidatene gjennomgikk alle de tre seleksjonsmetodene og besvarer en undersøkelse etter hver prosess. Det fremkommer interessante funn ved bruk av psykologiske- og mestringstester i rekruttering. Sammenlignet med menn, rapporterte kvinnene i undersøkelsen at de så på fysiske tester som lite relevant for jobben. Søkerens reaksjoner på fysiske mestringstester og intervju var for det meste ikke relatert til i hvilken grad de opplevde arbeidsplassen som attraktiv eller rettferdighet ved å benytte seg av metodene. Det kjønnsmessige påvirket heller ikke intensjonen om å delta i politistyrkene. Oppfatningen av rettferdighet ved bruk av de ulike seleksjonsmetodene ble mest av alt påvirket av førsteinntrykket ved bruk av psykologiske tester og intervju. Intervju og fysiske mestringstester var de mest foretrukne seleksjonsmetodene. Det viste seg at den minst foretrukne seleksjonsmetoden var psykologiske tester.

Schmidt og Hunter (1998) har gjennomgått 85 års forskning på ulike seleksjonsmetoder. De benyttet validitetskoeffisienter i sin metaanalyse for å regne ut prediktiv validitet, eller prediktiv jobbsuksess, for de ulike seleksjonsmetodene. Jo nærmere 1, jo mer treffsikker er metoden. Arbeidsprøver har en forholdsvis høy grad av prediktiv validitet på 0,54. Både strukturert intervju og IQ-test viste seg å være nærmest like godt egnet for å predikere jobbsuksess, med prediktiv validitet på 0,51.

Enkelte personlighetstrekk i tillegg til generelt evnenivå har vist seg å ha større relevans og kan være med på å forutsi jobbutførelsen. Salgado (1997), som har forsket på femfaktormodellens sammenheng mellom personlighet og jobbkriterier, fant at personlighetstrekk som samvittighetsfullhet har vist seg å kunne predikere jobbprestasjoner på tvers av yrker.

König et al. (2010) fant at rekrutterers valg av seleksjonsmetoder gjerne er direkte influert av søkeres reaksjon på metoden.

2.6.2 Opplevd kompetansemobilisering, mestringstro, og indre motivasjon

De tre komponentene i denne oppgaven, kompetanse, mestringstro og indre motivasjon, kommer sammen i Lais undersøkelse (2011). Resultatene avdekker at det er sterk sammenheng mellom opplevd kompetansemobilisering og indre motivasjon. De med høy grad av opplevd kompetansemobilisering er sterkere indre motivert enn medarbeidere med lav opplevd kompetansemobilisering.

Lais undersøkelse testet også sammenhengen mellom mestringstro og opplevd kompetansemobilisering. I lys av denne undersøkelsen er det viktig å minne om sammenhengen mellom mestringstro og indre motivasjon. Resultatene viser at det er en direkte og klar sammenheng mellom mestringstro og opplevd kompetansemobilisering i fire av utvalgene, mens i ett av utvalgene er det svak sammenheng. I ett av utvalgene er det ingen signifikant sammenheng. Det forklares ikke hvorfor det ikke er sammenheng i det ene utvalget. Det antas at årsaken kan være at det ikke er så direkte eller enkelt som antatt i hypotesen i Lais undersøkelse. Videre analyser fra utvalget som ikke viser sammenheng og fra ett der det var sterk sammenheng, tyder på at sammenhengen mellom mestringstro og opplevd kompetansemobilisering avtar og viser nærmest negative verdier når mestringstroen

blir for høy. ”Resultatene viser også at i utvalgene der det er en sammenheng mellom mestringstro og opplevd kompetansemobilisering, går effekten av mestringstro på indre motivasjon i stor grad via opplevd kompetansemobilisering. Det vil si at opplevd kompetansemobilisering helt eller delvis medierer sammenhengen mellom mestringstro og indre motivasjon” (Lai, 2011). Ved å få utløp for egen kompetanse har medarbeidere med stor grad av mestringstro større forutsetning for å beholde høy indre motivasjon (Lai, 2011).

2.7 Kilderefleksjon

Arbeidsprøver vil sammenlignes med casebaserte intervju i denne undersøkelsen, da jeg ikke har lyktes å finne verken litteratur eller forskning som benytter begrepet ”case” i rekrutteringsøyemed. Jeg har også forsøkt å nøste i begrepsnettverket ved at jeg har henvendt meg til ulike teoretikere innen faget. Det er referert til noen av disse teoretikerne i denne oppgaven. Ved henvendelse til en sentral teoretiker, ble jeg imidlertid henvist til forskning ved hjelp av søkeordene *applicant reactions*, som har vist seg å være aktuelle.

Ved gjennomgang av forskning, viser det seg at arbeidsprøver og strukturert intervju får gjennomgående høyere skår enn andre seleksjonsmetoder, men hvilken av disse to seleksjonsmetodene som foretrekkes, varierer. Litteraturen viser tilsvarende resultat på ulike seleksjonsmetoder, ved at arbeidsprøver er den metoden som i størst mulig grad kan predikere fremtidig jobbprestasjoner og dernest strukturert intervju. En kombinasjon av disse to metodene viser seg å i størst grad kunne predikere fremtidig arbeidsprestasjoner. Forskning viser også at arbeidssøkere foretrekker arbeidsprøver i større grad enn andre seleksjonsmetoder (Anderson, Ahmed, & Costa, 2012). Resultatet er derfor ikke entydig, hvilket legitimerer denne studien.

Mestringstro gir uttrykk for den kunnskapen en person har opplevelse av å være i besittelse av. Bandura, som utviklet teorien om mestringstro på 1980-tallet, viser til at det er sammenheng mellom mestringstro og indre motivasjon, ved at mestringstro gir økt innsats. Dette bekrefter også Lai i sin forskning fra 2011. I analyse- og diskusjonskapittelet vil det legges vekt på aktuell forskning med lignende variabler og verdier som i denne oppgaven.

3 Metode

Denne studiens overordnede mål, er å se nærmere på kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen. I hvilken grad opplevde kandidaten å få vist relevant kompetanse under intervjuet? Dette vil jeg som tidligere nevnt se på ved å sammenligne de to gruppene som enten har gjennomgått strukturert intervju, se vedlegg nummer 9, eller som hadde intervensjon av case under intervjuet, se vedlegg nummer 4 til 8 (caser for stillingsgruppene med tilhørende intervjueskjema). Videre ønsker jeg å se om opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet vil ha en sammenheng med mestringstro og motivasjon for arbeidet.

Dette kapitlet vil se på metodene som er valgt for å besvare problemstillingen. Valgene som er tatt vil begrunnes, samt beskrivelse av datainnsamlingen. Etske betraktninger presenteres og metoderefleksjon, med styrker og svakheter trekkes frem mot slutten av dette kapitlet.

3.1 Kvantitativ studie

I denne undersøkelsen er det nødvendig å få et overblikk over de to gruppene som har gjennomgått ulike former for intervju. Intervjuet er i seg selv en kvalitativ tilnærming til informasjon, ved at man går i dybden og vektlegger betydningen av det kandidaten svarer under intervjuet. Denne oppgaven har imidlertid til hensikt å måle i hvilken grad kandidater opplever å få vist relevant pleiekunnskap i strukturert intervju versus intervju med intervensjon av case. Oppgaven ønsker dermed å kartlegge utbredelse og antall, hvilket fordrer en kvantitativ studie (Thagaard, 2013).

Kvantitativ undersøkelse er også nødvendig når det er ønske om avstand til respondentene, da det forskes i egen organisasjon. Det er avgjørende for *validiteten*, eller gyldigheten, at respondentene ikke på noen som helst måte skal oppleve det som fordelaktig å besvare en undersøkelse direkte overfor en som jobber i seksjonen som ansetter (Thagaard, 2013).

3.2 Datainnsamling

Kvantitativ data innhentes ved bruk av spørreundersøkelse, også kalt *enquête* eller *surveyer*. Spørreundersøkelser har faste spørsmål og svaralternativer. Dette innebærer *standardisering*

ved at likheter og variasjoner fremheves i måten respondenten svarer på (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2010).

Problemstillingen er utgangspunktet for utformingen av spørreundersøkelsen. Spørsmålene skal være tilsiktede og konkrete for å få frem så detaljert informasjon som mulig til tolking av dataene (Johannessen et al., 2010).

3.2.1 Presentasjon av spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen *Kvalitets sikring av rekrutteringsprosessen* består av 28 ulike åpne og lukkede spørsmål samt påstander, se vedlegg nummer 3. For reliabiliteten er spørsmålene sammensatt av tidligere utprøvde spørsmål og påstander. I tillegg inneholder undersøkelsen spørsmål om konkrete og relevante pleiekompetanser for stillingen (Johannessen et al., 2010). For validiteten til spørreundersøkelsen var det, i tillegg til avstand til respondentene, nødvendig å prøve ut om undersøkelsen spør om det problemstillingen faktisk ønsker å finne ut av før publisering (Ringdal, 2007). Før publisering ble det foretatt en prestudie hvor to tilfeldige kandidater fikk spørreundersøkelsen tilsendt og justeringer ble foretatt basert på deres tilbakemeldinger.

Temaene som undersøkes i oppgaven er delt inn i kompetanse, basert på Lais teori om kompetanse, indre motivasjon fra Kuvaas og Dysvik og mestringstro fra Beate Jelstad sin doktoravhandling *Beyond money: intrinsic work motivation in profit and non profit organizations* fra 2007. Spørsmålene om i hvilken grad kandidatene opplevde å få vist relevant kompetanse og konkrete pleiekunnskaper er laget for denne undersøkelsen.

Spørsmål 1 og 2 er kvalitative og åpne spørsmål om hvilke pleiekunnskaper kandidaten opplevde å få vist eller ikke vist under intervjuet:

-
- 1 Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde du å få vist under intervjuet?
 - 2 Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde u at du ikke fikk vist frem under intervjuet?

Spørsmål 3 til 10 er graderte spørsmål om ulike pleiekunnskaper. Spørsmål 18 er en påstand som baserer seg på Lais (2004) definisjon av kompetanse og tilpasset konteksten i undersøkelsen. I denne undersøkelsen fikk spørsmålene og den ene påstanden en samlet Cronbachs alfa på 0,908:

-
- 3 I hvilken grad opplevde du å få vist din pleiekunnskap under intervjuet?
 - 4 I hvilken grad opplevde du at rekrutterer hadde nødvendig informasjon om deg etter intervjuet?
 - 5 I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i stell?
 - 6 I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i vitale målinger?
 - 7 I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i faglige vurderinger?
 - 8 I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i observasjoner?
 - 9 I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i samarbeid med team eller kolleger?
 - 10 I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap om varsling om kritiske forhold?
 - 18 Jeg fikk vist mine kunnskaper, evner og ferdigheter under intervjuet.

Påstandene 11 til 14 om indre motivasjon er tidligere utprøvde spørsmål fra Kuvaas og Dysvik (2012) og tilpasset denne undersøkelsens kandidater. Påstandene ga i denne undersøkelsen samlet Cronbachs alfa på 0,604:

-
- 11 Arbeidsoppgavene som sykepleier/sykepleierstudent/medisinstudent/helsefagarbeider er i seg selv en viktig drivkraft for å søke jobb ved OUS.
 - 12 Det er gøy å jobbe som sykepleier/sykepleierstudent/medisinstudent/helsefagarbeider.
 - 13 Å kunne jobbe som sykepleier/sykepleierstudent/medisinstudent/helsefagarbeider er så interessant at det i seg selv er sterkt motiverende.
 - 14 Av og til blir jeg så inspirert av å jobbe som sykepleier/sykepleierstudent/medisinstudent/helsefagarbeider at jeg nesten glemmer ting rundt meg.

(Kuvaas & Dysvik, 2012, p. 196)

Påstandene 15 til 17 er hentet fra Jelstad (2007) og ga i denne undersøkelsen Cronbachs alfa på 0,894:

-
- 15 Jeg har tro på at jeg klarer å lære det som skal til for å utføre mine arbeidsoppgaver.
 - 16 Jeg er i stand til å sette meg inn i arbeidsoppgavene i denne jobben.
 - 17 Jeg kjenner meg i stand til å mestre utfordringene i denne jobben og gjøre en god jobb.

(Jelstad, 2007, p. 140)

Videre deles respondentene i to grupper; de som har hatt intervensjon av case og de som har gjennomgått strukturert intervju

- De som har hatt case bes om å gi tilbakemelding om casets relevans for jobben de søker.
- De som gjennomgikk strukturert intervju bes om å foreslå relevante rekrutteringsmetoder hvor man kunne få vist relevant kunnskap bedre.

3.2.2 Utvalget i undersøkelsen

Denne oppgaven har til hensikt å rette søkelys mot kandidater som stiller til intervju for pleiestillinger ved OUS. *Utvalget* for undersøkelsen representerer en miniatyrverden av den *populasjonen* som representerer alle som stiller til intervju. De som har besvart undersøkelsen utgjør *respondentene*. Spørreundersøkelsen ble sendt til alle som stilte til intervju fra 2. januar til 8. april 2017. Det ble satt opp strukturert intervju og casebasert intervju annenhver gang i kalenderen for de som gjennomførte intervjuene. Undersøkelsen i denne oppgaven har foregått over en tidsbegrenset periode, og betegnes derfor som *tverrsnittundersøkelse*. En slik undersøkelse gir oss et øyeblikksbilde av fenomenet som studeres (Johannessen et al., 2010).

På tidspunktet undersøkelsen ble besvart, hadde respondentene ennå ikke mottatt tilbakemelding om ansettelse eller avslag. Med tanke på motivasjonsaspektet i spørreundersøkelsen, var det avgjørende at den enkelte ikke hadde mottatt tilbakemelding om verken ansettelse eller avslag. Både med tanke på de påstandene i spørreundersøkelsen som berører de konkrete motivasjonselementene, men også selve motivasjonen for å svare. Kandidater som mottar avslag kan bli påvirket i negativ forstand, samt at disse kandidatene sannsynligvis ville valgt å ikke besvare undersøkelsen i det hele tatt. Dette ville kunne påvirket undersøkelsen i den grad at kun de med best skussmål etter en rekrutteringsprosess avgir svar til undersøkelsen. Slike skjevheter blant respondentene kunne utgjort en bias i undersøkelsen ved at et ukorrekt bilde på populasjonen hadde blitt presentert.

3.3 Spørreundersøkelsens oppbygging

Spørreundersøkelsen *Kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen* sendes til alle kandidater som stilte til intervju i perioden. Det er et *semistrukturert spørreskjema* som inneholder både åpne og prekodete spørsmål. De åpne spørsmålene gir respondentene mulighet til å formulere egne svar, mens prekodete svar er strukturert med oppgitte svaralternativer. Svaralternativene er

delt inn i en femdelt skala. Undersøkelsen kunne hatt svaralternativ fra 1 – 6, for å hjelpe kandidatene til å ta en standpunkt i den ene eller andre retningen av skalaen. Fordelen med en femdelt skala er at man gjerne kan beskrive hvert svaralternativ med ord, hvilket gjør det enkelt for respondentene å nyansere svarene. Femdelt skala er derfor valgt i denne undersøkelsen. En slik skala betegnes som *Likert-skala*, etter Rensis Likert som introduserte slike skalaer i 1932 (Johannessen et al., 2010).

Fempunkts Likert-skala for svaralternativene, spørsmål 3-10:

- 1 – i svært liten grad
- 2 – i liten grad
- 3 – til en viss grad
- 4 – i stor grad
- 5 – i svært stor grad

Fempunkts Likert-skala for påstandsalternativene, spørsmål 11-18:

- 1 – svært uenig
- 2 –
- 3 –
- 4 –
- 5 – helt enig

Påstandsalternativene fra 2 til 4 er ikke spesifisert i spørreundersøkelsen da respondentene skulle unngå å måtte ta stilling til en nøytral verdi som svaralternativ 3 gjerne kunne blitt, som ”verken enig eller uenig”.

3.4 Metode for analysen

3.4.1 Deskriptiv statistikk

Deskriptiv eller beskrivende statistikk handler om å analysere hvordan enheter fordeler seg på variablene i et konkret datamateriale. Eksempler på slik statistikk kan være medianen, gjennomsnittet eller standardavvik. Problemstillingen sier noe om hvem, eller de enhetene,

man ønsker å vite noe om. I denne oppgaven tilsvarer det kandidatene som stiller til intervju. De enhetene som svarer på spørreundersøkelsen omtales som respondenter. Det som undersøkes, variabler, klassifiseres i ulike målenivåer og legger grunnlag for måten dataene kan analyseres på. Datamaterialet i denne oppgaven er inndelt i to grupper, hvilket legger grunnlag for en bivariat analyse. I denne oppgaven vil funn bli presentert ved bruk av korrelasjonsanalyser (Johannessen, 2009; Johannessen et al., 2010).

I analyse- og diskusjonsdelen av denne oppgaven vil resultatene fra undersøkelsen presenteres ved hjelp av it-verktøyet SPSS.

3.4.2 Signifikanstesting og slutningsstatistikk

Det er kun ved å ha data fra hele populasjonen at forutsetningene ligger til rette for eksakte svar på hvordan fordeling i populasjonen er. Slutningsstatistikk og signifikanstesting handler i prinsippet om å omformulere testresultatene fra utvalget til å gjelde for populasjonen ved å teste hypotesen. Det vil alltid være med en viss usikkerhet når det generaliseres fra utvalg til populasjon. Ved slutningsstatistikk er det elementære spørsmålet om vi kan se om resultatet er utslagsgivende, eller signifikant. Ved signifikanstesting har man gjerne flere utvalg vi ønsker å sammenligne eller at utvalgene deles inn i grupper, eller underutvalg. Estimerer blant utvalget blir foretatt for å kunne overføre resultatene til populasjonen. Ved utvalgsdata dreier det seg om å beregne den statistiske usikkerheten på forskjellene data gir oss mellom utvalgene (Johannessen, 2009).

3.4.3 Signifikans og hypotesetesting

Det er to former for slutningsstatistikk, estimert slutningsstatistikk og hypotesetesting. Ved beregning av intervallestimer, eller beregning av statistiske sikkerhetsmarginer for utvalgsresultater, benyttes estimert slutningsstatistikk. Dette gjør det mulig å beregne prosentandel eller gjennomsnitt i et utvalg. Sannsynlighet for å treffe den virkelige populasjonsstørrelsen vil ved slik tilnærming øke (Johannessen et al., 2010).

For å teste signifikans, *signifikant* betyr betydningsfull eller avgjørende, i en hypotese, tar man utgangspunkt i en nullverdi. Nullverdien viser til at det ikke er forskjell mellom populasjonene, kalt nullhypotese, H_0 . Denne hypotesen sammenlignes med en alternativ

hypotese, H_a , som viser til at det kan være en forskjell. Når data fra utvalgene er fordelt i de to gruppene som har gjennomgått ulike former for intervju, konkluderer vi med at det enten er, under en grad av usikkerhet, en forskjell, H_a , eller at det ikke er forskjell mellom populasjonene, H_0 (Johannessen et al., 2010).

3.4.4 Signifikansnivå i hypotesetesting

Signifikansnivået gir opplysning om graden av sannsynligheten for at man aksepterer en feil slutning i de situasjoner H_0 er korrekt. I samfunnsforskning er det vanlig med 5 prosent signifikansnivå. Det betyr at man aksepterer at det er 5 prosent sannsynlighet for at man forkaster nullhypotesen i de tilfeller den er korrekt.

Gyldighetsområdet er det området som estimerer at man er 95 prosent innenfor når H_0 er korrekt. I samfunnsforskning er det vanlig å benytte et 95 prosenters konfidensintervall. Det vil si at intervallet vil inneholde den sanne verdien i 95 prosent av tilfellene når populasjonsgjennomsnittet ligger innenfor $\pm 1,96$ standardfeil. Det er altså 5 prosent sannsynlighet for å ta feil hvis man mener at intervallet inneholder den sanne verdien. Området utenfor er forkastningsområdet til H_0 . Det er først når vi får resultater utenfor gyldighetsområdet, at vi forkaster H_0 (Johannessen et al., 2010, pp. 335-336).

3.5 Reliabilitet og validitet

I all forskning er det dataens pålitelighet som er det grunnleggende spørsmålet. *Reliabilitet* stammer fra det engelske ordet *reliability* som betyr pålitelighet. Reliabiliteten i en undersøkelse knytter seg til nøyaktigheten i data, metoden for innsamling og hvilke data som brukes, samt bearbeidingen av data. For å styrke reliabiliteten av testresultatene, ville man kunne gjentatt denne undersøkelsen på et senere tidspunkt for å se om resultatet hadde blitt det samme som i denne undersøkelsen. Dette omtales som ”test-rest-reliabilitet”. En annen metode for å styrke reliabiliteten er ved at flere forskere undersøker samme fenomen. Hvis flere forskere ender opp med samme resultat, styrkes reliabiliteten. Dette kalles ”interreliabilitet” (Johannessen et al., 2010).

Ved at utvalget i denne oppgaven blir inndelt i to grupper og mottar spørreundersøkelsen direkte etter intervju, vil reliabiliteten av undersøkelsen styrkes i større grad enn hvis

kandidatene hadde fått personlige henvendelser hvor spørsmålene stilles direkte. En slik muntlig besvarelse vil kunne gi kandidaten tanker om at det er mer hensiktsmessig med positive tilbakemeldinger for å kunne sikre seg jobben og at det nærmest ville kunne vært å anse som en del av intervjuet. Respondentenes opplevde anonymitet og spørreundersøkelsens lengde kan påvirke reliabiliteten. Dersom enkelte opplever at personopplysninger kan tilbakeføres til enkeltpersoner, vil dette kunne prege besvarelsen. Hvis spørreundersøkelsen oppleves som omfattende vil man ved avslutningen av undersøkelsen svare uten særlig grad av refleksjon, snarere for å bli ferdig. I kvantitative undersøkelser er anonymiteten ivaretatt i større grad enn ved kvalitativ forskning ved at man ikke møter respondentene. Denne studien har så langt det lar seg gjøre forsøkt å møte utfordringene med reliabilitet ved at ivaretagelsen av respondentenes personvern er presisert i besvarelsen og ved at spørsmålene i undersøkelsen er allerede utprøvde spørsmål med tilsvarende validering. Spørsmålene for mestringstro og motivasjon har gjennomgått reliabilitetsanalyse ved hjelp av en reliabilitetsindikator som kalles Cronbachs alfa. Cronbachs alfa er en indikator hvor man måler korrelasjon mellom de ulike påstandene eller spørsmålene som benyttes til å måle opplevelsen av et fenomen og antall påstander og spørsmål (Kuvaas & Dysvik, 2012). Cronbachs alfa har gjerne en laveste terskelverdi på 0,70 (Nunnally & Bernstein, 1994)

Spørreundersøkelsen starter dessuten med åpen spørsmålsstilling for å prøve å unngå å lede respondenten inn på et visst spor og avslutter med demografiske spørsmål.

Kompetansespørsmålene er empiriske på bakgrunn av den kunnskapen som kreves for den enkelte i stillingen.

Data er ikke selve virkeligheten, men en representasjon av den. Hvor relevant vil man derfor kunne si at data representerer fenomenet? I forskningslitteraturen benytter man seg av begrepet *validitet*, av det engelske ordet for gyldighet, *validity*. For å finne validitet er det ikke prosedyrer eller tekniske forhold som er avgjørende, men snarere fenomenet og dens nytteverdi (Johannessen et al., 2010).

Det finnes ulike typer validitet. Begrepsvaliditet, eller intern validitet, handler om relasjonen mellom det generelle fenomenet som undersøkes og konkrete data. Begrepsvaliditet er forsøkt sikret i denne undersøkelsen ved å benytte validerte måleinstrument (for mestringstro og indre motivasjon). I denne undersøkelsen har vi valgt å se på kandidatenes perspektiv for kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen. Operasjonalisering av et fenomen vil si

klassifisering av distinkte kategorier slik at problemstillingen skal kunne gjøres forskbar. Det betyr at man i en forskningsprosess går fra det generelle til et konkrete. Operasjonaliseringen av fenomenet i denne undersøkelsen er de to formene for intervju. Ved å rette forskningen direkte inn mot målet undersøkelsen har til hensikt å undersøke, vil man ved operasjonalisering konkretisere data (Johannessen et al., 2010).

Ved at utvalget er delt opp i to grupper, styrkes validiteten. Men resultatet vil likevel ikke være absolutt. Hvorvidt det er samsvar mellom måling av kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen og utvalgene som har gjennomgått to ulike former for intervju vil kunne si noe om begrepsvaliditeten. En metode for å styrke troverdigheten til resultatene er ved å se på et fenomen fra ulike vinkler eller ved bruk av ulike metoder, det som kalles metodetriangulering. I denne undersøkelsen stilles både åpne og lukkede spørsmål, samt at det spørres om både mestringstro og indre motivasjon for å måle i hvilken grad respondentene opplever å få vist relevant kompetanse. Ved at en undersøkelse benytter allerede validerte måleinstrumenter er også med på å styrke studiens interne validitet på. I en undersøkelse vil man aldri kunne være helt sikker på at man har sett på alle mulige variabler som vil kunne ha betydning for resultatet. Med en svarprosent på under 60 og ved at det i denne undersøkelsen ikke har vært mulig å inkludere alle aktuelle kriterier som femfaktormodellen, vil det være naturlig å være forsiktig i å trekke konkrete konklusjoner på bakgrunn av foreliggende årsaksanalyser. Intern validitet benyttes således ikke ved tverrsnittanalyser, men er snarere en påminnelse for undersøkelsens begrensninger i påvisningen av kausalsammenhenger (Johannessen et al., 2010).

”Statistisk validitet er et spørsmål om generalisering fra utvalg til populasjonen” (Johannessen et al., 2010, p. 357). Som vi så lenger opp under avsnitt om slutningsstatistikk, benyttes slutningsstatistikk når man ønsker å overføre resultatene fra utvalg til populasjon ved hypotesetesting. Det er avgjørende at andelen respondenter er tilstrekkelig for at resultatene kan si noe om populasjonen. Det handler om hvor relevant eller troverdig data er. Vil vi kunne trekke slutning om i hvilken grad kandidatene opplever å få vist relevant kompetanse under intervjuet ut fra de to utvalgene som enten har gjennomgått strukturert intervju eller intervju med intervensjon av case basert på resultatene i denne undersøkelsen? Dersom forutsetningene for statistisk validitet er tilstede i en undersøkelse, er det videre spørsmål om i hvilken grad resultater fra undersøkelsen kan overføres i rom og tid. Dette handler om ekstern validitet (Johannessen et al., 2010, p. 357). Vil resultater fra denne undersøkelsen kunne

overføres til å gjelde for alle andre som søker på liknende stillinger? Eller kan man trekke det enda lengre ved at det kan gjelde for kandidater som søker seg til stillinger generelt?

Overførbarhet er knyttet til den forståelsen forskeren utvikler innenfor rammen av et enkelt prosjekt, for så å se om det også kan være relevant i andre situasjoner. Overførbarhet kan dessuten settes i sammenheng med at det gir gjenklang hos andre som også har kjennskap til fenomenet (Thagaard, 2013, p. 194). I diskusjonen vil det være moderate tilnærminger til funnene som presenteres, slik at det ikke presenteres som absolutte sannheter, men snarere at resultatene er med på å kaste lys over et fenomen og at det kan gi visse implikasjoner for videre forskning på området. Utvalget i denne undersøkelsen er alle som stilte til intervju i perioden. Om denne perioden representerer kandidatene gjennom hele året, er vanskelig å si noe om. Generalisering av funn forutsetter et representativt utvalg og et representativt utvalg er gjerne et sannsynlighetsutvalg (Johannessen et al., 2010).

3.6 Struktur på casene

Det casebaserte intervjuet innledes med at den strukturerte delen av intervjuet er kortet ned til fordel for case. Casene som benyttes er enkle, men griper inn i aspekter ved sykepleieetiske dilemmaer. Pasientens helsetilstand, som er det første av de fire overordnede mål OUS har satt; *ta utgangspunkt i pasientenes perspektiv*, står i fokus med henblikk på gruppearbeid, varsling ved kritiske tilfeller og generell observasjon og prioritering av oppgaver. Oppgavene i caset er inndelt i ulik vanskelighetsgrad tilpasset den stillingsgruppen den er ment for. Det er i tillegg utarbeidet fasit og oversikt over uriktige svar til casene. De standardiserte metodene gjør selvstendige bedømminger mulig for den enkelte rekrutterer.

Det er utviklet tre forskjellige caser tilpasset hver stillingsgruppe. Grunnet hyppige intervjuer, er det avgjørende for validiteten at caset ikke er kjent i forkant. Et stort antall sykepleiestudenter fra samme utdanningsinstitusjon gjør informasjonsdeling fra casene enkelt. Det er derfor avgjørende at det varieres mellom de ulike casene, slik at kandidatene i mindre grad kan være forberedt på hva de vil kunne forvente å bli spurt om.

3.7 Forskningsetiske aspekter

Etter intervjuet og før kandidatene har mottatt tilbakemelding om ansettelse eller avslag, har de mottatt e-post med link til spørreundersøkelsen som besvares i Questback¹.

Spørreundersøkelsen åpner med samtykkeskjema, se vedlegg nummer 2. ”Som hovedregel skal forskningsprosjekter som inkluderer personer, settes i gang bare etter deltakernes informerte og frie samtykke. Informantene har til enhver tid rett til å avbryte sin deltakelse, uten at dette får negative konsekvenser for dem” (Lyberg, Andvig, & Hummelvoll, 2010, p. 37). All data på respondentene er anonymisert. Identiteten til respondentene i undersøkelsen skal til enhver tid holdes skjult for andre enn forskeren. Prinsippet om konfidensialitet innebærer at informasjon fra respondentene ikke skal kunne skade enkeltpersonene det forskes på. Det stilles krav om anonymisering ved at informasjon om alder, yrke og bosted skal unnlates i gjengivelsen av den publiserte teksten (Thagaard, 2013).

Påminnelse ble sendt opp mot tre ganger, med relativt kort mellomrom på to dager grunnet den korte svarfristen. Spørreundersøkelsen er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD), se vedlegg nummer 1, om å forske på de som søker jobb ved Oslo universitetssykehus, Seksjon for personalformidling samt av HR stab og min nærmeste leder ved OUS.

På tross av at situasjonen som presenteres i caset under intervjuet er et fiktivt tilfelle, vil det likevel være nært knyttet opp mot en situasjon man faktisk kan forvente å støte på i arbeidet. Når man forsker på praksis, som kan ses i sammenheng med den enkeltes hverdagsliv, vil forskningsetiske spørsmål melde seg. Som forsker vil man ved å ta et skritt tilbake fra den virkelige situasjonen, kunne oppleve at perspektivet er annerledes enn for de som befinner seg i situasjonen. For enkelte kan dette oppleves som både provoserende og fremmedgjørende (Thagaard, 2013).

Idet man legger noe av seg selv i andres hender og viser tillit ved å utlevere seg, oppstår det samtidig en forventning om å bli ivaretatt. Mottakeren av informasjon som kommer frem i en spørreundersøkelse har en form for makt over den som har utlevert seg. Det ligger en sammenheng mellom sårbarhet og tillit ved at forsker kan velge hvordan vedkommende ønsker å forvalte henvendelsen fra respondenten som har delt informasjonen. Det kan enten tas i mot med omsorg og ivaretagelse eller ødeleggelse og utnyttelse (Løgstrup i Lyberg et al., 2010).

¹ Questback er nettbaserte spørreundersøkelser til innsamling av data.

Det er avgjørende for ærlige tilbakemeldinger fra respondentene at forskeren møter informantene med respekt og forståelse og behandler informasjonen på en trygg og god måte. ”Informantene må kunne stole på forskerens hensikt og kompetanse” (Lyberg et al., 2010, pp. 34-35).

3.8 Metoderefleksjon

Metode, *methodos* fra gresk, vil si hvordan man tilegner seg informasjonen ved å følge en bestemt vei til målet. Samfunnsvitenskapelig metode vil si å finne ut hvordan man skal gå frem for å innhente denne informasjonen og hvordan informasjonen skal analyseres, samt hva det kan fortelle oss av samfunnsmessige forhold og prosesser. Det dreier seg om å innhente, analysere og tolke data (Johannessen et al., 2010, p. 29).

Ønske om avstand til respondentene la grunnlag for at kvantitativ metode, da det å sende ut spørreundersøkelser til kandidater ansås som mest naturlig form for henvendelsesform. Kvantitativ metode vil også være korrekt metode når hensikten er å telle fenomener. Problemstillingen søker inn mot å finne i hvilken grad kandidatene opplever å få vist relevant pleiekunnskap i strukturert intervju versus intervju der case er inkludert i rekrutteringsprosessen. Kvantitativ metode gjør det mulig å inkludere mange enheter i undersøkelsen og forutsetning vil være større for å trekke slutninger om hva som er typisk for populasjonen den har til hensikt å undersøke.

Men kvantitativ metode har sine klare ufordeler, som spesielt viser seg når responsen blir lav, hvilket kom til syne i denne undersøkelsen. På bakgrunn av avstand forskeren har til respondentene, vil det være lite man kan gjøre utover å sende kandidatene som har stilt til intervju påminnelser.

Kritikken mot bruk av kvantitativ metode går i retning av at det ikke lar seg gjøre å stille oppfølgingsspørsmål der man ser det som hensiktsmessig. Det er gjerne i den hermeneutiske naturvitenskapen den positivistiske tilnærmingen møter størst kritikk. Spesielt Wilhelm Dilthey, som levde fra 1833 – 1911, mente at naturvitenskapen skal forklares gjennom hermeneutikken. Han mente at for å kunne forstå formidlerens intensjoner, skal naturen forklares og mennesket skal forstås. Kritikken har vært rettet mot at ved å ha avstand til

formidleren, vil forskeren gå glipp av innsikt i selve meningsdimensjonen. For at forskeren skal få innblikk i meningen bak menneskelig handling, må forskeren inn i miljøet og tolke handlingene som utføres (Tuttle, 1982). Men positivistiske forskningssystemer benyttes sjelden for å utlede sosiale lover som styrer menneskelig handling i dag, og er nå en tilbaketrukket tankegang i forskning. Kvantitativ metode kan brukes til finne ut av meningskonteksten til hvorfor mennesker handler som man gjør i ulike settinger, men kvalitativ metode er gjerne mer egnet for å frembringe meningsaspekter (Johannessen et al., 2010). Undersøkelsen i denne oppgaven er hovedsakelig kvantitativ, men med to innledende, kvalitative og åpne spørsmål, hvor respondenten i større grad får mulighet til å forme meningen bak hvorfor vedkommende velger å svare som han eller hun gjør.

En kvantitativ tilnærming til innhenting av data, krever høy grad av strukturering i forkant av datainnsamling. Ved spørreskjemaundersøkelser utformes spørreundersøkelsen og gir lite rom for fleksibilitet ved at de ikke kan endres i etterkant. Selv om påstandene om indre motivasjon i denne undersøkelsen var hentet fra tidligere validerte undersøkelser, viste det seg at i denne undersøkelsen utgjorde de en samlet Cronbachs alfa på 0,604, som anses for å være lavt og dermed ikke vil kunne legge grunnlag for en validert variabel. Hvis denne undersøkelsens hovedhensikt var å måle indre motivasjon for jobben, ville studiens resultat blitt betydelig svekket.

Det er nødvendig at en god del nødvendig litteratur gjennomgås før utarbeiding av spørreskjema. Etter datainnsamling er ferdig, vil man ved kvantitativ metode foreta opptelling av data ved hjelp av statistiske teknikker. Dette står det nærmere beskrevet om under avsnittet om metode for analysen i denne kapittelet. Innsamling og analyse av data foregår i to atskilte sekvenser.

I en spørreundersøkelse vil de ulike respondentene ha ulike forutsetninger for hvorfor de svarer som de gjør. Alle vil ikke tolke spørsmålene og påstandene likt. Ved at alle spørsmål innen en og samme kategori følger hverandre, kan svaret på det ene påvirke det neste. Dette har man liten mulighet til å etterprøve. Men i et forsøk på å styrke påliteligheten i spørsmålene som angikk i hvilken grad respondentene opplevde å få vist relevant kompetanse under intervjuet, ble et siste generelt spørsmål i denne kategorien plassert etter spørsmål om indre motivasjon og mestringstro. Respondenten tvinges da i større grad til å tenke seg nøye om før vedkommende svarer. En annen metode for å unngå at svarene påvirker hverandre, er

at muligheten for korrigerende av svarene ikke er tilstede. Tilbakeknappen ble derfor utelatt i denne Questback-undersøkelsen. Ufordelen med en slik knapp gjør det heller ikke mulig for respondenten å redigere hvis vedkommende opplever å ha misforstått spørsmålet eller svart direkte feil.

Med tanke på at undersøkelsen ønsker å avdekke så korrekt bilde av virkeligheten som overhodet mulig, startet undersøkelsen med to åpne spørsmål, for på den måten gi respondenten mulighet til å selv formulere sine svar. Spørsmålene: 1 *Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde du å få vist under intervjuet?* og 2 *Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde du at du ikke fikk vist frem under intervjuet?* viste begge til at respondentene i de fleste tilfellene hadde forstått spørsmålsformuleringen. Svarene avdekket dessuten interessante felt som angikk blant annet tidsaspekt og rekrutterers manglende helsefagbakgrunn som årsakssammenhenger for muligheten for å få vist relevant kompetanse under intervjuet. Dette står også nærmere beskrevet i analysedelen. Av samme grunn, ved at undersøkelsen hadde til hensikt å avdekke et så korrekt bilde som overhodet mulig, ble de graderte og litt mer tankekrevene spørsmålene plassert før de demografiske spørsmålene, på tross av at undersøkelsen var relativt kort med sine estimerte syv minutter for tid brukt på besvarelsen. De åpne spørsmålene er presentert for å utdype og eksemplifisere tallmaterialet.

Ved inndeling av Likert-skala, begynte utforming av spørreundersøkelsen med en 6-delt skala. Tanken var at man på den måten vil kunne tvinge respondenten til å velge side i svarene som avgis. Men ved å velge en 5-punkts-Likert-skala vil det i større grad være mulig å gradere svaralternativene ved at man kan sette ord på den enkelte gradering (Johannessen et al., 2010). Det ble besluttet å ikke inkludere svaralternativene ”vet ikke” eller ”nøytral”, da ønsket var at kandidater som stiller til intervju danner en formening om i hvilken grad vedkommende opplevde å få vist relevant kompetanse under intervjuet, samt mestringstro og indre motivasjon for arbeidet. Ved bruk av Likert-skala vil man likevel ikke kunne plukke opp de tilfellene hvor respondenten ikke har gjort seg opp et standpunkt. Dette er et bias som ikke vil vies mer oppmerksomhet i denne oppgaven, men vil likevel kunne ha en innvirkning på resultatet. De allerede validerte spørsmålene som benyttes i undersøkelsen er dessuten inndelt i 5-punkts-Likert-skala. Forutsetningene for sammenligning med denne undersøkelsen vil således ligge bedre til rette.

Denne oppgaven har sine opplagte begrensninger, ved at det er få respondenter og at undersøkelsen går over en kort periode. Det vil derfor ikke med overbevisning være mulig å si at komponentene som måles i denne undersøkelsen, i hvilken grad kandidater opplever å få vist relevant kompetanse, mestringstro og indre motivasjon, har reell sammenheng. For å kunne konkludere med noe slikt, vil det være naturlig at flere tverrsnittundersøkelser gjennomføres, og at begge utvalgene gjennomgår begge formene for intervju, for på den måten å se på en sammenligning. Ved en slik tilnærming, vil man mer presist kunne måle graden av å få vist relevant kompetanse. Det vil være sannsynlig at mestringstro og indre motivasjon er uavhengig av intervjuform. For som Bandura påpeker (oversatt her): ”det er vanskelig å bekrefte tilstedeværelsen av motivet for mestring, da årsaken til at man oppsøker motivet er gjenstand for den utforskende atferden” (Bandura, 1997, p. 13).

Ut fra gitte begrensninger i undersøkelsen og valgte metode, vil det likevel la seg gjøre å foreta en analyse av foreliggende data, samt diskutere disse opp mot relevant teori og tidligere forskning. Analyse og diskusjoner av data vil bli gjort suksessivt i analyse- og diskusjonskapittelet, med en viss moderat tilnærming til fortolkninger og konklusjoner.

3.9 Frafallsanalyse

Den demografiske inndelingen av de to utvalgene er relativ lik etter inndeling i alder og kjønn. Den største ulikheten ser vi for de mellom 30 og 34 år, hvor alle tre kandidatene i denne gruppen har gjennomgått casebasert intervju. Det er også tre flere av kvinnene som har hatt denne intervjuformen. Svarprosenten for begge utvalgene av kvinner utgjør omtrent 40, slik at fordelingen anses derfor som relativt jevn. Den kjønns- og aldersmessige inndelingen av respondenter viser et bilde av de man den gjennomsnittlige populasjonen blant de som søker seg til pleiestillinger, spesielt som ekstravakter, men også til en viss grad for de som søker seg til faste stillinger innen turnusarbeid.

Svarprosent i undersøkelsen er 50. Spørsmålet kan reises om hvem er de som ikke har svart på denne spørreundersøkelsen. Det er vanskelig å si noe om frafallet er tilfeldig eller ikke. Det er uansett to aspekter vi kan se på, nemlig kjønns- og aldersmessig inndeling i utvalget, som viser det generelle bildet ved at det ikke synes å avvike fra den generelle populasjonen. Det andre er en variasjon i materialet som er samlet inn, som vises ved hvor stort standardavviket

er på de som har svart. Tabell 1 under analysekapittelet viser til en viss variasjon i det innsamlede materialet, ved at standardavviket har verdi rundt 1 (Johannessen et al., 2010).

4 Analyse

I dette kapittelet vil sentrale funn fra spørreundersøkelsen presenteres. Kapittelet starter med relevante funn fra de to gruppene om i hvilken grad de opplevde å få vist relevant kompetanse under de to formene for intervju. Dette presenteres i tabeller for så å besvare forskningsspørsmål og hypotesene i oppgaven. Videre vil forskningsspørsmål i forbindelse med mestringstro og indre motivasjon for jobben, sett i lys av de to intervjuformene, presenteres.

4.1 Hvem er respondentene?

De 48 respondentene som gjennomgikk de to ulike typene av intervju fordeler seg slik:

- Strukturert intervju: 23 kandidater – 47,9 prosent
- Intervju med intervensjon av case: 25 kandidater – 52,1 prosent

Utvalget fordeler seg relativt jevnt og kan således gi et godt utgangspunkt for et sammenligningsgrunnlag i undersøkelsen.

Undersøkelsen ble distribuert til 96 kandidater i perioden fra 2. januar til 8. april 2017 som søkte både til ekstravakt- og faste stillinger innen de ulike stillingskategoriene sykepleier, helsefagarbeider og pleiemedhjelpere. 48 av kandidatene responderte på spørreundersøkelsen ($N=48$), hvilket utgjør en svarprosent på 50. Helsefagarbeidere ansettes kun som ekstravakter. Sykepleiere og pleiemedhjelpere ansettes både som ekstravakter og til faste stillinger.

Respondentene var både kvinner og menn og kjønnsfordelingen utgjør henholdsvis 81,3 og 18,7 prosent av besvarelsene. Den ujevne kjønnsfordelingen i søkegruppen til pleiestillinger viser et bilde av den generelle populasjonen. Prosentvis utgjør resultatet for de med og uten autorisasjon mer enn 100. I undersøkelsen var det både et spørsmål om hvor lenge man har hatt autorisasjon, med alternativ for de som ikke har autorisasjon, samt et spørsmål om hvilken stillingstittel man tilhører. Det kan synes som at en liten prosentandel (omtrent 2 prosent) har svart at de har tittel som helsefagarbeider eller sykepleier uten at vedkommende faktisk har autorisasjon. Aldersmessig ligger respondentene hovedsakelig i aldersspennet 20-29 år, som utgjør 75 prosent. Årsaken til dette kan være at ved å jobbe som ekstravakt ved OUS har man en relativt fristilt arbeidsfrekvens, hvilket gjerne er slik studenter ønsker å jobbe. Sykepleier- og medisinstudenter er majoriteten av jobbsøkerne. Alle som er kalt inn til

intervju er enten under utdanning innen helsefag, som sykepleie eller medisin, eller ferdig utdannet sykepleier eller helsefagarbeider. 58,3 prosent av respondentene har ikke autorisasjon og er dermed studenter. Riktignok har hele 20,8 prosent av respondentene hatt autorisasjon i mer enn tre år. Sykepleiere og helsefagarbeidere utgjør henholdsvis 25 og 18,7 prosent av respondentene.

Undersøkelsen har ikke spesifisert om respondentene søker som ekstravakt eller til fast stilling eller hva som er årsaken til at vedkommende søker type stilling. 50 prosent rapporterer at de ønsker å jobbe mellom én til tre vakter i uka. Likevel er det 37,6 prosent som ønsker å jobbe mellom 4 vakter opp mot maks timer av det Arbeidsmiljøloven tillater i uka.

4.2 Forskningsspørsmål 1: Vil innføring av case i intervjuet gi kandidaten mulighet til å vise mer av sin praktiske pleiekunnskap?

For å besvare selve problemstillingen, presenteres resultatene knyttet til forskningsspørsmål 1: *Vil innføring av case i intervjuet gi kandidaten mulighet til å vise mer av sin praktiske pleiekunnskap?* Med tilhørende hypoteser, H_0 – *Det er ingen forskjell i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse mellom kandidater som har gjennomgått strukturert intervju og de med intervensjon av case* og H_a – *Det er en forskjell i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse mellom kandidater som har gjennomgått strukturert intervju og de med intervensjon av case.*

Forskingsspørsmål 1 med tilhørende hypoteser berører problemstillingen direkte og vil derfor vies større oppmerksomhet enn de andre forskningsspørsmålene. Forskingsspørsmål 1 vil danne grunnlag for videre diskusjoner med utgangspunkt i problemstillingens øvrige forskningsspørsmål. I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å ta stilling til ulike spørsmål for å kartlegge opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet. Først to åpne spørsmål (spørsmål 1 og 2) og så ni graderte (spørsmål 3 til 10 og 18). Alle spørsmålene er laget for denne undersøkelsen ut fra relevante pleiekunnskaper med Lais teori om kompetanse som bakteppe.

Spørsmålene 3 til 10 og 18, om opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet, ga en samlet Cronbachs alfa på 0,908. Spørsmålene som berører i hvilken grad respondentene

har fått vist relevant kompetanse kan dermed anses som tilfredsstillende (Nunnally & Bernstein, 1994).

De lukkede spørsmålene om i hvilken grad respondentene opplever å få vist relevant kompetanse føres opp i gjennomsnitt fordelt fra 1 – 5 på Likert-skala for de to gruppene med intervju:

Tabell 1: Gjennomsnittstall av i hvilken grad kandidater opplever å få vist relevant kompetanse

Spørsmål om pleiekunnskap	Strukturert intervju/ (standardavvik)	Casebasert intervju/ (standardavvik)
I hvilken grad opplevde du å få vist din pleiekunnskap under intervjuet?	4,04 / (0,98)	3,76 / (1,01)
I hvilken grad opplevde du at rekrutterer hadde nødvendig informasjon om deg etter intervjuet?	4,26 / (0,86)	4,20 / (0,82)
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i stell?	3,61 / (1,08)	3,00 / (1,12)
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i vitale målinger?	3,83 / (1,15)	3,32 / (1,18)
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i faglige vurderinger?	3,87 / (1,06)	3,40 / (1,00)
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i observasjoner?	3,52 / (1,08)	3,24 / (1,20)
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i samarbeid med team eller kolleger?	4,30 / (0,97)	3,96 / (1,10)
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap om varsling ved kritiske forhold?	3,48 / (1,20)	3,28 / (1,30)
Jeg fikk vist mine kunnskaper, evner og ferdigheter under intervjuet.	4,09 / (0,90)	3,56 / (0,82)
Vist kompetanse (sum av de ni spørsmålene)	3,89 / (0,83)	3,52 / (0,76)

Opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under de to formene for intervju har et noe høyere gjennomsnittstall for de med strukturert intervju enn de med intervju av case, se tabell 1. Ved at standardavviket viser verdi rundt 1, forteller det oss at det er tilfredsstillende variasjoner i besvarelsene fra respondentene (Johannessen et al., 2010). Hvorvidt det er signifikante forskjeller i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse når de to intervjuformene sammenlignes, vises i tabell 2:

Tabell 2: T-test om forskjeller i de to gruppene som har gjennomgått strukturert intervju eller casebasert intervju

Uavhengig T-test				
			95 % Confidence interval of the difference	
Pleiekunnskaper	t	Sig. 2-tailed	Lower	Upper
I hvilken grad opplevde du å få vist din pleiekunnskap under intervjuet?	-,986	0,329	-,862	,295
I hvilken grad opplevde du at rekrutterer hadde nødvendig informasjon om deg etter intervjuet?	-,251	0,803	-,549	,427
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i stell?	-1,918	0,061	-1,247	,030
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i vitale målinger?	-1,500	0,141	-1,185	,173
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i faglige vurderinger?	-1,581	0,121	-1,067	,128
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i observasjoner?	-,852	0,399	-,948	,384
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i samarbeid med team eller kolleger?	-1,145	0,258	-,950	,261
I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap om varsling ved kritiske forhold?	-,546	0,588	-,930	,533
Jeg fikk vist mine kunnskaper, evner og ferdigheter under intervjuet.	-2,122	0,039	-1,027	-,027
Vist kompetanse (sum av de ni spørsmålene)	-1,587	0,119	-,827	0,098

T-tester i tabell 2 viser ikke signifikante forskjeller i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse når de to intervjuformene sammenlignes med unntak av påstanden: *Jeg fikk vist mine kunnskaper, evner og ferdigheter under intervjuet*, ($p=0,039$).

4.2.1 Åpne spørsmål om opplevelsen av å få vist relevant kompetanse uavhengig av intervjuform

Som nevnt under metoddelen, ble det benyttet både åpne og lukkede spørsmål.

Spørreundersøkelsen starter med to åpne spørsmål om opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under de to formene for intervju. Tanken bak denne vinklingen var å unngå at respondenten ble ledet inn på enkelte pleiekunnskaper, men at det som ble rapportert i størst mulig grad ga et øyeblikksbilde av opplevelsen om i hvilken grad vedkommende opplevde å få vist relevant pleiekunnskap under intervjuet, uavhengig av intervjuform. Elementer fra undersøkelsens spørsmål 1 *Hvilke deler av din pleiekunnskap oppleve du å få vist under*

intervjuet? (åpent) og 2 Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde du at du ikke fikk vist frem under intervjuet? (åpent) berører begge forskningsspørsmål 1. Svarene fra respondentene er ikke korrigert for å unngå eventuelle meningsendringer som kan oppstå idet språket justeres.

Eksempler på åpne svar fra kandidater med strukturert intervju på spørsmålet: <i>Hvilke deler av din pleiekunnskap oppleve du å få vist under intervjuet?</i>
”Det meste kunne jeg forklare med eksempler. Vanskelig hvis det var noe man ikke kom på”.
”Jeg opplevde at intervjuet var åpen og imøtekommende. Dette gjorde at jeg fikk vist frem alle sider av min pleiekunnskap”.
”Svært lite. Det var tydelig at intervjuerne ikke hadde helsefaglig bakgrunn”.
” Fikk fortalt om mine kunnskaper ift pleie, prosedyrer og omsorg”.
”Stell både sår og personligpleie, bruk av forflyttingsheis”.

Eksempler på åpne svar fra kandidater med casebasert intervju på spørsmålet: <i>Hvilke deler av din pleiekunnskap oppleve du å få vist under intervjuet?</i>
”Jeg synes det er vanskelig å sette ord på alt jeg kan, og under et intervju kan også nervøsiteten ta en smule overhånd som igjen kan gjøre at jeg ikke får sagt alt jeg hadde tenkt meg på forhånd. Jeg følte jeg fikk gitt noe, men at i praksis ville det kanskje blitt lettere å vise hva jeg egentlig kan, selv om det også kan bli vanskelig da man ikke vil kunne få gjort dette på 1 time”.
”Fikk forklart at jeg har erfaring fra pleie. Fikk spørsmål om hvordan jeg ville løst et stell av en fullt pleietrengende pasient, med tannprotese. Dette måtte skrives ned. Følte ikke jeg viste alt, da dette setter en veldig ut. Følte at jeg ikke fikk svart så utfyllende jeg ønsket, da det var vanskelig å skrive dette ned, på kort tid”.
”Noe av basiskunnskapen om vitale mål og noe om hvordan jeg nærmer meg en sengeliggende, pleietrengende pasient. Skulle gjerne ha gått gjennom svarene mine på caset i intervjuet slik at jeg fikk tilbakemeldinger”.
”Noen av spørsmålene krevde at jeg delte personlige erfaringer med pasientkontakt. Jeg føler at det ga meg en mulighet til å vise medmenneskelighet. Det ble også spurt om i hvilken grad jeg hadde kompetanse til å utføre ulike oppgaver som involverer stell, sonde osv”.

Eksempler på åpne svar fra kandidater med strukturert intervju på spørsmålet: <i>Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde du at du ikke fikk vist frem under intervjuet?</i>
”Man kommer ikke inn på alle temaer i et intervju, men følte jeg fikk vist stort sett hva jeg kan”.
”Jeg tror at jeg fikk frem det viktigste og opplever ikke at noe har blitt glemt underveis”.
”Kanskje min evne til å kommunisere med pasienten”.
” Ingen som jeg vet”.
”Det er jo mye av pleiekunnskapen som forsvinner i et slikt intervju ifht hvilket yrke det omhandlet. Mye teoretisk kunnskap får man jo ikke utvist før man er i jobb. Så her forstår jeg at man må kartlegge hvordan den enkelte behersker de grunnleggende ferdighetene som

feks prosedyrer. utførelsen av pleien blir jo også borte, selv om man kan identifisere personens egenskaper og få et innblikk i om personen er skikket eller passer inn”.

**Eksempler på åpne svar fra kandidater med casebasert intervju på spørsmålet:
*Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde du at du ikke fikk vist frem under intervjuet?***

”Det ble spurt om medisinsk kunnskap og også kanskje om episoder relatert til dette. Men som pleieassistent ved en langtids somatisk avdeling hvor alderen på beboerne er 85-95 år og ingen av dem har store medisinske problemer, så har jeg ikke så mye erfaring med medisinske prosedyrer”.

”Blodtrykk, desorientering, puls”.

”Føler jeg fikk vist det meste”.

”Hvordan jeg håndterer nye oppgaver og tar til meg ny kunnskap. Det å lære fort.”

”Samarbeid med pasienter og pårørende”.

20 av respondentene, uavhengig av intervjuform, rapporterte at det ikke var noe de kunne tenke seg at de ikke fikk delt av relevant pleiekunnskap.

For å finne ut om respondentene opplevde caset som relevant for jobben de søkte eller om de som gjennomgikk strukturert intervju mente det kunne være andre intervjuformer som kunne være mer relevant for å få vist relevant kompetanse, ble dette stilt spørsmål om i spørreundersøkelsen.

4.2.2 Tilbakemeldinger om casets relevans for jobben

Spørsmål 21 (åpent) berører forskningsspørsmål 1: *I hvilken grad opplevde du at caset var relevant for jobben du søkte?* Alle respondentene, $N=25$, som hadde intervensjon av case i intervjuet, svarte på det åpne spørsmålet om caset var relevant for jobben eller ikke. Hele 23 av tilbakemeldingene fra respondentene i dette utvalget rapporterte at caset var relevant eller svært relevant. En av respondentene forklarer det slik: ”Rekruttererne har spesifisert at still og vitale målinger er det jeg kan forvente av arbeidsoppgaver, så case-spørsmålene var sånn sett relevante”. En annen svarer at det er vanskelig å si før vedkommende faktisk har vært i jobb: ”Det er vanskelig å svare på før jeg har vært på arbeid. Men det kartlegger grunnleggende ferdigheter og presenterer en utfordring som sikkert ofte er aktuell”. Ingen av respondentene er negativ til seleksjonsmetoden. To er nøytrale.

4.2.3 Tanker om annen intervjuform for de med strukturert intervju

Utvalget med strukturert intervju fikk også et åpent spørsmål som inneholder elementer med tilknytning til forskningsspørsmål 1, spørsmål 22: *Har du tanker om andre metoder som kan benyttes for at du skulle få vist relevant kunnskap bedre under intervjuet du deltok i?* Alle respondentene, $N=23$, i dette utvalget svarte på spørsmålet. 11 av respondentene syntes intervjuformen var fullgod for den hensikten den var ment for. Syv av respondentene rapporterer at de mener case kunne være en aktuell seleksjonsmetode. Det er også noen som mener andre seleksjonsmetoder enn strukturert intervju kunne vært aktuelle, men nevner ikke hvilke(n). To kandidater var nøytrale til strukturert intervju som seleksjonsmetode.

Det kan se ut til at tallmaterialet i tabell 1 og 2 viser lite forskjeller mellom de to gruppene i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse, mens det i de åpne spørsmålene kan dreie retning av at casebasert intervju foretrekkes.

For å få en større forståelse av respondentenes besvarelser om i hvilken grad de opplevde å få vist relevant kompetanse under de to ulike formene for intervju, kan det være relevant å se på hvilke andre faktorer som kan spille inn, og videre sammenligne disse funnene med andre studier. Ved å se nærmere på flere forhold som kan ha innvirkning på i hvilken grad kandidatene opplever å få vist relevant kompetanse under intervjuformene, søkes dette belyst av forskningsspørsmål 2: *Hvordan er sammenhengen mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?*

4.3 Forskningsspørsmål 2: Hvordan er sammenhengen mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?

Respondentene blir bedt om å ta stilling til grad av mestringstro i spørreundersøkelsen. Påstandene om mestringstro (spørsmål 15 til 17) berører alle forskningsspørsmål 2, 15 *Jeg har tro på at jeg klarer å lære det som skal til for å utføre mine arbeidsoppgaver*, 16 *Jeg er i stand til å sette meg inn i arbeidsoppgavene i denne jobben*, 17 *Jeg kjenner meg i stand til å mestre utfordringene i denne jobben og gjøre en god jobb*.

Cronbachs alfa ga 0,894 for påstandene om mestringstro.

Fremstilling av mestringstro på Likert-skala fra 1-5 for de to utvalgene som gjennomgikk strukturert intervju og casebasert intervju:

Tabell 3: Gjennomsnitt av rapportert mestringstro under intervju (N=48)

Påstander om mestringstro	Strukturert intervju / (standardavvik)	Casebasert intervju / (standardavvik)
Jeg har tro på at jeg klarer å lære det som skal til for å utføre mine arbeidsoppgaver.	4,87 / (0,34)	4,84 / (0,37)
Jeg er i stand til å sette meg inn i arbeidsoppgavene i denne jobben.	4,91 / (0,29)	4,84 / (0,37)
Jeg kjenner meg i stand til å mestre utfordringene i denne jobben og gjøre en god jobb.	4,83 / (0,39)	4,80 / (0,41)
Mestringstro (sum av de tre påstandene)	4,87 / (0,06)	4,83 / (0,07)

Tabell 3 viser resultatene for mestringstro under de ulike formene for intervju. Det er ikke store variasjoner mellom utvalgene. Alle respondentene rapporterte høy grad av mestringstro på påstandene til enten 4 eller 5. Det er likevel en høyere grad av mestringstro for gruppen som gjennomgikk strukturert intervju. Men det er vanskelig å si noe om hva som er utslagsgivende for den enkelte respondent når de rapporterer graden av mestringstro under intervjuet.

For å kunne måle mestringstro i lys av den opplevelsen respondentene har hatt av å få vist relevant kompetanse under intervjuet, korreleres påstandene om mestringstro med de åtte spørsmålene og den ene påstanden om kompetanse under begge formene for intervju.

I samfunnsvitenskapelig forskning benytter man korrelasjonsanalyse for å finne ett enkelt statistisk mål hvor siktemålet er å finne sammenhengen mellom to variabler. Dette målet kalles korrelasjonskoeffisientens tallverdi og gir uttrykk for sammenhengens styrke. Koeffisienten kalles Pearsons r, etter den britiske statistikeren Karl Pearson (1857-1936) (Grønmo, 2004). For å finne ut av hvor sterk den lineære samvariasjonen er mellom to variabler, vil Pearsons r angi både type samvariasjon og styrken på denne. Type beskrives ved positiv, negativ eller fraværende samvariasjon. Den standardiserte koeffisienten varierer mellom -1 og +1. En korrelasjon på 0 indikerer at det ikke er noen lineær sammenheng, mens

1 angir et fullstendig positivt sammenfall mellom variablenes verdier, hvilket betyr at de som skårer høyt på den ene variabelen skårer også høyt på den andre og de som skårer lavt på den ene, skårer også lavt på den andre variabelen. En samvariasjon på -1 viser et fullstendig negativt sammenfall, ved at skåres det høyt på den ene verdien, er verdien på den andre skåren lav og så motsatt. Samvariasjoner mellom 0,00-0,19 anses som veldig svak, 0,20-0,39 svak, 0,40-0,69 moderat samvariasjon, 0,70-0,89 høy og 0,90-1,00 anses som meget høy samvariasjon (Johannessen et al., 2010, p. 304).

Tabell 4: Korrelasjon mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet (N=48):

	M	SD	1
1. Vist kompetanse	3,70	0,81	
2. Mestringstro	4,85	0,33	0,194

Tabell 4 viser meget svak og ikke signifikant sammenheng mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet ($r = 0,194$).

Korrelasjonsanalyse foretatt per utvalg viser også svak samvariasjon for de med strukturert intervju ($r = 0,061$), samt for de med intervensjon av case i intervjuet ($r = 0,288$).

For å se nærmere på motivasjonsfaktorenes påvirkning for i hvilken grad respondentene opplevde å få vist relevant kompetanse under intervjuene, søkes dette belyst av forskningsspørsmål 3: *Hvordan er sammenhengen mellom indre motivasjon for jobben og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?*

4.4 Forskningsspørsmål 3: Hvordan er sammenhengen mellom indre motivasjon for jobben og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?

For å avdekke sentrale motivasjonsfaktorer blant kandidatene, ble det fremsatt fire lukkede påstander om motivasjon for jobben (spørsmål 11 til 14), som er basert på Kuvaas og Dysvik sine tidligere utprøvde påstander om motivasjon, 11 *Arbeidsoppgavene som*

sykepleier/sykepleierstudent/ medisinstudent/helsefagarbeider er i seg selv en viktig drivkraft for å søke jobb ved OUS, 12 Det er gøy å jobbe som sykepleier/sykepleierstudent/ medisinstudent/helsefagarbeider, 13 Å kunne jobbe som sykepleier/sykepleierstudent/ medisinstudent/helsefagarbeider er så interessant at det i seg selv er sterkt motiverende, 14 Av og til blir jeg så inspirert av å jobbe som sykepleier/sykepleierstudent/medisinstudent/helsefagarbeider at jeg nesten glemmer ting rundt meg.

Cronbachs alfa ga en samlet verdi på 0,604 for påstandene om indre motivasjon for arbeidet, hvilket anses for å være noe lavt. Tommelfingerregelen sier at en cronbachs alfa over 0,70 er tilfredsstillende (Halvorsen, 2008, p. 69). Svarene i denne undersøkelsen relatert til indre motivasjon må derfor tolkes med forsiktighet.

Respondentene rapporterer høy grad av indre motivasjonen for jobben.

For å se på indre motivasjon i lys av opplevelsen respondentene hadde av å få vist relevant kompetanse under intervjuformene, vil dette presenteres i tabell 5. Tabell 5 inneholder elementer som er direkte relatert til forskningsspørsmål 3. Samvariasjon mellom faktorene for indre motivasjon og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet, vil belyses ved hjelp av korrelasjonsanalyse.

Tabell 5: Indre motivasjon korrelert med i hvilken grad respondentene opplever å få vist relevant kompetanse (N=48):

	M	SD	1
1. Vist kompetanse	3,70	0,808	
2. Indre motivasjon	4,35	0,538	0,401**

** Korrelasjon er signifikant ved 0,01-nivå (2-halet)

Sammenhengen mellom indre motivasjon for jobben og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse viser seg å være moderat positiv ($r = 0,401^{**}$) innenfor 99 prosent sikkerhet. Dette er interessant, da indre motivasjon for jobben kan være med på å forklare i hvilken grad man opplever å få vist sin kompetanse under intervjuet.

I utvalget som gjennomgikk strukturert intervju, ble samvariasjonen noe svak positiv mellom indre motivasjon og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse ($r = 0,343$).

Indre motivasjon for jobben korrelert med i hvilken grad kandidater opplever å få vist relevant kompetanse for de med casebasert intervju viste moderat samvariasjon ($r = 0,496^*$) og er signifikant innenfor 95 prosent sikkerhet.

For å se nærmere på i hvilken grad motivasjonsfaktorer for jobben kan ha hatt innvirkning på graden av mestringstro, søkes dette belyst av forskningsspørsmål 4: *Hvordan er sammenhengen mellom mestringstro og indre motivasjon for jobben?*

4.5 Forskningsspørsmål 4: Hvordan er sammenhengen mellom mestringstro og indre motivasjon for jobben?

For å kunne besvare forskningsspørsmål 4, ser vi på de fire lukkede påstandene om motivasjonsfaktorer opp mot de tre påstandene om mestringstro. Elementer fra påstandene som blir presentert i tabell 6 berører forskningsspørsmål 4.

Tabell 6: Mestringstro korrelert med indre motivasjon (N=48):

	1
1. Indre motivasjon	
2. Mestringstro	0,612**

** Korrelasjon er signifikant ved 0,01-nivå (2-halet)

Samvariasjonen mellom mestringstro og indre motivasjon viser seg å være moderat mot i høy grad som er signifikant innenfor 99 prosent sikkerhet ($r = 0,612^{**}$).

For utvalget som gjennomgikk strukturert intervju var samvariasjonen mellom indre motivasjon og mestringstro også moderat mot i høy grad som er signifikant innenfor 95 prosent sikkerhet ($r = 0,524^*$).

Korrelasjonen mellom mestringstro og graden av indre motivasjon er sterkt positiv med en signifikant sikkerhet på 99 prosent for de med casebasert intervju ($r = 0,657^{**}$).

5 Diskusjon

I denne delen av oppgaven, vil funnene fra de to utvalgene som har gjennomgått ulike intervjuformer drøftes. Disse vil analyseres og diskuteres under hvert forskningsspørsmål i lys av relevant teori, forskning og empiri presentert i kapittel 2.

5.1 Drøfting av forskningsspørsmål 1: Vil innføring av case i intervjuet gi kandidaten mulighet til å vise mer av sin praktiske pleiekunnskap?

Funn i analysekapitlet under forskningsspørsmål 1, viser i tabell 1 til få forskjeller i å få vist relevant kompetanse under de to intervjuformene. De med strukturert intervju opplever å få vist sin kompetanse med en gjennomsnitt på 3,89 og de med casebasert intervju på 3,52, hvilket viser at ved begge intervjuformene opplever kandidatene å få vist sin kompetanse. Tabell 2 viser ikke signifikante forskjeller i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse mellom de to utvalgene som gjennomgikk strukturert intervju og casebasert intervju. Unntaket er en signifikant forskjell mellom de to gruppene på påstanden *Jeg fikk vist mine kunnskaper, evner og ferdigheter under intervjuet*, som viser laveste t-verdi på 0,039. Dette forteller oss at ved denne påstanden var det en signifikant forskjell i opplevelse av å få vist relevant kompetanse, med høyest gjennomsnitt for de med strukturert intervju. Sistnevnte spørsmål ble stilt atskilt fra de andre kompetansespørsmålene, etter alle de kunnskapsspesifikke spørsmålene og påstandene om mestringstro og motivasjon for jobben, og kan derfor indikere at respondentene har satt det siste kunnskapsspørsmålet i et annet perspektiv enn kunnskapsspørsmålene som ble stilt innledningsvis i undersøkelsen. På bakgrunn av at dette er en kvantitativ undersøkelse, lar det seg ikke gjøre å stille oppfølgingsspørsmål om hvorfor dette spørsmålet viser lavere verdi enn resten av kunnskapsspørsmålene. Når det totale resultatet for kompetansekomponentene tas i betraktning i spørreundersøkelsen i tabell 2, forkastes ikke nullhypotesen.

En mulig forklaring på at det ikke er signifikante forskjeller mellom utvalgene, kan være at første del av intervjuet er relativt likt, ved at alle gjennomgår en del med strukturert intervju først. En annen mulig årsak kan være den store andelen studenter blant respondentene. De har gjerne ikke utviklet spisskompetanse innen fagfeltet, hvilket gjør det til en krevende disiplin å skulle skille hvorvidt vedkommende opplevde å fått vist den ene kunnskapen fremfor den andre i større eller mindre grad, uavhengig av intervjuform.

Nullhypotesen, om ingen forskjeller i å få vist kompetanse mellom strukturert intervju og casebasert intervju, støttes av Kravitz et al. (1996) hvor 16 ulike seleksjonsmetoder ble vurdert. De fant at både strukturert intervju og arbeidsprøver, som casebasert intervju er sammenlignet med i denne undersøkelsen, var de mest foretrukne metoder i rekruttering. Dette funnet støttes også av Carless (2006) som har foretatt en studie på seleksjonsmetoder av politirekrutter i Australia. Det ble rapportert at intervju og relevante tester for populasjonen (fysiske tester) var de mest foretrukne seleksjonsmetodene fremfor personlighetstester. Hausknecht et al. (2004) rapporterer det samme resultatet i sin omfattende metaanalyse hvor kandidatpreferanser for seleksjonsmetoder falt på intervju og arbeidsrelaterte tester. En undersøkelse gjennomført på tvers av USA og Vietnam av Hoang et al. (2012), fant at respondentene foretrakk både intervju og casebasert intervju fremfor andre intervjuformer som kognitive evnetester og psykologiske tester. Det samme er resultatet fra en undersøkelse gjennomført av Anderson et al. (2010) på tvers av 17 land internasjonalt.

Enkelte undersøkelser viser også til at casebasert intervju er den foretrukne intervjuformen. En undersøkelse fra Saudia Arabia utført av Anderson et al. (2012), rapporterte at arbeidssøkerne foretrakk casebasert intervju fremfor vanlig intervju.

5.1.1 Gjennomgang av variasjoner ved de ulike kompetansekompomentene

Det oppleves som interessant at respondentene i utvalget som ble utsatt for case rapporterer lavere grad av å ha fått vist relevant kompetanse under intervjuet enn de som har gjennomgått strukturert intervju, selv om forskjellene ikke er signifikante med unntak av én påstand. Spesielt fordi det under caset blir stilt spørsmål om konkrete pleiekunnskaper og kandidatene får presentert konkrete situasjoner. Kandidatene har således større mulighet til å forklare hva som ligger bak de valg kandidaten tar for løse den gitte situasjonen sammenlignet med det strukturerte intervjuet hvor kandidatene uavkortet snakker om kompetansene sine. Enkelte konkrete eksempler ønskes dog presentert under det strukturerte intervjuet, ved at rekrutterer ber kandidaten om å forklare hvordan vedkommende har løst visse situasjoner. Men ved et case vil den konkrete pleiekunnskapen få mulighet til å komme tydeligere og mer presist frem ved at kandidaten forklarer rekrutterer hva vedkommende har tenkt. Årsaken til at det likevel vises en lavere skår for de med casebasert intervju, kan forklares på bakgrunn av at en stor andel av respondentene var studenter, hvilket vi har vært inne på tidligere. De har ikke

nødvendigvis den lange relevante erfaringen og kan derfor oppleve at det er vanskelig å argumentere for den kunnskapen de har eller det forventes at de skal ha for stillingen.

Når det stilles spørsmål om de konkrete pleiekunnskapene, rapporteres det jevnt over lavere opplevelse av å ha fått vist den aktuelle pleiekunnskapen under begge intervjuformene. Dette er interessant sett i lys av at det viser høyere skår når det stilles mer generelle spørsmål om å ha fått vist pleiekunnskaper under intervjuet, da det alt i alt er pleiekunnskapene som ønskes å avdekkes når det stilles spørsmål under intervjuet, uavhengig av form. At respondentene rapporterer høyere grad om opplevelsen av å ha fått vist relevant kompetanse under intervjuet når spørsmålsstillingen er mer generell, kan skyldes at de satt igjen med en opplevelse av å ha snakket om mye og at mange sider ved respondenten ble avdekket.

Spørsmålet *I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i samarbeid med team eller kolleger?* skiller seg litt ut fra de andre pleiekunnskapene, ved at det viser en noe høyere skår. Det viser seg spesielt for utvalget med strukturert intervju, men også relativt høyt for utvalget med casebasert intervju. Det er generelt stort fokus på teamarbeid i pleiefaget, da de ulike yrkesgruppene er avhengige av hverandre for at hjulet skal gå rundt i en hverdag på sengepost. Leger, med hovedansvaret for pasienten gjennom ulike metoder for diagnostisering og iverksetting av nødvendige tiltak, sykepleiere, med det øverste pleieansvaret gjennom avanserte pleietiltak for å fremme og ivareta helse med fokus på pasientens grunnleggende behov, helsefagarbeidere, som er faglærte pleiearbeidere med fokus på pleie og stell gjennom forebygging og behandling som ikke innebærer perforering av hud eller slimhinner eller medisiner og pleiemedhjelpere, som gjennom å være ufaglærte pleiearbeidere kan utføre mating, stell, pleie og observasjoner, har alle sine arbeidsfelt som flettes inn i hverandre og gjør teamarbeid helt nødvendig i en pleiehverdag. Mange av spørsmålene under begge former for intervju vies kartlegging av samarbeidsevner både ved direkte spørsmål om hvordan kandidaten viser samarbeidsvilje og indirekte om hvordan vanskelige situasjoner med kolleger er løst og hvordan kandidaten velger å prioritere ved travle vakter². Samarbeid ved prioritering, at det overlates til neste vaktskifte eller delegering er avgjørende når det er travelt på sengepost. Under casene rettes også fokuset inn mot samarbeid.

² Se intervjukjemaene under vedlegg.

Spørsmålet *I hvilken grad opplevde du at rekrutterer hadde nødvendig informasjon om deg etter intervjuet?* skiller seg også ut i noen grad ved en høyere skår, spesielt for de med casebasert intervju, men også i noen grad for de med strukturert intervju. Dette spørsmålet kan for respondentene ha gitt en opplevelse om rapportering av kløktighet i forbindelse med i hvilken grad vedkommende har svart utfyllende på alle spørsmål og således gitt all informasjon til rekrutterer.

Ved spørsmålet: *I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap om varsling ved kritiske forhold?* er det svært interessant at det rapporteres fra de med casebasert intervju, at de opplever å få vist aktuell kunnskap i den relativt lave graden som det viser seg her. Faktisk er dette nest laveste skår av alle svarene i denne kategorien. I alle casene for sykepleierne inkluderes rapportering eller varsling grunnet mer eller mindre kritiske forhold³. For pleiemedhjelpene inkluderes dette aspektet i to av de tre anvendte casene. Det kan stilles spørsmål om respondentene ikke har forstått at casene inkluderer varsling?

I tabell 1 viser tallverdien at utvalget med casebasert intervju i noe mindre grad opplevde å få vist relevant kompetanse. En mulig årsak til at denne gruppen rapporterer å få vist mindre av sin kompetanse, kan skyldes at den strukturerte intervjuformen avsluttes tidligere for denne gruppen. De blir dermed tatt ut av den rekrutteringsformen de er komfortabel med og satt i en situasjon de i mindre grad opplever å mestre.

Ved de innledende åpne spørsmålene 1 *Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde du å få vist under intervjuet?* Og 2 *Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde du at du ikke fikk vist frem under intervjuet?*, svarte de aller fleste at de opplevde å få vist store deler av sin relevante pleiekunnskap. Det vil likevel være høyst sannsynlig at flere sider av kunnskapen til den enkelte ikke kommer frem under intervjuet, uavhengig av intervjuform. Dette kan det være flere årsaker til. For det første ved at det ikke vil være nok tid under et intervju til at alle sider av kompetansen til den enkelte berøres. For det andre at jo lenger man har praktisert et fag jo mer av kunnskapen inngår i den tause kunnskapen, som var et tema under teoridelen. For det tredje kan det være vanskelig å sette ord på kompetansen for enkelte. Et fjerde hinder for å få vist all relevant kompetanse under intervju kan være prestasjon under press. En femte faktor kan være at det er vanskelig for kandidaten å vite nøyaktig hvor mye som skal

³ Se caser under vedlegg.

informeres om eller når det blikker over til at man blir overivrig. Dette er en hårfin balansegang. Kandidaten skal kunne vise at vedkommende er interessert, men ikke desperat. Jeg noterer meg at enkelte av de eldre og mer erfarne svarer mindre presist ved disse to åpne spørsmålene, noe som kan indikere nettopp dette med at det er vanskelig å sette ord på den tause kunnskapen. Hvordan den enkelte faktisk handler i en spesifikk pleiesituasjon, kan være vanskelig å sette ord på når vedkommende ikke befinner seg i selve situasjonen og vil heller ikke kunne få fullt utløp før vedkommende faktisk befinner seg i den reelle pleiesituasjonen. Organisasjonsforskeren Ikujiro Nonaka viser til at mye av den tause kunnskapen erverver vi oss i praksis. Kunnskapen kan i utgangspunktet ha vært eksplisitt, gjennom en konkret opplæringsplan hvor prosedyrer og rutiner gjennomgås, men som etter vært har blitt automatisert kunnskap slik at vi ikke lenger klarer å beskrive den (Kaufmann & Kaufmann, 2009, p. 204). Men det viser seg altså at det er ulikt hvordan den enkelte har evne til å vurdere sin egen kunnskap i situasjonen som presenteres ved bruk av case. Hvorvidt dette har sammenheng med mestringstro, vil oppgaven se nærmere på under forskningsspørsmål 2, som ser på sammenhengen mellom i hvilken grad respondentene opplevde å få vist relevant kompetanse og mestringstro.

5.1.2 Rapportering om opplevd seleksjonsmetode

Ved undersøkelsens åpne spørsmål 21 *I hvilken grad opplevde du at caset var relevant for jobben du søkte?*, rapporterte 23 av de 25 i utvalget at de opplevde caset som relevant. To respondenter i dette utvalget var nøytrale til dette spørsmålet.

De 23 i utvalget som gjennomgikk strukturert intervju fikk det åpne spørsmålet 22 *Har du tanker om andre metoder som kan benyttes for at du skulle fått vist relevant kunnskap bedre under intervjuet du deltok i?* 11 av respondentene i dette utvalget rapporterte at det ikke var andre metoder de kunne tenke seg enn det strukturerte intervjuet for den hensikten den var ment for. En svarer: ”Dette var, etter min mening, en relevant metode for rekruttering til den type jobb som jeg søkte”. Syv respondenter nevner at case kan være en aktuell seleksjonsmetode. Enkelte mener andre seleksjonsmetoder enn strukturert intervju kan være aktuelle, men ingen spesifikke nevnes. To kandidater var nøytrale til strukturert intervju som seleksjonsmetode.

Dette taler i favør av at casebasert intervju er den mest foretrukne seleksjonsmetode når ingen av de andre elementene i undersøkelsen tas i betraktning. Selv om stort sett de fleste i utvalget med intervensjon av case var positive til metoden, er det vanskelig å si hva som er årsaken til at enkelte opplever å prestere mens andre har større utfordringer med prestasjoner under casene.

Resultatet i denne delen av undersøkelsen sammenfaller dog ikke med resultatene hvor kompetansekomponeentene måler i hvilken grad respondentene opplevde å få vist relevant kompetanse, som fremkommer i tabell 1 og 2. Det rapporteres altså ulikt ved de graderte spørsmålene om opplevelsen av å få vist relevant kompetanse og ved de to åpne spørsmålene om seleksjonsmetodene som ble benyttet. Årsaken til spriket i disse svarene, kan være at det er en generell oppfattelse av at man i større grad får vist relevant kompetanse under det casebaserte intervjuet ved at kandidaten blir satt til å løse konkrete problemstillinger tatt fra en reell arbeidssituasjon. Det viser seg at respondentene liker det casebaserte intervjuet. Dette kommer frem i svarene ved at respondentene rapporterer at caset opplevdes som relevant for stillingen de søkte til.

Kandidaters reaksjon på seleksjonsmetoden har fått et økende fokus og er viktig i den grad det påvirker reaksjoner på ansettelsesprosessen, spesielt for de som ikke er ansatt med tanke på anbefalinger og generell omtale av organisasjonen til andre (Smither et al., 1993).

5.1.3 Teori og forskning i lys av funn ved forskningsspørsmål 1

Teori fokuserer i liten grad på kandidatenes opplevelse av ulike seleksjonsmetoder, bortsett fra det rent etiske hensynet som må ivaretas ved at alle søkere til en stilling skal behandles med respekt og verdighet, som er et tema i teorikapittelet.

I valget av seleksjonsmetode for rekruttering, er det seks kriterier man bør ta i betraktning:

- 1 *Reliabilitet* – gis et tydelig bilde av kandidaten?
- 2 *Validitet* – måler metoden det som er formålet, nemlig å finne de beste?
- 3 *Rettferdighet* – blir alle kandidater behandlet likt og med hensyn til gjeldende regler og lover?
- 4 *Aksept* – godtar søkere og organisasjonen metodikken?

5 *Kostnadseffektivt* – bidrar metodikken til besparelser for organisasjonen?

6 *Brukervennlighet* – er metoden lettfattelig for rekruttererne?

(Grimsø, 2004, p. 189) (Skorstad, 2015, pp. 178-179)

Utdannelse

Ikke-reliable metoder kan ikke oppnå høy validitet (Skorstad, 2015). Reliabilitet anses dermed som en forutsetning for intervjuformene som er benyttet i undersøkelsen. I annonsens utlysningstekst, vil minstekrav til kunnskapsnivå stå oppført. Kandidater som stiller til intervju vil dermed ha større eller mindre grad av kjennskap til relevant kunnskap for stillingen når de stiller til intervju. Således vil det kunne være å forvente at alle kandidater kan svare på kompetansespørsmål i ulik grad, tilpasset sin yrkesgruppe. Å benytte søkers utdanningsstatus som bakgrunn for ansettelse, vil dermed ha lav reliabilitet og validitet selv om det er en akseptert og brukervennlig rekrutteringsform, som gjerne benyttes ved ”raske” ansettelser.

Intervju

Ustrukturerte intervju ble ikke målt i denne undersøkelsen. Det er visse fordeler med en slik seleksjonsmetode ved at partene bygger en form for relasjon, arbeidsgiver kan markedsføre organisasjonen og kandidaten får vurdert om vedkommende passer inn i organisasjonen. Og sist men ikke minst kan betingelser forhandles. Men det er viktig å påpeke den lave validiteten et slikt intervju har. Det vil være vanskelig å være treffsikker når spørsmålene som stilles ikke er strukturerte og dermed tilfeldig for alle kandidater. Men dette er likevel den enkeltmetoden som benyttes i størst grad ved kompetansevurdering. Skorstad påpeker at hele 98 prosent i England benytter seg av denne rekrutteringsformen, og antakeligvis er andelen like høy i Norge. Ved å spisse kvaliteten vil derfor et strukturert intervju kunne ha større forutsetning for kompetansevurdering (Skorstad, 2015). Fordi denne undersøkelsen søker å finne ut av kvalitetssikring i rekrutteringsprosessen, vil det i denne oppgaven ikke vies mer oppmerksomhet til ikke-reliable seleksjonsmetoder. Strukturert intervju og casebasert intervju, er begge metoder som nærer høy grad av reliabilitet og validitet med i hvilken grad kandidater opplever å få vist relevant kompetanse i forskningen. Selv ved utøvelsen av godt kvalitetssikrede metoder, må man likevel vokte seg vel for å tro at man utfører rekruttering perfekt. Det vil stadig være fallgruver i rekruttering som vil kunne inspirere til å gjøre en bedre jobb, som tar oss tilbake til utgangspunktet for denne oppgaven.

Strukturerte intervju

Det strukturerte intervjuet, som under teoridelen omtales som det kompetansebaserte intervjuet, har høy grad av validitet, men interessant nok middels grad av aksept. Det er en rettferdig intervjuform ved at alle kandidater har samme forutsetning på bakgrunn av at alle stilles de samme spørsmålene. Jobbanalysen er utgangspunktet for spørsmålene som stilles og vil derfor være direkte relevante for kompetanser som kreves i jobben (Skorstad, 2015).

Rekrutterer kan benytte seg av en observasjonsliste sammen med det strukturerte intervjuet for å registrere visse typet atferd under intervjuet. Ved å følge et 100 prosent strukturert intervju, er til og med svaralternativene fastlagt og jobbsøkers oppgave blir da å velge mellom de forskjellige svaralternativene. Ved å følge en slik modell vil det være mulig å tallfeste de ulike søkerne, hvilket kan være et nyttig verktøy når den endelige seleksjonen av kandidater skal foretas (Martinsen, 2015).

Reliabiliteten til det strukturerte intervjuet, er nøye utprøvd og forsket på. Ved å følge femfaktormodellen under intervjuet skal det kunne gi rekrutterer en indikasjon på disposisjoner kandidaten har for å handle på bestemte måter.

Kvalifikasjoner i en spesifikk pleiestilling kan variere fra sengepost til sengepost og ved ulike tidspunkt for rekruttering, alt etter hvilket behov man har i øyeblikket. Det kan derfor variere hvilke pleiekunnskaper det vil være hensiktsmessig å stille spørsmål om under intervjuet. Det anbefales, uansett om man rekrutterer innenfor bred eller smal kompetanse, at spørsmålene utløser atferdsspesifikke beskrivelser fra kandidaten om hvordan man har håndtert tidligere jobbrelevante situasjoner. Kompetansene det spørres etter bør ha fire til fem spørsmål med både positive og negative vinklinger. Hensikten er at rekrutterer sitter igjen med full oversikt over kandidatens kompetanse på en enkelt eller få kompetanser snarere enn å ha liten oversikt over mange (Skorstad, 2015).

Forholdene som er lagt til rette for den enkelte kandidat under intervjuet vil i den grad situasjonen tillater det være så optimale og tilnærmet like for å kunne gi tilsvarende forutsetninger i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse. Men ulike faktorer vil naturlig nok spille inn, som at rekruttererne er ulike, dagsformen til både rekrutterer og kandidat kan spille inn. Og spørsmål som stilles kan naturlig nok unngå å berøre de kunnskapene kandidaten opplever å mestre i større grad. Disse faktorene ble ikke inkludert i undersøkelsen, men kan like fullt ha innvirkning på resultatet i kandidatens opplevelse av å få vist relevant

kompetanse. Det er dessuten å anta at både aktive og passive vurderingsfeil kan ha blitt gjort i rekrutteringsprosessen. Selv om man bestreber seg på en nøytral tilnærming til kandidaten, vil subjektive holdninger kunne skinne gjennom. Det viser seg ofte at rekrutterere vektlegger enkelte komponenter ulikt, samt at oppfatning av samme person kan vurderes forskjellig mellom ulike rekrutterere (Skorstad, 2015). Det strukturerte intervjuet skal i størst mulig grad forhindre at slike feilvurderinger finner sted, men man kan likevel ikke utelukke at det oppstår. Vurdering av kandidaten foregår fortløpende, hvilket kan plukkes opp og eventuelt påvirke kandidaten.

Det casebaserte intervjuet

Utvalget som hadde intervensjon av case i intervjuet rapporterte å i mindre grad få vist relevant kompetanse under intervjuet, men mente likevel at caset som ble presentert var relevant for stillingen. Den tiden man benytter under et strukturert intervju til å bygge relasjon mellom organisasjon og kandidat ved at kandidat eksempelvis får mer tid til å forklare rundt formell kompetanse, stille spørsmål og tilegne seg nødvendig informasjon om organisasjonen, vil få mindre plass når den strukturerte delen kortes ned. Som Berman (1997) presiserer, så er det kun ved å snakke med hverandre ansikt til ansikt at nødvendig informasjon vil kunne deles. Han mener videre at på bakgrunn av dette vil det derfor være hensiktsmessig å forbedre intervjuarbeidet. Skorstad mener på den annen side at både arbeidsgiver og arbeidstaker kan la seg lure hvis intervju benyttes som eneste kriterium for ansettelse (Skorstad, 2015, p. 61). Ved både arbeidsprøver og bruk av case i intervju er hensikten å presentere kandidaten for en reell situasjon som stillingen er ment for. Kandidaten måles ut fra hvordan vedkommende løser situasjonen for at rekrutterer skal kunne predikere fremtidig jobbprestasjoner. Alle kandidater behandles likt, ved at de får caser med vanskelighetsgrad ut fra stilling det søkes til. De fleste rapporterte at caset var relevant for stillingen de søkte til, ved at caset testet det som var formålet med intervjuet. Dette viser en form for aksept overfor metoden. Teorien støtter også høy grad av aksept ved bruk av arbeidsprøver eller caser (Skorstad, 2015). Det krever dog en form for trening og gode rutiner fra rekrutterers ståsted for å kunne både benytte seg av og tolke svarene som kommer under et casebasert intervju.

Men det er viktig å presisere at det foreligger omfattende vitenskapelig dokumentasjon (Schmidt & Hunter, 1998) for at bruk av pålitelige seleksjonsmetoder har stor innvirkning på treffsikkerheten i en rekrutteringsprosess. Dette gir økonomisk gevinst for organisasjonen. I tillegg til det økonomiske aspektet, vil det fra et etisk ståsted være fornuftig å benytte

dokumenterte rekrutteringsmetoder. Schmidt og Hunter fant i sin metaanalyse, hvor de oppsummerer 85 års forskning på seleksjonsmetoder, at arbeidsprøver, evnetester og strukturert intervju viser seg å komme best ut med tanke på å predikere generell jobbprestasjon ved at de alle har høye validitetskoeffisienter og anses for å være svært stabile på tvers av de fleste jobbkategorier.

Skorstad mener at ved å bruke evne- eller intelligenstagstester kan man ikke måle personlighet, kreativitet eller andre viktige aspekter ved det å utføre en god jobb, men intelligens er like fullt viktig å måle. Han mener derfor at evne- eller intelligenstagstester er veien å gå når man skal rekruttere, i tillegg til andre metoder, som personlighetstester, strukturert intervju og referansesjekk (Skorstad, 2015, p. 131).

Det er gjerne ulike kriterier til en stilling. Men Grimsø presiserer at ingen enkelt test kan predikere om kandidaten eksempelvis er både analytisk, fleksibel, skapende, samarbeidsvillig og samtidig utholdende. Hun mener derfor at arbeidsgiver bør være uhyre skeptisk hvis man blir presentert for en løsning hvor testen nærmest skal være altomfattende i informasjonen om hvorvidt kandidaten er riktig for stillingen eller ikke. Tester bør derfor kombineres med andre seleksjonsmetoder (Grimsø, 2004, p. 228).

Martinsen mener at ved å kombinere flere treffsikre seleksjonsmetoder i en rekrutteringsprosess, vil forutsetningene for treffsikkerheten være større. Arbeidet starter allerede under jobbanalysen med å vurdere evner og egenskaper, eventuelt ved hjelp av et prøvestudium, man anser som gunstige i den aktuelle stillingen. Utgangspunktet med rangering vil kunne benyttes for å vekte de ulike målingene som gjøres etter intervjuet. Dette vil lede til en prediksjonsformel for fremtidig jobbprestasjon basert på de egenskaper man kom frem til innledningsvis for de egenskapene man ønsket i stillingen (Martinsen, 2015).

Ulike yrkesgrupper vil høyst sannsynlig foretrekke ulike seleksjonsmetoder og angrepsvinkler: validitet kan eksempelvis ha større betydning for forskeren, myndighetene vektlegger rettferdighet, kandidatene ønsker aksept, innkjøpsavdelingen fokuserer på kostnadene og rekrutterer har behov for brukervennlighet. Optimalt sett bør man i prosesser som innebærer ansettelser av nye medarbeidere ta hensyn til alle disse faktorene.

I vurderingen om en kandidat er aktuell for stillingen eller ikke, vil helt opplagte elementer som formell kompetanse vurderes i sammenheng med kandidatens personlighetstrekk som at eksempelvis samvittighetsfullhet sies å være en svært god predikator for fremtidig jobbprestasjoner (Kaufmann & Kaufmann, 2009, p. 128). At kandidat og organisasjon har sammenfallende verdier, vil også være avgjørende for om utfallet av en rekrutteringsprosess er gjort på riktige premisser. For som Kotter (1973) presiserer: Ved å starte et potensielt langt samarbeid med å avklare de verdimeslige hensyn, vil en implisitt kontrakt mellom personen og organisasjonen defineres. Denne vil kunne spesifisere hva hver part forventer å gi og motta i relasjonen. For kandidatens del kan det verdisettet som ble signalisert under intervjuet, ha innvirkning på kandidatens videre interesse for stillingen. Under teoridelen ble det skissert en modell der grad av sammenfallende verdier vil kunne si noe om motivasjon, i dette tilfellet for stillingen som søkes.

5.2 Drøfting av forskningsspørsmål 2: Hvordan er sammenhengen mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?

Tabell 3 viser at opplevelsen av mestringstro er større for gruppen som gjennomgikk strukturert intervju enn for de med casebasert intervju. Men variasjonene må sies å være minimale.

Tabell 4 viser en svak og ikke signifikant sammenheng mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse ($r = 0,194$). Om nervøsiteten har spilt en rolle her, vet vi lite om. Det stilte ikke undersøkelsen spørsmål om. Men bakgrunnen for at respondentene opplevde å få vist relevant kompetanse, og at det likevel ikke har stor sammenheng med graden av mestringstro, kan være at respondentene opplever at de har svart på alle spørsmål de har fått stilt under spørsmålet, og dermed fortalt om all kompetanse relatert til spørsmålene. Den rapporterte mestringstroen handler derfor ikke om erfaringen den enkelte har per dags dato, men snarere at respondentene rapporterer at de skal kunne mestre jobben de vil bli satt til å gjøre hvis de mottar jobbtilbudet. Alle påstandene om mestringstro går i retning av i hvilken grad den enkelte skal mestre den fremtidige jobbsituasjonen og er ikke rettet mot mestring av nåsituasjonen, som eventuelt kunne forstås som i hvilken grad respondenten mestret selve intervjuet eller kunnskapen den enkelte sitter inne med i det gitte øyeblikket.

Men de kan høyst sannsynlig se for seg at de kommer til å lære de oppgavene jobben krever av dem på sikt.

Utvalget med casebasert intervju rapporterte en svak samvariasjon mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse ($r = 0,288$) som i noe grad er høyere enn for utvalget med strukturert intervju ($r = 0,061$). Dette er interessant, da de med casebasert intervju ga lavere skår på kompetansekomponeentene i undersøkelsen enn utvalget som gjennomgikk strukturert intervju. Det kan være helt tilfeldig at respondentene var delt inn slik. Men rapportering om den svakt positive samvariasjonen mellom mestringstro og opplevelsen av å få vist sin pleiekompetanse fra de med case, kan på den annen side ha sammenheng med at de faktisk blir satt i en reell pleiesituasjon og i større grad kan reflektere og forklare de ulike tiltakene vedkommende velger. Kandidaten kan på den måten oppleve at prosessen er mer uttømmende ved denne seleksjonsmetoden. Dessuten vil man ved et casebasert intervju få et tydeligere bilde på den fremtidige jobbsituasjonen gjennom de ulike tiltakene og pasientrelaterte situasjonene enn for de med strukturert intervju som ikke får en reell problemstilling presentert. Det antas at det således vil være enklere å gjøre seg opp en mening om man vil klare å mestre jobben man etter hvert kan bli satt til å gjøre, og at dette er det bakenforliggende for at samvariasjonen for utvalget med casebasert intervju i noe grad er høyere enn for de med strukturert intervju.

Årsaken til den lave samvariasjonen mellom mestringstro og i hvilken grad respondentene opplevde å få vist relevant kompetanse under intervjuformene, kan være relatert til den store andelen studenter og unge søkere blant respondentene. Noen av respondentene hadde likevel lengre erfaring, hvilket kan forklare det store spriket i samvariasjonen. Men hvorfor det er lavere korrelasjon for de med strukturert intervju, kan forklares ved at det tross alt er mer krevende å få vist kompetanse ved kun å snakke om det til forskjell fra å få snakket om konkrete hendelser, som gjøres i de casebaserte intervjuene.

5.2.1 Teori og forskning i lys av funn ved forskningsspørsmål 2

Alle respondentene rapporterer høy grad av mestringstro til enten 4 eller 5. ”Ved at mestringstroen påvirker selvseleksjon til situasjoner, aktiviteter og omgivelser, vil de fleste ha tendens til å unngå arenaer som innebærer høyere krav til kompetanse og mestring enn de selv opplever å ha” (Lai, 2013, p. 162). Dette kan forklare hvorfor alle respondentene skårer høyt

på mestringstro i undersøkelsen. De har jo tross alt oppsøkt en situasjon hvor relevant kompetanse kreves. Lai (2013) påpeker videre at mestringstro vil kunne gi en indikasjon på den selvreferende holdning som vil kunne si noe om i hvilken grad en arbeidssøker eller medarbeider er kompetent for aktuell stilling eller oppgaver. På den annen side vil lav mestringstro ha sammenheng med mindre prososial atferd, som å hjelpe andre, dele kompetanse eller samarbeidsvillighet, ved at ansvar unngås og man lettere skylder på andre når egen atferd har negative konsekvenser for de rundt seg. ”Mestringstro er derfor en type holdning som det bør legges stor vekt på både i forbindelse med kompetanseutvikling og kompetansemobilisering” (Lai, 2013, p. 165).

Bandura mener intensjonen den enkelte har utløser handlinger og styrer de beslutninger en person tar og er igjen styrt av påvirkning man har på seg selv. Personer har tendens til å unngå situasjoner hvor de opplever lav grad av mestringstro. I dagliglivet vil det være ulike aktiviteter det velges blant. Valg som gjøres i en formativ periode av livet, vektlegges i større grad fordi det kobler sammen erfaringer som danner grunnlag for forutsetningene for de ønskene man danner seg om hvordan fremtiden skal bli eller at ønsker forkastes (Bandura, 1997). Ved at kandidater stiller til intervju, forteller det oss at dette er en valgt situasjon de ønsker å utsette seg for og at det viser en retning de ønsker å følge i livet. Det viser oss at personen har tillit til egen kompetanse eller potensialet for denne, hvilket utgjør den mestringstro vedkommende har. Selv om respondentene rapporterer høy grad av mestringstro i denne undersøkelsen, vil ikke det nåværende kompetansenivået under intervjuet være avgjørende. Mestringstroen reflekterer vedkommendes kompetanse eller de forutsetninger man har til å tilegne seg kunnskap og erfaringer, utføre, løse og takle utfordringer innen ulike områder. Mestringstro kan dessuten variere ved ulike områder eller oppgaver, for enkelte er den veldig lav og for andre er den høyere (Bandura, 1997).

I denne undersøkelsen blir mestringstro korrelert med den generelle selvpoplelsen av i hvilken grad respondentene opplevde å få vist relevant kompetanse under de to formene for intervju. Ved at samvariasjonen mellom disse komponentene viste seg å være svake, kan ses i sammenheng med det vi har vært inne på tidligere med den høye andelen ufaglærte blant respondentene. Men som Bandura påpeker: ”The stronger people’s belief in their efficacy, the more career options they consider possible, the greater the interest they show in them, the better they prepare themselves educationally for different occupational careers, and the greater their staying power in the chosen pursuits” (Bandura, 1997, p. 161). Ved at det stilles

et minstekrav til erfaring eller utdanningsretning blant søkerne, vil alle kandidater som stiller til intervju ha en viss forutsetning for å kjenne til pleiefaget. Alle vet hva som forventes av de i jobb, gjennom tidligere erfaringer. Men det kan ta mange år å virkelig mestre et fag.

Forutsetningene for å mestre faget for en student vil være like god som for en med autorisasjon eller mange års erfaring fra faget på sikt. Men kompetansenivået på tidspunktet for intervjuet vil naturlig nok være ulikt for de med kortere og de med lengre erfaring. Men ved at kandidatene stiller til intervju, forteller det oss at de har staket ut en kurs for deres karrierevalg i regi av å søke på stillingen. Tro på egen mestring vil likevel kunne være høyt, hvilket resultatet i denne undersøkelsen viser.

Funnet i denne undersøkelsen med at mestringsnivået er høyt men at respondentene opplevde i liten grad å få vist relevant kompetanse under intervjuene, samsvarer med funn White (1959) gjorde i sin studie: Ved utforskende handlinger bygger vi kompetanse. Vi mestrer omgivelsene ved akkumulering av kunnskap og ferdigheter. White mener således at kompetanse tar utgangspunkt i ikke-biologiske prosesser. Vårt beteende følges av de følelsene våre prestasjoner gir oss.

Lais studie (2011) viser en direkte og klar sammenheng mellom mestringstro og opplevd kompetansemobilisering i fire av de seks utvalgene i undersøkelsen. I ett av utvalgene var det svak sammenheng mellom mestringstro og kompetansemobilisering, hvilket sammenfaller i større grad med funnene i denne undersøkelsen. I ett av utvalgene var det ingen signifikant sammenfall mellom komponentene. Lais undersøkelse målte ikke hvorfor resultatet ble slik mellom utvalgene. I den samme studien undersøkte Lai sammenhengen mellom mestringstro, indre motivasjon og kompetansemobilisering. Hun fant at ved å få utløp for egen kompetanse har medarbeidere med stor grad av mestringstro større forutsetning for å beholde høy indre motivasjon.

Mestringstro er nært knyttet opp mot muligheter for å lære. Lai drar paralleller mellom mobilisering av kompetanse og mestringstro. Mestringstro er derfor ikke kun et uttrykk for den kompetansen en person sitter inne med, men like fullt læring og kompetansemobilisering (Lai, 2013), hvilket støtter funnet med høy grad av mestringstro, men at tro på egen mestring i liten grad sammenfaller med i hvilken grad respondentene opplevde å få vist relevant kompetanse under intervjuet. Ifølge egenmotivasjonsteori er indre tro på egen kompetanse en forutsetning for å være motivert for en oppgave (Lai, 2013). Sammenhengen mellom indre

motivasjon og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse skal vi se nærmere på ved forskningsspørsmål 3.

5.3 Drøfting av forskningsspørsmål 3: Hvordan er sammenhengen mellom indre motivasjon for jobben og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet?

I tabell 5 viser samvariasjonen mellom indre motivasjon for jobben og opplevelsen av å få vist relevant kompetanse seg å ha en moderat positiv signifikant samvariasjon ($r = 0,401^{**}$). Dette er et interessant funn, da indre motivasjon for jobben kan bidra til å forklare i hvilken grad man opplever å få vist relevant kompetanse under intervjuet.

Årsaken til at en person oppsøker en situasjon vil kunne innebære en forutsetning for å få utløp for sin kompetanse. Ved at det stilles minstekrav til kompetanse og erfaring fra kandidater som stiller til intervju, vil motivasjonen for å få brukt sin kompetansen vise seg å ha en sammenheng. Ved spørsmål 23 *Hvordan holder du deg faglig oppdatert? Ta utgangspunkt i siste år. Flere svar er mulige*, var det ingen som svarte at de ikke hadde holdt seg faglig oppdatert siste år. Det forteller oss at respondentene har motivasjon for å holde seg oppdaterte om det som er faglig relevant. Hvorfor den enkelte søkte stillingen, ble det ikke spurt om. For enkelte kan det være indre motivasjon som er driver ved å få utløp for den kompetansen de har tilegnet seg via eksempelvis studier eller år med arbeid innen feltet, for andre kan det være incentiver som lønn for en som har vært arbeidsledig en periode.

En mulig årsak til den lave Cronbach alfa-reliabilitetsverdien for indre motivasjon, kan ha vært at det i denne undersøkelsen ble lagt til spesifikk tittel og arbeidssted for påstandene om indre motivasjon. Mulig respondentene ville svart annerledes hvis det ikke ble spesifisert hva det ble spurt etter i påstanden? På den annen side kan selve arbeidsstedet lede til indre arbeidsmotivasjon. Yrkesstolthet ble ikke målt i denne undersøkelsen. Men det er en generell oppfattelse av at OUS i seg selv er en attraktiv arbeidsplass. Nettsiden til OUS, www.oslo-universitetssykehus.no, er det mest besøkte nettforumet for de 46.787 som søkte stilling ved sykehuset i 2016 (OUS-HR-stab, 2017).

5.3.1 Teori og forskning i lys av funn ved forskningsspørsmål 3

Funnet med at indre motivasjon har sterkere samvariasjon med opplevelse av å få vist relevant kompetanse enn mestringstro, sammenfaller med det Lai (2011) fant i sin studie. Hun fant at mens mestringstro forklarer mellom én og tolv prosent av variasjonen i indre motivasjon, forklarer opplevd kompetansemobilisering i samvariasjon med indre motivasjon mellom 16 og 38 prosent. Kompetansemobilisering viser seg altså å ha større betydning for indre motivasjon enn mestringstro, hvilket var resultatet i samtlige utvalg i Lais undersøkelse.

White (1959) viser til sammenhengen mellom den kompetansen en person opplever å sitte inne med og indre motivasjon; jo større opplevelsen er av å sitte inne med en kompetanse, jo større vil den indre motivasjonen være for utøvelse av den aktuelle aktiviteten. En person har behov for utløp for den aktuelle kompetansen og den indre motivasjonen ligger i de bevegelser som gjøres mot aktiviteten.

Martinsen beskriver indre motivasjon som en tilstand som i seg selv viser interessen for oppgaven. Engasjementet en person viser hevdes å være et uttrykk for at man opplever å ha kompetanse for oppgaven. Samhørighet med andre personer som er viktige for en selv vises også gjennom et slikt engasjement (Martinsen, 2015).

Kaufmann og Kaufmann (2009) påpeker at ved kognitiv motivasjonsteori er handling et uttrykk for rasjonelle, bevisste valg. Rasjonelle valg er også den mest sentrale driveren for menneskelig atferd. De rasjonelle valg blir fremhevet som hovedgrunnen for de beslutninger og handlinger et menneske tar. Ved kognitiv forventningsteori om motivasjon i arbeidslivet, viser det seg at mennesker er motiverte for å jobbe når de forventer at de oppnår det de ønsker å få ut av jobben. Forventningene er en bevisst forestilling om hvilke konsekvenser jobben vil få for ønsker om belønning, samt hvilken betydning belønning har for den enkelte. Belønning kan handle om lønn, materielle verdier eller tilfredsstillelse av behov for aktelse eller status, hvilket omhandler den ytre motivasjonen som ble nærmere beskrevet under teorikapitlet.

Vroom (1994) har studert fenomenet forventningsteori og hevder at det er flere forhold som spiller sammen og påvirker vår motivasjon. Han mener motivasjon er avhengig av forventninger om at de handlinger en utfører skal lede til resultater. Et annet aspekt er instrumentalitet, hvilket omhandler hvorvidt ens prestasjoner vil bli belønnet, samt valenser,

som beskriver den subjektivt oppfattede verdi av belønningen. Det hevdes at vi vil yte mye når vi har tro på at mål vil kunne oppnås, og at vi samtidig tror vi vil få den belønningen som har personlig betydning. Ens egen kompetansevurdering og belønningssystemer spiller inn i denne teorien, fordi forventning om utfall av arbeidet man gjør baseres på ens egen kompetanseoppfatning, og fordi begrepene instrumentalitet og valenser har sammenheng med belønningssystemer.

Subjektive forventninger spiller inn i den grad en person ser for seg at innsatsen vedkommende gjør skal ha innvirkning på resultatet. En persons motivasjon kan svekkes etter at vedkommende har lagt inn mye arbeid uten at det fører til belønning, som etter en jobb er utført eller vedkommende opplever å motta avslag etter et intervju (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

McCarthy et al. (2017) fant i sin metaanalyse at kognitive forstyrrelser, som høy grad av nervøsitet i forbindelse med intervju, og lav grad av indre motivasjon, påvirker evnen til å formidle relevant informasjon, noe som gir lave resultater ved bruk av tester. De fant også at minoritetsgrupper som enten er høyt motiverte eller nervøse ved bruk av tester i rekruttering viser høyere grad av kognitive forstyrrelser, som resulterer i lavere skår ved bruk av tester.

Empiriske studier viser positive effekter i sammenhengen mellom indre motivasjon og ytelse (Jelstad, 2007). Indre motivasjon kan, som beskrevet i teorikapittelet, defineres som at selve kilden til motivasjon ligger i arbeidsoppgavene, som eksempelvis at oppgavene i seg selv er interessante. En noe bredere definisjon av indre motivasjon er at de i tillegg til å være interessante, er i samsvar med egne verdier og/eller oppleves som meningsfulle (Løvaas, under utgivelse).

Bandura (1997) mener at prinsippet for å oppsøke en situasjon ligger i motivasjonen for å kunne utrette noe. Bandura argumenterer dessuten sterkt for sammenhengen mellom mestringsstro og indre motivasjon. Dette vil belyses nærmere ved forskningsspørsmål 4.

5.4 Drøfting av forskningsspørsmål 4: Hvordan er sammenhengen mellom mestringstro og indre motivasjon for jobben?

Korrelasjonen mellom mestringstro og indre motivasjon viser seg i tabell 6 å være moderat mot høy med signifikant samvariasjon ($r = 0,657^{**}$).

Utgangspunktet for hvorfor kandidater har søkt stilling innen pleie ved OUS, ser ut til å ha sammenheng med forventinger om at vedkommende kan utrette en jobb innenfor det kompetansefeltet vedkommende enten opplever å mestre eller har ønske om å mestre. Påstandene om mestringstro var som tidligere nevnt vinklet inn mot kompetansen man forventer å tilegne seg på sikt gjennom utvikling av ferdigheter man vil få i arbeidet ved en eventuell ansettelse. Motivasjonen for å tre inn i en stilling hvor vedkommende vil kunne styrke kompetanse innen et ønsket fagfelt, vil kunne være en god driver for motivasjonen. Som ekstravakt eller som fast ansatt i ressurpool, vil arbeidshverdagen innebære at man jobber på tvers av sengeposter. En slik form for arbeid gir unike muligheter for bred læring ved at man jobber med flere fagfelt innen pleiefaget. Den ene dagen vil vedkommende kunne ha en vakt ved hjertemedisinsk sengepost, den neste ved nevrokirurgisk. Ved å jobbe på tvers av sengeposter vil også de ansatte få en unik mulighet til å knytte profesjonelle relasjonsbånd og således få en god oversikt over behov for ressurser ved flere sengeposter. For de ekstravaktene eller faste ansatte i ressurspooler som er på utkikk etter stilling knyttet opp mot en bestemt sengepost, vil de kunne være attraktive for ansettelse ved sengepostene etter hvert som de utvikler relevant kompetanse. Gjennom å ha vist seg i arbeid, vil man stå langt sterkere i en eventuell ansettelsesprosess når en sengepost ønsker å fylle en ledig stilling, enn ved å kun vise sin profil ved å sende søknad og CV elektronisk. Både indre motivasjon for jobben og mestringstro viste høye utslag for respondentene i undersøkelsen. Ved at disse to komponentene viser å ha samvariasjon av betydning, forteller det oss at kandidatene oppsøker situasjonen, i regi av å søke på stillingen og stille til intervju, fordi de har en formening om at de vil mestre oppgavene de vil kunne bli satt til å utføre. Det er både et stort ansvar og høye forventninger til ansatte som skal ta hånd om de sykeste pasientene i landet vårt. Dette ansvaret kan være en driver for motivasjonen ved at kandidatene kjenner seg kapable til å mestre denne viktige oppgaven.

5.4.1 Teori og forskning i lys av funn ved forskningsspørsmål 4

Funn i denne undersøkelsen er sammenfallende med Banduras (1997) teorier om at det er sterk sammenheng mellom mestringstro og indre motivasjon. En persons oppfattelse av egen mestringstro påvirker de situasjoner og forventninger vedkommende oppsøker og hvilke ideer vedkommende danner om sin egen fremtid. Tro på egen mestring er nøkkelfaktoren til folks bevegelser. Hvis man ikke har tro på at man vil kunne oppnå resultater i en gitt situasjon, vil man heller ikke gjøre et forsøk på å iverksette aktiviteter i den retning. Det viser seg dessuten at de med høyere grad av indre motivasjon setter seg høyere mål og har bedre forutsetninger for å oppnå disse.

Det gjensidige kausaltriangelet, som ble gjennomgått i teorikapittelet, se figur 3, viser samvariasjonen mellom motivasjon gjennom forventninger og kunnskap man har for faget og troen på at man vil kunne mestre jobben som skal utføres.

Alle tre komponentene i det gjensidige kausaltriangelet vil antakeligvis ikke spille inn i like stor grad for alle. Gjensidigheten beror på den evnen en person har til å tilpasse seg omgivelsene. Det er flere sosiale faktorer som vil kunne påvirke tilpassing i endrede situasjoner, som eksempelvis det å tiltre ny stilling. Den aktiviteten jobben vil preges av, gjennom regelverk, sanksjoner eller mulighet for utvikling vil lede og regulere den enkelte innen arbeidsfeltet de etter hvert vil befinne seg i (Bandura, 1997).

Lai (2011) fant i sin studie at det er en positiv sammenheng mellom mestringstro og indre motivasjon og at disse faktorene går via opplevd kompetansemobilisering. Medarbeidere med tro på egen kompetanse må også få utløp for kompetansen for å beholde høy indre motivasjon. Høy mestringstro fremmer motivasjonen for prososial atferd, som å hjelpe andre, dele kompetanse og ved å være samarbeidsvillig (Lai, 2013, p. 165). Som vi var inne på under forskningsspørsmål 2, vil det av den grunn være god investering å legge vekt på mestringstro i forbindelse med kompetanseutvikling og kompetansemobilisering i en organisasjon, for dermed å holde de ansatte indre motiverte. ”Medarbeidernes kompetansepotensial må mobiliseres gjennom relevante oppgaver og utfordringer for å bidra til ytelse, måloppnåelse og verdiskapning” (Lai, 2011, p. 153).

5.5 Kritikk og videre forskning

En svarprosent på 50 og 48 respondenter, utgjør en i noe grad lav responsandel. Jo høyere antall respondenter, jo høyere vil reliabiliteten og validiteten for undersøkelsen være. En svarprosent på under 60 vil kunne være en trussel mot den statistiske validiteten, slik at man skal således være forsiktig med overføring av data fra utvalg til populasjon (Johannessen et al., 2010). Det var avgjørende for reliabilitet og validitet i svarene at spørreundersøkelsen ble besvart av respondentene etter intervju og før de mottok tilbakemeldinger om ansettelse eller avslag. Respondentene hadde derfor relativt kort tid på å gjennomføre besvarelsen. I perioden som undersøkelsen fant sted, var det dessuten langt færre intervjuer enn sammenlignet med tilsvarende perioder, grunnet færre ansatte som rekrutterte i perioden.

Påstandene om indre motivasjon var tidligere utprøvde spørsmål av Kuvaas og Dysvik med en samlet Cronbachs alfa på 0,92. Påstandene om indre motivasjon ga i denne undersøkelsen en verdi for Cronbachs alfa på 0,604. Dette er relativt lavt og svar fra undersøkelsen som omhandler indre motivasjon må tolkes med forsiktighet. En mulig årsak kan være at det ble inkludert stillingstittel og arbeidssted i påstandene. Ved en senere studie anbefales det derfor å utelate spesifikk stillingstittel og arbeidssted i påstandene om indre motivasjon. Spørsmål om yrkesstolthet ble ikke inkludert i denne undersøkelsen. Det ville vært interessant å se om respondentene opplever en generell yrkesstolthet for faget. Indre motivasjon er ikke hovedtema i denne oppgaven, men den lave reliabiliteten i påstandene, gjør at korrelasjonsanalyser med de andre elementene som opplevelsen av å få vist relevant kompetanse og mestringstro oppfordrer til moderasjon.

Det ble ikke stilt spørsmål om kandidatene søkte jobb som ekstravakt eller til fast stilling eller hvorfor søker ønsker aktuell stilling ved OUS. Spørsmål om disse variablene kunne gitt svar på om indre motivasjon for jobben eksempelvis er høyere for de som søker seg til fast stilling enn de som søker stilling som ekstravakt. Det kunne også vært interessant å se om motivasjonen for å jobbe, gjennom antall vakter i uka, hadde vært høyere for gruppen som søkte seg til fast stilling.

Spørsmål om femfaktormodellen ble heller ikke inkludert i spørreundersøkelsen. For et bredere sammenligningsgrunnlag med metoder som benyttes i strukturert intervju kunne det vært stilt spørsmål om de fem personlighetstrekkene. Det ville således gitt bedre grunnlag for

sammenligning med de teoretiske og forskningsbaserte aspektene i oppgaven. Det vil kunne være interessant å se nærmere på femfaktormodellen i sammenheng med i hvilken grad kandidater som stiller til intervju opplever å få vist relevant kompetanse i en senere studie.

Det ble ikke stilt spørsmål om nervøsitet, usikkerhet eller opplevelsen av å bli behandlet rettferdig i denne undersøkelsen. Det er naturlig at kandidater som stiller til intervju opplever en viss form for nervøsitet, hvilket kan påvirke graden av hvordan den enkelte opplever å få vist relevant kunnskap vedkommende sitter inne med. I hvilken grad kandidaten opplever å bli behandlet rettferdig vil kunne ha innvirkning på flere aspekter, som hvor attraktiv jobbsøkere opplever arbeidsstedet for å være også etter en rekrutteringsprosess, men det vil også kunne ha naturlig innvirkning på i hvilken grad kandidaten opplever det som trygt under intervjuet. Disse aspektene, sammen med indre motivasjon for jobben, ville det vært interessant å se på parallelt med opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet ved en senere studie.

6 Konklusjon

Denne oppgavens problemstilling var: I hvilken grad opplever kandidater som søker stilling innen pleie til Oslo universitetssykehus å få vist relevant kompetanse ved strukturert intervju versus intervju der case er inkludert i rekrutteringsprosessen? Det viser seg at det ikke er signifikante forskjeller i opplevelsen av å få vist relevant kompetanse mellom de to utvalgene som har gjennomgått strukturert intervju eller casebasert intervju. Nullhypotesen om at kandidatens opplevelse av å få vist sin kompetanse uavhengig av seleksjonsmetode, beholdes dermed.

Alle respondentene skåret høyt på mestringstro. Mestringstro viste seg likevel å ikke ha signifikant samvariasjon med opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under seleksjonsmetodene, spesielt lavt var det for de som gjennomgikk strukturert intervju. Det ble rapportert relativt høy grad av indre motivasjon for jobben fra respondentene. Indre motivasjon for jobben viste moderat signifikant sammenheng med opplevelsen av å få vist relevant kompetanse under intervjuet. Korrelasjonen mellom mestringstro og indre motivasjon for jobben viste seg å være sterk.

Funnet som viser sterk samvariasjon mellom mestringstro og motivasjon i denne studien, samsvarer med Banduras teorier som sier at motivasjonen for å oppsøke en situasjon, er tanken om at situasjonen er preget av ferdigheter og kunnskaper man opplever å mestre. Lais undersøkelse fra 2011 støtter den samme forståelsen. Lai undersøkte i tillegg kompetansemobilisering i samme studie. Det viser seg at kompetansemobilisering også spiller inn i positiv forstand på mestringstro og indre motivasjon. Indre motivasjon for jobben kan derfor synes å ha betydning for opplevelse av å få vist relevant kompetanse under intervjuet.

Funnene i denne undersøkelsen må ses i lys av begrensningene ved oppgaven. På tross av begrensninger fremkom det likevel interessante funn. Begrensninger i denne oppgaven vil kunne legge grunnlag for fremtidig forskning innen feltet med kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen.

7 Avsluttende betraktninger

Rekrutterers innvirkning på kandidaten og den trygghet som opparbeides under intervjuet, kan være utslagsgivende for den informasjonen som deles under intervjuet. Vinklingen i denne undersøkelsen var fra kandidatens ståsted med kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen som fokus. Men det kan være mulig at enkelte ikke opplevde det som trygt å dele tidvis sensitiv informasjon under intervjuet. Det ble rettet søkelys mot rekrutterers opptreden i to av svarene fra respondentene, hvorav den ene hadde opplevelsen av å ikke bli møtt med aktuell kompetanse hos rekrutterer. Ulike faktorer vil kunne ha innvirkning på om kandidaten opplever en form for harmoni under intervjuet ved at det er trygt å dele informasjon. I rekruttering har man tendens til å foretrekke kandidater som likner oss selv, det som kalles *likhetseffekten*. Hvis rekrutterer foretrekker en kandidat fremfor en annen, og lar dette skinne gjennom, vil forutsetningene under et intervju være forskjellig fra kandidat til kandidat. Ved å foretrekke kandidater som likner oss selv, legges det til rette for ”homososial reproduksjon”, som vil si at den som rekrutterer legger til rette for den stilen og sosiale attributter som rekrutterer kjenner seg igjen i. Et slikt fokus i rekruttering legger et stort hinder for fornying og vil med andre ord si at det ikke er de som er best kvalifisert for stillingen som blir foretrukket (Skorstad, 2015). Det hevdes dessuten at rekrutterere har tendens til å legge mer vekt på negativ enn positiv informasjon. Og jo tidligere den negative informasjonen mottas, jo mer vektlegges den. Men hensikten med et intervju er å skille mellom søkerne, og da vil negativ informasjon kunne være et parameter som benyttes som grunnlag for å skille. Men fokuset på kandidatens kompetanse vil kunne få mindre oppmerksomhet når negativ informasjon har kommet frem. Ulik tenkestil ser også ut til å ha innvirkning på vurderingene. Samsvar eller ulikheter kan ha innvirkning på hvordan partene oppfatter hverandre. Likhet virker positivt, mens ulik tenkestil gjerne påvirker negativt (Skorstad, 2015). Det er derfor avgjørende for et godt intervju at rekrutterer opptrer profesjonelt ved å ikke la seg vippe av pinnen til den positive eller negative siden i oppfattelsen av en kandidat. Det at man har drevet med intervju i lang tid, er ikke avgjørende for at man holder et høyt faglig nivå. Kandidatens oppfattelse av rekrutterers reaksjoner under intervjuet er avgjørende for utfallet av den informasjon rekrutterer sitter igjen med om den ønskede formelle kompetansen til den enkelte kandidat.

Denne studien undersøkte altså kandidatens perspektiv på seleksjonsmetoder. Hvorvidt rekrutterer foretrekker den ene seleksjonsmetoden fremfor den andre i arbeidet med prediktiv

jobbprestasjon av kandidater, vil være et interessant perspektiv og et mulig neste steg for videre forskning innen kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen.

På bakgrunn av funnene i denne studien, med at respondentene i de to utvalgene opplevde i like stor grad å få vist relevant kompetanse, reiser spørsmålet om bruk av casebasert intervju kun er av hensyn til rekrutterer. Er dette en fullgod seleksjonsmetode for å kunne predikere noe om fremtidig jobbprestasjon og er det etiske hensynet til kandidatene ivaretatt?

Tilbakemeldingene fra kandidatene som hadde hatt intervju av case rapporterte i 23 av 25 tilfeller at caset var relevant, men ved å stille konkrete spørsmål om noen få kompetanser, vil andre kompetanser som kandidaten mestrer i større grad utelates (Skorstad, 2015). På bakgrunn av den begrensede tiden man har til rådighet under et intervju vil det ikke være plass til å gjennomgå all relevant kompetanse.

På bakgrunn av at denne undersøkelsen konsentrerer seg om kandidatens perspektiv, vil heller ikke andre aspekter som naturlig inngår i rekrutterers kvalitetssikring av ansettelsesprosessen, som referansesjekk av kandidaten, vies plass i denne oppgaven. Men det er likevel interessant å ta i betraktning den lave validiteten et referanseintervju har (Skorstad, 2015), hvilket stadig gjør behovet for kvalitetssikring av seleksjonsmetodene som benyttes enda viktigere. Men kan vi konkludere med at casebasert intervju er en optimal rekrutteringsform? På bakgrunn av de data som er kommet frem i denne undersøkelsen, kan vi ikke si at det er et entydig svar som støtter den tanken. Men ved å kombinere strukturert intervju og casebasert intervju, tyder det på at rekrutterere vil ha gode forutsetninger for å få kartlagt det aktuelle kompetansefeltet til kandidatene på bakgrunn av respondentenes rapporterte opplevelse i denne undersøkelsen.

Litteraturliste

- Almås, H., Stubberud, D.-G., Grønseth, R., & Toverud, K. C. (2010). *Klinisk sykepleie : 1* (4. utg. ed. Vol. 1). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Anderson, N., Ahmed, S., & Costa, A. C. (2012). Applicant Reactions in Saudi Arabia: Organizational attractiveness and core-self evaluation. *International Journal of Selection & Assessment*, 20(2), 197-208. doi:10.1111/j.1468-2389.2012.00592.x
- Anderson, N., Salgado, J. F., & Hülsheger, U. R. (2010). Applicant Reactions in Selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection & Assessment*, 18(3), 291-304. doi:10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. New York: Freeman.
- Berman, E. M. (1997). The challenge of total quality management. *Public personnel management: Current concerns, future challenges*(2), 281-294.
- Busch, T. (2012). *Verdibasert ledelse i offentlige profesjoner*. Bergen: Fagbokforl.
- Carless, S. A. (2006). Applicant Reactions to Multiple Selection Procedures for the Police Force. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW*, 55, 145-167.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*(26), 331-362.
- Grimso, R. E. (2004). *Rekruttering og utvalg av medarbeidere : og arbeidssøkers valg av arbeidsgiver* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforl.
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet : en innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg. ed.). Oslo: Cappelen akademisk forl.
- Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: an updated model and meta-analysis. *Personnel psychology*, 57, 639-683.
- Hoang, T. G., Truxillo, D. M., Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2012). Cross-cultural Examination of Applicant Reactions to Selection Methods: United States and Vietnam. *International Journal of Selection & Assessment*, 20(2), 209-219. doi:10.1111/j.1468-2389.2012.00593.x
- Iversen, O. I. (2015). *Rekrutterings- og intervjueteknikk : om bruk av effektive rekrutteringsmetoder*. Bergen: Fagbokforl.
- Jelstad, B. (2007). *Beyond money : intrinsic work motivation in profit and nonprofit organizations*. Norwegian School of Economics and Business Administration, Bergen.
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS : versjon 17* (4. utg. ed.). Oslo: Abstrakt forl.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg. ed.). Oslo: Abstrakt.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Kirkhaug, R. (2013). *Verdibasert ledelse : betingelser for utøvelse av moderne lederskap*. Oslo: Universitetsforl.
- Kotter, J. P. (1973). The Psychological Contract: Managing the Joining-Up Process. *California Management Review*, 15(3), 91-99. doi:10.2307/41164442
- Kravitz, D. A., Stinson, V., & Chavez, T. L. (1996). Evaluations of Tests Used for Making Selection and Promotion Decisions. *International Journal of Selection and Assessment*, 4(1), 24-34. doi:10.1111/j.1468-2389.1996.tb00045.x
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2012). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser : evidensbasert HRM* (2. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.

- König, C. J., Klehe, U.-C., Berchtold, M., & Kleinmann, M. (2010). Reasons for Being Selective When Choosing Personnel Selection Procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 17-27. doi:10.1111/j.1468-2389.2010.00485.x
- Lai, L. (2004). *Strategisk kompetansestyring* (2. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Lai, L. (2011). Kompetansemobilisering og egenmotivasjon. Retrieved from <https://www.magma.no/kompetansemobilisering-og-egenmotivasjon>
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse* (3. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Lyberg, A., Andvig, E., & Hummelvoll, J. K. (2010). *Etiske utfordringer i praksisnær forskning*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Løvaas, B. J. (under utgivelse). *Hva fremmer motivasjon på arbeidsplassen? i Aadland, E. og Askeland, H. (red.), Verdibevisst ledelse*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Malt, U. (2009). Big Five. Retrieved from https://sml.snl.no/Big_Five
- Martinsen, Ø. L. (2015). *Perspektiver på ledelse* (4. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Anderson, N. R., Costa, A. C., & Ahmed, S. M. (2017). Applicant Perspectives During Selection: A Review Addressing “So What?,” “What’s New?,” and “Where to Next?”. *Journal of Management*, 20(10).
- Mikkelsen, A., & Laudal, T. (2016). *Strategisk HRM 2 : HMS, etikk og internasjonale perspektiver* (2. utg. ed. Vol. 2). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Nordhaug, O. (1998). *Kompetansestyring i arbeidslivet : utvalgte emner*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Nordhaug, O. (2002). *LMR : ledelse av menneskelige ressurser : målrettet personal- og kompetanseledelse* (3. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Nordhaug, O. (2004). *Strategisk kompetanseledelse : teori og praksis*. Oslo: Universitetsforl.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*: McGraw-Hill.
- Nylenna, M., Røyert, H., & Olsen, O. (2006). *Store medisinske leksikon : 2 : E-H* (2. utg. ed. Vol. 2). Oslo: Kunnskapsforl.
- Nylenna, M., Røyert, H., & Olsen, O. (2007a). *Store medisinske leksikon : 4 : N-So* (2. utg. ed. Vol. 4). Oslo: Kunnskapsforl.
- Nylenna, M., Røyert, H., & Olsen, O. (2007b). *Store medisinske leksikon : 5 : Sp-å* (2. utg. ed. Vol. 5). Oslo: Kunnskapsforl.
- OUS-HR-stab. (2017). Nytt fra rekruttering og ansettelse. *Direktørens HR-stab*(1).
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (2. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274. doi:10.1037/0033-2909.124.2.262
- Skorstad, E. (2015). *Rett person på rett plass : psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Smither, J. W., Reilly, R. R., Millsap, R. E., At, T, K. P., & Stoffey, R. W. (1993). APPLICANT REACTIONS TO SELECTION PROCEDURES. *Personnel psychology*, 46(1), 49-76. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00867.x
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Tuttle, H. N. (1982). [Wilhelm Dilthey. A Hermeneutic Approach to the Study of History and Culture, Ilse N. Bulhof]. *History and Theory*, 21(1), 125-131. doi:10.2307/2505153
- Vroom, V. H. (1994). *Work and Motivation*: Wiley.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*, 66, 297.

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *66*(5), 297-333.

8 Vedlegg

8.1 Vedlegg 1: Godkjennelse for å forske fra NSD



Beate Jelstad Løvaas
VID Diakonhjemmet VID vitenskapelig høgskole
Boks 184 Vindern
0319 OSLO

Vår dato: 02.12.2016

Vår ref: 50777 / 3 / AH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 26.10.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>50777</i>	<i>Rekruttering og kvalitetssikring</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>VID vitenskapelig høgskole, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Beate Jelstad Løvaas</i>
<i>Student</i>	<i>Maifrid Dybvik Bjerke</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.05.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Åsne Halskau

Kontaktperson: Åsne Halskau tlf: 55 58 21 88

Vedlegg: Prosjektvurdering

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



Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger VID vitenskapelig høyskole sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal sendes elektronisk eller lagres på privat pc, anbefaler vi at opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 31.05.2017, jf. informasjonsskriv. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)

8.2 Vedlegg 2: Samtykkeskjema

Kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen til pleiepersonell ved Oslo universitetssykehus HF

Kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen

Bakgrunn og formål

Formålet med denne undersøkelsen er å se på forholdene omkring kvalitetssikring i rekrutteringsprosessen. Dette gjøres i forbindelse med mastergradsstudier i Verdbasert ledelse ved VID vitenskapelige høyskole. Ledelsen ved Oslo universitetssykehus, OUS, har gitt sin tilslutning til å sende ut spørreskjema til alle som har vært inne til intervju. Alle som har vært til intervju mottar spørreskjema. Utfylte spørreskjema utgjør datamaterialet i undersøkelsen.

Deltakelse i undersøkelsen vil ikke påvirke utfallet i beslutningen om ansettelse eller ikke.

Utvalget til prosjektet vil være tilfeldig ut fra hvem som stiller til intervju i perioden undersøkelsen pågår.

Selve undersøkelsen tar ca. 5 - 7 minutter å gjennomføre.

Ditt bidrag er viktig!

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Svarene vil ikke kunne kobles til den enkelte som svarer på spørreundersøkelsen.

Deltakere i prosjektet vil ikke kunne gjenkjennes etter publikasjon av materialet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes mai 2017. Personopplysninger vil anonymiseres ved prosjektets slutt.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke deg uten å oppgi grunn.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med Maifrid Dybvik Bjerke på 958 77 197. Veileder for prosjektet er Beate Jelstad Løvaas. Hun kan nås på telefon 22 45 19 74.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Påminnelse om å sende besvarelse på spørreundersøkelse

Hei

For ikke så lenge siden mottok du en spørreundersøkelse i forbindelse med intervjuet du deltok i ved Personalformidling, Oslo universitetssykehus, OUS.

Din mening er viktig! Håper du kan sette av ca 5-7 min. til å besvare undersøkelsen.

På forhånd takk!

8.3 Vedlegg 3: Spørreundersøkelsen fra Questback

1) Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde du å få vist under intervjuet?

2) Hvilke deler av din pleiekunnskap opplevde du at du ikke fikk vist frem under intervjuet?

Videre vil du bli bedt om å ta stilling til ulike påstander. Svaralternativene vil variere på en skala fra 1 til 5. Svar det du mener passer din situasjon best om det du opplevde å få vist frem under intervjuet. Svaralternativene er gradert slik: 1 – i svært liten grad 2 – i liten grad 3 – til en viss grad 4 – i stor grad 5 – i svært stor grad

3) I hvilken grad opplevde du å få vist din i pleiekunnskap under intervjuet?

I svært liten grad – 1 2 3 4 5 – i svært stor grad

4) I hvilken grad opplevde du at rekrutterer hadde nødvendig informasjon om deg etter intervjuet?

I svært liten grad – 1 2 3 4 5 – i svært stor grad

5) I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i stell?

I svært liten grad – 1 2 3 4 5 – i svært stor grad

6) I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i vitale målinger?

I svært liten grad – 1 2 3 4 5 – i svært stor grad

7) I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i faglige vurderinger?

I svært liten grad – 1 2 3 4 5 – i svært stor grad

8) I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i observasjoner?

I svært liten grad – 1 2 3 4 5 – i svært stor grad

9) I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap i samarbeid med team eller kolleger?

I svært liten grad – 1 2 3 4 5 – i svært stor grad

10) I hvilken grad opplevde du å få vist din kunnskap om varsling ved kritiske forhold?

I svært liten grad – 1 2 3 4 5 – i svært stor grad

Nedenfor vil det bli formulert noen påstander. Angi hvor godt hvert utsagn stemmer for deg ved å sette et kryss på en skala fra 1 (svært uenig) til 5 (helt enig).

11) Arbeidsoppgavene som sykepleier/sykepleierstudent/medisinstudent/helsefagarbeider er i seg selv en viktig drivkraft for å søke jobb ved OUS.

Svært uenig – 1 2 3 4 5 – helt enig

12) Det er gøy å jobbe som sykepleier/sykepleierstudent/medisinstudent/helsefagarbeider.

Svært uenig – 1 2 3 4 5 – helt enig

13) Å kunne jobbe som sykepleier/sykepleierstudent/medisinstudent/helsefagarbeider er så interessant at det i seg selv er sterkt motiverende.

Svært uenig – 1 2 3 4 5 – helt enig

14) Av og til blir jeg så inspirert av å jobbe som

sykepleier/sykepleierstudent/medisinstudent/helsefagarbeider at jeg nesten glemmer ting rundt meg.

Svært uenig – 1 2 3 4 5 – helt enig

15) Jeg har tro på at jeg klarer å lære det som skal til for å utføre mine arbeidsoppgaver.

Svært uenig – 1 2 3 4 5 – helt enig

16) Jeg er i stand til å sette meg inn i arbeidsoppgavene i denne jobben.

Svært uenig – 1 2 3 4 5 – helt enig

17) Jeg kjenner meg i stand til å mestre utfordringene i denne jobben og gjøre en god jobb.

Svært uenig – 1 2 3 4 5 – helt enig

18) Jeg fikk vist mine kunnskaper, evner og ferdigheter under intervjuet.

Svært uenig – 1 2 3 4 5 – helt enig

Hvis det ble presentert case bes du om å svare på spørsmål 20 og 21.

Hvis du ikke fikk presentert case under intervjuet, kan du gå direkte til spørsmål 22.

19) Ble det presentert et case du skulle løse under intervjuet?

Ja Nei

20) Husker du hva caset handlet om? Kan du nevne noe fra caset i stikkordsform?

21) I hvilken grad opplevde du at caset var relevant for jobben du søkte?

22) Har du tanker om andre metoder som kan benyttes for at du skulle fått vist relevant kunnskap bedre under intervjuet du deltok i?

23) Hvordan holder du deg faglig oppdatert? Ta utgangspunkt i siste år. Flere svar er mulige.

Studerer/student
Kurs/fagdager/seminarer
Leser relevante artikler
Leser fagtidsskrifter
Leser faglitteratur
Leser forskningsartikler
Samtaler med kolleger på jobb
Erfaringer fra arbeidshverdagen
Har ikke tilegnet meg faglig kunnskap siste år

24) Hvor mange vakter ønsker du å kunne jobbe i løpet av en uke?

Jeg kan ikke jobbe hver uke 1 – 3 vakter 4 – 6 vakter

Så mye som mulig, så lenge Arbeidsmiljøloven tillater det

25) Hvilken stillingskategori tilhører du?

Sykepleier Hjelpepleier/Helsefagarbeider Pleiemedhjelper/sykepleierstudent/medisinstudent

26) Hvor lenge har du hatt autorisasjon?

Har ikke autorisasjon

Mindre enn 1 år

Fra og med 1 og til 2 år

Fra og med 2 og til 3 år

Fra og med 3 og til 4 år

Fra og med 4 år eller lenger

27) Din alder:

Under 20 år

20 – 24

25 – 29

30 – 34

35 – 39

40 – 44

45 – 49

50 – 54

55 – 59

60 – 64

65 – 69

70 år eller eldre

28) Kjønn:

Kvinne Mann

8.4 Vedlegg 4: Caser og fasit for sykepleiere

Case 1:

Du har en pasient med diabetes type 2. Du måler et blodsukker på 2,2 ved morgenrunde. Pasienten har fastet siden kl. 24.00, og skal til operasjon. Hva gjør du? Hvilke tiltak ville du gjøre i denne situasjonen?

Riktig svar:

Sjekke pasientens operasjonspapirer, medisinkurve eller blodsukkerkurve (f.eks. er insulin gitt) for å få en oversikt og konferere med vakthavende lege/kollega. Gi glukose intravenøst. Hyppige blodsuktermålinger for å forsikre seg om at blodsukkeret stiger. Melde fra om episoden til anestesipersonell ved overlevering av pasient til operasjon. Når pasienten faster skal man ikke spise etter kl 24 hvis ikke annen beskjed er gitt av kirurg. Man kan drikke klare væsker (vann, saft) inntil 2 timer før operasjon.

Direkte feil svar:

Gi mat pga fare for aspirering av mageinnhold til luftveiene under narkose.

Case 2:

Pasienten er nyoperert. Det kommer økende mørkt blod på vakuumdrenet. Pasienten føler seg svimmel og er litt blek. Hva gjør du?

Riktig svar:

Måler først vitale tegn (BT, puls og saturasjon/oksygenmetning). Ringe vakthavende lege. Måle hemoglobin i blod. Sjekk gyldig screening (pasientens blodtype). Vurdere mengde og

farge på innhold i drenspose (er det fullblod?). Holde pasienten fastende, i tilfelle reoperasjon. Henge opp væske (Ringer acetat, Natriumklorid) for å få opp blodvolumet, og evt. bestille SAG (blod) etter ordinasjon fra lege.

Direkte feil svar:

Ikke ha noen tanker om dette. Ikke iverksette tiltak.

Case 3:

En pasient med KOLS (kronisk obstruktiv lungesykdom) føler seg mer tungpusten enn vanlig. Hva gjør du?

Riktig svar:

Setter pasienten opp i thoraxleie. Måler oksygenmetning/saturasjon. Legge på 1-2l O₂ på nesegrime. Være tilstede for pasienten og berolige ved angst. Sjekker pasientens oksygenmetning/saturasjon ved innkomst i journal. Gi ev. inhalasjoner (medisiner gitt via en forstøver for opptak i luftveiene) dersom det er forordnet. Konsultere lege for ev. vurdering av pasientens tilstand.

Direkte feil svar:

Ber pasienten om å slutte og mase. Ikke måle metning. Ikke konsultere lege.

8.5 Vedlegg 5: Intervjuskjema med case for sykepleiere

INTERVJU AV NYE EKSTRAVAKTER TIL PERSONALFORMIDLING		
- Intervjuskjema med case SPL		
Personalia:	Dato:	Annonse:
Fortell litt om deg selv og hvorfor du har søkt denne stillingen?		
Utdanning/kurs/erfaring/stilling:		
Utdanning:		
Andre relevant kurs/erfaring/praksis:		

Stillinger:
Hvilke oppgaver hadde du i forrige jobb?
Basert på dine kunnskaper og erfaringer du har tilegnet deg tidligere, hva tenker du det kan komme til nytte som ekstravakt ved sykehuset?
Hva har motivert deg til å - bli SPL/HPL/ASS/jobbe innen helse?
Fortell litt om dine ambisjoner og fremtidsplaner 3 – 5 år frem i tid?
Prosedyrer:
Sykepleiere: Stell, BT, puls, temp, resp, stell av stomi, stell av PEG-sonde, sårstell, insul, blodpr., katet., I.V væske/medisinbehandling, subkut./intr.m. injeksjoner, PVK/veneflon, rengj. av CVK, EKG, legge ventr.sonde, smertepumpe, dren.
Jeg skal jo ringe dine referanser, hvordan tror du din referanse vil beskrive deg?
Arb.vill., Erf, Sos, Pos, Blid, HY, omgj., selvst. grup.erf., Samv., fleks, init., ansv., Str., Nøye, Eff, dykt/flink, Lærev., Mål, Nysgj, Spør, kjen. sine begr., Pål. , Æ, Ydm., Rolig, Tål., pas.kontakt, ded., pl.oppf., tilgj/tilst.
Kan du fortelle om en gang du hadde et spesielt godt fokus på pasientens behov og tilfredshet?
Hva var det viktigste du gjorde?
Hva lærte du av dette/tar med deg videre? vært tilstede, lyttet, tatt tid
Fortell meg om en gang du opplevde en vanskelig situasjon med en kollega eller leder på jobb.
Hvordan opplevde du å være i denne situasjonen?
Hva gjorde du for å håndtere den?

Hva lærte du av dette?

Hvordan har du taklet travle situasjoner ved X? Er det noe du tidligere har blitt stresset av på jobb? (Har du vært med i akutte situasjoner?) Ikke str,,takler godt, liker godt, jobber mer fok., prio oppg, van vikar

Kan du gi et eksempel på hvordan du viser samarbeidsvilje? (Hva bidrar du med i et team?)

Fortell om Personalformidling og Rekrutteringsenheten

- PF er den interne bemanningsseksjonen ved OUS og har ansvaret for ekstravakter
- EV arbeider i et 0 % stillingsforhold
- Når avdeling har behov for ekstravakter, meldes dette fra til PF via oppdekkingscenteret GAT
- Våre kollegaer er i tett kontakt med avd. og ev når det gjelder oppdekking av vakter
- Sykehuset er stort, 4 lokasjoner (US, RH, Aker og Radium)
- Sykehuset er inndelt i klinikker, de er tematisk inndelt (nevro, orto kreft, osv.)
- Vi har ca. 1100 ev og dekker ca. 1000 vakter i uken
- Som ekstravakt – har man mulighet til å ta vakter på ulike enheter/klinikker, takker man ja til en vakt følger det rettigheter knyttet til dette
- Tilbud om vakter – 14 dager frem i tid. Ønsker kontinuitet på ekstravaktene
- Ikke et krav på opplæring, dog er man helt ny på avd. har avd. godkjent dette på forhånd med PF
- Fortelle om prosessen etter intervjuet - referansejekk og evt. informasjonsmøtet (praktisk informasjon, skjema-villighetserklæring og id-kort, og obligatoriske e-læringskurs). Skjema som blir tilsendt: Informere om MRSA og TBC, meldeskjema m/tjenestebevis/attester/militæret/fødselsattester.

*** Ut i fra ditt inntrykk så langt, hva vurderer du som dine største utfordringer i denne stillingen?**

Ikke kjenne folk/ting. nytt

Informasjon å føre inn i Gat:

Hvor mye og når vil du jobbe?

D A N, helger, ferier, mer utenom eks./praksis

Har du andre stillingsforhold samtidig?

Når kunne du tenke deg å ta din første vakt? Dato: _____

Hvilke avdelinger mener du passer din kompetanse best? Har du spesifikke ønsker? Med., kir., psyk., KVB

Ø:

K:

Helse/Annet?

Har du nå eller tidligere hatt problemer med rus?

Er det noe vi må tilrettelegge/ta hensyn til iht. din helse?

Er det noe vi ikke har spurt om som kan ha betydning? Dine spørsmål?

Intern vurdering

Case (se eget ark). Ranger svaret her.

Kandidaten har svart på casenummer _____

8.6 Vedlegg 6: Spørsmål i casene for alle pleiemedhjelpere

Alle casene for pleiemedhjelpere starter med de samme fire spørsmålene:

Nedenfor ser du fire spørsmål og et case. Vi ønsker at du skal svare på dette i stikkordsform.

Du har fem minutter til disposisjon.

1. Hvorfor tar man manuelt blodtrykk istedenfor automatisk?
2. Hva er normalt blodtrykk?
3. Hvordan utføres manuell pulstelling?
4. Hvordan utføres manuell respirasjonstelling?

Svar til spørsmålene i caser for pleiemedhjelpere:

1. Mer nøyaktig måling. Skal alltid ta manuelt BT ved kjent rytmeforstyrrelse, f.eks. atrieflimmer.
2. 120/80 er et normalt BT for voksne. BT kan variere med alder. Det er derfor viktig at utgangstrykket til pasienten sjekkes i journal, og målingen vurderes ut ifra dette. Medikamenter, smerter, aktivitet, uro kan også virke inn på blodtrykket. Viktig å konferere med sykepleier dersom BT avviker fra normalen.
3. Tell radial pulsen i 30 sekunder og gang svaret med 2. Ved ujevn rytme tell pulsen i 60 sekunder. Dersom pasienten ikke har kjent ujevn rytme fra tidligere, må dette rapporteres til sykepleier.
4. Teller respirasjonen i 60 sekunder. Observer og tell heving og senkning av brystkassen. Observasjoner en skal gjøre underveis: bruk av hjelpemuskulatur, dybde, farge. Tegn til slim i luftveiene? Virker pusten anstrengt? Observeres endring i pusten skal dette rapporteres videre

8.7 Vedlegg 7: Caser og fasit for pleiemedhjelpere

Case 1:

Du skal gjøre morgenstell på pasient som er totalt pleietrengende i seng. Pasient har tannprotese. Hvordan forbereder du deg til dette, og hvordan gjennomfører du stellet. Hva ser du etter underveis?

Riktig svar:

Pleier spriter hendene rene og hilser på pasient. Deretter gis pasient informasjon om hva du skal gjøre. Undersøker hva som trengs av utstyr, og henter dette. (F.eks.: vaskefat, to kluter, såpe, flere håndklær, fuktighetskrem, pas. egen toalettmappe må være tilgjengelig, rene klær til pas. ev. bleie, kladder, ren bandasje dersom dette skal skiftes (observeres av sykepleier). Pose/tralle til skittentøy. Boks til tannprotesen, tannbørste og tannpasta.)

Utførelse:

Starter ovenfra og ned inkludert bena. Deretter vasker en pasienten nedentil. Pleier skal bruke hansker ved vask nedentil. Skiller rent og skittent. Observerer underveis: trykksår, rød hud, hudavskrapninger, hudtemperatur, farge, pust. Tørr og rød hud smøres med fuktighetskrem. Særlig utsatt for trykksår på setet, heler, og bak ører. Snakke med pasient underveis og være sikker på at han/hun har godt leie. Vurdere behov for to pleiere i stell. Pleier sørger for at vannet beholder behagelig temperatur og skifter vann underveis. Det er viktig å skjerme pasient underveis (skillevegg, gardin, håndkle over kroppen). Kroppstemperaturen skal ikke senkes under stell. Bruke evt. klær/håndkle /laken til dette. Kle på pasienten.

Munnstell kan utføres før eller etter stell. Pleier skal bruke hansker ved munnstell. Viktig å inspisere og rengjøre munnhule for sopp/matrester/medisinrester/sår. Tannprotese pusses med tannbørste med tannkrem før de settes inn. Evt. festemiddel for tannprotese. Hør med pasient om den sitter godt. Tørre lepper smøres etter munnstell. Pleier vasker og spriter hender etter å ha brukt hansker.

Før du forlater pasient sørger man for at han/hun har behagelig ligge/sittestilling. Rydder.

Sprite av nattbordet. Trekke fra gardinen. Lufter etter behov. Legge ringesnoren tilgjengelig for pasient.

Direkte feil svar:

Kandidaten kan gjerne veiledes med stikkord underveis.

Ikke ha tanker om hygiene på forhånd og underveis. Det er viktig å observere pasienten underveis. Informere i forkant og ha dialog med pasienten underveis. (eks. varm/kald, godt leie, endring i pust, smertepåvirket). Man må hele tiden avveie om stellet kan gjennomføres eller at en må utsette det pga. pasientens tilstand.

Ikke ta stilling til tannprotesen. Svært viktig å inspisere munnhulen. Munnstell skal utføres morgen og kveld.

Case 2:

Pasient skal ut av avdeling (luftetur/undersøkelse etc.). Vedkommende er tilkoblet intravenøs infusjon og urinkateter. Hva vil du gjøre?

Riktig svar:

Få en oversikt over hva som er koblet til pasienten. Hvilket medikament eller væske? Er det et medikament hvor pasienten skal observeres underveis/i etterkant? Skal infusjonen gå inn før evt. tur ut av avdelingen? Skal infusjon gå kontinuerlig? Beregne om det er nok væske igjen i posen. Om medikament er koblet til infusjonspumpe må man sjekke om det er nok batteri på pumpen (turen må da ev. vente). Alt angående medikament og væske må alltid konfereres med sykepleier.

Konferere med sykepleier om pasienten kan gå ut. Passer det med tanke på visitt? Skal pasient til undersøkelser i avdeling/utenfor avdeling?

Er pasienten i form til å gå ut. Vurdere evt. hjelpemidler: Stativ til intravenøs infusjon, prekestol, rullestol, seng. Koble til adekvat utstyr. Bør man være to stykker? Tenke fare for fall hele tiden. Vurdere pasientens krefter. Ta med telefon, og telefonnummer til avdeling.

Urinpose må henges på et I.V.-stativ under blærehøyde. Tøm gjerne posen først, dersom den er full.

Varsle sykepleier når en kommer tilbake til avdeling slik at sykepleier kan koble til væske/infusjon.

Direkte feil svar:

Koble fra intravenøs infusjon og urinpose og kjøre pasienten ut av avdeling uten å ha konferert med sykepleier. Pleiemedhjelper skal aldri koble fra intravenøs infusjon. Urinpose skal alltid være med.

Case 3:

Se for deg at du kommer inn til en pasient. Han har hatt avføring i seng og virker slapp og desorientert. Hvordan vil du gå frem?

Riktig svar:

Det første en skal gjøre er å varsle sykepleier om pasientens mentale endring. Det er viktig å sjekke tilstand til pasienten (måle vitale tegn; BT, puls, temp, saturasjon), snakke med pasienten, se på huden, sjekke pasient historikk (hvilken rekkefølge en gjør dette i kan man vurdere selv, men må varsle videre raskt uansett). Når disse punktene er avklart kan en stille pasienten. Pleier må vurdere behov for å være to ved stellet pga. uklarheten og fallrisiko. Det er viktig å ikke la pasienten ligge lenge i avføring, da dette kan føre til sår hud og nedkjøling. Husk å fokusere på pasientens integritet og evne til samarbeid under stellet.

Direkte feil svar på case:

Begynne direkte med stell uten å orientere seg om pasientens tilstand og ikke varsle sykepleier. Hovedfokus bør være å utrede årsak til desorientering og slapphet. Når sykepleier evt. lege har utelukket alvorlig tilstand som krever videre tiltak, kan en stille pasienten.

8.8 Vedlegg 8: Intervjuskjema med case for pleiemedhjelpere

INTERVJU AV NYE EKSTRAVAKT TIL PERSONALFORMIDLING - Intervjuskjema med case PLMHJ		
Personalia:	Dato:	Annonse:
Fortell litt om deg selv og hvorfor du har søkt denne stillingen?		
<i>Utdanning/kurs/erfaring/stilling:</i>		
Utdanning: Andre relevant kurs/erfaring/praksis: Stillinger:		
Hvilke oppgaver hadde du i forrige jobb?		
Basert på dine kunnskaper og erfaringer du har tilegnet deg tidligere, hva tenker du det kan komme til nytte som ekstravakt ved sykehuset?		

Hva har motivert deg til å - bli SPL/HPL/ASS/jobbe innen helse?
Fortell litt om dine ambisjoner og fremtidsplaner 3 – 5 år frem i tid?
Prosedyrer:
Pleiemedhjelpere: Stell, BT, puls, temp, resp, stell av stomi, stell av PEG-sonde, enkle sårstell.
Jeg skal jo ringe dine referanser, hvordan tror du din referanse vil beskrive deg?
Arb.vill., Erf, Sos, Pos, Blid, HY, omgj., selvst. grup.erf., Samv., fleks, init., ansv., Str., Nøye, Eff, dykt/flink, Lærev., Mål, Nysgj, Spør, kjen. sine begr., Pål. , Æ, Ydm., Rolig, Tål., pas.kontakt, ded., pl.oppf., tilgj/tilst.
Kan du fortelle om en gang du hadde et spesielt godt fokus på pasientens behov og tilfredshet?
Hva var det viktigste du gjorde? Hva lærte du av dette/tar med deg videre? vært tilstede, lyttet, tatt tid
Fortell meg om en gang du opplevde en vanskelig situasjon med en kollega eller leder på jobb.
Hvordan opplevde du å være i denne situasjonen? Hva gjorde du for å håndtere den? Hva lærte du av dette?
Hvordan har du taklet travle situasjoner ved X? Er det noe du tidligere har blitt stresset av på jobb? (Har du vært med i akutte situasjoner?) Ikke str.,takler godt, liker godt, jobber mer fok., prio oppg, van vikar
Kan du gi et eksempel på hvordan du viser samarbeidsvilje? (Hva bidrar du med i et team?)
Fortell om Personalformidling og Rekrutteringsenheten

<ul style="list-style-type: none"> ▪ PF er den interne bemanningsseksjonen ved OUS og har ansvaret for ekstravakter ▪ EV arbeider i et 0 % stillingsforhold ▪ Når avdeling har behov for ekstravakter, meldes dette fra til PF via oppdeckingscenteret GAT ▪ Våre kollegaer er i tett kontakt med avd. og ev når det gjelder oppdekking av vakter ▪ Sykehuset er stort, 4 lokasjoner (US, RH, Aker og Radium) ▪ Sykehuset er inndelt i klinikker, de er tematisk inndelt (nevro, orto kreft, osv.) ▪ Vi har ca. 1100 ev og dekker ca. 1000 vakter i uken ▪ Som ekstravakt – har man mulighet til å ta vakter på ulike enheter/klinikker, takker man ja til en vakt følger det rettigheter knyttet til dette ▪ Tilbud om vakter – 14 dager frem i tid. Ønsker kontinuitet på ekstravaktene ▪ Ikke et krav på opplæring, dog er man helt ny på avd. har avd. godkjent dette på forhånd med PF ▪ Fortelle om prosessen etter intervjuet - referansejekk og evt. informasjonsmøtet (praktisk informasjon, skjema-villighetserklæring og id-kort, og obligatoriske e-læringskurs). Skjema som blir tilsendt: Informere om MRSA og TBC, meldeskjema m/tjenestebevis/attester/militæret/fødselsattester.
<p>* Ut i fra ditt inntrykk så langt, hva vurderer du som dine største utfordringer i denne stillingen?</p> <p>Ikke kjenne folk/ting. nytt</p>
<p><i>Informasjon å føre inn i Gat:</i></p>
<p>Hvor mye og når vil du jobbe? D A N, helger, ferier, mer utenom eks./praksis</p> <p>Har du andre stillingsforhold samtidig?</p> <p>Når kunne du tenke deg å ta din første vakt? Dato: _____</p> <p>Hvilke avdelinger mener du passer din kompetanse best? Har du spesifikke ønsker? Med., kir., psyk., KVB</p> <p>Ø:</p> <p>K:</p>
<p>Helse/Annet?</p>
<p>Har du nå eller tidligere hatt problemer med rus? Er det noe vi må tilrettelegge/ta hensyn til iht. din helse? Er det noe vi ikke har spurt om som kan ha betydning? Dine spørsmål?</p>
<p>Intern vurdering</p> <p>Case og spørsmål (se eget ark). Ranger svaret her. Kandidaten har svart på casenummer _____, samt spørsmål om vitale målinger.</p>

8.9 Vedlegg 9: Intervjuskjema uten case

INTERVJU AV NYE EKSTRAVAKT TIL PERSONALFORMIDLING - Intervjuskjema uten case		
Personalia:	Dato:	Annonse:
Fortell litt om deg selv og hvorfor du har søkt denne stillingen?		
Utdanning/kurs/erfaring/stilling:		
Utdanning: Andre relevant kurs/erfaring/praksis: Stillinger:		
Hvilke oppgaver hadde du i forrige jobb?		

Basert på dine kunnskaper og erfaringer du har tilegnet deg tidligere, hva tenker du det kan komme til nytte som ekstravakt ved sykehuset?
Hva har motivert deg til å - bli SPL/HPL/ASS/jobbe innen helse?
Fortell litt om dine ambisjoner og fremtidsplaner 3 – 5 år frem i tid?
Prosedyrer:
Sykepleiere: Stell, BT, puls, temp, resp, stell av stomi, stell av PEG-sonde, sårstell, insul, blodpr., katet., I.V væske/medisinbehandling, subkut./intr.m. injeksjoner, PVK/veneflon, rengj. av CVK, EKG, legge ventr.sonde, smertepumpe, dren.
Pleiemedhjelpere/helsefagarbeidere: Stell, BT, puls, temp, resp, stell av stomi, stell av PEG-sonde, enkle sårstell.
Jeg skal jo ringe dine referanser, hvordan tror du din referanse vil beskrive deg?
Arb.vill., Erf, Sos, Pos, Blid, HY, omgj., selvst. grup.erf., Samv., fleks, init., ansv., Str., Nøye, Eff, dykt/flink, Lærev., Mål, Nysgj, Spør, kjen. sine begr., Pål. , Æ, Ydm., Rolig, Tål., pas.kontakt, ded., pl.oppf., tilgj/tilst.
Kan du fortelle om en gang du hadde et spesielt godt fokus på pasientens behov og tilfredshet?
Hva var det viktigste du gjorde? Hva lærte du av dette/tar med deg videre? vært tilstede, lyttet, tatt tid
Fortell meg om en gang du opplevde en vanskelig situasjon med en kollega eller leder på jobb.
Hvordan opplevde du å være i denne situasjonen? Hva gjorde du for å håndtere den? Hva lærte du av dette?
Hvordan har du taklet travle situasjoner ved X? Er det noe du tidligere har blitt stresset av på jobb? (Har du vært med i akutte situasjoner?) Ikke str.,takler godt, liker godt, jobber mer fok., prio oppg, van vikar
Kan du gi et eksempel på hvordan du viser samarbeidsvilje? (Hva bidrar du med i et team?)

Fortell om Personalformidling og Rekrutteringsenheten	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ PF er den interne bemanningsseksjonen ved OUS og har ansvaret for ekstravakter ▪ EV arbeider i et 0 % stillingsforhold ▪ Når avdeling har behov for ekstravakter, meldes dette fra til PF via oppdekkingscenteret GAT ▪ Våre kollegaer er i tett kontakt med avd. og ev når det gjelder oppdekking av vakter ▪ Sykehuset er stort, 4 lokasjoner (US, RH, Aker og Radium) ▪ Sykehuset er inndelt i klinikker, de er tematisk inndelt (nevro, orto kreft, osv.) ▪ Vi har ca. 1100 ev og dekker ca. 1000 vakter i uken ▪ Som ekstravakt – har man mulighet til å ta vakter på ulike enheter/klinikker, takker man ja til en vakt følger det rettigheter knyttet til dette ▪ Tilbud om vakter – 14 dager frem i tid. Ønsker kontinuitet på ekstravaktene ▪ Ikke et krav på opplæring, dog er man helt ny på avd. har avd. godkjent dette på forhånd med PF ▪ Fortelle om prosessen etter intervjuet - referansejekk og evt. informasjonsmøtet (praktisk informasjon, skjema-villighetserklæring og id-kort, og obligatoriske e-læringskurs). Skjema som blir tilsendt: Informere om MRSA og TBC, meldeskjema m/tjenestebevis/attester/militæret/fødselsattester. 	
* Ut i fra ditt inntrykk så langt, hva vurderer du som dine største utfordringer i denne stillingen?	
Ikke kjenne folk/ting. nytt	
<i>Informasjon å føre inn i Gat:</i>	
Hvor mye og når vil du jobbe?	D A N, helger, ferier, mer utenom eks./praksis
Har du andre stillingsforhold samtidig?	
Når kunne du tenke deg å ta din første vakt? Dato: _____	
Hvilke avdelinger mener du passer din kompetanse best? Har du spesifikke ønsker? Med., kir., psyk., KVB	
Ø:	
K:	
Helse/Annet?	
Har du nå eller tidligere hatt problemer med rus?	
Er det noe vi må tilrettelegge/ta hensyn til iht. din helse?	
Er det noe vi ikke har spurt om som kan ha betydning? Dine spørsmål?	
Kommentar	