

Södertörns högskola
Institutionen för ekonomi och företagande
Företagsekonomi
Kandidatuppsats 10 p
Handledare: Tommy Larsson
Höstterminen 2006

södertörns
högskola

UNIVERSITY COLLEGE

Anställdas motivation till rörlighet
på ett industriföretag
– en fallstudie på Sandvik SMC.

Författare:
Camilla Öberg 790626
Izla Özmen 840721

Sammanfattning

Arbetskraftens rörlighet är ett centralt begrepp för ett lands ekonomiska utveckling. I Sverige kan man se en stark utvecklingsinriktning mot ökad rörlighet i arbetslivet. Syftet med denna uppsats var att göra en fördjupad studie för att undersöka vilka faktorer som påverkar de anställdas rörlighet på Sandvik SMC i Stockholm. För att genomföra undersökningen använde sig författarna av en fallstudie och kvantitativ undersökningsmetod i form av en enkätundersökning. Uppsatsen utgick från en deduktiv ansats då enkäten och resultatet utformades och tolkades utifrån vald referensram. Referensramen bestod av teorier kring motivation och tidigare forskning angående rörlighet.

Resultatet och slutsatsen från studien påvisade att detta företag hade en trögrörlig personal, vilket bl.a. kan bero på de anställdas relativt höga ålder, utbildningsnivå etc. De faktorer som skulle kunna få de anställda att byta arbetsgivare visade sig vara lön, stimulerande arbetsuppgifter, eget ansvar för arbetssituationen och genomförandet, möjligheter till personlig utveckling samt varierande och självständiga arbetsuppgifter.

Nyckelord:

Rörlighet, mikronivå, behov, hygien- och motivationsfaktorer.

Innehållsförteckning:

1. INLEDNING	5
1.1 PROBLEMLÅGGRUND	5
1.2 PROBLEMLÅGGRULERING.....	6
1.3 SYFTE	6
1.4 AVGRÄNSNINGAR	6
2. METOD	6
2.1 TILLVÄGÅGÅNGSSÄTT	6
2.2 KVALITATIV/KVANTITATIV METOD.....	7
2.3 DATAINSAMLING	7
2.3.1 Enkätens utformning	8
2.3.2 Urval av respondenter.....	9
2.3.3 Distribution av enkäten	9
2.3.4 Kodning	9
2.4 DEDUKTIV ANSATS	9
2.5 RELIABILITET OCH VALIDITET	10
3. TEORI	10
3.1 MASLOWS BEHOVSHIERARKI.....	11
3.2 ALDERFERS ERG TEORI.....	14
3.3 HERZBERGS TVÅFAKTORSTEORI.....	15
3.4 ARBETSKARAKTÄRISTIKA MODELLEN.....	17
3.5 TIDIGARE FORSKNING KRING RÖRLIGHET.....	19
4. EMPIRI	21
4.1 FÖRETAGSPRESENTATION	21
4.2 RESULTAT AV ENKÄTUNDERSÖKNING.....	21
4.2.1 Bakgrundsfaktorer.....	22
4.2.2 Påverkande faktorer.....	27
5. ANALYS	29
6. SLUTSATS OCH DISKUSSION	32
6.1 FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING	33
KÄLLFÖRTECKNING	35
BILAGA 1	37
BILAGA 2	42

FIGURFÖRTECKNING:

FIGUR 1. MASLOWS BEHOVSHIERARKI.....	12
FIGUR 2. HERZBERGS MOTIVATIONS- OCH HYGIENFAKTORER.....	17
FIGUR 3. VAD HAR DU FÖR ANSTÄLLNINGSFORM?.....	23
FIGUR 4. HUR LÄNGE HAR DU HAFT NUVARANDE TJÄNST?.....	23

TABELLFÖRTECKNING:

TABELL 1. KORSTABELL ÅLDER OCH UTBILDNING.....	22
TABELL 2. KORSTABELL UTBILDNING OCH ARBETSGIVARBYTE.....	25
TABELL 3. KORSTABELL TJÄNST OCH ARBETSGIVARBYTE.....	25
TABELL 4. KORSTABELL FÖRVÄRVSARBETE OCH ARBETSGIVARBYTE.....	26
TABELL 5. KORSTABELL KÖN, ÅLDER OCH ARBETSGIVARBYTE.....	27
TABELL 6. MEDELVÄRDE OCH DIFFERENS AV FRÅGA 11 & 12.....	28

1. Inledning

I detta kapitel ger författarna en bakgrund till valt problem. Problembakgrunden leder läsaren vidare till problemformulering, syfte och avgränsningar.

1.1 Problembakgrund

Arbetskraftens rörlighet är ett centralt begrepp för ett modernt lands ekonomiska utveckling. Begreppet arbetsrörlighet är en gemensam beteckning för händelsen då en anställd lämnar en anställning för en annan. Rörligheten är viktig både för arbetstagaren och arbetsgivaren, det innebär en konkurrensfördel för arbetstagaren där den kunskap som denne innehar blir mer värdefull för en arbetsgivare som kan dra nytta av denna breda kunskap.¹

Rörligheten på arbetsmarknaden fyller även en viktig funktion i en internationaliserad ekonomi med en ständig förändrad teknik, nya produkter och förändrade råvarupriser då kapital och kunskap snabbt blir föråldrade. Flexibilitet och rörlighet blir då faktorer som underlättar anpassningen till föränderliga krav.² År 2006 var rörlighet ett högst aktuellt ämne då EU utsett det året till att bli ”Europeiska året för arbetstagarnas rörlighet”. EU slår ett slag för arbetsrörligheten i det gränslösa Europa med fokus på både den geografiska och den yrkesrelaterade rörligheten.³

Trots den ökade globaliseringen tillhör svensk industri en utav de få som klarat av det senaste decenniets strukturomvandling jämfört med andra länder.⁴ I Sverige har industrins betydelse inte minskat i samhällsekonomin utan den utgör en stor del av den högteknologiska utveckling som finns.⁵ Globaliseringen skapar nya utmaningar och en stor del av tillverkningsindustrin har flyttat sin verksamhet till länder inom och utanför EU samt att det har skett förflyttningar inom Sverige.⁶

I Sverige kan man se en stark utvecklingsriktning mot ökad rörlighet i arbetslivet. Individuella processer och upplevelser som innebär arbetsgivarbyte både internt och externt har inte varit

¹ <http://projekt.arbetslivsinstitutet.se/PrintProjectDetails.aspx?projID=704&lang=sv> (2006-11-29, kl.16.51)

² http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aa/1997/aa1997_vol03_s295-306.pdf (2006-11-19, kl. 12.47)

³ <http://europa.eu/scadplus/leg/sv/cha/c11333.htm> (2006-11-26, kl. 13.20)

⁴ http://www.st.nu/nyheter/arbete.php?action=visa_artikel&id=530840 (2007-01-19, kl. 11.12)

⁵ <http://www.industriavtalet.com/aktuellt/aktuellt.asp?intNewsID=19> (2007-01-19, kl. 11.33)

⁶ <http://web.telia.com/~u87133401/blanda/bland436.htm> (2007-01-19, kl. 11.38)

aktuella för tidigare forskning och studier. Under en längre period har rörligheten kring arbetslivet endast studerats på makronivå dvs. ur ett nationellt eller bransch perspektiv.⁷ Utgångspunkten för kommande studie faller sig då naturligt att utforska detta ur ett mikroperspektiv för att få en klarare bild av individens synvinkel kring rörlighet.

1.2 Problemformulering

Hur ser arbetskraftsrörligheten ut på ett industriföretag och vilka motivationsfaktorer påverkar rörligheten?

1.3 Syfte

Syftet med denna uppsats är att göra en fördjupad studie för att undersöka vilka faktorer som påverkar de anställdas rörlighet på Sandvik SMC (Sandvik Mining & Construction) i Västberga, Stockholm.

1.4 Avgränsningar

Författarna avgränsade studien till att undersöka ett industriföretag i Stockholmsregionen. I det valda företaget undersöktes endast ett verksamhetsområde med tanke på företagets storlek och rådande tidsbegränsning. Valet av företag utgick från region, storlek, bransch och access till företaget. Författarna har även valt att endast undersöka arbetskraftsrörlighet i form av yrkesmässig rörlighet och därmed valt bort den geografiska rörligheten.

2. Metod

I denna del av uppsatsen redogör författarna för de metoder uppsatsen bygger på, hur val av respondenter gått tillväga samt hur datainsamlingen gått till.

2.1 Tillvägagångssätt

Författarna har valt att göra en fallstudie och det som utmärker fallstudier är att de inriktar sig på ett eller endast ett fåtal undersökningsenheter. Med hjälp av fallstudier vill författarna förklara vilka faktorer som påverkar människans rörlighet på arbetsmarknaden. För att göra detta koncentreras denna studie på ett företag, Sandvik, och ett specifikt område, SMC. Valet av företag gjordes med tanke på att författarna ville undersöka ett industriföretag där det fanns

⁷ http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aio/2005/aio2005_13.pdf (2006-11-26, kl. 15.42)

ett brett spektrum av individer med olika befattningar. Detta medför olika infallsvinklar som ger en bred grund att vila på.

Författarnas avsikter är att erhålla en djupgående redogörelse för händelser, relationer, erfarenheter eller processer som visar sig i den valda undersökningen.⁸ Fördelen med fallstudier är möjligheten att använda sig av fler metoder för datainsamling så kallad metodtriangulering. Forskaren kan använda sig av exempelvis intervjuer, enkäter och skriftliga dokument beroende på vilken typ av data som önskas.⁹

2.2 Kvalitativ/Kvantitativ metod

Skillnaderna mellan kvalitativa och kvantitativa metoder är små men de skillnader som det går att ta på är hur informationen omvandlas. Kvalitativ forskning omvandlar företeelser till skrivna ord medan kvantitativ forskning syftar till att mäta företeelser för att omvandla dessa till siffror. Dessa siffror analyseras med hjälp av statistiska metoder.¹⁰

Datainsamlingen i denna studie baseras på kvantitativa metoder i form av enkäter. Dessa data kommer att analyseras och bearbetas dels på ett statistiskt tillvägagångssätt i form av diagram och tabeller, men samtidigt kommer de analyseras på ett kvalitativt sätt genom att försöka finna mönster som stämmer överens med valda teorier.

Kvantitativa metoder har en neutralitet från forskarens sida, metoden ska spegla själva händelsen och inte forskarens preferenser. Detta försöker författarna åstadkomma med hjälp av enkäterna och vara så objektiva som möjligt, eftersom det är viktigt att få en rättvis bild för att kunna analysera med hjälp av de utvalda teorierna.¹¹

2.3 Datainsamling

Informationen som har använts för att genomföra undersökningen baseras på primärdata och sekundärdata. Till primärdata hör de källor författarna fått fram, vilket i denna studie är svar

⁸ Martyn Denscombe. 2000. *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund. s 41 f

⁹ Denscombe 2000. s 52 ff

¹⁰ Denscombe 2000. s 204

¹¹ Denscombe 2000. s 206 f

från enkätundersökningen. Till sekundärdata hör den information som någon annan redan skrivit så som litteratur, press, rapporter etc.¹²

Utifrån syfte och problemformulering valde författarna att genomföra studien med hjälp av en enkätundersökning. Anledningen till valet av denna datainsamlingsmetod var att kunna få en uppfattning om rörligheten och bakomliggande faktorer till detta fenomen på Sandvik. Eftersom målet var att använda ett stort antal respondenter, så är uppfattningen att detta enklast genomförs med hjälp av enkäter.

2.3.1 Enkätens utformning

Enkäten består av 13 frågor som utgörs av både fasta och öppna frågor. Enkäten inleds med ett fåtal bakgrundsfrågor och sedan får respondenten ta ställning till ett antal påståenden kring rörlighet. Fasta frågor innebär att respondenten kan svara exempelvis ja eller nej, men de kan även bestå av en lång rad olika alternativ. Författarna valde att använda sig av ja och nej frågor samt olika rangordningsalternativ. Fördelen med fasta frågor är att forskaren på ett enkelt sätt kan jämföra och rangordna respondentens svar. Nackdelen med fasta frågor är att respondenten ges en begränsad möjlighet att beskriva verkligheten, då det endast finns ett fåtal alternativ som är möjliga. En annan nackdel är att respondenten inte har möjlighet att uttrycka sina åsikter på ett utförligt sätt.¹³

Öppna frågor innebär att respondenten själv kan formulera svaret på frågan och formulera sig med egna ord. Författarna använde sig av två öppna frågor i enkätundersökningen. En fördel med detta är att den information som samlas in genom svaren avspeglar hela rikedom och komplexiteten i respondentens synpunkter. Nackdelen med öppna frågor är att de kräver en stor ansträngning från respondenten, vilket eventuellt kan minska dennes vilja till att medverka i undersökningen. En annan nackdel är att forskaren får så kallad ”rå data” som kräver mer tid att analysera och behandla. Ytterligare en nackdel är att respondentens svar eventuellt inte blir helt ärliga, vilket inte kan kontrolleras.¹⁴ För att minimera risken för detta var alla enkäter anonyma, men det innebär inte att författarna kan försäkra sig om att respondenterna varit ärliga i sina svar.

¹² Dahmström, Karin. 2000. *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning* s 59

¹³ Denscombe 2000. s 122

¹⁴ Denscombe 2000. s 122 ff

Innan genomförandet av undersökningen gjorde författarna en liten pilotundersökning av enkäten med sex respondenter för att undersöka om frågorna uppfattades klart och tydligt, samt hur lång tid det tog att besvara enkäten. Pilotundersökningen genomfördes på tre arbetskamrater samt tre familjemedlemmar. Respondenternas reaktion var positiva bl.a. tyckte dem att instruktionerna var enkla att följa och påståendena var förståeliga.

2.3.2 Urval av respondenter

Eftersom valet av ett företag redan gjorts var det lämpligast att undersöka ett verksamhetsområde i Stockholmsregionen där valet blev SMC. Författarna gjorde en totalundersökning inom valt område av Sandvik som bestod av 60 respondenter.

2.3.3 Distribution av enkäten

Författarna valde att distribuera enkätformulären till respondenterna direkt på arbetsplatsen. De anställda informerades via ledaren en tid innan den inbokade dagen. Författarna besökte arbetsplatsen och delade ut enkäterna personligen till respondenterna, för att därefter samla in dem direkt. Att göra på detta sätt var ett strategiskt val, eftersom det anades att svarsfrekvensen skulle bli större än om författarna lämnat enkäterna hos respondenterna och sedan efter ett par dagar samlat in dem. En fördel som upptäcktes var att respondenterna kunde ställa frågor direkt om det var något de inte förstod eller uppfattade gällande enkäten, eftersom författarna var tillgängliga.

2.3.4 Kodning

Varje enkät fick ett löpnummer innan den delades ut för att hålla reda på antalet utdelade och besvarade formulär samt att underlätta inmatningen av data. När författarna samlat in alla besvarade enkäter inleddes kodningsprocessen i det statistiska dataprogrammet SPSS 13.0 for Windows för att få relevanta tabeller och diagram. Författarna valde att inte koda svaren i förväg utan kodade dem samtidigt som inmatningen skedde. Vissa svarsalternativ i enkäten kodades om för att underlätta läsningen och förståelsen av diagram samt tabeller.

2.4 Deduktiv ansats

Det finns två olika sätt att dra slutsatser och dessa är: induktion samt deduktion. Induktion innebär att man drar allmänna, generella slutsatser utifrån empiriska fakta. En induktiv ansats innebär att en teori utvecklas för att förklara fenomenet. Med deduktiv ansats menas istället

att teorins implikationer används för att göra förutsägelser. Denna undersökning bygger på en deduktiv ansats, eftersom enkätfrågorna är utarbetade efter befintliga teorier inom valt ämne och att resultatet tolkas utifrån dessa referenser.¹⁵

2.5 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet är graden av tillförlitlighet hos undersökningen det vill säga om mätningarna är korrekt genomförda. Reliabilitet ska belysa i vilken grad samma resultat uppnås om samma mätning görs gång på gång.¹⁶ För att få god reliabilitet så har författarna använt sig av begripliga och vanliga ord i enkäten, för att alla respondenter ska uppfatta frågorna på samma sätt och därmed minimera risken för missförstånd.¹⁷ Pilotundersökningen genomfördes även för att minimera risken för feltolkning och därmed öka reliabiliteten. Författarna var även noggranna med inmatningen av data i SPSS 13.0 for Windows.

Med validitet menas att forskaren undersökt det som ska undersökas och ingenting annat.¹⁸ En methods validitet eller giltighet är ett uttryck för i vilken grad en undersökning verkligen mäter det som den är avsedd att mäta. Visar det sig att testet har mätt något annat än vad det var avsett att mäta har det en låg validitet, det vill säga giltighet. För att få hög validitet har författarna utformat enkäten utifrån problemformulering, syfte och valda teorier för att få en så korrekt bild som möjligt.

3. Teori

I denna del av uppsatsen redogör författarna för den grund som uppsatsen vilar på. Här redogörs det för valda teorier som uppsatsen utgår ifrån och även för tidigare forskning.

Utifrån problemformulering och syfte valde författarna teorier som behandlar ämnet motivation. Valen föll sig därmed naturligt att välja de teorier inom detta ämne som kopplas starkt till arbetsmarknaden. För att få en aktuell bild kring begreppet rörlighet så presenteras även relevant forskning.

¹⁵ Göran Wallén. 1996. *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. Lund. s 47 f

¹⁶ Torsten Thurén. 1991. *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm. s 22 f

¹⁷ Jan Trost. 2001. *Enkätboken*. Lund. s 61

¹⁸ Thurén 1991. s 22 f

3.1 Maslows behovshierarki

Abraham Maslow (1954) beskrev människan som en psykologisk organism, denna strävar till att tillfredställa sina behov av utveckling och självförverkligande.¹⁹ Enligt Maslow finns det fem sorters behov. Dessa behov är att överleva (fysiologi), behovet av säkerhet, behovet att känna gemenskap/tillhörighet med andra människor, behovet av självförtroende (jaget) och behovet för självförverkligande. Dessa behov är oftast representativa i en triangel med de fem nivåerna av behov i en hierarki, kallad behovshierarkin. En persons beteende kan man primärt förstå som en ansträngning för att tillfredställa en särskild nivå i hierarkin.

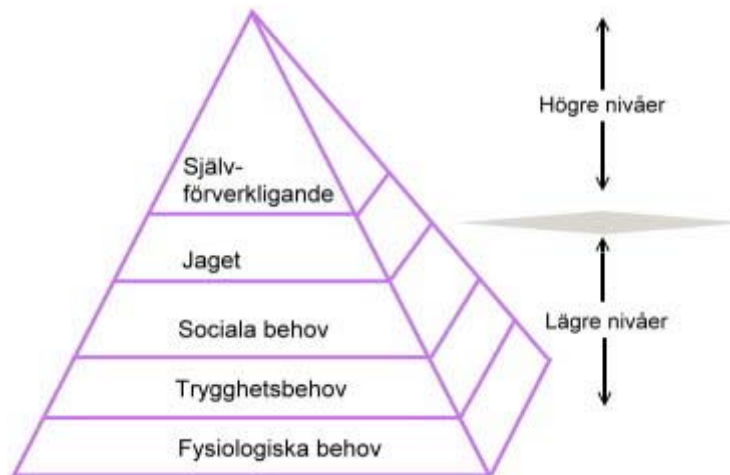
Vilken nivå som motiverar en persons beteende vid en tidpunkt beror på om de lägre nivåerna i hierarkin är tillfredställda eller inte. Maslow menade att de lägre nivåerna måste vara tillfredställda innan nästa högre nivå blir framträdande för att motivera beteende.²⁰ Detta betyder att en person inte blir motiverad av de högre nivåerna förrän de lägre nivåerna är tillfredställda. Självförverkligande och jaget tillhör de högre nivåerna och sociala, trygghet och fysiologiska tillhör de lägre nivåerna. När de fysiologiska behoven och trygghetsbehoven är aktiverade kommer människor att titta på sina arbeten i termer om hur väl arbetet tillfredställer deras behov. Generellt är det en persons referensram som bestämmer ordningen för hur viktiga hans eller hennes behov är, och denna referensram influeras av den samhälleliga kulturen.²¹

¹⁹ Gareth Morgan. 1999. *Organisationsmetaforer*. Lund. s 44

²⁰ Richard L Hughes., Robert C Ginnett. & Gordon J Curphy. 2006. *Leadership – Enhancing the Lessons of Experience*. New York. s 250

²¹ John R. Jr Schermerhorn., James G Hunt. & Richard N Osborn. 1995. *Basic Organizational Behavior*. New York. s 69

FIGUR 1. MASLOWS BEHOVSHIERARKI



1. *Fysiologiska behov.* Dessa inkluderar alla behov som varje människa behöver för att överleva och fungera normalt. T.ex. mat, syre, vatten och sömn. I en organisation skulle detta inkludera behovet av löner och en trygg arbetsmiljö.
2. *Trygghetsbehov.* Denna kategori tillämpar de behov som tillför säkerhet för individen i sin normala miljö. T.ex. behovet att vara fri från skada och att söka skydd från väder och vind. I en organisation innebär det att ha anställningstrygghet och allt vad det innebär så som pension, sjukvård och arbetslöshetsförsäkring, samt karriärmöjligheter.
3. *Sociala behov.* Individen söker socialt stöd som en viktig del av livet. T.ex. vänskap, en känsla av gemenskap/tillhörighet. I en organisation kan detta vara behovet av att arbeta som en del av en grupp. Organisationer kan tillfredställa detta behov med t.ex. avdelningsträffar och utflykter.
4. *Jaget.* Individen ska ha självrespekt. Det som ingår i denna kategori är ett begrepp av åstadkommande, lämplighet, igenkännande och anseende. I sammanhanget av en organisation när arbetsuppgifterna rymmer ansvar, egenkontroll och självständighet skulle arbetet stärka den personliga identiteten. Att få feedback och erkännande för goda prestationer är en indikation av formellt igenkännande från ledningen.²²
5. *Självförverkligande.* Denna kategori är relaterad till möjligheten att förverkliga sin fulla potential. Med det menas förmågan att ha betydande påverkan över sitt egna liv. I en organisation skulle det innebära friheten att organisera sitt arbete för att passa sina personliga preferenser och omständigheter. Organisationer kan tillfredställa dessa

²² John Martin. 2005. *Organizational Behaviour and Management*. London. s 434, Morgan 1999. s 46

behov när personalen uppmuntras till engagemang och då arbetet blir en viktig del av de anställdas liv.²³

Maslow föreslog att dessa beståndsdelar i hierarkin inte ska betraktas som en stel struktur, där individer rör sig i totalt fixerade och förutsägbara sätt. Han ansåg att hierarkin visar följande egenskaper:

- Ett behov som är tillfredställt har inte längre en motiverande egendom. T.ex. när de anställda blir vana vid att bli konsulterade om saker som handlar om organisationens handlingsprincip blir detta en norm och därför förlorar den en del av sin motiverande egendom. Effekten blir därmed att jämförelsen skiftar för att passa de nya omständigheterna.
- Om man inte har blivit tillfredställd av en lägre nivå, kan denna återigen ha en motiverande egendom. T.ex. om en självförverkligande anställd blir sedd som ett överskott blir dennes naturliga reaktion att söka ett nytt arbete (tillbakagång till ett behov på lägre nivå för säkerhet).
- Det finns en naturlig önskan att arbeta sig upp i hierarkin.
- Självförverkligande är inte som de andra behoven; möjligheterna från detta behov kan inte ta slut.

Det finns vissa svårigheter med att applicera Maslows teori på människor i organisationssammanhang, dessa är:

- Anställda är kanske inte alltid motiverade av saker som försiggår inom organisationen.
- Människor blir motiverade av olika saker vid olika tidpunkter av sitt liv.
- Mängden tillfredställelse är okänd i en specifik nivå innan man går över till en högre nivå.
- Teorin kan inte förklara alla beteenden.
- Händelser i organisationen kan påverka tillfredställelsen i fler än en nivå i hierarkin. Pengar kan t.ex. tillfredställa på alla nivåer.
- Individer har olika värderingar för varje nivå.²⁴

²³ Martin 2005. s 435, Morgan 1999. s 46

²⁴ Martin 2005. s 435 f

3.2 Alderfers ERG teori

Alderfer (1969) beskrev en hierarki baserad på tre nivåer istället för Maslows ursprungliga fem. Alderfers tre nivåer består av:

1. *Existensbehov (Existence)*. Denna kategori grundar sig på en människas överlevnad. Dessa inkluderar Maslows fysiologiska och trygghetsbehov.
2. *Relationsbehov (Relatedness)*. Detta baseras på en människas behov att leva och fungera i sociala miljöer. Det skulle omfatta behovet att vara delaktig i en grupp och tillhöra en mycket välkänd organisation. Många delar av det Maslow beskrev som trygghets-, sociala behov och jaget infinner sig i denna kategori.
3. *Utvecklingsbehov (Growth)*. Här talar man om människors behov att utveckla sin fulla potential. Detta överensstämmer med självförverkligande och större delen av jaget som Maslow beskrev.

Alderfers ERG teori relateras väldigt starkt till Maslows behovshierarki, men det betyder inte att ERG teorin är en förenkling av behovshierarkins grundidéer. Alderfer gjorde fler växlingar än Maslow i alla motivationssituationer, han föreslog t.ex. att fler än bara ett behov kan vara aktiva samtidigt²⁵ och att det är möjligt att röra sig upp eller ner i ERG teorins hierarki.²⁶ Dessa två teorier skiljer sig även där Maslow ansåg att individen rör sig upp i hierarkin när de lägre nivåerna blir tillfredställda, medan Alderfer menade att det finns en ”frustration regressions hypotes” där redan tillfredställda behov på lägre nivåer kan återigen bli aktiverade när ett behov på högre nivå inte blir tillfredställt.²⁷

Maslows teori var inte utformad specifikt för arbetsituationer medan Alderfers teori har mer direkt organisatoriska val i gruppering tillsammans med kategorier av behov, till en mer användbar struktur. Det är en starkare teori än Maslows teori eftersom den är utformad specifikt för arbetsrelaterade situationer. Denna teori menar att ledningen ska försöka motivera genom att rikta sig till alla tre nivåer. Om en nivå inte kan tillfredställas, lägger man mer kraft på de andra nivåerna, då deras betydelse blir större för individen.²⁸

²⁵ Martin 2005. s 438

²⁶ Geir Kaufmann. & Astrid Kaufmann. 1998. *Psykologi i organisation ledning*. Lund. s 90

²⁷ Schermerhorn et al. 1995. s 70

²⁸ Martin 2005. s 439

För att motivera med ERG teorin på ett praktiskt sätt tillämpas tre tillvägagångssätt:

1. Ledarna bör identifiera nivån för existens-, relations- och utvecklingsbehov för deras anställda.
2. Anställda som har relativt tillfredställda behov för existens och relation, fokusera då mer på utvecklingsbehoven.
3. Ledarna bör också se upp för ”frustration regression hypotesen” bland de anställda.²⁹

3.3 Herzbergs tvåfaktorsteori

Amerikanen Fredrick Herzberg började på 50-talet studera tillfredsställelse i arbetslivet. Efter att han läst över 2000 artiklar och böcker om anställdas inställning till sitt arbete, utvecklade Herzberg fram sin teori om motivations- och hygienfaktorer. Kring 1960 gjorde han ett experiment för att testa sin teori, där han använde sig av ingenjörer och revisorer.³⁰

I undersökningen bad han respondenterna att 1) beskriva en situation som hade lett till trivsel i arbetet, och 2) beskriva en situation som hade lett till vantrivsel i arbetet. Efter analys av resultatet drog Herzberg slutsatsen att de faktorer som oftast angavs som anledning till trivsel skilde sig från de som ansågs vara orsak till vantrivsel. Att dela upp dessa faktorer i två olika grupper var något nytt. Uppfattningen hade tidigare varit att om man lyfte bort och ändrade den faktorn som de anställda var missnöjda med skulle de anställda automatiskt bli mer nöjda. Därmed ansåg man att de anställda blev mer motiverade att göra ett bra arbete. De faktorer som ledde till arbetstrivsel eller tillfredsställelse kallade han för motivationsfaktorer och de faktorer som ledde till vantrivsel på arbetet för hygienfaktorer.³¹

De vanligaste **motivationsfaktorerna** som Herzberg identifierade, dvs. positiva orsaker till trivsel var:

1. *Prestationer*. Tillfredsställelsen att göra ett bra arbete, lösa problem och se resultat av sitt arbete.
2. *Uppskattning* i form av tydligt beröm för ett väl genomfört arbete.
3. *Involvering*. Glädje över arbetet eftersom det är intressant, krävande, varierande, skapande och utvecklande.

²⁹ Hughes et al. 2006. s 251 f

³⁰ Dag Ingvar Jacobsen & Jan Thorsvik. 1998. *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund. s 311

³¹ Kaufmann 1998. s 107

4. *Ansvar* dvs. ha kontroll över den egna arbetssituationen samt möjlighet till bestämmande över hur det ska genomföras.
5. *Befordran*.
6. *Utveckling*. Möjlighet till att lära sig nya saker och öva nya färdigheter.³²

Hygienfaktorer dvs. faktorer som nämndes i anknytning till vantrivsel:

1. *Politik och administration* i företaget. Detta gäller företaget som helhet och inte direkt förhållandet mellan över- och underordnad.
2. *Ledarskap* dvs. ifall ledarna besitter rätt yrkeskompetens, villiga att delegera ansvar och är rättvisa.
3. *Arbetsförhållanden*. De rent fysiska arbetsförhållanden som ljus, temperatur, ljud etc.
4. *Mellanmänniska relationer*, dvs. sociala relationer mellan över- och underordnade.
5. *Löneförhållanden*. Tillfredsställande och rättvis.
6. *Status* i form av statussymboler t.ex. mattstorlek på kontoret.
7. *Trygghet* i arbetet, exempelvis att man varit anställd länge.
8. Arbetsförhållande som påverkar *privatlivet*.³³

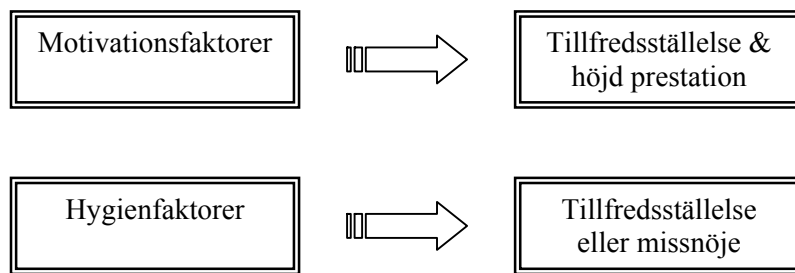
Slutsatser som Herzberg drog var att motivationsfaktorer påverkar tillfredsställelsen i arbetet och leder till trivsel när de finns, men kan inte leda till vantrivsel när de saknas. Hygienfaktorerna däremot kan skapa vantrivsel om dem saknas, men inte trivsel om det finns till hands. Nyckeln till att öka de anställdas ansträngningar är att tillfredsställa hygienfaktorerna lagom mycket, medan motivationsfaktorerna ska maximeras för arbetsuppgiften. Exempelvis ger krävande och intressanta arbetsuppgifter dem anställda tillfredsställelse, men det motsatta leder till att de är otillfredsställda men inte till vantrivsel. Högre lön och bättre arbetsförhållanden leder inte till ökade prestationer utan bara till vantrivsel om de anställda upplever dessa förhållanden som otillräckliga.³⁴

³² Kaufmann 1998. s 107 f, Jacobsen & Thorsvik 1998. s 312

³³ Kaufmann 1998. s 108, Jacobsen & Thorsvik 1998. s 312

³⁴ Jacobsen & Thorsvik 1998. s 312

FIGUR 2. HERZBERGS MOTIVATIONS- OCH HYGIENFAKTORER



Utifrån sin forskning föreslog Herzberg ett flertal åtgärder för att öka motivation i arbetslivet. Här följer fyra av dem:

1. Att uppmana medarbetarna till att använda sin potential, vilket följs upp genom förändringar i själva arbetet.
2. Att ersätta svåra, upprepande och tråkiga arbetsuppgifter med maskiner när det är genomförbart. Detta medför att arbetaren kan fokusera på de intressanta aspekterna av arbetet.
3. Att utvidga arbetet med fler uppgifter och arbetsätt vilket leder till minskad monotonitet samt större variation i arbetet.
4. Att använda arbetsrotation för att medarbetarna ska kunna ägna sig åt sina nya färdigheter och därmed utföra olika arbetsuppgifter.³⁵

3.4 Arbetskaraktäristika modellen

Richard Hackman och Greg Oldhams (1974) utarbetade en teori om hur man bygger upp ett arbete så den enskilde medarbetaren får mesta möjliga arbetsmotivation. Syftet med modellen är att utveckla ett detaljerat och konkret system för att mäta ett arbetes motivationspotential. Målet är att få en god utgångspunkt för att konstruera arbetsuppgifter så de kan stärka den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov. En stimulering av utvecklingsbehovet leder till bättre motivation att prestera på arbetet vilket i sin tur leder till ökad produktivitet samt bättre arbetskvalitet.³⁶

Det är tre psykologiska tillstånd som måste vara tillfredsställda hos medarbetarna för att gynna motivationen i arbetet. Det första är känslan av att ha meningsfulla uppgifter, andra är att inneha personligt ansvar för resultatet av arbetet och tredje är den faktiska kunskapen om

³⁵ Kaufmann 1998. s 108 f

³⁶ Kaufmann 1998. s 109 f

resultaten av det man gör. Om dessa delar är tillfredsställda så är medarbetarna i ett psykologiskt tillstånd som leder till hög inre motivation, kvalitativt arbete och trivsel. I modellen finns det fem huvudsakliga egenskaper hos arbetsuppgifter som är bra för ett fördelaktigt psykologiskt tillstånd.³⁷

1. *Variation i färdigheter.* Innebär i vilken utsträckning ett arbete ger möjlighet till att använda olika förmågor, färdigheter och kunskaper. Desto mer varierade färdigheter som ingår i arbetet desto mer motiverande kommer det att upplevas.
2. *Uppgiftsidentitet.* Om arbetsuppgifterna utgör en meningsfull helhet och om individen kan delta i genomförandet från början till slutet.
3. *Uppgiftsbetydelse.* I vilken utsträckning en medarbetare kan se en större mening i arbetet.
4. *Autonomi.* I vilken grad en medarbetare har kontroll och ansvar över den egna arbetsituationen.
5. *Feedback.* Innebär i vilken utsträckning medarbetaren får information om sitt egna arbetsresultat. Viktigt att ledaren ger medarbetaren feedback om utförandet och utveckling för ökad motivation samt för att lättare lära av sina erfarenheter.³⁸

Även om arbetsuppgifterna utarbetas så att de i teorin gynnar ett fördelaktigt psykologiskt tillstånd så är det den enskilda individens egenskaper som avgör effekten. Det finns tre egenskaper som kan förändra sambandet mellan arbetets egenskaper och resultatet. Dessa är: 1) i vilken utsträckning individens kunskaper och förmågor är viktiga för arbetsuppgifterna, 2) individens behov av personlig utveckling, 3) i vilken grad individen är tillfredsställd med de allmänna arbetsförhållandena som exempelvis anställningstrygghet, kollegor och ledning.

De här tre förhållandena kan enskilt och tillsammans försvaga den effekt som arbetsuppgifterna har på motivationen, prestationen och resultatet. En situation kan vara att en anställds kompetens är alltför liten i förhållande till arbetsuppgifterna, då de inte känner något behov av personlig utveckling samt missnöje med arbetsförhållandena.³⁹

³⁷ Jacobsen & Thorsvik 1998. s 315

³⁸ Kaufmann 1998. s 109 f

³⁹ Jacobsen & Thorsvik 1998. s 317 f

3.5 Tidigare forskning kring rörlighet

Begreppet rörlighet kan betyda flera saker beroende på vilken utgångspunkt man har. Är individer, löner, kapital och företag utgångspunkten talas det om rörlig respektive icke-rörlig.⁴⁰ Begreppet arbetskraftsrörlighet är en gemensam beteckning för händelsen då en anställd lämnar en anställning för en annan. Arbetskraftsrörlighet kan vara både yrkesmässig och geografisk men även företagsinterna byten av befattningar. Rörlighet är ett centralt begrepp för ett modernt lands nationella och regionala ekonomiska utveckling som bl.a. påverkas av ekonomiska, tekniska och institutionella förhållanden.⁴¹ Enligt studier så är sambandet mellan rörlighet och arbetslöshet mycket starkt. Det har visat sig att då arbetslösheten ökat så har rörligheten minskat och vice versa. Detta förklaras med att vid försämrat arbetsmarknadsläge så blir byten färre eftersom det finns färre lediga arbetstillfällen att byta till. Den individuella rörligheten dvs. vilka faktorer som påverkar en person att byta arbetsgivare kan naturligtvis vara många.⁴² De olika faktorerna kan vara individens bostadsort, yrke, lön, kompetens och ålder samt de villkor som samhället erbjuder. Förhållandet mellan hur många som pensioneras och tillkomsten av nyutbildade är också en viktig aspekt.⁴³

Arbetskraftens rörlighet kan begränsas av att både arbetstagaren och arbetsgivaren har intresse av att det finns kontinuitet i anställningarna och därmed ses som en risk för dem båda. För arbetstagaren handlar det om att inneha en inkomsttrygghet samtidigt som arbetsgivaren vill ha tillgång till arbetskraft och en trygghet av att inneha en låg personalomsättning. En individ byter arbete om intäkterna är större än kostnaderna, ofta är de ekonomiska drivkrafterna betydelsefulla när beslut fattas.⁴⁴ Ett byte av arbete kan även vara ett steg i personlig utveckling. Att byta arbete innebär att man tar med sig ”erfarenheter, kunskap, idéer och perspektiv” till sin nya arbetsplats och på så sätt stimuleras arbetslivet. Rörlighet på arbetsmarknaden är alltså bra i vissa mängder.⁴⁵

⁴⁰ Bengt Furåker. 2006. Anställningsform och inställning till rörlighet: en analys av data från tre svenska undersökningar. Stockholm. s 65

⁴¹ Christer Lundh. 2006. Arbetskraftens rörlighet och arbetsmarknadens institutioner i Sverige 1850-2005. Stockholm. s 17 f

⁴² http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aa/1997/aa1997_vol03_s295-306.pdf (2006-11-19, kl.12.47)

⁴³ <http://projekt.arbetslivsinstitutet.se/PrintProjectDetails.aspx?projID=704&lang=sv> (2006-11-29, kl. 16.51)

⁴⁴ Lundh 2006. s 18 ff

⁴⁵ <http://projekt.arbetslivsinstitutet.se/PrintProjectDetails.aspx?projID=704&lang=sv> (2006-11-29, kl. 16.51)

Arbetskraftens bristande anpassning på arbetsmarknaden påverkar rörligheten. Dessa hindrar en önskvärd rörlighet hos arbetskraften, vilket utgörs bl.a. av hög ålder som är förknippat med låg sökvilja samt låg sannolikhet till byte av arbetsgivare. Studier visar att ungdomar är mer villiga att flytta och flyttar i större utsträckning än äldre, som har en tendens att stanna på en och samma ort. Detta kan bero på att med åldern ökar chanserna att man funnit ett arbete som enligt egen bedömning är önskvärt och tillfredsställande. Tiden kvar till pension spelar också en roll för de äldre, det tillför en negativ benägenhet att vilja flytta respektive byta yrke. Att omskola sig eller vidareutbilda sig blir inget alternativ för dessa människor.⁴⁶

Bristen på rörlighet kan även utgöras av nedsatt arbetsförmåga, familjesituationer (detta blir problematiskt när båda parterna inte är överens om att exempelvis flytta) och kön, kvinnor är de som i större utsträckning tar ansvar för familj och barn än män. Kvinnor har därmed en lägre bytessannolikhet än män. En annan faktor som bidrar till lägre sannolikhet att byta arbetsgivare är en person som bytt arbete internt. Det förefaller sig vara så att det är unga som har tidsbegränsad anställning och inte bundna genom sitt civilstånd eller barn som blir mer rörliga.⁴⁷ Något som visat sig vara viktigt är utbildning, högre utbildning är förknippat med en större sannolikhet att byta arbetsgivare.⁴⁸

Institutionella förhållanden har också en inverkan på rörligheten, t.ex. lagen om anställningsskydd (LAS), syftet med denna lagstiftning är att ge dem anställda trygghet i arbetet. Principen för lagstiftningen är ”sist in, först ut” dvs. den med kortast anställningstid varslas först vid personalminskning. Fördelen med detta är att den med längre anställningstid kan känna sig trygg. Ju längre en person varit anställd i företaget desto mindre sannolikt är det att denna byter arbetsgivare vilket bl.a. kan bero på LAS.⁴⁹ Denna trygghetslagstiftning har i stort sett inte haft några större förändringar, men ändå kan det åskådliggöras vissa betydelsefulla variationer i rörligheten. De kan förklaras av sambandet med konjunkturen på ett enkelt sätt; ”Ju fler lediga jobb det finns, desto mindre angeläget blir det för anställda att hålla fast vid det de har och desto villigare blir de att pröva nytt som ju också kan innebära högre lön och bättre arbetsvillkor.”⁵⁰

⁴⁶ http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aa/1997/aa1997_vol03_s295-306.pdf (2006-11-19, kl. 12.47), Furåker 2006. s 64, 75

⁴⁷ Furåker 2006. s 64, 75 ff, 86 f

⁴⁸ http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aa/1997/aa1997_vol03_s295-306.pdf (2006-11-19, kl. 12.47)

⁴⁹ Furåker 2006. s 64

⁵⁰ Furåker 2006. s 69

4. Empiri

I denna del av uppsatsen redovisar författarna sin insamlade empiri. Empirin består av en presentation av enkätundersökningen som tilldelats de anställda på Sandvik. Författarna kommer även i detta kapitel göra vissa delanalyser för att underlätta läsningen.

4.1 Företagspresentation

Moderbolaget Sandvik AB är beläget i Sandviken, Sverige, och är en börsnoterad internationell verkstadskoncern. De är världsledande tillverkare av hårdmetallprodukter och företags verksamhet är koncentrerad till tre kärnområden: Tooling, Sandvik Mining and Construction (SMC) och Sandvik Materials Technology (SMT).⁵¹ Verksamhetsområdet som författarna undersökt i denna studie tillhör SMC som är leverantörer av maskiner, hårdmetallverktyg, service och tekniska lösningar för brytning av berg och mineraler inom gruv- och anläggningsindustrin. Detta område inom Sandvik erbjuder ett fullständigt produktprogram för gruvbrytning och infrastrukturprojekt.⁵² Verksamhetsområdet SMC i Västberga, Stockholm, heter USV och där arbetar cirka 60 personer, allt från vanliga produktionsarbetare till tjänstemän och forskare.

4.2 Resultat av enkätundersökning

Nedan följer en sammanställning av genomförd enkätundersökning. Resultaten redovisas i diagram alternativt tabellform med en förklarande text. Bakgrundsfaktorerna presenteras procentuellt samt i antal och de påverkande faktorerna presenteras genom uträknat medelvärde samt differensen mellan dessa. På Sandvik delades enkäterna ut till samtliga 60 anställda. Svar erhöles från 50 respondenter och fick därmed ett bortfall på 10 personer vilket motsvarar 16,67 procent. Av dessa 50 respondenter så valde en att inte svara på den sista frågan i enkäten som handlade om att byta arbetsplats. Författarna rekommenderar att läsaren studerar enkäten innan fortsatt läsning (se Bilaga 1).

⁵¹ http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=300275&i_sect_id=300275&i_word=sandvik&i_history=2 (2006-12-01, kl. 10.40)

⁵² http://sv.wikipedia.org/wiki/Sandvik_AB#Historia (2006-12-01, kl. 12.30)

4.2.1 Bakgrundsfaktorer

Bakgrundsfaktorer som kön, ålder och utbildning är av intresse att studera eftersom de kan visa sig vara viktiga orsaker till respondenternas rörlighet eller icke-rörlighet på arbetsmarknaden. Av de anställda som deltagit i enkätundersökningen var 6 stycken kvinnor och 44 stycken män, vilket motsvarar 12 procent respektive 88 procent. Åldersmässigt visade det sig att den största åldersgruppen befann sig mellan 31-50 år vilket motsvarade 44 procent av det totala antalet respondenter. Därefter var 38 procent i åldersgruppen 51 år eller äldre. Resterande 18 procent bestod av 18-30 åringar. Resultatet av de undersökta respondenternas utbildningsnivå visade att majoriteten, 72 procent, var grundskole- eller gymnasieutbildade och resterande 28 procent var högskole- eller universitetsutbildade.

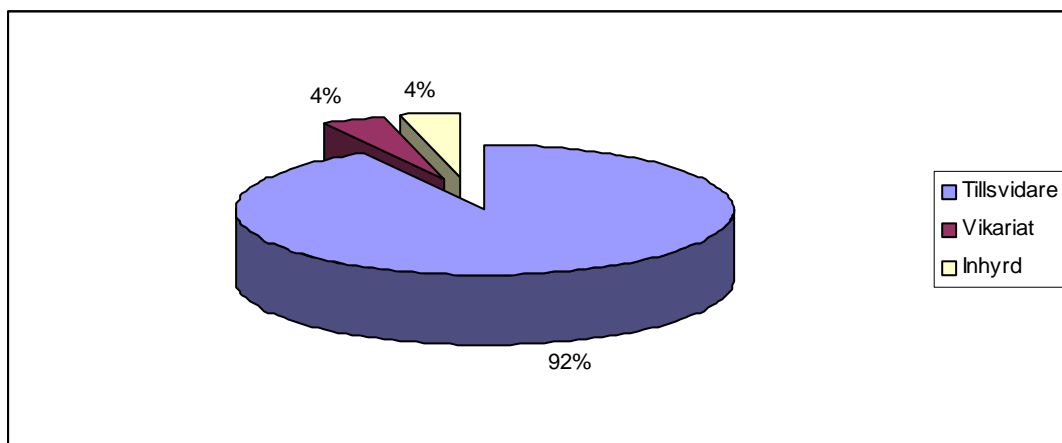
TABELL 1. KORSTABELL ÅLDER OCH UTBILDNING

			Utbildning		Totalt
			Grundskola/ Gymnasium	Högskola/ Universitet	
Alder	18-30 år	Antal	6	3	9
		Procent	12,0%	6,0%	18,0%
	31-50 år	Antal	16	6	22
		Procent	32,0%	12,0%	44,0%
	51 år eller äldre	Antal	14	5	19
		Procent	28,0%	10,0%	38,0%
Totalt	Antal	36	14	50	
	Procent	72,0%	28,0%	100,0%	

Tabellen ovan visar att av det totala antalet respondenter i åldrarna 31-50 år med grundskole- eller gymnasieutbildning utgjorde en majoritet på 32 procent. Flest högskole- och universitetsutbildade återfanns inom samma åldersgrupp.

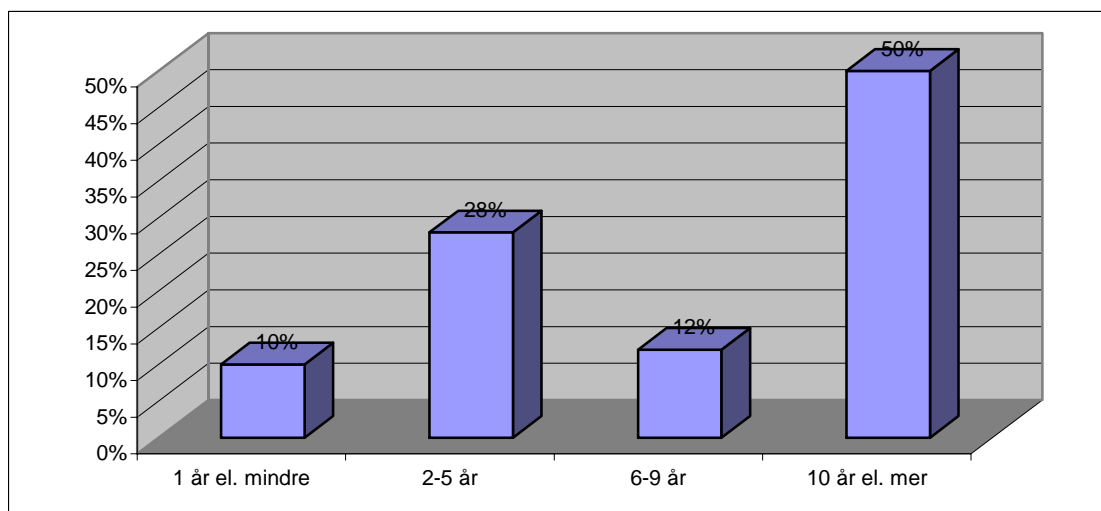
När det talas om rörlighet på arbetsmarknaden är det intressant att undersöka anställningsform. Anställningsformen undersöktes i en utav enkätfrågorna och den visade att 46 av 50 respondenter hade en tillsvidareanställning. Det fanns lika stort antal arbetstagare som var inhyrda av bemanningsföretag som dem med tidsbegränsad anställning, däremot fanns det inga personer som var timanställda. Den procentuella fördelningen visas i figuren nedan.

FIGUR 3. VAD HAR DU FÖR ANSTÄLLNINGSFÖRM?



Respondenterna tillfrågades om arbetslängden för nuvarande tjänst där det gavs fyra olika svarsalternativ. Det visade sig att majoriteten av respondenterna arbetat i 10 år eller mer, medan minoriteten varit anställda i 1 år eller mindre. Slutsatsen är att den största delen av respondenterna har haft nuvarande tjänst i antingen 10 år eller mer, eller 2-5 år, vilket utgör 78 procent av det totala antalet erhållna svar. Figuren nedan visar exakt hur fördelningen mellan svarsalternativen förelåg.

FIGUR 4. HUR LÄNGE HAR DU HAFT NUVARANDE TJÄNST?



Enkäten bestod även av två öppna frågor, varav ena löd: ”Vad var huvudsakliga skälet till att Du sökte nuvarande tjänst?” Det var cirka 45 respondenter som valde att svara på denna fråga och de vanligaste svaren löd ungefär:

- Förra arbetsplatsen lades ner.
- Högre lön på denna arbetsplats.
- Blivit rekommenderad alternativt tillfrågad av familjemedlem eller vän.
- Matchade utbildningen.
- Behövde ett jobb för att kunna få ”mat och tak över huvudet”.

Författarna valde att ställa frågan: ”Har Du tidigare haft någon annan tjänst inom koncernen Sandvik?” och det visade sig att 44 procent av respondenterna hade arbetat inom koncernen vid ett tidigare tillfälle, medan 56 procent inte gjort det. För att ytterligare skapa sig en bild kring begreppet rörlighet ställdes frågan ”Hur många gånger har Du bytt arbetsgivare de senaste 10 åren?”. Majoriteten av de tillfrågade dvs. 32 respondenter (64 procent) hade aldrig bytt arbetsgivare de senaste 10 åren. Enligt undersökningen var det endast 10 respondenter (20 procent) som valt att byta arbetsgivare 3-5 gånger eller fler.

Eftersom arbetsgivarbyte och rörlighet är nära besläktade har författarna jämfört olika faktorer med antalet arbetsgivarbyten under de senaste 10 åren. De faktorer författarna valde att jämföra arbetsgivarbyten med var utbildning, tjänst, förvärvsarbete, kön och ålder.

I den första jämförelsen ville författarna undersöka hur utbildning var relaterat till antalet gånger de anställda hade bytt arbetsgivare de senaste 10 åren. Det framgick från enkätundersökningens resultat att antalet respondenter som aldrig bytt arbetsgivare under denna period var 64 procent. Av dem som aldrig bytt arbetsgivare under denna period bestod 66,7 procent av grundskole- eller gymnasieutbildade och 57,1 procent av högskole- eller universitetsutbildade. De lågutbildade respondenterna var till antalet de som varit mest rörliga på företaget jämfört med de högutbildade. Enligt tidigare forskning talas det om att de med högre utbildning är mer villiga att byta arbetsgivare, men det framkom i denna studie att skillnaden i rörlighet mellan de olika utbildningsnivåerna var relativt liten. I tabell 2 redovisas exakta siffror.

TABELL 2. KORSTABELL UTBILDNING OCH ARBETSGIVARBYTE

			Arbetsgivarbyte senaste 10 åren			Totalt
			0 ggr	1-2 ggr	3-5 ggr eller fler	
Utbildning	Grundskola/Gymnasium	Antal	24	5	7	36
		Procent	66,7%	13,9%	19,4%	100,0%
	Högskola/Universitet	Antal	8	3	3	14
		Procent	57,1%	21,4%	21,4%	100,0%
Totalt		Antal	32	8	10	50
		Procent	64,0%	16,0%	20,0%	100,0%

I den andra jämförelsen undersöktes tjänsteformen på företaget. Resultatet från enkäten visade att 37 respondenter (74 procent) var arbetare alternativt industriarbetare. Resterande respondenter var antingen tjänstemän eller så hade de en chefsbefattning. Dem som flitigast bytt arbete de senaste 10 åren var arbetarna/industriarbetarna som utgjorde 21,6 procent. Totalt hade 20 procent bytt arbete 3-5 gånger eller fler.

TABELL 3. KORSTABELL TJÄNST OCH ARBETSGIVARBYTE

			Arbetsgivarbyte senaste 10 åren			Totalt
			0 ggr	1-2 ggr	3-5 ggr eller fler	
Tjänst	Arbetare (industriarbetare)	Antal	22	7	8	37
		Procent	59,5%	18,9%	21,6%	100,0%
	Tjänsteman/Chef	Antal	10	1	2	13
		Procent	76,9%	7,7%	15,4%	100,0%
Totalt		Antal	32	8	10	50
		Procent	64,0%	16,0%	20,0%	100,0%

I tabell 4 presenterar författarna längden på respondenternas förvärvsarbete. Det framgår tydligt att 76,7 procent av respondenterna som arbetat 21-31 år eller mer, aldrig bytt arbetsgivare under de senaste 10 åren. Detta kan relateras till att åldern på avdelningen är så pass hög att det nästan är självklart att de har arbetat i så många år. Bland de som arbetat under kortare tid (1-10 år) återfinns det ett mönster som visar att det är dem som bytt arbetsgivare flest gånger. Att byta arbetsgivare flertalet gånger kan vara bra ur ett perspektiv eftersom erfarenheter, kunskap och idéer medförs till den nya arbetsplatsen som kan vara till fördel för den nya arbetsgivaren.

TABELL 4. KORSTABELL FÖRVÄRVSARBETE OCH ARBETSGIVARBYTE

			Arbetsgivarbyte senaste 10 åren			Totalt
			0 ggr	1-2 ggr	3-5 ggr eller fler	
Förvärvsarbete	1-10 år	Antal	5	2	6	13
		Procent	38,5%	15,4%	46,2%	100,0%
	11-20 år	Antal	4	2	1	7
		Procent	57,1%	28,6%	14,3%	100,0%
	21-31 år eller mer	Antal	23	4	3	30
		Procent	76,7%	13,3%	10,0%	100,0%
Totalt	Antal	32	8	10	50	
	Procent	64,0%	16,0%	20,0%	100,0%	

Genom att jämföra kön och ålder med arbetsgivarbyte kan fördelningen mellan dessa åskådliggöras bättre. Fördelningen visar att de kvinnor som bytt arbetsgivare flest gånger (1-2 gånger, men även 3-5 gånger) var i åldrarna 18-30 år. Det framgår lika tydligt att de kvinnor som aldrig bytt arbetsgivare de senaste 10 åren var i åldersgruppen 51 år eller äldre och var därmed lika många till antalet som de ovannämnda.

Däremot ser fördelningen annorlunda ut för männen, de som bytt arbetsgivare flest gånger tillhörde åldersgruppen 18-30 år samt 31-50 år. Männen i ålderskategorin 51 år eller äldre utgjorde den största delen (88,2 procent) av de som aldrig bytt arbetsgivare. Enligt tidigare forskning stämmer dessa utmätningar, män har större tendens än kvinnor att byta arbetsgivare, kvinnor ser i allmänhet ett större ansvar i att ta hand om sin familj och känner sig därmed bundna till sitt civilstånd.

TABELL 5. KORSTABELL KÖN, ÅLDER OCH ARBETSGIVARBYTE

Ålder				Arbetsgivarbyte senaste 10 åren			Totalt
				0 ggr	1-2 ggr	3-5 ggr eller fler	
18-30 år	Kön	Man	Antal	3	1	3	7
			Procent	42,9%	14,3%	42,9%	100,0%
		Kvinna	Antal	0	1	1	2
			Procent	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Totalt	Antal	3	2	4	9	
		Procent	33,3%	22,2%	44,4%	100,0%	
31-50 år	Kön	Man	Antal	11	3	6	20
			Procent	55,0%	15,0%	30,0%	100,0%
		Kvinna	Antal	1	1	0	2
			Procent	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	Totalt	Antal	12	4	6	22	
		Procent	54,5%	18,2%	27,3%	100,0%	
51 år eller äldre	Kön	Man	Antal	15	2		17
			Procent	88,2%	11,8%		100,0%
		Kvinna	Antal	2	0		2
			Procent	100,0%	,0%		100,0%
	Totalt	Antal	17	2		19	
		Procent	89,5%	10,5%		100,0%	

4.2.2 Påverkande faktorer

I detta avsnitt behandlar författarna två frågor som skapats utifrån valda teorier kring motivation. Dessa två frågor behandlar ett flertal påståenden, frågorna handlar om vilka faktorer som påverkar de anställda på Sandvik att stanna respektive byta arbetsplats (se Bilaga 1). Respondenterna ombads uppskatta varje faktor på en skala 1 till 5. Nedan presenteras de fem olika graderna som respondenterna fick ta ställning till:

1. Påverkar inte alls
2. Påverkar i mycket liten grad
3. Påverkar i viss mån
4. Påverkar i relativt stor grad
5. Påverkar i hög grad

För att på ett enkelt sätt kunna åskådliggöra och jämföra samt se likheter och skillnader för de utvalda faktorerna valde författarna att presentera dessa faktorer parallellt med varandra i en tabell. Resultaten av faktorerna i dessa frågor jämfördes med hjälp av medelvärdet av de fem graderna som presenterades ovan. Medelvärdet räknades ut genom summan av varje respondents svarsalternativ på en skala 1 till 5 dividerat med antalet respondenter som besvarat enkäten (se även Bilaga 2).

TABELL 6. MEDELVÄRDE OCH DIFFERENS AV FRÅGA 11 & 12

	Hur påverkar dessa faktorer Dig att stanna på Sandvik, SMC?	Vilka faktorer skulle påverka Dig att byta arbetsplats?	Differens mellan "stanna" och "byta" arbetsplats.
Självständiga arbetsuppgifter	3,94	3,71	0,23
Varierande arbetsuppgifter	3,90	3,73	0,17
Stimulerande arbetsuppgifter	3,64	3,96	-0,32
Egna arbetsprestationen	3,78	3,49	0,29
Erkännande för goda prestationer	3,36	3,53	-0,17
Eget ansvar för arbetssituationen & genomförandet	3,98	3,78	0,20
Familjerelationer	2,58	3,04	-0,46
Relationer till kollegor	3,48	3,33	0,15
Relationer till chefer	3,16	3,24	-0,08
Utvecklingsmöjligheter inom företaget/Intern utbildning	2,88	3,61	-0,73
Möjligheter till personlig utveckling	3,08	3,73	-0,65
Karriärmöjligheter	2,56	3,69	-1,13
Lön	3,32	4,31	-0,99
Anställningstrygghet	3,84	3,57	0,27
Lagen om anställningstrygghet, LAS ("sist in, först ut regeln")	2,94	2,98	-0,04

Genom denna jämförelse kan skillnader samt likheter åskådliggöras tydligt och samtidigt urskilja vilka faktorer som utmärkte sig mest. Genom att observera de faktorer som har högst medelvärde i de enskilda kolumnerna kan man därmed få en klar bild över vilka faktorer som påverkar de anställda att stanna respektive byta arbetsplats. De bidragande faktorerna enligt enkäten till att de anställda stannar var: eget ansvar för arbetssituationen och genomförandet, självständiga och varierande arbetsuppgifter samt anställningstrygghet. Medan lön, stimulerande arbetsuppgifter, eget ansvar för arbetssituationen och genomförandet samt möjligheter till personlig utveckling visade sig vara de faktorer som skulle påverka respondenterna till att byta arbetsplats. De andra faktorerna ligger ungefär lika i jämförelse med varandra.

Det kan även vara intressant att studera de påståenden där det fanns störst differens mellan de två ställda frågorna. De faktorer som skiljde sig mest åt är rangordnade enligt följande; karriärmöjligheter, lön, utvecklingsmöjligheter inom företaget, möjligheter till personlig

utveckling och avslutningsvis familjerelationer. Det förefaller sig vara så att alla ovannämnda faktorer påverkar respondenterna att byta arbetsgivare.

5. Analys

I detta kapitel analyseras den insamlade empirin i förhållande till tidigare forskning och valda teorier som behandlats inom ämnet. I analysen utgår författarna från problemformulering och syfte för uppsatsen.

Helhetsintrycket som ses när bakgrundsfaktorerna kön, ålder och utbildning studeras är en tendens av trögrörlighet, det verkar finnas en ovilja att byta arbete. Ålder påverkar rörlighet av olika skäl, en orsak som presenteras i tidigare forskning är att hög ålder är förknippat med en ovilja att byta arbetsgivare. Det kan även bero på att den anställda har funnit ett arbete som är tillfredställande utifrån sina egna preferenser. Enligt påståendet om byte av arbetsgivare de senaste 10 åren tydliggörs det att 32 respondenter (64 procent) aldrig bytt arbetsgivare under denna period. En bidragande orsak påstår författarna vara det faktum att 22 respondenter (44 procent) bytt arbete inom koncernen Sandvik och därmed inte bytt arbetsgivare. Tidigare forskning påvisar att individer som gjort interna byten är mindre benägna att byta arbetsgivare eftersom de redan utfört en slags rörlighet.⁵³ Internbyten är även en positiv rörlighet som medför kunskapsutbyte och nya idéer.

På Sandvik visade det sig att 89,5 procent i åldersgruppen 51 år eller äldre tillhörde dem som aldrig bytt arbetsgivare de senaste 10 åren. En faktor som författarna anser vara skälet till motviljan av rörlighet på Sandvik är det faktum att dessa individer börjar närma sig pensionsåldern och skulle därmed ha stora svårigheter om de sökte nya arbeten i dagsläget. Tidigare forskning menar att yngre individer som ofta har tidsbegränsad anställning är mer benägna att röra sig på arbetsmarknaden.⁵⁴ Detta stämmer överens med den utförda studien där dem som hade störst rörlighet under de senaste 10 åren var de individer som befann sig i ålderskategorin 18-30 år.

⁵³ Furåker 2006. s 64, 75 ff, 86 f

⁵⁴ Furåker 2006. s 64, 75

Utbildning är också förknippat med rörlighet, tidigare forskning menar att högutbildade har större tendens till rörlighet på arbetsmarknaden.⁵⁵ Resultatet från genomförd undersökning pekade på att dem som varit mest rörliga till antalet på Sandvik var de med lägre utbildning vilket inte stämmer överens med forskningen. Anledningen till detta anser författarna vara att den övervägande delen av de tillfrågade som hade en lägre utbildning var yngre, samtidigt som de med högskole- eller universitetsutbildning var äldre vilket är en faktor som motverkar rörlighet.

Ytterligare en bidragande orsak till att inte lämna sitt arbete är anställningstryggheten i form av tillsvidareanställning och tryggheten i LAS (lagen om anställningsskydd). På Sandvik fanns det hela 92 procent som var tillsvidareanställda vilket eventuellt leder till att dessa individer inte vill lämna sin fasta anställning för en mer osäker arbetstillvaro. LAS gör det möjligt för den anställda att inte bli uppsagd hur som helst och ”sist in, först ut regel” innebär att den som är anställd sist blir avskedad först då arbetsbrist uppkommer. De som varit anställda en längre tid har en stor trygghet i denna regel och därmed finns det en rädsla att lämna anställningen för att bli av med denna trygghet. Från enkätundersökningen kan man tydligt se att anställningstryggheten var betydelsefull för att respondenterna skulle behålla sina nuvarande arbeten.

Enligt Maslows teori finns det fem olika behov som beskrivs i en behovshierarki. Principen med denna teori är att den första nivån måste vara tillfredsställd innan nästa nivå kan uppnås. En person blir inte motiverad av de högre nivåerna innan de lägre nivåerna i hierarkin är tillfredsställda. Alderfers ERG teori är baserad på Maslows behovshierarki, men den är specifikt utformad för arbetssituationer och består endast av tre olika nivåer där det är möjligt att motivera flera behov samtidigt.

Utvecklingsbehovsfasen i ERG teorin som motsvarar Maslows två högre nivåer är tillfredsställda utifrån respondenternas åsikter som innebär att de är motiverade till att stanna kvar på Sandvik. Till de hör faktorer som självständiga arbetsuppgifter och eget ansvar. Enkätundersökningen påvisade att de framträdande orsakerna till att byta arbetsplats tillhörde dem mest grundläggande behoven i Maslows och ERG teorierna. Lön, karriärmöjligheter och

⁵⁵ http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aa/1997/aa1997_vol03_s295-306.pdf (2006-11-19, kl. 12.47)

relationen till cheferna var några av de bidragande faktorerna med högt medelvärde som skulle få respondenterna att byta arbete. Författarna anser att även om några faktorer är tillfredsställda kan man påbörja att motivera de andra behoven, detta måste göras från ledningens sida. Ledningen kan t.ex. förbättra relationen mellan överordnad och underordnad samt höja löner etc. för att få de anställda att motiveras till att förbättra sitt arbete och stanna kvar på företaget.

Enligt Herzbergs tvåfaktorsteori finns det två olika faktorer som påverkar motivationen i arbetet; hygien- och motivationsfaktorer. Herzberg menar att hygienfaktorer endast kan bidra till att förhindra vantrivsel, men skapar inte motivation på arbetsplatsen. Motivationsfaktorerna däremot påverkar tillfredsställelsen i arbetet och leder till trivsel när de finns, men det kan inte leda till vantrivsel när de saknas.

Författarna drar slutsatsen utifrån hygienfaktorerna och enkätundersökningens resultat att lön verkar vara det respondenterna var mest missnöjda med, detta gäller även relationer till chefer och familjrelationen. Dessa faktorer skulle följaktligen påverka respondenterna att byta arbete. De hygienfaktorer som dem var nöjda med var relationen till kollegor och anställningstryggheten. Med hänsyn till motivationsfaktorerna visar resultatet av undersökningen att det som leder till trivsel är de faktorer som påverkar individen på ett personligt plan t.ex. den egna arbetsprestationen. De faktorer som bör utvecklas för en ökad tillfredsställelse är de yttre faktorer som påverkar individen t.ex. erkännande för goda prestationer och utvecklingsmöjligheter inom företaget.

Så länge hygienfaktorerna inte är uppfyllda finns fortfarande vantrivsel på företaget. Försöker man tillgodose dessa faktorer leder det inte till trivsel, men dessa borde ändå tillgodoses för att skapa en balans. Motivationsfaktorerna bör däremot maximeras för att skapa tillfredsställelse och höja prestationen.

Hackmans och Oldhams teori om arbetsmotivation behandlar ett system för att mäta ett arbetes motivationspotential. Dess mål är att utforma arbetsuppgifter för att stärka den individuella arbetstagarens utvecklingsbehov. Det finns tre psykologiska tillstånd som måste vara tillfredsställda hos den anställde för att gynna motivationen i arbetet. Den första är känslan av att ha meningsfulla uppgifter, och enligt enkäten anser respondenterna att de har varierande arbetsuppgifter, men saknar stimulerande arbetsuppgifter eftersom dem är villiga

att byta arbetsplats. Det andra tillståndet är att de anställda känner ett personligt ansvar för resultatet av arbetet, under denna kategori ingår självständiga arbetsuppgifter samt eget ansvar för arbetssituationen och genomförandet. Båda dessa faktorer påverkar respondenterna att stanna kvar på Sandvik vilket betyder att detta tillstånd är tillfredsställt. Det tredje tillståndet är den faktiska kunskapen om resultaten av det man gör, författarna kunde inte erhålla resultat för detta tillstånd utifrån enkäten. Från de variabler som återfanns i enkätresultatet ser författarna att de anställdas psykologiska tillstånd är tillfredsställt enligt teorin och leder därmed till en inre motivation samt trivsel.

6. Slutsats och diskussion

I detta avsnitt redovisas de slutsatser studien lett fram till utifrån analysen som presenterades i föregående kapitel. Dessutom följer några tankar och förslag till vidare forskning inom området.

Genom att tolka och analysera resultatet från enkäten har författarna bildat sig en uppfattning kring begreppet rörlighet och motivationsfaktorerna som påverkar rörligheten på det valda företaget, Sandvik. Målet med uppsatsen var att finna mönster och tendenser som påverkar rörligheten hos de utvalda respondenterna och inte dra några generella slutsatser med tanke på den avgränsade studien samt den begränsade tidsplanen.

De mönster som återfanns i studien var att de anställda på Sandvik har en tendens av trögrörlighet som bl.a. kan förklaras med respondenternas ålder och utbildning. Denna tröga rörlighet kan förklaras som nämnts tidigare med den höga medelåldern som förelåg på företaget, samt att större delen av respondenterna endast hade grundskole- alternativt gymnasieutbildning. Anställningstrygghet var ytterligare en viktig faktor som förhindrade rörligheten på denna arbetsplats, många kände en trygghet i att inneha de förmåner det innebär med anställningstrygghet. Mönstret visar att det finns en rädsla för att söka nya utmaningar som en ny tjänst och arbetsplats innebär, samtidigt som det anades en bekvämlighet i den befintliga arbetssituationen.

Sandviks tröga arbetskraftsrörlighet medför att företaget har en låg personalomsättning, vilket kan betyda att deras arbeten är attraktiva, men kan också innebära att det finns få alternativa arbetstillfällen för de anställda att söka sig till. En trög rörlighet innebär låga kostnader för

upplärning av ny personal, större sammanhållning bland de anställda etc. men det medför inga nya idéer eller nya kunskaper till företaget som kan utnyttjas av både arbetsgivaren och arbetskamraterna.

Utifrån enkäten kunde författarna urskilja ett fåtal faktorer som skulle påverka de anställda att byta arbetsgivare och därmed öka rörligheten. Dessa var:

- lön
- stimulerande arbetsuppgifter
- eget ansvar för arbetsituationen och genomförandet
- möjligheter till personlig utveckling
- varierande arbetsuppgifter
- självständiga arbetsuppgifter

Lön var den faktor som utmärkte sig allra mest med ett medelvärde som låg mellan påstående fyra ”påverkar i relativt hög grad” och fem ”påverkar i hög grad”. Resterande utvalda faktorer hade ett relativt högt medelvärde. De kvarvarande faktorerna med ett lägre medelvärde som inte nämns ovan, ansågs inte påverka rörligheten i lika stor utsträckning. Sedan bör man ha i åtanke att dessa sex utvalda faktorer inte påverkar alla enskilda respondenter till rörlighet.

Denna studie har bidragit till en diskussion på mikronivå där individens tankar och idéer sätts i fokus vilket tidigare endast har studerats i liten utsträckning. Motivation påverkar arbetslivet och individen på olika sätt, men författarna har insett att motivation även har en stor inverkan på rörligheten.

6.1 Förslag till vidare forskning

Vidare vore det intressant att studera Sandvik i helhet antingen alla verksamhetsområden i Västberga, Stockholm eller verksamhetsområdet SMC på olika platser i Sverige eller med vissa nedslag i världen för att klargöra eventuella skillnader och likheter med denna studie.

En annan idé kan vara att undersöka arbetskraftsrörligheten på andra industrieföretag nationellt eller internationellt, samt andra branscher för att göra en komparativ studie och se hur resultaten skiljer sig åt.

Ett tredje alternativ kan vara att studera arbetskraftsrörlighet oberoende av motivation för att se om det finns andra faktorer och förklaringar till rörlighet än de som återfunnits i denna studie.

Källförteckning

Litteratur

Aronsson, Åke. 1994. *SPSS för Windows – En introduktion*. Studentlitteratur. Lund.

Dahmström, Karin. 2000. *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning*. 3 uppl. Studentlitteratur. Lund.

Denscombe, Martyn. 2000. *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Studentlitteratur. Lund.

Hughes, Richard L. & Ginnett, Robert C. & Curphy, Gordon J. 2006. *Leadership – Enhancing the Lessons of Experience*. 5th ed. McGraw-Hill. New York.

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan. 1998. *Hur moderna organisationer fungerar*. Studentlitteratur. Lund.

Kaufmann, Geir. & Kaufmann, Astrid. 1998. *Psykologi i organisation ledning*. Studentlitteratur. Lund.

Martin, John. 2005. *Organizational Behaviour and Management*. 3rd ed. Thomson Learning. London.

Morgan, Gareth. 1999. *Organisationsmetaforer*. Studentlitteratur. Lund.

Schermerhorn, John R. Jr. & Hunt, James G. & Osborn, Richard N. 1995. *Basic Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Inc. New York.

Thurén, Torsten. 1991. *Vetenskapsteori för nybörjare*. Liber AB. Stockholm.

Trost, Jan. 2001. *Enkätboken*. 2 uppl. Studentlitteratur. Lund.

Wallén, Göran. 1996. *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. 2 uppl. Studentlitteratur. Lund.

Artiklar

Furåker, Bengt. Anställningsform och inställning till rörlighet: en analys av data från tre svenska undersökningar, I: Daniel Rauhut & Björn Falkenhall (red.): *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, Stockholm: Erlanders, ss 63-91, 2006

Lundh, Christer. Arbetskraftens rörlighet och arbetsmarknadens institutioner i Sverige 1850-2005, I: Daniel Rauhut & Björn Falkenhall (red.): *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, Stockholm: Erlanders, ss 17-62, 2006

Elektroniska källor

Hallqvist, Anders. 2005. *Arbetsliv och mobilitet – en forsknings insikt*.

http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aio/2005/aio2005_13.pdf (2006-11-26, kl. 15.42)

Jansson, Bo. & Furåker, Bengt. 2006. *Rörlighet och inlåsning på arbetsmarknaden*.

<http://projekt.arbetslivsinstitutet.se/PrintProjectDetails.aspx?projID=704&lang=sv>

(2006-11-29, kl.16.51)

Jansson, Fredrik. 1997. *Åldersstrukturens betydelse för arbetskraftens rörlighet*.

http://ebib.arbetslivsinstitutet.se/aa/1997/aa1997_vol03_s295-306.pdf (2006-11-19, kl.12.47)

<http://europa.eu/scadplus/leg/sv/cha/c11333.htm> (2006-11-26, kl. 13.20)

http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=300275&i_sect_id=300275&i_word=sandvik&i_history=2 (2006-12-01, kl. 10.40)

http://sv.wikipedia.org/wiki/Sandvik_AB#Historia (2006-12-01, kl. 12.30)

http://www.st.nu/nyheter/arbete.php?action=visa_artikel&id=530840 (2007-01-19, kl. 11.12)

<http://www.industriavtalet.com/aktuellt/aktuellt.asp?intNewsID=19> (2007-01-19, kl. 11.33)

<http://web.telia.com/~u87133401/blanda/bland436.htm> (2007-01-19, kl. 11.38)

Enkätundersökning

Enkätundersökning på Sandvik SMC, Västberga 2006-12-04

Bilaga 1

Hej!

Vi heter Camilla Öberg och Izla Özmen, vi studerar företagsekonomi på Södertörns högskola. Vi är nu i slutet av vår utbildning och har påbörjat arbetet med vår C-uppsats i ämnet organisationsteori.

Syftet med vår uppsats är att studera de faktorer som påverkar rörligheten på arbetsmarknaden. I genomförandet av denna uppsats krävs det att vi gör en enkätundersökning och då är vi i behov av just Din hjälp!

Det är viktigt att vi får Ditt svar för att kunna sammanställa vår undersökning och därmed vår uppsats. Enkäten är helt anonym. Svaren kommer att rapporteras i form av diagram och statistik och inga enskilda uppgifter kommer lämnas till någon utomstående.

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

Camilla Öberg

Izla Özmen

Instruktioner!

- Enkäten tar ca 5 minuter att genomföra.
 - Enkäten ska fyllas i individuellt. Det finns inga rätt eller fel utan svara utifrån Dina egna upplevelser och åsikter.
-
-

Bakgrundsinformation (Kryssa i ett alternativ)

1. Vilket kön har Du?

- Kvinna
- Man

2. Ålder?

- 20 år eller yngre
- 21-30 år
- 31-40 år
- 41-50 år
- 51 år eller äldre

3. Vad har Du för utbildning?

- Grundskola (eller motsvarande)
- Gymnasium (eller motsvarande)
- Högskola/Universitet (eller motsvarande)

4. Vad har Du för anställningsform?

- Tillsvidareanställd
- Timanställd
- Tidsbegränsat vikariat
- Inhyrd av bemanningsföretag

5. Vad har Du för tjänst/position?

- Arbetare (Industriarbetare)
- Tjänsteman
- Chefsbefattning
- Annan _____

6. Hur länge har Du haft nuvarande tjänst?

- 1 år eller mindre
- 2-5 år
- 6-9 år
- 10 år eller mer

7. Vad var huvudsakliga skälet till att Du sökte din nuvarande tjänst?

8. Har Du tidigare haft någon annan tjänst inom koncernen Sandvik?

- Ja
- Nej

Om Ja, var arbetade Du och hur många år? _____

9. I hur många år har Du förvärvsarbetat?

- 0-5 år
- 6-10 år
- 11-15 år
- 16-20 år
- 21-25 år
- 26-30 år
- 31 år eller mer

10. Hur många gånger har Du bytt arbetsgivare de senaste tio åren? (Svara även om Du inte arbetat i 10 år)

- 0 ggr
- 1-2 ggr
- 3-4 ggr
- 5 eller fler ggr

I detta avsnitt vill vi att Du på en skala 1-5, där 1 står för Påverkar inte alls och 5 betyder Påverkar i hög grad, ange i vilken grad Du är enig med påståendet genom att ringa in motsvarande siffra.

Påverkar inte alls	Påverkar i mycket liten grad	Påverkar i viss mån	Påverkar i relativt stor grad	Påverkar i hög grad
1	2	3	4	5

11. Hur mycket påverkar dessa faktorer Dig att stanna kvar på Sandvik SMC?

Självständiga arbetsuppgifter	1	2	3	4	5
Varierande arbetsuppgifter	1	2	3	4	5
Stimulerande arbetsuppgifter	1	2	3	4	5
Egna arbetsprestationen	1	2	3	4	5
Erkännande för goda prestationer	1	2	3	4	5
Eget ansvar för arbets- situationen & genomförandet	1	2	3	4	5
Familjerelationer	1	2	3	4	5
Relationen till kollegor	1	2	3	4	5
Relationen till chefer	1	2	3	4	5
Utvecklings möjligheter inom företaget/Intern utbildning	1	2	3	4	5
Möjligheter till personlig utveckling	1	2	3	4	5
Karriärmöjligheter	1	2	3	4	5
Lön	1	2	3	4	5
Anställningstrygghet	1	2	3	4	5
Lagen om anställningsskydd, LAS ("sist in först ut regeln")	1	2	3	4	5

Påverkar inte alls	Påverkar i mycket liten grad	Påverkar i viss mån	Påverkar i relativt stor grad	Påverkar i hög grad
1	2	3	4	5

12. Vilka faktorer skulle påverka Dig att byta arbetsplats?

Självständiga arbetsuppgifter	1	2	3	4	5
Varierande arbetsuppgifter	1	2	3	4	5
Stimulerande arbetsuppgifter	1	2	3	4	5
Egna arbetsprestationen	1	2	3	4	5
Erkännande för goda prestationer	1	2	3	4	5
Eget ansvar för arbets- situationen & genomförandet	1	2	3	4	5
Familjerelationer	1	2	3	4	5
Relationen till kollegor	1	2	3	4	5
Relationen till chefer	1	2	3	4	5
Utvecklings möjligheter inom företaget/Intern utbildning	1	2	3	4	5
Möjligheter till personlig utveckling	1	2	3	4	5
Karriärmöjligheter	1	2	3	4	5
Lön	1	2	3	4	5
Anställningstrygghet	1	2	3	4	5
Lagen om anställningsskydd, LAS ("sist in först ut regeln")	1	2	3	4	5

13. Har Du övriga synpunkter (positiva eller negativa) angående de faktorer som påverkar rörligheten på arbetsmarknaden, delge gärna dem här nedan:

Tack för Din medverkan!

Bilaga 2

Här presenteras antalet respondenter som svarat på två frågor i enkäten med en mängd påståenden om motivationen att stanna kvar på sin arbetsplats eller byta arbetsplats, här redovisas även procentsatsen och medelvärdet av svaren. Antalet respondenter och procentsatsen räknades ut med hjälp av ett statistiskt dataprogram, SPSS 13,0 for Windows. Medelvärdet räknades ut genom summan av varje respondents svarsalternativ på skalan 1 till 5 dividerat med antalet respondenter som svarat på enkäten.

Fråga 11. Hur mycket påverkar dessa faktorer Dig att stanna kvar på Sandvik SMC?

Självständiga arbetsuppgifter

	Antal	Procent
1	2	4
2	0	0
3	12	24
4	21	42
5	15	30

Medelvärde 3,94

Varierande arbetsuppgifter

	Antal	Procent
1	0	0
2	4	8
3	9	18
4	25	50
5	12	24

Medelvärde 3,90

Stimulerande arbetsuppgifter

	Antal	Procent
1	2	4
2	5	10
3	13	26
4	19	38
5	11	22

Medelvärde 3,64

Egna arbetsprestationer

	Antal	Procent
1	0	0
2	2	4
3	16	32
4	23	46
5	9	18

Medelvärde 3,78

Erkännande för goda prestationer

	Antal	Procent
1	2	4
2	4	8
3	24	48
4	14	28
5	6	12

Medelvärde 3,36

Eget ansvar för arbetssituationen & genomförandet

	Antal	Procent
1	0	0
2	1	2
3	9	18
4	30	60
5	10	20

Medelvärde 3,98

Familjerelationer

	Antal	Procent
1	16	32
2	9	18
3	12	24
4	6	12
5	7	14

Medelvärde 2,58**Relationen till kollegor**

	Antal	Procent
1	1	4
2	8	16
3	14	28
4	20	40
5	7	14

Medelvärde 3,48**Relationen till chefer**

	Antal	Procent
1	5	10
2	7	14
3	18	36
4	15	30
5	5	10

Medelvärde 3,16**Utvecklingsmöjligheter inom företaget/
Intern utbildning**

	Antal	Procent
1	4	8
2	14	28
3	16	32
4	16	32
5	0	0

Medelvärde 2,88**Möjligheter till personlig utveckling**

	Antal	Procent
1	4	8
2	10	20
3	16	32
4	18	36
5	2	4

Medelvärde 3,08**Karriärmöjligheter**

	Antal	Procent
1	9	18
2	16	32
3	14	28
4	10	20
5	1	2

Medelvärde 2,56**Lön**

	Antal	Procent
1	1	2
2	5	10
3	28	56
4	9	18
5	7	14

Medelvärde 3,32**Anställningstrygghet**

	Antal	Procent
1	1	2
2	2	4
3	15	30
4	18	36
5	14	28

Medelvärde 3,84

**Lagen om anställningsskydd,
LAS ("sist in först ut regeln")**

	Antal	Procent
1	4	8
2	13	26
3	20	40
4	8	16
5	5	10

Medelvärde 2,94

Fråga 12. Vilka faktorer skulle påverka Dig att byta arbetsplats?

Självständiga arbetsuppgifter

	Antal	Procent
1	3	6
2	3	6
3	12	24
4	18	37
5	13	27

Medelvärde 3,71

Varierande arbetsuppgifter

	Antal	Procent
1	2	4
2	3	6
3	13	27
4	19	39
5	12	24

Medelvärde 3,73

Stimulerande arbetsuppgifter

	Antal	Procent
1	2	4
2	3	6
3	7	14
4	20	41
5	17	35

Medelvärde 3,96

Egna arbetsprestationer

	Antal	Procent
1	2	4
2	6	12
3	14	29
4	20	41
5	7	14

Medelvärde 3,49

Erkännande för goda prestationer

	Antal	Procent
1	2	4
2	7	14
3	10	20
4	23	47
5	7	14

Medelvärde 3,53

**Eget ansvar för arbetssituationen &
genomförandet**

	Antal	Procent
1	2	4
2	4	8
3	9	18
4	22	45
5	12	24

Medelvärde 3,78

Familjerelationer

	Antal	Procent
1	10	20
2	8	16
3	10	20
4	12	24
5	9	18

Medelvärde 3,04

Relationen till kollegor

	Antal	Procent
1	4	8
2	8	16
3	14	29
4	14	29
5	9	18

Medelvärde 3,33

Relationen till chefer

	Antal	Procent
1	4	8
2	9	18
3	16	33
4	11	22
5	9	18

Medelvärde 3,24

Utvecklingsmöjligheter inom företaget/Intern utbildning

	Antal	Procent
1	2	4
2	5	10
3	12	24
4	21	43
5	9	18

Medelvärde 3,61

Möjligheter till personlig utveckling

	Antal	Procent
1	2	4
2	4	8
3	11	22
4	20	41
5	12	24

Medelvärde 3,73

Karriärmöjligheter

	Antal	Procent
1	2	4
2	4	8
3	14	29
4	16	33
5	13	27

Medelvärde 3,69

Lön

	Antal	Procent
1	1	2
2	1	2
3	5	10
4	17	35
5	25	51

Medelvärde 4,31

Anställningstrygghet

	Antal	Procent
1	4	8
2	5	10
3	13	27
4	13	27
5	14	29

Medelvärde 3,57

**Lagen om anställningsskydd,
LAS ("sist in först ut regeln")**

	Antal	Procent
1	10	20
2	8	16
3	12	24
4	11	22
5	8	16

Medelvärde 2,98
