

PEDK01: Kandidatuppsats, 15 hp
Seminariedatum: 20190820

Att hitta arbete för livet

En uppsats om arbetsnöjdhetens källor och effekter

Daniel Serrano
Handledare:
Angeta Wångdahl Flinck



Abstract

Arbetets art: Kandidatuppsats

Sidantal: 36

Titel: Att hitta arbete för livet

Författare: Daniel Serrano

Handledare: Agneta Wångdahl Flinck

Datum: 20190820

Sammanfattning:

Med bakgrund i idén att lyckliga medarbetare är mer produktiva har det här arbetet tittat närmare på vad människor ser som viktigt för att de ska känna en arbetsnöjdhet. För att få inblick i människors tankar kring konceptet har fyra intervjuer gjorts med fyra personer som alla har längre arbetslivserfarenhet. Med stöd i de intervjuerna menar jag att man kan dela upp arbetsnöjdheten i tre beståndsdelar som delvis överlappar med varandra. Det här sättet att se på arbetsnöjdhet kan också användas för att beskriva personligheter, där det som skiljer människor åt är vilka delar av arbetslivet som har störst inverkan på den egna arbetsnöjdheten. Omfattningen på undersökningen är något begränsad; att göra liknande undersökningar i större omfattning hade varit intressant i framtiden. Resultaten är speciellt intressanta för människor som har chefs- eller ledarroller eller för människor som arbetar med personal- och arbetslivsfrågor på olika sätt.

Innehåll

1. Introduktion	4
2. Arbetsnöjdhet – Bakgrund och Definition	5
2.1 Den lycklige medarbetaren	5
2.2 Arbetsnöjdhet	7
2.3 Syfte och frågeställningar	8
3. Teori	9
3.1 Person-organisation fit	9
3.2 Ledarskap	10
3.3 Social miljö och kollegor	11
4. Metod	13
4.1 Metodval	14
4.2 Urval av intervjudeltagare	15
4.3 Analysarbetet	16
4.4 Etiska överväganden	16
4.5 Begränsningar	17
5. Resultat	18
5.1 Intervjuerna	18
6. Analys	25
6.1 Svaren placerade i modellen	27
7. Diskussion och framtid	32
8. Referenser	34
9. Bilagor	36

1. Introduktion

Det finns få saker i livet som tar upp så mycket av vår tid som arbetet gör. Om man börjar arbeta när man är ungefär 20 och går i pension vid 65 har man nästan 50 år i arbetslivet. Arbetet blir därför någonting man ska trivas med att göra under väldigt lång tid. Man kan självfallet byta arbete på vägen men då gäller det fortfarande att hitta ett nytt sammanhang där man känner att man mår bra och kan utvecklas. Speciellt som ung kan detta vara någonting som man känner är väldigt svårt och det kan tyckas omöjligt att hitta rätt på första försöket eller ens veta var man ska börja. Detta är frågor som jag själv har fascinerats av under en längre tid; hur hamnade folk på det ställe i arbetslivet de är nu? Varför har de valt den vägen de har valt? Det kan tänkas naturligt att människor väljer de jobb som de känner är meningsfulla och där de känner att de själva kan utvecklas, men det är inte alltid så enkelt. Hur människor mår och trivs på sin arbetsplats är speciellt relevant eftersom just psykosociala problem tillhör de mest vanligt förekommande arbetsrelaterade hälsoproblemen (Arbetsmiljöverket, 2019). Även om arbetsnöjdhet inte är ett begrepp man hör varje dag är det ett koncept som, utöver att vara viktigt, är vanligare människor reflekterar kring. Idag verkar det som att människor har högre krav på sitt jobb och arbetsplatser och man letar efter en tjänst där man både tjänar tillräckligt med pengar för att klara sig, men tjänster ska också vara givande för individen och erbjuda möjligheter att lära sig nytt och utvecklas.

I den här uppsatsen intresserar jag mig för vad människor anser vara viktigast för deras egen arbetsnöjdhet, om det alltid har sett ut på det viset och om arbetsnöjdheten påverkar deras val av tjänst eller arbetsplats. För att få en bättre bild av detta har jag gjort fyra intervjuer med människor med olika utbildningsbakgrund och med olika typer av arbeten. I arbetet presenteras även en modell som kan användas för att beskriva olika sätt att se på arbetsnöjdhet. Modellen är också ett förslag på hur man kan beskriva olika personligheter baserat på vad som är viktigast för ens arbetsnöjdhet.

2. Arbetsnöjdhet – Bakgrund och Definition

Centralt för det här arbetet är begreppet arbetsnöjdhet, efter engelskans *job satisfaction*. Hur man definierar detta begreppet skiljer sig dock åt, och man skulle kunna tolka det på olika sätt beroende på perspektiv, erfarenhet och hur man vill koppla det till andra begrepp eller delar av livet och arbetslivet. Därför följer en kort bakgrund till begreppet och det som lagt grunden för definitionen som används genom arbetet

2.1 Den lycklige medarbetaren

Begreppet arbetsnöjdhet grundar sig i en tanke som länge funnits både inom forskningen men även på arbetsmarknaden och i yrkeslivet, nämligen den att en lycklig och nöjd medarbetare är mer produktiv och att ha nöjda medarbetare påverkar organisationen positivt på flera plan, utöver de klara fördelarna för individen (Wright & Cropanzano, 2004). Detta är kanske inte väldigt svårt att tro, eftersom lyckan i sig kan tänkas väldigt tilltalande för människor och att den skulle ha positiva effekter på, i det här fallet, produktivitet känns kanske naturligt och idén fanns redan under de kända Hawthorne-experimenten på 1920- och 30-talet. Under lång tid var det dock osäkert vilka effekter lyckan har på bland annat produktivitet och det är först på senare år som resultaten börjat visa att vissa lyckofaktorer (däribland arbetsnöjdhet) har positiva effekter för människors produktivitet (Zelenski, Murphy & Jenkins, 2008).

Något som är en bidragande faktor till att människor faktiskt känner sig nöjda med sitt arbete menar Wright och Cropanzano är individens lycka, då främst kopplat till livet i stort och inte bara i arbetslivet. De lyfter även fram förslag på hur man som arbetsgivare eller chef kan arbeta för att ge medarbetare bättre förutsättningar för att uppnå den arbetsnöjdhet eller trivsel som man tänker är gynnsamt för både organisationen och individen.

1. Rätt person på rätt tjänst – Det är viktigt att hitta rätt plats för anställda för att se till att man utnyttjar den kompetens som finns inom organisationen på ett bra sätt. I och med att lycka är någonting som bidrar till att människor presterar bättre skulle man kunna ha detta i åtanke när man letar efter rätt anställd till rätt tjänst.

Författarna är dock noga med att peka ut de stora etiska problem som finns kring att arbeta på detta sättet, då det inte har att göra med individens meriter eller kompetens samt kan påverka resten av organisationen kraftigt.

2. Träning och stöd – Stress och andra psykiska hälsoproblem är vanliga och exempelvis stress är ofta kopplat till arbetet. Därför är det viktigt att man som arbetsgivare är medveten om detta och ser till att det finns utrymme för att hantera detta i jobbet. Det handlar om att vara öppen för att samtala kring det och ge medarbetarna de verktyg de eventuellt saknar för att kunna hantera exempelvis en hög upplevd stressnivå.
3. Arbeta med arbetssituationen – Att vara medveten om vilka förutsättningar eller vilken arbetssituation som hade fungerat bäst för medarbetare kan också vara nyckeln till att skapa goda förutsättningar för arbetsnöjdhet. Detta kan man göra till exempel genom att vara öppen och flexibel med arbetstider för småbarnsföräldrar; man ger goda förutsättningar för medarbetaren att kunna prestera och trivas.

De här punkterna man sätter upp gör att ett ämne eller fråga som annars kan kännas något diffus eller uppfattas som väldigt subjektiv, blir mer konkret och exemplen hjälper till att sätta arbetsnöjdheten i en mer praktisk kontext för att förenkla arbetet kring trivsel.

Perspektivet är här arbetsgivarens, både i Wrights och Cropanzanos arbete men även i många andra fall. Jag är istället intresserad av att ha en arbetstagares perspektiv på de här frågorna för att få en bättre insikt i vad det är människor letar efter eller vill ha ut av sin arbetsgivare eller arbetsplats för att känna att de är nöjda med sitt arbete.

Lyckoforskningen är i sig ett stort och populärt område, men det kommer *inte* att vara huvudintresset för det här arbetet, även om en del tankar från området ligger till grund för begreppsbildningen. Det man brukar kalla för subjektivt välbefinnande eller SWB (*subjective well-being*) är tanken att individens lycka eller välbefinnande är tredelad (Diener, 1984). Lyckan handlar för det första om individens egna upplevelser; om man upplever sig vara lycklig är man också det.

Lyckan är oberoende av objektiva faktorer så som pengar eller hälsa. För det andra är lyckan inte bara positiva upplevelser utan också avsaknaden av negativa tankar eller emotioner. Det handlar om båda dessa faktorerna och har inte fokus på det ena eller det andra. För det tredje är det viktigt att se till individens hela liv och inte bara enskilda delar eller aspekter av det.

Det kan självfallet finnas variationer inom olika områden i en persons liv, därför handlar SWB om helheten och tar även in ett tidsperspektiv som kan variera från ett par månader till flera år.

2.2 Arbetsnöjdhet

Eftersom de egna prioriteringarna kring arbetsnöjdhet kan variera från person till person, och därmed är helt subjektiva, har Dieners definition av SWB en stark påverkan på min egen definition av begreppet arbetsnöjdhet. Den definition som jag utgår från i mitt arbete kring konceptet arbetsnöjdhet är också tredelad. Med arbetsnöjdhet menar jag att

1. Ditt arbete är en positiv faktor i ditt liv. Jobbet bidrar på ett positivt sätt till din vardag och det är inte ett problem eller bidrar med negativa tankar eller känslor.
2. Du upplever ditt arbete som meningsfullt, givande och/eller utvecklande. Att vara på arbetet kan ge dig någonting tillbaka, i form av positiva känslor, kunskap och erfarenhet.
3. Du trivs med hur ditt arbete fungerar ihop med resten av ditt liv. Du känner att du lägger rätt mängd tid på ditt arbete och att du har den balansen mellan arbete och privatliv som du vill ha.

2.3 Syfte och frågeställningar

Med den här bakgrunden till begreppet arbetsnöjdhet kan vi nu titta på de frågor som har varit centrala genom det här arbetet. Syftet med arbetet är att bidra till kunskapen kring arbetsnöjdhetsbegreppet och ge en bild av hur människor tänker kring de viktigaste delarna i att hitta en arbetsnöjdhet. Med en förståelse för vad begreppet kan betyda har det varit speciellt intressant att titta på vad människor uppfattar som speciellt viktiga beståndsdelar i deras egen arbetsnöjdhet. Följande frågor har därför varit de jag har ämnat att besvara i mitt arbete:

- Vad ser människor som viktigt för sin egen arbetsnöjdhet?
- Har prioriteringarna kring arbetsnöjdhet förändrats jämfört med när man började arbeta? Tror man att de kommer förändras när man blir äldre?
- Hur påverkar arbetsnöjdhet och trivsel valen i arbetslivet? (välja jobb, välja att byta, välja att säga upp sig)

3. Teori

I detta kapitel presenteras relevant tidigare forskning och koncept eller begrepp som är kopplade till ämnet. All litteratur som används i arbetet har gått igenom en peer review-process. Litteraturen som berör de relaterade begrepp som tas upp i detta begreppet har också kopplat det till arbetsnöjdhet. Urvalet är grundat i de ämnen som deltagarna pratat om i sina intervjuer och där har framförallt tre områden varit återkommande teman: person-organisation fit, ledarskap samt social miljö.

3.1 Person-organisation fit

Inom området som man brukar kalla för organisatoriskt beteende intresserar man sig för hur människor fungerar i olika miljöer, i regel är detta kopplat till individens arbetsplats. För att forskare ska kunna förstå och delvis förutsäga beteende i de här sammanhangen, menade man att man måste överväga både personen i fråga men även vilken organisation denne befinner sig i (Chatman, 1989). Konceptet brukar man kalla för *person-organisation fit*, eller P-O fit, och detta är en aspekt av det större området *person-environment fit*. Chatman, bland flera andra, argumenterade för att de modeller som man tidigare använt hade ett huvudsakligt fokus på antingen individer eller organisationer och att man istället måste börja använda sig av modeller där individens och organisationen väger ungefär lika tungt för att kunna jämföra dessa. Vad som exakt menas med P-O fit har dock varit oklart dels eftersom man kan ha olika syn på hur egenskaper och värdering passar ihop, dels för att det finns flera liknande närliggande områden inom *person-environment fit*, där P-O fit kan ses som en underkategori (Kristof, 1996). Modellen för P-O fit utgår ifrån de värderingar, beteenden och normer som finns hos både individen och organisationen. Med hjälp av dessa kan man sedan dra slutsatser om hur de två parterna kommer att interagera och påverka varandra, allt beroende på om exempelvis värderingar överensstämmer eller går emot varandra. Anledningen till att använda sig av en modell eller ett förklaringsätt som P-O fit är att man med andra inte tillräckligt överväger den påverkan som en individ kan ha på ett sammanhang och det var framförallt därför hon förespråkade en mer balanserad modell (Chatman, 1989). Att ha P-O fit som bakgrund när man tittar på organisationer eller som rekryterare som letar efter personal har ett antal fördelar. Det visar sig att människor som har värderingar som stämmer väl överens med de värderingar som finns i deras organisation känner en högre arbetsnöjdhet och att på detta viset matcha med sin organisation bidrar också till att skapa goda förutsättningar att prestera bättre och att bygga en välfungerande organisation (Chen, Sparrow & Cooper, 2016).

Det är därför mycket tänkbart att P-O fit kan ha en större prioritet i rekryteringsprocessen, eftersom denna typen av matchning mellan organisation och individ har stor påverkan inte bara på det arbetet som görs men också på individens arbetsnöjdhet.

3.2 Ledarskap

Inom alla organisationer finns det människor som är ledare eller chefer, även om detta kan se ut på olika sätt eller innebära olika saker beroende på sammanhanget. Hur man agerar i sitt ledarskap kan se väldigt olika ut, vilket gör att den relationen man skapar till sina medarbetare grundar sig i olika saker. Det man brukar kalla för transaktionellt ledarskap är typen av ledarskap där man främst leder sina medarbetare genom att belöna prestationer eller utveckling och bestraffa en sämre prestation eller oönskat beteende (Yukl, 2013). Denna typen av ledarskap tenderar att passa bättre för högpresterande, ambitiösa individer eftersom de oftare kommer att dra nytta av systemet. För personer som inte tillhör den gruppen kan denna typen av ledarskap bli en anledning till missnöje och leda till att man antingen inte följer ledaren, alternativt att man väljer att lämna organisationen eller arbetsplatsen. Ledare som istället har det man kallar för ett transformativt ledarskap använder sig inte av bestraffningar eller belöningar, utan i det här fallet är istället relationen till medarbetarna grundad i ömsesidig respekt och tillit (Yukl, 2013). En ledare som utöver ett transformativt ledarskap engagerar sig också i större utsträckning i frågor som medarbetare anser viktiga och ett transformativt ledarskap kan vara ett bra redskap för ledare, eftersom man på detta sätt kan formulera gemensamma värderingar och sätta upp gemensamma mål (Asencio, 2016). Genom att förmedla vikten av att uppgifter genomförs, uppmuntra kreativt tänkande samt genom att finnas som stöd eller för att ge råd är man en del av att bygga upp medarbetares arbetsnöjdhet.

Vilken typ av ledarskap som fungerar bäst är alltså beroende på sammanhanget och de personer som man arbetar med. Typen av ledarskap som en chef eller ledare bestämmer sig för att använda påverkar också vilken kultur som finns på arbetsplatsen och beroende på vilken typ av kultur som växer fram kommer olika människor trivas olika bra (French et al., 2015). I en s.k. *power kultur*, där en person har mycket stort inflytande över hela organisationen (någonting som främst är vanligt i mindre organisationer), kan det ofta vara att personen med mest makt främst anlitar nya anställda som är lika de själva.

Att då vara en person som är olik resten av kollegorna kan då bidra till att man inte trivs på sin arbetsplats. Google är ett företag som ofta lyfts som exempel på en unik kultur, där man fäster vikt vid både att prestera på jobbet, men det är också viktigt att man har roligt med sina kollegor och trivs i det sociala sammanhanget. Man har alltså som chef stora möjligheter att inte bara påverka relationen man har till den enskilda individen, men man har också möjlighet att påverka hur kollegor umgås med varandra och hur det sociala klimatet ser ut, någonting man bör ha i åtanke när det uppstår frågor som har med arbetsnöjdhet och trivsel att göra.

3.3 Social miljö och kollegor

Det är i princip omöjligt att befinna sig i arbetslivet utan att stöta på andra människor och de interaktioner vi har med kollegor runt omkring oss påverkar oss på olika sätt. Hur människor umgås och uppför sig inom en organisation brukar man beskriva som organisationskultur och beroende på vem som befinner sig i organisationen, hur verksamheten ser ut eller vem som är ledaren kan kulturen se ut på en mängd olika sätt. Man skulle kort kunna beskriva organisationskulturen som gemensamma värderingar, regler och normer som finns inom en organisation (French et al., 2015). Precis som i andra sammanhang utanför arbetet, styrs vi av de normer som man tillsammans satt upp inom organisationen och kulturen kan användas för att beskriva en organisation, eftersom den är unik för varje arbetsplats. Att befinna sig inom en organisation där man inte kommer överens med andra medarbetare eller inte är bekväm med den rådande kulturen kan därför påverka ens arbetsnöjdhet negativt, i och med att man krockar med de värderingar eller ambitioner som finns på arbetsplatsen.

Hur vi umgås med våra kollegor och vilket socialt klimat som råder på vår arbetsplats är alltså viktigt för hur vi trivs. Det visar sig, kanske föga förvånande, att goda relationer med kollegorna är en viktig bidragande faktor till att människor känner sig nöjda med sitt arbete (Ducharme & Martin, 2000).

Men att ha goda relationer med de man arbetar med eller att jobba med vänner verkar ha andra positiva effekter. Att jobba i ett arbetslag med vänner bidrar till att människor är mer engagerade, inte bara i projektet men också i sitt jobb överlag (Dachner & Miguel, 2015). När man arbetar nära med vänner stimulerar det även kreativt tänkande och vänskapsrelationen gör att människor presterar bättre, tack vare en känsla av att vilja bidra med mer. Som kollega har man också en möjlighet att påverka medarbetares arbetsnöjdhet i en positiv riktning genom att visa både emotionellt och praktiskt stöd när det uppstår konflikter runt exempelvis arbets- och fritidsbalans (Mesmer-Magnus & Viswesvaran 2009). Att som kollega eller chef visa förståelse för en medarbetares problem kan hjälpa till att göra problem eller nödsituationer mindre stressande. På samma sätt kan det ha stora positiva effekter för en persons arbetsnöjdhet att få hjälp med sina arbetsuppgifter när exempelvis konflikter eller akuta problem uppstår.

4. Metod

Det här arbetet har från början haft en klart kvalitativ inriktning och detta grundar sig mycket i den typen av frågeställning som tidigt kan ge upphov till en mängd frågor, vars svar kan peka i riktning mot en kvalitativ forskningsmetod. Intresset för arbetet ligger i hur människor tänker kring begreppet arbetsnöjdhet samt vilken erfarenhet eller upplevelse man har kopplat till begreppet. Den kvalitativa forskningen byggs ofta upp på data som grundar sig i ord snarare än siffror eller statistik, som man gör inom den kvantitativa forskningen (Bryman, 2016). Två anledningar till detta är att det finns en tanke om eller intresse av att se världen som andra människor uppfattar den och att det man studerar med kvalitativ forskning är människor, vilket skiljer sig mycket från de forskningsobjekt som man har inom naturvetenskapen. När man arbetar med människor eller intresserar sig för sociala frågor har man en unik möjlighet där "forskningsobjektet" faktiskt kan bidra med kunskap, annorlunda perspektiv och en djupare insyn i hur man exempelvis uppfattar ett fenomen eller koncept (Fejes & Thornberg, 2009). Att man inom kvalitativ forskning skiljer sig på detta sättet från sina kvantitativa kollegor gör också att den data och de resultat man arbetar med har en annorlunda karaktär. Medan kvantitativa data och studier ofta beskrivs som precisa och entydiga, blir istället den kvalitativa forskningen mer djupgående och de resultat man kan presentera är ofta mer nyanserade och kan därför ge en djupare förståelse kring ett mer avgränsat område (Bryman, 2016). Mycket arbete inom forskning, kvalitativ eller kvantitativ, arbetar kring koncept eller begrepp som på ett eller annat sätt behöver definieras eller avgränsas i betydelse. Att göra detta inom kvalitativ forskning är dock någonting man är väldigt försiktig med att göra. Om man som forskare på förhand väljer att definiera sitt arbetsområde eller de begrepp och koncept man arbetar med innebär detta att man använder de föreställningarna man redan har av forskningsområdet vilket innebär att man redan påverkat frågeställningen utifrån sina egna tankar och åsikter. För att komma runt detta väljer man inom kvalitativ forskning ofta att ställa mer generella frågor snarare än specifika för att sedan kunna använda empirin för att bygga upp teorin (Bryman, 2016).

Frågan kring arbetsnöjdhet och trivsel i arbetslivet är också någonting som kan innebära stora variationer från person till person, vilket gör det svårare att arbeta med på kvantitativt vis eftersom de tänkbara svaren är mycket svåra att förutsäga och kvantifiera. Vill man ha svar på frågor som vad människor anser viktigt för att de ska trivas på sitt arbete blir det svårt att göra detta genom att till exempel ge alternativ.

Att göra det innebär att man som forskare utgår från sin egen bild av arbetsnöjdhet och det skulle då kunna vara så att man överser saker som andra prioriterar och därmed inte får med dessa aspekter i sina resultat.

4.1 Metodval

Inom den kvalitativa forskningen finns det många olika sätt att arbeta på och att välja rätt metod för att besvara de frågor man har är en viktig del i att producera relevanta resultat. Det huvudsakliga intresset för undersökningen ligger i människors tankar kring sin arbetsnöjdhet och vilken erfarenhet eller upplevelse människor har kopplat till begreppet. Den kvalitativa metodens styrka ligger i att just beskriva på ett djupare plan hur människor uppfattar, i det här fallet, ett specifikt begrepp; frågan är sedan hur man ska gå till väga för att få ta del av informanternas tankar och erfarenheter. Uppfattningar av ett specifikt begrepp är någonting som kan vara abstrakt och därför svårt att få klarhet i med hjälp av observationer utan det blir istället enklare att få svar på sina frågor om informanten har möjlighet att uttrycka sig och prata mer fritt kring sina tankar i form av en intervju eller i ett samtal.

Intervjuer kan göras på flera olika sätt och beroende på vilka frågor man söker svar på eller vilket intresset för undersökningen är, kan man göra sin intervju på olika sätt. Vissa typer av intervjuer ligger närmare de kvantitativa metoderna medan andra är mer kvalitativa till naturen. Graden av struktur är det som ofta avgör var man hamnar i förhållande till detta, där strukturerade intervjuer liknar enkätundersökningar och semi- eller ostrukturerade intervjuer är mer lika samtal eller diskussioner (Bryman, 2016). De intervjuer som ligger till grund för det här arbetet är semistrukturerade. En semistrukturerad intervju innehåller väldigt öppna frågor både för att intervjudeltagaren ska ha möjlighet att berätta men också för att samtalet ska ha möjlighet att röra sig mer fritt och naturligt inom det tema man diskuterar. Den här öppenheten och möjligheten för intervjudeltagaren att berätta fritt och diskutera gör att man kan få långt mycket mer nyanserade och mer detaljrika data än om man gjort en strukturerad intervju med kortare ja- och nej-frågor. Att kunna genomföra en intervju som ligger närmare ett samtal mellan människor är den kvalitativa intervjuens styrka och det gör att man också kan ta sig an frågor som annars har en diffus eller abstrakt natur, likt de frågorna jag har intresserat mig för (Kvale & Brinkmann, 2014).

Genom en kvalitativ intervju får vi en bättre bild av människors tankar kring och uppfattningar av ett begrepp eller koncept. Det finns dock vissa problem med forskningsintervjun och dessa kan man beskriva som grundade i mötet mellan intervjuare och informant (Alvesson, 2011). Om man som forskare är medveten om dessa problem som kan uppstå, har man också möjlighet att motarbeta de för att säkerställa att intervjudeltagaren är mer bekväm och säker i situationen, vilket kan leda till att svaren blir bättre eller att de inte undanhåller information. Detta kan man göra genom att till exempel se till att genomföra intervjun på en plats som informanten är bekväm med; samtliga intervjuer som genomfördes till den här undersökningen skedde på en plats vald av intervjudeltagaren, vilket ledde till att man valde olika platser. Vissa är mer bekväma hemma medan andra trivs bättre med att göra en intervju på jobbet.

4.2 Urval av intervjudeltagare

För att hitta intervjudeltagare måste man först göra klart för sig vilken grupp av människor det är man tänker sig kan vara intressant att prata med och som skulle kunna hjälpa till att ge mer insikt i de frågorna man arbetar med. Frågorna som var centrala och ämnet som sådant verkade vara någonting som bäst diskuterades med människor som har något längre arbetslivserfarenhet, således blev åldersspannet 45 till 55 år. Detta är av två anledningar. För det första har man vid den här åldern arbetat en längre tid och samlat på sig både bra och dåliga erfarenheter. Tack vare detta har man troligtvis också skaffat sig en bättre uppfattning av var man själv fungerar bäst i arbetslivet och vilka saker det är som är viktiga för att man ska trivas och känna en arbetsnöjdhet. För det andra kan det vara intressant att titta på de här frågorna med ett längre tidsperspektiv. Det skulle kunna vara så att de faktorer som är viktiga för arbetsnöjdheten skiftar över tid eller att vissa gör det och andra inte. Ett par intressanta frågor att ställa till intervjudeltagare blir därför hur deras prioriteringar förändrats sedan de började arbeta och hur de tror att de kommer förändras när de börjar närma sig personen.

Som ung kan detta vara svåra frågor att svara på i och med att man har mindre erfarenhet att utgå ifrån, både när det gäller förändringar som redan skett men också när man försöker blicka framåt. Det var också önskvärt att personerna kom från olika arbetsplatser och gärna från olika branscher. Tanken med detta är att man då får intervjudeltagare med olika bakgrund, både när det gäller utbildning men också arbetslivserfarenhet, vilket öppnar upp för en större variation i datan och därmed en större bredd av synsätt på arbetsnöjdheten.

Man hade också kunnat intressera sig för människor inom samma bransch eller arbetsplats, men jag menar att det då hade varit mer intressant att genom arbetet ha större fokus på en avgränsad yrkesgrupp och den gruppens uppfattning av arbetsnöjdhet. Jag är istället intresserad av att skaffa mig en mer generell bild av människors tankar kring sin arbetsnöjdhet, inte kopplat till en specifik yrkesgrupp.

4.3 Analysarbetet

Redan efter att ha gjort två av fyra intervjuer blev det tydligt att de olika intervjudeltagarna och materialet skulle variera mycket. Nyckeln till att reda i materialet blev därför att försöka hitta nyckelord och teman som varje informant tagit upp under sin intervju för att kunna jämföra dessa teman mellan intervjuerna, men också för att kunna koppla intervjumaterialet till teorier och tidigare forskning. Under och efter de sista två intervjuerna blev det också tydligt att intervjudeltagarna, även om de skiljde sig åt på många ståndpunkter, hade saker gemensamt och därifrån utvecklades idén till den modell som presenteras i kapitel sex. Det faktum att alla deltagare hade idéer som överlappade på olika sätt motiverade att beskriva materialet i form av ett venndiagram.

4.4 Etiska överväganden

I alla undersökningar som ämnar att arbeta med människor och speciellt de undersökningar där frågor som man som forskare vill ha svar på, är det viktigt att överväga de etiska dilemman som kan komma att uppstå under arbetets gång. Under det här arbetet har det varit relevant att fundera kring och komma fram till lösning på problem kring konfidentialitet, samtycke och nyttjande. Valen kring hur jag har hanterat dessa frågor har utgått ifrån de forskningsetiska principer som Vetenskapsrådet har lagt fram (Vetenskapsrådet, 2002).

För att intervjudeltagarna ska kunna tacka ja till att delta i undersökningen och kunna ta det beslutet på ett informerat sätt kräver det av mig som forskare att jag tillhandahåller all information de behöver angående undersökningen. Detta innebar att personen när de blev tillfrågade fick reda på vad intervjun syftar till och är en del av, att deras deltagande är helt frivilligt och att de har rätten att avbryta eller be om att delar av intervjun inte används och att jag garanterar deras anonymitet och att ingen annan part får ta del av det som sägs under intervjun.

När det kom till att formulera intervjufrågor var det viktigt att balansera de frågor som jag vill ställa och hur jag tänkte ställa dem med de faktum att vissa av frågorna kan identifiera intervjupersonen. Detta var till exempel relevant när det handlade om frågor som berörde medarbetare, chefer samt personer eller situationer från arbetsplatserna. För att lösa det här problemet är det framförallt viktigt att reflektera kring hur man presenterar det som sagts i intervjuerna.

Man bör här vara försiktig med att dela upp svar eller koppla samman saker som en och samma person har sagt, eftersom detta är någonting som gör att det blir enklare att identifiera intervjudeltagare. Detta knyter an till nyttjandefrågan och att se till att man hanterar eller använder sitt intervjumaterial på ett säkert sätt blir en viktig del i att hålla sina löften om konfidentialitet och anonymitet.

4.5 Begränsningar

Undersökningen som är gjord och ligger till grund för det här arbetet är en liten sådan, vilket medför vissa begränsningar. Med endast fyra intervjupersoner kan det vara svårt att säga någonting generaliserbart angående personlighetstyper i en större population. För att kunna säga mer angående personlighetstyper och fördelningen av dessa hade man behövt göra en mycket mer omfattande studie när det kommer till antalet informanter.

En annan möjlighet man har i framtiden är att intressera sig för en specifik yrkesgrupp eller organisation och på det viset skapa bättre förutsättningar att dra generella slutsatser för en avgränsad population människor. Med mindre begränsad tid till undersökningen hade man också haft möjlighet att arbeta med kring frågorna som ställdes till intervjudeltagarna. Detta hade man kunnat göra genom ett antal pilotintervjuer till exempel.

5. Resultat

Det materialet som ligger till grund för det här arbetet är som tidigare nämnt intervjuer och närmare bestämt fyra semistrukturerade intervjuer med fyra olika personer från olika arbetsplatser och yrkesgrupper. Intervjuerna var samtal mellan 40 minuter och en timme och gjordes på en plats som deltagaren själv valde. Min presentation av intervjumaterialet kommer att utgå ifrån den intervjuguiden som användes för intervjuerna (se bilaga 1). Som en inledning till intervjun fick varje person möjlighet att berätta om sitt nuvarande jobb och om sin bakgrund (både tidigare arbeten och utbildning) för att skapa en bättre bild av sig själva och deras yrkesliv. De intervjuade personerna är en projektledare på ett medicintekniskt företag, en strateg inom offentlig sektor, en ansvarig för internationella frågor vid en högskola samt en tidigare verksamhetsutvecklare från ideell sektor.

5.1 Intervjuerna

Efter att ha berättat om sig själva får varje deltagare dela med sig av sin bild av vad de tror människor generellt sett tycker är viktigt för arbetsnöjdheten, och den uppfattningen varierar något mellan de olika intervjudeltagarna, även om vissa faktorer är återkommande. Flera av intervjudeltagarna pekar på att arbetsuppgifternas form ofta kan vara viktiga; människor föredrar nog frihet under ansvar och värdesätter en möjlighet att själva påverka hur man arbetar och löser sina uppgifter. Samtliga intervjudeltagare menade också att man som chef har stora möjligheter att bidra till människors arbetsnöjdhet och att hur relationen till chefen ser ut kan vara avgörande för hur man trivs på en arbetsplats. Uppfattningen är att en chef som är engagerad och förmedlar ett förtroende för sina medarbetare också motiverar dem att prestera bättre. Att kunna känna förtroende tillbaka gentemot sin chef lyfts också som viktigt, speciellt i situationer där man behöver hjälp. Ett par av intervjudeltagarna menar också att det sociala klimatet och arbetsmiljön gör mycket för arbetsnöjdheten och hur man trivs på en arbetsplats.

De menar att ett gott arbetsklimat inte bara ger goda förutsättningar för att kunna prestera bra utan det ger också en stabilitet eller ett lugnt som gör det enklare att hantera problem utanför arbetslivet. När det kommer till vad som är viktigt för deras egen arbetsnöjdhet finns det större variationer.

Någonting som flera lyfter är graden av frihet i hur man tar sig an sina arbetsuppgifter och möjligheten att ha frihet under ansvar. Detta är någonting alla menar kommer naturligt ju mer erfarenhet man har i arbetslivet men det blir också viktigare ju äldre man blir. När man är precis i början av sin karriär är det mer naturligt att vara mer styrd men det blir väldigt svårt att tänka sig att gå tillbaka till den arbetsformen när man vant sig vid mer frihet. Över lag skiljer sig de fyra intervjudeltagarna åt relativt mycket i vad som är viktigt för deras egen arbetsnöjdhet och man kan hitta tre olika huvudsakliga teman som tas upp; ledarskap, social miljö och person-organisation fit.

Rollen som ledarskapet har för arbetsnöjdheten skiljer sig något från person till person men att en chef eller ledare har stor inverkan på arbetsnöjdheten är tydligt i alla intervjuer. Ett par av intervjudeltagarna beskriver chefens roll mer kopplat till arbetsklimatet eller den sociala delen av arbetet och där är engagemang och att visa intresse saker som lyfts som speciellt viktiga. Man menar att chefen exempelvis kan ha väldigt stor inverkan på den sociala miljön på en avdelning eller organisation i och med att man möjlighet att sätta exempel för resten av medarbetarna och på så sätt skapa den miljön man vill ha. En av intervjudeltagarna lyfter här en tidigare erfarenhet med en chef som var väldigt duktig på att visa stor uppskattning för sina medarbetare och gjorde mycket för den sociala miljön på arbetsplatsen till exempel genom att se till att arbetsplatsträffar med fika blev en väldigt positiv del av arbetsveckan. På den här arbetsplatsen blev det därför en väldigt god sammanhållning i arbetslaget och den goda arbetsmiljön gjorde inte bara att medarbetarna mådde bättre på jobbet, utan det skapade också mycket bättre förutsättningar att göra ett bra jobb. Någonting som intervjudeltagare upplevt är även att man som chef med väldigt små medel kan ha väldigt stor påverkan på trivseln och arbetsnöjdheten hos sina medarbetare. Att visa engagemang och intressera sig för frågor som har att göra med arbetsklimatet kan i sig leda till att kollegor är mer nöjda, eftersom man känner att organisationen bryr sig om sina anställda. Det kommer också fram i intervjuerna är att relationen som man har till sin chef kan vara viktig för individens arbetsnöjdhet men också den generella arbetssituationen.

Det som intervjudeltagarna lyfter som speciellt viktigt i relationen till sin chef är ömsesidigt förtroende, engagemang eller intresse för medarbetarna från chefens håll samt att man kan ha en öppen kommunikation, även kring saker utan för arbetet.

Den sociala miljön beskrivs av intervjudeltagarna som en faktor som har stor betydelse för vilka förutsättningar man har att prestera bra bland annat i den kontakt eller relation man får till kollegorna men också genom saker som hur man mår när man är på arbetsplatsen eller hur energikrävande det är att vara på jobbet. Likt hur deltagarna pratar om ledarskap, gör väldigt små saker stor skillnad när det kommer till den sociala miljön och medarbetarnas arbetsnöjdhet. I sina exempel pratar intervjupersonerna om arbetsplatser där den sociala miljön inte varit särskilt bra och det har då ofta uppstått konflikter kring just de här småsakerna, som att sätta på kaffe eller kunna fika tillsammans. När de senare kommit till en arbetsplats där denna typen av konflikter inte uppstår utan det finns ett gott arbetsklimat och en bättre stämning, har de märkt stor skillnad eftersom de ständiga konflikterna blir väldigt påfrestande och energikrävande, vilket gör att man har svårare att göra bra ifrån sig. Att inte behöva lägga tid på dessa småsaker gör också att det blir mycket enklare att kommunicera med sina kollegor och att faktiskt samarbeta på ett bra sätt. Deltagarna lyfter också fram att det goda arbetsklimatet ofta är en stor del i att de själva kan vara mer kreativa och att finnas i ett sådant klimat är mer nyttigt för deras egen utveckling eftersom de har mycket enklare att ta till sig kunskap, lära sig nya saker och viljan att göra detta blir också väldigt mycket större.

Att hitta en arbetsplats eller organisation som man känner att man matcher med är någonting som några av intervjudeltagarna tycker är viktigt för deras egen arbetsnöjdhet, och detta är delvis kopplat till deras syn på den sociala miljön på en arbetsplats, men det finns även andra delar av den matchningen som gör att den är viktig. Den sociala aspekten av att matcha med sin organisation menar deltagarna är att hitta ett sammanhang där man fungerar i den sociala miljön och arbetsklimatet som finns på arbetsplats, men också att platsa i arbetslaget och komma väl överens med sina kollegor. Att platsa i arbetslaget lyfts fram som nästan lika viktigt som att ha rätt kompetens, eftersom det påverkar hur man trivs på jobbet och hur bra man kan prestera. Deltagare tror också att många arbetsgivare idag börjar titta mer på att hitta medarbetare som platsar i organisationen, snarare än som har den perfekta kompetensen eller erfarenheten. Det finns också en mer individuell aspekt av att hitta en organisation som passar en själv och detta är mer grundat i värderingar och ambitioner.

Flera deltagare nämner att de själva hade haft svårt att befinna sig i en organisation där de inte hade trott på den verksamheten man varit en del av eller hade haft svårt att arbeta i ett företag som inte har liknande värderingar eller ambitioner som de själva. Att själva vilja mycket och aktivt försöka lära sig saker för att bli bättre blir väldigt svårt när man arbetar i en organisation som inte har samma ambition att bli bättre eller lära sig nytt.

Flera av deltagarna menar också att det, i relation till att finnas i en organisation vars verksamhet man tror på, är väldigt bra att finnas i ett sammanhang där man känner att man gör skillnad eller bidrar till någonting. Detta beskrivs som någonting som är extra motiverande och givande; att känna att det egna arbetet faktiskt gör stor skillnad för någon annan gör att man vill och kan prestera bättre.

Eftersom intervjudeltagarna alla är i åldersgruppen 45 – 55 år har det hunnit hända mycket i livet sedan de började arbeta och detta är någonting som i alla fallen har påverkat hur man tänker kring relationen mellan arbete och privatliv. Att livssituationen ser annorlunda ut när man blir äldre eller kanske får barn och att detta göra att man måste prioritera om lite är kanske inte så konstigt. Det är sådana förändringar som deltagarna lyfter som anledningar till att balansen mellan arbete och privatliv sett ut som den har gjort. Med mer erfarenheter eller förändrade förhållanden blir också balansen mellan arbete och privat annorlunda, men att hitta en balans som passar för hur livet ser ut för tillfället är någonting som beskrivs som viktigt. Här pratar deltagarna om exempelvis de kraven som föräldraskapet kan ställa och att det kan göra att man behöver ha en jobbsituation där man kan vara mer flexibel med tider eller att man inte helt och hållet tar ut sig på jobbet, eftersom man också måste kunna engagera sig i sin familj. Att balansen mellan privat och jobb fungerar lägger också grunden till att man kan må bättre både på jobbet och hemma. I koppling till work-life balance lyfter också deltagarna frågan kring att skilja på jobb och privat, både i vardagen men också när man går på semester. Människor är såklart olika; för somliga passar det utmärkt att kunna ta med sig jobbet hem och träffa kollegor även utanför arbetstider, medan andra fungerar bättre med att ha en tydligare avskiljning mellan de två och vill kunna känna att man lämnar jobbet på arbetsplatsen för att kunna fokusera på annat när man är hemma. Hur man än är som person, är andemeningen av svaren de samma; man måste själv hitta en balans mellan privat och arbete som man känner fungerar och där man känner att delarna tar upp rätt mängd plats och tid av ens liv.

När det kommer till inställningen till arbetsnöjdhetens är det huvudsakliga budskapet i svaren, åtminstone med ett långsiktigt perspektiv, relativt samstämmigt; arbetsnöjdheten är viktig för att orka hela arbetslivet och för att man ska må bra och utvecklas på jobbet.

Däremot finns det skillnader i hur man tänker på kortare sikt eller hur man pratar om arbetsnöjdhetens betydelse.

Det som flera av intervjudeltagare tar upp är att orka hela arbetslivet, som är väldigt långt. För att orka de 45 eller 50 åren det är tänkt att man ska arbeta är det avgörande att man hittar ett jobb eller ett yrke som man trivs med, eller att man är öppen för att flytta runt lite. Att hitta ett arbete man trivs med tror intervjudeltagarna leder till att man har mer motivation och ork, men de arbetsplatserna där man känner en arbetsnöjdhet tror man också ofta är arbetsplatser där man kan fortsätta lära sig saker och utvecklas. Det blir därför kanske mer naturligt att prioritera arbetsnöjdheten över andra saker, som exempelvis lön, efter som man har märkt att det är mer värt att må bra när man går till jobbet varje morgon och att man orkar och vill gå till jobbet. Om man istället vänder på det, säger erfarenheten att det kan bli väldigt kontraproduktivt eller till och med destruktivt att befinna sig på ett jobb eller en arbetsplats där man vantrivs. Man utvecklas eller lär inte som man hade gjort i ett bättre sammanhang och energin att ta sig vidare för att söka nytt jobb blir också lite, vilket gör att man kan fastna i en ond cykel. Hur man hittar den här arbetsnöjdheten är självklart individuellt och beror på vad man behöver ha i sitt yrke för att trivas och kunna prestera, men det kan också finnas fler delar. En av intervjudeltagarna menar att människor ibland är lite dåliga på att byta jobb, och tror att många, både personer och organisationer, hade mått bättre av att människor flyttade runt lite mer. Även om man hittar ett arbete där man trivs kan det vara bra att göra lite nya grejer; efter 10 år på samma jobb kanske det är dags att åtminstone hitta några nya arbetsuppgifter. Det finns även en tanke om att det är enklare att hitta arbetsnöjdheten om man har ett öppet sinne och är beredd att ta sig an nya saker. Många unga kan vara rädda för att ta i vissa typer av arbetsuppgifter för att man fastnat i tanken att visa framfötterna och ta alla svåra, utmanande uppgifter som dyker upp. Är man beredd att gå utanför sin komfortzon lär man sig nya saker, och det kan leda till att man enklare hittar sin plats i arbetslivet.

Samtliga intervjudeltagare menar att de har förändrats i sitt sätt att tänka kring arbetsnöjdhet och de prioriterar idag annorlunda jämfört med när de började arbeta. Hur detta har förändrats eller hur man har prioriterat om är dock individuellt och i vissa fall kan samma förändring leda till två olika resultat vad gäller prioriteringar kring sin arbetsnöjdhet.

Någonting som de flesta tar upp är de förändringar som sker i livet när man skaffar barn och deltagarna menar alla att det är någonting som leder till att man prioriterar vissa saker högre, såsom möjlighet att jobba deltid, lön eller work-life balance.

I takt med att både deltagarna själva men framförallt barnen blivit äldre har man också i de flesta fall fäst mindre vikt vid de här sakerna, alternativt har anledningen till att man tycker att de är viktiga för arbetsnöjdheten förändrats. I takt med att man har skaffat sig mer erfarenhet i arbetslivet har också arbetsformen och möjligheten att styra över sina egna arbetsuppgifter blivit viktigare. Detta beskrivs mest som en konsekvens av att man har arbetat längre; som ung i början av arbetslivet är man ofta mycket mer styrd i sina arbetsuppgifter och hur de ska göras. Efter att ha varit en längre tid i arbetslivet tycker intervjudeltagarna också att arbetsnöjdheten i sig har blivit viktigare. Som ung var det ofta viktigare att ha ett jobb vilket som helst snarare än ett jobb som man verkligen trivdes med.

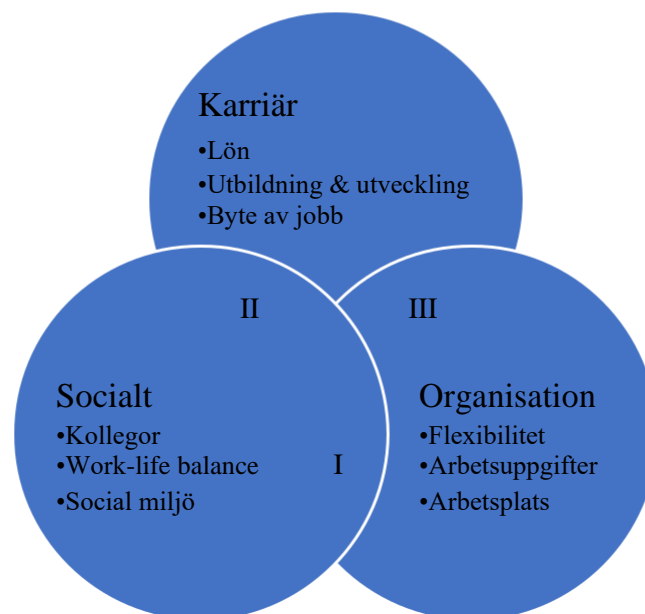
Överlag anser sig intervjudeltagarna reflektera relativt mycket kring sin egen arbetsnöjdhet, speciellt de gångerna i livet där saker och ting håller på att förändras. Man tror att man naturligt tänker mer eller mindre kring sin arbetsnöjdhet beroende på hur livet ser ut för tillfället och det finns nog en tendens att fundera mer kring frågan precis när man slutar på ett jobb eller börjar ett nytt. De flesta deltagarna tror också att människor kanske inte funderar så mycket kring det som man kanske borde, det är lätt att gå på rutin och man stannar därför inte upp och ställer sig frågor som "Hur mår jag här?" eller "Är det här jag ska vara?", vilket man kanske borde göra oftare och vara öppen för att svaret kanske är att man borde flytta på sig. Flera intervjupersoner menar att man borde försöka ha en mer kontinuerlig reflektion kring sin arbetsnöjdhet eller diskutera sådana frågor med personer i sin närhet för att just inte fastna i rutiner. När man får blicka framåt mot den resterande delen av arbetslivet, tror alla intervjudeltagare att arbetsnöjdheten kommer att vara ännu mer styrande i arbetslivet, men detta består i lite olika saker. I takt med att exempelvis barn blir äldre och flyttar ut får man större möjlighet att prioritera jobbet igen eftersom man inte har lika stort ansvar att vara närvarande hemma. Vad man vill jobba med då blir därför mer viktigt och att man trivs likaså. När man kommer närmare och närmare pensionen kan också lönen bli en viktigare del i att hitta rätt i arbetslivet, för att man nu prioriterar sparande och ekonomin efter arbetslivet högre än man kanske tidigare gjort. Vissa tänker sig också att man kommer bry sig mindre om lönen och i större utsträckning låta intresse och ambitioner styra vad man sysslar med i arbetslivet fram till pensionen.

Det kan bli viktigare att hitta en arbetsplats där man känner att den egna arbetsinsatsen bidrar till någonting och gör skillnad. Ett par av intervjudeltagarna tror dock att man i mångt och mycket kommer vara sig lik; personligheten förändras inte särskilt mycket och därför kommer de saker som idag är väldigt viktiga för arbetsnöjdheten fortfarande att vara viktiga, även om andra saker kan tillkomma eller falla bort.

6. Analys

Att olika personer fäster olika stor vikt vid aspekter av arbetslivet kan kännas naturligt i och med att människor har väldigt olika personligheter och därmed olika preferenser i livet. Det är även fallet med de intervjudeltagare som varit med i den här undersökningen och för att kunna bättre beskriva de skillnader som finns samt för att få en överblick över de typer av svar som personerna har gett kan en modell vara hjälpsamt. Tanken med en sådan modell är att kunna kategorisera svaren från intervjuerna och gruppera de svar och faktorer som verkar ligga nära varandra och på så sätt skapa mer struktur bland den stora mängden av tankar som finns kring begreppet arbetsnöjdhet. Det är också tänkbart att man sedan kan använda den här modellen eller kategoriseringen av faktorer som påverkar arbetsnöjdheten för att beskriva personlighetstyper eller individer.

Svaren som intervjudeltagarna gett på de frågorna som ställts i intervjuerna och det som deltagarna har beskrivit som viktiga delar i deras arbetsnöjdhet kan delas in i olika huvudgrupper. Grupperingarna är formade på ett sådant sätt att de innehåller olika faktorer som är nära kopplade och faktorer inom samma område är ofta saker som intervjupersonerna har tagit upp i relation till vart annat. Var och en av dessa grupper berör olika delar av arbetslivet och innehåller olika saker som är likartade eller på annat sätt nära relaterade, inom samma grupp. Arbetsnöjdheten, som den beskrivits av intervjudeltagarna, kan tänkas bestå av tre sorters faktorer; *sociala faktorer*, *organisatoriska faktorer* samt *karriärsfaktorer*.



Figur 1. Modell över arbetsnöjdhetens beståndsdelar, baserat på de intervjuer som gjorts.

Inom var och en av de här grupperingarna hittar vi saker som ofta är enklare, eller kanske snarare vanligare, att man reflekterar kring och kopplar till sin arbetsnöjdhet. *Sociala faktorer* innefattar bland annat hur viktigt man tycker det är att ha trevliga kollegor, hur balansen mellan arbete och privatliv ser ut och hur den sociala miljön är på arbetsplatsen. De *organisatoriska faktorerna* är saker som möjligheten att arbeta på deltid eller flytta på sig inom organisationen, vilka arbetsuppgifter och vilken frihet man har för att lösa dem samt i vilken organisation eller på vilken arbetsplats man jobbar. Sist men inte minst har vi *karriärsfaktorer* och då berör vi saker som vilken lön man får, vilka möjligheter man har att klättra i en organisation, möjligheter att omskola sig och även vilka möjligheter man har att byta arbete.

De här tre faktorerna överlappar även med varandra och i de överlappande områdena, eller undergrupperna, hittar vi ytterligare fler saker som intervjudeltagarna tagit upp som viktiga för deras arbetsnöjdhet. En faktor som berör både det sociala och organisatoriska skulle man kunna kalla *socio-organisatorisk faktor (I)* och detta är exempelvis vilken relation man har till sin chef eller känslan av att känna sig behövd och att man bidrar till organisationen genom sitt arbete. *Sociala karriärsfaktorer (II)* skulle kunna vara den egna yrkesidentiteten, hur den ser ut och hur stor vikt man fäster vid den. Det sista kombinerade området kallar vi för *organisatoriska karriärs frågor (III)* och detta är bland annat hur inställning till kompetensutveckling ser ut eller hur man tycker att den egna kompetensen kommer till användning.

Det kvarstår nu ett område i modellen som vi inte har berört; det område där alla dessa faktorer överlappar. Detta området representerar det som alla de tidigare nämnda grupperingarna är en del av och försöker beskriva, nämligen arbetsnöjdhet. Om man skulle beskriva mindre bitar som skulle kunna rymmas inom det här området utan att bryta ner de grupperingar vi redan använd för att beskriva begreppet skulle man kunna säga att området också innehåller det som intervjudeltagarna beskriver som mening. Man letar efter ett arbete som man känner är meningsfullt och man vill gärna befinna sig i en situation där man kan bidra och göra skillnad.

6.1 Svaren placerade i modellen

Alla dessa olika aspekter av arbetslivet påverkar vår trivsel och hur nöjda vi är med vårt yrke, men hur viktiga de olika delarna är och hur mycket de påverkar oss är olika från person till person. Efter att ha läst intervjumaterialet blev det tydligt att de fyra intervjudeltagarna skiljde sig åt och att de tenderade att röra sig inom en eller högst två av de tre områden som arbetsnöjdheten brutits ner i (se figur 1.) Med detta i åtanke vill jag föreslå idén att man kan använda denna modellen för att beskriva personligheter kopplade till arbetslivet och hur man ser på arbetsnöjdhet. Omfattningen på denna undersökningen är dock mycket begränsad och vill man arbeta vidare med idén att beskriva personligheter utifrån prioriteringar i arbetslivet behöver man göra forskning med en större population. Det är möjligt att detta mönstret eller urvalet av svar har uppstått av ren tillfällighet. Om vi utgår från att idén kan komma att få stöd i framtida forskning, skulle det som skiljer olika personligheter åt vara vilka faktorer som har störst inverkan på den egna arbetsnöjdheten, snarare än särskilda karaktärsdrag. Bland de deltagare som har intervjuats till det här arbetet har två av personerna beskrivit en av huvudgrupperna som klart viktigare än de andra; en av de mer social och den andra har klart fokus på organisation.

“Det som är allra viktigast för mig, jag vet inte om det är generaliserbart, men det är att jag har fina arbetskamrater, att jag har kul på jobbet, för då är jag kreativ och då gör jag ett bra jobb och då bli det kul!”

Att de sociala frågorna på arbetsplatsen är viktigast är här väldigt tydligt och intervjudeltagaren har, efter erfarenheter av arbetsplatser där det inte funnits ett bra socialt klimat, lärt sig hur stor påverkan dessa frågor har på både den egna arbetsnöjdheten eller trivseln men också på den egna möjligheten att prestera på jobbet. Anledningen till att man prioriterar de sociala aspekterna av arbetet tror personen själv beror på hur man är som person; är man mycket beroende av sin omgivning och det är någonting som påverkar en mycket, blir det naturligt också en viktigare del av jobbet. Intervjudeltagaren menar också att en arbetsplats med en god social miljö gör det mycket enklare för individen att ta till sig nya saker för att lära sig och utvecklas, vilket är ytterligare ett argument för att sociala frågor är viktiga när man pratar om arbetsnöjdhet. Längre fram i intervjun märker man även att andra frågor kan få en klart social aspekt, exempelvis när det kommer till chefskap.

“[Chefen] sa ofta sådär att “Ja vet ni, jag är stolt över er. Jag har valt de bästa medarbetarna och det är jag glad för.” Hon sa ofta det och det gjorde att vi kände att vi var utvalda för att vara här och hon ville att vi skulle vara där och då ville vi också vara där.”

Chefskap har många olika aspekter och beroende på hur man väljer att titta på det kan man hitta olika relationer mellan en chef och resten av arbetsplatsen. Man kan diskutera lönefrågor, kompetensutveckling eller karriärfrågor, men citatet ovan belyser också hur en chef har stora möjligheter att påverka det sociala klimatet på en arbetsplats och att man som chef kan hjälpa till att skapa ännu bättre förutsättningar för att medarbetare ska trivas på sitt jobb. Att frågor som man inte direkt kopplat till en av de tre större huvudgrupperna får en, i det här fallet, social vinkling indikerar att de sociala aspekterna av arbetslivet är de viktigaste för individen i fråga. Chefskapet som beskrivet ovan tyder också på att chefen arbetar med ett transformativt ledarskap, vilket tenderar att ha ett större fokus på att skapa relationer till sina medarbetare (Yukl, 2013). Att arbeta med ledarskap på det här sättet är någonting man som chef kan göra för att öka arbetsnöjdheten bland kollegorna (Asencio, n.d.) och här ser vi ett exempel från verkligheten där chefskapet har gjort just det.

De två andra deltagarna som intervjuades faller istället inom de områden där huvudgrupperna överlappar. Dessa personligheter ligger runt område I och III (se figur 1.) och jag har därför valt att kalla de för SocOrg-personlighet respektive OrgKar-personlighet efter de två grupper som intervjupersonen beskrivit som viktigare. Att placera en personlighet som överlappar eller glider mellan två områden kan tänkas svårare än att fastställa att en person huvudsakligen rör sig inom en av de tre större grupperna, vilket till viss del stämmer. Men man kan i många av svaren se att exempelvis karriär eller sociala frågor inte nämns alternativt tydligt beskrivs som mindre viktiga.

“I jobbet är det mitt jobb att ta konflikter och tycker jag annorlunda än någon kollega är det mitt jobb att säga det, även om det kostar lite socialt emellanåt. Jag är ju anställd för att organisationen jag jobbar åt ska gå så bra som möjligt och tror jag att vi måste på ett annat håll så är det mitt jobb att ta den konflikten.”

Det faktum att man inte prioriterar sociala frågor lika högt som andra delar av jobbet betyder inte nödvändigtvis att dessa inte är viktiga, men det betyder kanske snarare att det finns många andra saker som går före och det verkar forma hur man exempelvis ser på relationen till sina kollegor.

“Under tiden man jobbar med folk så vill jag nog ha en yrkesrelation, som gärna får vara personlig och trevlig, men kanske inte inkräktar på min fritid. Så där känner jag liksom en olikhet där jag tänker annorlunda än många andra.”

Om man tenderar att ligga mellan två av de större grupperna kan det också bidra till att man i större utsträckning reflekterar över hur olika aspekter av jobbet och arbetsplatsen hänger ihop. Det skulle bland annat kunna vara att man funderar mer kring hur ledningen i organisationen skulle kunna arbeta med social miljö eller trivselfrågor och hur det arbetet är beroende av chefer och ledare.

“Det är jätteviktigt [att hitta ett arbete man trivs med], för det är så mycket av din tid, så att vara på ett jobb och inte trivas, det är inte bra för en själv och det är inte bra för arbetsgivaren heller. Så det är en viktig sak [...], inte blunda utan ta tag i det. Och det behövs inte mycket, det behövs ofta bara lite engagerade chefer och någon som ser dig...”

I början av citatet menar intervjupersonen att min arbetsnöjdhet inte bara är viktigt för mig som individ, utan att detta också är en fråga som berör min arbetsgivare. Personen går sedan vidare med att man som arbetsgivare eller chef inte behöver göra enorma insatser för att se en skillnad, utan man kan komma långt med en liten arbetsinsats. Sättet som man beskriver relationen mellan medarbetare eller social miljö och chefer eller organisationen i stort, pekar på att man ser detta som två områden som ligger varandra väldigt nära och att det handlar om ett samarbete. Om man som chef eller ledare i en organisation väljer att engagera sig och investera i sociala frågor som medarbetare tycker är viktiga får man också tillbaka detta, inte bara i form av positiv feedback eller glada anställda utan också i form av högre prestationer och mer produktivitet.

Ett återkommande tema bland svaren som alla intervjudeltagare gett är att en viktig del av att känna en arbetsnöjdhet är att man på olika sätt matchar med den organisationen man befinner sig. Även om begreppet talas om med andra ord är det tydligt att intervjudeltagarnas tankar stämmer väl överens med idéerna om *person-organisation fit* (Chatman, 1989). Vad den matchningen innebär ser dock lite olika ut från person till person, men de positiva effekterna av matchningen som intervjudeltagarna ser det är lika de som beskrivs av Chatman. För vissa av intervjudeltagarna handlar det om att man är på samma nivå i frågor om både personlig utveckling och lärande men också organisationens ambition att förbättra sig. För andra handlar det mer om att man måste passa in i sammanhanget med kollegor. I sammanhanget med kollegorna pekar intervjudeltagarna på vikten av att man kommer överens med de andra medarbetarna både i samarbete, men det kan också vara bra att komma in i ett sammanhang där man tänker någorlunda likt sina medarbetare. Skillnader i hur man vill umgås med sina kollegor, vilken balans man vill ha mellan arbete och fritid eller hur man tänker kring löner och förmåner kan skapa friktion mellan människor; detta är inte i sig problematiskt men det skapar en möjlighet för konflikter att uppstå. Om det uppstår problem på grund av att man på ett eller annat plan inte matchar med sin organisation pekar svaren i intervjuerna på att detta ofta går ut över arbetsnöjdheten och man vantrivs efter som det kan suga mycket av ens energi att ständigt krocka med kollegor.

”Så där har vi märkt på vissa yngre att de har lite svårt att vara lite breda, för de har en viss utbildning och då känner de har inte läst detta för att behöva skicka med DHL. Och det kan man inte på ett litet företag säga att jag är förmer.”

Flera intervjudeltagarna beskriver hur man som individ i någon mån bör prioritera att passa in i sammanhanget på arbetsplatsen eller försöka hitta en arbetsplats där man känner att relationen med kollegorna fungerar. I intervjuerna kan man se de positiva effekterna av att befinna sig i ett socialt sammanhang där man trivs. Denna inverkan på prestationer och arbetsnöjdheten stämmer väl överens med det sambandet som beskrivits av Ducharme och Martin (2000). Vi ser även att intervjudeltagare som befunnits sig i situationer där den sociala miljön varit ett problem har upplevt den motsatta effekten, någonting man kan förvänta sig med de omvända förutsättningarna.

Jämför man det som de olika intervjudeltagarna sagt om sina tidiga erfarenheter i arbetslivet och hur deras sätt att tänka kring prioriteringar och arbetsnöjdhet har förändrats, hittar man många likheter. De är alla överens om att man prioriterade annorlunda när man var yngre och anledningen till detta är att livet såg ut på ett annat sätt.

Att bo själv eller endast med sin partner betydde att man inte göra tid för barn vilket gjorde att balansen mellan arbete och fritid såg annorlunda ut. Som ung, menar intervjudeltagarna, är det också oftare viktigare att ha ett jobb överhuvudtaget och därför var det mindre viktigt vad man gjorde, vilka kollegorna var eller hur roligt man tyckte att det var; det fanns inte lika stort utrymme att vara kräsen. I takt med att man blir äldre och exempelvis skaffar familj, förändras hur stor del av ditt liv du kan ägna åt ditt jobb, en förändring som är naturlig eftersom familj och barn är någonting som kräver tid och engagemang. Men i takt med att man blir äldre, ekonomin blir stabilare och man får mer erfarenhet förändras också intervjudeltagarnas sätt att se på arbetsnöjdhet. När man har en mer stabil livssituation har man också större möjlighet att välja vilket jobb man vill ha; detta gör att arbetsnöjdheten blir en mer avgörande faktor i valet av jobb.

”Men där är det ju verkligen så att när man blir äldre så inser man att om [min partner] bara trivs och kan jobba heltid och det funkar så är det värt hur mycket som helst [...], det finns säkert jobb med mycket högre lön men det är inte värt det.”

Intervjudeltagarna tror däremot inte att det blir några stora skillnader i hur de tänker kring arbetsnöjdhet när de blir ytterligare lite äldre eller börjar närma sig pensionen. Anledningen till detta ligger antagligen i att skillnaden mellan början av arbetslivet och nutiden är större än skillnaden mellan idag och när de är runt 60 år. Skillnaden mellan dessa olika faser av livet är framförallt arbetslivserfarenheten, och deltagarna lyfter den som någonting som inte förändrar hur man tänker kring att trivas på sitt arbete utan kanske snarare förstärker idén om hur viktigt det är att vara på en plats i arbetslivet där man känner att man trivs, utvecklas och där man upplever sitt arbete vara meningsfullt.

7. Diskussion och framtid

Det här arbetet har syftat till att börja skapa en inblick i människors tankar kring sin arbetsnöjdhet, vad som är viktigt för att de ska känna en arbetsnöjdhet och hur synen på arbetsnöjdheten har förändrats och utvecklats i takt med att man har samlat på sig mer och mer erfarenhet. För att skaffa en bättre bild av människors syn på arbetsnöjdhet har fyra intervjuer gjorts med personer med olika sorters tjänster från olika branscher och med olika utbildningsbakgrund. Resultaten från de intervjuerna pekar mot att de aspekter av arbetslivet som påverkar arbetsnöjdheten mest är beroende av hur vi är som personer. Man skulle kunna beskriva arbetsnöjdheten som bestående av tre större aspekter (sociala faktorer, organisatoriska faktorer samt karriärfaktorer) som överlappar med varandra (se figur 1). En sådan här modell kan sedan användas för att beskriva var huvudvikten av människors prioriteringar och på så sätt beskriva vilka aspekter av arbetslivet som har störst inverkan på individens arbetsnöjdhet. Personer som är extroverta och sociala pekar på just de här egenskaperna som anledningen till att man ser social miljö och arbetskamrater som viktiga delar i att hitta en arbetsplats där man trivs. Vissa faktorer som intervjudeltagarna beskrivit som viktiga för att känna en arbetsnöjdhet verkar vara mer instabila över tid medan andra har en tendens att vara mer konstanta. Faktorer som skiftat över tid verkar vara kopplade till delar av livet som också är mindre permanenta, exempelvis hur hemsituationen ser ut med barn eller partner. När barn blir äldre blir till exempel möjligheten att arbeta deltid mindre viktig. Faktorer som istället är närmre kopplade till individens personlighet verkar däremot vara mer stabil. En social person har alltid tyckt att kollegor är en viktig del av arbetet eller arbetsnöjdheten och kommer mest troligt att tycka det även i framtiden.

Resultaten från den här undersökningen kan tänkas vara speciellt intressanta för människor som antingen arbetar med personalfrågor eller som har en ledar- eller chefsroll. Att ha en bättre förståelse av konceptet kan vara en mycket hjälpsam del i att kunna hjälpa medarbetare som inte är nöjda med sitt arbete men det kan också vara kunskap att ha för den som vill skapa en arbetsmiljö där människor trivs.

Omfattningen av undersökningen är väldigt begränsad och att göra liknande arbete i större skala hade varit intressant för framtida forskning. Man hade då kunnat skaffa mer underlag för att antingen arbeta vidare med den föreslagna modellen, alternativt kunna se om idén av en tillfällighet fungerat i mindre skala och om det i en större population finns andra mönster eller tendenser gällande människors personligheter och prioriteringar kopplat till arbetsnöjdhet.

Det här har arbetet har en väldigt generell ingång till begreppet arbetsnöjdhet, vilket ökar behovet av att i fortsättningen arbeta med större mängder data. Det skulle också kunna vara intressant att fokusera mer på en avgränsad yrkesgrupp eller någon av de faktorerna som här beskrivs som bidragande till arbetsnöjdheten. Man kan på det sättet skaffa sig en djupare förståelse för hur varje enskild kategori är kopplad till arbetsnöjdheten och hur det kan se ut mer konkret i organisationernas vardag.

8. Referenser

Alvesson, M. (2011). *Intervjuer: genomförande, tolkning och reflexivitet*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

Arbetsmiljöverket (2019) *Arbets-skador 2018* (n.p) Stockholm

Asencio, H. (n.d.). Leadership, trust, and job satisfaction in the public sector: A study of US federal employees. *International Review of Public Administration*, 21(3), 250–267.

Bryman, A. (2016). *Social research methods*. (Fifth edition). Oxford: Oxford University Press

Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349

Chen, P., Sparrow, P. & Cooper, C. (2016) The relationship between person-organization fit and job satisfaction. (2016). *Journal of Managerial Psychology*, (5) 946-959

Dachner, A. M., & Miguel, R. (2015). Job Crafting: An Unexplored Benefit of Friendships in Project Teams. *SAM Advanced Management Journal* (07497075), 80(2), 13–21

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0033-2909.95.3.542>

Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction. A Test of the Buffering Hypothesis. *Work and Occupations: An International Sociological Journal*, 27(2), 223–43.

Fejes, A. & Thornberg, R. (red.) (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. (1. uppl.) Stockholm: Liber.

French, Ray (red.) (2015). *Organizational behaviour*. 3rd Edition Chichester: John Wiley & Sons

Kristof, A. L. (n.d.). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work–family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques*, 15(2), 213–224.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wright, T. A. (1), & Cropanzano, R. (2). (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4 SPEC.ISS.), 338–351

Yukl, Gary A. (2013). *Leadership in organizations*. 8. ed., Global ed. Boston: Pearson

Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). *The Happy-Productive Worker Thesis Revisited*. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521–537.

9. Bilagor

Bilaga 1 – Intervjuguide

Lunds universitet
PEDK01
Daniel Serrano
2019-04-15

Intervjuguide

Förberedande – Påminn om vilka rättigheter man har som intervjudeltagare (frivilligt deltagande, rätt avbryta eller avstå från att svara, anonymitet etc.). Svara på eventuella frågor kring undersökningen, intervjuens form och hantering av materialet. Fråga efter godkännande att spela in intervjun.

Inledande frågor

- Vad har du för arbete idag? Berätta om arbetsuppgifter, arbetsplats och vad du tycker om det.
- Vilken utbildningsbakgrund har du? Hur kom det sig att du blev det du arbetar som idag?

Huvudfrågor

- Vad tror du är vanligt att folk tycker är viktigt för att trivas med sitt arbete? - Hur ser det ut på din arbetsplats? Skiljer det sig från tidigare arbetsplatser?
- Vad tycker du är viktigt för att du ska trivas med ditt jobb? Nämn ungefär 3 saker.
 - Varför tycker du att de faktorerna viktiga?
 - Finns det faktorer du tror andra prioriterar högt men som du inte tycker är viktigt eller vice versa?
- Hur viktigt tror du att det är att vara nöjd med sitt arbete?
 - Vilka effekter tänker du finns med att vara nöjd eller inte?
- Tror du att människor reflekterar mycket över sin arbetsnöjdhet? - Gör du det? Borde man göra det?
 - Hur tänker du att arbetsnöjdhet och byte av jobb eller karriär hänger ihop?
 - Har du skolat om dig eller funderat på det? Vad gjorde att du (inte) gjorde det?
 - Hur tänker du kring ett långt arbetsliv och att hitta ett arbete som man trivs med?
 - Tänker du annorlunda nu jämfört med precis när du börjat arbeta?

Avslutande frågor

- Hur tänker du om den återstående delen av arbetslivet? Tror du att du kommer prioritera annorlunda när det gäller arbetsnöjdhet?
- Finns det frågor kring arbetsnöjdhet du vill diskutera som jag missat att ta upp?

Tacka för medverkan och samarbete. Berätta kort om vad som händer efter intervjun och om vad den bidrar till eller kommer resultera i.