Examensarbete

HÖGSKOLAN I SKÖVDE

UPPLEVD MOTIVATION HOS TILLFÄLLIGT INHYRD PERSONAL

En kvalitativ studie om hur den flexibla anställningsformen påverkar de anställdas motivation och självidentiteten i det senmoderna samhället

EXPERIENCES OF MOTIVATION BY THE TEMPORARY HIRED STAFF

A qualitative study of how the flexible employment model affects the employee's motivation and self-identity in the late modern society

Examensarbete inom huvudområdet Socialpsykologi
C-nivå 22,5 Högskolepoäng
Vårtermin 2012

Alexey Klimenov
Sara Svensson

Handledare: Zaira Jagudina
Examinator: Lars-Erik Berg

UPPLEVD MOTIVATION HOS TILLFÄLLIGT INHYRD PERSONAL

En kvalitativ studie om hur den flexibla anställningsformen påverkar de anställdas motivation och självidentiteten i det senmoderna samhället

Alexey Klimenov och Sara Svensson

Abstrakt

Syftet med föreliggande studie har varit att skapa en djupare förståelse av hur motivation för arbetet upplevs hos inhyrda arbetstagare med tillfällig anställning utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv på självidentitet i ett senmodernt samhälle. Bakgrund till varför denna studie genomförts är för att tillfälliga anställningar genom bemanningsföretag är ett växande fenomen samtidigt som det finns begränsad forskning kring de berörda arbetstagarnas upplevelse av att inneha denna typ av anställning. Vi har utgått från det fenomenologiska perspektivet och använt oss av teorier om moderniteten och självidentiteten, teorier om det reflexiva självet, symboliska interaktionismen samt behovs- och motivationsteorier. Vid val av respondenter har vi utgått från bekvämlighetsurval och genomfört nio semi-strukturerade intervjuer som sedan analyserades med hjälp av den metod som Creswell (2007) rekommenderar för fenomenologisk forskning. Resultaten visar att anställningar hos bemanningsföretag upplevs som otrygga och tillfälliga, att anställda behöver få en rättvis behandling för att känna sig betydelsefulla, att materiell belöning i form av lön och andra förmåner är viktiga för upplevd motivation. Majoriteten av respondenterna upplever inte att de har möjligheter till självförverkligande i samband med innehavd anställning hos bemanningsföretag samt att de har en kortsiktig målsättning med sin anställning. Det råder variation i frågan om social samhörighet bland de tillfälligt anställda men slutsatsen dras att samtliga respondenter har ett behov av erkännande och att självet påverkas negativt i denna mening.

Nyckelbegrepp: Motivation, behov, tillfälliga anställningar, självidentitet, självet, senmodernt samhälle.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INTRODUKTION 2

1.1 INLEDNING 2
1.2 SYFTE, PROBLEMFORMULERING OCH FRÅGESTÄLLNINGAR 4
1.3 AVGRÄNSNINGAR 5

2. TEORI 5

2.1 TIDIGARE FORSKNING 5
2.1.1 UTHYRNING AV ARBETSKRAFT 5
2.1.2 MOTIVATION HOS TILLFÄLLIGT ANSTÄLLDA 6
2.2 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER 8
2.2.1 MODERNITETEN OCH SJÄLVIDENTITETEN 8
2.2.2 DET REFLEXIVA SJÄLVET 9
2.2.3 MOTIVATION – DEFINITIONER AV BEGREPPET 11
2.2.4 MOTIVATIONSTEORIER 11
2.2.5 BEHOVSTEORIER 12

3. METOD 14

3.1 URVAL 15
3.2 PROCEDUR 16
3.3 DATAANALYS OCH KODNING 17
3.4 BEDÖMNINGSKRITERIER 18
3.5 ETISKA ASPEKTER 20

4. RESULTAT 21

4.1 ANSTÄLLNINGSFORMEN UPPLEVS SOM OTRYGG OCH TILLFÄLLIG 21
4.2 RÄTTVIS BEHANDLING OCH ATT KÄNNA SIG BETYDELSEFULL 23
4.3 MATERIELL BELÖNING 24
4.4 SJÄLVFÖRVERKLIGANDE 25
4.5 SOCIAL TILLHÖRIGHET 26
4.6 SAMMANFATTNING 28

5. ANALYS 29

5.1 SENMODERN SJÄLVREFLEXIVITET OCH TILLFÄLLIG ANSTÄLLNINGSFORM 29
5.2 OLIKA UPPLEVELSER AV MOTIVATION 30
5.3 BETYDELSE AV MATERIELL BELÖNING FÖR MOTIVATION 32
5.4 BETYDELSE AV SJÄLVFÖRVERKLIGANDE FÖR MOTIVATION 33
5.5 SOCIAL TILLHÖRIGHET PÅ ARBETSPLATSEN OCH IDENTITETSSKAPANDE 33

6. DISKUSSION OCH SLUTSATSER 35

6.1 UPPLEVELSER AV ARBETSFÖRHÅLLANDENA PÅ ARBETSPLATSEN 36
6.2 UPPLEVELSER KRING MATERIELL BELÖNING 37
6.3 UPPLEVELSER AV MÖJLIGHETER TILL SJÄLVFÖRVERKLIGANDE 37
6.4 UPPLEVELSER KRING SOCIAL SAMHÖRIGHET OCH DESS KONSEKVENSER PÅ SJÄLVIDENTITETSSKAPANDE 38
6.5 REFLEKTIONER 39
6.5.1 FRAMTIDA FORSKNING 41

REFERENSER 42

1. Introduktion

1.1 Inledning

Under 1990-talet har arbetsmarknaden genomgått stora förändringar gällande anställningsformer och anställningstrygghet. Många företag har börjat se efter sina personalkostnader och väljer därmed att ha en begränsad andel fast anställd personal samt att vid extra hög efterfrågan hyra in personal från ett bemanningsföretag eller anställa tillfällig personal på tidsbegränsade kontrakt (Aronsson & Sjögren, 1994). Att jobba som inhyrd från ett bemanningsföretag är ett relativt ungt fenomen och har inte alltid varit tillåten enligt svensk lagstiftning. Men i och med att det statliga arbetsförmedlingsmonopolet upphörde den 1 juli 1993, skapades möjligheter för bemanningsbranschen att uppstå och växa (Granberg, 2003).

Att hyra in personal från ett annat företag är ett anställningsförfarande som ökar - bekräftas genom bemanningsföretagets ”Almega” årsrapport 2010. Bemanningsföretaget ”Almega” är en bransch och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom uthyrning, omställning och rekrytering. I årsrapporterna har bemanningsföretagens omsättning ständigt ökat och det visar att uthyrningsbranschen bara växer (Bemanningsföretaget Almega, 2011). Denna utveckling, att genom personalen anpassa sig till marknadssvängningarna, går att koppla samman med den analys Sennett (1999) gjort i sin bok ”När karaktären krackelerar”. Där redogör han för den nya ekonomin som bidragit till det ökade kravet av flexibilitet vad gäller anställningsförhållanden, organisationsstrukturer och den ökade konkurrensutsättningen för organisationerna. Han problematiserar denna utveckling med identitetsskapandet hos individerna som utsätts för en kraftigt ökad osäkerhet och som därför inte längre kan eller vill identifiera sig med sitt arbete.

> Rico lever i en värld som istället präglas av kortsiktig flexibilitet och omvandling, en värld som inte erbjuder mycket till kontinuitet, vare sig ekonomiskt eller socialt. Företag splittras eller slås samman, arbetstillfällen dyker upp och försvinner som företeelser utan inbördes samband. Den skapande förströelsen, menade Schumpeter apropå entreprenörer, kräver människor som trivs med att inte kunna bedöma följderna av förändring eller veta vad som

> sker härnäst. De flesta trivs emellertid inte med förändringar på detta nonchalanta och likgiltiga sätt. (Sennett, 1999, s. 42-43)

Att detta anställningsförfarande förekommer allt oftare på arbetsmarknaden gör det av vikt att undersöka och få kunskap om den anställdes upplevelse av detta förhållandevis nya fenomen. Motiverad personal bidrar till att verksamheten framgångsrikt når sina uppsatta mål - dels genom ökad produktivitet med även högre effektivitet (Flach, 2006). Därför anser vi att det är viktigt för organisationerna att undersöka och beskriva vad denna nya arbetsgrupp motiveras av och dess upplevelse av att inneha denna typ av anställning. Målgruppen för vår studie är alla som har intresse av att se vad denna nya arbetsgrupp motiveras av och hur den upplever sin situation.

Vår studie ligger inom det symbolisk interaktionistiska perspektivet där fokus ligger på samspel, identitet, kommunikation, relationer och symboler (Charon, 2004). Symbolisk interaktionism är ett perspektiv inom socialpsykologin som betonar det meningsfulla samspelet i socialt liv och att jaget konstrueras i detta samspel. Enligt det symbolisk interaktionistiska perspektivet är det handlingar i samspel med andra som ger den bästa förklaringen av individer och grupper. Beteendet bestäms av normer och rollförväntningar, dessa bestäms, i sin tur, av det omgivande sociala systemet. Gruppen är viktig för individens självbild och jaguppfattning. Medvetandet är av intresse för vår studie, eftersom det handlar om samspel med sig själv, en inre dialog, där både den personliga och den sociala utvecklingen sker genom samspel med andra (Mead, 1976). Medvetandet är också en *process* som rymmer tolkningen och reflektion.

Genom att utgå från det socialpsykologiska perspektivet tror vi att vi kan bidra med ny kunskap, då det hittills finns begränsad forskning inom detta område. Den befintliga forskningen är av kvantitativ art och ser objektivt på motivationsskapande hos tillfälligt anställda. Föreliggande studie kommer istället att skapa en djupare förståelse på ämnesområdet och fånga subjektiviteten hos fenomenet. Studien ligger inom ett fenomenologiskt perspektiv där vi ämnar beskriva det sociala fenomenet, motivation, utifrån respondenternas egna perspektiv och livsvärldar. Edmund Husserl betraktade verkligheten som att den är vad människor uppfattar att den är, och att världen kan beskrivas av hur subjekten upplever den (Hartman, 2006). För att på bästa sätt kunna fånga

upp hur aktörerna i studien upplever sin livsvärld enligt ett fenomenologiskt förhållningssätt, skall kvalitativ metod användas som verktyg där även en övervägande induktiv ansats tas. Den kvalitativa metoden ska bidra till att en djupare förståelse för hur fenomenet framträder (Jensen, 1992).

1.2 Syfte, problemformulering och frågeställningar

Syfte

Att beskriva och skapa en djupare förståelse av hur motivation för arbetet upplevs hos inhyrda arbetstagare med tillfällig anställning utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv på självidentiteten i ett senmodernt samhälle. Detta syfte genererar följande övergripande problemformulering för studien.

Problemformulering

Hur upplever - utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv på självidentitet i ett senmodernt samhälle - inhyrda tillfälligt anställda personer motivation gällande deras arbete?

Frågeställningar

Följande frågor kommer hjälpa till att besvara huvudfrågan:

- *Hur upplever de inhyrda tillfälligt anställda personerna arbetsförhållandena på arbetsplatsen?*
- *Hur upplevs graden av tillfredställelse av materiell belöning, vad finns det för möjligheter/problematik?*
- *Hur upplevs graden av möjligheter till självförverkligande, vad finns det för möjligheter/problematik?*
- *Hur upplevs graden av social samhörighet och vilka konsekvenser kan detta få vad gäller självidentitetsskapande?*

Genom analysen av svaren till dessa frågeställningar hoppas vi finna en djupare förståelse av vad som är motivationen för den inhyrda tillfälligt anställda personalen, och hur de upplever sin situation utifrån det socialpsykologiska perspektivet på självidentitet i senmodernt samhälle.

1.3 Avgränsningar

Vår studie har sina avgränsningar när det gäller antal respondenter. Detta beror på tidsbristen för att genomföra och analysera intervjuer. Vi har valt att intervjua nio tillfälligt anställda personer. På grund av bekvämlighetsskäl har valet av respondenter haft en geografisk begränsning och intervjuerna har ägt plats i Örebro, Västerås, Kumla och Jönköping. Intervjuerna har genomförts i neutrala kontors-miljöer samt hemma hos respondenterna.

Tidsmässigt ligger intervjuerna i intervallet från 30 till 60 minuter, beroende på respondenternas sätt att berätta och svara på frågorna. Vi har intervjuat respondenter som är tillfälligt anställda på något bemanningsföretag. Tyngdpunkten har legat på motivationsskapande processer och respondenternas upplevelser kring dessa, och vi har avgränsat oss genom att bortse från icke relevant information, som kan komma in i bilden. Vi har emellertid inte varit intresserade av att genomföra en undersökning på interpersonell nivå, och har därför inte tagit organisatoriska konsekvenser av motivation i beaktande - utan förhåller oss på en individuell nivå, individens upplevelse av fenomenet.

2. Teori

2.1 Tidigare forskning

2.1.1 Uthyrning av arbetskraft

Uthyrning av arbetskraft är ett internationellt växande fenomen. Detta bekräftas genom studier genomförda i olika länder, som undersöker hur organisationer låter ett externt företag att antingen överta hela HR avdelningen eller delar utav dess funktioner. Flera studier konstaterar att uthyrning av arbetskraft blir allt vanligare hos organisationer och regioner de undersökt (Belcourt, 2006; Brian, 2008; Galanak och Papalexandris, 2005; Chiang, Chow & Birtch, 2010).

Det vi kan konstatera efter att ha läst artiklar och forskningsstudier gällande uthyrning av arbetskraft är att det är ett växande fenomen, inte enbart i Sverige utan även globalt, delvis på grund av att det är ett sätt för organisationerna att kunna bemöta kravet av

anpassning samt flexibilitet från marknaden (Granberg, 2003). Även med hänsyn till befintliga studier finns det begränsningar vad gäller kvalitativa studier på subjektets, *den uthyrdes*, upplevelser kring arbete som uthyrd samt motivation, och det är det vi ämnar undersöka i föreliggande studie.

2.1.2 Motivation hos tillfälligt anställda

Den internationella ökningen av tillfälliga anställningar har genererat i att intresset har ökat för hur organisationerna kan ta hand om den tillfälligt anställde, och genom relationen till den anställde, påverka dennes motivation och arbetsprestation för sitt arbete.

I en studie från Singapore som Koh och Yer (2000) genomfört har sambandet mellan relationen från organisationerna till de tillfälligt anställdas upplevda motivation undersökts. Studien har ett klart fokus på arbetsgivarens perspektiv på relationen, eftersom det är den som vanligtvis styr kontraktet och hur själva förhållandet mellan den anställde och organisationen ser ut. Forskarna samlade in kvantitativa data av 191 tillfälligt anställda från sju olika organisationer. Två varianter av enkäter delades ut: variant ett gavs till arbetsgivarorganisationen och variant två till de tillfälligt anställda. Arbetsgivarens enkät mätte hur mycket investerades i de tillfälligt anställda och arbetsgivarens perspektiv på relationen. Medarbetarnas enkäts syfte var att mäta jobbtillfredställelse, känslomässigt engagemang för organisationen, arbetsprestation samt känsla för rättvisa.

I analysen fann Koh och Yer fyra olika typer av relationer som i sin tur utföll i olika former av motivation hos de tillfälligt anställda:

Quasi-spot contract, där arbetsgivaren hade ett kortsiktigt perspektiv på relationen och enbart erbjöd ekonomiska och andra monetära ersättningar för arbetet och inte krävde någon mer investering än arbetsprestation av arbetstagaren.

Under-investment, där arbetsgivaren betalade minsta möjliga ekonomiska ersättning och fortfarande hade ett kortsiktigt perspektiv på relationen, men även krävde mer investering av medarbetaren i organisationen.

Mutual investment, där arbetsgivaren erbjuder mer än monetära belöningar, som till exempel utbildning och andra investeringar i den anställde och slutligen relationen

Over-investment, där arbetsgivaren erbjuder långsiktig investering i den anställde,

som till exempel karriärplanering, utbildning och lön.

Mutual investment och *over-investment* relationerna var förknippade med högre grader av prestation och mer föredragna attityder hos de tillfälligt anställda än *quasi-spot contract* och *under-investment*, som rapporterade lägre grad av prestation och motivation i arbetet. De föredragna attityderna innehöll högre jobbprestanda, högre känslomässigt engagemang för organisationen, högre total trivsel och högre uppfattning om rättvisa (Koh & Yer, 2000).

Resultatet av denna studie visar att den tillfälligt anställdes motivation är beroende av relationen och utbytet den får från organisationen. Resultatet belyser vikten av att organisationen utvecklar sina relationer till de tillfälligt anställda, för att kunna utveckla motivationsskapandet i föredragen riktning, så att den totala jobbprestandan ökar (Koh & Yer, 2000). Denna studie visar att tillfälligt anställda är mer motiverade att prestera då de har en god relation till sin organisation, att deras sociala investeringar tas om hand och att de får något tillbaka. Studien ligger således inom ett socialpsykologiskt utbytes-perspektiv, där utgångspunkten är att båda parter i en relation måste gå med vinst för att relationen skall kvarleva och fungera väl. Om den ena parten upplever sig gå med förlust kommer denna, enligt utbytesteorin, att lämna relationen (Nilsson, 1996).

Vi kommer på liknande sätt att titta på hur arbetstagaren upplever graden av tillfredställelse i vad den anser sig investeras i eller erhålla för belöningar för sitt arbete. Skillnaden uppstår i att vi endast undersöker medarbetarens perspektiv. Detta är intressant att titta på då vi vet av tidigare studier att en tillfällig anställning inte ger samma förmåner som en fast.

Ett exempel är den studie som genomfördes i USA av McGrath och Keister (2008), där det konstateras att en tillfälligt anställd person påverkas negativt ekonomiskt av att inneha denna anställningsform, mot vad den hade gjort vid en fast anställning. McGrath och Keister undersökte den roll en tillfällig anställning spelar i tillgångar av *ackumulationsprocessen* - processen att samla på sig tillgångar. Tillgångar i det här fallet är pengar, hus, aktier, andra värdepapper, förmåner som utbildning och försäkringar. McGrath och Keister lade fram tesen att tillfälliga arbeten minskar de totala tillgångarna både på kort sikt och i ett längre perspektiv.

Resultatet visade mycket riktigt att tillfälligt anställda hade sämre förutsättningar för välstånd eller ekonomisk trygghet, jämfört med vad en medarbetare av fast anställning hade. Motiven för att arbeta inom en tillfällig anställning bör vara flexibilitet och därmed passa arbetstagare som befinner sig i ett tidigt skede i livet, och som i anställningstillfället inte har ambitioner till ett långsiktigt sparande och husägande (McGrath & Keister, 2008).

Motiven som ligger bakom ett arbete inom en tillfällig anställning forskades det om av Jong och Schalk (2010). De undersökte hur yttre motiv för att vara i ett tillfälligt anställningsförfarande påverkade förhållandet mellan upplevd rättvisa och arbetsrelaterade attityder och beteenden. Resultaten visade att motiven kan vara en viktig faktor som påverkar relationerna mellan rättvisa och resultat. De tillfälligt anställda som accepterade tillfällig anställning frivilligt upplevde låg rättvisa relaterat till lägre självrapporterad prestanda. För anställda som använder sina tillfälliga jobb som ett sätt att få fast anställning är rättvisa inte relaterad till arbetsrelaterade attityder och beteenden. De som befann sig ofrivilligt inom en tillfällig anställning reagerade starkare på rättvisa och hade högre avsikt att sluta. Denna studie är relevant för att kunna ge svar på vilka yttre motiv som påverkar arbetsrelaterade beteenden vid tillfällig anställning, men den säger ingenting om vilka motiv som gör att de personer, som uppvisade ofrivillighet till sin anställning, ändå arbetade kvar och vad som gjorde att de inte trivdes.

Vi kommer i föreliggande studie att undersöka hur respondenterna upplever sina anställningsförhållanden och förhoppningsvis skapa djupare förståelse för vilka motiv som gör att de arbetar inom den anställningsformen. Som nämnt tidigare, finns det ingen tidigare kvalitativ forskning inom detta område och därför hoppas vi kunna bidra med ny kunskap - genom att utgå från ett socialpsykologiskt perspektiv inom detta område.

2.2 Teoretiska utgångspunkter

2.2.1 Moderniteten och självidentiteten

Anthony Giddens har i sin bok ”Modernitet och självidentitet” (1999) analyserat förhållandet mellan moderniteten och det individuella jaget. Han målar där upp moderniteten som vår nutida värld, där det ständigt pågår globaliserade förändringar som

inte bara står för existentiella modifieringar, utan även berör det vardagliga sociala livets karaktär och som påverkar de mest personliga aspekterna av vår erfarenhet.

> I den nutida världen måste självet skapas reflexivt, liksom den bredare institutionella kontext i vilken självet existerar. Denna uppgift måste emellertid lösas mitt i ett förvirrande virrvarr av möjligheter och alternativ. Under villkor som präglas av osäkerhet och många valmöjligheter får begreppen tillit och risk en särskild betydelse (Giddens, 1999, s. 11).

Tidigare har vi utrett att anställningsformen ”inhyrd tillfälligt anställd” är ett förhållandevis nytt fenomen vars uppkomst kan sägas bero av en organisatorisk innovation för flexibilitet, och att därför personaluthyrningsbranschens framväxt beror på ett tillmötesgående av behovet att kunna matcha marknadskrafternas krav på anpassning och flexibilitet. Detta är något som även Sennett bearbetar i sin bok ”När karaktären krackelerar” (1999). Den teoretiska utgångspunkten, att den moderna världens struktureringsdrag - kärnan i moderniteten interagerar med självets reflexivitet - gör det av vikt för oss att skapa en djupare förståelse för hur anställningsformen interagerar med sina anställda och vilka konsekvenser denna spelar för självidentitetsskapandet. De sociala omständigheterna kan inte anses vara åtskilda från det personliga livet. De kan inte betraktas som yttre miljö i förhållande till det personliga (Giddens, 1999).

Vi måste undersöka och få en djupare förståelse för hur individerna i denna miljö konstruerar och skapar sin självidentitet och mening utifrån socialpsykologiskt perspektiv. Vad driver respondenterna att arbeta inom denna anställning? Innan vi går vidare i denna process redogör vi för begreppen och teoretiska utgångspunkterna om självet och reflexivitet.

2.2.2 Det reflexiva självet

Självet spelar en viktig roll i vår studie. Självet är inget ting eller ett tillstånd, som Mead påpekar, utan det är en social process som inte har en autonom existens utanför den sociala processen (Berg, 2000). I modernt västerländskt samhälle befinner sig individer under ett ständig socialt tryck att uppleva sig som unika självständiga individer och - genom att se sig själva som fristående individer - visar de sin sociala natur. Enligt symbolisk interaktionistiska synsätt formuleras självet genom socialisation och vår identitet formas i vårt sociala livsrum. Mead (1976) kallar utvecklingen av jagförmågan för

”rollövertagande” och med det menar han ett en människa formas genom andras reaktioner på sig själv. Denna teori är aktuell för vår studie eftersom vi kommer att analysera den sociala situationen på arbetsplatser och det är mycket möjligt att motivationsskapandet kan påverkas av det sociala sammanhanget med ”självet” i centrum.

För att vi ska kunna skapa en djupare förståelse för hur självidentiteten skapas i det senmoderna samhället och förstå den påverkan den sociala omgivningen har på konstruerandet av självet, måste vi förstå den övergripande bilden av individens psykologiska karaktär. Giddens (1999) utgår ifrån följande premiss:

> Att vara en människa innebär att praktiskt taget hela tiden veta, enligt en eller annan beskrivning, både vad man gör och varför man gör det.… De sociala konventioner som produceras och reproduceras i våra vardagliga handlingar inspekteras reflexivt av aktören som en del av det att gå vidare i livets många brokiga sammanhang (Giddens, 1999, s. 47).

Giddens menar att reflexiv medvetenhet är något som karakteriserar allt mänskligt handlande, och som nu styrs av den massivt utvecklade moderniteten vi befinner oss inom. Vi handlar och beter oss efter de vardagliga aktiviteternas kontinuitet, som oftast ligger på en praktisk medvetandenivå (Giddens, 1999).

Föreliggande studie ämnar ta fram denna underförstådda karaktär som ligger till grund för att respondenterna finner ett sammanhang av sin situation och utreda hur de upplever denna. Enligt det symbolisk interaktionistiska perspektivet är det handlingar i samspel med andra som ger den bästa förklaringen av individer och grupper. Beteendet bestäms av normer och rollförväntningar - dessa bestäms i sin tur av det omgivande sociala systemet. Gruppen är viktig för individens självbild och jaguppfattning (Giddens, 1999).

Mead (1976) menar att en människa konstrueras med hjälp av medvetandet och språket. I föreliggande studie skall vi skapa en förståelse för den verklighet respondenterna eller intervjupersonerna varseblir i sin anställningsform. Enligt det symbolisk interaktionistiska perspektivet är den sociala verkligheten subjektiv och vår studies design anpassas därefter. I nästkommande avsnitt redogör vi för de teoretiska utgångspunkterna samt ger några exempel på definitioner av begreppet motivation.

2.2.3 Motivation – definitioner av begreppet

Motivationsskapande bland medarbetarna är ett av de viktigaste uppdrag som organisationer arbetar med. I vår studie kommer vi att rikta fokus på hur motivation för arbetet upplevs hos den tillfälligt inhyrda personalen. Motivation kan handla om olika saker, beroende på vem det är som tolkar begreppet, samtidigt som det är ett av de mest utforskade ämnen inom organisationsteorin (Ambrose & Kulik, 1999). En anledning till det stora intresset i frågan om motivation inom organisationer kan vara i att det finns många medarbetare som upplever bristen på motivation och kan därför inte uppfylla de kriterier som behövs för utveckling och tillväxt. Vidare ger vi exempel på två möjliga definitioner av begreppet motivation.

Kaufmann (1998) definierar begreppet motivation som de psykologiska, biologiska samt sociala faktorer som har till syfte att aktivera, rikta åt och upprätthålla ett önskvärd beteende i olika intensitetsgrader i förhållande till måluppfyllelse. Men motivation har också andra definitioner där ytterligare begrepp är inblandade. Begreppet *behov* har mycket med motivationen att göra eftersom det är människans behov som driver hela motivationsprocessen mot ett mål. Ett mål som uppfylls skapar, i sin tur, behovstillfredsställelse hos personen i fråga.

Mabon (1992) definierar begreppet motivation som ett område som rymmer de processerna som en individ går igenom för att uppfylla målet och skapa behovstillfredsställelse. Motivation handlar om att drivas till att göra något.

2.2.4 Motivationsteorier

Förr skiljde man på motivationsteorierna genom att dela upp dem i två läger: behovsteorier samt incitamentteorier. Behovsteorierna förlägger uppkomsten av motivationen till drifter och grundläggande behov och incitamentsteorierna tittar istället på vilka stimuli i omvärlden som väcker individers lust eller olust till dem (Jacobsen & Thorsvik, 2008; Egidus, 2008). Enligt det symbolisk interaktionistiska perspektivet är människors personliga liv en konstruktion av det sociala samspelet (Giddens, 1999). Vi finner en viss riktighet i att människan styrs av grundläggande biologiska drifter och behov som Maslow indikerar – något som kan utgöra en komplettering till de sociala faktorerna som påverkar

människors beteende. Vi väljer att se motivationsskapandet hos människor som en mångfacetterad process där vi måste ta hänsyn till både biologiska drifter, behov samt även känsloreaktionerna på omvärldens stimuli, som kan bero på både socialt och kulturellt betingade attityder. Nedan presenteras tre behovsteorier.

2.2.5 Behovsteorier

Maslows motivationsteori i Jacobsen och Thorsvik (2008) är det mest inflytelserika bidraget inom behovsteorilägret. Maslow hävdar att alla människor har fem grundbehov: 1) *fysiologiska behov* som till exempel hunger, törst, sömn; 2) *trygghetsbehov*, som omfattar både fysisk och känslomässig trygghet; 3) *sociala behov*, till exempel behov av vänskap, tillhörighet i sociala grupper och känslomässiga band till andra människor; 4) *behov av erkännande*, till exempel i form av status och prestige, samt 5) *behov av självförverkligande*, vilket handlar om i vad mån individen kan utnyttja sina förmågor och realisera sin potential. Dessa olika behov driver fram handling för att kunna tillfredsställas.

Maslow i Jacobsen och Thorsvik (2008) menar att människors behov har en form av hierarki, där de fysiologiska behoven ligger i grunden och följs av de andra behoven i ovan nämnd ordning. Behoven av självförverkligande utgör hierarkins topp. Teorins logik ligger i att behov på en högre nivå inte påverkar beteendet innan behov på lägre nivåer har tillfredsställs. Men enligt Maslow är det individuellt hur behovens ordningsföljd ser ut och i vilken grad behoven uppnås innan nästa dyker upp. Maslow förmodar att de flesta människor är partiellt tillfredsställda och samtidigt partiellt otillfredsställda när det gäller alla behov, men individens grad av tillfredsställelse minskas när vi rör oss uppåt i hierarkin.

Scheff (2008), några decennier efter presentationen av Maslows teori, har analyserat den och föreslagit en vidareutveckling av denna teori. Scheff menar att det kan finnas universella behov som alla människor har och det måste läggas till en ny nivå i Maslows teori – som handlar om förmågan att uppleva hela registret av emotioner. Samtidigt påpekar Scheff att, för att Maslows teori ska behålla sin kraft och aktualitet i modernt samhälle, måste betydelsen av var och en av de tre högre nivåerna uttryckas avsevärt mycket tydligare. Scheff beskriver olika typer av relationer som människor kan befinna sig i och därmed uppleva olika emotioner på egna sätt. Han pratar om *solidaritet/alienation*,

anknytning, säkra band, intoning samt *självförverkligande som autonomi* och *emotionella behov.* Enligt Scheff (2008) är två ytterligare steg nödvändiga: att se självförverkligande ur ett nytt perspektiv, som individuell autonomi, och att tillfoga det som saknas hos Maslow, det vill säga emotionella behov.

David McClellands behovsteori i Jacobsen och Thorsvik (2008) handlar om att människors behov är ordnade längs ett kontinuum och att det är möjligt att röra sig i båda riktningar om man till exempel inte lyckas tillfredsställa vissa behov. Till exempel kan behov av samhörighet och samverkan med andra vara den viktigaste motivationen för ett beteende, även om fysiologiska behov inte har tillfredsställts. McClelland menar att människor handlar utifrån tre grundläggande behov: 1) *Behov av makt*; 2) *Behov av samhörighet*; 3) *Behov av prestation*.

Det viktigaste som behovsteorierna lär oss om förutsättningarna för att motivera medarbetare kan sammanfattas i två punkter. För det första motiveras personer att handla när de ser möjligheter att tillfredsställa sina behov. Vad är det för behov en person har beror på själva personen. Det leder till en tanke att vi aldrig kan ta för givet att alla människor i en organisation motiveras av samma förhållanden. För det andra kan det vara ändamålsenligt att skilja mellan *inre belöning,* som individen ger sig själv, och *yttre belöning,* som han mottar från organisationen. Med inre belöning menas till exempel positiva känslor som uppstår vid uppnått resultat eller positiv kritik från ledningen. Med yttre belöning menas sakliga belöningar i form av till exempel löner eller andra förmåner (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

För att skapa ytterligare bredden när det gäller behovsteorier i vår studie har vi också utgått från *Herzbergs tvåfaktorsteori* i Jacobsen och Thorsvik (2008). I denna teori försökte Herzberg hitta ett samband mellan incitament, tillfredställelse och arbetsprestation. Han fann att det finns sådana faktorer som kan relateras till arbetsplats och som ökar motivationen bland en del av anställda, medan samma faktorer väcker irritation och missnöje hos de andra medarbetarna. Dessa faktorer, enligt Herzberg, kallas för hygienfaktorer. Motivationsfaktorerna handlar om positiv tillfredställelse bland medarbetarna och de kan vara arbetsrelaterade i form av till exempel ansvar, utmanande jobb, utvecklingsmöjligheter och uppskattning – något som kan vara intressant att fråga

respondenterna om. Enligt Herzberg leder hygienfaktorerna inte till någon motivation, utan snarare orsakar missnöje. Genom att förbättra hygienfaktorerna kan man inte skapa motivation, utan det kan vara ett sätt att minska missnöje. Hygienfaktorer kan till exempel handla om lön, arbetsförhållanden, säkerhet och jobbrelationer. Herzbergs teori i Jacobsen och Thorsvik (2008) leder till ett resonemang om att det är helt centralt för motivationen hur individen upplever sina arbetsuppgifter, vilka utmaningar och utvecklingsmöjligheter som arbetsgivarna ger och hans/hennes upplevelse av att bemästra utmaningarna. Inre belöningar tycks vara viktigare än yttre för att förklara motivation.

Vi ska utgå från dessa teorier och försöka fånga respondenternas upplevelser av olika arbetsrelaterade faktorer som arbetsförhållandena, materiella belöningar, möjligheter till självförverkligande, sociala förhållandena på arbetsplatsen - med hjälp av dessa teorier. Genom att utgå från ovannämnda teorier, som en helhet, blir det möjligt för oss att höja flexibiliteten i arbetet och knyta våra frågeställningar till dessa teorier – något som kan fungera annorlunda ifall man utgår bara från en teori. På det sättet är det lättare för oss att belysa de teman som teorierna och våra frågeställningar berör.

3. Metod

Vi har valt att genomföra en kvalitativ studie eftersom vi har för avsikt att förstå hur personer i studien upplever och tolkar en social verklighet. Kvalitativ forskning går mer på djupet i sina studieobjekt genom djupintervjuer och handlar om att skapa djupare förståelse för bakomliggande orsaker till det ämne som studeras, till skillnad från kvantitativa studier som fokuserar mer på mätbara fenomen genom enkäter eller annan statistik (Bryman, 2001). Vi genomför en kvalitativ studie där vi använder oss av en semistrukturerad intervju som metodredskap. Semistrukturerad intervjuform bygger på en intervjuguide som berör ett antal teman, men som ställer relativt öppna frågor, så att respondenten kan svara så onyanserat av forskaren som möjligt (Kvale, 1997).

Det fenomenologiska perspektivet står i fokus. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) är fenomenologi i kvalitativa studier en term som pekar på ett intresse av att förstå sociala fenomen utifrån aktörernas egna perspektiv och beskriva världen som den upplevs av dem

själva. Syftet med fenomenologi är att fånga upplevelsen av ett fenomen. Målet är att utan förvrängningar beskriva upplevelsen av ett fenomen som det visar sig hos intervjupersonerna. Fenomenologin har antagandet att den relevanta verkligheten är vad människor uppfattar att den är. Genom att låta de intervjuade personer svara fritt på våra frågor, kommer vi att få djupare svar, som vi sedan kan analysera med hjälp av kodning och försöka förstå hur de upplever motivationsprocessen utifrån deras egna perspektiv - något som det fenomenologiska perspektivet handlar om.

Semistrukturerad intervju, i sin tur, kan hjälpa oss att vara flexibla när det gäller intervjufrågor, eftersom ordningsföljden kan variera (Bryman, 2001). Frågorna i en semistrukturerad intervju är delvis allmänt formulerade till skillnad från andra typer av intervjuer. Det innebär att vi kan få svar som på ett bättre sätt belyser någons uppfattning i en fråga och samtidigt kan kompletteras vid behov genom ett ställa en förtydligande fråga. Ett hjälpmedel i form av diktafon kommer att användas.

3.1 Urval

När det gäller kriterier för urval av respondenter till denna undersökning ska de inneha eller ha innehaft en tidsbegränsad anställning inom ett bemanningsföretag. Det är erfarenheten av att inneha denna typ av anställning som är intressant för denna studie och inga andra faktorer spelar därför någon roll. Vi ser det istället som en möjlighet att kunna få en djupare förståelse av upplevelserna kring motivationsprocessen inom bemanningsbranschen genom att ha respondenter som kommer ifrån olika branscher och erfarenheter, med olika kön och åldrar.

Vi har valt att utgå ifrån ett bekvämlighetsurval, där vi har kontaktat personer vi har tillgängliga genom personlig kontakt samt kontakt genom bekanta (Bryman, 2001). Nackdelen med denna typ av urval är att studiens representativitet kan ifrågasättas. Vi känner ändå att denna typ av studie, där målet är att analysen skall ske ingående till respondenten, bringar en fördel genom ett bekvämlighetsurval. Vi har haft möjlighet, genom kontakt med bemanningsföretag, att strategiskt plocka ut respondenter, men valt bort detta alternativ, då vi bedömt att respondenternas anonymitet kan komma att

ifrågasättas. Vi anser det vara av ytterst vikt att respondenterna känner att de är anonyma och kan svara ärligt på frågor i intervjuerna, utan att behöva oroa sig för att arbetsgivaren kan komma underfund med deras medverkan.

Totalt ingår nio respondenter i undersökningen. För att säkerställa anonymiteten i deltagandet har respondenterna tilldelats fingerade namn och vi använder oss inte av företagens eller bemanningsföretagens namn i uppsatsen. Nedan presenteras de deltagande respondenterna med namn, ålder, kön, tid som konsult och arbetsområde.

1. Sandra, 22 år, kvinna. Arbetat som uthyrd konsult i tre månader. Personaladministratör.
2. Henrik, 24 år, man. Arbetat som uthyrd konsult i nio månader. Säljare på Callcenter.
3. Jim, 30 år, man. Arbetat som uthyrd i fem månader. Industriarbetare.
4. Lina, 24 år, kvinna. Arbetat en dryg månad som uthyrd konsult. Lagerarbetare.
5. Mia, 4o år, kvinna. Arbetat som uthyrd konsult i ett år. Receptionist.
6. Tobias, 27 år, man. Arbetat som uthyrd konsult i 6 månader. Konstruktör.
7. Fredrik, 26 år, man. Arbetat som uthyrd konsult i två år. Jobbar inom vården.
8. Anders, 25 år, man. Arbetat som uthyrd konsult i ett år. Byggarbetare.
9. Magnus, 30 år, man. Arbetat som uthyrd konsult i drygt ett år. Behandlingsassistent.

3.2 Tillvägagångssätt

Procedur som tillämpades i detta kvalitativa arbete är den som Creswell (2007) lägger fram för fenomenologisk forskning. Vi har ovan i texten konstaterat att fenomenologi är den metod vi anser lämpa sig bäst för studien, då vi ska skapa en djupare förståelse av upplevelsen hos individer som är eller har varit tillfälligt anställda uthyrda konsulter, och som då har erfarenhet av motivation för arbetet, vilket vi ämnar studera.

Vi eftersträvade att ”sätta i parantes” våra egna erfarenheter så gott som möjligt innan vi kom i kontakt med respondenterna. Enligt Creswell (2007), är det av oerhörd vikt för studiens tillförlitlighet att som forskare gå in med en så förutsättningslös hållning som möjligt när en interaktion genom intervjuer sker med respondenterna.

Intervjuguiden som används är av en semi-strukturerad variant. Det betyder att det finns ett par övergripande frågor som rör ett antal teman vi ämnar studera inom begreppet arbetsmotivation (Bryman, 2001). För att kunna besvara studiens syfte och den huvudsakliga frågeställningen *(Hur upplever - utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv på självidentitet i ett senmodernt samhälle - inhyrda tillfälligt anställda personer motivation gällande deras arbete?*) är intervjuguiden konstruerad för att lyfta fram respondenternas uppfattning kopplat till ett par teman, som beskrivs i avsnittet nedan. Vi ser detta som en flexibel process, där det viktigaste är att respondenternas beskrivna erfarenheter kommer fram så opåverkade av våra forskarroller som möjligt. Frågorna är relativt öppna och fokuserar på *vad* och *hur* en person i undersökningen har upplevt fenomenet (Still, 1998). Intervjuguide återfinns som ”bilaga” i slutet av detta dokument.

Samtliga intervjuer pågick mellan 30-60 minuter. Intervjuerna spelades in på band efter överenskommelse och klargörande om respondenternas rättigheter att avbryta intervjun när som helst och att uppgifterna kommer att behandlas konfidentiellt (Creswell, 2007). Deltagarna informerades om att all insamlad information enbart kommer att användas för forskningsändamålet samt att de inspelningar som gjordes kommer att förstöras när studien är färdig.

3.3 Dataanalys och kodning

Intervjuerna spelades först in för att senare transkriberas. En av de största svårigheterna med kvalitativa undersökningar är att de mycket snabbt genererar ett stort och otympligt datamaterial, genom att de bygger på beskrivningar - i vårt fall i form av intervjuutskrifter (Bryman, 2001). Det har vi märkt ganska snabbt, med tanke på transkriberingar, som har gett mycket material som skulle hanteras.

För att kunna hantera materialet på ett bra sätt har vi använt oss av den analysmetod som Creswell (2007) lägger fram för fenomenologisk forskning. Efter genomförda transkriberingar skrev vi ut materialet i pappersform för att lättare få överblick över det. Vi läste igenom allt material för att få en uppfattning av helheten. Frågorna som vi har ställt till respondenterna i intervjuerna har gett innehållsrika svar och vi kunde snabbt upptäcka att dessa svar har vissa likheter, i form av samma teman som berörs, och vi försökte

identifiera direkta citat som beskrev olika innebörder. Vi antecknade återkommande och centrala begrepp i respondenternas berättelser. Dessa innebörder skapade meningsbildande enheter.

Nästa steg var att bilda kluster, det vill säga att sammanföra de meningsbildande enheterna till olika kategorier. Dessa olika kategorier, i sin tur, visade variationen i materialet och identifierade även det viktigaste relevanta innehållet i det empiriska materialet (Creswell, 2007). När vi har analyserat materialet, har vi letat efter gemensamma teman och även variationer i respondenternas berättelser - för att på ett bättre sätt förstå var tyngdpunkten i deras upplevelser kring tillfälliga anställningar ligger. Genom att i förväg formulera färdiga kategorier med frågor relaterade till studiens frågeställningar, kunde vi få en viss ordning på materialet direkt vid transkriberingen. På det sättet kunde vi lättare koppla de begrepp och teman som framkom från respondenternas svar till valda teorier. Dessa kopplingar kommer att presenteras i analysdelen.

3.4 Bedömningskriterier

För att kunna genomföra en bedömning av arbetets kvalitet behövs vissa bedömningskriterier. Enligt Bryman (2001), har det uppstått en diskussion mellan kvalitativt inriktade forskare vad gäller reliabilitetens och validitetens relevans i kvalitativa studier.

> Eftersom mätning inte är det främsta intresset för kvalitativa forskare blir frågan om validitet egentligen inte något som är av speciell betydelse för sådana undersökningar (Bryman, 2001, s. 257)

Vi har valt att använda oss av de alternativa kriterierna som Lincoln och Guba i Bryman (2001) föreslår. Dessa grundläggande kriterier är *trovärdighet* och *äkthet*.

Kriteriet trovärdighet består av fyra delkriterier: tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och en möjlighet att styrka och konfirmera. Vi har skapat tillförlitligheten i resultaten genom att utföra forskningen i enighet med de regler som finns samt reda ut eventuellt missförstånd som kan uppstå vid intervjuer direkt på plats. Detta hjälpte oss att

säkerställa att vi har uppfattat respondenternas sociala verklighet på ett riktigt sätt (Bryman, 2001). Vidare har vi genomfört intervjuer som har genererat en fyllig redogörelse i form av respondenternas upplevelser, och på så sätt skapat en möjlighet att förse andra personer med en databas, vars uppgift är att avgöra om resultaten kan överföras till en annan miljö. Vi har försökt att redogöra för alla faser i vår undersökning - genom att noggrant beskriva hur vi har gått tillväga med bland annat problemformulering, urval av respondenter, intervjuer, anteckningar, transkriberingar, och val av analysmetod. Vidare har vi fått hjälp av handledare som har granskat vårt arbete och gett kritik – en process som måste vara med för att uppnå pålitligheten i studier (Bryman, 2001). Slutligen har vi satt våra egna erfarenheter ”i parantes” - för att säkerställa att vi inte påverkar eller omedvetet manipulerar respondenterna.

Vad gäller kriteriet äkthet har vi svårt att avgöra om vi har uppnått det. Det är svårt att säga om vår undersökning ger en rättvis bild av de olika åsikter och uppfattningar som finns bland alla tillfälligt anställda i Sverige, men vi anser att vi uppnått äkta förståelse för respondenternas upplevelser. Samtidigt kan vi säga att vår undersökning har hjälpt de personer som medverkat att komma fram till en bättre förståelse av sin sociala situation och den sociala miljö som de lever i - genom att tala om den och låta respondenterna själva reflektera genom sin berättelse (Bryman, 2001). Det vill säga att vi har uppnått *ontologisk autenticitet.*

Vår undersökning har inte gett deltagarna en bättre bild av hur andra personer i miljön upplever saker och ting, eftersom vi inte har fört en diskussion av pedagogisk karaktär, utan vi har bara fokuserat oss på respondenternas upplevelser och har inte blandat in våra egna åsikter eller erfarenheter. Därför har vi inte uppnått *pedagogisk autenticitet*. Eventuellt kan deltagarna börja fundera mer på sin situation efter genomförda intervjuer men det är återigen svårt att säga om de kan förändra sin situation – *katalytisk autenticitet* har inte blivit uppnådd. Det samma gäller *taktisk autenticitet*, eftersom vår undersökning inte har påverkat deltagarnas möjligheter att vidta de åtgärder som krävs (Bryman, 2001).

3.5 Etiska aspekter

Grundläggande etiska frågor rör frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet för de personer som är direkt inblandade i undersökningen. Därför har vi i denna studie tagit hänsyn till de grundläggande etiska principer som finns gällande svensk forskning, det vill säga *informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet* (Bryman, 2001).

Vad gäller informationskravet - har vi uppnått kravet. Detta gjorde vi genom att ge deltagarna all nödvändig information före intervjuerna, precis som Bryman (2001) framhåller.

Samtyckeskravet har också blivit uppnått eftersom alla deltagare har tackat ja till att delta i undersökningen på egen vilja och vi inte har påverkat deras beslut på något sätt för att få med respondenterna i undersökningen. Deltagarna har blivit informerade om studiens syfte och kunde själva bestämma om sin medverkan.

Genom att uppnå konfidentialitetskravet har vi säkerställt att alla personliga uppgifter ska behandlas med största möjliga konfidentialitet, det vill säga att inga obehöriga personer ska kunna komma åt dem (Bryman, 2001). Vi har använt oss av fingerade namn samt tagit bort transkriberingar och ljudfiler med intervjuerna från datorer.

Nyttjandekravet har blivit uppnått, eftersom vi endast använder data för undersökningens syfte och inget annat.

Vad gäller respondenternas privata liv och risk för intrång i dessa - har vi tänkt på följande saker. Vi har aldrig frågat någon om hur stor inkomst de har eller andra frågor om deras ekonomi som kan anses vara känslig information. Vi har varit uppmärksamma på respondenternas sätt att svara på våra frågor och ifall vi kände att någon av respondenterna upplevde sig obekvämt, medan han eller hon svarade på en viss fråga, har vi försökt att ändra samtals inriktning genom att ställa andra, lite annorlunda följdfrågor.

Vi har även i vår studie valt att justera citat från respondenterna då vi delar Trosts (2005) uppfattning att det är oetiskt att citera ordagrant, då talspråk ofta fördummar respondenterna. Därför har vi tagit bort talspråk, svordomar och dialektiska uttal i citaten vi använt oss av i resultatet och analysen.

4. Resultat

Under denna rubrik presenteras det empiriska materialet i begriplig och ordnad form, där generella mönster och variationer i svaren från respondenterna presenteras. Resultatdelen avslutas med en sammanfattning av det mönster som identifierades i det empiriska materialet.

4.1 Anställningsformen upplevs som otrygg och tillfällig

Gällande bakgrunden till varför respondenterna arbetar som uthyrda konsulter på ett bemanningsföretag finns det vissa likheter i svaren hos respondenterna. Många betonar som Lina, 25, att det helt enkelt var den tjänst som passade och fanns när de var i behov av arbete. Lina var precis hemkommen från en längre tids vistelse i Norge och behövde ett arbete snabbt för att kunna betala sin hyra och mat.

> Nu när jag kom tillbaka var jag i snabbt behov utav jobb och då var det detta som fanns att få. Det var en snabb väg in i arbetslivet. Jag sökte tjänsten på tisdagen, på onsdagen ringde de och på torsdagen var jag redan inne på företaget och körde mitt första pass. (Lina)

Sex av nio av respondenterna ser även sina anställningar hos bemanningsföretagen som tillfälliga. Sandra, till exempel, ser sin anställning som en möjlighet att bygga upp sitt CV med erfarenhet och som kan leda till en mer kvalificerad och fast tjänst i framtiden. Hon vill känna sig uppskattad och behövd på sin arbetsplats som samtidigt måste upplevas som trygg. Hon anser att hennes nuvarande arbetsplats inte erbjuder detta.

Henrik är en annan av respondenterna som ser sin anställning som tillfällig. Han har tagit studieuppehåll från sina högskolestudier och har tagit anställning hos bemanningsföretaget under tiden. Henrik arbetar som inhyrd säljare på ett callcenter. På frågan vad han har för kortsiktiga och långsiktiga karriärsmål svarar han:

> Kortsiktigt vill jag göra klart min utbildning och långsiktigt få jobb inom det ämne jag studerar. Jag kan inte säga att det ligger något karriärsmotiv bakom denna anställning, utan den är bara till för att få ett avbrott från skolan och tjäna pengar under tiden.

Sex av nio respondenter ser sina anställningar hos bemanningsföretagen som tillfälliga, och att de antingen innehar dem för att kortsiktigt tjäna pengar eller samla på sig lite

arbetslivserfarenhet. Majoriteten har således kortsiktiga mål med anställningen och kan inte tänka sig att arbeta inom denna anställningsform för en längre tid.

Det finns emellertid tre respondenter som skapar variation i svaren då de önskar bli fast anställda av företagen de arbetar på. Exempelvis Jim, som önskar sig en tillsvidareanställning. Jim arbetar som inhyrd industriarbetare på ett företag. Så svarar han på frågan vad han har för långsiktiga mål med karriären:

> Ja… det är väl att bli fast anställd av företaget. En fast anställning gör att jag kan planera framtiden med tjejen lite mer. Nu vet jag inte ens om jag kommer få någon semester i sommar. Jag har ju timpenning med semester i, så jag har ju inte ens några dagar att ta ut. Sen börjar man ju vilja flytta till något större. Och köpa hus är inga pengar jag har, smsa låna då eller? Haha. Nej jag behöver kunna ta lån och då behöver jag en fast och trygg anställning som jag vet att jag kommer ha om ett år också.

En annan respondent som stod för ett av de varierande svaren är Mia, 40, som arbetar som inhyrd receptionist på ett logistikföretag. Här har hon arbetat som fast anställd de 12 senaste åren, men i och med lågkonjunkturen blev hon varslad och har nu fått komma tillbaka som inhyrd konsult från ett bemanningsföretag. Hon svarar att hon väntar på att de ska anställa henne fast igen, när konjunkturen börjar se lite bättre ut.

Alla respondenter befinner sig på olika arbetsplatser. Det är både tjänstemän och arbetare, ensamma och i sällskap av bemannings-anställda. En slående gemensam faktor hos dem är att samtliga är eniga om att denna tillfälliga anställning är otrygg och inte att föredra en längre tid. Samtliga respondenter önskar i framtiden en fast anställning, så att de vet vad som väntar. Alla respondenter uttalar en otrygghet med att inte veta vad som väntar längre fram.

> Nej, framtiden är väldigt oviss. Det kan vara slut imorgon på den arbetsplatsen jag är på nu, det vet jag inte. Just den osäkerheten upplever jag som väldigt jobbig. Jag hade velat ha ett kvitto på vad jag exakt kommer göra och när för att trivas fullt ut. Men som sagt är detta bara något tillfälligt för mig också, men jag tycker synd om dem som inte får andra jobb utan tvingas leva med så dålig framförhållning på livet. Usch nej. Jag tycker det är lite ledsamt att det finns så många bemanningsföretag just nu faktiskt. Bra möjlighet för oss som vill snabbt in. Men då får man ju vara beredd på att det är snabbt ut som gäller också… Och vem är egentligen det? Inte jag i alla fall. (Lina)

> När jag var anställd hos bemanningsföretaget kände jag mig väldigt otrygg, det fanns ingen stabilitet eftersom jag visste att det finns chans att få fast jobb men det var inte alls säkert att det blir jag som får det. Så jag var tvungen att till och med gå och jobba när jag var förkyld och hade feber, bara för att visa att jag är bra… för att förbättra mina möjligheter att få ett fast jobb sen…(Anders)

Vi kan sammanfattningsvis säga att bakgrunden till varför respondenterna innehar denna anställningsform och målsättningen de har med sin anställning varierar. Majoriteten av respondenterna har arbetat på bemanningsföretaget för att de var i snabbt tidsmässigt behov av arbete samt att de ser sina anställningar som tillfälliga och har ett kortsiktigt mål med den. Den gemensamma uppfattningen om att ha en tidsbegränsad anställning är att den är ”otrygg” i den mening att man inte vet vad som kommer ske längre fram. Därför önskar respondenterna en fast anställning i framtiden. De som inte ser sina anställningar som tillfälliga vill bli fast anställda av företaget och de som ser sin vistelse som tillfällig – på ett annat företag.

4.2 Rättvis behandling och att känna sig betydelsefull

Det finns likheter i svaren angående vad respondenterna upplever vara motiverade faktorer för sitt arbete och hur de upplever sig vara motiverade i sitt nuvarande arbete, trots att den upplevs som otrygg och tillfällig. Majoriteten svarar som Lina (citerad nedan), att varierande arbetsuppgifter, bra lön, utveckling, samhörighet med medarbetare samt känslan att företaget bryr sig om personen i fråga är avgörande faktorer för motivationen.

> Varierande arbetsuppgifter, bra medarbetare, bra lön, utveckling. Och som jag sagt tidigare, att jag känner att företaget satsar på mig och att jag kan se en framtid hos dem. Inte bara vara en quick-fix (snabb lösning).

Vikten av att känna sig betydelsefull för företaget och bli rättvist behandlad är ett tema som löper igenom svaren hos alla respondenter. Majoriteten upplever emellertid att de inte känner sig betydelsefulla i sin tidsbegränsade anställning. Mia, till exempel, uttrycker att hon känner sig mindre betydelsefull nu när hon kommit tillbaka till sin arbetsplats som inhyrd konsult jämfört med tiden när hon var fast anställd på samma arbetsplats. Hon

känner sig ”annorlunda” än sina fasta medarbetare och anser sig få sämre villkor och förmåner. Förutom att ha en bra lön och varierande arbetsuppgifter tycker hon att det är viktigt att känna sig behövd:

> Att bli rättvist behandlad har jag ju insett nu är viktigt med. Att känna sig betydelsefull. Att man inte är så lätt utbytbar.

På frågan huruvida respondenterna anser sig vara motiverade kommer oro och otrygghet upp som en faktor som sänker motivationen. Lina berättar att hon tagit sin anställning på bemanningsföretaget bara för att hon var i snabbt behov av arbete och kunna betala hyra, och har därför ingen långsiktig tanke med sin anställning. Hon upplever trots detta att oron över vad som kommer härnäst sänker hennes motivation.

> Jag är motiverad över att vara där och arbeta för att få lön. Att ha något att göra tills jag vet vad jag ska göra härnäst liksom. Bemanningsföretaget har varit schysst också… Men denna oro… Den förstör så mycket…

På frågan hur bemanningsföretaget skulle kunna öka motivationen bildades en gemensamhet i svaren. Majoriteten önskade sig en mer trygg anställning samt att de fick ta del av samma villkor och förmåner som den fast anställda personalen, som, till exempel, månadslön istället för timlön, kompetensutveckling, friskvårdsbidrag. En meningsbildande enhet är att de tillfälligt anställda vill behandlas lika som den fasta personalen.

4.3 Materiell belöning

I frågan huruvida respondenterna ansåg materiella belöningar var viktiga för motivationen svarade samtliga ja. När det sedan gällde huruvida de själva ansåg sig vara tillfredsställda med de materiella belöningar de ansåg sig få, var svaren lite skiftande. Sandra, Lina, Henrik, Fredrik och Magnus ser sina anställningar som tillfälliga och att de ska leda till något annat i framtiden. De anser sig vara tillfredsställda.

> Ja, lön. Det är väl det. Jag har varit där så lite, så mer skulle jag inte kunna kräva. Jag är väl nöjd antar jag. Utan lön skulle jag ju inte ens varit där. Det är ju egentligen enda anledningen att jag är där. Sysselsättning och få lite pengar så jag kan betala hyra och så. (Henrik)

Gemensamt för alla som upplever sig vara nöjda med den materiella belöningen är att det är den avgörande faktorn för att de ska arbeta.

Tre respondenter, Jim, Mia och Tobias, bildar variation i svaren då de inte upplever sig vara tillfredsställda med den materiella belöningen. Mia har, som tidigare nämnt, varit fast anställd av företaget innan och nu kommit tillbaka som inhyrd. Hon upplever sig inte få samma materiella belöning som den fast anställda personalen och känner sig därmed annorlunda behandlad. Hon hade hellre haft månadslön som i sin fasta anställning än den timbaserade som hon nu innehar genom bemanningsföretaget. Detta är en uppfattning som även Tobias delar, då han anser att han borde få samma rättigheter som den fast anställda personalen.

Sammanfattningsvis kan vi säga att majoriteten av respondenterna är tillfredsställda med den materiella belöningen. I tidigare avsnitt kan vi se att dessa respondenter har en kortsiktig målsättning med sitt arbete, tjäna pengar snabbt, uppehåll under studietid och så vidare. De tre respondenter som bildade variation i svaren, genom att inte vara tillfredsställda, hade istället ett långsiktigt motiv med sin anställning.

4.4 Självförverkligande

En gemensam faktor som följer med här från föregående avsnitt är att de sex av nio respondenterna, som ansåg sig vara helt eller någorlunda tillfredsställda med den materiella belöningen, inte upplever att deras anställning rymmer självförverkligande. Samtidigt, de tre respondenterna som inte var nöjda med den materiella belöningen, upplever att deras arbete innehåller möjlighet till utveckling och självförverkligande.

Tobias är utbildad byggingenjör och har fått anställning som inhyrd konsult på ett företag som är verksamma inom det han är utbildad för. Han har fått ett datum då företaget kommer anställa honom. Han har tidigare uttryckt att han inte är nöjd med att ha timlön istället för månadslön som de fast anställda, men känner att hans arbete ändå innehåller möjlighet till utveckling av hans förmågor.

> Ja, det känner jag. Men det kanske är för att jag har rätt utbildning för det här. Just nu är det väldigt utvecklande eftersom man lär sig flera nya saker varje dag. Då blir det lite roligare. Och se att man själv göra framsteg. Att saker man inte kunde göra dagen innan, kan man dagen efter.

Lina, till skillnad från Tobias, känner att hennes nuvarande arbete inte innehåller möjligheter till att utveckla hennes förmågor. Majoriteten (sex av nio) av respondenterna delade hennes upplevelse - att arbetet inte rymmer möjlighet till självförverkligande.

> Alltså nja. Jag kör ju truck. Det är väl roligt men inget direkt som kräver speciellt mycket av mig som person. Utveckla mina förmågor? Nej. Men de är ju inte riktigt målsättningen med mitt arbete här heller. Jag är som jag sa innan mest här för att få lön. Det är en quickfix för mig precis som för företaget.

Gemensamt för de respondenter som upplever att deras arbeten inte innehåller utveckling och självförverkligande är att de ser sina anställningar som tillfälliga, eller att de ser arbetsuppgifterna som tråkiga och inte stimulerande, och är beredda att se sig om efter nytt arbete i framtiden. På frågan om Lina upplever att hennes arbete är utvecklande svarar hon:

> Alltså nej… Det kan jag inte säga att jag upplever. Och kanske är det därför jag inte kan tänka mig att arbeta här i framtiden heller. Jag vill vidare. Just för att jag behöver utvecklas och det har jag inte möjlighet till här.

4.5 Social tillhörighet

På frågan huruvida respondenterna ansåg sig socialt bundna med företagets personal eller bemanningsföretagets var det variation i svaren, utefter vilken arbetsplats de befann sig på. De som arbetade med andra uthyrda fann sig mer socialt bundna med dem än den fast anställda personalen. Jim berättar att personalen som arbetar åt bemanningsföretaget och är uthyrda har andra kläder på sig än vad den fast anställda personalen har, och att det lätt blir att ”de snackar ihop sig” eftersom de är anställda på samma villkor. Så svarar han på frågan om han känner sig samhörig med personalen från bemanningsföretaget:

> Ja... Det gör jag väl eftersom vi är anställda på samma villkor. Vi som har dem där t-shirtarna. Så ja, det gör jag. På lunchen blir det lätt att vi inhyrda också pratar liksom. Vi är ju anställda på samma villkor och har varit där minst så det är klart att vi pratar kanske mer. De fast anställda ser oss kanske mer som tillfälliga…

Anders, 25, har berättat om den tiden han var anställd hos bemanningsföretaget som ganska krävande och ”tuff” tid.

> Det var mycket annorlunda då. Vi var tvungna att ha på oss arbetskläderna från bemanningsföretaget och det var oftast så att… ja vi liksom delade upp oss i grupper, fast anställda var alltid tillsammans och vi som kom från bemanningsföretaget satt i en annan grupp… Typ 3-5 personer och pratade. Det var inte samma villkor för oss heller så vi hade gemensamma grejer att diskutera…

Lina finner att hon har en social tillhörighet i den fasta personalen.

> Ja det får jag lov att säga… De har varit jättesnälla sen dag ett med att ta emot mig. Visat mig allt jag behöver veta för att kunna komma in i arbetet så snabbt som möjligt. Sen kanske de vet att vi är här enbart för att hjälpa dem just vid det tillfället, vad jag vet. Men ja, jag känner mig samhörig med dem ja. Nästan som en i gänget.

Tobias är ensam på företaget om att vara inhyrd. Han anser sig ha starkast socialt band med den fast anställda personalen och beskriver sin sociala knytning till bemanningsföretaget som obefintlig.

> Ja det är ju de som är mina medarbetare (den fast anställda personalen). De kommer anställa mig och ja, bemanningsfirman har jag aldrig träffat. De här människorna jag är med träffar jag varje dag.

Även Mia ger samma svar, då hon beskriver sin relation med bemanningsfirman som obefintlig, eftersom hon är ensam om att vara inhyrd på företaget. Hon berättar att hon har minimalt med kontakt med chefen på bemanningsföretaget och att hon inte känner denne.
Mia har, som tidigare presenterat, arbetat på sin arbetsplats i tolv år som fast anställd, och har nu kommit tillbaka efter en varsling som inhyrd arbetskraft. Hon berättar även att relationen med den fast anställda personalen har förändrats efter detta.

> Ja… Det är ju mina gamla medarbetare. Men på något sätt har jag börjat känna mig sämre efter jag kom tillbaka efter blivit varslad. Kanske jag hade gjort i vilket fall men att vara här som konsult… känns lite konstigt. Det får mig att känna mig så annorlunda från alla andra. Som att jag tillhör ett annat lag helt plötsligt... Ja det känns som att jag är mitt emellan två företag och inte riktigt tillhör något. Förstår du? Klämd emellan. Usch ja.

Det förekommer alltså olika svar rörande social samhörighet. Vi kan dock se en meningsbärande enhet hos respondenterna, där det framkommer att den tillfälliga anställningen får dem att känna sig annorlunda än den fast anställda personalen. De arbetar under andra villkor, en del får ha på sig andra kläder, och de upplever sig vara samhöriga med antingen den fasta eller den tillfälligt anställda gruppen.

4.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis, bakgrunden till varför och med vilken målsättning respondenterna innehar sin anställningsform hos bemanningsföretaget skiftar. Det framgår dock från resultatet, att majoriteten av respondenterna som deltog i studien var i snabbt behov av arbete och ser sin anställning som tillfällig. Följaktligen har de en kortsiktig målsättning att vara kvar på företaget de arbetar på genom bemanningsföretaget. En minoritet önskar en fast anställning på företaget de arbetar på genom bemanningsföretaget. En slående gemensam faktor är att ingen av respondenterna har en långsiktig målsättning med att vara kvar på bemanningsföretaget. Anställning betraktas av de flesta respondenterna som otrygg och tillfällig.

Med dessa bakgrunder och målsättningar i beaktande kan vi uppmärksamma två olika huvudsakliga riktningar genom svaren på de följande temana: tillfredställelse av materiell belöning samt möjlighet till självförverkligande. Den grupp som har kortsiktig målsättning med sin anställning är relativt tillfredsställda med den materiella belöningen, men upplever inte att arbetet rymmer möjlighet till utveckling. Medan den grupp som har långsiktig målsättning med innehavande arbete, eller på ett annat håll inom sin yrkesutbildning, istället är missnöjda med den materiella belöningen, men upplever i utbyte att det finns möjlighet till utveckling och självförverkligande.

Angående social samhörighet var det variation i svaren, utefter vilken arbetsplats det rörde sig om och vilken andel fast respektive inhyrd personal man arbetade med. De som arbetade med fler inhyrda upplevde sig ofta mer samhöriga med dem än den fasta personalen. De upplevde att de var anställda på samma villkor och hade mer gemensamt. De som istället arbetade ensamma i sin anställningsform upplevde sig mer samhöriga med den fasta personalen än bemanningsföretaget. Utmärkande i svaren var den respondent som tidigare varit fast anställd, men blivit uppsagd och sedan fått komma tillbaka som inhyrd konsult, som inte kände sig samhörig med någon i personalen längre. Respondenten uttalade att hon kände sig ”annorlunda”, och att hon inte längre tillhör något ”gäng”.

5. Analys

I följande kapitel redogör vi för hur vi, med hjälp av analytiska begrepp och teorier, skapar en djupare förståelse av respondenternas tankar och känslor, som presenterades i föregående resultatkapitel. Kapitlet delas in i följande delar: senmodern självreflexivitet och tillfällig anställningsform, olika upplevelser av motivation, betydelse av materiell belöning för motivation, betydelse av självförverkligande för motivation samt social tillhörighet på arbetsplatsen och identitetsskapande.

5.1 Senmodern självreflexivitet och tillfällig anställningsform

I resultatet har vi presenterat respondenternas erfarenhet av att inneha en tidsbegränsad anställning genom ett bemanningsföretag. Detta är ett anställningsförhållande vars uppkomst kan sägas bero på en organisatorisk innovation för flexibilitet och ett tillmötesgående av behovet att kunna matcha marknadskrafternas krav på anpassning och flexibilitet.

Av resultatet framgår det att respondenterna av olika anledningar har sökt sig till denna tidsbegränsade anställning och att de har olika målsättningar och tankar med den. Tidigare i uppsatsen har vi redogjort för Giddens teorier om *det reflexiva självet* (1999) som är karaktäristiskt för självidentiteten i det senmoderna samhället. Denna nya anställningsform är ett resultat av det senmoderna samhället som tvingar personer att välja mellan olika livsvägar och därmed skapas självets reflexiva projekt. Dessa ökade

möjligheter att välja innebär en frihet för individen och är både av godo och utav ondo enligt Giddens (1999).

Den ökade reflexiviteten hjälper individen att navigera mellan alla olika alternativ, vilket medför att tvivlet ökar och den ontologiska tryggheten minskar. Giddens (1999) förklarar att i och med att traditionernas seder och influenser på vardagslivet minskar, förändras individernas känsla för sig själv. Identiteten hos individen måste skapas och omskapas mer aktivt än tidigare. Detta är något som tydligt framkommer i resultatet, där respondenter uttrycker ett sökande efter en fast punkt i deras liv. Det har i intervjuer framkommit önskningar om att ”veta vad som sker härnäst”, få kontinuitet i sin vardag. Respondenterna tvingas med anledning av detta att bygga upp sin ontologiska trygghet på egen hand. Med förklaringar beskriver respondenterna varför de befinner sig där de gör och vad de har för målsättningar med att vara där de är.

Kärnan i moderniteten, i detta fall anställningsformen, interagerar med självets reflexivitet och utgör en stor konsekvens för självidentitetsskapandet. Detta kan även relateras till den analys Sennett (1999) gjort, där han problematiserar mötet mellan modernitetens ökade osäkerhet och identitetsskapandet hos arbetstagarna. Sennett menar att den ständigt ökande flexibiliteten i den nya marknaden resulterar i att människan inte längre kan skapa stolthet, trygghet eller identitet i sitt arbete. Arbetet, enligt Sennett, förvandlas i detta senmoderna samhälle till en flyktig och ytlig plats, som arbetstagaren inte längre vill engagera sig i. Detta ligger i samklang med de respondenter vi intervjuat som ser sina anställningar som tillfälliga, majoriteten av dem vill inte identifiera sig med det de gör, utan poängterar ofta under intervjuns gång att de har för avsikt att lämna sina anställningar och göra något annat inom en snar framtid.

5.2 Olika upplevelser av motivation

Rörande upplevd motivation träder två olika grupper fram ur empirin: en större grupp där respondenterna ser sina anställningar som tillfälliga och har en kortsiktig målsättning med sin anställning, och en mindre grupp där respondenterna har en önskan om att bli fast anställda på företaget de befinner sig och har således en långsiktig målsättning med sin anställning. Dessa två grupper svarar olika rörande upplevd motivation.

Den större gruppen är relativt nöjda med den materiella belöningen, men upplever inte att arbetet innehåller möjligheter till utveckling. De upplever sig inte vara motiverade i sitt arbete.

Den mindre gruppen är istället mindre nöjda med materiell belöning men känner att det finns möjligheter till utveckling. De upplever sig vara mer motiverade. Med detta i bakgrund kan vi konstatera att respondenterna värdesätter olika saker i sina arbeten, och motiveras därför av olika faktorer, precis som David McClelland i Jacobsen och Thorsvik (2008) påpekar.

Den stora gruppen uttalar att de arbetar för att ”få lön och kunna betala hyra”, medan den lilla gruppen har ett längre tidsperspektiv med sin anställning. Den större gruppens upplevelser kan kopplas till Herzbergs teori i Jacobsen och Thorsvik (2008), då de finner sig nöjda med materiell belöning men anser sig inte heller vara speciellt motiverade i sitt arbete, då de inte upplever att det innehåller möjlighet till utveckling, vilket är en motivationsfaktor, enligt Herzberg. Den lilla gruppen upplever istället möjlighet till utveckling och finner sig mer motiverade i sitt arbete.

Något som framkommit ur empirin är att samtliga respondenter kommer från olika bakgrunder och har olika erfarenheter från tidigare arbetsplatser och studier. Därmed har de olika behov som ska tillfredsställas. Större delen av respondenterna upplever otrygghet när det gäller känslor relaterade till tillfälliga anställningar. Enligt Maslows behovsteori i Jacobsen och Thorsvik (2008), måste människor tillfredsställa sina fysiska och känslomässiga behov för att gå vidare och skapa motivation. Från respondenternas svar kan vi se att de inte upplever att de kan tillfredsställa ovannämnda behov så länge de är tillfälligt anställda eftersom sådana anställningar präglas av osäkerhet och oförutsägbarhet, därför fokuserar majoriteten av respondenterna på att skaffa sig ett fast jobb.

Vad gäller fjärde trappsteget i Maslows behovsteori, som handlar om behov av erkännande, kan vi se att majoriteten av respondenterna saknar känslan av att vara behövd, ha en hög status eller prestige – något som också kan relateras till anställningar av tillfällig karaktär. Från respondenternas berättelser hörde vi att de saknar feedback, har för lite kontakt med ledningen på bemanningsföretaget, och vet att företaget använder sig av de bara för att täcka när det behövs eller ser anställda från bemanningsföretagen som en snabb

lösning. När det gäller det sista trappsteget i Maslows teori i Jacobsen och Thorsvik (2008), som handlar om individens möjligheter att realisera sin potential och utnyttja sina förmågor, kan vi återigen se att majoriteten av respondenterna är långt ifrån där. Det vill säga att större gruppen av respondenterna inte har några möjligheter för att visa vad de egentligen kan, vilken potential de har, just på grund av anställningens art och alla begränsningar som följer med. Sammanfattningsvis kan vi säga att det är bara två grundbehov av fem som är mer eller mindre tillfredsställda hos majoriteten av respondenterna – fysiologiska behov och sociala behov.

5.3 Betydelse av materiell belöning för motivation

Materiella belöningar, enligt Maslows teori i Jacobsen och Thorsvik (2008), kan relateras till grundläggande behov som människor har. För att individen ska känna sig någorlunda trygg måste denne veta att det finns pengar att betala hyra, köpa mat, kläder och möjlighet att tillfredsställa sina hygieniska behov. Därför är det logiskt att alla respondenter svarade ja på frågan om materiella belöningar var viktiga för dem. Däremot är det individuellt hur belöningarna kan se ut för att skapa tillfredsställelse hos en viss person – något som bekräftas i respondenternas svar när de blir tillfrågade om de anser sig vara tillfredsställda med belöningarna de får. Respondenternas svar visar att materiella belöningar utgör grunder för vidare engagemang och är väldigt viktiga för samtliga individer.

Det kan även vara aktuellt att utgå från Herzbergs tvåfaktorsteori i Jacobsen och Thorsvik (2008). Herzbergs hygienfaktorer, som kan till exempel bestå av belöningar, leder inte till någon motivation i sig själv, och samtidigt kan avsaknaden av dem orsaka missnöje. Från empirin i vår studie kan vi tydligt se att respondenterna i stort sett inte är nöjda med de belöningarna de får. Samtidigt kan vi se att respondenternas upplevelser skiljer sig när det gäller motivationsfaktorer. Med hjälp av Herzbergs teori kan vi förstå djupare hur och varför respondenterna upplever som de gör – respondenterna säger att det är mest arbetsrelaterade faktorer som kan påverka deras motivation – till exempel faktorer som utökade befogenheter, ansvar, feedback eller utvecklingsmöjligheter. Materiella faktorer kan, i sin tur, dämpa missnöje, men de kan inte skapa motivation, precis som Herzberg påpekar.

5.4 Betydelse av självförverkligande för motivation

Vad gäller självförverkligande på arbetet har vi kommit fram till att den större delen av respondenterna upplever svårigheter vad gäller möjligheter till utveckling i samband med tillfälliga anställningar. Detta är förmodligen på grund av företagens sätt att behandla den tillfälligt anställda personalen som kommer från bemanningsföretag. Majoriteten av respondenterna har svarat nej på frågan om de får möjligheter till utveckling på sina arbetsplatser.

Behov av självförverkligande är den sista trappan i Maslows behovshierarki. Den handlar om i vilken mån individen kan utnyttja sina förmågor och realisera sin potential - något som, i sin tur, driver fram handling för att tillfredsställas. Från respondenternas svar kan vi se att de möjligheterna Maslow diskuterar saknas för nästan alla respondenter. Bara två av respondenterna, Anders och Tobias, har upplevt att de har möjlighet till utveckling på deras arbetsplatser. Fredrik har poängterat att möjligheten att använda sig av alla förmågor saknas på hans arbetsplats, men samtidigt kan vi se att om han inte hade varit tillfälligt anställd, hade sådana möjligheter varit tillgängliga för honom. Därför kan vi återigen se att respondenternas negativa upplevelser kopplade till motivation och anställningar genom bemanningsföretag, går emot de kriterier som organisationen måste uppfylla för att skapa motivation, enligt Maslows teori i Jacobsen och Thorsvik (2008). Även Herzbergs tvåfaktorsteori går att applicera här då vi benämner självförverkligande som motivationsfaktorer.

5.5 Social tillhörighet på arbetsplatsen och identitetsskapande

David McClelland i Jacobsen och Thorsvik (2008) beskriver i sin teori att människor handlar utifrån tre grundläggande behov, bland annat behov av samhörighet. Vidare påpekar han att människans behov beror också på personen i fråga - olika individer har olika behov och kan prioritera på olika sätt. Vad gäller respondenternas upplevelser i fråga om social tillhörighet, kan vi se att det beror på olika faktorer. Till exempel, upplever bemanningsanställda samhörighet med varandra ifall de är minst några stycken på

företaget. Detta gör de, bland annat, eftersom då är anställda på samma villkor eller har samma kläder. Samtidigt upplever vissa av respondenter att de är också samhöriga med fast personal på företaget, speciellt ifall de jobbar oftast bara med fast anställda.

Maslows teori i Jacobsen och Thorsvik (2008) innehåller sociala behov som måste tillfredsställas för att skapa motivation. Sådana behov kan handla om vänskap, tillhörighet i sociala grupper och känslomässiga band till andra människor och ingår i det tredje trappsteget i hans teori. Den tillfälligt inhyrda personalen upplever att det finns en viss social tillhörighet, det vill säga att Maslows tredje trappa är till en viss grad uppnådd. Vi kan även av deras utsagor tolka att de upplever att deras behov av erkännande inte alls är tillfredsställda, då de signifikanta andra (i detta fall medarbetare, arbetsgivare) vägrar erkänna att de är betydelsefulla. Behovet av erkännande finns beskrivet i Maslows fjärde trappsteget och det tolkar vi av respondenternas utsagor inte blivit uppnått, då samtliga respondenter uttalat att de antingen inte blivit erkända av bemanningsfirman (de har ingen kontakt) eller av företaget de arbetar på (de känner sig lätt utbytbara, orättvist behandlade eller obetydelsefulla).

Scheff (1990) menar att det är ett grundläggande mänskligt behov och människans främsta drivkraft att forma och upprätthålla sociala band. Respondenterna i vår studie upplever sig vara samhöriga med olika grupper beroende på situationen. Det tyder på att de söker sig till grupper som de känner sig bekvämt i, där det finns bra möjligheter för att skapa säkra band. Enligt Scheff och Starrin (2002) kan individer bygga starka sociala band genom att justera avståndet till andra individen, till exempel i gruppen, så att förhållandena passar både individen och gruppen.

I vår studie kan vi se att de förhållandena, som bemanningsföretag kan erbjuda, knappt motsvarar individernas behov och man kan få en känsla av att respondenterna kan lätt välja företagens sida ifall de (socialt) befinner sig långt ifrån bemanningsföretaget. Sann stolthet visar på trygga och säkra sociala band och dess motsats skam är ett tecken på osäkra och otrygga sociala band, som Scheff och Starrin påpekar. Om individen känner skam kan han/hon antingen försöka gömma sina känslor eller visa de, till exempel genom ilska (Scheff & Starrin, 2002). Om individen trycker ner sina känslor blir det svårt för andra individer, till exempel ledningen, att avgöra vad är det för relation individen har till dem.

Det kan vara fallet i vår studie eftersom respondenterna inte vågar visa riktiga känslor vad gäller bemanningsföretaget eller företaget de jobbar på, speciellt med tanke på önskan av att bli fast anställd eller av att ha extra jobb vid sidan om andra sysselsättningar.

Behovet av erkännande, enligt Maslows teori i Jacobsen och Thorsvik (2008), är det otroligt viktigt för att individen skall känna sig betydelsefull. När detta saknas, finns ur det symbolisk interaktioniska perspektivet risk att personen tar till sig denna mening om sig själv. Symbolisk interaktionism betonar det meningsfulla samspelet i socialt liv och att jaget konstrueras i detta samspel. Att den tillfälligt inhyrda personalen upplever att deras behov av erkännande inte alls är tillfredsställt borde ge verkningar på deras självkänsla. Mia uttryckte att sedan hon kom tillbaka på sin tidigare arbetsplats som inhyrd istället för fast anställd, kände hon sig ”sämre” än den övriga personalen. Hon skapade variation i svaren då hon inte upplevde sig tillhöra med någon. Andra respondenter har uttryckt att de känner sig annorlunda, på grund av att de får ha andra kläder på sig, att det är tydligt att de är där på andra grunder än den fasta personalen och att de är obetydelsefulla för organisationen. Detta borde, enligt det symbolisk interaktionistiska perspektivet, ge verkningar på respondenternas självidentiteter.

6. Diskussion och slutsatser

Vårt syfte med denna uppsats har varit att skapa en djupare förståelse för hur inhyrda tillfälligt anställda personer upplever motivation gällande deras arbete utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv på självidentiteten i det senmoderna samhället. Detta har vi gjort genom att intervjua personer som innehaft denna typ av anställning, och sedan analyserat materialet med hjälp av vårt teoretiska ramverk, som bestått av olika motivationsteorier och teorier som rör självet i det senmoderna samhället.

Förståelsen vi skapat är att personer upplever motivation olika beroende på vilken bakgrund och målsättning de har med sitt arbete. Vi kan dra slutsatsen att perspektiv på både tid och livsbiografiska förhållanden spelar roll för hur motivation skapas för individen och hur uppfattning av anställningen som inhyrd personal påverkar självet. Vi har, genom analysen, kommit fram till att vår teoretiska referensram inkluderande en teori om det

senmoderna självet och teorier om motivation, måste kompletteras med aspekter gällande tidsperspektiv och livsbiografiska perspektivet. Vi kommer nedan att diskutera och sammanfatta svaren på forskningsfrågor samt knyta an dem till tidigare forskning inom ämnesområdet.

6.1 Upplevelser av arbetsförhållandena på arbetsplatsen

Även om respondenterna svarade varierande på denna fråga, framkom det gemensamt mönster i svaren, där anställningen betraktades som otrygg och föga stimulerande. Ingen tyckte att denna tillfälliga anställning var att föredra en längre tid, utan majoriteten av respondenterna ville i slutändan ha en fast anställning på ett annat företag eller i en annan bransch (många hade för avsikt att studera vidare efter denna tillfälliga anställning). En minoritet såg sina anställningar som vägen in till en fast anställning på just det företag de befann sig på.

Ett mönster som upptäcktes av detta samband var att de som såg sina anställningar som tillfälliga rapporterade högre tillfredställelse av materiell belöning och lägre tillfredställelse med möjligheter till utveckling i sina arbeten, medan minoriteten som önskade fast anställning hos företaget rapporterade lägre tillfredställelse av materiell belöning och högre tillfredställelse av just möjligheter till utveckling. Detta kan bero på motiven respondenterna har för att inneha sin anställning. De som ser sina anställningar som tillfälliga värdesätter den materiella belöningen högre än utvecklingsmöjligheter, medan gruppen som har långsiktig tanke istället värdesätter utvecklingsmöjligheterna högre än den materiella belöningen.

Tidigare forskning kring hur yttre motiv påverkar förhållandet mellan upplevd rättvisa och arbetsrelaterade attityder har visat att anställda, som använder sina tillfälliga anställningar för att få fast anställning, inte har upplevd rättvisa relaterat till arbetsattityd, medan de som mer befinner sig ”ofrivilligt” inom sin anställning reagerade högre på upplevd rättvisa och hade därmed högre avsikt att sluta (Jong & Schalk, 2010). Denna forskning visar att motiven kan vara en viktig faktor som påverkar relationerna mellan upplevd rättvisa och arbetsprestation. Detta är något även vår studie visar då respondenterna har olika målsättningar och motiv till sin anställning, och även värdesätter

olika faktorer för att finna drivkraft i sitt arbete. Här finner vi en brist i de motivationsteorier som finns, då de inte tar hänsyn till det längre tidsperspektivet och den biografiska bakgrunden hos respondenterna.

6.2 Upplevelser kring materiell belöning

Som redogjort i tidigare avsnitt har ett mönster uppkommit där majoriteten (de som ser sina anställningar som tillfälliga) upplevde högre tillfredställelse av den materiella belöningen än vad minoriteten (de som ville bli fast anställda av företaget) gjorde. Vi diskuterade där att orsaken till detta kan vara de olika motiven och målsättningarna med att inneha denna anställning.

Alla respondenter ansåg dock att materiell belöning var avgörande för att de skulle arbeta och är därför i linje med de motivationsteorier som vi tidigare redovisat. De flesta uttryckte ett klart missnöje med att inneha timlön istället för månadslön, som den fast anställda personalen fick, och uttalade en osäkerhet med hur mycket lön man skulle få ut i månaden. Respondenterna upplevde att tillfälligt anställda tjänade sämre än den fasta personalen, vilket faktiskt bekräftas i McGraths och Keisters (2008) studie där det konstaterades att en arbetstagare av tillfällig anställning hade sämre förutsättningar för välstånd eller ekonomisk trygghet jämfört med vad en arbetstagare av fast anställning hade. Motiven för att arbeta inom en tillfällig anställning bör vara flexibilitet och därmed passa arbetstagare som befinner sig i ett tidigt skede i livet, och som i anställningstillfället inte har ambitioner till ett långsiktigt sparande och husägande. Detta är även något vi kan se i vår studie där respondenter som har en kortsiktig tanke med sin anställning är mer tillfredsställda än de som ser långsiktigt på sin anställning har. De senare uttrycker klart högre missnöje och oro.

6.3 Upplevelser av möjligheter till självförverkligande

De respondenterna som önskade sig en fast anställning på företaget de befann sig på upplevde att det fanns goda möjligheter till självförverkligande genom utveckling och användning av deras förmågor, medan majoriteten som såg sina anställningar som tillfälliga

inte upplevde att det fanns någon möjlighet till självförverkligande i tjänsten de befann sig och ville i framtiden göra något annat. Detta går att koppla samman med Maslows behovsteori i Jacobsen och Thorsvik (2008) och Herzbergs tvåfaktorsteori som belyser att känslan av möjlighet till utveckling resulterar i motivation och drivkraft.

Vi har även tagit del av tidigare forskning som belyst att den anställdes motivation är beroende av relationen och utbytet den får av organisationen (Koh & Yer, 2000). Denna tidigare forskning visar att den totala jobbprestandan ökar hos arbetstagaren när denne känner att den är satsad på och värdefull för organisationen, som utvecklar en relation med denne, vilket bekräftas i vår studie, där de respondenter som önskar en framtid på företaget de befinner sig på, upplever sig mer satsade på än de respondenter som vill lämna företaget.

6.4 Upplevelser kring social samhörighet och dess konsekvenser på självidentitetsskapande

Koh och Yers (2000) forskning belyser även att tillfälligt anställda är mer motiverade att prestera, då de har en god relation till sin organisation, att deras sociala investeringar tas om hand och att de får något tillbaka. Svaren av respondenterna gällande om de finner någon typ av social samhörighet med någon på arbetsplatsen (antingen bemanningsfirman eller företaget) har haft variation och egentligen visat att respondenterna upplever god social samhörighet beroende på vilka de arbetat med. De respondenter som inte upplevt social samhörighet med bemanningsfirman har istället funnit den på företaget de arbetat på. De respondenter som istället arbetar med bemanningsanställda finner oftast högre samhörighet med dem än företaget, då de arbetar under samma villkor.

I analysdelen kom vi dock fram till att behovet av erkännande inte blivit uppfyllt, då respondenterna inte upplever sig vara betydelsefulla i sin anställning. Majoriteten känner sig lätt utbytbara och annorlunda. Mia, som blivit citerad tidigare, uttrycker att hon känner sig sämre och att det känns som hon befinner sig mitt emellan två företag och inte tillhör något. Det kan kopplas till Scheffs (1990) teori om sociala band - han menar att sociala band är det kitt som kopplar samman människor och grupper med varandra där emotionerna stolthet och skam står i ett utmärkande förhållande till de sociala banden. Vi

kan se att Mia inte har lyckats att anpassa avståndet till bemanningsföretaget och företaget – hon känner sig obekvämt mitt emellan de två. Enligt Scheff och Starrin (2002) kan det skapas balans mellan individen och gruppen enbart genom justering av det sociala avståndet – så att individen och gruppen inte kommer för nära eller avlägsnar från varandra.

Att man är annorlunda från den övriga personalen är något som går igenom svaren hos många av respondenterna, allt ifrån att de är klädda annorlunda till att de har andra villkor. Detta påverkar individernas identitetsskapande enligt det symbolisk interaktionistiska perspektivet. Enligt Maslows teori i Jacobsen och Thorsvik (2008), om individer utsättas för osynliggörande eller om deras behov av erkännande inte möts på annat sätt, finns det risk för att personen tar till denna mening om sig själv. Vägrar arbetsgivare eller medarbetare att erkänna att du är betydelsefull - påverkar detta konstruerandet av självet och kan ge verkningar på individernas självkänsla. Att inte bli erkänd kan även resultera att individerna presterar sämre på arbetet, och att motivationen blir sämre (Koh & Yer, 2000), vilket är fallet i vår studie, då majoriteten av respondenterna inte upplever sig vara motiverade i sitt arbete.

6.5 Reflektioner

I det initiala skedet av studien läste vi mycket om tidigare forskning som bedrivits inom ämnesområdet och vi såg redan då att den befintliga forskningen i huvudsak fokuserade på vad arbetsgivare har att vinna/förlora av att anlita personal på tillfälliga kontrakt från bemanningsföretag. Flertalet av studierna, som representerar medarbetarnas perspektiv är av kvantitativ art och har inriktas på mätbarhet och statistik. Vi anser att vi, efter genomförd studie, har bidragit med ny kunskap inom ämnesområdet då vi använt oss av socialpsykologiskt perspektiv och kvalitativt undersökt arbetstagarnas upplevelse av att inneha denna anställning. Kvalitativ metod har öppnat nya möjligheter för insamling av empiri i vår studie. Den har hjälpt till att undersöka upplevelser ur respondenternas perspektiv – något som kvantitativa studier saknar. Därför kan vår studie anses högt relevant för det moderna samhället, speciellt med tanke på undersökningens tema – motivation hos tillfälligt anställda.

Genom att välja kvalitativ metod för vår studie har vi skapat bra förutsättningar för flexibilitet vid datainsamling. Semi-strukturerade intervjuer, som innehöll relativt öppna frågor, kunde kompletteras med ytterligare frågor – något som gjorde att vi kunde anpassa oss och få ut relevant information från varje respondent. Vi har inte haft några problem med att hitta respondenter för vår studie, eftersom vi har använt oss av bekvämlighetsurval och haft ett rätt brett område att välja respondenter på, då det enda kravet vi hade var att respondenterna skulle innehaft en tillfällig anställning på ett bemanningsföretag.

När vi utformade intervjuguiden har vi tänkt på vår problemformulering och de forskningsfrågor som skulle hjälpa oss att besvara den. Samtidigt försökte vi att hela tiden vara uppmärksamma på de teman som respondenterna har pratat om i intervjuerna. Ibland har det uppstått situationer där respondenterna har fokuserat på irrelevanta teman och då har vi agerat genom att försöka rikta de åt rätt håll, det vill säga att vi ställde frågan på ett annat, mer begripligt för respondenterna sätt. Eftersom sådana situationer har uppstått väldigt sällan har vi inte behövt ändra några frågor. Generellt kan vi säga att intervjuerna har löpt smidigt och vi har lyckats att skapa förtroende hos deltagarna. Nästan alla respondenter har gett detaljrika svar som inte krävde något betydligt inblandande i form av kompletterande frågor från vår sida. Detta gjorde att intervjuerna blev lika med respondenternas egna berättelser och deras sätt att dela med sig av sina erfarenheter har gett oss värdefull grund för framtida analys.

Vi anser att vår studie har sina svaga punkter; till exempel i form av för få respondenter. Hade vi haft 20-30 respondenter att intervjua - hade vi kunnat få ta del av ännu flera upplevelser och synvinklar på motivationsskapande processer hos bemanningsföretag. Vidare har vi arbetat inom en klart begränsad tidsram, det vill säga att vi inte hade tid att reflektera kring all information vi har fått in från intervjuerna. Vi har transkriberat materialet direkt efter intervjuerna och började analysera det. I annat fall hade vi kunnat ta mer tid på oss för att förstå materialet på en djupare nivå och förbereda intervjuerna för en mer avancerad analys. Då kunde det bli möjligt att hitta nya kopplingar till teorier och förbereda ett material av ännu högre kvalité. Vi anser att vi även hade kunnat göra djupare analys rörande hur självet egentligen påverkats av anställningen, men vi ansåg

att arbetet blivit för stort om vi gjort detta. Detta kan vara något att ta med sig till framtida forskning.

6.5.1 Framtida forskning

Vi har använt oss av bekvämlighetsurval där vi har intervjuat nio personer från olika bemanningsföretag. I och med att vi känner dessa personer kunde vi skapa förtroende och avslappnad miljö, något som gjorde att respondenterna har gett oss öppna och innehållsrika svar. Vi tycker att det ligger en poäng i detta och även i framtiden måste forskarna beakta att det är viktigt att försöka ge respondenterna alla möjligheter för att återspegla deras upplevelser så exakt som möjligt. Forskare kan jobba vidare med studier av samma karaktär och även göra mer avancerade studier genom att genomföra längre intervjuer och på detta sätt ta del av ännu rikare beskrivningar av den tillfälligt anställda personalens upplevelser. Framtida forskning kan titta djupare på hur självidentiteten påverkas av att vara annorlunda genom sin anställning på arbetsplatsen.

Vi anser att, med hjälp av det socialpsykologiska perspektivet och ett kvalitativt tillvägagångssätt, kan vi hitta nya förhållanden inom ämnesområdet. Detta kan leda till ny kunskap om människan och hur en anställning kan påverka dennes identitet. Det är viktigt att framlägga hur individen faktiskt mår och upplever det som sker i vårt samhälle. Därför vill vi understryka att framtida forskning inom ämnesområdet bör fokusera mer på upplevelsen hos arbetstagaren av anställningsformen, än på hur organisationer kan öka sin flexibilitet och därigenom även effektivitet/lönsamhet genom kvantitativa mätinstrument. Den (retoriska) frågan är egentligen vad som är mest lönsamt i slutändan; en välmående personal som får sina egna behov tillgodosedda eller en personal där behoven ständigt förbises i jakten på hur organisationen kan möta det senmoderna samhällets behov av flexibilitet?

Referenser

Ambrose, M.L. & Kulik C.T. (1999) Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s. *Journal of Management 25, nr. 3*, s. 231 - 292.

Aronsson, G. & Sjögren, A. (1994) *Samhällsomvandling och arbetsliv*. Stockholm: Arbetsmiljöinstitutet.

Belcourt, M. (2006) Outsourcing – The benefits and the risks. *Human Resource Management Rewiew, 16*, (s. 269-279). Canada: York University.

Bemanningsföretaget Almega (2011) *Bemanningsföretagens utveckling – årsrapport 2010.* Stockholm: AB Handelns utredningsinstitut.

Berg, L.-E., Den sociala människan: om den symboliska interaktionismen. Ur Månson, P. (red.) (2000) *Moderna samhällsteorier* (5:e upplagan) WoW.

Brian, K. (2008) Outsourcing and the HR function: an examination of trends and developments within North American firms. *The International Journal of Human Resource Management, 19,* 1500-1514.

Bryman, A. (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder.* Malmö: Liber.

Charon, J.M. (2004) *Symbolic interactionism – an introduction, an interpretation, integration* (8:e upplagan) New Jersey: Pearson Education.

Chiang, F. Chow, I. & Birtch, T. (2010) Examining human resource management outsourcing in Hong Kong. *The International Journal of Human Recource Management, 21,* 2762-2777.

Creswell, J.W. (2007) *Qualitative inquiry & research design. Choosing among five approaches* (2:a upplagan) London: Sage Publications.

Egidus, H. (2008) *Psykologilexikon.* Natur och kultur.

Flach, B. (2006) *Personalledning – Human resource management i forskning och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Galanak, E. & Papalexandris, N. (2005) Outsourcing of human resource management

services in Greece. *International Journal of Manpower, 26,* 382-396.

Giddens, A. (1999) *Modernitet och självidentitet- självet och samhället i den senmoderna epoken.* Daidalos.

Granberg, O. (2003) *PAOU – Personaladministration och organisationsutveckling.* Stockholm: Natur och kultur.

Hartman, J. (2004) *Vetenskapligt tänkande, Från kunskapsteori till metodteori* (2:a upplagan) Lund: Studentlitteratur.

Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2008) *Hur moderna organisationer fungerar.* Lund: Studentlitteratur.

Jensen, M. (1991) *Kvalitativa metoder för samhälls- och beteendevetare.* Lund: Studentlitteratur.

Jong, J. & Schalk, R (2010) Extrinsic Motives as Moderators in the Relationship Between Fairness and Work-Related Outcomes Among Temporary Workers. *Journal of Business and Pshycology, 25,* 175-189.

Kaufmann, G. (1998) *Psykologi i organisation och ledning.* Lund: Studentlitteratur.

Koh, W. & Keow Yer, L. (2000) The impact of the employee-organization relationship on temporary employees' performance and attitude: testing a Singaporean sample. *The International Journal of human Resource Management, 11:2,* 366-387.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2:1 upplagan) Lund: Studentlitteratur.

Mabon, H. (1992) *Organisationsläran, struktur och beteenden.* Psykologiförlaget AB.

Mead, G.H. (1976) *Medvetandet, jaget och samhället: från socialbehavioristisk ståndpunkt.* Argos, Uppsala.

McGrath, D. & Keister, L. (2008) The Effect of Temporary Employment on Asset Accumulation Processes. *Work and Occupations Sage Publications, 35,* 196-222.

Nilsson, B. (1996) *Socialpsykologi. Utveckling och perspektiv.* Lund: Studentlitteratur

Scheff, T.J. & Starrin, B. (2002) Skam och sociala band – om social underordning och utdragna konflikter. Publicerad i Meeuwisse, A. & Swärd, H.: *Perspektiv på sociala problem.* Stockholm: Natur och kultur.

Scheff, T.J. (1990) Microsociology, Discourse, Emotion and Social Structure. *Chicago: The University of Chicago Press.*

Scheff, T.J. (2008) Universella behov? Efter Maslow, Wettergren, Å. m.fl. (red.), *Det sociala livets emotionella grunder.* Liber, Malmö.

Sennet, R. (1999) *När karaktären krackalerar.* Atlas: Stockholm.

Shaw, S. & Fairhurst, D. (1997) Outsourcing the HR function - personal threat or valuable opportunity? *Strategic Change, 6,* 459-468.

Trost, J. (2005) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Bilaga

Empiriskt instrument

Intervjuguide

Innan intervjun

Vi presenterar oss och berättar kortfattat att vi skriver kandidatuppsats vid Skövde Högskola som handlar om hur de tillfälligt anställda inhyrdas upplever sin anställningsform och vad som motiverar dem att inneha den.

Vi berättar att intervjun kommer tidsmässigt någonstans befinna sig mellan 30-60 minuter och att intervjuns form kommer vara relativt öppen då vi ställer frågor utifrån ett par teman. Vi informerar att deras deltagande är fullt anonymt och frågar om det är godkänt att vi spelar in intervjun via ljudupptagning för att kunna sammanställa anteckningarna vid ett senare tillfälle efter intervjun.

Intervjufrågor

Bakgrund intervjuperson

- Ålder
- Kön
- Tidigare arbetslivserfarenhet
- Hur fick du kontakt med bemanningsföretaget och hur kommer det sig att du vill jobba på ett bemanningsföretag?
- Hur länge har du arbetat på bemanningsföretaget?
- Hur länge har du arbetet på din nuvarande arbetsplats och hur länge ska du vara där?
- Vad har du för kortsiktiga och långsiktiga karriärsmål?

Bakgrund arbetsförhållanden

- Kan du berätta om din nuvarande arbetsplats?
  - Hur ser arbetsplatsen ut
  - Hur ser dina uppgifter ut
  - Arbetskamrater, fasta eller också inhyrda
- Hur känner du när du kommer dit? (Positiv eller negativ upplevelse) (trygg/otrygg)

Motivation

- Vad motiverar dig i ett arbete?
- Upplever du dig på din nuvarande arbetsplats att vara motiverad?
- Om nej, hur skulle din nuvarande arbetsplats/bemanningsföretaget få dig mer motiverad?

Materiell belöning

- Hur belönas du för ditt arbete? (lön, uppmuntran, ersättning)
- Tycker du att belöningarna svarar mot din insats? (grad av tillfredställelse)
- Är belöningarna motiverande för dig? (hur viktiga är dem?)
- Känner du att du får dina behov rörande belöningar av materiell sort tillfredställda? (kontrollfråga rörande grad av tillfredställelse)

Självförverkligande

- Känner du att du får möjlighet att använda dina förmågor och utveckla dessa i ditt arbete?
- Känner du att du får dina behov rörande självförverkligande tillfredsställda i ditt arbete?
- Hur upplever du att ditt arbete är utvecklande?

Social samhörighet

- Känner du samhörighet med dina medarbetare på bemanningsföretaget? (upplevd grad av samhörighet) Om nej, varför? Om ja, på vilket sätt?
- Känner du dig samhörig med dina medarbetare på din nuvarande arbetsplats? (upplevd grad av samhörighet) Om nej, varför? Om ja, på vilket sätt?