

Presentasjon av masteroppgaven 2021

Masteroppgaven høst 2021 går i korte trekk ut på å undersøke om gjennomtrekk av ansatte, turnover, kan ha positive effekter i virksomheter – og i tilfelle hvilke. Det er i liten grad forsket på om dette temaet. Det er derfor interessant om undersøkelsen vil avdekke om virksomheter ser noe positive effekter ved turnover.

I forkant av undersøkelsen dukker det gjerne et tema eller emne man ønsker å undersøke. Med bakgrunn i det temaet eller emne man skal undersøke, utvikles det en problemstilling. Det kan være å beskrive situasjoner i det daglige og forklare årsak og virkning. Problemstillingen skal være enkel for da vil det oftest gi de beste resultatene (Jacobsen, 2005, s. 77). For å underbygge funnene i problemstillingen, må det støttes av forskningsspørsmål. Disse vil også være til hjelp for å avgrense oppgaven. I denne undersøkelsen har jeg valgt ut forskningsspørsmål relatert til kompetanseheving, økt innovasjon og økt lønnsomhet. Det finnes selvsagt flere faktorer som innvirker både positivt og negativt i forhold til turnover i virksomheter.

I starten av teoridelen, lister jeg opp en del begreper som relatere seg inn mot turnover. Det finnes flere innfallsvinkler av turnover. Her tenker vi turnover initiert av den ansatte – turnoverintensjon. Dette er intensjonen (ønske) en medarbeider har når det kommer til å se seg om etter en ny jobb (Kuvaas & Dysvik, 2020). Det er også turnover initiert fra virksomheten, et eksempel på det er ønsket turnover. Når det snakkes om ønsket turnover, tenker vi på at det kan være positivt for virksomheten. Det er for så vidt riktig, men kan være relatert til dårlige bedriftsøkonomiske resultater. Virksomheten må da gå til det skrittet å redusere bemanningen. En annen fordel for virksomheten med en ønsket turnover, kan være å få endret aldersfordelingen innad, få inn ny kompetanse, perspektiver fra nyutdannede eller erfaring fra andre virksomheter eller bransjer (Grimsø, Egerdal, & Sanyang, 2015, s. 113).

Videre i oppgaven skapte det utfordringer å finne relevant teori med tanke på positive effekter. I e-post korrespondanse med Anders Dysvik (professor ved BI)(mai, 2021), sier han «...at det egentlig ikke finnes så mye forskning som støtter opp om positive effekter ved turnover, da det enten er nullfunn eller negative sammenhenger mellom turnover og andre avhengige variabler». Har likevel trukket frem teorier rundt rekruttering, kompetanse og motivasjon. Ikke alle teoriene ble like mye brukt i forklaringene av funnene i oppgaven.

For å finne en god struktur i gjennomføringen av oppgaven, tok jeg i bruk undersøkelsesprosessen som Jacobsen (2015) presenterer i sin bok. Denne gir en god rettesnor med tanke på fremgangsmåte for undersøkelsen.

Med tanke på funnene i undersøkelsen, famlet jeg litt på hvordan jeg skulle presentere disse. Det ble etter hvert en kombinasjon av sitater relatert til spørsmålene i intervjuguiden, samt gjengivelse av samtalene med de ulike informantene. Det ble mange gode samtaler i de dybdeintervjuene som ble gjennomført. Av de sju informantene jeg hadde på listen, ble tre av dem gjennomført intervju ansikt til ansikt, to av intervjuene ble gjennomført på teams og to av intervjuene gjennomført via e-post korrespondanse.

I presentasjon av funnene ble det lagt inn en enkel analyse som fortalte litt om hvor ofte de samme funnene oppstod, og med en enkel drøfting rundt funnene.

Som en konklusjon av oppgaven, kommer det tydelig frem at det er liten forskning rundt dette emne og at det bør forskes mer rundt positive effekter ved turnover.

Oppgaven inneholder også egen kritikk med hensyn til antall informanter. Om det hadde vært flere informanter i undersøkelsen, er det ikke sikkert at funnene hadde vært annerledes. Det at informantene kun er hentet fra management, kan også hatt innvirkning på funnene i undersøkelsen. Om undersøkelsen skulle vært gjort om igjen, hadde nok vært en fordel og ta med en gruppe ansatte fra virksomhetene.

Av andre faktorer som kan ha hatt innvirkning på funnene i undersøkelsen er den pågående pandemien. Motivasjonen for å søke nye utfordringer for ansatte, har nok stilnet noe i relasjon til pandemien. Det kan være at ansatte søker det trygge med tanke på å søke nye jobber. Det trygge vil da være å bli værende i jobben og avvente til pandemien er over.

Etikk

I denne undersøkelsen er det viktig å vurdere om undersøkelsen kommer i konflikt med etiske forhold. Med etikk defineres som læren om prinsipper og verdier som styrer personer og gruppers adferd med hensyn til hva som er riktig og galt (Grimsø, Egerdal, & Sanyang, 2015, s. 386) I forskningsetikken er det tre grunnleggende krav som må være oppfylt; det skal foreligge et informert samtykke, krav på privatliv og krav om å bli korrekt gjengitt (Jacobsen, 2015, s. 47). Her tenker forfatteren på at det skal ligge en frivillig deltakelse i undersøkelsen. Det andre kriterium, krav til privatliv, er at man i forkant skal tenke nøye gjennom hvor

følsomme data som skal hentes inn i undersøkelsen. Kan informanten kjennes igjen i datamaterialet? Det siste kravet er korrekt gjengivelse av data. I den grad det er mulig skal dataene som er samlet inn gjengis fullstendig og i riktig sammenheng.

Jacobsen (2015, s. 52) sier også at juks med data er etisk forkastelig og i strid med alle forskningsmessige prinsipper.

I denne undersøkelsen gjorde jeg i samråd med veileder en anonymisering av både virksomhetene og informantene. Dette for ikke å komme i konflikt og evt skape utrygghet innad i de virksomheten informantene representerer.

Når jeg skal kommentere om det kan knyttes etiske utfordringer inn mot problemstillingen i undersøkelsen, kan jeg ikke se at den krysser noen grenser. Problemstillingen i oppgaven var å avdekke om turnover kan ha positive effekter i virksomheter. Det kan selvsagt oppfattes som et ønske fra bedriftens side, dersom informanten ubetinget sier at turnover er positivt for bedriften. Ansatte kan da oppfatte dette som et ønske om at de skal slutte i jobben. Det kan videre skape usikkerhet i organisasjonen, og det kan være uheldig for virksomheten.

Om vi tar frem forskningsspørsmålene som skal underbygge funnene i undersøkelsen, kan jeg heller ikke se at disse spørsmålene kan komme i konflikt med noen etiske forhold. Det første spørsmålet ser om turnover kan føre til kompetanseheving innad i virksomheten. Funnene viser at informantene stiller seg positivt og søker aktivt etter personer med høyere utdanning eller kompetanse enn den personen som slutter. Når vi snakker om kompetanse, snakker vi også om forskjellen mellom formell kompetanse og uformell kompetanse. Det er ikke nødvendigvis motstridende, men kan skape utrygghet for ansatte som bare har opparbeidet seg uformell kompetanse gjennom mange år i arbeidslivet. Den beste kombinasjonen av kompetanse kan være realkompetanse. Med realkompetanse menes summen av formell kompetanse og uformell kompetanse – den samlede kompetansen en medarbeider har gjennom formell utdanning og arbeidserfaring (Lai, 2021, s. 53). Neste forskningsspørsmål er om turnover kan føre til økt innovasjon i en virksomhet. I undersøkelsen sier flere av informantene at dette har de opplevd. Ved å ansette nye personer som kan utfordre det etablerte, vil virksomheten noen ganger oppleve innovasjon innad. Dette kan være gjennom å utfordre og endre arbeidsprosessene, og kanskje jobbe enklere. Dette leder oss inn på det tredje forskningsspørsmålet – lønnsomhet. Informantene uttrykker at de ved nyansettelser kan se en bedret lønnsomhet. Dette kan selvsagt være relatert til mer effektiv jobbing – man rekker flere arbeidsoppgaver, man oppnår også høyere utfaktureringsgrad og dermed oppnår

bedret lønnsomhet. Det er kommentert at det også kommer kostnader ved å rekruttere nye personer inn i bedriften. Disse kostnadene er underordnet, da intensjonen ved å ansette nye personer er at disse skal jobber i virksomheten i flere år. Som en oppsummering av undersøkelsens problemstilling, forskningsspørsmålene som skal underbygge – kan jeg ikke se at oppgaven kommer i noen konflikt med etiske forhold.

Det blir i oppgaven avdekket funn på bakgrunn av informantenes svar i undersøkelsen. Disse funnene har jeg heller ikke kunnet relatere til noen konflikt inn mot etikken. Informantene svarer i henhold til deres daglige virke og etter deres overbevisning.

Oppsummering / kritikk

Denne undersøkelsen har vært spennende å gjennomføre. Jeg har truffet personer som er engasjert innen område HR, og som har tilført oppgaven mye nyttig informasjon. Mine funn viser at turnover, eller gjennomtrekk av ansatte, kan ha positive effekter i virksomheter. Det skal likevel legges til av at virksomheten må ha et bevisst forhold til dette emne. I andre sammenhenger kan turnover by på store utfordringer når turnover kommer uanmeldt og bedriften ikke er forberedt på det.

Jeg hadde i forkant av denne undersøkelsen en tanke om at turnover er positivt for virksomheter. I mine funn hadde jeg videre håpet på å finne en turnover prosent som informantene selv ville si er optimal. Her var det bare en informant som uttalte at i deres virksomhet ønsker de en turnover på 6 %. Dette mente informanten er en håndterlig størrelse for dere virksomhet.

En kritikk av oppgaven er at informantene utelukkende er hentet fra management, og ingen medarbeidere er med i undersøkelsen. Det kan ha svekket tilliten til funnene. Det samme gjelder antall informanter i undersøkelsen. Sju informanter er nok i nedre skala for at vi kan dra en større konklusjon av undersøkelsen.

Oppgaveskrivingen har vært en spennende og lærerik prosess, men den har også bydd på utfordringer med tanke på å starte i ny jobb. Når jeg nå forhåpentligvis er ved veis ende i studie, er jeg overbevist om at dette bare er begynnelsen på videre læring. Den nye kunnskapen jeg har tilegnet meg, vil være nyttig i lang tid fremover.

Jeg takker for muligheten dette studiet har gitt meg, og jeg håper jeg også på et senere tidspunkt kan få delta på andre fagseminarer i regi av Handelshøyskolen UiA.

Referanser

Grimsø, R. E., Egerdal, Å. G., & Sanyang, F. A. (2015). *Personaladministrasjon: Teori og praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser*. Kristiansand: Høyskoleforlaget - Norwegian Academic Press.

Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser ? 3.utgave*. Oslo: Cappelen Damm AS.

Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2020). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser*. Bergen: Fagbokforlaget.

Lai, L. (2021). *Strategisk kompetanseledelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.