

Dagens ingenjörstudenter – morgondagens arbetskraft

Hur ser studenterna på sitt yrkesval, var geografiskt vill de arbeta och vilka är de avgörande faktorerna när de i framtiden ska välja arbetsgivare

Marie Ahlqvist

Vt 2011

Examensarbete, 15 hp Personalvetarprogrammet, 180p

Examensarbete i sociologi, med inriktning mot personal- och arbetslivsfrågor

Nr

Handledare: Peder Karlsson

SAMMANFATTNING

Svenskt näringsliv står inför en omfattande generationsväxling och många organisationer måste rekrytera ny arbetskraft, vilket blir en stor utmaning då det samtidigt finns arbetskraftsbrist inom vissa branscher. Till exempel så befaras en brist på ingenjörer fram till 2015. En annan problematik är att i vissa regioner, däribland norrland minskar den arbetsföra befolkningen. Det råder en obalans på arbetsmarknaden, arbetskraften ökar i inflyttningsregioner och arbetskraftstillgångarna minskar i utflyttningsregionerna och löneutvecklingen dämpas. Ur personal- och arbetslivsperspektiv är det intressant att undersöka hur det kommer sig att individer väljer att läsa till ingenjör, var geografiskt i landet vill de arbeta och vilka är de avgörande faktorerna när studenterna ska söka sitt första arbete. Det finns sen tidigare en del kunskap kring arbetsmotivation men kan den appliceras på människor som inte är i arbete? För att söka svar på frågorna genomfördes en enkätstudie på ingenjörstudenter i norrland. Det visade sig att många studenter tog tekniskt rationella beslut och att faktorer i deras omvärld hade betydelse för valet av yrke. Geografiskt vill de flesta studenter arbeta nära familj och vänner, med det beror delvis på om de rätta förutsättningarna finns. Gällande arbetsmotivation hade studenterna likartade förväntningar och delvis motiveras de av samma faktorer som människor i arbete. Å andra sidan finns det vissa skillnader i vad studenter motiveras av vilket kan bero just på att de i nuläget inte är yrkesverksamma.

INNEHÅLL

INLEDNING	1
En generationsväxling av betydelse	1
Bristyrken och demografiska skillnader	2
En fråga om den nya arbetskraftens motivation?	3
Ingenjörstudier i Norrland	4
Syfte	4
Frågeställningar	4
Disposition	4
TEORI	5
Socialisation	5
Karriärbeslut- en tekniskt rationell process	5
Rörlighet på arbetsmarknaden	6
Behov och motivation	8
Maslows behovsteori	8
Herzbergs tvåfaktors-teori	10
Vrooms motivationsfaktorer	12
METOD	15
Undersökningsmetod	15
Enkätkonstruktion	15
Urvalsgrupp och avgränsning	17
Bortfall	17
Bearbetning och tolkning	18
EMPIRI & ANALYS	20
Respondenternas bakgrund	20
Respondenternas studier	21
Efter studierna och arbetslivet	22
Motivationsfaktorer i valet av arbetsgivare	23
DISKUSSION	30
Socialisation, av betydelse för respondenternas val av studier	30
Borta bra men hemma bäst, en fråga om arbetsmarknad?	30
Valet av arbetsgivare, viktiga faktorer	31
Trygghet	31
Utvecklingsmöjligheter och arbetsklimat	32

Delaktighet och inflytande	33
Socialt anseende	33
Sammanfattning behovs- motivationsfaktorerna	34
Förslag	34
LITTERATURFÖRTECKNING	36

Bilaga 1. Enkäten

Bilaga 2. Följebrev

Bilaga 3. Tabeller

INLEDNING

Svenskt näringsliv står inför en omfattande generationsväxling då 40 och 50-talisterna lämnar arbetslivet. Ur personal- och arbetslivsperspektiv är det av intresse att ta reda på hur nyexaminerade studenter ser på sitt kommande yrke och inträdde i arbetslivet. Vad är det som är avgörande när de ska välja arbetsgivare och var vill de arbeta. I det inledande avsnittet kommer jag att närmre beskriva det ämne jag valt att forska om samt orsaken till mitt val av intresseområde. Bakgrunden utmynnar i ett syfte med undersökningen samt en presentation av mina frågeställningar. Kapitlet avslutas med genomgång av de avgränsningar jag gjort.

En generationsväxling av betydelse

Svenskt näringsliv står inför en omfattande generationsväxling då 40- och 50-talisterna lämnar arbetslivet. Den pågående generationsväxlingen är en fråga av betydelse nu och framöver enligt svenska HR-chefer, framför allt inom offentlig verksamhet (Boman, 2010). Då jag som studerande på personalvetarprogrammet snart tar min examen och i framtiden kanske inleder en karriär inom personalområdet ser jag generationsväxlingen och framtida kompetensförsörjning som ett aktuellt ämne. Under studietiden genomförde vi en nio veckors lång miljöpraktik vilket jag gjorde på Skellefteå kommun, fastighetskontoret [FAK]. Skellefteå kommun har under en längre tid tillbaka arbetat med kompetensförsörjning och alla förvaltningar ska göra kompetensanalyser just för att förutse kommande behov utifrån stora pensionsavgångar och förändrade krav, från samhället och medborgarna. Jag fick under praktiken medverka i FAK:s ledningsgrupps övergripande kompetensanalyser. I analysen framkom att de har vissa farhågor, nämligen att de redan nu kan förutspå att de kommer att få problem att rekrytera vissa yrkesgrupper, till exempel ingenjörer. Kompetenser som försvinner från FAK genom pensionsavgångar är energikunskap, objekts- och erfarenhetskunskap, projektledning, redovisning och analyskompetens och annan verksamhetsspecifik kompetens.

Emellertid är inte FAK och Skellefteå kommun ensam om att beröras av generationsväxlingen, även andra offentliga arbetsgivare samt den privata arbetsmarknaden har en liknande problembild. I en artikel från SKTF beskrivs att statistik från Sveriges kommuner och landsting visar på att många ingenjörer och tekniker går i pension under en kommande femårsperiod. Att rekrytera dessa yrkesgrupper blir en stor utmaning framöver för offentlig verksamhet, då många av de ingenjörer som arbetar idag är nyckelpersoner som

sitter inne med spetskompetens och att arbetet är specialiserat. Det kan bland annat vara svårt för nytexaminerade studenter att klara av arbetet utan längre arbetslivserfarenhet. I samma artikel beskrivs lön som en annan oroande faktor för offentlig sektor då Statistik från Statistiska centralbyrån visar på att privatanställda tekniker och ingenjörer i snitt tjänar 5000 kronor mer än offentligt anställda (Jonerin, 2011).

Bristyrken och demografiska skillnader

Finns det då tillräckligt med ny arbetskraft som kan ersätta den gamla i och med kommande pensionsavgångar? I en rapport från Högskoleverket framställs att framöver finns en risk att det blir brist på bland annat förskollärare, biomedicinska analytiker, tandläkare och högskoleingenjörer om antalet nybörjare på dessa utbildningar inte ökar. Rapporten visar att behovet av dessa yrkesgrupper delvis kan förutses utifrån redan kända förhållanden på arbetsmarknaden så som stora pensionsavgångar inom vissa sektorer och yrken. Andra viktiga faktorer är befolkningsutveckling, förändrad åldersfördelning och tekniska förändringar. Även växlande utveckling i näringslivet det vill säga att vissa områden krymper och att andra växer har betydelse för det svenska rekryteringsbehovet. I rapporten framkommer också att de tidigare nämnda yrkena enligt beräkningarna är en bristgrupp till och med år 2025 (Högskoleverket, 2010).

En annan viktig fråga som är mer regions specifik rör Norrlands demografi. I en av CERUM:s¹ rapporter talas om att de nordligaste länen har en viss problematik då till exempel befolkningen i arbetsför ålder förväntas minska i Västerbottens läns FA-regioner². En orsak till nedgången är som tidigare nämnts stora pensionsavgångar. Den förväntade minskningen 2008 var 3,6 procent vilket är en utveckling som därtill väntas fortgå fram till 2020. Vidare beskrivs att Västerbotten behöver ca 39 000 nya anställningar i olika branscher till och med 2020, delvis för att kompensera pensionsavgångar men även genom beräknad tillväxt inom vissa branscher (Forsgren, Holmström, Brandén, & Olsson Spjut, 39 000 anställningar till och med 2020. En studie av rekryteringsbehovet i Västerbottens län, 2010). Strukturella förändringar i Svensk ekonomi skapar regionala obalanser i arbetskraftsutbudet och arbetskraftsefterfrågan vilket i sin tur kan ge viss rörlighet på arbetsmarknaden. Människor tenderar att bosätta sig i regioner med goda framtidsutsikter (Öhman & Israelsson, 2005).

¹ Centrum för regionalvetenskap, inrättades av regeringen 1983. Har till uppgift att genomföra forskning om regional utveckling (www.cerum.umu.se)

² Tillväxtverket delar in Sverige i 72 funktionella analysregioner. En FA-region är en region, inom vilken människor kan bo och arbeta utan att behöva göra alltför tidsödande resor (Tillvaxtverket.se).

En fråga om den nya arbetskraftens motivation?

Med utgångspunkt i det vi vet om en kommande brist och ett rekryteringsbehov av bland annat ingenjörer, samt att det finns demografiska skillnader i både tillgång och utbud av arbetskraft, är det intressant ur ett samhälls- och arbetsgivarperspektiv att undersöka hur ingenjörstudenter resonerar kring sitt val av framtida yrke. Även studenternas tankar om betydande drivkrafter vid tillträde på arbetsmarknaden är viktigt att belysa. Om organisationer kan bringa klarhet i vad studenter av idag har för uppfattningar om vad som är avgörande i deras val av arbetsgivare och vad som motiverar dem i arbetet, har de en möjlighet att framhålla det som är mest attraktivt i företaget vid till exempel rekryteringar och marknadsföring.

Ett antal studier har tidigare utförts på studenter rörande viktiga faktorer när studenter i framtiden ska söka arbete. Bland annat utförde företaget Rewind 2005 en undersökning om Högskole- och universitetsstuderandes syn på framtiden och det kommande arbetslivet och facket på uppdrag av fackförbunden HTF, SKTF och ST³. I undersökningen framkom att de flesta trodde det var viktigt med en akademisk examen för att få ett bra arbete i framtiden. Vidare framkom att de flesta respondenterna i undersökningen ansåg det som mycket viktigt att bland annat få meningsfulla arbetsuppgifter, kunna påverka sin arbetssituation, utvecklas i sin yrkesroll och kombinera arbete och fritid. Lön som också var representerad i denna grupp ansågs inte lika viktigt (Hasselström & Wäghert, 2005). Även fackförbundet ST har gjort en liknande undersökning där de viktigaste faktorerna stämde väl överens med Rewinds undersökning, det som skiljde var att här var bra arbetskamrater och hög lön representerade (Knoblock Ehn & Syrén, 2008).

Det finns även teorier om vad som driver människor och ger tillfredsställelse i deras vardagliga arbete och övriga livet. Samtidigt är det inte en så lätt fråga att svara på då begreppet arbetsmotivation innehåller många olika faktorer som är olika viktiga från person till person. Vad som motiverar en anställd som arbetat mer än halva sin livstid skiljer sig troligtvis från en nyexaminerad student. Vid mina efterforskningar hade jag svårt att finna studier som rörde studenter på väg in i arbetslivet, vilket fick mig att fundera över om

³ Fackföreningarna Tjänstemannaförbundet(HTF), idag Unionen. Sveriges kommunaltjänstemannaförbund(SKTF). Fackförbundet ST(ST) för anställda inom statliga myndigheter och bolag.

befintliga teorier rörande arbetsmotivation kan tillämpas eller har studenter andra förväntningar?

Ingenjörstudering i Norrland

I min studie kommer jag att vända mig till byggnads- och energiingenjörer som studerar på två orter i norrland, då det bland annat väntas ett underskott av ingenjörer samt att delar av norrlandsregionen genom stora pensionsavgångar väntar en brister på arbetskraft.

Syfte

Syftet med min undersökning är att söka ta reda på varför individer väljer att läsa till ingenjör. Vilka är de avgörande faktorerna då ingenjörstudering ska väljas arbetsort och arbetsgivare i framtiden.

Frågeställningar

Vad är orsaken till att individer väljer att studera till ingenjör?

Finns det någon koppling mellan studentens tidigare bostadsort, var de studerar och var de sedan geografiskt vill arbeta?

Vilka är de avgörande faktorerna när de nyutbildade studenterna ska söka sitt första arbete och kan de återföras till befintliga teorier så som Maslows behovspyramid, Herzbergs tvåfaktorsteori samt Vrooms förväntansteori?

Disposition

Till en början har jag introducerat de bakomliggande orsakerna till mitt val av forskningsområde och jag har även framställt mitt syfte med undersökningen. Härfter presenteras ett urval av vetenskapliga teorier som finns kring ämnet. Vidare i uppsatsen presenteras ett metodavsnitt vilket innehåller mitt tillvägagångssätt och min forskningsprocess med motiveringar till de olika val jag gjort under arbetets gång. Därefter följer en presentation av resultatet och sedan kommer ett avsnitt med analys där kopplingar gjorts mellan de vetenskapliga teorier och min undersökning. Det avslutande kapitlet innehåller diskussion samt förslag.

TEORI

Avsnittet inleds med att introducera socialisation och karriärbeslutsmodellen då det har inverkan på de val människan gör genom livet. Vidare finns det ett flertal olika teorier kring behov, motivation och förväntningar. Jag har valt att skildra några av de mest välkända teorierna nämligen Maslow, Herzberg och Vroom. Avsnittet kommer även att beröra rörligheten på arbetsmarknaden vilket jag ser som relevant utifrån mitt syfte.

Socialisation

Hur kommer det sig att unga individer väljer att studera till ingenjör? I allmänhet är det inte en tillfällighet att individer väljer att studera vidare för att därefter förhoppningsvis få ett arbete inom sitt yrkesområde. Vanligtvis finns det bakomliggande orsaker till de karriärval människor gör, bland annat så påverkas vi av vår omvärld. Giddens (2007) beskriver socialisation som en process det vill säga att vi fostras in i en viss kultur.

Angelöw & Jonsson resonerar i termerna primär, sekundär samt tertiär socialisation. Primär socialisation handlar i första hand om det lilla barnets utveckling som sker genom familjen och till exempel förskola. Den primära socialisationen fortsätter då vi även som vuxen lever i nära kontakt med andra som vi influeras av. Den sekundära socialisationen handlar om att individen lär sig att fungera i samhället enligt de normer som finns. Till sist finns då den tertiära socialisationen där det centrala är att individen systematiskt påverkas att ta till sig vissa värderingar genom massmedia, politik och andra intressegrupper (Angelöw & Jonsson, 2000).

Socialisation har betydelse för de ibland avgörande beslut individer tar så som val av framtida yrke. Härmed knyter vi an begreppet med karriärbeslutsmodellen som visar på att det finns ytterligare en aspekt, människor i vår omgivning inte bara påverkar oss utan de har ett intresse av att investera i vår framtid.

Karriärbeslut- en tekniskt rationell process

Forskning av Hodkinson & Sparks(1997) bygger på Bourdieus tidigare arbete. De talar om att tidigare har det endast antagits att de karriärval individer gör är förnuftiga och logiskt grundade beslut. I författarnas undersökning framkom att unga människor verkligen tog rationella karriärbeslut grundat på tidigare erfarenheter av arbetslivet eller genom råd från

familj och vänner. Vilket innebär att vår bakgrund och kultur som vi levt i och fortfarande lever i har betydelse för våra val. Oavsett vad en individ ska bestämma sig för så grundar sig besluten på det hon är van vid och vilken miljö hon vanligtvis befinner sig i, beslut kan aldrig vara kontextfria. Även om det finns arbeten som ingenjör för unga människor så uppfattar inte en viss individ det som en lämplig karriär om hon inte kan koppla det till sitt tidigare liv eller kontext. Ett annat exempel kan vara att en kvinnas tidigare livshistoria gör att ett typiskt manligt yrke för henne ses som åtråvärt och väljer den karriären (Hodkinson & Sparkes, 1997).

Författarna talar även om fältet näringsliv där paralleller dras till lagidrott. Spelarna som deltar har olika roller och alla behövs för att vinna. I näringslivet finns olika intressenter av ungdomars utbildning, ungdomarna själva, föräldrar, universitet, företag samt andra grupper. Intressenterna har olika resurser och makt och styrkan i förhållandena där emellan ser olika ut. Vilket karriärbeslut en individ tar står i ett komplext förhållande till de olika intressenterna och alla bidrar med olika kapital så som ekonomiskt, socialt, kulturellt eller symboliskt. Ibland kan en individ överväga ett beslut just för att de blir tillgängliga genom en annan intressent. Till exempel kan en förälder ordnar ett arbete åt sitt barn, genom en arbetsgivare han känner och på så sätt skapas en möjlighet genom intressenternas interaktion (Hodkinson & Sparkes, 1997). En explicitare skildring kan vara att vänner besöker ett universitets ”öppet hus”. Där marknadsförs ingenjörsutbildningar då det finns ett behov av ingenjörer på arbetsmarknaden. Här är det en växelverkan mellan flera intressenter, kommande studenter, universitetet och näringslivet.

När vi talar om socialisation och hur individer påverkas är det lätt att vi tänker på det som ligger närmast till hands, nämligen familjen och vänner. Det är intressant att utvidga perspektivet till samhället och näringslivet som en viktig part i frågan om en individs karriärval och framtid. Nämnda aktörer har även ett intresse för var i landet människor vill arbeta och bo och det är ett viktigt beslut för den enskilde individen.

Rörlighet på arbetsmarknaden

Finns det då någon koppling mellan studentens tidigare liv, var de studerar och var de sedan geografiskt vill arbeta? Under 90-talet blev unga människor mer benägna att flytta och då främst till högskoleorter och storstäder. I övrigt har den geografiska rörligheten minskat de senaste årtiondena. En bidragande orsak till minskad rörlighet på arbetsmarknaden är att

kvinnor sedan 60-talet förvärvsarbetar i nästan lika stor utsträckning som män. När både man och kvinna i ett hushåll förvärvsarbetar blir det svårare att flytta. Andra studier visar att människor väljer att stanna för att bilda familj, flyttar isär eller för att vara nära familj och vänner. En annan orsak kan vara hur situationen ser ut på arbetsmarknaden (Öhman & Israelsson, 2005). Merparten av den svenska yrkesverksamma befolkningen arbetar på den ort eller i anslutning till den ort de är bosatta på, även om de troligtvis skulle finnas en ekonomisk vinst i att flytta. Om man flyttar är det över kortare avstånd och mindre än tre procent flyttar utanför länet. De ter sig som att situationen på arbetsmarknaden är det centrala för individer som väljer att flytta över längre avstånd.

Regionala skillnader i löner och arbetstillfällen skapar incitament för människor att flytta från områden med sämre till områden med bättre framtidsutsikter (Öhman & Israelsson, 2005).

Arbetskraften tilltar i inflyttningsregionerna parallellt med att arbetskraftstillgångarna minskar i utflyttningsregionerna och löneutvecklingen dämpas i dessa områden. För att individer ska få hög avkastning på sitt humankapital⁴ väljer de att flytta från en plats till en annan.

Människor som flyttar förändrar inte bara den nuvarande situationen, utan får även andra karriär och arbetsmöjligheter då olika arbeten ger olika utsikter till vidareutveckling (Öhman & Israelsson, 2005).

Yngre människor har en större vinst i att flytta då de har framtiden framför sig. Investeringen i en flytt för en individ med få år kvar i arbetslivet ger lägre avkastning på humankapitalet.

Individer med en hög utbildning har som regel högre väntade framtida inkomster jämfört med grundskole- och gymnasieutbildade, vilket gör att människor med hög utbildning är mer benägna att flytta. Högre och längre utbildningar är även mer specialiserade vilket kan betyda att individerna torde flytta för att få ett arbete inom sitt område (Öhman & Israelsson, 2005).

Trots att en flytt ger större behållning av humankapitalet för många människor är det som tidigare nämnts ändå få som flyttar. Till viss del kan det förklaras med att delar av en individs humankapital är förbundet med hennes omgivning. Individen kan orientera sig och är trygg i den lokala omgivningen och hon känner personerna som bor där. Det liv människan lever tar tid att bygga upp och hennes fritid, trivsel och hälsa kan vara väsentligare än arbets-

⁴ Humankapital är människors utbildning, färdigheter, talanger samt kompetenser. Även hälsa räknas in ibland (Wikipedia.org).

och framgångsmöjligheter. Lever dessutom individen i ett förhållande och har barn är en flytt ytterligare ett större steg att ta.

Behov och motivation

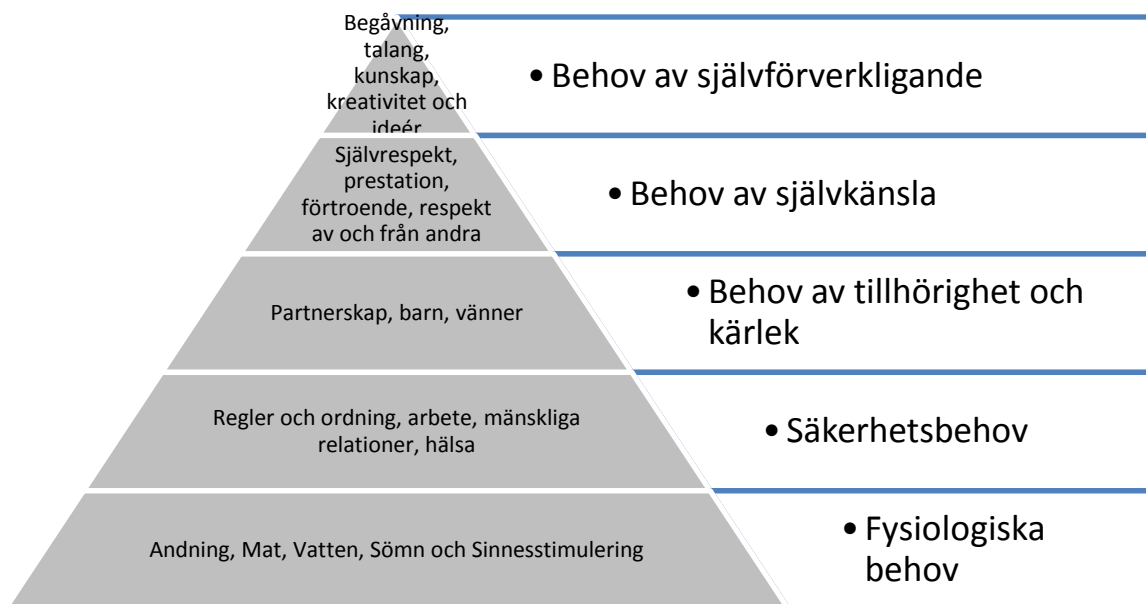
Vad är intentionen med individens ingenjörsutbildning? Oavsett varför individen gör de val den gör i livet finns det grundläggande behov som måste tillfredställas. Människan måste försörja sig för att få mat på bordet som är en grundutsättning för att leva. En annan anledning kan vara intressen och livsstil som kräver en viss ekonomisk grund. Bratton & Gold(2003) beskriver att många forskare har ställt sig frågan om det enbart är pengar som motiverar oss att arbeta, just för att tillfredsställa våra behov. Vidare tar de upp en viss kritik till att pengar skulle vara den drivande motivationskraften då det är mer komplext än så. Hänsyn måste tas till både individen och dess kontext och därtill finns en relation mellan lön, engagemang och motivation. Här menar man att arbete ger livet en mening (Bratton & Gold, 2003). Om vi inte bara arbetar för lön vad är det då som driver oss och vad motiveras vi av i arbetet?

Maslows behovsteori

Abraham Harold Maslow (1908-1970) var en av de främsta inom den humanistiska skolbildningen. Genom att studera människans natur kunde Maslow dra många slutsatser (Maslow, 1987). Två av de centrala idéerna var att

- Det ligger i människans natur att sträva mot högre nivåer av hälsa, kreativitet och fullkomlighet.
- Näringslivets strävan mot effektivitet och individers personliga utveckling är inte oförenliga. Varje individs strävan mot självförverkligande leder till den högsta nivån av effektivitet.

Maslows behovstrappa alt behovspyramid (*Se figur 1.*) bygger på att allt mänskligt behov är rangordnat utifrån hur nödvändiga de är för individen. Grunden i pyramiden består av fysiologiska behov som andning, mat, dryck och sömn. En individ som till exempel är hungrig prioriterar att tillfredsställa hungerskänslorna framför att dricka vatten eller sova. De fysiologiska behoven är primära för överlevnad, vilket innebär att om en individ saknar alla behov så som mat, trygghet och närhet är det i första hand hungern individen söker tillfredsställa och de andra behoven blir mindre viktiga (Maslow, 1987). Genom att arbeta erhåller individen lön, vilken i sin tur delvis används för att tillfredsställa de fysiologiska behoven.



Figur 1. Modell av Maslows behovspyramid. Källa; Maslow(1987) och Tamm(2002).

Om de fysiologiska behoven till största del är tillgodosedda uppstår nästa uppsättning av behov. Behovet av säkerhet som är en sekundär nödvändighet består av att känna sig skyddad från rädsla och hot. I den kultur vi lever idag så är det sällan vi behöver vara oroliga för till exempel extrem kyla, vilda djur, mord och våld. Individer växer upp i en tillvaro med lagar, regler och rutiner som skänker trygghet. Säkerhetsbehovet kan mer ses som att individen tillgodoser tryggheten genom att ha ett arbete, vilket ger möjlighet att avsätta pengar för hälsa, pension eller eventuell arbetslöshet (Maslow, 1987).

När en individ uppnått de två första behoven följer behovet av tillhörighet och kärlek. En människa som inte får eller har möjlighet att ge kärlek känner sig otillfreds och söker relationer i allmänhet. Individen strävar efter målet att hitta vänner, en partner och barn (Maslow, 1987).

Fjärde nivån kännetecknas av människors önskan om självrespekt och god självkänsla samt andras uppskattning. Maslow delar denna nivå i två uppsättningar. I den första och viktigare kategorin önskar individen sig vara stark, kunna prestera, känna sig tillräcklig och använda sina sakkunskaper. Hon vill också känna sig oberoende och fri. Den andra delen handlar om önskan att bli omtyckt och respekterad av andra. Individen vill bli erkänd, få berömmelse och nå en hög status (Maslow, 1987).

Tillsist når individen behovet av självförverkligande. Här menar Maslow att människan har en längtan att bli det hon har dugligheten till. Individen vill utveckla sitt kunnande, använda sin talang, vara produktiv och utveckla sina idéer. En person som är konstnärlig måste få måla, en idrottare måste få utöva sin sport. Människan måste få uppleva och känna att hon är sann mot sig själv (Tamm, 2002).

Maslows behovspyramid beskriver människans olika behov vilket i mångt och mycket är tillfredsställt för individer i dagens samhälle. Kan då denna teori som mer handlar om människors behov i allmänt återföras till arbetslivet? Herzbergs tvåfaktorsteori bygger på att det finns två grundkällor till människors motivation. Den första är människans önskan att växa psykologiskt och den andra är att människan vill undvika obehag (Condly & James, 2009). Vilket stämmer väl överens med Maslows teori då även han menade att individen strävar från den lägsta nivån fysiologiska behov till att nå högre hälsa, kreativitet och fullkomlighet.

Herzbergs tvåfaktors-teori

Frederick Herzberg är en annan framstående forskare som studerat organisationspsykologi. Herzbergs skiljer sig från Maslow som betraktat motivation ur ett mer allmänt perspektiv. Herzbergs tvåfaktors-teori inriktar sig mer på motivation i arbetet och i hans undersökning söktes källan till individens drivkrafter för att utföra ett effektivt arbete. Den centrala frågan i studien var att ta reda på vad människor vill få ut av sina arbeten (Herzberg, Mausner, & Bloch Snyderman, 1993).

I Herzbergs studie användes femton olika faktorer sex av dem prestation, erkännande, själva arbetet, ansvar, avancemang och utveckling kategoriserades efter undersökningen som motivationsfaktorer (*se figur 2*). I resultatet av Herzbergs undersökning uppgav respondenterna att faktorer som kunde kopplas till arbetsuppgiften gjorde att de kände sig som mest tillfreds med sitt jobb. Till exempel att de lyckats med sina arbetsuppgifter eller möjligheten till personlig utveckling i arbetet var motiverande (Herzberg, Mausner, & Bloch Snyderman, 1993).

Prestation	• Lyckas med sitt arbete, kunna lösa problem och se resultatet av arbetet
Erkännande	• Att andra uppmärksammar det utförda arbetet
Arbetet i sig	• Tillfredsställande arbetsuppgifter
Ansvar	• Få och känna ansvar i arbetet
Avancemang	• Möjlighet till befodran
Utveckling	• Möjlighet till nya eller förändrade arbetsuppgifter

Figur 2. Modell av Herzbergs motivationsfaktorer. Källa; Herzberg(1993).

Resterande faktorer skildrades som hygienfaktorer (*se figur 3*). Faktorer i sin tur som gjorde att respondenterna inte kände sig tillfreds i sitt arbete var förhållanden och omständigheter utöver själva arbetsuppgiften. Dessa faktorer kom Herzberg att kalla hygienfaktorer då de påminde om hygienens principer, en god hygien botar inte utan förebygger sjukdomar. Kontroll av luft- och vattenföroreningar avhjälper inte sjukdomar, men utan kontroll skulle vi ha större ohälsotal och mer lidande. Vidare liknade Herzberg denna kontroll av luft och vatten med att, om det finns faktorer som är skadliga för individen på arbetet så uppstår negativa jobbatityder. Kan en organisation kontrollera och förbättra förhållanden som avses som hygienfaktorer minskar de nackdelarna arbetstagarna upplever. De negativa attityderna avtar och medarbetarna blir mer positiva till sitt arbete (Herzberg, Mausner, & Bloch Snyderman, 1993).

Företagets politik	•Mål, strategier och visioner är väl förankrade hos människorna i organisationen
Arbetsledning	•Chefernas förmåga att se medarbetarnas behov
Arbetsvillkor	•Arbetsplatsens fysiska och psykosociala arbetsmiljö
Mellanmännsliga relationer	•Goda förhållanden mellan överordnade, kollegor och underordnade
Lön	•Skälig ersättning för utfört arbete
Status	•Besitta en hög ställning i organisationen som andra kan se upp till
Anställningstrygghet	•Stabil och varaktig anställningsform
Privatlivet	•Faktorer i det privata som kan påverkar arbetsprestationen
Företagets administration	•God kommunikation och tydliga informationskanaler

Figur 3. Modell av Herzbergs hygienfaktorer. Källa; Herzberg(1993).

Herzberg menar därmed att individer motiveras av vissa faktorer medan andra faktorer gör människor omotiverade. Delar av tvåfaktorsteorin stämmer överens med Vrooms teori då de båda teorierna innehåller likartade motivationsfaktorer samt att det måste finnas fler motiverande faktorer än omotiverade faktorer.

Vrooms motivationsfaktorer

Victor Vroom är ytterligare en forskare som sökt finna svar på vilka omständigheterna är som gör att individer arbetar. Enligt Vroom finns två typer av villkor som gör det sannolikt att individer gör det. Det ena är av ekonomisk natur, vilket innebär att det måste finnas tillfälle att arbeta. Människor i omvärlden måste efterfråga varor och tjänster som någon kan utföra. Det andra villkoret är att människan måste ha en vilja att arbeta. I Vrooms modell förutsågs att människan väljer att arbeta när följderna av arbetet är gynnsammare än om de inte skulle arbeta och han fann fem viktiga motivationsfaktorer (Vroom, 1995).



Figur 4. Modell av Vrooms fem motivationsfaktorer. Källa; Vroom(1995).

Enligt Vroom är en oomtvistlig källa till varför människor arbetar, den ekonomiska kompensationen. Pengar är en nödvändigt för att överleva . Men vi kan inte enbart koppla vikten av lön till de fysiologiska behoven då vi människor inte bara konsumerar för att försäkra oss om överlevnad. Människor spenderar även pengar för att nå en hög levnadsstandard och social status. Utöver lön kan även organisationer erbjuda förmåner så som utbildning och hälsosatsningar (Vroom, 1995).

Även om lön spelar en viktig roll så finns det fler viktiga incitament till varför människor arbetar. Allt arbete kräver någon form av förbrukning av energi så som fysisk och eller psykisk aktivitet. Olika arbeten kräver olika mycket energi och i många arbeten får individen utlopp för både sin fysiska och psykiska förmåga. Samtidigt finns det arbeten som är mer enformiga och människan får bara utlopp för den ena förmågan. Det är motiverande när individen själv känner fysiskt och psykiskt välbefinnande (Vroom, 1995).

Direkt kopplat till människans förbrukning av energi är känslan av att bidra till framställningen av varor och tjänster. Medarbetarna får vara en aktiv part och använda sina kunskaper och kapacitet. Det kan vara motiverande för individer om de arbetar i ett företag som producerar en vara eller en tjänst som medverkar till förändringar i omvärlden. Det kan även handla om ett moraliskt syfte, en möjlighet att bidra till andra människors lycka och välmående (Vroom, 1995).

Att arbeta är också en form av social aktivitet där individen har kontakt med andra människor. Människan spenderar mycket tid på arbetet och många gånger umgås vi mer med våra arbetskamrater än familjen. Det har gjorts många studier och länge varit känt att människor

känner en viss tillfredsställelse genom olika sociala relationer, vilket sedermera kan konstateras som en anledning till varför vi arbetar (Vroom, 1995).

Till sist så kan social status vara en viktig källa till motivation i arbete. Här talas inte bara om att man blir uppmärksam av människor inom organisationen utan att individen även kan få fördelar utanför arbetet. Individer med ett yrke som ger hög status har större frihet i valet av fritidsaktiviteter. Att arbeta kan ses som ett instrument för social acceptans och respekt (Vroom, 1995).

Vrooms forskning tyder på att det finns ett antal viktiga faktorer som leder till motivation och tillfredsställelse i arbetet. I organisationen bör det vara omväxlande arbetsuppgifter, tillfredsställande lönenivåer, finnas möjligheter till medverkan i olika beslut, möjlighet till social samvaro, finnas möjlighet till utlopp och utveckling av kompetenser och förmågor och kontroll över arbetstid (Vroom, 1995).

Vidare menar Vroom (1995) att det är viktigt att tänka på att människor är olika. Människors önskningar och vad de tar avstånd från kan skilja sig åt mellan olika individer. Även om vi människor har olika förväntningar i arbetet, finns också mycket som är gemensamt. Det finns en del kunskap om motivationsfaktorer i allmänhet och arbetslivet och genom det teoretiska landskapet har läsaren lotsats från Maslow och Herzberg till Vroom.

METOD

Kapitlet syftar till att beskriva mitt tillvägagångssätt och undersökningens utformning.

Avsnittet inleds med en introduktion av undersökningsmetod samt konstruktion av frågeformuläret som ligger till grund för insamling av data. Sedan beskrivs urvalsgrupp och de avgränsningar som gjorts. Vidare presenteras förfarandet vid insamlingen av fakta och därefter följer beskrivning av bortfall. Avslutningsvis skildras databehandlingen och analysförfarandet.

Undersökningsmetod

Syftet med studien var att undersöka hur individer ser på sitt yrkesval att läsa till ingenjör och vad som sedan är avgörande när de ska göra sitt inträde på arbetsmarknaden och välja arbetsgivare. Jag valde en kvantitativ metod, en enkätundersökning som är strukturerad och standardiserad. Genom att använda mig av en enkät kunde jag vända mig till ett större antal studenter och på så sätt finna mönster och förmedla vad urvalsgruppen har för åsikter och inställningar inför sitt kommande arbetsliv. Med en enkätundersökning styrs insamlingen av information och genom informationen kan vi uttala oss om urvalsgruppens tankar och uppfattningar (Holme & Solvang Krohn, 1997). Då det sedan tidigare finns en del forskning och teorier rörande motivation i arbete användes det som underlag för enkätfrågorna med fasta svarsalternativ. Däremot är det svårt att svara för såvida dessa teorier kan tillämpas i en undersökning på studenter som inte kommit in i arbetslivet, därmed kompletterades enkäten med ett antal öppna frågor.

Enkätkonstruktion

Jag använde mig av ett webbaserat enkätverktyg som jag fick tillgång till via Skellefteå kommun vilket underlättade vid uppbyggnaden av frågeformuläret. Enkäten innehöll 19 frågor (bilaga 1). Frågeformuläret bestod till stor del obligatoriska frågor⁵. Enkäten innehöll inte några känsliga frågor, varpå det kunde förväntas att respondenterna ville ange svar. Genom att använda obligatoriska frågor säkerställdes att det inte blev ett stort variabelbortfall. Det fanns även frågor av annan karaktär, öppna alternativ och attitydfrågor. I många fall är de få respondenter som svarar på öppna frågor, vilket innebär att de inte kan behandlas med samma säkerhet som övriga variabler, samtidigt som det kan ge mycket tilläggsinformation (Ejlertsson, 1996). Frågorna delades in i fyra olika grupper. Först kom bakgrundsfrågor,

⁵ Respondenterna måste svara för att kunna gå vidare i enkäten. En inställning i det webbaserade enkätverktyget.

ålder, kön, familjesituation och bostadsort innan studierna. Dessa mer allmänna frågor kan ha betydelse då jag önskade ha möjligheten att undersöka eventuella samband.

Då jag ville söka ta reda på hur studenterna såg på sitt val av utbildning och var de valt att studera ställde jag i andra gruppen helt öppna frågor. Vilket gör att respondenterna fritt får spegla sin syn på yrkesvalet, något som karriärbeslutsmodellen framställer som ett rationellt tekniskt beslut. Med öppna frågor blir enkäten mer omfattande och forskaren får mer data att bearbeta (Ejlertsson, 1996), vilket jag var medveten om men antog att studenterna skulle ge någotsånär liknande svar som jag vid bearbetningen kunde kategorisera.

Tidigare studier talar för att det finns förhållanden att ta hänsyn till vid val av arbetsort och i näringslivet beskrivs en viss brist på ingenjörer. Därav ställdes fasta frågor vilket syftade till att få klarhet i var studenterna geografiskt vill arbeta och om de tror att det finns jobb åt dem i framtiden.

Fjärde gruppen av frågor handlade om avgörande faktorer då studenterna i framtiden skulle välja arbetsgivare. Frågorna konstruerades med utgångspunkt i tidigare forskning. Herzbergs tvåfaktorsteori, Vrooms förväntansteori och delar av Maslows behovsteori har operationaliserats i ämnena trygghet, utvecklingsmöjligheter, arbetsklimat, delaktighet och inflytande, arbetets egenskaper och slutligen socialt anseende. Även tidigare utförda enkäter och uppsatser inom området har använts som inspirationskälla. Studenterna fick uppge sina inställningar på en femgradig skala där alternativ ett innebar ingen betydelse alls och alternativ fem innebar att det hade mycket stor betydelse. De fick även möjlighet att inte välja något av alternativen, vet ej och på så sätt försäkra mig om att de verkligen svarade det de ansåg i ämnet. Enkäten avslutades med två frivilliga och öppna frågor om avgörande faktorer för att de inte skulle välja en arbetsgivare och därtill vad de tycker att organisationer ska förmedla till studenter. På så sätt fick studenterna en möjlighet att komplettera med egna uppfattningar utöver motivationsfaktorer som finns representerade i tidigare forskning. En annan tänkbar möjlighet var att de kunde uppge åsikter som var motstridiga tidigare svar.

För att uppnå en god reliabilitet och validitet var jag noggrann med utformningen av frågeformuläret. Jag testade även enkäten på några andra studenter i förväg och på så sätt försäkrade jag mig om tidsåtgången och att frågorna var enkelt formulerade och undvika ett allt för stort bortfall. En enkät bör inte vara allt för omfattande och respondenterna måste

förstå frågorna. Konstruktionen av frågeformuläret är betydelsefullt då forskaren är beroende av mottagarnas välvilja att svara (Holme & Solvang Krohn, 1997). Inför utskicket konstruerade jag även ett följebrev (bilaga 2) där jag presenterade mig själv och syftet med undersökningen. Jag betonade att deltagandet var frivilligt men viktigt för studiens kvalitet, av följebrevet framgick också att alla svar behandlades konfidentiellt. Konfidentiell behandling av data gör att svaren inte kan härledas till en viss individ. Att delta i enkätundersökningar i forskningssyfte är alltid frivilligt, samtidigt är deltagande viktigt varpå forskaren på ett korrekt sätt kan vädja till respondenterna att svara på undersökningen (Ejlertsson, 1996). Trots mina goda intentioner fick jag erfara det jag ville undvika, att människor inte gärna svarar på webbenkäter.

Urvalsgrupp och avgränsning

Jag valde att vända mig till ingenjörstudenter på två orter i Norrland då en del av syftet var att se om studenterna efter utbildningen skulle stanna kvar i regionen för att arbeta. För att nå min urvalsgrupp kontaktade jag programansvariga och studievägledare på olika universitet varpå de försåg mig med studentmailadresser. Studenterna i urvalet läser vid två olika program, högskoleingenjörer inom byggnad och energi. Gemensamt för de respondenter som omfattades av studien var att de läser sitt näst sista eller sista år. Då det spås en brist på alla typer av ingenjörer så valde jag gruppen byggnadsingenjörer utifrån FAK Skellefteå kommuns efterfrågan. Det visade sig att det var få studenter som läser byggnadsingenjörsprogrammet på dessa orter, vilket gjorde att jag utökade urvalet med gruppen energiingenjörer. En utbildning som pågick vid tillfället för studien. Genom att koncentrera studien till studenter i Norrland utelämnade jag möjligheten att undersöka om det fanns geografiska skillnader. Det innebär att resultatet inte kan generaliseras till ingenjörstudenter i hela landet vilket inte heller var intentionen med undersökningen.

Bortfall

Enkäten Arbetsmotivation och inträde i arbetslivet var tillgänglig för respondenterna mellan 2011-05-03 till och med 2011-05-20. Under enkätperioden skickades även tre påminnelser om att fylla i enkäten ut. Det blev ett stort bortfall då endast 25 av 111 respondenter svarade vilket är en svarsfrekvens på 22,5 procent. Statistik från webbenkätverktyget visade att 41 personer hade anropat enkäten. En av orsakerna till bortfallet kan vara, att många av respondenterna själva håller på med sitt examensarbete. Å andra sidan är de studenter och vet hur mycket examensarbetet tarvar i tid och prestationer. Då frågeformuläret innehöll många

obligatoriska frågor kan vissa respondenter påbörjat enkäten men inte avslutat den då de tvingades att ange svarsalternativ. En annan orsak kan vara att under första veckan enkäten var tillgänglig fanns ett fel i länken, vilket gjorde att respondenterna inte kunde svara. Vilket i sin tur kan leda till att trovärdigheten för undersökningen minskar. Ett annat alternativ om möjligt vid en enkätundersökning kan vara att forskaren närvarar och själv samlar in enkätsvaren, och på så sätt undvika bortfall. Ett stort bortfall medför vissa begränsningar i hur det empiriska materialet kan bearbetas och tolkas, till exempel kan eventuella samband inte undersökas. Variationerna har i vissa fall varit små vilket gör att vissa variabler blev svårare att tyda. Här har jag istället försökt lyfta fram information från frisvarsfrågorna då respondenterna har lämnat en del upplysningar som förstärkt de mönster som kan ses i tabellerna. Underlaget har tolkats utifrån de tendenser som ses.

Bearbetning och tolkning

För att göra en analys måste materialet först bearbetas. Då jag redan från början visste att jag skulle lägga in materialet på data så tog jag i så stor utsträckning jag kunde hänsyn till detta. Enkäten utformades så att jag lätt kunde koda informationen vilken jag sedan matade in i programmet SPSS⁶. Även Ejlertsson (1996) diskuterar att enkätundersökningar vanligtvis bearbetas med hjälp av datorer och statistikprogram och att förberedelserna kan bespara forskaren onödigt arbete.

Då respondenterna i några av mina frågor kunde ange frisvar med möjlighet till flera svarsalternativ blev det många variabler att ta hänsyn till. Vilket föranledde att jag synade de vanligen mest förekommande svaren för att hitta gemensamma nämnare som samlades i olika kategorier som blev egna variabler. I SPSS tog jag i första hand fram olika frekvenstabeller. När jag insåg att det blev många tabeller att redovisa reducerade jag antalet genom att konstruera egna matriser där svar på flera frågor presenteras i en frekvenstabell. På så sätt blev det mer överskådligt och läsarvänligt. En tanke med att använda SPSS var att undersöka tänkvärda samband genom att använda korstabeller, vilket i flera fall hindrades av det knapphändiga underlaget. Till exempel hade jämförelser mellan män och kvinnor syn i olika frågor varit intressant, men kvinnor var underrepresenterade vilket skulle leda till att sambanden skulle ses som helt slumpmässiga. Då jag ville ta reda på var geografiskt

⁶ SPSS är en programvara för bearbetning, analys och presentation av statistiska data. Man kan använda programmet till allt från beskrivande sammanställningar till avancerad statistisk analys.

studenterna sedan vill arbeta, undersöktes variablerna karriär- var geografiskt vill du arbeta samt karriär- hur ser din nuvarande familjesituation ut. Här ville jag se om det som tidigare resonerats kring flyttningsströmmarna i Sverige stämde överens med studenternas åsikter. Svaren "*ringa viktigt*" slogs ihop med "*varken eller*" och fick etiketten "*inte viktigt*". "*Ganska viktigt*" slogs ihop med "*mycket viktigt*" och fick etiketten "*viktigt*". På så sätt blev tabellerna mer lättolkade. Att dikotomisera viktiga faktorer i valet av arbetsgivare inte blev att föredra utifrån det minimala underlaget. Risken för misstolkning skulle öka, att alla variabler tolkas som mycket viktigt. Vilket det i och för sig är eftersom de genom tidigare forskning är kategoriserade som avgörande faktorer. Jag valde att redovisa dem i sin helhet och i resultatdelen diskuteras underlaget utifrån det som studenterna ser som centralt eller ganska viktigt och kompletterat med citat från de öppna frågorna.

EMPIRI & ANALYS

I följande avsnitt presenteras resultatet vilket i sin tur analyseras mot tidigare teorier och läsaren får ta del av min syn på hur empirin och teorin kan förbindas med varandra. Resultatet kommer att redovisas i text samt ett urval av tabeller, detta för att öka tydligheten av empirisk data och underlätta för läsaren. Det resultat som redovisas endast i text kan studeras i tabellform då de bifogas som bilagor. Analysen bygger på tendenser som kan ses i empirin.

Respondenternas bakgrund

De studenter som deltog i enkäten läser andra respektive tredje året på högskoleingenjörsprogrammen byggnad och energi på två universitet i Norrland. I undersökningen deltog 25 respondenter varav sex var kvinnor och resterande nitton var män (bilaga 3, tabell 10).

Till en början svarade respondenterna på ett par bakgrundsfrågor som i enkäten tillhörde gruppen allmänna frågor om dig. Jag har valt att redovisa dessa frågor då de har betydelse för analysavsnittet.

De flesta av respondenterna var mellan 20 och 30 år (bilaga 3, tabell 11), följaktligen är det vanligen unga människor som träder in i universitetsvärlden. Det blev en jämn fördelning mellan de som var ensamstående och de som levde i ett förhållande. En av respondenterna lämnade här ofullständiga uppgifter vilket summeras som ett internt bortfall.

Tabell 1. Respondenternas nuvarande familjesituation. Fördelning i procent

Familjesituation	Procent
Ensamstående	40,0
Förhållande	48,0
Förhållande med barn	8,0
	n 24

Majoriteten av respondenterna kommer från någon stad i Norrland, ett fåtal kommer från södra Sverige (bilaga 3, tabell 12). Att man kommer från orten, eller en närliggande ort till universitetet är också det mest vanligen förekommande svaret på varför man valt att studera där. En fjärdedel av studenterna har även rekommenderats att utbilda sig på dessa universitet av sina vänner. En respondent beskrev

Det blev -- för att några kompisar bodde i -- och rekommenderade staden och universitetet.

De respondenter som har flyttat långt från sin hemmaort för att studera i norrland finns i kategorin övrigt vilket innebär att de alla har angivit vitt skilda orsaker till valet av studieort (bilaga 3, tabell 13). En av studenterna menade att ” *Det bara blev norrlandsort 1* ” Det verkar förhålla sig så, att respondenterna valt att studera så nära den tidigare bostadsorten som möjligt.

Öhman & Israelsson (2005) menar att en del av de flyttströmmar som förekommer kan härledas till att ungdomar väljer att flyttar till universitetsstäder eller andra större städer. Dock så väljer man i så stor utsträckning som möjligt att flytta kortare sträckor då man vill vara nära familj och vänner. Socialisation kan också ses som av betydelse för val av studieort då Angelöw (2000) talar om att individen i mångt och mycket påverkas av sin omgivning så som familj och vänner.

Respondenternas studier

När det gällde respondenternas studier så fick respondenterna lämna frisvar. Att många av respondenterna valde att studera till byggnadsingenjör respektive energiingenjör kan förklaras genom bakgrundsfaktorer som ett intresse av teknik vilket nästan hälften ansåg sig ha. Nedan presenteras två olika studenters svar

intresset för fysik och mekanik på högre nivå växte sig allt större

utbildning som innehåller både teknik, matematik och naturvetenskap, vilka är de ämnen jag är mest intresserad av och duktigast i.

Nästan hälften av respondenterna uppgav också möjligheter till arbete som ett skäl till studievalet. En av studenterna menade att

Det är goda chanser till jobb efter studierna.

Således verkar studenterna vara medvetna om goda framtidsutsikter inom branschen. I kategorin som benämns som övrigt finns ytterligare orsaker till valet ingenjörstudier. Vissa respondenter har angett att de nått en vändpunkt i sina liv och gjort ett aktivt karriärval av

olika orsaker samt att några respondenter påverkats av sin omgivning. Så här svarade två av studenterna

min pappa jobbar som ingenjör inom byggbranschen och båda syskonen är civilingenjörer

Var arbetslös och tyckte det verkade intressant och roligt att bli ingenjör.

Angelöw & Jonnson(2000) talar om att familj och vänner kan inspirera och påverka en individs framtida handlande. Även om det fanns de som påverkats av familjen så var det få i studien som uppgav som anledning till val av ingenjörstudier. Författarna talar även om människan omgärdas av aktörer som konsekvent försöker påverka denne, något som kan kopplas samman med Hodkinson & Sparks(1997) teori. De argumenterar för att dessa aktörer har ett intresse i individens karriärval, samt att de på olika sätt investerar i individens framgångar. Studenten investerar i tid och möda, universitetet i resurser och näringsidkaren vill anställa en duktig medarbetare. Vidare talar de om att individen överväger ett visst karriärbeslut för att det blir tillgängligt. En av respondenterna beskrev i sitt frisvar

Har ett jättetråkigt jobb på - - med skiftgång som inte var bra för min hälsa.

Ingenjör verkar vara ett intressant jobb med framtidsutsikter.

Att många respondenter är medvetna om att ingenjör är ett yrke med goda framtidsutsikter bekräftas också då majoriteten tror att de får arbete efter studierna.

Tabell 2. Tror du att du kommer att få arbete direkt efter studierna. Andel i procent.

Arbete efter studierna	Percent
Ja	88,0
Nej	8,0
	n 24

Efter studierna och arbetslivet

Geografiskt sett vill nästan hälften av respondenterna arbeta i ett av de fyra nordligaste länen nästan lika många tycker inte att det spelar någon roll var i Sverige de arbetar. Ingen av respondenterna har ambitionen att arbeta utomlands och en fjärdedel vill arbeta i södra Sverige.

Tabell 3. Var geografiskt vill du arbeta. Andel i procent

Geografiskt arbeta	Percent
Södra Sverige	16,0
Något av de fyra nordligaste länen	44,0
Har ingen betydelse	40,0
	n 25

För att undersöka om det finns ett samband mellan var studenterna geografiskt vill arbeta och var de bodde innan studierna samt har deras nuvarande familjesituation inverkat på var de vill arbeta utfördes en korstabell med bostadsort innan studierna, var vill du geografiskt arbeta och familjesituation(bilaga 3, tabell 14). Det visade sig att majoriteten av studenterna som kommer från någon stad i Norrland och lever i ett förhållande även vill arbeta där efter studierna. Av de respondenter som kommer från norrland och är ensamstående tycker lite mer än hälften att det inte spelar någon roll var de får arbete. Å andra sidan så vill den andra hälften som är ensamma och kommer från Norrland också arbeta i något av de nordligaste länen. De som kommer från södra Sverige vill arbeta i södra Sverige.

Öhman & Israelsson(2005) menar också på att människor vill arbeta så nära hem som möjligt. Även om det finns många fördelar med en flytt och framförallt för den som är ung, så kan personliga relationer och trivsel vara nog så viktiga som arbetsmöjligheter och framgång. Det som kan tala emot det faktum att studenterna vill stanna och arbeta i norrland är att den ekonomiska compensationen och att arbeten inom yrkesområdet kan vara bättre på annat håll. Vilket kan tydas, att valet av framtida arbetsort delvis styrs av var individen kommer ifrån samt familjesituationen.

Motivationsfaktorer i valet av arbetsgivare

Först svarade respondenterna på vilka av de faktorer som rör trygghet och trivsel som de ansåg som viktiga i valet av arbetsgivare. Studenterna såg det som viktigt med en trygg anställning och att de får arbeta i en säker arbetsmiljö. Därefter kom lön och förmåner som betydelsefulla faktorer.

Tabell 4. Viktiga faktorer gällande trygghet i valet av arbetsgivare. Andel i procent.

	Trygg anställning	Säker arbetsmiljö	Lön	Förmåner
Ringa viktigt		4		20
Varken eller	20	16	16	20
Ganska viktigt	40	40	68	56
Mycket viktigt	40	40	16	4
	n 25	n 25	n 25	n 25

Maslow(1987) talar om grundläggande behov som människan behöver tillfredställa. Arbetsgivare av idag kan skänka oss en viss säkerhet genom att erbjuda trygga anställningsvillkor, en skälig lön för utfört arbete och att vi får verka i en säker arbetsmiljö. Även Herzberg(1993) menar att arbetsvillkoren och anställningstryggheten är viktiga incitament för att människor ska må bra på jobbet. Här kan tolkas att teorin stämmer väl överens med vad respondenterna svarat. På frågan vad som skulle vara avgörande för att studenterna inte skulle välja en arbetsgivare så svarade en respondent

En sak som definitivt skulle vara avgörande för mitt val är om företaget har konflikter med något fackförbund gällande försämring av de anställdas villkor, då anser jag att dem går det ej och lita på.

När det gäller ekonomisk ersättning utgår tvåfaktorsteorin från att det är en hygienfaktor, något som kan påverka att vi inte känner oss tillfreds med arbetet Herzberg(1993). Att lön inte skulle kunna vara motiverande skiljer sig från Vrooms teori. Vroom(1995) menar att lön är en grundkälla till att vi människor överhuvudtaget arbetar och är en motivationsfaktor. Den ekonomiska kompensationen används inte bara till överlevnad utan även för övrig ”lyx” konsumtion. Även Maslow(1987) talar om lön som en källa till överlevnad vilket är ett fysiologiskt- och trygghetsbehov som måste vara tillfredsställt innan individen kan sträva efter högsta nivån av tillfredsställelse.

Den andra gruppen av frågor som rörde utvecklingsmöjligheter visade på att mer än hälften av respondenterna tyckte personlig utveckling och utveckling i arbetsrollen är av betydelse för valet av arbetsgivare. Att göra karriär är också viktig, men inte något som de ser som centralt.

Tabell 5. Viktiga faktorer gällande utvecklingsmöjligheter i valet av arbetsgivare. Andel i procent.

	Personlig utveckling	Utveckling i arb.rollen	Karriär
Ringa viktigt			8
Varken eller	8	12	36
Ganska viktigt	36	36	32
Mycket viktigt	56	52	24
	n 25	n 25	n 25

Enligt Maslow(1987) så är ett av de högre stegen i behovshierarkin självförverkligande. Människor vill få möjlighet att utveckla sitt kunnande och använda de talanger hon har kapaciteten för. Även Herzberg(1993) tar upp möjligheten till utveckling som en viktig faktor för att individen ska känna sig tillfreds och motiverad. Här tyder det på att tidigare teorier stämmer överens med vad studenterna har för förväntningar. Utvecklingsmöjligheter hade många respondenter som ett förslag vid frågan om vad företag skulle förmedla till studenter.

Personlig utveckling med vidareutbildning.

Möjlighet till avancemang om man själv är intresserad av det.

Finns det något samband mellan var i landet man vill arbeta och karriär? För att undersöka eventuellt samband utfördes först en korstabell med karriär som beroende och var geografiskt vill du arbeta som oberoende variabel (bilaga 3, tabell 15). Det visade sig att de studenter som inte tycker att de spelar någon roll var man geografiskt arbetar anser också att det är ganska eller mycket viktigt med karriär. Därefter undersöktes karriär som beroende och familjesituation som oberoende variabel (bilaga 3, tabell 16). Vilken visade att, av de som lever i ett förhållande tycker hälften att det är viktigt med karriär och andra hälften tycker inte det. När det gäller ensamstående tycker majoriteten att karriär är rätt så eller mycket viktigt. Vilket tolkas som att ensamstående studenter är karriär kanske avgörande för var de bosätter sig.

Nästa grupp av frågor rörde viktiga faktorer i arbetsklimatet vid valet av framtida arbetsgivare. Här ser majoriteten av respondenterna meningsfulla arbetsuppgifter och relationen med kollegor som viktigast i valet av arbetsgivare. Även relationen till ledningen har betydelse för arbetsklimatet. Kombination arbete fritid hade en viss spridning, men till största del tyckte studenterna att det var i hög grad viktigt att kunna kombinera arbetet med fritiden.

Tabell 6. Viktiga faktorer gällande arbetsklimat i valet av arbetsgivare. Andel i procent

	Meningsfulla arb.uppgifter	Uppskattning från omgivningen	Relation arb.ledning	Relation kollegor	Kombination arb/fritid
Ringa viktigt		4			8
Varken eller	8	20	20	8	24
Ganskaviktigt	28	48	44	32	20
Mycketviktigt	64	28	36	60	48
	n 25	n 25	n 25	n 25	n 25

Herzberg(1993) menar att om arbetsuppgifterna är tillfredsställande blir individen mer motiverad. Även Vroom(1995) talar om arbetsuppgifterna men i termer om utlopp av fysisk- och psykisk energi. Om människan får rätt utlopp för sin arbetsförmåga trivs hon och blir mer positivt inställd till arbetet. Vilket kan tolkas att studenternas förväntningar kan återföras till arbetsmotivations teorier.

Alla människor behöver också någon form av social kontakt och bli omtyckt vilket Maslow(1987) menar är tredje blocket i behovspyramiden, behov av kärlek och gemenskap. Även Vroom(1995) tar upp social kontakt som en viktig motivationskälla. Individen tillbringar stor del av sin tid på arbetet vilket många gånger gör arbetskamraterna till en viktig källa för samvaro. Att få vänner genom jobbet kan spela en stor roll i en individs liv då alla inte har en familj. Relationen till kollegor värderades högt av studenterna i undersökningen. Herzberg(1993) talar också om social kontakt men som en hygienfaktor, relationer på arbetet är viktigt för att inte bli negativt inställd till arbetet och inte en källa till motivation. Här kan återigen studenternas tankar om vad som är viktigt i valet av arbetsgivare återföras till tidigare forskning.

Därefter kommer gruppen av frågor som rörde faktorerna delaktighet och inflytande. Respondenterna menade att det är relativt viktigt i valet av arbetsgivare att kunna påverka sin arbetssituation, ta eget ansvar och att delvis få bestämma över de egna arbetsuppgifterna. Här utmärkte det sig i frågan arbete mot gemensamma mål då nästan hälften av studenterna tyckte att det var i hög grad centralt. Vilket kan tolkas att företagets politik är av betydelse.

Tabell 7. Viktiga faktorer gällande delaktighet och inflytande i valet av arbetsgivare. Andel i procent

	Påverka den totala arb.situationen	Eget ansvar	Inflytande över de egna arb.uppgifterna	Arb. mot gemensamma mål
Varken eller	4	16	20	16
Ganska viktigt	64	56	56	36
Mycket viktigt	32	28	24	48
	n 25	n 25	n 25	n 25

Maslow(1987) beskriver den högsta nivån i behovshierarkin som självförverkligande. Att individen vill vara kreativ och få utlopp för sina idéer och ha möjlighet att använda sina kunskaper. Vilket skulle kunna knyta an till studenternas tankar om att de vill ha ett visst inflytande över sina arbetsuppgifter, att kunna påverka sin arbetssituation och få ta ett visst eget ansvar.

Arbete mot gemensamma mål är enligt Herzberg(1993) en hygienfaktor som till stor del handlar om företagets politik. Mål, strategier och visioner ska vara väl kända och förankrade i organisationens alla led vilket respondenterna också menar är en viktig faktor i valet av framtida arbetsgivare.

Den sista gruppen av frågor om viktiga faktorer i valet av arbete handlade om det sociala anseendet. Här framkom att titel och företagets status inte är något respondenterna reflekterar över som viktigt när de ska söka arbete. Däremot menar respondenterna att företagets värderingar är ganska eller mycket viktigt. Återigen kan tolkas att organisationens politik spelar en betydande roll i valet av arbetsgivare.

Tabell 8. Viktiga faktorer gällande socialt anseende. Andel i procent.

	Titel	Attraktiv arbetsplats	Företagets värderingar	Företagets status
Inte viktigt alls	12	4		
Ringa viktigt	28	12		24
Varken eller	44	28	44	44
Ganska viktigt	4	48	24	28
Mycket viktigt	12	8	32	4
	n 25	n 25	n 25	n 25

Vroom(1995) talar om att social status har betydelse för motivation i arbete. Vilken titel man har kan leda till uppmärksamhet från andra människor, en viss yrkestitel kan ge fördelar i och utanför arbete. En läkare eller en VD blir accepterad i vissa kretsar samtidigt som en individ

med lägre status kanske inte blir accepterade. Den grupp studenter som deltog i undersökningen verkar inte motiveras av titel eller företagets status. Vrooms teori skiljer sig här från Herzberg(1993) som menar att människan inte motiveras av status.

Att besitta en hög position i organisationen eller att arbeta hos ett företag med hög status, är faktorer omkring arbetet som Herzberg menar är hygienfaktorer. Individen kan inte motiveras av hygienfaktorer. Däremot kan dessa faktorer bidra till att medarbetarna blir mer positivt inställda till sitt arbete. Samma sak gäller för företagets värderingar. Ett företag med goda värderingar som är väl förankrade hos personalen, är inte motiverande i sig utan något som minskar de negativa attityderna på en arbetsplats.

Avslutningsvis hade respondenterna möjlighet att tycka till om avgörande faktorer för att de inte skulle välja en arbetsgivare och därtill vad de tycker att organisationer ska förmedla till studenter. Frågan var inte obligatorisk ändock tog mer än hälften sig tid att svara. Eftersom det var en frisvarsfråga har jag kategoriserat de vanligen mest förekommande svaren och de redovisa i fallande ordning(figur 5).

Varför skulle du inte välja en arbetsgivare	Vad tycker du företaget ska förmedla
Dålig arbetsmiljö	Säkerhet och trygghet
Lön	Utvecklingsmöjligheter
Erbjuder ej utveckling	Förekommande arbetsuppgifter
Dålig ledning	

Figur 5. De vanligen mest förekommande svaren fråga 18 och 19 i enkäten.

En viktig faktor som framkom i både varför studenterna inte skulle välja en arbetsgivare samt vad de ansåg att en organisation skulle förmedla till studenter handlade om socialt ansvarstagande⁷. Nedan presenteras citat från två skilda respondenter

Ett företag som smutsar ner eller utviner utan att ge tillbaka något som tex - - skulle jag inte vilja jobba för

Där drivkraften är att göra nånting bra för samhället eller naturen istället för att man ska tjäna så mycket pengar som möjligt eller uppnå så hög status som möjligt på kortast tid.

⁷ Socialt ansvarstagande handlar om att alla, regering, företag och privatperson bär ansvaret för att skapa ett väl fungerande samhälle. Bland annat finns ISO 26000 som kan vägleda organisationer i vilket samhällsansvar de har (wikipedia.org).

Frågan om hur organisationer tar hand om miljö och människor är inget som förekommer i teorier om arbetsmotivation och inget som kan analyseras. Då det visar sig att studenterna är medvetna om miljöaspekter och företagens ansvar är det kanske något som i framtiden kan komma i fråga kring människors motivation i arbete. Frågan kommer därför att diskuteras i nästkommande avsnitt.

DISKUSSION

I detta avsnitt kommer jag att lyfta fram de mest centrala delarna från empiri och analys och diskutera eventuella samband kontra avsaknad av förankring i befintlig teori. Kapitlet kommer även att innefattas av resonemang kring metod och förslag på vidare forskning.

Socialisation, av betydelse för respondenternas val av studier

Hur kommer det sig att individer väljer att studera till ingenjör? Respondenternas uppfattningar kring val av yrkeskarriär visade på att det i huvudsak fanns tre skäl till varför de studerar till ingenjör. Teknikintresse, goda framtidsutsikter samt att studenterna av varierande skäl behövde en förändring i sitt liv och valet blev tillgängligt. Det tyder på att socialisering har betydelse för hur studenter ser på sitt val av yrke. Det som jag ser som mest intressant är just medvetenheten om de goda chanserna till arbete efter studierna. Det ter sig som att de inte enbart grundar sina studier på det egna intresseområdet utan även förutsättningarna på arbetsmarknaden har betydelse. Genom enkätstudien kunde jag inte få några direkta svar på vilken eller vilka intressegrupper som skapat just den insikten, vilket hade varit intressant att söka vidare kunskap i. Om möjligt, hade en djupintervju med ett antal studenter skänkt ytterligare information i ämnet. En tolkning utifrån mitt perspektiv är att aktörer i samhället och näringslivet är en viktig part i frågan. Ingenjörskrisen diskuteras i media, utbildningsinstanser och näringsliv försöker marknadsföra sina utbildningar och ingen kan ha undgått att det talas om generationsväxlingen, något som gör att påverkansgraden från olika intressenter bidrar till de tekniskt rationella karriärbeslut individen tar. Den positiva effekten i sin tur är att alla parter får utdelning på sitt investerade kapital. Studenten tar en examen och får därefter ett arbete och företaget får möjlighet att anställa duglig arbetskraft.

Borta bra men hemma bäst, en fråga om arbetsmarknad?

Var vill studenterna geografiskt arbeta efter studierna? Det finns indikationer på att studenterna i min urvalsgrupp i första hand om det finns arbete vill arbeta i Norrland och då framförallt de som lever med en partner och barn. De som är ensamstående behöver inte ta hänsyn till någon mer än sig själv och bosätter sig där de har bäst förutsättningar. En flytt kan innebära andra karriärmöjligheter som är en direkt investering på humankapitalet och en motivationsfaktor. Det var heller inte överraskande att de som ansåg att de kunde arbeta varsomhelst i landet också ansåg karriär som viktigt. Av studien kan det inte utläsas, att om de hade karriärmöjlighet i den nordligare delen av landet skulle de då bosätta sig där? En svaghet

i studien är att få kom från södra Sverige, vilket gör att vi inte kan uttala oss om huruvida de skulle vilja bosätta sig i norr eller söder. Det hade också varit av intresse att jämföra män och kvinnor, vilket var fullt möjligt men då kvinnor var så pass underrepresenterade kan resultatet ses som helt slumpmässigt.

Valet av arbetsgivare, viktiga faktorer

Vilka är de avgörande faktorerna i valet av arbetsgivare? I undersökningen skulle studenterna ange sin inställning till olika påståenden som var viktiga i valet av arbetsgivare. Vanligen hamnade svaren på de högre graderna av skalan, något som inte är helt överraskande då faktorerna är hämtade från befintlig teori och redan värderade som behovs- och motivationsfaktorer av betydelse. De viktiga faktorer som använts har till stor del hämtats från teorier kring arbetsmotivation för människor i arbete. Respondenternas svar tyder i mångt och mycket på att de kan tillämpas på studenter på väg in i arbetslivet men det finns också nyanser av att de på vissa områden kan skilja sig åt vilket diskuteras i följande delar.

Trygghet

Att individer vill ha en trygg anställning, verka i en säker arbetsmiljö och få en skälig lön för utfört arbete känns som en självklarhet och av respondenternas åsikter kan det tydas att det ses som i hög grad viktigt. Idag förväntas att en arbetsgivare kan skänka oss de primära och sekundära grundläggande behoven som Maslow talar om. Även Herzberg menar att arbetsvillkoren och anställningstryggheten är viktiga incitament för att vi ska må bra på jobbet. Då det gäller anställningstrygghet och arbetsvillkor är det kanske inte så självklart att alla arbetsgivare erbjuder den säkerheten. Trots allt så finns det arbetsplatser med ohälsa och medarbetare med negativa attityder. Å andra sidan finns det företag som har kommit långt i sitt arbetsmiljöarbete och har humana anställningsvillkor. Här kan tänkas att studenter har en felaktig uppfattning om vissa företag. De kan ha hört av andra eller genom media att ett företag begått fel, är i onåd hos den fackliga organisationen eller liknande. Ett dåligt rykte kan vara svårt att tvätta bort.

Även lön framkom som en rätt så viktig faktor. Herzberg ser lön som en hygienfaktor vilket skiljer sig från Vrooms teori, där lön är en motivationsfaktor. Kan vi verkligen klassificera frågan om ekonomisk kompensation som antingen hygienfaktor eller motivationsfaktor?

Min tanke är att lön för utfört arbete är basen för att vi ska må bra. Det var många studenter i undersökningen som tyckte att det var rätt så viktigt. För dem är kanske lön ett startkapital för att bygga bo, leva en viss livsstil och trygga sin framtid. Därefter blir kanske lön en motivation och ett erkännande. En högre kompensation och förmåner kan vara en morot att vilja prestera mer eller att andra uppmärksammar individens kompetenser. En student som i framtiden ska börja arbeta har kanske inte den ambitionen i första hand. Å andra sidan framkom lön som en av orsakerna till varför man inte skulle välja en viss arbetsgivare, vilket här blir motsägelsefulla uppgifter. För att få klarhet i hur studenter ser på frågan om lön krävs vidare studier. Genom en djupintervju eller mer ingående frågor kring ekonomisk kompensation kan vi få mer information om hur studenter värderar ersättningen för utfört arbete.

Utvecklingsmöjligheter och arbetsklimat

En av Maslows(1987) slutsatser handlar om att alla organisationer på ett eller annat sätt strävar efter effektivitet. En individ som vill öka sina kunskaper och får den möjligheten blir mer nöjd vilket leder till produktivitet, en personlig vinst men även för företaget.

Respondenterna ansåg att personlig utveckling och utveckling av arbetsrollen var mycket viktigt. Utvecklingsmöjligheter var också en av de avgörande faktorerna till varför man inte skulle välja en viss arbetsgivare samt att utvecklingsmöjligheter var något studenterna tyckte att företagen skulle förmedla till potentiella medarbetare. Här kan tänkas att utveckling är nära knutet till ekonomi. Att utbilda individer får ekonomiska konsekvenser, i Maslows bemärkelse vinner både individen och företaget på utveckling. En svag punkt i resonemanget är att organisationen investerar i individens utveckling vilken denna tar med sig när hon lämnar organisationen. Dock kan det vara en behållning för samhället, något som går utanför denna undersökning. Om organisationen inte bedriver någon form av utvecklingsinsatser riskerar de att människorna blir omotiverade, vilket i sin tur kan leda till negativa attityder i organisationen.

Att bli uppmärksammad för sina arbetsinsatser och att bli omtyckt av andra är ett behov och motiverande enligt Maslow och Herzberg. Även om många av studenterna ansåg det som tämligen viktigt så var det även de som tyckte att det var av mindre betydelse, vilket förvånade mig när jag sammanställde resultatet. Här skulle det ha varit intressant att söka få mer information om hur studenterna ser på det. I annan studielitteratur och på arbetsplatser talas det om hur viktigt det är med feedback och lite uppmuntran samt att det många gånger

framkommer att människor är tämligen dåliga på att ge feedback. En orsak till att studenterna inte såg det som centralt kan kanske bero på att de inte har erfarenheter från arbetslivet. Här kan tänkas en student som ska börja hos en arbetsgivare, i första hand tänker på att det ska vara trevliga arbetskamrater och får jag vara med i gemenskapen. Att få komma in i gruppen och bli accepterad på arbetsplatsen, är motiverande i sig. Genom denna undersökning verkar det som att tidigare forskning kring arbetsmotivation skiljer sig något mellan de som är i arbete och de som inte arbetar.

Delaktighet och inflytande

I gruppen delaktighet inflytande så sågs arbete mot gemensamma mål som viktigt.

Studenterna vill också kunna påverka sin arbetssituation, rå över sina arbetsuppgifter och ta eget ansvar men det var inte något som de såg som direkt centralt. Det indikerar att företagets politik är en viktig faktor i valet av arbetsgivare och att studenterna kanske inte har ett så stort behov av inflytande över de egna arbetsuppgifterna, då de är nya på arbetsmarknaden. Det kan innebära att studenterna behöver stöd och handledning i sitt kommande arbetsliv vilket i sig inte är något ovanligt då mentorskap och extra stöd förekommer på arbetsplatser. Men med tanke på näringslivets oro för att nyexaminerade ingenjörer inte är ”redo” för de ofta specialiserade och erfarenhetskrävande arbetet är det en fråga av betydelse.

Socialt anseende

Socialt anseende var inte något som studenterna värderade som direkt viktigt. Den faktor de värderade högst var företagets värderingar. Även att det var en attraktiv arbetsplats såg som rätt viktigt. Företagets politik är enligt Herzberg en hygienfaktor. Organisationen ska vara mån om sin personal och förankra mål, strategier och visioner med personalen. Ett företag med otydliga värderingar kan skapa negativa attityder hos de anställda. Status är enligt Vroom en motivationsfaktor. Studenterna ansåg varken titel eller företagets status som något viktigt vilket skiljer sig från tidigare teorier. Här kan det diskuteras, hur relevant frågan om socialt anseende var för undersökningens syfte och huruvida respondenterna tolkat frågorna. Då resultatet skulle analyseras blev det delvis svårt att koppla till teorierna. Så här i efterhand kan det funderas över om undersökningen vunnit på att beskriva begreppets innehåll, till exempel vad menas med företagets status och hur skiljer det sig från attraktiv arbetsgivare? Socialt anseende har trots allt betydelse då det framkom i frågan om varför man inte skulle välja en arbetsgivare faktorer som arbetsmiljö, lön, utvecklingsmöjligheter och dålig ledning.

Bland frisvaren i frågorna om varför respondenterna inte skulle välja en viss arbetsgivare och vad de tycker att organisationer ska förmedla, framkom att studenterna tänker på organisationers sociala ansvarstagande. Om man på något sätt skulle relatera begreppet socialt ansvarstagande till tidigare teorier så torde det hamna i Herzbergs tvåfaktorsteori som en hygienfaktor, vilket rör förhållanden omkring arbetsuppgifterna.

Vroom tar upp att individer är motiverade av att arbeta på ett företag som framställer en produkt eller tjänst som bidrar till förändringar i samhället eller att människan vill arbeta med något som bringar lycka till andra. Här kan tolkas som att Vroom talar om bidrag till människors välmående, genom att arbeta inom sjukvården eller att man arbetar med upplevelser. Vilket känns rimligt med tanke på att Vrooms original publicerades 1964 och då talades det inte om något samhällsansvar i den bemärkelsen Studenternas svar handlar om att företagen följer miljölagar och inte anlitar leverantörer som idkar barnarbete och så vidare. Vilket fick mig att fundera över om dessa teorier om behov och motivation skulle behöva ett tillägg då socialt ansvar idag är ett högaktuellt ämne och ”tänket” är kanske något som barn av idag kommer att socialiseras in i. Kan det vara eller bli en av de avgörande faktorerna för vilken arbetsgivare studenterna ska välja?

Sammanfattning behovs- motivationsfaktorerna.

Vilka faktorer som studenterna ser som avgörande för valet av arbetsgivare går inte enbart härleda till en teori då de alla ser lite olika ut och tar hänsyn till olika saker. En av de slutsatser jag drar utifrån enkätsammanställningen och som rör avgörande faktorer vid val av framtida arbetsgivare är att studenterna värderar fler faktorer som Herzberg kallar hygienfaktorer som viktigare än motivationsfaktorer. Det vill säga att faktorer som rör förhållanden och omständigheter omkring själva arbetsuppgifterna har större betydelse för studenterna i nuläget, då de inte befinner sig i arbete. Eftersom de flesta studenterna är relativt unga så har de kanske heller inte så mycket erfarenheter från arbetslivet vilket gör att ”bara få ett arbete” är nog motiverande i sig.

Förslag

Kan befintliga motivationsteorier återföras på individer som inte är i arbete? I mångt och mycket kan befintliga behovs- och motivationsteorier appliceras på individer som inte kommit ut på arbetsmarknaden men att förväntningar och motivationen kanske ser lite olika ut för de

som arbetar och de som är studenter. Något som även framkom i föregående avsnitt. För att få djupare kunskap i ämnet krävs vidare forskning.

Då socialisationen har betydelse för ungdomars val av framtida yrke kan både skola och näringsliv bidra till ett ökat intresse av teknik genom olika gemensamma eller enskilda satsningar så som studiebesök, praktikplatser och annan marknadsföring.

Det verkar vara så att studenterna vill arbeta i norrland då de vill vara nära familj och vänner. Det kan också vara avgörande om det finns möjlighet till karriär i regionen. Om vi vill minska obalanserna på arbetsmarknaden måste norrland öka arbetskraftstillgången som i sin tur ger en positiv löneutveckling vilket blir en utmaning för regionens beslutsfattare och näringsliv.

Lön är en viktig fråga och är knutet till både efterfrågan och utbud av arbetskraft. Då enkätstudien inte svarar för hur studenterna ser på lön, förmåner och andra ickeekonomiska kompensationer kan det vara av intresse att undersöka i framtiden.

Balanserar ingenjörstudenternas förväntningar med det organisationen har att erbjuda eller måste man hitta andra sätt att attrahera ny arbetskraft? Resultatet av undersökning kan jämföras med den egna organisationen. I studien framkom att människor som inte är i arbete värderar förhållanden och omständigheter kring arbetet som viktigare än motivationsfaktorer. Däremot verkar utveckling i arbetet ha en stor betydelse då det viktades högre än till exempel lön. Om individer i arbete och den nya arbetskraften motiveras av skilda faktorer kan då organisationen individanpassa behoven? För att få vidare kunskap i ämnet kan information inhämtas genom ytterligare studier.

LITTERATURFÖRTECKNING

- Angelöw, B., & Jonsson, T. (2000). *Introduktion till socialpsykologi (2 uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.
- Boman, U. (2010). Vill någon jobba kvar- och vem vill komma in? *Kairos futures nyhetsbrev watching Nr9* .
- Bratton, J., & Gold, J. (2003). *Human resource management theory and practice(3 ed.)*. Bath: Bath press.
- Condly, S. J., & James, K. A. (April 2009). A Preliminary Study of Classroom. Motivators and de-motivators from a motivation-hygiene perspective. *Communication Education. Vol 58, No 2.* , ss. 213-234.
- Ejlertsson, G. (1996). *Enkäten i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Forsgren, A., Holmström, M., Brandén, G., & Olsson Spjut, F. (2010). *39 000 anställningar till och med 2020. En studie av rekryteringsbehovet i Västerbottens län*. CERUM; Umeå Universitet.
- Forsgren, A., Holmström, M., Brandén, G., & Olsson Spjut, F. (2010). *cerum.umu.se*. Hämtat från <http://www.cerum.umu.se/nya-publikationer/> den 18 04 2011
- Giddens, A. (2007). *Sociologi (4 uppl.)*. Studentlitteratur.
- Hasselström, K.-J., & Wäghert, D. (den 26 04 2005). *Tria*. Hämtat från <https://www.tria.se/2029.epibrw> den 16 05 2011
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch Snyderman, B. (1993). *The Motivation to Work (ed.)*. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- Hodkinson, P., & Sparkes, A. C. (1997). careership:a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of education, Vol 18, No 1* , 29-44.
- Holme, I. M., & Solvang Krohn, B. (1997). *Forskningsmetodik, om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- (2010). *Högskoleutbildningarna och arbetsmarknaden 2010:1 R*. Stockholm: Högskoleverket.
- Högskoleverket. (2010). *Högskoleutbildningarna och arbetsmarknaden 2010:1 R*. Stockholm: Högskoleverket.
- Jonerin, S. (den 14 01 2011). Brist på ingenjörer väcker oro. *Sktftindningen* .
- Knoblock Ehn, I., & Syrén, R. (den 09 04 2008). *ST*. Hämtat från <http://www.st.org/currentSite/public/webshop/documents/6002.pdf> den 27 05 2011
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality (3ed.)*. Harper & Row, Publishers, Inc.

Schou, P. (2007). *Medarbetarundersökningar - som verktyg för företagsstyrning och förändring*. Studentlitteratur.

st.org. (den 01 04 2008). Hämtat från

http://www.st.org/currentSite/public/files/4937/Fler_dromjobb_i_staten_Gbg_24_apr.pdf den 17 05 2011

Tamm, M. (2002). *Psykosocila teorier vid hälsa och sjukdom*. Lund: Studentlitteratur.

Tillvaxtverket.se. (u.d.). Hämtat från

<http://www.tillvaxtverket.se/huvudmeny/faktaochstatistik/omregionalutveckling/foregioner.4.21099e4211fd8c87b800017664.html> den 19 04 2011

wikipedia.org. (u.d.). Hämtat från http://sv.wikipedia.org/wiki/Socialt_ansvarstagande den 29 05 2011

Wikipedia.org. (u.d.). Hämtat från <http://sv.wikipedia.org/wiki/Humankapital> den 16 05 2011

Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation(2 ed.)*. San Francisco, California: Jossey-Bass Inc.

www.cerum.umu.se. (u.d.). Hämtat från <http://www.cerum.umu.se/> den 28 05 2011

Zetterberg, H. L. (1977). *Arbete, livsstil och motivation*. Kugel Tryckeri AB.

Öhman, B., & Israelsson, T. (2005). *Familjens betydelse för rörligheten på arbetsmarknaden*. Statistiska centralbyrån.

Bilaga 1. Enkäten

Vilket år är du född

Är du man eller kvinna?

- Man
 Kvinna

Hur ser din nuvarande familjesituation ut?

Du kan ange flera alternativ.

- Ensamstående Lever i ett förhållande Ett barn Fler än ett barn
- Annan

Vilken var din bostadsort innan studierna?

Varför valde du att studera till ingenjör?

Varför valde du att studera på universitet 1 och universitet 2?

Vilket är ditt mål med studierna?

Tror du att du kommer att få arbete direkt efter din utbildning?

- Ja Nej

Hur viktigt är det för dig att börja arbeta direkt efter avslutade studier?

- Mycket viktigt Relativt viktigt Inte viktigt alls Vet ej

Var geografiskt vill du arbeta?

- Södra Sverige
 Något av de fyra nordligaste länen
 Utomlands
 Har ingen betydelse

Vilken typ av arbetsgivare skulle du vilja arbeta för?

- Privat Offentlig Vet ej

Vilka av dessa faktorer som rör trygghet/trivsel är viktiga i valet av arbetsgivare?

Välj det alternativ som du tycker stämmer bäst för dig på en 5 gradig skala. 1 Inte viktigt alls och 5 mycket viktigt.

	1.Inte viktigt alls	2.	3.	4.	5. Mycket viktigt	Vet ej
Trygga anställningsvillkor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säker fysisk och psykosocial arbetsmiljö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förmåner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetsplatsens lokalisering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vilka av dessa faktorer som rör utvecklingsmöjligheter är viktiga i valet av arbetsgivare?

	1.Inte alls viktigt	2.	3.	4.	5.Mycket viktigt	Vet ej
Personlig utveckling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utveckling i arbetsrollen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karriär	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vilka av dessa faktorer som rör arbetsklimat är viktiga i valet av arbetsgivare?

	1.Inte viktigt alls	2.	3.	4.	5.Mycket viktigt	Vet ej
Meningsfulla arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppskattning från omgivningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relation arbetsledning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relation kollegor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kombination arbete fritid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vilka av dessa faktorer som rör delaktighet/inflytande är viktiga i valet av arbetsgivare?

	1.Inte viktigt alls	2.	3.	4.	5.Mycket viktigt	Vet ej
Att kunna påverka min totala arbetssituation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eget ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inflytande över de egna arbetsuppgifterna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeta mot gemensamma mål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vilka av dessa faktorer som rör arbetets egenskaper är viktiga i valet av arbetsgivare?

	1.Inte viktigt alls.	2.	3.	4.	5.Mycket viktigt	Vet ej
Viktiga arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Variation i arbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Självständighet i arbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utmanande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetet som helhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vilka av dessa faktorer som rör socialt anseende är viktiga i valet av arbetsgivare?

	1.Inte viktigt alls	2.	3.	4.	5.Mycket viktigt	Vet ej
Vilken titel jag får	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Attraktiv arbetsplats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Företagets värderingar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Företagets status	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vilka är de avgörande faktorerna för att du inte skulle välja en viss arbetsgivare?

Motivera med ett par rader om du har en uppfattning om vad som inte är attraktivt hos en arbetsgivare.

Vad tycker du att en organisation ska förmedla till studenter/arbetssökande så att ni väljer dem som arbetsgivare?

Motivera med ett par rader om du har en uppfattning om vad du vill veta om en framtida arbetsgivare.

Bilaga 2. Följebrev

Lycksele 2011-04-27

Mitt namn är Marie Ahlqvist och jag läser sista terminen på Personalvetarprogrammet Umeå Universitet, Lycksele. Jag skriver just nu min C-uppsats som handlar om studenters inträde i arbetslivet och arbetsmotivation.

Anledningen att jag riktar mig till Dig som studerar till byggnadsingenjör alternativt energiingenjör är att jag i min uppsats vill undersöka vad som är avgörande när ingenjörsstudenter ska välja arbetsgivare efter examen. Att jag vänder mig just Er är delvis på uppdrag av Skellefteå kommun men även av ett allmänt intresse då det finns en viss brist av ingenjörer på arbetsmarknaden.

Ditt deltagande i undersökningen är givetvis frivilligt, samtidigt vill jag understryka att Din medverkan är viktigt för undersökningens kvalitet.

Det är min förhoppning att Du tar dig tid att svara på enkäten vilket inte tar mer än ca 15-20 minuter. Enkäten innehåller inga känsliga frågor och dina svar kommer att behandlas konfidentiellt.

Enkäten som är webbaserad kommer till dig inom ett par dagar och om du glömmer bort att svara kommer en påminnelse automatiskt.

Om du har några funderingar eller vill veta något mer kan Du nå mig på 073-8348113 eller maah0025@student.umu.se.

Tack på förhand för din medverkan.

Med vänlig hälsning

Marie Ahlqvist

Bilaga 3. Tabeller

Tabell 1. Kön. Andel i procent

Kön	Percent
Kvinna	24,0
Man	76,0
	n 25

Tabell 2. Hur gammal är du. Andel i procent.

Ålder	Percent
20-25 år	84,0
26-30 år	12,0
30 och äldre	4,0
	n 25

Tabell 3. Bostadsort innan studierna. Andel i procent

Bostadsort	Percent
Norrlandsort 1*	76,0
Norrlandsort 2*	16,0
Södra Sverige	8,0
	n 25

*Norrlandsort 1 och 2 innefattar även orter relativt nära universitetsstaden.

Tabell 4. Varför valde du att studera vid något av de två Norrlandsuniversitetet. Andel i procent

	Bor på eller nära orten	Rekommendationer från vänner	Övrigt
Ja	72	28	32
Nej	28	18	68
	n 25	n 25	n 25

Forts. tabeller

Tabell 5. Var geografiskt vill du arbeta – Hur ser din nuvarande familjesituation ut

			F3.Familjesituation Hur ser din nuvarande familjesituation ut			Total
			-9,00 Uppgift saknas	1,00 Ensamstående	2,00 Förhållande	
F10.Var_geografiskt_arbeta Var geografiskt vill du arbeta	1,00 Södra Sverige	Count	0	1	3	4
		% within	,0%	10,0%	21,4%	16,0%
		F3.Familjesituation Hur ser din nuvarande familjesituation ut				
2,00 Något av de fyra nordligaste länen		Count	0	4	7	11
		% within	,0%	40,0%	50,0%	44,0%
		F3.Familjesituation Hur ser din nuvarande familjesituation ut				
4,00 Har ingen betydelse		Count	1	5	4	10
		% within	100,0%	50,0%	28,6%	40,0%
		F3.Familjesituation Hur ser din nuvarande familjesituation ut				
Total		Count	1	10	14	25
		% within	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		F3.Familjesituation Hur ser din nuvarande familjesituation ut				
Pearson Chi-Square		2,841 ^a	4	Sig	,585	

Forts. tabeller

Tabell 6. Var geografiskt vill du arbeta - Karriär

			Karriärdum1 Karriär		Total
			1,00 Viktigt	2,00 Inte viktigt	
F10.Var_geografiskt_arbeta Var geografiskt vill du arbeta	1,00 Södra Sverige	Count	1	3	4
		% within Karriärdum1 Karriär	7,1%	27,3%	16,0%
	2,00 Något av de fyra nordligaste länen	Count	6	5	11
		% within Karriärdum1 Karriär	42,9%	45,5%	44,0%
	4,00 Har ingen betydelse	Count	7	3	10
		% within Karriärdum1 Karriär	50,0%	27,3%	40,0%
Total		Count	14	11	25
		% within Karriärdum1 Karriär	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson Chi-Square	2,365 ^a	2	Sig	,307	

Forts. tabeller

Tabell 8. Karriär – Hur ser din nuvarande familjesituation ut

			F3.Familjesituation Hur ser din nuvarande familjesituation ut			Total
			-9,00 Uppgift saknas	1,00 Ensamstående	2,00 Förhållande	
Karriärdum1 Karriär	1,00 Viktigt	Count	0	7	7	14
		% within F3.Familjesituation Hur ser din nuvarande familjesituation ut	,0%	70,0%	50,0%	56,0%
	2,00 Inte viktigt	Count	1	3	7	11
		% within F3.Familjesituation Hur ser din nuvarande familjesituation ut	100,0%	30,0%	50,0%	44,0%
Total		Count	1	10	14	25
		% within F3.Familjesituation Hur ser din nuvarande familjesituation ut	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pearson Chi-Square		2,273 ^a	2	Sig	,321	