

UNGAS UPPLEVELSER KRING TILLFREDSSTÄLLELSE OCH PRESTATION I ARBETET – MED FOKUS PÅ MOTIVATIONS- OCH HYGIENFAKTORER

Kandidatuppsats
Organisation och personalutveckling i samhället, 180hp
Arbetsvetenskap
15 hp

Malin Adolfsson Berggren
Elma Pozder

Hösttermin 2011

INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK, HÖGSKOLAN I BORÅS



HÖGSKOLAN I BORÅS
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK

Kandidatuppsats
Organisation och personalutveckling i samhället
Arbetsvetenskap
15 hp

Utgivningsår: Vårterminen 2012

Svensk titel: Ungas upplevelser kring tillfredsställelse och prestation i arbetet- med fokus på motivations- och hygienfaktorer

Engelsk titel: Young peoples experience related to satisfaction and performance at work- focusing on motivation- and hygiene factors

Författare: Elma Pozder, Malin Adolfsson Berggren

Handledare: Christer Theandersson

Examinator: Kristina Bartley

Nyckelord: Arbetsmotivation, Tillfredsställelse, Unga, Inre motivationsfaktorer, Yttre motivationsfaktorer.

Sammanfattning

Forskare menar att unga uppvisar en arbetsattityd som skiljer sig från den äldre generationen. Tidigare forskning visar på att tillfredsställelse i relation till olika variabler, bland annat ålder, förekommer det konkreta skillnader mellan unga och äldre i deras sätt att resonera kring vilka faktorer som är viktiga i arbetslivet. Tidigare forskning visar även att samhället och arbetsmarknaden präglas allt mer av de postmaterialistiska värderingarna där unga i större utsträckning prioriterar faktorer såsom självutveckling och livskvalitet medan de äldre lägger större vikt vid anställningstrygghet och ekonomisk trygghet. Ungas attityd hänger samman med de förändringar som sker på arbetsmarknaden, det vill säga att man går mot en mer postmaterialistiskt marknad där arbetsformerna och arbetstiderna tenderar vara allt mer flexibla och diffusa.

Utifrån Herzbergs teori om hygienfaktorer och motivationsfaktorer, är vårt syfte med denna studie att få en uppfattning och förståelse av hur några unga upplever sin arbetstillfredsställelse och prestation i arbetet. Undersökningen baseras på en kvalitativ ansats där vi genomfört individuella semistrukturerade intervjuer. Urvalet innehåller sammanlagt tio respondenter med olika typer av arbeten och anställningsformer. Samtliga respondenter är i 23-27 års ålder.

Resultatet visar att vilka faktorer och i vilken ordning respondenterna väljer att prioriterar dessa har betydelse för deras tillfredsställelse och prestation i arbetet. Bland de inre faktorerna var utvecklingsmöjligheter i arbetet en vanligt förekommande faktor bland respondenterna och lön var den faktor som prioriterades bland de yttre faktorerna. De som upplevde deras övergripande tillfredsställelse som stark var de som lade lika stor vikt vid både motivationsfaktorerna och hygienfaktorerna. De övriga respondenterna som prioriterade annorlunda hade växlande tillfredsställelse. Det framgår vidare att tillfredsställelsen är starkt sammankopplad till prestationen. Ju högre tillfredsställelse desto större är sannolikheten att man presterar bättre.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.1 Bakgrund	3
1.1 Syfte och frågeställningar	3
1.2 Begreppsdefinition	3
1.3 Avgränsning	4
1.4 Disposition	4
2. Teoretisk utgångspunkt och tidigare forskning	5
2.1 Herzbergs tvåfaktors-teori	5
2.2. Kritik mot Herzbergs teori	7
2.3. Unga människors arbetsmotivation och värderingsorientering.	8
2.4 Ålder och arbetstillfredsställelse	11
2.5 Jobbet för lön, lust eller andra värden	12
3. Metod	14
3.1 Val av metod	14
3.2 Kvalitativa intervjuer	15
3.3 Deduktiv ansats	15
3.4 Urval	16
3.5 Utformning av intervjuguide	17
3.6 Tillvägagångssätt	18
3.7 Bearbetning och analys	18
3.8 Reliabilitet och validitet	18
3.9 Etiska överväganden	19
3.10 Fördelning av arbete	20
4. Resultat	21
4.1 Övergripande arbetstillfredsställelse	21
4.2 Motivationsfaktorer	21
4.2.1 Arbetet i sig själv	21
4.2.2 Erkännande – Den positiva inverkan inom arbetet	22
4.2.3 Utvecklingsmöjligheter- Varierar inom olika arbetssektorer	23
4.2.4 Ansvar – Frihet och begränsningar i arbetet	24
4.2.5 Arbetsprestation- Vikten av att prestera bra	25
4.3 Hygienfaktorer	25
4.3.1 Lön – Inte den avgörande faktorn	25
4.3.2 Förmåner- Bevis på uppskattning	26
4.3.3 Arbetsmiljö/arbetsförhållanden	26

4.3.4 Privatliv – Arbetets påverkan på hemmaplan	28
4.3.5 Status - Viktigt för självbekräftelse	28
5.DISKUSSION	30
5.1 Resultatdiskussion	30
5.1.2 Övergripande tillfredsställelse	30
5.1.3 Arbetet i sig själv	30
5.1.4 Erkännande – Den positiva inverkan inom arbetet	31
5.1.5 Utvecklingsmöjligheter – Varierar inom olika arbetssektorer	32
5.1.6 Ansvar – Frihet och begränsningar i arbetet	32
5.1.7 Arbetsprestation – Vikten av att prestera bra	33
5.1.8 Lön – Inte den avgörande faktorn	33
5.1.9 Förmåner – Bevis på uppskattning	34
5.1.10 Arbetsförhållanden/arbetsmiljö	34
5.1.11 Privatliv – Arbetets påverkan på hemmaplan	35
5.1.12 Status- Viktigt för självbekräftelsen	35
5.1.13 Sammanställning av respondenternas karaktärsdrag	36
5.2 Teorianknytning	37
5.3 Metoddiskussion	38
5.4 Slutsats	39
5.5 Fortsatt forskning	40
5.6 Uppsatsen betydelse för kommande yrkesroll	41
Bilaga 1 Intervjuguide	44

1.1 Bakgrund

Herzberg (1993) behandlar olika faktorer som bidrar till en individs tillfredsställelse i arbetet. Vidare menar Herzberg (1993) att det finns olika faktorer som påverkar tillfredsställelse på olika sätt. Dessa olika faktorer delar Herzberg (1993) in i två olika grupper, dels motivationsfaktorer och dels hygienfaktorer. Dessa betecknar man ofta som inre faktorer (motivationsfaktorer) och yttre faktorer (hygienfaktorer). Enligt Herzberg (1993) krävs en positiv uppfattning om motivationsfaktorer för att en individ ska känna motivation i sitt arbete, medan hygienfaktorerna kan ses som en grund till tillfredsställelse. Hygienfaktorerna kan endast tillfredsställa till viss del och motivationsfaktorerna kan bidra till full tillfredsställelse och självförverkligande i arbetet.

Herzbergs teori om tillfredsställelse fann vi intressant. Till vår uppsats beslutade vi oss för att sätta teorin i relation till unga. Med andra ord ville vi använda oss av Herzbergs teori för att undersöka hur unga upplever sin tillfredsställelse på arbetet. Anledningen varför vi valt att fokusera på unga är för att det har förts diskussioner kring unga och deras arbetsattityd. Forskare menar att unga uppvisar en arbetsattityd som skiljer sig från den äldre generationen. Theandersson (2000) som har undersökt tillfredsställelse i relation till olika variabler, bland annat ålder, har sett att det finns konkreta skillnader mellan unga och äldre i deras sätt att resonera kring vilka faktorer som är viktiga i arbetslivet. Hagström och Gamberale (1995) anser att samhället och arbetsmarknaden präglas allt mer av de postmaterialistiska värderingarna där unga i större utsträckning prioriterar faktorer såsom självutveckling och livskvalitet medan de äldre lägger större vikt vid anställningstrygghet och ekonomisk trygghet. Hagström och Gamberale (1995) menar att ungas attityd hänger samman med de förändringar som sker på arbetsmarknaden, marknaden där arbetsformerna och arbetstiderna tenderar vara allt mer flexibla och diffusa.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med vår undersökning är att belysa hur motivations- och hygienfaktorer påverkar unga människors subjektiva upplevelse av sin arbetstillfredsställelse och arbetsprestation. Vi har valt att undersöka följande frågor:

- Hur upplever de unga i olika arbetssektorer sin övergripande tillfredsställelse med deras arbetssituation?
- Hur upplever unga i olika arbetssektorer sin arbetssituation?
- Hur upplever unga i olika arbetssektorer sin tillfredsställelse och prestation inom arbetet?

1.2 Begreppsdefinition

Unga

Vad som definieras som unga individer varierar. I boken "Arbetslivet" (2009) finns en definition av ungdom som den som är mellan 15 och 24 år. I denna studie har vi valt att göra en annan avgränsning och har definierat unga som individer mellan 23-27 år (Berglund m.fl., 2009).

Arbetsstillfredsställelse

I vår uppsats har vi valt att inte definiera begreppet arbetsstillfredsställelse. Vi har istället tillåtit våra respondenter att tolka begreppet och svarat därefter. Vi utgår därmed från deras tolkning av begreppet arbetsstillfredsställelse.

Prestation

Prestation handlar om att en individ känner tillfredsställelsen av att utföra ett bra arbete. Att kunna se resultat av sitt utförda arbete och att känna att man kan lösa de problem som eventuellt kan förekomma inom ramen av sitt arbete och arbetsuppgifter (Granberg, 2011:752).

Motivation

Motivation är ett begrepp som vi har kopplat till det som Herzberg benämner som motivationsfaktorer. Motivation är en individs handling och beteende som utförs på grund av vinning för egen skull utan en tanke på någon slags materiell eller ekonomisk vinst. Motivation handlar om självförverkligande och utveckling för en individ (Herzberg m.fl, 1993:113).

1.3 Avgränsning

Som framgår av ovanstående har vi valt att fokusera oss på unga i åldern 23-27 år. Denna avgränsning har gjorts för att få ett konkret urval då gruppen unga kan definieras olika. Att just åldersgruppen 23-27 kommer stå i fokus under arbetets gång är för att vi anser denna grupp vara den grupp som är mest aktuell för vår uppsats. Detta för att de befunnit sig några år på arbetsmarknaden och därmed hunnit skaffa sig en uppfattning om hur motivations- och hygienfaktorerna påverkar deras arbetsstillfredsställelse och arbetsprestation. Vi har valt att fokusera på ungas arbetsattityder eftersom det förs en diskussion om att denna grupp skulle ha värderingar kring arbete och arbetsmarknaden som skulle skilja sig från de föregående generationerna vilket är ytterligare en anledning varför vi valt att fokusera oss på just denna grupp.

1.4 Disposition

Vi kommer nu att ge er en sammanfattning av vad detta arbete innehåller och beskriva varje kapitel och vad det innehåller. Detta gör vi för att underlätta för dig som läsare så att det blir enklare att hitta samt att gå tillbaka i materialet utifall det dyker upp några frågetecken. Vi inledde med en kort bakgrund till vår studie. Efter det så kommer en beskrivning av vårt syfte och även våra frågeställningar, begreppsdefinition samt hur vi upplevde vår förståelse.

I uppsatsen andra kapitel tar vi upp vilken teori vi har valt att utgå från samt tidigare forskning som gjorts inom vårt valda område som vi fann relevant för vårt syfte och frågeställningar.

Det tredje kapitlet beskrivs vårt metodval samt vilka andra metoder som kan användas vid forskning. Här kommer vi börja med att argumentera för vårt val av metod och beskriva vilket typ av urval vi gjort samt hur vi gick tillväga. Därefter beskrivs vilka etiska överväganden som vi har tagit hänsyn till och hur dessa har tillämpats. Vidare kommer vi beskriva hur vi bearbetade och analyserade vårt insamlade material samt reliabilitet och validitet.

I kapitel fyra kommer vi att presentera vårt resultat. Vi har valt att dela in våra respondenter i fyra olika yrkesgrupper och presenterar vårt resultat utifrån de rubriker vi använder oss av i

vår intervjuguide, under dessa rubriker redovisas sedan de olika gruppernas svar. Det femte och sista kapitlet inleds med en resultatdiskussion där vårt resultat knyts samman med teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning. Här har vi valt att strukturera vår diskussion utifrån samma rubriker som vi använder oss av i resultatet. Detta för att göra det så lättöverskådligt som möjligt. Därefter kommer en metoddiskussion där vi för en diskussion gällande vårt metodval. Vidare berättar vi på vilket sätt vi anser att det vore intressant att gå vidare med denna studie i fortsatt forskning. Detta kapitel avslutas med en slutsats.

2. Teoretisk utgångspunkt och tidigare forskning

2.1 Herzbergs tvåfaktors-teori

Herzberg (1993) menar att arbete är det mest absorberande människor kan tänka och samtala om. Arbetet uppfyller en stor del av vardagen för de flesta människor och alla talar om arbete på olika sätt (Herzberg m.fl. 1993:3). Det finns även ett intresse för företag att få kunskap om vad en arbetare vill ha och vad som skapar motivation i ett arbete (Herzberg m.fl, 1993:6). Herzbergs teori baseras på antaganden om vad som tillfredsställer och motiverar anställda genom att hävda att hygienfaktorer såsom lön/betalning i liten mån bidrar till arbetstillfredsställelse, att mellanmännsliga relationer inte är troliga att bidra till arbetstillfredsställelse och att alla anställda behöver växa psykiskt (Sachau, 2007). Herzberg (1993) inledde sin studie genom att be anställda att berätta om sina bästa respektive sämsta erfarenheter från arbetslivet. Det resultat Herzberg fick fram var att respondenterna ville känna glädje och när de beskrev situationer där de hade känt glädje handlade det, för mesta del, om faktorer som var relaterade med deras arbetsuppgifter, till händelser som visade på att de utförde ett bra jobb och situationer som ökade chansen för professionell tillväxt (Herzberg m.fl, 1993:113). De mönster som framkom i de positiva berättelserna var att de anställda nämnde situationer där man lyckats med något, utvecklats och lärt sig något nytt, fått erkännande och bekräftelse och även att man har fått ta ansvar. Dessa faktorer benämner Herzberg som *motivationsfaktorer*. De negativa berättelserna handlar om policys som man bland annat uppfattas som orättvisa, en känsla av övervakning, allmänna arbetsförhållanden och administration som förekommer på företag. När respondenterna talade om känslor som inte var glädje var de inte associerade med arbetet i sig utan till förhållanden runt omkring arbetet. Dessa faktorer benämner Herzberg som *hygienfaktorer*. Med hygien menas sådant som tar bort risker för ohälsa från miljön där människor verkar. Hygienfaktorer är förebyggande faktorer, det vill säga, förbättras hygienfaktorerna kan de hinder som finns till en positiv attityd i arbetet tas bort. Skillnaden mellan dessa två faktorer är att motivationsfaktorer, generellt sätt, är kopplade till arbetet i sig medan hygienfaktorer är kopplade till den omgivning där arbetet utförs (Bolman&Deal, 2010:189f). Herzberg (1993) gjorde denna uppdelning utifrån de svar som gavs av de respondenter som deltog i hans undersökning. De olika behov som respondenterna nämnde delades in i två olika grupper. I den första gruppen finns behovet av att utvecklas i sitt yrke och Herzberg (1993) menar att detta är källan för personlig tillväxt. Den andra gruppens behov kan ses som en viktig bas till den första gruppen och dessa behov kopplas till behov såsom rättvis behandling, tillsyn, arbetsförhållanden och administrativa praktiker. För att tydliggöra denna uppdelning presenteras nedan de olika motivations- och hygienfaktorerna i punktform.

Motivationsfaktorer:

- Prestation- att man känner tillfredställelsen av att utföra ett bra arbete, att se resultat och lösa problem.
- Erkännande- känslan av att ha utfört ett gott arbete.

- Arbetsuppgifter- att uppgifterna är intressanta och varierande.
- Ansvar- att känna ansvar för och ha kontroll över sin egna arbetssituation.
- Befodran- de tillfällen då avancemang inom arbetet sker.
- Utveckling- möjlighet att lära in nya saker och utvecklas vidare i sitt arbete.

Hygienfaktorer:

- Företagspolicy och administration- i detta ingår mål, visioner, strategier, kommunikationskanaler och information.
- Arbetsledning- ledarens kompetens, möjlighet att vägleda och delegera arbetet.
- Arbetsförhållanden- fysiska arbetsförhållanden och arbetsplatsens utformning.
- Mellanmänniska förhållanden- relationer mellan kollegor och mellan medarbetare och chef.
- Lön- ekonomisk ersättning och andra ekonomiska belöningsformer.
- Status- vad man erhåller för status och hur andra ser på professionen.
- Anställningstrygghet- vilken typ av anställningsform man har, om man erhåller en trygg eller icke trygg anställning.
- Privatliv- om arbetet påverkas av privatlivet.

(Granberg, 2011:752)

Skillnaden mellan dessa två uppdelningar är att motivations- och hygienfaktorer har olika inverkan på en individs tillfredsställelse. Motivationsfaktorerna kan bidra till full tillfredsställelse om de finns tillgängliga för individen, om så inte är fallet kan de leda till en full otillfredsställelse. Till skillnad från motivationsfaktorernas påverkan på arbetstillfredsställelse anser Herzberg (1993) att hygien inte kan bidra till full arbetstillfredsställelse. Herzberg (1993) säger att om den kontext som finns runt omkring arbetet är optimal, kommer det inte finnas otillfredsställelse i arbetet, men det kommer heller inte bidra till mycket av positiva attityder. Herzberg (1993) kunde även se att respondenterna i studien visade att de mådde bra av motivationsfaktorerna under en relativt längre tid och mådde dåligt av hygienfaktorerna under en relativt kortare tid. Herzberg (1993) menar på att de positiva känslor som var resultat av hygienfaktorer verkade kortare än de positiva känslor som resulterade av motivationsfaktorerna. Hygienfaktorerna kan bidra till positiva känslor men de varar ej under en längre tid. Hygienfaktorerna måste öka och bidra med mer till skillnad från motivationsfaktorerna. För att tydliggöra detta kommer nedan en illustration om hur Herzberg anser att motivations- respektive hygienfaktorer påverkar arbetstillfredsställelse.



Arbetstillfredsställelse – Ej arbetstillfredsställelse

Icke-arbetstillfredsställelse – Ej icke-arbetstillfredsställelse

Figur 1: Illustrerar Herzbergs uppdelning av skillnaden mellan hur motivations och hygienfaktorer bidrar till arbetstillfredsställelse.

Även arbetsberikning är ett centralt begrepp i Herzbergs motivationsteori, detta är centralt för motivation menar Herzberg. Arbetsberikning handlar om att ge arbetarna mer frihet och ansvar, ge arbetet större formell makt, att utmana sina anställda och se till att de får större utrymme till att använda sin kompetens (Bolman & Deal, 2010:190). Arbetsberikning involverar att anpassa arbeten så att anställda får uppleva mer av motivationsfaktorerna. Herzberg menar på att om man berikar arbeten skulle anställda bli mer intresserade av sina arbeten, ta både ansvar och producera högre kvalitet (Sachau, 2007).

Att försöka motivera sina medarbetare genom hygienfaktorer såsom, löneökning, förmåner, kompetensutveckling etcetera, anser Herzberg vara att förbise det som krävs för att verkligen motivera sina medarbetare. Dock anser han att det är lika viktigt att förebygga otillfredsställelse i arbetet och mental ohälsa som att uppmuntra motivation som leder till arbetstillfredsställelse och mental välmående (Herzberg m.fl., 1993:xvi). Hygienfaktorer är nödvändiga för att säkerställa att anställda inte blir missbelåtna. De orsakar inte högre nivåer av motivation, men utan dem finns det missnöje. Motivationsfaktorer är nödvändiga för att motivera anställda till bättre arbetsprestation. Dessa faktorer resulterar från inre generatorer hos anställda. Både hygien- och motivationsfaktorerna tillgodoser individens behov i arbetet, men det är huvudsakligen motivationsfaktorerna som bidrar till förbättringar i utförandet av arbetsuppgifterna, det ökar arbetsprestationen hos arbetarna enligt Herzberg (1993).

2.2. Kritik mot Herzbergs teori

Det förekommer en viss kritik gentemot Herzberg och hans teori. Arbetstillfredsställelsens förutsättningar varierar mellan olika kategorier och individer i och med att alla människor är olika och har därmed olika förutsättningar och tankar kring arbete. Kritiker lyfter även fram problem med klassificering av vissa hygienfaktorer som exempelvis lön (Theandersson, 1997).

Herzbergs motivation-hygien teori är populär men samtidigt en kontroversiell teori om arbetstillfredsställelse. Det finns dem som påstår att Herzbergs teori är död. Daniel A. Sachau (2007) menar på att det kanske är tid för en omvärdering av Herzbergs teori. Hans artikel inkluderar en sammanfattning av Herzbergs teori, ett tydliggörande av misstolkningar av Herzbergs teori samt en undersökning om hur sambandet mellan Herzbergs teori och nutida forskning inom området. Daniel A. Sachau (2007) diskuterar även fördelarna med att återgå till Herzbergs teori.

Kritik mot Herzbergs teori som Sachau (2007) tar upp är bland annat att det finns fler olika tolkningar av Herzbergs teori vilket kan försvåra en testning av teorin då det kan uppkomma en osäkerhet om vilket tolkning som är den rätta. Vidare ges en beskrivning av Herzbergs motivationsfaktorer respektive hygienfaktorer. Motivationsfaktorer är avgörande för inre motivation. Med detta menas att hygienfaktorer bidrar mer till en icke-tillfredsställelse i livet än till en tillfredsställelse, pengar kan inte köpa lycka. Daniel A. Sachau (2007) menar på att Herzbergs två-faktorsteori fortfarande är till användning och att den kan verka som en ram för organisatorisk forskning om lycka, inre motivation och materialism. Sachau (2007) argumenterar för att human resource utvecklare kan dra fördel av att ta sig an Herzbergs paradigm eftersom att teorin kan hjälpa att utveckla arbetstillfredsställelse- och produktivhetsprogram.

Vidare presenterar Sachu (2007) de misstag som Herzberg begick i sin teori. Första misstaget enligt Sachu (2007) är att anta att mellanmänskliga relationer inte kan producera arbetstillfredsställelse. Relationer inom arbetet leder till psykologisk tillväxt och utveckling och borde därmed bidra till långvarig arbetstillfredsställelse (Sachu, 2007:383). Här tar Sachu (2007) upp de relationer som kan finnas inom en familj, exempelvis den relation man har med sitt barn som involverar kärlek som kan leda till tillväxt och utveckling. Dessa typer av relationer hamnar under motivation. Till skillnad från Herzberg anser Sachu (2007) att vänskap på jobbet kan leda till psykologisk tillväxt eller ett undvikande av uttråkning. Med detta som argument menar Sachau (2007) på att relationer även kan vara en motivationsfaktor och inte endast en hygienfaktor (Sachau, 2007:383). Det andra misstaget som Sachau (2007) tar upp är hur man testat Herzbergs teori och menar vidare på the critical incident metoden, vars syfte är att beskriva verkligheten som där är på ett kvalitativt sätt genom respondenters redogörelse, inte är ett bra tillvägagångssätt att testa Herzbergs teori på. Speciellt inte när det gäller dynamiken kring motivations- och hygienfaktorer (Sachau, 2007:383). Resultaten som Herzberg fick fram när han använde sig av denna teknik var enkla att återskapa, men den data som återskapades stödjer inte alla de påståenden som Herzberg gjorde. Detta på grund av att Herzberg lät sina resultat grundas endast på respondenters redogörelse och använde sig inte av någon ytterligare metod för att stärka hans resultat. Därför menar Sachau (2007) på att Herzberg borde ha varit mer vis och testat hans resultat med fler metoder (Sachau, 2007:383).

Den slutsats som Sachau (2007) gör efter att ha gått igenom olika forskning om området är att faktorer som bidrar till tillfredsställelse skiljer sig från faktorerna som bidrar till icke-arbetstillfredsställelse. Det vill säga det är olika faktorer runt en individs arbete påverkar arbetstillfredsställelse på olika sätt. Sachau (2007) slutsats stämmer därmed överens med Herzbergs uppdelning av motivations- och hygienfaktorer där olika faktorer på olika sätt påverkar arbetstillfredsställelse

2.3. Unga människors arbetsmotivation och värderingsorientering.

Postmaterialistiska värderingar

I artikeln "Young people's work motivation and value orientation" skriver Hagström och Gamberale (1995) om hur samhället och arbetsmarknaden idag allt mer präglas av postmaterialistiska värderingar. På arbetsmarknaden lägger unga större vikt vid faktorer såsom livskvalitet, självutveckling och tillfredsställelse medan äldre prioriterar anställningstrygghet och ekonomisk trygghet. Forskarna menar sig se attitydförändringar hos de unga i jämförelse med den äldre generationen. Hagström och Gamberale undersöker dessa attitydförändringar. De har, som de beskriver, genomfört en rad olika undersökningar för att studera problematiken kring arbetsrelaterade attitydförändringar. Hur dessa undersökningar genomförts beskrivs nedan. Hagström och Gamberale har undersökt attitydförändringarna utifrån tre olika frågeställningar.

1. Varierar ungas arbetsattityd beroende på den rådande ekonomin i landet och i så fall på vilket sätt?
2. Hur ser ungas arbetsattityd ut i helhet och vad karaktäriserar denna attityd?
3. Vilka faktorer i arbetslivet kan man anta kommer hämma respektive stimulerar ungas välmående på arbetet?

Nedan kommer vi beakta punkt två och tre då vi anser dessa vara relevanta för vårt syfte. Punkt ett utesluter vi då vi inte anser den vara relevant.

Strukturen av arbetsattityder

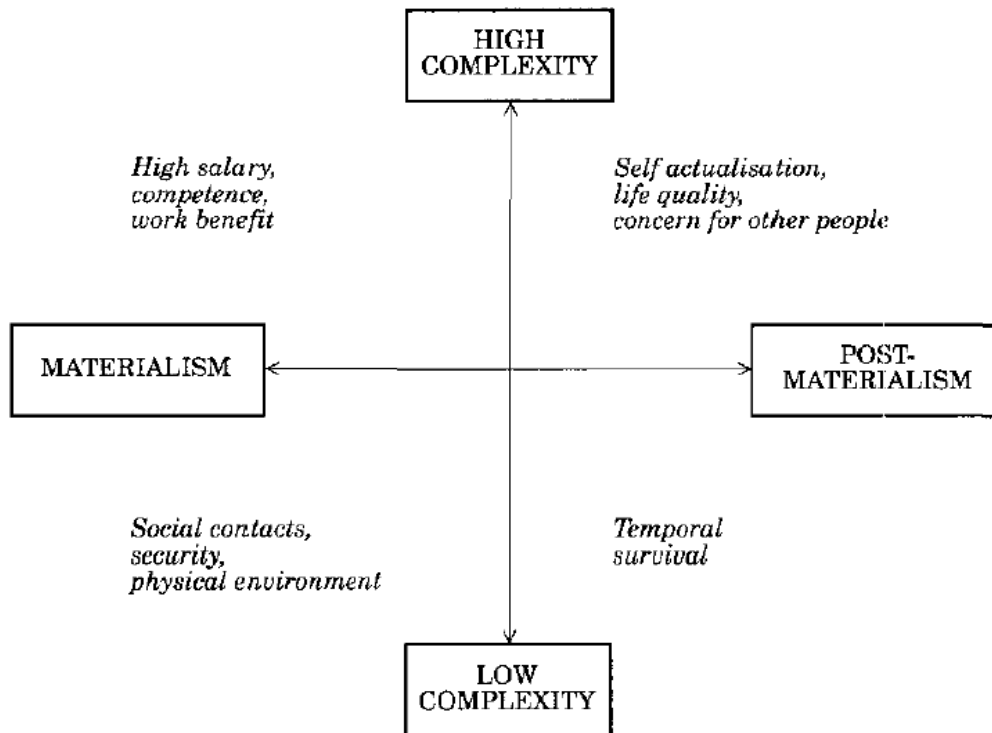
En undersökning genomfördes av Hagström och Gamberale (1995) på 2349 stycken gymnasieelever vid 21 olika gymnasieskolor runt om i Stockholm. Eleverna var 17-21 år gamla. Vid slutet av deras gymnasieutbildning tillfrågades samtliga elever via enkät vad de trodde skulle vara viktigt för dem i det kommande arbetslivet. Svaren sammanställdes och användes för att undersöka ungas arbetsattityder. Hagström och Gamberale presenterar en struktur av unga människors värderingar kring arbete i sin helhet i relation till kön och utbildning. Utifrån resultatet framkom det tydligt tre motivationsfaktorer som unga fann viktiga i det kommande arbetslivet. (1) Arbetets betydelse (2) Arbetsvillkor (3) Arbetsförmåner. Det framkom även centrala faktorer som de unga fann viktiga för respektive motivationsgrupp.

1. *Arbetets mening*
 - Utveckla kompetens
 - Intressant arbete
 - Uppskattning
 - Vara väl informerad
2. *Arbetsförhållanden (Avser dock inte arbetets innehåll)*
 - Anställningstrygghet
 - Stressfritt arbete
 - God psykisk omgivning
 - Goda arbetskamrater
3. *Arbetsförmåner*
 - God lön
 - Karriärmöjligheter.

Med utgångspunkt i ovanstående för Hagström och Gamberale (1995) en diskussion om huruvida strukturen över ungas motivation stämmer överens med det postmaterialistiska samhället. Dessa två forskare menar att punkt ett, *arbetets betydelse*, speglar de inre motivationsfaktorerna medan punkt två, *arbetsförhållanden*, och tre, *arbetsförmåner*, speglar människans yttre motivationsfaktorer. Utifrån detta menar de att de inre motivationsfaktorerna är de som har mest gemensamt med de postmaterialistiska värderingarna medan de yttre motivationsfaktorerna är av mer materialistisk art.

Vid genomförandet av undersökningen lämnades en öppen yta där de unga respondenterna hade möjlighet att fylla i vad de ansåg vara ett idealt arbete. Svaren var många och väldigt olika men man kunde se ett samband. Tjejer tenderade att i större utsträckning uttrycka postmaterialistiska värderingar än killarna, och tjejer fann inre motivationsfaktorer viktigare än yttre.

Det öppna svarsalternativet gjorde det möjligt för Hagström och Gamberale (1995) att få en överblick över ungas arbetsattityd men de ville få en mer detaljerad bild. De valde därför att genomföra 45 intervjuer med unga i åldrarna 15-25 år. Respondenterna hade väldigt olika bakgrunder, olika utbildningar och olika erfarenheter av arbetsmarknaden. Resultatet av de genomförda intervjuerna kunde man i efterhand kartlägga för att få en överblick över de fyra förekommande attitydmönster bland dessa unga. Resultatet sammanfattas i figur 2.



Figur 2: Figuren illustrerar Hagstöms & Gamberales (1995) kartläggning av ungas arbetsattityd (1995:434).

Hörnet upp till höger i figur 2 innefattar unga som definieras av hög komplexitet och postmaterialistiska värderingar. Dessa unga prioriterar och motiveras av självförverkligande, livskvalité och bryr sig om andra människor. Uppe till vänster finner vi unga som utmärks av hög komplexitet och materialistiska värderingar. De prioriterar och motiveras av hög lön, kompetens och förmåner. Nedre hörn till vänster består av unga som karaktäriseras av låg komplexitet och materialistiskt synsätt. De prioriterar och motiveras av sociala kontakter, säkerhet och fysisk miljö. Nedre höger hörn består av unga som definieras av låg komplexitet och postmaterialistiskt synsätt. Dessa unga prioriterar och motiveras av den tillfälliga överlevnaden på arbetsmarknaden. Forskarna illustrerar enbart olika motivationstyper med denna korstabell för att underlätta läsningen, konkreta siffror tas alltså inte upp.

Viktiga faktorer för ungas välmående i arbetslivet

För att undersöka vad som påverkar ungas välmående genomförde Hagström och Gemberale (1995) intervjuer med elva personer. Två av dessa var under 30 år och resterande var medelålders kvinnor och män. De skulle diskutera vad de ansåg var viktigt för unga i det framtida arbetslivet. Samtliga hade anknytningar till både unga människor och arbetslivet och flertal jobbade inom utbildningsväsendet och ansågs därmed vara kompetenta att svara och ge perspektiv på frågorna.

Vad samtliga intervjuobjekt var eniga om är att det är svårare för dagens ungdomar att finna arbete än vad det var för dem själva när de var unga. De menade även att man ska kunna erbjuda unga arbeten där inre motivationsfaktorer står i fokus, oberoende av hur arbetsmarknaden ser ut. Slutsatserna av intervjupersonernas diskussion och åsikter kring hur ungas välmående påverkas på arbetsmarknaden var både ur av kortsiktig såväl som

långsiktig karaktär. De kortvariga förändringarna som respondenterna föreslog var att införa sociotekniken med rotation och decentraliserad arbetsorganisation. Detta menade respondenterna som representerar det kortvariga perspektivet skulle lämpa sig bra för de unga arbetarna och deras arbetsattityd. Hur detta mer konkret skulle påverka unga klargjordes dock inte.

De långsiktiga perspektivet, påminner om det postindustrialistiska samhället. Förändringarna i arbetslivet diskuterades här i termer av bredare arbetskoncept där skillnaden mellan arbetstid och privat tid blir hårfin. Andra argument som behandlades var att arbetstiderna och arbetsformerna tenderar att bli allt mer flexibla och diffusa.

2.4 Ålder och arbetstillfredsställelse

Mottaz (1987) genomförde en studie där data från 1385 respondenter, från olika yrkesgrupper, samlades in. Urvalet innehöll både män och kvinnor och respondenterna hade samtliga heltidsanställningar. Mottaz (1987) tar upp olika tänkbara samband mellan ålder och arbetstillfredsställelse. Med arbetstillfredsställelse menar Mottaz (1987) arbetarnas emotionella respons till arbetsituationen. De olika samband som Mottaz tar upp är:

- Variation i ålder och arbetstillfredsställelse
- Ålder, arbetsvärderingar och belöningar i arbetet
- Belöningar i arbetet, värderingar och allmän arbetstillfredsställelse
- Ålder och arbetstillfredsställelse

Dessa samband testas och diskuteras av Mottaz (1987). Mottaz (1987) undersöker vilka av ovanstående samband som är mest troliga att vara sanna. Anledningen till vissa samband uppkommer är inte helt tydliga, det är komplicerat av sin natur menar Mottaz (1987).

Det resultat som Mottaz (1987) redovisar var att arbetstillfredsställelse hade en signifikant positiv relation till ålder. Det vill säga att äldre arbetare tenderar att vara mer tillfreds med sina arbeten i jämförelse med yngre arbetare. Nedan tas begreppet arbetsvärderingar upp som Mottaz (1987) kopplar samman med de belöningar arbetarna anser som viktiga.

Med inre belöningar menar Mottaz (1987) i vilken grad arbetet är monotont, om det finns utrymme för eget initiativ, om det finns utrymme för signifikant eller meningsfullt bidragande till arbetet och om arbetet i sig är intressant och belönande. Med yttre belöningar menar Mottaz (1987) arbetsförhållanden, lön, möjligheten till att kunna avancera inom arbetet och ekonomiska förmåner. Vidare menar Mottaz (1987) att inre belöningar är indirekt relaterat till ålder, det vill säga att åldern i sig inte har en direkt påverkan men faktorer som är kopplat till ålder, i längden, påverkar betydelsen av inre belöningar hos en individ. Som exempel nämner Mottaz (1987), som nämns ovan, att man med åldern tenderar att anpassa sina värderingar och likaså betydelsen av inre belöningar. Betydelsen av yttre belöningar är direkt relaterat till ålder, det vill säga att vilken ålder en individ befinner sig i är direkt relaterat till hur man ser på yttre belöningar. Med detta som grund antar Mottaz (1987) att ålder är relaterat och har betydelse för både arbetsbelöningar och arbetsvärderingar (Mottaz, 1987:397). Det vill säga att inre och yttre belöningar har både ett indirekt och ett direkt samband med ålder och även vilka arbetsvärderingar en individ erhåller.

Mottaz (1987) presenterar två möjliga förklaringar till att det uppkommer olika samband mellan ålder och arbetstillfredsställelse:

- Grupper

Olika grupper har olika arbetsrelaterade värderingar vilket i sin tur leder till att de utvärderar sina arbeten olika. Yngre har en tendens att begära mer av sitt arbete än vad arbetet kan bidra med. Något annat som kan tillföra olika värderingar är utbildning. Det vill säga, de grupper som har utbildning kan ha andra värderingar gällande arbete i jämförelse med de grupper som inte har utbildning.

- Åldrande

När det kommer till åldrande nämner Mottaz (1987) att de som är äldre oftast har bättre arbeten än yngre. Mottaz (1987) säger även att även när äldre och yngre är på samma arbetsnivå tenderar äldre att vara mer tillfreds med sina arbeten än yngre. Vidare påstår Mottaz (1987) att arbetare tenderar att anpassa sig över tiden, det vill säga att de tenderar att anpassa sina värderingar till sitt arbete över tid.

Sammanfattningsvis visar resultaten att det finns samband mellan ålder och arbetstillfredsställelse. Det finns även samband mellan ålder, belöningar och arbetstillfredsställelse. Mottaz (1987) nämner att äldre ofta har högre befattningar och att respondenter som har högre befattningar är signifikant mer tillfredsställda med sina arbeten. Detta visar, enligt Mottaz (1987) på att det finns samband mellan arbetstillfredsställelse, ålder och vilken yrkesnivå man befinner sig på. Mottaz (1987) påpekar att oavsett ålder tenderar de som befinner sig på en högre arbetsnivå att vara mer tillfredsställda med sitt arbete (Mottaz, 1987:394).

2.5 Jobbet för lön, lust eller andra värden

Theandersson (2000) undersöker hur olika faktorer i och utanför arbetet påverkar anställdas inställning till arbete. Hans studie behandlar tre olika fenomen. De två första fenomenen handlar om vilka faktorer som är viktiga för att påbörja eller avsluta en anställning. Det tredje fenomenet handlar om vilka faktorer som får en anställd att känna sig tillfredsställd med sin arbetssituation. (Theandersson, 2000:11) Vid undersökningen av ovanstående fenomen tar Theandersson även hänsyn till bakgrundsvariabler såsom bland annat utbildningsnivå, ålder, sektor och kön (Theandersson, 2000:43). Likaväl så tas arbetsrelaterade variabler till hänsyn. De består bl.a. av lön, anställningstrygghet och sociala relationer (Theandersson, 2000:55f).

Studien baseras på en kvantitativ undersökning där 1444 stycken enkäter låg till grund för resultatet. Enkäterna delades ut till tre olika sektorer på arbetsmarknaden, industri, vård och omsorg samt offentlig förvaltning (Theandersson, 2000:40f).

Viktiga faktorer inom arbetet

I enkätundersökningen ställdes en fråga till respondenterna om vilka faktorer de fann viktiga vid val av arbete och arbetsplats. De skulle då välja de fyra viktigaste faktorerna av tretton möjliga. De faktorer som fanns att välja mellan delade Theandersson i efterhand in i tre grupper; instrumentell faktor, icke-instrumentella faktorer och övriga faktorer. En instrumentell arbetssyn betyder att arbetaren ser på arbetet som främst som ett medel för att nå mål utanför arbetet. Individerna prioriterar alltså ekonomiskt utbyte av arbetet. Icke-instrumentellt synsätt är det omvända, det vill säga arbetet betraktas ha ett egenvärde.

Gruppen ”övriga faktorer” är varken instrumentella eller icke-instrumentella och därav fått en egen grupp. Utifrån respondenternas svar har Theandersson senare valt att jämföra svaren mellan arbetare och tjänstemän (Theandersson, 2000:55f).

Det visar sig vara ganska stora skillnader bland arbetare och tjänstemän i vad som anses vara viktigt inom arbetet. Arbetare lägger i större utsträckning vikt vid lönen medan tjänstemän lägger större vikt vid arbetets art och innehåll. Tjänstemännen var dem som hade fler förstahandsval som var icke-instrumentella faktorer i jämförelse med arbetare. Lönen, som nämnt ovan, var klart den vanligaste förstahandsfaktorn bland arbetarna. Bland tjänstemän var faktorer såsom intressanta och växlande arbetsuppgifter vanliga som förstahandsval (Theanderson, 2000:58).

Vidare tittar Theanderson närmare på vilken betydelse kön och sektor har bland undersökningens arbetare. Vad som framkommer är att sociala relationer är viktigare för kvinnor medan inkomsten är viktigare för män. För arbetare inom den offentliga sektorn var inkomsten betydande för att i längden trivas med sitt arbete (Theanderson, 2000:60). Hälften av alla anställda kvinnor inom den offentliga sektorn prioriterade någon av de icke-instrumentella faktorerna som förstahandsval medan enbart en tredjedel av män och kvinnor inom industriverksamheten gjorde motsvarande prioritering. Vad gäller likheter är lön och kamratskap de mest prioriterade faktorerna hos samtliga arbetargrupper, oavsett sektor. Hos kvinnor inom vård- och omsorgssektorn finner man dock kamratskapet minst lika viktig som lönen. Det är även denna arbetargrupp som i störst utsträckning anser att det är viktigt att arbetet har ett värde för andra människor. Ovanstående tyder på att industriarbetare i större grad erhåller en instrumentell hållning i jämförelse med vård- och omsorgssektorn som antyder en icke-instrumentellt synsätt (Theanderson, 2000:62).

Ålder framkommer som ytterligare en variabel som har betydelse för vilka faktorer man finner viktiga inom arbetet. Det finns en skillnad mellan unga och äldre. Äldre betonar oftare lön och trygghet medan yngre prioriterar kamratskap och karriär. Man bör dock betona att skillnaderna mellan de generationerna är små och att likheterna är större än skillnaderna. Ju yngre man är desto mindre är sannolikheten att man anser anställningstryggheten som en viktig faktor. Vad det gäller möjlighet att avancera inom arbetet så ser man en klar tendens bland yngre att finna denna möjlighet viktig. Unga prioriterar i större utsträckning icke-instrumentella faktorer. Detta gäller faktorerna kamratskap, omväxlande arbetsuppgifter och möjligheten att lära sig nya saker. Vidare framkommer det även att unga i mindre utsträckning lägger vikt vid att ha arbeten som är av värde för andra människor (Theanderson, 2000:89).

En möjlig förklaring till att unga och äldre prioriterar olika faktorer menar Theanderson (2000) kan bero på socialisationserfarenheterna men skulle även kunna vara en effekt av åldrandet i sig. Theanderson (2000) menar vidare att en möjlig förklaring till varför äldre i jämförelse med yngre lägger större fokus vid att vara anställningsbara kan vara för att de är äldre och inte längre har samma konkurrenskraft på arbetsmarknaden som en ung har. Theanderson (2000) menar även att unga inte ser på kollektiva värden som den äldre generation och därav finner de inte heller lika viktigt att ha ett arbete av värde för andra människor (Theanderson, 2000:91f).

Undersökningen visar även att utbildningsnivå har en inverkan på vilka faktorer man anses vara viktiga. Skillnaderna mellan hög- och lågutbildade är ungefär desamma som skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän. Lågutbildade tenderar att i större utsträckning prioritera faktorer såsom lön, kamratskap och anställningstrygghet. Högutbildade lägger däremot större fokus vid faktorer relaterade till arbetets art och innehåll. Ytterligare faktorer som högutbildade prioriterar men som lågutbildade inte lägger stor vikt vid är omväxlande arbetsuppgifter, möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter samt att arbetet har värde för andra människor (Theanderson, 2000:86).

Viktiga faktorer för arbetstillfredsställelse

För att undersöka vilka faktorer som var viktiga för tillfredställelsen ställde Theandersson (2000) två frågor i enkätundersökningen rörande arbetstillfredsställelse. Den första var relaterad till tillfredsställelse med det egna arbetet; ”Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med ditt arbete? Den andra frågan var relaterad till tillfredsställelse med den egna arbetsplatsen; Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med din arbetsplats? Vid båda frågorna var svarsalternativen; mycket nöjd, ganska nöjd, ganska missnöjd och mycket missnöjd. De flesta uppgav att man var mycket nöjd eller ganska nöjd med sitt arbete (Theandersson, 2000:107f).

Majoriteten av respondenterna svarade de var mycket nöjda eller ganska nöjda (Theandersson, 2000:108). Oavsett tillfredsställelseaspekt så var faktorer såsom kamratskap, möjlighet att lära och möjlighet till egna initiativ, viktiga för att känna tillfredsställelse. Bra lön var enbart en viktig faktor för tillfredsställelse med arbetsplatsen. För tillfredsställelse med det egna arbetet var följande faktorer viktiga; ej psykiskt påfrestande arbete, intressant och omväxlande arbete och möjlighet att påverka arbetsuppgifterna. Bland de som erhåller arbeten med intressanta och omväxlande arbetsuppgifter är det tre gånger så vanligt att vara tillfredsställd med det egna arbetet än vad det är bland dem som inte erhåller sådana arbeten. Kvalificerade arbetare och tjänstemän tenderar att i större utsträckning vara tillfredsställda med arbetsplatsen i jämförelse med okvalificerade arbetare. Utifrån undersökningen noterar även Theandersson att det inte tycks finnas några större skillnader bland män och kvinnor i frågan om tillfredsställelse (Theandersson, 2000:112f).

3. Metod

3.1 Val av metod

Vi använde oss av en kvalitativ ansats i vår studie. Den kvalitativa forskningsprocessen är anpassningsbar och ger därmed plats för variationer. Metoden lämpar sig bra då man vill få frågor besvarade om hur och varför något sker (Backman 2008:56f). Arbetet baserades på ett hermeneutiskt perspektiv då vi avsåg är att tolka de svar som framkom under de olika intervjutillfällena med respondenterna, undersöka hur motivations- och hygienfaktorerna tillfredsställer dem i arbetet och hur de motiveras av denna arbetstillfredsställelse.

Då vi vill öka vår förståelse av de fenomen vi undersöker utgick vi utifrån den hermeneutiska traditionen som grundas i att tolka meningarna i delarna utifrån helheten och helheten utifrån delarna. (Aspers 2007:23) I vårt fall vill vi undersöka vilka motivations- och hygienfaktorer som påverkar arbetsmotivationen och ifall det bland dessa finns utmärkande drag hos de unga på arbetsmarknaden.

Nackdelen med den kvalitativa ansatsen är att den anses som inte tillräckligt begränsad, styrd av regler eller vetenskaplig. Den är inte lika konkret och åskådlig som den kvantitativa ansatsen. (Aspers 2007:31).

Vi använde oss av intervjuer för att samla in empiriskt material. Intervjuer ger en god inblick i människors liv, deras sätt att tänka och agera. För att som forskare få ut så mycket som möjligt ur en intervjusituation är det viktigt att man väljer en intervjumetod som är lämpad efter ens syfte med undersökningen i helhet. (May 2001:148).

Vi anser att den semistrukturerade intervjumetoden är den som lämpar sig bäst till vår undersökning och kommer därav använda oss av den vid intervjusituationen. Metoden bidrar till ett omfattat och djupgående resultat där respondentens personliga åsikter kommer fram. För intervjuaren innebär metoden en större frihet att fördjupa och utveckla frågor under

intervjuns gång vilket leder till att man faktiskt skapar en dialog med respondenten och tillåter diskussion. (May 2001:149-152).

3.2 Kvalitativa intervjuer

En kvalitativ intervju är en form av samtal, och samtal är en grundläggande form för mänskligt samspel. Det är genom samtal kontakt med en annan människa skapas och bidrar till att lära känna andra människor (Kvale, 1997:13). Samtal är ett sätt att samla in kunskap inom ett område, samt från respondenter. Syftet med en kvalitativ intervju är att informationsvärdet ska öka och man får en bättre helhetsbild av det som man avser att undersöka (Holme & Solvang, 1997:86).

Inom den kvalitativa metoden finns det olika typer av intervjuer en forskare kan använda sig av för att få ett mer djupgående resultat. Det ska tilläggas att en typ av intervjuform användes under vår forskningsprocess. Vi kommer nedan att beskriva fyra olika typer av kvalitativa intervjuer, även de typer av intervjuer som vi valde att inte använda oss av. *Strukturerad intervju*, utformas med fasta frågor och respondentens uppgift är att svara på det som efterfrågas. Frågorna kan vara öppna eller slutna men som forskare ställer man endast de frågor som finns med i frågeformuläret utan följdfrågor (Aspers, 2007:137). *Semistrukturerad intervju*, i denna typ av intervju används fasta frågor men med en möjlighet att följa upp de svar som ges och på så sätt få en djupare förståelse och en vidare utarbetning av de svar som man får av respondenten (Aspers, 2007:137). *Tematisk öppen intervju*, här utgår forskaren från förbestämda teman men intervjun är av öppen typ. Det finns en struktur och det/de teman som man utgår ifrån har en koppling till den teori som ska kopplas till det empiriska materialet (Aspers, 2007:137). Den fjärde typen, den som är allra minst strukturerad är den helt *öppna intervjun*. Denna typ av intervju innebär att forskaren går in i ett samtal där man talar med respondenten om vad denna tar upp under intervjutillfället (Aspers, 2007:137f).

3.3 Deduktiv ansats

Vid val av angreppssätt existerar det två alternativ, deduktiv ansats och induktiv ansats. Vid den deduktiva ansatsen utgår forskaren från befintlig teori och prövar denna i empirin. Vid induktiv ansats har forskaren inga förutfattade meningar och det är utifrån verkligheten denne samlar information som grund till utformningen och val av teori. (Jacobsen, 2000)

Vi har till den här uppsatsen valt en deduktiv ansats som utgångspunkt. Vi fann Herzbergs (1999) motivationsteori intressant och bestämde oss i början för att utgå från denna teori.

Med Herzberg (1999) som utgångspunkt skapade vi vårt syfte och frågeställningar som vi undersökte och sedan förankrat teoretiskt. Det som vi ansåg vara positivt med denna ansats är att den för med sig en viss klarhet, man vet redan från början av forskningen vad som ska undersökas och vad man ska observera. Detta tror vi bidrar till ett mer effektivt arbetssätt. Vi tror även att denna ansats är tidssparande då det inte ägnas någon tid åt att i efterhand försöka hitta lämplig teori till empirin. Risken med den deduktiva ansatsen är att man binder och begränsar sig för mycket till teorin vilket kan innebära att man går miste om viktig information. Vi försökte dock motverka detta genom att ständigt vara kritiska mot den teori vi utgått ifrån och betrakta den med varsamhet.

3.4 Urval

Vårt urval av intervjupersoner genomfördes via ett så kallat strategiskt urval där vi utgått ifrån en bestämd kategori (May 2001:121). I vårt fall utgörs denna kategori av unga i 23-27 års åldern. Anledningen till att vi bestämt oss för denna ålderskategori är för att den innefattar unga som förmodligen befinner sig på arbetsmarknaden och har gjort den i något/några år. Det innebär att de troligtvis hunnit skaffa sig en uppfattning om vilka faktorer som de prioriterar. För att finna intervjuobjekt utgick vi ifrån vårt privata sociala nätverk och fann slutligen tio lämpade respondenter som passade in i ålders kategori. Fördelarna med att använda sig av sitt sociala nätverk tror vi är att respondenterna blir lättillgängliga samt att de känner sig bekväma med oss vid en intervjusituation. Nackdelarna är dock att man lätt kan gå miste om värdefull information då man känner respondenten sedan tidigare och uppmärksammar då inte viktiga svar. Vi har försökt undvika detta problem genom att ta del av varandras inspelade intervjuer och gå igenom materialet tillsammans. Vi kontaktade samtliga intervjuobjekt via mail där vi kort beskrev syftet med undersökningen samt hur intervjun skulle gå till och önskade slutligen om att få intervjua dem. Alla återkom med positivt besked.

Nedan följer ett avsnitt där respondenterna i undersökningen presenteras. Då vi har haft ett brett urval där respondenterna representerar olika yrkesområden har vi valt att dela upp dessa i olika kategorier, det vill säga försörjning genom talang, omhändertagande arbete, servicearbete och industriarbete. Namnen är fingerade.

Försörjning genom annorlunda anställningsform

Pelle är 27 år gammal. Idag arbetar Pelle som egenföretagare och fokuserar sig på sociala medier. Han säljer in sina tjänster till företag och hjälper dem med marketing. Pelle stortrivs med sitt arbete. Han har studerat fyra år till civilekonom varav det sista året hade han inriktning marknadsföring.

Erik är 25 år gammal. Han arbetar idag som professionell hockeyspelare och det har han gjort sedan 6 år tillbaka. Han trivs väldigt bra på sitt arbete. Erik har läst kurser som motsvarar ett års universitet/ högskoleutbildning. Erik har tidsbegränsad anställning där anställning varar efter avtalat kontrakt.

Pedagogiskt och socialt arbete

Lisa är 23 år gammal. Hon arbetar som lärare för årskurs 1-6 och har då traditionell undervisning men på eftermiddagarna jobbar hon även som fritidspedagog på samma skola. Då aktiverar hon barnen främst genom lek. Lisa trivs på sitt arbete. Hon har studerat 3,5 år till lärare med inriktning. Arbetar idag som vikarie.

Linnea är 24 år gammal. Hon arbetar deltid på en avdelning för dementa inom ett äldreboende. Hennes uppgift är att aktivera de boende genom kommunikation. Det är väldigt sällan hon sköter om de boende rent fysiskt. Hon trivs på sitt arbete. Linnea har ingen högskola/ universitets utbildning. Linnea har en timanställning.

Isabell är 23 år gammal. Hon jobbar som förskolelärare där hon ansvarar för dokumentation och omhändertagande av barnen. Isabell trivs med sitt arbete. Hon har gått en 3,5 års lärarutbildning med inriktning förskola/förskoleklass. Isabell har en tillsvidareanställning.

Hanna är 24 år gammal. Hanna arbetar idag som förskolelärare och detta har hon arbetat med i tre år. Hennes arbetsuppgifter är att ta hand om barnen, ha utvecklingssamtal med

föräldrar och liknande. Hanna trivs sådär på sitt arbete. Hon har läst enstaka kurser på högskola. Hanna har en timanställning.

Servicearbete

Nils är 23 år gammal. Nils arbetar idag i kundtjänst på ett företag som säljer produkter till bland annat skolor, detta har han gjort sedan ett år tillbaka. Nils arbetsuppgifter är att stansa ordrar, sitta i telefon/växeln på kundtjänst, återkoppla till kunder och ringa om returer och liknande. Han trivs på sitt arbete. Nils har läst enstaka kurser och läser även kurser vid sidan om sitt arbete. Nils har en timanställning.

Sofie är 23 år gammal. Arbetar i dagsläget som säljare och detta har Sofie gjort i ett år. Sofies arbetsuppgifter är att bland annat att hålla fint i butik, så det ser säljande ut. Hon trivs jättebra på sitt arbete då hon anser att det är både kul och varierande. Sofie har ingen högskola/universitetsutbildning. Sofie har en timanställning.

Industriarbete

Sara är 24 år gammal. Hon arbetar inom en plastindustri där hon har diverse arbetsuppgifter, bland annat montera, packa och stå vid maskiner. Sara trivs för tillfället på sin arbetsplats men önskar inte att jobba kvar där länge till. Sara erhåller ingen högskola/universitets utbildning. Sara har en tillsvidareanställning.

Anna är 26 år gammal. Hon arbetar som montör inom bilindustrin sedan sex år tillbaka. Anna trivs helt okej med sin arbetssituation men ser sig själv byta arbete i framtiden. Hennes arbetsuppgifter är att stå på line och montera på olika stationer. Det som är mindre bra med hennes arbete enligt henne själv är att det är enformiga arbetsuppgifter och det blir samma sak dag in och dag ut. Anna har ingen högskola/ universitets utbildning. Anna har en tillsvidareanställning.

3.5 Utformning av intervjuguide

Det krävs en del förberedelser innan intervjuerna genomförs, det är viktigt för att säkerställa att vi får fram den information kring vårt syfte och frågeställningar som vi vill ha (Kvale, 1997:118f). De huvudsakliga begreppen inför en intervju är vad, varför och hur. *Vad-* avser att skaffa sig en förkunskap om sitt valda ämne, *varför-* att det finns ett tydligt syfte för undersökningen, *hur-* veta vilka olika typer av intervjuformer det finns och därefter välja den typ som är bäst lämpad för just vår undersökning (Kvale, 1997:119). Detta anser vi att vi har tillämpat under vår utformning av intervjuguide (se bilaga 1). Vi ansåg att mer kunskap inom vårt valda ämne skulle underlätta vår utformning av intervjuguide, denna kunskap fick vi genom vår tidigare forskning samt den teori vi valde att använda oss av. Vi har ett tydligt syfte med vår undersökning samt ovan presenterat vilka olika typer av intervjuformer det finns samt vilken typ vi valt och varför just den är bäst lämpad till vår undersökning.

Då vi valde att använda oss av en semistrukturerad intervju utformade vi vår intervjuguide i teman, där vi omvandlade vårt syfte och frågeställningar till teman, efter vår valda teori med bestämda frågor (se bilaga 1). Vi hade friheten att ställa följdfrågor till respondenterna, utifrån deras svar, i och med att intervjuerna var semistrukturerade. På så sätt kunde vi gå djupare in och tydliggöra svar vi hade svårt att tolka. Vi har bedömt våra frågor tematiskt, det vill säga vi har tagit hänsyn de olika teman och dess frågor relevans för vårt forskningsområde (Kvale, 1997:121). Då vi anser oss ha en förkunskap inom området var det viktigt att ha en tydlighet i frågorna. Frågorna ska enkelt kunna förstås av respondenten

utan missförstånd. Intervjuarens frågor bör vara korta och enkla (Kvale, 1997:123). För att respondenterna ska känna ett intresse i våra frågor är det viktigt att de har en förståelse, därav är det ytterligare en anledning till att vi lagt ner tid på att utforma våra frågor så att det ska vara lättförstådda.

3.6 Tillvägagångssätt

Vi genomförde tio semistrukturerade intervjuer med ungdomar i åldern 23-27 år. En av oss genomförde fem intervjuer vid en ort och den andra genomförde också fem intervjuer men vid en annan ort. Vi närvarade aldrig båda två vid intervjutillfällena. Intervjuer spelades in på band med hjälp av en diktafon och transkriberades direkt efter intervjun med alla intryck intervjuaren fick av respondenten. Detta för att både två skulle kunna gå igenom materialet och få möjlighet till en jämlik bedömning av intervjuerna. Hälften av intervjuerna genomfördes i respondenternas hem, tre på café och två intervjuer genomförde hemma hos någon av oss. Vart intervjuerna skulle äga plats var upp till respondenterna. Vi lät dem bestämma för att vi ville få dem att känna en trygghet i situationen och därmed kunna möjliggöra ett så fritt och öppet diskuterande samtal som möjligt. Innan vi påbörjade intervjun informerade vi samtliga respondenter om de fyra etiska huvudkraven; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Trots att vi spelade in intervjuerna så hade vi vid samtliga intervjutillfällen med oss papper och penna så att vi kunna anteckna om respondenten reagerade på någon fråga utöver det vanliga. När vi bokade in intervjuer med respondenterna var varken vi eller dem tidsbundna utan hade gott om tid att genomföra intervjuerna i lugn och ro. Trots detta varierade intervjutiden. Sju av intervjuerna låg kring drygt en timma och resterande kring 40-45 minuter.

3.7 Bearbetning och analys

Vid avslutad intervju transkribera samtliga intervjuer och skrev ner de intryck, tankar och funderingar som vi fått under intervjuns gång skrevs ner. Detta för att kunna återge atmosfären till varandra och använda oss av materialet vid senare tillfälle. Vi transkriberade de intervjuer som vi själva hade genomfört. Vid transkriberingsprocessen anpassade vi oss till den nivå som vi anser detta arbetet kräver, vi refererade ordagrant men valde att inte markera varje andetag, skratt eller paus. Vi tog alltså enbart med de markeringar som vi ansåg hade någon mening för vårt resultat (Aspers 2007:149). Vidare skrev vi ut det transkriberade materialet och fortsatte bearbeta det genom att koda. Vi utgick ifrån en deduktiv kodning det vill säga koderna skapades utifrån de teorier vi valt att utgå ifrån. Vi använde oss utav öppen kodning där vi gick igenom de utskrivna empiriska materialet rad för rad och skapade koder. Detta för att vi under arbetets gång kritiskt skulle reflektera över innehållet och ha ett öppet förhållningssätt till materialet (Aspers 2007:160ff). Vi skapade koder som vi ansåg vara relevanta för vårt syfte och vår frågeställning. För att underlätta för oss själva beslutade vi oss för att ta hjälp av marginalmetoden och använde därmed olika färgpennor för att representera de koder vi tidigare tagit fram (Aspers 2007:172). Under analysen relaterades de koder vi tagit fram till de bakomliggande teoretiska utgångspunkterna samt bakgrunden.

3.8 Reliabilitet och validitet

Vi anser att vår undersökning har relativt hög reliabilitet då vi gjort djupgående intervjuer och kritiskt analyserat materialet. När intervjutillfällena genomfördes hade vi som vana att upprepa svaret som respondenten just sagt. Detta för att säkerställa att vi förstått respondenten korrekt. På så vis stärker vi även reliabiliteten i arbetet. Vi har försökt att redogöra klart och tydligt vårt tillvägagångssätt och tror därmed att resultatet hade blivit desamma om undersökningen genomförts på nytt av andra forskare (Thurén 2007:26). Vi är

medvetna om att det inte går att utifrån vårt insamlade material dra några generella slutsatser för ungdomar i allmänhet. Vi kan enbart uttala oss om hur situationen ser ut bland våra respondenter. Att vår undersökning i många avseenden fått liknande resultat som den tidigare forskningen vi utgått ifrån tyder på att undersökningen är repeterbar men även så att resultatet vid undersökningar om ungas arbetsattityd eventuellt faktiskt går att generalisera då flertal forskare fått fram liknande, om inte samma, resultat.

För att erhålla en hög validitet i ett undersökningssammanhang är det viktigt att man undersöker det faktiska syftet. Vi anser att vi uppnått hög validitet då vår intervjuguide var utformad för att passa vårt syfte och genererade därmed de svar vi behövde för att besvara våra frågeställningar. (Thurén 2007: 26). Däremot har vi i efterhand sett att somliga av våra frågor i intervjuguiden har tolkats olika av respondenterna och innebär att intervjuobjekten har talat om olika saker vid samma fråga. Trots detta anser vi inte att det har påverkat resultatet eller validiteten i arbetet. Att respondenterna tolkar intervjufrågor olika är något vi tror hör till en kvalitativ undersökning. Respondenterna ges avsiktligt utrymme att tolka intervjufrågorna fritt och därmed ska det inte påverka resultatet negativt utan snarare stärka det.

3.9 Etiska överväganden

Under våra intervjutillfällen har vi följt de fyra etiska huvudkrav som man ska ta hänsyn till när man bedriver forskning och finns beskrivna på Codex hemsida (www.codex.vr.se). De principer som nämns är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet

Detta krav innebär att forskaren skall informera de, av forskningen berörda, om den aktuella forskningsuppgiftens syfte. Forskaren skall meddela respondenten om vilka villkor som gäller för deras deltagande. Respondenten skall även informeras om att deltagandet är frivilligt och att de kan avsluta deras deltagande när de själva önskar. Vi tillämpade detta genom att innan vi påbörjade intervjuer informera respondenten om vår undersöknings syfte, samt upplysa dem om att deras medverkan var frivillig och att de hade möjligheten att avbryta intervjun (www.codex.vr.se).

Samtyckeskravet

Deltagare i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan. Forskaren skall inhämta deltagarnas, som ingår i undersökningen, samtycke. De som medverkar har rätt att bestämma under vilka villkor detta skall göras. Under vår forskning informerade vi respondenterna om vårt syfte och de fick därefter ta ställning till om de ville ställa upp eller ej. Vidare så skall deltagarna kunna bryta sin medverkan utan att påverkas negativt (www.codex.vr.se).

Konfidentialitetskravet

Uppgifter om alla i en undersökning ingående personer skall ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av den. Deltagare i ett forskningsprojekt där användning av etiskt känsliga uppgifter om deltagarna förekommer bör underteckna en förbindelse om tystnadsplikt gällande sådana uppgifter. Om deltagarna önskar anonymitet skall detta tillämpas. Detta tillämpade vi genom att i största möjliga mån försöka garantera respondenterna anonymitet. Detta genom att fingera respondenternas namn (www.codex.vr.se).

Nyttjandekravet

Uppgifter insamlade om enskilda personer får endast användas för forskningsändamål. Utlåning av det insamlade materialet får alltså inte ske till icke-vetenskapliga syften. Vi informerade respondenterna om att det material vi fick ut av intervjuerna endast kommer att användas i vår undersökning (www.codex.vr.se).

3.10 Fördelning av arbete

Under denna studies gång har vi varit två författare som delat på de ansvar som detta arbete har krävt. Då vi har befunnit oss på olika orter under större delen av tiden krävdes det extra disciplin och en hög kommunikation för att få förståelse och ta del av varandras delar i arbetet. Vi har varit noga med att fördela arbetet jämt mellan oss. För att upprätthålla en hög grad av kommunikation har vi använt oss av teknik såsom skype, mail och telefonsamtal. Vi satte upp mål som fördelades in i mindre mål för att få en överskådlig plan. Vi träffades på plats i Borås när vi nått de större målen vi satt upp för att stämma av och sätta upp nya mål och på så sätt fullgöra planeringen. Vi anser att vi lyckades med att dela upp arbetet på ett rättvist sätt där vi båda har haft lika stor delaktighet.

4. Resultat

4.1 Övergripande arbetstillfredsställelse

Tre av fyra i gruppen med pedagogiska och sociala arbeten, en av respondenterna från gruppen med försörjning genom annorlunda anställningsform samt en av respondenterna från gruppen med service arbeten ansåg sig vara tillfredsställda med sina arbeten. Det som utgör denna arbetstillfredsställelse var bland annat arbetskamraterna, arbetssituationen i helhet samt lönen. Gruppen med industriarbeten känner att de är tillfredsställda i sina arbeten för stunden men, som nämnt innan, vill de inte arbeta kvar på sina nuvarande arbetsplatser utan har annat de vill syssla med framöver. De övriga respondenterna känner att deras arbetstillfredsställelse kommer och går. Vad som är viktigast i arbetet för dem är att känna glädje i det man gör, arbetskolligor som gör det roligare på arbetet, en bra stämning, att ge de man arbetar med en trygghet, sälja, att man trivs och gillar det man arbetar med.

Nils- *”Om jag får in en order då vet jag ju liksom att jag har startat upp ett litet projekt. Det hjälper mina medarbetare. Man känner sig behövd och man hjälper människor, då känner jag en tillfredsställelse i mitt arbete. Men den kommer och går.”*

Vid frågan om vad respondenterna finner viktigast vid sina arbeten var svaren ytterst lika. Grupperna fann kamratskapet och uppskattningen från kolligor som viktiga aspekter, även trivsel och att känna glädje i det man gör nämndes som en viktig del. Sara, som arbetar med industriarbete, tog även upp lönen som en viktig faktor. Svaren från respondenterna gällande vad de får ut av arbetet var kopplades vi samman med vad de ansåg vara viktigast i sina arbeten.

Pelle- *”Att göra ett bra arbete är viktigast för mig för då blir ju mina kunder nöjda vilket även bidrar till att jag blir glad och nöjd. Det är klappen på axeln som gör väldigt mycket”*

Även vid frågan om vad respondenterna ansåg att de fick ut av sina arbeten var svaren lika. Gruppernas svar var inte varierande. Det som respondenterna i de olika grupperna anser att de får ut av sitt arbete är social tillfredsställelse, variation i vardagen, erfarenhet och lön.

Sofie- *”Jag får inte ut så mycket egentligen, det är väl social tillfredsställelse. Jag får ju en variation i vardagen.”*

4.2 Motivationsfaktorer

4.2.1 Arbetet i sig själv

Vid frågan om respondenterna fann sitt arbete meningsfullt fann alla sitt arbete vara det förutom gruppen som arbetar inom industri. Saras arbetsuppgifter menar hon inte tillför henne något och är därmed heller inte meningsfullt. Anna känner att allt går på rutin och att arbetet inte är utvecklande, det är inget hon vill arbeta med för all framtid, hon känner att det inte är meningsfullt eftersom hon har väldigt monotona arbetsuppgifter. Gruppen som arbetar med pedagogiska, sociala och serviceinriktande arbeten ansåg att arbetet inte enbart var meningsfullt för dem själva utan även för personerna de arbetar med.

Lisa- *”Att vara där för barnen och hjälpa dem i deras utvecklingsprocess är något som inte bara är betydande för dem utan det ger väldigt mycket tillbaka. Man känner att man har en stor inverkan i deras liv och att ens arbete faktiskt är betydelsefullt. Man har ett värde om jag säger så.”*

Gruppen som försörjer genom annorlunda anställningsform känner även de en meningsfullhet med deras arbeten. Pelle menar att hans arbete är meningsfullt då han själv ständigt utvecklas. Att han jobbar med olika typer av projekt inom företaget gör att han hela tiden lär sig nya saker och detta menar han gör arbetet meningsfullt då han växer i samband med lärandet. Erik anser även han att hans arbete är meningsfullt eftersom att det är något som han har arbetet med under en lång tid och byggt upp. Erik anser att hans arbete är en del av den han är.

Samtliga grupper är nöjda med arbetssituationen som den ser ut idag, dock betraktar Sara, Linnea, Hanna, Nils, Anna och Sofie arbetet enbart som tillfällig. I framtiden vill de arbeta med annat. De två respondenter som försörjer genom annorlunda anställningsform arbetar med det som de helst av allt vill arbeta med. Vad det gäller engagemang inom arbetet är gruppen med industriarbete de som känner minst engagemang. De gör det som förväntas av dem så gott som de kan.

Sara- "Man gör det man måste. Att vara engagerad är svårt då det är väldigt rutinmässiga arbetsuppgifter."

Tre av fyra i gruppen med pedagogiska och sociala arbeten, de som arbetar med servicearbeten samt gruppen som försörjer genom annorlunda anställningsform känner däremot ett stort engagemang. De anser att deras engagemang är viktigt i deras arbete för att skapa en god atmosfär för de dem jobbar med.

Pelle- "Visst är jag det. Det jag håller på med tycker jag är grymt kul. Att vara engagerad tror jag bidrar till ett bra resultat och företaget får ett gott ryckte vilket är väldigt viktigt då det är mitt företag och jag lever på det."

Den respondent som inte känner samma typ av engagemang, som de andra respondenterna som har pedagogiskt och socialt arbete, känner att hon måste vara engagerad när hon väl är på sitt arbete. Hon känner att hon hade varit mer engagerad om det hade varit ett arbete som hon hade velat arbeta med mest av allt.

Svaren vid vad som motiverar respondenterna till att ta sig till arbetet var väldigt lika. Samtliga, förutom gruppen med industriarbete, förklarade att varje dag är den andre olik och man ställs inför nya utmaningar varje dag vilket är kul, att man utvecklas och lär sig nya saker, att det är det som motiverar dem till att gå till arbetet. Det som motiverade gruppen med industriarbeten var främst lönen och att få träffa sina arbetskolligor.

4.2.2 Erkännande – Den positiva inverkan inom arbetet

Respondenterna upplever sig ha en god och trygg relation till chefen och kollegorna och känner att de på ett eller annat sätt får uppskattning och erkännande av dessa. Sara, från gruppen med industriarbete, menar dock att hennes chef inte har ledaregenskaper vilket kan göra att han och arbetarna inte alltid förstår varandra men detta är inget som påverkar arbetet varken för henne eller för kollegorna. De som försörjer sig genom annorlunda anställningsform har annorlunda arbeten och därmed speciella relationer till chef och kollegor. I Pelles fall handlar det om en god relation till kunderna och uppskattning från dem då han är sin egen chef. Erik menar på att det är en arbetsrelation han har till sin chef och sina kollegor. Att det inte alltid är en djupare relation eftersom man inte har en fast punkt utan kan få en ny arbetsplats under/efter varje säsong.

Samtliga grupper är eniga om att uppskattning och erkännande från omgivningen på arbetsplatsen har en stor inverkan på deras arbetstillfredsställelse.

Lisa: *”Det betyder så mycket när barnen säger något snällt till en som ett tack eller när föräldrarna visar tacksamhet för att man gör ett gott jobb och tar hand om deras barn. Sen är det självklart kul om någon på jobbet också ser energin man lägger ner men det viktigaste för mig är att jag själv vet att jag gör mitt bästa.”*

Vad som framgår vidare är att uppskattningen som positivt påverkar tillfredsställelsen även påverkar prestationen. Samtliga grupper var överens om att man presterar betydligt bättre om man vet att ens insatser inom arbetet värdesätts.

Anna- *”Ja det är klart det gör. Får man höra bra saker mår man bättre och då vill man även prestera bättre.”*

4.2.3 Utvecklingsmöjligheter- Varierar inom olika arbetssektorer

Gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform fann sitt arbete utvecklande. Pelle och Erik möts varje dag inför nya utmaningar som gör att de ständigt lär och är med om nya saker. Detta anser de vara utvecklande för dem själva. Gruppen med industriarbete, Anna och Sara, ansåg sig ha mindre utvecklande arbete. Det kan finnas möjlighet till utveckling men det tillhör inte arbetsvardagen. De menar på att det inte finns utrymmer för personlig utveckling i arbetets vardag.

Sara: *”Tyvärr så är det inte de. Mina arbetsuppgifter är rutinmässiga och blir lätt långtråkiga. Det är inte precis ett utvecklande arbete, inte alls.”*

Två av fyra i gruppen med pedagogiska och sociala arbeten ansåg inte att arbetet vara utvecklande. Trots att Linnea och Hanna arbetar med människor och den ena dagen inte är den andra lik menar även dem att det inte finns mycket utrymme för personlig utveckling. Enligt Hanna kan en duktig kollega lära ut något nytt men inte tillräckligt för att det ska leda till större utveckling. Resterande i gruppen finner sitt arbete utvecklande. Gruppen med servicearbeten anser att arbetet inte är särskilt utvecklande. Det var utvecklande till en början men inte längre eftersom de lärt sig sina arbetsuppgifter och att det inte finns mycket mer att lära sig. Det finns inget ytterligare steg i deras yrkesroll.

Vid frågan om grupperna ansåg att utvecklande jobb har betydelse för arbetstillfredsställelsen och arbetsprestationen var gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform är eniga om att det hade stor betydelse. De delade åsikt om att variation och utveckling i arbetet är nödvändigt för att man ska orka med och trivas på arbetet. Desto större tillfredsställelse desto större motivation till att göra ett gott arbete.

Erik- *”Det har ganska stor betydelse, klart att man vill utvecklas. Då känner man ju sig mer motiverad och större tillfredsställelse. Utvecklas jag så höjs prestationen i samfund med utvecklingen”*

Tre av fyra i gruppen med pedagogiska och sociala arbeten anser även de att utvecklande jobb har betydelse för arbetstillfredsställelse och arbetsprestation. En respondent från samma grupp samt gruppen med industriarbete upplevde att de inte har utvecklande arbeten och kunde inte riktigt svara på huruvida ett utvecklande arbete påverkar tillfredsställelsen och prestationen i arbetet men de trodde att det i varje fall bara kunde leda till något positivt och

säkert ha en inverkan på både arbetstillfredsställelse och arbetsprestation.

4.2.4 Ansvar – Frihet och begränsningar i arbetet

Gruppen som de försörjer sig genom annorlunda anställningsform har skilda åsikter när det gäller huruvida de kan påverka sin arbetssituation eller inte. Erik anser inte det eftersom han arbetar i team där tränaren är den som bestämmer. Pelle anser däremot att han kan påverka sin arbetssituation, han har eget företag och det är därmed han som bestämmer hur hans arbetssituation ser ut.

Pelle: ”Jag styr i princip allt jag gör. Jag får projekt av olika företag och jag vet vad de vill ha för resultat i slutändan. Men hur jag når slutändan är helt upp till mig själv, jag jobbar precis som jag själv vill och har knappt några krav alls”

Gruppen som arbetar inom industrin anser att de kan påverka sin arbetssituation men endast till en viss grad. Sara kan påverka i större utsträckning än Anna. Anna arbetar på line och är väldigt hårt hållen men känner att hon kan påverka det som kan underlätta hennes arbete. Gruppen med pedagogiska och sociala arbeten anser att de kan påverka sin arbetssituation i relativt stor utsträckning.

Gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform är generellt nöjda med sin frihet, Erik önskar dock emellanåt att han hade mer frihet eftersom att hans arbete kräver mer kreativitet. Gruppen som har pedagogiska och sociala arbeten känner att de är nöjda med den frihet de har idag, de önskar varken mer eller mindre. Gruppen med servicearbeten har skilda åsikter. En av respondenterna känner att det är för mycket frihet i och med att arbetet är så flexibelt medan den andra respondenten i gruppen vill ha mer frihet för att bli mer tillfreds. Gruppen med industriarbeten upplever att de vill ha mer frihet. Att kunna ha frihet att gå från arbetet någon minut senare eller tidigare skulle betyda mycket, att inte behöva gå efter exakta tider är det som nämns av respondenterna i denna grupp.

Gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform anser att utrymmet för eget ansvar och frihet har betydelse för arbetstillfredsställelsen. Detta var även gruppen som har pedagogiska och sociala arbeten, servicearbeten och industriarbeten eniga om. De menade att det ger plats för kreativitet och att man får utvecklas när man jobbar på eget ansvar och att det dessutom är mycket roligare än när man är fast bunden till att enbart göra det som man blir tilldelad.

Däremot resonerades det olika om huruvida ansvarsutrymmet påverkar arbetsprestationen. Här var det delade åsikter i gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform och de som har industriarbeten. Sara och Pelle tror att ansvar påverkar arbetsprestationen positivt men att det i sin helhet inte är avgörande. Pelle känner att han måste prestera bra i arbetet, oberoende av hur mycket ansvar och frihet han har för att bibehålla sina kunder. Även Sara arbetar för att bibehålla sitt arbete. Medan Anna och Erik anser att ansvarstagande kan skapa ett driv till att vilja prestera bättre i arbetet. Får man ansvar vill man leva upp till det. Man har sina uppgifter som man måste följa och man måste prestera bra i arbetet för att skapa bra resultat. Gruppen som har omhändertagande arbeten ser dock annorlunda på saken. Alla fyra menar att deras arbeten kräver ett mer flexibelt arbetssätt för att kunna åstadkomma bra resultat.

Linnea- ”Jobbar man som jag med gamla eller människor över huvud taget kan man inte ha en mall för hur man ska jobba, människor är inte maskiner. Det krävs liksom

en viss frihet, dels för att jag ska prestera men även för att de som jag jobbar med ska må bra”

Gruppen med servicearbeten känner att utrymmet för ansvar påverkar arbetsprestationen. Ansvar över en viss uppgift kan bidra till en ökad effektivitet enligt respondenterna. Man vill visa framfötterna. Dock påpekar Nils att ett litet ansvarsområde bidrar till större fokus på de arbetsuppgifterna som ingår. Det kan leda till full koncentration på ansvarsområdet och att man genomför arbetet väldigt bra.

4.2.5 Arbetsprestation- Vikten av att prestera bra

Samtliga grupper var eniga om att det är viktigt att prestera bra inom arbetet. Gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform och gruppen med industriarbeten var de som tyckte att arbetsprestation och goda resultat var viktiga för att behålla jobben de har i dagsläget.

Pelle: ”Hur jag presterar är ju avgörande för hur länge jag stannar kvar på marknaden som egenföretagare så att det är u bara till att kämpa på.”

Gruppen som har pedagogiska och sociala yrken ansåg att det är viktigt att prestera bra i arbetet främst för att barnen och de gamla som de jobbar med ska må bra och känna av att man bryr sig om dem. Gruppen med servicearbeten ansåg att det är viktigt att prestera bra i arbetet för eget välbefinnande samt för kunderna.

Gott och bra genomfört arbetet påverkade samtliga grupper genom att de känner sig positiva och självförtroendet ökar. De menar alltså att bra prestationer på arbetet påverkar arbetstillfredsställelsen positivt. En känsla av att man gjort något positivt gör att man vill göra ännu mer.

Isabell: ”Självklart påverkar det. Tycker man själv att man gör ett bra jobb och att det även syns blir man glad och självsäker. Det gör att man vill köra vidare på samma sätt”

4.3 Hygienfaktorer

4.3.1 Lön - Inte den avgörande faktorn

Vid frågan om vad en hög respektive låg lön innebär fokuserade samtliga grupper på hur fritiden påverkas av lönen. De menade att en bra lön ger trygghet i vardagen samtidigt som en hög lön tillåter till att ha ett aktivt fritidsliv.

Pelle- ”Bra lön vill alla ha, även jag. Man vill bo flott, köra bra bil och ha det härligt. Men hög lön brukar även innebära mer ansvar, mer jobb och det krävs mer energi. Man måste ge järnet och jobba mer. Den delen glömmar man ofta bort”

Gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform anser att lönen påverkar arbetstillfredsställelsen. Att det känns som en form av belöning och uppskattning på ett väl genomfört arbete. Gruppen med pedagogiska och sociala arbete upplever även dem att lönen påverkar arbetstillfredsställelsen. Gruppen med servicearbeten har delade åsikter. Sofie anser att lönen påverkar arbetstillfredsställelsen eftersom det blir ett resultat av den tid som läggs ner på arbetet. Nils däremot upplever inte att lönen påverkar hans arbetstillfredsställelse. Sara och Anna, som utgör gruppen som har industriarbeten, är eniga

om att lönen påverkar arbetstillfredsställelsen eftersom det kan väga upp det faktum att de arbetar med något de inte älskar. Respondenterna ser lön som en form av belöning och uppskattning för deras insatser. När det gäller huruvida lönen påverkar arbetsprestation känner gruppen som försörjer sig genom sin talang att det inte har någon inverkan. Detsamma gäller för gruppen med pedagogiska och sociala yrken och gruppen med serviceyrken. Dock påpekar Nils att han kan känna lite extra motivation till att prestera bättre i arbetet just på löningsdagen men inte om han ser till det stora hela. Isabell tror att lönen i framtiden skulle kunna ha en inverkan på prestationen.

Isabell- ” Som det är nu påverkar inte lönen mig prestation, jag gör mitt bästa i vilket fall. Men om lönen inte växer med tiden så skulle det kunna påverka min arbetsprestation. Det hade känts som att ens arbete inte längre uppskattas ”

Vidare är det blandade åsikter kring huruvida grupperna skulle kunna tänka sig byta arbetsplats bara för lönen skull. Respondenterna som försörjer sig genom annorlunda anställningsform har delade tankar. Pelle anser att det krävs mer än så och att det är andra faktorer som spelar in. Erik känner att han kan tänka sig byta arbetsplats om han fick en mycket högre lön, det vill säga det ska vara en stor skillnad. Respondenterna som ingår i gruppen med pedagogiska och sociala arbeten skulle inte kunna tänka sig att byta arbetsplats mot en högre lön. De bryr sig mer om trivsel, arbetskollaboratörer, vart det nya arbetet i sådana fall skulle vara beläget och vilka arbetsuppgifter som erbjuds än en högre lön. Samtliga i gruppen med servicearbeten, Sofie och Nils, skulle kunna tänka sig att byta arbetsplats mot en högre lön men lyfter även fram att det är viktigt att man trivs och har tillfredsställande arbete.

4.3.2 Förmåner- Bevis på uppskattning

Samtliga grupper, utom de som försörjer sig genom annorlunda anställningsform, hade samma förmåner som exempelvis personalfester och friskvårdsbidrag. Då Pelle är egenföretagare väljer han själv sina förmåner och Erik har ett yrke som inte tillhör den vanliga yrkeskategorierna, han har förmåner såsom prestationsbaserade bonus och liknande. Samtliga respondenter i de olika grupperna ser positivt på förmånerna som arbetsplatserna erbjuder.

Hanna- ”Det tycker jag är väldigt viktig. Att få gå på julbord eller få en blomma när man fyller år, det är viktigt för då känner man att företaget uppskattar en.”

De flesta grupper anser att förmånerna är något som varken påverkar arbetstillfredsställelsen eller arbetsprestationen utan det är något som finns och som är bra men inget man resonerar kring eller finner viktigt för att kunna genomföra ett bra jobb. Gruppen som arbetar med serviceyrken anser dock att förmåner påverkar arbetstillfredsställelsen på ett positivt sätt. Eftersom det bidrar till att man mår bra och uppmärksammas av företaget. Även en av respondenterna som arbetar inom industrin känner att arbetstillfredsställelsen påverkas positivt av förmåner.

4.3.3 Arbetsmiljö/arbetsförhållanden

Respondenterna beskriver stämningen på sina arbetsplatser olika. I gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform är det varierande stämning. Pelle jobbar ständigt med nya människor och hans arbetsmiljö och stämning inom arbetet varierar därför hela tiden. Detta gäller även för Erik som får spela med olika personer och det kan lätt ske förändringar i teamet och i ledningen. Detta gör att stämningen är varierande. De är eniga om att

stämningen inte påverkar deras arbetstillfredsställelse i någon större utsträckning men däremot arbetsprestationen.

Pelle- "I helhet så tycker jag att stämningen är bra, det blir ju lite vad man gör det till. Men sen så är det så att man funkade bättre med vissa människor och sämre med andra. Fast det är ju något som jag inte kan låta påverka mitt arbete. Jag har lärt mig att handskas med olika människor, t.o.m. de jobbiga."

Gruppen som har pedagogiska och sociala arbeten anser samtliga, utom Lisa, att det är en bra och positiv stämning på arbetsplatsen. Lisa delade uppfattning med ovanstående intervjupersoner. När hon precis började jobba ansåg hon också att det var en positiv stämning men med tiden så har hon även upptäckt bristerna på arbetsplatsen. Gruppen med pedagogiska och sociala arbeten upplever även att stämningen bidrar positivt till en ökad arbetstillfredsställelse och det påverkar även arbetsprestationen.

Lisa- "När det blir lite stressigt, t.ex. om något särskilt har hänt så blir alla irriterade väldigt lätt. Så att då blir det lätt lite stirrigt och hela situationen blir lite konstig. Trots att det ofta lägger sig snabbt så är det ju inte så jättekul"

Respondenterna med servicearbeten beskriver stämningen som positiv och avslappnad. Nils upplever att det finns en stark företagskultur där han arbetar. De känner även att stämningen påverkar deras arbetstillfredsställelse och arbetsprestation positivt. De som arbetar inom industri upplever att det är viktigt med en god stämning när det gäller arbetstillfredsställelse. Anna menar på att om det är dålig stämning kan det bidra till otrivsel och på så sätt mindre arbetstillfredsställelse. Detsamma gäller hur stämningen påverkar arbetsprestation, där gruppen anser att det påverkar.

När grupperna skulle beskriva deras arbetsplats beskrev alla, förutom den grupp som har industriarbeten, sin arbetsplats som ljus, öppen, relativt nytt och skön arbetsplats. Sara och Anna som jobbar inom industri beskrev arbetsplatsen som lite illaluktande och stökig miljö med mycket ljud och smuts. Alla grupper var överens om att arbetsplatsens utformning var viktig för arbetstillfredsställelsen.

Nils- "Absolut, vi var i andra lokaler precis när jag började här. De var ganska slitna ochäckliga. Det fanns ingen harmoni och man kunde inte sitta och arbeta lika länge i sträck."

Gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform har samma åsikter huruvida arbetsmiljön påverkar arbetstillfredsställelse samt arbetsprestation. Pelle ansåg att arbetsmiljön inte påverkar hans prestation. Däremot ansåg han att det påverkar arbetstillfredsställelsen men inte i allt för stor utsträckning. Pelle nämner att man funkade bra med vissa människor och sämre med andra. Är det en tuff kund kan det påverka ens arbetstillfredsställelse då det skapas en viss spänd situation dem emellan. Erik anser att arbetsmiljön påverkar hans arbetstillfredsställelse men inte hans arbetsprestation. De övriga grupperna var alla eniga om att arbetsmiljön är något som både påverkar arbetstillfredsställelsen och arbetsprestationen och alla uttryckte på ett eller annat sätt att dessa två faktorer hänger samman.

Lisa- "Att det påverkar tillfredsställelsen är ju inget snack om saken. Sen så vill man ju inte att det ska påverka ens prestation, för vi är ju där för barnens skull, men jag tror nog ändå att det gör det, tyvärr."

Gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform såg sin anställning som otrygg. De är beroende av att prestera i sina arbeten och det är upp till dem fullt ut om de har ett arbete eller ej. De har ingen fast anställning.

Pelle: "Då jag är egenföretagare vet man aldrig hur länge man finns kvar på arbetsmarknaden. Jag finns kvar så länge det finns kunder"

Lisa och Hanna som tillhör gruppen som har pedagogiska och sociala yrken ser även dem sin anställning som otrygg. Ingen av dem har fast anställning och de känner både två att detta är anledningen till att de ser sin anställning som otrygg. Nils som arbetar inom service anser även han att hans anställning är otrygg eftersom han ej är fastanställd. Övriga respondenter i de olika grupperna såg sin anställning som trygg och oroade sig inte över den, därmed reflekterade dem inte över om eller hur den påverkar deras arbetstillfredsställelse. De respondenter som känner att de har en otrygg anställning menar på att de försöker att inte påverkas av att ha en osäker anställning men att de då och då ändå tänker lite på det vilket kan skapa stress och oro. Alla grupper var däremot överens om att anställningsformen inte påverkar arbetsprestationen.

4.3.4 Privatliv – Arbetets påverkan på hemmaplan

Sara och Anna är den enda gruppen av respondenterna som jobbar tvåskift. Anna upplever att hennes arbetstider påverkar hennes privatliv då hon arbetar kvällstid. Hon känner att hon missar tid med sina vänner och familj denna vecka. Även Sara anser att hennes arbetstider påverkar hennes privatliv.

Sara- " När jag jobbar första skift känns det helt ok, men när jag jobbar andra skift har jag i princip inget liv. Det ända jag gör är att sova och jobba. Fritiden försvinner då helt."

De övriga grupperna arbetar dagtid. Erik, som försörjer sig genom annorlunda anställningsform arbetar oregelbundna tider och de ser annorlunda ut vecka för vecka. Han har oftast träning samma tid varje dag men då det är match är det både kvällar och helger som gäller. Erik anser att arbetstiderna påverkar hans privatliv då han känner att han har mer tid för sitt privatliv än vad han lägger på sitt arbete. Ingen av grupperna känner att de ständigt måste vara nåbar för jobbet. Pelle, som försörjer sig genom annorlunda anställningsform, väljer dock att vara det ifall en kund skulle ringa angående projekt och liknande, dock menar Pelle på att det är inte något som påverkar. Det är gruppen som försörjer sig på sin talang som gör det emellanåt. Erik känner att ibland tänker man självklart över sin arbetsprestation och vad man kan förbättra. Att skilja arbete från fritid är inget någon av respondenterna har problem med då alla anser att de inte tar med sig jobbet hem även när man är hemma. Särskilt då det har varit en period som gått mindre bra. Den grupp som anser att deras arbetsform påverkar dem privat är de med industriarbete. Det som respondenterna lyfter fram som påverkande faktorer är de veckor som de arbetar kvällsskift. Både Anna och Sara känner att det påverkar deras fritid negativt. De övriga grupperna anser inte att deras arbete eller arbetsform påverkar dem privat.

4.3.5 Status - Viktigt för självbetraktelse

Gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform betraktar sitt arbete som ett arbete där man måste lägga ner sin själ i för att få det att fungera. Man måste vara driven och viljestark för att lyckas. Gruppen som har pedagogiska och sociala arbeten betraktar sina arbeten som ett viktigt sådant just för att de finns där för barn och gamla och hjälper dem

med allt de behöver. Hanna lyfter dock fram att hon känner att arbetet inte får tillräckligt med uppmärksamhet. Hanna upplever att det inte är många som förstår hur krävande yrkesrollen är och att det borde få högre status.

Lisa- "Jag ser det som ett viktigt arbete. Vi finns där för barnen och lär dem i en tidig ålder vad som är rätt och fel, vi lär dem värdegrunderna som de kommer ha med sig i framtiden. Man kan säga att det är vi som tillsammans med föräldrarna leder dem in på rätt spår"

De som arbetar med service upplever att deras arbetsuppgifter är en viktig del av ett företag. Det är de som har kontakt med kunderna och säljer företagets varor vilket respondenterna anser som viktigt. Gruppen med industriarbete anser att deras arbete inte har någon större betydelse för dem själva eller för någon annan. Anna känner att hennes arbete inte är högt uppskattat.

Huruvida grupperna brydde sig om hur andra betraktar deras profession var blandat. Gruppen som försörjer sig genom annorlunda anställningsform anser att det är viktigt hur andra ser på deras yrken.

Pelle- "Egenföretagare eller entreprenör som många säger istället har blivit ett slag modeord på senaste tiden. Det förknippas gärna men en glidare som inte gör mycket men har fickan full med pengar. Jag vill visa att det inte är så. Det krävs som jag sa innan mycket drivkraft och man måste offra mycket tid för att komma någon vart. Det är först efter många år inom branschen som man eventuellt blir den där "glidaren" som inte gör mycket men ändå har massa pengar."

Gruppen som har pedagogiska och sociala yrken känner att det finns en vilja att andra ska se att de gör ett bra jobb. Hanna anser det vara ett av världens viktigaste jobb, att ta hand om andras barn och att många föräldrar inte ibland inser hur mycket arbete det kräver varje dag. Detta instämmer även Lisa med som också arbetar med barn. Isabell nämner också bristen av uppmärksamhet från samhället. Det borde få en högre status att arbete och ta hand om andra människor är något som samtliga respondenter i denna grupp känner, inte Saras dock.

Isabell- "Jag vill motbevisa alla som säger att det inte krävs mycket för att vara lärare och det får mig att restera. Om samhället inser vilket viktigt jobb vi genomför hade det kanske även återspeglats på lönen för oss lärare"

Gruppen som arbetar med service anser även de att det är viktigt vad andra har för bild av deras yrken. Sofie känner att det handlar om bekräftelse. Hon vill känna sig stolt och att andra upplever att hennes arbete är viktigt. Gruppen som har industriarbeten blir inte påverkade av vad andra anser om deras profession. Sara känner att hon genomför sitt arbete så gott hon kan utan att bry sig om vad andra anser. Annas svar är snarlikt men hon påpekar också att hon kan uppleva en känsla av pinsamhet när andra frågar vad hon arbetar med.

5.DISKUSSION

5.1 Resultatdiskussion

Vi kommer nedan att diskutera vårt resultat och koppla detta till tidigare forskning samt den teori vi valt att använda oss av. Vi kommer diskutera de delar som förekommer i resultatet för att underlätta för läsaren och för att det ska bli så överskådligt som möjligt.

5.1.2 Övergripande tillfredsställelse

Hur respondenterna upplevde sin arbetstillfredsställelse, uppgav de olika svar på. Sofie, Pelle, Linnea, Lisa och Isabell som ansåg sig vara tillfredsställda i sina arbeten angav arbetskamraterna, arbetet i sig samt lönen som bidragande faktorer till deras välmående. Detta är, enligt oss, en kombination av de inre och yttre faktorerna som ingår i Herzbergs hygien- och motivations teori. Vi anser att det kan vara så pass arbetstillfredsställande eftersom de har hygienfaktorerna som bas men även motivationsfaktorer som bidrar till att de eventuellt kan nå full arbetstillfredsställelse.

Sara och Anna känner sig tillfredsställda i sina arbeten för stunden, som nämns ovan uttrycker samma respondenter att lön och kamratskap är viktiga faktorer för deras tillfredsställelse i arbetet. Eftersom dessa två faktorer tillhör hygienfaktorerna kan de inte, enligt Herzberg (1993), bidra till en långvarig känsla av arbetstillfredsställelse. Nils, Erik och Hanna känner att deras arbetstillfredsställelse kommer och går. Vad som är viktigast i arbetet för dem är att känna glädje i det man gör, arbetskamrater som gör det roligare på arbetet, en bra stämning, att ge de man arbetar med en trygghet, sälja och att man trivs och gillar det man arbetar med. Dessa respondenter anser vi har höga krav på många faktorer i arbetssituationen. Detta kan vi koppla samman med det Mottaz (1987) nämner i sin undersökning. Yngre tenderar att ställa högre krav och begära mer av sitt arbete än vad deras arbeten kan bidra med.

5.1.3 Arbetet i sig själv

De respondenter som arbetar med det de själva vill känner ett större engagemang till sitt arbete i jämförelse med de som hellre vill arbeta med annat. Vi kan koppla samman detta med det som Herzberg (1993) påstår, att arbete är en stor del av människans vardag och för människan är det viktigt med självuppfyllande. Detta kan man få genom sitt arbete. Det anser dessa respondenter att de har, de har möjlighet till att förverkliga sig själva genom arbetet och därmed känner de ett större engagemang för det de arbetar med. De respondenter som inte känner ett engagemang till sitt arbete i lika stor utsträckning har monotona arbetsuppgifter och deras yrke har inte hög status.

Samma respondenter som har ett stort engagemang till sitt arbete finner även sitt arbete meningsfullt. De faktorer som våra unga respondenter menar är meningsfullt för dem är bland annat att utvecklas inom arbetet, ställas inför nya utmaningar vad gäller arbetsuppgifter, att ha ett intresseväckande arbete samt att få direkt eller indirekt erkännande. Hagström och Gamberale (1995) fann i sin undersökning att unga fann nedanstående faktorer viktiga för att bli motiverade och tillfredsställda i arbetet:

- Utveckla kompetens
- Intressant arbete
- Uppskattning
- Vara väl informerade

Stor vikt i respondenternas inställning till huruvida de finner sitt arbete meningsfullt eller inte. De respondenter som inte finner sitt arbete meningsfullt innehar inte heller ovanstående faktorer och detta tror vi är avgörande för deras mer negativa inställning till arbetet.

Vad det gäller motivation till att gå till arbetet framkommer två olika aspekter utifrån respondenternas synvinkel. Den högutbildad grupp, som innefattar de respondenter som har avslutade program utbildningar, känner att variation, nya utmaningar och möjlighet till utveckling i arbetet har en inverkan på deras motivation att gå till arbetet. Den andra gruppen, som består respondenterna med industriarbeten, är begrepp såsom lön och kamratskap mer avgörande för känslan att bli motiverade. Enligt Theandersson (2000) är dessa prioriteringar bland lågutbildade och de som erhåller arbeten med låg status vanliga. Vidare menar Theandersson (2000) att högutbildade tenderar att prioritera likartade aspekter som våra högutbildade respondenter gjort. Vi kan även koppla ovanstående till Herzbergs (1993) teori. Faktorer såsom variation, nya utmaningar och möjlighet till utveckling i arbetet ingår i det som Herzberg (1993) kallar för motivationsfaktorer, vilket är faktorer som påverkar en individs motivation. Aspekterna som Anna och Sara tog upp, lön och kamratskap, är sådana som inom Herzbergs (1993) teori hamnar inom hygienfaktorer. Det vill säga faktorer som påverkar individens arbetstillfredsställelse till viss del och mer för stunden. Herzberg (1993) menar på att det inte bidrar till motivation på längre sikt. Vi vårt resultat kan vi inte se samma tydliga uppdelning mellan vad som motiverar och vad som tillfredsställer för stunden i arbetet på det sätt som Herzberg gör. Utifrån de resultat vi presenterat ovan kan vi se att våra respondenter blir motiverade av både motivations- och hygienfaktorer.

Vi har resonerat kring om det finns samband mellan motivations- och hygienfaktorer och ålder då vi endast har unga respondenter i vår undersökning. Enligt Mottaz (1987) finns det olika samband mellan ålder och arbetstillfredsställelse. Det resultat Mottaz (1987) får fram är att äldre tenderar att vara mer tillfreds med sina arbeten. Detta är inget som vi kan dra slutsats om utifrån vårt resultat. Trots att vårt urval består av yngre kan vi inte se att eventuellt missnöje kan relateras till ålder. Det handlar om andra faktorer samt att de flesta respondenter i helhet är nöjda med sin situation i dagsläget. Däremot kan vi hålla med Mottaz (1987) om att de som är äldre ofta har ett bättre arbete och är mer nöjda med sin arbetssituation medan ett större antal unga som finner ett missnöje med sin arbetssituation och har andra planer i framtiden och kommer förmodligen därmed arbeta med annat som de trivs bättre med. Mottaz (1987) nämner och också att individer tenderar att anpassa sig till sin arbetssituation över tid, detta är inget vi ser hos våra respondenter. Enligt Mottaz (1987) är de individer med högre befattningar, oavsett ålder, mer tillfreds med sitt arbete. Detta kan även vi se i vårt resultat. Respondenterna som erhåller arbeten som uppfattas ha mer status än de respondenter som arbetar inom industri är mer tillfreds med sina arbeten. Den uppfattning vi har är att även vårdyrken i den lägre delen också anses som en lågstatus jobb. Här kan vi dock se att de är tillfreds med sina arbeten.

5.1.4 Erkännande – Den positiva inverkan inom arbetet

Utifrån resultatet kunde vi tyda att respondenterna ur samtliga arbetsgrupper fann att de hade en god relation till kollegor och chefer, de anser även att de får uppskattning och erkännande från dessa. Herzberg (1993) tar i sin forskning upp vikten av glädje, respondenterna i hans undersökning definierar glädje bland annat som tillfällen då man erhåller uppskattning för väl utfört arbete från sin omgivning. Vidare tolkar vi det som att Herzberg (1993) menar att glädje även har en inverkan på prestationen vilket vi även ser i våra respondenters svar. Samtliga menade att erkännande och uppskattning har inverkan både på arbetstillfredsställelse och motivation. Även Hagström och Gamberale (1995) finner i sin

undersökning att unga anser uppskattning som en viktig faktor för arbetsförhållanden på arbetsplatsen. Vi tolkade utifrån respondenternas svar att kamratskap och erkännande gick hand i hand. De som hade goda relationer med medarbetare och chefer var även de som fick som mest uppskattning för sitt utförda arbete. Även Theanderssons (2000) undersökning visar på att kamratskap är något som anses vara viktigt inom alla arbetssektorer. Arbetare var de som främst prioriterade kamratskap men det var även det stora antalet bland tjänstemän. Alla fann det viktigt för arbetstillfredsställelsen dels för det egna arbetet men även för tillfredsställelsen med arbetsplatsen.

5.1.5 Utvecklingsmöjligheter – Varierar inom olika arbetssektorer

Fyra av tio respondenter såg sig ha ett utvecklande arbete. De fyra respondenterna menar på att det bidrar till att de lär sig nya saker och utvecklas inom arbetet. Sju av tio respondenter menar även att ett utvecklande arbete bidrar till tillfredsställelse och ökad arbetsprestation. I Herzbergs tvåfaktors teori ses utvecklingsmöjlighet som en motivationsfaktor. Det vill säga en faktor som påverkar arbetstillfredsställelsen även på längre sikt. Detta anser vi stärks av de svar som respondenterna angivit. Mottaz (1987) benämner detta som en inre belöning, vilket vi vidare har tolkat som en belöning som bidrar till inre tillfredsställelse i arbetet. Även respondenterna i undersökningen som Hagström och Gamberale (1995) genomförde ansåg att ett utvecklande arbete samt att kunna utveckla kompetensen var viktiga motivationsfaktorer. I samma undersökning ansågs rotation inom arbetet vara något som skulle gynna unga arbetare. Vi tolkar det som att rotation anses vara något som leder till ett mer utvecklande arbete där man vidgar sin kompetens genom att arbeta med olika saker. Enligt Theanderssons (2000) studie framkommer det att det är tre gånger så vanligt att anställda med utvecklande och omväxlande arbeten är tillfredsställda än vad anställda som inte har sådana arbeten är. Vi anser att det förklarar dels varför våra respondenter med utvecklande arbete känner sig tillfredsställda men likaväl så finner vi att det förklarar varför våra övriga respondenter utan utvecklande arbeten inte ger utrymme för samma tillfredsställelse.

5.1.6 Ansvar – Frihet och begränsningar i arbetet

Ansvar är något som Herzberg (1993) i sin undersökning tar upp som en motivationsfaktor. Med detta menar han huruvida en individ kan påverka sin arbetssituation eller ej. Herzberg (1993) menar även på att detta påverkar både tillfredsställelse och prestation i arbetet. Det framkommer skilda åsikter om detta bland respondenterna i vårt resultat. Den grupp som känner att de endast kan påverka sin arbetssituation till viss gräns är de som arbetar inom industrin, det är även dessa som upplever att de vill ha mer frihet. För att tydliggöra begreppet frihet i detta sammanhang så är det något vi kopplat samman med ansvar. För att koppla samman till Herzberg (1993) är samtliga grupper eniga om att utrymmet för ansvar påverkar tillfredsställelse i arbetet. Detta ligger i linje med Sachaus (2007) och Herzbergs (1993) resultat. Vidare är samtliga grupper överens om att ansvarsutrymmet även påverkar prestationen, även om det för vissa inte är helt avgörande. Vi tror att detta beror på att när en individ känner att denne ansvarar för sin egen arbetsprestation blir individen också mer motiverad, det blir en positiv dominoeffekt. Det är ett antagande som stärks av respondenternas svar då ett flertal respondenter nämner att ansvarstagande kan bidra till ett mer effektivt arbete. Ovanstående kan stärkas med Theanderssons (2000) undersökning som visar på att inre motivationsfaktorer eller så kallade icke-instrumentella faktorer så som ansvar för ens egna arbetsuppgifter påverkar de anställdas tillfredsställelse för det egna arbetet. Det är dock tjänstemän som i större utsträckning värdesätter faktorer av denna typ.

5.1.7 Arbetsprestation – Vikten av att prestera bra

Samtliga arbetsgrupper i vår undersökning är eniga om att det är viktigt att prestera bra på arbetet. Skillnaden mellan grupperna är att de med industriarbeten samt den grupp som försörjer sig genom sin talang kopplar god prestation direkt till arbetet medan gruppen med omhändertagande arbeten kopplar det till de människor de ansvar för. Gruppen med servicearbeten kopplar det till eget välbefinnande samt den service de ger till sina kunder. Att denna skillnad finns tror vi dels kan bero på att de respondenter med industriarbeten har mindre utrymme för att arbeta utanför arbetsuppgifternas ramarna vilket kan göra att de måste fokusera extra mycket på det som kan utföras och göra det på ett bra sätt. Medan de respondenter med omhändertagande arbeten inte har samma slags ramar och gränser i sina arbetsuppgifter. Den grupp som försörjer sig på sin talang är måna om att alltid prestera bra eftersom de själva ansvarar för sina anställningar. Enligt Herzberg (1993) hänger prestation och tillfredsställelse i arbetet samman med både hygien- och motivationsfaktorer. Motivation i ovanstående fall kan vara en vilja att behålla sitt arbete, förverkliga sig själva genom att tillfredsställa andra samt egen tillfredsställelse i arbetet. Enligt Theanderssons (2000) undersökning är det vanligtvis arbetare som i större utsträckning finner anställningstrygghet som en viktig faktor, tjänstemän ser det inte som en lika viktig faktor. I vårt fall visar våra intervjupersoners svar på annat. Det vill säga att även individer med kvalificerade arbeten är måna om sin anställning. Vi är medvetna om att respondenterna som försörjer sig på sin talang inte erhåller den vanliga formen av anställning men trots det presterar de bra för att kunna fortsätta arbeta med det de gör. Med andra ord bryr de sig om anställningen. Det resultat vi kunde se var att när respondenterna genomfört ett gott arbete kände de sig mer positiva och de fick ett ökat självförtroende. Detta kunde vi koppla samman med tillfredsställelse i arbetet. Presterar man bra i sitt arbete får man ökad tillfredsställelse i arbetet. Detta anser vi går hand i hand med Herzbergs (1993) teori. Något som däremot inte överensstämmer med Herzbergs (1993) teori är att enligt vårt resultat anser respondenterna att trygghet i sin anställning genererar motivation. Trygghet ingår i det som Herzberg (1993) benämner som hygienfaktorer men utifrån våra respondenters svar i vår studie kan vi inte hålla med att trygghet enbart är en hygienfaktor utan även en motivationsfaktor.

5.1.8 Lön – Inte den avgörande faktorn

Lön är en del i det som Herzberg (1999) benämner som hygienfaktorer, det vill säga en faktor som är viktig för en grundläggande tillfredsställelse. Hagström och Gamberale (1995) visar att de unga respondenterna i deras undersökning fann en god lön viktig för motivationen i det kommande arbetet. Även våra respondenter, förutom en, finner lönen viktig och menar att den påverkar arbetstillfredsställelsen men att den inte är helt avgörande. Vad det gäller hur lönen påverkar prestationen är de som försörjer sig på sin talang samt respondenterna med omhändertagande arbeten eniga om att det inte påverkar deras prestation. De andra två grupperna, industri- och servicektorn, är relativt överens om att lönen har en betydelse för deras prestation. Theandersson finner i sin studie att industriarbetare i större utsträckning prioriterar lön medan tjänstemän och kvalificerade arbeten prioriterar andra mer icke-instrumentella faktorer. Detta överens stämmer med vad vi funnit i vår studie. Enligt Theandersson (2000) så tenderar lön att vara den faktor som män lägger större betydelse vid medan kvinnor prioriterar andra faktorer såsom kamratskap. Vi har svårt att uttala oss om huruvida detta stämmer vid vår undersökning då det enbart var tre män av tio respondenter totalt. Det vi har sett är att det inte skiljer sig mellan könen i fråga om lön, inte heller kamratskap. Båda könen lyfter dessa två faktorer som väldigt viktiga. Vid frågan om respondenterna skulle kunna tänka sig byta arbetsplats om de blev erbjudna bättre lön var den enbart en som svarade ja. Övriga svarade att det var fler faktorer som spelade roll. Detta tolkar vi som att respondenterna i helhet inte betraktar lönen som

den viktigaste faktorn för ett gott arbete. Detta fick oss att se kritiskt på Herzbergs (1999) teori, även om lön inte är avgörande för en individs arbetsmotivation enligt Herzberg menar vi att det har en grundläggande mening för en individs arbetsmotivation eftersom lön ingår i hygienfaktorer som vi tolkar som en nödvändig grund för att vidare kunna uppleva motivation i arbetet. Vi ser lön som ingår i hygienfaktorer De som finner lönen som viktigt är de som har industriarbete med monotona arbetsuppgifter. Vi tror att detta beror på att dessa respondenter, i och med deras typ av arbetsuppgifter, är mer beroende av väl fungerande hygienfaktorer. Herzberg (1999) lyfter i sin studie fram att det är viktigare för individer med monotona arbetsuppgifter att hygienfaktorerna fungerar, speciellt om det är brist på motivationsfaktorer. Detta ligger i linje med vårt resultat. De respondenter som har monotona arbetsuppgifter är även dem som finner lönen viktigast bland samtliga respondenter.

5.1.9 Förmåner – Bevis på uppskattning

Enligt Herzberg (1993) ingår även förmåner i vad han benämner som hygienfaktorer. Det vill säga faktorer som i viss grad kan leda till arbetstillfredsställelse. Herzberg (1993) menar vidare att dessa hygienfaktorer inte kan bidra till arbetstillfredsställelse på längre sikt. De flesta respondenterna i vår undersökning har samma typ av förmåner, med undantag för den grupp som försörjer sig genom sin talang. De har andra typer av förmåner. Det som respondenterna har gemensamt är att de upplever förmåner som något positivt. De nämner uppskattning som bevis på att man är omtyckt och gör bra ifrån sig på sitt arbete. En del respondenter menar dock att förmåner inte påverkar vare sig tillfredsställelse eller prestation i arbetet utan att de ser på förmåner som något bra som ska finnas. Vi har sett att det förekommer en skillnad i jämförelse med Herzbergs (1993) studie och det är att en stor del av våra respondenter inte ansåg att förmåner på något sätt påverkade tillfredsställelse eller motivation i arbetet.

5.1.10 Arbetsförhållanden/arbetsmiljö

Majoriteten anser att stämningen påverkar arbetstillfredsställelse dock anser samtliga att det påverkar arbetsprestationen. Enligt Herzberg (1993) tillhör arbetsförhållande/arbetsmiljö hygienfaktorer, det är en viktig del i grunden till att känna arbetstillfredsställelse. Detta visar även Hagströms och Gamberales (1995) i sin studie, även deras respondenter var eniga om att stressfritt arbete med god psykisk omgivning var viktiga motivationsfaktorer. Även våra intervjupersoner lyfter fram dessa begrepp med det som respondenterna finner dessa begrepp vara viktigast är de som arbetar inom industriverksamheten. Enligt Theandersson har detta sin förklaring i att arbetare tenderar att prioritera dessa instrumentella faktorer då dessa kompenserar för frånvaron av de icke-instrumentella faktorer inom deras arbete. Detta kan då även motivera varför respondenterna som lever på sin talang inte ansåg att stämningen på arbetet påverkade arbetstillfredsställelsen, de erhåller arbeten där icke-instrumentella faktorer prioriteras. För dessa finns det andra faktorer som kan påverka arbetstillfredsställelsen och arbetsprestationen men för en arbetare tror vi att bra stämning är avgörande för tillfredsställelsen och prestationen i arbetet. Detta nämns även av Herzberg (1993) och Sachau (2007), hygienfaktorer är viktigare bland individer med monotona arbetsuppgifter. Detta tror vi även förklarar varför det enbart var de som lever på sin talang som ansåg att arbetsmiljön inte påverkar deras arbetsprestation. Vi tror att de helt enkelt prioriterar andra, för dem, viktigare faktorer. Dock var samtliga respondenter enade om att arbetsmiljön har en betydelse för tillfredsställelsen och prestationen. Återigen var det dock personerna inom industriverksamheten som fann den viktigast och vi tror det går, som tidigare, att förklara med att arbetare prioriterar de instrumentella faktorerna mer än vad de andra gör.

Vad gäller anställningstrygghet var respondenterna splittrade i två grupper. De som ansåg sig ha en trygg anställning reflekterade inte ens hur den påverkade dem i arbetet. Pelle och Erik som inte har en traditionell anställning menar båda att de måste prestera för att kunna fortsätta arbeta med det dem gör. Därav påverkar anställningen deras arbetsprestation. Övriga respondenter med otrygg anställning menar att de inte påverkar deras arbetsprestation. Men samtliga med otrygg anställning säger att de då och då reflekterar över det vilket kan skapa oro och stress. Men eftersom det i Theanderssons (2000) studie sägs att en god psykisk omgivning är viktig för arbetstillfredsställelsen tror vi att den otrygga anställningen kan ha en negativ inverkan på respondenterna. Deras omgivning består av otrygghet som anställningen skapar.

5.1.11 Privatliv – Arbetets påverkan på hemmaplan

Arbetstider ses som en hygienfaktor enligt Herzberg (1993). Det handlar även om huruvida den arbetsform man innehar påverkar privatlivet eller ej. Den grupp som blir negativt påverkade är de som arbetar inom industrin och arbetar skift. För de övriga grupperna kan vi därmed dra slutsatsen att denna hygienfaktor är tillräcklig tillfredsställande i arbetet. Det är ingen av respondenterna som behöver vara ständigt nåbar för sitt arbete vilket vi tror kan vara en anledning till varför de flesta av respondenterna inte anser att de påverkas negativt av sin arbetsform privat. Det missnöje som finns bland respondenterna är som sagt hos dem som arbetar inom industrin och det som nämns är de veckor de missar tid med familj och vänner då de arbetar kväll. Här brister hygienfaktorn för dessa respondenter och de blir därför inte tillfredsställda i sina arbeten, därav ett missnöje. Vi tror även, precis som Herzberg (1993) att detta missnöje inte verkar en längre tid utan endast de veckor då respondenterna arbetar kvällstid. Därmed kan vi hålla med Herzberg (1993) om att missnöje när det gäller hygienfaktorer inte är långvariga. En möjlig förklaring till ovanstående, varför industriarbetare i större utsträckning känner sig missnöjda med hur arbetet påverkar privatlivet kan hittas i Theanderssons (2000) studie. Theandersson (2000) menar att anställda som erhåller ett instrumentellt synsätt ser arbetet främst som ett medel för att nå mål utanför arbetet. Man prioriterar det ekonomiska utbytet av arbetet.

5.1.12 Status- Viktigt för självbekräftelsen

Även status kategoriseras som en hygienfaktor. Utifrån vårt resultat kan vi tyda att samtliga arbetsgrupper ser olika på begreppet. En anställd som har en icke-instrumentellt synsätt ser dock arbetet i sig som ett eget värde. Vissa upplever sitt arbete som väldigt viktigt, särskilt för andra. Respondenterna känner att deras arbeten borde ha mer status än vad det har i dagsläget. Hygien är inte fullständig i detta avseende för respondenterna. Såsom vi tolkar detta tror vi att respondenterna som vill ha högre status känner just så för att de vill använda sitt arbete för självförverkligande. Det vill säga få en känsla av att de gör något som inte enbart ses som viktigt för dem själva utan även av samhället. I Theanderssons (2000) studie kan vi läsa om hur kvinnor inom vård- och omsorg betonar vikten av att erhålla ett arbete som är till värde för andra människor. Utifrån våra egna erfarenheter men även de som dessa respondenter givit uttryck för är vård- och omsorgs arbeten inte så högt rankade inom dagens samhälle. Trots samhällets syn på denna bransch känner dessa anställda starkt för sitt arbete och vi tror att de därför tillfredsställs av andra faktorer i sina arbeten än status samt att det är andra faktorer som är betydande för deras arbetsprestation. Vi anser vidare att begreppet status har förändrats sedan Herzberg (1993) genomförde sin undersökning och fördelade in just status bland hygienfaktorer. I dagsläget anser vi att arbeten med högre status även kan betyda självförverkligande för vissa och därmed även vara motiverande. De respondenter som har arbeten som anses vara av högre status upplever vi inte ha samma behov eller tankar kring status. Vi kan även koppla status till mellanmänniskliga relationer

eftersom vi frågar respondenterna efter deras känslor och tankar kring hur andra ser på just deras profession. Sachau (2007) tar upp kritik mot Herzberg (1993) när det gäller just mellanmänskliga relationer och att detta klassas som en hygienfaktor. Sachau (2007) menar att mellanmänskliga relationer kan leda till bland annat psykologisk tillväxt på längre sikt. Detta tankesätt kopplar vi även till status och hur det kan bidra till motivation och arbetstillfredsställelse på längre sikt.

5.1.13 Sammanställning av respondenternas karaktärsdrag

Som nämnt tidigare har Hagström och Gamberale (1995) utifrån sin undersökning kunnat kartlägga ungas arbetsattityd med hjälp av en fyrkorstabell. Vi har försökt att bedöma om det finns likheter mellan de arbetstyper Hagström och Gamberale (1995) presenterar med de attityder våra respondenter givit uttryck för. Vi finner att det finns tillräckligt stora likheter för att kunna dra paralleller och generella slutsatser.

Omhändertagande arbeten

Arbetstypen som definieras av postmaterialistiska värderingar och hög komplexitet samt erhåller karaktärsdrag såsom självförverkligande, livskvalité och är goda arbetskamrater, påminner oss om våra respondenter som jobbar med omhändertagande arbeten. Vi anser att dessa två grupper har ytterst lika föreställningar och väljer därför att definiera vår respondentgrupp enligt denna arbetstyp.

Försörjning genom talang

Vår arbetsgrupp som försörjer sig på sin talang anser vi ha delvis liknande drag som arbetstypen som definieras av materialistiskt synsätt och hög komplexitet. Men trots att båda våra respondenter som tillhör "talanggruppen" yttrat sig om att materialistiska faktorer är viktiga har de även påpekat att de inte är helt avgörande. Det som är viktigt för dem är att så länge som möjligt kunna fortsätta arbeta med det de gör idag. Ur den synvinkeln anser vi även att de har drag från tidigare arbetstyp det vill säga de som karaktäriseras av postmaterialistiska värderingar och hög komplexitet. Däremot har våra respondenter även likheter med den arbetstyp som definieras av materialistiskt synsätt och hög komplexitet då de sätter kompetensen i fokus. Det är deras kompetens de lever på och utgör därför en viktig roll.

Servicearbete och Industriarbete

Vi anser att båda dessa arbetsgrupper platsar in under den arbetstyp som karaktäriseras av ett materialistiskt förhållningssätt och låg komplexitet. Att de prioriterar faktorer såsom materialistiska förmåner och kamratskap anser vi vara förståeligt då de inte erhåller arbeten som är utvecklande och måste då kompensera detta på något sätt. Alla har inte en trygg anställning men samtliga menar att de finner en sådan anställning viktig. Utifrån ovanstående drar vi alltså slutsatsen att de är tillräckligt lika för att kunna sätta ett likhetstecken mellan de två arbetsgrupperna och arbetstypen som definieras av materialistiskt synsätt och låg komplexitet.

Samtliga grupper- Överlevarna

Den sista arbetstypen definieras av ett postmaterialistiskt synsätt och låg komplexitet. Det är en typ som betraktar sitt arbete som en tillfällig överlevnad på arbetsmarknaden. Flertal respondenter ur samtliga arbetsgrupper har både direkt och indirekt påpekat att det de arbetar med idag inte är något som de vill göra resten av livet. De finns även dem som jobbar med det de önskar men av andra anledningar inte vet hur länge till dem kommer kunna jobba med det och vara kvar på arbetsmarknaden. Det kan antingen vara otrygga

anställningar, att branschen de befinner sig i är otrygg eller att de erhåller arbeten som de inte önskar. Vi anser därför att majoriteten av våra respondenter har en viss arbetsöverlevnadsinstinkt och kan därmed liknas med arbetstypen som karaktäriseras av ett postmaterialistiskt synsätt och låg komplexitet.

Intressant är att överlevnadsinstinkten på arbetsmarknaden som gör sig tydlig hos våra respondenter är något som huvudpersonerna i intervjun för Hagström och Gamberale (1995) undersökning förutsåg. De menade att arbetsmarknaden skulle allt mer präglas av postmaterialistiska värderingar där arbetstiderna och arbetsformerna skulle vara allt mer flexibla och diffusa. Vi ser alltså en klar likhet med dagens arbetssituation med den som huvudpersonerna vid intervjun presenterade och menade att det både kunde gynna och missgynna de unga arbetarna.

5.2 Teorianknytning

Då vi utgick från en deduktiv ansats fann vi det rimligt att ha ett eget stycke där vi tydligt redovisar hur vi har kopplat Herzbergs två-faktors teori till vårt resultat. Frågan som Herzberg (1993) ställer sig i sin undersökning är vad arbetare önskar sig av sina arbeten. Det resultat Herzberg (1993) får fram i sin undersökning är att människor tenderar beskriva att de vill känna glädje, vilket vi har tolkat som arbetstillfredsställelse. Vidare beskrev respondenterna, för mesta del, de faktorer som var relaterade till deras arbetsuppgifter, till händelser som visade på att de utförde ett bra jobb och situationer som ökade chansen för professionell tillväxt (Herzberg m.fl, 1993;113). Den slutsats vi kan dra i jämförelse med ovanstående är att vi kan se likheter med Herzbergs (1993) resultat. Våra respondenter blev tillfrågade vad de ansåg vara viktigast i sina arbeten, de svar vi fick var att grupperna fann kamratskap och uppskattning från kollegor som viktiga aspekter, även trivsel och att känna glädje i det man gör nämndes som en viktig del.

Vi kan även se en tydlig skillnad mellan grupperna, det är oftast respondenterna som arbetar inom industri som finner ett missnöje och lyfter fram hygienfaktorer mer än motivationsfaktorer. Detta tror vi beror på att de har en avsaknad av motivationsfaktorer i sitt arbete. De tenderar att lägga stor vikt vid hygienfaktorer, det vill säga de yttre omständigheterna. Vilket även Herzberg (1993) nämner, de med mer monotona och automatiserade arbeten ges en sämre chans till ansvar och att åstadkomma något nytt. Samt att dessa typer av arbeten försvårar självförverkligande och kan leda till sämre motivation och därmed sämre prestation. Det är även i dessa typer av arbeten som det är extra viktigt med hygienfaktorer. Desto färre tillfällen för motivationsfaktorerna att få verka desto viktigare är det att hygienfaktorerna bidrar fullt ut för att arbetet ska vara acceptabelt. Med detta kan vi instämma. Dock kan vi se att många respondenter lyfter fram kamratskap som en viktig faktor, Herzberg (1993) förbiser denna faktor och menar på att den endast kan bidra till arbetstillfredsställelse för stunden men inte på längre sikt. Detta ställer vi oss frågande till, utifrån vårt resultat tror vi att det även kan bidra till utveckling och en längre arbetstillfredsställelse i arbetet om man har en god kamratskap.

De övriga grupperna finner sitt arbete meningsfullt och känner att de har möjlighet till utveckling och utmaningar. Vi kan se att de har bidragande motivationsfaktorer som påverkar deras tillfredsställelse i arbetet. Vi kan även se att både hygienfaktorer och motivationsfaktorer har en generell inverkan på arbetsprestation.

Sachau (2007) diskuterar Herzberg teori ur ett kritiskt perspektiv. Sachau håller, i många avseenden, med Herzberg (1993) och drar samma slutsatser. Det han lyfter fram som kritik är Herzbergs (1993) antagande att mellanmännsliga relationer inte kan producera

arbetstillfredsställelse. Somliga relationer inom arbetet leder till psykologisk tillväxt och utveckling och borde därmed bidra till långvarig arbetstillfredsställelse (Sachau, 2007:383). Sachau (2007) menar att dessa typer av relationer hamnar under motivation. Till skillnad från Herzberg anser Sachu (2007) att vänskap på jobbet kan leda till psykologisk tillväxt eller ett undvikande av uttråkning. Med detta som argument menar Sachu (2007) på att relationer även kan vara en motivationsfaktor och inte endast en hygienfaktor (Sachau, 2007:383). Detta finner vi vara relevant och utifrån vårt resultat vi presenterat tidigare, instämmer vi med Sachau (2007). Respondenterna i vår undersökning nämner relationer som viktiga faktorer. Vi kan se att oavsett om det finns bidragande motivationsfaktorer eller ej, finner respondenterna kamratskap viktigt.

5.3 Metoddiskussion

Till vår undersökning använde vi oss av en kvalitativ ansats. Denna typ av ansats har både fördelar och nackdelar. Utifrån vårt syfte och frågeställningar ansåg vi att den kvalitativa ansatsen var den bäst lämpade metoden. Vår metod ansåg vi vara lämplig då vårt syfte var att belysa våra respondenters uppfattning inom vårt valda problemområde (Kvale, 1997). Eftersom vi valde att använda oss av semistrukturerade intervjuer med möjlighet till att ställa följdfrågor ansåg vi att resultatet och de svar respondenterna gav bidrog till mer ingående och djupare svar. Vi fick in en stor mängd data vilket kan upplevas som negativt då det blir mycket text att bearbeta och analysera. En mindre mängd data kan underlätta analysen. Därmed behövs resultatet inte avgränsas. Dock anser vi att, trots en stor mängd data, vi kunde välja ut det resultat som var relevant för vårt syfte och frågeställningar. Detta tror vi kan bero på att vår intervjuguide var uppdelad i olika teman vilket förenklade analysen.

Vi har även reflekterat över hur vår studie hade sett ut om vi hade utgått från en kvantitativ ansats. Det finns fördelar och nackdelar även med denna ansats. En fördel kan vara att respondenterna inte känner sig hämmade och tänker efter innan de besvarar en fråga, respondenterna kan uppleva att de är mer anonyma vid en enkätundersökning. Dock genomförde vi intervjuerna på platser som respondenterna själva valt vilket vi tror bidrog till att de kände sig trygga i intervjusituationerna och därmed kunde svara utan hämningar. Vi var intresserade av hur respondenterna upplevde det som vi efterfrågade, vi ville på ett djupare plan få en inblick i deras känslor. Detta tror vi hade varit svårare vid en kvantitativ ansats då vi inte hade haft möjlighet till att ställa följdfrågor. Vad som hade kunnat vara en fördel hade varit att komplettera intervjuerna med enkäter. Detta för att få en möjlighet till fördjupning men även för att genomföra undersökningen på ett större antal respondenter. När intervjuerna genomfördes var det enbart en intervjuare på plats vilket kan ha bidragit till att vi gick miste om intressanta reaktioner från respondenterna. Att vi genomförde transkribering direkt efter intervjutillfällena anser vi väga upp detta.

När vi påbörjade denna uppsats hade vi en övergripande förförståelse om hygienfaktorer och motivationsfaktorer som innebar att dessa faktorer både kunde motivera och tillfredsställa i arbete. Vi såg det som något positivt. Under arbetets gång fick vi en djupare förståelse kring begreppen och vi har fått en djupare och ny syn på hur en anställd kan motiveras och tillfredsställas av olika motivations- och hygienfaktorer. Med detta menar vi att vi skapat oss en ny kunskap kring ovanstående begrepp och hur unga kan uppleva dessa begrepp i sina arbeten.

5.4 Slutsats

Vi kommer nu presentera en kortare slutsats där vi kopplar samman vårt resultat till de frågeställningar vi har. Vi kommer inte gå in på djupet utan presentera en generell slutsats.

- Hur upplever unga i olika arbetssektorer sin övergripande tillfredsställelse med sin arbetssituation?

Vad vi har kunnat tyda utifrån resultatet är att den övergripande tillfredsställelsen med arbetssituationen bland respondenterna är varierande. Intressant är att man utifrån deras arbeten inte kan se ett klart och konkret mönster för den generella tillfredsställelsen med arbetssituationen. Enbart respondenterna inom industriverksamheten fann den generella tillfredsställelsen öka för stunden men tror att den kommer avta om de förblir på samma arbetsplats. Att de inte önskar vara där länge till säger indirekt en del om arbetstillfredsställelsen i sin helhet. Respondenterna inom de övriga verksamheterna var dock splittrade och vi kunde inte tyda en enig övergripande arbetstillfredsställelse med arbetssituationen för någon konkret arbetsgrupp. De som möjligtvis var något samstämmiga inom gruppen var de med pedagogiska och sociala arbeten. De ansåg sin arbetstillfredsställelse med arbetssituationen vara väldigt positiv. Övriga respondenter var splittrade och flertal av dem upplevde att arbetstillfredsställelsen var något som gick periodvis. Vi kunde, som ovan sagt, inte se ett sammanhängande mönster mellan det jobb respondenterna erhöll och deras övergripande arbetstillfredsställelse med arbetssituationen.

Vad vi däremot finner framgår tydligt och vad som möjligtvis skulle kunna vara en förklaring till hur tillfredsställd man känner sig i sitt arbete är vilka faktorer som prioriteras. Här kunde vi tydligt se att de respondenter som lade stor vikt vid både motivations- och hygienfaktorer var som mest tillfredsställda i sina arbeten. De respondenter som i större utsträckning prioriterade faktorer av materialistisk art, det vill säga hygienfaktorer, var dem som enbart var tillfredsställda i sina arbeten för stunden men som trodde att arbetstillfredsställelsen skulle avta med tiden. De övriga respondenterna vars övergripande arbetstillfredsställelse gick i perioder fann många faktorer betydelsefulla, de flesta av dessa faktorer var motivationsfaktorer. Utifrån ovanstående kan vi dra slutsatsen att de som ungefär lägger lika stor vikt vid både motivations- och hygienfaktorer är de som även är mest tillfredsställda med sina arbetssituationer. Detta är i enlighet med Herzbergs teori om motivations- och hygienfaktorer och hur de bör samspela för att en individ ska uppleva välmående och tillfredsställelse med sin arbetssituation.

- Hur upplever unga i olika arbetssektorer sin arbetssituation?

Vad vi har kunnat tyda förekommer det en viss skillnad i hur respondenter upplever motivations- och hygienfaktorer i deras arbetssituation. Motivationsfaktorerna tyckas vara de som överlag är avgörande för respondenternas generella arbetstillfredsställelse. Respondenterna såg positivt till alla motivationsfaktorer faktorer vi tog upp vid intervju tillfället. Bland de motivationsfaktorerna var utvecklingsmöjligheter och ansvar de faktorer som respondenterna upplevde ha störst betydelse för arbetstillfredsställelsen. Övriga motivationsfaktorer upplevde respondenterna som positiva och menade att de bidrar till bland annat glädje, ökat engagemang samt personlig utveckling. Detta menar våra respondenter i sin tur leder till tillfredsställelse och ökad prestation på arbetsplatsen. Det

framgår även att de respondenter som erhåller en utbildning och ett jobb inom sin profession i större utsträckning prioriterar de inre faktorerna i sitt arbete.

Vad det gäller hygienfaktorerna kunde vi inte se samma mönster som med de inre. Överlag tycktes respondenterna inte uppleva de hygienfaktorerna vara lika avgörande för tillfredsställelsen och prestationen som de motivationsfaktorerna var. Arbetsförhållandena var den faktor bland hygienfaktorerna som respondenterna upplevde ha störst betydelse för arbetstillfredsställelsen och arbetsprestationen. Om arbetsförhållandena är goda upplever respondenterna att det kan generera till variation i arbetsvardagen, bra stämning och gott humör. Lönen upplevde respondenterna ha betydelse för arbetstillfredsställelsen men inte arbetsprestationen. Övriga hygienfaktorer var det delade åsikter om men generellt upplevde respondenterna de vara positiva extra faktorer som både kunde ha betydelse för arbetstillfredsställelsen och arbetsprestationen men inte behövde ha det. Slutligen har vi även kunnat tyda att våra respondenter inom industriverksamheten i större utsträckning prioriterar hygienfaktorer i sitt arbete.

- Hur upplever unga i olika arbetssektorer sin tillfredsställelse och prestation inom arbetet?

Som det framkommer av resultatet påverkar både motivations- och hygienfaktorer respondenternas tillfredsställelse inom arbetet och även deras arbetsprestation. Motivationsfaktorer såsom erkännande från omgivning är något som respondenterna ansåg påverkar deras arbetstillfredsställelse och även deras arbetsprestation. De respondenter med utvecklande arbeten anser att utvecklingsmöjligheter har en stor betydelse för tillfredsställelse och prestation i arbetet. Utveckling kan leda till ansvar. Ansvar är viktigt för respondenternas arbetsprestation då det kan bidra till en vilja att genomföra sina arbetsuppgifter på bästa sätt. Ansvar har även en inverkan för tillfredsställelsen i arbetet. Bra arbetsprestation genererar arbetstillfredsställelse.

När det gäller hygienfaktorerna kunde vi se att lön, till skillnad från förmåner, påverkar de flesta respondenternas tillfredsställelse och prestation i arbetet på ett positivt sätt. Förmåner påverkar en del av respondenterna arbetstillfredsställelse positivt. Arbetsmiljön är något vi kan se påverkar tillfredsställelsen men inte prestationen i arbetet. En del av respondenterna är inte helt nöjda med sin arbetsform då det påverkar deras privatliv negativt. När det kommer till status kunde vi generellt se att de flesta respondenter brydde sig om hur andra ser på deras arbeten. Den slutsats vi har dragit är att de respondenter med arbeten som uppfattas ha högre status brydde sig mindre om hur andra ser på deras arbeten medan de respondenter som har arbeten med lägre status brydde sig till en större del.

5.5 Fortsatt forskning

I framtiden anser vi att det skulle vara intressant att se hur utvecklingen bland ungas inställning till arbetstillfredsställelse ter sig. Även hur utveckling i vilka faktorer unga tenderar att värdesätta mest i sina arbeten.

Vi anser vidare att det hade varit intressant om man följde upp vår undersökning i form av både kvalitativ- och kvantitativ undersökning. Kommer dagens unga att om tio år att fortfarande erhålla den arbetsattityd som idag är karaktäristisk för deras generation eller kommer attityden förändras i takt med åldrandet? Likaså, kommer de prioritera samma faktorer för tillfredsställelsen som de gör idag eller kommer även dessa ändras med tiden? För att få med dessa aspekter hade det varit nödvändigt att genomföra både kvalitativ- och

kvantitativ undersökning. Intressant hade även varit om man i framtiden kontaktade samma respondenter som medverkade till den här undersökningen för att ta reda på hur deras arbetsattityd förändrats.

5.6 Uppsatsen betydelse för kommande yrkesroll

Vi anser att denna uppsats är av betydelse för vår kommande roll som organisations- och personalutvecklare. Detta eftersom dagens unga är framtidens arbetskraft och därav finns det ett intresse att skapa sig en uppfattning om hur dagens unga upplever vad som påverkar deras arbetstillfredsställelse samt arbetsprestation. Detta anser vi vara av intresse även för företagen i samhället, att kunna få en förståelse för hur man ska motivera sina anställda för att skapa en högre arbetsprestation samt en hög arbetstillfredsställelse hos sina anställda idag och i framtiden. Efter att ha genomfört denna studie har vi utvecklats ytterligare i våra studier och vår förståelse kring motivation, tillfredsställelse och prestation i arbetet vilket vi hoppas kommer att gynna oss och vår framtida karriär. Uppsatsen resultat har gett oss en inblick i hur vi kan förstå vårt framtida yrke i en eventuell roll som personalansvarig då dagens unga kommer vara en del av våra medarbetare. Resultatet av denna uppsats ger oss något att blicka tillbaka till och kan ge oss tips och råd i hur vi ska motivare och tillfredsställa medarbetare i sina arbeten på ett bra sätt.

REFERENSER/KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

Bok:

- Aspers, P. (2010), *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber
- Backman, J. (2008), *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur AB
- Berglund, T., m.fl. (2009). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur AB
- Bolman, L. & Deal, T. (2010), *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur AB
- Granberg, O (2011), *Personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur och kultur
- Herzberg, F. Et al. (1999), *The motivation to work*. New Brunswick: Transaction Publisher. English(U.S.)
- Holme, I. & Solvang, B. (1997), *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Jacobsen, D.I (2002), *Vad, hur, varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Kvale, S. (1997), *Den kvalitativa forskningsintervjun..* Lund: Studentlitteratur AB.
- May, T. (2001), *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Theandersson, C. (2000), *Jobbet: för lön, lust och andra värden*. Göteborg: Monograph from the department of sociology Göteborg University
- Thúren, T. (2007), *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber

Tidsskrift:

- Hagström, T., & Gamberale, F. (1995). Young people's work motivation and value orientation, *Journal of adolescence*, ISSN 0140-1971, 08/1995, Volym 18, Nummer 4, pp. 475 - 490
- Mottaz, Clifford J. (1987). Age and work satisfaction, *Work and occupations* 1987 14:387, ISSN 0730-8884, 08/1987, Volym 14, Nummer 3, pp. 387 – 409

- Sachau , Daniel A. (2007). Resurrecting the Motivation-Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement. *Human Resource Development Review* 2007 6: 377, English(U.S.) ISSN 1534-4843, 12/2007, Volym 6, Nummer 4, pp. 377 – 393

Länkar:

- www.codex.vr.se (Besöktes 2011-12-07)

Bilaga 1 Intervjuguide

Inledande frågor för både motivations- och hygienfaktorer:

Ålder?

Vart jobbar du nu?

Hur länge har du jobbat där?

Hur ser dina arbetsuppgifter ut?

Hur trivs du på ditt arbete?

Har du en högskole-/universitetsutbildning?

- *Arbetet i sig själv*

Upplever du att ditt arbete meningsfullt? På vilket sätt?

Känner du dig nöjd med din arbetssituation idag? Hur?

Känner du ett engagemang till ditt arbete? Hur?

På vilket sätt känner du dig motiverad till att gå till arbetet? Förklara och motivera!

- *Övergripande arbetstillfredsställelse*

Hur upplever du din arbetstillfredsställelse? Motivera!

Vad upplever du vara viktigast i ditt arbete? På vilket sätt?

Beskriv vad du får du ut av ditt arbete?

Motivationsfaktorer

- *Erkännande*

Känner du att du får uppskattning på ditt arbete?

Hur ser du på din relation till chefen/kollegorna?

Upplever du att uppskattning/erkännande från chef och kollegor påverkar din tillfredsställelse?

Upplever du att uppskattning/erkännande från chef och kollegor påverkar din prestation?

- *Utvecklingsmöjligheter*

Är ditt arbete utvecklande? På vilket sätt?

Vilken inverkan har utveckling inom arbetet på din tillfredsställelse?

Vilken inverkan har utveckling inom arbetet för prestation?

- *Ansvar*

Känner du att du kan påverka din arbetssituation? På vilket sätt?

Önskar du att du hade mer eller mindre frihet i ditt arbete? Motivera!

Anser du att utrymmet för ansvarstagande påverkar tillfredsställelsen? Motivera!

Anser du att utrymmet för ansvarstagande påverkar prestationen? Motivera!

- *Arbetsprestationer*

Känner du att det är viktigt för dig att göra bra ifrån dig på arbetet? Varför?

Hur påverkar goda insatser inom arbetet din arbetsprestationen?

På vilket sätt upplever du tillfredsställelse vid ett gott genomfört arbete?

Hygienfaktorer

- *Lön*

Vad innebär det för dig att erhålla en låg/hög lön?

Hur upplever du att lönen påverkar din prestationen på arbetet?

Har lönen någon betydelse för arbetstillfredsställelsen. Om ja vilken?

Skulle du kunna tänkte dig byta arbetsplats om de erbjöd dig bättre lön? Om ja, varför?

- *Förmåner*

Har du på ditt arbete förmåner (t.ex. gymkort, personalfester)

Hur ställer du dig till att arbetsplatsen erbjuder förmåner?

Hur upplever du att olika typer av förmåner som erbjuds påverkar din tillfredsställelse?

Hur upplever du att olika typer av förmåner som erbjuds påverkar din prestation på arbetet?

- *Arbetsmiljö/arbetsförhållanden*

Beskriv stämningen på din arbetsplats.

På vilket sätt anser du att stämningen påverkar din arbetstillfredsställelsen?

På vilket sätt anser du att stämningen påverkar din prestationen?

Hur ser din arbetsplats ut? Beskriv miljön. (Renoverat/gammalt, ren/smutsigt osv)

Upplever du att arbetsmiljön påverkar din tillfredsställelsen på arbetsplatsen?

Upplever du att arbetsmiljön påverkar din prestationen på arbetsplatsen?

Upplever du din anställning som osäker/icke trygg eller trygg? Motivera

Hur påverkar det din tillfredsställelse?

Hur påverkar det din arbetsprestation?

- *Arbetstider*

Har du fasta arbetstider? Beskriv gärna?

Hur påverkar dina arbetstider ditt privatliv?

Måste du ständigt vara nåbar (för jobbet)? Förklara!

På vilket sätt skiljer du arbete från fritid?

Hur påverkar ditt arbete ditt privatliv?

Upplever du att arbetsformen påverkar dig privat? Hur?

- *Status*

Hur betraktar du din profession?

Är det viktigt för dig hur andra betraktar din profession? Förklara!

På vilket sätt tycker du att ditt arbetets sociala plats påverkar din arbetsprestationen?

Förklara!

På vilket sätt tycker du att ditt arbetets sociala plats påverkar din tillfredsställelsen? Förklara

- *Övrigt*

Är det något annat du vill tillägga eller vill förtydliga?

Högskolan i Borås är en modern högskola mitt i city som består av sex institutioner: Institutionen Bibliotekshögskolan, Institutionen Handels- och IT-högskolan, Institutionen Ingenjörshögskolan, Institutionen för pedagogik, Institutionen Textilhögskolan, samt Institutionen för vårdvetenskap.

Institutionen för pedagogik (PED) är den nära institutionen, mellan de olika utbildningsprogrammen och fristående kurserna såväl som till Högskolans andra institutioner, mellan undervisning, forskning och den verksamhet som våra studenter ska bli en del av efter avslutad utbildning. Här råder ett öppet klimat mellan lärare och studenter. Utveckling, tanke och samhälle är den genomgående tanken bakom våra samtliga utbildningar.

Våra **nya lärarutbildningar** leder till tre olika examina: Förskolläraryxamen, grundläraryxamen eller ämnesläraryxamen. Samtliga innehåller en utbildningsvetenskaplig kärna med relevanta ämnes- och ämnesdidaktiska kunskaper, verksamhetsförlagd utbildning (VFU) samt mentorsverksamhet för att förbereda de blivande förskollärarna, grundlärarna och ämneslärarna för sitt kommande yrke. Vid Regionalt utvecklingscentrum (**RuC**) kan redan yrkesverksamma som saknar tillräcklig behörighet kompetensutvecklas genom någon av våra uppdragsutbildningar, exempelvis Förskolelyftet eller Lärarlyftet.

På programmet för **Organisations- och personalutvecklare i samhället (OPUS)** är studierna inriktade på mångfaldsfrågor såsom genus, etnicitet och klass i samband med organisations- och kompetensutveckling i arbetslivet. Efter färdig utbildning kan studenten arbeta som exempelvis verksamhetsutvecklare, personaladministratör, avdelningschef eller utredare. Genom Centrum för arbetsliv och vetenskap (CAV) kan studenterna få kontakt med arbetslivet. Det finns också möjlighet att **studera vidare på magister- eller masternivå** i ämnet arbetsvetenskap respektive pedagogiskt arbete.

Forskning bedrivs inom *Sociala, politiska och ekonomiska villkor för demokrati och delaktighet i läroprocesser i förskola och samhälle*. Detta innefattar analyser på såväl samhälls-, organisations- som individnivå och speglar institutionens två grundutbildningar, Lärarprogrammet och OPUS-programmet. Den ena forskningsinriktningen är *Lärarutbildning och pedagogisk yrkesverksamhet* med fyra olika underinriktningar (lärarutbildning och lärares arbete; skolämnenas didaktik i skola, förskola, förskoleklass och fritidshem; inkludering och exkludering i pedagogisk yrkesverksamhet; förskolans och fritidshemmets verksamhet). Den andra inriktningen är *Styrning och lärande i arbetsliv och utbildning* i nära samverkan med det omgivande samhället. Inom ramen för dessa inriktningar bedriver Institutionen ett flertal externfinansierade forskningsprojekt av hög klass.



HÖGSKOLAN I BORÅS
VETENSKAP FÖR PROFESSION