



LUNDS  
UNIVERSITET

Institutionen för tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

# Osäker men motiverad

*Hur påverkar en otrygg anställning medarbetarnas  
motivation inom ett arbetsintensivt yrke i Sverige*

Richard Cederlund

Jacob Neumüller

Antal ord: 10 930

Gruppenr: 56

Handledare:

Alina Lidén

Examensarbete

SEMK65

VT 2024

### **Sammanfattning:**

Att arbeta med motivation kan förstås ha en påverkan på både medarbetarnas produktivitet och mående. Trots de fördelar motivation kan ge har forskningen framför allt fokuserat på hur man arbetar med motivation inom kunskapsintensiva yrken och ett underskott av kunskap har skapats kring arbetsintensiva yrken. Att arbeta inom ett arbetsintensivt yrke kan ur många aspekter förstås som utmanande. Utöver att branschen förväntas minska i storlek så finns det en överhängande osäkerhet kopplad till att medarbetarna är utbytbara då deras arbetsuppgifter främst är fysiskt krävande. Ett sätt för att motverka konsekvenserna skulle kunna vara genom motivationsarbete. Denna uppsats är ämnad till att bidra med förståelse för vad som motiverar medarbetare inom arbetsintensiva yrken genom en kvalitativ undersökning. Efter att ha genomfört en observation på en fabrik i Västsverige kunde resultatet tolkas utifrån inre och yttre motivation, sociala relationer och kunskap kring "vi och dem". Analysen landade i att sociala relationer, att bli sedd, tillit och att ha en fast anställning var de källor till motivation som var mest eftertraktade. Uppsatsen avslutades med en slutsats kring att de sociala relationerna spelar en central roll i att hålla organisationen samman samtidigt som relationerna både påverkas av tilliten och anställnings säkerheten.

<b>1. Inledning.....</b>	<b>4</b>
1.1 Problembakgrund.....	4
1.2 Problematisering.....	5
1.3 Syfte.....	6
1.4 Frågeställning.....	6
1. Vilka källor till motivation är vanligt förekommande i en arbetsintensiv fabrik?.....	6
2. Hur påverkar motivationsfaktorerna medarbetarens arbetsprestation och mående på arbetsplatsen?.....	6
1.5 Disposition.....	6
<b>2. Teoretiskt referensram.....</b>	<b>8</b>
2.1 Teoretisk bakgrund.....	8
2.2 Teoretiskt ramverk.....	9
2.2.1 Motivation och motivationsteorier.....	9
2.2.1.1 Inre och yttre motivation.....	9
2.2.1.2 Påverkan av inre och yttre motivation.....	10
2.2.2 Sociala relationer.....	11
2.2.3 Vi och dem.....	12
<b>3. Metod för datainsamling.....</b>	<b>14</b>
3.1 Metodval.....	14
3.2 Observation.....	15
4.2.3 Aktiv/deltagande observation.....	15
3.3 Analys av data.....	17
3.4 Etiska överväganden/antaganden.....	17
<b>4. Resultat.....</b>	<b>19</b>
<b>5. Analys.....</b>	<b>26</b>
5.1 Is i magen.....	26
5.2 Vänskap och relationer.....	27
5.3 Fabrikens vi, dem och försäljningskontoret.....	29
5.4 Vad vill fabriken medarbetare ha?.....	31
<b>6. Diskussion.....</b>	<b>33</b>
6.1 Vilka källor till motivation är vanligt förekommande i en arbetsintensiv fabrik?.....	33
6.2 Hur påverkar motivationsfaktorerna medarbetarens arbetsprestation och mående på arbetsplatsen?.....	34
6.3 Slutsats.....	34
6.4 Förslag till framtida forskning.....	35
<b>7. Källförteckning:.....</b>	<b>36</b>
<b>Bilagor:.....</b>	<b>40</b>
Brev till fabriken.....	40

# 1. Inledning

I uppsatsens inledande del framförs bakgrundsbeskrivning kring ämnet motivation i relation till hur det tidigare forskats om fenomenet kopplat till kunskaps- och arbetsintensiva yrken. Därefter presenteras en problematisering av ämnet samt de forskningsfrågor uppsatsen skall kretsa kring. Slutligen redovisas syftet med uppsatsen och dess disposition.

## 1.1 Problembakgrund

Känner du dig motiverad i din arbetssituation? Vet du vad det är som motiverar dig eller vilken effekt motivationen har på din uppfattning av tillvaron eller ditt mående? Skriver man in sökordet "Motivation" i Lunds universitets databas Lubsearch får man upp emot 1,4 miljoner träffar. Med ett så högt antal träffar som sträcker sig från tidskrifterna skrivna under 1392 fram till år 2024, då flertalet tidskrifter och rapporter publiceras, kan man hävda att ämnet är väl undersökt av forskare genom tiden. Vad som däremot är intressant när man studerar träffarna ytterligare är vilka grupper eller branscher som forskare valt att undersöka när det kommer till utvecklandet av metoder för att arbeta med motivation och var forskningen genomförts. Ett genomgående tema inom litteraturen är enligt Krueger och Sowa att forskningen främst undersökt kunskapsintensiva branscher, kunskapsarbeten eller praktiska yrken med varierande natur (2023, s. 522). Kring de arbetsintensiva yrkena, som är motsatsen till kunskapsintensiva enligt Bamfo-Agiye, Thwala och Aigbavboa (2022, s. 4), finns det därmed ett potentiellt underskott av kunskap. Orsakerna till att det inte finns en balans kan vara flera. En anledning enligt Hsing-fen Lee och Marcela Miozzo är att kunskapsintensiva företagstjänster i en större grad samarbetar med universitet i jämförelse med de samarbeten akademin har med tillverkande företag (2019, s. 1641). En annan förklaring kan vara att kunskapsintensiva företagstjänster är mer samarbetsvilliga och interaktiva till varandra vilket ger upphov till att de internt har högt organisatoriskt lärande (Lee & Miozzo 2019, s. 1641). Samtidigt står de arbetsintensiva aktörerna i Sverige inför en utmaning. I en utredning av *Statens offentliga utredningar* (SOU) kommer de fram till att samhällets tekniska framsteg leder till att de arbetsintensiva yrkena håller på att minska (2022, s. 52). Detta bidrar i sin tur till att säkerheten kring anställningen hos arbetsintensiva yrken minskar ytterligare då de är mindre kunskapsintensiva. Arbetsintensiva yrken har alltså hamnat i en försämrade sits med försämrade förutsättningar för arbetsmiljöarbetet, något Centrum för arbets- och miljömedicin menar är en viktig aspekt i motverkandet av ohälsa (2022). Med detta som bakgrund finns det potentiellt ett behov av mer kunskap kring hur

arbetsintensiva yrken ska arbeta för att öka motivationen och hantera osäkerhet. Vilka källor till motivation förekommer inom arbetsintensiva yrken och varför är motivation viktigt?

## 1.2 Problematisering

Som tidigare förklarat finns det potentiellt ett underskott av kunskap kring hur organisationer ska arbeta för att öka motivationen inom arbetsintensiva yrken. Varför det kan förstås som problematiskt är för att motivation och engagemang bland annat har en stor påverkan på ifall medarbetare upplever att de är nöjda över tillvaron på arbetsplatsen eller inte. Detsamma stämmer även för motsatsen. Är den anställde missnöjd är den möjligtvis inte motiverad eller engagerad heller, det är bland annat vad Herzberg kommer fram till i sin artikel (2003, s. 1968). Stämmer det att missnöjd personal sällan är motiverad och därmed olycklig, finns det i värsta fall en risk för ohälsa hos arbetstagaren. Därför kan arbete kring att öka samt kartlägga motivation och dess källor vara ett tillvägagångssätt för att motverka ohälsa. Dock kvarstår problemet med att den forskning som genomförts främst förklarar hur arbetet med motivation ska fungera är hämtad ur kunskapsintensiva yrken och att forskningen kommer från andra europeiska länder. Varför ursprungslandet och den bransch som forskningen är genomförd inom är ett problem är på grund av att den kulturella kontexten har en potentiell påverkan på resultat kring motivationsfaktorer enligt Erez (1997, s. 64). Vad Erez perspektiv visar är att forskningen som genomförts på arbetsintensiva yrken om motivation kan ha fått sitt resultat påverkat av den kultur och de normer som råder på arbetsplatsen. Arbetsintensiva organisationer kan absolut ta inspiration av forskningen från andra länder och kunskapsintensiva branscher men det innebär inte nödvändigtvis att det fungerar bäst.

Varför detaljen kunskapsintensiv och arbetsintensiv är viktigt för kontexten är för att deras natur är helt olika. Arbetsintensiva yrken klassas ofta av att de är mer fysiskt krävande än andra yrken och att de fysiska resurserna dominerar arbetsprocessen (Bamfo-Agiye, Thwala och Aigbavboa 2022, s. 4), detta till skillnad från kunskapsintensiva. Samtidigt kan den anställde förstås vara i en mer utmanande sits eftersom att okvalificerad arbetskraft kan byta till sig deras tjänst utan att produktens kvalitet komprimeras (Bamfo-Agiye, Thwala och Aigbavboa 2022, s. 4). Konkurrensen och den otrygghet som skapas kan tänkas minska medarbetarnas motivation samtidigt som osäkerheten förstås försämra medarbetarnas hälsa enligt Quinlan och Bohle (2009, s. 7). Sammanfattningsvis är medarbetare inom

arbetsintensiva yrken i en utmanande sats både på grund av deras potentiella utbytbarhet samtidigt som branscher potentiellt håller på att minska i storlek.

### **1.3 Syfte**

Arbetsmarknaden kommer inte att plötsligt sluta bestå av yrken som till stor del har en arbetsintensiv karaktär, detta trots minskningen som SOU erfarar (2022, s. 52). Det innebär att forskningen med fördel skulle kunna fortsätta med undersökningar kring motivation och motivationsfaktorer men inom arbetsintensiva yrken. Detta för att förstå hur man kan motverka konsekvenserna av den osäkerhet som anställningen innebär. I nuläget finns det möjligtvis inte tillräckligt med forskning kring motivationsfrämjande arbete inom arbetsintensiva yrken och detta ur en svensk kontext. Mer kunskap kan behövas för att förstå hur man ska motverka effekterna av en otrygg anställning samt hur motivationsbrist påverkar individen. Syftet med uppsatsen är således att bidra med kunskap och förståelse för hur en otrygg anställning påverkar medarbetarnas motivation inom en arbetsintensiv organisation i Sverige. Samtidigt ska källorna till motivation synliggöras och analyseras. Eftersom att den skandinaviska forskningen om motivation och engagemang är begränsad kommer vi ta inspiration från övrig europeisk forskning om ämnet. Undersökningen genomförs i en arbetsintensiv fabrik på en ö i Västsverige.

### **1.4 Frågeställning**

För att undersöka detta kommer vi arbeta utifrån två frågeställningar:

- 1. Vilka källor till motivation är vanligt förekommande i en arbetsintensiv fabrik?*
- 2. Hur påverkar motivationsfaktorerna medarbetarens arbetsprestation och mående på arbetsplatsen?*

### **1.5 Disposition**

Uppsatsen börjar med en inledning kring ämnet motivation i arbetet samt vilken påverkan den arbetsintensiva organisationens natur har på medarbetarens motivation. Därefter presenteras en teoretisk referensram för att ge läsaren en översiktlig bild och förståelse för vilka teorier som kommer att användas i analysen och diskussionen kring resultatet. Efter referensramen redogörs det för vilken metod som använts vid inhämtandet av empiri.

Därefter redovisas och analyseras resultatet. Slutligen landar uppsatsen i en diskussion och slutsats med förslag till framtida forskning.

## 2. Teoretiskt referensram

Inom den teoretiska referensramen presenteras först en teoretisk bakgrund för att ge läsaren en tillräcklig förståelse för uppsatsens ämne. Därefter skapas ett ramverk kring teorier som kommer att användas för att tolka resultaten som metoden bidrar med.

### 2.1 Teoretisk bakgrund

Motivation kan utifrån uppsatsens inledning förstås ha en stor påverkan på individen när det rör sig om engagemang men även mående och hälsa ur vissa aspekter. Samtidigt har otryggheten som skapas kring en osäker anställning en direkt påverkan på individens hälsa enligt Quinlan och Bohle (2009, s. 7). Ett begrepp med nära koppling till motivation inom arbetet är arbetstillfredsställelse. En syn på vad arbetstillfredsställelse innebär är enligt forskarna Kumar och Singh att det skapas beroende av medarbetarnas uppfattning kring i vilken grad deras förväntningar uppfylls genom resultatet av deras arbete (2011, s. 12). Arbetstillfredsställelse är därmed något en medarbetare känner beroende av vad de vill uppnå genom sin insats. Dock är arbetstillfredsställelse inget som organisationen kan se eller mäta utan det kan bara härledas, enligt Reuben M. Badubi (2017, s. 45). Beroende av vad medarbetaren beskriver att de känner en påverkan av kan forskare därmed förstå vilka delar av exempelvis arbetet som individen värdesätter. Badubi uppmanar därmed organisationer till att stötta och inspirera sina medarbetare för att motverka missnöje och främja produktivitet (2017, s. 44). Detta kan organisationen exempelvis göra genom belöningar, stöd eller genom att tydliggöra organisationens och medarbetarnas syfte (Badubi 2017, s. 44).

En aspekt värd att beakta är dock den påverkan en osäker anställning har på motivationen, kopplat till arbetsintensiva organisationer. En osäker anställning är vanligtvis kopplad till prekära gig-arbeten men enligt Keim, Landis, Pierce och Earnest finns det även andra branscher som har osäkra anställningar, där bland tillverkningsindustrin (2014, s. 273). Enligt forskningsinstitutet Ratio kan en osäker anställning, ur organisationens perspektiv, förstås försvåra diskussionen kring rättigheter och skyldigheter en individ har till sin arbetsgivare (2020, s. 30). Samtidigt har det en påverkan på individen där en osäker anställning skapar ett större behov av trygghet ur ett psykologiskt hållbart perspektiv enligt Toivanen, Olofsson Tarantino, Emmelin och Östergren (2020, s. 11). Med konsekvenserna av en otrygg anställning i beaktning kan organisationen välja att dölja aspekter som skulle kunna öka medarbetarnas upplevelse av osäkerhet. Metoden kallas "nödvändigt hemlighetshållande" och



kan enligt Porter och Lawler fungera effektivt men det riskerar även chefens trovärdighet ifall informationen når medarbetarna (1968, s. 125).

## 2.2 Teoretiskt ramverk

### 2.2.1 Motivation och motivationsteorier

En viktig aspekt i diskussionen kring motivation är att det finns flera olika teorier kring hur motivation kan skapas, enligt Reuben M. Badubi (2017, s. 44). Detsamma påstår även Chris Ehiobuche som kommer till slutsatsen att varje individ är olik den andra och att det därmed inte uteslutligen finns någon teori som passar för alla individer (2013, s. 26). Utifrån dem förutsättningarna skulle en organisation behöva lära sig alla möjliga teorier och förklaringar, för att så effektivt som möjligt kunna arbeta med motivationen internt (Ehiobuche 2013, s. 26). Därför är det enklare att grundligt försöka förstå vad motivation kan betyda för individen. En förekommande definition som kan tänkas rama in vad motivation är på ett grundläggande plan ger Terence R. Mitchell, då han förklarade att motivation är en individs vilja och försök att prestera (1982, s. 83). Utöver detta menar även Mitchell att motivation är något psykologiskt som kan kopplas direkt till individens beteende. En snarlik definition av motivation redogör även Edwin A. Locke genom att förklara motivation som viljan att ta, behålla, försvara, förändra eller förstöra något (2023, s. 15). Både Locke och Mitchell definition av begreppet påvisar att motivation överlag innebär en strävan till att göra något men vad som framförallt går att urskilja från Lockes förklaring är att resultatet av motivation kan variera beroende av individens mål. Eftersom att uppsatsen kretsar kring hur individen uppfattar källor till motivationsskapande samtidigt som det finns flera motivationsteorier från tidigare forskning så finns det anledningar till att tala i termer av inre och yttre motivation.

#### 2.2.1.1 Inre och yttre motivation

Källorna till att motivation skapas kan både förstås ha en inre eller yttre karaktär enligt såväl Badubi (2017, s. 45) som Hennessey, Moran, Altringer och Amabile (2015, s. 1). Inre motivation handlar om viljan till att göra något och graden av individens vilja är direkt beroende av vad individen vill känna när den genomför uppgiften (Hennessey et al. 2015, s. 1). Inre motivation handlar därmed om en strävan eller känsla av tillfredsställelse som skapas inom individen när den får genomföra eller vara del av en uppgift (Badubi 2017, s. 45). Yttre motivation är däremot mer beroende av den sociala kontext som individen befinner sig i.

Yttre motivation kommer från resultatet och det individen får som belöning av sitt agerande, motivationen skapas därmed av att uppnå något (Badubi 2017, s. 44; Hennessey et al. 2015, s. 1). Vad individen eftersträvar inom resultatet efter sitt agerande är däremot varierande från fall till fall då den sociala kontexten och kulturen som individen befinner sig i har en påverkan (Hennessey et al. 2015, s. 3). Utifrån teorin kring inre och yttre motivation innehar individen en inre drivkraft till att vilja genomföra sina uppgifter samtidigt som det finns en yttre påverkan kopplat till vilka belöningar eller delar av resultatet som individen värdesätter mest. Vilken av de två som individer motiveras mest av är däremot fortfarande något personligt och varierande enligt Ehiobuches forskning (2013, s. 26).

#### 2.2.1.2 Påverkan av inre och yttre motivation

Kopplat till inre och yttre motivation finns det därmed flera olika faktorer i arbetet som kan tänkas ha en påverkan på individen och dess vilja att engagera sig i arbetet. Faktorerna kan både vara belöningar individen får ta del av vid genomfört arbete (yttre) eller exempelvis gemenskaper individen får vara del av under arbetet (inre). En vanligt förekommande faktor i forskningen är lönen, vilket kan uppfattas vara en yttre motivationsfaktor medarbetaren belönas med. Lönen är även enligt den undersökning som Hitka, Lorincová, Lipoldová, Štarchoň & Weberová genomförde 2019 en stor källa till att individen motiveras i det arbetsintensiva yrke de undersökte. Detta går att tyda i deras undersökning där medarbetare skattade lönen som en av de tredje största källorna till att de motiverades i arbetet (Hitka et al. 2019, s. 6). Samtidigt så värderades även atmosfären på arbetsplatsen tillsammans med ett bra arbetslag bland de tre starkaste källorna till motivation. Utifrån diskussionen kring inre och yttre motivation kan atmosfären och arbetslaget förstås som källor till inre motivation då arbetet som individen genomför tillåter den att bli del av och bidra till en gemenskap. Utifrån resultaten av tidigare forskning kan kunskapen kring vad som är inre- och yttre känslor av motivation vara fördelaktigt. Detta då kunskapen kan användas för att utvärdera individens begär av motivation eller för att förstå vilka aspekter som motiverar individen i nuläget.

### 2.2.2 Sociala relationer

Sociala relationer kan förklaras som ett socialt nätverk en individ är del av med andra personer enligt Amati, Meggiolaro, Rivellini och Zaccarin (2018, s. 3). Nätverkets sammanhang och samhörigheten som skapas kan genom de sociala relationer kopplas till minskad stress, ökad tillfredsställelse samt högre livskvalitet (Amati et al. 2018, s. 3). Liknande slutsatser kommer även Janis Chadsey och Steve Beyer fram till då de belyser de sociala relationerna i arbetslivet (2001, s. 128). Enligt Chadsey och Beyer kan sociala relationer även ge medarbetare möjligheten att få dela sina upplevelser om bland annat stress och press men även sina tankar kring kulturen på arbetsplatsen (2001, s. 128). Vidare så skriver Chadsey och Beyer att det finns två typer av relationer som existerar inom organisationen. Den ena är de "arbetsrelaterade relationerna" som kretsar kring arbetsuppgifterna, den andra är "icke-arbetsrelaterade relationer" som kretsar kring ämnen som inte rör arbetet (Chadsey & Beyer 2001, s. 128). De icke-arbetsrelaterade relationerna är således inte lika beroende av arbetsplatsen för att skapas, samtidigt som medarbetaren får möjligheten att utveckla sina relationer utan att ha arbetet i fokus. De arbetsrelaterade relationerna står däremot för motsatsen och är av en mer formell karaktär. En arbetsrelaterad relation ska däremot inte uppfattas som något negativt då de kan kopplas till förbättrat lagarbete på arbetsplatsen (Chadsey & Beyer 2001, s. 129).

Trots de möjliga fördelarna sociala relationer kan ge skriver James Franklin att det fortfarande finns ett förlegat tankesätt inom industrin kring hur organisationen kan arbeta med sina medarbetare och de sociala relationerna (2022, s. 6). Det som Franklin kallar "Factory-model" bygger på att organisationen istället för att främja relationerna på arbetsplatsen ska främja standardisering inom sina arbetsprocesser (2022, s. 6). Att agera på det viset skapar däremot en form av vakuum där de icke-arbetsrelaterade relationerna inom yrken med standardiserade arbetsprocesser förblir inaktiva och får aldrig tillåtelse att utvecklas. Organisationen uppmanas således indirekt till att inte ta vara på utvecklandet av de sociala relationerna, trots att deras organisation kan vara arbetsintensiv och de sociala mötena många. För att motverka uppkomsten och fortlevandet av "Factory model" menar Franklin att ökad kunskap om sociala relationer på arbetsplatsen är en värdefull aspekt även för industrin (Franklin 2022, s. 6). Istället för att arbeta kring standardisering och potentiell distansering mellan medarbetarna så menar Franklin att social integration kan vara en lösning (2022, s. 5). Social integration avser ett sammanhang där flera individer möts i en formell eller informell

kontext. Kring mötet utvecklas de sociala relationerna samtidigt som det emotionella stödet en medarbetare kan få från sina kollegor förstärks. Det emotionella stödet kan förstås som en möjlighet för medarbetaren att kunna hantera stress och oro tillsammans med sina kollegor. Med andra ord menar Franklin att medarbetarna ska få tillfällen att arbeta mer tillsammans om möjligheten finns.

Utöver att sociala relationer kan motverka stress, oro och ohälsa kan det även ge möjligheten för en starkare samhörighet att utvecklas på arbetsplatsen. För att skapa samhörighet inom arbetsplatsen menar Sheng, Tian och Chen (2010, s. 1298) att tillit är något som måste finnas mellan medarbetare samtidigt som det är något direkt beroende av att även relationerna finns på arbetsplatsen. På liknande grunder menar även Sheng, Tian och Chen (2010, s. 1298) att nära interaktioner mellan medarbetare behöver finnas då det driver skapandet av tillit mellan medarbetarna. Sociala relationer är därmed en källa till tillit vilket bidrar till samhörigheten inom organisationen. Sheng, Tian och Chen. (2010, s. 1298) hänvisar till ett flertal undersökningar som visar att samhörighet (*teamwork*) både ökar prestationen på arbetsplatsen samt tillfredsställelsen hos medarbetare. Utöver detta kan även kulturen på arbetsplatsen ses som en bidragande faktor till samhörigheten. Chadsey och Beyer (2001, s. 129) indikerar att arbetskulturen formas av sociala relationer tillsammans med samhörigheten men att en stark kultur även kan försvåra integrationen av nyanställda. Ifall nyanställda blir "accepterade" av kollegorna beror på om den "passar in" i kulturen på arbetsplatsen. Chadsey och Beyer menar således att individen blir mer accepterad av sina medarbetare och anses som framgångsrik av sin arbetsgivare om de delar förväntningar och värderingar med resten av gruppen (2001, s. 129). Utifrån detta kan de sociala relationerna tillsammans med samhörighet förstås som källor till att inre motivation skapas. Detta då de båda avser något medarbetaren får ta del av genom att engagera sig i arbetet.

### 2.2.3 Vi och dem

I början av en anställning kan individen utifrån social identitetsteori antas vilja etablera sig på arbetsplatsen genom att söka samhörighet i arbetsgruppen enligt Simbula, Margheritti och Avamzi (2023, s. 3). Tillsammans med den grupp som individen hamnar i utvecklar den sin identitet samtidigt som gruppens värderingar övergår till att även bli individens värderingar (Simbula, Margheritti & Avamzi 2023, s. 3). Individen replikerar med andra ord gruppens beteende i vad som kan förstås vara ett försök att passa in. Att individen alltid lyckas med att identifiera sig med alla grupper på en arbetsplats går däremot inte att fastslå. Det kan även vara så att individen slutar identifiera sig med arbetsgruppen eller att den utvecklar känslor mot att bli del av nya grupper. När individen misslyckas med att identifiera sig med en grupp ger det upphov till att ett "vi och dem" skapas (Augustinsson, Ericsson & Rakar 2018, s. 82). Exempelvis så kan orsaken vara att individen känner en olust mot att bli del av nya eller andra kulturer av olika anledningar. Att det skapas ett vi och dem är däremot inte helt ovanligt på en arbetsplats. Vanligtvis handlar det bland annat om att organisationskulturen är fragmenterad och att medarbetarna pendlar mellan att känna sig del av kollektivet och inte (Augustinsson, Ericsson & Rakar 2018, s.83; Corvellec & Holmberg 2010, s. 99). Vad som kan förstås som fragmenterat är att varje kultur har sina egna förhållningssätt, värderingar och grundläggande antaganden. Detta kan enligt Corvellec och Holmberg förstås som att organisationskulturen eller kulturen inom enskilda avdelningar består av grunder som för andra kan tolkas som motstridande (2010, s. 98-99).

Trots att uppkomsten av ett mellanrum ,eller ett vi och dem, är helt naturligt så finns det delar av det som potentiellt kan påverka organisationen negativt internt. Exempelvis så kommer Simbula, Margheritti och Avamzi fram till att individen blir mer beroende av stöd från organisationen i sitt arbete om den inte lyckas identifiera sig med gruppen (2023, s. 5). Ett annat exempel är att individens empatiska känslor, vilket är en kontextberoende respons, förändras och tonas ner enligt Cikara, Bruneau och Saxe (2011, s. 152). Vad det syftar till är att individer som är del av en utgrupp inte nödvändigtvis får empatiska känslor för den grupp som misslyckats (Cikara, Bruneau & Saxe 2011, s. 152). Istället för att hjälpa till och ta ansvar reagerar individen med en form av skadeglädje och en minskad respons till att vilja hjälpa den eller de som misslyckats. Hur utgruppen presenteras i Cikara, Bruneau och Saxe artikel liknar mycket det som Augustinsson, Ericsson och Rakar skildrar när de säger att individer eller grupper som väljer att inte vilja identifiera sig med en annan grupp bidrar till

att ett mellanrum skapas. På grund av mellanrummet minskar känslan av samhörighet till den grupp som egentligen skulle behöva empati. En organisations uppgift är således enligt Simbula, Margheritti och Avamzi att stötta medarbetarna socialt för att deras engagemang ska öka (2023, s. 11).

### 3. Metod för datainsamling

Inom ramen för metod och datainsamling kommer uppsatsens valda metod att presenteras.

Vid sidan av detta kommer även redogörelser för etiska överväganden samt information kring hur metoden och datainsamlingen fungerade praktiskt ute på fältet.

#### 3.1 Metodval

I vår uppsats ville vi ta oss ut för att kunna möta de personer som arbetar i ett arbetsintensivt yrke, därmed passade den etnografiska metoden vår undersökning. Samtidigt handlar våra frågeställningar delvis om hur något upplevs vilket enligt Kristina Göransson även gör att en etnografisk metod lämpar sig bättre (2019, s. 17). Vidare tog vår metod en ontologisk ståndpunkt inom konstruktivism. Konstruktivism passade då det förutsätter att forskningen inte är en slutgiltig sanning utan en specifik tolkning av den sociala verkligheten som ständigt revideras, enligt Alan Bryman (2016, s. 58). Med tillbakablick till inledningen går detta även i linje med referatet från Erez som påpekar att forskningens resultat kan vara specifik för den kontext och kultur som forskningen genomfördes inom (1997, s. 64). Perspektivet tillåter oss alltså att tolka verkligheten utifrån premissen att det är så här verkligheten uppfattas just här och nu.

Vidare så är etnografisk metod en kvalitativ metod som grundar sig i en abduktiv process, vilket innebär att det finns en relation mellan empiri och analytiska idéer (Göransson 2019, s.16). Med andra ord fick vi tolka den befintliga forskningen mot det vi såg för att kunna bygga vidare på den, detta som tidigare nämnt. Det finns dock vissa risker med den etnografiska metoden, exempelvis översättningsproblemet som uppstår då forskaren försöker förklara det den ser med abstrakta begrepp (Göransson 2019, s. 38). Resultatet av översättningsproblemet är att empirin förvrängs från hur den var till en början då den inhämtats och därmed skall försiktighet samt inifrån- och utifrånperspektivet användas när empirin presenteras (Göransson 2019, s. 39). Ytterligare en utmaning för etnografisk metod är att skapa pålitlighet och trovärdighet. Pålitlighet enligt Bryman skapas genom att vara tydlig och redogörande för alla faser av forskningsprocessen (2016, s. 468). Detta uppnådde vi genom att genomgående vara transparenta med våra metodval som fungerat såväl som misslyckats. Trovärdighet skapas bland annat genom att säkerställa att forskningen följt etiska regler, en annan metod är respondentvalidering (Bryman 2016, s. 467). För att uppnå

detta hade vi på förhand sett till att de forskningsetiska reglerna har följts samt att vi i efterhand tänker skicka över vår uppsats till den organisation vi genomförde organisationen hos. En annan metod är att vara ärlig med att etnografi är en tolkning, empirin är tolkad av forskaren och inte en entydig sanning, därmed ska vi inte frikoppla empirin från teorin (Göransson 2019, s. 38). Detta är något vi kommer framföra i uppsatsens slutsats och diskussion.

### **3.2 Observation**

Att genomföra en observation kändes tidigt som rätt metod för att kunna inhämta empirin till vår uppsats, utöver det hade vi även goda relationer till en ledande person i en arbetsintensiv organisation sen tidigare. Personen som vi hade kontakt med är en inofficiell ledare på ett försäljningskontor som är dotterbolag till en större organisation, men trots detta hade personen tillgång till hela organisationens kontaktnät vilket gjorde personen till en *grindvakt (gatekeeper)* åt en formellt fält enligt Göranssons definition (2019, s. 67-68). Eftersom att vår gatekeeper hade goda relationer till hela organisationen fick vi även möjligheten att vistas i hela fabriken (även dotterbolag) och inne på hela området under arbetstid vecka 16 år 2024. Därmed kunde vi dra nytta av att “Zooma ut och zooma in” under observationens gång vilket innebar att vi först noterade övergripande teman innan vi noterade detaljer (Göransson 2019, s. 108).

#### **3.2.1 Aktiv/deltagande observation**

En viktig detalj inom etnografisk metod som även går att applicera inom observation är att man ska söka kunskap genom informanterna, inte bara om informanterna (Göransson 2019, s. 93). Därför är det viktigt att ha förståelsen för att en observation och intervju inte strikt skiljer sig utan att intervjuer av mer informella slag sker även under observationen och berikar den (Göransson 2019, s. 107). På grund av detta var det viktigt för oss att så tidigt som möjligt börja bygga relationer och prata med de som arbetade i fabriken. Inspirationen till det tog vi från Emerson, Fretz och Shaw som betonade att skapandet av relationer är värdefullt (2011, s. 23), då det underlättar informationsinhämtningen. Under observationen mötte vi ungefär sextio stycken fabriksarbetare, en platschef, en arbetsledare, en administratör och fabriken HR-ansvarig. För att lyckas med relationsskapandet hade vi identiska arbetskläder som fabriksarbetare, vi kom till jobbet samtidigt (06:45), vi arbetade tillsammans med dem under hela dagen och umgicks under rasterna i deras fikarum. Vår inställning som till stor del liknar



det Göransson förklarar som att "*fylla en funktion*" såg vi snabbt resultat av (2019, s. 97). Under observationens första dag gick vi mestadels runt för att skapa oss en bild av arbetsplatsen tillsammans med platschefen och fick kortare introduktioner till arbetslagen. Detta var en idé vi plockade av Emerson, Fretz och Shaw om att etnografer inledningsvis skulle anteckna sina initiala intryck (2011, s. 24). När vi sedan under de kommande dagarna aktivt deltog i olika processer blev det direkt enklare att prata med och observera de anställda. Istället för att behöva gå fram och ställa en fråga kunde vi exempelvis på ett mer vardagligt småprata i väntan på att en ny truck med cement skulle komma. Detta skapade även kontinuitet och följsamhet vilket bidrar till att etnografens tillit hos informanterna ökar (Göransson 2019, s. 98), samtidigt blev vi mer beroende av att minnas och anteckna senare när tillfället gavs.

Något vi även insåg var värdefullt efter den första dagen var en gemensam reflektion för att kunna diskutera saker vi upplevt, men även för att tala om ifall vi skulle göra något annorlunda under den nästkommande dagen. Metoden liknar lite det Emerson, Fretz och Shaw uppmanar till när de förklarar att en etnograf ska ta in information och sedan använda den för att ställa nya frågor till nya informanter (2011, s. 25). Eftersom att fabriken vi besökte låg på en ö i Västsverige och att vi hyrde ett boende på ön under tiden fick vi mycket tid för reflektion under kvällarna.

Vad vi däremot behöver vara transparenta med är att forskningsfrågan vi klev in med inte var densamma när vi åkte hem. Till en början ville vi undersöka vilka motivationsfaktorer som yrkesarbetare skattade högst, detta då vi sedan tidigare fått veta att organisationens sjukfrånvaro var hög och att medlemmar i organisationen trodde att det handlade om bristande motivation. När vi sedan klev in i fabriken, såg hur de jobbade och började tala med de som arbetade där, förstod vi snabbt att sjukfrånvaron inte alls rörde sig om en brist på motivation. Motivationen fanns hos de flesta men drogs ständigt ner bland vissa medarbetare på grund av osäkerheten kring deras anställning och känslan av ett vi och dem. På grund av detta har vår uppsatsidé omarbetats. Det har både inneburit att frågeställningarna fått förändras samtidigt som vissa delar av resultatet från de första dagarna inte kom till användning.

### **3.3 Analys av data**

För att analysera observationsprotokollet genomförde vi en tematisk analys av materialet (Bryman 2016, s. 702). Den tematiska analysen är en vanlig metod inom kvalitativ forskning enligt Bryman men den har till skillnad från andra metoder inga tydliga tekniker. Metoden går ut på att man går igenom materialet och exempelvis kodar det med olika ord. Därefter kategoriseras materialet antingen utifrån teman som undersökaren väljer ut eller som är kopplade till forskningens fokus (Bryman 2016, s. 703). För att lyckas med det så umgicks vi med texten enligt hur Rennstam och Wästerfors uppmanar den kvalitativa forskaren till att göra (2015, s. 80). Samtidigt ska forskaren gå igenom protokollen och testa sig fram med olika typer av sorteringar (Rennstam & Wästerfors 2015, s. 88). Utifrån hur Brymans metod tillsammans med Rennstam och Wästerfors uppmaningar började vi med att ge varje citat eller anteckning en kommentar bestående av ett ord vi ansåg var ett tema för varje stycke. Genom detta skapade vi en form av matris i observationsprotokollet. Därefter såg vi över kommentarerna och skapade huvudteman som respektive kommentar föll in under. Varje huvudtema fick en färg och de teman som var mest förekommande i protokollet fick bli de rubriker som resultatet och sedan analysen skulle skrivas kring. Våra tre huvudteman blev: Is i magen, vänskap och relationer samt Fabrikens vi, dem och försäljningskontoret.

### **3.4 Etiska överväganden/antaganden**

Att ständigt göra avvägningar kring vad som skulle kunna vara forskningsetiskt och inte var något vi gjorde från början. Det första vi gjorde inför observationen var att vi en vecka innan vårt besök bad platschefen att berätta för medarbetarna att vi skulle komma. För att det inte skulle finnas några oklarheter kring vilka vi var eller vad vi skulle undersöka så skickade vi över ett brev som förklarade vilka vi var, att vi skulle besöka dem, vad vi skulle undersöka och hur informationen skulle hanteras. Vårt brev lästes sedan upp under fabriken morgonmöte och sattes därefter upp i de pentryn medarbetarna hade tillgång till. På så vis tänkte vi att vi kunde tillgodose informationskravet och nyttjandekravet genom att bland annat förklara studiens syfte och att den var frivillig att delta i (Göransson 2019, s. 46). Vad som däremot blivit ett faktum för oss nu i efterhand är att vi behövt byta forskningsfrågor, därmed är inte frågeställningen längre densamma. Utifrån Göransson framstår detta dock som ett vanligt förekommande problem inom den kvalitativa forskningen då sökande observationer blir till undersökningar (2019, s. 47).

Det var även aningen svårare att säkerställa samtyckeskravet, delvis för den anledning Göransson tar upp kring att det var en chef som gav oss tillåtelse och den anställde känner sig tvungen på grund av hierarkin (Göransson 2019, s. 48). Vår metod för att möta den utmaningen var att alltid fråga om lov innan vi ställde en fråga eller om vi ville skriva ned något vi hörde eller såg. Slutligen finns konfidentialitetskravet som vi förhöll oss till genom att aldrig skriva ned några namn eller beskrivande bilder om personer vi talade med, detta då vi inför undersökningen inte ansåg att det skulle bidra till den uppsats vi ville genomföra.

## 4. Resultat

I följande del kommer resultatet från observationen att presenteras. Resultatet leder sedan in till en analys bestående av tre huvudteman: i) Is i magen, ii) Vänskap och relationer samt iii) Fabrikens vi, dem och försäljningskontoret. Citat kommer att användas för att synliggöra tankar hos medarbetare kopplat till respektive tema.

### **Bakgrundsinformation**

Organisationen där undersökningen genomfördes bestod tidigare av en producerande enhet (fabriken) och en säljande enhet (försäljningskontoret) som gick under en gemensam koncern. Sedan några år tillbaka har enheterna delats upp och försäljningskontoret är nu ett dotterbolag till koncernen, likaså fabriken. Att organisationen hade delats upp verkade under besöket i fabriken inte vara något som alla medarbetare helt förstod. Denna uppdelning av bolagen har enligt vissa medarbetare skapat ett "vi och dem". Innan uppdelningen fanns det ett starkare samarbete mellan enheterna men även uppkomsten av att det ibland kunde komma ursäkter kring kvaliteten på slutprodukten. Med uppdelningen anser vissa i bolaget att det kan ställas högre krav på produktionen, men det skapades även en situation som de beskriver som ett vi och dem mellan dotterbolagen.

### **Is i magen**

Eftersom att fabriken produktion sker på beställning har inte platschefen möjlighet att påverka personalåtgången. Han behöver därmed ha "is i magen" när han hanterar personalen och gör val om att varsla eller inte. I nuläget är det däremot produktion på flera olika enheter i fabriken. När en går in i lokalen kan en se flertalet olika stationer och enheter där medarbetare arbetar på projekt i varierande storlekar. Tempot i fabriken är högt och flera av medarbetarna är i ständig rörelse för att färdigställa sina tilldelade uppgifter inom utsatt tid och runt i lokalen går även platschefen. Platschefen är en väldigt munter person men har den här dagen ett annorlunda humör än vad han tidigare visat. Efter det stora morgonmöte där dagens uppgifter presenteras för medarbetarna har ytterligare ett möte hållits där platschefen tillsammans med admin och ledningen deltog. Under mötet diskuterade de dagsläget i fabriken men även att det finns en risk för att produktionsordrarna kommer att minska under den kommande tiden. Den förfarande men nödvändiga åtgärden är att skära ner på personalen då mängden arbete kommer minska. Det är något platschefen tycker är jobbigt vilket speglar

sig i hans humör. I förbifarten berättar platschefen om detta och förklarar att periodvisa nedskärningar är ett återkommande problem och något hen tvingats att bli van vid.

Orsaken till att situationen blivit en vanesak är för att produkten fabriken tillverkar byggs på beställning och därmed blir fabriken beroende av hur ofta ordrar kommer in. Trots den tidigare situationen kan en ändå se hur platschefen går runt i lokalen och talar glatt med medarbetarna utan att påvisa de känslor han tidigare visat, detsamma gäller i pentryt, han agerar som att det inte finns några moln på himmelen. Platschefens positivitet framstod även som något medarbetarna uppskattade och efterfrågade mer av, trots deras okunskap om hur läget egentligen var. Platschefen verkar sätta på sig ett leende trots de dåliga nyheterna han fått under morgonen för att inte skrämman upp de anställda i onödan och för att peppa dem. I ett samtal med platschefen om detta säger han följande om situationen:

I slutet av maj får vi kanske ett projekt som kommer att hålla hela hösten, därför vågar man varken säga bu eller bä när det kommer till att behöva säga upp någon eller inte. Jag försöker alltid vara försiktig med att säga upp (personal), det är marknaden som styr. (Platschefen)

Försäljningen styr därmed både mängden arbete och personalåtgången periodvis och mängden ordrar gick sällan att förutse. Ovissheten kring mängden ordrar försökte admin tillsammans med platschefen att minska konsekvenserna av genom att späda ut produktionen under en längre tid. Hur det gick till kunde en se i det schema admin tilldelade platschefen så snart nya kontrakt hade skrivits. Detta fungerade däremot inte alltid då vissa kunder hade stramare deadlines än andra och framtida affärer kunde gå förlorade. Ett arbetsschema kunde därmed aldrig vara helt säkert utan saker kunde förändras från timme till timme. Samtidigt arbetar fabriken inte heller med ett löpande band eller lager eftersom varje produkt byggs på begäran och är anpassad efter kundens behov. På grund av det fanns det inte heller någon möjlighet att producera en stor mängd och sedan stänga fabriken ett tag. Platschefen behövde alltid vara redo på att produktionen skulle minska eller öka och att personalen behövdes eller var överflödig i relation till det. Således behövde platschefen alltid ha "is i magen" för att inte agera för tidigt i och med risken för att göra någon upprörd kunde försvåra situationen att få tillbaka dem ifall arbetskraften behövdes. Samtidigt så verkade de timanställda medarbetarnas största vilja vara att få komma tillbaka oavsett situation för att nå upp i 2 år, vilket var gränsen innan en anställd kunde bli tillsvidareanställd.

## Vänskap och relationer

Några helger tidigare hade hela fabriken spelat fotboll och paddel tillsammans vilket var ett av fyra större gemensamma evenemang platschefen anordnar för medarbetarna under året. Därutöver åkte de även på mässor eller gick på fotbollsmatcher tillsammans under platschefens regi. När evenemanget de haft för några helger sedan togs upp i diskussion med flertalet anställda var deras reaktioner framför allt glada och de bekräftade glatt att de hade varit och spelat fotboll tillsammans och att de uppskattar när platschefen anordnar evenemang där de fick umgås.

Att umgås utanför arbetsplatsen var däremot inte utan något enbart platschefen tog initiativ till, vissa enheter tog ofta initiativ själva. En av enheterna berättade exempelvis att de ofta träffades själva i sin grupp för att umgås utanför arbetstid. Gemenskapen inom den gruppen framstod nästan att vara starkare än andra enheters gemenskap och en orsak till detta kan vara att ljudvolymen på deras enhet var lägre än andra (Hädanefter *Grupp 1*). Arbetsuppgifterna kunde därmed förstå ha en fördelaktig natur för sociala relationer att bli starkare eftersom att samtal kunde hållas utan att behöva skrika. Utöver detta kunde arbetsuppgifterna på enheten förstås vara mindre fysiskt krävande vid sidan av att uppgifterna ofta krävde samarbete mellan medarbetarna, således var förutsättningarna för att samtala goda. Att ha en god stämning var däremot inte något den ovanstående enheten var ensamma med att ha. Runt om i fabriken var det exempelvis en enhet med radion ständigt igång medan andra mindre enheter pratade i väntan på leveransen av mer betong eller när de skulle gå och hämta verktyg. Det fanns däremot inget tvång till att vara med i det sociala ifall medarbetaren inte ville, det fanns även medarbetare med hörselkåpor vilket verkade socialt accepterat. Under rasterna fortsatte även vissa enheter att umgås, en grupp av seniora medarbetare satt alltid i pentryt med en kortlek på vad som verkade vara deras bestämda plats. Vissa enheter satte sig i enskilda rum medan andra mindre grupper valde att vara utomhus för att spela frisbeegolf eller satte sig själva.

De sociala relationernas värde gick även att förstå i mer eller mindre glada situationer, exempelvis när medarbetare blev varslade. På en av enheterna bestående av tre medarbetare hade en av dem fått veta att han skulle behöva gå den kommande veckan. Beslutet om att varsla honom var något även de andra medarbetarna i hans enhet hade känslor kring. En av hans nära kollegor hade nu varit timanställd i tre månader uttryckte sig på följande sätt om situationen:

Jag gillar mitt lag om tre personer och jobbar gärna vidare med dem på grund av att vi har blivit vänner nu, sen uppskattar jag ett yrke där man inte behöver vara serviceminded. Dock ska en vän behöva sluta nu i vår linje (enhet) så nu börjar jag också fundera över att gå.

Värdet av den vänskap och gemenskap medarbetaren hade fått under tre månader kan utifrån hans uttalande förstås vara högt då han nu överväger att sluta nu när hans kollega och vän fått veta att han kommer behöva bli varslad. Värdet av hans anställning blev därmed lägre än hur han värdesätter relationen till sin kollega. Samtal om relationer, vänskapen och dess värde på arbetsplatsen var något vanligt förekommande i flera situationer och hade ofta samma teman. Några exempel var mer förklarande kring värdet av relationerna än andra och varför det var en avgörande faktor i valet av arbetsplats. Exempelvis:

Jag väljer hellre ett dåligt jobb med bra kollegor än ett drömjobb med dåliga kollegor.

En annan medarbetare säger:

Jag går till jobbet för lönen men stannar för kollegorna. (Medarbetare)

Slutligen förtydligar en tredje medarbetare uttalandet och berättar:

Självklart så är lönen motivationen till att jobba. Men det är medarbetarna som får mig att stanna. (Medarbetare)

Genom ovanstående citat och förekomsten av samtal kring gemenskapen och relationerna kan de båda förstås ha ett högt värde för medarbetarna. En stark gemenskap är något medarbetarna får flera olika bidrag till, från såväl platschefen som varandra. Detta genom formella möten platschefen anordnar varje år tillsammans med möten de själv tar initiativ till.

## **Fabriken och (försäljnings)kontoret**

Inne på industrihamnen är kontoret med ansvar för bland annat försäljningen av produkterna byggd på en annan plats än fabriken (Hädanefter *försäljningskontoret*). Detsamma gällde även de parkeringsplatser försäljningskontorets medarbetare tilläts att använda. Samtidigt som medarbetarna i fabriken parkerade på hamnens trånga personalparkering fick admin och ledningen för organisationen ställa sig bakom en hangar i anslutning till modulbyggnaden och försäljningskontoret parkerade borta vid sin byggnad. Försäljningskontoret var nybyggt med stora fönster mot vattnet och dess medarbetare kom välklädda. Det skapades en kontrast i jämförelse med fabriken och dess slitna modulbyggnader där medarbetarna satt i sina nötta arbetskläder. Detta tillsammans med att försäljningskontoret och fabriken sällan träffar varandra bidrar enligt medarbetarna på fabriken och några från försäljningskontoret till att ett "vi och dem" skapas och att en hierarki uppfattas. Under luncherna så har medarbetarna i industrihamnen primärt två alternativ för var de kan äta sin lunch. Antingen sitter de i sina byggnaders pentryn där mikrovågsugnar och ett kök finns för att kunna tillaga eller värma medhavda måltider. Det andra alternativet är industrihamnens lunchmatsal och cafeteria där maten tillagas av kökspersonal. Inom de två alternativen är uppdelningen under veckan att medarbetarna i fabriken framför allt sätter sig i pentryt med sina arbetskläder på medan de från försäljningskontoret tar sina bilar och äter i lunchmatsalen. Det hände däremot att fabriken medarbetare under enstaka tillfällen gick till lunchmatsalen för att köpa sina luncher. Anmärkningsvärt var dock att medarbetarna i fabriken satte sig i motsatt del av matsalen jämfört med var medarbetarna från försäljningskontoret satt.

Att det skulle finnas en uppdelning kring ett vi och dem var något framträdande både i samtal med fabriken- och försäljningskontorets medarbetare. I ett samtal med en av fabriken seniora medarbetare förklarar han:

Sex gubbar måste lägga ner heltid på att rätta till fel som skapas av dålig formar. Vi (försäljningskontoret) säljer skitgrejer för att vi (fabriken) inte hinner med att göra allting bra. Pressen är hög och verktygen dåliga. Ger de (ledningen) oss skitverktyg så får de skitprodukter. (Medarbetare)

Liknande tankar kom även från en annan medarbetare:



Man tjar sig blind på att saker saknas men ingenting händer. Vissa saker har saknats i flera år. Vi får inget värde tillbaka. (Medarbetare).

Samtidigt delar en medarbetare från försäljningskontoret med sig sin uppfattning om medarbetarna i fabriken :

Det är löjligt att fabriken fikar så ofta som de gör. (Försäljningskontoret)

Utöver ett delat missnöje över situationen har de tre medarbetarna ett liknande perspektiv med grund i att det finns ett "vi" avseende dotterbolaget de är medarbetare för och ett "dem" avseende det andra bolaget eller ledningen. Inom fabriken framkommer det däremot även att det även internt finns fall av vi och dem. Under rasterna och ute i fabriken fanns det flera olika grupperingar. Vissa grupperingar var gäng av seniora medarbetare med långtgående relationer medan andra umgicks i precis samma gäng de arbetade med inne i fabriken. De existerande gängen med gemensamma arbetsuppgifter satte sig oftast i enskilda rum under rasterna istället för att sätta sig i pentryts matsal. Utöver att gruppen valde att sätta sig avskilt för att umgås förklarade en medlem att den uppfattade att det fanns en jargong mot deras enhet:

Det är inte så att folk snackar skit om oss men det är ändå en slags jargong att vi chillar. (Medarbetare, Grupp 1)

Det finns alltså både källor till att ett vi och dem existerar inom fabriken och mellan fabriken och försäljningskontoret. Samtal kring vi och dem förekom däremot inte bara bland medarbetare. I en diskussion med platschefen om fotboll och paddel-evenemanget sa han följande:

Fabriken kämpar men inte försäljningskontoret. Försäljningskontoret har mycket pengar och har ibland roligare än vad vi har det. Jag vill göra mer för personalen.

Tanken om att fabriken och försäljningskontoret inte skulle arbeta tillsammans eller lika mycket är därmed en tanke inte enbart enskilda medarbetare har inom fabriken och

försäljningskontoret. Att det däremot skulle stämma att försäljningskontoret och fabriken har olika förutsättningar ekonomiskt för att anordna evenemang är inget bekräftat. Detsamma gäller för om platschefen berättade om sina känslor i stunden eller om det var en återkommande känsla.

## 5. Analys

För att förstå resultatet ytterligare kommer respektive huvudtema att analyseras utifrån de teorier som presenterats inom uppsatsens teoretiska referensram. Teorierna kommer delvis att kombineras för att kunna se samband.

### 5.1 Is i magen

Platschefen kan förstås inneha en roll där han samtidigt som han vet mer än sina medarbetare om framtiden behöver vara försiktig med att dela med sig av den informationen. Situationen han befinner sig i går att tolka som en av de konsekvenser produktionen skapar för organisationen. Det vill säga att produktion är direkt beroende av försäljning. Den beroende relationen som organisationen har till kunderna kan även förstås vara bland de främsta orsakerna till osäkerheten. I nuläget finns det ingen uppenbar lösning utan platschefen och administratören måste tillåta att medarbetarnas anställning har en hög osäkerhet. Att det är försäljningen som styr produktionen går det även att få förståelse för när man ser arbetsschemat hos administratören. Arbetsschemat visar både vilka projekt som kommer och har varit men administratören påpekar att produktionen sällan följer mönster som går att följa. Att behålla en och samma arbetsstyrka är utifrån organisationens utformning inte en möjlighet i nuläget. Osäkerheten behöver existera hos vissa medarbetare då organisationen behöver vara flexibel mot marknaden som kan ge förändrade förutsättningar från timma till timma. Osäkerheten som medarbetarna behöver acceptera kan enligt teorin förstås ha en stor påverkan på individen och dess hälsa samtidigt som osäkerheten kan tänkas ha en direkt påverkan på individens motivation (Quinlan och Bohle 2009, s. 7). Vid sidan av medarbetarens försämrade hälsa kan även deras begäran av trygghet öka, samtidigt som medarbetarnas uppfattning av skyldigheter till arbetsgivaren kan förändras (Toivanen et al. 2020, s. 11). Platschefen kan genom sina val av att inte säga något påvisa att han har en förståelse för konsekvenserna av att minska eller öka osäkerheten utan säkra grunder. Vad platschefen håller på med kan uppfattas som det Porter och Lawler definierar som nödvändigt hemlighetshållande (1968, s. 125). Trots att platschefen vet om vilka ordrar som kan förväntas komma in så vet han även om konsekvenserna av att säga åt en medarbetare att något kommer ske innan det är fastslaget. Hans reaktion för att hantera det blev således att han inte sa något alls för att undvika att behöva dra tillbaka sina uttalanden. Med detta som bakgrund gör han troligtvis avvägningen att det är bättre att inte säga något, trots risken att

trovärdigheten hos honom tillsammans med tilliten kunde minska (Porter & Lawler 1968, s. 125; Sheng, Tian, Chen 2010, s. 1298).

På grund av den överhängande osäkerheten kring vilka av de timanställda medarbetare som kommer få vara kvar så skapas det även utmaningar för organisationen kring att arbeta med motivation. Bland de timanställda framgick det att en eftertraktad belöning var att få bli tillsvidareanställd inom organisationen och att säkerheten bland annat var det som lockade. Att få en visstidsanställning kan utifrån teorin om inre och yttre motivation förstås som en yttre motivationskälla eftersom att det handlar om ett resultat som medarbetaren får ta del av när den arbetat i fabriken under två år. Trots att en fast anställning var en framträdande belöning är även det något som platschefen inte kan använda sig av utan att veta om framtiden. Organisationen blir därmed begränsad till att enbart använda sig av metoder för att skapa inre motivation för engagemang på arbetsplatsen.

## **5.2 Vänskap och relationer**

Inom organisationen som undersökts kan de sociala relationerna antas ha ett högt värde eftersom att det hjälper medarbetare med osäkra anställningar att hantera situationen. Samtidigt blir relationerna en anledning för tillsvidareanställda att vilja stanna. Orsakerna till att det är så kan vara flera. En förklaring kan vara att de sociala relationerna stärker gruppen när de gemensamt ska hantera stress eller oro (Franklin 2022, s. 5; Sheng, Tian & Chen 2010, s. 1298). En annan anledning kan vara att de anställda arbetar väldigt mycket tillsammans vilket även teorin påstår har en positiv effekt på relationerna (Chadsey & Beyer 2001, s. 12; Franklin 2022, s. 5). Trots att arbetsplatsen bestod av flera olika enheter och arbetslag som ofta arbetade tillsammans var det nästan alltid uppdelat på ett annat vis under rasterna. Exempelvis satte sig de seniora medarbetarna alltid tillsammans på samma platser varje rast medan resterande medarbetare placerade sig runt om i och utanför lokalen.

En tolkning av detta kan vara att de seniora medarbetarna med tillsvidareanställning hade haft möjligheten att skapa sociala relationer med sina kollegor under en längre tid. Eftersom att det hade pågått under en längre tid hade de även utvecklat tillit till varandra. I motsats hade möjligtvis inte de timanställda samma möjligheter att utveckla starka långtgående relationer, därmed satt de tillsammans. En annan tolkning skulle kunna vara att de timanställda satte sig

tillsammans avsiktligt för att ge varandra stöd. Något som kan få en grupp att komma närmare varandra närmre är som tidigare nämnt, tid av oro eller stress (Sheng, Tian, Chen 2010, s. 1298). Detta skulle kunna vara ett gemensamt tema för de grupper av timanställda som umgicks. De delade alla oron kring sin anställning. Det gemensamma stödet och förståelsen som de visade för varandra blev potentiellt en motor för att öka samhörigheten hos medarbetarna med osäker anställning.

Värdet av de sociala relationerna framstår det däremot inte som att enbart medarbetarna känner av. På arbetsplatsen var även platschefen ofta engagerad i att stärka sammanhållningen kring medarbetarna och han planerade under fyra tillfällen per år utflykter och idrottsevenemang där många i personalen uppskattade att delta på. Dessa informella möten kunde förstås vara en starkt bidragande faktor till samhörigheten men det krävde att platschefen mer eller mindre stod i centrum, i och med att allt finansieras av koncernen. Genom den höga närvaron på de evenemang som platschefen anordnar kan det även uppfattas som att medarbetarna uppskattar den inre belöning som kommer med dessa utflykter, nämligen att vara delaktig i en starkare samhörighet. Samtidigt så blev det potentiellt även en situation där de icke-arbetsrelaterade relationerna kunde utvecklas och bli starkare. Utöver detta framgick det också att en del av medarbetarna umgicks på fritiden vilket även det visar den starka samhörigheten och de icke-arbetsrelaterade relationernas betydelse. Det kunde därmed urskiljas att både personalen och ledning uppmuntrade till sociala relationer på arbetsplatsen. Detta går även att se i relationen som platschefen har till sina medarbetare. Det faktum att han går runt i fabriken och pratar och skojar med alla medarbetare visar att han är mån om att stärka sammanhållningen och att han bryr sig om sina medarbetare.

Oavsett hur mycket platschefen försökte göra för att öka motivationen och samhörigheten inom hela fabriken så fann det fortfarande mindre grupper som värdesatte sina relationer i enheten högre. En av de enheter som fanns i fabriken hade under veckan fått beskedet om att en kollega skulle bli varslad inom en nära framtid. Utöver att situationen hade en synlig emotionell påverkan på den som blivit varslad uppfattades det även ha en effekt på medarbetarna som personen i fråga jobbade tillsammans med. Det faktum att en annan medarbetare själv ville sluta på grund av att hans vän blivit varslad pekar på att det även finns en stark sammanhållning inom enheterna. En sammanhållning som för dem är mer värd än att vara del av organisationen och gör att de "kommer för lönen men stannar för kollegorna". Att få arbeta med kollegor som de har en relation till går således även att förstå som en inre form

av motivation (Hennessey et al. 2015, s. 1). Utifrån att medarbetarna i fråga uppstår en situation där värdet av relationen (inre motivation) blir högre än att få stanna kvar när den andra går (yttre motivation). Analysen här blir således att motivationen medarbetaren hade för att stanna var hans kollega och när källan till motivation då försvinner finns det ingen anledning att jobba kvar själv. Detta skapar å andra sidan ett dilemma för hur organisationen bör prioritera arbetet kring sina anställda och utvecklandet av sociala relationer. Med denna situation i fokus hade kanske factory-models tankesätt kring att inte prioritera relationer fungerat för att kunna spara organisationen en medarbetare (Franklin 2022, s. 6). Visserligen bidrar factory-model med sämre personhälsa vilket gör den mindre attraktiv för organisationer att vidta (Franklin 2022, s. 6). Samtidigt skapas ett "moment-22" då personalen potentiellt mår sämre av denna modell och att motivationen går ner (Franklin 2022, s. 6).

### **5.3 Fabrikens vi, dem och försäljningskontoret**

Trots att fabriken och försäljningskontoret sedan en tid tillbaka blivit olika organisationer var det inte nödvändigtvis något som medarbetarna i fabriken förstod. En stark faktor till det kan vara att de båda fortfarande arbetar mycket med varandra då produkterna tillverkas av den ena medan den andra säljer dem. Samtidigt möts de fortfarande eftersom de båda delar lunchmatsal i hamnen om de inte väljer att sätta sig i respektive pentry. Vad som går att tolka av informationen är att det framför allt är medarbetarna från respektive dotterbolag som skapar uppdelningen av ett vi och dem. Det är inte längre organisationen som separerar två enheter från varandra utan nu är det möjligtvis ett gammalt tankesätt som fortfarande existerar kring att enheterna sitter ihop. Ett tydligt exempel som visar att tankesättet fortfarande existerar kommer från en av fabrikens medarbetare. I ett uttalande säger medarbetaren att försäljningskontoret får sälja skitprodukter ifall medarbetarna som arbetar i fabriken får skitgrejer att tillverka produkterna med. Samtidigt kommer även klagomål på att tiden är otillräcklig och att det skulle finnas en hierarki mellan organisationerna. Att de båda påståendena stämde går inte att bekräfta utifrån resultatet.

Situationen som har uppstått mellan fabriken och försäljningskontoret kan analyseras och förstås utifrån Simbula, Margheretti och Avamzis beskrivningar kring hur en individ arbetar med att identifiera sig i en grupp (2023, s. 3). När medarbetarna i fabriken ser den nybyggda kontorsbyggnaden som försäljningsavdelningen sitter i så uppfattar de en kontrast. Samtidigt

åker försäljningskontoret bil till lunchmatsalen och klär sig uppklätt i jämförelse med medarbetarna i fabriken. Utifrån den gamla strukturen där de båda arbetade som enskilda enheter under samma bolag går det att förstå hur kontrasten irriterar medarbetaren. Utifrån medarbetarens synsätt så är de fortfarande samma organisation eller väldigt nära besläktade. Kontrasten gör att medarbetaren misslyckas med att identifiera sig med försäljningskontoret och resultatet blir istället att medarbetaren ser försäljningskontoret som en utgrupp och att ett mellanrum finns. Att det finns en utgrupp som ställs mot den grupp som fabriksarbetaren är del av kan enligt Augustinsson, Ericsson och Rakar slutsatser förstås bli orsaken till att ett vi och dem skapas (2018, s. 82). Samtidigt skulle även osäkerheten kunna spela en roll i att känslan av ett vi och dem fortlever. Enligt kunskapen Simbula, Margheritti och Avamzi bidrar med så tydliggörs det att individens värderingar kan vara en reproduktion av gruppens värderingar (2023, s. 3). När det ständigt kommer in ny personal som sedan går så är det inte omöjligt att värderingarna inte hinner utvecklas utan enbart replikeras hos de nya medarbetarna i organisationen när de möter de erfarna.

Vid sidan av detta finns det även tecken på att empatin mellan organisationerna skulle kunna förstås som låg. Enligt Cikara, Bruneau och Saxe är minskad empati ett resultat av när individen inte känner sig del av en annan grupp (2011, s. 152). Att grupperna inte känner empati för varandra är svårt att fastställa. Men genom att dela upp organisationen för att kunna sätta press och krav på varandra kan det förstås som att det blivit svårare för organisationernas medarbetare att identifiera sig med varandra. En situation har uppstått där det känns som att den ena enbart producerar för den andra utan att få något tillbaka. Internt kan det förstås som att det även finns ett mellanrum inom gruppen. Exempelvis så delade alltid medarbetarna upp sig under rasterna och en medarbetare ansåg att det ibland kändes som att det fanns en jargong mot deras grupp. Trots att uppdelning i grupper enligt teorin kan uppfattas som något fullt naturligt finns det fortfarande skäl för organisationen att skapa sig en förståelse för hur grupper fungerar och vilka grupper som finns. Det kan exempelvis vara värdefullt för organisationen att ge socialt stöd till de medarbetare eller grupper som hamnar utanför (Simbula, Margheritti & Avamzi 2023, s. 5). Risken att ett vi och dem skapas internt kan annars uppfattas vara hög.

#### 5.4 Vad vill fabriken medarbetare ha?

Under vistelsen på fabriken var ett återkommande tema från medarbetarna att de ansåg arbetsplatsen som bra men att delar kunde förbättras. Exempelvis ansåg de seniora medarbetarna att verktygen var dåliga och pekade på hur formarna som användes vid tillverkning skapade efterarbete. Samtidigt menar andra att de vill bli sedda av chefen för att bli mer engagerade. Slutligen fanns det en grupp som framför allt ansåg att de skulle bli mer engagerade ifall de eller sina kollegor fick en tillsvidareanställning. Medarbetarnas begär varierar starkt och detta går att förstå utifrån Ehiobuche diskussion kring att varje individ är enskild och olik den andra (2013, s. 26). Men vad resultatet även skulle kunna visa är att olika grupper inom fabriken har mer eller mindre liknande begär beroende av deras anställningsform.

Inom den seniora gruppen av medarbetare framstår det framför allt vara de yttre motivationsfaktorer som motiverade dem. De seniora medarbetarnas vilja till att få nya verktyg kan även tolkas som att de eftersträvade att få motiveras av en förändring (Locke 2023, s. 15). Ifall det stämmer skulle situationen kunna tolkas som att de inte längre känner att de drivs lika mycket av inre motivation. Inre motivation kan enligt teorin förstås ha kopplingar till att känna en gemenskap och till vad individen vill uppnå när den genomför uppgiften (Badubi 2017, s. 45; Hennessey et al. 2015, s. 1). Från de seniora medarbetarnas perspektiv finns det potentiella anledningar till att tro att de redan känner sig etablerade på arbetsplatsen. Att få vara del av en process eller en gemenskap är därmed inte lika intressant eftersom att de redan kan inneha känslan av att deras behov är uppfyllda och vedertagna. En annan tolkning skulle då kunna vara att den sociala kontexten de seniora medarbetarna befinner sig i värdesätter yttre motivation högre. Att vara del av en process är därmed av lägre värde än att få ta del av ett slutgiltigt resultat. De har exempelvis redan en fast tillsvidareanställning och är därmed inte lika beroende av ett begär att känna säkerhet.

Bland de medarbetare som varken var seniora eller timanställda såg situationen annorlunda ut. Samtidigt som de bekräftade att de uppskattade yttre motivation i form av lön förklarade de även vikten av de sociala relationerna. Lönen var för dem viktig eftersom att den fick livet att gå ihop. Således arbetade de delvis för att få ta del av ett resultat i form av belöningar vilket kan förstås som yttre motivationsfaktorer (Hennessey et al. 2015, s. 1). Dock framgick det även att medarbetarna uppskattade gemenskapen från sina sociala relationer och att det



fick dem att stanna på arbetsplatsen. En annan möjlig förklaring hade kunnat vara att de inte längre motiveras av sina arbetsuppgifter utan att det är belöningen i form av lön tillsammans med gemenskapen medarbetarna är del av som motiverar dem. Deras tankar skulle kunna liknas med det resultat Hitka et al. fick fram som bevisade att lönen, atmosfären på arbetsplatsen och arbetslaget var de tre högst värderade källorna till motivation (2019, s. 6).

Slutligen fanns begäret till att vilja bli tillsvidareanställd på arbetsplatsen. Att bli tillsvidareanställd går utifrån teorin om inre och yttre motivation att förstå på flera sätt. Tillsvidareanställningen skulle kunna uppfattas som en form av yttre belöning som medarbetaren får ta del av efter att ha arbetat i två år. Samtidigt så framstår det som att det är anställningens säkerhet som motiverar medarbetaren till att vilja bli fast anställd. Ur den aspekten skulle en tolkning kunna vara att nyanställda inom organisationen till att börja med söker sig efter säkerheten en fast anställning kan ge. På grund av att det tar tid att anställas accepterar de att den yttre belöningen är långt borta och de vänder sig därmed framförallt till gemenskapens inre belöningar i form av att få stöd.

## 6. Diskussion

Inom ramen för diskussion kommer uppsatsens två frågeställningar att hanteras och tolkas. Den första frågeställningen handlar om att identifiera motivationsfaktorer. Den andra handlar om att tolka vilken påverkan de identifierade motivationsfaktorer har på medarbetaren. Slutligen landar uppsatsen i en slutsats med förslag till framtida forskning.

### ***6.1 Vilka källor till motivation är vanligt förekommande i en arbetsintensiv fabrik?***

I diskussionen kring vilka motivationsfaktorer som förekommit mest finns det flera exempel som går att dela upp i känslan av inre och yttre motivation. Sociala relationer kunde av resultatet förstås vara en vanligt förekommande källa till motivation då medarbetarna arbetar tillsammans och umgås under hela arbetsdagen. Samtidigt så framträdde det även att medarbetarna hade engagemanget till att vilja utveckla relationerna utanför arbetstid och chefens regi. Som konstaterat skapar sociala relationer bland annat en känsla av inre motivation hos medarbetarna. Det går delvis att förstå genom att betrakta sociala relationer som möjligheter för medarbetaren att få vara del av ett sammanhang och en arbetsgemenskap. Det kan även innebära att medarbetaren motiveras av trygghet och ett förtroende till sina kollegor med utgångspunkt i den relation de har. Vid sidan av relationerna kunde chefens transparens och att bli sedd förstås som en källa till motivation. För att tillgodose medarbetarnas behov så gick platschefen runt i fabriken och anordnade evenemang för att förbättra sammanhållningen. Detta går att förstå som att chefen bidrog till inre motivation i form av känslan att bli sedd och yttre motivation i formen av att få delta i evenemang för personalen. Slutligen så framgick det även att lönen och säkerheten var bland de vanligt förekommande källorna till motivation. Lönen går att uppfattas vara en belöning som skapar en känsla av yttre motivation. Dock verkade lönen framför allt vara något medarbetare med tillsvidareanställning talade om. När det handlade om de som var timanställda var det känslan av säkerhet (inre) som förekom mest. Säkerheten kan däremot förstås som en produkt av att få en tillsvidareanställning vilket kan uppfattas vara ett resultat medarbetaren får när den arbetat i två år för organisationen. En tillsvidareanställning kan därmed förstås skapa känslan av en yttre motivation. Samtidigt så skapade det skäl till att känna inre motivation som skapades kring säkerheten som en tillsvidareanställning gav medarbetaren. I motsats till källor som skapar motivation så fanns det även exempel där motsatt effekt uppstod.

Exempelvis så kunde känslan av ett vi och dem förstås ha en påverkan som sänkte medarbetarens motivation.

## ***6.2 Hur påverkar motivationsfaktorerna medarbetarens arbetsprestation och mående på arbetsplatsen?***

De sociala relationerna kan uppfattas ha en stor påverkan på både medarbetarens arbetsprestation och mående. Det gick att förstå både genom att medarbetarna stod tillsammans och pratade i väntan på nästa uppgift samtidigt som de seniora medarbetarna trots att de arbetade på olika enheter alltid satte sig tillsammans. Att relationerna hade en påverkan på både välmåendet och arbetsprestationen blev även tydligt i frågan om varför de väljer att stanna i fabriken. Lönen var en av anledningarna men deras relation till kollegorna var även av betydande värde för att stanna inom organisationen. De sociala relationerna kunde däremot även förstås ha en negativ inverkan på arbetsplatsen när det kom till att behålla personal. Exempelvis så bidrog uppkomsten av ett vi och dem till att vissa medarbetare visade en känsla av maktlöshet och menade att fabriken tillverkade skitgrejer och att det inte var deras fel. Med kopplingar till sociala relationer hade även osäkerheten en stor påverkan på medarbetarnas arbetsvilja och mående. Exempelvis fanns det en anställd som övervägde att sluta arbeta på grund av att hans kollega blivit varslad. Den varslade medarbetarens känslor och missnöje över situationen speglade sig i hans kollegors mående genom den relation de hade till varandra.

## **6.3 Slutsats**

Som tidigare nämnt har motivationen en påverkan på individen då det både kan förbättra och försämra deras mående och engagemang (Herzberg 2003, s. 1968). Samtidigt kan bristen av motivation och engagemang ha en direkt koppling till ohälsa hos individen. De medarbetare som uppsatsen har undersökt befinner sig däremot i en speciell situation. Utifrån teorin är organisationen som undersökt arbetsintensiv utifrån hur Bamfo-Agiye, Thwala och Aigbavboa förklarar arbetsintensiva yrken (2022, s. 4). Det innebär att de kan ta del av tidigare forskning kring motivationsfrämjande med en viss kulturell påverkan i beaktande utifrån Erez perspektiv (1997, s. 64). Samtidigt är det däremot en unik organisation eftersom marknaden styr vilka som får arbeta kvar, och inte deras prestation i lika stor grad. Medarbetarna byts inte ut som i det exempel Bamfo-Agiye, Thwala och Aigbavboa bidrog

med (2022, s. 4), utan de varslas för att inte organisationen kan erbjuda arbete åt alla. Det kan därmed förstås som att arbetet i organisationen som undersöktes hade en högre grad av osäkerhet än de arbetsintensiva yrken som studerats tidigare. För att hantera konsekvenserna av osäkerheten kan organisationen arbeta med socialt stöd genom relationer på arbetsplatsen. Att utveckla relationerna skulle även kunna hjälpa organisationen att motverka uppkomsten av ett vi och dem internt eller externt till organisationer de samarbetar med. Samtidigt kan de sociala relationerna ge stöd till de individer som upplever oro och stress kopplat till osäkerheten (Chadsey & Beyer 2011, s. 128).

Som nämnt i uppsatsens metoddel står resultatet enbart för en skildring av den plats som undersöktes just där och då på ön i Västsverige. Resultatet, analysen och slutsatsen är därmed en tolkning av en nutida arbetsintensiv organisation utifrån den forskning som finns tillgänglig. Dock har uppsatsen funnit potentiella områden för framtida forskning.

#### **6.4 Förslag till framtida forskning**

Förslag till fortsatt forskning hade utifrån denna uppsats kunna vara att undersöka arbetsintensiva yrken som är beroende av marknaden ytterligare. Detta då organisationen mer eller mindre blir tvungen att agera beroende av marknaden när de uppskattar hur mycket personal de förväntas behöva. Framtida forskning skulle även kunna undersöka djupare hur arbetet kring sociala relationer fungerar när anställda blir varslade och får möjligheten att komma tillbaka. Vad behöver organisationen arbeta med för att kunna locka tillbaka sina tidigare medarbetare som behövt gå? Hur kan chefens roll och informella ledare inom organisationen ta ansvar för att motverka minskad empati kopplat till vi och dem? Hur skulle arbetet kunna utformas för att minimera mängden personal som krävs utan att produktiviteten minskar och att personalen uppfattas som överflödiga?

## 7. Källförteckning:

- Amati, V., Meggiolaro, S., Rivellini, G. & Zaccarin, S. (2018). Social relations and life satisfaction: the role of friends. *Genus: Journal of Population Sciences*, 74(1). <https://doi.org/10.1186/s41118-018-0032-z>
- Augustinsson, S., Ericsson, U. & Rakar, F. (2019). *Organisation ur nya och gamla perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Bamfo-Agyei, E., Thwala, D. W. & Aigbavboa, C. (2022). The effect of management control on labour productivity of labour-intensive works in Ghana. *Acta Structilia*, 29(1), 1–25. <https://doi.org/10.18820/24150487/as29i1.1>
- Bryman, A. (2016). *Samhällsvetenskapliga metoder 3 Uppl.*, övers. Björn Nilsson. Stockholm: Liber
- Centrum för arbets - och miljömedicin (2022) *Otrygga anställningar försvårar arbetsmiljöarbete*. <https://www.camm.regionstockholm.se/aktuellt/otrygga-anstallningar-forsvarar-arbetsmiljoarbete/>
- Chadsey, J. & Beyer, S. (2001). Social relationships in the workplace. *Mental Retardation & Developmental Disabilities Research Reviews*, 7(2), 128–133. <https://doi.org/10.1002/mrdd.1018>
- Cikara, M., Bruneau, E. G. & Saxe, R. R. (2011). Us and Them: Intergroup Failures of Empathy. *Current Directions in Psychological Science*, 20(3), 149–153. <https://doi.org/10.1177/0963721411408713>
- Corvellec, H. & Holmberg, L. (2010). *Organisationers vardag - Sett underifrån 2* Uppl. Malmö: Liber.
- Ditillo, A. (2004). Dealing with uncertainty in knowledge-intensive firms: the role of management control systems as knowledge integration mechanisms. *Accounting, Organizations and Society*, 29(3), 401–421. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2003.12.001>

- Ehiobuche, C. (2013). Reading through Motivational Theories. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 4(11), 23–27.
- Emerson, R. M., Fretz, R. I. & Shaw, L.L. (2011). *Writing Ethnographic Fieldnotes*. 2 Uppl., The University of Chicago.
- Erez, M. (1997). A Culture-Based Model of Work Motivation. *New Perspectives on International Industrial/Organizational Psychology*. San Francisco, CA: The New Lexington Press, pp. 193– 242.
- Franklin, J. (2022). Psychology and sociology: Implications for Education. *The Journal of International Social Research*. DOI: 10.17719/jisr.2022.84743
- Göransson, K. (2019). *Etnografi: Sjösätt, navigera och ro i land ditt projekt*. Lund: Studentlitteratur.
- Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B. & Amabile, T.M. (2015). Extrinsic and Intrinsic Motivation. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–4.  
<https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110098>
- Herzberg, F. (2003). One more time: how do you motivate employees? 1968. *Harvard Business Review*, 81(1), 87–96.
- Hitka, M., Lorincová, S, Lipoldová, M., Štarchoň, P. & Weberová, D. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability (Schweiz)*, 11(13). <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.3390/su11133509>
- Hitka, M., Lorincová, S., Vetráková, M., Hajdúchová, I. & Antalík, I. (2020). Factors related to gender and education affecting the employee motivation. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(4), 3226-3241–3241.  
[https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.9770/jesi.2020.7.4\(43\)](https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.9770/jesi.2020.7.4(43))

- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A. & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290.  
<https://doi.org/10.1037/a0036743>
  
- Kruyen, P. M. & Sowa, J. E. (2023). Essential but Ignored: Including Blue-Collar Government Workers Into Human Resource Management Research. *Public Personnel Management*, 52(4), 521–542.  
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/00910260231187540>
  
- Kumar, N., & Singh, V. (2011). Job satisfaction and its correlates. *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*, 1(2), 11-24. ISSN: 2249-7382.
  
- Lee, H. & Miozzo, M. (2019). Which types of knowledge-intensive business services firms collaborate with universities for innovation? *Research Policy*, 48(7), 1633–1646. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.respol.2019.03.014>
  
- Liu, G., Peng, H. & Wen, H. (2023). How self-leadership promotes job crafting: Based on the perspective of self-determination theory. *Frontiers in Psychology*, 14.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1079196>
  
- Locke, E. A. (2023). What Is Motivation? *Oxford University Press*.  
<https://doi.org/10.1093/oso/9780197662359.003.0003>
  
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice. *The Academy of Management Review*, 7(1), 80–88.
  
- Paul L. Nesbit (2012). The Role of Self-Reflection, Emotional Management of Feedback, and Self- Regulation Processes in Self-Directed Leadership Development. *Human Resource Development Review*. 11(2) 203–226.  
DOI: 10.1177/1534484312439196
  
- Porter, L. W. & Lawler, I. E. E. (1968). What job attitudes tell about motivation. *Harvard Business Review*, 46(1), 118–126.

- Quinlan, M. & Bohle, P. (2009). Overstretched and Unreciprocated Commitment: Reviewing Research on the Occupational Health and Safety Effects of Downsizing and Job Insecurity. *International Journal of Health Services*, 39(1), 1–44.
  
- Ratio (2020). Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gig-arbete. *Rapport nr 15 - Varför gigga som matkurir?*.  
<https://ratio.se/publikationer/varfor-gigga-som-matkurir-forutsattningar-och-forvantningar-bakom-okvalificerat-gig-arbete>
  
- Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie : om analysarbete i kvalitativ forskning* (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
  
- Reuben M. Badubi (2017). Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis. *School of Management, Wuhan University of Technology*, Wuhan, P.R. China. DOI: 10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004
  
- Sheng, C.W. Tian, Y.F. & Chen, M.C. (2010). Relationships among teamwork behavior, trust, perceived team support, and team commitment. *Chihlee Institute of Technology, Banciao, Taiwan, ROC. MingDao University, Changhua County, Taiwan, ROC*. DOI 10.2224/sbp.2010.38.10.1297
  
- Simbula, S., Margheritti, S. & Avanzi, L. (2023). Building Work Engagement in Organizations: A Longitudinal Study Combining Social Exchange and Social Identity Theories. *Behavioral Sciences*, 13(2), 83. <https://doi.org/10.3390/bs13020083>
  
- Statens offentliga utredningar (2022). *De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet: Värdet av förebyggande arbete och allas rätt till en god arbetsmiljö*.  
[https://www.regeringen.se/contentassets/a175650c2d3b42d9ab566d3dd87196e6/sou-2022\\_47\\_webb.pdf](https://www.regeringen.se/contentassets/a175650c2d3b42d9ab566d3dd87196e6/sou-2022_47_webb.pdf)
  
- Thomas, K. W. (2000). *Intrinsic motivation at work. Building energy & commitment* (1st ed.). Berrett-Koehler Publishers.



- Toivanen, S., Olofsson Tarantino, A., Emmelin, M. & Östergren, P-O. (2020). Diverting blame to stay sane - young people's strategies for dealing with the mental health effects of precarious employment: a grounded theory study. *BMC Public Health*, 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08626-4>
  
- Woods, S. A., Napiersky, U. & Rivkin, W. (2023). Learning to self-lead: Examining self-leadership strategies, personality traits and learning attainment. *Applied psychology-an international review-psychologie appliquee-revue internationale*, 72(3), 1324–1338. <https://doi.org/10.1111/apps.12422>

Bilagor:

## Brev till fabriken



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för tjänstvetenskap

## Undersökning om vad som motiverar yrkesarbetare

Hej,

I syfte att få mer kunskap kring vad som motiverar yrkesarbetare kommer jag (Richard Cederlund) och Jacob Neumüller under våren genomföra en observation hos er på XXX. Varför vi besöker er är framförallt för att det finns väldigt lite forskning och kunskap kring vad som motiverar yrkesarbetare. Vårt mål är att öka kunskapsnivån genom att undersöka vilka motivationsfaktorer som ni uppskattar.

Under våra besök som sker vecka 15 kommer vi att vistas inom och kring er arbetsplats. Vi kommer att observera och anteckna saker som vi ser och hör men vi kommer inte att skriva ner vem som gjort eller sagt något. Ni är med andra ord helt anonyma. Vi kommer inte heller att fota någon utan tillåtelse.

Vi ser mycket fram vårt besök,  
Bästa hälsningar,  
Richard Cederlund och Jacob Neumüller.

Vid frågor;

Richard Cederlund  
Tel: +46 76 006 96 35  
Mail: [cederlundrichard@gmail.com](mailto:cederlundrichard@gmail.com)

Jacob Neumüller  
Tel: +46 70 796 26 28  
Mail: [jacob.neumuller@hotmail.com](mailto:jacob.neumuller@hotmail.com)

