

Arbetsliv i omvandling 2004:01

Attraktivt arbete

Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell

Mattias Åteg, Ann Hedlund och Bengt Pontén

Syftet med undersökningen var att skapa fördjupad kunskap och förståelse för vad som gör arbete attraktivt, samt skapa en modell vars generaliserbarhet sedan provas. Studien hade en kvalitativ ansats, med utgångspunkt i en kartläggningsmetod.

Resultaten av studien ställs mot tidigare forskning i form av organisations- och motivationsteorier, samt mot tidigare litteratur om attraktivt arbete och närliggande begrepp. Ett konstaterande var att den tidigare litteraturen på området inte är tillräcklig för en förståelse av vad som gör arbete attraktivt, då den ofta har andra utgångspunkter.

I analyserna av det empiriska materialet har tre kategorier identifierats. Attraktivt arbetsinnehåll innehåller dimensioner som handlar om vad och hur den anställda gör under utförandet av arbetet. Exempel är arbetstakt, handlingsfrihet och variation. Arbetstillfredsställelse innehåller dimensioner som handlar om vad den anställda upplever att den får ut av att utföra arbetet. Exempel är erkänsla, status och stimulans. Attraktiva arbetsförhållanden innehåller dimensioner som är gemensamma för alla anställda på ett företag, dvs de är inte beroende av de specifika arbetsuppgifterna eller av vad den anställda upplever att den får ut av att utföra arbetet. Exempel är arbetstiden, den fysiska arbetsmiljön och ledarskap.

Modellen av attraktivt arbete representerar en helhetssyn på vad som gör ett arbete attraktivt och kan ligga till grund för fortsatt forskning eller utvecklingsarbete. Innehållet i modellen stämmer väl överens med det som tidigare forskning har visat är viktigt. Men samtidigt finns ett behov av att lära en del av de äldre tankestrukturerna, eftersom de innehåller drag som i vissa fall står i motsats till attraktivt arbete.