

Kandidatuppsats

Organisering och ledning av arbete och välfärd -
arbetsvetenskap 180hp



Arbetsmotivation i förändring - En studie
om Coronapandemins påverkan

Arbetsvetenskap (61-90) 30 hp

Halmstad 2020-06-19

Klara Paulsson och Linnéa Warghed

Sammanfattning

Den här uppsatsen handlar om arbetsmotivation i förändring. I fokus står hur våra intervjupersoner har påverkats av Coronapandemin. Att genomföra en studie av detta slag under ett extraordinärt tillstånd som den pågående Coronapandemin har också bidragit till ytterligare intressanta resultat. Coronapandemin har påverkat intervjupersonernas arbetsmotivation och trivsel på framträdande sett, framförallt har den bidragit till en stor oro över effekterna på individens framtida anställning och arbetsuppgifter. Coronapandemin har även lett till att flera av intervjupersonerna uttrycker tacksamhet och ökad arbetsmotivation på grund av att de har kvar sina anställningar.

Vi har också undersökt vilka motivationsfaktorer som är viktiga för anställda samt hur arbetsmotivation hänger ihop med work-life-balance. Metoden som har använts i studien är djup- och semistrukturerade intervjuer och det empiriska materialet har analyserats med stöd i Herzbergs teori om motivationsfaktorer och Maslows behovstrappa. Resultatet visar att arbetsmotivation är centralt både för anställda och organisationer. Hos de anställda refereras arbetsmotivation ofta till ett psykologiskt tillstånd som gör det möjligt för de anställda att uppnå mål inom organisationen. Motiverad personal gynnar i sin tur organisationen i form av produktivitet och engagemang, och just därför är det en viktig aspekt som arbetsgivare att ta hänsyn till. Ett av resultaten som sticker ut i föreliggande studie är att privatlivet förefaller ha en mycket stor inverkan på en individs arbetsmotivation, något som inte framträder så tydligt i tidigare forskning.

Nyckelord

Coronavirus, arbetsmotivation, motivationsfaktorer, job insecurity, Maslows behovstrappa

Work motivation in change An essay about the Coronavirus impact

Klara Paulsson and Linnéa Warghed
Halmstad University
Bachelor thesis
2020 6th semester

Abstract

This essay is about work motivation in change. Corona pandemic has influenced the work motivation and wellbeing of our interviews very much, which is mainly a major concern about the effects on the individual's future employment and duties. However, the Corona pandemic has also resulted in several of our interviews having experienced gratitude and increased work motivation due to retaining their employment.

We have also found out which motivational factors are important for employees and how work motivation is linked to work-life-balance. One part of the study was conducted through depth and semi-structured interviews, the other part was about finding relevant theories and previous research that strengthens our empiricism. The result of our survey is that work motivation is a necessary psychological condition that benefits both employees and organizations. We have come to the conclusion that our empiricism is similar to Herzberg's motivational factors and Maslow's hierarchy of needs. What stands out in our empiricism is that private life has a major impact on an individual's work motivation, which is not as clear in any of the previous research we have used.

Key-words

Coronavirus, work motivation, motivational factors, job insecurity, Maslow's hierarchy of needs

Förord

Vi vill tacka våra intervjupersoner för att de, trots Coronavirusets framfart, ställt upp och deltagit på våra intervjuer. Vi vill även tacka Anna Isaksson som varit vår handledare och som funnits som ett stöd genom hela uppsatsens process. Sist men inte minst vill vi också tacka varandra för ett bra teamwork under dessa veckor.

Innehållsförteckning

1.1 Inledning	1
2.1 Problemområde	1
3.1 Syfte	2
4.1 Frågeställningar	2
5.1 Disposition	2
6.1 Bakgrund	2
6.2 Covid-19 (coronavirus).....	2
6.3 Arbetsmotivation.....	3
6.4 Work-life-balance	3
6.5 Ålder.....	4
7.1 Kunskapsgenomgång och tidigare forskning	4
7.2 Tidigare forskning om katastrofer och arbetsmotivation	4
7.3 SARS-utbrottet 2003 och dess psykologiska effekter	4
7.4 Sjukhuspersonal och deras inställning till att arbeta under en influensapandemi.....	5
7.5 Generella faktorer som bidrar till arbetsmotivation	5
7.6 Work-life-balance	6
7.7 Vikten av god sammanhållning kollegor emellan	6
7.8 Arbetsmotivation bland olika åldersgrupper.....	6
7.9 Faktorer för att uppnå arbetsmotivation beroende på ålder	7
7.10 Millennials och andra generationer på arbetsplatser.....	7
8.1 Teoretisk anknytning	8
8.2 Herzbergs tvåfaktorsteori	8
8.3 Hygienfaktorer.....	8
8.4 Motivationsfaktorer	8
8.5 Är Herzbergs tvåfaktorsteori fortfarande användbar?	9
8.6 Maslows behovstrappa.....	9
8.7 Job insecurity.....	10
9.1 Metod	10
9.2 Val av metod.....	11
9.3 Datainsamling.....	11
9.4 Analysmetod.....	12
9.5 Urval.....	12
9.6 Kort om intervjupersonerna	13
9.7 Transkribering.....	13

9.8 Etik	13
9.9 Metoddiskussion	13
10.1 Resultat	15
10.2 Hur definieras arbetsmotivation?.....	15
10.3 Coronapandemins påverkan vid första intervjutillfället.....	16
10.4 Coronapandemins påverkan vid andra intervjutillfället.....	17
10.5 Work-life-balance	19
10.6 Organisationens påverkan på arbetsmotivation	20
10.7 Möjligheter till kompetensutveckling.....	21
10.8 Vad krävs för att bibehålla arbetsmotivationen?	22
11.1 Analys	22
11.2 Hur arbetsmotivation definieras.....	22
11.3 Covid – 19 påverkan	23
11.4 Work-life-balance	25
11.5 Organisationens påverkan på arbetsmotivation	26
11.6 Millennials	27
11.7 Slutsatser	27
12.1 Diskussion	28
13.1 Referenser	31
14.1 Bilagor.....	32
14.2 Bilaga 1	32
14.3 Bilaga 2	33

1.1 Inledning

I det inledande kapitlet ger vi en översikt av studiens bakgrund och varför det valda området är intressant att studera. Uppsatsens problemområde diskuteras, vilket sedan åtföljs av studiens syfte och frågeställningar.

I slutet av december 2019 upptäcktes en ny variant av ett Coronavirus (Folkhälsomyndigheten 2020-03-24). I Sverige arbetar Folkhälsomyndigheten fram direktiv som all befolkning ska eftersträva att följa för att bromsa in smittspridningen (Folkhälsomyndigheten 2020-04-20). Dessa direktiv har resulterat i att flera branscher går på knäna och många människor har plötsligt blivit arbetslösa. Vi såg chansen att undersöka arbetsmotivation under nya omständigheter och har därför genomfört två intervjuer vid två olika tillfällen med sju personer från olika branscher. Vi tog tillfället i akt och har lagt mycket fokus på att undersöka hur en sådan här krissituation och pandemi påverkar just arbetsmotivation.

Motivation är ett psykologiskt begrepp som beskriver känslan hos en individ som känner sig driven och målinriktad. Känslan av att vara motiverad är förknippad med något positivt då det ofta leder till handlingar som resulterar i att en individ mår bra och trivs. Enligt motivationsforskaren Frederick Herzberg är motivation det skeende som aktiverar och styr människans handlingar gentemot ett mål (Kaufmann & Kaufmann 2016).

Arbetsmotivation är intressant att studera eftersom det ger medarbetaren en känsla av meningsfullhet som bidrar till en personlig utveckling i arbetet (Kapoor & Solomon 2011). Även företag och större organisationer drar nytta av motiverade medarbetare eftersom det är en mycket stor del för att skapa ett lönsamt och attraktivt företag. Vi människor spenderar mycket tid på vår arbetsplats och vi har kommit fram till att arbetslivet och privatlivet ofta påverkar varandra. Om man inte känner sig motiverad och inspirerad på arbetet är det svårt att känna sig motiverad och inspirerad i privatlivet, och även tvärt om (Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent & Alegre 2016). Vi tycker därför att arbetsmotivation är ett område som är högst relevant att studera eftersom arbetsmotivation ger ett bättre och mer långsiktigt resultat både på en personlig och organisatorisk nivå.

2.1 Problemområde

I den här studien har vi undersökt hur anställda i olika branscher ser på arbetsmotivation. Vi valde att skriva om arbetsmotivation då vi anser att det är ett intressant område eftersom det är ett tillstånd som ofta går att påverka. Anställda som anses vara motiverade presterar bättre än de som inte är motiverade i sitt arbete vilket gör arbetsmotivation till ett centralt begrepp i en organisation (Inceoglu, Segers & Bartram 2012).

I samband med att vi började skriva vår uppsats spred sig Coronaviruset även i Sverige vilket snabbt påverkade arbetslivet. Vi fick upp ögonen för den förändring Coronaviruset förde med sig för de anställda och valde därför att rikta in oss på hur arbetsmotivationen påverkas av den pågående pandemin. Coronapandemin och dess konsekvenser för samhället är att betrakta som exceptionella och unika för vår tid. Det är svårt att finna någon motsvarande händelse som haft sådana omedelbara konsekvenser världen över och det betyder i sin tur att motsvarande forskning, det vill säga hur en sådan här typ av situation och pandemi påverkar just arbetsmotivation, är väldigt begränsad. Bland annat finns det forskning som rör frågor om pandemier i relation till arbetsmotivation, men dessa rör framförallt sjukhuspersonal (Balicer et al. 2010 ; Maunder et al. 2003). Vi kunde således urskilja en kunskapslucka vilket

gör vår studie mer intressant och spännande eftersom samhället fortfarande befinner sig i denna ovanliga och krisfyllda situation.

3.1 Syfte

Som utgångspunkt i denna uppsats är syftet att undersöka hur Coronapandemin har påverkat arbetsmotivationen hos arbetstagare i olika branscher. Vidare syftar denna uppsats till att undersöka vilka faktorer som påverkar arbetstagares arbetsmotivation idag för att sedan jämföra med tidigare forskning och skapa en ökad förståelse för begreppet arbetsmotivation. Slutligen finns ambitionen att redogöra för om det finns något samband mellan arbetsmotivation och work-life-balance.

4.1 Frågeställningar

- **Vilka effekter har Coronapandemin på arbetsmotivationen hos våra intervjupersoner?**
- **Vilka motivationsfaktorer påverkar arbetsmotivationen och på vilket sätt gör de det?**
- **Vilken betydelse har work-life-balance för våra intervjupersoner?**

5.1 Disposition

Efter att ha presenterat syfte och frågeställningar följer nu en presentation av studiens tillvägagångssätt. Till att börja med kommer vi att ge en grundlig genomgång av vad Covid-19 är för något och vad det innebär samt berätta om begreppen arbetsmotivation och work-life-balance. I nästa avsnitt kommer vi redovisa tidigare forskning och den teoretiska grunden för vår studie. Studiens tillvägagångssätt presenteras liksom val av metod, urval, intervjupersoner och metoddiskussion. I nästa avsnitt presenterar vi vårt resultat som beskriver de utvalda intervjupersonernas syn på arbetsmotivation både innan och under Coronapandemin. Efter det följer ett kapitel där vi jämför vårt resultat med tidigare forskning och teorier. I det kapitlet kommer vi att ta upp både skillnader och likheter mellan vår empiri och tidigare forskning. Avslutningsvis följer en diskussion där våra personliga tankar och kritiska reflektioner kommer fram kring arbetsmotivation under förändring.

6.1 Bakgrund

6.2 Covid-19 (coronavirus)

I slutet av december 2019 upptäcktes en ny variant av ett Coronavirus. Coronavirus finns sedan tidigare, men muterar och skapar nya virus (Folkhälsomyndigheten 2020-03-24). Covid-19 blev det officiella namnet på det Coronavirus som idag är en pandemi, kemiska benämningen är SARS-CoV-2 (Folkhälsomyndigheten 2020-03-12). En pandemi innebär att en helt ny sjukdom smittas runt om i alla världens kontinenter med mycket stor påverkan, och den 11 mars 2020 bedömde WHO att Covid-19 är en pandemi (Folkhälsomyndigheten 2020-03-02).

Den 31 december 2019 fick World Health Organization (WHO) den första rapporten av ett nytt virus i Wuhan, Kina (WHO 2020-01-20). Den 20 januari 2020 så hade WHO 282 individer rapporterat smittade, varav 278 var från Kina. Thailand, Japan och Korea var de resterande fyra smittade individerna ifrån.

Den 22 april 2020 så hade vi samlat in våra kompletterande intervjufrågor och transkriberat dessa för att använda i vår empiri och jämföra mot de svar vi fått vid första intervjutillfället. Vid denna tidpunkt hade Coronaviruset tagit över Sverige sen några veckor tillbaka, och vi var därför intresserade över hur arbetsituationen och motivationen hade förändrats hos våra intervjupersoner. Den 22 april 2020 hade WHO fått in 2.471.136 rapporterade smittningsfall i världen varav 73.920 endast var under den 22 april (WHO 2020-04-22). Dödsantalet från Coronaviruset var då 169.006, varav 6.058 bekräftades för endast den 22 april. Sveriges siffror detta datum var 15.322 individer med bekräftat Coronavirusets smitta och den totala dödssiffran hade nått 1.765 totalt.

I Sverige arbetade Folkhälsomyndigheten fram direktiv som all befolkning ska eftersträva att följa för att bromsa in smittspridningen. Social distansering och vikten av att hålla avstånd mellan varandra hade blivit standard och folksamlingar över 50 personer är förbjudet på obestämd tid. Inställda idrottsevenemang och konserter i hela landet samt mycket bestämda regler för bland annat restauranger, barer och butiker hade även tillkommit. Alla individer som hör till en riskgrupp ska hålla sig isolerade, vilket innebär alla över 70 år eller individer med underliggande sjukdomar. Det innefattar även att vistas i matbutiker eller kollektivtrafik samt undvika fester, begravningar, bröllop och liknande evenemang. Vid minsta symtom, som är samma eller liknande som vid en pollenallergi eller influensa, ska individen stanna hemma och sättas i karantän under två veckor för att inte riskera att smitta sin omgivning. Dessa direktiv från Folkhälsomyndigheten är hela den svenska befolkningens ansvar att följa för att hämma spridningen av Covid-19 och gäller fram till 31 december 2020 (Folkhälsomyndigheten 2020-04-14).

6.3 Arbetsmotivation

”Motivation är konsten att hjälpa människor att fokusera sina tankar och sin energi på att utföra sitt arbete så effektivt som möjligt” (Gellerman 1995:11). Att stötta och bistå chefer är en av de uppgifter en personalvetare ofta arbetar med. Gellerman (1995) redogör för hur grundläggande det är att chefer dagligen motiverar sina arbetare. Vi tycker därför att det är högst relevant för oss arbetsvetare att gå in djupare på vad det är som motiverar arbetare för att vi på bästa sätt ska kunna finnas där för cheferna. Att arbeta i dagens samhälle känns som en självklarhet, men vilka är egentligen motivationerna?

Vi har använt Herzbergs tvåfaktorsteori och Maslows behovstrappa som hjälpmedel för att ta reda på mer om motivationsfaktorer. Eftersom vi har fått ta del av dessa två teorier under tidigare kurser så har vi genom dem skapat ett intresse hos oss som handlar om ämnet arbetsmotivation.

6.4 Work-life-balance

I dagens samhälle har yrkeslivet blivit allt mer komplex med ett högre tempo och nya flexibilitetsformer. Dessa nya förhållanden kan innebära svårigheter för arbetaren att dra gränser mellan arbetsliv och privatliv. Hur påverkar detta arbetsmotivationen? Hur stor inverkan har privatlivet på arbetslivet och vice versa? Anledningen till att vi vill undersöka våra intervjupersoners syn på work-life-balance är helt enkelt för att vi vill se om det finns någon koppling till arbetsmotivation.

6.5 Ålder

Utgångsläget i vårt uppsatsskrivande var att undersöka arbetsmotivation i åldrarna 25-30 år, alltså individer som tillhör generationen ”millenials” (Kapoor & Solomon 2012). Vi insåg redan i ett tidigt stadie att Coronapandemin var ett mer intressant och banbrytande forskningsområde att undersöka i samband med arbetsmotivation. Vi valde därför att fokusera på Coronapandemin men valde att i viss mån behålla åldersaspekten eftersom vi redan gjort ett urval från vårt tidigare utgångsläge. Intressant är däremot att vi kan se tendenser av att work-life-balance benämns som väldigt påtagligt i denna åldersgrupp, vilket inte är lika centralt i tidigare forskning. Att undersöka olika generationers upplevelser av arbetsmotivation tycker vi hade varit väldigt intressant, men det är ett förslag vi lämnar till vidare forskning.

7.1 Kunskapsgenomgång och tidigare forskning

Arbetsmotivation är ett väl utforskat område. Vi hade inga problem med att hitta artiklar till vår uppsats utan snarare tvärtom. Eftersom den tidigare forskningen kring arbetsmotivation, med undantag av forskning som rör just en pandemi motsvarande Coronapandemins inverkan på arbetsmotivation, är omfattande har vi fått avgränsa oss och fokusera på att redogöra för ett urval av tidigare studier. Vi har valt att redogöra för studier som rör arbetsmotivation under en pandemi, generella faktorer för arbetsmotivation där work-life-balance och sammanhållning mellan kollegor är i fokus samt hur ålder kan vara kopplat till upplevelsen av arbetsmotivation.

7.2 Tidigare forskning om katastrofer och arbetsmotivation

I den första delen av detta kapitel redovisar vi tidigare forskning om pandemier kopplat till psykiskt mående och arbetsmotivation. Eftersom Coronapandemin har påverkat hela världen och även vår uppsats anser vi det vara relevant att ta upp tidigare erfarenheter kring hur arbetsmotivation påverkats av en pandemi.

7.3 SARS-utbrottet 2003 och dess psykologiska effekter

Maunder, Hunter, Vincent, Bennett, Peladeau, Leszcz, Sadavoy, Verhaeghe, Steinberg och Mazzulli (2003) gjorde en studie direkt efter SARS-utbrottet 2003. I studien undersöktes de intryck och effekter som SARS-utbrottet skapade hos den personal som arbetade aktivt med de smittade vid Mount Sinai Hospital i Toronto (Maunder et al. 2003). Ostrukturerade intervjuer gjordes med personal i olika positioner för att sedan kompletteras med observationer och vidare kommunikation genom e-post.

Rädsla och oklarhet under pandemin dominerade studiens resultat. Personalens restriktioner förändrades, ibland timme för timme, vilket bidrog till en svår och föränderlig arbetssituation. Personalen hade inte rätt att vägra något uppdrag vilket satte en enorm press på dem (Maunder et al. 2003). En stor rädsla förekom också hos personalen eftersom de inte ville föra vidare smittan till sina nära och kära då riktlinjerna inte innefattade några försiktighetsåtgärder utanför arbetsplatsen. De anställda fick däremot endast arbeta på en och samma institution på grund av att minska smittspridningen, vilket i sin tur påverkade vissa anställda negativt ekonomiskt.

Om en personal hade behandlat någon med viruset blev de beordrade att sitta 10 dagar i karantän (Maunder et al. 2003). Den sociala isoleringen påverkade många anställda både i form av sömnsvårigheter på grund av ökad stress men också gentemot sina familjer där rollen

som förälder eller vårdgivare inte kunde prioriteras. Studien visade även att personalen upplevde mer stress när behandling av SARS-smittade innefattade att ta hand om smittade kollegor eller andra personer med en nära relation. Stöd för personalen tillsattes i form av ökad information om tecken för ångest och stress, en chattfunktion med psykiatrisk personal samt en drop-in loungeavdelning för återhämtning (Maunder et al. 2003). Trots dessa insatser så upplevdes stor stress och flera respondenter vittnade om en ilska och ångest över att få SARS-smittade som arbetsuppgift. Maunder et al. (2003) menar på att förebyggande utbildning, stöd och att ta de anställdas psykologiska behov på allvar till exempel sömnsvårigheter, är väldigt viktigt för att klara av en pandemi som SARS.

7.4 Sjukhuspersonal och deras inställning till att arbeta under en influensapandemi

I en artikel skriven av Balicer, Barnett, Thompson, Hsu, Catlett, Watson, Semon, Gwon och Links (2010) undersöker de sjukhuspersonalens inställning till att arbeta under akuta omständigheter. Anonyma enkäter skickades ut till all personal vid Johns Hopkins Hospital där 3426 anställda valde att medverka (Balicer et al. 2010).

Det framkommer tydligt i respondenternas svar att det finns en rädsla som hindrar lusten till att infinna sig på sin arbetsplats vid en krissituation. Rädslan är främst för sin egen säkerhet och för de nära och kära. Även problematiken kring barnomsorg och hur hushållet ska kunna skötas vid situationer där sjukhuspersonalen behöver arbeta under extremt påfrestande förhållanden, och i vissa fall även skyddas mot omvärlden för att kunna sköta sina arbetsuppgifter maximalt (Balicer et al. 2010). Svaren på enkäten visar tydligt att majoriteten inte skulle infinna sig på arbetsplatsen vid en influensapandemi om de endast blev ombedda och inte var tvungna. Även liknande svar förekom vid frågan om att arbeta längre pass.

Balicer et al. (2010) menar att sjukhusresurserna vid ett normalt läge redan är begränsade och att förberedelser krävs för att klara av en krissituation i form av en pandemi. Förebyggande utbildning och beredskap hade däremot uppskattats och bidragit till att sjukhuspersonalen haft högre motivation och lust för att hjälpa till inom sin profession (Balicer et al. 2010). För att öka arbetsmotivationen hos de anställda vid en influensapandemi måste samhället hjälpa till för att säkerställa att individernas privatliv inte drabbas negativt. Balicer et al. (2010) menar att exempel på detta kan vara hjälp med barn, husdjur eller äldre som står under sjukhuspersonalens privata ansvar. Det kunde då bidra till minskad oro och att de anställda fick möjlighet att fullt koncentrera sig på sina arbetsuppgifter.

7.5 Generella faktorer som bidrar till arbetsmotivation

I den andra delen av detta kapitel kommer vi att ta upp generella faktorer som bidrar till arbetsmotivation. Innan vi påbörjade vår uppsats hade vi en idé och ett utgångsläge då vi hade läst in oss på tidigare forskning. Under uppsatsens gång har vi dock sökt efter ytterligare forskning. Vi bearbetade vår empiri samtidigt som vi sökte efter tidigare forskning och valde till slut artiklarna nedan eftersom vi kunde se tydliga spår av dessa ämnen i vår empiri.

Den första artikeln valde vi eftersom vår empiri har visat en tydlig koppling till work-life-balance. Artikeln blir därför ett bidrag till vår undersökning eftersom vi kan diskutera, jämföra och analysera vår empiri utifrån den tidigare forskningen. Vikten av god sammanhållning mellan kollegor är också en motivationsfaktor som många av våra

intervjupersoner har nämnt som mycket viktig, därför har vi valt den andra artikeln som ett komplement till våra generella faktorer som bidrar till arbetsmotivation.

7.6 Work-life-balance

Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent och Alegre (2016) har genom en kvantitativ enkätundersökning forskat om hur arbetsliv och privatliv påverkar varandra, alltså work-life-balance. 374 individer fyllde i enkätundersökningen vilket sedan resulterade i ett positivt samband mellan de två variablerna. Om balans finns mellan arbetsliv och privatliv bidrar det till en ökad arbetstillfredsställelse. Mas-Machuca et al. (2016) såg även ett mönster där trivsel och yrkesstolthet ökade hos de individer som upplevde work-life-balance.

Undersökningen betonar även vikten av att ens ledare och/eller chefer arbetar för att de anställda känner att de har ett stöd samt en självständighet till att ta beslut. Resultatet av individers självständighet samt att tillåta sina anställda att ha en god balans mellan arbetsliv och privatliv gynnar verksamheten eftersom organisationsstoltheten i sin tur leder till en bättre prestation. Ett klimat där de anställda känner en organisationsstolthet kommer alltså bidra till en mer välmående verksamhet även ekonomiskt eftersom individernas prestation förbättras (Mas-Machuca et al. 2016).

7.7 Vikten av god sammanhållning kollegor emellan

Jungert, Van Den Broeck, Schreurs och Osterman (2017) har i sin forskning studerat 211 individer som blev indelade i 29 grupper. 22 grupper medverkade i experimentet medan de resterande sju grupperna endast var kontrollgrupper. Alla individer gjorde två tester där det sista var ett uppfölningstest som de hade några veckor senare. Mellan de två testerna hade experimentgrupperna sammankomster under sju veckors tid samt en hel dag med workshops som handlade bland annat om feedback och samarbete, och som leddes av extern HR-personal. Jungert et al. (2017) har alltså använt sig av både kvantitativa tester och kvalitativa utbildningar för de som hörde till experimentgrupperna.

Resultatet från Jungert et al. (2017) studie visade på att de individer som varit med i en experimentgrupp kunde tillföra varandra ett stöd som de i kontrollgrupperna inte kunde. Stödet skedde främst genom ökad kommunikation och förståelse för varandra som ledde till bättre samarbete. Genom de två tester som gjordes innan och efter experimentet så kunde Jungert et al. (2017) även se en ökad behovstillfredsställelse samt en ökad glädje för att göra sitt jobb. Det visar på att med hjälp av ett ökat stöd hos sina kollegor så uppfylls de anställda individernas behov enklare vilket resulterade till ökad arbetsmotivation. De sociala interaktionerna mellan gruppmedlemmarna bidrog med en viktig drivkraft för att finna större möjlighet för motivation för sitt arbete, vilket visar på vikten av sammanhållning mellan kollegor för ökad prestation.

Med deras forskning vill de visa vad sammanhållning på arbetsplatsen kan bidra med. Genom experimentet där individerna fick mer kunskap om hur de kan stötta varandra så ökade även deras autonoma motivation vilket innebär ett växande engagemang för verksamheten samt att arbetet upplevdes roligare och mer värdefullt. Kollegor har alltså en viktig och stor betydelse för att skapa motivation för sina medarbetare (Jungert et al. 2017).

7.8 Arbetsmotivation bland olika åldersgrupper

I den tredje delen av detta kapitel har vi valt att fokusera på artiklar som har studerat arbetsmotivation och ålder. Vi har intervjuat personer i åldern 25-30 år och ansåg därför att

det var intressant att se om det finns tidigare forskning på om det har någon betydelse för hur individer ser på arbetsmotivation beroende på vilken ålder man befinner sig i.

7.9 Faktorer för att uppnå arbetsmotivation beroende på ålder

Inceoglu, Segers och Bartram (2012) presenterar vilka faktorer som är mest bidragande till arbetsmotivation genom kvantitativa enkäter. Författarna har intresserat sig för vilken betydelse ålder har för arbetsmotivation. Undersökningen har gjorts i två omgångar där 9388 och 2512 människor har deltagit för att ha större chans att hitta resultat som kan appliceras generellt. Åldersgrupperna som har studerats är i åldrarna 16-25, 26-35, 36-45, 46-55 och 56+ år.

Resultatet i artikeln visar att det som skiljde sig mellan de olika åldersgrupperna var främst behovet av trygghet som var större hos de äldre målgrupperna samt efterfrågan efter nya arbetsuppgifter och utmaningar som var en större motivationsfaktor hos de yngre målgrupperna (Inceoglu et al. 2012). De yngre motiverades mer av personlig utveckling och status i sitt yrke jämfört med de äldre målgrupperna. De olika målgrupperas inställning till arbetsplatsen varierade beroende på ålder då yngre var mer aktiva i arbetet med att främja en bättre och mer trivsam arbetsmiljö medan de äldre upplevdes mer nöjda och la inte energi och kraft på att arbeta emot ledningens beslut och direktiv. Utöver det var faktorer som hälsa, upplevelsen att kunna bidra med sin kompetens, sociala interaktioner samt vikten av att ens identitet matchar sin arbetsroll viktigt för att skapa och bibehålla sin arbetsmotivation för alla åldersgrupper i forskningen. Inceoglu et al. (2012) menar att det generella resultatet för de äldre målgrupperna var att de inte motiverades lika mycket som de yngre av externa och yttre faktorer som till exempel makt, status och lön utan motiverades istället mer av sina arbetsuppgifter och ansvarsområden.

7.10 Millennials och andra generationer på arbetsplatser

I en litteraturstudie av Kapoor och Solomon (2011) sammanfattas forskning om hur generationer skiljer sig åt på arbetsplatser. Författarna redogör för fyra uppdelningar av de som befinner sig på arbetsmarknaden. Den generation vi i vår studie har undersökt kallas "millennials" och omfattar de som är födda 1980 till 1999. Utöver millennials så är de andra generationerna indelade i "traditionalists", "baby boomers" och "generation X". Det som skiljde millennials från de andra generationerna var enligt Kapoor och Solomon (2011) ett ökat intresse för kompetensutveckling, nya utmaningar, status i form av att bli sedd som en förebild samt att ha möjlighet till en balans mellan privat- och arbetsliv. Millennials tycks även vara den generation som förväntar sig mest från sin arbetsgivare och har höga krav på att det ska vara en god arbetsmiljö med hög trivsel. Denna generation har också haft en uppväxt där sociala medier har vuxit fram mer. Det bidrar till att de är vana vid att både ta in och själva uttrycka sina åsikter och därför är inte "jobbiga" frågor till arbetsgivare lika mödosamt för millennials att ställa som för äldre generationer.

Litteraturstudiens resultat pekar på att det är mycket viktigt att arbetsgivare ser till vad generationerna vill ha för olika typer av arbetsplats och ledarskap för att på så sätt få fram alla individuella styrkor. Arbetsplatser ska arbeta med att vara anpassningsbara så att alla generationer ska trivas med sina olika förväntningar. Verksamheten kommer då att få tillbaka en stark konkurrenskraft och vara attraktiv på arbetsmarknaden (Kapoor & Solomon 2012).

8.1 Teoretisk anknytning

I kapitlet om teoretisk anknytning tar vi upp de teorier som vi anser vara relevanta för att besvara vårt syfte och frågeställningar. Teorierna berör dels de faktorer som motiverar en arbetare men vi har även valt att inkludera begreppet job insecurity eftersom job insecurity är ett psykologiskt tillstånd som blivit ett resultat under Coronapandemin.

8.2 Herzbergs tvåfaktorsteori

Frederick Herzberg var en betydelsefull amerikansk psykolog inom företagsledning. Han är mest känd för tvåfaktorsteorin som han grundade 1956. Herzberg ville studera vad som motiverar en anställd på sitt arbete och genomförde därför en studie vars syfte var att undersöka de faktorer som bidrar till en ökad arbetsmotivation samt de faktorer som hämmar en individs arbetsmotivation. Han utförde en kvalitativ undersökning där studien gick ut på att intervjua 200 ingenjörer och revisorer. Resultatet av studien visade att det fanns ett antal faktorer som bidrog både till trivsel och vantrivsel. Utifrån dessa formade han tvåfaktorsteorin som bygger på hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorerna är grundläggande för ett arbete och består av till exempel lön, ledning och arbetsförhållanden.

Motivationsfaktorerna kompletterar hygienfaktorerna och bidrar till att arbetstagaren känner sig motiverad, vilket ofta resulterar i en ökad produktivitet. Exempel på motivationsfaktorer är ansvar, prestation och personlig utveckling. Kaufmann & Kaufmann (2016) skriver att både hygienfaktorer och motivationsfaktorer är nödvändiga för att en individ ska känna sig tillfredsställd på sin arbetsplats. Herzberg menar att bristen på hygienfaktorer, även kallade yttre motivationsfaktorer, kan bidra till att arbetaren upplever missnöje på sin arbetsplats och att det därför är mer eller mindre tvunget att se till att hygienfaktorerna upprätthålls. Det är dock inte de yttre motivationsfaktorerna som är de primära drivkrafterna.

Motivationsfaktorerna, även kallade inre motivationsfaktorer, bidrar däremot till ökad trivsel och motivation i arbetet (Kaufmann & Kaufmann 2016). De anställdas drivkraft och vilja måste komma inifrån för att de ska känna sig motiverade enligt Herzberg (Bassett-Jones & Lloyd, 2005). Herzberg har tagit fram 14 faktorer, både hygien- och motivationsfaktorer som tillsammans ska bidra till den önskvärda arbetsmotivationen.

8.3 Hygienfaktorer

Den första hygienfaktorn är organisationens *administration och policys*. Denna faktor syftar till hur organisationen är uppbyggd, vilka strategier som genomsyrar verksamheten, hur företaget ser på sina anställda och vilka möjligheter man som arbetstagare har. *Lön och andra förmåner* är också en hygienfaktor som innebär att en arbetstagare har en lön och möjlighet till löneförhöjning eller andra förmåner, till exempel tjänstebil eller friskvårdsbidrag. *Relationer* är ett centralt begrepp som syftar både till relationen mellan arbetstagare/chef men också mellan de anställda. *Chefens/ledningens* förhållningssätt gentemot de anställda samt *arbetsmiljön* som har en stor betydelse för trivsel. Ett företag kan även välja att ta hänsyn till de anställdas privatliv. En fastanställning ger en individ en trygghet i sitt liv och därför är även *arbetsstrygghet* en hygienfaktor. *Status* är också något som har visat sig motivera arbetstagare, till exempel genom att man blir tilldelad en tjänstebil eller liknande så ska det ha visat sig ha en positiv inverkan på den anställdes motivation (Kaufmann & Kaufmann 2016).

8.4 Motivationsfaktorer

Motivationsfaktorerna syftar som tidigare nämnts mer till inre motivationsfaktorer. Det handlar bland annat om en anställdas feedback i form av *bekräftelse*. Positiv feedback från både kollegor och sin chef anses vara viktigt. Detta kan bidra till att den

anställda oftare vill visa framfötterna och för att få mer beröm för sin prestation. Möjligheten att *utvecklas i sin karriär*, till exempel genom att avancera till en högre position inom företaget. Om de anställda upplever att organisationen litar på dem genom att dela ut ansvarsområden till sina anställda kan de känna en självständighet. En upplevelse av självständighet bidrar i sin tur till att de anställda blir motiverade eftersom de känner sig som en del av organisationen. Varierade arbetsuppgifter är ofta ett gott arbetssätt som genererar bättre arbetsmotivation, *arbetet i sig* påverkar givetvis också den anställdas inställning till arbetet. *Den personliga utvecklingen* syftar till de möjligheter en anställd har att utvecklas och växa inom företaget. Det kan vara genom utbildningar för att göra den anställda mer kompetent eller möjligheter för internrekrytering (Kaufmann & Kaufmann 2016).

8.5 Är Herzbergs tvåfaktorsteori fortfarande användbar?

Vi har valt att använda oss av Herzbergs tvåfaktorsteori som ett teoretiskt underlag i vår uppsats. Eftersom teorin numera är över 60 år gammal tyckte vi att det var intressant att ta med Bassett-Jones & Lloyds (2005) artikel för att styrka att teorin fortfarande är relevant. Bassett-Jones & Lloyd (2005) genomförde en studie för cirka 15 år sedan men vår bedömning är att studien har likheter med vår undersökning.

Bassett-Jones & Lloyd (2005) utförde en studie under 2004-2005 där syftet var att ta reda på om Herzbergs studie fortfarande är relevant efter alla dessa år. Resultatet av studien är baserat på en enkätundersökning som skickades ut till cirka 3200 respondenter, det var dock endast 1924 som valde att svara. Resultatet visar på att respondenterna anser att pengar och andra belöningar inte är primära orsaker till ökad arbetsmotivation utan att egen tillfredsställelse på arbetet spelar större roll (Bassett-Jones & Lloyd 2005).

Herzbergs studie har fått kritik då det har visat sig att flera andra studier har pekat på att lön faktiskt inte bara kan vara en yttre motivationsfaktor. Det har alltså diskuterats om lön kan vara både en yttre och inre motivationsfaktor (Bassett-Jones & Lloyd 2005).

Vi har valt Herzbergs teori eftersom de flesta av Herzbergs motivations- och hygienfaktorer än idag är relevanta. Herzbergs teori har, som vi visar senare i uppsatsen, kunnat användas som ett verktyg och stöd för att identifiera, analysera och förstå de motivationsfaktorer som återspeglas i vårt empiriska material.

8.6 Maslows behovstrappa

Maslows behovstrappa är en psykologisk teori som kan användas för att förklara och förstå sig på motivation. Behovstrappan består av fem behovssteg och är formad som en pyramid. Tanken med teorin är att hela tiden ta sig uppåt till nästa steg, men då måste det nuvarande steget vara uppfyllt först (Maslow 1943). Alltså måste de mer grundläggande fysiologiska behoven vara helt uppfyllda innan några större och högre mål kan bli aktuella för individen. Det första och bredaste steget är de fysiologiska behoven (Maslow 1943). De behoven innebär bland annat sömn, kost och motion, alltså sådana behov som krävs för att en människa ska överleva. Nästa steg i Maslows behovstrappa är trygghetsbehovet som innebär bland annat att individen känner sig säker och fri samt har lagar och struktur omkring sig så att en trygghet upplevs (Maslow 1943). Maslow (1943) menar att människan är trygghetssökande i sin natur. Det sociala behovet består av gemenskap och att känna tillhörighet (Maslow 1943). Vänner och familj har den största betydelsen i detta steg, och i arbetslivet kan detta appliceras på vikten av bra kollegor.

Uppskattning, kompetens och feedback är nästa steg där människan vill åstadkomma något för att hitta ett självförtroende inför andra (Maslow 1943). Det är även viktigt med status, få respekt och uppmärksamhet och att känna uppskattning från sin omgivning. Individer vill skapa sig självförtroende och styrka för att känna sig nyttiga, stolta och kompetenta för att hitta sin plats i samhället.

Om alla steg vi nämnt ovan är uppfyllda så handlar det sista steget om självförverkligande, vilket kan vara ganska svårt att uppnå (Maslow 1943). Den personliga utvecklingen för individer ska möjliggöra en chans till att uppnå sina drömmar och åstadkomma eller skapa det som är menat för just den individen.

Sammanfattningsvis har vi valt att ta upp Maslows behovstrappa eftersom vi upplever att den kan bidra med perspektiv på hur individer resonerar kring grundläggande behov för välbefinnande och arbetsmotivation i allmänhet men också under de särskilda omständigheter som Coronapandemin bär med sig. Vi anser att Maslows behovstrappa kompletterar Herzbergs tvåfaktorsteori då hälsa och fysiologiska behov är något våra intervjupersoner värderar och det är något Herzberg inte tar upp i sin teori. Maslows teori är däremot inte direkt kopplad till arbetslivet och därför har vi valt att styrka upp den biten med Herzbergs tvåfaktorsteori. Då vi funnit att Maslows behovstrappa kunnat användas för att skapa en förståelse för vår empiriska material så menar vi att den fortfarande är aktuell trots sin ålder.

8.7 Job insecurity

Job status insecurity och job tenure insecurity är två begrepp som syftar till att beskriva de två olika job insecurity som människan kan uppleva när det kommer till deras arbetsförhållanden. Det är under de senaste årtiondena som forskning har visat att job insecurity har en påverkan på människans välmående på arbetsplatsen. Framförallt har forskningen tagit fram att rädslan och oron över att förlora sitt jobb påverkar människan psykologiskt. Det har visat sig att de som oroar sig över sin anställning kan må lika dåligt som de som oroar sig över att de inte har någon anställning. Job status insecurity syftar till arbetets innehåll och osäkerhet att mista de delar av jobbet man själv uppskattar och blir motiverad av. Det innebär alltså en oro för att mista de viktiga funktioner i ens arbete som gör att det känns värdefullt. Job tenure insecurity syftar till det som rör till exempel anställningskontrakt. Oro för om anställningen kommer att fortsätta efter exempelvis en provanställning, eller oro för vad som ska hända när ens visstidsanställning går ut (Gallie, Felstead, Green & Inanc 2016).

Job insecurity är ett begrepp som blev mer och mer relevant för vår studie i takt med att Coronapandemin spred sig och blev ett större problem i arbetslivet. Vi valde att ta med job insecurity eftersom vi efter kompletterande intervjuer kunde se spår av den inverkan job insecurity haft på våra intervjupersoner.

9.1 Metod

Syftet med detta kapitel är att redogöra för hur vi har arbetat med vår uppsats. Vi motiverar de val vi har gjort och beskriver hur vi har gått tillväga genom uppsatsens gång. Vi tar även upp möjligheter och begränsningar i relation till de val vi har gjort och beskriver olika situationer som inte blivit som vi tänkt oss.

9.2 Val av metod

Det finns två vanliga metoder för att genomföra en undersökning inom samhällsvetenskap, kvantitativ metod och kvalitativa metod. Den kvantitativa metoden kan generellt beskrivas som ett allmänt sätt att samla in numeriska data. Undersökningen sker till exempel genom enkätundersökningar där kön, ålder och antal är vanliga variabler (Bryman 2011). Den kvalitativa forskningen brukar snarare rikta in sig på ord än siffror. Vi valde att göra en kvalitativ studie eftersom vi var mer intresserade av de personliga uppfattningarna kring arbetsmotivation, vilket framgår av studiens syfte och frågeställningar.

Vi har sedan tidigare någon form av relation till våra intervjupersoner och valde därför att använda oss av djup- och semistrukturerade intervjuer. Vårt val av intervjuemetod kännetecknas av att de förberedda intervjufrågorna kan förändras under intervjuens gång samt att följdfrågor är tillåtna. Det resulterade i att vi kunde anförtro oss till varandra samt att vår konversation blev mer flytande (jfr Bryman 2011). Vi har sedan tidigare skrivit en uppsats med djup- och semistrukturerade intervjuer, något vi kände oss bekväma med. I och med den förkunskap vi hade visste vi att vi kunde ställa personliga och viktiga följdfrågor, något som var viktigt för oss eftersom vi var ute efter deras personliga upplevelse av arbetsmotivation och hur Coronapandemin hade påverkat dem. Upplevelsen blev att det är enklare att få en inblick i hur intervjupersonens världsbild ser ut när man kan ha en mer öppen dialog (jfr Bryman 2011). Vi har valt att intervju personer från olika branscher men inom det gemensamma åldersspannet på 25-30 år för att få en inblick i om olika arbetstagare ser liknande på arbetsmotivation. Eftersom vi har intervjuat sju individer så finns inte möjlighet till att generalisera. Vi har däremot skapat en stark tillförlitlighet i vår studie genom att vara transparenta när vi redovisar om vår uppsatsprocess och hur vi gått tillväga i alla uppsatsens delar (Denscombe 2009).

Våra intervjupersoner intervjuades två gånger. Syftet med den första intervjun var att få en inblick i hur våra intervjupersoner ser på arbetsmotivation och hur motiverade de är på sina arbetsplatser. Syftet med den andra intervjun var att ta reda på hur Coronapandemin har påverkat deras arbetsmotivation.

9.3 Datainsamling

När vi hade det klart för oss att vi skulle skriva om arbetsmotivation började vi med att undersöka om det finns någon kunskapslucka kring ämnet. Arbetsmotivation är ett väl utforskat område och det var inte helt lätt att hitta en kunskapslucka. När vi väl hade bestämt oss för att vi ville fokusera på yttre och inre motivationsfaktorer, samt hur privatlivet spelar roll när det kommer till arbetsmotivation bland personer i åldersgruppen 25-30 år så började vi skriva ner frågor vi ansåg vara relevanta. När vi hade en färdig intervjuguide testade vi att intervju varandra för att se om vi kunde hitta några brister i materialet. Vi omformulerade ett par frågor, men utöver det kände vi oss nöjda.

Under rådande omständigheter kring Covid-19 ansåg vi att det kunde bli svårt att få tag på personer som kan tänka sig att bli intervjuade. Därför valde vi att kontakta personer i vår bekantskap. Det hade blivit ett mer omfattande arbete att boka in ett möte för intervju med en person vi inte känner, det hade krävts mer både av oss och av intervjupersonerna. Till en början hade vi planerat att genomföra intervjuerna på respektive intervjupersons arbetsplats, dels för att de inte ska behöva anstränga sig allt för mycket för att ta sig till en intervju, men också för att vi hade möjlighet att sitta ostört på deras arbetsplats. Tyvärr hade vi inte den möjligheten till slut på grund av Coronaviruset, och med tanke

på världshälsoorganisationens och folkhälsomyndigheternas rekommendationer bestämde vi oss för att genomföra alla intervjuer via Skype. När en intervju med en person man känner eller är bekant med pågår kan det vara utmanande att vara opartisk eller neutral. Förkunskapen som finns om personen och om temat kan å andra sidan göra det lättare att ställa specifika följdfrågor. Förståelsen spelar stor roll under en intervju och det kan vara lätt att missa vissa bitar i intervjun eftersom vi redan tror att vi vet svaret på frågan (Ahrne & Svensson 2011). Det är därför extra viktigt att ta på sig "forskarglasögonen" och även fråga om sådant vi redan vet. Efter genomförda intervjuer lyssnade vi tillsammans igenom allt material för att diskutera och analysera den empiri vi hade fått in.

Det finns tre olika sätt att förhålla sig till data. Dessa är induktion, deduktion och analytisk induktion. En induktiv arbetsmetod innebär att man utvecklar teorier utifrån den data man har samlat in. En deduktiv arbetsmetod innebär att man testat redan existerande teorier. Den analytiskt-induktiva processen är en kombination av dessa två (Watt Boolsen 2006). Vi har använt oss av en analytisk induktiv arbetsmetod. Vi har arbetat utifrån vår empiriska data men samtidigt tagit hänsyn till tidigare forskning och teoretiska modeller och perspektiv.

9.4 Analysmetod

Grundad teori är en metod som går att använda inom flera områden. Från början användes grundad teori för att formulera teorier. På senare tid har man även utvecklat en metod i att analysera texter med hjälp av grundad teori. Det är en induktiv-deduktiv process, alltså en analytisk induktiv process, som används inom det kvalitativa området. I vårt val av analysmetod har vi inspirerats av grundad teori. Vi har inte strikt utgått från metoden eftersom vi samtidigt även har tagit hänsyn till tidigare forskning och teorier. Grundad teori är uppbyggt på olika kodningsprocedurer. Det finns åtta olika kodningsprocedurer och man kan använda sig av en eller flera kodningsprocesser beroende på textens innehåll (Watt Boolsen 2006). Enligt Watt Boolsen (2006) är det bra att börja med en öppen kodning. Vi började därför med att analysera vårt intervjumaterial med öppen kodning. Det innebär att vi letade efter egenskaper och motiv i respektive text. Sedan jämförde vi materialet med den tidigare forskning och teoretiska anknytning vi har valt. Vi började alltså använda oss av en induktiv analys för att sedan ägna oss av en delvis deduktiv process (Watt Boolsen 2006). Senare gick vi vidare för att göra en selektiv kodning. Det innebär att vi valde ut delar av vårt intervjumaterial som var mest relevant utifrån vårt syfte och våra frågeställningar (Watt Boolsen 2006)

9.5 Urval

I takt med att vi kommit fram till vilket ämne vi ville undersöka i denna uppsats började vi fundera över vilka personer som hade varit intressanta för vår intervju. Vi var intresserade av att intervjua personer i olika branscher och därför var det inte aktuellt att endast kontakta ett företag. När det kommer till tidigare forskning som diskuterar tidigare kriser och pandemier har vi hittat forskning som i princip bara behandlar sjukvården. Vi såg då en kunskapslucka kring hur det påverkar övriga branscher under en stor pandemi. Av den anledningen valde vi att kontakta fem personer från fem olika branscher, samt två personer som arbetar med två helt olika saker inom sjukvården. På grund av Coronaviruset som spridit sig över världen kom vi snabbt fram till att det kan bli problematiskt att få kontakt med okända människor på olika företag just nu. Vi valde därför att intervjua personer som är bekanta till oss, vilket innebär att vi använde oss utav ett målinriktat urval då vi ville hitta ett urval som vi visste hade koppling till våra forskningsfrågor (Bryman 2011). Själva urvalsprocessen blev inte så komplicerad tack vare att vi har personer i vår närhet som alla på ett eller annat sätt påverkats av

Coronapandemin i sitt arbete. Vi valde att kontakta dessa personer för att undersöka om de var intresserade av att medverka i vår uppsats. Tacksamt nog var de alla snabba med att svara ja och plötsligt hade vi sju intervjupersoner.

9.6 Kort om intervjupersonerna

Vi har intervjuat sju personer i åldern 25-30 år, varav fyra är kvinnor och tre är män. Vi har intervjuat en person som arbetar som restaurangchef, en ekonom, en säljare, en lagerarbetare, ett butiksbiträde och två personer inom vården (en sjuksköterska och en fysioterapeut). Alla intervjupersoner har olika utbildningsnivå och olika lång anställningstid, däremot har de gemensamt att de är fastanställda.

9.7 Transkribering

Vi har genomfört fyra respektive tre intervjuer var, vi intervjuade själva de personer vi hade en bekantskap med för att göra det så enkelt och avslappnat som möjligt för våra intervjupersoner i dessa tider. Intervjuerna spelades in på våra mobiltelefoner för att kunna lyssna igenom dem ihop, men även för att det underlättar vid en transkribering. En positiv aspekt med att spela in ljudet är att det är lätt att missa viktiga delar under själva intervjun, då kan man gå tillbaka hur många gånger som helst för att höra igen vad som sagts. Vi har endast transkriberat de delar som vi ansåg vara relevanta efter att vi hade lyssnat igenom intervjuerna. Det gjorde vi för att spara tid då vi båda är väldigt enade kring vad som är relevant utifrån vårt syfte och våra frågeställningar. Det känns därför onödigt att skriva ner vad som sades mellan frågorna på alla sju intervjuer (Bryman 2011). Exempel på delar vi har tagit bort kan vara när tekniken strulat eller när en personlig information som inte behandlar ämnet kom upp. I detta avseende frångår vi alltså grundad teori som analysmetod eftersom grundad teori anser att man ska transkribera och få med alla detaljer från en intervju (Watt Boolsen 2006).

9.8 Etik

Vi har följt de fyra etiska rekommendationerna från Sveriges Vetenskapsråd (2002). I samband med att vi kontaktade våra intervjupersoner förklarade vi att de kommer få ett informationsbrev och att de kommer behöva skriva under på en samtyckesblankett om de kan tänka sig att ställa upp på en intervju. I vårt informationsbrev beskriver vi syftet med intervjun enligt informationskravet. Intervjupersonerna kunde när som helst avbryta sin medverkan utan att behöva ge oss en anledning. Vi förklarade att all empiri behandlas enligt konfidentialitetskravet och att deras namn endast kommer bestå av deras första bokstav för att göra dem anonyma. Även nyttjandekravet är beskrivet i form av hur allt material kommer användas och vilka som kommer få ta del av det (Vetenskapsrådet 2002). Se bilaga 2 för informationsbrev.

9.9 Metoddiskussion

Vi anser att den valda metoden är ändamålsenlig med tanke på uppsatsens forskningsproblem. Fokus låg på att undersöka de personliga upplevelserna och erfarenheterna, och en kvalitativ undersökning med hjälp av djup- och semistrukturerade intervjuer gav oss möjligheten att se nyanser av detta i vår empiri. Några av den valda metodens fördelar är just att det finns utrymme för mer personliga och specifika frågeställningar. En nackdel med metoden är att det är väldigt tidskrävande att genomföra intervjuer. Om vi hade valt att göra en kvantitativ intervju istället hade vi kunnat göra en mer omfattande undersökning, då hade vi dock gått miste om de personliga åsikterna och

tankarna i vårt empiriska underlag vilket inte hade stämt överens med vårt syfte och frågeställningar.

Vi hade kunnat utforma vår intervjuguide mer efter Herzbergs tvåfaktorsteori eller ställt fler riktade frågor för att få ett tydligare svar utifrån den teoretiska anknytning vi har valt. Syftet var dock att undersöka de personliga kopplingarna till arbetsmotivation och därför har vi ställt öppna intervjufrågor. Herzberg använder vi endast som stöd för att skapa förståelse av vårt empiriska underlag.

Vi har valt våra intervjupersoner utifrån ett målinriktat urval. Ett målinriktat urval innebär att man på ett strategiskt sätt väljer ut sina intervjupersoner utifrån en förhoppning om att respondenterna är relevanta utifrån forskningsområdet (Bryman 2011). Eftersom vi har någon sorts relation till våra intervjupersoner valde vi att göra intervjuerna så transparenta som möjligt. Av den anledningen bestämde vi oss för att genomföra intervjuerna en och en. Vår förhoppning med det var att det skulle bidra till en mer lättsam stämning där intervjupersonerna skulle våga öppna upp sig mer. Till sin fördel hör också att det är enklare att bestämma träff då man inte behöver anpassa sig efter fler än en person åt gången, inte minst när vi skulle transkribera intervjuerna. Det gjorde det enklare eftersom man då bara behövde hålla reda på två röster istället för om vi skulle vara två som intervjuar (Denscombe (2009).

I början av vårt uppsatsskrivande ansåg vi att unga personer var mer intressanta att intervjuas för vår egen vinning. Anledningen är att vi själva är i åldern 25-30 år. I efterhand har vi dock börjat fundera på om känslan av eller synen på arbetsmotivation skulle skilja sig mellan olika generationer. Vi har i efterhand alltså kommit på att det även hade varit intressant att intervjuas några personer som förslagsvis är i åldern 50-55 år. Vi har intervjuat sju unga personer som alla har svarat ganska likt, med vissa undantag för de som arbetar inom vården. Det finns många gemensamma nämnare kring deras syn på arbetsmotivation. Om vi till exempel hade intervjuat fyra äldre individer eller haft två olika branscher att jämföra mot varandra, vad hade skiljt sig? Studien hade blivit mer omfattande och fått ett bredare perspektiv med fler infallsvinklar (Ahrne & Svensson 2011).

Till en början hade vi också planer på att undersöka arbetsmotivation beroende på utbildningsnivå. Vi hade tyckt att det hade varit intressant om man kunde finna några mönster kring utbildningsnivå och arbetsmotivation. Det har varit intressant att undersöka om de utbildade upplever att deras arbetsmotivation är bättre eller lättare att påverka än de som inte har någon utbildning och arbetar på så kallade "lågstatusyrken". Vi hade tyckt att denna aspekt hade varit intressant att undersöka mer grundligt eftersom det idag krävs mer och mer utbildning för att få ett arbete.

Vår tanke var att endast genomföra en intervju med varje intervjuperson. Coronapandemin påverkade arbetstagare runt om i världen bestämde vi oss då för att undersöka möjligheterna att genomföra en kompletterande intervju. I samband med det ville vi ta reda på hur Coronapandemin påverkat våra intervjupersoner sen första intervjutillfället. Detta visade sig vara ett mycket intressant område att undersöka och det bidrog till att vi ändrade fokus i vår undersökning från ålder till Coronaviruset. I och med denna stora förändring i vår uppsats så hamnade vi i en situation där vi ville undersöka ett nytt forskningsområde men redan gjort den första intervjun med ett redan bestämt urval. Vi valde därför att, trots en helt ny vinkel på vår uppsats, behålla tidigare forskning som berör aspekten ålder eftersom att vårt urval är åldersbestämt. Vi har också hittat intressanta vinklar inom området arbetsmotivation som

berör specifikt generationen millennials som vi har intervjuat och som vi upplever som ett fynd i en tidigare kunskapslucka. Kunskapsluckan tycker vi oss kunna hitta i att yngre har ett större behov av work-life-balance eftersom det inte finns lika centralt i tidigare forskning. Hade vi alltså från början i vårt uppsatsskrivande skrivit om Coronavirusets påverkan så hade vårt urval sett annorlunda ut, men vi tycker trots det att vi samlat in relevant empiri och mycket inspiration till vidare forskning om arbetsmotivation under en krissituation.

10.1 Resultat

I detta kapitel redovisar vi delar av det empiriska underlag som vi har samlat in. Vi använder oss av citat från våra intervjupersoner för att skapa ett djup och en tydlighet i vårt resultat. I våra intervjuer har vi hittat många gemensamma nämnare hos våra intervjupersoner, både positiva och negativa. Vårt empiriska underlag visar även på en variation beroende på vilken organisation de arbetar på. Vi har valt att döpa våra intervjupersoner till "intervjuperson" och därefter första bokstaven i deras namn för att behålla deras anonymitet. Eftersom vi har intervjuat sju personer väljer vi att döpa dem efter bokstäver för att lättare hålla isär dem.

10.2 Hur definieras arbetsmotivation?

Samtliga av våra intervjupersoner har valt att förklara deras definition av arbetsmotivation genom att beskriva en känsla. Arbetsmotivation beskrivs som en känsla av glädje och en lättsam inställning till arbete, att man inte ser arbetet som något betungande utan snarare som en inspiration som påverkar både arbets- och privatlivet. Intervjuperson L ser arbetsmotivation som ett verktyg för att kunna utföra de handlingar som krävs för att nå ett mål.

"Arbetsmotivation för mig är ett psykologiskt begrepp som ger mig en drivkraft att utföra mitt arbete på bästa möjliga sätt".

Intervjuperson L beskriver också sin känsla av att vara omotiverad och hur det påverkar hennes arbete. Hon arbetar som lagerarbetare och har ett väldigt tungt och fysiskt arbete. När hon känner sig omotiverad orkar hon inte lyfta ergonomiskt till exempel, vilket i sin tur får konsekvenser. Det blir en ond cirkel då det är ännu svårare att hitta motivation till arbetet om man dessutom har ont i kroppen. Hon säger också att det är lätt att man gör slarvfel och att man sprider dålig stämning under sådana förhållanden.

"Jag gör ofta små misstag i mitt arbete när jag är omotiverad".

Intervjuperson K och F beskriver att känslan av arbetsmotivation är att inte ens reflektera över att de måste gå till jobbet utan att det endast känns kul och inspirerande.

"När jobbet är motiverande så känns det inte som jag går till mitt jobb utan mer som till en hobby".

Intervjuperson B är väldigt noga med att påpeka att uppskattning och feedback är viktiga faktorer som har stor påverkan på hans arbetsmotivation. Intervjuperson B säger också att lön, eller i hans fall en bonus, är ett sätt att motivera honom. Han vet att han får en bonus om han uppfyller vissa mål och det motiverar honom.

Intervjuperson E berättar att när hon upplever motivation till sitt arbete presterar hon bättre och gör det lilla extra för att verkligen leverera all den kompetens hon besitter.

“Det känns enklare att både gå till jobbet men också att hjälpa varje patient på det mest engagerade och bästa sättet”.

Vi har upptäckt en tendens i svaren från våra intervjupersoner som består i att de som arbetar inom vården motiveras av att hjälpa andra individer att tillfriskna på olika sätt. Till skillnad från de andra intervjupersonerna som anser att motivationen hör ihop med faktorer som gynnar dem själva. Intervjupersonerna S och E anser att deras arbetsuppgifter är värdefulla eftersom de hjälper människor och anhöriga som är skadade eller som befinner sig i någon form av kris. Övriga intervjupersoner har svarat på frågan både utifrån ett personligt perspektiv och ett samhällsperspektiv. Intervjuperson B menar på att hans arbetsuppgifter är värdefulla för att verksamheten ska fungera som den ska, men i ett större perspektiv anser han att hans arbete inte är värdefullt i sig.

“Alla jobb och arbetsroller fyller en viss funktion i samhället, men jag anser inte att mina arbetsuppgifter är värdiga i sig”.

Just i denna fråga om motivation blir det alltså väldigt tydligt att de som arbetar inom vården värdesätter sina arbetsuppgifter och att det är något som motiverar dem oavsett vilken lön och vilka arbetsförhållanden de arbetar under. Inom de övriga yrkena krävs det mer från individen i fråga och verksamheten för att upprätthålla en arbetsmotivation genom andra faktorer.

När det är mycket att göra upplever intervjuperson F att hans yrke är värdigt för han anser att han utvecklas som individ, medan vid en mindre arbetsbelastning så upplever han motsatsen och beskriver att hans arbetstid då istället går till arbetsuppgifter han inte tycker matchar sin kompetens.

10.3 Coronapandemins påverkan vid första intervjutillfället

Vår insamling av empiri skedde samtidigt som Covid-19 spred sig som en pandemi över Sverige, vilket har påverkat våra intervjuer och vissa av intervjupersonernas svar. Intervjuperson S hade vid denna tidpunkt redan märkt av tydliga förändringar på sin arbetsplats inom vården. Hon berättar om hur hennes yrke redan innan coronaviruset var ansträngt både fysiskt och psykiskt i perioder. I och med Coronapandemins utveckling vid första intervjutillfället så såg hon en tuff tid framför sig med långa och stressiga arbetspass.

“I sådana här tillfällen är det framförallt lönen som påverkar min arbetsmotivation. Vi sätter hela vårt privatliv på paus och jobbar ibland både dag och natt, vad får vi för det?”

En annan av våra intervjupersoner, som också påverkats mycket av coronaviruset redan vid första intervjutillfället, är intervjuperson A som arbetar med ekonomi på ett företag. Hans arbetsbelastning har ökat väldigt mycket sedan viruset kom till Sverige och arbetet tar i princip alla dygnets vakna timmar. Intervjuperson A är faktiskt den enda som menar på att Covid-19 har påverkat honom positivt eftersom det blev mer tydligt hur viktig hans roll och hans kompetens är för företagets överlevnad. Det har bidragit till att han känner sig mer motiverad och säker i sin roll än någonsin.

Enligt intervjuperson L rullade arbetet på som vanligt, men påpekade ändå att hon var övertygad om att de förr eller senare skulle bli drabbade.

”Eftersom mitt arbete går ut på att plocka varor till restauranger och caféer är jag helt övertygad om att vi snart kommer se en markant skillnad i arbetsbelastning”.

Hon kunde däremot förstå att hennes nyanställda kollegor var oroliga eftersom alla restauranger och caféer tappade sina kunder och därmed slutade lägga beställningar hos sin leverantör. Om restaurangerna och caféerna inte går i rullning så var de beredda på att de själva snart skulle påverkas, i vilken mån visste ingen om däremot och det var just det som skapade en oro.

”Det är helt klart ovissheten som oroar många av mina kollegor. Jag å andra sidan är inte så orolig ännu, jag är en av de som har varit anställda längst så om de skulle behöva varsla och säga upp arbetare så kan jag vara lugn i första taget”.

Intervjuperson B arbetar som säljare ut mot byggföretag. Han menar på att hans arbetsmotivation har påverkats till det negativa senaste tiden eftersom hans arbetsplats har beslutat att alla ska arbeta hemifrån inför Coronapandemin. Intervjuperson B menar på att han inte alls blir motiverad av att gå upp ur sängen för att sätta sig direkt vid datorn för att arbeta. Work-life-balance blir plötsligt svårt att upprätthålla menar han eftersom han hela tiden blir distraherad av saker och ting i hans hem som behöver göras.

”Helt plötsligt börjar man hålla på med tvätten samtidigt som man har telefonmöte, och det fungerar väl okej. Det är när man slutar hålla koll på sina raster som det blir farligt, då vet man ju inte hur mycket eller lite man jobbar”.

De andra intervjupersonerna har inte märkt av någon skillnad i sitt arbete vid första intervjuens tidpunkt. Däremot nämner några att en oro över vad som kommer hända med deras anställningar finns, något de alla kunde koppla till arbetsmotivation. Oavsett hur de har trivts på sina arbetsplatser tidigare ansåg resterade intervjupersoner att det bidrog till att de uppskattade sitt arbete och sin arbetsroll extra mycket och att det i sin tur leder till ökad arbetsmotivation.

10.4 Coronapandemins påverkan vid andra intervjutillfället

I samband med att vi genomförde kompletterande intervjuer insåg vi att alla mer eller mindre har drabbats av Coronapandemin. Intervjuperson S, A och K är de som har fullt upp på sina arbeten. Intervjuperson S arbetar mer än heltid varje vecka på grund av övertid vilket gör att hennes arbetsdagar är väldigt långa. Hon beskriver att hon inte hunnit reflektera över sin arbetsmotivation de senaste veckorna vilket får henne att tro att den faktiskt finns där, är det någon gång hon behövs så är det nu. Hon ser inte alltid det som ett jobb utan mer som ett “kall i livet” att hjälpa de som insjuknat. Däremot känner hon en ständig rädsla av att själv bli smittad för att sedan råka smitta någon i hennes närhet. Intervjuperson S och K är de av våra intervjupersoner som har drabbats av viruset i form av ökad arbetsbelastning där deras arbetsgivare inte är i “riskzon” för konkurs eller liknande som många andra företag är i samband med Coronaviruset. Båda deras arbetsplatser räknas in i nuläget som samhällsviktiga funktioner, och kanske är det därför de inte uppfattar någon oro för att förlora sitt arbete. Intervjuperson K säger:

“Inom företaget där jag arbetar så anställer vi just nu eftersom försäljningen har ökat något enormt sedan Coronapandemin kom”.

Intervjuperson A har drabbats hårt genom mycket arbete, till en början blev han extra motiverad av detta men efter några veckor anser han att han börjar bli trött. Kanske främst för att siffrorna han jobbar med visar att företaget inte kommer överleva Coronapandemin länge till om läget inte ändras snart. Det gör honom orolig för sin anställning vilket i sin tur påverkar hans motivation både privat och i arbetslivet.

”Det är klart att man inte blir så motiverad att arbeta hårt när man vet om att jag ändå kommer behöva söka nya jobb inom en snar framtid”.

Intervjuperson L har varit anställd länge på sitt arbete. Det har bidragit till att hon är en av de få som får jobba kvar på sitt vanliga skift. 30 personer på hennes skift har dock fått gå ner från att arbeta kväll till att arbeta på dagtid. Det påverkar både deras arbetstider, men framförallt deras lön. Intervjuperson L menar på att hon hela tiden är orolig över att även hon kommer få ändrade arbetsförhållande men att hennes motivation ändå har vuxit tack vare Coronaviruset. Hon känner en tacksamhet över att få behålla sitt jobb.

”Jag som har varit trött på mitt jobb under hela min studietid har faktiskt gått och blivit mer motiverad. Det är ju lite komiskt men jag känner inte mig alls lika otaggad nu som jag har gjort tidigare. Jag tror det beror på att jag är så oerhört tacksam över att jag inte är en av de som har blivit av med mitt jobb. Jag arbetar hellre på lager än att vara arbetslös. Frågan är väl bara hur länge motivationen hänger i”.

Intervjuperson F arbetar på ett företag som på grund av Coronakrisen har fått säga upp alla anställda som inte har en chefsposition. Det har påverkat hans arbetstider genom permittering, vilket i sin tur påverkar hans lön. Han har även fått andra arbetsuppgifter. I vanliga fall arbetar han mycket mer administrativt och aktivt i restaurangen. Numera innefattar hans arbetsuppgifter en väldigt mycket lägre aktivitetsnivå eftersom det är mindre att göra. Hans motivation påverkas på så sätt att han inte tycker att det är lika roligt att gå till jobbet längre, framförallt eftersom han saknar den dagliga interaktionen med kollegor men också för att han saknar sina vanliga arbetsuppgifter med ett högre tempo.

“I vanliga fall så finns en gnista för att ge god service, blanda drinkar och servera god mat. Nu har vi knappt några gäster att ge detta till. Känns som jag har ett helt annat yrke som mest går till att städa lokalen”.

Intervjuperson B anser att han har blivit överbelamrad med jobb. De stora byggföretagen jobbar på som vanligt trots Coronakrisen, de mindre byggföretagen däremot har skapat mycket problem och tagit upp mycket arbetstid. De har inte längre råd att betala sina fakturor och de vill makulera sina ordrar vilket tar upp oerhört mycket av arbetstiden. Inte nog med att intervjuperson B arbetar hemifrån där han har svårt att koncentrera sig, han har även mycket att göra. Precis som han misstänkte i början av Coronakrisen så har hans arbetstid helt och hållet flutit ihop med fritiden. När han inte arbetar vanliga kontorstider längre så har han så svårt att hitta fokus under dagen att han ofta behöver sätta sig och jobba ett par timmar sent på kvällen. Det har påverkat både hans privatliv, arbetsliv och arbetsmotivationen till det sämre då han känner att han inte längre har några rutiner.

”Jag har inte insett förrän nu hur viktigt det är för mig med rutiner för att upprätthålla min arbetsmotivation, både i privatlivet och arbetslivet”

Intervjuperson E har en mycket lägre arbetsbelastning som fysioterapeut, och hon berättar att hon och de anställda på hennes arbetsplats väntar på att bli omplacerade för att hjälpa till inom sjukvården istället.

”Jag vet att flera andra arbetsplatser har omplacerat sina fysioterapeuter till att hjälpa till inom sjukvården. Hoppas det inte händer på min arbetsplats, jag vill jobba med det jag har pluggat till”.

I övrigt har intervjupersonerna svarat att majoriteten upplever en oro över att deras anställningar kommer att påverkas i den mån att de blir av med jobbet. Trots att många av dem är långt ifrån nära att ens bli uppsagda så finns oron där. Det som har påverkat dem rent fysiskt är just arbetstider och arbetsuppgifter som har tillkommit eller fallit bort.

10.5 Work-life-balance

Nästan till alla intervjupersoner anser att work-life-balance påverkar arbetsmotivationen mycket. Träning och hälsa samt en hälsosam fördelning av arbete och privatliv anses vara den viktigaste faktorn för flera av våra intervjupersoner. Intervjuperson A är den enda som utmärker sig just i denna fråga. Han anser att privatlivet inte påverkar hans arbetsmotivation särskilt mycket. Hans arbete är ofta intensivt i perioder och då hinner han sällan med sig själv och sitt privatliv. Han har inte upplevt att detta har påverkat hans motivation negativt, snarare tvärtom, när han har mycket på schemat blir han extra motiverad eftersom han vet om att hans chef och kollegor räknar med honom.

Intervjuperson B menar på att en lagom dos av ansvar och uppgifter utanför arbetet hjälper honom att hålla sig motiverad och fokuserad på jobbet. Han beskriver att han under några månaders tid renoverade sitt hus, detta resulterade i att hans arbetsmotivation sjönk eftersom han hade sån tidspress med bygget och alldeles för mycket i huvudet som hörde renoveringen därtill. Detta gick alltså ut över jobbet. Han är dock väldigt noga med att påpeka att det även fungerar åt andra hållet, alltså att arbetet påverkar hans privatliv.

”Om jag har mycket att göra på jobbet orkar jag sällan gå till gymmet, träffa vänner och liknande. Och det påverkar i sin tur att jag inte hittar någon arbetsmotivation heller eftersom allt jag gör är att jobba. Det går som i en ond cirkel om man har för mycket att göra, oavsett om det är på jobbet eller inte”.

Intervjuperson F, K, L och E har gemensamt att de alla nämner vikten av rutiner som till exempel sömn, mat och träning i sitt privatliv för att bibehålla sin arbetsmotivation. Även att hinna med att träffa familj och vänner är viktigt, och när någon av dessa delar blir mindre prioriterade så påverkar det även så småningom deras arbetsprestation och motivation. Intervjuperson E säger:

”Trivs jag på hemmaplan så syns det i min arbetsprestation och vice versa. Har jag en längre svacka i min arbetsmotivation så beror det oftast på att privatlivet inte är helt hundra”.

Intervjuperson F, som arbetar som restaurangchef, berättar att det är ganska ofta som arbetet inkräktar på hans privatliv. Det kan till exempel innebära att hans chef ringer långa

samtal på hans lediga tid eller ber om hjälp med olika uppgifter med en deadline trots att det är under hans lediga dagar.

“När jag kontaktas och förväntas att lösa situationer eller uppgifter när jag är ledig så tappar jag motivationen för att gå till jobbet eftersom min lediga tid redan består av oplanerat jobb”.

Intervjuperson S och K berättar båda att deras arbetsplatser ofta består av långa arbetspass som ibland blir placerade väldigt tätt inpå varandra. Det bidrar till en känsla av att inget annat hinns med förutom att arbeta, vilket i sin tur påverkar arbetsmotivationen till det negativa. Det kan till exempel vara ett pass som avslutas sent för att sedan börja nästa arbetspass mycket tidigt morgonen därpå.

10.6 Organisationens påverkan på arbetsmotivation

Det blir väldigt tydligt i våra intervjuer att samtliga intervjupersoner värdesätter att organisationen värnar om sina anställda och att de aktivt jobbar med att motivera sina arbetare. Intervjuperson K utmärker sig betydligt från de andra intervjupersonerna då hennes arbetsgivare jobbar flitigt med att motivera sina arbetare. På hennes arbetsplats är varierade arbetsuppgifter centralt, de arbetar mycket med att kompetensutveckla sin personal och är mycket måna om att varje person uppmärksammas och ska veta om sitt värde för verksamheten. Hon beskriver att när ledningen visar att de ser varje anställd på företaget fungerar det som en motivationsfaktor för henne eftersom hon då känner sig viktigt för dem.

“De är väldigt noga med att alla anställda ska känna sig sedda”.

Ledningen är även duktiga på att föra samman de anställda vilket också bidrar till en trivsel som i sin tur gör att motivationen höjs. Detta är även något intervjuperson A beskriver tydligt i sin intervju.

“Min ledare skapar arbetsmotivation genom att försöka skapa en gemenskap. Han förespråkar ofta att göra saker tillsammans utanför arbetsplatsen. Vi har efter work varannan vecka och kick-off 2-3 gånger per år vilket gör att vår grupp på ca 20 anställda kommit väldigt nära varandra. Jag anser att detta har lett till motivation för att hjälpa varandra”.

Intervjuperson E berättar att de har olika aktiviteter utanför arbetet som chefen anordnar för att skapa arbetsmotivation och gemenskap.

På intervjuperson F:s arbetsplats är de noga med att ha kontinuerliga medarbetarsamtal för att skapa trivsel och hålla dialogen om utveckling igång. Han menar att de höga krav som ställs på alla anställda bidrar till en motivation eftersom det ger möjlighet till utveckling både för individ och verksamhet. Även variationen av arbetsuppgifter nämns som ett sätt från organisationens sida att hålla sina anställda fortsatt motiverade.

Intervjuperson L arbetar på ett företag som enligt henne själv inte är lika noga med att motivera sina anställda. Det är ett hierarkiskt uppbyggt företag som sällan lyssnar på de anställda. Hon beskriver att det sällan är arbetsplatsen eller chefen som motiverar henne, utan att motivationen helt och hållet är baserad på hennes egen sinnesstämning tillsammans med lönen.

“Jag har dock varit motiverad tack vare min chef en gång i tiden. Det var under en kort tid när jag hade en chef som var otroligt duktig i sin ledarroll. Han lyckades motivera mig med konstruktiv kritik, beröm och återkoppling. Honom ville jag imponera på, han fick mig att vilja visa framfötterna”.

I detta fall blir det väldigt tydligt i hur mycket en chef faktiskt kan hjälpa sina anställda och vad det i sin tur kan leda till för organisationen.

Genom våra intervjuer fick vi fram vilken utbildningsnivå våra intervjupersoner hade. Trots att vi missade att utveckla den frågan kan vi se tendenser till att de som har en utbildning i grunden trivs bättre på sin arbetsplats än de som inte har utbildning.

10.7 Möjligheter till kompetensutveckling

Vi ställde frågan hur möjligheten till kompetensutveckling ser ut på respektive arbetsplats. Syftet var att undersöka om möjligheten till utveckling hade någon påverkan på deras arbetsmotivation. Nästan alla upplevde att det fanns möjligheter till att utöka sin kompetens och roll i företaget. Intervjupersonerna E och K har stora arbetsgivare som kan erbjuda både utbildningar och större tjänster i andra städer runt om i landet. Organisationen som intervjuperson K arbetar för arbetar väldigt aktivt med utbildningar och kompetensutveckling för sina anställda. Organisationen äger till och med en ö i Stockholms skärgård som endast är i utbildningssyfte, och dit skickas alla anställda för olika varianter av utbildningar kontinuerligt.

Intervjuperson F arbetar för två olika företag i den arbetsroll han har idag och säger att utvecklingsmöjligheter finns inom båda organisationerna.

“Jag jobbar för två företag kan man säga, och jag har möjlighet att utvecklas och klättra inom båda”.

Intervjuperson S som arbetar inom vården berättar att det finns flera olika utvecklingsmöjligheter, men att alla kräver en utbildning utanför arbetsplatsen.

“Vi har många möjligheter för kompetensutveckling. Men det sker inte via arbetsplatsen utan i så fall via högskola. Jag skulle vilja läsa vidare till barnmorska till exempel”.

Eftersom intervjuperson L har varit så länge på sin arbetsplats på ett lager så har hennes arbetsbeskrivning utvecklats efterhand med bland annat fler varianter av truckkort som bidrar till att arbetsuppgifter kan varieras. Utöver det upplever hon däremot inga konkreta utvecklingsmöjligheter utan är i en arbetssituation där hon går till jobbet, gör sina uppgifter, och går hem.

Intervjuperson B beskriver att det som påverkar hans arbetsmotivation mest negativt är ledningens slappa inställning till kompetensutveckling. Intervjuperson B ser sig själv som en ansvarstagande person som är hungrig på utmaningar i arbetslivet. När han ser sig själv avancera inom företaget på sex månader ser ledningen samma utveckling på sex år. Detta gör det svårt för honom att visa framfötterna. Han berättar att han är den enda personen i åldersspannet 25-30 år på företaget och att ledningen består av män i 50 års åldern. Han anser att de har en gammaldags syn på kompetensutveckling och ansvarsfördelning som hämmar nya och yngre arbetstagare i sin motivation och strävan efter att göra karriär.

10.8 Vad krävs för att bibehålla arbetsmotivationen?

Återigen är det kompetensutveckling som är ett genomgående svar hos våra intervjupersoner när vi frågar om vad som krävs för att bibehålla deras arbetsmotivation. Intervjuperson L berättar att de som har arbetat på lagret en längre tid inte har någon möjlighet för kompetensutveckling och just det faktum arbetar emot deras arbetsmotivation. Hon anser alltså att kompetensutveckling skulle vara något som kunde påverkat hennes arbetsmotivation till de bättre.

Vi har även fått det beskrivet för oss att arbetsuppgifterna i sig också fungerar som en motivation. Om man blir betrodd och tilldelad arbetsuppgifter som för den intervjuade personen anses vara "viktiga" så bidrar det till att arbetsmotivationen då bibehålls. Intervjuperson F tycker att hans administrativa arbetsuppgifter bibehåller hans motivation för arbetet eftersom han då känner sig kompetent. Intervjuperson E berättar även hon om hur viktigt själva arbetsuppgifterna för hennes arbetsmotivation är.

"Arbetsuppgifter som är lagom utmanande och som ger mig en positiv känsla resulterar i mer arbetsmotivation".

Intervjuperson K efterfrågar nya utmaningar och variation i arbetsuppgifter för att bibehålla sin arbetsmotivation och tycker det är viktigt att undvika att hamna i en ond cirkel där samma sker om och om igen. Hon berättar att hennes arbetsplats är väldigt noga med variationen och arbetar efter en modell där arbetsuppgifter ändras efter varje timme. Det har bidragit till en motivation för arbetet samt att de anställda känner sig betydelsefulla eftersom de får ta del av alla delar i verksamheten. Även intervjuperson S svarar på frågan så här:

"Den största faktorn är mina arbetsuppgifter. Känslan av att jag varje arbetspass hjälper sjuka barn och deras familjer. All uppskattningsfamiljerna ger oss. Kollegorna och min chef är också stora bidragande faktorer då arbetsklimatet mellan oss är väldigt bra och att alla hjälps åt".

11.1 Analys

11.2 Hur arbetsmotivation definieras

Alla intervjupersoner berättade att en väldigt viktig del för att skapa och bibehålla en arbetsmotivation är att få nya utmaningar och känna att ens arbetsroll är betydelsefull. Vi kan läsa oss till i studien av Inceoglu et al. (2012) att yngre anställda anser att nya utmaningar bidrar till arbetsmotivation, jämfört med de äldre som istället prioriterar en trygghet på arbetsplatsen. Även Kapoor & Solomon (2011) menar att den yngre generationen på arbetsmarknaden, även kallad "millennials", eftersträvar en utvecklande arbetsmiljö för att uppnå en hög arbetsmotivation. Våra intervjupersoner menar även att deras arbetsuppgifter är viktiga för att känna sig kompetent, något som i sin tur bidrar till motivation för arbetet. Vi kan se att yrkesstatus är underliggande för att vilja skapa sig mer kompetenta arbetsuppgifter, vilket stämmer överens med vad Inceoglu et al. (2012) och Kapoor & Solomon (2011) fått fram i sina resultat. Vår empiri har alltså stora likheter med tidigare forskning när det handlar om att vilja utvecklas på sin arbetsplats och att arbetsuppgifter som upplevs som kompetenta ligger som grund för en ökad arbetsmotivation.

Herzbergs tvåfaktorsteori har vi använt för att skapa en ökad förståelse för vårt empiriska underlag och vi har hittat många likheter. Motivationsfaktorerna, även kallat de inre

motivationsfaktorerna, är enligt Kaufmann & Kaufmann (2016) det viktigaste för att skapa motivation. Det innebär att individen ska utvecklas och utmanas både i sitt arbete och privat samt känna självständighet och bekräftelse inför sina prestationer. Detta återfinns i vårt empiriska underlag och våra intervjupersoner upplever det som viktigt för att skapa en god arbetsmotivation. Flera av våra intervjupersoner berörde också vikten av sömn, kost och träning för att kunna skapa sig själva förutsättningarna till en god arbetsmotivation. Dessa fysiologiska behov är det första och bredaste steget i Maslows behovstrappa och innefattar de behov som krävs för en människa att överleva (Maslow 1943).

Enligt Herzbergs tvåfaktorsteori är lönen inte en avgörande del för arbetsmotivation. Delar av vårt empiriska material visar dock på motsatsen, det vill säga att lönen visst är en bidragande faktor för att bibehålla en arbetsmotivation. Herzberg menar att det är de inre motivationsfaktorerna som påverkar arbetsmotivationen, och att lön som ingår i hygienfaktorerna, endast påverkar genom ett missnöje hos de anställda (Kaufmann & Kaufmann 2016). Framförallt intervjuperson L har lönen som en stor motivationsfaktor, men även intervjuperson B berättar att lönen och/eller en bonus gör honom extra motiverad. Intervjuperson S tar också upp lönen i sin intervju. Hon anser att det hade varit mer motiverande att arbeta i den ovanliga krissituationen om samhället befinner sig i just nu om lönen hade motsvarat ansträngningen och de medföljda riskerna. Hennes primära motivationsfaktorer är fortfarande själva arbetet i sig, att få hjälpa människor i nöd, men samtidigt visar det sig i hennes intervju att lönen ändå faktiskt hade varit motiverande i tider som dessa. Bassett-Jones & Lloyd (2005) gjorde en studie för 15 år sedan för att testa om Herzbergs tvåfaktorsteori fortfarande är aktuell, och fick fram resultatet att teorin absolut går att applicera trots att den är över 60 år gammal. Även vid denna senare tidpunkt så blev resultatet att lön och belöningar inte är primära motivationsfaktorer utan att individens egen tillfredsställelse är det som påverkar mest (Basset-Jones & Lloyd 2005). Vår empiri är insamlad 15 år efter att Bassett-Jones & Lloyd (2005) gjorde sin undersökning, så kanske har lönen som aspekt blivit viktigare som motivationsfaktor sedan dess.

I Maslows behovstrappa hittar vi även det sociala behovet där gemenskap och tillhörighet är två viktiga bitar (Maslow 1943). Även Jungert et al. (2017) beskriver i sin studie hur viktigt det är med gemenskap mellan kollegor både för att skapa motivation och prestation. I vår empiri kan vi se en tydlig skillnad mellan de som arbetar individuellt kontra de som arbetar i grupp. De intervjupersoner som har individuella arbetsuppgifter nämnde inte kollegor eller gemenskap som en faktor för motivation, medan för de andra så var det en mycket viktig del för att bibehålla en motivation. Jungert et al. (2017) menar på att kunskap som handlar om hur individer kan stötta andra individer samt att bygga upp en arbetsmiljö där en trygg gemenskap finns så gynnas både verksamhet och individ i form av ökad motivation och i sin tur en högre prestation. Chefer och ledare hade därför kunnat arbeta mer aktivt för att skapa en gemenskap och en "lag-känsla" även på de avdelningar där arbetsuppgifterna är individuella. Kanske hade de anställdas prestationer höjts som resultat.

11.3 Covid – 19 påverkan

Ämnet job insecurity har de senaste veckorna blivit mer relevant för vår uppsats.

Coronaviruset har drabbat oss alla på ett eller annat sätt och inte minst företag runt om i världen. Många människor har mist sina anställningar, sina företag och sina nära och kära. För arbetslivet har detta inneburit stora omställningar, men på olika sätt. Vi tror att alla är rörande överens om att det inte råder brist på arbeten inom vården, snarare tvärtom, det råder brist på arbetare inom vården. Intervjuperson S nämnde i sin första intervju att de vid

intervjuns tidpunkt redan då märkte stor skillnad inom vården. Sedan dess har läget i världen bara förvärrats och trycket på sjukhus och vårdpersonal har blivit ännu högre.

Med tanke på Coronapandemin beslutade vi oss för att göra kompletterande intervjuer. Vi undrar om arbetsförhållandena hos våra intervjupersoner har förändrats sedan första intervjun och vi blev nyfikna på att veta hur det påverkar dem både fysiskt och psykiskt. Resultatet av detta är att job insecurity blev väldigt aktuellt då alla intervjupersoner som inte jobbar inom vården har fått andra arbetsuppgifter eller andra arbetstider. Intervjuperson F har drabbats både av job status insecurity och job tenure insecurity. Han arbetar som restaurangchef och har varit anställd länge inom företaget. Han riskerar för tillfället inte att bli av med sin anställning men det är ändå något som oroar honom varje dag. Han har även drabbats av job status insecurity då han har gått från att jobba med enligt honom själv, viktigare administrativa arbetsuppgifter, till att arbeta mer på golvet som servitör samt med lokalens alla rutiner som till exempel städning. Detta har påverkat hans arbetsmotivation eftersom han är orolig över att det kommer dröja länge innan han får tillbaka sina vanliga arbetsuppgifter. Gallie et al. (2016) beskriver att job status insecurity och job tenure insecurity är två begrepp som kan relatera till de anställdas fysiska och psykiska mående på arbetsplatsen. Det intervjuperson F menar är att både hans privat- och arbetsliv påverkas av den psykiska oron och stressen över att ingen kan styra över Coronapandemin.

Intervjuperson A var en av de som märkte av stor skillnad redan under första intervjun, men menar på att ju mer han jobbar och räknar på företagets siffror ju oroligare blir han. Inte endast för hans anställning utan för hela företagets existens. Indirekt betyder det att han är orolig över sin anställning och alltså upplever job status insecurity (Gallie et al. 2016). Övriga intervjupersoner har sina anställningar kvar för tillfället men alla, förutom intervjuperson S som jobbar som sjuksköterska och intervjuperson K, ansåg att de oroade sig både över sina anställningar och deras roll på företaget. Det verkar alltså som att job insecurity är något många upplever idag i samband med Coronapandemin (Gallie et al. 2016).

Rädsla, stress och oro var också psykologiska besvär som drabbade anställda under SARS-utbrottet 2003. Maunder et al. (2003) undersökte effekter som SARS-utbrottet skapade hos personal som aktivt jobbade med de smittade, i vårt fall är det endast intervjuperson S som aktivt arbetar med smittade individer. Den största rädslan då var precis som nu, att man råkar bli smittad själv för att sedan riskera att föra vidare smittan till sina nära och kära. Under SARS-utbrottet blev personalen erbjuden stöd för att lindra ångest, stress och andra psykologiska besvär (Maunder et al. 2003). Det är inte något som har kommit på tal när vi har pratat med någon av våra intervjupersoner. Känslan vi har fått är att alla företag just nu kämpar för att överleva och att stödfunktioner inte är något de just nu har tid att tänka på. Med tanke på att det har skett liknande katastrofer och pandemier förut kan man ifrågasätta om företag bör ha en mer utstakad krisplan, framförallt för de som blir drabbade och riskerar att själva bli smittade i sitt arbete. Intervjuperson S uttryckte vid första intervjutillfället att arbetsbelastningen ofta redan är hög och påfrestande i vardagen. Detta skriver även Balicer et al. (2010) i sin studie. Förberedelser för att klara av en krissituation är omfattande och när sjukhusresurserna redan är få så blir det svårt att ta sig an en kris på bästa sätt. Särskilt viktigt blir detta just för sjukvården. Även i denna artikel tas stöd under en krissituation upp, dock i form av hjälp i privatlivet med till exempel barnpassning, rastning av husdjur och andra vardagliga aktiviteter (Balicic et al. 2010). Efter ytterligare en omfattande pandemi hade det

varit intressant att ta del av hur organisationer förbereder sig i framtiden för att ge stöd till sina anställda.

Intervjuperson E vars arbetsbelastning som fysioterapeut har minskat enormt sedan coronaviruset kom har drabbats av job status insecurity. Det eftersom hennes yrkesgrupp kanske kommer att bli omplacerade som undersköterskor ifall det skulle behövas. Hon beskriver att det är inget som lockar eller motiverar eftersom hon vill arbeta med det hon utbildat sig till. Självfallet skulle hon hjälpa till ifall det är det som behövs, men hon hoppas att Skåne-regionen där hon arbetar inte ska drabbas av viruset i den mängd att omplacering blir ett måste.

Intervjuperson B är en av de som har uttryckt mest att han upplever att hans privatliv och arbetsliv helt går ihop eftersom att han numera arbetar hemifrån på grund av coronaviruset. Han upplever inte work-life-balance och det får som konsekvens att han känner sig omotiverad och att han har svårt att koncentrera sig i sitt arbete. Det i sin tur påverkar även både företaget och företagets kunder.

11.4 Work-life-balance

Förutom kompetensutveckling pekar vårt empiriska material på att work-life-balance har en stor inverkan på arbetsmotivation. Flera av våra intervjupersoner beskriver det som något negativt när arbetspassen i princip går ihop och inte lämnar utrymme för andra delar i livspusslet. Mas-Machuca et al. (2016) menar också på hur viktigt det är som arbetsgivare att arbeta aktivt med sina anställdas välmående och lämna utrymme för korrekt mängd ledig tid. Det stämmer alltså överens med den empiri vi samlat in, men det är inte så många av våra intervjupersoner som anser att företaget de arbetar för sköter schemalaggningen efter det. Intervjuperson F är i en bransch där mycket kväll- och helgarbete förekommer, samt väldigt långa arbetspass. Det bidrar till att under de mest intensiva arbetsperioder så går arbetspassen nästan ihop med endast en kort paus för några timmars sömn. I intervjuperson F fall så hjälper hans arbetsgivare inte till alls för att hålla en god balans mellan arbetslivet och privatlivet. Han blir nästan alltid störd under sin lediga tid och upplever att arbetet då inkräktar och stör hans privatliv. Mas-Machuca et al. (2016) studie som väldigt tydligt visar på hur en god relation och balans mellan arbets- och privatliv endast gynnar verksamheten eftersom de anställda då både höjer sin prestation och har enklare att känna en organisationsstolthet. Arbetsplatsen intervjuperson F arbetar för hade alltså behövt tänka igenom sin strategi för hur de kommunicerar och arbetar för att skapa en högre motivation och prestation hos sina anställda.

Mas-Machuca et al. (2016) menar även på att självständighet i arbetet kan bidra till en känsla av mer kontroll eftersom arbetsuppgifterna då kan styras upp efter hur individen själv vill. Vi tolkar det som att de anställda känner att organisationen litar på att de sköter sina arbetsuppgifter och då kan tillåtas att arbeta under till exempel flexibla arbetstider eller att arbeta hemifrån. Det är inget vi fått fram i vår empiri, men vi kan ändå koppla det till att känna sig viktig och betrodd på sin arbetsplats då flera av våra intervjupersoner anser att de presterar bättre då. Även Herzberg bekräftar att självständighet är en viktig motivationsfaktor eftersom individer presterar och motiveras enklare när de anser att de inte övervakas (Kaufmann & Kaufmann 2016).

Vår empiri visar det som även konstaterats i tidigare forskning när det gäller hur viktigt det är för motivation och prestation att ha en god balans mellan privatliv och arbetsliv. Det tycker vi är ett resultat som fler chefer och ledare borde ta del av och försöka applicera i sina

verksamheter. Alla våra intervjupersoner nämner hur viktigt work-life-balance är för att orka med och prestera under en hel arbetsvecka, men ingen av dem nämner om eller hur företaget arbetar för att uppnå denna balans. Vi reflekterar över hur arbetsplatser hade kunnat förändra och förbättra sin syn på de anställdas privatliv, eftersom både individ och företag gynnas vid detta tankesätt. Mas-Machuca et al. (2016) berättar om organisationsstoltheten som blev effekten av att de anställda kände sig mer självständiga och fick ihop privatlivet på ett bra sätt. Motivationen som privatlivet kan skapa även för arbetet fick vi mycket tydligt fram i vår empiri. Vi tror att organisationer hade behövt ta in detta synsätt mer och applicera för att eftersträva en arbetsmiljö där de anställda känner arbetstillfredsställelse.

11.5 Organisationens påverkan på arbetsmotivation

Att få bekräftelse och att känna sig betydelsefull på sin arbetsplats var ett genomgående svar hos våra intervjupersoner. Det bekräftas även i Herzbergs tvåfaktorsteori där anställdas respons på detta blir en ökad prestation och starkare vilja till att utmärka sig (Kaufmann & Kaufmann 2016). Störst skillnad hittade vi mellan intervjuperson K och intervjuperson L eftersom deras arbetsplatser arbetar helt olika med denna form av feedback. Intervjuperson K upplever att hennes arbetsplats arbetar hårt med att alla ska känna sig delaktiga, viktiga och sedda. Rättvisa och jämlikhet är även viktigt inom verksamheten, oavsett vilken position du har på företaget. Intervjuperson L upplever motsatsen, hon menar på att ledningen ser ner på de anställda. Intervjuperson L känner inte alls av att hon är viktig för företaget utan känner sig endast hårt styrd och övervakad. Hennes arbetsuppgifter är också väldigt krävande fysiskt, men det är inte heller något som tas till hänsyn av ledningen.

Flera av våra intervjupersoner nämnde olika former av personalaktiviteter som deras arbetsplatser anordnade. Det är något som uppskattas, och framförallt bidrar till en ökad gemenskap. Jungert et al. (2017) menar på att en starkare gemenskap och större stöd för varandra på arbetsplatsen bidrar till en mer hållbar och välmående verksamhet. Motivationen som en sammanhållning mellan kollegor kan medföra gynnar även arbetsplatserna mycket eftersom alla då höjer sin prestations- och samarbetsnivå. Drivkraften från gemenskapen speglade även de anställdas prestation (Jungert et al. 2017; Maslow 1943). Kapoor & Solomon (2011) menar också i sin studie att generationen millennials är den generation som har högst krav på arbetsmiljön och som anser att sociala interaktioner på arbetsplatsen är viktig. Även Inceoglu et al. (2012) bekräftar vikten av sociala interaktioner och en trivsamt arbetsmiljö.

Företag som skapar trivsamma arbetsplatser där det finns plats för god sammanhållning och utvecklingsmöjligheter bidrar till att de anställda upplever en ökad drivkraft för att prestera och på så sätt ge tillbaka till företaget. Det blir som en god cirkel, vilket både intervjuperson K och A berättar om. Intervjuperson F menar också på att om han är motiverad så kommer det speglas i hans utförande av arbetsuppgifter, men också tvärtom när motivation inte upplevs. Kompetensutveckling är en väldigt stor del hos alla våra intervjupersoner för att bibehålla en arbetsmotivation. Vi upplever inte att kraven på själva kompetensutvecklingen är det primärt viktigaste utan främst känslan av att få nya möjligheter och att bli sedd och bekräftad i att individen gör ett bra jobb. Maslow (1943) menar på att individer vill utvecklas och åstadkomma något för att förbättra deras självförtroende och skapa sig en roll i samhället. Herzbergs tvåfaktorsteori styrker även det genom en av motivationsfaktorerna som är att utvecklas i sin karriär (Kaufmann & Kaufmann 2016). Arbetsplatser som vill utveckla sina anställda genom utbildningar eller presentera utvecklingsmöjligheter till exempel i form av internrekryteringar eller utbildningar upplevs mer attraktiva, och kanske bidrar det till att deras personal stannar kvar på företaget längre. Inceoglu et al. (2012) och Kapoor & Solomon

(2011) menar i sina studier att den personliga utvecklingen stöds genom kompetensutveckling och leder i sin tur till en ökning av arbetsmotivation.

11.6 Millennials

I en litteraturstudie av Camille Kapoor och Nicole Solomon (2011) sammanfattas forskning om hur generationer skiljer sig åt på arbetsplatser. I artikeln redogör de för millennials som individer födda 1980-1999. Intervjuperson B är född 1993 och mycket av hans svar påminner om det som beskrivs i artikeln om millennials. Kompetensutveckling och nya utmaningar är centrala delar i artikeln och intervjuperson B beskriver sig själv som en ung och driven person som inte bara är intresserad av kompetensutveckling utan att han behöver det för att känna sig motiverad. Eftersom intervjuperson B är den enda på arbetsplatsen som tillhör gruppen millennials tänker vi att ledningen antagligen ser på kompetensutveckling och utmaningar på ett helt annat sätt då de tillhör en annan generation. Det är mycket viktigt att en arbetsgivare anpassar sig efter vilken eller vilka generationer som arbetar på arbetsplatsen för att nå individuella styrkor (Kapoor & Solomon 2011). Vi tänker att det kanske kan vara svårt för företaget intervjuperson B arbetar på eftersom han är den enda anställda från den yngre generationen.

Eftersom alla våra intervjupersoner är födda 1990-1994 så går alla under kategorin millennials. Det genomgående svaret hos våra intervjupersoner är just att kompetensutveckling är viktigt för att de ska vara motiverade att visa framfötterna på sin arbetsplats. Det bekräftar studien som Kapoor och Salomon (2011) skrivit. Ett resultat av deras studie är också att balans mellan arbetsliv och privatliv är viktigt för millennials och det kanske kan höra ihop med att vi har fått så tydliga svar från våra intervjupersoner när det kommer just till privatlivet och deras förhållande till arbetsmotivation (Kapoor och Salomon 2011). Även i studien av Inceoglu et al. (2012) så bekräftas vår empiri kring att yngre anställda tycker att kompetensutveckling och status är viktigare jämfört med äldre.

Intervjuperson L, S och B har alla nämnt att lön och/eller en bonus är något som motiverar dem till att prestera bättre på arbetet. Enligt Kaufmann & Kaufmann (2016) så stämmer det inte överens med Herzbergs tvåfaktorssteori. Herzbergs teori är framtagen innan generationen vi intervjuat var födda så kanske är det en motivationsfaktor som ökat i efterhand. Alla våra intervjupersoner nämner hur viktig en god arbetsmiljö är för att trivas och motiveras på sin arbetsplats. Det bekräftas i studien både av Inceoglu et al. (2012) och Kapoor & Solomon (2011) där det tydligt framgår att millennials upplever arbetsmiljön som en väldigt viktig del att hela tiden arbeta för.

11.7 Slutsatser

Med hjälp av vårt empiriska underlag, tidigare forskning och de teoretiska utgångspunkter vi använt oss av anser vi att våra frågeställningar är besvarade. *”Vilka effekter har Coronapandemin på arbetsmotivationen hos våra intervjupersoner?”* är vår första frågeställning och Coronaviruset gav oss en möjlighet att undersöka en unik synvinkel av arbetsmotivation. Arbetsmotivation i förändring har påverkat våra intervjupersoner genom en känsla av osäkerhet för sin anställning och att arbetsuppgifterna har förändrats. Några av våra intervjupersoner bekräftar att deras ökade arbetsmotivation beror på den tacksamhet de känner för att deras anställning fortfarande existerar eftersom omvärldens omständigheter visar på att ingen anställning är helt säker, med undantag för de som arbetar inom sjukvården. Utifrån vårt

empiriska underlag kan vi se att tidigare motivationsfaktorer inte längre är prioriterade, utan det är främst en tacksamhet för att få behålla sitt yrke som är en motivation för arbetet under rådande omständigheter.

”*Vilka motivationsfaktorer påverkar arbetsmotivationen och på vilket sätt gör de det?*” och ”*Vilken betydelse har work-life-balance för våra intervjupersoner?*” besvaras i vår empiri och visar att balans mellan privatliv och arbetsliv samt möjligheten för utveckling i sitt arbete är två viktiga faktorer som bidrar till ökad arbetsmotivation. Majoriteten av våra intervjupersoner anser att work-life-balance påverkar deras motivation över lag, både i privatlivet och i arbetslivet. De menar på att en balans fungerar som en god cirkel, god balans på arbetet genererar mer ork och lust över till annat på fritiden, och upplevs balans i privatlivet resulterar det i en mer motiverad arbetstagare. Flera av våra intervjupersoner tar även upp sammanhållning och gemenskap som två viktiga beståndsdelar för att uppnå prestation i sitt arbete.

12.1 Diskussion

Vi anser att syftet med vår studie är väldigt relevant i dagens samhälle eftersom vi bland annat har valt att undersöka Coronavirusets påverkan på arbetsmotivation. Våra frågeställningar har en bredd som ger stor möjlighet att ta del av våra intervjupersoners tankar och reflektioner. Det bidrar till en ökad förståelse för hur deras arbetsmotivation påverkats under Coronavirusets omfattning. De senaste veckorna har hela världen stått inför stora omställningar på grund av Covid-19, men trots ett ansträngt läge med i princip endast negativa nyheter så har vi valt att vinkla denna unika situation till ett intressant forskningsområde. Till en början var vi intresserade av att undersöka arbetsmotivation hos unga vuxna, men i takt med att coronaviruset spred sig så valde vi att ändra riktning. Vi valde att komplettera våra intervjuer med två frågor för att kunna ta del av hur våra intervjupersoners arbetsmotivation har påverkats sedan vårt första intervjutillfälle. Första delen av vår empiri samlades in under ett mycket tidigt stadie av Coronavirusets spridning. Allt eftersom tiden gick och viruset gav ytterligare konsekvenser i samhället gjorde vi en andra intervju och kunde därmed samla in ett unikt empiriskt underlag som gav oss ytterligare en vinkel utifrån Coronavirusets påverkan på arbetsmotivation.

De intervjupersoner som vi valt att intervjua är unga vuxna i åldern 25-30 år. De har en stor variation både i utbildningsnivå och bransch, vilket bidrar till en större bredd i vår empiri. Det alla intervjupersonerna har gemensamt är att de på något sätt har en relation med någon av oss. Till en början kändes det främst som en negativ aspekt eftersom vi tidigt i uppsatsskrivandet valde att prioritera ned betydelsen av ålder. Vi anser även att det finns en risk att vår förkunskap om våra intervjupersoner kan ha påverkat våra tolkningar. Nu i efterhand är vi istället mycket nöjda över vårt bekvämlighetsurval eftersom det bidrog till att vi snabbt kunde samla in vår empiri trots att hela omvärlden hamnade i en krissituation där respondenter utan någon relation till oss enklare hade kunnat dra sig ur. Bekvämlighetsurvalet gjorde det även enklare för oss att öppna upp för ytterligare intervjufrågor när vi såg möjligheterna att dra nytta av den ovanliga samhällssituation vi befinner oss i idag. Vi har även uppskattat våra intervjupersoners ärlighet, ännu en aspekt vi anser är positiv eftersom vi upplever att vår relation sinsemellan gjorde det enklare för våra intervjupersoner att öppna upp sig. Om vi istället hade intervjuat individer vi inte har en relation till kanske svaren hade blivit mer avvaktande och milda, vilket hade gett en försvagad bild av den numera starka bilden vi har fått i vår empiri. För att arbeta så objektivt som möjligt med vår empiri så har vi konstant under uppsatsens process påmint varandra om att ha en så

neutral syn som möjligt. Vi har även transkriberat varandras intervjuer eftersom det även bidrar till en mer objektiv bild av empirin.

Eftersom vårt första intervjutillfälle skedde så tidigt under Coronapandemin så har vi uppmärksammat mycket tydliga förändringar i vår empiri jämfört med det andra intervjutillfället några veckor senare när till stor del hela Sveriges arbetsliv var satt ur balans. Det har bidragit till intressanta jämförelser hos våra intervjupersoners svar under en pågående pandemi. Om vårt mål med studien redan från början varit att jämföra hur arbetsmotivation hos våra intervjupersoner skulle vara innan och mitt under en pandemi så hade vi fortfarande använt oss av samma metoder. Vi anser fortfarande att djup- och semistrukturerade intervjuer var den mest lämpliga metoden att använda sig av under dessa omständigheter. Om vi till exempel hade valt att genomföra strukturerade intervjuer eller enkäter som metod hade våra intervjupersoners personliga tankar och åsikter inte blivit tydliga på samma sätt.

Att hitta tidigare forskning och teoretiskt underlag har vi inte upplevt som utmanande. Det finns väldigt mycket forskning om ämnet arbetsmotivation, inte minst studier som reflekterade över ålderns betydelse. Vi tycker därför att vår vinkel med Coronavirusets påverkan utmärker vår studie och det var därför intressant att kunna vinkla vår uppsats mot ett mindre beforskat område. I och med samhällets stora förändring och krissituation så ville vi hitta ytterligare tidigare forskning som har undersökt arbetsmotivation kopplat till andra världsomfattande kriser. SARS-pandemin 2003 påminner mycket om det nuvarande coronaviruset vilket gjorde att deras resultat blev intressant för oss att jämföra mot vår empiri.

Eftersom arbetsmotivation är ett väldigt brett område så ser vi stor potential för vidare forskning inom flertalet olika perspektiv. Till exempel mer specifikt inriktat mot olika branscher eller användning av kvantitativ metod för att få fram mer generella resultat med fokus på Coronavirusets påverkan. I och med dagens situation med coronaviruset så anser vi att vi lyckats fånga en väldigt intressant dimension av just området arbetsmotivation. Vi tror att vår studie kan bidra med inspiration till framtida forskning för att se hur motivation i samband med en kris påverkas. Förslag till framtida forskning hade även kunnat vara att samla in ny empiri när samhällets krissituation går mot sitt slut eller är helt borta. Det är dock en uppgift vi lämnar vidare till framtida studier eftersom dagens läge fortfarande är högst oklart och ännu ser vi inget slut på pandemin inom en nära framtid. Vi anser att vårt teoretiska underlag har kunnat användas för att analysera och problematisera intervjupersonernas upplevelser av arbetsmotivation. Delar av vårt resultat ligger i linje med Herzbergs och Maslows teori, men vårt empiriska underlag pekar även på privatlivets stora påverkan på arbetsmotivation. Samtliga intervjupersoner betonar att det är mycket viktigt att deras privatliv är väl fungerade för att orka hålla uppe sin arbetsmotivation. När vi har reflekterat över vår egen arbetsmotivation så anser vi att privatlivet är det som påverkar oss mest i vårt arbetsliv, vilket stämmer överens med våra intervjupersoners åsikt. Vi valde att inte vinkla våra intervjufrågor eftersom vi verkligen vill ta del av intervjupersonernas personliga åsikter och tankar. Även Kapoor och Solomon (2011) fick fram i sin studie att millennials anser att balansen mellan privatliv och arbetsliv är viktig. Vi tänker att Herzberg och Maslow inte har haft möjlighet att undersöka det närmare eftersom millennials helt enkelt inte var födda på den tiden. Det är en generation som har tillkommit efter att deras teorier skapades och sedan har generationen utvecklat fler aspekter att ta hänsyn till i samband med att samhället och omvärlden också förändras.

Vår uppfattning om våra intervjupersoner efter all den empiri vi har samlat in är att de alla är väldigt medvetna kring ämnet arbetsmotivation. De har alla gemensamt en tydlig bild av vad som ger just dem en motivation för arbetet. Flera av våra intervjupersoner upplever att de saknar något från organisationens sida, de anser inte att organisationen arbetar på ett sätt för att framkalla arbetsmotivation hos de anställda. Ytterligare förslag till framtida forskning kan vara att undersöka hur arbetsplatser arbetar med sina anställda och deras motivation. Det hade även varit intressant att undersöka om utbildningsnivån på anställda påverkar arbetsmotivation. I vår empiri kan vi se tendenser till att våra vidareutbildade intervjupersoner upplever att de är mer motiverade på sitt arbete än de som inte är utbildade. Det hade alltså varit intressant att vidare studera om det beror på att arbetsplatser arbetar mer aktivt för en mer utbildad personal eller om det helt enkelt är en slump. I vår empiri upplever vi att de som är lågutbildade inte fick riktigt samma motivatorer från sina arbetsgivare jämfört med de som har en utbildning för sin tjänst.

I samband med att vi påbörjade vårt uppsatsskrivande exploderade nyheterna om hur coronaviruset tog över världen. Vi har använt oss av det som ett perspektiv i vår uppsats då vi fått ta del av synen på arbetsmotivation både innan och under en pandemi. Det ger vår uppsats ett stort lyft eftersom den då fokuserar på en helt ny samhällssituation och fyller en kunskapslucka som precis dykt upp. Coronaviruset är alltså en situation som väldigt hastigt påverkat även oss, något som resulterade i att vi ändrade om hela vårt syfte. Det har lett till ett resultat vi långt ifrån hade kunnat tänka oss när vi startade vår process. Vårt resultat visar därför också på hur arbetsmotivation kan förändras under en krissituation. Det kan innebära stora omväxlingar i hur individer prioriterar bland de grundläggande behov som vanligtvis behövs för att bibehålla motivationen för sitt arbete. De flesta av våra intervjupersoners arbetssituation har under denna kris vänts helt upp och ned, och en tidigare anställningstrygghet existerar inte längre hos flera av dem. Två av de personer vi har intervjuat har sedan första intervjutillfället fått arbetsbenämningen samhällsviktig funktion, och det är dem som känner minst osäkerhet kring framtidens arbetsmöjligheter. Dagens samhälle har under dessa veckor vi skrivit vår uppsats gått från att vara ett starkt arbetssamhälle till att vara ytterst begränsat. Att ha ett yrke inom "rätt" branschområde är även ett perspektiv i detta dilemma eftersom det nu blir väldigt tydligt vilka arbetsplatser som har kvar en trygghet för sina anställda och vilka branscher som inom snar framtid kanske kommer försvinna om inte förändring kommer att ske snart. Vi tror att samhället efter denna kris kommer göra stora omprioriteringar när det nu har blivit så tydligt vilka samhällsfunktioner som är livsviktiga.

Trots att vi examineras till en värld där arbetssituationen är i stor förändring har vi förhoppningar om att vårt framtida yrke kommer att vara en viktig del av processen för att återuppbygga Sveriges arbetsliv igen.

13.1 Referenser

Ahrne, G., & Svensson, P. *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber, 2011

Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005).

Does Herzberg's motivation theory have staying power?. *Journal of Management Development*, 24(10), 929-943. doi:10.1108/02621710510627064

Balicer, R., Barnett, D., Thompson, C., Hsu, E., Catlett, C., & Watson, C.

(2010). Characterizing hospital workers' willingness to report to duty in an influenza pandemic through threat- and efficacy-based assessment. *BMC Public Health*, 10(436). doi: 10.1186/1471-2458-10-436

Bryman, A. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Studentlitteratur, 2011

Denscombe, M. *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Studentlitteratur, 2009

Folkhälsomyndigheten (2020). *Bromsa smittan – det här kan du som privatperson göra*.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/alla-har-ansvar-att-forhindra-smitta-av-covid-19/bromsa-smittan--det-har-kan-du-som-privatperson-gora/>

Folkhälsomyndigheten (2020). *Frågor och svar om covid-19*

(*coronavirus*). <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/fragor-och-svar/>

Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017).

The hidden face of job insecurity. *Work, employment and society*. 31(1), 36-53. doi:10.1177/0950017015624399

Gellerman, S W. *Att motivera till ökade insatser*. Malmö: Damm Förlag AB, 1995

Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age-

related differences in work motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 300-329. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02035.x

Jungert, T., Van den Broeck, A., Schreurs, B., & Osterman, U.

(2018). How Colleagues Can Support Each Other's Needs and Motivation: An intervention on Employee Work Motivation. *Applied Psychology*, 67(1), 3-29. doi:10.1111/apps.12110

Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4), 308-318

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur AB, 2016

Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396

Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of managerial Psychology*, 31(2), 586-602. doi:10.1108/JMP-09-2014-0272

Maunder, R., Hunter, J., Vincent, L., Bennett, J., Peladeau, N., & Leszcz, M. (2003). The immediate psychological and occupational impact of the 2003 SARS outbreak in a teaching hospital. *CMAJ: Canadian Medical Association Journal*, 168(10), 1245-1251

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Elanders Gotab, 2002

Watt Boolsen, M. *Kvalitativa analyser. Forskningsprocess, människa, samhälle*. Malmö: Gleerups, 2006

World Health Organization (WHO) (2020). *Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation report-93 22 april 2020*. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200422-sitrep-93-covid-19.pdf?sfvrsn=35cf80d7_4

World Health Organization (WHO) (2020). *Novel Coronavirus (2019-nCoV) Situation report-1 20 januari 2020*. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200121-sitrep-1-2019-ncov.pdf?sfvrsn=20a99c10_4

14.1 Bilagor

14.2 Bilaga 1

Bakgrundsfrågor

- Hur gammal är du?
- Vad arbetar du med?
- Vad har du för anställning?
- Trivs du på din arbetsplats?
- Hur länge har du jobbat på din arbetsplats?
- Har du någon utbildning för det arbete du har?

Intervjufrågor

- Om du utgår från dig själv, vad innebär arbetsmotivation?
- Hur skulle du beskriva känslan av att vara motiverad till att arbeta?
- Hur skulle du beskriva känslan av att inte vara motiverad till ditt arbete?
- Vilka faktorer i ditt privatliv är viktiga för att ge dig arbetsmotivation?

- Vad på din arbetsplats tycker du bidrar med motivation för dig?
- Hur arbetar din chef/ledare för att skapa arbetsmotivation för sina anställda?
- Vilka faktorer påverkar din arbetsmotivation negativt?
- Kan nämna några konkreta faktorer om vad som bidrar mest till din arbetsmotivation? *Tex lön, kollegor, arbetsvillkor, förmåner, relationen till sin ledare, arbetsuppgifter, arbetstider, värdighet i arbetet, krav-kontroll osv.*
- Har du egna förslag på faktorer som skulle bidra till att din arbetsmotivation bibehålls? *Tex kompetensutveckling, kommunikativ närvaro från chefer, eget ansvar osv.*

- Hur ser dina möjligheter till att avancera i företaget ut?
- Hur upplever du att feedback ges på din arbetsplats?
Är det uppskattat? Bidrar det till motivation?

- Anser du att dina arbetsuppgifter är värdefulla? För dig? För verksamheten? För samhället?
- Anser du att din arbetsmotivation varierar/förändras?
Vad beror det på? Hur ofta upplever du att det sker?
- Upplever du att din arbetsmotivation förändras efter vilka arbetsuppgifter du har?

Kompletterande intervjufrågor

- Hur har din arbetssituation påverkats av Covid-19 sedan senaste intervjun?
- Hur har det påverkat din arbetsmotivation?

14.3 Bilaga 2

Du är inbjuden att delta i studien som vi, Klara och Linnéa, kommer att skriva om arbetsmotivation. Vi är två studenter som läser programmet Organisering och ledning av arbete och välfärd, 180 hp, vid akademien för Hälsa och välfärd på Halmstad Högskola.

Studien syftar till att genom kvalitativa intervjuer undersöka upplevelsen av arbetsmotivation. Vi vill undersöka och försöka att förstå de faktorer som bidrar till en bibehållen arbetsmotivation, samt vilken betydelse som arbetsmotivation har på enskilda individer. Ansvariga lärare är Anna Isaksson, anna.isaksson@hh.se och Per Sederblad, per.sederblad@hh.se.

Dina personuppgifter behandlas inom studien endast enligt ditt samtycke, och enligt kraven i dataskyddsförordningen. Ditt deltagande i studien är helt frivilligt och du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak. Ett återkallande påverkar dock inte den behandling som skett innan återkallandet. Du kan också när som helst begära att få en kopia av dina personuppgifter.

Materialet kommer delvis att behandlas inom molntjänsten Office 365 från Microsoft, som Högskolan har ett personuppgiftsbiträdesavtal med.

Endast vi studenter, Klara Paulsson och Linnéa Warghed, kommer ha tillgång till dina personuppgifter.

De av dina personuppgifter vi kommer att behandla är namn och e-postadress. Dina personuppgifter kommer att raderas när examensarbetet är godkänt.

Personuppgiftsansvarig för studien är Högskolan i Halmstad, som nås via registrator@hh.se eller 035-16 71 00. Övrig information om hur Högskolan hanterar personuppgifter, och dina rättigheter utifrån dataskyddsförordningen, finns på www.hh.se/dataskydd.

Har du frågor kan du också kontakta Högskolans dataskyddsbud, Anna Frederiksen, via dataskydd@hh.se.

Med vänlig hälsning

Klara Paulsson och Linnéa Warghed, klapau17@student.hh.se och linwar17@student.hh.se
Arbetsvetenskap (61-90), akademien för Hälsa och välfärd
Högskolan i Halmstad

Linnéa Warghed

Klara Paulsson



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se