

# ÄR DET NÅGOT **S**PECIELLT SOM ATTRAHERAR? – EN FALLSTUDIE OM EN ARBETSPLATS ATTRAKTIVITET

Kandidatuppsats  
Organisations- och personalutvecklare i samhället  
Arbetsvetenskap  
15 hp

Beatrice Ekeröth Nilsson  
Jennie Elm  
Anna Ottosson

HT 2011

INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK, HÖGSKOLAN I BORÅS



HÖGSKOLAN I BORÅS  
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK

**Kandidatuppsats**  
**Organisations- och personalutvecklare i samhället**  
**Arbetsvetenskap**  
**15 hp**

**Utgivningsår:** HT 2011

**Svensk titel:** Är det något **SP**eciellt som attraherar? – En fallstudie om en arbetsplats attraktivitet.

**Engelsk titel:** Is there anything **SP**ecial that attracts? - A case study about workplace attractiveness.

**Författare:** Beatrice Ekeröth Nilsson, Jennie Elm, Anna Ottosson

**Handledare:** Christer Theandersson

**Examinator:** Erik Ljungar

**Nyckelord:** attraktiv arbetsplats, arbetstillfredsställelse, engagemang

---

**Abstrakt**

Vad attraheras anställda inom en kunskapsorganisation av? Kandidatuppsatsen utgår från ett intresse för varför man väljer att börja på en viss arbetsplats och vad som gör en arbetsplats attraktiv. En fallstudie har därmed genomförts på det statliga företaget SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut med syftet att undersöka hur attraktiv SP är som arbetsplats. Detta sker utifrån valda teorier samt en egen modell om attraktiva arbetsplatser. Modellen utgår och kopplar samman fem övergripande områden; val av arbetsplats, viljan att stanna kvar på arbetsplatsen samt grad av arbetstillfredsställelse och engagemang. Utgångspunkt tas i att ett attraktivt arbete är ett arbete som individen söker sig till och stannar kvar på om det motsvarar personens förväntningar på arbetsplatsen. För att mäta själva arbetsplatsens attraktivitet används Hedlunds & Åtegs tre dimensioner, dessa tre dimensioner finns även representerade i den utformade modellen. Kandidatuppsatsen har en kvantitativ ansats där en enkätundersökning har genomförts som grundats i teorier och tidigare forskning. Enkäten skickades ut till 173 nyanställda, som anställdes inom en tidsram på 2 år, 116 svarade vilket resulterade i en svarsfrekvens på 67 procent. Den deduktiva ansatsen ansågs lämplig då syftet var att undersöka de nyanställdas uppfattning om SP som arbetsplats ansågs som attraktiv, detta för att finna empiriska belägg och konkreta samband. Huvudresultatet av studien resulterade i att SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut är en attraktiv arbetsplats. Detta på grund av att Hedlunds & Åtegs tre dimensioner uppfylls, att de anställda har ett starkt engagemang samt en hög arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen. Detta styrker även det faktum att den framtagna modellens komponenter påverkas av varandra, vilket bidrar till en attraktiv arbetsplats. En grundläggande insikt som studien även medfört är att vad man tycker är en attraktiv arbetsplats är individuellt, baserat på individens livssituation och egna preferenser samt att det kan förändras över tid.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning och bakgrund	3
1.1 Problemformulering	3
1.2 Syfte	4
1.3 Frågeställningar	4
1.4 Definition av begrepp	4
2. Tidigare forskning	6
2.1 Attraktiv arbetsplats	6
2.1.1 Övergripande om attraktivt arbete	6
2.1.2 Val av arbetsplats	7
2.1.3 Att vilja stanna på arbetsplatsen	8
2.1.4 Arbetstillfredsställelse	9
2.2.5 Engagemang	12
3. Teoretiska utgångspunkter	14
3.1 Hedlund (2007) Attraktivt arbete och arbetstillfredsställelse	14
3.2 Herzberg (1993) Motivations- och hygienfaktorer	14
3.3 Hedlund & Åteg (2011) Attraktivitetens dimensioner	14
4. Metod	16
4.1 Val av metod	16
4.2 Varför fallstudie?	17
4.3 Urval	17
4.4 Material	18
4.5 Tillvägagångssätt	19
4.6 Bearbetning och analys av material	19
4.7 Etiska överväganden	19
4.8 Förförståelse/värderingar	21
4.9 Metodavgränsning	21
4.10 Fallbeskrivning	21
5. Resultat	23
5.1 Frågeställning 1	23
5.2 Frågeställning 2	25
5.3 Frågeställning 3	26
5.4 Frågeställning 4	28
5.5 Frågeställning 5	32
5.6 Frågeställning 6	34

5.7 Frågeställning 7	35
6. Diskussion	37
6.1 Övergripande om attraktivt arbete	37
6.2 Val av arbetsplats	37
6.3 Att vilja stanna på arbetsplatsen	38
6.4 Arbetstillfredsställelse	39
6.5 Engagemang	40
6.6 Slutsatser	42
6.7 Metoddiskussion	42
6.8 Fortsatt forskning	43
7. Källförteckning	44
7.1 Böcker	44
7.2 Artikel/rapport	44
7.3 Elektronisk källa	45
Bilaga	46
Enkät med introduktionsbrev	46

# 1. Inledning och bakgrund

Varje år genomför företaget Universum Global en undersökning för att kartlägga vilka företag som är Sveriges mest attraktiva arbetsgivare. De anställda på de medverkande företagen får betygsätta sina arbetsgivare utifrån intern identitet, nöjdhet och lojalitet. Inom området intern identitet betygsätter medarbetaren hur väl sin arbetsgivare presterar när det gäller bland annat arbetsgivarens rykte och image, ersättning och möjligheter att avancera. Resultatet, angående hur attraktiv en arbetsplats är, baseras på dessa tre faktorer, som var och en, utgör en tredje del av en poängsättning där full pott är 100 poäng. 2011 års undersökning baseras på en enkätundersökning med totalt 15 100 yrkesverksamma personer (Internet 1).

I årets undersökning rankades SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut vara den 19:e mest attraktiva arbetsgivaren i Sverige. SP har jobbat och gör det fortfarande med att stärka sitt varumärke och har som målsättning att placera sig bland topp 10 på Universum Globals lista över attraktiva arbetsgivare. SP arbetar kontinuerligt med tillväxtsstrategier som bland annat handlar om kompetens, där fokus ska ligga på att attrahera, rekrytera och utveckla medarbetare så att de tillsammans skapar och förmedlar en kompetens som är bred och internationellt konkurrenskraftig (Internet 2).

Vi har valt att göra en fallstudie på SP, Sveriges Tekniska Forskningsinstitut. Ändamålet är att undersöka hur attraktiv SP som arbetsplats är utifrån en egen modell som utgår ifrån val av arbetsplats, viljan att stanna kvar på arbetsplatsen samt grad av arbetstillfredsställelse och engagemang.

## 1.1 Problemformulering

Vi vill mäta hur väl SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut uppfyller Hedlund & Åtegs (2011: 19-21) tre dimensioner på vad som är en attraktiv arbetsplats, vilket även är vårt övergripande ämnesområde. En attraktiv arbetsplats kännetecknas av att personer söker sig till och vill stanna kvar på arbetsplatsen. Sannolikheten för att man skall stanna kvar på arbetsplatsen är högre om man känner en hög arbetstillfredsställelse (Hedlund 2007). Därför mäter vi även arbetsplatsens attraktion genom att uppskatta hur tillfredsställda de anställda på arbetsplatsen är.

Ett annat viktigt delområde inom attraktiva arbetsplatser är engagemanget hos arbetstagarna. Precis som med delområdet arbetstillfredsställelse så innebär ett högt engagemang hos de anställda en faktor till att man vill stanna kvar på arbetsplatsen (Hedlund 2007: 43). Vi vill undersöka vilka faktorer som främst skapar engagemang hos personalen och även hur engagerade de är på sin arbetsplats som en del i att mäta attraktionen på arbetsplatsen.

Enligt Herzbergs (1993: 44-49) teori finns det motivations- och hygienfaktorer som är avgörande för arbetstillfredsställelsen. Vi använder dessa faktorer för att undersöka sambanden mellan faktorerna och arbetstillfredsställelse samt kartlägga vilken faktor som i så fall är viktigast för de anställda i vår undersökta organisation.

Studien är av generellt intresse då den använda modellen för att mäta en arbetsplats attraktivitet är framtagen ur tidigare forskning och teorier och även kan appliceras på andra kunskapsorganisationer än SP. Genom modellen kan man mäta och jämföra flera organisationers attraktivitet. För att modellen ska kunna appliceras på en annan organisation krävs det att den organisationen är av sådan karaktär att de anställda innehar hög utbildning.

Studien kan även bidra till en ökad kunskap om vad som gör att individer inom kunskapsorganisationer attraheras av ett arbete, men även vilka faktorer som är viktigare än andra vid val av arbetsplats och för viljan att stanna kvar på arbetsplatsen. Vidare bidrar även studien till att öka kunskapen om vad anställda inom en kunskaps- och forskningsproducerande organisation engageras av och vad som får dem tillfredsställda på sin arbetsplats.

## 1.2 Syfte

Syftet med vår undersökning att analysera i vilken utsträckning SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut är en attraktiv arbetsplats utifrån valda teorier. En modell används för att undersöka sambanden som vi kan se i litteraturen mellan en attraktiv arbetsplats och val av arbetsplats, viljan att stanna kvar på arbetsplatsen, arbetstillfredsställelse och engagemang. Vi vill undersöka om dessa samband också finns på vår undersökta arbetsplats.

## 1.3 Frågeställningar

1. I vilken utsträckning uppfylls dimensionerna i modellen för en attraktiv arbetsplats i vår undersökta organisation?
2. Vilka av faktorerna i enkäten var viktigast när de anställda valde sin arbetsplats och vilka får dem att stanna kvar?
3. Finns det något samband mellan viljan att stanna kvar på arbetsplatsen och grad av arbetstillfredsställelse? Vilka faktorer anser de anställda skulle kunna få dem att trivas bättre?
4. I vilken utsträckning upplever de anställda att Herzbergs motivations- och hygienfaktorer uppfylls på arbetsplatsen? Vad finns det för samband mellan dessa och hur tillfredsställda de är på sin arbetsplats?
5. Vad finns det för samband mellan arbetstillfredsställelse och engagemang på arbetsplatsen? Vilka faktorer anser de anställda är viktiga för deras engagemang på arbetsplatsen?
6. Finns det något samband mellan viljan att stanna kvar på arbetsplatsen och grad av engagemang?
7. Vad finns det för samband mellan Herzbergs motivations- och hygienfaktorer och grad av engagemang?

## 1.4 Definition av begrepp

### **Attraktivt arbete och arbetsplats**

Enligt Hedlunds (2007: 8) definition är ett attraktivt arbete ett arbete som man vill söka sig till och behålla. Vad som är ett attraktivt arbete för den enskilde individen är bundet till dennes livssituation och preferenser och skiljer sig därmed åt mellan individer. Hedlund och Åteq (2011: 19-21) har urskilt tre dimensioner av vad som gör ett arbete attraktivt.

Dessa går i korthet ut på att man ska vara nöjd med de yttre omständigheterna kring jobbets utformning, exempelvis lön och arbetstid, att man själv ska få ut något av arbetet och vilja stanna kvar på arbetsplatsen samt att det till sist ska de anställda ha förutsättningar för och vara engagerade på arbetsplatsen. Definitionen som används i den här studien är att ett attraktivt arbete innefattas i en attraktiv arbetsplats. De båda begreppen används för att få en helhetsbild av hur attraktiv individen upplever sin arbetssituation, både inkluderat arbetets art och dess utformning.

### **Arbetstillfredsställelse**

Arbetstillfredsställelse utifrån Theanderssons (2000: 26) definition innebär att man är tillfredsställd och därmed nöjd med sitt arbete och sin arbetssituation. Enligt Herzbergs teori finns det motivations- och hygienfaktorer som är nödvändiga för att vara tillfredsställd med sitt arbete. Hygienfaktorerna hjälper till att förebygga vantrivsel medan motivationsfaktorerna bidrar till arbetstrivsel (Herzberg 1993: 44-49). Det kommer genomgående i studien att ha som utgångspunkt att även hygienfaktorer är nödvändiga för att vara tillfredsställd med sitt arbete. Detta är något som Theandersson kommer fram till i sin avhandling (Theandersson 2000: 142-143).

### **Engagemang**

Engagemang är karakteriserat av energi, hängivelse och absorption. Absorption innebär att man är koncentrerad och involverad i arbetet på så sätt att tiden går snabbt och arbetsuppgifterna är svåra att skiljas ifrån. Hur motiverade de anställda är på arbetsplatsen återger hur engagerade de är. Enligt Hedlund och Åteg (2011: 14-15) är engagemang en synonym till begreppet arbetsmotivation. Vidare menar de att engagemang är en positiv effekt av tillfredsställda medarbetare. Engagemang är enligt Hedlund och Åteg (2011: 21) en förutsättning för att ett arbete ska vara attraktivt.

## 2. Tidigare forskning

Tidigare forskning har delats in i de olika delområdena; attraktiva arbetsplatser, val av arbetsplats, viljan att stanna kvar, arbetstillfredsställelse och engagemang. Begreppen hänger ihop och kan vara svåra att särskilja, men i följande text görs ett försök att tydliggöra detta så mycket som möjligt.

### 2.1 Attraktiv arbetsplats

#### 2.1.1 Övergripande om attraktivt arbete

Ann Hedlund (2007) har skrivit en avhandling kring attraktivitetens dynamik som det ofta kommer att refereras till i den här forskningsöversikten. Det Hedlund (2007: 7) lägger fokus på i sin avhandling är att öka förståelsen i vad som karaktäriserar attraktiva arbeten. Hon genomförde fem olika delstudier. Den första studien gjordes för att få fram underlag för fakta och diskussion. Den andra delstudien gjordes för att få fram vilka kvalitéer som bidrar till att göra ett arbete attraktivt. De tre sista delstudierna var fallstudier. Dessa genomfördes främst för att studera hur arbetets attraktivitet förändras under en period av företags och organisationers riktade insatser för att öka arbetsplatsens attraktivitet.

Studierna gjordes genom att Hedlund (2007: 7) främst använde sig av gruppdiskussioner, enkäter och intervjuer men även informella samtal. De olika delstudierna har alla haft olika omfattningar och antalet tillfrågade per studie varierade.

Definitionen av begreppet attraktivt arbete som används i Hedlunds avhandling, och även i stor utsträckning i den här undersökningen, är att vilja ha och behålla ett arbete (Hedlund 2007: 16-17). Hedlund skriver i sin avhandling att det tidigare varit *”underförstått att motiverande arbeten och arbetstillfredsställelse leder till attraktiva arbeten”* (Hedlund 2007: 13). Utifrån Hedlunds avhandling (2007) har Hedlund och Åteg (2011) gjort en forskningsöversikt där syftet är att undersöka vilka kvaliteter och dimensioner som gör ett arbete attraktivt. Studien har resulterat i en refereegranskad skriftserie med namnet *Attractive Work*. I studien ges en överblick över 31 olika teorier om attraktiva arbeten. Det teoretiska materialet har samlats in genom sökning efter peer-reviewed papers i vetenskapliga tidskrifter.

Genom dessa teorier har författarna skapat en modell med tre dimensioner om attraktiva arbetsplatser, som grundar sig i att förstå varför individer väljer att arbeta i en viss organisation, varför de är engagerade och varför de stannar. Modellen används för att förstå vad en attraktiv arbetsplats är och vilka faktorer som har en positiv inverkan på en individ och dennes arbete samt val av arbetsplats. Viktigt att poängtera är att modellen särskiljer på attraktionen till arbetet och arbetsplatsen samt attraktionen till organisationen. För att en individ ska anse att en arbetsplats är attraktivt måste det finnas attraktion till både arbetet och till organisationen (Hedlund & Åteg 2011: 19-21).

Den första av de tre dimensionerna tar utgångspunkt i individens attraktion till en arbetsplats och att arbetets karaktär passar individen så som lön och arbetstid. Attraktionen handlar om i vilken grad en individ vill bli medlem i organisationen. Den andra dimensionen beskriver om individen själv anser att han eller hon får positiv vinning av något slag, exempelvis gemenskap eller personlig utveckling, genom sitt arbete och anledningarna till att individen vill stanna kvar eller inte inom organisationen. Den tredje, och sista dimensionen, anger hur väl arbetsplatsen skapar förutsättningar för individen och dennes arbetskamrater att utföra ett arbete som engagerar. Engagemang leder till ett bra förhållande mellan arbetstagare och arbetsgivare, vilket i sin tur gör att man vill stanna kvar på arbetsplatsen. Tydliga mål och samarbete mellan medarbetare och chefer är viktigt i den här dimensionen.



Dessa tre dimensioner utgör tillsammans en förklarande modell för vad som gör ett arbete och en arbetsplats attraktiv (Hedlund & Åteg 2011: 19-21).

### 2.1.2 Val av arbetsplats

Hedlund (2007: 41) menar att om en individ erbjuds två olika arbeten på olika arbetsplatser, ställer sig individen frågan vilken av de två arbetsplatserna som är mest attraktiv. Den arbetsplats som individen väljer är den som individen anser är mest attraktivt. Samma sak inträffar om en person erbjuds ett nytt arbete på en annan arbetsplats och accepterar detta. Individen gör då återigen ett val och väljer det mest attraktiva. Något att begrunda är dock att individen då väljer utifrån ett arbete som han eller hon har inre kännedom om mot ett arbete som han eller hon bara har yttre kännedom om. Individen kan också finna flera arbeten och arbetsplatser attraktiva och attraktionen kan variera över tid (Hedlund 2007: 41). Från 1900-talets början gjordes en bedömning främst utifrån försörjningssynpunkten för att över årtiondena utvecklas. På 1950-talet bedömde man främst en arbetsplats utifrån tillhörighet och behov av uppskattning. Denna bedömning har förändrats över tiden. Vid val av arbetsplats gör man numera en bedömning utifrån sin livssituation där faktorer utanför arbetet påverkar attityden till arbetet. Exempelvis gör man en bedömning mellan sina arbetstider och familjesituation och arbetsplatsens placering. Hedlund (2007: 40) menar att bedömningen om en arbetsplats är attraktiv eller inte är upp till varje individ, och görs utifrån erfarenheter, upplevelser och synsätt.

Avhandlingen ”Jobbet - för lön lust eller andra värden” av Christer Theandersson (2000: 11) har till syfte att undersöka hur faktorer i och utanför arbetsplatsen påverkar löneanställdas inställning till sitt arbete. Theandersson behandlar vilka faktorer som anses viktiga vid val av arbete, vad som skapar arbetstillfredsställelse och vad som påverkar viljan att stanna kvar på arbetsplatsen, som alla är faktorer som också är viktiga vid bedömningen av hur attraktiv en arbetsplats är. Empirin är främst insamlad med hjälp av en enkät, men inleddes även med två intervjuer med representanter från de utvalda arbetsplatserna. Enkäten, som delades ut till samtliga anställda vid arbetsplatserna, besvarades av 1444 personer. Den lämnades ut till totalt 1797 personer, vilket ger en svarsfrekvens på 80 procent (Theandersson 2000: 41).

Vad man har för grundläggande syn på sitt arbete påverkar vad man prioriterar vid val av arbete. Som Hedlund (2007: 17) skriver, söker man sig till det man tror ska vara tillfredsställande. En grundläggande fråga i Theanderssons (2000: 25) avhandling är huruvida människor har en instrumentell syn på sitt arbete eller inte. Med instrumentell syn menas att man ser arbetet som ett medel för att kunna uppnå mål utanför sitt arbete, alltså att man främst arbetar för lörens skull. Om man har en icke-instrumentell inställning till sitt arbete innebär det att man ser ett egenvärde i det man gör, och att man ser andra syften i det än ekonomiska. Andra syften än ekonomiska är exempelvis att arbetet är av värde för andra människor och att man får utvecklas och lära sig nya saker. Ett resultat som presenteras gällande de icke-instrumentella faktorerna är att arbetare lägger stor vikt vid kamratskap och att arbetet är till värde för andra människor. Tjänstemän, som räknas som högutbildade, anser att autonomi samt intressanta och omväxlande arbetsuppgifter är viktigast. Enligt Theanderssons studie tenderar arbetare att i högre grad vara mer instrumentella än tjänstemän (Theandersson 2000: 105).

Att vilja börja på en arbetsplats motsvarar Hedlund och Åtegs första dimension på vad som kännetecknar ett attraktivt arbete. Dimensionen tar utgångspunkt i individens attraktion till ett arbete och att arbetets karaktär passar individen, så som lön och arbetstid. Attraktionen handlar om i vilken grad en individ vill bli medlem i organisationen (Hedlund och Åteg 2000: 19). Sammanfattningsvis finns det alltså olika faktorer som gör att man väljer en arbetsplats. Vad som påverkar viljan att stanna kvar på arbetsplatsen skildras under följande rubrik.

### 2.1.3 Att vilja stanna på arbetsplatsen

Som nämndes i definitionen av attraktivt arbete är viljan att stanna kvar på sin arbetsplats en del av vad som gör den attraktiv (Hedlund 2007: 17). Även dimension två i Hedlunds och Åtegs modell över vad som gör arbeten attraktiva handlar om viljan att stanna kvar på arbetsplatsen. För att arbetet ska vara attraktivt behöver individen själv känna att man får positiva effekter av sitt arbete, vilket i sin tur gör att viljan att stanna ökar (Hedlund och Åteg 2000: 20).

Arbetsplatsen bör kunna erbjuda social tillhörighet och mening för att ett arbete ska vara attraktivt. En osäker anställning och avsaknaden av arbetskamrater får enligt Dohertys artikel individen att känna osäkerhet inför sin arbetsplats vilket stärker att de sociala behoven på arbetsplatsen är viktiga (Doherty 2009: 97).

En aspekt som Theanderssons studie belyser är individens mobilitetsbenägenhet, alltså viljan att byta anställning (Theandersson 2000: 32). En låg mobilitetsbenägenhet innebär att man inte vill byta anställning och betyder alltså att man vill stanna kvar på sin arbetsplats. Mobilitetsbenägenheten är, enligt Theanderssons (2000: 32) undersökning, kopplad till olika faktorer både i och utanför arbetssituationen. I arbetssituationen är det främst ett varierat arbete, bra kamratskap, möjligheten att avancera, att arbetet har ett värde för andra människor, samt att risken för arbetsskador är liten som påverkar benägenheten att stanna kvar i sin anställning. Arbetarna, som hade en mer instrumentell syn än tjänstemännen, såg lönen och bra kamratskap som en viktig aspekt i frågan om att vara kvar vid sin nuvarande arbetsplats eller byta till en annan.

Viljan att byta arbetsplats grundar sig ofta på att man inte trivs med själva arbetet, arbetskamraterna eller den fysiska arbetsmiljön, eller att det inte finns möjlighet att avancera. Lönen har enligt studien ingen signifikant betydelse för viljan att flytta på sig. Dock har lönen, som nämndes tidigare, större betydelse för valet av arbetsplats.

Det tas även upp att det, precis som också Hedlund kommer fram till, finns ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och mobilitetsbenägenhet, alltså att man är mindre benägen att byta anställning ju mer tillfredsställd man är på sitt arbete. Hos tjänstemännen var avancemangsmöjligheter och omväxlande och intressanta uppgifter av störst vikt, inte lönen. Även ålder tas upp som en viktig aspekt när det gäller mobilitetsbenägenheten (Theandersson, 2000: 132).

Något som bidrar till att anställda vill stanna kvar på sin arbetsplats är att man är engagerad i sitt arbete (Hedlund & Åteg 2011: 21). Engagemang, som kommer att behandlas i ett eget avsnitt nedan, är även en viktig komponent för att de anställda ska vara tillfredsställda, och alltså i sin tur även en del av en arbetsplats attraktivitet. En arbetsplats attraktivitet definieras som tidigare nämnts av att man vill ha ett arbete och även stanna kvar (Hedlund 2007: 8). Precis som Hedlund (2007: 8) menar även Barth (1973: 401) att man söker sig till ett arbete om man förväntar sig att det ska ge tillräcklig tillfredsställelse. Barth menar också att man stannar kvar om arbetsplatsen faktiskt ger tillräcklig tillfredsställelse.

### 2.1.4 Arbetstillfredsställelse

Att arbetstillfredsställelse hör ihop med en arbetsplats attraktivitet är en huvudsaklig utgångspunkt i Hedlunds (2007: 17) avhandling. Det här säger även andra dimensionen i modellen kring vad som gör ett arbete attraktivt. Dimensionen innebär som sagt att individen själv ska känna att man får positiv vinning av sitt arbete och att man vill stanna kvar på arbetsplatsen. För att vilja stanna på arbetsplatsen behöver man vara tillfredsställd, då blir arbetet attraktivt (Hedlund och Åteg, 2011: 20). Arbetstillfredsställelse är på så sätt en viktig komponent i arbetsplatsens attraktivitet och kommer därför att behandlas i följande text.

Viktiga faktorer för att uppnå arbetstillfredsställelse är enligt Theanderssons resultat (2000: 117) lön, anställningstrygghet, sociala relationer och fysisk arbetsmiljö. Dessa faktorer är de som Herzberg (1993: 44-49) benämner som hygienfaktorer, och som enligt honom endast kan ge förutsättningar för arbetstillfredsställelse och inte förklara den. Längre fram i texten kommer motivations- och hygienfaktorerna att beskrivas mer detaljerat, både hygien- och motivationsfaktorerna är av betydelse för arbetstillfredsställelsen menar Theandersson. I avhandlingen framkommer även att äldre är mer tillfredsställda än yngre i sitt arbete. Möjliga förklaringar som tas upp till detta är att de äldre har lägre anspråk på arbetet och även haft längre tid på sig att hitta ett arbete som de är nöjda med. Man finner även att högutbildade uppger sig vara mindre tillfredsställda än de lågutbildade, vilket skulle kunna förklaras med att deras utbildning gett förväntningar på bättre arbetsvillkor. I resultatet framkommer även att de flesta som deltog i studien uppgav att de var relativt nöjda med sina arbeten, något som kan ha sin grund i att många människor sänker sina krav och anpassar dem till vad som är möjligt för dem att nå upp till. Detta skulle enligt författaren kunna göra att man uppger sig vara tillfredsställd (Theandersson 2000: 117-118).

Angående vilka faktorer som är viktiga för arbetstillfredsställelse nämndes tidigare Herzbergs (1993: 44-49) motivations- och hygienfaktorer. Dessa kommer nu att behandlas mer djupgående. Herzbergs teori (1993: 44-49) om motivations- och hygienfaktorer grundar sig i en kartläggning av närmare 2000 artiklar och böcker om vad anställda har för inställning till arbete och vad de vill få ut av det. Den allmänna uppfattningen när studien genomfördes på 1950-talet var att om man ändrade de förhållanden som gjorde arbetare missnöjda skulle arbetstrivseln öka, vilket i sin tur skulle generera högre arbetsprestationer (Jacobsen & Thorsvik 2002: 311).

Herzberg (1993: 113) kom däremot fram till att arbetstillfredsställelse och vantrivsel kunde vara relaterade till olika omständigheter och att högre arbetsprestationer inte bara hänger ihop med graden av tillfredsställelse. Herzberg (1993: 118-119) menar att anställdas tillfredsställelse i arbetet är knutet till vilka arbetsuppgifter de har, medan vantrivsel är förknippat med hur arbetsmiljön ser ut och hur en anställd blir behandlad. Således gjordes en uppdelning mellan motivations- och hygienfaktorer. Motivationsfaktorerna är de som leder till arbetstillfredsställelse och ökade prestationer, medan hygienfaktorerna är de som leder till vantrivsel om de inte uppfylls. Om någon motivationsfaktor inte skulle uppfyllas leder inte det till vantrivsel, utan enbart minskad arbetstillfredsställelse och likväl skapar goda förhållanden kring hygienfaktorerna, inte arbetstillfredsställelse. Däremot kan hygienfaktorerna skapa vantrivsel. Som tidigare nämnts anser dock Theandersson att både hygien- och motivationsfaktorerna har betydelse för arbetstillfredsställelsen, och alltså inte bara motivationsfaktorerna. Därmed finns det skilda meningar kring vad hygienfaktorerna har för betydelse för individen (Theandersson 2000: 142).

De motivationsfaktorer som, enligt Herzberg, (1993: 44-49) skapar engagemang redovisas nedan.

1. *Tillfredsställelse av att göra ett bra jobb, samt att se resultatet av sina prestationer*  
Inom denna kategori räknas ett lyckat avslut på ett jobb, lösningar på arbetsrelaterade problem, rättfärdigande samt att se resultatet av sitt eget arbete.

2. *Att man får erkännande för väl utfört arbete*  
Källan till ett erkännande av att man som anställd utfört ett bra jobb kan vara nästan vem som helst exempelvis, en kund, en chef, en medarbetare, en handledare eller en utomstående. Kritik för ett utfört arbete hamnar också under denna kategori eftersom feedback kan vara något man saknar på en arbetsplats.

3. *Att arbetsuppgifterna är varierande, intressanta och krävande*  
Arbetets innehåll kan innebära både stora projekt som man arbetar med under kort eller lång tid och arbetsuppgifter som kan vara tidsbegränsade.

4. *Att man har ansvar och kontroll över sin arbetssituation*  
Inom kategorin räknas både ansvar och auktoritet in. Under ansvar räknas både ansvaret över sitt eget arbete in samt det ansvar man har för andras arbete, men även om man blir tilldelad ytterligare ansvar. Brist på ansvar kan vara en faktor till att en anställd känner sig mindre tillfredsställd.

5. *Att man kan bli befordrad*  
Möjlighet till att bli befordran måste finnas. Kategorin innebär att man avancerar i organisationen, inte att man blir befordrad på samma nivå och får mer ansvar i sina arbetsuppgifter, vilket är en annan enskild kategori.

6. *Att man kan utvecklas*  
Herzberg (1993: 45) kallar den här punkten för möjlighet att utvecklas. Ett exempel är att den anställda ska ha möjlighet att öka i status eller har möjlighet att klättra uppåt i organisationen. Att avancera inom en organisation kan öppna dörrar för nya vägar i sin karriär, vilket kan vara tillfredsställande. Att hindras från att avancera, för att man till exempel skulle sakna utbildning kan däremot vara en faktor som leder till en negativ utveckling.

Hygienfaktorerna är faktorer som är knutna till omständigheterna kring arbetet inklusive arbetsmiljön och förebygger vantrivsel på arbetet. Däremot anser Herzberg att hygienfaktorerna inte har samma effekt på arbetstagarnas arbetstillfredsställelse som motivationsfaktorerna. Nedan följer en redovisning av dessa faktorer. (Herzberg 1993:113),

1. *Att man är tillfreds med företagets politik och administration som helhet*  
Faktorer som gör att man inte känner sig tillfreds med den översiktliga bilden av företaget kan leda till vantrivsel. Det kan till exempel vara något i en organisations policy eller sätt att sköta de administrativa delarna som gör att man inte trivs.

2. *Att man har förtroende för företagets ledning, chefens kompetens och vägledning av underordnade*

Beroende på hur relationen till sin närmaste chef ser ut påverkas en anställds trivsel. Något som har betydelse är exempelvis chefens kompetens, förmåga eller oförmåga att delegera samt hantera känsliga situationer. Om en medarbetare ständigt känner sig kritiserad och orättvis behandlad eller en medarbetare som inte får något gensvar alls för sitt arbete kommer så småningom få negativa känslor kring sin arbetsituation.

3. *Att relationerna mellan underordnade och överordnade samt jämlika befattningar fungerar*

För att inte det skall leda till vantrivsel skall kommunikationen mellan olika befattningar fungera. Den interaktion som förekommer mellan de olika befattningarna, förekommer när personerna måste interagera under arbetstid och befinner sig i sina arbetsroller.

4. *Att förhållanden kring arbetet är väl utformade*

Under denna kategori hamnar arbetsmängd, psykiska arbetsförhållanden och faciliteter för att kunna göra sitt jobb. Exempelvis tillgång till toalett, ventilation, ljussättning i lokalen, verktyg och andra saker i arbetsmiljön som kan leda till vantrivsel.

5. *Att man är tillfreds med sin lön*

Inom kategorin räknas allt som man kompenseras med för sin arbetsprestation.

6. *Att man är tillfreds med sin status*

I den här bemärkelsen används begreppet status när man som anställd väljer att beskriva status som en faktor av dennes känslor till sitt arbete. Exempelvis att ha tillgång till eller få tillåtelse att använda sig av en tjänstebil.

7. *Att man har anställningstrygghet*

Denna kategori hör ihop med organisationens stabilitet. Herzberg (1993: 49) har inte tittat på individens känslor om trygghet utan på den objektiva synen på befintligheten av anställningstrygghet eller avsaknaden av den.

8. *Att arbetsförhållandenas negativa påverkan på privatlivet är minimal*

När arbetsförhållanden påverkar det privata livet negativt kan detta leda till vantrivsel. Exempelvis genom att företaget begär att man flyttar till en annan ort inom företaget där familjen inte skulle trivas eller att man tvingas jobba övertid ofta.

Herzberg (1993) menar att hygienfaktorer har ringa betydelse för hög arbetstillfredsställelse. Theanderssons resultat visar däremot på att arbetstillfredsställelse påverkas av flera omständigheter i arbetet.

Exempelvis visade det sig att omständigheter som bra fysisk arbetsmiljö och anställningstrygghet hade stor betydelse för att en anställd skulle vara helt tillfredsställd med sin arbetsituation. Herzberg menar att hygienfaktorer kan underlätta arbetstillfredsställelsen, men inte förklara den. Theanderssons resultat visar däremot att hygienfaktorer som exempelvis bra lön, god anställningstrygghet, bra kamratskap tvärtemot har stor betydelse för arbetstillfredsställelsen (Theandersson 2000: 142-143). Theanderssons resultat, att hygienfaktorer har betydelse för arbetstillfredsställelsen, stämmer överens med den här studiens definition av hygienfaktorer.

Vad som ger tillfredsställelse i ett arbete är, enligt Hedlund individuellt och är beroende på individens livssituation. Således är också arbetets attraktivitet beroende av hur arbetet som helhet uppfyller individens behov och förväntningar. Om individens behov och förväntningar tillfredsställs skapas en motivation till att uppfylla fler behov, således blir man då också mer motiverad att utföra ett bra arbete och det är också där engagemang kommer in i bilden (Hedlund 2007: 40).

### 2.2.5 Engagemang

Enligt Hedlund & Åteg (2011: 14-15) är engagemang synonymt med begreppet motivation, vilket används för att enklare kunna relatera till begrepp och teori. Engagemang är karakteriserat av energi, hängivelse och absorption och beskriver hur engagerade de anställda är på arbetsplatsen. Engagemanget ökar om motivations- och hygienfaktorer uppfylls och skapar på så sätt en positiv effekt i form av tillfredsställda medarbetare (Herzberg 1993:74).

Benson och Brown har gjort en studie som behandlar vad som gör kunskapsarbetare engagerade i sitt arbete och vad som får dem att stanna kvar i organisationen (2007: 122). ”Knowledge work”, som på svenska skulle kunna översättas med kunskapsarbete, identifieras i artikeln som ett arbete där man hanterar information, problemlösning och producerar kunskap. Ett kunskapsarbete brukar ofta få karakterisera skiftet från rutinarbete till mer varierade och avancerade arbetsuppgifter. Enligt Benson och Brown är arbetare som har en längre utbildningsbakgrund mer benägna att stanna kvar på sitt arbete. Detta på grund av att de anställda förknippar sig själva i stor utsträckning med organisationen och har ett starkt engagemang för organisationen. Detta skapar krav på organisationen att skapa ett arbete som attraherar deras anställda (Benson och Brown 2007: 122 - 123).

I A.D Amars artikel *Motivation knowledge workers to innovate: a model integrating motivation dynamics and antecedents*, (2004) menar författaren att motivation är de krafter som är orsak till varför individen agerar eller handlar på ett visst sätt och begreppet motivation likställs här, liksom ovan, med engagemang. Artikeln syftar till att beskriva individens interna och externa påverkan för att bli engagerad. Enligt författaren är motivationen, och därmed engagemanget, föränderligt beroende på individens livssituation (Amar 2004: 91). Vidare menar Amar (2004: 93) att helhetsaspekten är viktig för att individen ska känna sig motiverad och delar upp vad som skapar motivation i tre övergripande aspekter. Den första aspekten är individens motivation till vad arbetet innebär, själva arbetets art. Den andra aspekten är vad arbetet resulterar i, likväl positiva som negativa motivationsfaktorer, där arbetslivserfarenhet och att individen får lärdom av sitt arbete är betydande. Den tredje aspekten är hur arbetsplatsens arbetsklimat, organisationskultur och ledningsfilosofi påverkar motivationen för individen. Uppfylls dessa skapas motivation för individen om de finns i tillräckligt hög grad (Amar 2004: 99).

Den tredje dimensionen i Hedlund och Åtegs (2011) modell anger att hur väl arbetsplatsen skapar förutsättningar för individen och dennes arbetskamrater att utföra ett arbete som engagerar, omständigheter som är avgörande för ett arbetes attraktivitet. Enligt Hedlund & Åteg (2011:21) skapar engagemang ett förhållande mellan arbetstagare och arbetsgivare som kan bidra till att individen stannar kvar på arbetsplatsen. Att skapa engagemang blir därmed viktigt för att utveckla en attraktiv arbetsplats och för att få individer tillfredsställda och vilja stanna kvar. Även arbetstillfredsställelse kan skapa engagemang (Hedlund & Åteg 2011:19). Genom att arbetsgivaren förespråkar en hög grad av självbestämmande för sina medarbetare och att de får ansvara för sin egen utveckling, kan arbetsgivaren skapa förutsättningar för engagemang för individen.

Skapandet av engagemang kan till viss del sägas vara såväl arbetstagarens som arbetsgivarens ansvar, då det krävs gensvar av individen som själv ska vara villig att hålla hög kvalitet på sitt arbete (Hedlund & Åteg 2011: 16-17).

Att individen har stöd från sitt privata liv är en viktig del i hur engagerad man är för sin arbetsplats. Fungerar inte vardagen, med allt vad det innebär, blir även engagemanget lidande för hur väl de anställda presterar. Resultatet av en vetenskaplig artikel visar att svenska arbetare i snitt har en hög grad av support såväl från arbetsplatsen som från privatlivet (Abendroth & den Dulk 2011: 244).

### 3. Teoretiska utgångspunkter

#### 3.1 Hedlund (2007) Attraktivt arbete och arbetstillfredsställelse

Då syftet i den här studien är att urskilja i vilken utsträckning SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut är en attraktiv arbetsplats krävs en förklaring på vad som bidrar till en arbetsplats attraktivitet. Följande teori kom Hedlund (2007: 8) fram till i sin avhandling och den används här som en teoretisk utgångspunkt för vad begreppet attraktivt arbete innebär samt hur ett arbetes attraktivitet är relaterade till arbetstillfredsställelse och viljan att stanna kvar på en arbetsplats.

Hedlunds teori är att ett attraktivt arbete är ett som individen söker sig till och stannar kvar på om det motsvarar personens förväntningar på arbetet. För att stanna kvar på sin arbetsplats behöver man ha någon grad av arbetstillfredsställelse och engagemang. Arbetstillfredsställelse leder till engagemang, samtidigt som engagemang leder till arbetstillfredsställelse. Hedlund skriver att ju mer tillfredsställd och engagerad individen är desto större är sannolikheten att man stannar kvar. Arbetstillfredsställelsen är beroende av hur väl individens behov uppfylls. Dessa behov är föränderliga och varierar efter individens livssituation. När ett behov är uppfyllt strävar man efter att tillfredsställa nästa behov och skapar därigenom motivation till att uppfylla nästa behov (Hedlund, 2007: 15).

#### 3.2 Herzberg (1993) Motivations- och hygienfaktorer

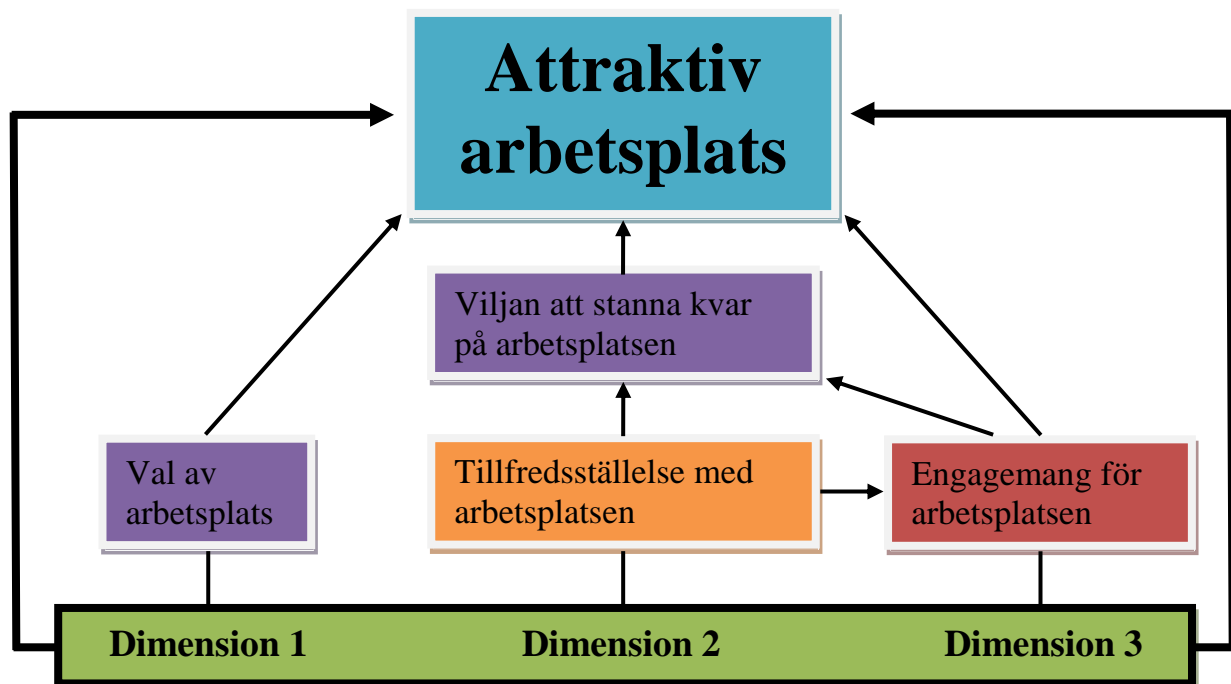
Som tidigare nämnts är arbetstillfredsställelse och engagemang viktiga faktorer till vad som gör ett arbete attraktivt (Hedlund & Åteg, 2011: 14). Herzbergs (1993: 44-49) motivations- och hygienfaktorer används som en teoretisk utgångspunkt för att ge en möjlig förklaring på vad som skapar arbetstillfredsställelse och engagemang, samt för att göra det möjligt att testa den här studiens empiri mot tidigare forskning. I en del forskning utesluts Herzbergs hygienfaktorer, då de enligt Herzberg (1993: 44-49) endast förebygger vantrivsel i det fall de uppfylls. Däremot kom Theandersson (2000: 117) i sin avhandling fram till att de kan ha betydelse för arbetstillfredsställelse.

#### 3.3 Hedlund & Åteg (2011) Attraktivitetens dimensioner

För att uppfylla studiens syfte att mäta i vilken utsträckning SP är en attraktiv arbetsplats krävs någon form av mått på en arbetsplats attraktivitet. Hedlund & Åtegs (2011: 19-21) modell gör det möjligt att utifrån tre dimensioner göra en uppskattning av arbetsplatsens attraktivitet, vilket också utgör skälet till att modellen används som en teoretisk utgångspunkt.

Figur 1 visar en modell över vad som leder till en arbetsplats attraktivitet. De fyra huvudområdena är; val av arbetsplats, att vilja stanna på arbetsplatsen, arbetstillfredsställelse och engagemang. Val av arbetsplats och viljan att stanna på arbetsplatsen tillhör dimension ett respektive två i Hedlund och Åtegs modell (2011). Till dimension två hör även arbetstillfredsställelse på det sättet att det antas skapa förutsättningar för viljan att stanna kvar på arbetsplatsen. Vad som skapar arbetstillfredsställelse beskriver Theandersson (2000) samt Herzbergs motivation och hygienfaktorer. Engagemang motsvarar den tredje dimensionen och är även detta en förutsättning för att vilja stanna på sitt arbete och även vara tillfredsställd med detsamma. För att förklara vad som skapar och har inverkan på engagemang används Herzbergs motivations- och hygienfaktorer som en grundläggande utgångspunkt. Modellen utgör ett försök till att beskriva förutsättningarna för och vad som leder till en attraktiv arbetsplats.





Figur 1: Modell gjord utifrån tidigare forskning över vad som gör en arbetsplats attraktiv

## 4. Metod

### 4.1 Val av metod

En kvantitativ studie kännetecknas av användning av mätningar, med hjälp av matematik och statistik. Exempel på metoder som brukar användas vid kvantitativ mätning är experiment, test, prov, enkäter och frågeformulär (Backman 2008). Med en kvantitativ metod finns möjligheten att med hjälp av statistik visa konkreta samband och att även mäta vilka faktorer som anges viktiga i olika sammanhang (May 2001: 131). Denna kvantitativa studie genomfördes med hjälp av en enkätundersökning, då det var den metod som lämpade sig bäst för att besvara studiens syfte och frågeställningar.

Att mäta i vilken utsträckning SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut är en attraktiv arbetsplats skulle varit svårt att göra genom kvalitativ metod. Intervjuer hade gett en större förståelse för individens syn på sin arbetsplats, (Aspers 2007:133) men då detta inte var studiens syfte var inte intervjuer en relevant metod. En fördel med att använda enkät, jämfört med intervjuer, är att man ställer exakt samma frågor till samtliga respondenter. När det gäller intervjuer är det svårt att göra dem likadana, då varje person och situation är unik och svår att återupprepa. Det är även möjligt att vid en enkätundersökning nå ut till ett större antal personer än vid en kvalitativ studie.

Möjligheten att ställa följdfrågor finns inte när man använder sig av enkät, vilket kan vara en nackdel. I den här studien ombads respondenterna främst ta ställning till i hur stor utsträckning olika påståenden stämde in på deras arbetssituation och hur viktiga olika faktorer var för deras engagemang etcetera. Syftet med studien var inte att få veta varför de svarar som de gör, utan framförallt deras uppfattning relaterad till sin arbetssituation. En nackdel med enkät kan dock vara att respondenterna i stor utsträckning tvingas välja bland givna alternativ. Det kan alltså inte tillkomma några andra svar än de som redan finns, vilket inte är fallet vid intervjuer.

En annan alternativ metod hade kunnat vara deltagande observation, där endast iakttagelser hade utgjort empirin (Aspers 2007: 105). En sådan metod hade dock inte gett svar på studiens syfte, utan i så fall sagt mer om hur individernas arbetsplats såg ut. Att genomföra observation för den här studien var inte aktuellt, då metoden inte hade kunnat ge svar på vilka faktorer som är viktiga för engagemang eller hur tillfredsställda de anställda är på sitt arbete.

Deduktion innebär att teoretiserandet förekommer forskningen. Målet med forskningen är då att hitta empiriska belegg för att antingen pröva eller undersöka teorierna (May, 2001:47). Ansatsen i den här studien är deduktiv, då enkätfrågorna formulerades utifrån teorier och tidigare forskning (Backman 2008). Att utgå från teori vid datainsamlandet kan leda till att man letar bevis för att teorin ska stämma, vilket i sin tur kan påverka forskningsresultatet. Att enkätfrågorna formulerades utifrån valda teorier gör att det inte kunde tillkomma några andra svar än de som redan fanns givna. Eftersom syftet är att mäta attraktiviteten utifrån en vald teori var det ingen ny kunskap som eftersöktes, utan snarare att hitta empiriska belegg för eller emot teorierna och om de i forskningen beskrivna sambanden återfinns i denna studie.

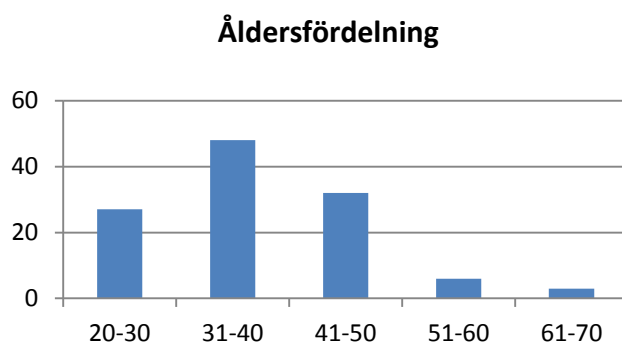
## 4.2 Varför fallstudie?

Enligt Bryman (1997) är en fallstudie att man tittar specifikt på ett enda företag, vilket man gör för att se det specifika för just det företaget. Det finns både fördelar och nackdelar med att använda sig av fallstudier. Fördelarna som finns med fallstudier är att man kan se vad som är typiskt eller ovanligt för ett företag. I den här fallstudien kan man till exempel visa vilka faktorer som gjorde just denna organisations anställda engagerade och hur tillfredsställda de var med sitt arbete. Ett exempel på detta är en studie gjord av Lipset, Trow & Coleman som undersökte en fackförening med demokratisk ledning, något som skiljde sig väldigt från andra fackföreningar inom samma bransch (Bryman 1997:109). De nackdelar man brukar diskutera kring fallstudier innefattar bland annat problemet man får med att inte kunna generalisera sin forskning (Becker 2008: 137). Genom att enbart undersöka ett företag begränsar man sig och kan oftast inte använda resultatet på en annan organisation, skriver Bryman (1997). För att bemöta den kritik som fallstudier får, skulle man kunna säga att en kvalitativ studie inom ett och samma företag begränsas lika mycket som en fallstudie gör. Det är något som man vanligtvis inte tänker på (Bryman 1997: 109).

En fallstudie på SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut är av intresse att genomföra därför att de blivit rankade som den 19:e mest attraktiva arbetsgivaren i Sverige. Genom den här fallstudien framkommer hur attraktiva SP, som arbetar aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare, är utifrån tidigare forskning och teorier. Vetskapen om vad som engagerar och ger arbetstillfredsställelse hos de anställda samt vad SP gör för att vara en attraktiv arbetsgivare kan användas av andra organisationer som vill vara attraktiva arbetsgivare och med det också locka kompetent personal.

## 4.3 Urval

SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut gav tillgång till 173 personers e-postadresser. Alla dessa personer är anställda inom en tidsram av 2 år. Det var 116 personer svarade på enkäten, svarsfrekvensen blev 67 procent. En del av bortfallet beror på att några av de vi skickade enkäten till var föräldralediga eller på semester. Av de 116 personer som svarade på enkäten var 32,8 procent kvinnor och 67,2 procent män. Medelåldern var 37,9 år, den yngsta var 21 år och den äldsta var 64 år. 11,2 procent uppgav att de hade som högst gymnasieutbildning, 2,6 procent KY -utbildning, 65,5 procent högskoleuniversitetsutbildning, 20,7 procent forskarutbildning. 5 procent kom innan anställningen på SP från utbildningssektorn, 16 procent från den offentliga sektorn, 65 procent kom från näringslivet, 14 procent uppgav att detta var deras första anställning. 34 procent av respondenterna kom i kontakt med SP genom personliga kontakter, 11 procent från ett externt rekryteringsbolag, 38 procent via annons, 1 procent från media, 9 procent blev kontaktade av SP, 7 procent angav svarsalternativet annat.



Figur 2 visar åldersfördelningen bland respondenterna i procent.

#### 4.4 Material

Enkäten har 14 frågor med ett antal svarsalternativ (se bilaga 1). Dessa svarsalternativ baseras på olika faktorer som används när det gäller mätning av vad som skapar tillfredsställelse och engagemang samt vad som fått de anställda att välja och stanna kvar på arbetsplatsen. Formuleringarna av dessa faktorer är inspirerade av de som Theandersson (2000: 56) har använt i sin avhandling. Dock har faktorer lagts till och tagits bort för att passa den undersökta arbetsplatsen. Dessa faktorer är bland annat lön, möjlighet att ta egna initiativ, intressanta och omväxlande arbetsuppgifter och arbetskamrater.

De fem första frågorna är bakgrundsvariabler och behandlar exempelvis kön och ålder. Dessa fem frågor inklusive fråga sex, som handlar om hur respondenterna kom i kontakt med SP, innehåller bakgrundsvariabler och är den första delen i studien. På fråga sex finns både alternativen media och sociala medier att välja på. Skillnaden mellan dessa är att med media menas tv, tidningar och radio medan sociala medier innefattar bloggar, Facebook, Linked In och Twitter. De flesta av frågorna i enkäten är så kallade slutna frågor, vilket begränsar antalet möjliga svar. Det finns dock två frågor med svarsalternativet *annat*, där man kan lägga till svar som man anser inte finns med som alternativ (May 2001: 131). Den andra delen i studien innehöll åtta frågor och bestod av intervallskalor och nominalskalor som kopplades till huvud- och delområden.

Fråga sju behandlade hur viktiga olika variabler var för våra respondenter vid val av arbete och arbetsplats, detta besvarades genom att respondenterna fick ta ställning till variablerna på en sexgradig intervallskala. Ändpunkterna på skalan var ”inte viktigt” och ”mycket viktigt”. Under fråga åtta ombads respondenterna att uppskatta i vilken utsträckning olika faktorer påverkade deras engagemang på arbetsplatsen, återigen besvarades frågan genom att göra en uppskattning på en sexgradig intervallskala, med ändpunkterna ”inte alls” och ”i mycket stor utsträckning”. Fråga nio och tio var både nominalfrågor som behandlade om respondenterna har flyttat för att kunna starta sin anställning på SP eller om de kunde tänka sig att flytta för att börja sin nuvarande anställning.

Fråga 11 och 12 var båda attitydfrågor med svar på en intervallskala. I anslutning till fråga 13 ville vi att respondenterna enbart skulle fylla i ett av de angivna alternativ, detta för att kunna utläsa den viktigaste faktorn till att de stannade kvar på sin nuvarande arbetsplats. Frågorna 7, 8, 12 och 14 innehöll alla påståenden som namngavs med bokstäver. Enkätens avslutande fråga, 14, var återigen en attitydfråga som besvarades genom en sexgradig intervallskala med ändpunkterna ”stämmer inte alls” och ”stämmer helt”. Alternativen A till G kopplades till Herzbergs (1993: 44-49) motivationsfaktorer, H till P kopplades till Herzbergs hygienfaktorer och Q till Y kopplades till Hedlund & Åtegs (2011) tre dimensioner som är en av de teoretiska utgångspunkterna.

Genom att studien genomfördes med metoden enkät är studien repeterbar, vilket gör den reliabel (May 2001: 117-118). Om man skulle göra enkäten på ett annat företag går det att ändra namnet på företaget. Frågorna är inte baserade på SP utan utgår ifrån teorier och tidigare forskning. Studiens validitet tillgodoses, det som avses att mäta mäts, genom att enkätens påståenden formulerades utifrån teori och tidigare forskning. Det har varit viktigt att frågeställningarna besvaras av enkätens frågor, vilket har tagits hänsyn till när enkätens frågor och påståenden har formulerats (May 2001: 118). Att mäta en arbetsplats attraktivitet kan vara svårt, i denna studie har Hedlund & Åtegs (2011: 19-21) tre dimensioner valts för att mäta attraktiviteten.

#### 4.5 Tillvägagångssätt

Inledningsvis genomfördes en mindre pilotstudie för att uppenbara misstag skulle upptäckas och rättas till. Det var personer i vår närhet som tog sig tid att besvara frågorna och vid denna studie upptäckte enstaka fel i vissa formuleringar, vilka vi rättade till innan enkäten skickades ut. Respondenterna deltog inte och data från studien räknades inte heller in i huvudstudien. Enkäten skickades också till utvalda personer inom SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut personalavdelning och ledning för godkännande innan utskick. Avsikten med att få enkäten godkänd av företagets personalavdelning var att de skulle kunna besvara eventuella frågor från de utvalda respondenterna samt för att försäkra sig om att den var väl utförd. Utdelningen skedde i form av en webbenkät som skickades ut till respondenternas e-postadresser på arbetsplatsen. Enkäten distribuerades med hjälp av Googles enkätverktyg *Google Docs* och tog uppskattningsvis 10 minuter att svara på. När respondenterna svarat på enkäten skickades svaren tillbaka och sammanfattades i tabeller. Inledningsvis i enkäten fanns ett introduktionsbrev bifogat (se Bilaga 1). Där informerades respondenterna om samarbetet med företaget och om hur deras anonymitet tillgodoseddes. Efter fem dagar skickades en påminnelse till alla respondenter för att påminna de som inte besvarat enkäten att göra det. Efter ytterligare fem dagar skickades en ny påminnelse ut, detta för att få en högre svarsfrekvens.

Det har varit tre författare till studien och det rekommenderade antalet var två. Större krav på både material och sidantal har ställts på arbetsgruppen i jämförelse med en arbetsgrupp på två personer. Inom arbetsgruppen har arbetet med studien utgått både från fördelade områden till att gemensamt formulera stycken. Samtliga författare har redigerat text, utformat enkät och författat genomförandet av studien och varit lika delaktiga. Studiegruppen har noga gått igenom all text tillsammans.

#### 4.6 Bearbetning och analys av material

När antalet respondenter var tillfredsställande importerades det insamlade materialet från *Google Docs* till programmet *SPSS*. Först gjordes frekvensanalyser för att hitta eventuella uteliggare, dock visades inga extrema svar. De statistiska analyser som genomfördes var korstabulering och Pearson's R. Korstabulering används för att tydligt urskilja fördelningen bland svarsalternativen av två kvalitativa variabler (Djurfeldt 2010: 142). Detta användes vid tre av sex frågeställningar, närmare bestämt fråga tre, fem och sex. Korstabellerna användes för att analysera sambanden mellan arbetstillfredsställelse och viljan att stanna kvar på arbetsplatsen respektive arbetstillfredsställelse och engagemang samt mellan engagemang och viljan att stanna kvar på arbetsplatsen. Pearson's R användes för att mäta två variablers samvariation, alltså om det förekommer någon korrelation och i så fall hur den ser ut (Djurfeldt 2010: 155).

#### 4.7 Etiska överväganden

Vetenskapsrådet har tagit fram forskningsetiska principer som skall behandlas när man genomför forskning. Anledningen till att man tagit fram kraven är för att förbättra metoder och utveckla kunskaper för att forskningen skall vara etisk. Ett övergripande krav är individskyddskravet och går ut på att individen aldrig skall kränkas, förödmjukas eller utsättas för någon form av fysisk skada. Kort sagt skall principerna fungera som standardiserade normer mellan forskaren och uppgiftslämnaren, men också för att hjälpa forskaren att planera sin forskning.

Principerna är riktlinjer och ska vara något behjälpligt, även fast ingen studie inte är den andra lik. Det finns fyra stycken huvudkrav, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

*Informationskravet* går ut på att forskaren skall informera om syftet med undersökningen, att deltagandet är frivilligt och att respondenten kan avbryta sin medverkan när som helst. Respondenten skall även informeras om alla delar av undersökningen som kan påverka deras villighet att medverka. Informationskravet har tillgodosetts genom att respondenterna informerades via informationsbrevet i enkäten. Där informerades respondenterna om vad det var studien gick ut på och dess syfte. Brevet innehöll information om att respondenternas anonymitet var garanterad då deras svar kom tillbaka kodade utan att kunna härleda till personen. Möjligheten gavs även till respondenterna att ringa eller skicka e-post om de hade frågor om enkäten eller upplägget, detta angavs i introduktionsbrevet.

*Samtyckeskravet* innebär att forskaren måste ha uppgiftslämnarens samtycke att han eller hon deltar i undersökningen. Skulle uppgiftslämnaren vara yngre än 15 år måste man även ha målsmans tillstånd. Kravet innefattar också att man som uppgiftslämnare har rätt att bestämma om de skall delta eller ej, hur länge de ska delta och på vilka villkor. Respondenterna skall kunna avbryta sin medverkan när som helst och detta skall inte innebära några negativa påföljder för dem. Det skall inte heller finnas något tecken på att man som forskare tvingar, påtrycker eller sätter sig i beroende till sina undersökningsdeltagare.

Respondenterna samtyckte i och med att delta i studien när de besvarade enkäten. Detta informerades de anställda om i introduktionsbrevet. Kontakt togs med företaget för att få deras samtycke till studien, samtycke gavs även för att få information kring kontaktuppgifter till respondenterna och till sist även samtycke till enkätens utformning.

*Konfidentialitetskravet* innebär att man är noga kring hanteringen av känsligt material, speciellt i fall där individer lätt kan identifieras och som lämnat material som kan få väldigt negativa påföljder vid ett avslöjande. Tystnadsplikt skall gälla och man bör också underteckna ett avtal mellan parterna så att detta kan följas upp. Man skall även som forskare vara noggrann med att se till att det inte går att identifiera undersökningsdeltagare i studien, samt att förvara sitt material så att det är omöjligt för utomstående att komma åt uppgifterna. Konfidentialitetskravet har tillgodosetts genom att det inte går att identifiera vilken respondent som är vem. Enkätfrågorna är utformade så att ingen individ skall kunna identifieras utifrån deras svar. Dock kan man eftersom att de arbetar för samma arbetsgivare lättare identifiera vem som har svarat vad genom exempelvis ålder. Frågor som har uteslutits är exempelvis vilken avdelning respondenten arbetar på. Materialet har kodats genom det använda enkätprogrammet, vilket innebär att avsändaren inte kan avslöjas. Det insamlade materialet har hanterats med försiktighet, materialet har exempelvis inte lämnats framme så att utomstående kan läsa det.

*Nyttjandekravet* går ut på att man som forskare inte använder sitt material till kommersiellt bruk, eller vid syften som ligger utanför vetenskapen. De uppgifter om personer som framkommer under studiens gång får inte ligga som grund för beslut eller åtgärder som påverkar undersökningsdeltagaren, exempelvis vid vård eller liknande utan medgivande från den berörda. Nyttjandekravet har tillgodosetts genom att inget material kommer att lämnas ut för kommersiellt bruk. Dock kommer en sammanfattning ges till den berörda arbetsplatsen utan något som hänvisar till individuella svar. (Internet 2)

#### 4.8 Förförståelse/värderingar

Vår förförståelse utgår från att vi förväntar oss att de flesta av våra deltagare är högtbildade. Genom tidigare kurslitteratur vi tagit del av har vi fått bilden av att högtbildade lägger större vikt vid arbetets innehåll än vid lönen. Vår förförståelse utgår även från att högtbildade ser sitt arbete mer som ett mål än medel. Arbetet på SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut, antar vi, främst är omväxlande, utvecklande och har en hög grad av självständighet. Dock förutsätter vi att alla arbeten innehåller ett visst mått av repetitiva arbetsuppgifter. Vi tror att arbetsmotivationen höjs av en hög grad av självständighet och omväxlande arbetsuppgifter eftersom vi förmodar att det inte är många anställda som enbart har repetitiva arbetsuppgifter.

#### 4.9 Metodavgränsning

Avgränsning har skett genom att endast undersöka hur anställda som arbetat i mindre än två år på SP Sverige Tekniska forskningsinstitut, ser på SP som en attraktiv arbetsplats. Detta på grund av att de har såväl rekryteringsprocessen som sina första tankar om företaget tydligt i minnet. De ser troligtvis arbetsplatsen ur ett annat perspektiv än den personalen som har arbetat där under flera decennier. Dock kan kritik riktas mot att läsaren inte får ta del av de medarbetare som arbetat där längre. Vi får genom denna avgränsning svar från personal vid olika avdelningar inom moderbolaget.

#### 4.10 Fallbeskrivning

SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut är en statlig kunskapsorganisation som huvudsakligen inriktar sig på tillämpad forskning och innovation, men också olika former av tjänster såsom certifiering, provning och utbildning. De utför uppdrag där man utvecklar och förbättrar kunders produkter samt sprider kunskap. SP samverkar med högskolor och universitet genom att delta i projekt, råd och styrelser samt genom delade tjänster. Huvudkontoret ligger i Borås, men företaget har även verksamheter i både Stockholm och Göteborg och även andra delar av landet. SP ägs av det helstatliga företaget RISE Holding AB. SP:s moderbolag är decentraliserat och är organiserat i åtta tekniska enheter, brandteknik, bygg och mekanik, kemi och materialteknik, energiteknik, certifiering, kalibrering och verifiering, mätteknik och elektronik. Det finns dessutom en administrativ enhet. Det finns sex dotterbolag som exempelvis specialiserar sig på glas, betong, miljö och jordbruksteknik.

I oktober 2011 hade koncernen ungefär 1100 anställda, 650 av dessa arbetar på kontoret i Borås. Drygt en tredjedel av de anställda är kvinnor och två tredjedelar är män. SP omsätter varje år cirka 1,1 miljard kronor och har cirka 10 000 kunder, från små företag till stora internationella koncerner. Den största delen av intäkterna, 70 procent, kommer från uppdragsgivare inom den privata sektorn medan drygt 30 procent av inkomsterna är intäkter från offentliga organisationer. Av de 1100 medarbetarna så är drygt hälften akademiker varav cirka 300 har en forskarutbildning. De huvudsakliga arbetsuppgifter som företagets anställda kan delas in under är administration, tjänster och forskning. Arbetsuppgifterna kan till exempel bestå av att delta i forsknings- och utbildningsprojekt samt forskningsprogram. Projekten behöver inte vara begränsade till SP utan samarbeten med andra koncerner i branschen, inom industrin och akademien förekommer. Exempel på befattningar är forskare, ingenjörer, specialister och projektledare.

Enligt den strategiska planeringen kommer företaget att växa med 500 medarbetare fram till 2015. Dock behöver SP rekrytera fler än 500 personer då cirka 50 medarbetare per år går i pension eller slutar av andra orsaker.

För att förenkla rekryteringen av de framtida medarbetarna har företaget tagit fram en plan som heter Employer Branding. SP vill genom planen profilera sitt varumärke för att lättare attrahera kompetent personal och detta gör de via arbetsmässor, arbetsmarknadsdagar och sociala medier (Internet 3).

The SP Way är en övergripande handbok som SP själva har utformat för att beskriva hur personalen ska arbeta och agera tillsammans. The SP Way ska gälla i såväl moderbolaget samt dotterbolagen och verksamheten präglas av att medarbetarna samt deras kunskap och engagemang är SP:s viktigaste resurs. Handboken beskriver SP:s företagskultur samt hur denna samverkar med varumärket SP. Genom detta vill SP uppnå sitt varumärkeslöfte om att vara en Sciences Partner med en avgörande betydelse för näringslivets konkurrenskraft samt att de vill arbeta för en hållbar utveckling. För att medarbetarna ska hålla sig ajour finns det omfattande interutbildningsprogram där personalen får utveckla sin kompetens.

Mångfald och olikheter tar SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut fasta på genom konceptet Smart People. Smartheten, som kan jämföras med bredden av kompetens hos olika medarbetare, är det som förenar personalen och skapar förutsättningar för att kunna uppnå såväl organisationens mål som de individuella. Individens kompetens, innovationskraft och det värdeskapande som de tillför organisationen värdesätter SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut högt. Detta för att SP ska kunna upprätthålla sitt förtroende gällande opartiskhet, deras tjänsters kvalitet och företagets ansvarsfullhet till kunder, akademin och samhället. För att framkalla en god arbetsmiljö inom företaget ska arbetsplatsen präglas av ett tillåtande och öppet klimat genom att stötta och se det positiva i olika situationer. Detta ska främja möjligheterna till att ta forskningsidéer vidare och de nära samarbetena med akademin och näringslivet gör att resultaten av medarbetares prestationer tydligt kan utläsas om de kommit till nytta (The SP Way).



## 5. Resultat

### 5.1 Frågeställning 1

*I vilken utsträckning uppfylls dimensionerna i modellen för en attraktiv arbetsplats i vår undersökta organisation?*

Hedlund och Åtegs (2011: 19-21) dimensioner har tolkats genom nio påståenden. Medelvärdena för de påståenden som utgör dimensionerna visar i vilken utsträckning de uppfylls på den undersökta arbetsplatsen.

Dimension 1 tar utgångspunkt i individens attraktion till ett arbete och att arbetets karaktär passar individen så som lön och arbetstid. Attraktionen handlar om i vilken grad en individ vill bli medlem i organisationen. Dimensionen formulerades till tre påståenden som respondenterna fick ta ställning till. Påstående 1, *de förväntningar jag hade på arbetsplatsen innan anställningen infriades*, hade ett medelvärde på 4,6. Påstående 2, *jag tycker att jag får en rättvis lön*, hade ett medelvärde på 4,0 och påstående 3, *min arbetstid är tillräcklig för mina arbetsuppgifter*, hade ett medelvärde på 3,9. De övriga två påståendena hade inte lika högt medelvärde, men tillhör ändå den övre delen av skalan. Det totala medelvärdet för dimension 1 var 4,2, som visar att dimension 1 uppfylldes i stor utsträckning.

#### Tabell 1

*Tabellen visar påstående 1-3 i dimension 1 och hur respondenterna har rankat dessa. En etta på skalan motsvarar "stämmer inte alls" och en sexa på skalan motsvarar "stämmer helt".*

	Medelvärde:	Standardavvikelse:
1. De förväntningar jag hade på arbetsplatsen innan anställningen infriades	4,6	1,07
2. Jag tycker att jag får en rättvis lön	4,0	1,25
3. Min arbetstid är tillräcklig för mina arbetsuppgifter	3,9	1,47
Medelvärde dimension 1	4,2	

Dimension 2 beskriver om individen själv anser att han eller hon får positiv vinning av något slag, exempelvis gemenskap eller personlig utveckling, genom sitt arbete och anledningarna till att individen vill stanna kvar eller inte inom organisationen. Även denna dimension formulerades till tre påståenden som respondenterna fick ta ställning till. Påstående 4, *jag vill gärna stanna kvar på min arbetsplats*, hade ett medelvärde på 5,1. Påstående 5, *mitt arbete är utvecklande* hade ett medelvärde på 4,8 och påstående 6, *jag känner att jag tillför något dagligen till min arbetsplats*, hade ett medelvärde på 4,8. Det totala medelvärdet för dimension 2 var 4,8.

Tabell 2

Tabellen visar påstående 4-6 i dimension 2 och hur respondenterna har rankat dessa. En etta på skalan motsvarar "stämmer inte alls" och en sexa på skalan motsvarar "stämmer helt".

	Medelvärde:	Standardavvikelse:
4. Jag vill gärna stanna kvar på min arbetsplats	5,1	0,94
5. Mitt arbete är utvecklande	4,8	0,96
6. Jag känner att jag tillför något dagligen till min arbetsplats	4,6	1,05
Medelvärde dimension 2	4,8	

Dimension 3 beskriver hur väl arbetsplatsen skapar förutsättningar för individen och dennes arbetskollegor att utföra ett arbete som engagerar, vilket är ett kriterium på ett attraktivt arbete. Dimensionen formulerades till tre påståenden som respondenterna fick ta ställning till. Påstående 7, *jag känner ett starkt engagemang för min arbetsplats*, hade ett medelvärde på 4,8 och påstående 8, *vi har ett engagerande arbetsklimat*, hade ett medelvärde på 4,7. Påstående 9, *verksamhetens mål är tydliga*, hade ett medelvärde på 4,3. Det totala medelvärdet för dimension 3 var 4,6.

Tabell 3

Tabellen visar påstående 7-9 i dimension 3 och hur respondenterna har rankat dessa. En etta på skalan motsvarar "stämmer inte alls" och en sexa på skalan motsvarar "stämmer helt".

	Medelvärde:	Standardavvikelse:
7. Jag känner ett starkt engagemang för min arbetsplats	4,8	0,95
8. Vi har ett engagerande arbetsklimat	4,7	1,00
9. Verksamhetens mål är tydliga	4,3	1,14
Medelvärde dimension 3	4,6	

I den första av Hedlund och Åtegs (2011: 19-21) dimensioner för en attraktiv arbetsplats var det totala medelvärdet 4,2, för den andra dimensionen 4,8 och för den tredje 4,6. Det betyder att den dimension som uppfylldes i störst utsträckning var dimension två, medan den som uppfylldes i minst grad var dimension ett. Dimension två är alltså den som fick högst medelvärde och är därmed den dimension som uppfylls mest. Särskilt högt medelvärde fick påståendet som behandlade viljan att stanna kvar på arbetsplatsen, medan att arbetet är utvecklande och att man dagligen tillför något dagligen fick något lägre genomsnitt

Det lägsta värdet inom dimension tre var påståendet om att verksamhetens mål var tydliga. Att verksamhetens mål ska vara tydliga är något som organisationen arbetar med i och med att man precis har skapat en övergripande handbok *The SP Way*, för att tydligt skapa riktlinjer om hur personalen ska arbeta och agera tillsammans. Framtagandet av handboken är ett steg i processen att öka företagets attraktivitet. Utifrån Hedlund och Åtegs (2011: 21) tredje dimension är tydliga mål något som bidrar till ett ökat engagemang och därmed en mer attraktiv arbetsplats.

## 5.2 Frågeställning 2

*Vilka av faktorerna i enkäten var viktigast när de anställda valde sin arbetsplats och vilka får dem att stanna kvar?*

De fem viktigaste faktorer som respondenterna angav vid val av arbetsplats var: *möjligheter att lära sig nya saker, intressanta och omväxlande arbetsuppgifter, stora möjligheter att använda sin kompetens, möjligheter att påverka arbetsuppgifterna samt ett kreativt och engagerande klimat*. Således är det också dessa faktorer som tilltalade dem och gjorde arbetsplatsen attraktivt. Som Theandersson (2000: 105) skriver i sin avhandling prioriterar tjänstemän icke-instrumentella faktorer och samtliga av de faktorer som respondenterna ansåg var viktigast vid sitt val av arbetsplats var icke-instrumentella. Resultatet från båda studierna överensstämmer då 89 procent av respondenterna i den här studien är högutbildade och därför räknas som tjänstemän.

*Tabell 4*

*Tabellen visar hur viktiga 15 olika faktorer var för respondenterna vid val av arbetsplats. En etta på skalan motsvarade "inte viktigt" och en sexa på skalan motsvarade "mycket viktigt".*

	Medelvärde:	Standardavvikelse:
Möjligheter att lära sig nya saker	5,6	0,60
Intressanta och omväxlande arbetsuppgifter	5,5	0,60
Stora möjligheter att använda min kompetens	5,3	0,76
Möjligheter att påverka arbetsuppgifterna	5,2	0,84
Kreativt och engagerande klimat	5,1	0,90
Möjligheter att ta egna initiativ	5,0	0,89
Arbetskamraterna	4,9	1,00
Att arbetet är av värde för andra människor	4,9	1,02
Engagerande ledarskap	4,8	1,16
Anställningstrygghet	4,6	1,23
Arbetsplatsens geografiska placering	4,3	1,32
Fysisk arbetsmiljö	4,2	1,04
Lön	4,0	0,96
Möjligheter att avancera till högre befattningar	3,8	1,19
Att risken för fysiska arbetsskador är liten	3,6	1,47

Tabell 5 visar de 16 alternativ som respondenterna fick välja mellan när de ombads ange den viktigaste faktorn till att stanna på arbetsplatsen samt hur många i procent som valde respektive alternativ. Den viktigaste faktorn visade sig vara att ha intressanta och omväxlande arbetsuppgifter. Den näst viktigaste faktorn var att man på arbetsplatsen har möjligheter att lära sig nya saker.

Tabell 5

Andel i procent av respondenterna som anser att respektive faktor är den som bidrar mest till att de stannar kvar på arbetsplatsen.

	Antal i procent:
De intressanta och omväxlande arbetsuppgifterna	29 %
Möjligheterna att lära sig nya saker	18 %
Det kreativa och engagerande klimatet	11 %
Arbetskamraterna	6 %
Möjligheterna att använda min kompetens	6 %
Anställningstryggheten	5 %
Lönen	4 %
Arbetsplatsens geografiska placering	4 %
Möjligheterna att påverka arbetsuppgifterna	4 %
Möjligheterna att ta egna initiativ	3 %
Att arbetet är av värde för andra människor	3 %
Annat	3 %
Den fysiska arbetsmiljön	1 %
Möjligheterna att avancera till högre befattningar	1 %
Att risken för fysiska arbetsskador är liten	0 %
Det engagerande ledarskapet	0 %

Theanderssons (2000: 105) resultat visar att tjänstemän generellt sett förväntar sig mer av arbetet. Det viktigaste för tjänstemän är enligt Theandersson (2000: 105) att vara självständiga samt ha intressanta och omväxlande arbetsuppgifter. Precis som vid val av arbetsplats kan noteras att intressanta och omväxlande arbetsuppgifter är viktigt för viljan att stanna kvar på arbetsplatsen. Nästan en tredjedel av respondenterna svarade att denna faktor var viktigast för viljan att stanna kvar på arbetsplatsen. *Möjligheterna att lära sig nya saker* var en annan faktor som många respondenter ansåg vara viktig. Båda dessa faktorer är icke-instrumentella och som tidigare nämnts framhålls icke-instrumentella faktorer som viktigast hos högutbildade. Det var endast ett fåtal som angav att lönen var den viktigaste faktorn, vilket även ligger i linje med vad som framgick av resultatet på frågan om hur viktiga olika faktorer var vid val av arbetsplats. Lönen hade i undersökningen liksom i Theanderssons (2000: 45) studie inte lika stor betydelse vid val av arbete för högutbildade som de icke-instrumentella faktorerna. Undersökningarna visar därmed på likartade resultat, då den här studiens respondenter var högutbildade och värderade icke-instrumentella faktorer högt.

Inom SP satsar man mycket på kompetensutveckling genom internutbildningar. Att möjligheter att lära sig nya saker och använda sin kompetens klassas som viktiga faktorer till att man har valt att stanna kvar SP tyder på att kompetensutvecklingen fyller sin funktion.

### 5.3 Frågeställning 3

*Finns det något samband mellan viljan att stanna kvar på arbetsplatsen och grad av arbetstillfredsställelse? Vilka faktorer anser de anställda skulle kunna få dem att trivas bättre?*

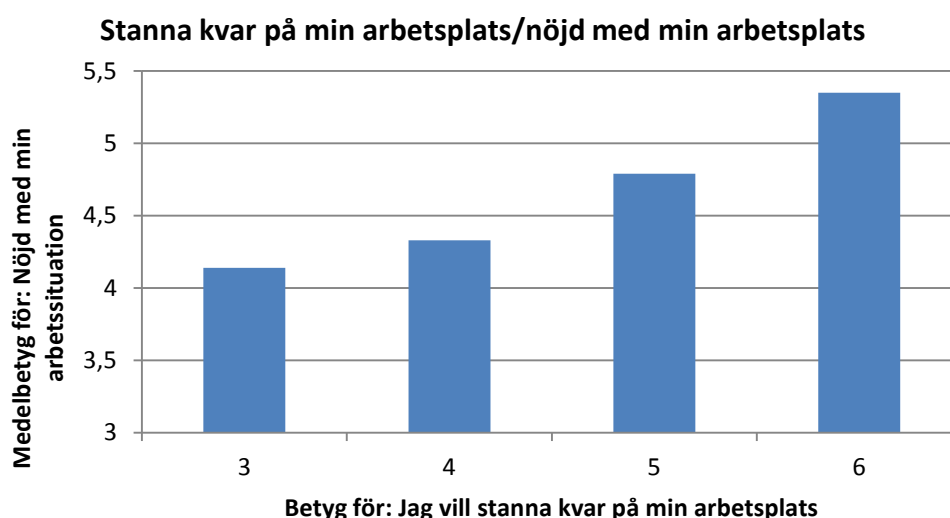
Viljan att stanna kvar på arbetsplatsen mättes genom att respondenterna fick ta ställning till hur väl påståendet ”*jag vill gärna stanna kvar på min arbetsplats*” stämde överens med deras egen uppfattning. Medelvärdet för viljan att stanna kvar på arbetsplatsen var 5,1, med standardavvikelsen 0,94.

Medelvärde för hur tillfredsställda respondenterna är med sin arbetsplats var 4,9 och standardavvikelsen var 0,73. För att undersöka om det fanns någon korrelation mellan viljan att stanna kvar och arbetstillfredsställelsen genomfördes en korrelationsanalys. Pearsons R var 0,530 och resultatet var signifikant. Genom korstabuleringen i tabell 6 kan utläsas att ingen av dem som svarade högsta alternativet på frågan om arbetstillfredsställelse svarade lägre än näst högsta alternativet på skalan om hur gärna de vill stanna kvar.

*Tabell 6*

*Tabellen visar en korstabulering mellan hur gärna respondenterna ville stanna kvar på sin arbetsplats och hur nöjd eller missnöjd respondenterna de var med sin arbetssituation. En etta på skalan motsvarar "stämmer inte alls" respektive "mycket missnöjd" och en sexa på skalan motsvarar "stämmer helt" respektive "mycket nöjd".*

		Jag vill gärna stanna kvar på min arbetsplats						Total
		1	2	3	4	5	6	
Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med din arbetssituation?	1	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0
	4	0	0	6	12	15	3	36
	5	0	1	1	6	22	24	54
	6	0	0	0	0	6	19	25
Total		0	1	7	18	43	46	115



*Figur 3: Medelbetyg för " Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med din arbetssituation?" för de personer som angett betyget 3, 4, 5 respektive 6 för "Jag vill gärna stanna kvar på min arbetsplats".*

Theandersson (2000: 32), men även Hedlund (2007: 8), menar att man är mindre benägen att byta arbetsplats om man är tillfredsställd. I den genomförda studien kan liknande samband urskiljas. Respondenterna som uppgett att de känner en hög tillfredsställelse har även en stark vilja att stanna kvar på SP.

Tabell 7 visar i hur stor utsträckning respondenterna ansåg att olika faktorer skulle kunna öka deras trivsel på arbetsplatsen. Respondenterna fick ange i hur stor utsträckning faktorerna skulle leda till ökad trivsel. Den faktor som rankades högst var högre lön, därefter större möjligheter att lära sig nya saker och större möjligheter att använda sin kompetens. De två sistnämnda faktorerna fick samma medelvärde. Det betyder att det är dessa faktorer som respondenterna anser skulle öka deras trivsel i högst utsträckning. Den faktor som fick lägst medelvärde, som alltså respondenterna inte ansåg skulle öka deras trivsel var andra arbetskamrater. Den faktor som hade högst standardavvikelse, alltså där det kan noteras störst spridning bland svaren, var en annan geografisk placering av arbetsplatsen.

Tabell 7

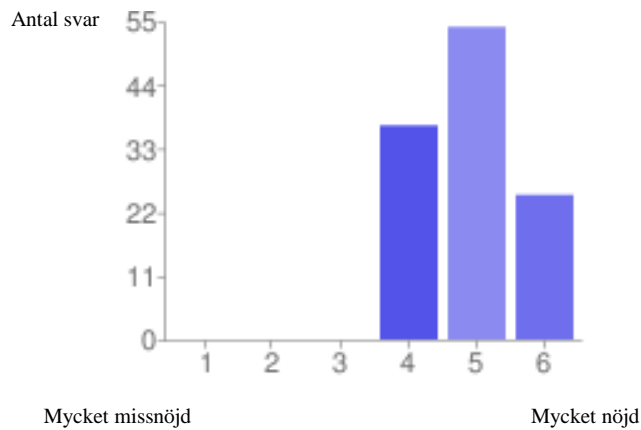
Tabellen visar olika faktorer för ökad trivsel och hur respondenterna har rankat dem. En etta på skalan motsvarar "Inte alls" och en sexa på skalan motsvarar "I mycket stor utsträckning".

	Medelvärde:	Standardavvikelse:
Högre lön	4,4	1,13
Större möjligheter till att lära sig nya saker	4,2	1,35
Större möjligheter att använda min kompetens	4,2	1,44
Större möjligheter till egna initiativ	4,1	1,23
Mer intressanta och omväxlande arbetsuppgifter	4,0	1,38
Mer engagerande ledarskap	3,9	1,42
Större möjligheter till att påverka arbetsuppgifterna	3,8	1,42
Bättre fysisk arbetsmiljö	3,7	1,30
Att arbetet är av större värde för andra människor	3,6	1,37
Större möjligheter att avancera till högre befattningar	3,3	1,47
En högre grad av anställningstrygghet	3,1	1,56
En annan geografisk placering av arbetsplatsen	3,0	1,91
Mindre risk för fysiska arbetsskador	2,7	1,56
Andra arbetskamrater	2,6	1,42

## 5.4 Frågeställning 4

*I vilken utsträckning upplever de anställda att Herzbergs motivations- och hygienfaktorer uppfylls på arbetsplatsen? Vad finns det för samband mellan dessa och hur tillfredsställda de är på sitt arbete?*

På frågan om hur nöjda eller missnöjda respondenterna var med sin arbetsplats var det 31,9 procent som uppgav en fyra på den sexgradiga skalan, 46,6 procent en femma och 21,6 procent en sexa. Det var ingen respondent som valde en etta, tvåa eller trea. Medelvärdet för arbetstillfredsställelsen på arbetsplatsen var 4,9.



Figur 4. Tillfredsställelse med arbetsplatsen där 1 står för "Mycket missnöjd" och 6 står för "Mycket nöjd".

Hur väl Herzbergs motivations- och hygienfaktorer uppfylldes på arbetsplatsen, enligt de anställda, mättes genom att respondenterna fick ta ställning till en rad påståenden (Herzberg 1993: 44-49). Dessa påståenden var formulerade utifrån Herzbergs motivations- och hygienfaktorer. En sambandsanalys genom Pearsons R av respektive faktor mot den övergripande variabeln arbetstillfredsställelse genomfördes. Påståendenas medelvärden presenteras i tabellerna 8 och 10. Respektive korrelationer presenteras i 9 och 11. Samtliga värden i sambandsanalyserna är signifikanta på 0,01-nivån, utom F som är på 0,05-nivån samt G och H som inte är signifikanta alls.

Tabell 8

Tabellen visar hur respondenterna har rankat de olika motivationsfaktorerna. En etta på skalan motsvarar "stämmer inte alls" och en sexa på skalan motsvarar "stämmer helt".

Påståenden A – F	Medelvärde:	Standardavvikelse:
A. Jag har omväxlande arbetsuppgifter	4,9	0,92
B. Jag kan själv påverka innehållet i min arbetsdag	4,8	1,14
C. Jag känner att jag få utvecklas i mitt arbete	4,8	0,98
D. Jag ser resultat av mitt arbete	4,6	0,90
E. Jag får uppskattning när jag har gjort något bra	4,5	1,08
F. Jag har möjlighet att avancera till högre befattningar	3,4	1,21
Totalt medelvärde:	4,5	

Utifrån respondenternas svar kan man utläsa att Herzbergs motivationsfaktorer är uppfyllda i stor utsträckning, då det totala medelvärdet är 4,5 och det högsta möjliga värdet var 6.

Tabell 9 visar korrelationen mellan arbetstillfredsställelse och Herzbergs motivationsfaktorer, där -1 är ett negativt samband, 0 betyder att det inte finns någon korrelation och 1 ett positivt samband.

Påståenden A – F	Pearsons R
A. Jag har omväxlande arbetsuppgifter	0,459***
B. Jag kan själv påverka innehållet i min arbetsdag	0,434***
C. Jag känner att jag få utvecklas i mitt arbete	0,455***
D. Jag ser resultat av mitt arbete	0,419***
E. Jag får uppskattning när jag har gjort något bra	0,455***
F. Jag har möjlighet att avancera till högre befattningar	0,225**

\*= p <0.1 \*\*= p<0.05 \*\*\* = p<0,01

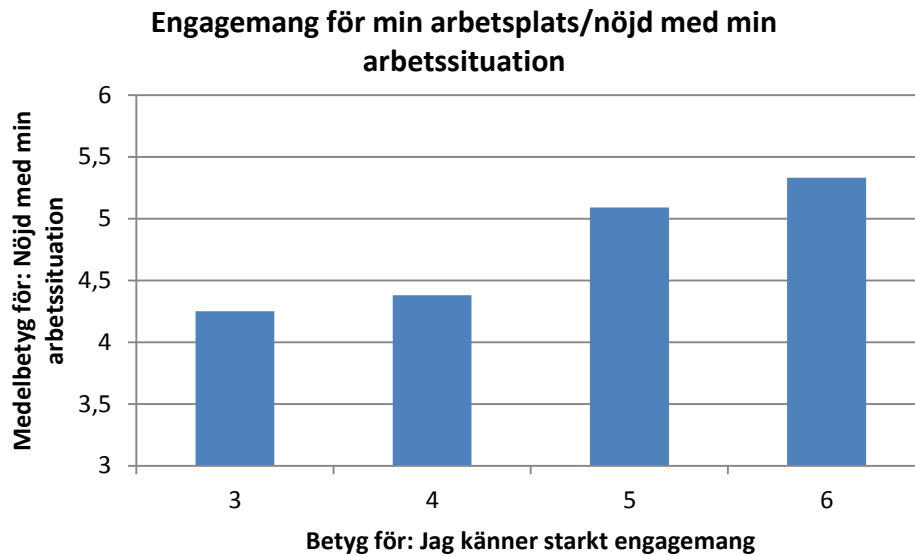
Som tabell 9 visar korrelerade samtliga motivationsfaktorer med arbetstillfredsställelse. Dock var det en relativt svag korrelation mellan ”jag har möjlighet att avancera till högre befattningar” och arbetstillfredsställelse, som därtill var signifikant på 0,05-nivån och inte 0,01-nivån som resterande. Dessa resterande korrelationer var dessutom starkare, de låg i genomsnitt på 0,440.

Tabell 10

Tabellen visar hur respondenterna har rankat de olika hygienfaktorerna. En etta på skalan motsvarar ”stämmer inte alls” och en sexa på skalan motsvarar ”stämmer helt”.

Påståenden G - O	Medelvärde:	Standardavvikelse:
G. Jag tycker att vi har ett bra socialt klimat	5,1	0,88
H. Jag känner mig trygg i min anställning	4,9	0,93
I. Jag står för företagets värderingar	4,7	1,09
J. Jag tycker att man samarbetar bra mellan chef och anställd i organisationen	4,5	1,21
K. Min chef vägleder mig på ett bra sätt	4,2	1,28
L. Mina arbetsförhållanden påverkar inte mitt privatliv negativt	4,1	1,47
M. Jag är nöjd med min lön	3,8	1,20
N. Mitt arbete ger mig status	3,8	1,23
Totalt medelvärde	4,4	





Figur 5: Medelbetyg för " Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med din arbetsituation?" för de personer som angett betyget 3, 4, 5 respektive 6 för "Jag känner starkt engagemang för min arbetsplats".

Hygienfaktorernas totala medelvärde för hur väl respondenterna ansåg att de uppfylldes var 4,4. Detta medelvärde tillhör den övre delen av skalan. Den faktor som fick högst medelvärde var "jag tycker att vi har ett bra socialt klimat". The SP Way förespråkar att organisationen ska präglas av "ett tillåtande och öppet klimat genom att stötta och se det positiva i olika situationer". Resultatet visar att respondenterna verkade instämma med detta och att ett sådant klimat råder.

Tabell 11 visar korrelationen mellan arbetstillfredsställelse och Herzbergs motivationsfaktorer, där -1 är ett negativt samband, 0 betyder att det inte finns någon korrelation och 1 ett positivt samband.

Påståenden G - O	Pearsons R
A. Jag tycker att vi har ett bra socialt klimat	0,154
B. Jag känner mig trygg i min anställning	0,142
C. Jag står för företagets värderingar	0,388***
D. Jag tycker att man samarbetar bra mellan chef och anställd i organisationen	0,397***
E. Min chef vägleder mig på ett bra sätt	0,478***
F. Mina arbetsförhållanden påverkar inte mitt privatliv negativt	0,313***
G. Jag är nöjd med min lön	0,279***
H. Mitt arbete ger mig status	0,264***

\*= p < 0.1   \*\*= p < 0.05   \*\*\* = p < 0,01

Tabell 11 visar att det fanns signifikanta samband mellan arbetstillfredsställelse och samtliga hygienfaktorer utom två. Dessa två var ”jag tycker att vi har ett bra socialt klimat” och ”jag känner mig trygg i min anställning”. En stark korrelation fanns även mellan arbetstillfredsställelse och ”min chef vägleder mig på ett bra sätt”, vilket tyder på att chefens vägledning har betydelse för den anställdes arbetstillfredsställelse.

Arbetstillfredsställelsen på arbetsplatsen är enligt studien hög då samtliga respondenter valde värden på den högre delen av skalan. Om Herzbergs motivationsfaktorer uppfylls leder detta till arbetstillfredsställelse, resultatet visar att motivationsfaktorerna uppfylls i stor utsträckning då samtliga faktorer har höga medelvärden. (Herzberg 1993: 44-49) Motivationsfaktorer är knutna till omständigheterna i arbetet alltså upplevelsen av arbetsuppgifterna. Respondenterna anger att de har intressanta och omväxlande arbetsuppgifter, vilket kan vara en bidragande anledning till att deras arbetstillfredsställelse är så hög. Det var även något som sambandsanalysen indikerade.

## 5.5 Frågeställning 5

*Vad finns det för samband mellan arbetstillfredsställelse och engagemang på arbetsplatsen? Vilka faktorer anser de anställda är viktiga för deras engagemang på arbetsplatsen?*

Engagemanget på arbetsplatsen mättes genom att respondenterna fick ta ställning till hur väl påståendet ”jag känner ett starkt engagemang för min arbetsplats” stämde överens med deras egen uppfattning.

Medelvärdet för engagemanget på arbetsplatsen var 4,8 och standardavvikelsen var 0,95. För arbetstillfredsställelsen var medelvärdet 4,9 och standardavvikelsen 0,73. Korrelationen mellan de bägge variablerna uppvisar ett värde på 0,557 (Pearsons R), ett samband som är signifikant. En korstabulering visade att inga respondenter som valde det högsta alternativet på frågan om arbetstillfredsställelse valde ett lägre värde än fyra på frågan om engagemang. 22 av de respondenter som svarade en fyra på arbetstillfredsställelse valde samma svarsalternativ på frågan angående engagemang. 28 personer valde det näst högsta svarsalternativet på både arbetstillfredsställelse och engagemang.

Tabell 12

Tabellen visar en korstabulering mellan hur starkt respondenterna kände engagemang för sin arbetsplats och hur nöjd eller missnöjd respondenterna var med sin arbetsituation. En etta på skalan motsvarar "stämmer inte alls" respektive "mycket missnöjd" och en sexa på skalan motsvarar "stämmer helt" respektive "mycket nöjd".

		Jag känner ett starkt engagemang för min arbetsplats						Total
		1	2	3	4	5	6	
Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med din arbetsituation?	1	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0
	4	0	1	6	22	5	3	37
	5	0	0	2	8	28	16	54
	6	0	0	0	2	9	14	25
Total		0	1	8	32	42	33	116

Tabell 13 visar i hur stor utsträckning faktorerna, på en skala från ett till sex, påverkar respondenternas engagemang. Denna analys är gjord utifrån respondenternas uppfattningar. Den faktor av deras svar som hade högst medelvärde var intressanta och omväxlande arbetsuppgifter, tätt följt av möjligheterna att lära sig nya saker. Den faktor som hade lägst medelvärde var möjligheterna till att avancera till högre befattningar. Standardavvikelsen är som högst 1,25 och som lägst 0,69.

Tabell 13

Tabellen visar i hur stor utsträckning respondenterna ansåg att faktorerna påverkar deras engagemang. En etta på skalan motsvarar "Inte alls" och en sexa på skalan motsvarar "I mycket stor utsträckning".

	Medelvärde:	Standardavvikelse:
1. Intressanta och omväxlande arbetsuppgifter	5,4	0,75
2. Möjligheter att lära sig nya saker	5,4	0,75
3. Möjlighet att ta egna initiativ	5,3	0,69
4. Kreativt och engagerande klimat	5,3	0,73
5. Stora möjligheter att använda min kompetens	5,2	0,83
6. Möjligheter att påverka arbetsuppgifterna	5,1	0,84
7. Arbetskamraterna	4,9	1,00
8. Engagerande ledarskap	4,9	1,05
9. Att arbetet är av värde för andra människor	4,7	1,12
10. Anställningstrygghet	4,6	1,23
11. Fysisk arbetsmiljö	4,2	1,04
12. Lön	4,0	0,96
13. Arbetsplatsens geografiska placering	4,0	1,25
14. Möjligheter att avancera till högre befattningar	3,7	1,23

I tidigare forskning beskrivs att det finns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och engagemang. Detta är något som får stöd av den genomförda studien, som visar en stark korrelation mellan studiens två delområden. Då respondenterna angav att de har ett engagerande klimat och stora möjligheter att styra över sin arbetsdag kan detta innebära att förutsättningarna för arbetstillfredsställelse och engagemang är väldigt goda.

## 5.6 Frågeställning 6

*Finns det något samband mellan viljan att stanna kvar på arbetsplatsen och grad av engagemang?*

Engagemanget på arbetsplatsen mättes genom att respondenterna fick ta ställning till hur väl påståendet "jag känner ett starkt engagemang för min arbetsplats" stämde överens med deras egen uppfattning. Även viljan att stanna kvar på arbetsplatsen mättes på samma sätt genom ett påstående.

Medelvärdet för engagemanget på arbetsplatsen var 4,8 och standardavvikelsen var 0,95. För viljan att stanna kvar på arbetsplatsen var medelvärdet 5,1 och standardavvikelsen 0,94. Korrelationen mellan de bägge variablerna uppvisar ett värde på 0,718 (Pearsons R). Att Pearsons R värdet var högt och signifikant, visar ett starkt samband mellan de två variablerna. En korstabulering visade att majoriteten av de respondenter som var starkt engagerade också trivdes bra på arbetsplatsen. 29 personer angav att de både instämmer helt med påståendet "jag känner ett starkt engagemang för min arbetsplats" och påståendet "jag vill gärna stanna kvar på min arbetsplats".

Tabell 14

Tabellen visar en korstabulering mellan hur starkt engagemang respondenterna kände för sin arbetsplats och hur gärna de ville stanna kvar på arbetsplatsen. En etta på skalan motsvarar "stämmer inte alls" och en sexa på skalan motsvarar "stämmer helt".

		Jag känner ett starkt engagemang för min arbetsplats						Totalt
		1	2	3	4	5	6	
Jag vill gärna stanna kvar på min arbetsplats	1	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	1	0	0	0	1
	3	0	0	3	4	0	0	7
	4	0	1	2	12	3	0	18
	5	0	0	2	12	25	4	43
	6	0	0	0	3	14	29	46
Totalt		0	1	8	31	42	33	115

Det framkom alltså ett samband mellan ett stort engagemang för arbetsplatsen och viljan att stanna kvar som anställd på den, precis som Hedlund och Åtegs (2011) forskningsöversikt konstaterar.

## 5.7 Frågeställning 7

Vad finns det för samband mellan Herzbergs motivations- och hygienfaktorer och grad av engagemang?

Tabell 15 visar korrelationen mellan engagemang och Herzbergs motivationsfaktorer, där -1 är ett negativt samband, 0 betyder att det inte finns någon korrelation och 1 ett positivt samband.

Påståenden A – F	Pearsons R
A. Jag har omväxlande arbetsuppgifter	0,486***
B. Jag kan själv påverka innehållet i min arbetsdag	0,468***
C. Jag känner att jag få utvecklas i mitt arbete	0,534***
D. Jag ser resultat av mitt arbete	0,431***
E. Jag får uppskattning när jag har gjort något bra	0,391***
F. Jag har möjlighet att avancera till högre befattningar	0,253***

\* = p < 0.1   \*\* = p < 0.05   \*\*\* = p < 0,01

Omväxlande arbetstuppgifter visade sig ha störst betydelse för engagemanget, enligt ovanstående korrelationsanalys. Tätt därefter kommer att man själv kan påverka innehållet i sin arbetsdag. Samtliga samband är statistiskt signifikanta på 0,01-nivån. Den korrelation som är svagast bland motivationsfaktorerna är möjligheten att avancera till högre befattningar. Alltså har möjligheten att avancera till högre befattningar endast en svag korrelation till både engagemang och arbetstillfredsställelse.

Tabell 16 visar korrelationen mellan engagemang och Herzbergs hygienfaktorer, där -1 är ett negativt samband, 0 betyder att det inte finns någon korrelation och 1 ett positivt samband.

Påståenden G - O	Pearsons R
G. Jag tycker att vi har ett bra socialt klimat	0,276***
H. Jag känner mig trygg i min anställning	0,173
I. Jag står för företagets värderingar	0,489***
J. Jag är nöjd med mina arbetsförhållanden	0,462***
K. Jag tycker att man samarbetar bra mellan chef och anställd i organisationen	0,334***
L. Min chef vägleder mig på ett bra sätt	0,478***
M. Mina arbetsförhållanden påverkar inte mitt privatliv negativt	0,233***
N. Jag är nöjd med min lön	0,180
O. Mitt arbete ger mig status	0,155

*= p <0.1   **= p<0.05   *** = p<0,01
---------------------------------------

Tre av hygienfaktorerna visade sig inte ha något samband med engagemang. Dessa tre var ”jag känner mig trygg i min anställning”, ”jag är nöjd med min lön” och ”mitt arbete ger mig status”. Lönen var något som respondenterna på en tidigare fråga angav var något som skulle öka deras engagemang.

## 6. Diskussion

### 6.1 Övergripande om attraktivt arbete

Vad som avgör om en arbetsplats är attraktiv skiljer sig åt för varje individ, enligt Hedlund (2007: 40-41). Individens familjesituation, utbildningsbakgrund och tidigare arbetslivserfarenhet har betydelse för vad individen tycker är attraktivt med en arbetsplats. Vad man prioriterar varierar också med hur gammal man är och vilken livssituation man är i. Undersökningens genomsnittliga ålder var 37,9 år, vilket är en ålder då många har hunnit utbilda sig och har hemmavarande barn. Detta påverkar deras preferenser för vad de tycker gör en arbetsplats attraktiv. I den genomförda undersökningen var två tredjedelar män och en tredjedel kvinnor, vilket även speglar könsfördelningen i koncernen. Att män är i majoritet i undersökningen kan påverka resultatet på så sätt att det kan avspegla ett manligt perspektiv i hög grad. Det är möjligt att vi hade fått ett annat resultat med andra prioriteringar om vi hade haft en annan könsfördelning. Dock gjordes urvalet efter anställningstid och könsfördelningen var inget som lades stor vikt vid, då syftet inte var att undersöka eventuella skillnader mellan könen.

### 6.2 Val av arbetsplats

Som nämnts i tidigare forskning är ett attraktivt arbete något som är relativt, individen väljer den arbetsplats som framstår som mest attraktiv. Om personen inte har arbetat på arbetsplatsen tidigare har personen enbart kännedom om de yttre omständigheterna. Om personen har arbetat på eller i anknytning till arbetsplatsen känner personen även till de inre omständigheterna. Omständigheterna påverkar individens syn på hur attraktiv arbetsplatsen är och hur gärna individen vill vara en del av organisationen. En anledning till varför individen väljer en specifik arbetsplats kan vara att de yttre omständigheterna stämmer överens med individens egna preferenser över vad en attraktiv arbetsplats är. Faktumet att SP är rankat högt på Universums lista över attraktiva arbetsplatser, kan bidra till att individen ansåg att SP var en attraktiv arbetsplats när de valde att arbeta där. Företagets varumärke har troligtvis stärkts i en positiv bemärkelse i och med detta, mer än om SP uteblivit från listan. Att individen söker sig till en organisation som de anser är attraktiv ingår även i Hedlunds och Åtegs (2011: 19-21) dimensioner över vad som kännetecknar ett attraktivt arbete närmare bestämt dimension ett.

Enligt resultatet som framgick från enkäten var inte lönen en viktig faktor vid val av arbetsplats. En möjlig förklaring till detta kan vara att lönen generellt sett ökar ju fler år man har utbildat sig. Som högutbildad tjänsteman har man ofta en hög ingångslön, vilket gör att man eventuellt prioriterar andra faktorer vid val av arbetsplats.

Att de anställda vid SP är högutbildade, 20,7 procent av respondenterna uppgav att de hade en forskarutbildning, kan möjligtvis göra dem både konkurrenskraftiga och begränsade. Deras unika kunskaper inom specifika områden gör dem sannolikt eftertraktade på arbetsmarknaden, vilket kan vara en förklaring till att ett visst antal angav att de hade blivit kontaktade av SP. SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut är en av få aktörer på arbetsmarknaden som efterfrågar lika hög spetskompetens. Av den anledningen kan man tänka sig att de som inte vill arbeta inom utbildningsvärlden finner SP som en attraktiv arbetsplats. En möjlig tolkning skulle kunna vara att arbetsmarknaden kan bli begränsad om man forskar inom ett snävt område. Alltså är det inte självklart att man har stora valmöjligheter när det gäller val av arbetsplats, och att man inte väljer SP för att det är en attraktiv arbetsplats utan för att antalet möjliga arbetsplatser är begränsat.

Studiens resultat kan tolkas som att de anställda inte har valt sin arbetsplats på grund av brist på andra alternativ. Troligtvis har de anställda valt att arbeta på SP eftersom de finner arbetsplatsen attraktiv. Viljan att påbörja en anställning på en arbetsplats är en del av Hedlunds definition på vad som gör en arbetsplats attraktiv. Med det här kan konstateras att Hedlund och Åtegs (2011: 19) första dimension uppfylls till stor del av arbetsplatsen.

### 6.3 Att vilja stanna på arbetsplatsen

Majoriteten av respondenterna vill gärna stanna kvar på SP, att det är så styrks genom att personalomsättningen framstår som låg då uppskattningsvis 50 personer (knappt 5 procent) per år slutar, med pensionsavgångar inräknade. Eftersom SP är en stor koncern finns det troligtvis många vägar att gå, dels via moderbolaget och dels via dotterbolagen om man vill utvecklas. Detta kan vara en bidragande faktor till att man gärna stannar kvar. Varför de anställda vill stanna kvar på arbetsplatsen, förutom för att de kan utvecklas inom koncernen, kan också bero på andra faktorer. En möjlig faktor är att samtliga respondenter i studien är nyanställda sedan de senaste två åren. Som relativt nyanställd är det inte säkert att man har tankar på att byta arbetsplats eftersom man precis har börjat. Arbetet är fortfarande nytt och spännande, vilket kan bidra till att man inte känner något behov av att byta arbetsplats.

Arbets sättet på SP kan till viss del vara projektbaserat eftersom kunder behöver specifik kompetens för speciella ändamål, ofta även under tidsbegränsade perioder. En möjlig förklaring till att medarbetarna vill stanna kvar på arbetsplatsen kan vara att de möter nya utmaningar i och med nya projekt. Gruppkonstellationer av såväl medarbetare och kunder förändras vilket gör att även arbetsuppgifterna varierar (Internet 3). Detta kan kopplas till att *"de intressanta och omväxlande arbetsuppgifterna"* rankades högst av respondenterna i den genomförda enkäten. Troligtvis finns det även möjligheter för individen att växla mellan olika yrkesroller då SP har ett stort utbud av internutbildningar och ger där med individen möjlighet att vidareutveckla sig själv och sin kompetens. Detta kan vara en bidragande orsak till att individen vill stanna kvar på arbetsplatsen. (The SP Way)

En möjlig förklaring till att man vill stanna på sin arbetsplats är att man känner tillhörighet till arbetsgruppen, som Doherty (2009: 97) skriver om i sin artikel. Om man trivs med själva arbetet, men att man inte fungerar tillsammans med sina arbetskamrater, kan det bidra till att man inte vill stanna på en arbetsplats. Social tillhörighet kan, om den är bra, göra att man vill stanna på en arbetsplats, men också ha en negativ effekt om den uteblir.

Det framkom även ett samband mellan ett stort engagemang för arbetsplatsen och viljan att stanna kvar som anställd på den, precis som Hedlund och Åtegs (2011) forskningsöversikt konstaterar. Om individens engagemang är stort och man är personligt involverad i arbetet är det inte svårt att förstå att man vill fortsätta vara det. Däremot kan man tänka sig att om det inte finns tillräckligt att engagera och involvera sig i kan det finnas en risk att individen tillslut tröttnar, inte längre vill engagera sig och stanna kvar på arbetsplatsen.

Som nämnts tidigare är ett attraktivt arbete relativt och har varierande innebörd för varje individ. Hedlund (2007: 40-41) skriver att individens livssituation är avgörande för vad man ser som attraktivt hos ett arbete. Hedlund skriver även att när man väljer mellan två anställningar väljer man den som framstår som mest attraktiv, man stannar kvar på sin arbetsplats så länge det inte dyker upp ett alternativ som man finner mer attraktivt. Om en av de anställda på SP skulle bli erbjuden exakt samma arbete någon annanstans, men med exempelvis en betydligt högre lön, finns möjligheten att man då inte skulle vilja stanna på sin nuvarande anställning.



Dimension två, av vad som kännetecknar ett attraktivt arbete, innebär att individen bör anse att det finns skäl att stanna kvar för att arbetsplatsen ska vara attraktiv (Hedlund & Åteg 2011: 19-21). Skäl till att stanna kvar kan vara att engagemanget till arbetsplatsen är starkt och att man är tillfredsställd i arbetet. Som både tidigare forskning och studiens resultat visar påverkas viljan att stanna kvar av både arbetstillfredsställelse och engagemang.

#### 6.4 Arbetstillfredsställelse

Att respondenterna gärna vill stanna på sin arbetsplats, som är en del av dimension två i modellen över attraktivt arbete, kan bero på att de känner en hög grad av arbetstillfredsställelse.

Samtliga motivationsfaktorer har höga medelvärden, bortsett från en faktor: *"möjligheten att avancera till högre befattningar"*. Denna är Herzbergs (1993: 45) femte motivationsfaktor och fick ett betydligt lägre medelvärde än de övriga. Som redovisades i fallbeskrivningen är SP en decentraliserad organisation, vilket kan innebära att organisationen inte har en hierarkisk struktur. Detta medför att beslutsgången är kraftigt decentraliserad men också att det finns färre formella positioner att avancera till. Detta kan vara en förklaring till det lägre medelvärdet. Tidigare diskuterades vilka faktorer som är viktiga för viljan att stanna på arbetsplatsen, då framkom att intressanta och omväxlande arbetsuppgifter överlägset var den viktigaste faktorn. Därav är det rimligt att tro att arbetet är så tillfredsställande i sig att man inte heller känner behov av att nå högre befattningar, vilket kommer att diskuteras under rubriken engagemang.

De två påståenden som hade lägst medelvärde, bland hygienfaktorerna, var: *"jag är nöjd med lön"* och *"mitt arbete ger mig status"*. Som diskuterats tidigare är lön något som de flesta ständigt vill ha en förbättring av och något som man sällan är helt nöjd med. På frågan om hur viktiga olika faktorer var för att respondenterna skulle känna en ökad trivsel fick lön det högsta värdet, vilket innebär att respondenterna ansåg att en högre lön i stor utsträckning skulle få dem att trivas bättre. Som tidigare nämnts var inte lönen en viktig faktor vid val av arbetsplats, men framkommer alltså här som en viktig faktor för ökad trivsel. En möjlig orsak till detta resultat är dels att man sällan blir nöjd med sin lön och dels att livssituationen förändras och att man blir mer beroende av en högre inkomst, exempelvis för att köpa hus eller liknande. Då medelåldern bland respondenterna var 37,9 år kan det betyda att många har bildat familj och har hemmavarande barn, vilket kan göra att man önskar en högre lön. En tolkning skulle även kunna vara att man i stort sett är så nöjd med sin arbetsplats och arbetsförhållanden att en högre lön är det som skulle kunna göra tillvaron ännu bättre.

Status är ett svårfångat begrepp, men enligt Herzbergs (1993: 44-49) definition av hygienfaktorn innebär det känslorna till sitt arbete. I den genomförda studien framstår det inte som att status, som Herzberg beskriver den, är en viktig faktor för arbetstillfredsställelse. 89 procent av respondenterna hade som lägst högskole- eller universitetsutbildning, och kan alltså klassas som högutbildade. Troligtvis finns det redan ett avsevärt mått av status förknippat med den höga utbildningsnivån. Dessutom är organisationen en unik aktör på arbetsmarknaden, en anställning där kan undermedvetet ge status och möjligen kan status vara något som respondenterna inte reflekterar över eller anser är speciellt viktigt.

Resultatet visar att det finns en positiv korrelation mellan arbetstillfredsställelse och alla utom tre motivations- och hygienfaktorer. Dessa tre var anställningstrygghet, socialt klimat och möjligheten att avancera till högre befattningar. Enligt Theandersson (2000: 142) är anställningstrygghet och sociala relationer viktigt för arbetstillfredsställelsen. Studien på SP och Theanderssons studie visar alltså på liknande resultat, alltså att hygienfaktorer har betydelse för att nå arbetstillfredsställelse på en arbetsplats. Korrelationsanalysen visade även att det finns samband mellan flera av hygienfaktorerna och arbetstillfredsställelse, vilket ytterligare stödjer tesen att hygienfaktorerna har betydelse för att nå högre arbetstillfredsställelse. Resultatet visar dock att sambanden mellan motivationsfaktorerna och arbetstillfredsställelsen är starkare.

Den här studiens resultat och Theanderssons (2000: 142-143) skiljer sig åt genom att de anställda som tillfrågades på SP var tillfredsställda i sitt arbete och kände en hög grad av anställningstrygghet men att det i studien på SP inte fanns något signifikant samband däremellan. Dock bör tilläggas att studien på SP hade ett så pass litet antal respondenter att det hade krävts ett väldigt starkt samband för att det skulle varit signifikant. Respondenterna i Theanderssons studie (2000: 142-143) ansåg att anställningstrygghet, bra lön och goda sociala relationer var de viktigaste. Respondenterna i den här studien ansåg däremot inte att dessa var viktigast. En möjlig förklaring till detta är att dessa faktorer betydelse grundas på individens egna individuella preferenser. Dock visar båda studierna att hygienfaktorer är av betydelse, även om det i den här studien framkommer att det finns ett starkare samband motivationsfaktorerna och arbetstillfredsställelse.

Studierna skiljer sig även åt i fråga om det sociala klimatets betydelse för arbetstillfredsställelse. Att man inte i den genomförda studien på SP finner något signifikant samband mellan dessa betyder dock inte att det sociala klimatet är oviktigt. Däremot fick påståendet det högsta medelvärdet och en relativt låg standardavvikelse, vilket kan innebära att organisationen har ett bra socialt klimat men att det inte har signifikant betydelse för respondenternas arbetstillfredsställelse.

Respondenterna som uppgett att de känner en hög tillfredsställelse har även ett starkt engagemang för SP som arbetsplats, vilket är ett samband som även är tydligt inom tidigare forskning. Det är tänkbart att om man trivs bra på sin arbetsplats är man också lojal mot organisationen, vilket i sin tur kan leda till att man bryr sig om vilka beslut som fattas inom arbetsplatsen. Engagemanget kan också bli starkare eftersom man då vill att det ska gå så bra som möjligt för organisationen och att man även vill upprätthålla sin trivsel.

## 6.5 Engagemang

Dimension tre av Hedlund & Åtegs (2011: 19-21) dimensioner över vad som gör ett arbete attraktivt är att det bör finnas förutsättningar för de anställda att vara engagerade. Det betyder alltså att även om man som person är driven och engagerad måste man kunna få utlopp för detta på arbetsplatsen. Om man får engagera sig kan det också leda till att man känner en ökad trivsel på arbetsplatsen.

Förutsättningarna för engagemang ter sig stora på SP. Respondenterna uppgav i undersökningen att de har ett kreativt och engagerande klimat på sin arbetsplats samt att de känner ett starkt engagemang för organisationen. Vidare framkom även att respondenterna ansåg att de själva i stor utsträckning kunde påverka planeringen av sin arbetsdag. Troligtvis kan detta bidra till att individen känner en ansvarskänsla för att sin egen arbetssituation är hållbar och stimulerande.

Detta kan vara en anledning till att individen blir mer engagerad i sitt arbete och på så vis själv blir mer ansvarig för sin individuella prestation. Engagemanget kan även ta sin grund i tillgången till stöd av andra medarbetare i och med det faktum att SP verkar för ett öppet och dialogbaserat klimat. Medarbetarnas engagemang för organisationen är enligt The SP Way en av företagets viktigaste resurser. Genom The SP Way försöker SP att skapa förutsättningar för ett engagerat klimat vilket resultatet av enkäten även understryker är viktigt för medarbetarna själva. Känslan av starkt engagemang, inom den tredje dimensionen var, det som hade högst medelvärde. Detta visar att de anställda redan säger sig ha ett starkt engagemang för sin arbetsplats.

Vilka förutsättningar man som individ har för att engagera sig kan också variera efter vilken livssituation man har för tillfället. En småbarnsförälder kan av logiska skäl inte lägga ner lika mycket tid, energi och engagemang på sitt arbete som man kanske hade velat. En anställd som är nyutexaminerad, eller kanske är äldre och har utflugna barn, har troligtvis större möjligheter att vara engagerad, om man själv vill det.

Det faktum att samtliga av respondenterna i studien är anställda inom de senaste två åren kan bidra till att engagemanget angavs som väldigt starkt. Som nyanställd kan engagemanget vara större eftersom man vill visa sina kunskaper, utmärka sig positivt och vara ivrig att skaffa sig arbetslivserfarenheter. Om en anställd arbetat på en arbetsplats under många år kan det hända att han eller hon inte känner ett lika stort engagemang som när personen precis blivit anställd.

Då arbetsuppgifterna överlag anses vara omväxlande och utvecklande kan det göra att man inte strävar efter att avancera i den formella organisationen. Arbetsförhållandena är alltså redan så engagerande och utvecklande i sig att ett eventuellt avancemang inte skulle göra situationen så mycket bättre. Det skulle rent av kunna vara tvärtom, alltså att man inte vill avancera, eftersom man vill kunna ägna tid åt sina projekt eller forskning och inte åt chefsfrågor. Att respondenterna inte anser avancemangsmöjligheter som viktiga kan även bero på det faktum att de är relativt nyanställda och trivs i nuläget med sin arbetssituation. Om de skulle få en fråga angående detta om fem år finns möjligheten att svaren skulle bli annorlunda. Anledningen till detta är att livssituationen för varje individ ändras, ”smekmånaden” på företaget är över och individen söker nya spännande utmaningar.

För SP är deras medarbetare med sin kunskap och sitt engagemang viktiga resurser, vilket även står formulerat i The SP Way. Det betyder att engagemang är av stor vikt och att det är något man arbetar med inom organisationen, vilket troligtvis har speglats i studiens resultat. Att de anställda uppgav ett starkt engagemang tyder även på att förutsättningarna är goda på arbetsplatsen för att bli engagerad, detta tyder även på att dimension tre i modellen över attraktivt arbete uppfylls i hög utsträckning (Hedlund & Åteg 2011: 19-21).

## 6.6 Slutsatser

Syftet i undersökningen var att analysera i vilken utsträckning SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut är en attraktiv arbetsplats utifrån valda teorier. Vi ville undersöka om de kopplingar som fanns i litteraturen mellan arbetstillfredsställelse, engagemang och en arbetsplats attraktivitet också fanns på den undersökta arbetsplatsen.

En grundläggande insikt som studiens teoriavsnitt har medfört är att det som gör ett arbete attraktivt är individuellt, förändras med tiden och är förknippat med individens livssituation och preferenser. Därför kan det vara svårt att mäta en organisations attraktivitet, då vi egentligen mäter hur individerna upplever sin arbetssituation just nu. Genom valet av arbetsplats, viljan att stanna kvar på arbetsplatsen, arbetstillfredsställelse och engagemang görs en sammanlagd bedömning av hur attraktiv organisationen är i dagsläget.

De anställda anser att SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut i stor utsträckning är en attraktiv arbetsplats, utifrån den framtagna modellen över vad som gör en arbetsplats attraktiv. Utifrån Hedlunds (2007: 8) definition på vad som gör en arbetsplats attraktiv kan vi se att man väljer att arbeta på arbetsplatsen och gärna vill stanna kvar. Resultatet visar att dimensionerna är uppfyllda, dock i olika stor utsträckning. Den dimension som fått högst medelvärde är dimension två, som handlar om viljan att stanna kvar på arbetsplatsen. Både arbetstillfredsställelse och engagemang visade sig ha betydelse för viljan att stanna kvar på arbetsplatsen. Även mellan arbetstillfredsställelse och engagemang fanns ett starkt samband. Detta betyder att den framtagna modellens olika komponenter påverkas av varandra och på så sätt bidrar till vad som gör en arbetsplats attraktiv.

Slutligen anser vi att SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut är en attraktiv arbetsplats i dagsläget, vilket även stöds av Universum Globals kartläggning över landets mest attraktiva arbetsgivare där SP placerades på 19:e plats.

## 6.7 Metoddiskussion

Något som alltid kan inträffa i en enkätundersökning är att respondenterna besvarar enkäten med socialt önskvärda svar. Med socialt önskvärda svar menas att respondenterna svarar på frågorna som de tror att de ska svara, alternativt som de tror att andra respondenter svarar. Det går inte att avgöra hur stor påverkan detta har på studien. Frågorna har utformats objektivt så att inget svarsalternativ framstår som bättre än något annat. Då de flesta respondenter besvarade studien i genomsnitt med höga värden ger detta ett gott betyg till deras arbetsgivare. Det man kan diskutera är om respondenterna har angett sina svar utifrån en lojalitet mot organisationen. Dock är lojalitet något som mäts i undersökningen som Universum Global har gjort över attraktiva arbetsgivare och där SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut fick höga poäng.

Då undersökningen är baserad på en fallstudie fanns endast representanter från SP och inte från någon annan organisation. Detta gör det svårt att ställa SP:s attraktivitet i förhållande till någon annan organisation. Dock var studiens syfte att utifrån tidigare forskning undersöka arbetsplatsens attraktivitet och inte i jämförelse med någon annan arbetsplats. Det har redan Universum Global gjort i och med sin undersökning.

Angående fråga sex där respondenterna fick svara på hur de kom i kontakt med SP fanns både alternativen via media och sociala medier att välja på. Vad som skiljer dessa åt är något som kunde varit mer tydligt i enkäten. Fråga tio handlar om ifall respondenterna hade kunnat tänka sig att flytta för sin anställning. Alternativen var ja, oavsett avstånd, ja, men beror på avståndet och nej. Den frågan kunde ha varit mer tydlig och eventuellt haft andra svarsalternativ som till exempel om man hade kunnat tänka sig att flytta inom Sverige eller utomlands.

## **6.8 Fortsatt forskning**

Denna studie har fokuserat på den attraktiva arbetsplatsen och en vidareutveckling av studien skulle kunna vara att använda sig av en större urvalsgrupp med medarbetare som arbetat på arbetsplatsen under en längre tidsperiod. Detta skulle kunna resultera i en jämförelse mellan hur nyanställd personal och personal som varit anställda fler år ser på sin arbetsplats. Det skulle även vara intressant att inkludera själva arbetsuppgifterna, arbetets utformning och yrkesroller för att få en bredare bild över hur viktigt individens arbete är för dennes åsikt om hur attraktiv arbetsplatsen är.

En ytterligare vidareutveckling av studien skulle kunna vara att göra studien på ett annat företag för att kunna utskilja skillnader och likheter mellan företagen. Exempelvis om det finns faktorer som är olika viktiga på de olika arbetsplatserna och vad detta kan bero på.

Som fortsatt forskning skulle det även vara intressant att undersöka och utveckla nya sätt hur SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut kan bli ännu mer attraktiv inför framtiden. Kommer de faktorer som i dag är viktiga för en attraktiv arbetsplats ändras och vilka faktorer kommer att individen värdesätta högst? Ett mer långsiktigt perspektiv vore här att föredra för att se hur SP kan skapa en ännu mer attraktiv arbetsplats för att behålla och konkurrera om kompetent personal. Möjligen finna nya sätt på hur företag kan skapa en arbetsplats som är attraktiv för individen.

## 7. Källförteckning

### 7.1 Böcker

Aspers, Patrik (2007). *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber.

Backman, Jarl (2008) *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur, andra upplagan

Becker, Howard S (2008) *Tricks of the Trade – Yrkesknep för samhällsvetare*. Malmö: Liber

Bryman, Alan (1997) *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Djurfeldt, Göran, Larsson, Rolf & Stjärnhagen, Ola (2010) *Statistisk verktygslåda 1 – Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund. Studentlitteratur.

Hedlund, Ann (2007). *Attraktivitetens dynamik - studier av förändringar av arbetets attraktivitet*. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan.

Hedlund, Ann & Åteg, Mattias (2011). *Researching attractive work. Analyzing a model of attractive work using theories on applicant attraction, retention and commitment*. Växjö. Linnéuniversitetet.

Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara Bloch (1993). *The motivation to work*. [New ed.] New Brunswick, N.J.: Transaction.

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2002) *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur, andra upplagan

May, Tim (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Malmö: Studentlitteratur

Theandersson, Christer. 2000. *Jobbet – för lön, lust eller andra värden*. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.

### 7.2 Artikel/rapport

Abendroth, Anja-Kristin & den Dulk, Laura. (2011). "Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction" *Work, Employment & Society*. Vol 25. N , 5 234–256.

Amar, A.D (2004) "Motivating knowledge workers to innovate: a model integrating motivation dynamics and antecedents", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 7 Iss: 2, 89 – 101

Barth, Richard T (1973) "An empirical examination of several job attraction measures", *EMPIRICAL EXAMINATION OF SEVERAL JOB ATTRACTION MEASURES* *Academy of Management journal* nr 8, 400-405.

Benson, John & Brown, Michelle. (2007) "Knowledge workers: what keeps them committed; what turns them away." *Work, Employment & Society*. Vol 21. 121 – 141.

Doherty, Michael. (2009). "When the working day is through: the end of work as identity?" *Work, Employment & Society*. Vol 23. No 1. 84-101.

The SP Way, folder utgiven av SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut, 2011

### 7.3 Elektronisk källa

Internet 1:

<http://www.universum.se/IDEAL-Employer-Rankings/Sveriges-Basta-Arbetsgivare>  
2011-11-30 10.19

Internet 2:

[http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska\\_principer\\_tf\\_2002.pdf](http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska_principer_tf_2002.pdf) 2012-01-18 17.37

Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (2002)  
Stockholm: Vetenskapsrådet

Internet 3:

<http://www.mypaper.se/show/sp/show.asp?pid=345355761366695> 2011-11-10 11.05  
Årsredovisning 2010 sidan 8-11

# Bilaga 1

## Enkät med introduktionsbrev

Hej!

Vi är tre studenter som läser programmet Organisations- och personalutvecklare i samhället på Högskolan i Borås. Vi genomför i samarbete med SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut en enkätstudie som behandlar ämnet attraktiva arbetsplatser och inriktar sig på arbetstillfredsställelse och motivation. Vi vore tacksamma om du skulle kunna medverka i studien och besvara enkäten så snart som möjligt. Enkäten tar ungefär 10 minuter att besvara. Din anonymitet är garanterad enligt de forskningsetiska reglerna.

Vänligen besvara enkäten genom att gå in på länken nedan. Dina svar skickas tillbaka till oss i kodad form. Om du har några frågor går det bra att kontakta oss: S093000@student.hb.se eller på tel: 0738 15 57 88

Med vänlig hälsning, Anna Ottosson, Jennie Elm och Beatrice Ekeröth Nilsson

Enkätfrågor:

1. Kön  Kvinna  Man
2. Ålder \_\_\_\_
3. Vilken är din högsta avslutade utbildning?
  - Grundskola
  - Gymnasium eller motsvarande
  - KY-utbildning
  - Högskola/Universitet
  - Forskarutbildning
4. Är det din första anställning efter din utbildning?  Ja  Nej
5. Vilken sektor arbetade du inom innan din anställning på SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut?
  - Utbildningssektorn
  - Offentlig sektor
  - Näringslivet
  - Det är min första anställning
6. Hur kom du i kontakt med SP i samband med din anställning?
  - Via personliga kontakter
  - Mässa
  - Externt rekryteringsbolag
  - Annons
  - Blev kontaktad av SP
  - Sociala Medier
  - Media
  - Annat: \_\_\_\_\_



7. Följande faktorer kan vara viktiga vid val av arbete och arbetsplats. Hur viktiga är följande faktorer till att du började på SP?

	Inte viktigt				Mycket viktigt	
	1	2	3	4	5	6
A. Lön	1	2	3	4	5	6
B. Möjligheter att ta egna initiativ	1	2	3	4	5	6
C. Fysisk arbetsmiljö	1	2	3	4	5	6
D. Arbetsplatsens geografiska placering	1	2	3	4	5	6
E. Möjligheter att lära sig nya saker	1	2	3	4	5	6
F. Arbetskamraterna	1	2	3	4	5	6
G. Intressanta och omväxlande arbetsuppgifter	1	2	3	4	5	6
H. Att arbetet är av värde för andra människor	1	2	3	4	5	6
I. Möjligheter att avancera till högre befattningar	1	2	3	4	5	6
J. Anställningstrygghet	1	2	3	4	5	6
K. Att risken för fysiska arbetsskador är liten	1	2	3	4	5	6
L. Möjligheter att påverka arbetsuppgifterna	1	2	3	4	5	6
M. Engagerande ledarskap	1	2	3	4	5	6
N. Kreativt och engagerande klimat	1	2	3	4	5	6
O. Stora möjligheter att använda min kompetens	1	2	3	4	5	6

8. I vilken utsträckning påverkar följande faktorer ditt engagemang för arbetsplatsen?

	Inte alls				I mycket stor utsträckning	
	1	2	3	4	5	6
A. Lön	1	2	3	4	5	6
B. Möjligheter att ta egna initiativ	1	2	3	4	5	6
C. Fysisk arbetsmiljö	1	2	3	4	5	6
D. Arbetsplatsens geografiska placering	1	2	3	4	5	6
E. Möjligheter att lära sig nya saker	1	2	3	4	5	6
F. Arbetskamraterna	1	2	3	4	5	6
G. Intressanta och omväxlande arbetsuppgifter	1	2	3	4	5	6
H. Att arbetet är av värde för andra människor	1	2	3	4	5	6
I. Möjligheter att avancera till högre befattningar	1	2	3	4	5	6
J. Anställningstrygghet	1	2	3	4	5	6
K. Möjligheter att påverka arbetsuppgifterna	1	2	3	4	5	6
L. Engagerande ledarskap	1	2	3	4	5	6
M. Kreativt och engagerande klimat	1	2	3	4	5	6
N. Stora möjligheter att använda min kompetens	1	2	3	4	5	6

9. Har du flyttat för att komma närmare din nuvarande arbetsplats?

Ja  Nej

10. Hade du kunnat tänka dig att flytta för din nuvarande anställning?

Ja, oavsett avståndet  
 Ja, men det beror på avståndet  
 Nej

11. Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med din arbetsplats?

Mycket missnöjd 1 2 3 4 5 6 Mycket nöjd

12. I hur stor utsträckning skulle följande faktorer kunna få dig att trivas bättre på din arbetsplats?

	Inte alls					I mycket stor utsträckning
	1	2	3	4	5	6
A. Högre lön	1	2	3	4	5	6
B. Större möjligheter till egna initiativ	1	2	3	4	5	6
C. Bättre fysisk arbetsmiljö	1	2	3	4	5	6
D. En annan geografisk placering av arbetsplatsen	1	2	3	4	5	6
E. Större möjligheter till att lära sig nya saker	1	2	3	4	5	6
F. Andra arbetskamrater	1	2	3	4	5	6
G. Mer intressanta och omväxlande arbetsuppgifter	1	2	3	4	5	6
H. Att arbetet är av större värde för andra människor	1	2	3	4	5	6
I. Större möjligheter att avancera till högre befattningar	1	2	3	4	5	6
J. En högre grad av anställningstrygghet	1	2	3	4	5	6
K. Mindre risk för fysiska arbetsskador	1	2	3	4	5	6
L. Större möjligheter till att påverka arbetsuppgifterna	1	2	3	4	5	6
M. Mer engagerande ledarskap	1	2	3	4	5	6
N. Mer kreativt och engagerande klimat	1	2	3	4	5	6
O. Stora möjligheter att använda min kompetens	1	2	3	4	5	6

13. Vilken är den främsta anledningen till att du stannar på SP? (Ringa in ett alternativ)

- A. Lönen
- B. Möjligheterna att ta egna initiativ
- C. Den fysiska arbetsmiljön
- D. Arbetsplatsens geografiska placering
- E. Möjligheterna att lära sig nya saker
- F. Arbetskamraterna
- G. De intressanta och omväxlande arbetsuppgifterna
- H. Att arbetet är av värde för andra människor
- I. Möjligheterna att avancera till högre befattningar
- J. Anställningstryggheten
- K. Att risken för fysiska arbetsskador är liten
- L. Möjligheterna att påverka arbetsuppgifterna
- M. Det engagerande ledarskapet
- N. Det kreativa och engagerande klimatet
- O. Stora möjligheter att använda min
- P. Annat: Vad? \_\_\_\_\_

14. I hur stor utsträckning stämmer följande hur du upplever din arbetssituation?

	Stämmer inte alls				Stämmer helt	
	1	2	3	4	5	6
A. Jag trivs med min arbetssituation	1	2	3	4	5	6
B. Jag ser resultat av mitt arbete	1	2	3	4	5	6
C. Jag får uppskattning när jag har gjort något bra	1	2	3	4	5	6
D. Jag har omväxlande arbetsuppgifter	1	2	3	4	5	6
E. Jag kan själv påverka innehållet i min arbetsdag	1	2	3	4	5	6
F. Jag har möjlighet att avancera till högre befattningar	1	2	3	4	5	6
G. Jag känner att jag får utvecklas i mitt arbete	1	2	3	4	5	6
H. Jag står för företagets värderingar	1	2	3	4	5	6
I. Min chef vägleder mig på ett bra sätt	1	2	3	4	5	6
J. Jag tycker att man samarbetar bra mellan chef och anställd i organisationen	1	2	3	4	5	6
K. Jag tycker att vi har ett bra socialt klimat	1	2	3	4	5	6
L. Jag är nöjd med mina arbetsförhållanden	1	2	3	4	5	6

M. Jag är nöjd med min lön	1	2	3	4	5	6
N. Mitt arbete ger mig status	1	2	3	4	5	6
O. Jag känner mig trygg i min anställning	1	2	3	4	5	6
P. Mina arbetsförhållanden påverkar inte mitt privatliv negativt	1	2	3	4	5	6
Q. Jag vill gärna stanna kvar på min arbetsplats	1	2	3	4	5	6
R. De förväntningar jag hade på arbetsplatsen innan anställningen infriades	1	2	3	4	5	6
S. Jag tycker att jag får en rättvis lön	1	2	3	4	5	6
T. Verksamhetens mål är tydliga	1	2	3	4	5	6
U. Min arbetstid är tillräcklig för mina arbetsuppgifter	1	2	3	4	5	6
V. Jag känner att jag tillför något dagligen till min arbetsplats	1	2	3	4	5	6
W. Vi har ett engagerande arbetsklimat	1	2	3	4	5	6
X. Mitt arbete är utvecklande	1	2	3	4	5	6
Y. Jag känner ett starkt engagemang för min arbetsplats	1	2	3	4	5	6