

ARBETSGLÄDJE OCH ARBETSMOTIVATION HOS FOLKBIBLIOTEKARIER

**Upplevelser och betydelsefulla faktorer
för 113 bibliotekarier**

Susanne Sjögren

Examensarbete (30 högskolepoäng) i biblioteks- och informationsvetenskap för
magisterexamen vid Lunds universitet.

År: 2015

© Susanne Sjögren

Work enjoyment and work motivation amongst public librarians Experiences and important factors for 113 librarians

Abstract

The research interest of this Master's thesis is public librarians' work life. The purpose of the essay is to examine public librarians' experiences of work enjoyment, their valuations of work enjoyment and work motivation factors, respectively. The research was done through a web-based survey that was mediated via the e-mailing list "Biblist" that reaches the majority of Sweden's librarians. The questions in the quantitative survey were based on both theories of work enjoyment and the motivation theory of Hierarchy Two Factor Theory. 113 librarians participated in the study. The results showed that the public librarians in the survey experienced work enjoyment to a large extent. The work enjoyment factors that gave rise to most work enjoyment were those concerning 1. good relations with colleagues, 2. meaningful and stimulating work and 3. that colleagues are eager to do a good quality work. The work enjoyment factors public librarians valued the highest were 1. harmony and fellowship amongst colleagues, 2. meaningful, challenging, motivating, responsible and challenging tasks, 3. being able to influence, participate and have control over the work situation and 4. to have a good relationship with library users. The motivation factors that the public librarians valued as the most important for them in their work were 1. responsibility, 2. management and 3. the work itself.

Keywords

Public librarians, public libraries, work enjoyment, job satisfaction, work motivation, Sweden, Library and Information Science, work life, motivation theories, Hierarchy of Needs Theory, Two Factor Theory, quantitative survey

Folkbibliotekarier, folkbibliotek, arbetsglädje, arbetsmotivation, Sverige, biblioteks- och informationsvetenskap, arbetsliv, motivationsteorier, behovshierarki, tvåfaktorteori, kvantitativ undersökning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	4
Problematisering	4
Syfte och forskningsfrågor.....	5
Avgränsningar.....	6
Disposition	6
Kunskapsbakgrund och forskningsläge	7
Forskning om folkbibliotekarier i arbetslivet	7
Teoretiska utgångspunkter	13
Arbetsglädje	13
Angelöw om arbetsglädje	14
Gallup om medarbetarengagemang	15
Arbetsmotivation	16
Motivation.....	17
Maslows behovshierarki	18
Herzbergs tvåfaktorteori	20
Metod	23
Kvantitativ ansats och primärdata.....	23
Utformning och genomförande av webbenkät.....	23
Population och urval	26
Undersökningens validitet och reliabilitet	27
Forskningsetiska frågor.....	27
Resultat	29
Bakgrundsfrågor	29
Din upplevelse av din nuvarande arbetsituation	31
Vilka arbetsglädjefaktorer är viktigast för dig?	45
Arbetsmotivationsfaktorer – vad motiverar dig?	47
Analys	56
Upplevelser av arbetsglädje	56
Arbetsglädjefaktorer	58
Arbetsmotivationsfaktorer	59
Diskussion	62
Slutsatser	66
Litteraturförteckning	67
Bilaga 1. Missiv	72
Bilaga 2. Påminnelse-missiv	73
Bilaga 3. Enkätformulär	75

Inledning

Arbetsglädje är en av de viktigaste förutsättningarna för att bygga upp en hälsosam, effektiv och framgångsrik arbetsplats.

Angelöw 2006, s. 7

Problematisering

Vi tillbringar en stor del av våra liv på arbetet och hur vi mår på arbetsplatsen påverkar oss i vårt dagliga liv, både under arbetstiden och på fritiden. Det är därför angeläget att undersöka och ställa frågor om hur vi upplever vår arbetsmiljö. Att ta arbetsvillkoren på allvar gagnar både individens livskvalitet och samhället i stort ur ett folkhälsoperspektiv.

Både arbetstagare och arbetsgivare önskar sig arbetsglädje på arbetsplatsen. ”Med tanke på arbetsglädjens positiva effekter på ekonomin och effektiviteten som på medarbetarnas hälsa och motivation, är det ytterst viktigt att ledningen prioriterar arbetsglädjen.” (Angelöw 2006, s. 23).

Arbetsgivares vilja till arbetsglädje lyfts fram i dokument och texter av olika slag. I Vellinge kommun formuleras det på följande vis: ”I kommunen ska finnas en arbetsglädje som känns och smittar av sig. Den positiva attityden är drivkraften när Vellinge ska utvecklas som varumärke och göra kommunen ännu mera attraktiv.” (Vellinge kommun 2013).

Folkbiblioteksverksamheten i Vallentuna fokuserar på glädjen i sin aktuella biblioteksplan: ”All verksamhet ska bygga på hög kompetens hos personalen, arbetsglädje och serviceanda.” (Vallentuna kommun 2012).

Även i platsannonser som syftar till att locka till sig nya medarbetare prioriteras begreppet: ”Vi satsar på arbetsglädje, god hälsa och tar tillvara våra medarbetares idéer.” (Värmdö kommun 2014).

Intimt förknippat med arbetsglädje är arbetsmotivation – upplever man inte motivation i arbetet är det svårt att känna glädje. Och upplever man inte arbetsglädje påverkar detta arbetsmotivationen negativt.

En avgörande förutsättning för att kunna uppnå arbetsglädje och arbetsmotivation i folkbiblioteksverksamheterna, liksom i andra verksamheter, är att ta reda på vad det är som de facto ger glädje och motivation.

Men vad innebär då arbetsglädje för de folkbibliotekarier som enligt en del kommuners dokument förväntas uppleva en sådan? Och vilka arbetsmotivationsfaktorer skall arbetsgivaren beakta för att skapa förutsättningar till folkbibliotekariens arbetsglädje?

En av de faktorer som påverkar individens arbetsmotivation är lönen. Då folkbibliotekarier i allmänhet är lågt lönesatta, både i jämförelse med andra bibliotekariegrupper och med andra akademiker, väckte det mitt intresse för frågan om folkbibliotekariers arbetsmotivation. Vilka arbetsmotivationsfaktorer värderar folkbibliotekarier högst?

Studier om arbetsglädje, arbetsmotivation och relaterade begrepp kan hjälpa arbetsgivare att utforma och leda verksamheten genom att ge svar på vilka faktorer som ger nöjda medarbetare som vill arbeta kvar även fortsättningsvis. Samtidigt kan den enskilde arbetstagaren genom kunskap om arbetsglädje och arbetsmotivation utvecklas och göra genomtänkta val i arbetslivet.

Jag anser att det är viktigt att de faktorer som utgör grunden för arbetsglädje och arbetsmotivation lyfts fram – det tjänar både folkbibliotekarierna och deras arbetsgivare, kommunerna, på.

Problemområdet svenska folkbibliotekariers arbetsglädje och arbetsmotivation har inte tidigare stått i fokus för en vetenskaplig studie. Jag har därför valt att undersöka och belysa det här området för att få en större förståelse av folkbibliotekariers arbetsliv.

Syfte och forskningsfrågor

Forskningsintresset i denna uppsats är folkbibliotekariers arbetsliv och målpopulationen är de folkbibliotekarier som inom given tidsperiod var medlemmar på e-postlistan Biblist.

Syftet med uppsatsen är att undersöka folkbibliotekariernas upplevelser av arbetsglädje respektive värderingar av arbetsglädje och arbetsmotivationsfaktorer.

Forskningsfrågorna är:

- I vilken utsträckning upplever folkbibliotekarierna arbetsglädje och vilka faktorer ger upphov till mest arbetsglädje hos dem?
- Vilka arbetsglädjefaktorer värderar folkbibliotekarierna som de mest betydelsefulla?
- Vilka arbetsmotivationsfaktorer värderar folkbibliotekarierna som de mest betydelsefulla i sina arbeten?

Avgränsningar

Studien undersöker hur respondenterna upplever sitt arbete som folkbibliotekarie idag, år 2015. Uppsatsen innehåller därmed främst en nutidsbeskrivning av folkbibliotekariernas arbetsglädje och arbetsmotivation. Studien är geografiskt avgränsad till Sverige.

Disposition

Uppsatsen inleds med en *kunskapsbakgrund* avseende folkbibliotek och folkbibliotekarier samt en presentation av *forskningsläget* i relation till mitt valda problemområde: folkbibliotekariers arbetsglädje och arbetsmotivation.

Därefter behandlas de *teoretiska utgångspunkterna* för studien med teorier om arbetsglädje och arbetsmotivation.

I kapitlet om *metod* presenteras och diskuteras metodval och insamlingsteknik.

Därpå redovisas *resultaten* av undersökningen i en kvantitativ genomgång av det empiriska materialet. Kapitlet redovisas utifrån enkätfrågornas disposition.

I *analysdelen* behandlas det empiriska materialet under rubriker bestämda utifrån forskningsfrågorna.

Slutligen förs i *diskussionen* vidare resonemang om resultaten och förslag till fortsatt forskning introduceras.

Kunskapsbakgrund och forskningsläge

Folkbiblioteken och i förlängningen folkbibliotekarierna har en inverkan på hela samhället. I varje av Sveriges 290 kommuner finns det åtminstone ett folkbibliotek. År 2014 gjordes ca 66 miljoner fysiska och 42 miljoner virtuella besök på svenska folkbibliotek och 28 procent av befolkningen var aktiva låntagare på folkbiblioteken (Helmersson 2015 och Kungliga biblioteket 2015).

Folkbiblioteken hamnar i den absoluta toppen både vad gäller jämförelser av kvalitén på olika kommunala verksamheter och i rankningen av förtroendet för olika samhällsinstitutioner. Hela 85 procent anser dessutom att biblioteken är viktiga för att ett modernt samhälle ska fungera. Intressant nog gäller det även dem som själva inte använder biblioteken; så mycket som tre av fyra "icke-användare" anser att biblioteken är viktiga för samhället.

Höglund & Wahlström, 2009, s. 2

Det finns ungefär 1100 folkbibliotek, 3000 folkbibliotekarier och 2300 andra folkbiblioteksanställda i Sverige (Kungliga biblioteket 2014). Företeelsen folkbibliotek definieras av Marklund på följande vis: "för allmänheten tillgängligt bibliotek som tillhandahåller medier för förströelse, bildning och utbildning." (Marklund 2015) och i bibliotekslagen, SFS 2013:801, föreskrivs att det skall finnas folkbibliotek i varje kommun. Folkbiblioteken skall "... vara tillgängliga för alla och anpassade till användarnas behov." På folkbiblioteken skall även "... allmänheten avgiftsfritt få låna eller på annat sätt få tillgång till litteratur under en viss tid oavsett publiceringsform." (SFS 2013:801).

Forskning om folkbibliotekarier i arbetslivet

Trots betydelsen av folkbibliotek i det svenska samhället, saknas det i mångt och mycket arbetslivsinriktad forskning om de svenska folkbibliotekens drivande krafter, de centrala figurer som tillsammans med bibliotekens biblioteksassistenter och andra yrkesgrupper, ser till att lagen efterlevs. Jag kommer i detta kapitel att presentera studier som redovisar några olika perspektiv på folkbibliotekariers arbetsliv. Jag har inte funnit några undersökningar som specifikt behandlar svenska folkbibliotekariers arbetsglädje och/eller arbetsmotivation, men likväl studier som tar upp näraliggande aspekter av folkbibliotekariers arbetsliv.

En aspekt av folkbibliotekariernas arbetsliv rör frågor om profession. Gärden et al. diskuterar bibliotekariers profession och olika synsätt på densamma. De definierar begreppet på följande vis:

Med profession menas ofta att en yrkesgrupp med kvalificerad akademisk utbildning uppfattar att de är experter på att lösa någon typ av samhälleligt problem, utvecklar egna begrepp och teorier inom sitt område och har kontinuerlig fortbildning inom sitt yrkesområde, samt att man som yrkesgrupp kontrollerar kunskapsutvecklingen inom området.

Gärdén et al., 2006, s. 72

Synen på vad bibliotekaryrket innebär är sedan länge omdiskuterat och yrket rymmer många olika arbetssätt. Ett sätt att kategorisera bibliotekarierna är utifrån de respektive användargrupperna, till exempel barnbibliotekarierna, och ett annat är att utgå ifrån bestämda ansvarsfunktioner som till exempel studiebibliotekarierna och IT-bibliotekarierna. Ett tredje alternativ innebär att kategoriseringen av bibliotekarierna sker utifrån den institutionella kontexten och härav kommer beteckningar såsom universitetsbibliotekarierna, sjukhusbibliotekarierna, skolbibliotekarierna och folkbibliotekarierna. Beteckningen för min undersöknings målgrupp är därmed kopplad till den institutionella kontexten (Gärdén et al. 2006).

Det finns även beskrivningar av folkbibliotekens och folkbibliotekariernas fackliga historia och engagemang.

Ristarp och Andersson menar att folkbibliotekariernas fackliga medvetenhet från början var hög. År 1938 bildades fackföreningen Svenska Folkbibliotekariernas förening som senare blev till Svenska Folkbibliotekariernas förbundet (SFF) (Ristarp & Andersson 2001). Bildandet föregicks av att Sveriges allmänna biblioteksförbundet (SAB) gav föreningsstyrelsen i uppdrag att utreda folkbibliotekariernas löneläge och andra frågor som hängde samman med lönerna. Föreningen ”framhåller att bibliotekspersonalens strävan mot rättvisare löner och säkrare anställningsförhållanden är en sak av avgörande betydelse icke endast för de anställda själva utan i lika mån för biblioteken som samhällsinstitutioner.” (Ridbäck 2008, s. 38). Målsättningen för SFF blev därefter bland annat verka för bättre ekonomiska villkor för bibliotekens tjänstemän (Ridbäck 2008). Under 1970-talet var SFF särskilt aktivt och år 1972 bildades DIK-förbundet (Dokumentation, Information och Kultur). Den första delen av 1970-talet kan, enligt Thomas, också betraktas som folkbibliotekens guldålder då nya huvudbibliotek och filialer byggdes (Thomas 2008). Ristarp och Andersson beskriver hur bibliotekariernas fackliga engagemang, liksom bland andra yrkesgrupper, därefter minskade (Ristarp & Andersson 2001).

Man bör kanske inte förvänta sig att just bibliotekarierna ska vara särskilt fackligt medvetna. Men samtidigt kan man inte värja sig för tanken att den yrkeskår som ägnar en stor del av sitt verksamhetsliv åt att – åtminstone i teorin – arbeta för att medvetandegöra folket genom att samla, registrera och tillgängliggöra information, borde tillägna sig en del av denna information – och agera utifrån densamma.

Ristarp & Andersson, 2001, s. 161

En betydande del av de fackliga diskussionerna har historiskt handlat om lönefrågan och denna fråga kvarstår som fundamental än idag.

En akademisk utbildning är givande på många sätt. Du får ett djupare perspektiv på omvärlden, möjlighet till ett utvecklande arbete och en försäkring mot arbetslöshet. Men det räcker inte. En utbildning ska även vara lönsam ekonomisk, du ska veta att din investering i tid och pengar ger frukt även i plånboken.

Sveriges akademikers centralorganisation, 2015-04-24

Saco har i sina studier visat på att det inom många akademikeryrken råder dålig lönsamhet och att det i flera yrken till och med är en förlustaffär att utbilda sig jämfört med att börja arbeta direkt efter gymnasieexamen. Bland de senare akademikeryrkena återfinns bland andra lärare, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, tandhygienister, biologer och bibliotekarierna (Sveriges akademikers centralorganisation, 2015-04-24).

Fackförbundet DIK gav år 2014 ut en rapport, skriven av utredare Kerstin Mikaelsson, baserad på en undersökning som syftade till att kartlägga lönenivån och karriärmöjligheter för folkbibliotekarierna. I studien ingår både kvantitativa data i form av bland annat svar på DIK:s löneenkät från 1251 folkbibliotekarierna och åtta intervjuer med folkbibliotekarierna. Titeln på rapporten; "Folkbibliotekarierna – en yrkesgrupp i skymundan", antyder vad de kom fram till. Utredningen visar tydligt att folkbibliotekarierna är en förbisedd arbetsgrupp och att det syns bland annat "... på lönenivån, lönespridningen samt den minimala möjligheten som folkbibliotekarierna upplever att de har att påverka sin egen lön." (Mikaelsson 2014, s. 7). Folkbibliotekariernas löner följer, liksom den privata sektorns samt högskole- och universitetsbibliotekariernas, konjunkturförändringarna. Skillnaden består i att lönenivån för folkbibliotekarierna har en avsevärt lägre utgångspunkt och detta utgör ett strukturellt problem som finns hos alla studerade kommuner. Lönespridningen inom gruppen folkbibliotekarierna är liten och det är enligt studien få faktorer som i realiteten påverkar lönenivån. Medellönen för folkbibliotekarierna i studien var 27 964 kronor, medelåldern låg på 45,6 år och de hade i genomsnitt strax under fyra år av universitets-/högskoleutbildning. Folkbibliotekarierna i undersökningen ansåg att de inte belönas ekonomiskt när de tar större ansvar, fortbildar sig eller använder sin kreativitet i arbetet. Rapportförfattaren menar att folkbibliotekarierna ofta förväntas vara flexibla i sin yrkesroll och arbeta inom olika områden och att på så vis försvinner många gånger incitamenten för utvecklade och tydliga ansvarsområden och specialiseringar.

Utifrån de intervjuer som gjorts uppmärksammar folkbibliotekarierna själva hur svårt det är för individen att argumentera för högre lön utifrån ökad arbetsinsats. Flera upplever att de inte har möjlighet att påverka sin egen lön utan att lönen redan är bestämd av arbetsgivaren utan vidare samtal mellan de två parterna.

Mikaelsson 2014, s. 7

Författaren anser vidare att folkbibliotekarierna måste bli bättre på att utvärdera sin arbetsinsats och att beskriva och visa sin kompetens både för arbetsgivaren och för samhället i övrigt.

Flera respondenter i rapporten menar att det finns en gängse föreställning om att bibliotekarier skall vara nöjda med att de får arbeta med det som de gör.

I rapporten illustreras detta förhållande med ett citat från en bibliotekschef vid ett folkbibliotek i en mindre kommun: '- "Ingen blir bibliotekarie för lönen utan för att de gillar det de gör." ' samt ett citat från en folkbibliotekarie anställd i en större kommun: '- "Vissa tycker att vi ska vara tacksamma för att vi får arbeta som bibliotekarier." ' (Mikaelsson 2014, s. 34). Författaren beskriver samtidigt att många av bibliotekarierna har tröttnat på de negativa attityder som de möter i sitt arbete.

I rapporten tas också rädslan för att prata lön upp. Flera av respondenterna beskriver det problematiska med att diskutera lönefrågor med sina kollegor och en av anledningarna är att det riskerar att bli obekvämt:

Detta hör ihop med att många upplever sin arbetsplats bra utifrån sina kollegor och att stämningen är god samt vänlig, vilket de då inte vill förstöra genom att prata om lönen. Detta kan anses problematiskt utifrån teorin om att om arbetstagaren upplever sin lön som rättvis ökar trivseln och därmed produktiviteten. Detta förstärker insikten om att folkbibliotekariers missnöje med att lönenivån inte avspeglar arbetsinsatsen skadar produktiviteten på lång sikt.

Mikaelsson 2014, s. 34

Författaren anser att det är tydligt att bibliotekariekåren har en gruppanda med uppenbara normer om uppförande och arbetsmetoder. Flera av studiens respondenter synliggör att det existerar traditioner och föreställningar för hur en bibliotekarie skall vara och arbeta.

Ytterligare en svårighet utgör det faktum att folkbibliotekarier ofta saknar arbetsbeskrivningar och kriterier att utgå ifrån i frågor om prestation och lön. Författaren menar att det kan göra det svårt för folkbibliotekarier att planera sitt arbete, att veta vad som förväntas av dem och därmed att utföra en maximal insats. Flera av folkbibliotekarierna i undersökningen menar vidare att chefer och kommun har bristande förståelse och en ovilja att lyssna på folkbibliotekarier (Mikaelsson 2014).

Följande tre studier ringar in folkbibliotekariers arbetssituation avseende bland annat trivsel, arbetsglädje och självförverkligande.

Utredare Peter Almerud konstaterar i en rapport utgiven av DIK; *Biblioteken, bibliotekarien och professionen. En rapport från fyra nordiska länder*, att man i diskussionen om bibliotekens och bibliotekariernas roller i samhället lägger störst vikt vid att tala om bibliotekens roller. Stora förändringar av arbetssituation och kompetenskrav till trots, resoneras det mindre om bibliotekariernas roller. Dessutom utan hänsyn till att "såväl bibliotekariens faktiska roll som hans/hennes bild av sin egen och bibliotekets roll har avgörande betydelse för biblioteksutvecklingen." (Almerud 2000, s. 3).

Almerud framhåller att det i mångt och mycket saknas kunskap om bibliotekariernas självbild och hur de själva ser på sin yrkesroll. För att minska kunskapsglappet genomförde bibliotekariernas fackliga organisationer i Sverige, Norge, Finland och

Island år 1997-1998 en minnesinsamling med hjälp av en frågelista. I projektet, som kallades Bibliotekariemeningar, samlades bibliotekariers egna berättelser om sin verklighet in. Av undersökningens sammanlagt 550 inkomna enkäter kom 95 stycken från folkbibliotekarier anställda i Sverige. Almerud har valt att ge texten om svenska folkbibliotekarier titeln "Sverige – folkbibliotek i kläm". Han beskriver, utifrån enkätsvaren, den bild som ges av de svenska folkbibliotekariernas arbetssituation:

En pressad arbetssituation eftersom bibliotekens traditionella service efterfrågas allt mer och kraven på att utveckla nya tjänster ökar samtidigt som man drabbas av nedskärningar och på många håll också gått igenom stora organisationsförändringar.

Almerud 2000, s. 40

Almerud fann hos en del av folkbibliotekarierna en stor uppgivenhet och besvikelse. Det var många av de svarande som uppgav att arbetssituationen hade blivit allt mer pressad och som ansåg tidsbristen och den allmänna arbetssituationen vara ett stort problem. Mot bakgrund av det ökande antalet användare från utbildningsinstitutioner ansåg folkbibliotekarierna att det var svårt att räkna till beroende av bland annat bristande resurser avseende både personal och medier.

Han fann samtidigt en mycket utåtriktad yrkeskär med stor arbetsglädje och yrkesstolthet samt en tilltro till att kunna matcha de förväntningar som ställs.

Vidare visade svaren att folkbibliotekarierna stod för en mycket rörlig del av bibliotekariekåren, men att många av dem rörde sig inom folkbibliotekariesystemet. Orsaken till arbetsplats- och tjänstbytena var dock inte vantrivsel utan möjligheten att få prova något nytt.

Många av folkbibliotekarierna beskrev att det finns ett behov av att marknadsföra biblioteken och bibliotekarierna mot icke-användare, såsom bland andra beslutsfattare, i syfte att höja statusen och lönen för yrket (Almerud 2000).

Emelie Falk och Susanne Litbo-Lindström har i sin magisteruppsats *Den nya bibliotekariens kompetens – en studie av bibliotekarier utbildade i Borås, Lund och Umeå* bland annat studerat erfarenheter och upplevelser av arbetssituationen hos de bibliotekarier som utexaminerades 1996 respektive 1998. De flesta som deltog i studien arbetade på folkbibliotek.

Respondenterna i den här undersökningen uppgav sammanfattningsvis att de trivs som bibliotekarier och att de trivs på sina arbetsplatser, samtidigt som majoriteten av bibliotekarierna angav att de kan tänka sig att byta arbetsuppgifter och arbetsplats samt att flytta till en annan ort. På en öppen fråga om varför respondenterna sökte det arbete som hen för närvarande hade uppgav de främst att valet hade med "intresse" eller att "det passade för tillfället" att göra. Andra viktiga faktorer var att "vara nära sin hemmiljö", att de "trivdes på arbetsplatsen" samt att "inte gå arbetslös". Författarna menar att bibliotekarierna i deras studie är angelägna om att arbetet skall passa in i det liv som hen lever i just nu. Det finns följaktligen ekonomiska (inkomst), sociala (som passar livet med arbetskamrater, familj, vänner) och geografiska (arbete i hemorten) incitament (Falk & Litbo-Lindström 2000).

I Riitta Lähdevirtas magisteruppsats *Den nöjda och osynliga bibliotekarien. Myt och verklighet. Vad är trivsel för bibliotekarier?* lyder en av frågeställningarna: ”Trivs bibliotekarier med sitt arbete och vad i så fall är trivsel för dem?” Författaren har intervjuat tio bibliotekarier som arbetade på en och samma arbetsplats; ett större folkbibliotek. Resultaten visade att informanterna i studien sammantaget trivdes bra. De flesta av dem ansåg att arbetet är ”mycket intressant” och de övriga att arbetet är ”intressant” respektive ”lagom intressant”. Trots detta förhållande skulle nästan hälften av dem välja ett annat yrke, om de skulle välja om. Skälen till detta förhållande uppgavs främst vara yrkets låga status och dålig löneutveckling. De var nästan uteslutande missnöjda med sin lön. Flertalet av dem skulle gärna vilja arbeta fem till tio timmar mindre i veckan om det hade låtit sig göras utifrån lönesituationen.

Informanterna i studien menade att arbetskamraterna har stor betydelse för dem i roller som lärare, vän och någon som utgör ett stöd. Många av de intervjuade hade förväntningar om just stöd från sina kollegor. Samtliga av dem sade sig ha goda relationer till sina närmaste arbetskamrater, men upplevde sig isolerade från arbetskamrater från andra arbetsteam och från kollegor på högre positioner. Ibland uppfattade de även konkurrens mellan teamen.

De flesta av informanterna menade att det bästa med arbetet är kontakten med användarna. Det sämsta med yrket uppgavs vara att de å ena sidan inte får möjlighet att använda sig kompetens till fullo och å andra sidan att de inte kontinuerligt får möjlighet att fortbilda sig. Vidare upplevs rutinuppgifter som ”meningslösa” och det ökade arbetstempot leder till en negativ upplevelse av stress, liksom den ”datorstress” som uppstår när bibliotekssystemet inte fungerar.

Folkbibliotekarierna upplevde att deras önskemål om arbetsuppgifter har tillmötesgått: ”De flesta har fått välja det som de arbetar med. Detta har också lett till att de på så sätt får förverkliga sig själva – att arbeta med det som de är intresserade av. Detta har en stor påverkan för att arbetet upplevs som tillfredsställande.” (Lähdevirta 2001, s. 47).

Det finns viktiga skillnader, men även likheter, mellan svenska och amerikanska folkbibliotek och folkbibliotekarier. I Rathbun-Grubb & Marshalls artikel i tidskriften *Library Trends* konstateras att över 25 års forskning har visat att de flesta amerikanska folkbibliotekarier totalt sett är nöjda med sina arbeten och karriärer. Detta trots folkbibliotekarieyrkets låga lön, få möjligheter till avancemang och utmanande arbetsmiljö. Förklaringen till denna inställning ligger enligt författarna i arbetets inneboende belöningar som bland annat kommer av tillfredsställelsen att kunna hjälpa biblioteksanvändare och att ha en positiv inverkan på det lokala samhället. Dessa faktorer kompenserar för arbetets nackdelar.

While it is encouraging to see public librarians persisting in the profession because of its intrinsic rewards, it is unfortunate that the same issues continue to plague this sector after a quarter of a century or more.

Rathbun-Grubb & Marshall, 2009, s. 266

Teoretiska utgångspunkter

Arbetsglädje

Begreppet *arbetsglädje* kan definieras som en ”känsla av tillfredsställelse med den egna arbetsituationen” och kan härledas tillbaka till år 1891 (Nationalencyklopedin 2015). Termen arbetsglädje har följaktligen en lång historia, först använt i vardagsspråk och därefter i arbetslivsvetenskapliga sammanhang. Begreppet fick en vetenskaplig förankring i samband med arbetspsykologins framväxt i mitten av 1900-talet. Arbetsglädje behandlas ofta som synonymt med begreppet arbetstillfredsställelse (eng. job satisfaction) (Sandberg 2011). Arbetsglädje kan på engelska översättas till work enjoyment¹.

Enligt Gardell är förutsättningarna för arbetsglädje avhängigt tre förhållanden:

- möjligheterna till inflytande och kontroll över sin egen arbetssituation,
- möjligheterna att uppleva sin arbetsinsats som meningsfull och angelägen samt
- möjligheterna att i arbetet ha kontakt och gemenskap med andra människor.

Gardell, 1977, s. 14

Senare forskning har instämt i Gardells resultat och Sandberg tar vidare upp förhållanden som dämpar arbetsglädje; ”...otillräckliga resurser, en osäker arbetssituation och att individen inte blir sedd och uppmärksammas.” (Sandberg 2011, s. 44).

Sandberg lyfter fram ett perspektiv på arbetsglädje som talar om att individen är bärare av arbetsglädjen, men att glädjen skapas i interaktionen mellan individuella egenskaper och förhållanden i arbetet (Sandberg 2011). Diskrepansen mellan en individs förväntningar på sitt arbete och hur arbetsituationen sedan blir styr hur stor arbetsglädjen blir. På så vis kan stora positiva förväntningar på arbetet ge en låg grad av arbetsglädje i de fall individen upplever att förväntningarna inte infrias. Måttliga och låga förväntningar ger då följaktligen en större arbetsglädje när individen blir positivt överraskad. Individen och arbetsmiljön växelverkar därmed.

Ett ytterligare perspektiv som framhåller individens egenskaper för upplevd arbetsglädje talar om individens självuppskattning och tro på att hen är kapabel att lyckas med sitt arbete. Den upplevda arbetsglädjen styrs enligt detta synsätt av individens tro på sig själv.

¹ Bredmar, Anna-Carin (2014) *Lärares arbetsglädje. Betydelsen av emotionell närvaro i det pedagogiska arbetet*. Göteborg: Acta universitatis Gothoburgensis

Samuel West är psykolog och forskare inom organisationspsykologi och kreativitet vid Lunds universitet. Han har djupintervjuat ett 50-tal personer kring temat lycka på jobbet. West menar att arbetsglädje leder till att medarbetarna är framgångsrika inom sina yrken samtidigt som de är stolta över sin arbetsgivare. Då arbetsglädjen sprider sig i organisationen får det till följd att även kunderna uppmärksammar den positiva atmosfären, vilket i sin tur stärker organisationens varumärke och kan göra den branschledande: ”Fördelarna av att nyttja kraften i medarbetares naturliga arbetsglädje är så stora att ingen organisation har råd att lämna arbetsglädjen åt slumpen.” (West 2011, s. 11). Han konstaterar också att arbetsglädjen på olika arbetsplatser ofta är avhängigt arbetskamraterna och arbetsplatsens kultur, snarare än själva arbetsuppgifterna. Han slår fast att arbetsglädjen utgör den bästa motivationen.

Angelöw om arbetsglädje

Docent och socialpsykolog Bosse Angelöw betonar att arbetsglädjen utgör en av grundpelarna för en hälsosam, effektiv och framgångsrik arbetsplats.

Han tar i sin bok *Arbetsglädje – att skapa större arbetslust* upp vikten av att satsa på ett systematiskt arbetsglädjearbete. Med detta menar han ”... att på ett metodiskt sätt arbeta med att stärka arbetsglädjen hos medarbetare och chefer.” (Angelöw 2006, s. 15). Incitamentet för detta är att en hög arbetslust leder till att de anställda förbättrar sina arbetsinsatser och kan använda hela sin arbetskapacitet, vilket bidrar till att verksamheten kan uppnå olika framgångar.

Angelöw har som underlag till sin framställning intervjuat 160 chefer och medarbetare från olika arbetsplatser om arbetsglädje. Han och hans medarbetare har vid sina kartläggningar av arbetsglädjens positiva effekter kommit fram till följande svar:

- Bättre resultat och ekonomi
- Högre effektivitet och kvalitet i arbetet
- Bättre hälsa och välmående
- Högre moral, lojalitet och ansvarstagande
- Ökad respekt mot ledning och medarbetare
- Bättre bemötande
- Bättre samarbete, trivsel och arbetsklimat
- Ökad meningsfullhet
- Lagom personalomsättning
- Högre motivation
- Lättare att se möjligheter och att lösa problem snabbare
- Ökad initiativförmåga och handlingskraft
- Bättre livssituation

Angelöw, 2006, s. 17

En del av frågorna i min enkätundersökning, som kommer att presenteras i uppsatsens metoddel, bygger på Angelöws kartläggning av arbetssituationer som kännetecknas av arbetsglädje. Han har bland annat ställt frågorna: ”I vilka arbetssituationer

upplever du stor arbetsglädje?” och ”Hur kan vi skapa fler sådana arbetsituationer så att vi kan uppleva ännu mer arbetsglädje?” (Angelöw 2006).

Kartläggningarna av glädjefyllda arbetsituationer gav följande svar:

- Vid olika typer av framgångar såsom att uppnå sina mål, få lyckade resultat, genomföra förbättringar, bidra med sin kompetens, hitta lösningar på problem
- Vid positiv feedback, beröm och uppskattning
- Vid god stämning och gemenskap bland arbetskamrater och till kunder
- Vid meningsfulla, utmanande, motiverande, ansvarsfulla och utvecklande arbetsuppgifter
- Vid bra kommunikation; att kunna vara öppen och förtroendefull i relation till arbetskamrater, ledning och till dem man arbetar med
- När andra (chef, arbetskamrater, kund/målgrupp) blir glada och stolta, mår bra, gör ett bra arbete
- När man kan vara med och påverka, vara delaktig, ha kontroll över situationen
- När man har tillräckligt med tid och resurser, lagom arbetsbelastning
- När man har en tydlig arbetsbeskrivning, tydliga förväntningar och avgränsningar, meningsfulla och tydliga mål

Angelöw, 2006, s. 17

De övriga enkätfrågorna om arbetsglädje i min uppsats utgår från Gallupsinstitutets undersökning, vilken kommer att presenteras i nästa stycke.

Gallup om medarbetarengagemang

George Horace Gallup var en amerikansk samhällsforskare, sociolog och professor i journalistik vid olika universitet i USA. Han levde mellan åren 1901 och 1984 och blev under sitt liv pionjär avseende opinions- och marknadsundersökningar. Han grundade Gallupinstitutet och gav namn åt begreppet gallupundersökning. En gallupundersökning är en opinionsundersökning utförd genom frågor till ett representativt urval personer (Nationalencyklopedin 2015 och Lanke 2015).

I slutet av 1990-talet genomförde Gallupinstitutet världens största världsomspännande studie om medarbetarengagemang (Gallup 2015). En samhällsforskargrupp hos Gallupsinstitutet gick igenom en miljon medarbetarintervjuer, med hundratals intervjufrågor, som fanns ditintills i Gallups databas. Svaren de då använde sig av hade samlats in under decennier. Som exempel på materialets omfång ges uppgifter från ett senare årtal, år 2006, då resultaten mättes i 114 länder och på 41 språk. De deltagande arbetsplatserna representerades av allt från industrier, detaljhandel, restauranger, hotell, banker och tidningsredaktioner till sjukhus och statliga myndigheter. Tillsammans med dessa svar studerades varje företagsenhets prestation – uppgifter som de olika organisationerna levererat tillsammans med listor över de anställda. Materialet analyserades i syfte att finna vilka undersökningsfrågor, och därmed vilka aspekter av arbete, som på de mest kraftfulla sätt kan belysa medarbetarnas motivation på arbetet. Resultatet blev en kärna av tolv beståndsdelar som stod för det oskrivna sociala kontraktet mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Through their answers to the dozen most important questions and their daily actions that affected performance, the million workers were saying, 'If you do these things for us, we will do what the company needs of us.'

Wagner & Harter, 2006, s. xi

De tolv påståendena som utkristalliserades var:

- I know what is expected of me at work
- I have the materials and equipment I need to do my work right
- At work, I have the opportunity to do what I do best every day
- In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work
- My supervisor, or someone at work, seems to care about me as a person
- There is someone at work who encourages my development
- At work, my opinions seem to count
- The mission or purpose of my company makes me feel my job is important
- My associates or fellow employees are committed to doing quality work
- I have a best friend at work
- In the last six months, someone at work has talked to me about my progress
- This last year, I have had opportunities at work to learn and grow

Wagner & Harter, 2006, s. xi

När de tolv påståendena, som används som undersökningsfrågor, analyseras tillsammans med ett företags mätsystem visar resultatet hur mycket av en organisations hälsa som påverkas av dess medarbetares engagemang (Wagner & Harter 2006).

West menar att man i Gallups undersökning om medarbetarengagemang och lycka på arbetet får en känsla av vad som kan vara viktigt för arbetsglädjen. Medarbetare som skattade högt på de tolv frågorna visade sig vara de mest produktiva och de mest lyckliga på arbetet (West 2011).

I min studie har jag valt att använda mig av Gallupundersökningens tolv frågor för att belysa graden av arbetsglädje hos de svarande folkbibliotekarierna.

Arbetsmotivation

Arbetet fyller olika behov för olika människor. För några utgör arbetet ett uppslukande intresse, för andra ett nödvändigt ont, förutom att arbetet också fyller ett antal grundläggande behov som är gemensamma för oss alla. Arbetet kan beroende på organisering och uppläggning stimulera vissa behov eller göra det svårt att tillfredsställa andra.

Weman-Josefsson & Berggren, 2013, s. 89

Weman-Josefsson & Berggren diskuterar vad det är som skapar och vidmakthåller en individs intresse och engagemang i ett givet arbete. De menar att resonemang och

forskning kring motivation och engagemang i arbetet har funnits minst lika länge som arbetspsykologin, det vill säga sedan början av 1900-talet, och att ämnesområdet fortfarande är högaktuellt (Weman-Josefsson & Berggren 2013 och Kaufmann & Kaufmann 2010).

Håkansson konstaterar att det finns en stor samstämmighet mellan olika teorier om arbetsmotivation och att gemenskap, möjlighet att påverka, upplevelse av meningsfullhet, feedback, utvecklingsmöjligheter samt möjlighet att använda sig av sina kunskaper och talanger utgör förenande faktorer. Han talar även om de ”minimifaktorer” som måste uppfyllas för att vi skall anse att arbetet är acceptabelt; en godtagbar lön, rimliga arbetstider och en fysisk miljö utan drag, kyla, buller eller andra faror (Håkansson 2005).

Carlsson & Wallenberg kom i sin undersökning *Lön – motivation – arbetsresultat. En vetenskaplig undersökning om sambanden* fram till att motivationen i arbetet är mycket viktigt för arbetsresultatet och att faktorn lönen har en betydelse för resultatet. De starkaste sambanden med arbetsresultatet hade trivsel och tillfredsställelse i arbetet, det vill säga känslomässiga faktorer som är direkt knutna till arbetsplatsen. Deras studie omfattade 4700 kommunanställda, chefer och förtroendevalda (Carlsson & Wallenberg 1999).

Motivation

Teorier om motivation behandlar mycket grundläggande frågor som förmodligen alla människor funderar på då och då. Vad är det som får oss att gå upp ur sängen en mörk och dyster novembermorgon? Vad får oss att sträva i arbete och karriär, år ut och år in?

Borgh, 2009, s. 65

Motivationsteorier hjälper oss att få klarhet i varför vi väljer att handla på ett visst sätt och varför vi gör vissa saker hellre än andra. Motivation är en psykologisk term som står för ”... de faktorer hos individen som väcker, formar och riktar beteendet mot olika mål.” (Öhman 2015). Begreppet motivation kommer av det latinska ordet *movere*, med betydelsen röra. I motivationspsykologin är man intresserad av de drivkrafter som får oss att handla och av att kunna förklara beteendens riktning. Kaufmann & Kaufmann definierar motivation på följande sätt: ”... som de biologiska, psykologiska och sociala faktorer som aktiverar, ger riktning åt och upprätthåller beteende i olika intensitetsgrader för att uppnå ett mål.” (Kaufmann & Kaufmann 2010, s. 131).

Borgh menar att motivation inte är ett statiskt tillstånd utan istället ett fenomen som förändras utifrån påverkan av olika förhållanden under livets gång. Motivation är nödvändigt för att dels starta, dels fortsätta och dels avsluta ett beteende som har som mål att förändra ett rådande tillstånd. Hon trycker på att vi särskilt i arbetslivet kan ha god behållning av att ha kunskap om motivationspåverkan – då finns det möjlighet att designa arbetsförhållanden som främjar arbetsmotivationen (Borgh 2009).

I modern organisationspsykologi talar man om fyra typer av motivationsteorier; behovsteorier, kognitiva teorier, sociala teorier och arbetskaraktäristikamodeller (Kaufmann & Kaufmann 2010).

Jag kommer inom ramen för denna uppsats att fokusera på en behovsteori utvecklad av Maslow och en arbetskaraktäristikamodell utvecklad av Herzberg.

Maslows behovshierarki

Abraham Harold Maslow var en amerikansk psykolog och professor vid Brandeis University i New York. Han levde år 1908–70 och blev känd för sin teori om motivation och personlighet (Rosén 2015). Maslow var först med att utveckla en teori som hade till uppgift "... att klassificera och ordna alla mänskliga behov i ett system." (Kaufmann & Kaufmann 2010, s. 132). Teorin har fått en viktig praktisk roll i diskussionen om vilka förutsättningar som främjar positiv motivation i arbetslivet.

Maslow utvecklade den så kallade behovshierarki-teorin som innebär att det finns en systematisk rangordning mellan motiven – från de lägsta till de högsta.

Han delade in de mänskliga behoven i fem huvudkategorier inom vilka två huvudtyper inryms; bristbehov och växtmotiv. Bristbehov tillfredsställs genom att reducera bristen, medan växtmotiv behovstillfredsställs genom växande och personlig utveckling.

Maslow ansåg att de lägsta behoven (bristmotiven) måste tillfredsställas innan de högre motiven (växtmotiven) kan aktiveras. Med utgångspunkt i detta är det en förutsättning att en individ får sina grundläggande, biologiska existensbehov tillfredsställda genom lönen som hen tjänar på arbetet, innan hen kan koncentrera sig på de högre behoven (Kaufmann & Kaufmann 2010).

De fem behoven, hierarkiskt uppställda, är:

1. Fysiologiska behov
2. Trygghetsbehov
3. Behov av gemenskap
4. Behov av uppskattning
5. Behov av självförverkligande

(Hein 2012)

De fysiologiska behoven står för organismens biologiska drifter. Behoven utgör fundamentet för individens överlevnad och anpassning. Det kan handla om näring, luft, vatten och tak över huvudet, men också om lönevillkor som inverkar på våra grundläggande behov.

Trygghetsbehov innebär behov av trygghet i omgivningarna och trygghet mot fysisk och psykisk skada. Dessa behov aktualiseras när den tidigare behovsnivån, fysiologiska behov, är tillfredsställda på ett godtagbart sätt. Ett par exempel från arbetslivet utgörs av grundläggande säkerhetsåtgärder i den fysiska arbetsmiljön och vetskapen om att få behålla arbetet.

Den tredje och högsta nivån av bristmotiven står de sociala behoven för. De sociala behoven innebär att individen har behov av sociala kontakter och anknytning till andra människor. Vi har behov av goda vänner och kollegor, en partner och sociala omgivningar som bidrar med stöd och acceptans. På en arbetsplats är det till exempel viktigt att det råder bra samarbetsförhållanden. Denna nivå aktiveras när de två föregående behoven har tillfredsställts på ett basalt sätt.

Den fjärde behovsnivån står behov av uppskattning för. I och med detta steg i hierarkin aktualiseras huvudtypen växtmotiv, vilket innebär att behoven inte längre än inriktade på att reducera ett bristtillstånd. Nu står istället individens möjligheter till personligt växande i fokus. Det handlar till exempel om att vidareutveckla kompetens och personliga egenskaper. Enligt Maslow innebär det begynnande klivet i denna personliga utvecklingsprocess att utveckla god självrespekt och att få andra människors uppskattning. Önskan om att prestera, att vinna prestige, att ha framgång i livet samt att vinna andras respekt är vitalt. I arbetslivet kan denna nivåns behov tillfredställas genom att en individ ges uppskattning för hans utförda arbete, det vill säga effektivt uppmuntrande psykologi (Kaufmann & Kaufmann 2010).

Den högsta nivån i Maslows behovshierarki är behov av självförverkligande – behov av att förverkliga sina förmågor och potentialer. Att vara trogen mot sin natur och göra det man är bäst på. Maslow menade att behovet av självförverkligande inte försvinner när det har uppfyllts utan att det tvärtom är så att människan vill ha mer av det ju mer det tillfredsställs. Han konstaterade vidare att självförverkligande individer oftast har uppfyllt de lägre fyra behoven i hierarkin tillräckligt väl och att dessa individer därför förefaller vara särskilt friska människor (Hein 2012). När arbetsplatsens medarbetare ges möjlighet till självförverkligande kan arbetsmotivationen bli mycket hög, vilket gynnar både individen och företaget (Kaufmann & Kaufmann 2010).

Så här formulerade sig Maslow om behovshierarkin år 1943:

Human needs arrange themselves in hierarchies of pre-potency. That is to say, the appearance of one need usually rests on the prior satisfaction of another, more pre-potent need. /.../ Also no need or drive can be treated as if it were isolated or discrete; every drive is related to the state of satisfaction or dissatisfaction of other drives.

Maslow 1943, s. 370

Maslows betraktade människans intresse och utvecklingsbehov som något elementärt för den mänskliga existensen. Detta stod i motsats till den tidigare allmänt rådande synen på människan som i grunden lat och med motiv som gick ut på att tillfredsställa grundläggande behov. Det senare synsättet medförde att arbetet och arbetsplatserna organiserades med minimalt utrymme för skaparkraft och kreativitet. Maslows forskning ledde till att arbetsorganisationer började utvecklas mot att ge plats för människans naturliga utvecklings- och skaparbehov (Weman-Josefsson & Berggren 2013).

Maslows teori har kritiserats för att vara för allmänt hållen och därför i flera hänseenden inte möjlig att pröva empiriskt. Kritik har också framförts avseende tesen om de mänskliga behovens hierarkiska uppbyggnad. Den handlar om ett ifrågasättande av hur väl hierarkin stämmer överens med verkligheten då det finns mångtliga exempel på människor som har väl uppfyllda säkerhets- och trygghetsbehov men som ändå samlar på sig mer. Samtidigt finns det individer som svälter men ändå med livet som insats kämpar för sina trosföreställningar (Weman-Josefsson & Berggren 2013).

Herzbergs tvåfaktorteori

Yet the problem of people's relationships with their work continues to be a basic one. We should not overlook the fact that although the ebb and flow of our economy would produce occasional periods both of over and of under employment the problem of an individual's attitudes towards his job remains constant. For each man who sits at a desk or stands at a bench, no matter whether unemployment is rife or whether jobs are plentiful, the day and the task are completely different if feelings about the job are good or if they are bad.

Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993, s. xxii

Frederick Irving Herzberg var en amerikansk arbetspsykolog och professor i psykologi och ledarskap verksam vid Pittsburgh University. Han levde år 1923-2000 och var upphovsman till den så kallade tvåfaktorteorin. Herzberg tillämpade Maslows motivationsresonemang i sin forskning om motivation i arbetslivet (Hein 2012 och Kaufmann & Kaufmann 2010).

Herzbergs tvåfaktorteori tillhör gruppen motivationsteorier som går under beteckningen arbetskaraktäristikamodeller då den utgår från egenskaper i själva arbetet som påverkar arbetstagarnas motivation och prestationer. Herzberg intervjuade hundratals arbetare om trivsel respektive vantrivsel i arbetet. I sin analys av resultaten kom han fram till att de faktorer som i de flesta fall angavs som anledning till trivsel var andra än de som uppgavs vara orsak till vantrivsel. Det visade sig att de två begreppen refererade till två oberoende dimensioner. "Herzberg fann därmed anledning att skilja mellan *motivationsfaktorer (motivators)* som främjar arbetstrivseln och *hygienfaktorer* som utövar sin effekt genom frånvaro av negativa arbetsbetingelser." (Kaufmann & Kaufmann 2010, s. 151). Hygienfaktorerna avser följaktligen de förhållanden som behöver finnas för att *undgå* otillfredsställelse (Agervold 2001).

Hans teoretiska antaganden var att en hög arbetstillfredsställelse inte kan uppnås genom hög lön, goda mellanmänskliga relationer, anställningstrygghet eller god fysisk miljö, det vill säga genom så kallade hygienfaktorer. Dessa faktorer kan inte förklara utan endast underlätta arbetstillfredsställelse. För att människor skall nå upp till en hög arbetstillfredsställelse krävs istället att grundläggande inre behov, såsom stimulerande arbetsuppgifter, tillfredsställs (Theanderson 2000). Den senare typen av faktorer tillhör motivationsfaktorerna (Hein 2012).

Herzbergs slutsatser i förhållande till de två grundläggande dimensionerna trivsel och vantrivsel:

1. Hygienfaktorerna kan skapa vantrivsel i den mån de inte finns till hands, men inte trivsel om de finns till hands.
2. Motivationsfaktorerna skapar trivsel i den mån de finns till hands, men inte vantrivsel om de saknas.

Kaufmann & Kaufmann 2010, s. 152

Genom sina undersökningar kom Herzberg fram till att följande 14 faktorer var betydelsefulla för arbetstagarna:

- Bekräftelse – att få beröm, erkännande, acceptans av goda idéer
- Prestation – att slutföra en arbetsuppgift, lösa ett problem, få rätt
- Utvecklingsmöjligheter – möjlighet till att mogna och utvecklas, lära sig nya saker
- Befordran – möjlighet till avancemang
- Lön – storleken på lönen, möjlighet till löneförhöjning
- Interpersonella relationer – goda mellanmänskliga relationer mellan och inom olika yrkesgrupper på arbetsplatsen
- Ledning – den närmaste chefens ledningskompetens. Attityd till medarbetarna
- Ansvar – möjlighet att arbeta utan övervakning och kontroll. Få ta eget ansvar
- Företagspolitik och administration – god organisationsstruktur, arbetets organisering, kommunikation och personalpolitik
- Arbetsförhållanden – fysisk och social arbetsmiljö
- Själva arbetet – variation, kreativitet och utmaning
- Privata faktorer – att arbetet fungerar bra ihop med privatlivet
- Status – statussymboler i form av förmåner på arbetet
- Arbetstrygghet – anställningstrygghet

(Hein 2012)

Jag har valt att använda mig av ovanstående 14 faktorer i mina enkätfrågor om arbetsmotivation. Detta i syfte att få kunskap om vad som motiverar folkbibliotekarierna, dels utifrån respektive faktor, dels i förhållande till gruppindelningen hygienfaktorer respektive motivationsfaktorer som framställs nedan.

Herzbergs uppdelning av faktorerna i hygienfaktorer och motivationsfaktorer:

Hygienfaktorer

- Företagspolitik
- Ledning
- Lön
- Interpersonella relationer
- Arbetsförhållanden
- Utvecklingsmöjligheter
- Privata faktorer
- Status
- Anställningstrygghet

Motivationsfaktorer

- Prestation
- Bekräftelse
- Själva arbetet
- Ansvar
- Befordran

(Hein 2012)

Aronsson et al. menar att Herzbergs tvåfaktorteori, trots att den har refererats mycket under ett halvt sekel, är vetenskapligt omstridd då den anses ha bristande empiriskt stöd (Aronsson, Gunnar et al. 2012). Hein framhåller att även om Herzbergs datamaterial är relativt omfattande, så är det inte så stort att det är möjligt att med statistisk säkerhet kunna identifiera skillnader mellan till exempel olika medarbetargrupper och professioner (Hein 2012). Det finns också studier som har motbevisat att hygienfaktorerna enkom skulle underlätta och inte förklara arbetstillfredsställelsen. Undersökningar har visat att det ekonomiska utbytet kan vara väsentligt för arbetstillfredsställelsen, såväl för industriarbetare som för tjänstemän – kvinnor som män (Theandersson 2000).

Metod

Kvantitativ ansats och primärdata

Det vetenskapliga och metodologiska angreppssättet för denna studie är kvantitativt. Valet av en kvantitativ ansats har gjorts utifrån att jag önskade få kunskap om hur en större grupp av folkbibliotekarier upplever sina arbetsliv. På så sätt är det möjligt att uppnå en viss generaliserbarhet (Ejlertsson 2014). Jag har således valt den kvantitativt inriktade forskningen framför en kvalitativt inriktad forskning med ”mjuka” data i form av till exempel kvalitativa intervjuer och verbala analysmetoder av textmaterial. Uppsatsen bygger på empirisk vetenskap, det vill säga kunskaper som är baserade på observationer av omvärlden (Patel & Davidson 2011). Eftersom studien innehåller en större mängd kvantifierbar data, det vill säga empiri som talar om tal, mängd och storlek, är det möjligt att formulera problem på ett mer generaliserande sätt och samtidigt dra mer generella slutsatser (Rienecker & Stray 2014). För att få svar på mina forskningsfrågor har jag valt att samla in kvantitativt empiriskt material i form av primärdata.

Jag har följaktligen gjort en primärdataundersökning, vilket innebär att det efterfrågade datamaterialet samlats in för första gången. Som insamlingsmetod har jag valt webbenkäter i syfte att nå så många folkbibliotekarier som möjligt (Dahmström 2011). Vid användandet av kvantitativ metod sker kategorisering och strukturering innan informationen samlas in. Tydliga frågor och på förhand definierbara och relevanta svar är förutsättningen för ett kvantitativt tillvägagångssätt och därmed blir metoden i stort styrande för vilken information som respondenten har möjlighet att lämna (Jacobsen 2012). Det empiriska materialet har därefter bearbetats kvantitativt och analyserats utifrån teorier om arbetsglädje och arbetsmotivation samt tidigare forskning om folkbibliotekariers arbetsliv.

Utformning och genomförande av webbenkät

Jag har valt att använda mig av webbenkät som insamlingsmetod för mina primärdata. Fördelar med just webbenkäter är enligt Dahmström att kontaktförmen är snabb, att de innebär en låg kostnad och att det finns möjlighet att konstruera formuläret med inlagda kontroller. De inlagda kontrollerna kan öka datakvaliteten och minska bortfallet på enskilda frågor (Dahmström 2011). Jag valde att göra samtliga frågor i studiens webbenkät obligatoriska och på så sätt blev det omöjligt för respondenten att omedvetet eller medvetet hoppa över någon fråga i formuläret. Vid eventuella överhoppade frågor dök ett felmeddelande upp i respondentens formulär. Å andra sidan finns det även en nackdel med denna kontrollfunktion då det finns en risk att de respondenter som inte kan eller vill svara på en fråga avbryter ifyllandet av enkäten (Trost 2012).

En ytterligare fördel med webbenkäter, i jämförelse med postenkäter, är att dataregistrering sker direkt vid insändandet av enkäten, vilket eliminerar de risker med felinmatning som finns med manuell registrering (Dahmström 2011). En annan förtjänst med enkäter innebär att undersökningen kan göras inom ett stort geografiskt område (Ejlertsson 2014).

Enkäten utformades i Google Formulär. Verktöget Google Formulär (eng. Google Forms) är ett av programmen som ingår i Google Docs. Verktöget innehåller inga maxgränser och alla svar kommer in direkt i ett kalkylblad som även kan hämtas hem som Excel-dokument. Jag har behandlat materialet och gjort tabeller och diagram i Excel.

De nackdelar med webbenkäter som tas upp av Dahmström är bland andra tekniska problem med e-postadresser och ökat bortfall på grund av tekniska problem och ovana. Om målgruppen saknar generell tillgång till internet kan endast begränsade slutsatser dras. Vidare kan det finnas risk för den personliga integriteten (Dahmström 2011).

Då jag övervägde mitt val av kontaktform drog jag slutsatsen att de kända nackdelarna med webbenkäter var överkomliga mot bakgrund av den population som var undersökningens mål. Jag använde mig av e-postlistan Biblist för att nå folkbibliotekarierna, vilket innebar att jag inte behövde säkerställa att respondenterna hade fungerande e-postadresser. Denna faktor, tillsammans med att populationen har både god datorvana och tillgång till internet gjorde att en undertäckning kunde undvikas, det vill säga att många personer i målpopulationen inte skulle ha möjlighet att delta i undersökningen. Jag redogör för populationen och Biblists funktion under rubriken *Population och urval* och frågor om den personliga integriteten i min studie diskuteras under rubriken *Forskningsetiska frågor*.

Enligt Trost blir svarsfrekvensen vid webbenkäter ofta lägre än vid postala enkäter. En orsak till detta kan vara att de presumtiva deltagarna lättare glömmar bort ett mejl än ett synligt, fysiskt brev. Dessutom kan påminnelser via e-post upplevas som tjugigare än påminnelser som kommer via posten (Trost 2012). Ejlertsson menar att svarsfrekvensen generellt sett är låg för webbaserade enkäter, men att det finns undantag. Goda svarsfrekvenser har till exempel funnits vid studier på arbetsplatser på vilka medarbetarna har upplevt ett engagemang i studien (Ejlertsson 2014).

Webbenkäten utformades så att respondenten kunde navigera bland frågorna genom att skrolla. Denna typ av enkät kallas statisk och har likheter med en postenkät då den som svarar redan från början kan få en överblick över hela frågeformulärets innehåll och omfattning (Dahmström 2011). Verktöget Google Formulärs webbplats har en responsiv design, det vill säga att webbplatsen anpassar sig till skärmens bredd och visar innehållet specialoptimerat för den aktuella storleken på datorskärmen, surfplattan eller mobiltelefonen.

Frågorna i min enkät har både en hög grad av standardisering och en hög grad av strukturering. Vid en hög grad av standardisering har enkäten fasta svarsalternativ och är därmed konstruerad i syfte att varje respondent skall svara på likalydande frågor i samma ordningsföljd. Genom en hög grad av standardisering blir det möjligt att mäta,

jämföra och generalisera. Enkätens samtliga frågor har fasta svarsalternativ och är därför alltigenom helt strukturerade. Vid en hög grad av strukturering lämnas, till skillnad från vid till exempel en ostrukturerad intervju, ett begränsat svarsutrymme (Trost 2012).

Vid konstruerandet av ett frågeformulär är det viktigt att ta hänsyn till flertalet olika faktorer. Språket skall anpassas till målgruppen och frågorna skall bland annat vara entydiga, precisa, icke-ledande och inte omotiverat långa (Ejlertsson 2014).

Frågorna om arbetsglädje konstruerades nästan uteslutande utifrån Angelöws och Gallups frågor givna av deras respektive empiri. Detta gjordes på grundval av att deras frågor är väl beprövade. De första elva frågorna under rubriken "Din upplevelse av din nuvarande arbetssituation" kommer från Angelöws formulär "Arbetsglädje" och de därefter följande tolv frågorna är hämtade från Gallups undersökning om medarbetarengagemang och lycka på arbetet. Under rubriken "Vilka arbetsglädjefaktorer är viktigast för dig?" finns tio "glädjefyllda arbetssituationer" för respondenterna att välja bland. Dessa arbetssituationer, som jag har valt att kalla arbetsglädjefaktorer, är baserade på svaren från Angelöws kartläggningar. Vissa anpassningar av frågorna har gjorts för att passa just folkbibliotekariers arbetssituation. Mer om Angelöws och Gallups undersökningar finns att läsa i uppsatsens kapitel om teoretiska utgångspunkter. I delen om arbetsmotivation har jag utgått från Herzbergs faktorer i tvåfaktormodellen och frågorna har konstruerats utifrån de positiva aspekterna av varje faktor, till exempel: "god organisationsstruktur" istället för endast "organisationsstruktur" (neutralt).

Enkäten inleds med bakgrundsfrågor om könstillhörighet, ålder och antal arbetade år som folkbibliotekarie. Frågan om könstillhörighet gör det möjligt att se huruvida deltagandet i undersökningen speglar könsfördelningen inom yrkeskåren eller ej. För att undvika att exkludera någon i studien har jag valt att ha med svarsalternativen "kvinna", "man" och "annat". Alternativet "annat" är ett paraplybegrepp och gör varken anspråk på att vara heltäckande eller diversifierat, men jag ansåg ändå det vara viktigt att ha med ett tredje svarsalternativ. Dessutom har tidigare undersökningar av annan karaktär visat att de personer som inte identifierar sig som kvinna eller man har andra upplevelser av sin arbetssituation. I resultatet från Göteborgs stads medarbetarenkät fann man att personer som definierar sig som "annat" upplever sin arbetsmiljö som svårare; de "... ser inte lika mycket fram emot att gå till jobbet och känner inte att arbetsmiljön är lika trygg och säker som män eller kvinnor gör." (Sjödell 2014).

Jag har valt att mäta större delen av svaren i skalsteg, i en skaltyp som kallas ordinalskala. I denna skaltyp är det möjligt att rangordna från det lägsta till det högsta varför typen passar bra till frågor som mäter attityder (Ejlertsson 2014).

I vetenskapliga sammanhang räknas en individs attityd som en grundläggande värdering hos individen. Att undersöka en attityd innebär, enligt Patel och Davidson, att undersöka något mer än vad någon tycker eller anser och därav är det lämpligt att använda en skala som mäter just attityder (Patel & Davidson 2011).

Till en av frågorna har jag bett respondenterna att välja ut tre arbetsglädjefaktorer av tio, det vill säga göra en typ av rangordning.

Innan enkäten presenterades på Biblist testades dess frågor och formuleringar av personer i min omgivning.

I uppsatsens *Bilaga 3* återfinns enkätformuläret i sin helhet.

Population och urval

Webbenkäten skickades ut till samtliga prenumeranter på Biblist. Biblist är en e-postlista för nordiska bibliotek och andra som är intresserade av biblioteksfrågor. Biblist startades år 1993 och når idag, enligt Chalmers bibliotek, majoriteten av bibliotekarierna i Sverige. Chalmers bibliotek är redaktörsansvarigt för e-postlistan (Chalmers tekniska högskola, Biblioteket 2015). Vid tiden för min undersökning hade listan 3537 prenumeranter/medlemmar². En del av Biblists medlemmar väljer att ta del av listans inlägg via webbgränssnittet, medan andra har väljer att motta ett mejl för varje inlägg. Den dag som jag presenterade min undersökning på Biblist var det 2260 prenumeranter som fick mejlet utlevererat, vilket framgick av det automatiserade svaret från listans server.

Statistik från år 2014 visar att det fanns 3089 anställda folkbibliotekarier i Sverige år 2013. Tillsammans stod de för 2756 årsverken på 1168 serviceställen (Kungliga biblioteket 2014). Hur många av Biblists prenumeranter som har anställning som folkbibliotekarie är okänt.

Målpopulationen för min studie är bibliotekarier som under perioden 30 april till 11 maj 2015 var anställda som folkbibliotekarier på kommunalt drivna folkbibliotek i Sverige och som under samma tidsperiod var prenumeranter på Biblist. Då samtliga inom ovan nämnda population inbjöds att svara på enkäten kan undersökningen sägas vara en totalundersökning av denna grupp. Jag har följaktligen inte gjort en urvalsundersökning med hjälp av stickprov. På samma gång kan urvalet i viss mån karaktäriseras som en ”enkät till besökare” då de prenumererande folkbibliotekarier som har ”besökt” Biblist, det vill säga har läst sina mejl från listan alternativt läst inläggen via webbgränssnittet, är de som har uppmärksammat undersökningen (Ejlertsson 2014).

Enkäten besvarades av 113 folkbibliotekarier. Eftersom det inte går att säga exakt hur stor min målpopulation är samtidigt som urvalet delvis kan sägas vara ”enkät till besökare” är det inte möjligt att säkert uttala sig om bortfallet. Med ett externt bortfall avses det bortfall av svar till undersökningen som kommer av att respondenter i urvalet inte vill eller inte har möjlighet att delta i den avsedda undersökningen. Det interna bortfallet handlar om bortfall på enstaka frågor i enkäten. Då samtliga frågor i mitt frågeformulär var obligatoriska har ett internt bortfall kunnat undvikas (Ejlertsson 2014).

Presentationsmejlet till Biblist innehöll ett missiv och en vidarelänkning till webbadressen där enkätundersökningen fanns. Ett missiv, det vill säga ett följebrev, skall skrivas målgruppsanpassat och vara uppriktigt. Samtidigt som brevet inte skall vara för långt skall det finnas utrymme till att beskriva undersökningen ur olika

² Forsman, Daniel; bibliotekschef vid Chalmers tekniska högskolas bibliotek (2015). E-post 11 maj.

synvinklar (Ejlertsson 2014). I min studie inleddes även själva frågeformuläret med ett missiv av mindre omfattning. I missiven motiverades undersökningens syfte och villkoren för deltagande specificerades. Då undersökningen presenterades för samtliga prenumeranter på Biblist var det särskilt viktigt att tydligt klargöra vilken målgrupp jag avsåg. En vecka efter presentationsmejllet skickade jag ut ett påminnelsemejl med en vidarelänkning till enkätundersökningen. Missiven återfinns i uppsatsens *Bilaga 1 och 2*.

Undersökningens validitet och reliabilitet

Begreppen validitet och reliabilitet fokuserar på frågor om precision och tillförlitlighet. Ejlertsson definierar validitet på följande vis: ”Med validitet i en enkätfråga menas frågans förmåga att mäta det den avser att mäta. En fråga med hög validitet ska ha inget eller litet systematiskt fel.” (Ejlertsson 2014, s. 107). Enligt Ekengren och Hinnfors innebär validitet att överensstämmelsen mellan de teoretiska begreppen och de så kallade operationella indikatorerna är god. För att uppnå en god överensstämmelse skall uppsatsförfattaren i sin genomgång av tidigare forskning precisera och definiera de viktigaste begreppen och beakta hur förekomsten och frekvensen i de centrala begreppen skall mätas i undersökningen, i syfte att få fram de så kallade konkreta indikationerna. Detta led i uppsatsarbetet, som kallas operationalisering, innebär alltså att man som författare tydliggör vad man letar efter i det empiriska materialet. I denna fas binds den teoretiska och empiriska nivån samman. Det är också viktigt att författaren i sin kvalitetssträvan argumenterar och problematiserar sina val (Ekengren & Hinnfors 2012). I syfte att nå överensstämmelse i undersökningens olika delar har jag strävat efter att uppnå en god samstämmighet mellan begreppen om arbetsglädje och arbetsmotivation i teoriavsnitten och användandet av dem i de empiriska delarna.

Reliabilitetsbegreppet visar på tillförlitligheten i ett frågeinstrument eller i enskilda frågor (Ejlertsson 2014). För att uppnå hög reliabilitet, det vill säga god tillförlitlighet, är det av vikt att uppsatsförfattaren är noggrann. På så sätt kan man undvika att undersökningen kommer att ”lida av slumpmässiga fel” (Ekengren & Hinnfors 2012, s. 75). De frågor som ställs i en undersökning skall vara stabila. Det innebär att om samma frågor ställs vid upprepade tillfällen skall respondenterna svara likadant vid varje tillfälle. Dessutom skall svaren, oavsett vem som genomför undersökningen och i vilket sammanhang den genomförs, vara de samma. Vid en låg reliabilitet ger upprepade mätningar av samma verklighet olika resultat (Ejlertsson 2014). Genom mitt val att insamlingsteknik har jag kunnat styra mot god tillförlitlighet då dataregistrering har skett direkt vid insändandet av webbenkäterna, vilket eliminerar riskerna för felinmatning. Valet av webbenkät innebär också att frågorna är stabila.

Forskningsetiska frågor

Vetenskapsrådet tar upp forskningsetiska principer att beakta i humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning och specificerar fyra allmänna huvudkrav på forskningen; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet innebär att forskaren skall informera de som

berörs av forskningen om den aktuella forskningsuppgiftens syfte. I samtyckeskravet anges att deltagare i en undersökning själva har rätt att bestämma över sin medverkan. Om konfidentialitetskravet skrivs: "Uppgifter om alla i en undersökning ingående personer skall ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem." (Vetenskapsrådet 2011, s. 12). Nyttjandekravet innebär att insamlade uppgifter om enskilda personer endast får användas för forskningsändamål (Vetenskapsrådet 2011).

Jacobsen betonar vikten av att ta ställning till hur känslig informationen som skall samlas in är. Graden av känslighet bör avspegla graden av ansträngningar för att skydda den undersöktes privatliv. Frågorna i min undersökning kan uppfattas som känsliga eftersom jag ber respondenterna om att ta ställning till upplevelser av sitt arbetsliv, bland annat i relation till ledning och kollegor (Jacobsen 2012).

Jag har i min studie utgått från dessa forskningsetiska principer och informerat respondenterna om undersökningens syfte. Att deltagandet är frivilligt framgår av missiven, liksom att respondenterna deltar anonymt. Då inga identitetsuppgifter såsom personnamn, e-postadress eller namn på arbetsplats finns med i de returnerade formulärens har jag informerat om att deltagandet sker anonymt. Eftersom jag som författare av uppsatsen inte har möjlighet att härleda svaren till någon deltagande kan jag "erbjuda" mer än konfidentialitet. Endast jag har haft tillgång till webbenkäten och dess svar. Ett osäkerhetsmoment är dock, liksom vid all internettrafik, i vilken utsträckning det går att härleda enkätsvaren digitalt. Det är möjligt för andra aktörer att avlyssna de data som skickas över internet och lagskyddet mot signalspaning är inte lika starkt som skyddet av fysiska brev som sänds med posten. Det är görbart att använda certifikat för att kryptera information som skickas, men det innebär samtidigt begränsad tillgänglighet för de tänkta respondenterna samt ökade kostnader (Trost 2012). Det är av vikt att säkerheten och integriteten kan garanteras vid överföringen av data via internet, men inom ramen för detta uppsatsarbete har det inte varit möjligt vidta ovan nämnda säkerhetsåtgärder.

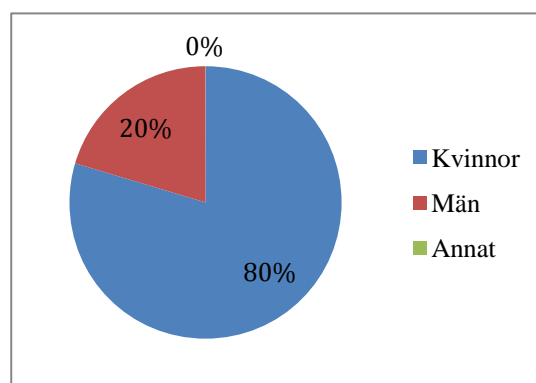
Resultat

I den kommande resultatgenomgången har jag valt att presentera och åskådliggöra det empiriska materialet både i form av tabeller och diagram. Syftet med detta tillvägagångssätt är att på ett tydligt sätt redovisa resultaten så att framställningen skall passa läsares olika sätt att ta in information på. Redovisningen sker utifrån enkätfrågornas disposition. I de nästkommande kapitlen *Analys* och *Diskussion* kommer resultaten att vidare analyseras och diskuteras.

Bakgrundsfrågor

Tabell och diagram 1. Jag som besvarar enkäten är:

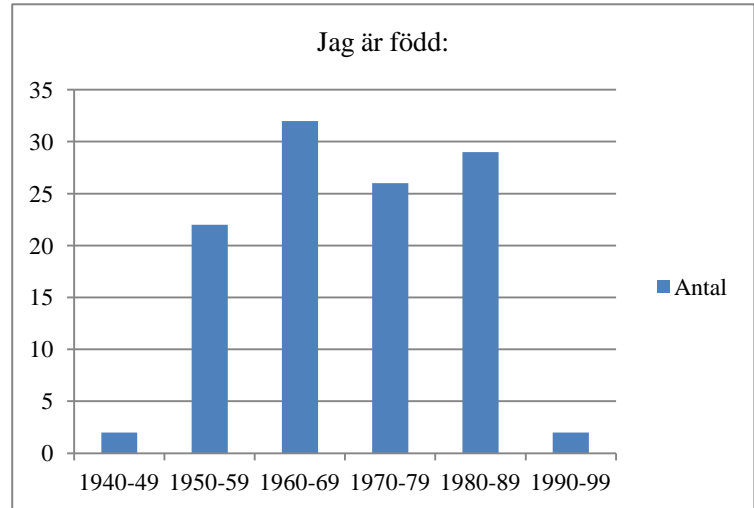
Kön	Antal	Procent
Kvinnor	90	80%
Män	23	20%
Annat	0	0%
Totalt	113	100%



80 procent av respondenterna var kvinnor, medan männen stod för 20 procent av de inkomna enkäterna. Dessa siffror är representativa för könsfördelningen vid landets folkbibliotek vid vilka 79 procent kvinnor och 19 procent män var anställda som folkbibliotekarier år 2013 (Kungliga biblioteket 2014). Ingen av de svarande uppgav att de identifierade sig som tillhörande gruppen "annat".

Tabell och diagram 2. Jag är född:

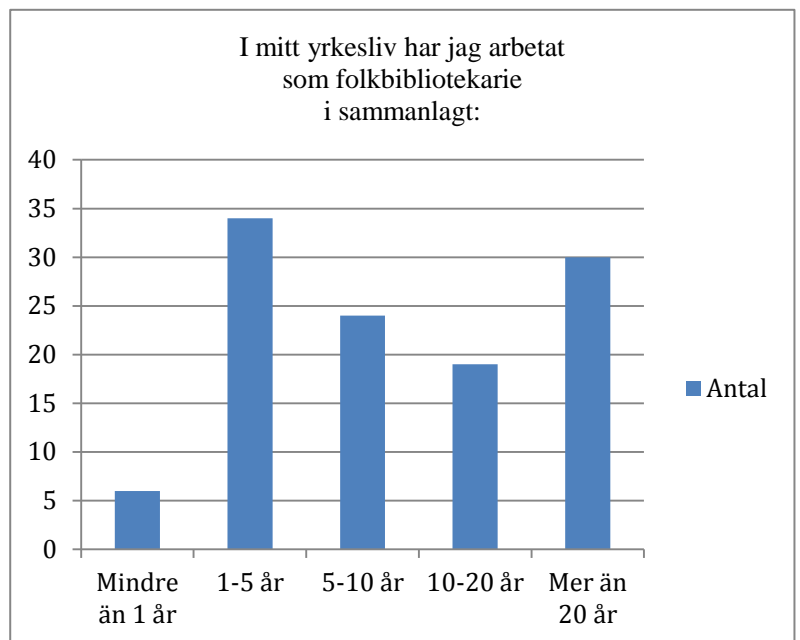
Åldersklasser	Antal	Procent
1940-49	2	2%
1950-59	22	19%
1960-69	32	28%
1970-79	26	23%
1980-89	29	26%
1990-99	2	2%
Totalt	113	100%



De respondenter som tillhör den största åldersklassen är födda på 1960-talet, relativt tätt följt av 80-talisterna, medan folkbibliotekarierna födda på 1940-talet respektive 1990-talet hade lägst antal representanter i undersökningen.

Tabell och diagram 3. I mitt yrkesliv har jag arbetat som folkbibliotekarie i sammanlagt:

År	Antal	Procent
Mindre än 1 år	6	5%
1-5 år	34	30%
5-10 år	24	21%
10-20 år	19	17%
Mer än 20 år	30	27%
Totalt	113	100%

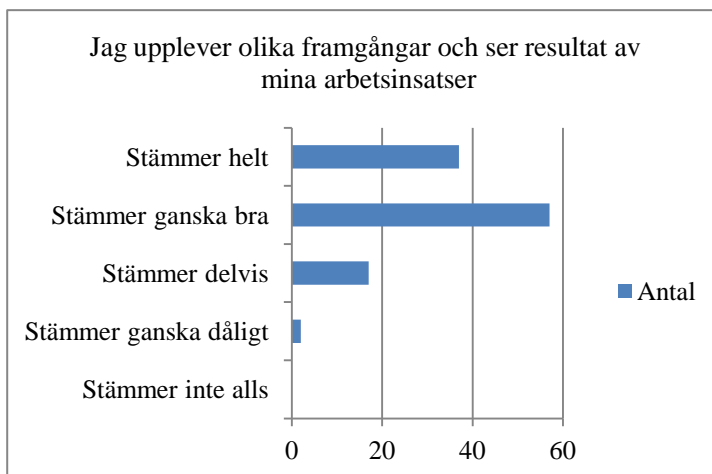


30 procent av de deltagande i studien har arbetat som folkbibliotekarier i mellan ett och fem år. Denna största grupp följs av respondenter som har arbetat inom yrkesinriktningen i mer än 20 år. Respondentgruppen utgörs därmed både av folkbibliotekarier med lång arbetslivserfarenhet på folkbibliotek och av folkbibliotekarier som är relativt nya på folkbibliotek.

Din upplevelse av din nuvarande arbetssituation

Tabell och diagram 4. Jag upplever olika framgångar och ser resultat av mina arbetsinsatser

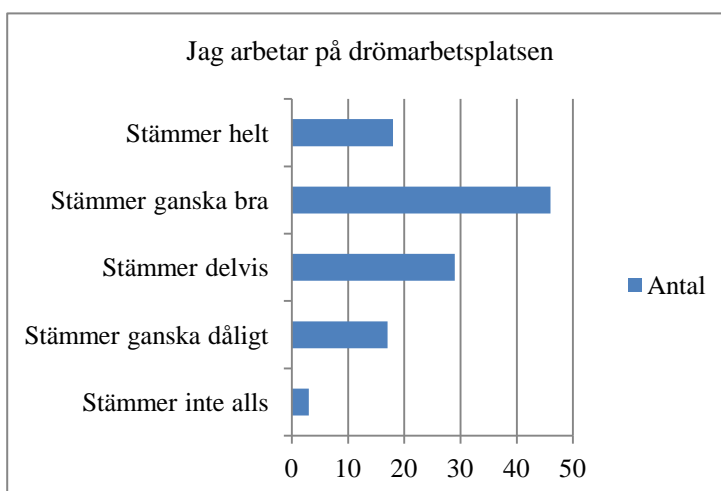
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	0	0%
Stämmer ganska dåligt	2	2%
Stämmer delvis	17	15%
Stämmer ganska bra	57	50%
Stämmer helt	37	33%
Totalt	113	100%



Hälften av folkbibliotekarierna anser sig uppleva olika framgångar och se resultat av sina arbetsinsatser i ganska hög grad, då de svarat att påståendet stämmer ganska bra med deras arbetssituation. Därutöver anser 33 procent att påståendet stämmer helt. Ingen av de svarande anser att påståendet inte stämmer alls, men 2 procent anser att det stämmer ganska dåligt med deras situation.

Tabell och diagram 5. Jag arbetar på drömarbetsplatsen

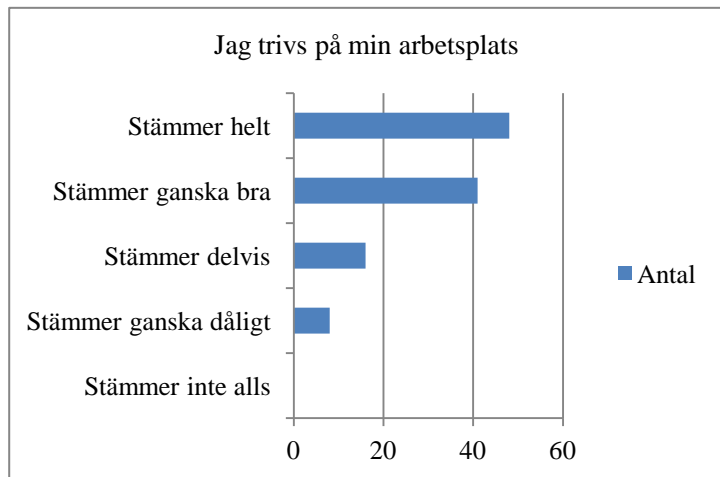
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	3	3%
Stämmer ganska dåligt	17	15%
Stämmer delvis	29	26%
Stämmer ganska bra	46	41%
Stämmer helt	18	16%
Totalt	113	100%



De flesta respondenterna anser att påståendet om att de arbetar på drömarbetsplatsen stämmer ganska bra eller stämmer helt (41 procent + 16 procent). Hela 57 procent upplever följaktligen att arbetsplatsen är drömarbetsplatsen eller närapå utgör drömarbetsplatsen. Samtidigt anser en ganska stor grupp om sammanlagt 18 procent att påståendet stämmer ganska dåligt eller inte alls.

Tabell och diagram 6. Jag trivs på min arbetsplats

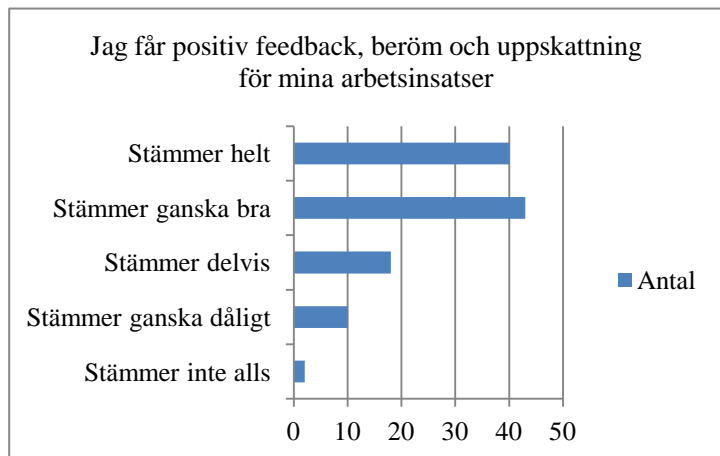
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	0	0%
Stämmer ganska dåligt	8	7%
Stämmer delvis	16	14%
Stämmer ganska bra	41	36%
Stämmer helt	48	42%
Totalt	113	100%



Den övervägande delen av undersökningsgruppen anser att påståendet om att de trivs på sin arbetsplats stämmer helt eller ganska bra (42 procent + 36 procent). En mycket stor del av folkbibliotekarierna (78 procent) trivs alltså ganska bra eller mycket bra på sin arbetsplats.

Tabell och diagram 7. Jag får positiv feedback, beröm och uppskattning för mina arbetsinsatser

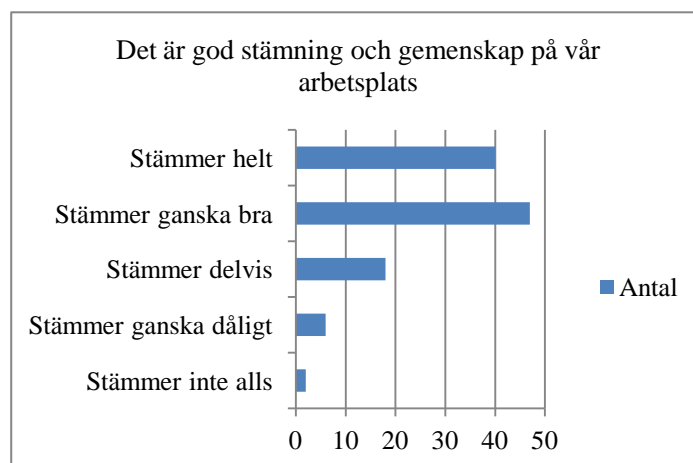
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	2	2%
Stämmer ganska dåligt	10	9%
Stämmer delvis	18	16%
Stämmer ganska bra	43	38%
Stämmer helt	40	35%
Totalt	113	100%



Även avseende positiv feedback, beröm och uppskattning säger en mycket stor del av gruppen, tillsammans 73 procent, att de får del av detta i stor eller ganska stor grad på sina arbetsplatser. 11 procent av respondenterna upplever dock att påståendet stämmer ganska dåligt eller inte alls.

Tabell och diagram 8. Det är god stämning och gemenskap på vår arbetsplats

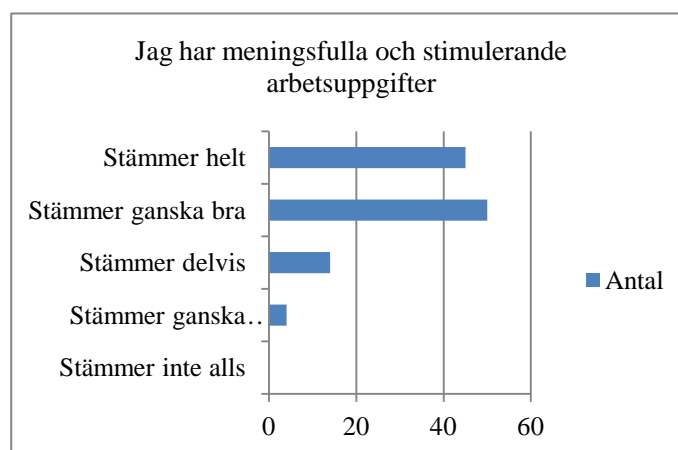
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	2	2%
Stämmer ganska dåligt	6	5%
Stämmer delvis	18	16%
Stämmer ganska bra	47	42%
Stämmer helt	40	35%
Totalt	113	100%



Majoriteten av folkbibliotekarierna har svarat att det råder god eller ganska god stämning och gemenskap på arbetsplatsen (sammanlagt 77 procent). Totalt 7 procent anser att påståendet stämmer ganska dåligt respektive inte stämmer alls.

Tabell och diagram 9. Jag har meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter

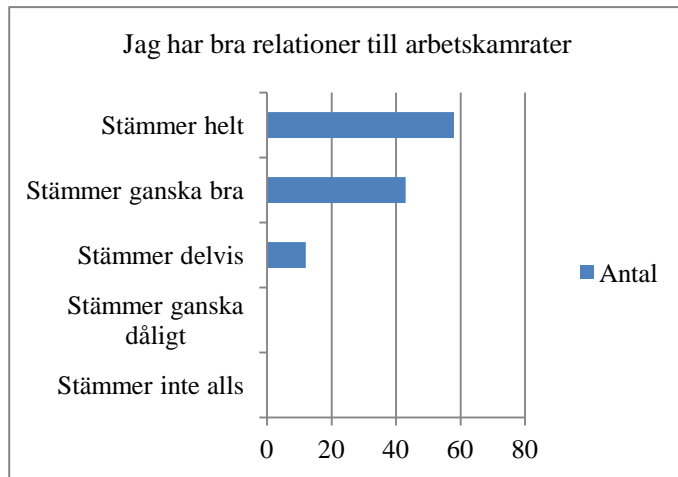
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	0	0%
Stämmer ganska dåligt	4	4%
Stämmer delvis	14	12%
Stämmer ganska bra	50	44%
Stämmer helt	45	40%
Totalt	113	100%



En väldigt stor del av folkbibliotekarierna (sammanlagt 84 procent) anser att de har meningsfulla och stimulerande respektive ganska meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter. Sammanlagt 16 procent har uppgett att påståendet endast stämmer delvis eller ganska dåligt. Inte någon respondent anser att arbetsuppgifterna saknar meningsfullhet och är icke-stimulerande.

Tabell och diagram 10. Jag har bra relationer till arbetskamrater

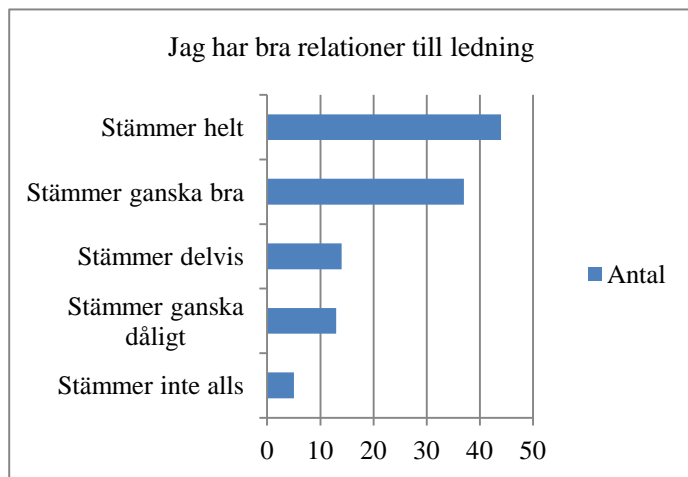
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	0	0%
Stämmer ganska dåligt	0	0%
Stämmer delvis	12	11%
Stämmer ganska bra	43	38%
Stämmer helt	58	51%
Totalt	113	100%



Inte någon av studiens folkbibliotekarier menar att de har en dålig eller ganska dålig relation till sina arbetskamrater. Tvärtom anser en majoritet av respondenterna att de har bra relationer till arbetskamraterna (51 procent).

Tabell och diagram 11. Jag har bra relationer till ledning

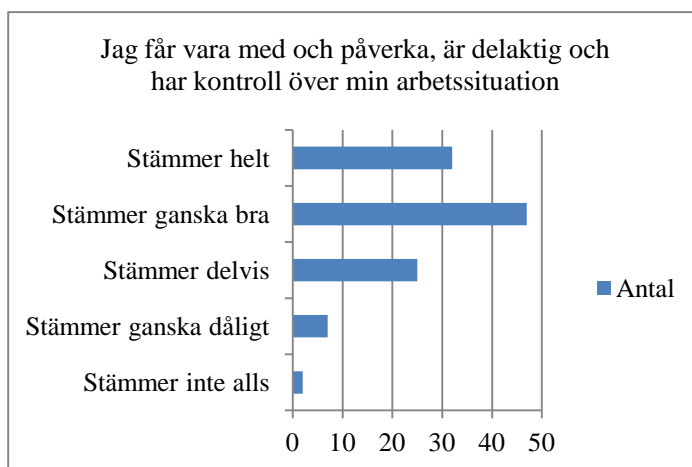
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	5	4%
Stämmer ganska dåligt	13	12%
Stämmer delvis	14	12%
Stämmer ganska bra	37	33%
Stämmer helt	44	39%
Totalt	113	100%



Ungefär lika många av respondenterna anser att påståendet stämmer ganska dåligt som menar att det stämmer delvis (12 procent vardera). De flesta i undersökningsgruppen anser att påståendet om bra relationer till ledningen stämmer helt eller stämmer ganska bra (39 procent respektive 33 procent).

Tabell och diagram 12. Jag får vara med och påverka, är delaktig och har kontroll över min arbetssituation

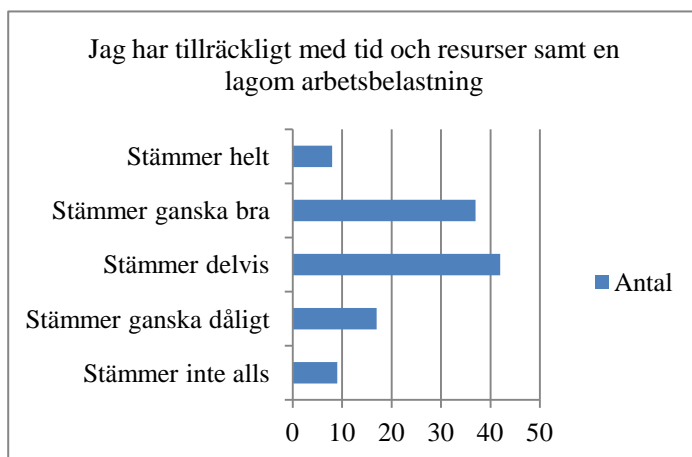
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	2	2%
Stämmer ganska dåligt	7	6%
Stämmer delvis	25	22%
Stämmer ganska bra	47	42%
Stämmer helt	32	28%
Totalt	113	100%



Den största gruppen anser att påståendet om påverkan, delaktighet och kontroll stämmer ganska bra (42 procent). Sammanlagt 8 procent anger att påståendet stämmer ganska dåligt respektive inte alls.

Tabell och diagram 13. Jag har tillräckligt med tid och resurser samt en lagom arbetsbelastning

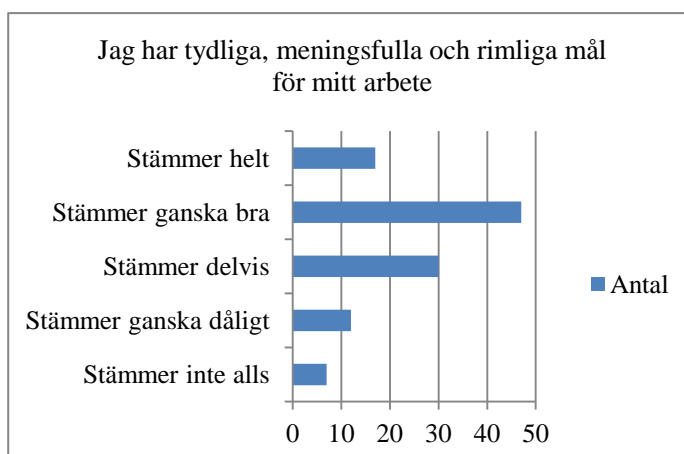
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	9	8%
Stämmer ganska dåligt	17	15%
Stämmer delvis	42	37%
Stämmer ganska bra	37	33%
Stämmer helt	8	7%
Totalt	113	100%



Sammanlagt 23 procent av folkbibliotekarierna uppger att påståendet om tid, resurser och lagom arbetsbelastning stämmer ganska dåligt eller att det inte stämmer alls. Den största gruppen utgörs av dem som anser att påståendet stämmer delvis (37 procent).

Tabell och diagram 14. Jag har tydliga, meningsfulla och rimliga mål för mitt arbete

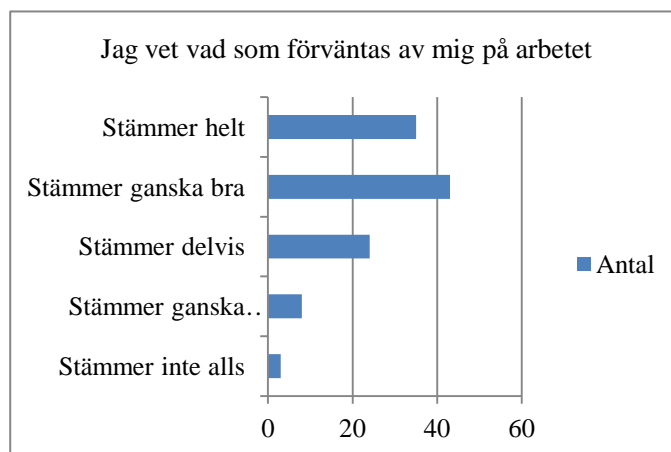
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	7	6%
Stämmer ganska dåligt	12	11%
Stämmer delvis	30	27%
Stämmer ganska bra	47	42%
Stämmer helt	17	15%
Totalt	113	100%



De två största grupperna i denna fråga utgörs av de respondenter som anser att påståendet om tydliga, meningsfulla och rimliga mål stämmer ganska bra respektive stämmer delvis. 17 procent har svarat att det stämmer ganska dåligt alternativt inte stämmer alls.

Tabell och diagram 15. Jag vet vad som förväntas av mig på arbetet

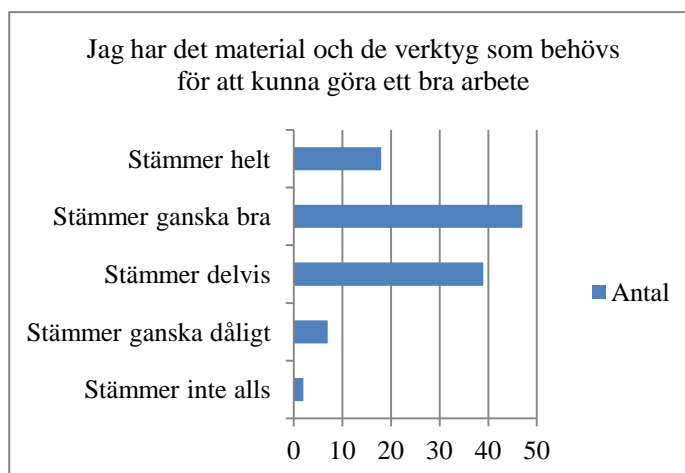
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	3	3%
Stämmer ganska dåligt	8	7%
Stämmer delvis	24	21%
Stämmer ganska bra	43	38%
Stämmer helt	35	31%
Totalt	113	100%



31 procent av respondenterna upplever att de vet vad som förväntas av dem på arbetet och 38 procent uppger att påståendet stämmer ganska bra. De flesta vet alltså ganska väl vad som förväntas. Sammanlagt 10 procent svarade att påståendet stämmer ganska dåligt respektive inte alls.

Tabell och diagram 16. Jag har det material och de verktyg som behövs för att kunna göra ett bra arbete

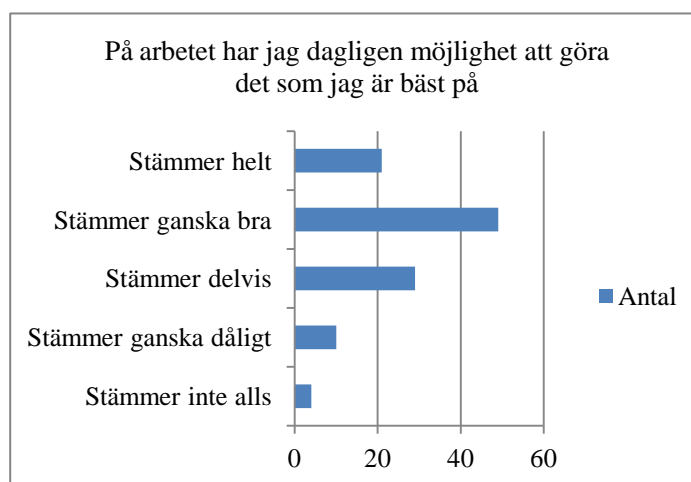
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	2	2%
Stämmer ganska dåligt	7	6%
Stämmer delvis	39	35%
Stämmer ganska bra	47	42%
Stämmer helt	18	16%
Totalt	113	100%



De flesta av undersökningens deltagare uppger att påståendet om material och verktyg stämmer ganska bra respektive stämmer delvis (42 procent + 35 procent). Det är såtillvida en stor grupp som inte anser att de har allt det de behöver för att kunna göra ett bra arbete.

Tabell och diagram 17. På arbetet har jag dagligen möjlighet att göra det som jag är bäst på

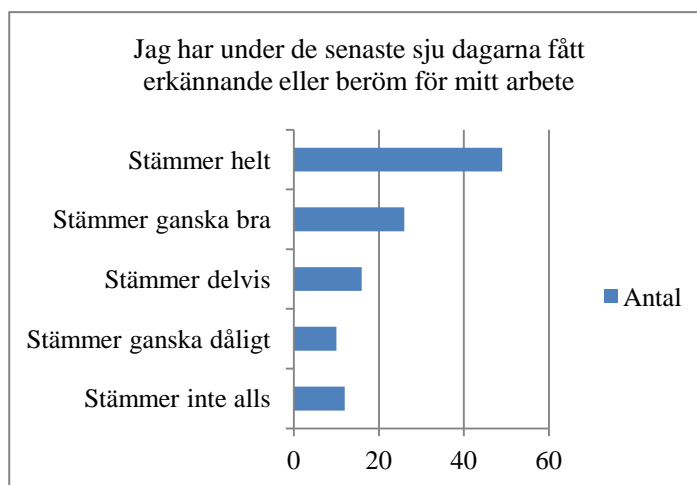
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	4	4%
Stämmer ganska dåligt	10	9%
Stämmer delvis	29	26%
Stämmer ganska bra	49	43%
Stämmer helt	21	19%
Totalt	113	100%



19 procent av folkbibliotekarierna anser att de varje dag får arbeta med den eller de arbetsmoment som de är bäst på. Den största gruppen, 43 procent, anser att påståendet stämmer ganska bra.

Tabell och diagram 18. Jag har under de senaste sju dagarna fått erkännande eller beröm för mitt arbete

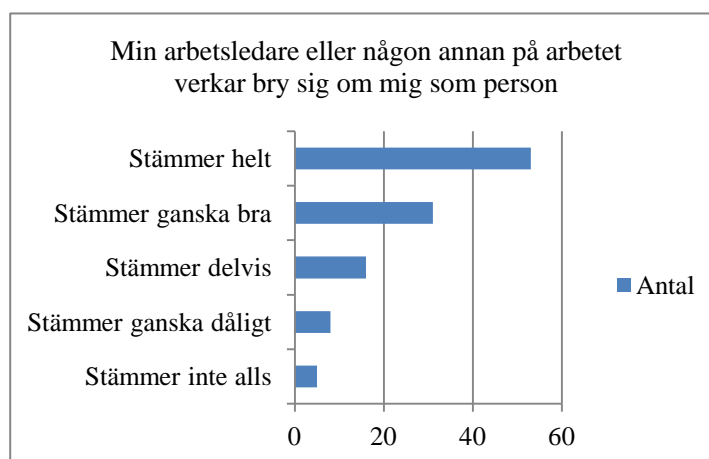
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	12	11%
Stämmer ganska dåligt	10	9%
Stämmer delvis	16	14%
Stämmer ganska bra	26	23%
Stämmer helt	49	43%
Totalt	113	100%



Den största gruppen respondenter har fått erkännande eller beröm för sitt arbete under den senaste veckan (43 procent), men det finns också de respondenter som inte i någon mån fått detta (11 procent).

Tabell och diagram 19. Min arbetsledare eller någon annan på arbetet verkar bry sig om mig som person

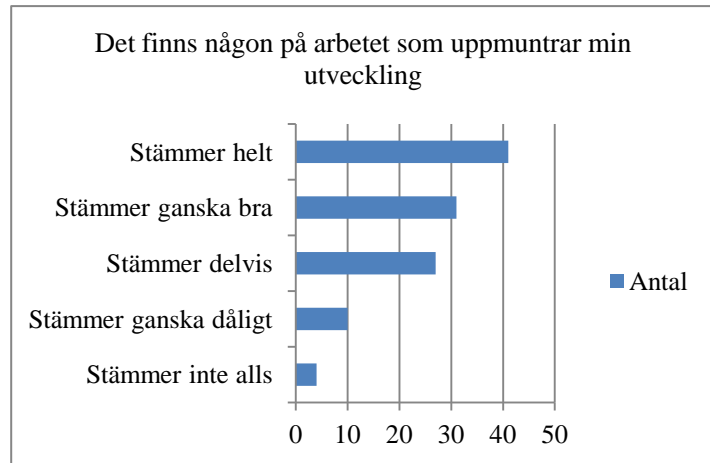
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	5	4%
Stämmer ganska dåligt	8	7%
Stämmer delvis	16	14%
Stämmer ganska bra	31	27%
Stämmer helt	53	47%
Totalt	113	100%



En övervägande majoritet känner omtanke från arbetsledare och/eller kollegor (47 procent + 27 procent), medan övriga respondenter (14 procent + 7 procent + 4 procent) endast delvis, ganska lite eller inte alls känner att någon bryr sig om dem på arbetet.

Tabell och diagram 20. Det finns någon på arbetet som uppmuntrar min utveckling

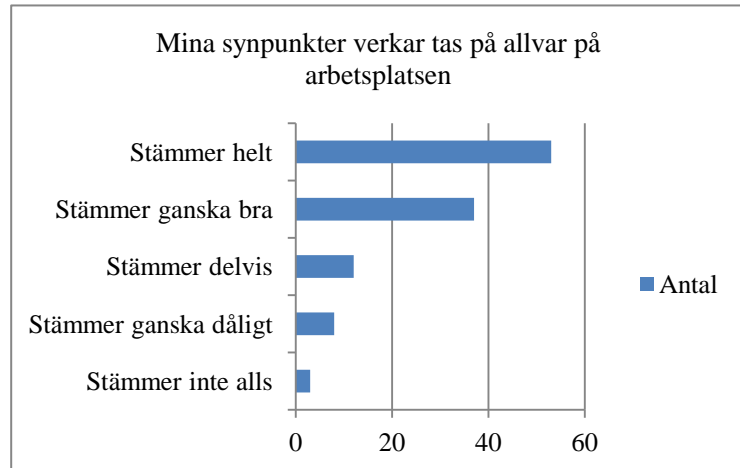
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	4	4%
Stämmer ganska dåligt	10	9%
Stämmer delvis	27	24%
Stämmer ganska bra	31	27%
Stämmer helt	41	36%
Totalt	113	100%



Folkbibliotekarierna anger i hög omfattning att någon person på arbetsplatsen delvis eller i större utsträckning uppmuntrar deras utveckling – tillsammans utgör de 87 procent.

Tabell och diagram 21. Mina synpunkter verkar tas på allvar på arbetsplatsen

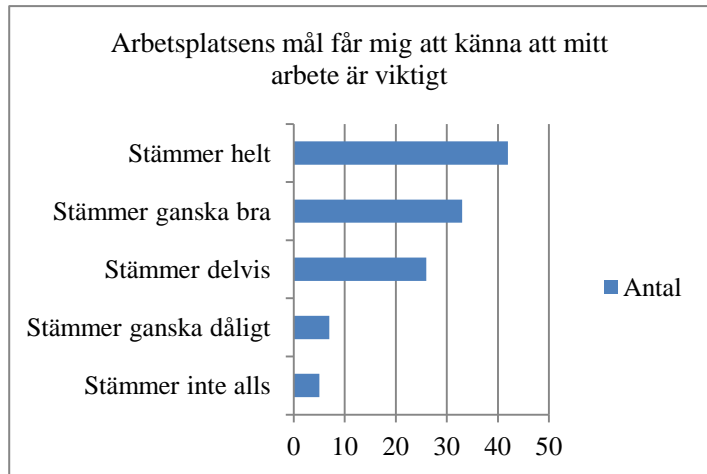
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	3	3%
Stämmer ganska dåligt	8	7%
Stämmer delvis	12	11%
Stämmer ganska bra	37	33%
Stämmer helt	53	47%
Totalt	113	100%



Nästan hälften av undersökningsgruppen menar att deras synpunkter helt och hållet tas på allvar.

Tabell och diagram 22. Arbetsplatsens mål får mig att känna att mitt arbete är viktigt

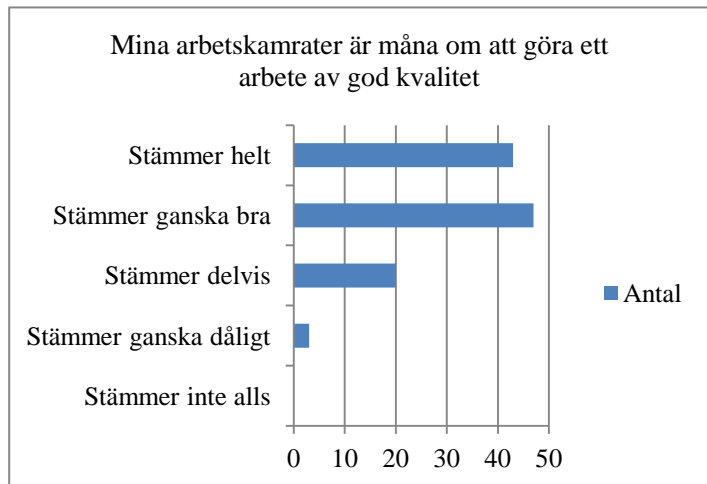
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	5	4%
Stämmer ganska dåligt	7	6%
Stämmer delvis	26	23%
Stämmer ganska bra	33	29%
Stämmer helt	42	37%
Totalt	113	100%



Den största gruppen av de svarande uppger att de genom arbetsplatsens mål känner att deras arbete är viktigt. Samtidigt säger ungefär en fjärdedel att så är fallet endast delvis.

Tabell och diagram 23. Mina arbetskamrater är måna om att göra ett arbete av god kvalitet

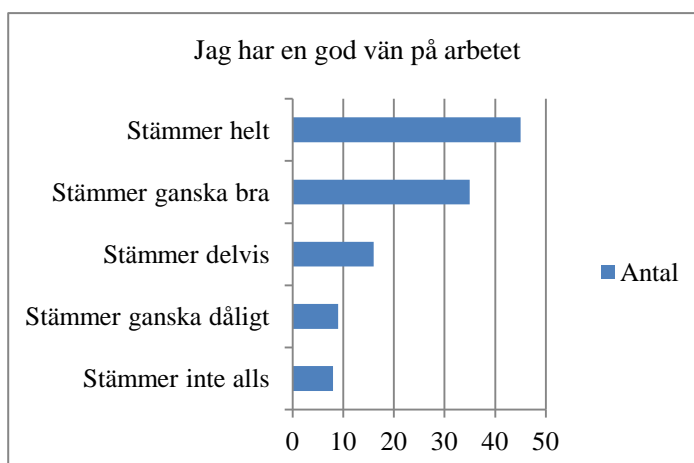
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	0	0%
Stämmer ganska dåligt	3	3%
Stämmer delvis	20	18%
Stämmer ganska bra	47	42%
Stämmer helt	43	38%
Totalt	113	100%



Majoriteten av respondenterna är överens om att deras arbetskamrater är måna om att göra åtminstone ett ganska gott arbete. Dessa två grupper utgör tillsammans 80 procent.

Tabell och diagram 24. Jag har en god vän på arbetet

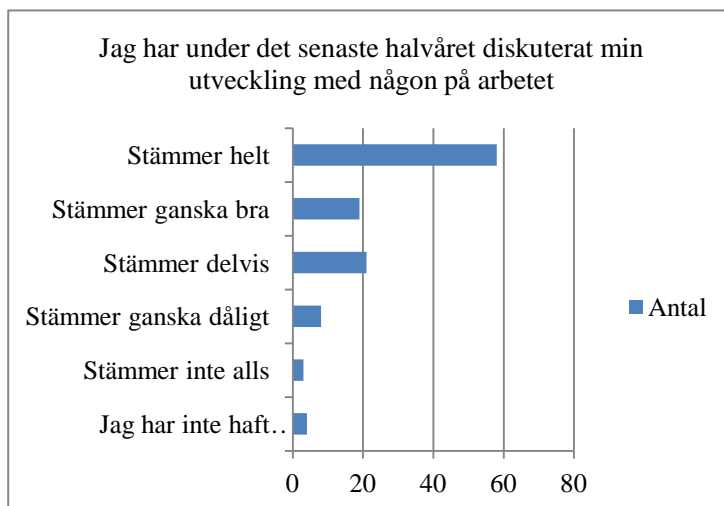
	Antal	Procent
Stämmer inte alls	8	7%
Stämmer ganska dåligt	9	8%
Stämmer delvis	16	14%
Stämmer ganska bra	35	31%
Stämmer helt	45	40%
Totalt	113	100%



Den största gruppen av folkbibliotekarierna svarar att de har en god vän på arbetet, men samtidigt säger sammanlagt 29 procent att påståendet endast stämmer delvis, stämmer dåligt eller inte alls.

Tabell och diagram 25. Jag har under det senaste halvåret diskuterat min utveckling med någon på arbetet

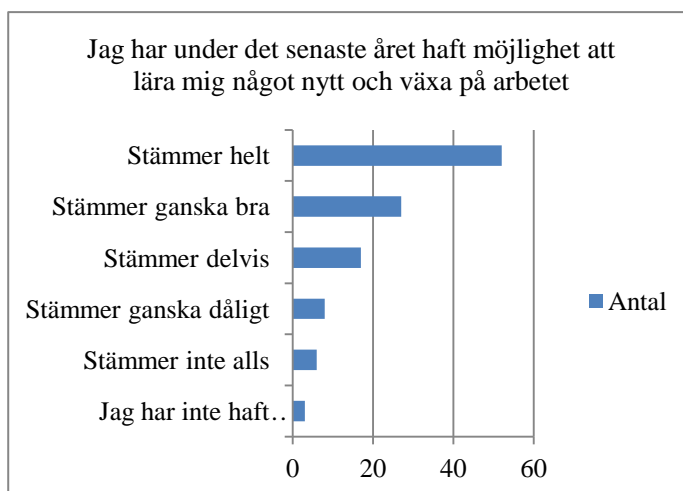
	Antal	Procent
Jag har inte haft anställning som folkbibliotekarie under hela halvåret	4	4%
Stämmer inte alls	3	3%
Stämmer ganska dåligt	8	7%
Stämmer delvis	21	19%
Stämmer ganska bra	19	17%
Stämmer helt	58	51%
Totalt	113	100%



Över hälften av respondenterna menar att detta påstående stämmer helt – 51 procent har under det senaste halvåret diskuterat sin utveckling med någon på arbetet. 4 procent av bibliotekarierna kan inte göra bedömningen eftersom de inte varit anställda som folkbibliotekarier under halvåret som frågan avser.

Tabell och diagram 26. Jag har under det senaste året haft möjlighet att lära mig något nytt och växa på arbetet

	Antal	Procent
Jag har inte haft anställning som folkbibliotekarie under hela året	3	3%
Stämmer inte alls	6	5%
Stämmer ganska dåligt	8	7%
Stämmer delvis	17	15%
Stämmer ganska bra	27	24%
Stämmer helt	52	46%
Totalt	113	100%



De flesta anser att de under det senaste året har haft möjlighet att lära sig något nytt och växa på arbetet. Sammanlagt 70 procent tycker att påståendet stämmer ganska bra alternativt stämmer helt.

Tabell 27. Upplevelser av arbetsituation – arbetsglädjefaktorer. Medelvärden av skalvärdena

	Medelvärde	Procent
Jag upplever olika framgångar...	3,14	4,70%
Jag arbetar på drömarbetsplatsen	2,52	3,77%
Jag trivs på min arbetsplats	3,14	4,70%
Jag får positiv feedback, beröm...	2,96	4,43%
Det är god stämning och gemenskap...	3,04	4,54%
Jag har meningsfulla och stimulerande...	3,20	4,79%
Jag har bra relationer till arbetskamrater	3,41	5,09%
Jag har bra relationer till ledning	2,90	4,34%
Jag får vara med och påverka...	2,88	4,31%
Jag har tillräckligt med tid och resurser...	2,16	3,23%
Jag har tydliga, meningsfulla och rimliga mål	2,49	3,72%
Jag vet vad som förväntas av mig på arbetet	2,88	4,30%
Jag har det material och de verktyg...	2,64	3,94%
På arbetet har jag dagligen möjlighet...	2,65	3,96%
Jag har under de senaste sju dagarna...	2,80	4,18%
Min arbetsledare eller någon annan...	3,05	4,56%
Det finns någon på arbetet som uppmuntrar...	2,84	4,25%
Mina synpunkter verkar tas på allvar...	3,14	4,70%
Arbetsplatsens mål får mig att känna...	2,88	4,31%
Mina arbetskamrater är måna om att göra...	3,15	4,71%
Jag har en god vän på arbetet	2,88	4,31%
Jag har under det senaste halvåret diskuterat...	3,11	4,65%
Jag har under det senaste året haft möjlighet...	3,01	4,50%
Summa medelvärde	66,88	100,00%

0 = stämmer inte alls

1 = stämmer ganska dåligt

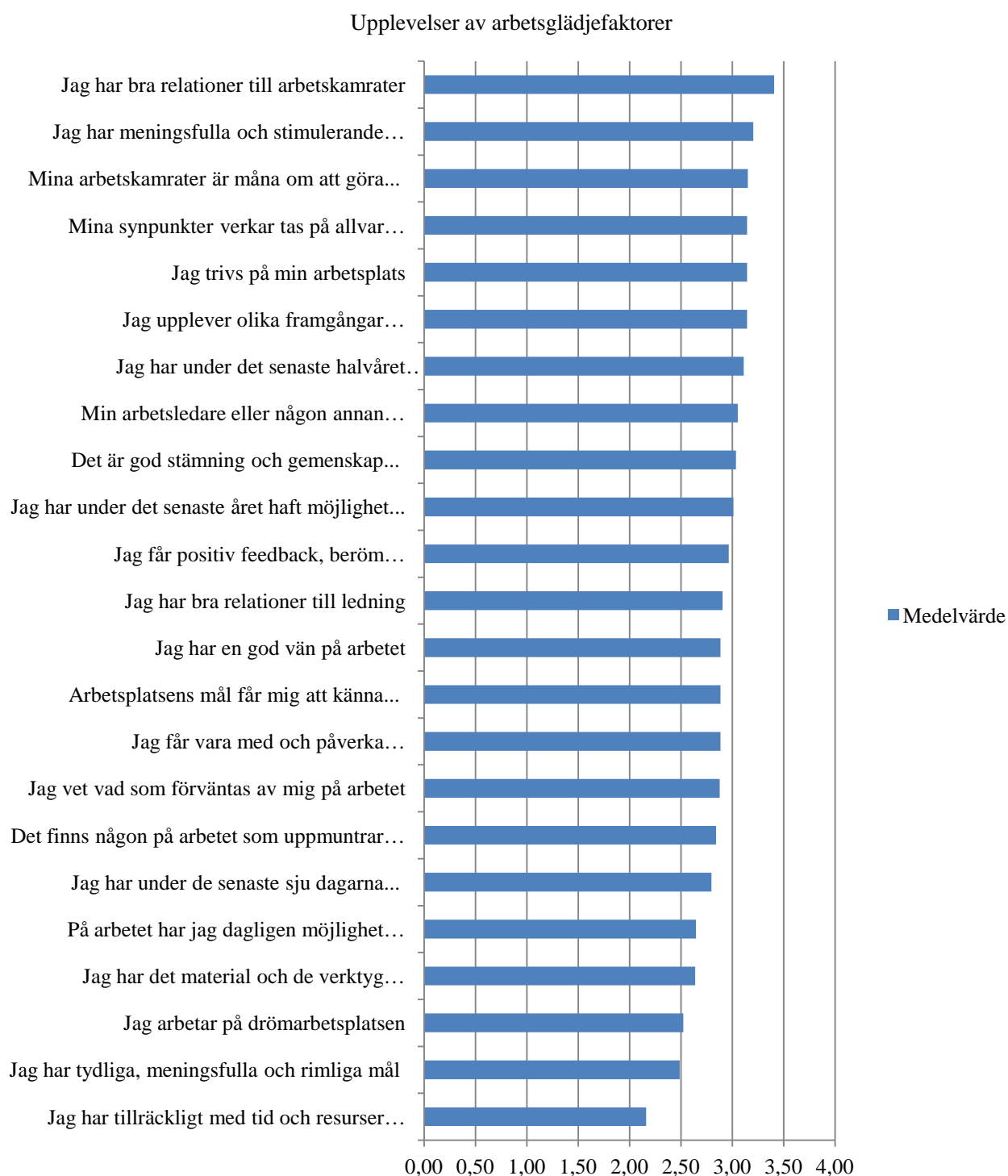
2 = stämmer delvis

3 = stämmer ganska bra

4 = stämmer helt

I tabell och diagram 27 redovisas medelvärdena av hur högt på skalan 0 till 4 som respondenterna upplever respektive arbetsglädjefaktor under huvudrubriken *Din upplevelse av din nuvarande arbetsituation*. Motsvarande procentangivelse i tabellen visar hur högt respondenterna har skattat de olika arbetsglädjefaktorerna i förhållande till övriga faktorer. Det totala medelvärdet för samtliga 23 frågor är 2,9 (66,88/23).

Diagram 27. Upplevelser av arbetssituation – arbetsglädjefaktorer. Medelvärden av skalvärdena

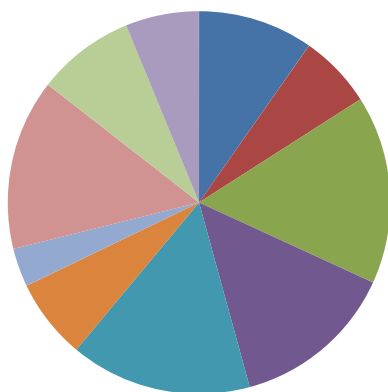


De tre påståenden som folkbibliotekarierna upplever stämmer bäst med deras upplevelser av sin nuvarande arbetssituation är *Jag har bra relationer till arbetskamrater*, *Jag har meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter* samt *Mina arbetskamrater är måna om att göra ett arbete av god kvalitet*. De tre påståenden som stämmer minst med bibliotekariernas upplevelser av arbetssituationen är *Jag har tillräckligt med tid och resurser* samt *en lagom arbetsbelastning*, *Jag har tydliga, meningsfulla och rimliga mål för mitt arbete* samt *Jag arbetar på drömarbetsplatsen*.

Vilka arbetsglädjefaktorer är viktigast för dig?

Diagram 28. Vilka arbetsglädjefaktorer är viktigast för dig?

Vilka arbetsglädjefaktorer är viktigast för dig? Välj ut tre faktorer



- Olika typer av framgångar såsom att uppnå mina mål, få lyckade resultat, genomföra förbättringar, bidra med min kompetens, hitta lösningar på problem
- Positiv feedback, beröm och uppskattning
- God stämning och gemenskap bland arbetskamrater
- Gott förhållande till biblioteksanvändare
- Meningsfulla, utmanande, motiverande, ansvarsfulla och utvecklande arbetsuppgifter
- Bra kommunikation, att kunna vara öppen och förtroendefull i relation till arbetskamrater och ledning
- Att andra på arbetet (chefer och arbetskamrater) är glada och stolta, mår bra och gör ett bra arbete
- Att kunna vara med och påverka, vara delaktig och ha kontroll över arbetssituationen
- Att ha tillräckligt med tid och resurser, lagom arbetsbelastning
- Att ha en tydlig arbetsbeskrivning, tydliga förväntningar och avgränsningar, meningsfulla och tydliga mål

Tabell 28. Vilka arbetsglädjefaktorer är viktigast för dig?

	Antal	Procent
Olika typer av framgångar såsom att uppnå mina mål, få lyckade resultat, genomföra förbättringar, bidra min kompetens, hitta lösningar på problem	33	9,7%
Positiv feedback, beröm och uppskattning	21	6,2%
God stämning och gemenskap bland arbetskamrater	54	15,9%
Gott förhållande till biblioteksanvändare	47	13,9%
Meningsfulla, utmanande, motiverande, ansvarsfulla och utvecklande arbetsuppgifter	52	15,3%
Bra kommunikation, att kunna vara öppen hjärtig och förtroendefull i relation till arbetskamrater och ledning	23	6,8%
Att andra på arbetet (chefer och arbetskamrater) är glada och stolta, mår bra och gör ett bra arbete	11	3,2%
Att kunna vara med och påverka, vara delaktig och ha kontroll över arbetssituationen	49	14,5%
Att ha tillräckligt med tid och resurser, lagom arbetsbelastning	28	8,3%
Att ha en tydlig arbetsbeskrivning, tydliga förväntningar och avgränsningar, meningsfulla och tydliga mål	21	6,2%
Totalt	339	100,0%

I tabell och diagram 28 urskiljer sig fyra arbetsglädjefaktorer som folkbibliotekarierna värderar som mer viktiga än övriga. Dessa fyra är *God stämning och gemenskap bland arbetskamrater*, *Meningsfulla, utmanande, motiverande, ansvarsfulla och utvecklande arbetsuppgifter*, *Att kunna vara med och påverka, vara delaktig och ha kontroll över arbetssituationen* samt *Gott förhållande till biblioteksanvändare*.

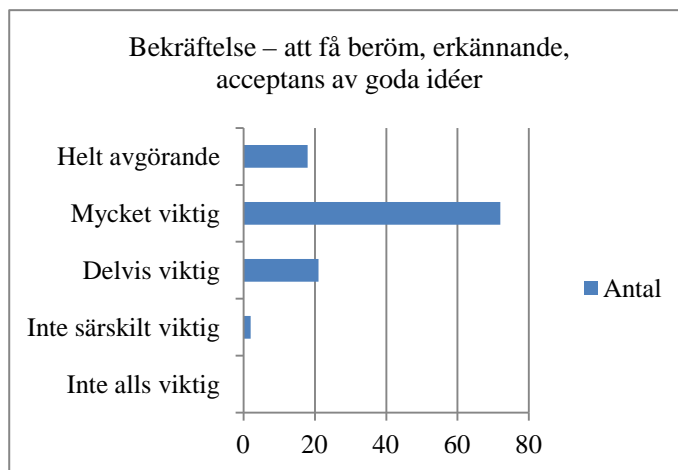
De tre arbetsglädjefaktorer som, i jämförelse med de övriga faktorerna, värderas som minst viktiga är *Att andra på arbetet (chefer och arbetskamrater) är glada och stolta, mår bra och gör ett bra arbete*, *Att ha en tydlig arbetsbeskrivning, tydliga förväntningar och avgränsningar, meningsfulla och tydliga mål* samt *Positiv feedback, beröm och uppskattning*.

Procentalen visar hur stor andel av respondenterna som har valt ut respektive faktor som en av de tre viktigaste.

Arbetsmotivationsfaktorer – vad motiverar dig?

Tabell och diagram 29. Bekräftelse – att få beröm, erkännande, acceptans av goda idéer

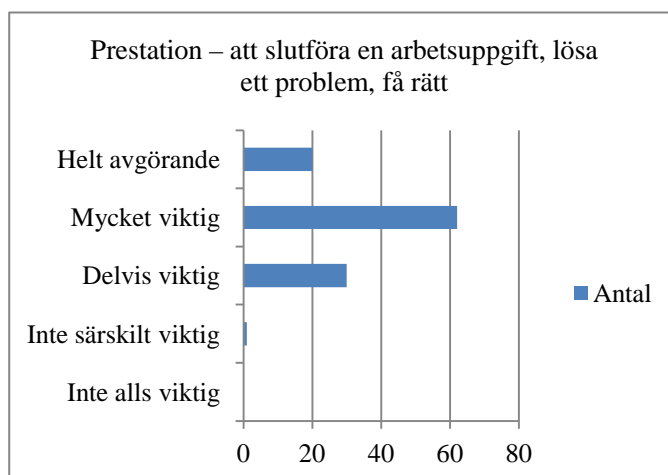
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	2	2%
Delvis viktig	21	19%
Mycket viktig	72	64%
Helt avgörande	18	16%
Totalt	113	100%



De flesta respondenter, 80 procent, anser att faktorn bekräftelse är mycket viktig eller helt avgörande. 19 procent menar att denna faktor är delvis viktig och endast 2 procent menar att den inte är särskilt viktig.

Tabell och diagram 30. Prestation – att slutföra en arbetsuppgift, lösa ett problem, få rätt

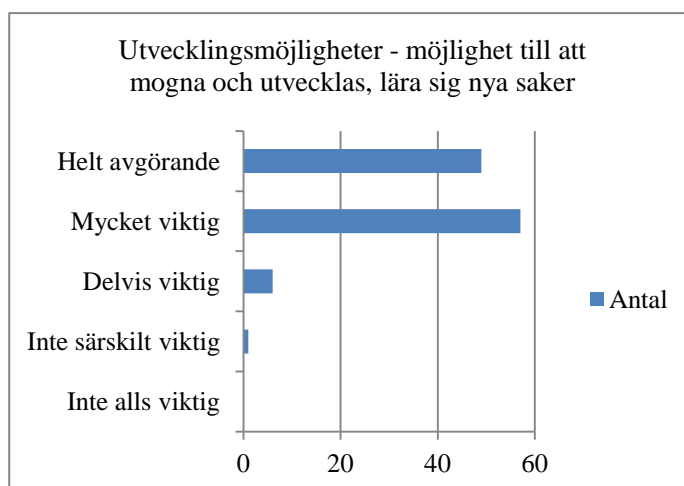
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	1	1%
Delvis viktig	30	27%
Mycket viktig	62	55%
Helt avgörande	20	18%
Totalt	113	100%



Faktorn prestation är mycket viktig för merparten av folkbibliotekarierna samtidigt som ungefär hälften så många betraktar faktorn som delvis viktig.

Tabell och diagram 31. Utvecklingsmöjligheter – möjlighet till att mogna och utvecklas, lära sig nya saker

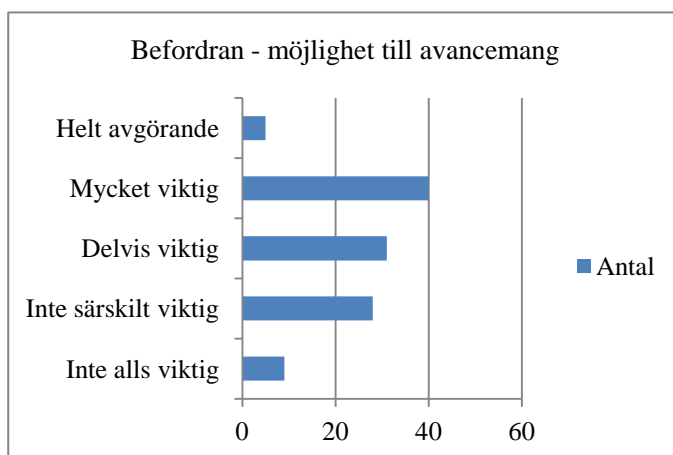
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	1	1%
Delvis viktig	6	5%
Mycket viktig	57	50%
Helt avgörande	49	43%
Totalt	113	100%



Avseende utvecklingsmöjligheter är de flesta av folkbibliotekarierna överens – faktorn anses vara mycket viktig eller helt avgörande.

Tabell och diagram 32. Befordran – möjlighet till avancemang

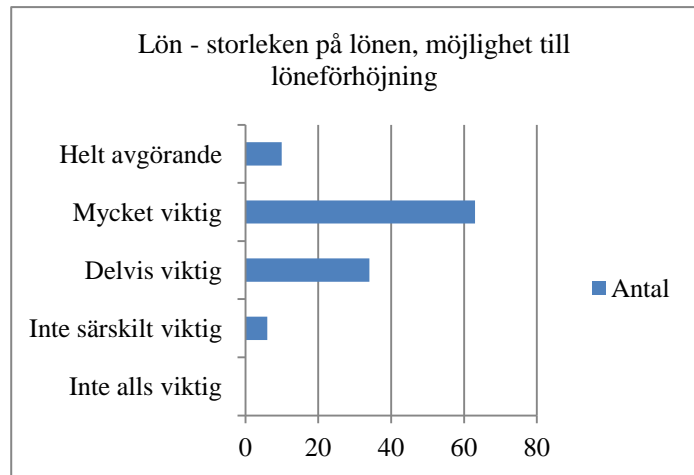
	Antal	Procent
Inte alls viktig	9	8%
Inte särskilt viktig	28	25%
Delvis viktig	31	27%
Mycket viktig	40	35%
Helt avgörande	5	4%
Totalt	113	100%



Den största gruppen anser att möjligheten till avancemang är mycket viktig, men många värderar istället faktorn som delvis viktig respektive inte särskilt viktig.

Tabell och diagram 33. Lön – storleken på lönen, möjlighet till löneförhöjning

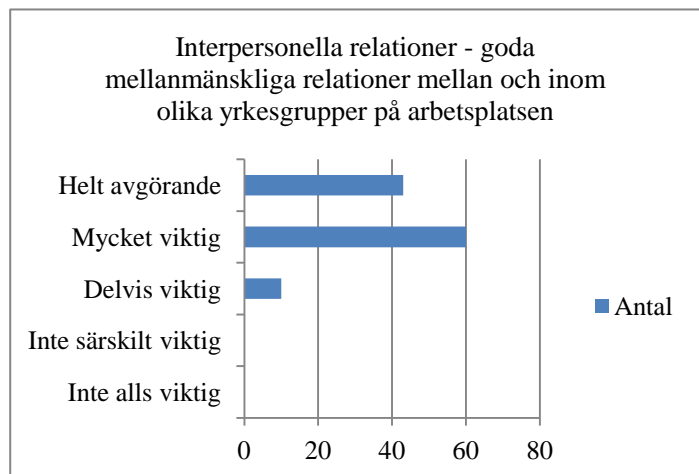
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	6	5%
Delvis viktig	34	30%
Mycket viktig	63	56%
Helt avgörande	10	9%
Totalt	113	100%



Majoriteten av folkbibliotekarierna menar att storleken på lönen och möjlighet till löneförhöjning är mycket viktig och 9 procent anger att faktorn är helt avgörande. Inte någon deltagande menar att lönen inte är viktig alls.

Tabell och diagram 34. Interpersonella relationer – goda mellanmännsliga relationer mellan och inom olika yrkesgrupper på arbetsplatsen

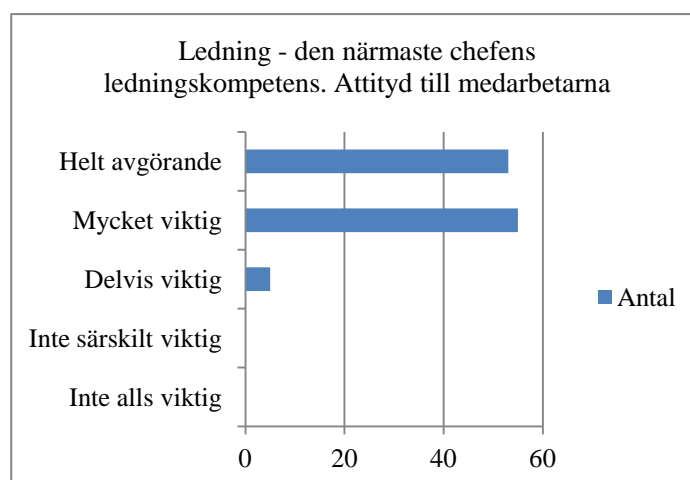
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	0	0%
Delvis viktig	10	9%
Mycket viktig	60	53%
Helt avgörande	43	38%
Totalt	113	100%



En övervägande majoritet värderar goda mellanmännsliga relationer på arbetsplatsen som mycket viktiga respektive helt avgörande – tillsammans står de för hela 91 procent.

Tabell och diagram 35. Ledning – den närmaste chefens ledningskompetens. Attityd till medarbetarna

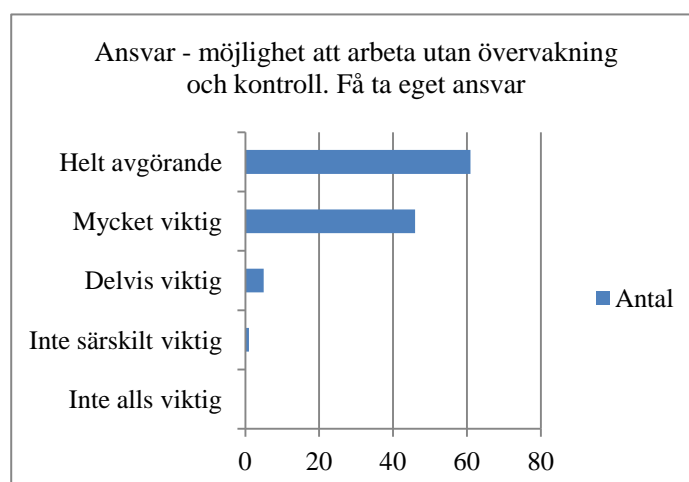
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	0	0%
Delvis viktig	5	4%
Mycket viktig	55	49%
Helt avgörande	53	47%
Totalt	113	100%



Den närmaste chefens ledningskompetens och attityd till medarbetarna värderas av 47 procent av respondenterna som helt avgörande och av 49 procent av dem som mycket viktig. Inte någon i undersökningsgruppen anser att denna faktor inte är betydelsefull.

Tabell och diagram 36. Ansvar – möjlighet att arbeta utan övervakning och kontroll. Få ta eget ansvar

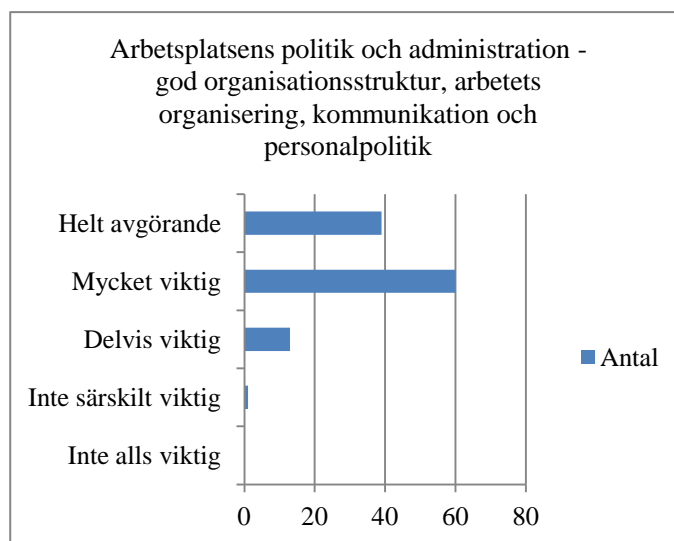
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	1	1%
Delvis viktig	5	4%
Mycket viktig	46	41%
Helt avgörande	61	54%
Totalt	113	100%



Faktorn ansvar värderas av över hälften av de svarande som helt avgörande.

Tabell och diagram 37. Arbetsplatsens politik och administration – god organisationsstruktur, arbetets organisering, kommunikation och personalpolitik

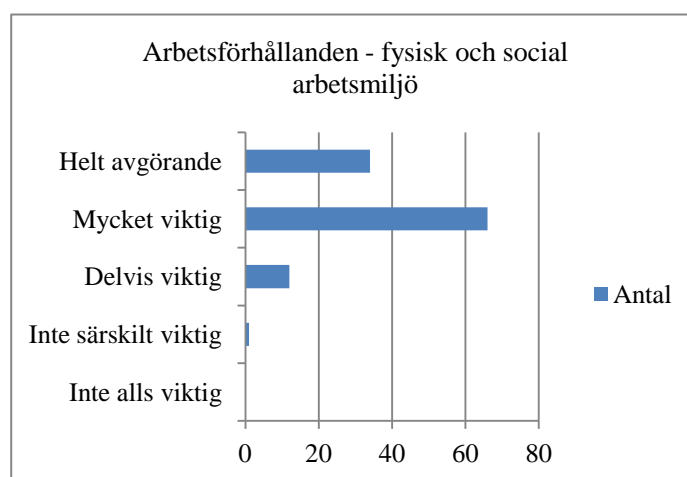
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	1	1%
Delvis viktig	13	12%
Mycket viktig	60	53%
Helt avgörande	39	35%
Totalt	113	100%



De flesta respondenterna anser att arbetsplatsens politik och administration är mycket viktig (53 procent) och en annan stor grupp menar att faktorn är helt avgörande (35 procent).

Tabell och diagram 38. Arbetsförhållanden – fysisk och social arbetsmiljö

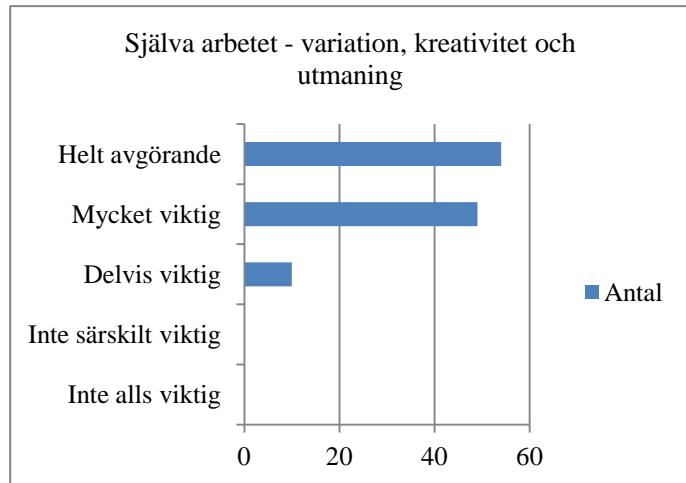
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	1	1%
Delvis viktig	12	11%
Mycket viktig	66	58%
Helt avgörande	34	30%
Totalt	113	100%



Den fysiska och sociala arbetsmiljön värderas som mycket viktig av en majoritet av deltagarna.

Tabell och diagram 39. Själva arbetet – variation, kreativitet och utmaning

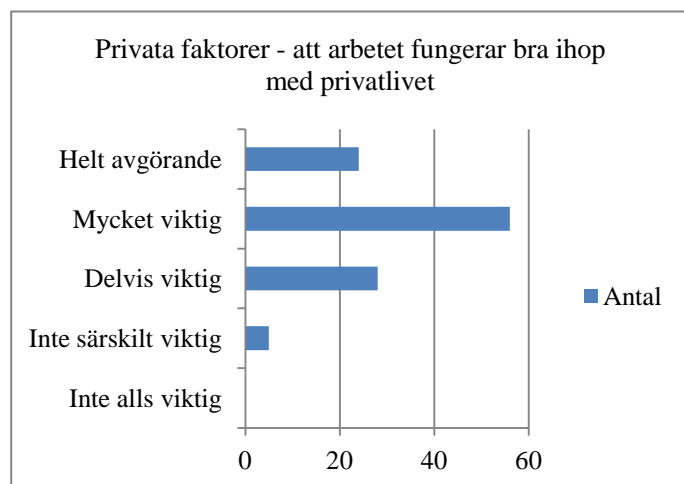
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	0	0%
Delvis viktig	10	9%
Mycket viktig	49	43%
Helt avgörande	54	48%
Totalt	113	100%



Folkbibliotekarierna värderar själva arbetet med dess variation, kreativitet och utmaning mycket högt. Hela 48 procent menar att faktorn är helt avgörande, medan 43 procent anser faktorn vara mycket viktig.

Tabell och diagram 40. Privata faktorer – att arbetet fungerar bra ihop med privatlivet

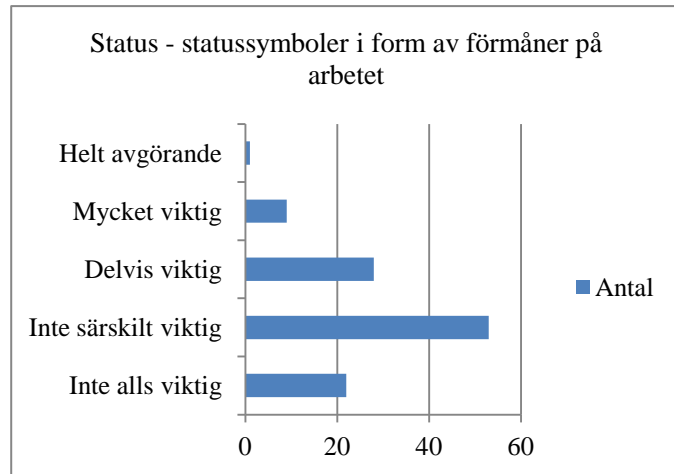
	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	5	4%
Delvis viktig	28	25%
Mycket viktig	56	50%
Helt avgörande	24	21%
Totalt	113	100%



Att arbetat fungerar bra ihop med privatlivet anses av de flesta mycket viktigt. Samtidigt menar den näst största svarsgruppen att faktorn endast är delvis viktig.

Tabell och diagram 41. Status – statussymboler i form av förmåner på arbetet

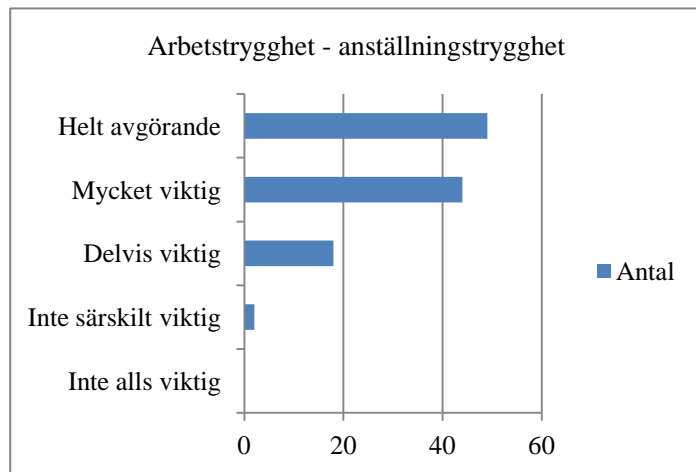
	Antal	Procent
Inte alls viktig	22	19%
Inte särskilt viktig	53	47%
Delvis viktig	28	25%
Mycket viktig	9	8%
Helt avgörande	1	1%
Totalt	113	100%



Den övervägande majoriteten, 66 procent, menar att statussymboler inte är särskilt viktiga eller alls viktiga. Endast 9 procent av folkbibliotekarierna värderar faktorn som mycket viktig eller helt avgörande.

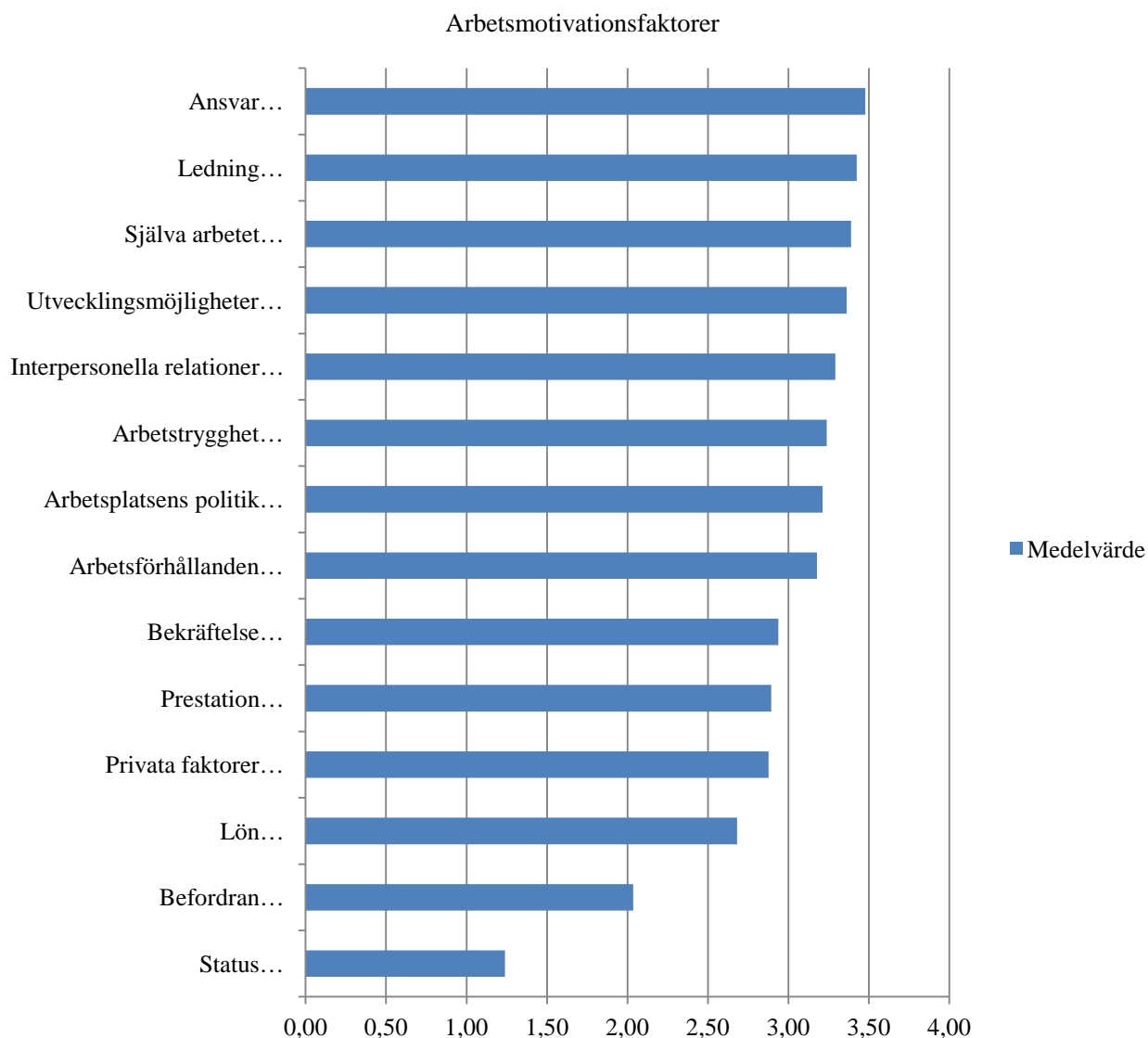
Tabell och diagram 42. Arbetsstrygghet – anställningstrygghet

	Antal	Procent
Inte alls viktig	0	0%
Inte särskilt viktig	2	2%
Delvis viktig	18	16%
Mycket viktig	44	39%
Helt avgörande	49	43%
Totalt	113	100%



Arbetsstrygghet värderas mycket högt av respondenterna. Den största gruppen har svarat att denna faktor är helt avgörande och den näst största gruppen att den är mycket viktig. Endast 2 procent av folkbibliotekarierna anser att faktorn inte är särskilt viktig och inte någon värderar arbetsstryggheten som oviktig.

Diagram 43. Arbetsmotivationsfaktorer. Medelvärden av skalvärdena



0 = inte alls viktig

1 = inte särskilt viktig

2 = delvis viktig

3 = mycket viktig

4 = helt avgörande

Diagram och tabell 43 visar medelvärdena av hur högt på skalan 0 till 4 som respondenterna har värderat respektive arbetsmotivationsfaktor under rubriken *Arbetsmotivationsfaktorer – vad motiverar dig?*

Tabell 43. Arbetsmotivationsfaktorer. Medelvärden av skalvärdena

	Medelvärde	Procent
Bekräftelse...	2,94	7,12%
Prestation...	2,89	7,02%
Utvecklingsmöjligheter...	3,36	8,15%
Befordran...	2,04	4,94%
Lön...	2,68	6,50%
Interpersonella relationer...	3,29	7,98%
Ledning...	3,42	8,30%
Ansvar...	3,48	8,43%
Arbetsplatsens politik...	3,21	7,79%
Arbetsförhållanden...	3,18	7,70%
Själva arbetet...	3,39	8,22%
Privata faktorer...	2,88	6,97%
Status...	1,24	3,00%
Arbetsstrygghet...	3,24	7,85%
Summa medelvärde	41,24	100,00%

De tre arbetsmotivationsfaktorer som värderas högst av folkbibliotekarierna är: *Ansvar – möjlighet att arbeta utan övervakning och kontroll. Få ta eget ansvar, Ledning – den närmaste chefens ledningskompetens. Attityd till medarbetarna samt Själva arbetet – variation, kreativitet och utmaning.*

De tre arbetsmotivationsfaktorer som, i jämförelse med de övriga faktorerna, värderas som minst viktiga är *Status – statussymboler i form av förmåner på arbetet, Befordran – möjlighet till avancemang samt Lön – storleken på lönen, möjlighet till löneförhöjning.*

Tabellens procentangivelse visar hur högt respondenterna har värderat respektive arbetsmotivationsfaktor i förhållande till övriga faktorer.

Analys

Upplevelser av arbetsglädje

Resultaten i min undersökning visar att folkbibliotekarierna upplever arbetsglädje i stor utsträckning. De arbetsglädjesituationer, det vill säga arbetsglädjefaktorer, som de har ombetts att ta ställning till har fått ett totalt medelvärde på 2,9.³ Inget påstående har fått ett medelvärde på under 2. Skalvärdet 2 motsvarar svaret ”stämmer delvis”, vilket indikerar att det i åtminstone någon mån finns en överensstämmelse mellan respondenternas upplevelser och samtliga arbetsglädjepåståenden. Det totala medelvärdet ligger strax under skalvärdet 3 som innebär att ett påstående ”stämmer ganska bra”.⁴

De tre påståenden om arbetsglädje som folkbibliotekarierna upplever *stämmer bäst* med deras upplevelser av sin nuvarande arbetsituation är:

1. Jag har bra relationer till arbetskamrater (3,41)
2. Jag har meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter (3,20)
3. Mina arbetskamrater är måna om att göra ett arbete av god kvalitet (3,15)

Respektive tema för påstående 1 och 2 av ovanstående bäst överensstämmande arbetsglädjefaktorer återfinns även i nästkommande frågeställning om värdering av arbetsglädjefaktorer. Här rankas ”God stämning och gemenskap bland arbetskamrater” och ”Meningsfulla, utmanande, motiverande, ansvarsfulla och utvecklande arbetsuppgifter” högst. Detta förhållande utgör en bekräftelse på att folkbibliotekarierna i dessa avseenden upplever en stor arbetsglädje. De uppger att de i hög grad upplever arbetsglädje i situationer som innefattar goda relationer till arbetskamrater respektive meningsfulla stimulerande arbetsuppgifter samtidigt som de värderar dessa arbetsglädjeområden som de allra viktigaste. Upplevelse och värdering stämmer följaktligen överens.

Folkbibliotekarierna upplever också att deras arbetskamrater är måna om att göra ett arbete av god kvalitet. Detta kan betraktas höra ihop med förhållandet att folkbibliotekarierna upplever att de har bra relationer till kollegorna och samtidigt

³ Se tabell och diagram 27

⁴ Skalan i sin helhet:

0 = stämmer inte alls

1 = stämmer ganska dåligt

2 = stämmer delvis

3 = stämmer ganska bra

4 = stämmer helt

värderar faktorn ”god stämning och gemenskap bland arbetskamrater” högt. De värdesätter sina arbetskamrater och det arbete som de utför.

De påstående som *stämmer minst* med folkbibliotekariernas arbetssituation är:

1. Jag har tillräckligt med tid och resurser samt en lagom arbetsbelastning (2,16)
2. Jag har tydliga, meningsfulla och rimliga mål för mitt arbete (2,49)
3. Jag arbetar på drömarbetsplatsen (2,52)

Ovanstående pekar på att folkbibliotekarierna upplever att de till viss del lider brist på tid, resurser och lagom arbetsbelastning samt tydliga, meningsfulla och rimliga mål för sina arbeten. Samtidigt innebär det att de upplever att de arbetar på sina drömarbetsplatser i viss mån då deras svar angående detta påstående hamnar mitt emellan ”stämmer delvis” och ”stämmer ganska bra”. Trots att påståendet om drömarbetsplatsen skattas lägre i undersökningen, blir innebörden för den genomsnittliga respondenten ändå att ”drömmen är ganska nära”.

Sandberg (2011) menar att just otillräckliga resurser utgör ett förhållande som dämpar arbetsglädje och det faktum att påståendet om tid och resurser uppges överensstämma mindre bra med respondenternas upplevelser kan visa på ett ”problemområde” som inverkar på folkbibliotekariers arbetsglädje. I tidigare forskning om folkbibliotekariers arbetsliv uppges resursbrist och stress utgöra hinder för välmående på arbetsplatsen (Almerud 2000 och Lähdevirta 2001).

Påståendet om ”tydliga, meningsfulla och rimliga mål för mitt arbete” står i nära relation till påståendet om ”att ha en tydlig arbetsbeskrivning, tydliga förväntningar och avgränsningar, meningsfulla och tydliga mål” som återfinns i nästkommande frågeställning om värdering av arbetsglädjefaktorer. Den sistnämnda arbetsglädjefaktorn utgör en av de minst viktiga i resultaten från frågan ”Vilka arbetsglädjefaktorer är viktigast för dig?” och det förstnämnda påståendet om mål är en av de arbetsglädjesituationer som överensstämmer minst med på respondenternas upplevelser. Faktorn ”meningsfulla mål” skattas så till vida varken högt avseende upplevelsena eller värderingarna av densamma.

Mikaelsson (2014) konstaterar i sin rapport att folkbibliotekarier ofta saknar arbetsbeskrivningar och kriterier att utgå ifrån i frågor om prestation och lön. Det kan tänkas vara just detta förhållande som bidrar till mina respondenters uppfattningar av temat då de i mindre utsträckning upplever att de har tydliga mål och samtidigt värderar betydelsen av arbetsbeskrivningar relativt lågt. Kanske är det svårare att uppskatta värdet att någonting som man inte har en direkt och reell erfarenhet av?

Samtliga av de tre påståenden som i minst utsträckning stämmer med folkbibliotekariernas arbetssituation kan sägas härröra från yttre omständigheter, det vill säga otillräckliga ekonomiska resurser, avsaknad av arbetsbeskrivningar och mindre framgångsrik organisering och planering. Dessa omständigheter kan, i sin tur, utgöra en grundval för huruvida arbetsplatsen blir en drömarbetsplats för bibliotekarierna eller ej.

Sammanfattningsvis visar resultaten av undersökningen att folkbibliotekarierna i studien upplever arbetsglädje i stor utsträckning. Resultaten är, vid en generös översättning av arbetsglädje till arbetstrivsel och arbetstillfredsställelse, samstämmiga med Lähdevirtas (2001), Falk & Litbo-Lindströms (2000), Almeruds (2000) och Rathbun-Grubb & Marshalls (2009) resultat. Tidigare forskning har visat att folkbibliotekarierna trivs, trots att förhållanden såsom till exempel lön, arbetsbelastning, stress, resurser och påverkansmöjligheter inte är optimala.

Arbetsglädjefaktorer

Bland de arbetsglädjefaktorer som, i jämförelse med de övriga faktorerna, värderas som *mest viktiga* urskiljer sig följande fyra⁵:

1. God stämning och gemenskap bland arbetskamrater (15,9 procent)
2. Meningsfulla, utmanande, motiverande, ansvarsfulla och utvecklande arbetsuppgifter (15,3 procent)
3. Att kunna vara med och påverka, vara delaktig och ha kontroll över arbetssituationen (14,5 procent)
4. Gott förhållande till biblioteksanvändare (13,9 procent)

Resultaten avseende dessa, de högst värderade, arbetsglädjefaktorerna stämmer väl överens med de förutsättningar för arbetsglädje som Gardell (1977) tar upp. Han betonar inflytande, kontroll, meningsfullhet och gemenskap.

West (2011) menar att arbetskamraterna och arbetsplatsens kultur spelar stor roll för arbetsglädjen, vilket alltså bekräftas av mina undersökningsresultat. Folkbibliotekarierna både upplever störst arbetsglädje och värderar arbetsglädje högst utifrån faktorerna ”jag har bra relationer till arbetskamrater” och ”god stämning och gemenskap bland arbetskamrater”. Informanterna i Lähdevirtas (2001) magisteruppsats menade att arbetskamraterna har stor betydelse för dem i roller som lärare, vän och någon som utgör ett stöd. Många av de intervjuade hade förväntningar om just stöd från sina kollegor. Samtliga av dem sade sig ha goda relationer till sina närmaste arbetskamrater.

I Mikaelssons (2014) rapport uppgav flera av respondenterna att de anser att deras chefer samt kommunen som arbetsgivare har en bristande förståelse och en ovilja att lyssna på dem och andra folkbibliotekarier. I min undersökning framkommer att folkbibliotekarierna värderar arbetsglädjefaktorn att kunna vara med och påverka, vara delaktig och ha kontroll över arbetssituationen högt samtidigt som påståendet ”Mina synpunkter verkar tas på allvar på arbetsplatsen” återfinns på en fjärdeplats då bibliotekarierna skattar sina upplevelser. Medelvärde är 3,14⁶, vilket innebär att respondenterna upplever att påståendet stämmer ganska bra. Här finns följaktligen en skillnad mellan mina och Mikaelssons resultat, men samtidigt är ”ganska bra” inte tillräckligt bra för att uppnå ett högt mått av arbetsglädje. När arbetsgivaren och cheferna på sin sida och medarbetarna på sin har olika synsätt på hur

⁵ Se tabell och diagram 28

⁶ Se tabell och diagram 27

påverkansmöjligheter och delaktighet skall gestaltas finns det en risk för att detta diskrepansförhållande kan komma att inverka negativt på folkbibliotekariernas arbetsglädje och arbetsmotivation. I Lähdevirtas (2001) undersökning upplevde de flesta av folkbibliotekarierna att deras önskemål avseende arbetsuppgifter hade tillmötesgåtts, vilket var en viktig orsak till att deras arbete upplevdes som tillfredsställande.

Som nummer fyra bland de arbetsglädjefaktorer som, i jämförelse med de övriga faktorerna, värderas som mest viktiga kommer ”Gott förhållande till biblioteksanvändare”. Att denna arbetsglädjefaktor värderas högt harmonierar med resultatet i Lähdevirtas (2001) studie, i vilken de flesta av informanterna ansåg att det bästa med arbetet var kontakten med biblioteksanvändarna. I Rathbun-Grubb & Marshalls (2009) framställning ligger förklaringen till att folkbibliotekarierna upplever arbetstillfredsställelse, trots yrkets nackdelar, i arbetets inneboende belöningar som bland annat kommer av tillfredsställelsen att kunna hjälpa biblioteksanvändare och att ha en positiv inverkan på det lokala samhället.

De tre arbetsglädjefaktorer som, i jämförelse med de övriga faktorerna, värderas som *minst viktiga* är:

1. Att andra på arbetet (chefer och arbetskamrater) är glada och stolta, mår bra och gör ett bra arbete (3,2 procent)
2. Att ha en tydlig arbetsbeskrivning, tydliga förväntningar och avgränsningar, meningsfulla och tydliga mål (6,2 procent)
3. Positiv feedback, beröm och uppskattning (6,2 procent)

I enkätfrågan *Vilka arbetsglädjefaktorer är viktigast för dig?* ”tvingades” respondenterna att välja ut tre av de totalt tio faktorerna. Resultaten skall alltså inte tolkas som att folkbibliotekarierna anser att vissa arbetsglädjefaktorer är oviktiga – det handlar istället om en prioriteringsfråga. Resultaten ger en indikation på vilka förhållanden som är mest betydelsefulla för dem i deras nuvarande arbeten och som bidrar till att de stannar kvar på arbetsplatsen. Resultaten kan också visa vägen till vad som är väsentligt för bibliotekarierna när de skall tacka ja eller nej till ett erbjudande om en ny tjänst på en ny arbetsplats.

Arbetsmotivationsfaktorer

De arbetsmotivationsfaktorer som värderas *högst* av folkbibliotekarierna är följande (procentangivelsen visar hur högt respondenterna har värderat respektive arbetsmotivationsfaktor i förhållande till övriga faktorer)⁷:

1. Ansvar – möjlighet att arbeta utan övervakning och kontroll. Få ta eget ansvar (8,43 procent)
2. Ledning – den närmaste chefens ledningskompetens. Attityd till medarbetarna (8,30 procent)
3. Själva arbetet – variation, kreativitet och utmaning (8,22 procent)

⁷ Se tabell och diagram 43

Enligt Herzbergs tvåfaktorteori är två av de tre arbetsmotivationsfaktorer som folkbibliotekarierna värderar högst motivationsfaktorer. Bibliotekarierna värdesätter ansvar, det vill säga möjlighet att arbeta utan övervakning och kontroll samt att ta eget ansvar. De värderar även själva arbetet med dess variation, kreativitet och utmaning högt. Dessa två motivationsfaktorer främjar arbetstrivseln och bidrar till arbetstillfredsställelse. Folkbibliotekarierna värderar också den närmsta chefens ledningskompetens och attityd till medarbetarna högt. Denna arbetsmotivationsfaktor tillhör enligt tvåfaktorteorin hygienfaktorerna, vilka skall bidra till att vantrivsel kan undvikas (Hein 2012 och Kaufmann & Kaufmann 2010). Bibliotekarierna ger alltså uttryck för att ett gott ledarskap är mycket viktigt och samtidigt grundläggande för att de skall trivas på arbetsplatsen. I de tidigare frågorna om upplevelser av arbetsglädje har påståendet ”Jag har bra relationer till ledning” fått 2,90 i medelvärde, vilket innebär att respondenternas svar ligger strax under skalvärde 3 som motsvarar ”stämmer ganska bra”.

De arbetsmotivationsfaktorer som, i jämförelse med de övriga faktorerna, värderas som *minst viktiga* är:

1. Status – statussymboler i form av förmåner på arbetet (3,00 procent)
2. Befordran – möjlighet till avancemang (4,94 procent)
3. Lön – storleken på lönen, möjlighet till löneförhöjning (6,50 procent)

Bland de faktorer som folkbibliotekarierna värderar som minst viktiga återfinns två hygienfaktorer. Respondenterna anser att statussymboler i form av förmåner på arbetet är minst viktiga. Bibliotekarierna värderar lönen, det vill säga lörens storlek och möjlighet till löneförhöjning, i ungefär dubbelt så stor utsträckning som status, men lönen hamnar ändå bland de tre lägst värderade. En motivationsfaktor finns också med här; befordran – möjlighet till avancemang, vilken inte heller värderas så högt i jämförelse.

Sammantaget kan man konstatera att folkbibliotekarierna värderar motivationsfaktorer högre än hygienfaktorer, vilket kan ses som en strävan efter hög arbetstillfredsställelse. Det kan också förklara varför bibliotekarierna värdesätter lön och avancemang lägre, då de senare faktorerna enligt teorin är grundläggande och till för att undgå vantrivsel.

Maslow ansåg att de lägsta behoven måste tillfredsställas innan de högre motiven kan aktiveras. Med utgångspunkt i detta är det en förutsättning att en individ får sina grundläggande, biologiska existensbehov tillfredsställda genom lönen som hen tjänar på arbetet, innan hen kan koncentrera sig på de högre behoven. Folkbibliotekarierna får genom sin lön, även om den inte ligger på en nivå som många troligtvis skulle önska, sina fysiologiska behov tillfredsställda. Min undersökning visar inte vilka anställningsvillkor deltagarna hade vid tidpunkten för enkätutskicket, men då många av bibliotekarierna hade arbetat som folkbibliotekarier under flera års tid finns det skäl att anta att en större del av dem innehar tillsvidareanställningar⁸.

⁸ Se tabell och diagram 3

Denna i alla fall relativa säkerhet som anställningstryggheten innebär, står enligt Maslows behovshierarki för nästa steg; trygghetsbehovet. Den tredje nivån i hierarkin, behov av gemenskap, är tydlig i folkbibliotekariernas svar om arbetsglädje, i vilka de värdesätter goda relationer med kollegor och gemenskap högt. I värderingen av arbetsmotivationsfaktorer kommer ”interpersonella relationer – goda mellanmänniska relationer mellan och inom olika yrkesgrupper på arbetsplatsen” på femte plats av fjorton, det vill säga relativt högt. Den fjärde behovsnivån står för behov av uppskattning. Bibliotekariernas värdering av ”bekräftelse – att få beröm, erkännande och acceptans” hamnar på nionde plats. Inte heller i frågorna om arbetsglädjefaktorer är detta behov centralt. Hierarkins högsta nivå är behov av självförverkligande, det vill säga behov av att förverkliga sina förmågor och potentialer. Den här nivån värderar folkbibliotekarierna högt; både faktorerna ”själva arbetet – variation, kreativitet och utmaning” och ”ansvar – möjlighet att arbeta utan övervakning och kontroll. Få ta eget ansvar” återfinns bland de tre arbetsmotivationsfaktorer som värderas högst av folkbibliotekarierna (Kaufmann & Kaufmann 2010 och Hein 2012).

Utifrån Maslows hierarki skiljer folkbibliotekarierna ut sig avseende den fjärde behovsnivån – behovet av uppskattning. Behovet har i undersökningens frågor på temat skattats relativt lågt. Enligt Sandberg (2011) reduceras arbetsglädjen om individen inte blir sedd och uppmärksammas, så inom detta område finns det utvecklingspotential för arbetsglädjen.

Diskussion

Kazemi (2009) konstaterar att människor i arbete, vid heltidsarbete, tillbringar ungefär en tredjedel av dygnet på sina arbetsplatser och att tankarna på arbetet följer med även efter arbetstid, vilket innebär att arbetsmiljöns fysiska och psykosociala villkor inverkar på individen även utanför den faktiska arbetstiden. Det är därför mycket värdefullt att folkbiblioteken, liksom alla övriga arbetsplatser, lägger ned tid och energi på medarbetarnas arbetsglädje och arbetsmotivation.

Min utgångspunkt för uppsatsarbetet var övertygelsen om att kunskap om arbetsglädje, arbetsmotivation och relaterade begrepp kan hjälpa arbetsgivare och chefer att utforma och leda biblioteksverksamheter samtidigt som den enskilda folkbibliotekarien genom kunskap om arbetsglädje och arbetsmotivation kan utvecklas och göra genomtänkta val i arbetslivet. Det tjänar både folkbibliotekarierna, cheferna och kommunen som arbetsgivare på.

Almerud (2000) anser att man i diskussionen om bibliotekens och bibliotekariernas roller i samhället lägger störst vikt vid att tala om bibliotekens roller och att det trots stora förändringar av arbetssituation och kompetenskrav, resoneras mindre om bibliotekariernas roller. Han framhåller att det i mångt och mycket saknas kunskap om bibliotekariernas självbild och hur de själva ser på sin yrkesroll.

Jag tror att det kan vara så att folkbibliotekarier i generella termer är så upptagna med att vara till för biblioteksanvändarna och samhället i stort att de i viss mån glömmar bort och/eller inte hinner med sig själva och sina arbetsvillkor. Detta arbetslivsfokus tycks deras arbetsgivare och chefer samt de som forskar om bibliotek och bibliotekarier också missa ibland.

I den tidigare forskningen om folkbibliotekariers arbetsliv finns mönster som överensstämmer med mina undersökningsresultat. Fram träder en bild av folkbibliotekarier som trivs med sitt arbete; de har bra relationer till sina arbetskamrater och anser sig ha meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter. Samtidigt finns i litteraturen ett missnöje med bland annat folkbibliotekarieyrkets låga lön och status. I jämförelse med min studie existerar en komplexitet i detta förhållande då faktorn lön i min undersöknings enkätfråga om de fjorton arbetsmotivationsfaktorerna värderas till elfte plats.

Min teori är att folkbibliotekarierna först och främst är nöjda totalt sett och i andra hand missnöjda i vissa frågor. Om jag istället skulle ha intervjuat folkbibliotekarier och hade haft möjlighet att ställa följdfrågor, liksom flera av författarna till den tidigare forskningen har gjort, tror jag att berättelserna om yrkets nackdelar skulle ha berättats.

Min undersökning tillsammans med tidigare forskning om folkbibliotekariers arbetsliv ger följaktligen en till viss del motstridig bild av hur folkbibliotekarierna har det på arbetet. Jag uppfattar det som en blandning av nöjdhet och frustration. Nöjdhet med kollegiala relationer och meningsfulla arbetsuppgifter och en frustration över löneutvecklingen och yrkets status. En folkbibliotekarie som är både nöjd och frustrerad upplever sannolikt inte så mycket arbetsglädje som hen har potential till. Därför är det av största vikt att arbeta med det som Angelöw (2006) kallar systematiskt arbetsglädjearbete och samtidigt sträva mot att uppnå en rimlig lönenivå och en högre status.

I uppsatsens kapitel om kunskapsbakgrund och forskningsläge beskrivs folkbibliotekarier som en förbisedd yrkesgrupp i skymundan. Vad beror dessa svårigheter på? Har de sin grund i det bristande fackliga engagemanget som Ristarp & Andersson (2001) lyfter fram?

Även bibliotekarie Jonas Aghed (2010) efterlyser bibliotekariernas egna stridsviljor i ett debattinlägg på DIK:s webbplats. Han undrar hur det är ställt med sammanhållningen och kampviljan hos personalen på landets bibliotek då försämringar och nedskärningar sker. Aghed anser att de negativa förändringarna påverkar de offentliga bibliotekens personal; deras ansvarstagande, kompetensutveckling, arbetsglädje och yrkesstolthet. På längre sikt menar han att försämringarna ofrånkomligen kommer att leda till att bibliotekarieyrkets status i Sverige sänks.

Folkbiblioteken är Sveriges mest besökta och kanske viktigaste kulturinstitution. Att värna deras verksamhet och motarbeta försämrade arbetsförhållanden för personalen på dem borde vara en självklar uppgift, inte bara för bibliotekarier och assistenter på folkbibliotek, utan för alla medarbetare på alla sorters bibliotek. Om de som bemannar folkbiblioteken sakta men säkert reduceras till stressade, okvalificerade varuhusexpeditör, i takt med att deras yrkeskompetens töms på innehåll, så påverkar det indirekt hela professionens status som sådan. /.../ Vi som arbetar på bibliotek borde veta vårt värde och agera därefter.

Aghed, 2010, dik.se

Jag håller med författarna i min uppsats forskningsöversikt om att vi som arbetar på bibliotek gör rätt i att agera utifrån övertygelsen om att vi är ”yrkesvärdefulla” och att det gynnar oss att bli bättre på att utvärdera våra arbetsinsatser och att beskriva och visa våra kompetenser både för arbetsgivare och för samhället i övrigt. Med det inte sagt att det är lätt.

Sandberg (2011) talar om ett perspektiv på arbetsglädje i vilket en individs förväntningar på sitt arbete står i relation till hur arbetssituationen blir och i förlängningen hur arbetsglädjen kommer att te sig. Om diskrepansen mellan förväntningarna och den faktiska arbetssituationen är stor riskerar individen att få en låg grad av arbetsglädje. Jag menar att detta perspektiv är användbart för att förstå folkbibliotekariers upplevelser av arbetsglädje och värderingar av arbetsglädjefaktorer och arbetsmotivationsfaktorer. Redan då den blivande bibliotekarien gör sitt yrkesval är hen sannolikt medveten om att det ur en ekonomisk

synvinkel kommer att bli en förlustaffär då bibliotekarieyrket återfinns bland de akademikeryrken som har dålig lönsamhet. Hen har kanske också hört talas om att löneutvecklingen är sparsam och att det är ett kvinnodominerat yrke. På grund av folkbibliotekariens från början låga förväntan på lönen kan hen, utifrån Sandbergs perspektiv, uppleva en stor arbetsglädje även då den reella arbetssituationen egentligen inte motsvarar de krav som hen skulle vilja ställa eller skulle ställa om hen hade varit yrkesverksam inom något annat fält.

I min genomgång av tidigare forskning och debatt inför detta uppsatsarbete har jag reflekterat över att diskussionerna om folkbibliotekariernas situation främst koncentrerats kring lön, status och profession. Trots att det finns flera andra arbetsvillkor att fokusera på. Kanske har det att göra med att frågorna om just lön, status och profession fortfarande är ”olösta”.

Samtidigt som det är glädjande att folkbibliotekarierna i huvudsak anser sig så pass nöjda med sina arbeten fastän de har en relativt låg lön, utgör detta förhållningssätt en problematik. Det är förmodligen en mer utmanande uppgift att kämpa för högre löner om lönefrågan inte värdesätts tillräckligt högt av folkbibliotekarierna själva.

Under arbetet med forskningsintresset för mitt examensarbete har jag slagits av hur få tidigare studier som har riktat sitt intresse åt samma håll. Jag har funnit att tidigare undersökningar om folkbibliotekariers yrkesliv främst har fokuserat på frågor om profession, yrkesidentitet och kvalifikationskrav. Det finns vetenskapliga studier om arbetsglädje och/eller arbetsmotivation hos andra akademiker – även om yrken i kommunal tjänst. Jag har funnit studier om lärare, musiker, poliser, förskollärare, läkare och ingenjörer, för att nämna några akademikergrupper.

I litteraturen som jag presenterar i kapitlet *Kunskapsbakgrund och forskningsläge* kan man skönja glimtar av folkbibliotekariers upplevelser kring arbetsglädje och arbetsmotivation. I min uppsats har jag undersökt arbetsglädjen och arbetsmotivationen hos folkbibliotekarier i ett försök att sätta fokus på och belysa bibliotekariernas arbetsvillkor. Jag hoppas att mitt bidrag kan vara till gagn för forskningsfältet. Men jag anser naturligtvis att det behövs mycket mer kunskap om folkbibliotekariers arbetsliv. Hur folkbibliotekarier uppfattar sin arbetssituation inverkar på deras mående, som i sin tur kan påverka arbetet i en av samhällets mest betydelsefulla funktioner.

Mitt metodval; det kvantitativa angreppssättet, har inneburit att jag har fått fram ett brett, generaliserbart resultat istället för mer djuplodande, kvalitativt inriktade svar. När jag har arbetat med mitt empiriska material har jag många gånger fått lust att ställa följdfrågor till de deltagande folkbibliotekarierna för att få en mer nyanserad bild. Det har inte varit möjligt inom ramen för detta uppsatsarbete, men det skulle självklart även ha varit mycket intressant att angripa folkbibliotekariers arbetsglädje och arbetsmotivation med en kvalitativ ansats. Att genom en undersökning med öppna frågor undersöka till exempel om det finns ytterligare arbetsglädjefaktorer respektive arbetsmotivationsfaktorer som uppskattas av folkbibliotekarier. Denna forskningsuppgift hoppas jag istället att en eller flera framtida studenter kan ta sig an.

Jag har funnit de teorier som jag har använt mig av i uppsatsarbetet mycket ändamålsenliga utifrån mitt uppsatsämne och kvantitativa ansats. Samtidigt tror jag att Angelöws, Maslows och Herzbergs teorier med fördel även kan användas i en kvalitativt inriktad undersökning.

Jag kan se flera intressanta forskningsuppslag om folkbibliotekariers arbetsliv i allmänhet och om deras arbetsglädje och arbetsmotivation i synnerhet.

Mina förslag till vidare forskning:

- En longitudinell studie i vilken blivande bibliotekarier studeras för att sedan följas upp i arbetslivet vid ett eller flera tillfällen. Hur värderar studenterna arbetsglädjefaktorer och arbetsmotivationsfaktorer under utbildningstiden och hur värderar de samma faktorer väl ute på arbetsplatserna? Kan omfatta folkbibliotekarier alternativt samtliga bibliotekarieyrken.
- En komparativ undersökning av (folk)bibliotekarier vid olika arbetsplatser avseende arbetsglädje och arbetsmotivation. Hur ser arbetsresultaten på bibliotek med olika grad av uppmätt arbetsglädje och/eller motivation ut? Hur mår bibliotekarierna på de olika biblioteken – hur påverkar arbetsglädjen mående och hälsa?
- En kvalitativt inriktad studie som behandlar arbetsglädje och arbetsmotivation. En mindre omfattande undersökningsgrupp, men med resultat som går mer på djupet.
- En studie som fokuserar på (folk)bibliotekariernas chefer. Hur värderar de arbetsglädje och arbetsmotivation? Hur anser de att största möjliga arbetsglädje och arbetsmotivation skapas och vidmakthålls?
- En komparativ undersökning som tar upp skillnader och likheter avseende arbetsglädje och/eller arbetsmotivation hos svenska (folk)bibliotekarier och (folk)bibliotekarier i andra länder.
- En studie som antar ett genusperspektiv och undersöker eventuella skillnader mellan kvinnors och mäns sätt att uppleva och värdera arbetsglädje och arbetsmotivation. I studien kan även andra könsidentiteter ingå.

Jag hoppas att den arbetslivsinriktade forskningen om folkbibliotekarier och andra bibliotekarier fortgår och utökas – det är bibliotekarierna och vårt samhälle värda!

Slutsatser

Folkbibliotekarierna i min undersökning upplever arbetsglädje i stor utsträckning och de arbetsglädjefaktorer som ger upphov till mest arbetsglädje hos dem är de som handlar om goda relationer till arbetskamrater, meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter samt att arbetskamraterna är måna om att göra ett arbete av god kvalitet.

De arbetsglädjefaktorer som folkbibliotekarierna värderar som mest betydelsefulla är god stämning och gemenskap bland arbetskamraterna, meningsfulla, utmanande, motiverande, ansvarsfulla och utvecklande arbetsuppgifter, att kunna vara med och påverka, vara delaktig och ha kontroll över arbetsituationen samt att ha ett gott förhållande till biblioteksanvändare.

De arbetsmotivationsfaktorer som folkbibliotekarierna värderar som de mest betydelsefulla för dem i sina arbeten är ”ansvar – möjlighet att arbeta utan övervakning och kontroll, få ta eget ansvar.”, ”ledning – den närmaste chefens ledningskompetens, attityd till medarbetarna” samt ”själva arbetet – variation, kreativitet och utmaning”.

Litteraturförteckning

Agervold, Mogens (2001) *Arbete och stress: En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Aghed, Jonas (2010) *Var finns stridsviljan?* Debattinlägg på dik.se
[<http://www.dik.se/nyheter/2010/dec/var-finns-stridsviljan/?page=1&tag=DEBATT%20I%20PING>] [2015-04-24]

Almerud, Peter (2000) *Biblioteken, bibliotekarien och professionen: En rapport från fyra nordiska länder*. Nacka: DIK-förbundet.

Angelöw, Bosse (2006) *Arbetsglädje: Att skapa större arbetslust*.
Lund: Studentlitteratur.

Aronsson, Gunnar et al. (2012) *Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.

Backman, Jarl (2008) *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
2., uppdaterade [och utök.] uppl.

Borgh, Margareta (2009) *Motivation. I: Ali Kazemi (red.) Välbefinnande i arbetslivet: Socialpsykologiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Carlsson, Lage & Wallenberg, Jan (1999) *Lön – motivation – arbetsresultat: En vetenskaplig undersökning om sambanden*. Arbetslivsinstitutet (medarbetare).
Stockholm: Svenska kommunförbundet.
Serie: Kommunerna och personalen, 99-2363330-6

Chalmers tekniska högskola, Biblioteket. *Biblist*
<http://www.lib.chalmers.se/foer-andra-bibliotek/biblist/> [2015-05-06]

Dahmström, Karin (2011) *Från datainsamling till rapport: Att göra en statistisk undersökning*. Lund: Studentlitteratur. 5. uppl.

Ejlertsson, Göran (2014) *Enkäten i praktiken: En handbok i enkätmetodik*.
Lund: Studentlitteratur. 3. uppl.

Ekengren, Ann-Marie & Hinnfors, Jonas (2012) *Uppsatshandbok*.
Lund: Studentlitteratur. 2. uppl.

Falk, Emelie & Litbo-Lindström, Susanne (2000) *Den nya bibliotekariens kompetens: En studie av bibliotekarier utbildade i Borås, Lund och Umeå*. Magisteruppsats. Lund: Lunds universitet, Biblioteks- och informationsvetenskap.

Gallup (2015) *12: The Elements of Great Managing*.
http://www.gallup.com/press/176450/elements-great-managing.aspx?utm_source=12%20elements&utm_medium=search&utm_campaign=tiles [2015-05-24]

Gardell, Bertil (1977) *Arbetsinnehåll och livskvalitet: En sammanställning och diskussion av samhällsvetenskaplig forskning rörande människan och arbetet*. Stockholm: Prisma i samarbete med Landsorganisationen i Sverige. 2., [översedda] uppl. Serie: Insyn i arbetsmiljön, 99-0109412-7.

Gärdén, Cecilia et al. (2006) *Folkbibliotek och vuxnas lärande: Förutsättningar, dilemman och möjligheter i utvecklingsprojekt*. Borås: Valfrid. Serie: Skrifter från Valfrid, 1103-6990 ; 33.

Hein, Helle Hedegaard (2012) *Motivation: Motivationsteorier & praktisk tillämpning*. Stockholm: Liber.

Helmersson, Dicte (2015) Bibliotek. *Nationalencyklopedin*.
<http://0www.ne.se.www.malmo.stadsbibliotek.org/uppslagsverk/encyklopedi/lang/bibliotek> [2015-05-21]

Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara Bloch (1993) *The Motivation to Work: With a New Introduction by Frederick Herzberg*. New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers.

Håkansson, Krister (2005) Psykosocial arbetsmiljö. I: Lars Zanderin (red.) *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur. 2., uppdaterade uppl.

Höglund, Lars & Wahlström, Eva (2009) *Användningen och attityderna: En rapport om folkbibliotek baserad på SOM-undersökningen*. Stockholm: Svensk biblioteksforening.
<http://www.biblioteksforeningen.org/wp-content/uploads/2011/05/anvandningenattityderna.pdf> [2015-04-27]

Jacobsen, Dag Ingvar (2012) *Förståelse, beskrivning och förklaring: Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur. 2., uppdaterade och utök. uppl.

Kaufmann, Geir & Kaufmann, Astrid (2010) *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur. 3., rev. uppl.

Kazemi, Ali (2009) Välbefinnande. I: Ali Kazemi (red.) *Välbefinnande i arbetslivet: Socialpsykologiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Kungliga biblioteket (2014) *Sveriges officiella biblioteksstatistik*. 2014-08-20.
<http://www.kb.se/bibliotek/Statistik-kvalitet/biblioteksstatistik/Bibliotek-2013/>
[2015-05-04]

Kungliga biblioteket (2015) *Bibliotek 2014: Offentligt finansierade bibliotek*.
http://biblioteksstatistik.blogg.kb.se/files/2015/05/Rapport_Bibliotek2014.pdf
[2015-05-28]

Lanke, Jan (2015) George H. Gallup. *Nationalencyklopedin*.
<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/george-h-gallup>
[2015-04-15]

Lähdevirta, Riitta (2001) *Den nöjda och osynliga bibliotekarien: Myt och verklighet: Vad är trivsel för bibliotekarier?* Magisteruppsats.
Lund: Lunds universitet, Biblioteks- och informationsvetenskap.

Marklund, Kari (2015) Folkbibliotek. *Nationalencyklopedin*.
<http://0www.ne.se.www.malmo.stadsbibliotek.org/uppslagsverk/encyklopedi/lang/folkbibliotek> [2015-05-21]

Maslow, Abraham H. (1943) A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50 (4): 370-396.
<https://docs.google.com/file/d/0B-5-JeCa2Z7hNjZINDNhOTEtMWNkYi00YmFhLWI3YjUtMDEyMDJkZDExNWRm/e-dit?pli=1>. [2015-04-14]

Mikaelsson, Kerstin (2014) *Folkbibliotekarier – en yrkesgrupp i skymundan*.
<http://www.dik.se/media/357518/Folkbibliotekarier-en-yrkesgrupp-i-skymundan.pdf>
[2015-04-27]

Nationalencyklopedin (2015) Gallup.
<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/gallup> [2015-04-15]

Nationalencyklopedin (2015) Arbetsglädje.
<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/arbetsgladje>
[2015-04-15]

Patel, Runa & Davidson, Bo (2011) *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*.
Lund: Studentlitteratur. 4., uppdaterade. uppl.

Rathbun-Grubb, Susan & Marshall, Joanne Gard (2009) Public Librarianship as a Career: Challenges and Prospects. *Library Trends*, 58 (2): 263-275.
<https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/15369/58.2.rathbun-grubb.pdf?sequence=2> [2015-04-19]

Ridbäck, Irma (2008) Svenska Folkbibliotekarietförbundet. I: Britt Marie Häggström, Irma Ridbäck, Anders Schmidt (red.) *Bibliotekarie: 70 år av facklig kamp*.
Lund: BTJ.

- Rienecker, Lotte & Stray, Peter Jørgensen (2014) *Att skriva en bra uppsats*. Lund: Liber. 3., omarb. uppl.
- Ristarp, Jan & Andersson, Lars G. (2001) *Mitt i byn! Om det moderna folkbibliotekets framväxt*. Lund: Bibliotekstjänst.
- Rosén, Anne-Sofie (2015) Abraham Harold Maslow. *Nationalencyklopedin*.
<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/abraham-harold-maslow> [2015-04-15]
- Sandberg, Håkan (2011) *Samarbetshälsa: Om effektivt samarbete och välbefinnande*. Lund: Studentlitteratur.
- SFS 2013:80. *Bibliotekslag*. Stockholm: Kulturdepartementet.
- Sjödell, Mikael (2014) *Göteborg inför tredje kön i undersökning*.
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=104&artikel=5859845>
[2015-05-09]
- Sveriges akademikers centralorganisation. *Utbildning ska löna sig*.
<http://www.saco.se/vara-fragor/utbildning--forskning/utbildning-ska-lona-sig/>
[2015-04-24]
- Theandersson, Christer (2000) *Jobbet – för lön, lust eller andra värden*. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Thomas, Barbro (2008) Mindre stat – mera kommun. I: Britt Marie Häggström, Irma Ridbäck, Anders Schmidt (red.) *Bibliotekarie: 70 år av facklig kamp*. Lund: BTJ.
- Trost, Jan (2012) *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur. 4., rev. uppl.
- Wagner, Rodd & Harter, James K. (2006) *12: The Elements of Great Managing*. New York, NY: Gallup Press.
- Vallentuna kommun (2012) *2012-2015 Kulturförvaltningen: Biblioteksplan: Kvalitetsgarantier och åtaganden*.
<http://biblioteksstatistik.blogg.kb.se/files/2015/01/Vallentuna-Biblioteksplan-2012-2015-Kvalitetsgarantier-och-%C3%A5taganden.pdf> [2015-05-04]
- Vellinge kommun (2013) *Vellinge kommun: Budget 2014 med ekonomisk plan 2015-2016*.
<http://vellinge.se/PageFiles/874/Budget%202014%20KF%20130911.pdf>
[2015-05-11]
- Weman-Josefsson, Karin & Berggren, Tomas (2013) *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

West, Samuel (2011) *Konsten att vara kåt på jobbet: En bok om arbetsglädje*. Helsingborg: KBT Centrum Skåne.

Vetenskapsrådet (2011) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [2015-05-06]

Värmdö kommun (2014) Platsannons. *Bibliotekarie med fokus på barn och ungdomar*.

[http://extern.heroma.se/PROD/VPA_P/ExternwebbV2/\(S\(oltufgvwknw3dip0jgwyibmp\)\)/LedigaJobb/EW2PageAnnons.aspx?arenderef=4516011615146468193&benamning=Bibliotekarie%20med%20fokus%20p%C3%A5%20barn%20och%20ungdom](http://extern.heroma.se/PROD/VPA_P/ExternwebbV2/(S(oltufgvwknw3dip0jgwyibmp))/LedigaJobb/EW2PageAnnons.aspx?arenderef=4516011615146468193&benamning=Bibliotekarie%20med%20fokus%20p%C3%A5%20barn%20och%20ungdom) [2015-05-11]

Öhman, Arne (2015) Motivation. *Nationalencyklopedin*.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/motivation> [2015-04-15]

Bilaga 1. Missiv

Se hit folkbibliotekarie!

Från: S. Sjögren (s.sjogren@live.com)

Skickat: den 30 april 2015 09:59:24

Till: biblist@segate.sunet.se (biblist@segate.sunet.se)

Nu har du chans att vara med och sätta fokus på folkbibliotekariers arbetsliv!

Mitt namn är Susanne Sjögren och jag skriver för närvarande mitt examensarbete i biblioteks- och informationsvetenskap vid Lunds universitet.

Min studie syftar till att belysa frågor om arbetsglädje och arbetsmotivation hos folkbibliotekarier i Sverige av idag. I vilka sammanhang upplever du som folkbibliotekarie arbetsglädje respektive avsaknad av arbetsglädje? Vilka motivationsfaktorer är viktiga för dig i ditt arbete?

För att få svar på mina frågor vill jag be dig som idag arbetar som folkbibliotekarie att besvara min webbenkät.

Då det i flera avseenden saknas forskning om bibliotekariers arbetsliv är just dina svar mycket betydelsefulla. Du har i och med din medverkan möjlighet att bidra till att folkbibliotekariers arbetsliv kommer upp på agendan.

Det tar ungefär tio minuter att besvara frågorna. Vänligen svara senast den 7 maj.

Här hittar du enkäten:

https://docs.google.com/forms/d/1nw1xRF90PKL_Qz8_w2Dcdbf-IhSNgfV2tUSGDvM711w/viewform

Hoppas att du vill delta!

Med vänlig hälsning,
Susanne Sjögren
s.sjogren@live.com

Bilaga 2. Påminnelse-missiv

Se hit igen folkbibliotekarie!

Från: S. Sjögren (s.sjogren@live.com)

Skickat: den 7 maj 2015 15:01:15

Till: biblist@segate.sunet.se (biblist@segate.sunet.se)

Nu har du ytterligare en chans att vara med och sätta fokus på folkbibliotekariers arbetsliv!

För att få in fler svar har jag valt att förlänga svarstiden till den 11 maj.

Här hittar du enkäten:

https://docs.google.com/forms/d/1nw1xRF90PKL_Qz8_w2Dcdbf-IhSNgfV2tUSGDvM711w/viewform

Stort tack till alla er som redan har bidragit till studien!

Mitt namn är Susanne Sjögren och jag skriver för närvarande mitt examensarbete i biblioteks- och informationsvetenskap vid Lunds universitet.

Min studie syftar till att belysa frågor om arbetsglädje och arbetsmotivation hos folkbibliotekarier i Sverige av idag. I vilka sammanhang upplever du som folkbibliotekarie arbetsglädje respektive avsaknad av arbetsglädje? Vilka motivationsfaktorer är viktiga för dig i ditt arbete?

För att få svar på mina frågor vill jag be dig som idag arbetar som folkbibliotekarie att besvara min webbenkät.

Då det i flera avseenden saknas forskning om bibliotekariers arbetsliv är just dina svar mycket betydelsefulla. Du har i och med din medverkan möjlighet att bidra till att folkbibliotekariers arbetsliv kommer upp på agendan.

Det tar ungefär tio minuter att besvara frågorna. Vänligen svara senast den 11 maj.

Här hittar du enkäten:

https://docs.google.com/forms/d/1nw1xRF90PKL_Qz8_w2Dcdbf-IhSNgfV2tUSGDvM711w/viewform

Hoppas att du vill delta!

Med vänlig hälsning,
Susanne Sjögren
s.sjogren@live.com

Bilaga 3. Enkätformulär

Folkbibliotekariers arbetsglädje och arbetsmotivation

Den här enkätundersökningen är en del av mitt examensarbete i biblioteks- och informationsvetenskap vid Lunds universitet. Studien syftar till att belysa frågor om arbetsglädje och arbetsmotivation hos folkbibliotekarier i Sverige av idag.

Undersökningen vänder sig till dig som för närvarande har en anställning som folkbibliotekarie på ett kommunalt drivet folkbibliotek. Du kan ha en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning, arbeta heltid eller deltid.

Du deltar anonymt i studien. Vänligen svara uppriktigt. Det finns självklart inga rätt eller fel svar.

Stort tack för din medverkan!

Susanne Sjögren
s.sjogren@live.com

*Obligatorisk

Bakgrund

Jag som besvarar enkäten är: *

Välj alternativ från listan

Jag är född: *

Välj alternativ från listan

I mitt yrkesliv har jag arbetat som folkbibliotekarie i sammanlagt: *

Välj alternativ från listan

Din upplevelse av din nuvarande arbetsituation

Vänligen ange i vilken grad nedanstående påståenden stämmer alternativt inte stämmer med din upplevelse av ditt arbete som folkbibliotekarie idag.

- 0 = stämmer inte alls
1 = stämmer ganska dåligt
2 = stämmer delvis
3 = stämmer ganska bra
4 = stämmer helt

Jag upplever olika framgångar och ser resultat av mina arbetsinsatser *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag arbetar på drömarbetsplatsen *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag trivs på min arbetsplats *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag får positiv feedback, beröm och uppskattning för mina arbetsinsatser *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Det är god stämning och gemenskap på vår arbetsplats *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag har meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag har bra relationer till arbetskamrater *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag har bra relationer till ledning *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag får vara med och påverka, är delaktig och har kontroll över min arbetssituation *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag har tillräckligt med tid och resurser samt en lagom arbetsbelastning *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag har tydliga, meningsfulla och rimliga mål för mitt arbete *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag vet vad som förväntas av mig på arbetet *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag har det material och de verktyg som behövs för att kunna göra ett bra arbete *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

På arbetet har jag dagligen möjlighet att göra det som jag är bäst på *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag har under de senaste sju dagarna fått erkännande eller beröm för mitt arbete *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Min arbetsledare eller någon annan på arbetet verkar bry sig om mig som person *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Det finns någon på arbetet som uppmuntrar min utveckling *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Mina synpunkter verkar tas på allvar på arbetsplatsen *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Arbetsplatsens mål får mig att känna att mitt arbete är viktigt *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Mina arbetskamrater är måna om att göra ett arbete av god kvalitet *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag har en god vän på arbetet *

0 1 2 3 4

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag har under det senaste halvåret diskuterat min utveckling med någon på arbetet *

Om du inte har haft anställning som folkbibliotekarie under hela halvåret, vänligen markera detta alternativ istället

- Stämmer inte alls
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer delvis
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt
- Jag har inte haft anställning som folkbibliotekarie under hela halvåret

Jag har under det senaste året haft möjlighet att lära mig något nytt och växa på arbetet *

Om du inte har haft anställning som folkbibliotekarie under hela året, vänligen markera detta alternativ istället

- Stämmer inte alls
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer delvis
- Stämmer ganska bra
- Stämmer helt
- Jag har inte haft anställning som folkbibliotekarie under hela året

Vilka arbetsglädjefaktorer är viktigast för dig?

Vänligen, välj ut de tre faktorer som är viktigast för dig. Observera att endast TRE av alternativen skall väljas.

*

- Olika typer av framgångar såsom att uppnå mina mål, få lyckade resultat, genomföra förbättringar, bidra min kompetens, hitta lösningar på problem
- Positiv feedback, beröm och uppskattning
- God stämning och gemenskap bland arbetskamrater
- Gott förhållande till biblioteksanvändare
- Meningsfulla, utmanande, motiverande, ansvarsfulla och utvecklande arbetsuppgifter
- Bra kommunikation; att kunna vara öppenhjärtig och förtroendefull i relation till arbetskamrater och ledning
- Att andra på arbetet (chefer och arbetskamrater) är glada och stolta, mår bra och gör ett bra arbete
- Att kunna vara med och påverka, vara delaktig och ha kontroll över arbetssituationen
- Att ha tillräckligt med tid och resurser, lagom arbetsbelastning
- Att ha en tydlig arbetsbeskrivning, tydliga förväntningar och avgränsningar, meningsfulla och tydliga mål

Arbetsmotivationsfaktorer – vilka är viktiga för dig?

Vänligen ange hur viktiga/oviktiga nedanstående faktorer är för dig i ditt arbete.

- 0 = inte alls viktig
- 1 = inte särskilt viktig
- 2 = delvis viktig
- 3 = mycket viktig
- 4 = helt avgörande

Bekräftelse – att få beröm, erkännande, acceptans av goda idéer *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Prestation – att slutföra en arbetsuppgift, lösa ett problem, få rätt *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Utvecklingsmöjligheter – möjlighet till att mogna och utvecklas, lära sig nya saker *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Befordran – möjlighet till avancemang *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Lön – storleken på lönen, möjlighet till löneförhöjning *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Interpersonella relationer – goda mellanmänskliga relationer mellan och inom olika yrkesgrupper på arbetsplatsen *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Ledning – den närmaste chefens ledningskompetens. Attityd till medarbetarna *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Ansvar – möjlighet att arbeta utan övervakning och kontroll. Få ta eget ansvar *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Arbetsplatsens politik och administration – god organisationsstruktur, arbetets organisering, kommunikation och personalpolitik *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Arbetsförhållanden – fysisk och social arbetsmiljö *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Själva arbetet – variation, kreativitet och utmaning *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Privata faktorer – att arbetet fungerar bra ihop med privatlivet *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Status – statussymboler i form av förmåner på arbetet *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Arbetsstrygghet – anställningstrygghet *

0 1 2 3 4

Inte alls viktig Helt avgörande

Skicka