



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INST FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

**Arbetsmotivation inom räckhåll?**  
*En studie om inhyrd lagerpersonals upplevda  
arbetsmotivation och syn på arbetets betydelse*

Examensarbete för kandidat inom huvudområdet arbetsvetenskap

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap

Författare: Nanna Starast

Handledare: Anna Peixoto

Augusti, 2014

## **Abstract**

Examensarbete, kandidat: 15 hp

År: 2014

Handledare: Anna Peixoto

Examinator: Patrik Vulkan

**Syftet** med studien är att utifrån Herzbergs tvåfaktorteori studera inhyrd lagerpersonals arbetsmotivation. Fokus ligger också på att redogöra för positiva och negativa aspekter med att arbeta som inhyrd samt vilka motiv som finns för att söka sig till bemanningsbranschen. Studien belyser även de inhyrdas syn på arbetets betydelse och yrkesstatus.

**Tidigare forskning** i uppsatsen utgörs av studier om bemanningsbranschen och inhyrdas flexibla roll. Även forskning som berör lagerarbete tas upp samt studier om arbetsmotivation och arbetets betydelse, även utifrån generationstillhörighet.

**Metoden** för uppsatsen utgörs av kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer. Metodvalet baseras på att studien syftar till att fånga informanternas upplevelser av sina arbetssituationer.

**Resultatet** av undersökningen ger en bild av att inhyrda lagerarbetare inte upplever någon arbetsmotivation, vilket enligt Herzbergs tvåfaktorteori kan förklaras med att både hygien- och motivationsfaktorer saknas i arbetet. Lönen blir därför den enda drivkraften till att arbeta. Det finns både positiva och negativa ställningstaganden till att arbeta som inhyrd lagerarbetare samt anledningar till dessa åsikter. Deras flexibla roll kan ses utifrån bägge perspektiven. Positiva aspekter är att det kan uppstå många sociala möten som bemanningsanställd samt fler erfarenheter från flera kundföretag. Dock finns även negativa aspekter, i form av bristande kontinuerliga relationer samt att utanförskap kan uppstå för de inhyrda. Motiv för att söka sig till bemanningsbranschen är att bemanningsföretag anses lättillgängliga och öppna, då det annars kan vara svårt att få in en fot på arbetsmarknaden.

## **Nyckelord**

Arbetsmotivation, arbetstillfredsställelse, bemanningsbranschen, inhyrd, lagerarbete.

## **Ett stort tack!**

Först och främst vill jag tacka mina informanter, som möjliggjort denna studie. Jag vill också rikta min tacksamhet till min handledare, Anna Peixoto, som gett mig god vägledning och återkoppling under uppsatsskrivningen. Stödet från nära och kära har verkligen underlättat skrivandet, där jag särskilt vill rikta ett tack till min kära mor.

Nanna Starast

# Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	6
1.1.1 AVGRÄNSNING	6
1.2 BAKGRUND	7
1.2.1 BEMANNINGSBRANSCHEN	7
1.2.2 ARBETSMOTIVATION	8
1.2.3 LAGERARBETE	10
1.2.4 ARBETETS BETYDELSE	11
<b>2. TEORI OCH TIDIGARE FORSKNING</b>	<b>13</b>
2.1 BEGREPP	13
2.1.1 HERZBERGS TVÅFAKTORTEORI	14
2.2 TIDIGARE FORSKNING	16
2.2.1 BEMANNINGSBRANSCHEN OCH INHYRDAS ARBETSSITUATION	16
2.2.2 ARBETSMOTIVATION OCH ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE	19
<b>3. METOD</b>	<b>22</b>
3.1 VAL AV METOD	22
3.2 URVAL OCH AVGRÄNSNINGAR	22
3.3 FORSKNINGSETISKA ASPEKTER	23
3.4 GENOMFÖRANDE	24
3.5 DATABEARBETNING OCH ANALYSMETOD	25
3.6 TILLFÖRLITLIGHET OCH ÄKTHET	25
<b>4. RESULTAT</b>	<b>27</b>
4.1 ARBETSMOTIVATION	27
4.2 POSITIVA OCH NEGATIVA ASPEKTER MED ATT ARBETA SOM INHYRD	35
4.3 MOTIV FÖR ATT SÖKA SIG TILL BEMANNINGSBRANSCHEN	38
<b>5. AVSLUTANDE DISKUSSION</b>	<b>40</b>
5.1 FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING	42
<b>REFERENSER</b>	<b>43</b>
<b>BILAGA 1 MISSIVBREV</b>	<b>46</b>

# 1. Inledning

Synen på arbetets roll och betydelse har varierat och utvecklats över tid (Aronsson m.fl. 2012:21). På den nuvarande arbetsmarknaden ställs allt högre krav på flexibilitet och rörelse, samtidigt som både individer och organisationer vill uppnå en stabilitet i tillvaron (Olofsdotter 2008:2). Inhyrd arbetskraft och bemanningsbranschen som fenomen är något som används på hela arbetsmarknaden. Bemanningpersonal används oavsett typ av verksamhet eller yrkeskategori. Diskussioner om bemanningsbranschen visar på hur känsloladdat ämnet är. De beskrivningar som görs av branschen är därmed oftast inte nyanserade, utan helt och hållet positiva eller negativa i sin inställning (Kantelius 2012:1-2). Lagerarbete är det yrke inom bemanningsbranschen som flest män arbetar inom. År 2010 var lagerassistenter (med flera) det yrke som var störst inom bemanningsföretag (Statistiska Centralbyrån) och är därmed ett intressant och ytterst relevant område att studera. Lagerarbete är tungt och påfrestande för kroppen, då det ofta utgörs av många och tunga lyft (Arbetsmiljöverket 2011). Flisbäck (2010) beskriver lagerarbete som ett lågstatusyrke, baserat på arbetets kvalifikations- och lönenivå. Beskrivningar av lagerarbete och bemanningsbranschen väcker intresse att studera de två områdena tillsammans - inhyrda lagerarbetare.

Vad är det som motiverar individer till att arbeta som inhyrd lagerpersonal? Finns det särskilda faktorer som är motivationsskapande i arbetet? Liknande frågor, och arbetsmotivation generellt, har det länge funnits ett intresse för. I dagsläget finns det omfattande kunskaper om vad som skapar arbetsmotivation (Augner 2009:61). Det finns dock inga studier som undersöker arbetsmotivation specifikt hos inhyrd lagerpersonal. Arbeta är en stor del av människors liv som tillskrivs allt fler värden och ses som något mer än enbart en försörjningskälla (Aronsson m.fl. 2012:59). Detta visar på hur det har skett en förändrad uppfattning om synen på arbetet och dess betydelse. Det är av vikt för organisationer att ha en medvetenhet om vilka faktorer som behåller eller ökar de anställdas arbetsmotivation. De kan då arbeta för att se till att dessa faktorer finns tillgängliga i arbetet. Även ur ett organisationsperspektiv är det viktigt att de anställda upplever arbetsmotivation, då det kan bidra till en ökad produktivitet i arbetet (Jacobsen & Thorsvik 2008:290-292). Teorier och modeller har under tid utvecklats för att undersöka och förklara vad som skapar arbetsmotivation. Hein Hedegaard (2012:218) menar att det har uppstått ett förnyat intresse för motivation.

Tidigare forskning om bemanningsbranschen och arbetsmotivation visar på både likheter och skillnader i resultat beroende på vad för typ av bransch som studeras och vilka perspektiv som studierna haft. Det finns därmed delade åsikter och skilda resultat inom de båda områdena, vilka framgår senare i denna uppsats. Denna studie kombinerar dessa två områden, då inhyrd lagerpersonal och arbetsmotivation står i fokus. Eftersom studien görs inom ämnesområdet arbetsvetenskap, är det även av intresse att analysera de inhyrda lagerarbetarnas uppfattningar om arbetets betydelse.

## **1.1 Syfte och frågeställningar**

Uppsatsen syftar till att undersöka om och på vilket sätt bemanningsanställd lagerpersonal upplever motivation och arbetstillfredsställelse i sitt arbete utifrån följande frågeställningar:

- Hur skapas motivation och arbetstillfredsställelse hos inhyrd lagerpersonal?
- Vilka faktorer uppfattas som positiva samt negativa för arbetssituationen för den som är inhyrd och varför?
- Vad finns det för motiv att söka sig till bemanningsbranschen?

### **1.1.1 Avgränsning**

I studien väljer jag att fokusera på inhyrd personal som har lagerarbete som huvudsaklig sysselsättning och undersöka deras arbetsmotivation. Eftersom studien riktar in sig på en viss bransch är resultatet inte generaliserbart för andra branscher. Däremot går det att se likheter med andra branscher avseende erfarenheter av att vara inhyrd personal, deras arbetssituation och arbetsmotivation. I svensk forskning inom arbetspsykologi har det traditionellt visats lågt intresse för arbetsmotivation. Motivationsforskning har ofta utländskt ursprung, med USA i framkant (Aronsson m.fl. 2012:198). En avgränsning har gjorts inom val av tidigare forskning, både avseende arbetsmotivation och bemanningsbranschen, då fokus främst kommer att ligga på svenska studier. I jämförelse med USA finns det betydande skillnader i lagar och arbetsmarknadskultur. Det finns även stora skillnader i arbetsvillkoren, exempelvis i antal semesterdagar per år och arbetstempo. Den amerikanska arbetsmarknaden är känd för sin höga rörlighet och synsättet att individen ska arbeta så mycket som arbetsgivaren kräver (SACO 2013). Avgränsningen gjordes även för att lyfta fram hur få svenska studier som gjorts avseende arbetsmotivation, ett område som borde lyftas fram mer eftersom det har en

rad betydande aspekter för både företag och anställda. Arbetsmotivation skapar en högre produktivitet och ökar chansen att anställda stannar kvar inom företaget, vilket minskar företagets behov av rekryteringsprocesser. Då studien utgörs av intervjuer är resultaten baserade på informanternas upplevelser och ger därmed inte en generell bild av inhyrd lagerpersonals arbetssituation. Mina huvudområden som studien kommer att belysa är: arbetsmotivation, bemanningspersonal och lagerarbete.

## **1.2 Bakgrund**

För de flesta människor är arbete en central del av livet och tillvaron. När vi arbetar får vi en inkomst som ett resultat av våra prestationer, men vårt arbete kan även ge oss mer än en lön. Det kan skapa mening i våra liv samt bidra till formandet av vår identitet. Dagens föränderliga arbetsmarknad lägger mycket fokus på individen och dennes inställning till arbete och karriär. Med den rådande individualistiska inställningen, väcks frågor om huruvida lärande, social gemenskap och lojalitet håller på att försvagas inom organisationer. De förändringar som skett på ett organisatoriskt plan är en effekt av de förändringar som skett på ett samhälleligt plan i västvärlden. Tillfälligt anställda och uthyrd personal förekommer allt mer. Denna typ av arbetstagare har fått en ökad betydelse på arbetsmarknaden och för det flexibla arbetet (Tsoukalas 2003:4).

### **1.2.1 Bemanningsbranschen**

År 1993 blev det återigen lagligt att driva privat arbetsförmedling och därmed blev bemanningsföretag en del av den svenska arbetsmarknaden. Därefter har de tagit en allt större plats i samhället (Furåker & Blomsterberg 2009:302). Bemanningsbranschen har expanderat i snabb takt, vilket främst förklaras med två trender som påverkat samtliga utvecklade länder. Den första trenden var att företag i allt större utsträckning började handla upp tjänster och varor utifrån - utanför sin egen verksamhet. Den efterföljande trenden innebar en minskning av fast anställd personal och en ökning av antalet tidsbegränsade anställningar. De här två trenderna utgör viktiga skäl till bemanningsbranschens snabba utveckling. Branschen breddades och började omfatta allt fler yrkesgrupper. Utvecklingen har gjort att benämningen av företagen har skiftat från skrivbyrå, kontorsserviceföretag och personaluthyrningsföretag, för att slutligen kallas bemanningsföretag (Johnson 2010:86).

År 2013 visade beräkningar att 1,5 % av den sysselsatta befolkningen i Sverige arbetade i bemanningsföretag. Under samma år var 134 600 personer någon gång under året anställda inom bemanningsbranschen (Bemanningsföretagen). Kunder till bemanningsföretag kan variera mellan företag, organisationer och offentliga arbetsgivare. Branschen används även vid offentliga arbetsmarknadsåtgärder, vilket kan resultera i ett arbete för grupper i samhället som tidigare har mött svårigheter med att ta sig in på arbetsmarknaden (Johnson 2010:17). De grupper som berörs av dessa åtgärder, är bland annat ungdomar, långtidsarbetslösa och flyktingar (Johnson 2010:89).

På arbetsmarknaden och i media förs diskussioner om bemanningsbranschen. Statistik visar att det sker dubbelt så många arbetsolyckor med sjukfrånvaro inom bemanningsbranschen än övriga branscher på arbetsmarknaden. Under år 2011 uppgick dessa i snitt till 6 anmälningar per 1000 sysselsatta för samtliga branscher. Samma år hade bemanningsbranschen dubbelt så många anmälningar i snitt. Siffror för samma år visar på att det främst är unga som skadar sig. Detta förklaras med att det främst är yngre som arbetar inom bemanningsbranschen. Under år 2011 var 60 % av skadeanmälningarna inom branschen utförda av personer under 35 år (Arbetsmiljöverket Projektrapport).

Det finns en allmän tankegång om hur organisering av arbete bör gå till. Dessa föreställningar utmanas av bemanningsföretag, då de anses töja på de gränser som vi är vana vid (Johnson 2010:16). Bemanningsföretag kan utgöra en flexibilitetsstrategi för företag som har behov av en flexibel arbetsstyrka i sin organisation. Begreppet flexibilitet är ett välanvänt begrepp i dagens arbetsliv och något som många företag strävar efter i stor utsträckning - att vara flexibla. Det finns delade uppfattningar om hur detta påverkar arbetsmarknaden. De som anser att personaluthyrning är positivt, menar att det sker en överföring av kunskap mellan organisationer samt att personalen får ökad erfarenhet. De som är negativa till personaluthyrning, hävdar istället att det sker en exploatering av de anställda, att det skapar konflikter på arbetsplatser samt att det utgör ett hot mot de anställningsformer vi är vana vid (Olofsdotter 2008:1).

### **1.2.2 Arbetsmotivation**

Motivationsteorier skiljer sig åt i sina förklaringar om vad det är som skapar eller påverkar individens arbetsmotivation. Ur ett perspektiv kan motivation anses bero på förhållanden hos



den enskilda människan. Det kan ha formats utifrån barndomen eller så anses det vara något som individen själv styr över och kan forma. Ur ett annat perspektiv kan motivation bero på arbetsförhållanden, där motivation skapas genom arbetet i sig eller av villkor och sociala processer inom organisationen. Ett tredje perspektiv är att det är något som formas av samhället och dess förhållanden. Motivation är då något som skapas och påverkas av exempelvis livssituation och generationstillhörighet (Hein Hedegaard 2012:14-16). Det finns därmed flera sätt att förstå och tolka motivation samt hur det skapas.

Enligt Augner (2009:8) finns det främst tre orsaker till att människor arbetar. Vi kan välja att arbeta för att tjäna pengar och därmed kunna leva ett gott eller åtminstone ett acceptabelt liv. Om pengarna är drivkraften till att arbeta utgörs motivationen utav något som ligger utanför arbetssituationen, vilket kan göra det svårt att påverka motivationsgraden och inställningen till arbetet. Vi kan även arbeta för att få tillbaka något från andra människor i form av ett utbyte som tillfredsställer oss, som exempelvis respekt och uppskattning från andra eller känslan av gemenskap. När motivation utgörs av behov på en social nivå, är det även kopplat till social status. Status värdesätts olika mellan individer, vilket gör att vissa försöker ta sig uppåt i status medan andra trivs där de befinner sig. Augner menar att individen tros vara mest bekväm med en medelhög status, då många anses bli obekväma med alltför hög eller låg status. Vi drivs även till att arbeta för att uppnå inre välmående, vilket kan skapas då vi känner att våra prestationer är meningsfulla. Den inre motivationen innebär att individen arbetar utan att ha belöningar eller beröm i åtanke (Augner 2009). En klassisk uppdelning som görs av motivation, är att den delas upp i inre och yttre motivation. Den inre motivationen kan bero på en önskan om att prestera eller utvecklas. Genom att handla utifrån ett beteende som styrs inifrån, kan individen känna en tillfredsställelse. Yttre motivation skapas istället av faktorer utifrån, utanför individen och dennes kontroll. Den här typen av motivation är instrumentell, vilket innebär att en individ kan bli motiverad att utföra en handling då handlingen ger en belöning som gör att individen exempelvis kan bortse från egentliga brister i arbetet (Hein Hedegaard 2012:16-17).

Det finns omfattande kunskaper om vad som motiverar människor till att arbeta och kunskapen inom området växer ständigt (Augner 2009:61). Vid studier av motivation inom organisationer har behovsteorier varit centrala (Jacobsen & Thorsvik 2008:260). Det har dock inte skett någon större utveckling av nya teorier om motivation i koppling till organisation- och ledarskapsteori sedan 1980-talet. Under perioder med arbetskraftsbrist har intresset för

arbetsmotivation samtidigt ökat. En tydlig tendens visar dock att ansvaret för att motivera den anställde, allt mer övergår till att läggas på individen och inte ledningen inom en organisation (Hein Hedegaard 2012:218).

### 1.2.3 Lagerarbete

Genom denna del vill jag skapa en översiktlig förståelse för hur många som sysselsätter sig med lagerarbete i Sverige och vad som kännetecknar arbetet.

Antal anställda lagerassistenter (med flera) i Sverige år 2012

Kvinnor	Män	Totalt
11 652 personer	45 008 personer	56 660 personer
21 procent	79 procent	100 procent

Källa: <http://www.scb.se/sv> (Hämtad: 2014-05-19).

Statistiska Centralbyrån benämner yrkesområdet som *Lagerassistenter (med flera)*. I denna yrkesbenämning ingår flera olika positioner och arbeten inom lagerverksamheter. Den omfattar bland annat varumottagare, lagerarbetare, lageradministratörer, logistikere samt lager- och leveranschefer (SCB Yrkesbenämning).

Lagerassistenter (med flera) var det största yrket inom bemanningsbranschen år 2010. Det är även det yrke som flest män arbetar som inom branschen. Medianåldern inom yrket på ett nationellt plan uppgick till 39 år för både kvinnor och män år 2010. Det skiljer sig mot medianåldern för de som arbetade inom lager via bemanningsföretag samma år, då den var 25 år för män och 24 år för kvinnor (Lundgren 2012). Det är alltså avsevärt mycket yngre individer som arbetar som inhyrd lagerpersonal jämfört med dem som arbetar som ordinarie lagerpersonal.

Lagerarbete innehåller i stor utsträckning många och tunga lyft varje dag. Detta leder till att lagerpersonal ofta får besvär med rygg, nacke och axlar. Vid plockarbete utgörs arbetet av ständiga och oftast tunga lyft, medan truckförarens arbete innebär arbete i sneda och vridna ställningar. Denna typ av arbete är ofta tyngre än vad kroppen klarar av och utförs i böjda eller vridna positioner som blir påfrestande för kroppen (Arbetsmiljöverket 2011). Yrket kan

många gånger betraktas som ett tungt kroppsarbete, vilket kan förklaras med att arbetet oftast beskrivs som okvalificerat, repetitivt och tungt.

Flisbäck (2010) lyfter fram att det ofta brukar finnas liknande värderingar om yrken oavsett ålder, kön, nationalitet eller klassposition. Det finns därmed en likartad uppfattning i samhället om vilka yrken som uppfattas ha hög eller låg status. Jämfört med ett intellektuellt arbete kan kroppsarbete ses som *djuriskt* eller även *smutsigt*. Flisbäck menar att lagerarbete, utifrån de kvalifikationer som krävs samt lönenivån, går att ses som ett lågstatusyrke. Det är även en syn som stärks av de lagerarbetare som har intervjuats i studien. De beskriver att det finns vissa uppfattningar om att deras arbete är smutsigt. Övrigt som lyfts fram är att personer som inte arbetar på lager ofta har bristande kunskaper om att arbetet kan påverka psykiskt såväl som fysiskt, då andra endast ser på deras yrke som ett kroppsarbete. Lagerarbetarna menar också att deras arbete kan påverka dem psykiskt, då de kan bli nedvärderade jämfört med andra personer som har mer respekterade arbeten som tillskrivs en högre status. Lagerarbetarna berättar även om andra föreställningar som förekommer om deras arbete, som att arbetet och personalen skulle ha en avsaknad av kreativitet och initiativförmåga.

Inhyrd lagerpersonals arbetssituation har uppmärksammats av både före detta bemanningsanställda, forskare och fackombud, som bekräftar bilden som ges av deras arbetssituation. De som kommer som inhyrda till ett lagerarbete, kan ofta få göra de tyngsta arbetsuppgifterna och sakna rotation i arbetet. Detta är kopplat till de inhyrdas bristande arbetstrygghet, då det finns en rädsla för att förlora sitt uppdrag om de ifrågasätter arbetsuppgifterna (Sveriges Radio 2012). Hur kundföretagen fördelar arbetsuppgifter mellan inhyrda och ordinarie är något som tas upp i *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö* (Håkansson, Isidorsson & Strauss-Raats, 2013). Där hänvisar författarna till ett flertal studier som gjorts i bland annat Finland, Italien och Nederländerna. Resultaten av de olika studierna visar på att de inhyrdas arbetsvillkor anses vara sämre, då de exempelvis får utföra tyngre eller mer riskfyllda arbetsuppgifter än ordinarie personal.

#### **1.2.4 Arbetets betydelse**

Arbete har en central roll under livets gång. Då vi arbetar skapas upplevelser av identitet, status och självkänsla. Det finns flera faktorer som påverkar hur vi värderar arbete och yrken.

Genom arbete kan vi försörja oss och få en ekonomisk trygghet, därmed är den ekonomiska betydelsen av arbete viktig att betona. Ålder har också en betydande påverkan på hur individen värderar arbetet. Arbetets betydelse förändras ofta under livet, då individen genomgår olika livsfaser. Det är viktigt att skilja på val av yrke och val av arbete. Yrkesval är mer långsiktigt, medan val av arbete kan styras av att individen vill möta tillfälliga behov, exempelvis en inkomst. För de flesta av oss har våra arbeten ett grundläggande värde, även om detta varierar från individ till individ. Våra värderingar avgör *hur* viktigt vi anser att vårt arbete är (Aronsson m.fl. 2012:59-78).

Sammanfattningsvis är bemanningsbranschen ett viktigt område att studera, då den ständigt växer och omfattar allt fler personer och yrkesgrupper. Lagerarbete i relation till bemanningsbranschen är särskilt intressant, då det utgörs av en stor andel unga som härigenom kan få sin första arbetslivserfarenhet. Då lagerarbete uppfattas som ett lågstatusyrke och inhyrda anses ha lägre arbetstrygghet än övrig personal, är det särskilt betydelsefullt att uppmärksamma deras upplevelser av arbetet och upplevda arbetsmotivation. Detta kan även påverka produktivitetsnivån i verksamheter samt individers välmående och ekonomiska trygghet, något som påverkar samhället på flera nivåer.

## 2. Teori och tidigare forskning

Kapitlet inleds med en redogörelse av de mest centrala begreppen för studien. Därefter beskrivs den valda teori som kommer användas i analysen. Tidigare forskning presenteras också. I avsnittet om tidigare forskning kommer en jämförelse göras avseende likheter och skillnader i vad de olika studierna valt att undersöka, samt vad för resultat de kommit fram till.

### 2.1 Begrepp

De mest centrala begrepp som kommer att redogöras för är: motivation, arbetstillfredsställelse och motiv.

*Motivation* beskrivs generellt sett som drivkraften bakom en handling. Begreppet kan även avse den samlade effekt av ett särskilt beteende hos en individ, som styrs av ett eller flera motiv, som uppstår eller synliggörs i en särskild situation (Aronsson m.fl. 2012:199). Det görs ofta breda och omfattande definitioner av motivationsbegreppet. Det innebär att definitionen kan vila på helt olika antaganden om människans natur. Vanliga definitioner som görs relaterar främst till beteenden, men kan även vara ett psykologiskt eller emotionellt tillstånd. Begreppet motivation kan därför vara svårt att beskriva med en enda definition, varför det finns flera beskrivningar och grundantaganden om begreppets innebörd. Det måste tas hänsyn till i vilket sammanhang begreppet används och hur individen uppfattar det (Hein Hedegaard 2012:14). I denna studie kommer motivationsbegreppet definieras som en bakomliggande drivkraft till individers handlande.

*Arbetstillfredsställelse* är en arbetsrelaterad attityd som handlar om hur nöjda arbetstagare är med sitt arbete. En vanlig definition av arbetstillfredsställelse kommer från Locke (1976) som, enligt Aronsson med flera, definierade begreppet som ett välbehagligt och positivt emotionellt tillstånd. Tillståndet uppstår genom den uppskattning och tillfredsställelse som individen känner för sitt arbete. Tillfredsställelsen är en funktion av det som individen förväntar sig att få ut av sitt arbete och vad som denne sedan får ut av arbetet. Forskning visar att det finns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och närvaro på arbetet, mental hälsa och övrig tillfredsställelse med livet. Det har även en betydande påverkan för de anställdas vilja att prestera i sitt arbete och vara kvar på sin arbetsplats (Aronsson m.fl. 2012:218-219).

*Motiv* handlar, liksom motivationsbegreppet, om drivkrafter. Begreppet avser vanligtvis de handlingar och beteenden som är avsiktliga, men kan även vara omedvetet för individen själv. Allmänt sett så kännetecknas begreppet av att det styr en individs beteende i en bestämd riktning med en viss intensitet och varaktighet. Dessutom kan ett beteende uppstå på grund av flera motiv (Aronsson m.fl. 2012:199).

### **2.1.1 Herzbergs tvåfaktorteori**

Enligt Jacobsen & Thorsvik (2008) är Herzbergs forskning om trivsel på arbetsplatsen ett viktigt bidrag som påverkat hur nutida organisationer kan motivera sina medarbetare. Tvåfaktorteorin har utgjort en startpunkt och varit central i studier om motivation i flera länder. Den utvecklades av Frederick Herzberg vid Pittsburgh University genom hans undersökning av faktorer som bidrar till trivsel och vantrivsel i arbetet. Han kom fram till att trivsel och vantrivsel inte stod i motsats till varandra, utan relaterar till olika omständigheter (Herzberg m.fl. 2007). De faktorer som skapar arbetstillfredsställelse och motivation står separata från de faktorer som leder till missnöje och vantrivsel i arbetet. Hygienfaktorer är de faktorer som berör arbetstagaren fysiskt och socialt, såsom *arbetsförhållanden*, *löneförhållanden*, *arbetstrygghet* och *status*. Om alla hygienfaktorer finns i ens arbete betyder det inte att de skapar trivsel, dock skapas vantrivsel om dessa saknas. Motivationsfaktorerna innehåller faktorer som *prestationer*, *ansvar*, *uppskattning* och *utvecklingsmöjligheter*. Motivationsfaktorerna skapar trivsel om de uppfylls, men det skapas inte vantrivsel om de saknas. Hygienfaktorer och motivationsfaktorer står inte i motsats till varandra. Detta förklaras med att motsatsen till arbetstillfredsställelse inte är missnöje över arbetet, utan en avsaknad av arbetstillfredsställelse. Båda faktorerna påverkar människors beteenden och därför måste hänsyn tas till individens aktuella behov. Till skillnad från hygienfaktorer skapar motivationsfaktorer en långtidseffekt på de anställdas attityder till arbetet. Ett behov av arbetsberikning kan uppstå för att känna arbetstillfredsställelse genom motivationsfaktorerna. Behovet kommer inte att uppstå lika ofta och återkommande som behovet av att uppfylla hygienfaktorerna, som måste uppfyllas för att undvika vantrivsel, som i sin tur gör det omöjligt att uppleva motivation (Herzberg 2008). Jacobsen och Thorsvik (2008) sammanfattar Herzbergs slutsatser i tre punkter: det är olika slags omständigheter som motiverar medarbetare och skapar tillfredsställelse, likaså angående vad som skapar vantrivsel för medarbetare. Om organisationen förändrar de förhållanden som leder till vantrivsel resulterar det inte i att medarbetarna skulle bli motiverade eller känna sig tillfredsställda. De tydliggör

också för Herzbergs resonemang om att det enbart är faktorer kopplade till arbetsuppgifter som kan höja medarbetares motivation och skapa trivsel. Här påpekar de att det finns tydliga tendenser som visar på ett samband mellan arbetsuppgifternas karaktär och hur tillfredsställd den anställde är. Författarna tydliggör även liknande samband mellan medarbetares vantrivsel och hur de löser sina arbetsuppgifter. Det finns ett positivt samband mellan god hälsa och arbetstillfredsställelse. Däremot går det inte att se ett liknande samband mellan lön och god hälsa. En omtvistad diskussion har framförts angående lön och hur det påverkar motivation samt prestation. Det finns delade åsikter om Herzbergs tolkning av lön. Han gör en materiell tolkning, där pengar enbart används för att täcka individens grundläggande behov. Ur detta perspektiv faller tankar bort från att lönen kan ha ett symbolvärde för medarbetarna i form av att ses som ett resultat på det utförda arbetet, som en typ av återkoppling. Lön kan även bidra till individens placering i sociala kategorier (Jacobsen & Thorsvik 2008:266-269). I tvåfaktorteorin passar lönen bättre in som en hygienfaktor än en motivationsfaktor, då fokus istället har legat på andra aspekter än lön i koppling till motivation. De aspekter som visat påverka motivation är även de som placerats som motivationsfaktorer. Lönen får istället en mer givande funktion som hygienfaktor än som motivationsfaktor (Herzberg m.fl. 2007).

Teorins svaghet är att den inte är lika anpassningsbar inom alla yrken, eftersom arbetets karaktär varierar efter typ av arbete. Herzberg lyfter delvis fram denna problematik. Till exempel menar han att hygienfaktorer kan bli särskilt viktiga att fokusera på och uppfylla då det handlar om ytterst rutinmässiga arbeten (Hein Hedegaard 2012:139). Detta anser jag är intressant, men det visar även på att teorin är applicerbar i begränsad utsträckning. Då det rör sig om motivation och upplevelser, måste vi ha i åtanke att de baseras på individuella upplevelser. Därför kan det bli komplicerat att få samma faktorer att fungera som motivationsskapande för samtliga individer. Teorin har tidigare fått kritik för hur löns betydelse förklaras. Herzberg menar att lön bör förstås som en hygienfaktor, jag anser dock att lön också går att se som en motivationsfaktor. Utifrån detta perspektiv kan lönen ha olika stor påverkan på motivationen, beroende på vad för typ av yrke som studeras och vilken status som knyts till yrket.

## Figur 1. Tvåfaktorteorin

### Hygienfaktorer

Företagspolitik  
Ledning  
Lön  
Interpersonella relationer  
Arbetsförhållanden  
Utvecklingsmöjligheter  
Privata faktorer  
Status  
Anställningstrygghet

### Motivationsfaktorer

Prestationer  
Bekräftelse  
Själva arbetet  
Ansvar  
Befordran

Källa: Hein Hedegaard (2012:138).

Herzbergs tvåfaktorteori är användbar för studien, då jag vill fånga mina informanternas upplevelser av deras arbeten. Intervjuresultaten kommer därför att analyseras utifrån de två faktorerna, vilka bidrar till en djupare förståelse för mina informanternas upplevelser av arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse.

## 2.2 Tidigare forskning

Jag har valt ut ett antal tidigare studier där huvuddragen kommer att redogöras för. Denna tidigare forskning utgörs av studier om bemanningsbranschen och arbetsmotivation. För att urskilja om det finns likheter eller skillnader i resultat, kommer jag att jämföra studierna sinsemellan.

### 2.2.1 Bemanningsbranschen och inhyrdas arbetssituation

Kantelius (2012) avhandling *Inhyrningens logik - konsekvenser för individ och organisation* syftar till att, utifrån ett individ- och organisationsperspektiv, redogöra för vilka konsekvenser som uppstår vid användning av inhyrd arbetskraft. Avhandlingen utgörs av fyra olika studier med koppling till inhyrning. Studierna visar stora skillnader, både gällande utvecklingsmöjligheter och anställningsbarhet mellan långtidsinhyrd och ordinarie personal.

Även om de inhyrda har kvalificerade arbetsuppgifter som kräver upplärningstid, får de inte medverka i projekt som syftar till att förbättra produkter eller produktionen. Kundföretagen vill sätta in dem i arbetet så snart som möjligt och inte lägga onödig tid eller kompetens på dem. Upplevelser om den psykosociala arbetsmiljön skiljer sig inte mellan inhyrda och ordinarie. Däremot skiljer sig upplevelsen om att få värdefull kunskap av arbetet mellan



grupperna, där de inhyrda inte upplever sig få detta efter avslutat uppdrag (Kantelius 2012:39-42).

Kantelius lyfter även fram likheter mellan två långtidsinhyrda personalgrupper avseende deras utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. Liksom montörer har tjänstemän begränsade utvecklingsmöjligheter som långtidsinhyrda med kvalificerat arbete. De förses enbart med den utbildning och kompetensutveckling som krävs för att de ska kunna utföra sitt arbete. Som en effekt av de begränsade utvecklingsmöjligheterna upplever sig tjänstemännen, förutom de med högskoleutbildning, ha låg anställningsbarhet. Trots ett fungerande socialt klimat på kundföretaget, lyfter tjänstemännen fram stora brister angående de sociala relationerna med bemanningsföretagen. Kantelius beskriver att avsaknaden av medarbetarsamtal, vidareutbildning och andra uppdrag, gör att de inhyrda upplever anställningen som en återvändsgränd (Kantelius 2012:42-44).

Avhandlingen visar också på ett kundföretags nya inhyrningsstrategi av montörer, som innebär att de enbart börjat använda sig av ett bemanningsföretag istället för flera, där relationen då övergått till att likna ett partnerskap. Samarbetet avser utbildning och kompetensutveckling av montörer, där ansvaret har delats upp mellan kund- och bemanningsföretag. Därmed får de inhyrda ungefär samma bredd på kunskaper och utbildning som kundföretagets ordinarie personal (Kantelius 2012:44-47).

Kantelius redogör också för resultaten av sin enkätundersökning om upplevd arbetstrygghet och den dubbla tillhörigheten som inhyrd. Upplevd arbetstrygghet och anställningsbarhet visar sig påverkas av anställningsformen som inhyrd, då de trots tillsvidareanställning i bemanningsföretaget inte känner sig trygga. En starkt trygghetskänsla kan dock, enligt Kantelius, uppstå om de inhyrda upplever att de integreras i kundföretaget eller om de får möjlighet till kompetensutveckling (Kantelius 2012:48-50).

Avhandlingen visar sammanfattningsvis på det glapp som kan uppstå mellan inhyrd personal och kundföretaget samt deras ordinarie personal. Resultaten visar på att bemanningsanställda upplever en låg grad av arbetstrygghet, låga utvecklingsmöjligheter och de flesta intervjuade anser sig inte vara anställningsbara efter sina uppdrag. Studien visar samtidigt att det förekommer goda sociala relationer på kundföretaget mellan inhyrd och ordinarie personal. Dessutom har bemanningsföretag och kundföretag börjat samarbeta och arbeta för att

långtidsinhyrd personal ska få regelbunden kompetensutveckling, för att få liknande kunskap och utbildning som övrig personal på kundföretaget. Detta lyfter Kantelius fram som ett tecken på att långtidsinhyrda därmed kan komma att bli en nödvändig perifer arbetskraft (Kantelius 2012:51-65).

Olofsdotter (2008) beskriver konsulters arbetssituation i *Flexibilitetens främlingar - om anställda i bemanningsföretag*. Hon problematiserar situationen för inhyrda konsulter då de rör sig mellan organisationer. De kan uppleva sig som främlingar, till viss del bli särbehandlade samt känna att ordinarie personal har tolkningsföreträde i frågor om arbetets utförande. De inhyrda upplever höga prestationskrav och ett begränsat förtroende från kundföretaget, samtidigt som de har en rädsla för att uttrycka sina åsikter eftersom de upplever låg arbetstrygghet. De inhyrda känner sig maktlösa i att kunna påverka sin arbetssituation och uttrycker en önskan om stabilitet genom ökad ekonomisk trygghet. Olofsdotter belyser svårigheten för konsulterna att ständigt ha både närhet och distans till kundföretaget, då de när som helst ska kunna avsluta sitt uppdrag.

Bellaagh & Isaksson (1999) menar att det saknas kunskap om inhyrdas förväntningar på och värderingar om sin arbetssituation. Det är därför betydelsefullt att undersöka inhyrdas upplevelser av sina arbetsvillkor. Studien lyfter fram både positiva och negativa aspekter som bemanningsanställda upplever i sin arbetssituation. Positivt är att arbetet kan uppfattas som omväxlande med varierade arbetsuppgifter och många sociala möten. Arbetssituationens möjligheter till flexibilitet kan bidra till att de inhyrda upplever en personlig utveckling. Negativt är dock att de saknar kontinuerliga relationer eftersom de kan flyttas runt mellan uppdrag. Bemanningsanställda upplever dessutom ofta ekonomisk otrygghet och kan även sakna möjligheter till ansvar och inflytande i sitt arbete. Enligt Bellaagh & Isaksson (1999) saknas kunskap om vilka motiv som finns för att arbeta i bemanningsföretag. Deras enkätundersökning visar att lön är en aspekt som påverkar de uthyrdas trivsel och vilja att ha kvar sitt arbete. Det materialistiska tänkandet hos somliga bemanningsanställda, gör att arbetet enbart blir ett instrument för att försörja sig eller för att förbättra sin levnadsstandard.

Tidigare forskning om bemanningsbranschen visar således på tydliga skillnader i arbetssituationen mellan inhyrd och ordinarie personal, i form av exempelvis upplevd anställningstrygghet, bemötande och möjligheter till inflytande eller ansvar i arbetet. Maktskillnader och rädsla för att förlora sitt uppdrag är två bidragande aspekter till att inhyrda

inte alltid vågar uttrycka vad de faktiskt anser om sitt arbete. Jag kan se likheter mellan olika studier om bemanningsbranschen, då de visar på en genomgående låg grad av arbetstrygghet. Det som främst skiljer studierna från varandra är vad för typ av arbetstagare och yrkesgrupp som studeras. Dessutom visar Olofsdotter och Bellaagh & Isaksson på viss problematik då de inhyrda upplever svårigheter med den sociala biten till kundföretaget och deras personal, då de menar att de behöver ha en närhet och distans samtidigt. Detta är inte något som tas upp i Kantelius studie, där de sociala relationerna beskrivs som goda.

### **2.2.2 Arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse**

I studien *Arbetsmotivation - En studie av ingenjörer* (Schou 1991) undersöks samband mellan effektivitet och arbetsmotivation hos ingenjörer. Han kommer fram till slutsatsen att högpresterande ingenjörer var motiverade och tillfredsställda med sitt arbete, vilket kan bero på att framgångsrika ingenjörsföretag lägger stor vikt vid de psykosociala förhållandena. Schou lyfter fram motivation som en konsekvens av ett flertal faktorer som återfinns hos individen, arbetet i sig samt organisationen, och som resulterar i grad av arbetstillfredsställelse. Han menar att det inte enbart finns en faktor som ligger till grund för arbetsmotivation, utan att det skapas genom ett samspel av faktorer. En faktor är individens upplevelse av att ha motiverande arbetsuppgifter, samt om de belöningar som fås anses vara belönande enligt individen. En annan faktor är individens identifikation med organisationen och dess mål. Arbetsmotivationen, menar Schou, hänger även ihop med utvecklingsmöjligheter i arbetet och om de stämmer överens med individens tanke om utveckling i det specifika stadiet i livet. Studien tydliggör att det finns skillnader i uppfattningar som han menar grundar sig i kön, ålder, antal år i verksamheten samt grad av tillfredsställelse över förhållanden utanför arbetet. En av förklaringarna som ges till dessa upplevda skillnader är att individerna sannolikt behandlas olika i deras arbeten, därför är det viktigt att synliggöra och matcha de anställdas och företagets behov. För en bra matchning, som resulterar i att uppfylla individens motivationsbehov, bör chefen vara lyhörd för vad som bidrar till ökad arbetsmotivation. Det bör även finnas en lyhördhet för negativa drivkrafter, som exempelvis att inte accepteras av medarbetarna eller få en utskällning av chefen.

Jacobsen & Thorsvik (2008) menar att studier har tydliggjort vilka avgörande kriterier som unga lyfter fram vid val av arbetsplats. De kriterier som de unga arbetstagarna lyfter fram är att de vill ha ett intressant arbete med omväxling, en bra arbetsmiljö, goda möjligheter till

utveckling och att de ska få en bra lön för sitt arbete. De tydliggör även att fler kriterier kan påverka ungas arbetsökande och val av arbetsgivare. Jacobsen och Thorsvik vill poängtera att lön inte är det som anses mest viktigt, utan störst betydelse har arbetsuppgifter och organisationen. De menar att det för arbetsgivarna är av vikt att locka till sig de personer som har en inre motivation till att arbeta i organisationen, då de anses vara stabila och prestera i högre utsträckning. Personer som enbart väljer att arbeta i en organisation på grund av lön, menar Jacobsen & Thorsvik, är en instabil arbetskraft.

Hein Hedegaard (2012) tydliggör att ansvaret för den anställdas upplevda motivation, allt mer övergår till att läggas på individen och inte ledningen inom en organisation. FISH!-filosofin stärker detta. Filosofins grundtanke är att oavsett hur ostimulerande och rutinmässiga arbetsuppgifter som utförs, är det upp till individen att bestämma sin attityd och inställning till arbetet. Arbetsmotivationen är därmed individens ansvar och det är inte enbart för dennes egen del som det är viktigt, utan även för att bidra till en god stämning på arbetsplatsen. Hein Hedegaard redogör även för nya tendenser som synliggörs inom fältet för motivation. Med den nya generationen som är födda 1979-1997, så kallad generation Y och "what's in it for me"-generationen, uppstår andra krav på motivation. Generationen antas förändra bilden av motivation, då de är uppväxta med större doser av beröm och uppmärksamhet än deras föräldrar, som tillhör generation X. Generation Y beskrivs drivas av materiella förmåner, prestige, respekt och berömmelse. De ses ofta som utifrånstyrda medarbetare och vissa menar att de kommer vara krävande medarbetare, då deras fokus är vad företaget kan göra för dem och inte tvärtom. Utifrån Herzbergs tvåfaktorteori menar vissa att denna generation i princip saknar motivationsfaktorer, då de förutsätts ta mycket förgivet. Därmed resulterar Herzbergs motivationsfaktorer att istället fungera som hygienfaktorer för generation Y. Det finns dock delade meningar om generationen. Det andra perspektivet som lyfts fram, är att de skulle vara en generation med fokus på det kollektiva. Ur denna synvinkel är sociala relationer och meningsfullhet något som generation Y värdesätter i arbetet, vilket därmed ses som motivationsskapande (Hein Hedegaard 2012:218-224).

Tidigare forskning och studier om arbetsmotivation visar på ett samspel mellan faktorer som påverkar arbetsmotivation. Liksom Herzbergs tvåfaktorteori har även resultat visat på att det är aspekter av arbetsuppgifter och organisationen i sig, som påverkar både arbetsmotivation och val av arbetsplats. Schou (1991) lyfter fram negativa drivkrafter vilket kan vara att individen är rädd för att yttra sig eller få en utskällning av sin chef. Här går det även att

urskilja likheter med de studier som gjorts om bemanningsbranschen, då det går att återspegla i de inhyrdas låga grad av arbetstrygghet och rädsla över att förlora sitt arbete. De som arbetar enbart för lön anses inte vara en stabil arbetskraft, då de antas kunna sluta sina arbeten för andra arbeten med högre lön. Motivation blir något som läggs över allt mer på individen i dagens samhälle. Det antas ske förändringar inom området av arbetsmotivation med nya generationer på arbetsmarknaden. De beskrivningar som görs av generation-Y är av relevans och intressanta då samtliga av mina informanter tillhör denna generation.

### **3. Metod**

I det här avsnittet redogörs för mitt val av metod, hur urval och avgränsning har gjorts samt hur hänsyn har tagits till forskningsetiska aspekter. Därefter följer en beskrivning om hur genomförandet av datainsamling och bearbetning av data har gjorts. Metodavsnittet avslutas med en diskussion om tillförlitlighet i kvalitativa studier.

#### **3.1 Val av metod**

För att besvara studiens syfte valde jag att använda mig av kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer. Metodvalet baseras på avsikten att förstå hur informanterna i studien upplever sitt arbete och vad arbetet som inhyrd innebär. Bryman (2011) beskriver att kvalitativ forskning främst väljer att fokusera på hur individer i studier uppfattar, men också gör tolkningar av, den sociala verklighet som de ingår i. Det är vanligtvis ett stort fokus på ord och deras betydelse då kvalitativ metod används, till skillnad från kvantitativ forskning där siffror oftast är det centrala för metoden. Vid kvalitativ forskning används främst intervjuer som metod. Styrkan med semistrukturerade intervjuer är, enligt Bryman, att det finns en flexibilitet i intervjuprocessen. Min intervjuguide utformades med tre utvalda teman: bakgrund, arbetsförhållanden och arbetsmotivation. Avsikten var att följa guiden på likartat sätt under samtliga intervjuer, men samtidigt vara beredd på att vara flexibel och ställa frågor i annan ordning än den delvis förutbestämda. Alla intervjuer inleddes på liknande sätt och de inledande frågorna ställdes likadant. Däremot skiljer sig ordningsföljden på frågorna från intervju till intervju, då de utvecklades på olika sätt. Vissa informanter gjorde fylliga beskrivningar och gled in på ämnen, som var tänkta att komma först senare i intervjun. Då fick flexibiliteten spela in och ordningen ändras, vilket tydliggör intervjuernas semistrukturerade karaktär. Andra intervjuer hölls nästintill i precis den ordning som intervjuguiden var utformad efter. Under samtliga intervjuer ställdes kompletterande frågor som hade koppling till ett svar eller ämne som informanten berättat om. Informanterna fick utforma sina svar precis som de ville under intervjuerna, vilket exempelvis innebar att svordomar uttrycktes (Bryman 2011:412-416).

#### **3.2 Urval och avgränsningar**

Fem semistrukturerade intervjuer har utförts med fyra kvinnor och en man. Informanterna är bemanningsanställda vid fyra olika bemanningsföretag. En beskrivning av samtliga

informeranter kommer att ske inledningsvis i resultatdelen. Studien är skriven inom ämnet arbetsvetenskap och mitt urval är inhyrd lagerpersonal som är heltidssysselsatta och långtidsinhyrda. Jag valde att rikta in mig på personer som är eller har varit sysselsatta på heltid via ett bemanningsföretag, då många som har tidsbegränsade anställningar kan ha en annan sysselsättning vid sidan av. För att kunna besvara mina problemställningar har jag använt mig av ett målinriktat urval, där intervjupersoner valts efter relevans till mina forskningsfrågor (Bryman 2011:434). Genom personliga kontakter inom bemanningsbranschen fick jag tag på långtidsinhyrd lagerpersonal. Långtidsinhyrda kallas de som varit på ett uppdrag under en längre period än tre månader (Kantelius 2012:5). Ett övervägande gjordes om att vända mig till bemanningsföretag för att få tag på intervjupersoner, men valdes bort då det hade resulterat i svårigheter med att låta intervjupersoner vara anonyma. Då mina intervjupersoner ska behandlas konfidentiellt, kommer fiktiva namn att användas i resultatredovisning och analys (Bryman 2011:431).

Föreliggande studie kan ge en bättre uppfattning om hur inhyrda, kvinnliga lagerarbetare upplever sin arbetssituation, då fyra av fem informanter är kvinnor. De befinner sig i en mansdominerad bransch, där 79 % är män och 21 % är kvinnor (Statistiska Centralbyrån). Detta hade varit intressant att knyta an till, men är dock inte i fokus för studien. Statistik visar att medianåldern skiljer sig mellan ordinarie och inhyrd lagerpersonal, då den inhyrda personalen har en lägre medianålder (Lundgren 2012). Mina informanter överensstämmer med denna statistik, då samtliga till och med är yngre än de statistiska medianåldrarna för inhyrda män och kvinnor inom branschen.

### **3.3 Forskningsetiska aspekter**

Vid forskning tas grundläggande etiska frågor upp som berör områden som frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet. Denna studie följer Vetenskapsrådets (2011) forskningsetiska riktlinjer. Det innebär att syftet har redogjorts för de personer som omfattas av studien samt att de blivit informerade om att deltagandet är frivilligt och att de kan välja att avbryta sitt deltagande. Detta tydliggjordes redan vid min första kontakt med informanterna som skedde över mail, då jag även bifogade mer information om studien, en presentation av mig och ett missivbrev (se Bilaga 1 Missivbrev). I missivbrevet och innan intervjuerna redogjordes för de etiska principerna samt att deltagandet behandlas konfidentiellt. Vid samtliga intervjutillfällen gjordes även en beskrivning av intervjuens upplägg och teman.

Löftet om konfidentialitet gjorde att aktsamhet intogs vid transkribering av intervjuerna, där varsin bokstav representerade informanterna. En besvärlig situation kan uppstå om informanternas arbetsgivare får reda på deras utelämnande av uppgifter och missnöje över sina arbetsförhållanden. Informanterna tydliggör deras åsikter om sina arbetssituationer. Jag uppfattar inte, utifrån de intryck som gavs under intervjuerna, att någon av informanterna upplever sig ha blivit påverkad eller besvärad. Studien ger förståelse för hur bemanningsanställd lagerpersonal uppfattar sitt arbete och att ingå i två organisationer. Genom undersökningen kan både bemanningsföretag och kundföretag få upp ögonen för det perspektiv som deras anställda har på sin situation. Som forskare och intervjuare kan en maktposition uppstå gentemot den intervjuade. Det var något som fanns i åtanke redan innan och under intervjun, vilket resulterade i ett korrekt men vänligt förhållningssätt mot informanterna. Forskaren har makt då denne ansvarar för deltagarnas kontaktuppgifter, men också deras personliga information. Informanterna förlitar sig på mitt löfte om konfidentialitet samt att information och citat inte förvrängs.

### **3.4 Genomförande**

Fem intervjuer har utförts som tog mellan 25 - 50 minuter totalt. Intervjuerna utfördes på olika platser. Platserna som intervjuerna genomfördes på valdes ut i samråd med informanterna, där samtliga tillfrågades om de hade önskemål på val av plats. Då ingen av informanterna hade specifika önskemål, gick vi på mina förslag av platser. Samtliga intervjuer har skett i ostörda miljöer, vilket är viktigt både för inspelningen av intervjun men även för att intervjupersonen ska känna sig trygg med att bli intervjuad utan att andra kan höra vad som sägs. Under varje intervju var det även relevant att reflektera över om valet av plats kan ha påverkat intervjupersonernas trovärdighet i deras svar (Trost 2010:65-66). En intervju ägde rum på universitetsområdet då jag bokade ett grupprum som vi kunde sitta ostörda i. Två intervjuer har genomförts på folktomma caféer och två intervjuer har skett i hemmet. Av de som skedde i hemmet genomfördes en intervju hemma hos mig och en annan hos en av informanterna.

Bryman (2011:420) lyfter fram praktiska råd att tänka på vid intervjuer. Ett av råden är att han råder till att intervjuaren ska bekanta sig med den miljö som ens informanter rör sig i för att ge en större förståelse och göra tolkningsprocessen lättare. I mitt fall skulle det innebära att besöka mina informanternas arbetsplatser. På grund av mitt löfte om att behandla deras



deltagande konfidentiellt, gjordes ett aktivt val att inte besöka arbetsplatserna som de arbetar på.

### **3.5 Databearbetning och analysmetod**

Samtliga intervjuer spelades in och skrevs ut i sin helhet, vilket är viktigt för att fånga det som sagts vid intervjutillfället. Dessutom gjordes anteckningar om plats, intryck under intervjun och om nya ämnen eller perspektiv togs upp (Bryman 2011:420-422).

Databearbetning har skett genom kodning där kategorier eftersöktes och fem identifierades: arbetsmiljö, arbetsmoral, arbetsmotivation, relation till bemanningsföretaget och yrkesstatus. Teschs (1990) åttastegs metod för kodning har använts, vilken Creswell (2014) redogör för. Först skapas en övergripande förståelse genom läsning av samtliga transkriptioner. Därefter väljs intervjuer ut, här i samma ordning som de utförts, för att skapa en uppfattning om vad som sagts samt om det finns underliggande budskap. Egna reflektioner noterades i marginalen. I steg tre sammanställs ämnen som lyfts fram vid intervjutillfällena, där liknande ämnen slås ihop. Kolumner utformas i steg fyra, där förkortningar av ämnena i form av koder görs, för att sedan skriva in koderna i intervjumaterialet. Steg fem är att välja beskrivande formuleringar för ämnena och utveckla kategorier, där kategorier som relaterar till varandra slås ihop. Därefter ritas kategorierna upp och linjer dras mellan de som samspelar med varandra. I det sjätte steget formuleras slutgiltiga kodnamn för de olika kategorierna, som sätts i alfabetisk ordning. Steg sju utgörs av att relevant data till kategorierna samlas från samtliga intervjuer i ett gemensamt dokument, för att få en överblick. Det åttonde steget innebär, om nödvändigt, omkodning (Creswell 2014:197-198), vilket inte behövdes här.

Tolkning och analys av mitt datamaterial har främst utgjorts av Herzbergs tvåfaktorteori. Ytterligare val har gjorts i form av att analysera och jämföra materialet i denna studie med tidigare forskning, vilket redogörs för i resultatdelen.

### **3.6 Tillförlitlighet och äkthet**

Validitet och reliabilitet är två begrepp som vanligtvis används inom forskning, men främst vid kvantitativa studier. Guba & Lincoln menar att andra begrepp bör stå i fokus vid bedömning av kvalitativa studier, nämligen *tillförlitlighet* och *äkthet*. Tillförlitligheten utgörs av fyra kriterier i form av trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt möjligheten till att

styrka och konfirmera. Denna studie redogör för undersökningens tydliga tillvägagångssätt och att forskningsetiska riktlinjer har följts, vilket stärker studiens tillförlitlighet. Informanterna uppgav vid samtliga intervjuer att de har förtroende för mig som forskare och att studien kommer ge en sanningsenlig bild. Därför uteslöts respondentvalidering, som hade inneburit att informanterna skulle fått bekräfta studiens beskrivna resultat innan det presenterats. För att göra studien transparent mellan analys och slutsats, illustreras texten med valda citat för att visa på rimliga slutsatser. Då beskrivningar finns tillgängliga avseende val av problemområde och undersökningsspersoner samt hur intervjuer skett, är studiens pålitlighet god. En fullständig beskrivning görs också om tillvägagångssätt för databearbetning och analys av intervjumaterialen, vilket stärker studiens pålitlighet. Jag vill understryka att personliga värderingar åsidosatts, för att inta ett objektiva och granskande perspektiv, avseende både utförandet samt resultaten av studien. En granskning av en utomstående, hade dock stärkt både pålitligheten och ytterligare kunnat konfirmera studiens grad av objektivitet. Detta valdes bort på grund av löfte om konfidentialitet.

De kriterier som utgör grund för äkthet i en studie består av frågor som berör generella forskningspolitiska konsekvenser. Studien uppfyller äkthetskriterierna i olika utsträckning. En rättvis bild presenteras av problemområdet samt undersökningen och informanternas upplevelser. För att uppfylla ontologisk autenticitet, som innebär att få en tydligare bild av sin sociala verklighet, får informanterna göra detaljerade beskrivningar om sin arbetssituation och motivera sina åsikter. Informanterna, och studien som helhet, ger en djupare förståelse för hur arbetssituationen som inhyrd lagerarbetare kan upplevas. Äkthetskriterierna katalytisk autenticitet och taktisk autenticitet, handlar om huruvida undersökningsspersonerna genom undersökningen kan förändra sin situation samt vidta åtgärder. En uppföljningsstudie hade varit nödvändig för att avgöra hur och om de två kriterierna uppfylls (Bryman 2011:352-357).

Metodvalet har gjort att frågeställningarna går att besvara och metoden är därmed högst relevant för denna typ av undersökning. Kvantitativ metod hade inte varit lika användbart i denna studie i och med att det är informanternas upplevelser som undersöks.

## 4. Resultat

Beskrivning av informanter:

Julia, 23 år. Gymnasial utbildning och blandad arbetslivserfarenhet. Första erfarenhet av lagerarbete från ett sommarjobb. Varit anställd vid två olika bemanningsföretag. Arbetat som inhyrd truckförare på sitt nuvarande uppdrag sedan två år.

Sofie, 23 år. Gymnasial utbildning. Arbetat som inhyrd lagerarbetare i cirka tre och ett halvt år totalt, vid två olika bemanningsföretag. Arbetar främst med lagerplock.

Izabella, 22 år. Gymnasial utbildning och har arbetat på lager under fyra års tid, varav två och ett halvt på sitt nuvarande uppdrag. Har varit anställd vid två bemanningsföretag.

August, 22 år. Gymnasial utbildning. Arbetat som inhyrd truckförare i två år på sitt nuvarande uppdrag.

Josefina, 22 år. Gymnasial samt universitetsutbildning, blandad arbetslivserfarenhet. Arbetat som inhyrd lagerarbetare på heltid under ett år och därefter som timanställd. Har varit anställd i två år via sitt bemanningsföretag.

Under databearbetning, som skett i form av kodning, identifierades fem kategorier: arbetsmiljö, arbetsmoral, arbetsmotivation, relation till bemanningsföretaget och yrkesstatus. Kategorin relation till bemanningsföretaget togs dock endast upp i tre av fem intervjuer. Samtliga kategorier kommer att vävas in och redogöras för i resultatet och analysen nedan.

### 4.1 Arbetsmotivation

För att besvara min frågeställning om hur motivation och arbetstillfredsställelse skapas hos inhyrd lagerpersonal, väljer jag att främst analysera mina intervjuresultat utifrån Herzbergs tvåfaktorteori. Jag kommer även att redogöra för likheter och skillnader till tidigare forskning. Analysen visar att det inte skapas motivation i arbetet för inhyrd lagerpersonal och att de upplever en låg grad av arbetstillfredsställelse. Samtliga informanter uttrycker missnöje över arbetsmiljön och vittnar om dåliga arbetsförhållanden. De berättar om dålig ventilation, mycket damm och påfrestande belysning på deras arbetsplatser.

Izabella: Det är jättedålig luft, jättesmutsigt och inte ergonomiskt med tanke på att du går runt och gör samma sak hela dagen i åtta timmar. Det är alldeles för ljus också, lamporna är skitstarka.

Folk får ont i huvudet och ögonen och går runt med kepsar för det är för ljus.

Det finns delade uppfattningar om huruvida arbetet uppfattas som tungt eller inte. Exempelvis anser Sofie att det inte är tungt så länge hon arbetar ergonomiskt, medan August anser att arbetet kräver ett visst tempo som gör det svårt för honom att följa ergonomiska anvisningar för lyft. Rotation i arbetet är en betydande faktor för deras arbetsmotivation, vilket har tagits upp under intervjuerna. Samtliga informanter upplever att de saknar eller har bristande rotation i sitt arbete. Exempel ges även på skillnader mellan inhyrd och ordinarie personal, där den ordinarie personalen får rotera mellan både arbetsuppgifter och avdelningar, vilket de inhyrda uppfattar att de får göra i allt mindre utsträckning. Det framkommer även att de inhyrda får stå längre vid de stationer som anses vara sämre.

Julia: Jag bryr mig inte om jag är bemanning egentligen, alltså jag är inte någon som ska ta all skit, det ska vara rotation liksom.

Citatet visar att de inhyrda har lägre status i ett yrke med redan tillskrivs låg status. Ingen av informanterna har möjlighet till daglig rotation, utan i de fall rotation sker, görs det från dag till dag genom att de får arbeta på andra avdelningar inom lagerverksamheten. Trots att de beskriver arbetet som lätt, monotont och tråkigt, anser samtliga att rotation hade varit nödvändigt för att underlätta och uthärda arbetet i större utsträckning. Den bristande rotationen påverkar även deras interpersonella relationer. Detta då de i vissa fall har förflyttats helt eller fått minska sitt arbete på vissa avdelningar där de haft bättre sociala relationer med den övriga personalen, än på den avdelning som de sedan fått arbeta mer på.

Nästan samtliga informanter, förutom August, uppger att de saknar anställningstrygghet vilket de förknippar med branschen. De beskriver hur rörlig och otrygg branschen uppfattas, eftersom utbudet av uppdrag lätt kan variera.

Josefina: De kan bara kasta ut oss hur snabbt som helst... Det är just det att man jobbar på bemanningsföretag och inte har någon trygghet.

Samtliga får betalt en viss procent av sin lön om de går hemma utan uppdrag. Trots det menar de att de inte upplever trygghet, varken ekonomiskt eller i anställningen. De upplever endast till viss del denna trygghet när de har uppdrag. Om de skulle gå hemma känner de sig otrygga, eftersom de då enbart utgör en kostnad för bemanningsföretaget, vilket de menar hade slutat i en uppsägning

Izabella: De måste försöka ge mig uppdrag, men om inte de får några uppdrag...

Alltså om de inte har några företag som de kan skicka mig till, måste de betala pengar till mig medan jag får vara hemma. Ser de då att situationen kommer hålla på under en längre tid, då säger de bara upp mig. Då har jag inte något jobb längre. För att jag blir ju bara en kostnad om jag går hemma och får pengar av dem. Därför känner jag mig inte så trygg.

Intervjuresultaten indikerar även att informanterna inte ser några direkta utvecklingsmöjligheter i sitt arbete. En av dem beskriver dock en möjlighet till befordran i form av teamleader, dock är det inget som eftersträvas då informanten inte ser någon framtid i yrket och sin nuvarande arbetsituation. Önskemål finns från två av informanterna om variation och moment som är mer avancerade eller som kräver någon form av lärande. Uppfattningar om hinder och möjligheter i yrket och bemanningsbranschen skiljer sig till viss del mellan informanterna. En av dem menar att individens inställning och attityd till arbetet avgör om denne väljer att se hinder eller möjligheter i det.

Izabella: Det beror på vad man vill. Jag tycker att det blir vad man gör det till.

De övriga informanterna har en annan och mer likartad syn på hinder och möjligheter. Jämförelser görs med andra yrken med en högre status, där de menar att det finns fler möjligheter.

Julia: Jag tror det är väldigt annorlunda om man jobbar inom någon annan inriktning, exempelvis administration eller som chef... Jag är ju bara lagerarbetare. Det värderas inte så jäkla högt.

De menar även att deras anställning som bemanningspersonal utgör ett hinder jämfört med om de hade varit ordinarie personal på deras arbetsplatser. Informanterna ser hinder i sitt arbete och i positionen som inhyrda och samtliga berättar att de numera har planer på att börja studera vid universitet inom en snar framtid. En av dem har redan påbörjat en universitets-

utbildning, men samtliga har inställningen att studierna kommer att skapa möjligheter för dem att hamna i yrken som de ser en framtid inom.

Informanterna berättar att bemötandet mot dem som inhyrda skiljer sig mellan de ordinarie på kundföretaget. Det finns blandade uppfattningar om dem när de kommer till kundföretagen.

August: De tar oss som rester eller ersättning. Vi är ju andraklassen om man säger så.

De flesta av informanterna känner ingen tillhörighet till kundföretaget, vilket påverkar i vilken grad de kan identifiera sig med verksamheten och följa deras visioner. Den bristande tillhörigheten beror till viss del på bemötandet från ordinarie personal, men även på deras egen inställning till att arbetet och branschen.

Josefina: Man kunde höra någon säga: "Ja nu går det inte lika bra när bemanningen är inne", eller "vi har så många inhyrda, de arbetar inte lika fort". Därför kände jag att jag inte ville vara där, för attityden liksom.

Informanterna upplever att relationerna till cheferna och ledningen, även i kundföretaget, inte är goda. Detta beskrivs bland annat bero på att de anses vara vinstdrivna i så stor utsträckning att annat åsidosätts.

Izabella: De tänker inte på människor som människor. De är väldigt vinstdrivna och gör allting för pengar, de också kan man väl säga. De vill tjäna så mycket pengar som möjligt. Har de möjligheten att pissa på anställda gör de det, kan man väl säga. Sedan har det blivit dålig stämning, för att folk börjar hata på cheferna. Det är väldigt mycket känslan cheferna mot de anställda.

Då de pratar om arbetsmotivation inom framtida yrken, nämner de bland annat identifikation och tillhörighet samt att få belöning från företaget. De vill även se utvecklingsmöjligheter och goda sociala relationer på sina framtida arbetsplatser.

Sofie: Om man tycker att arbetet är roligt eller om man känner att man får något tillbaka. När man kommer från bemanningsföretag, får man inte något tillbaka från företaget. För du tillhör inte företaget, så varför ska de bry sig om dig?

Relationen till bemanningsföretaget tar tre av mina informanter upp och deras upplevelser skiljer sig åt. Två av informanterna får besök av en personalansvarig från bemannings-

företaget en gång i veckan, medan den tredje har en ansvarig från bemanningsföretaget som finns till hands på arbetsplatsen under arbetsdagarna. Två av dessa tre informanter är missnöjda med sina relationer till bemanningsföretagen. De upplever att de ansvariga enbart åker dit för att träffa kundföretagets chefer, för att då kontrollera att de inhyrda sköter sitt arbete. Informanterna upplever inte att de åker ut för deras skull, utan av lönsamhetsskäl och för ökad produktivitet. De erfarenheter som informanterna har av dåligt bemötande, gör att de anser sig ha dåliga relationer till de bemanningsansvariga.

Julia: Han sa alltså vi tjänar ju inte pengar på dig om du inte är här, så du kommer inte få ledigt.

Dock var detta inte en entydig bild, då den tredje informanten istället gav beskrivningar av omtanke och socialt bemötande från den personalansvarige från bemanningsföretaget. Relationerna till bemanningsföretaget verkar därför kunna skilja sig åt från person till person samt mellan bemanningsföretag.

De inhyrda lagerarbetarna saknar motivation i sitt arbete och hygienfaktorerna uppfylls inte. Lönen är det enda som motiverar dem att arbeta. Herzberg understryker att hygienfaktorer blir särskilt viktiga vid påtagligt standardiserade arbeten, då de förebygger vantrivsel och gör att arbetet går att uthärda. Även om hygienfaktorerna tillfredsställs, ger det dock inte samma resultat som om motivationsfaktorer uppfylls. Om motivationsfaktorer uppfylls, kan dock medarbetaren tolerera att hygienfaktorer inte är uppfyllda i större utsträckning (Hein Hedegaard 2012:139). Flisbäck (2010) beskriver lagerarbete som ett kroppsarbete, som utifrån kvalifikations- och lönenivå uppfattas som ett lågstatusyrke. Arbetet är okvalificerat och utgörs av standardiserade arbetsuppgifter. Därför är det, enligt Herzberg, viktigt att hygienfaktorer uppfylls i arbetet. Motivationsfaktorer saknas i arbetet, vilket är vanligare i lågt kvalificerade arbeten. Vissa av informanterna lyfter fram en motivationsfaktor, bekräftelse, som ges i blandad utsträckning. Dock uppfylls inte de flesta hygienfaktorer, vilket resulterar i omotiverade anställda och en ohållbar arbetssituation. Dessa brister gör att de enbart fortsätter att arbeta på grund av sin lön. Liksom Augner (2009) lyfter fram, utgörs motivationen, i detta fall i form av lön, av något som ligger utanför arbetssituationen.

Situationen gör det svårt att påverka motivationen, då lön egentligen inte anses påverka attityder till och motivation i arbetet<sup>1</sup>.

Informanterna ser inga direkta utvecklingsmöjligheter, vilket även Kantelius (2012) tar upp i sin avhandling som en viktig faktor för inhyrdas arbetsituation. Dock rör det sig om mer kvalificerade yrken i hans studie, men jag ser även att det till viss del påverkar inställning och motivationsgrad i ett okvalificerat arbete som detta. Informanterna drar paralleller till andra typer av framtida yrken där de ser karriärmöjligheter. De vill även få något tillbaka för sina prestationer i form av bekräftelse eller mer ansvar. Deras okvalificerade, enkla arbete och dess låga utvecklingsmöjligheter, påverkar även uppfattningen om yrket och dess status.

Sofie: Jag ser inte att det här kommer att ta mig någonstans, ett lagerjobb...

Den möjliga motivationsfaktorn befordran, som tas upp under en av intervjuerna, kan inte skapa motivation i arbetet även om informanten hade sett en framtid inom yrket. Detta då det saknas hygienfaktorer som exempelvis goda arbetsförhållanden, interpersonella relationer, utvecklingsmöjligheter och anställningstrygghet i arbetet.

Det går att se likheter med en av informanternas inställning till hinder och möjligheter i sitt arbete och FISH!-filosofin. Hur arbetet uppfattas beror fullständigt på individens inställning och vad denne vill uppnå i eller genom sitt arbete.

Izabella: Det är ju ett jobb liksom. Det blir vad man gör det till. Vill man tycka att det är skit, så blir det skit. Vill man istället gå dit och ha roligt fram till klockan fyra, så kan man göra det.

Med resultaten kan det urskiljas likheter med de resultat som Flisbäck (2010) fick fram i sin studie. Där lyfter hon fram yrket som ett lågstatusyrke, vilket de lagerarbetare som intervjuas stärker bilden av. De anser inte att yrket har status, samt att omgivningen ofta skapar felaktiga bilder om yrket på grund av sin okunnighet om vad arbetet innebär. Här menar de intervjuade

---

<sup>1</sup> Ett intressant intervjuresultat är att den enda av informanterna som upplever anställningstrygghet och ekonomisk trygghet är August. De kvinnliga informanterna upplever ingen trygghet, trots att de har liknande avtal och är jämnåriga. Resultatet kan bero på skillnader i kön eller i generella attityder till arbete. Dock kan inte övergripande slutsatser dras, då det skulle krävas en större, statistisk undersökning för att kunna se sådana samband.



lagerarbetarna att andra ofta inte har en förståelse för hur fysiskt, men också psykiskt, påfrestande deras arbete kan vara. Denna studie visar på liknande uppfattningar, då informanterna beskriver hur tungt arbetet är och att de kan känna sig helt utmattade efter vissa arbetsdagar. Att dessutom vara inhyrda påverkar dem ytterligare.

Julia: Man mår inte bra i miljön där inne. Tänk även den stressen du har över dig, att du kanske får sparken nästa vecka. Och att gå till jobbet när det är så mycket negativa människor runt om en... Alltså jag hamnade i en depression för inte så länge sedan. Jag ville inte gå till jobbet, men jag var tvungen.

En annan likhet med Flisbäcks (2010) studie, är att samtliga lagerarbetare inte upplever att arbetet kräver någon särskild kompetens, utan uppfattas som okvalificerat.

Liknande resultat finns i studien av Schou (1991), även om studierna skiljer sig åt avseende vilka yrken som undersöks. Schou menar att det inte enbart är en faktor som ligger till grund för arbetsmotivation, vilket min studie också visar på. Det är flera faktorer som ligger till grund för vantrivseln och bristen på arbetsmotivation hos mina informanter. Schou menar, i likhet med Herzbergs motivationsfaktor *själva arbetet*, att individen kommer att uppleva motivation då denne upplever sig ha motiverande arbetsuppgifter. Informanterna anser sig inte ha detta. Deras uppfattning om arbetet och arbetsuppgifternas karaktär tolkar jag även ha påverkats av det ökade missnöjet som uppstått av de bristande rotationsmöjligheterna. Schou (1991) tar liksom Kantelius (2012) upp betydelsen av utvecklingsmöjligheter i arbetet. Schou poängterar dock att utvecklingsmöjligheterna i arbetet, ska ses utifrån individens tanke om utveckling i det specifika stadium som individen befinner sig i för stunden. Detta är intressant då samtliga informanter uppger att de inte har goda utvecklingsmöjligheter i sin situation. Den enda möjlighet som lyfts fram är att eventuellt få en anställning hos kundföretaget eller möjligtvis bli gruppleadare. Detta är dock inget som de strävar efter eftersom arbetet är en tillfällig sysselsättning innan vidare studier eller andra arbeten. En tolkning kan därför göras att de bristande utvecklingsmöjligheterna inte påverkar deras grad av arbetstillfredsställelse i större utsträckning. Därmed är det, liksom Schou (1991) poängterar, viktigt att se individens vilja till utveckling i det sammanhang som denne befinner sig i för stunden. Han lyfter även fram att det är av betydelse för medarbetare att kunna identifiera sig med organisationen och dess mål. Detta är även något Herzberg tar upp, då han har *företagspolitik* som en hygienfaktor (Hein Hedegaard 2012:138). Denna specifika faktor blir särskilt intressant i

föreliggande studie, då den berör inhyrd personal. De får därmed två organisationer, ibland flera om de flyttas runt mellan uppdrag, att försöka identifiera sig med. Detta går att tydliggöra genom att dra liknelser till Bellaagh & Isaksson (1999). I deras studie tar de upp att inhyrda kan ha bristande kontinuitet i sina relationer på arbetet, vilket kan uppfattas som både positivt och negativt. De menar även att inhyrda kan känna bristande möjligheter till ansvar och inflytande i arbetet, vilket även min studie visar på. Då inhyrd personal inte får kontinuerliga relationer, kan ett utanförskap skapas. Informanterna berättar om sina upplevelser av olika bemötanden och sin bristande tillhörighet. Dock anser de inte att de befinner sig i ett utanförskap, eftersom det är fler inhyrda på deras arbetsplatser samt att flertalet i den ordinarie personalen bemöter dem bra. Samtliga informanter berättar att de går till jobbet och endast gör sitt arbete och sedan går hem. De arbetar enbart för pengarna. Det finns tydliga skillnader då en individ arbetar som inhyrd eller ordinarie, eftersom det påverkar identifikation med verksamheten och känslan av tillhörighet på arbetsplatsen.

Paralleller kan dras till "what's in it for me"-generationen som Hein Hedegaard (2012) beskriver. Samtliga informanter tillhör denna generation och lyfter fram att det är betydelsefullt med belöningar eller bekräftelse från företaget. Detta kan ses som typiskt för generationen som dessutom antas vara krävande för företagen, då deras beteende som skiljer sig från den tidigare generationen. Ytterligare kopplingar till detta perspektiv av generationen, är att det enda som driver samtliga av informanterna till att arbeta är lönen. Hein Hedegaard (2012) menar att generationen bland annat drivs av materiella förmåner. Utifrån analys av tvåfaktorteorin kan det förklaras att de enbart drivs av lönen eftersom hygienfaktorerna inte uppfylls. Det är därför inget som avgörs beroende på vilken generation de tillhör. De har en hög arbetsmoral och anser att de arbetar mer på grund av att de är inhyrda, vilket går att koppla till deras bristande anställningstrygghet, då det finns en rädsla för att förlora sina uppdrag. Det andra perspektivet av generationen som Hein Hedegaard (2012) lyfter fram passar in desto mer på informanterna då de värdesätter sociala relationer. Liknelser kan också göras med Olofsdotters (2008) studie, som tar upp relationerna i arbetet som en betydande faktor för inhyrda samt vikten av en bra kontakt till bemanningsföretaget. Relationen till bemanningsföretaget togs upp under tre intervjuer och det fanns olika uppfattningar om relationerna. Två av tre beskriver ett missnöje över relationen till bemanningsföretaget. Gemensamt för de tre är dock att de anser att relationen till bemanningsföretaget är viktig för att känna stöd och tillhörighet, vilket är i likhet med Olofsdotters studie.

Sammanfattningsvis upplever ingen av informanterna varken arbetsmotivation eller arbetstillfredsställelse. Detta beror på att hygien- och motivationsfaktorer inte uppfylls, vilket dessutom är av särskilt stor betydelse i ett okvalificerat och repetitivt arbete som detta. De hygienfaktorer som särskilt saknas eller finns stora brister inom är främst avseende *arbetsförhållanden, anställningstrygghet, status och interpersonella relationer*. Detta gör att de två möjliga motivationsfaktorerna *bekräftelse* och *befordran* som nämndes under intervjuerna, därmed inte kan skapa motivation eftersom hygienfaktorerna inte uppfylls. Samtliga uppfattar att yrket har låg status och de ser ingen framtid inom det eller inom bemanningsbranschen. Detta har en klar påverkan på deras syn på sitt arbete och dess betydelse. Eftersom de inte värderar arbetet högt eller lika högt som andra arbeten finns det goda skäl till att även det ligger till grund för den låga graden av motivation i arbetet. Dock har informanterna ett likartat generellt synsätt på att arbeta, då samtliga har en hög arbetsmoral och menar att det är viktigt att ha ett arbete. I deras nuvarande arbetssituationer är det dock enbart lönen som motiverar dem till att arbeta. Enligt Herzberg är lön enbart något som kan minska vantrivsel i arbetet och inte skapa motivation. Kritik har riktats mot Herzberg då lönen enbart ses utifrån en materiell tolkning. Utifrån hans perspektiv faller uppfattningen bort om att pengar kan ha ett symbolvärde för individen, som ett resultat för det arbete som utförts. I min studie menar jag att lönen dock stämmer in på Herzbergs synsätt och att den inte ses som ett symbolvärde. Det kan tolkas då samtliga informanterna beskriver att de genom sin lön kan betala hyra och tillfredsställa sina grundläggande behov. Lönen är därför den enda drivkraften till att arbeta som inhyrd lagerarbetare enligt informanterna.

## **4.2 Positiva och negativa aspekter med att arbeta som inhyrd**

För att besvara frågeställningen om vilka positiva och negativa aspekter som finns, och varför de uppfattas som de gör, i relation till att vara bemanningsanställd, får informanterna berätta om sina arbetssituationer.

Analysen visar att samtliga anser att det finns både positiva och negativa faktorer med att arbeta som inhyrda. Beskrivningar om arbetssituationen som inhyrd under intervjuerna redogjorde även för anledningar till deras ställningstaganden.

Den faktor som främst tas upp i denna frågeställning, handlar om den rörliga position som inhyrda har. Att vara flexibla och beredda på att flyttas runt mellan kundföretag är en aspekt

som uppfattas både positivt och negativt av samtliga informanter. Dels är det positivt eftersom det resulterar i många möten med nya människor samt att de får erfarenheter från flera företag. Informanterna menar att detta får ordinarie personal inte i samma utsträckning, då de är knutna till endast en arbetsplats. Samtidigt menar de att det kan bli negativt om de hunnit skapa en viss trygghet och utvecklat goda relationer till kollegorna på ett kundföretag, samtidigt som de ska vara beredda att förflytta sig. De inhyrda har därmed en kluven uppfattning till sin flexibla roll.

Fler positiva aspekter med att arbeta som bemanningsanställd lyfts fram. De anser att det finns möjligheter till att uppdraget hos ett kundföretag kan övergå till en anställning hos dem. Informanterna upplever sig ha större konkurrenskraft än övriga personer som söker arbete hos kundföretaget, då de inhyrda redan har en fot in i verksamheten. De uppger att det redan hänt för kollegor att kundföretaget vid rekryteringsbehov anställt redan inhyrd personal. Dock är detta inget som någon av informanterna anser är av intresse då de inte har för avsikt att stanna kvar i yrket framöver. En annan synpunkt som i viss mån uppfattas positiv, är att de inte behöver känna sig knutna till arbetet eller krav som de eventuellt skulle ha känt på andra arbeten. Här syftar de på att ständigt vara drivande i sitt arbete och försöka växa med verksamheten eller engagera sig helhjärtat. Istället upplever de sig som en liten del av en större helhet, där de enbart bidrar med sin insats under arbetsdagarna utan att lägga större vikt vid annat än sina arbetsuppgifter. Dessutom tydliggörs åsikter om att detta är något som hade kunnat se annorlunda ut om de arbetat som inhyrda i en annan bransch, där de ser fler möjligheter till utveckling och lärande.

De beskriver även faktorer som de menar är negativa och som beror på deras position som inhyrda. I dessa beskrivningar syftar de främst på skillnader i arbetsuppgifterna mellan inhyrda och ordinarie personal, där de upplever en ojämlig fördelning. Detta påverkar deras inställning och motivation till arbetet. Bristen på rotation är återigen något som tas upp, då det anses vara en betydande negativ aspekt specifikt för de inhyrda. Andra negativa upplevelser är att de inhyrda inte anser sig värderas lika högt som den ordinarie personalen. Detta menar de synliggörs i både uppdelningar mellan de olika personalstyrkorna på exempelvis möten, men även avseende vilka avdelningar som inhyrda respektive ordinarie får arbeta på. De upplever också en skillnad i hur kundföretagen bemöter dem och deras åsikter jämfört med ordinarie personal.

Julia: Mina åsikter värderas inte lika mycket som en ordinarie anställds görs. Om jag säger något händer inget. Sedan kan en ordinarie anställd säga samma sak dagen efter och då värderas det mer. Det är som det är liksom. Det är nog inte så många som vågar säga något, för de kan bara kasta ut oss hur snabbt som helst.

De inhyrda berättar att deras upplevelser om att värderas mindre än den ordinarie personalen inte diskuteras med cheferna på arbetsplatsen, vilket kopplas till deras lågt upplevda arbetstrygghet. Det finns en oro över att förlora sitt uppdrag om de uttrycker sina åsikter, eftersom de då kan ses som klagande. Den låga arbetstryggheten ses också som negativ och är lägre för inhyrd arbetskraft enligt nästan samtliga informanter och de upplever sig vara utbytbara både i kundföretaget och bemanningsföretaget.

Likheter finns med de resultat som både Olofsdotter (2008) och Bellaagh & Isaksson (1999) tar upp i sina studier. De redogör för en låg grad av trygghet, då de inhyrda ständigt ska vara beredda på att avsluta sina pågående uppdrag. Det blir därmed påfrestande att hålla en närhet och social relation, men samtidigt en viss distans, till kollegorna och cheferna på uppdragen. I studien av Bellaagh & Isaksson (1999) redogör för positiva och negativa synvinklar på de inhyrdas position. Resultatet är liknande i min studie, där ovanstående positiva och negativa aspekter med att vara inhyrd även redogörs för i deras studie. Detta resultat väcker tankar om att det kan vara en generell uppfattning hos inhyrda, men för att dra sådana slutsatser hade dock en större studie krävts. Maktskillnader som informanterna lyfter fram, belyser även Olofsdotter (2008) i sin studie. Hon visar på att inhyrda upplever att den ordinarie personalen har ett tolkningsföreträde om hur arbetet ska utföras, vilket är i likhet med mina resultat. Även Kantelius (2012) visar på att glapp kan uppstå mellan inhyrd och ordinarie personal, där den inhyrda arbetskraften upplever en lägre arbetstrygghet och mindre utvecklingsmöjligheter. I studien belyser Kantelius också att de inte upplever sig som anställningsbara efter sina uppdrag. Hans resultat överensstämmer med de som denna studie visar på, då mina informanter inte upplever någon arbetstrygghet eller utvecklingsmöjligheter och inte ser att deras arbete och erfarenheter från uppdragen kommer att ta dem någonstans. Här går även att dra paralleller till yrkesstatus, som påverkar hur de ser möjligheter eller hinder i sin arbetssituation. Kantelius studie visar på att det förekommer goda sociala relationer mellan inhyrd och övrig personal. Riktigt så är inte fallet i denna studie. Informanterna menar att de överlag trivs med sina kollegor, dock har deras minskade eller avsaknad av rotationsmöjligheter påverkat deras sociala relationer på arbetsplatserna. Övriga likheter med

hans studie är att mina informanter inte upplever sig ha goda relationer till sitt bemanningsföretag. Detta är också något som bidrar till känslan av att hamna i en återvändsgränd och att tiden som inhyrd lagerarbetare inte leder någonstans.

### **4.3 Motiv för att söka sig till bemanningsbranschen**

Samtliga informanter har fått berätta vad som gjorde att de sökte sig till bemanningsbranschen. Hur mina informanter tog sig in i ett bemanningsföretag skiljer sig till viss del, men nästan samtliga har samma motiv. De behövde en inkomstkälla och arbetslivserfarenhet efter sina avslutade gymnasiala studier. En informant skiljer sig från de övriga, då hon redan hade ett arbete när hon sökte sig till bemanningsbranschen. Hon upplevde sitt tidigare arbete inom servicebranschen alltför stressigt och ville därför ha ett arbete med lägre stressnivå. Hon sökte sig därför till lagerarbete som hon hört skulle vara enklare och mindre stressigt. Exempel på hur de övriga informanterna har tagit sig in i branschen är genom kontakter av olika slag eller eget initiativ och ansökan. De som sökt sig till bemanningsbranschen på egen hand menar att bemanningsföretag är mer lättillgängliga och öppna än andra företag.

Sofie: Det är väldigt svårt att få jobb på heltid och då är ju bemanningsföretag väldigt öppna.

De flesta av informanterna tar upp svårigheter med att få en heltidssysselsättning på dagens arbetsmarknad och uppfattar att det är en av anledningarna till att många andra också söker sig till bemanningsföretag. De menar att det är en bra väg in på arbetsmarknaden och ett sätt att hålla sig sysselsatt tills de bestämt sig för vad de vill studera eller arbeta med framöver.

Arbete via bemanningsföretag kan därmed ses som ett tillvägagångssätt att ta sig in på arbetsmarknaden för grupper i samhället, som annars kan ha svårigheter med detta. Ungdomar är en av dessa grupper (Johnson 2010), vilket även min studie visar på.

Trots att det till större delen finns ett missnöje och låg arbetstrivsel hos informanterna, är de överens om att de inte bara kan säga upp sig från sina arbeten. Detta kopplas till det rådande arbetsmarknadsläget.

Josefina: Alltså man kan inte bara säga upp sig i dagens samhälle, verkligen inte.

De har en medvetenhet om att det kan finnas svårigheter med att få ett nytt arbete och därför stannar de kvar tills de hittar en ny sysselsättning, för att inte stå utan inkomst. Detta grundar sig också i deras höga arbetsmoral och attityder till arbetets betydelse, som enligt min tolkning har en betydande påverkan. Slutsatsen görs då samtliga inte är motiverade eller upplever arbetstillfredsställelse, men fortsätter att arbeta som inhyrda på lager. De vet att det är av betydelse att ha ett arbete och att skapa sig en inkomst, därför kan de inte bara lämna sitt arbete innan en ny sysselsättning finns tillgänglig.

Bellaagh & Isaksson (1999) menar att det är av betydelse att undersöka vilka motiv som ligger till grund för att söka sig till bemanningsbranschen. Resultaten av deras enkätundersökning visar att lön är en avgörande aspekt som påverkar om de inhyrda trivs eller vill avsluta sitt arbete. De lyfter fram att det finns materialistiskt tänkande hos somliga av de bemanningsanställda som intervjuats. För vissa är därför arbetet inte bara ett instrument för att kunna försörja sig, utan även för att kunna förbättra sin levnadsstandard. Jämfört med deras studie har informanterna här inte ett sådant uppenbart materialistiskt tänkande. Deras arbete är istället, som Bellaagh & Isaksson också redogör för, enbart en försörjningskälla. Denna syn på arbetet skulle dock kunna vara annorlunda, om det fanns faktorer i deras arbetssituation som ökade trivseln och därmed arbetsmotivationen.

## 5. Avslutande diskussion

Föreliggande studie visar att det i låg utsträckning skapas arbetsmotivation i arbetet som inhyrd lagerarbetare. De intervjuade upplever en låg grad av arbetstillfredsställelse, då de arbetar under påfrestande arbetsförhållanden som avspeglas i situationen som inhyrd, men även lagerarbete överlag. Resultatet går att förklara med Herzbergs tvåfaktorteori samt genom paralleller till forskning inom områdena arbetsmotivation och bemanningsbranschen. Herzberg skiljer på hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorer är de faktorer som berör arbetstagaren fysiskt och socialt, såsom arbetsförhållanden, löneförhållanden, arbetstrygghet och status. Om alla hygienfaktorer finns i ens arbete betyder det inte att de skapar trivsel, dock skapas vantrivsel om hygienfaktorerna inte finns tillgängliga. Motivationsfaktorerna innehåller faktorer som exempelvis prestationer, ansvar, uppskattning och utvecklingsmöjligheter. Motivationsfaktorerna skapar trivsel om de uppfylls, men det skapas inte vantrivsel om de saknas (Herzberg 2008). Om arbeten är påtagligt standardiserade, är det viktigt att hygienfaktorer uppfylls för att uthärda arbetet (Hein Hedegaard 2012:139). Då både hygien- och motivationsfaktorer saknas, upplever informanterna en låg grad av arbetsmotivation och de arbetar därför enbart för att ha en inkomst.

Flisbäck (2010) beskriver lagerarbete som ett kroppsarbete som utifrån kvalifikations- och lönenivå uppfattas som ett lågstatusyrke. Det är ett arbete som är okvalificerat och utgörs av standardiserade arbetsuppgifter. Schou (1991) menar att det inte enbart är en faktor som ligger till grund för arbetsmotivation, vilket denna studie också visar på. Det är inte enbart en faktor som påverkar, utan det är flera faktorer som ligger till grund för vantrivseln hos mina informanter och påverkar deras arbetsmotivation. Hygienfaktorerna uppfylls inte i deras arbetssituationer som inhyrda lagerarbetare. De hygienfaktorer som främst saknas eller det finns stora brister inom är *arbetsförhållanden*, *anställningstrygghet*, *status* och *interpersonella relationer*. Detta gör att de två möjliga motivationsfaktorerna *bekräftelse* och *befordran* därmed inte kan skapa motivation eftersom hygienfaktorerna inte uppfylls. Samtliga uppfattar att yrket har låg status och de ser ingen framtid inom det eller bemanningsbranschen. Lönen blir därmed drivkraften till att arbeta för informanterna, vilket innebär att lönen är den enda motivationen i arbetet som inhyrd lagerarbetare. Herzberg har en materiell tolkning av lön i sin teori och menar att lön enbart är något som kan minska vantrivsel och inte skapa arbetsmotivation. I hans perspektiv faller tolkningsutrymmet bort



om att pengar kan ha ett symbolvärde för individen, som ett resultat för det arbete som de utfört. Denna studie stämmer in på Herzbergs materiella perspektiv, då samtliga informanter beskriver att de genom sin lön kan tillfredsställa sina grundläggande behov.

Det finns både positiva och negativa aspekter med att arbeta som inhyrd. Det som främst tas upp kring denna fråga, är den rörliga situation som inhyrda har. De ska vara flexibla och vara beredda på att förflyttas mellan uppdrag hos olika kundföretag. Detta är något samtliga informanter upplever som både positivt och negativt. De menar att det finns fördelar i det, då de får bredare erfarenheter från flera företag samt att de har möjlighet till många sociala möten på de olika arbetsplatserna. Här finns likheter med studier av både Olofsdotter (2008) och Bellaagh & Isaksson (1999) avseende det negativa i att ha en flexibel funktion. Att ständigt vara beredda på att avsluta sina pågående uppdrag, resulterar i en låg grad av trygghet. Det blir påfrestande för de sociala relationerna på arbetsplatsen, då det kan leda till att de inhyrda ska hålla en närhet och vara sociala, samtidigt som de ska upprätthålla en viss distans. Även Kantelius (2012) visar på att glapp kan uppstå mellan inhyrda och ordinarie personal, där den inhyrda arbetskraften upplever en lägre arbetstrygghet och mindre utvecklingsmöjligheter. Hans resultat överensstämmer med resultaten som min studie visar på, då de inte upplever någon arbetstrygghet eller utvecklingsmöjligheter samt inte ser att deras arbete och erfarenheter från uppdragen kommer att ta dem någonstans. Det finns även tydliga skillnader mellan att arbeta som inhyrd eller som ordinarie, då det påverkar identifikation med verksamheten och känslan av tillhörighet på arbetsplatsen.

Informanternas motiv för att ha sökt sig till bemanningsbranschen är nästintill entydiga. De behövde en inkomstkälla och arbetslivserfarenhet efter sina avslutade gymnasiala studier. Läget på arbetsmarknaden och deras upplevda svårigheter med att få en sysselsättning på heltid, låg också till grund för att de hamnade inom bemanningsbranschen. Aronsson med flera (2012:59) menar att individer i dagsläget tillskriver arbete fler värden än att enbart vara en försörjningskälla. Min studie visar dock på att arbetet som inhyrd lagerarbetare inte ses som något annat än just en källa till försörjning. Resultatet går att förklara med bristande arbetsmotivation och de faktorer som Herzberg visar på i sin tvåfaktorteori. Arbeten som uppfyller hygien- och motivationsfaktorer kan tillskrivas fler värden, men i arbetet som inhyrd lagerarbetare är detta bortom räckhåll.

## **5.1 Förslag på vidare forskning**

Mitt förslag till vidare forskning inom området för föreliggande studie, är att studera underrepresenterade kön i ett yrke med redan låg status. Skiljer sig upplevelsen om arbetssituationen och motivationen mellan kvinnor och män i lågstatusyrken? Att då dessutom vara inhyrd kan det, i likhet med resultaten i denna studie, förstärka upplevelsen om låg trygghet och låg arbetsmotivation? Det är intressant att undersöka om det finns skillnader mellan kvinnor och män som arbetar som inhyrda överlag, men särskilt inom yrken som redan värderas lägre. Det är även betydelsefullt att studera om det finns liknande tankegångar mellan inhyrd och ordinarie personal utefter könstillhörighet. Annat förslag på vidare forskning, är att ytterligare studera skillnader och likheter avseende upplevd arbetsmotivation, trygghet och värderingar om arbete, mellan bemanningsbranschen och andra branscher.

## Referenser

Arbetsmiljöverket (2011). *Varumottag, lager och distribution*.

[http://www.av.se/dokument/publikationer/adi/adi\\_514.pdf](http://www.av.se/dokument/publikationer/adi/adi_514.pdf) (Hämtad: 2014-05-31).

Arbetsmiljöverket Projektrapport (2013). *In- och uthyrning av arbetskraft*.

<http://www.av.se/dokument/Press/Projektrapport-in-och-uthyrning-av-arbetskraft.pdf>

(Hämtad: 2014-06-05).

Aronsson, Gunnar; Hellgren, Johnny; Isaksson, Kerstin; Johansson, Gunn; Sverke, Magnus; Torbiörn, Ingemar (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.

Augner, Magnus (2009). *Skapa mer inre motivation*. Malmö: Liber.

Bellaagh, Katalin & Isaksson, Kerstin (1999) *Uthyrd men fast anställd*. Arbete och hälsa, vetenskaplig skriftserie. Solna: Arbetslivsinstitutet.

[https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4224/1/ah1999\\_06.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4224/1/ah1999_06.pdf) (Hämtad: 2014-05-22).

Bemanningsföretagen,

[http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen\\_1/fakta](http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/fakta) (Hämtad: 2014-05-18).

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., (rev) uppl. Malmö: Liber.

Creswell, John W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 4 uppl. London: Sage Publications.

Flisbäck, Marita (2010). *Från generell bild till individuellt ansikte: Att hantera oförståelse och stereotyp bemötande i fyra lågstatusyrken*. I sociologisk forskning, nr 1:10, s. 29-50.

Furåker, Bengt & Blomsterberg, Marianne (2009). *Arbetsmarknadspolitik*. Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (red.) I *Arbetslivet*, 287-309. Lund: Studentlitteratur.

Hein Hedegaard, Helle (2012). *Motivation: Motivationsteorier och praktisk tillämpning*. Malmö: Liber.

Herzberg, Frederick (2008) *One more time: how do you motivate employees?* Boston, Mass.: Harvard Business Press.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner & Barbara Bloch Snyderman (2007). *The motivation to work*. Transaction Publishers (9 uppl.).

Håkansson, Kristina, Tommy Isidorsson & Strauss-Raats, Pille (2013). *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft - Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap. Göteborgs Universitet.

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur.

Johnson, Anders (2010). *Hyrt går hem - Historien om den svenska bemanningsbranschen*. Stockholm: Informationsförlaget.

Kantelius, Hannes (2012) *Inhyrningens logik - Konsekvenser för individ och organisation*. Avhandling. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet.

Lundgren, Stefan (2012). *Yrkesstrukturen i Sverige 2010 - Yrkesregistret med yrkesstatistik*. SCB (Statistiska Centralbyrån).

[http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0208/2010A01/AM0208\\_2010A01\\_SM\\_AM33SM1201.pdf](http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0208/2010A01/AM0208_2010A01_SM_AM33SM1201.pdf) (Hämtad: 2014-05-26).

Olofsdotter, Gunilla (2008) *Flexibilitetens främlingar - Om anställda i bemanningsföretag*. Avhandling. Department of Social Sciences. Mid University Sweden. Sundsvall, Sweden. <http://miun.diva-portal.org/smash/get/diva2:1930/FULLTEXT01> (Hämtad: 2014-05-19).

SACO (2013).

[http://www.saco.se/Global/Dokument/Fackligt%20arbete/Fackliga%20stipendiefonden/2013\\_Washington%20DC\\_Ansari-Andersson.pdf](http://www.saco.se/Global/Dokument/Fackligt%20arbete/Fackliga%20stipendiefonden/2013_Washington%20DC_Ansari-Andersson.pdf) (Hämtad: 2014-06-25).

SCB (Statistiska Centralbyrån). 2012. Yrkesregistret med yrkesstatistik.  
[http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/Yrkesregistret-med-yrkesstatistik/59064/59071/133973/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/Yrkesregistret-med-yrkesstatistik/59064/59071/133973/)  
(Hämtad: 2014-05-19).

SCB (Statistiska Centralbyrån Yrkesbenämning). Yrkesbenämning.  
<https://www.h5.scb.se/yreg/ssyk.asp> (Hämtad: 2014-06-30).

Schou, Pierre (1991). *Arbetsmotivation: En studie av ingenjörer*. Avhandling. Diss. Stockholm: Handelshögskolan. Institute for Management of Innovation and Technology (IMIT).  
<http://hhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:621108/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad: 2014-05-25).

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4., (omarb.) uppl. Lund: Studentlitteratur.

Tsoukalas, Ioannis (2003). *Flexibel arbetsmarknad i fokus - en studie av nya anställningsförhållanden*. Stockholm: Score Rapportserie 2003:9.

Vetenskapsrådet (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådets rapportserie 1:2011.

## **Bilaga 1 Missivbrev**

Hej!

Jag läser Arbetsvetarprogrammet, programmet för analys och utvärdering av arbete och arbetsmarknad, vid Göteborgs Universitet. I dagsläget är jag inne på min sista termin och ska nu skriva mitt examensarbete. Det är också därför jag vänder mig till dig, då jag behöver få tag på personer att intervjua.

Syftet med min uppsats är att undersöka inhyrd lagerpersonals arbetsmotivation. Jag vill även ta reda på om det finns några särskilda faktorer som påverkar inhyrdas arbetssituation positivt eller negativt.

Jag kommer använda mig av intervjuer som metod för att samla in material till min uppsats. Därför skulle jag vara otroligt tacksam om du vill ställa upp på en intervju med mig. Intervjun beräknas ta runt 30 - 60 minuter och jag kommer ställa frågor om ditt arbete generellt, arbetsmotivation och hur det kommer sig att du har sökt dig till bemanningsbranschen.

Den information du delar med dig av kommer att användas till mitt examensarbete och ditt deltagande kommer att behandlas konfidentiellt.

Hör gärna av dig om du har frågor om uppsatsen eller intervjun.

Tack på förhand!

Med vänlig hälsning,

Nanna Starast.

Telefon: