

Intervjuguide for Kvalitativ Undersøkelse av Implementeringen av Rotasjonsordningen Ombord på KNM XXXXXXXXX

V1.4

«Hvordan har innføringen av rotasjonsordning påvirket de ansattes jobbtilfredshet i skipsteknisk avdeling på KNM XXXXXXXXX?»

Introduksjon:

Forståelse av intervjuets formål:

Å utforske de ansattes endring i jobbtilfredshet etter implementeringen av rotasjonsordningen ombord på KNM XXXXXXXXX.

Seksjon 1: Bakgrunnsinformasjon

Hvordan vil du beskrive din rolle og erfaring ombord på KNM XXXXXXXXX?

Har din bakgrunn og tidligere erfaringer påvirket hvordan du opplever rotasjonsordningen?

Seksjon 2: Implementing av Rotasjonsordningen

1. Hvordan opplevde du prosessen med innføringen av rotasjonsordningen?
Kan du fortelle og gi eksempler på om noen endringer i jobbomgivelsene? (informasjon, utstyr, og ressurser)
2. Har rotasjonsordningen påvirket klarheten i rolleforventningene dine eller ført til rollekonflikter? Kan du gi eksempler?
3. Har du opplevd endringer i arbeidsmengde? Kan du utdype?
4. Har du noensinne opplevd følelser av ekskludering eller isolasjon i teamet ditt? Hvordan vil du beskrive din erfaring med mobbing, trakassering eller uformelle konflikter blant kollegene dine etter endringen? Har du et eksempel på det?

Hva har endringen medført rundt arbeidsrelasjoner til kollegaer?

5. Hvordan oppfatter du endringer i gruppedynamikk og samarbeid blant kollegene og besetningen? Kan du utdype?

6. Hvordan vil du si at stressfaktorer i jobben har endret seg? Kan du gi eksempler?
7. Har rotasjonsordningen påvirket balansen mellom jobb og privatliv? Hvordan?
8. Føler du at lønnen din reflekterer arbeidsbelastningen og ansvaret du tar på deg i den nye rotasjonsordningen? Kan du utdype?
9. Hvordan har rotasjonsordningen påvirket deg om bord og privat? Kan du gi eksempler?
10. Har du følt noen gang at det er et misforhold mellom jobbkravene og dine personlige egenskaper eller kompetanse, spesielt etter innføringen av rotasjonsordningen? Har du følt deg overkvalifisert eller kjedet deg?
11. Har du observert noen merkbare endringer i organisasjonens verdier og praksis etter at rotasjonsordningen ble innført?
12. Etter endringene i rotasjonsordningen, har du følt en sterkere eller svakere følelse av mening og formål i arbeidet ditt? Kan du utdype?
13. Har rotasjonsordningen motivert deg til å bidra med mer uformelt, til kollegene eller organisasjonen? Hvordan?

Moralsk og etisk ledelse:

Ledelse basert på verdier, integritet og etikk.

Disse lederne er rollemodeller for etisk atferd og fremmer en kultur av ærlighet og rettferdighet.

Transformasjonell ledelse:

Ledere som inspirerer ansatte med en fremtidsvisjon og går utover belønning/straff for å bygge relasjoner og se verdien i arbeid.

Kjennetegn:

- Setter inspirerende visjoner.
- Fremmer kreativitet.
- Tar hensyn til individuelle behov.
- Er et positivt forbilde.

Transaksjonsledelse:

Ledere som fokuserer på administrasjon, belønning og straff. Effektiv for rutineoppgaver.

Kjennetegn:

- Belønner basert på prestasjon.
- Griper inn ved feil.

- Intervenerer ved manglende standardoppfyllelse.

Seksjon 3: Hackman & Oldham's Job Characteristics Model 1.

1. Hvordan har rotasjonsordningen påvirket i hvilken grad en jobb du utfører krever flere ulike aktiviteter ved utførelse av arbeid, som også innebærer bruk av de ulike ferdigheter du besitter? Kan du gi eksempler?
2. Hvordan har rotasjonsordningen påvirket helheten av arbeidsoppgaver? (Mer A-Å eller mer deloppgaver?) Kan du utdype?
3. Opplever du at arbeidet ditt har større eller mindre betydning for andre i besetningen/organisasjonen etter innføringen av rotasjonsordningen? Kan du gi eksempler?
4. I hvilken grad gir arbeidet om bord autonomi (frihet, uavhengighet og eget skjønn) for å planlegge og gjennomføre sitt eget arbeid selvstendig? Har rotasjonsordningen endret denne opplevelsen?
5. Opplever du at du får mer eller mindre tilbakemelding på resultatet av arbeidet ditt etter innføringen av rotasjonsordningen?

Seksjon 4: Herzberg's Tofaktorteori

1. Hygienefaktorer:

- a. Hvordan opplever du kommunikasjonen og arbeidsforhold mellom deg, ledelsen og andre ansatte? Har du endret oppfatning til dette?
- b. Hvordan vil du beskrive din motivasjon for arbeid om bord? Har dette endret seg etter innføringen av rotasjonsordningen?

2. Motivasjonsfaktorer:

- a. Har du opplevd endringer i muligheter for profesjonell vekst, ansvarsnivå eller i opplevelsen av arbeidets natur etter at rotasjonsordningen ble innført?
- b. Opplever du anerkjennelse for den jobben du utfører om bord? Har dette endret seg etter innføringen av rotasjonsordningen?

Endring som følge av rotasjon av:

- Oppgavens art: Følelsen av utfordring, variasjon og mening i oppgavene.
- Erkjennelse: Annerkjennelse for godt utført arbeid, både formelt og uformelt.
- Ansvar: Muligheten til å ta ansvar og ha autoritet over bestemte oppgaver eller områder.

- Personlig vekst og utvikling: Muligheter for karriereutvikling, opplæring og videreutdanning.
- Opprykks muligheter: Tydelige veier for avansement og utvikling innenfor organisasjonen.
- Arbeidets betydning: Følelsen av at ens arbeid er viktig og bidrar til en større helhet.

Seksjon 5: Organisasjonsstruktur:

1. Har ledelsesstiler om bord endret seg etter implementering av rotasjonsordning? Har dette påvirket ditt engasjement, motivasjon og tilfredshet?
2. Har kommunikasjonen mellom ledelsen, maskinmester og din leder og de ansatte endret seg?
Er kommunikasjonen blitt mer eller mindre «åpen og transparent» i organisasjonen?
3. Hvordan vil du beskrive endringer i organisasjonskulturen som følge av endringen? Hvilken rolle spiller organisasjonskulturen i å forme ansattes opplevelser og tilfredshet mener du?
4. Hvordan tas nå beslutninger i organisasjonen? Er det toppstyrt, demokratisk, konsensusbasert, eller en kombinasjon?
Føler du at ansatte har fått mer eller mindre påvirkningskraft i beslutningstakingen?
5. Hvordan håndterer organisasjonen og ledelsen konflikter nå kontra tidligere?
Hvordan støtter ledelsen kontinuerlig læring og utvikling etter innføringen?
6. Hvordan vurderes ansattes prestasjoner nå kontra tidligere, og hvor ofte?
Føler ansatte at ytelsesvurderingen er rettferdig og konstruktiv etter innføringen?
7. Hvordan og hvor ofte anerkjenner organisasjonen ansattes bidrag, nå kontra før?

Avslutning:

Har du noen tilleggskommentarer eller synspunkter som du mener er viktige å få frem angående emnet vi har diskutert?