

SAMMANFATTNING

Titel: Motivations- och belöningsystem i kunskapsföretag

Seminariedatum: 8 juni 2001

Ämne: Kandidatuppsats, inriktning strategi och styrsystem

Författare: Jennie Andersson, Sofie Berglund och Theodor Hugosson

Handledare: Ulf Ramberg och Jan Olof Müller

Problem: En företeelse som är kopplad till det nya informationssamhället och som många tror kommer att bli ännu större framöver är kunskapsföretag. Arbetsuppgifterna inom denna nya bransch kräver ofta högre kompetens och kreativitet än tidigare. Många faktorer påverkar de anställdas motivation, vilken om den förbättras kan bidra till ökad prestation inom företaget. Hur kan man hitta kritiska faktorer som mäter prestationer? Kommer dessa att kunna mätas och vad är deras för- och nackdelar? Vilka olika medel kan det enskilda företaget använda för att belöna sina medarbetare? Kan man med hjälp av olika modeller och/eller teorier utforma ett belöningsystem som främjar företagets långsiktiga mål?

Syfte: Vi vill börja med att utveckla en referensram kring motivations- och belöningsystem i kunskapsföretag som befinner sig i en tillväxtfas. Därefter vill vi analysera hur man kan öka de anställdas motivation och lyfta fram vilka dimensioner som kan vara viktiga i form av olika incitament.

Metod: För att kunna analysera vårt fallföretag valde vi att använda olika teorier om motivation och belöningsystem som referensram för vårt arbete. Vi genomförde en explorativ undersökning som syftade till att få grundläggande kunskaper om problemet. Den empiriska studien grundade sig på en kvalitativ fallstudie av ett kunskapsföretag. Insamling av empiri har skett genom personliga intervjuer med utvalda personer på företaget.

Slutsats: Vi kom fram till att kunskapsföretag skall belöna monetärt på både individuell och kollektiv nivå för att nå bästa resultat. Belöningsgrunderna för vårt företag fann vi vara försäljning respektive kvalitet på utförda projekt. Dessa anser vi vara de prestationer som ska premieras, då det leder till målkongruens för företaget. De icke-monetära belöningarna är dock minst lika viktiga. Inom kunskapsföretag anser vi att det framför allt är utvecklingsmöjligheter och sociala gemenskap som är av högsta vikt.

Nyckelord: motivation, belöning, kunskapsföretag, teknisk konsult och projekt