



CHALMERS



Arbetsstillfredsställelse och motivation inom byggbranschen

En kvalitativ undersökning av yrkesmedarbetarnas arbetsmiljö med avseende på motivation och trivsel

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet
Samhällsbyggnadsteknik

ELIN PETTERSSON
FREDRIKA ROOS ENKVIST

INSTITUTIONEN FÖR ARKITEKTUR OCH SAMHÄLLSBYGGNADSTEKNIK
AVDELNINGEN FÖR CONSTRUCTION MANAGEMENT

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige 2025
www.chalmers.se

EXAMENSARBETE ACEX20

Arbetstillfredsställelse och motivation inom byggbranschen

En kvalitativ undersökning av yrkesmedarbetarnas arbetsmiljö med avseende på
motivation och trivsel

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet

Samhällsbyggnadsteknik

ELIN PETTERSSON

FREDRIKA ROOS ENKVIST

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Mathias Gustavsson

Mathias Gustavsson

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, 2025

Arbetsstillfredsställelse och motivation inom byggbranschen

En kvalitativ undersökning av yrkesmedarbetarnas arbetsmiljö med avseende på motivation och trivsel

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet

Samhällsbyggnadsteknik

ELIN PETTERSSON

FREDRIKA ROOS ENKVIST

© ELIN PETTERSSON, FREDRIKA ROOS ENKVIST, 2025

Examensarbete ACEX20

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Chalmers tekniska högskola 2025

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Avdelningen för Construction Management
Chalmers tekniska högskola
412 96 Göteborg
Telefon: 031-772 10 00

Omslag: Figuren visar två yrkesmedarbetare, bilden är hämtad från PowerPoint.

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Göteborg 2025

Arbetsstillfredsställelse och motivation inom byggbranschen

En kvalitativ undersökning av yrkesmedarbetarnas arbetsmiljö med avseende på motivation och trivsel

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet

Samhällsbyggnadsteknik

ELIN PETTERSSON

FREDRIKA ROOS ENKVIST

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers tekniska högskola

SAMMANFATTNING

Syftet med examensarbetet var att undersöka faktorer som påverkar arbetsstillfredsställelse och motivation hos yrkesmedarbetare inom byggbranschen. Målet var att utifrån dessa identifiera potentiella förbättringsåtgärder för att sedan kunna öka arbetsstillfredsställelsen och motivationen hos yrkesmedarbetarna.

För att besvara syftet och frågeställningarna genomfördes både en litteraturstudie och kvalitativa intervjuer. Totalt genomfördes tio semistrukturerade intervjuer med yrkesmedarbetare på ett svenskt byggföretag. Intervjuerna baserades på områden som framkommit som viktiga utifrån litteraturstudien samt relevanta utifrån företagets medarbetarenkäter. Områdena som undersöktes var kommunikation, feedback, planering, ledarskap och engagemang samt sammanhållning.

Resultaten visade att yrkesmedarbetarna trivs på företaget. Det framkom att arbetsstillfredsställelse och motivationen påverkades positivt av stark teamkänsla, varierade arbetsuppgifter, autonomi, feedback och uppskattning. Brist i planering, otydlig kommunikation och brist på återkoppling var faktorer som kunde upplevas negativt. Bemötandet upplevdes generellt gott men det fanns vissa kommunikationsutmaningar som främst handlade om brist på information. En del av respondenterna efterfrågade mer feedback, bättre framförhållning i planeringen och ökad närvaro från chefer. Även sammanhållning var en tydlig motivationsfaktor. Att öka lyhördsenheten, ge mer information, öka närvaron från tjänstemän och ge mer feedback är förslag för att öka arbetsstillfredsställelsen och motivationen hos yrkesmedarbetarna.

Det är individuellt och skiljer sig åt vad olika yrkesmedarbetare uppskattar och anser är viktigt inom de olika områdena. Därav är det viktigt att stämna av med var och en för att kunna anpassa detta utifrån varje individ.

Nyckelord: Arbetsstillfredsställelse, Motivation, Byggbranschen, Yrkesmedarbetare, Kommunikation, Feedback, Ledarskap

Job Satisfaction and Motivation in the Construction Industry

A Qualitative Study of Skilled Workers' Work Environment with a Focus on Motivation and Job Satisfaction

Degree Project in the Engineering Programme

Civil engineering

ELIN PETTERSSON

FREDRIKA ROOS ENKVIST

Department of Architecture and Civil Engineering

Division of Construction Management

Chalmers University of Technology

ABSTRACT

The aim of this bachelor thesis was to investigate factors that influence job satisfaction and motivation among skilled workers in the construction industry. The objective was to identify potential areas for improvement to enhance job satisfaction and motivation among the skilled workers.

To address the aim purpose and research questions, both a literature review and qualitative interviews were conducted. A total of ten semi-structured interviews were carried out with skilled workers at a Swedish construction company. The interviews were based on topics identified as important through the literature review as well as relevant ones based on the company's employee surveys. The areas that were examined were communication, feedback, planning, leadership and engagement, as well as cohesion.

The results showed that the employees generally enjoy working at the company. It was found that job satisfaction and motivation were positively influenced by a strong sense of team spirit, varied tasks, autonomy, feedback and appreciation. Poor planning, inexplicit communication and lack of feedback were factors that could be experienced negatively. The general perception of treatment was positive, but some communication challenges were noted, mainly related to a lack of information. Some respondents expressed a desire for more feedback, better foresight into planning and increased managerial staff presence. Team cohesion also emerged as a clear motivational factor. Suggestions for improving job satisfaction and motivation among the skilled workers include being more attentive, providing more information, increasing the presence of managerial staff and giving more feedback.

What different professionals value and consider important within the various areas is individual and varies. Therefore, it is important to check in with each employee to adapt the approach based on individual needs.

Key words: Job Satisfaction, Motivation, Construction Industry, Skilled Workers, Communication, Feedback, Leadership

Innehåll

SAMMANFATTNING	I
ABSTRACT	II
INNEHÅLL	III
FÖRORD	V
1 INLEDNING	1
2 SYFTE & MÅL	2
2.1 Frågeställningar	2
2.2 Avgränsningar	2
3 METOD	3
3.1 Metodval	3
3.2 Litteraturstudie	3
3.2.1 Genomförande av litteraturstudie	4
3.3 Intervjustudie	4
3.3.1 Val av respondenter	4
3.3.2 Genomförande av intervjuer	5
3.3.3 Sammanställning och analys av intervjuer	5
3.4 Etiska överväganden	6
4 TEORETISK REFERENSRAM	8
4.1 Arbetsmiljö	8
4.2 Arbetstillfredsställelse	8
4.3 Motivation	9
4.4 Faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse och motivation	9
4.4.1 Kommunikation	9
4.4.2 Feedback	10
4.4.3 Ledarskap, engagemang och sammanhållning	11
4.4.4 Planering	11
4.5 Motivation och arbetstillfredsställelse i byggbranschen	12
4.6 Vikten av att undersöka motivation och arbetstillfredsställelse inom byggbranschen	13
5 RESULTAT	14
5.1 Motivation	14
5.2 Kommunikation	15
5.2.1 Det som fungerar bra med kommunikationen	16
5.2.2 Det som fungerar mindre bra med kommunikationen	17
	III

5.2.3	Önskemål	17
5.3	Feedback	18
5.3.1	Innehåll och form av feedback	18
5.3.2	Påverkan av feedback	18
5.3.3	Önskemål	19
5.4	Planering	19
5.4.1	Önskemål	20
5.5	Sammanhållning	21
5.5.1	Önskemål	22
5.6	Ledarskap och engagemang	22
5.6.1	Uppskattade handlingar	23
5.6.2	Mindre uppskattade handlingar	24
5.6.3	Önskemål	24
6	DISKUSSION	26
6.1	Resultatdiskussion	26
6.2	Metoddiskussion	29
6.3	Förslag på fortsatt forskning	30
7	SLUTSATS	32
8	REFERENSER	33
9	BILAGOR	37
9.1	Bilaga 1	37
9.2	Bilaga 2	39

Förord

Detta examensarbete är utfört som avslutning på högskoleingenjörsprogrammet inom samhällsbyggnadsteknik vid Chalmers Tekniska Högskola. Arbetet omfattar 15 högskolepoäng och är gjort i samarbete med Skanska.

Vi vill rikta ett stort tack till yrkesmedarbetarna som deltog i våra intervjuer för ert medverkande och engagemang. Vi är tacksamma för att ni var så öppna och villiga att dela med er av era upplevelser och erfarenheter. Sedan vill vi också rikta ett stort tack till våra chefer och andra berörda på Skanska som stöttat och hjälpt oss under genomförandet av examensarbetet.

Vi vill även tacka vår handledare Mathias Gustafsson som hjälpt oss med utbyte av idéer och stöttning under arbetets gång.

Göteborg maj 2025
Elin Pettersson
Fredrika Roos Enkvist

1 Inledning

Samhället är under ständig utveckling och för att kunna möta framtida utmaningar behövs byggbranschen. Den är i sin tur beroende av kompetenta och motiverade medarbetare som tillsammans ska bidra med att finna lösningar och bygga framtidens infrastruktur.

I byggbranschen finns det risk för både allvarliga olyckor och arbetssjukdomar (Arbetsmiljöverket, 2025b). Exempel på orsaker till riskerna är tillfälliga arbetsplatser, en arbetsmiljö som hela tiden ändras, flera aktörer, nya samarbeten, tidspress, bristande säkerhetskultur samt brist i planering och projektering. För att skapa en god arbetsmiljö i ett byggprojekt är samarbete mellan alla parter en avgörande faktor för ett lyckat arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket, 2025a). För att förbättra arbetsmiljön i byggprojekt är därför samarbete och tydlig kommunikation väsentligt. För att främja ett samarbete i byggprojekt är det viktigt med möjlighet till dialog där alla aktörer hålls uppdaterade. Öppna mötesformer där deltagarna vågar fråga och kan dela kunskap bidrar till att förebygga missförstånd och skapar ett bättre arbetsklimat (Arbetsmiljöverket, 2025a).

Arbetsmiljölagen betonar att arbetsmiljön ska bidra positivt till att skapa ett meningsfullt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och möjlighet till personlig utveckling (Arbetsmiljöverket, 2018).

Enkelt förklarar handlar arbetstillfredsställelse om hur individer känner gentemot sitt arbete och dess olika aspekter (Spector, 1997). Det är viktigt att undersöka arbetstillfredsställelse för att kunna skapa en god arbetsmiljö. God arbetstillfredsställelse är gynnsamt både för den anställda och organisationen. Arbetstillfredsställelse och motivation hör ihop, för anställda vars faktorer för motivation är uppfylla tenderar det att leda till en högre grad arbetstillfredsställelse (Smith & Shields, 2013).

2 Syfte & Mål

Syftet med examensarbetet är att identifiera faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse och motivation inom byggbranschen. Sedan undersöka hur dessa faktorer påverkar yrkesmedarbetare och i förlängningen identifiera eventuella förbättringsåtgärder och öka yrkesmedarbetarnas arbetstillfredsställelse och motivation på ett byggföretag.

2.1 Frågeställningar

- Vilka faktorer påverkar motivation och arbetstillfredsställelse hos yrkesmedarbetare och hur kan de parametrarna förbättras?
- Hur är relationen och hur fungerar samarbetet mellan yrkesmedarbetare och tjänstemän utifrån yrkesmedarbetarnas perspektiv?
- Hur kan relationen och samarbetet mellan yrkesmedarbetare och tjänstemän utvecklas för att öka yrkesmedarbetarnas arbetstillfredsställelse och motivation?

2.2 Avgränsningar

Examensarbetet är begränsat och undersöker arbetstillfredsställelse och motivation hos yrkesmedarbetare inom två verksamhetsgrenar på ett svenskt byggföretag.

I arbetet kommer ett begränsat antal faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse och motivation att undersökas. Fokus kommer att ligga på de faktorer som författarna bedömt relevanta utifrån företagets medarbetarenkäter och tidigare forskning inom området. Faktorer som till exempel den fysiska arbetsmiljön och säkerhet kommer inte att behandlas.

När det kommer till ledarskap kommer olika teorier och ledarskapsstilar inte att undersökas. För kommunikation kommer icke-verbal kommunikation ej att behandlas.

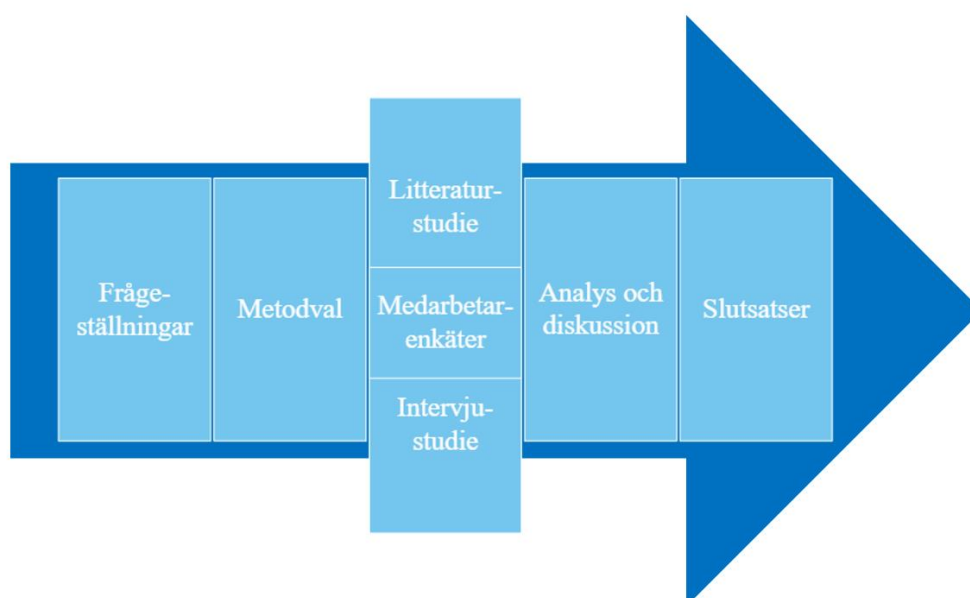
Ytterligare en avgränsning i arbetet är att endast yrkesmedarbetarnas perspektiv har undersökts. Därmed har inte till exempel arbetsledares och chefers perspektiv undersökts.

3 Metod

Kapitlet redogör för examensarbetets valda metoder. Det ges en förklaring på hur metoderna stöds av litteraturen och varför de är relevanta för arbetet. Kapitlet kommer också beskriva genomförandet och tillvägagångssättet av studien. I slutet kommer etik att diskuteras.

3.1 Metodval

De metoder som användes i examensarbetet var litteraturstudier och kvalitativ metod i form av intervjuer. Enligt Alvehus (2013) är intervjuer i princip en nödvändig metod för att kunna ta del av vad människor tänker och känner. Då syftet med arbetet var att analysera yrkesmedarbetarnas arbetstillfredsställelse och motivation bedömdes intervjuer som ett lämpligt val för insamling av empirin (Stone, 2008). Figur 1 visar schematiskt hur studien genomfördes.



Figur 1. Figuren visar genomförandet av studien.

Examensarbetet undersöker arbetstillfredsställelse och motivation hos yrkesmedarbetare inom två verksamhetsgrenar på ett svenskt byggföretag. I arbetet har ett geografiskt område i den ena verksamhetsgrenen undersökts och i den andra verksamhetsgrenen har två geografiska områden undersökts. De geografiska områdena kommer i rapporten att benämnas som geografiska område 1, geografiska område 2a och geografiska område 2b. De tre geografiska områdena ligger alla i västra Sverige.

3.2 Litteraturstudie

För att skapa en djupare förståelse kring ämnet gjordes initialt en litteraturstudie, detta för att ta reda på vad forskningen visar. I samband med litteraturstudien användes även studentlitteratur och annan litteratur för att skapa en förståelse kring ämnet och relevanta begrepp. Databaserna som huvudsakligen har använts är Scopus och Google Scholar.

Sökord som använts i databaserna: ”job satisfaction”, ”motivation”, ”construction industry”, ”construction workers”, ”skilled workers”, ”blue collar workers”, ”manual workers”, ”leadership”, ”communication”, ”planning”, ”feedback”

3.2.1 Genomförande av litteraturstudie

Arbetet inleddes med en litteraturstudie om arbetstillfredsställelse generellt. Sedan lades fokus på yrkesmedarbetares arbetstillfredsställelse i byggbranschen globalt, detta då det fanns ytterst lite forskning om området i Sverige. En kartläggning och fördjupning av vilka faktorer som kan ha betydelse för arbetstillfredsställelse och motivation på arbetsplatser gjordes. Därefter gjordes en genomgång av teorier kring olika teman och faktorer som ansågs viktiga inom ämnet.

Arbetet fortsatte med en granskning av yrkesmedarbetarnas medarbetarenkäter från de tre geografiska områdena på företaget. Dessa studerades och jämfördes med resultat från medarbetarenkäter på företaget från hela Sverige. Utifrån de valdes relevanta områden där svaren på frågorna var generellt lägre i jämförelse med resultaten för hela landet. Faktorerna som valdes skulle också stämma överens med vad tidigare litteratur ansåg betydelsefullt inom området. Samt vara relevanta att undersöka vidare för urvalsgruppen. Detta resulterade i att följande områden: kommunikation, feedback, planering, ledarskap och engagemang undersöktes vidare. Utifrån det gjordes ytterligare litteraturgenomgång för att styrka de valda områdena. Områdena avgränsades och modifierades något. Efter att ha fastställt vad som skulle undersökas togs en intervjuguide fram. Syftet med intervjuguiden var att ställa frågor som kunde besvara syftet och frågeställningarna i arbetet.

3.3 Intervjustudie

För att samla in empirin genomfördes semistrukturerade intervjuer. I en semistrukturerad intervju utgår intervjuaren från ett frågeformulär med relativt öppna frågor (Andreasson & Johansson, 2024). Semistrukturerade intervjuer ger respondenten en chans att påverka innehållet. Intervjuaren behöver lyssna aktivt och ställa följdfrågor (Alvehus, 2013).

3.3.1 Val av respondenter

För att kunna besvara frågeställningarna gjordes initialt ett urval där professionen yrkesmedarbetare valdes ut för att intervjuas. Detta då syftet var att få just yrkesmedarbetarnas perspektiv. Mejl skickades till samtliga (n=43) yrkesmedarbetare i de tre geografiska områdena. De personer som svarade och frivilligt anmälde sig till intervjuerna valdes ut. Därefter gjordes ett slumpmässigt urval från de tre geografiska områdena. Ett slumpmässigt urval innebär att alla inom den valda grupperingen kan bli utvalda (Andreasson & Johansson, 2024). Deltagarna som lottades fram ringdes upp, informerades om studiens syfte och hur deras medverkande skulle se ut samt hur anonymiteten såg ut. Därefter fick de möjlighet att tacka ja eller nej. Om någon tackade nej lottades en ny deltagare fram. För att skydda deltagarnas anonymitet kommer det inte att redogöras hur många respondenter från respektive geografiskt område som medverkat, bara att det fanns två eller flera deltagare från varje geografiskt område.

3.3.2 Genomförande av intervjuer

När intervjuguiden var klar genomfördes en pilotintervju. Detta för att bland annat testa hur frågorna tolkades, vilken typ av svar som gavs samt för att få veta ungefär hur lång tid en intervju tog. Efter pilotintervjun omformulerades och justerades några frågor.

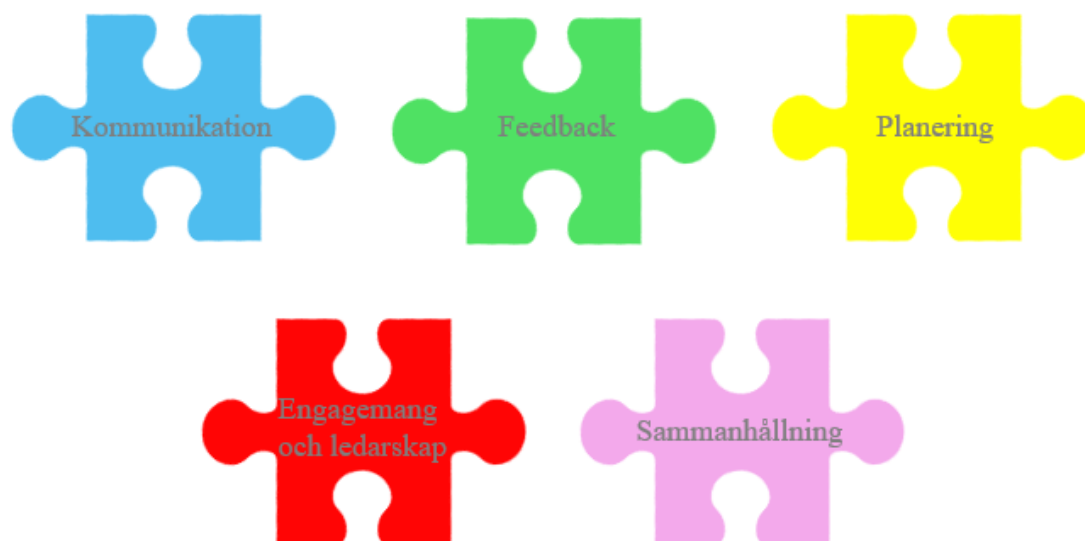
Totalt genomfördes tio intervjuer med yrkesmedarbetare. Samtliga intervjuer genomfördes av en och samma författare. Detta för att få intervjuerna så standardiserade som möjligt. Den andra författaren observerade och hade möjlighet att komplettera med frågor om något saknades i slutet av intervjun. Samtliga intervjuer spelades in efter godkännande och materialet transkriberades. Transkriberingen av intervjuerna gjordes via Chalmers AI Portal och granskades och korrigerades sedan av författarna. Efter de första intervjuerna ställdes även frågor på Chalmers AI Portal för att utveckla intervjuguiden. Små justeringar gjordes och intervjuguiden kompletterades med ytterligare någon fråga efter de första intervjuerna. Slutlig intervjuguide se bilaga 2. Båda författarna antecknade efter intervjuerna tankar, intryck etcetera relaterat till intervjun, detta för att fånga intryck och reflektera över respondenternas svar.

3.3.3 Sammanställning och analys av intervjuer

När allt material var insamlat påbörjades bearbetning av data. Vid bearbetning av data är syftet att hitta mönster och teman i svaren (Andreasson & Johansson, 2024). En tematisk analys som bygger på reflexiv tematisk analys genomfördes. Reflexiv tematisk analys beskrivs av Andreasson & Johansson (2024) i sex olika steg. De nämner också att det inte finns en helt specificerad modell för hur en tematisk analys ska genomföras. Nedan följer stegen som användes vid den tematiska analysen i denna studie:

1. Läs igenom och bekanta sig med materialet. Notera intressanta aspekter.
2. Diskutera och bestämma koder.
3. Kombinera koder till teman. Läs igenom och markera teman och koder i det transkriberade materialet med färgpennor. Detta görs individuellt av författarna och samgranskades sedan för att vara eniga och stämma av tolkning.
4. Skriva in koder och teman i Excel. Reflektera och diskutera vad som har bäring och vad som är relevant data. Sammanställa vad respondenterna tycker.
5. Diskutera, analysera och organisera teman och finna lämpliga citat som kan stödja temana.
6. Skriva text.

Resultatdelen skrevs utifrån sammanställning och analys av teman. Noterbart var att sammanhållning dök upp som ett nytt område under analysen av intervjuerna. Detta lades till och områdena som resultatet är uppbyggt på är kommunikation, feedback, planering, ledarskap och engagemang samt sammanhållning, se figur 2.



Figur 2. Visar områdena som resultatet är uppbyggt på.

En viktig aspekt var att få med och belysa olika perspektiv från respondenterna. För att respondenternas åsikter och svar i intervjuerna skulle tolkas så objektivt som möjligt jämfördes författarnas tolkning med en tolkning gjord av AI-verktyget NotebookLM. Detta för att säkerställa och få ett mer trovärdigt resultat.

Utifrån resultat och inhämtad empiri från tidigare forskning diskuterades de olika delarna för att sedan bli grunden till rapportens diskussion. För att stödja resonemanget i diskussionen kompletterades arbetet med ytterligare några källor som presenteras i diskussionen.

3.4 Etiska överväganden

Vid all forskning är det viktigt att ta hänsyn till etiska aspekter (Andreasson & Johansson, 2024). Det är därför nödvändigt att respektera respondenternas integritet och få deras godkännande till att delta i studien. Sedan hur informationen lagras, hanteras, sparas och hur informationen kan komma att användas är också viktigt för att skydda respondenternas anonymitet. Detta har diskuterats med respondenterna, se bilaga 1. Respondenterna har även godkänt deltagande, inspelning, transkribering och möjligheten till att medverka i anonymiserade citat.

Det har varit helt frivilligt för respondenterna att delta i intervjuerna och endast författarna till studien vet vilka som deltagit. Respondenterna har även haft möjlighet att avstå från att svara på frågor eller avbryta intervjun utan anledning. Samtliga genomförde intervjuerna och uppgav att det efter intervjun kändes okej. Innan varje intervju redogjordes syftet med studien. Efter avslutad intervju fick respondenterna möjlighet att revidera eller komplettera med information om de så ville.

Respondenterna är kända för författarna men annars är de anonyma. I rapporten kommer respondenterna att vara anonyma och benämnas med en siffra. Deras kön, ålder, hur länge de varit på företaget, vilket geografiskt område de tillhör, arbetsuppgifter eller liknande personlig information kommer inte att omnämnas i rapporten. Studien har godkänts av chefer från berörda geografiska områden. Chefer och andra berörda har fått informationen om att respondenterna kommer att vara anonyma. Och det är upp till respondenterna själva att berätta att de deltagit om de så vill.

4 Teoretisk referensram

Kapitlet redogör för befintlig forskning inom arbetstillfredsställelse, motivation och faktorer som påverkar arbetsmiljön på arbetsplatser. Här nämns även hur läget ser ut i byggbranschen med avseende på arbetstillfredsställelse, motivation och vad som anses vara betydelsefullt för ett gynnsamt arbetsklimat.

4.1 Arbetsmiljö

Ett av arbetsmiljölagens syften är att belysa innehållet i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2018). Det handlar om att arbetsmiljön ska bidra positivt till att skapa ett meningsfullt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och möjlighet till personlig utveckling. Arbetsförhållandena ska vara utformade efter individens olika fysiska och psykiska förutsättningar. Medarbetare ska ha möjlighet att påverka sin arbetssituation och delta i förändringar som rör deras arbete. Arbetet ska ge utrymme för variation, samarbete och meningsfullhet. Arbetsmiljön ska även ge förutsättningar för att utvecklas personligt och yrkesmässigt samt att medarbetare ska ha möjlighet till självbestämmande och ansvarstagande (Arbetsmiljöverket, 2018).

4.2 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse handlar om i vilken grad anställda har en positiv inställning till sitt arbete (Stone, 2008). En anställd tenderar att bidra positivt, stanna i organisationen längre, sprida positivitet till kunder och vara mindre frånvarande om den anställda är nöjd.

Exempel på faktorer som skapar arbetstillfredsställelse är förmåner, handledning, kollegor, arbetsförhållanden, kommunikation och säkerhet (Stone, 2008). Ting (1997) menar även att faktorer som tillfredsställd med lönen, meningsfulla och tydliga arbetsuppgifter, att få använda sina arbetskunskaper samt att faktorer i organisationen som engagemang, relationer till kollegor och chefer är betydelsefulla för att skapa arbetstillfredsställelse.

Cameron et al. (2004) nämner i sin studie att det fanns en önskan om mer delaktighet i beslutsfattande och uppskattning för sitt arbete. Faktorer som visade sig kunna öka arbetstillfredsställelsen var relevant feedback från arbetsledare eller närmsta chef, utmaningar i arbetet, goda relationer, autonomi och god arbetsmiljö. Sedan framkommer det att repetitivt och standardiserat arbete ledde till frustration, lågt engagemang och tråkade ut de anställda (Stone, 2008).

En teori som har använts och påverkat mycket forskning inom arbetstillfredsställelse är Herzbergs tvåfaktorsteori (Navarro, 2009). Teorin visar att det är olika faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse och arbetsmissnöje, de är alltså inte varandras motsatser. Faktorerna delas in i motivations- och hygienfaktorer, där motivationsfaktorerna är de som påverkar arbetstillfredsställelsen medan hygienfaktorerna påverkar arbetsmissnöjet (Alshmemri et al., 2017). Motivationsfaktorerna innefattar bland annat prestation, erkännande, ansvar och möjlighet för utveckling. Hygienfaktorer är exempelvis relationer till chefer och medarbetare, företagspolicy, lön samt arbetsförhållande. Enligt teorin är det alltså bara

motivationsfaktorerna som påverkar medarbetarnas arbetstillfredsställelse och arbetsglädje.

4.3 Motivation

Motivation definieras som de faktorer som påverkar, formar och styr en individs beteende mot olika mål (NE, n.d.-b). För att känna motivation behövs något som känns meningsfullt eller som väcker ett intresse och engagemang (Øiestad, 2005). För att motivationen ska vara ihållande och positiv behövs det även självförtroende. Utan självförtroende och känslan av att ”här kan jag bidra med något” tappas modet att göra och testa saker som en individ egentligen tycker är meningsfulla, roliga och spännande. Anställda som har ett tydligt mål tenderar att vara mer motiverade (Stone, 2008). De som är motiverade arbetar hårdare, kommer tidigare till arbetet och bidrar mer till organisationens strategiska mål.

Maslows behovstrappa är en av de mest använda inom forskning om motivation i byggbranschen (Navarro, 2009). Teorin beskriver en individs behov i fem hierarkiska steg, fysiologiska, trygghet, tillhörighet, uppskattning samt självförverkligande (Forslund, 2019). Där det första behovet måste vara uppfyllt innan nästa behov kan uppfyllas. De två sistnämnda behoven är de som relaterar till en persons prestation och utveckling och genom att försöka tillfredsställa dem uppstår motivation. Motivationen är strävan efter att uppnå meningsfullhet och självförverkligande.

4.4 Faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse och motivation

Följande avsnitt behandlar de faktorer som är betydelsefulla för yrkesmedarbetarnas arbetstillfredsställelse och motivation.

4.4.1 Kommunikation

Kommunikation definieras som informationsöverföring mellan människor (NE, n.d.-a). En avsändare ger information till en mottagare. Avsändaren har ett syfte med informationen och sedan gör mottagaren en tolkning av informationen (Forslund, 2019). Detta gäller både muntlig och skriftlig information. Hur informationen tolkas och vad som påverkar tolkningen skiljer sig åt mellan olika individer.

När det gäller kommunikation är Joharisfönstret en vanligt förekommande modell (Forslund, 2019). Modellen beskriver hur öppen en person är gentemot andra samt vilken självinsikt en person har kring sitt beteende, sina tankar och känslor. I figur 3 visas Joharisfönstret och hur de olika dimensionerna (*känt för jaget*, *okänt för jaget*, *känt för andra* och *okänt för andra*) kan kombineras till fyra olika rutor. Ett exempel är i rutan *öppet jag*, då vet jag hur jag gör och det syns för andra (Forslund, 2019). I rutan *dolt jag* vet jag till exempel vad jag gillar men jag döljer det för andra.

	KÄNT FÖR JAGET	OKÄNT FÖR JAGET
KÄNT FÖR ANDRA	ÖPPET JAG	BLINT JAG
OKÄNT FÖR ANDRA	DOLT JAG	OKÄNT JAG

Figur 3. Figuren visar Joharisfönstret.

Modellen är hjälpsam för att människor ska förstå sig själva och för att förbättra relationer genom öppenhet och feedback (Forslund, 2019). Vid integrering med andra människor så ser man varandras *öppet jag* och *blint jag*. Med ett större *öppet jag* kommer interaktionen att bli bättre. Genom öppenhet och feedback samt att våga berätta mer om sina känslor och djupa tankar kan man öka storleken på rutan *öppet jag*. Detta leder då till bättre interaktion.

Något som många forskare är överens om är att förbättrad kommunikation och öppenhet leder till effektivare grupper (Forslund, 2019). För att uppnå en effektivare kommunikation krävs det förtroende och ett sätt att arbeta för att nå det är med feedback. Genom feedback kan det *öppna jaget* i Joharisfönstret ökas (Forslund, 2019).

4.4.2 Feedback

Feedback definieras ofta som "återföring av information" (Øiestad, 2005). Det är den information som först uppfattas hos andra och som sedan förmedlas tillbaka som en form av respons till dem.

Positiv feedback medför att en individ blir medveten om sina tillgångar och sin potential vilket stärker individens självförtroende och därmed ökar motivationen hos personen (Øiestad, 2005). En studie gjord av Sveinsdóttir et al. (2016) visade på att de som fått beröm ofta från sin enhetschef upplevde arbetsklimatet som mer positivt jämfört med de som sällan fått beröm. De var även mer engagerade i organisationen och mer villiga att anstränga sig i arbetet.

Om en chef inte gav feedback kunde det lätt tolkas som negativ feedback eller att ens jobb var meningslöst (Øiestad, 2005). Øiestad (2005) beskrev en stor undersökning som utfördes av *Selskapet for industriell og teknisk forskning* vid Norges tekniska högskola där en slutsats drogs att mer feedback på utfört arbete, både bra och dålig, förbättrade arbetsmiljön. Vidare skrev Øiestad (2005) att människor bara kunde ta emot kritik på ett konstruktivt sätt när känslan av acceptans och att vara värdesatt fanns. Alltså behövdes positiv feedback först och mest.

Tidigare studier som gjorts har även funnit att autonomi, socialt stöd och feedback på prestationer gjort att anställda ville engagera sig mer i sitt arbete och att de därmed utförde ett förbättrat arbete (Y Alzyoud et al., 2015). Genom att ge bra och detaljerad feedback skapades en trygghet och tillit samt att kreativitet och arbetslust stimulerades. Genom positiv feedback tillkännages acceptans och bekräftelse av människor vilket bygger gemenskap och tillit mellan människor (Øiestad, 2005).

4.4.3 Ledarskap, engagemang och sammanhållning

Ledarskap är ett oerhört stort område och har studerats av personer inom flera olika discipliner inom vetenskapen. Det går även att studera i flera olika nivåer, till exempel på individ-, grupp- och organisationsnivå. Ledarskap går att diskutera och analysera utifrån många olika perspektiv och det är svårt att i forskningen enas om något generellt (Forslund, 2019). Det finns även ett stort antal definitioner på vad ett ledarskap är, men av många beskrivs det som:

”En process där en person utövar avsiktlig påverkan på andra människor i syfte att uppnå ett mål.” (Forslund, 2019, s 281).

Ett ledarskap där ledaren är öppen, tillgänglig och närvarande i interaktioner med de anställda, har visat sig ge en positiv inverkan på anställdas välbefinnande (Nguyen et al., 2019). Dobbins & Zaccaro (1986) visade i sin studie hur sammanhållning och beteende hos ledare påverkade arbetstillfredsställelse hos de anställda. De anställda var mer nöjda med ledare som var tydliga och omtänksamma. Dessutom belyste de att hög sammanhållning i gruppen gav mer nöjdhet jämfört med de grupperna med låg sammanhållning. De visade även att sambandet mellan bra ledarskap och nöjdhet var starkare i grupper med hög sammanhållning.

Det har visats att det fanns ett större missnöje i kommunikationen mellan yrkesmedarbetare och tjänstemän eller ledning jämfört med kommunikationen yrkesmedarbetarna emellan (Wandahl et al., 2024).

4.4.4 Planering

Dålig planering är en faktor som har visat sig kunna leda till stress hos anställda (Stone, 2008). Bristande planering kan skapa frustration, förvirring om målsättningar och slöseri med insatser och resurser.

Wandahl et al. (2024) undersökte faktorer som påverkar yrkesmedarbetares arbetstillfredsställelse inom byggsektorn. Det framkom i undersökningen att information om och delaktighet i planering var en viktig faktor för arbetstillfredsställelsen. Det visade sig att arbetstagare som deltog i planering uppgav en högre tillfredsställelse med relationen till ledningen. Man fann även vad tidigare forskning visat, att bristfällig planering ledde till ett missnöje med slöseri av tid och dötid. Det framkom även i enkäten att ju fler arbetare som var engagerade och deltog i planering av aktiviteter som på veckomöten och dagliga sammanträden, desto mer effektivt var projektet (Wandahl et al., 2024). Förutom att arbetet blev effektivare framkom det att när yrkesmedarbetare har varit iblandade i planeringen skedde det färre arbetsplatsolyckor (3F, 2016).

Tidigare forskning i byggbranschen har visat att orealistisk planering tillsammans med brist på eller felaktig information är två av de största faktorerna som stör flödet i ett projekt (Wandahl et al., 2024). Det visades även att det fanns ett missnöje från yrkesmedarbetare i kommunikationen till ledningen (3F, 2016. Wandahl et al., 2024). Det gjorde det svårare för yrkesmedarbetarna att planera sin dag samt att brist på information och uteslutning från planering kunde ge ett stort missnöje i arbetet. Detta pekade enligt Wandahl et al. (2024) på att det fanns ett projektledningsproblem vid hantering av tidsplanering och kommunikation.

4.5 Motivation och arbetstillfredsställelse i byggbranschen

Det fanns ett flertal faktorer som påverkade yrkesmedarbetares arbetstillfredsställelse och motivation. Det har framkommit från tidigare forskning att motivation påverkas av inre och yttre belöningar (Shan et al., 2017). Inre belöningar kunde vara relationen mellan tjänstemän och yrkesmedarbetare, möjlighet att utvecklas på jobbet och meningsfullhet i arbetet. De yttre belöningarna var bland annat lön, anställningstrygghet och att man hanterades rättvist. Vilken preferens av belöning en anställd kunde ha var individuell och kunden bero på samhällets ekonomiska läge eller individens sociala miljö (Shan et al., 2017). Generellt ville yrkesmedarbetarna helst ha yttre belöningar (Asad & Dainty, 2005).

Viktiga faktorer för yrkesmedarbetares motivation och arbetstillfredsställelse var: varierande och utmanande arbetsuppgifter, autonomi, att röra på sig, social interaktion samt att arbeta med händerna (Welfare et al., 2021). Att se ett konkret resultat av sitt arbete och att ha roligt på jobbet var också några av de viktigaste motivationsfaktorerna för yrkesmedarbetare (Borcherding et al., 1974). Det var även viktigt med goda förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt.

I en studie gjord av Welfare et al. (2021) beskrevs schemaläggning, kommunikation med ledningen, koordinering, logistik och människor som inte var stolta över sitt arbete som faktorer som upplevdes som mest negativa för arbetstillfredsställelsen och motivationen. I en annan studie beskrevs att motivationen ökade till följd av en ökad frihet i val av arbetsmetoder och förbättrad schemaläggning (Raoufi & Fayek, 2018). Asad & Dainty (2005) drog slutsatsen att den jobbrelaterade motivationen kunde förbättras om arbetsgivaren visade en bättre förståelse för de anställdas kollektiva och individuella behov.

För att främja en effektiv organisation var förtroende mellan arbetare och tjänstemän, att ge fysiskt stöd till enskilda arbetare och att ge anställda en känsla av stolthet viktigt (Shan et al., 2017). Feedback på ett bra utfört arbete kunde skapa stolthet och medvetenheten och ett sämre utfört arbete ledde ofta till vilja att förbättras (Borcherding et al., 1974). Kontinuerlig feedback på det utförda arbetet var därför viktigt för att öka arbetstillfredsställelse hos yrkesmedarbetare.

I en studie utförd av Jebens et al. (2014) rankade norska byggnadsarbetare god hälsa, inte vara utmattad, goda sociala arbetsförhållanden (socialt klimat, social interaktion och uppskattning från chef) och ett intressant jobb som de viktigaste faktorerna för att fortsätta arbeta fram till den normala pensionsåldern.

4.6 Vikten av att undersöka motivation och arbetstillfredsställelse inom byggbranschen

Tidigare forskning visade att det fanns en rad olika faktorer som påverkade motivation och arbetstillfredsställelse på arbetet (Asad & Dainty, 2005; Borcharding et al., 1974; Cameron et al., 2004; Raoufi & Fayek, 2018; Shan et al., 2017; Stone, 2008; Ting, 1997; Welfare et al., 2021). Detta var också individuellt och kunde bero på ekonomisk och social status (Shan et al., 2017). Byggbranschen har dessutom en varierande arbetsmiljö med tillfälliga arbetsplatser där det finns risker för allvarliga olyckor och arbetssjukdomar (Arbetsmiljöverket, 2025b). Detta skiljer sig från många andra branscher. För att öka arbetstillfredsställelsen och motivationen bland yrkesmedarbetare var det relevant att undersöka vilka faktorer som var viktiga och hur dessa kunde bidra till en bättre arbetsmiljö. Flertalet studier var gjorda i andra länder och det fanns begränsat med forskning inom arbetstillfredsställelse och motivation inom byggbranschen i Sverige. Detta gör det intressant att undersöka vilka faktorer som påverkar yrkesmedarbetarnas arbetstillfredsställelse och motivation på ett svenskt byggföretag.

5 Resultat

I detta kapitel kommer resultatet från intervjuerna att redovisas. Kapitlet kommer inledas med motivation och sedan redovisas utifrån de fem områdena.

5.1 Motivation

Vad som skapade motivation hos respondenterna skiljde sig åt. Initialt vid intervjuerna ställdes en öppen fråga där respondenterna fritt fick uppge vad som motiverade dem i arbetet, detta visas i figur 4.



Figur 4. Figuren visar de faktorer som yrkesmedarbetarna uppgav motiverar dem i arbetet.

Den mest förekommande motivationsfaktorn som nämndes av samtliga (n=10) respondenter var arbetskamrater. Många av respondenterna uttryckte även att bra arbetsledare och chefer var viktigt för arbetstillfredsställelsen och motivationen:

”Jag har alltid trivts på min avdelning [...] Alltid haft bra arbetskamrater. Det är också en oerhört stor drivande faktor att jag har haft bra arbetsledare. Det är aldrig några dispyter eller sådär” (Resp. 10)

I samband med frågan var det några av respondenterna som även uppgav faktorer som påverkar motivationen och trivseln negativt. Dessa faktorer nämndes av respondenterna som något som bland annat kunde leda till stress. Faktorena visas i figur 5.



Figur 5. Figuren visar de faktorer som yrkesmedarbetarna uppgav påverkar motivationen och trivseln negativt.

5.2 Kommunikation

Hur kommunikationen uppfattades och påverkade respondenterna skiljde sig åt. Samtliga yrkesmedarbetare uppgav att kommunikationen mellan dem som kollegor fungerade mycket bra. Det kunde förekomma mindre irritation men de kunde diskutera och lösa eventuella problem. Det varierade något hur kommunikationen mellan yrkesmedarbetare och arbetsledare eller chefer upplevdes. Generellt fungerade kommunikationen bra till arbetsledarna. Den fungerade i flera fall även bra till högre chefer, men de nämnde också att de inte hade så mycket kontakt med dem. När det gällde arbetsledare och chefer kunde kommunikationen variera beroende på den enskildes personlighet. Kommunikationen kunde bli något sämre i samband med stress. Själva kommunikationen upplevdes av yrkesmedarbetarna fungera väl men de förklarade problematiken som att det snarare rädde brist på information och avsaknad av respons eller besked:

”När man väl får kommunikationen så brukar det alltid lösa sig, tycker jag” (Resp. 6)

”Den brister helt enkelt i många fall, att man inte får reda på vad vi ska göra utan det kommer liksom lite sporadiskt så där. Det är inte helt klart hela tiden.” (Resp. 4)

”Det beror lite på vad det handlar om. [...] Men om det är någonting om säkerhet eller företagets värderingar, så kan det tas mer på allvar, men för det mesta så brukar det bara försvinna tycker jag.” (Resp. 6)

När det gällde brist på information och avsaknad av respons eller besked uttryckte några (n=3) av respondenterna att de sällan fått reda på hur det exempelvis har gått med anbud

eller om ett projekt eller moment fått vite. Respondenterna ville få reda på om man hade vunnit eller förlorat ett projekt eller om de fått vite för något och i sådana fall orsaken. Detta kunde i vissa sammanhang i stället nå respondenterna bakvägen vilket exempelvis kunde leda till spekulationer:

”Det är ju just den här kommunikationen, när man är på ett jobb eller har gjort ett jobb och man vet inte, för man får höra att dom kanske får betala vite för det, om vi gjort ett större jobb till exempel [...] då fick jag ju höra bakvägen att dom hade fått betala vite för någonting. Men jag vet inte för vad egentligen?” (Resp. 4)

Detta kunde även vara relevant för respondenterna med avseende på att utvecklas och göra ett bättre arbete i framtiden och därmed undvika viten.

Det framkom också från flera av respondenterna (n=6) att kommunikationen blev bättre med tiden, då man byggt upp en relation och har arbetat ihop en längre tid. Kommunikationen upplevdes också generellt ha blivit bättre i branschen genom åren och att jargongen hade blivit mjukare:

”Jag tycker det har förändrats kulturen. Det är mycket mjukare än vad det har varit. Förr var det ju stenhårt liksom. [...] Även om man kunde skoja och sådär så var det ju en annan jargong. Och det är ju bra att det har ändrats så att jag hoppas att det blir ännu bättre. Det gör jag.” (Resp. 7)

5.2.1 Det som fungerar bra med kommunikationen

Vad som upplevdes bra eller mindre bra med kommunikationen var individuellt. Det framkom att yrkesmedarbetarna uppskattade snällhet, att känna förtroende, bli lyssnade på, få vara delaktiga, att ha lyhörda arbetsledare och chefer, få diskutera och att få vara med i beslut för att uppleva en god kommunikation:

”Hen är ju väldigt snäll. Och det är även när det är nånting kan man alltid ringa och prata med hen.” (Resp. 10)

”När dom har kommit till oss och frågat hur kan vi göra? Det är då det har funkat som bäst. I stället för att bara läsa på ett papper som man har fått förr.” (Resp. 5)

”Det är ju att man kan föra bra kommunikation om vilket sätt som är bäst att göra något på. Jag har ju inte rätt varje dag, så är det ju med alla. Så när man är flera stycken som tittar och bestämmer någonting så får man ju oftast bästa lösningen på problemet. Och det tycker jag vi är rätt bra på, vi är flera stycken som tillsammans fattar beslut om att vi gör såhär och då blir det bäst resultat” (Resp. 9)

5.2.2 Det som fungerar mindre bra med kommunikationen

Ibland uppkom brister i kommunikationen. Det kunde leda till både mindre och större problem. Det var flertalet gånger som brist på information, respons eller fördröjda svar nämndes vara bekymmersamt för respondenterna:

”Om man ställer en fråga till dom så kan det saknas svar och bli fördröjda svar och så får man aldrig den delen av det man frågade av. Så det kan ju vara lite bristande ibland.” (Resp. 6)

”Det är ju den här kommunikationen som är som är boven i allting tycker jag. Och sen är dom ju, det är ju ingen som är dum, liksom otrevlig i den bemärkelsen, utan det är just att dom inte syns till. Eller att man får ingen del av vad som händer riktigt. Och då blir det ju oftast mycket rykten och sådana här grejer, när man får höra från sidan.” (Resp. 4)

Svaren gav till handa att rykten kunde leda till spekulationer och skapa negativ stämning i gruppen. Generellt upplevdes inte så mycket missförstånd utan problemet har i så fall varit att det saknats information. Det upplevdes även att det kunde brista i kommunikationen cheferna emellan och att detta kunde skapa förvirring och stress hos yrkesmedarbetarna. Exempel på detta var när chefer inte hade samarbetat och ville att yrkesmedarbetarna skulle göra olika saker.

5.2.3 Önskemål

Flera (n=7) av respondenterna tyckte att kommunikationen fungerade bra men skulle generellt vilja ha mer information, respons och besked om både stora och små saker, samt att informationen kom tidigare. Vid brist på något av detta kunde det från respondenterna upplevas att arbetsledare och chefer ej lyssnade:

”Det kan vara från ledningen som styr projekten eller ledningen uppåt att det inte riktigt funkar. Man får inte gehör tillbaka på vad man tycker och tänker och vad man vill göra, det blir i stället: ja, vi tar upp det sen” (Resp. 3)

En tydlig faktor var betydelsen av närvaro och tillgänglighet av arbetsledare eller chefer för att kommunikationen skulle fungera bra (n=5). Detta var något som i vissa sammanhang önskades mer av hos respondenterna. Några (n=3) av respondenterna önskade även att de fick komma mer till tals på möten samt (n=2) uttryckte att de kunde ha svårt att säga ifrån om till exempel arbetsbördan blev för stor.

Det kunde variera hur respondenterna ville ha sin information, några tyckte att det var bättre med muntlig information och någon önskade en tydligare nedskrivna information.

5.3 Feedback

Mängden feedback som respondenterna fått varierade. Vissa ansåg att de fått den feedbacken de behövde medan andra upplevde feedbacken som nästan obefintlig. Det varierade även hur ofta de fått feedback och från vem, om det var från en annan yrkesmedarbetare, arbetsledare eller chef. Av de som arbetade nära kunder upplevde de att de fått den feedbacken från kunden som de behövde. Endast två respondenter ansåg att de fått tillräckligt med feedback. Mer än hälften (n=6) av de tillfrågade tyckte att de fått för lite feedback:

”Alltså det har ju hänt att man har hört att man har gjort något dåligt eller någonting bra. Men det kan man ju räkna på en hand.” (Resp. 1)

Hälften (n=5) av respondenterna uttryckte även att de antog att arbetet eller liknade var bra om de inte hörde något annat. Det var förväntat att vardagsmomenten skulle utföras och så länge de inte hörde något annat antogs det vara bra.

5.3.1 Innehåll och form av feedback

Feedbacken som gavs var både positiv och konstruktiv. Den gavs både i grupp och individuellt. Det fanns respondenter som ville ha mer och tydligare feedback:

”...om nånting har gått dåligt så vill man ju höra vad det är som har gått dåligt så man kan tänka på det till nästa gång. Det är inte bara att säga att det har gått dåligt, men man får ju säga vad det är som har hänt” (Resp. 6)

Medan det för vissa (n=3) inte alltid var nödvändigt med konkret feedback utan snarare önskade en påse bullar, ett leende eller att få visa vad de kunde som tydde på uppskattning. De uppskattade att bli sedda:

”Det är ju väldigt simpla grejer. Jag tycker bara det är skönt att få lite hjälp ibland. Eller att de typ kommer ut och säger, fan det va varmt idag, här får ni lite Resorb och vatten. Det är inte mycket som behövs tycker jag. Och det tycker jag att dom har tid till också” (Resp. 1)

”Det räcker med ett leende för att vi ska tycka att vi blir uppskattade” (Resp. 5)

5.3.2 Påverkan av feedback

Hälften (n=5) av respondenterna uttryckte att feedback var viktigt för att de ville förbättra sig, att det underlättade arbetet framåt samt att de kände sig stärkta och motiverade. Det framkom att specifik och utvecklad feedback var viktigt för detta. Nästan alla (n=9) respondenter uttryckte att de blev glada, det blev bättre stämning, de kände sig nöjda, tycker att det var kul med positiv feedback och när de uppmanades att komma med idéer:

”Det blir mer roligt. Det blir mycket trevligare stämning om man får feedback att det här gjorde du bra eller det här måste vi göra om, det kan vi göra bättre. Det underlättar ju och gör det mycket trevligare att jobba.” (Resp. 3)

Respondenterna nämnde också att feedback var hjälpsamt både för att säkerställa god kvalitet i arbetet och för att undvika extra kostnader. Ett exempel var att få respons när något lett till vite och orsaken till det. Detta gjorde det lättare för respondenterna att agera annorlunda i liknande situationer i framtiden.

Det framkom också att hur och i vilken situation feedbacken gavs påverkade hur den togs emot. Två respondenter uttryckte att de lätt kunde ta åt sig av kritik. Någon önskade rak och ärlig feedback men underströk att det borde ges i rätt läge och på rätt sätt. Det var också några (n=4) som ansåg att de inte tänkte så mycket på eller hade behov av feedback.

5.3.3 Önskemål

Det fanns generellt en önskan om mer feedback eller någon annan typ av uppskattning som till exempel fika eller en flaska vatten på en solig dag. Även att få uppskattning för vardagsmoment skulle vara värdefullt. Det fanns en efterfrågan om både positiv, konstruktiv och konkret feedback för att kunna förbättra sig och utföra ett arbete med ännu högre kvalitet. Någon uttryckte även önskan om att fira delmoment vilket det kunde göras inom andra yrkesgrupper, till exempel i samband med lyckade gjutningar.

5.4 Planering

Respondenterna såg olika på hur planeringen gick till och hade även olika behov och önskemål om delaktighet i planeringen. I geografiska område 1 och 2b uppgav respondenterna att det ibland var dålig framförhållning, sen planering eller att planering saknades helt. Det kunde även upplevas och skilja sig åt mellan de olika verksamhetsgrenarna, då geografiska område 2a och 2b har en arbetsplats som kan variera dag till dag medan geografiska område 1 är på en fast plats under en längre period:

”Att veta vart man är i landet inom en två veckors period. Det är ganska skönt. Då kanske man kan planera lite hemma också. Så att man kanske inte har två timmar hem eller så.” (Resp. 1)

”Man kan ses flera gånger på dagen, men man hör ingenting och sen helt plötsligt så dyker det upp nåt som ska göras som inte har kommit fram under dagen. Fast dom ändå har vetat om det. Det kan ju vara frustrerande.” (Resp. 2)

Som kontrast till detta fanns det också respondenter (n=2) som var nöjda med planeringen, de kände sig delaktiga, upplevde att ledningen lyssnade och att planeringen fungerade väl. I citatet nedan framkom hur en respondent beskrev att en arbetsledare hade en god planering:

”Hen har koll på grejerna så att säga. Vi behöver inte tänka på någonting. [...] För övrigt så har hen tagit hänsyn till precis allting. Det är helt suveränt.” (Resp. 8)

Det framkom också att hälften (n=5) av respondenterna inte ansåg sig ha ett behov av att delta i den övergripande planeringen av projekten utan var nöjda med att bara få ta del av den. Lika många respondenter nämnde att de hade och uppskattade att de fått fria händer och därmed kunde styra över sina dagliga arbetsuppgifter. Det fanns arbetsledare som lyssnade och tog in yrkesmedarbetarnas idéer eller förslag och var villiga att anpassa sig, vilket uppskattades:

”Genom att komma med en annan grej och sådär. Ja, hen (arbetsledaren) känner sig inte överkörd för det. Hen är formbar och det tror jag vi är också, formbara.” (Resp. 10)

Det var även viktigt att se det som ett samarbete och att även yrkesmedarbetarna var anpassningsbara.

Det fanns en risk att bristfällig planering kunde upplevas påverka arbetstillfredsställelsen negativt och även kunde leda till onödig stress:

”Det kan ju vara planering som saknas. Att det blir för mycket helt enkelt. [...] Det är ju en sän som förtar lite grann utav det roliga och det blir lite för mycket stress om man inte hinner” (Resp. 7)

5.4.1 Önskemål

Majoriteten av respondenterna (n=7) önskade fler diskussioner samt mer och tydligare information. De skulle vilja att arbetsledare och chefer stämde av så att planeringen eller uppgifterna kändes okej och att alla var med på tåget och inte bara blev tilldelade en uppgift. Sedan var det inte nödvändigt för dem att vara med och bestämma:

”Vi hade i alla fall velat haft lite som jag sa innan, det här med diskussioner i mindre grupper. Helst med kanske olika chefer och ta upp vissa punkter hade nog kunnat varit bra och prata ihop sig så man hade kunnat framföra åsikter och sådär. Sen att bestämma. Det har jag inget behov av” (Resp. 7)

Här framkom ytterligare en aspekt som nämndes av (n=4) respondenter, nämligen att de önskade att chefer och arbetsledare hade lite bättre kännedom om deras kompetens. Detta för att de skulle få rätt och passande arbetsuppgifter.

Som ovan nämnt var det önskvärt av några att delta i diskussioner kring den gjorda planeringen men det fanns även de (n=5) som ville vara delaktiga i själva planeringen. De ville kunna komma med idéer och ha möjlighet att påverka planeringen:

”alltså att man kanske sitter och planerar och tar in dom personerna som ska utföra arbetet och förklara hur man ser på det. Och fråga om det är någon som har någon bättre idé” (Resp. 6)

Det framkom från majoriteten en önskan om bättre framförhållning i form av en god planering. Det skulle kunna vara en planering som gällde ett par veckor framåt och/eller en tydlig veckoplanering. Ibland kunde det upplevas att planeringen kom lite väl sent:

*”Det är bara skönt att få ta del av planeringen tidigare än dagen innan”
(Resp. 1)*

Nytt för i år var att båda geografiska områdena (2a och 2b) inom den ena verksamhetsgrenen kommer att ha en veckoplanering som yrkesmedarbetarna har tillgång till. Av de tillfrågade respondenterna i geografiska område 2b som ej haft veckoplanering tidigare, har samtliga av dem nämnt att de var positiva till den här förändringen. Sedan fanns det en förståelse hos yrkesmedarbetarna att det kunde ske förändringar i den.

5.5 Sammanhållning

En majoritet menade att för att skapa en god arbetstillfredsställelse var sammanhållning och trivsel i gruppen viktigt. De flesta upplevde (n=6) att de hade bra arbetskamrater, kände sig som en familj och trivdes i sin arbetsgrupp. Majoriteten (n=7) nämnde även att de trivdes generellt på företaget:

”Man är ju väldigt ofta mycket tillsammans på ett dygn så att säga, många timmar, så man blir ju som en familj mer eller mindre” (Resp. 4)

”Man trivs i sin grupp som man jobbar med och kan ha roligt med dom och så. Det är väl också en drivande del till att man trivs på arbetsplatsen” (Resp. 6)

”Jag är ju väldigt glad för att jag jobbar på företaget faktiskt. Jag är stolt över det. [...] Jag tycker det är en fantastisk arbetsplats för att vara en sån stor arbetsplats” (Resp. 4)

Hur respondenterna upplevde sammanhållningen varierade och det fanns även exempel då det fungerade mindre bra och där relationerna inte var lika goda. Det framkom från respondenterna (n=7) att de kunde uppleva viss gruppbaserad kategorisering och ett ”vi” och ”dom”. Det nämndes i olika sammanhang och beskrevs i form av skillnad på ung och gammal, yrkesmedarbetare och tjänsteman, mellan olika yrkesgrupper eller att de upplevde en hierarki:

”... dom tyckte nog att jag var lite för ung. [...] Då gick jag och hämtade en äldre kollega och han sa samma sak [...] Och till slut så gav dom ju med sig att det var fel. Men det är ju inte så att dom lyssnar på mig i första hand” (Resp. 1)

Även uppfattningar av att någon gruppbaserad kategorisering inte förekom nämndes:

”...man är lika mycket värd om man är chef eller om man är yrkesmedarbetare. Att man kan sitta ner och prata i samma rum. Att det

inte är vi och dom. [...] Jag tycker att det har blivit mycket bättre.”
(Resp. 2)

I geografiska område 2a och 2b kunde det upplevas lite svårare med gemenskapen och sammanhållningen mellan lagen emellan samt mellan lagen och tjänstemännen. Detta då de utgick från olika ställen och hade många olika projekt på olika platser. Det fanns inte den naturliga vardagliga mötesplatsen för att småprata med varandra:

”Vi är ju liksom som planeter lite överallt i stan” (Resp. 7)

5.5.1 Önskemål

Majoriteten (n=7) av respondenterna nämnde att de uppskattade och önskade att arbetsledare och chefer visade sig ute och var mer närvarande, vilket också gav en bättre relation:

”Jag har ju närmare relation till min arbetsledare egentligen för hen träffar jag ju varje dag. Chefen jag har som sitter inne på kontoret, den har jag ju inte samma relation till riktigt” (Resp. 3)

Respondenterna uttryckte att man blev bättre tillsammans, att det blev bättre när man hjälptes åt och att de ville vara som ett lag med chefen. Det uttryckte även behov av förbättring i detta:

”Det är det här med samarbete och att man gör det ihop. Jag tror det betyder mycket att man har högt i tak och på ett schysst sätt hjälper varandra” (Resp. 7)

Det framkom också en önskan om att stärka gruppen och skapa bättre gemenskap och därmed öka arbetstillfredsställelsen genom till exempel aktiviteter, afterwork och bjuda på gemensamma frukostar. Ytterligare ett förslag som nämndes var att åka till en annan arbetsplats inom företaget, dels för att stärka gemenskapen och dels i ett lärande syfte för att ta del av hur arbetet utförs där.

Att minska den gruppbaseade kategoriseringen var också önskvärt hos respondenterna som upplevt detta. Det fanns en önskan om att bli sedda och bekräftade och inte bara vara en i mängden:

”Bara att man får vara en del av gruppen. Att folk ser på en som att man gör något viktigt [...] För så kan det ju kännas ibland att man är bara en siffra i systemet och inte så mycket mer än så.” (Resp. 6)

Att bli bekräftad och sedd framhölls även kunna handla om enkla saker som att ställa privata frågor om hur man mår eller följt upp hur man har haft det på semestern.

5.6 Ledarskap och engagemang

Respondenternas upplevelse av ledarskapet och engagemanget från arbetsledare och chefer skiljde sig åt. De flesta var dock eniga om att det tog tid att bygga upp en bra

relation. Gemensamt för de flesta av respondenterna (n=8) var att de upplevde att arbetsledare och chefer lyssnade, var lätta att prata med och att de hade förtroende för dem:

*”Man kan prata med sin chef och säga det man tycker och tänker”
(Resp. 3)*

Dock var det en av respondenterna som uppgav att hen hade viss rädsla för negativa reaktioner i samband med att säga nej eller uttrycka avvikande åsikter. Hen uppgav också att den rädslan kunde minska om man stärkte banden mellan varandra.

Tre av respondenterna uppgav att de upplevde chefsstrukturen rörig och att många chefer hoppade runt på olika tjänster. En var osäker på vem som var hens närmsta chef.

På frågan *Upplever du att ledningen lyssnar på dina åsikter och behov?* blev det tydligt att svaren skiljde sig åt relaterat till vilket geografiskt område som respondenterna arbetade på. De som svarade ja hörde till geografiska område 2a, de som svarade nej tillhörde geografiska område 2b och de som svarade ibland tillhörde geografiska område 1.

Det framkom från några (n=4) respondenter att de var skeptiska till medarbetarenkäten som utförs årligen. Någon nämnde att den inte känns anonym och några nämnde att det inte upplevdes som att det skett några förändringar utifrån resultaten från enkäten.

5.6.1 Uppskattade handlingar

Några (n=3) av respondenterna upplevde att de hade tillgängliga arbetsledare och chefer. I intervjuerna framkom det att samarbetet var viktigt, att man blev bättre tillsammans och att det var viktigt att hjälpas åt. Det var betydelsefullt att man ställde upp för varandra åt båda håll:

”Det viktigaste är då att man täcker upp för varandra och hade jag varit ny så är det ju naturligtvis arbetsledaren som ska täcka upp för mig och mina arbetskompisar. Det är ju en cirkel. Det är ju alltid nån som är ny och då får ju dom andra hjälpa den personen att lära sig. Och känna sig trygg. Då blir allt bra.” (Resp. 7)

Respondenterna uppskattade även att cheferna gav dem förtroende och frihet att styra över arbetsuppgifter. Förtroende för varandra åt båda håll var viktigt:

*”Ringer man till dom och man säger att vi måste ha in mer bilar, det går inte det här, så kommer det ju mer bilar. Eller även om inte det kommer mer bilar så vet jag ju att dom har gjort det dom kan för att få fatt i mer bilar. [...] Nej, man blir aldrig avvisad. Det blir man aldrig.”
(Resp. 10)*

Respondenterna uttryckte således att cheferna tog tag i saker. Flera (n=6) av respondenterna uttryckte att de blev lyssnade på och att cheferna engagerade sig och till exempel hjälpte dem att få kontakt med företagshälsovården vid behov.

5.6.2 Mindre uppskattade handlingar

Några (n=4) av respondenterna uttryckte att det saknades respons och att de upplevt att ledningen ej tagit tag i eller varit konflikträdna vid vissa jobbiga eller obekväma händelser:

”...för det mesta funkar det bra, förutom när dom själva tycker att det kanske är någonting jobbigt dom behöver ta tag i. [...] Alltså, det är ju alltid lätt att prata med varandra. Men när det blir jobbigt och man måste ta tag i någonting så är det något en chef måste klara av.” (Resp. 1)

Tre av respondenterna uppgav att det ibland kunde vara svårt att få tag i arbetsledare och chefer. Några enstaka nämnde även betydelsen av social kompetens som en viktig del av ledarskapet:

”Det är ju inga monster vi har att göra med, dom är ju bra också. Dom är trevliga och jag tycker ju om dom. Men det är den där sociala omtanken som brister för vissa” (Resp. 7)

Ytterligare en aspekt som kunde upplevas negativt från ett par (n=2) respondenter var om fokus hamnade för mycket på ekonomi snarare än på medarbetarnas behov.

5.6.3 Önskemål

Majoriteten (n=6) av respondenterna uppskattade och/eller önskade mer närvaro och engagemang av arbetsledare och chefer genom att de kom ut:

”...om du tänker lite högre chefer, jag tror det hade gjort väldigt stor nytta och skillnad om dom hade visat sig ute. Sen har dom säkert väldigt mycket ändå att göra. [...] Det tror jag, komma ut i verkligheten och träffa gubbar. Det borde dom nog. Då pratar vi inte om en fikapåse, utan det är bara deras närvaro. Den är nog rätt viktig.” (Resp. 10)

Det fanns en önskan om att arbetsledare och chefer skulle inkludera och stämna av mer med yrkesmedarbetarna, till exempel gällande arbetsuppgifter och eventuella behov av ny utrustning.

Respondenterna fick frågan om vilka egenskaper de uppskattade hos en bra chef, dessa visas i figur 6.



Figur 6. Figuren visar egenskaper som yrkesmedarbetarna uppskattade hos en bra chef.

6 Diskussion

I följande kapitel kommer arbetets resultat och metod att diskuteras. Det kommer även att ges förslag på vidare forskning.

6.1 Resultatdiskussion

Det är väl känt att det är viktigt med en god arbetsmiljö och att det därför finns ett behov av en god arbetstillfredsställelse. Att kunna öka den är betydelsefullt för företag för att de anställda ska trivas och vara motiverade till sitt arbete. Dessutom kan det vara betydelsefullt för att få anställda att anstränga sig mer och prestera ännu bättre.

Vad som leder till en god arbetstillfredsställelse varierar och skiljer sig åt inom olika branscher och arbetsplatser. Tidigare forskning visar att det finns viktiga faktorer för arbetstillfredsställelsen (Cameron et al., 2004; Stone, 2008; Ting, 1997). Flera av dessa faktorer framkommer även vara relevanta från respondenterna i detta arbete. De gemensamma faktorerna är: relationer till kollegor och chefer, bra arbetsledare, arbetsförhållanden, kommunikation, tillfredsställd med lönen, att få använda sin kompetens, få feedback, ha utmaningar i arbetet och autonomi. Det ger en indikation på att företag bör säkerställa att anställda är tillfreds med dessa parametrar.

För att återkoppla till Maslows behovstrappa kan vi utifrån respondenternas svar bedöma att de första tre stegen (fysiologiska, trygghet, tillhörighet) i behovstrappan är uppfyllda. Detta är en förutsättning för att kunna jobba på de två översta stegen (uppskattning, självförverkligande) och det är även där respondenterna har nämnt att det finns vissa behov av förbättring. Genom att tillfredsställa de två översta stegen uppstår motivation.

Noterbart är att flera av respondenterna nämner feedback som en viktig faktor för trivsel och motivation innan det hinner frågas om under intervjuerna. Detta indikerar att feedback är en relevant faktor att undersöka vidare hos respondenterna. Behovet och betydelsen av feedback skiljer sig åt hos respondenterna. Intressant är att några nämner att de inte behöver feedback utan antar att de gör ett bra arbete även om de inte får någon respons. En respondent nämner även att hen är så ovan vid att få feedback att hen inte riktigt vet hur det skulle påverka hen. Enligt Øiestad (2005) kan brist på feedback tolkas som negativ feedback eller att ens jobb är meningslöst. Detta kan vara relevant att ha i åtanke hos arbetsledare och chefer då flera (n=6) respondenter upplever en avsaknad av feedback.

Det är också anmärkningsvärt att flera av de respondenter som inte anger ett behov av feedback ändå nämner att de blir glada av att få feedback. Det finns flera positiva aspekter av feedback som har starkt stöd av litteraturen, några exempel är att arbetsklimatet kan upplevas mer positivt, ge mer engagemang och att anställda gör ett bättre arbete (Sveinsdóttir et al., 2016; Y Alzyoud et al., 2015). Därav är feedback viktigt att ge till alla.

När det kommer till feedback är det också viktigt att tänka på hur den ges och tas emot. Det nämns både i intervjuerna och i litteraturen (Øiestad, 2005) att om man får positiv feedback först så kan man även ta emot kritik på ett mycket bättre sätt.

Utveckling och förbättring är en annan aspekt som nämnts viktig med avseende på feedback. Detta bör vara ytterligare ett incitament för arbetsledare och chefer att ge mer feedback, vara noggranna med att ge konkret feedback och förklara varför ett utfört arbete är bra eller dåligt. Ett exempel som således ger en ekonomisk aspekt för företaget är om de anställda är medvetna om när något blir lyckat eller orsaken till ytterligare kostnader, exempelvis viten, för att kunna undvika det i framtiden.

Herzbergs tvåfaktorsteori hjälper till att förklara varför uppskattning och feedback ses som avgörande för en medarbetares motivation, genom att de fungerar som motivationsfaktorer snarare än hygienfaktorer. Teorin beskriver att motivationsfaktorerna påverkar medarbetarnas arbetstillfredsställelse.

Kommunikationen är viktig att anpassa utifrån olika individer. Genomgående var att flera av respondenterna saknar eller upplever brist på information, respons och besked. Enligt tidigare forskning finns det risker med bristfällig kommunikation och det är något som enligt Welfare et al. (2021) kan skada motivationen. Welfare et al. (2021) menar även att det kan leda till frustration och spekulationer bland yrkesmedarbetarna. Detta kan i sin tur leda till negativa aspekter för anställdas prestationer och kanske även påverka företaget negativt eller påverka relationen till ledningen negativt. Det framkommer att få lite information är bättre än att inte få någon information alls. Därav finns det incitament för ledningen att vara noggranna med att få en fungerande informationskedja, ge den respons och besked som de anställda behöver samt lyssna och låta yrkesmedarbetarna vara delaktiga i lagom mängd.

För att få en effektivare kommunikation krävs förtroende och ett sätt att nå det är genom att jobba med feedback och sänka sina fasader enligt Joharisfönstret (Forslund, 2019). Respondenterna nämner att exempelvis frågor om privatlivet, gemensam afterwork, andra aktiviteter samt närvaro och att man ses under arbetsdagen skulle till en bättre sammanhållning. Detta tros även kunna bidra till att sänka fasaderna mellan yrkesgrupperna.

En positiv aspekt som framkom är att majoriteten (n=8) upplever att arbetsledare och chefer oftast lyssnar, är lätta att prata med och att yrkesmedarbetarna har förtroende för dem. Att ha förtroende är viktigt åt båda håll. En av respondenterna nämner dock att det finns en rädsla för att uttrycka sina åsikter. Några nämner att de vill ha fler diskussioner inom olika områden och möjlighet att uttrycka sina åsikter. Kanske även uttrycka saker anonymt, då det kan vara svårt i grupp genom att man inte kommer till tals eller om de vill ta upp någon annan kritik. Detta kan tyda på att det hos några respondenter finns ett behov av att få uttrycka sig och vikten av att ge dem möjlighet att göra det.

Några av respondenterna upplever att chefer tar tag och engagerar sig medan några inte instämde helt ut. Några nämner att de upplever en viss konflikträdsla hos chefer när det gäller jobbiga situationer. Att de inte får gehör eller att saker inte tas vidare om det exempelvis skulle handla om problem i gruppen. Detta är något som skulle kunna orsaka problem om det händer mer frekvent.

När det kommer till ledarskap och engagemang så är lyhördhet, tillgänglighet, förtroende och närvaro uppskattade egenskaper, medan brist på respons, konflikträdsla och bristande social kompetens nämndes som negativa egenskaper. Det finns en

koppling mellan arbetsledarnas och chefernas närvaro och engagemang och de anställdas välbefinnande och nöjdhet, vilket stöds av litteraturen (Nguyen et al., 2019).

Samtliga respondenter uppskattar sina arbetskamrater och trivs med dem, detta är en viktig aspekt för arbetstillfredsställelsen. Det kan av vissa upplevas att det finns ett behov av att stärka relationen mellan yrkesmedarbetarna och tjänstemännen. Detta i avseende på att det från några yrkesmedarbetarna upplevs finnas en brist på kommunikation, närvaro samt en ”vi och dom” känsla.

Att ha en god sammanhållning med arbetsledare och chefer är viktigt. Det uttrycktes från yrkesmedarbetarna att de vill vara i lag med chefen vilket tyder på behovet av en god sammanhållning mellan olika yrkesgrupper. Att chefer är omtänksamma och tydliga är positivt för arbetstillfredsställelsen (Dobbins & Zaccaro, 1986). Även i detta sammanhang kan ett förslag vara att chefer kommer ut och är mer närvarande på arbetsplatser. Det är också något som framkommer från flera respondenter som önskvärt och uppskattat.

När det kommer till sammanhållning indikerar resultaten på att man behöver arbeta med att minska den gruppbaseade kategoriseringen. Gruppbasead kategorisering är något som i förlängningen kan tänkas orsaka konflikter, negativ stämning, minskad sammanhållning och försvärat samarbete och kanske i en förlängning även produktiviteten.

En intressant tendens som framkommer under frågan *om du upplever att ledningen lyssnar på dina åsikter och behov* är att samtliga respondenter från samma geografiska område ger samma svar. Från geografiska område 2a svarar samtliga ja, från geografiska område 2b svarar samtliga nej och från geografiska område 1 svarar samtliga ibland. Det visar en tendens på att det finns en skillnad bland de tre geografiska områdena om hur de upplever att ledningen lyssnar. I geografiska område 2a är yrkesmedarbetarna generellt nöjda med ledarskapet och de känner att de får reda på det de behöver samt att de är delaktiga i planeringen i den mån de vill. I geografiska område 2b upplever yrkesmedarbetarna att ledningen inte var lika intresserad av dem, vilket upplevs som en känsla av ”vi och dom” och en något mindre god sammanhållning. I geografiska område 1 beror det lite på vad det handlar om. Huruvida det är en slump att respondenterna svarar såhär är svårt att avgöra, men det kan ge en indikation på att det finns en skillnad och saker att lära av varandra.

Att få delta i diskussioner och bli lyssnad på är något som framkommer från respondenterna som en viktig aspekt inom de olika områdena. Som Wandahl et al. (2024) nämner upplever arbetstagare som deltar i planering en högre tillfredsställelse med relationen till ledningen. Det tyder på att det kan vara gynnsamt att öka lyhörheten och inkluderingen på till exempel relevanta möten. Det är flera av yrkesmedarbetarna som nämner att de önskar att ledningen har bättre kännedom om deras kompetens, detta är i enlighet med vad Asad & Dainty (2005) studie visar, att motivationen kan förbättras om arbetsgivaren visar en bättre förståelse för de anställdas kollektiva och individuella behov.

Respondenterna vill kanske ha mer information, respons och besked än vad ledningen tänker på eller tror, om exempelvis anbud eller var de ska vara nästa vecka. Här kan det vara viktigt för arbetsledare och chefer att faktiskt ta reda på och fråga vad

yrkesmedarbetarna vill ha för information och vad de önskar veta. Det framkommer att i flera fall behöver man bara stämma av så att alla är med på banan. Kanske är det bättre med för mycket information för att undvika spekulationer och rykten. Det nämns i detta sammanhang att spekulationer och rykten är en risk för negativ stämning vilket kan skada sammanhållningen i gruppen och kanske även relationen till arbetsledare och chefer.

Negativ stress på arbetsplatser är skadligt (Arbetsmiljöverket, 2023) och en faktor som kan leda till just det är dålig planering (Stone, 2008). Planeringen är enligt flera av respondenterna dålig, bristfällig, sen eller saknas. En viktig aspekt från respondenterna som framkommer är att de vid god planering kan förbereda och underlätta kommande moment om de får tid över. Detta blir således gynnsamt för projektets fortsatta gång. För att minska risken för stress, slöseri av tid och dötid och därmed även en ekonomisk förlust till följd av detta är det viktigt med en god planeringen.

En ytterligare aspekt som nämns gällande planering är att det med en tydligare planering är lättare att få ihop livet utanför arbetet. Det finns en önskan från respondenter att chefer ska ha en förståelse för att man har ett annat liv än jobbet också. Att ha en bra balans mellan arbetsliv och privatliv är viktigt (Tijani et al., 2022). En dålig balans visas i forskningen ha stora konsekvenser på stress, psykiskt mående, äktenskapligt missnöje och större risk för missbruk. För att undvika detta är därför insikt i planering en enkel åtgärd.

Något som många lyfte som en positiv aspekt är att de upplever att de har en stor frihet i sina arbetsuppgifter. Detta är även enligt forskningen viktigt då det leder till uppskattning (Cameron et al., 2004) och det beskrivs att detta kan öka motivationen (Raoufi & Fayek, 2018).

Arbetsstillfredsställelse och motivation är inte bara positivt för de anställda utan även för företaget, då det bidrar till bättre prestationer och en mer positiv företagskultur. Eftersom olika individer värdesätter olika faktorer, är det viktigt för arbetsledare att vara lyhörda och anpassa sig till varje medarbetares behov.

6.2 Metoddiskussion

Valet av metod bedöms vara anpassad och relevant till undersökningen som gjordes. För att analysera vad människor tänker och känner är intervjuer i princip nödvändigt (Alvehus, 2013). Intervjuerna utgår från samma intervjuguide men de semistrukturerade intervjuerna ger respondenterna en möjlighet att påverka vad de själva vill ta upp. Detta gör att intervjuerna skiljer sig något åt. Det är en styrka då det ger respondenterna en chans att ta upp just det som de tycker är viktigt och ger en mer nyanserad bild än vad en enkät skulle göra. En nackdel kan då vara att olika områden inte diskuterats lika mycket och att alla därmed inte berör frågorna på exakt samma sätt.

I resultatet är det viktigt att ha i åtanke att bara för att tre respondenter tycker något, betyder inte det att resterande motsäger sig detta. Det kan betyda att de inte nämner det under sina intervjuer, men att de skulle kunna ha en åsikt om det. Det sker även en viss tolkning av respondenternas svar i resultatet och ibland är svaren svårbedömda då en respondent kan nämna motsägelsefulla åsikter under en och samma intervju. Detta kan således påverka resultatet. För att minska den risken jämförs resultatet efter författarnas

tolkning och bearbetning med AI, NotebookLM. Det finns vissa skillnader men generellt stämmer resultaten överens. Detta gör att författarna litar på deras egen tolkning vid skillnader då AI inte var närvarande vid intervjuerna och kan göra samma mänskliga tolkning.

Generellt upplevs respondenterna öppna och villiga att dela med sig av sina tankar och åsikter. Detta kan tyda på att det finns en vilja hos dem att framföra sina åsikter och att det finns saker kring arbetstillfredsställelse och motivation som kan bli bättre. Det tyder också på att det är ett relevant metodval som ger respondenterna den möjligheten.

En begränsning i studien är att endast tio yrkesmedarbetare intervjuas, detta kan göra att vissa åsikter som finns inom de undersökta geografiska områdena inte framkommer. Huruvida respondenternas åsikter är representativa för de undersökta geografiska områdena kan diskuteras. Författarna anser dock att resultatet är relativt mättat och att det stämmer hyfsat med de geografiska områdenas situation, även om viss osäkerhet kvarstår hur väl det representerar hela de geografiska områdena.

Ytterligare en aspekt som kan påverka resultatet är att enstaka yrkesmedarbetare inte arbetar i ett aktivt projekt vid tillfällena för intervjuerna. Detta kan göra det svårare för vissa att relatera till eller ge konkreta exempel på sin aktuella arbetsituation. Det kan också variera hur öppna respondenterna är och vad de känner sig bekväma att dela med sig av.

I arbetet undersöks tre geografiska områden inom två olika verksamhetsgrenar, detta kan vara en negativ aspekt då det kan vara svårt att dra slutsatser eftersom verksamhetsgrenarna arbetar på olika sätt. Dock kan det också vara en fördel för att få ett bredare perspektiv på hur det ser ut inom olika verksamhetsgrenar inom företaget. Detta för att eventuellt kunna applicera det på fler geografiska områden. För att göra det skulle ytterligare geografiska områden behöva undersökas.

6.3 Förslag på fortsatt forskning

Då resultatet är baserat på intervjuer från tio personer finns det ett behov av vidare forskning för att se om detta är applicerbart inom de geografiska områdena generellt. Detta kan också vara relevant att undersöka för att se om det även kan stämma överens med hur det ser ut inom andra geografiska områden inom företaget men också på andra företag i Sverige.

Det kan även i framtida forskning vara relevant att studera effekten av implementering av åtgärder för att stärka arbetstillfredsställelsen och motivationen för yrkesmedarbetarna. Detta för att få vetskap om vilka förslag som är bäst för att förbättra arbetstillfredsställelsen och motivationen samt hur de tas emot.

Det skulle också vara intressant att undersöka arbetsledare och chefers perspektiv på faktorer som de anser är viktiga för yrkesmedarbetarnas arbetstillfredsställelse och motivation. Detta för att se om de stämmer överens med yrkesmedarbetarnas syn eller om det finns en annan syn på vad som anses viktigt. I detta avseende är det också relevant att undersöka vilka faktorer som är viktiga för tjänstemän och chefer för att de ska uppleva en god arbetstillfredsställelse och motivation. Samt hur dessa och

sammanhållning och samarbete mellan yrkesmedarbetare och tjänstemän kan stärkas för att få en förbättring för alla parter.

Det finns även fler faktorer som bör undersökas och som påverkar yrkesmedarbetarnas arbetstillfredsställelse och motivation. Detta utgör dock en bra start som tillför ny kunskap inom området.

7 Slutsats

Utifrån studien dras slutsatsen att flera olika faktorer är betydelsefulla för yrkesmedarbetarnas arbetstillfredsställelse och motivation, och att det finns områden för förbättring på de undersökta geografiska områdena.

Generellt trivs yrkesmedarbetarna på företaget. Sammanhållning, god kommunikation, feedback, tydlig planering och närvaro av chef är faktorer som uppskattas och anses viktiga för yrkesmedarbetarna. Även varierade arbetsuppgifter, autonomi och uppskattning är viktiga faktorer som bidrar till en god arbetstillfredsställelse och motivation.

Det är individuellt hur olika personer vill ha och tar emot saker, därav är det viktigt med individanpassning. Generellt handlar mycket om att yrkesmedarbetarna uppskattar att bli sedda, lyssnade på och bekräftade.

För att öka arbetstillfredsställelsen och motivationen hos yrkesmedarbetarna följer här några förbättringsförslag som arbetsledare och chefer kan tänka på:

- **Öka lyhörddheten**
Ta reda på vad varje individ önskar. Lyssna, stäm av och anpassa vilken typ av information som önskas och hur delaktig individen vill vara i planeringen.
- **Ge mer information**
Generellt skulle mer och tydligare information uppskattas för att stärka kommunikationen.
- **Öka närvaron från tjänstemän**
Synlighet och närvaro av arbetsledare och chefer på arbetsplatserna är gynnsamt för att stärka sammanhållningen, ledarskapet och visar på engagemang. Det är även viktigt för att förbättra kommunikationen.
- **Ge mer feedback**
Generellt ge mer och tydlig feedback samt uppskattning. Detta kan till exempel göras genom att ge konkret feedback, ett leende och dela ut vatten.
- **Stärka sammanhållningen**
Detta kan göras genom exempelvis gemensamma aktiviteter, gemensamma frukostar och genom att intressera sig för varandras privatliv.

8 Referenser

- 3F. (2016, 6 oktober). *Dumpekarakterer til arbejdsforhold på byggepladser - Fagbladet3f*. Hämtad 25-04-12 från: <https://fagbladet3f.dk/5ea2cb04bc594d4cad73a7e658ee6826-20161006-dumpekarakterer-til-arbejdsforhold-paa-byggepladser/>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. (s. 84, 87). Liber AB.
- Andreasson, J., & Johansson, T. (2024). *Handbok för uppsatsskrivande - Att genomföra en kvalitativ undersökning och presentera sina resultat*. (s. 116, 119, 132, 143). Studentlitteratur AB.
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Arbetsmiljölagen-med kommentarer*. Hämtad 25-02-25 från: <https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-andra-regler/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2023, 23 mars). *Ohälsosam arbetsbelastning vanligare orsak till dödlighet - Arbetsmiljöverket*. Hämtad 25-05-15 från: <https://www.av.se/press/ohalsosam-arbetsbelastning-vanligare-orsak-till-dodlighet/>
- Arbetsmiljöverket. (2025a, 4 april). *Samarbete i byggprojekt*. Hämtad 25-05-15 från: <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/projektering-och-byggarbetsmiljosamordning/samarbete-i-byggprojekt/>
- Arbetsmiljöverket. (2025b, 29 april). *Byggnads- och anläggningsarbete, projektering, byggarbetsmiljosamordning*. Hämtad 25-05-15 från: <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/?hl=byggnadsarbete>
- Asad, S., & Dainty, A. R. J. (2005). Job motivational factors for disparate occupational groups within the UK construction sector: A comparative analysis. *Journal of Construction Research*, 6(2), 223–236. <https://doi.org/10.1142/S1609945105000341;WGROU:STRING:WSPC>
- Borcherding, J. D., Asce, A. M., Oglesby, C. H., & Asce, F. (1974). Construction Productivity and Job Satisfaction. *Journal of the Construction Division*, 100(3), 413–431. <https://doi.org/10.1061/JCCEAZ.0000445>
- Cameron, S., Armstrong-Stassen, M., Bergeron, S., & Out, J. (2004). Recruitment and retention of nurses: challenges facing hospital and community employers. *Nursing Leadership (Toronto, Ont.)*, 17(3), 79–92. <https://doi.org/10.12927/CJNL.2004.16359>

- Dobbins, G. H., & Zaccaro, S. J. (1986). The Effects of Group Cohesion and Leader Behavior on Subordinate Satisfaction. *Group & Organization Studies*, 11(3), 203–219. <https://doi.org/10.1177/105960118601100305>
- Forslund, M. (2019). *Organisering och ledning* (3rd ed., s. 188, 260–266, 281, 338). Liber AB.
- Jebens, E., Medbø, J. I., Knutsen, O., Mamen, A., & Veiersted, K. B. (2014). Association between perceived present working conditions and demands versus attitude to early retirement among construction workers. *Work*, 48(2), 217–228. <https://doi.org/10.3233/WOR-141863>
- Navarro, E. (2009). *A review of Maslow, Herzberg and Vroom in the construction industry over the last 25 years*. 63, 63–73.
- NE. (n.d.-a). *Kommunikation*. Hämtad 25-05-10 från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/kommunikation>
- NE. (n.d.-b). *Motivation*. Hämtad 25-05-10 från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/motivation>
- Nguyen, P. V., Le, H. T. N., Trinh, T. V. A., & Do, H. T. S. (2019). The Effects of Inclusive Leadership on Job Performance through Mediators. *Asian Academy of Management Journal*, 24(2), 63–94. <https://doi.org/10.21315/AAMJ2019.24.2.4>
- Øiestad, G. (2005). *Feedback* (E. Trägårdh, Ed.; Upplaga 1:3, s. 13, 110–115). Liber AB.
- Raoufi, M., & Fayek, A. R. (2018). Framework for Identification of Factors Affecting Construction Crew Motivation and Performance. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(9), 04018080. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001543/ASSET/9E93DDF3-651D-46D1-BA15-BF91C311591F/ASSETS/IMAGES/LARGE/FIGURE4.JPG](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001543/ASSET/9E93DDF3-651D-46D1-BA15-BF91C311591F/ASSETS/IMAGES/LARGE/FIGURE4.JPG)
- Shan, Y., Imran, H., Lewis, P., & Zhai, D. (2017). Investigating the Latent Factors of Quality of Work-Life Affecting Construction Craft Worker Job Satisfaction. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(5), 04016134. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001281/ASSET/0F4E8FB4-B966-4AFE-8E28-6FAE621D49C8/ASSETS/IMAGES/LARGE/FIGURE2.JPG](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001281/ASSET/0F4E8FB4-B966-4AFE-8E28-6FAE621D49C8/ASSETS/IMAGES/LARGE/FIGURE2.JPG)
- Smith, D. B., & Shields, J. (2013). Factors Related to Social Service Workers' Job Satisfaction: Revisiting Herzberg's Motivation to Work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189–198. <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.673217;SUBPAGE:STRING:FULL>
- Spector, P. E. . (1997). *Job satisfaction : application, assessment, cause, and consequences*. 96.
- Stone, R. (2008). *Human resource management* (6th ed., s. 35-36, 710, 860). Milton, Qld. John Wiley & Sons Australia.

- Sveinsdóttir, H., Ragnarsdóttir, E. D., & Blöndal, K. (2016). Praise matters: The influence of nurse unit managers' praise on nurses' practice, work environment and job satisfaction: A questionnaire study. *Journal of Advanced Nursing*, 72(3), 558–568. <https://doi.org/10.1111/JAN.12849>
- Tijani, B., Osei-Kyei, R., & Feng, Y. (2022). A review of work-life balance in the construction industry. *International Journal of Construction Management*, 22(14), 2671–2686. https://doi.org/10.1080/15623599.2020.1819582/ASSET/34E17CAD-1466-4604-8B3B-39E2D2E81901/ASSETS/IMAGES/TJCM_A_1819582_F0005_C.JPG
- Ting, Y. (1997). Determinants of job satisfaction of federal government employees. *Public Personnel Management*, 26(3), 313–334. <https://doi.org/10.1177/009102609702600302;PAGE:STRING:ARTICLE/CHAPTER>
- Wandahl, S., Pérez, C. T., & Salling, S. T. (2024). Construction Workers' Perception of Project Management, Work Environment, and Health & Safety. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1389(1), 012039. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1389/1/012039>
- Welfare, K., Sherratt, F., Asce, M., & Hallowell, M. (2021). Perceptions of Construction Work: Views to Consider to Improve Employee Recruitment and Retention. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(7), 04021053. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0002057](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0002057)
- Y Alzyoud, A. A., Othman, S. Z., & Mohd Isa, M. F. (2015). Examining the Role of Job Resources on Work Engagement in the Academic Setting. *Asian Social Science*, 11(3). <https://doi.org/10.5539/ass.v11n3p103>



CHALMERS

9 Bilagor

9.1 Bilaga 1

Introduktion

Vi vill börja med att ge lite information om studien och hur intervjun kommer att genomföras. Vi kommer även att informera om vad som gäller kring inspelning, anonymitet och sekretess.

Om studien

Den här studien är en del av vårt examensarbete, där vi undersöker arbetsmiljö och trivsel bland yrkesmedarbetare på två verksamhetsgrenar inom Skanska:

- Verksamhetsgren 1
- Verksamhetsgren 2

Syftet med studien är att identifiera möjliga förbättringsåtgärder genom att samla in och analysera erfarenheter och upplevelser från anställda. För att göra detta genomför vi cirka tio intervjuer, och alla svar kommer att behandlas anonymt. Vi kommer inte berätta för någon att vi haft intervju med dig, varken till chefer, medarbetare eller andra.

Upplägg för intervjun

- Intervjun kommer att ta cirka 45–60 minuter.
- Den är indelad i två teman:
 - 1. Kommunikation och motivation**
 - 2. Engagemang och ledarskap**
- XXX kommer att leda intervjun och ställa frågor.
- YYY tar anteckningar och kan komplettera med eventuella följdfrågor i slutet.

Inspelning och hantering av material

- Vi önskar spela in intervjun för att kunna transkribera den (skriva ut det som sägs i textform). Är det okej för dig?
- Efter alla intervjuer sammanställs materialet, och vi analyserar mönster och samband i svaren. Detta gör också att svaren kan komma att tolkas till viss mån.

- Det kan förekomma citat i examensarbetet, men dessa kommer **inte** att kunna kopplas till någon person.
- Om du skulle nämna ditt namn, en specifik plats eller annan identifierbar information, kommer detta att anonymiseras.
- För oss och för arbetet är det viktigt att du kan känna att du kan vara så öppen och ärlig som möjligt. Detta för att vi ska kunna hitta åtgärder som kan leda till förbättring. Svaren kommer bara användas till studiens ändamål.
- Du kommer få ta del av uppsatsen sen när den är klar, om du vill.

Frivillighet och sekretess

- Deltagandet är helt frivilligt – du kan när som helst välja att avbryta intervjun utan att ange en anledning.
- Du behöver inte svara på någon fråga som du känner dig obekvämt med.
- Om du i efterhand ångrar något och inte vill att en viss del ska användas, är det helt okej att meddela oss.
- Ljudinspelningen raderas efter att transkriberingen är klar.

Samtycke

Känns detta upplägg bra för dig? Har du några frågor eller funderingar innan vi börjar?

Samtycker du till att delta i intervjun?

9.2 Bilaga 2

Införfrågor

Vad har du för roll? Hur länge arbetat på företaget?

Kommunikation & Motivation

- Vad är det som motiverar dig i ditt arbete och varför?
- Har du exempel på faktorer som påverkar din trivsel och motivation på jobbet?
 - *(Vad är det som redan finns? Finns det något du saknar?)*
- Finns det något som skulle kunna öka din motivation/trivsel i arbetet?
 - *I så fall, vad? (förutom lön, timmar)*
- Hur fungerar kommunikationen mellan dig och dina närmsta kollegor?
- Hur upplever du att kommunikationen mellan dig och arbetsledare och övriga chefer fungerar?
 - *Har du exempel på vad som fungerar bra och mindre bra?*
- Har du upplevt missförstånd eller kommunikationsproblem? Hur hanterades det?
- Finns det något som skulle kunna förbättras i kommunikationen? I så fall vad?

Feedback

- Hur upplever du återkopplingen på ditt arbete?
 - *(Får du uppskattning på ditt utförda arbete?) Vem ger feedback, och i vilka sammanhang får du den, individuell eller grupp? Från ledningen? Från kollegor? Hur ofta?*
- Upplever du att återkoppling och feedback påverkar dig på något vis? Och hur i så fall hur?
- Hur uppfattar du feedbacken? Vilken typ av feedback får du? *(Tex. är den positiv och/eller konstruktiv?)*
- Kan du ge exempel på bra och mindre bra feedback du fått från din arbetsledare eller chef?
- Upplever du att du får tillräckligt med feedback i ditt arbete eller skulle du önska mer?
 - *Om ja, vilken typ av feedback skulle vara mest hjälpsam? Finns det något annat som skulle kunna göra att du känner dig mer uppskattad?*

- *Om nej, finns det något annat som skulle kunna göra att du känner dig mer uppskattad?*

Engagemang och ledarskap

- Hur skulle du beskriva din relation och samarbetet till din närmaste chef och arbetsledare?
 - *Har du exempel på när det fungerat bra och när det fungerat mindre bra?*
- Har du exempel på faktorer/egenskaper som är bra eller mindre bra hos en chef eller arbetsledare?
- Upplever du att du kan vända dig till din chef om du har problem eller frågor på jobbet eller privatlivet?
 - *Varför/varför inte? Har du exempel?*
- Upplever du att ledningen lyssnar på dina åsikter och behov?
 - *Och har det lett till eller inte lett till någon förändring?
Har du några exempel på när det fungerat bra/mindre bra?*
- Finns det något i ledarskapet du tycker skulle kunna förbättras eller utvecklas?
 - *Har du fler exempel?*
- Finns det något du tycker att ledningen/chefen borde göra annorlunda för att skapa en bättre arbetsmiljö?
- Hur ser du på möjligheterna att påverka beslut och planering som rör din arbetsplats eller dina arbetsuppgifter?
 - *Vad tänker du om det? Är det något du skulle önska mer av?*
- Hur upplever du din inkludering i företaget Skanska? (*I helhet?*)
- Om du fick möjlighet att förändra en sak inom Skanska, vad skulle det vara och varför?
- Känner du att det är något mer som du vill tillägga som har med din trivsel, motivation och ledarskap på jobbet?

Efter avslutad intervju

- Kändes det okej för dig?
- Möjlighet till komplettering nu efter intervjun, bara höra av sig