



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**  
**SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN**

”En bra dag, ett ganska skönt tempo med lite prat,  
mycket skratt och så lite arbete givetvis”

En kvalitativ studie om motivation hos behovsanställda i  
Göteborgs hamn

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Karin Svanberg  
Handledare: Amelie Gamble  
Juni, 2013

## Abstrakt

Examensarbete, kandidat: 15 hp  
År: 2013  
Handledare: Amelie Gamble  
Examinator: Anneli Goulding

Behovsanställningar, vars huvudsakliga syfte är att skapa flexibilitet på en ständigt föränderlig arbetsmarknad har blivit allt vanligare i Sverige. Det finns alltid två sidor av samma mynt och för vissa kan flexibilitet klinga positivt medan för andra negativt. Syftet med denna studie var att med hjälp av kvalitativa semistrukturerade intervjuer undersöka hur behovsanställda ser på sin situation samt hur de motiveras till följd av sin anställningsform. En arbetsplats där behov av extrapersonal är stort, är Göteborgs hamn med sina olika terminalbolag. Samtliga respondenterna arbetade som behovsanställda i hamnen. Tematisk analys användes för att tolka det insamlade materialet. Resultatet utmynnade i fem huvudteman; Självbestämmande, variation, relationer, yrkesstolthet samt kommunikation. Till samtliga teman framarbetades ett antal underteman. Resultatet visade att det fanns två olika grupper av behovsanställda i hamnen, där en grupp strävade efter en tillsvidareanställning, samt en grupp vars behov uppfylls genom en behovsanställning. Dessa grupper drivs av olika behov vilket får konsekvenser för vad de motiveras av.

Nyckelord: behovsanställning, motivation, självbestämmande, yrkesstolthet, hamnarbetare

”If you want to build a ship, don’t drum up people together to collect wood and don’t assign them tasks and work, but rather teach them to long for the endless immensity of the sea.”

(Antoine de Saint-Exupéry)

I en föränderlig värld omstrukturerar organisationer sina verksamheter i en allt högre takt. Till följd av globalisering och en mer gränslös värld, med ständigt ökande kundkrav, utsätts arbetslivet för en omvälvande förändringsprocess, där den individuella arbetaren samt organisationer i stort genomgår en markant förändring (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006). En konsekvens av slimmande organisationer är att anställningsförhållandena är mer uppluckrade och otydligare (Berglund & Schedin, 2009). Det har gjorts en hel del forskning kring hur behovsanställdas närvaro påverkar fastanställdas lojalitet samt deras relation till sina chefer (Davis-Blake, Broschak & George, 2003), men det saknas en djupare förståelse för behovsanställdas motivation och engagemang (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000).

En arbetsplats där behovet av extrapersonal aldrig tycks sina är Göteborgs hamn. Historiskt sett har hamnen alltid förlitat sig på extrapersonal och dessa medarbetare har fortfarande en lika stor vikt i dagens arbete som tidigare. Göteborgs hamn består i dag av ett antal terminalbolag, där vart och ett av dessa bolag ansvarar för ett antal tillsvidareanställda. Till deras hjälp finns även Göteborgs hamns blixtkår, dvs. den grupp av behovsanställda som har behörighet att utföra hamnarbeten och som har en anrik historik bakom sig (Göteborgs Hamn, 2013).

Med sina cirka 11 000 fartygsanlöp om året, är Göteborgs Hamn ett av Sveriges viktigaste nav för godshantering både vad det gäller import som export och är tillika Skandinavians största hamn. Där passerar nästan 30 procent av den svenska exporten och importen. 2010 delades hamnen upp i ett kommunalt hamnbolag och separata terminalbolag som hanterar den dagliga driften. Terminalerna ansvarar för passagerare, bilar, container, olja och andra energiprodukter samt roro (roll on, roll off) som innebär att fartygets last körs ombord och lossas via ramper, exempelvis trailer, maskiner och bilar (Göteborgs Hamn, 2013).

Blixtkåren har länge spelat en viktig roll för produktionen i hamnens alla delar. Dessa behovsanställda arbetar främst i tre av terminalerna, Logent, APM Terminals samt Älvsborg RoRo, där fokus ligger på hantering av bilar, containers samt roro. Blixtkåren idag utför i stort sett samma slags arbete som de fastanställda gör, dock med vissa undantag där exempelvis kranar samt grensletruckar handhas av endast ordinarie personal. Produktionen i hamnen stannar aldrig upp, utan är i gång i stort sett hela tiden, på dygnets alla timmar (Göteborgs Hamn, 2013).

Beskedet huruvida en blix (en hamnarbetare i blixtkåren) har tilldelats arbete sker dagen innan klockan 16 om det gäller dagtid och klockan 14 om det gäller arbete samma dag, med start från och med 16. Hamnens behovsanställda tas därmed vid vissa tillfällen ut med mycket kort varsel. Många av Göteborgs Hamns blix ställer även upp på inringningar där de då blir uppringda och skall infinna sig på plats så snart de kan. Många av blixttimmarna utförs dessutom ofta på obekväma tider såsom kvällar, nätter och helger och blixtkåren arbetar med tvära kast, från att arbeta dagtid ett pass till att arbeta natt nästa.

Blixtkåren är indelad i tre olika grupper beroende på hur mycket de har arbetat under det gångna året. Varje blix tilldelas en så kallad blixbricka, där arbetade timmar registreras. De blix som arbetar heltid i hamnen är 5-siffriga, dvs. har arbetat mer än 800 timmar totalt de senaste 12 månader, varav 200 timmar är dagtidstimmar. En 4-siffrig blix skall uppnå 100 timmar per år och en 3-siffrig, även kallad bilblix, skall uppnå 50 timmar och får endast sköta hantering utav bilar. I Göteborgs hamn idag finns det 174 registrerade blix. 119 är 5-

siffriga, 48 är 4-siffriga och 7 är 3-siffriga (M. Johansson, personlig kommunikation, 22 maj, 2013).

Inspiration till studien kommer då jag själv arbetar som behovsanställd i Göteborgs hamn och har gjort så i snart sex år. Under mina år som hamnarbetare har jag sett många bra sidor av en tuff arbetsplats, där hjälpsamma arbetskamrater gör mödan värd men också en arbetsplats där det ibland ses med olika ögon på hamnarbetare beroende på vilken anställningsform de har.

Studien är relevant i högsta grad både för personalvetare och för den enskilda arbetaren då det i dagens samhälle talas mycket om den motiverade medarbetaren och studier påpekar vikten av en arbetskraft som är engagerad och involverad i arbetet (Rubenowitz, 2004).

## Tidigare forskning

För att möta de krav som ställs på organisationer har det blivit allt vanligare att anlita flexibel arbetskraft (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000). Denna typ av flexibilitet kallas *numerär flexibilitet*, och åsyftar det varierande antal anställda som organisationen behöver för att möta de behov som uppstår i olika situationer (Furåker, 2005). En konsekvens av den numerära flexibiliteten är att arbetskraften delas upp i två grupper, *kärna* och *periferi*. I kärnan återfinns tillsvidareanställda och i periferin återfinns exempelvis behovsanställda (Furåker, 2009; Eriksson, 2007; Håkansson & Isidorsson, 2009).

Flexibilitet klingar positivt för många, men i och med flexibiliteten, förflyttas osäkerheten från organisationen till de anställda (Olofsdotter, 2008). Det bör därför finnas en förståelse för att det för vissa istället kan betyda instabilitet och osäkerhet (Olofsdotter, 2008; Furåker, 2005; Håkansson & Isidorsson, 2009) och att gränserna mellan arbete och arbetslöshet kan suddas ut (Olofsdotter, 2005). Det finns också forskning som pekar på att tidsbegränsat anställda känner mer otillfredsställelse i arbetet än vad tillsvidareanställd personal gör. Till exempel får inte tidsbegränsat anställda samma gehör som ordinarie personal får (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000). Behovsanställd personal ligger också i riskzonen för att drabbas av ohälsa i större utsträckning än fastanställd personal (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000) och deras möjlighet till utbildning på betald arbetstid är lägre än för fastanställd personal (Håkansson & Isidorsson, 2009).

Forskningen betonar vikten av att uppmärksamma individuella skillnader och inte betrakta de tidsbegränsat anställda som en homogen grupp (Bernhard-Oettel, Isaksson & Bellaagh, 2008). En viktig åtskillnad är den individuella uppdelningen av frivillighet alternativt ofrivillighet att ta en tidsbegränsad anställning och kopplingen till delaktighet. Bernhard-Oettel et al. (2008) menar att delaktighet kan väga upp för den osäkerhet som medföljer en ofrivillig tidsbegränsad anställning. Forskningen har även påvisat samband mellan välbefinnande och frivillighet/ofrivillighet (Bernhard-Oettel et al. 2008). De som frivilligt väljer en tidsbegränsad anställning påvisar en högre arbetstillfredsställelse än de som ofrivilligt befinner sig i en sådan (Krausz, Brandwein & Fox, 1995; Krausz, 2000). Tidsbegränsat anställd personal går även att dela in i olika grupper beroende på hur deras anknytning till arbetskraften ter sig (Krausz, 2000). Dessa grupper skiljer sig markant åt när det kommer till attityder till arbete och stress. Det framkommer att individuella preferenser som matchar de förändringar som organisationen genomgår är avgörande för arbetstillfredsställelse. En individ vars preferens är en tidsbegränsad anställning strävar efter att undkomma den förpliktelse som en tillsvidareanställning innebär samt bibehålla den frihet som följer med en tidsbegränsad anställning (Guest, 2004). Dock finns det en del forskning som påtalar att en majoritet av de tidsbegränsat anställda föredrar en fast tjänst och således blir friheten istället osäkerhet kring den egna anställningssituationen (Guest, 2004; Isaksson

& Bellagh, 2002; Feldman, Doeringhaus & Turnley, 1994). Forskning kring anställningstrygghet påtalar att en osäker anställning minskar arbetstillfredsställelse samt välmående och ökar risken för ohälsa (De Witte, 1999). Den flexibilitet som ses som negativ utifrån ett arbetstagarperspektiv kan påverka den anställdes engagemang och motivation gentemot arbetet (Eriksson, 2007).

## Motivation

Begreppet motivation är idag ganska diffust. Vad menar människor egentligen när de talar om motivation? Används ordet för ofta, utan någon som helst reflektion, kan det lätt hända att innebörden förlorar sin mening och blir slentrianmässig (Hedegaard Hein, 2009). Enligt Nationalencyklopedin (2013) definieras motivation som "... (av *motiv*), psykologisk term för de faktorer hos individen som väcker, formar och riktar beteendet mot olika mål. Teorier om motivation förklarar varför vi över huvud taget handlar och varför vi gör vissa saker snarare än andra."

De berömda Hawthorne-studierna satte ett avtryck på motivationsforskningen med både belysningsförsöken och de övriga experiment som utfördes på de anställda i Hawthornefabriken i Chicago på 1930-talet. Slutsatsen av dessa studier var att det inte var de åtgärder som vidtagits för att förbättra miljön för arbetarna som var avgörande utan att när de anställda kände sig sedda och uppskattade av ledningen ökade motivationen till att arbeta och därmed produktionen (Roethlisberger & Dickson, 2003). Redan 1959 skrev Frederick Herzberg att arbetet upptar en stor del av våra tankar och menade att arbetet antingen är en källa till stor tillfredsställelse eller en orsak till stress och oro. Herzberg genomförde studier på 1960-talet och hade som mål att studera vad människor ville få ut av sitt arbete. Herzberg fann att vantrivsel och tillfredsställelse kunde härledas till skilda omständigheter och att enbart åtgärda de faktorer som leder till missnöje inte skulle öka motivation bland de anställda (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993). Herzbergs *tvåfaktorteori* (1959) baserades på resultaten från hans studie. Han delar in olika faktorer i två grupper: *hygienfaktorer* samt *motivationsfaktorer* (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993). Motivationsfaktorerna är de faktorer som gör människor tillfredsställda på arbetet och är sådana som relaterar till innehållet såsom prestation, erkännande, arbetet i sig, avancemang/utveckling och ansvar. Motivationsfaktorerna leder till positiva attityder till arbetet därför att de tillfredsställer individens behov av självförverkligande i arbetet (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993). Hygienfaktorerna är de som gör att personer inte trivs på arbetet och handlar inte om vad de gör utan om hur väl de behandlas, eller snarare hur illa de behandlas. Dessa faktorer relaterar alltså inte till innehållet utan till kontexten kring arbetet. Hygienfaktorerna leder till otillfredsställelse på arbetet vid brist och är faktorer såsom organisationens policy och administration, ledning och tillsyn, relationer, arbetsförhållanden, lön, förmåner och anställningstrygghet (Herzberg, 1974). I linje med tvåfaktormodellen visade Lundberg, Gudmundson och Andersson (2009) i en studie där arbetsmotivationen hos säsongsarbetare undersöktes att den sociala interaktionen säsongsarbetare emellan hade en stor inverkan på arbetsmotivationen. Det framkom även att de säsongsarbetare som inte var bosatta permanent vid orten i fråga brydde sig inte lika mycket om lönen som de som var bosatta vid orten (Lundberg, Gudmundson & Andersson, 2009). Andra har visat att brist på social kontakt och arbetsgemenskap, samt ensidiga arbetskrav resulterade i en låg arbetsglädje (Gardell, 1977).

Vissa forskare grundar motivation i de medfödda behov som individen antas ha (Maslow, 1987; Ryan & Deci, 2000). Grunden till Maslows kända *behovshierarki*, även kallad behovstrappa, ligger i tanken om att individen är en integrerad helhet vilket innebär att brist på ett behov engagerar hela individen i att tillfredsställa behovet (Maslow, 1987). Det är

alltså otillfredsställda behov som dominerar organismen och styr dess beteende. Ett behov som blir tillfredsställt är inte längre ett behov: "a want that is satisfied is no longer a want" (Maslow, 1987:18). Behovshierarkin är uppbyggd i fem steg, där de lägsta behoven är de mest dominerande:

1. Fysiologiska behov (basala behov som mat, sex och sömn)
2. Trygghetsbehov (skydd, stabilitet, frihet från ångest och kaos, trygghet)
3. Behov av gemenskap (kärlek, vänskap och tillhörighet)
4. Behov av uppskattning (självrespekt, erkännande, bekräftelse och prestation)
5. Behov av självförverkligande (individen når upp till sin fulla potential)

Senare forskning har kopplat exempelvis trygghetsbehovet till en önskan om att få fast anställning (Hedegaard Hein, 2009).

*Självbestämmandeteorin (Self-Determination Theory, SDT, Ryan & Deci 2000)* framhåller att det finns tre medfödda psykologiska behov: *Kompetens, Tillhörighet* samt *Autonomi*. I linje med Maslow (1987) är dessa behov universella och påverkas inte av kön, kultur och tid (Ryan & Deci, 2000). SDT delar upp motivation i *inre (intrinsic) motivation* samt *yttre (extrinsic) motivation*. Det finns även ett begrepp i teorin, *amotivation*, som hänvisar till ett tillstånd av total avsaknad av motivation. Amotivation uppkommer när en person inte känner sig kompetent nog att genomföra en uppgift, när uppgiften inte har något värde för personen samt om personen inte tror att det kommer generera en önskad effekt (Ryan & Deci, 2000).

Det som skiljer de olika typer av motivation åt är graden av självbestämmande eller autonomi. En central uppdelning inom SDT är mellan motivation som är autonom och motivation som är kontrollerad. Motivation som är autonom innefattar både inre motivation samt även vissa typer av den yttre, där individer har identifierat sig med en uppgifts värde och även, om möjligt, integrerat den med sitt eget jag (Deci & Ryan, 2008).

Inom självbestämmandeteorin syftar den inre motivationen på när något i sig är intressant och ger en inre tillfredsställelse. Den inre motivationen är viktig, dock så menar Ryan och Deci (2000) att de flesta aktiviteter människor idag utövar inte är motiverande i sig. Friheten att känna inre motivation inskränks bland annat på grund av de sociala krav och roller som tillskrivs individer i dagens samhälle och tvingar dem att ta ansvar även vid uppgifter som inte genererar inre motivation. Den yttre motivationen är alltså en kontrast till den inre, och syftar enbart på när något görs för att uppnå ett separat ändamål, exempelvis yttre belöningar såsom lön men även påtryckningar och hot. Yttre motivation är ofta förknippat med brist på autonomi, men SDT framhåller att det finns olika grad av autonomi även inom den yttre motivationen. Dock tenderar yttre påverkan att minska människors känsla av självbestämmande (Ryan & Deci, 2000). Bertil Gardell forskade om arbetsglädje inom den svenska industrin och menade att självbestämmande över det egna arbetets utförande var oerhört viktigt för arbetsglädjen (1977).

Då yttre motiverande beteenden inte i sig är intressanta, blir externa faktorer viktiga. Det primära skälet till att människor kommer vara villiga till att handla är när beteendena värderas av andra som de känner tillhörighet till eller vill känna tillhörighet till, och där individen blir respekterad och tas om hand. Även den upplevda kompetens som varje person besitter är av vikt, då en individ drivs av vetskapen att denne besitter rätt kunskap för att kunna lösa uppgiften (Ryan & Deci, 2000).

## Syfte och frågeställningar

Syftet med den här rapporten är att undersöka behovsanställdas motivation och engagemang till arbetet samt om anställningsformen i sig inverkar på motivationen. För att uppfylla studiens syfte, har nedanstående frågeställningar legat till grund.

1. Vilka faktorer påverkar behovsanställdas motivation?
2. Hur påverkar anställningsformen motivationen?

## Metod

### Val av metod

Vid val av metod har jag vägt fördelar mot nackdelar mellan kvalitativ metod och kvantitativ metod. Den kvalitativa ansatsen fokuserar på de egenskaper som finns hos det som avses studeras, medan den kvantitativa ansatsen lägger fokus på den mängd som gäller för dessa egenskaper. Kvalitativ forskning söker finna det studerade temats mening och kvantitativ forskning söker finna förekomsten eller frekvensen (Widerberg, 2002). Då jag avser mäta hur människor uppfattar sin situation och sitt liv, passar den kvalitativa ansatsen bättre i det här avseendet (Kvale & Brinkmann, 2009).

Jag har använt mig av semi-strukturerade intervjuer under studiens gång. Kvalitativa intervjuer karaktäriseras ofta av en låg grad av strukturering (Patel & Davidson, 2011). Semistrukturerade intervjuer innebär att det finns en bas att utgå ifrån, en så kallad intervjuguide, där redan utsatta teman ger intervjun en någorlunda strukturerad helhet. Dock finns det plats för avvikelse då respondenterna har frihet att utforma svaren på det sätt de finner bäst. Intervjuguiden är ett hjälpmedel och behöver inte följas till punkt och pricka, vilket medför att de intervjuer som har genomförts kan skiljas åt på ett flertal punkter (Bryman, 2008). Det som är av intresse i denna intervjuform är respondenternas egen bild av det studerade fenomenet, hur de tolkar frågorna samt vad de finner vara av vikt (Bryman, 2008). Med semistrukturerade intervjuer ges en inblick i respondenternas livsvärld och det är deras ord som skapar mening (Kvale & Brinkmann, 2009). Syftet med semistrukturerade intervjuer är således att utvinna det unika samtal som uppstår i mötet mellan forskare och respondent (Widerberg, 2002).

### Respondenter

Vid val av lämpliga respondenter har ett så kallat *bekvämlighetsurval* till viss mån legat till grund. Med bekvämlighetsurval menas att de personer som finns tillgängliga är de personer som väljs (Bryman, 2008). Jag har ändock samtidigt försökt att få en så blandad respondentgrupp som möjligt när det kommer till ålder, kön samt antal år med bricka. Jag fick snabbt överge idén om att intervjua 3-siffriga (bilblix) då tiden var för knapp, samt att jag valde att fokusera på de som har hamnarbete som sin huvudförsörjning. Dock ville jag få med 4-siffrigas perspektiv, då jag tyckte att det var viktigt för studien. Alla respondenter som tillfrågades ställde upp på att bli intervjuade. 10 personer intervjuades varav 7 var män. Åldersspannet var mellan 23 och ca 65 år. Av respondenterna var 7 5-siffriga och 3 var 4-siffriga. Respondenterna hade haft bricka i hamnen från 3 till över 25 år.

## Material

Vid varje enskild intervju utgick jag ifrån en och samma intervjuguide (bilaga 1). Övergripande frågor ställdes och respondenterna fick svara helt fritt och tolka frågorna på vilket sätt de ville. Följdfrågor kan ha styrt intervjun i olika riktningar, dock så användes intervjuguiden som just en guide och gav vägledning under samtliga intervjuer. Områden som var av intresse att undersöka var respondenternas syn på motivation, hur relationer till andra fungerade, hur arbetet och arbetsuppgifterna upplevdes. Exempel på frågor som användes under intervjun var: ”Hur ser en bra dag ut på arbetet?”, ”Hur ser en mindre bra dag ut?”, ”Hur ser du på dina arbetsuppgifter”, ”Hur upplever du att gemenskapen och samarbetet ser ut?”, ”Om du får förändra någonting, vad som helst, vad skulle det vara?”

## Tillvägagångssätt

Vid början av studien informerades blyxtkåren på deras privata Facebook-sida, där 100 personer ingick, dels för att kunna nå ut till så många som möjligt dels för att introducera studien. De utvalda respondenterna informerades och tillfrågades om de ville delta. Nio av intervjuerna utfördes på arbetsplatsen medan den tionde utfördes på annan plats. Intervjuerna utfördes avskilt, då respondenterna inte skulle känna sig övervakade samt kunna prata fritt om det valda ämnet. Det var dock inte alltid helt optimala förhållanden då det ibland förekom störmoment i form av mycket buller eller nyfikna kollegor som försökte lyssna på intervjun. Majoriteten av intervjuerna genomfördes dock utan störsmoment.

Alla intervjuer spelades in efter godkännande från respektive respondent. Bryman (2008) påpekar att det kan finnas en tveksamhet till att intervjuas under inspelning då respondenten blir mer medveten om vad som sägs, samt kan känna en nervositet över att dennes ord fastnar på band. Jag har därför haft detta i åtanke under varje intervju samt även haft ett anteckningsblock att tillgå om så skulle behövas. Alla respondenter var samarbetsvilliga och öppenhjärtiga under intervjuerna, som varade mellan 15-40 minuter. Att en intervju kan te sig kort är ingen konstighet då det är innehållet som styr hur lång en intervju blir (Bryman, 2008). Således, gav även de intervjuer som varade i 15 minuter, viktig information och den teoretiska mättnaden blev uppnådd.

Det inspelade materialet transkriberades och skrevs ut för att kunna analyseras. Denna process var oerhört tidskrävande och utmanande, dock är det en viktig del i studien, då valet av analysmetod föll vid tematisk analys. Transkriberingen utfördes ordagrant, dock så tog jag inte med pauser och upprepningar då det i en tematisk analys inte krävs så detaljerad transkribering (Braun & Clarke, 2006).

## Analysmetod

Det är själva analysen som är tyngdpunkten och utgör kärnan i en kvalitativ studie och följaktligen bör mycket tid och resurser läggas på just analysen (Langemar, 2008). Tematisk analys innebär att mönster identifieras, analyseras och sammanställs utifrån det insamlade materialet. Innehållet tolkas och utifrån tolkningar framställs ett antal teman, som representerar den insamlade och sammanfattade empirin. Dessa teman fångar upp något av värde, som kopplas till frågeställningarna. Vad som kvalificeras som ett tema bestäms helt av forskaren, som har fria händer att tolka materialet på det sätt som denne finner bäst (Braun & Clarke, 2006).

Mönster och teman kan identifieras på två olika sätt, *induktivt* eller *deduktivt*. Med ett induktivt tillvägagångssätt har de identifierade temana en stark koppling till det insamlade materialet. Det är en process där kodningen av datamaterialet inte passas in i en redan



existerande kodningsmall och forskningen här är driven utav datamaterialet. Här utformas frågeställningar ur kodningsprocessen. Ett deduktivt tillvägagångssätt å andra sidan drivs av forskarens teoretiska eller analytiska intresse i området. Här styrs kodningsprocessen av redan existerande frågeställningar. En tematisk analys tar sin utgångspunkt i det transkriberade materialet från intervjuerna (Braun & Clarke, 2006). I mitt arbete med att utforma teman har jag kombinerat de två tillvägagångssätten i och med att jag har utarbetat teman från datamaterialet och samtidigt haft redan existerande frågeställningar i åtanke. Således har jag använt mig av ett så kallat *abduktivt* tillvägagångssätt (Langemar, 2008).

Det första steget var att läsa igenom materialet ett flertal gånger för att få en övergripande bild av det material som samlats in. Vid nästa steg påbörjades kodningen, där kodningen identifierar något av värde och av intresse i datamaterialet. Här skapas en elementär indelning, där materialet organiseras in i meningsfulla grupper (Braun & Clarke, 2006). Eftersom jag, med utgångspunkt i motivation, redan hade skissat på frågeställningar, skedde kodningen med detta i åtanke. Efter första kodningen, skapade jag ett kodningsschema, där en grov första sortering skedde och målet med detta var att försöka sortera in koderna i potentiella teman. Koderna analyserades och kombinerades i olika sammansättningar för att utforma relevanta teman. En utgångspunkt är att försöka se relationer mellan koder, teman och underteman för att få en välgrundad analys. Vid detta skede fanns en otroligt stor mängd data, både relevant och irrelevant för min studie och således påbörjades en gallring av irrelevant data. Dessa data sparades dock för eventuell senare användning.

De potentiella teman som arbetats fram delades upp i mindre beståndsdelar för att granskas och förfinas. Denna process ledde till att nya teman framarbetades samt att vissa av de gamla temana blev underteman. Tillslut hade dessa teman och underteman arbetats igenom flera gånger och ett slutgiltigt resultat frammanades.

En fördel med att använda sig av en tematisk analys är att metoden är flexibel. Det finns inga utsatta regler eller bestämmelser att hålla sig inom, utan forskaren styrs av friheten att bestämma själv (Braun & Clarke, 2006).

## **Etiska hänseenden**

Vetenskapsrådet har tagit fram fyra forskningsetiska principer. Syftet med dessa principer är att normer skapas för förhållandet mellan undersökningsdeltagare och forskare. De är till för att vägleda forskaren samt att uppmärksamma vikten av reflektion och ansvarstagande. De fyra principerna är: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet, 2001). Informationskravet går ut på att de berörda deltagarna informeras om undersökningens syfte samt att deras medverkan är högst frivillig och kan avbrytas när som helst (Bryman, 2008). Informationskravet klargjordes med respektive respondent inför varje enskild intervju. Med samtyckeskravet menas att deltagarna själva har rätt att bestämma huruvida de vill delta eller ej (Bryman, 2008). Alla respondenter tillfrågades och fick själva ge godkännande för intervjun. Konfidentialitetskravet innebär de personuppgifter som framkommer under undersökningen. Dessa skall behandlas med största möjliga konfidentialitet (Bryman, 2008). Det har varit av vikt att enbart jag, forskaren, har haft tillgång till de uppgifter som lämnats av respondenterna och jag har varit noga med att inte låta obehöriga få ta del av dessa. Nyttjandekravet innebär att de uppgifter som samlas in under undersökningen enbart får användas i forskningssyfte och får således inte användas i någon annan kontext än just denna (Bryman, 2008). Respondenterna informerades om att det inspelade materialet kommer att raderas när studien är klar och att deras svar endast kommer att behandlas i denna studie.

## Resultat

Nedan presenteras de teman samt underteman som har arbetats fram genom den tematiska analysen. Det resulterade i fem huvudteman samt ett antal underteman.

### Översikt av teman och underteman

Teman	Underteman
1. Självbestämmande	1.1. Frihet 1.2. Jakten på timmar 1.3. Blixt eller fast? 1.4. Pengar, pengar, pengar
2. Variation	
3. Relationer	3.1. Blixtkåren som familj 3.2. Man kan inte bli älskad av alla 3.3. Vem är chefen?
4. Yrkesstolthet	4.1. Hög arbetsmoral 4.2. Viktigt arbete 4.3. Arbetsmiljö
5. Kommunikation	5.1. Göra sin röst hörd 5.2. Bristfällig information

### 1. Självbestämmande

Ett av de viktigaste teman som kunde utrönas var självbestämmande. Detta tema tog stor plats hos samtliga respondenter och genomtyrade alla intervjuer.

*1.1. Frihet.* En medalj har alltid två sidor. På framsidan glimmar frihet och rikedom och drömmar om ett bättre liv. På baksidan blottas en helt annan, mycket mer negativ sida. Att vara behovsanställd i hamnen har likt en medalj, två sidor. Frihet är ett ord som lyser lika starkt som en ledstjärna och representerar en del av den eftersträvansvärda framsidan. Samtliga respondenter menade att den absoluta fördelen med att arbeta som blixt i Göteborgs hamn, var just friheten. Friheten att kunna välja när du vill arbeta.

*"Friheten, det är ju det som har varit grejen."*

*"Fördelar är ju att du kan välja när du vill jobba, när du inte vill jobba så jobbar du inte."*

Majoriteten av respondenterna föredrog en flexibel arbetstid och karakteristiskt för detta var autonomi. Respondenterna menade att de själva i nuläget kan välja vilka tider på dygnet de skall vara uppsatta på arbete.

*"Flexibel arbetstid, det är perfekt. /.../ Om man ska börja klockan sju varje dag och jobba till fyra, det är monotont, det känns lite Svensson-Svensson, måndag till fredag, det där passar inte mig."*

*"Det är ett ganska så fritt jobb och du kan ju faktiskt lägga upp hur du vill jobba om man jobbar som blixt. Och så även kan vara hemma utan att det blir för mycket gnäll. Det är ju det som är förutsättningarna."*

1.2. *Jakten på timmar.* Vid tillfällena då timmarna är kärva och allt fler slåss om allt färre timmar, vänds medaljen hastigt och framsidan är ett minne blott. Anställningsformens baksida representerar något som snarare kedjar fast än något som står för frihet. Två ytterligheter som är de flesta blyxt bekanta. En respondent beskrev anställningsformens baksida på följande sätt:

*”Nackdelen är ovissheten och otryggheten i anställningsformen. Och att även om det är en lång väg dit så kan de ju, så kan det hända att jag aldrig mer får en arbetstimme i hamnen och det är värt att tänka på ibland. Sånt gör en ödmjuk tror jag.”*

De flesta respondenter framhävde att sämre tider, som exempelvis lågkonjunktur då timmarna blir få för blyxt, leder till instabilitet och en fastbundenhet till arbetet. De menade att vid sämre tider måste de vara uppsatta på arbete jämt, vilket betyder att känslan av självbestämmande helt försvinner och att dessa tider präglades av osäkerhet.

*”Fördelarna är väl att man kan, friheten, att man kan jobba när man vill. Men så är det bara när det är bra med jobb, annars får man ta det som finns och prioritera jobbet först och ta sin fritid i andra hand.”*

Dessa ovanstående citat representerar de två sidor av medaljen som är så kännetecknande för en behovsanställning i hamnen. Ibland är det riktigt bra, och ibland är det riktigt dåligt.

Med anställningsformen följer även en beskedprocess med väldigt kort varsel. Det framkom från intervjuerna att det är svårt att planera andra aspekter av livet som inte innefattar arbetet. Många av respondenterna menade att det är en vanesak och att det inte tar lång tid att vänja sig vid det och att friheten väger upp de sena beskeden. Här är det övergripande temat ”självbestämmande” mycket närvarande.

*”Men det är å andra sidan så det är uppbyggt och får vi veta sent så kan vi också skita i att jobba. Då får arbetsgivaren också veta sent om man kommer eller inte, så det är från båda håll.”*

En intressant aspekt som blev uppenbarad av en respondent var att även vid bra tider med mycket arbete, var stressen alltid närvarande, alltid där och påminde om anställningsformens skörhet.

*”Personligen kan inte jag slappna av riktigt och det är nog därför jag jobbar så mycket som jag gör.”*

Samma respondent menade att det är en ständig jakt på timmar, en enträgen strävan som varje månad nollställs, vilket i sig kan ta musten ur en då förra månads jobb inte betyder speciellt mycket när en ny månad gryr.

*”Du kanske har jobbat på en bra månad och så känner du, ”ah vad gött”, och så går det tre dagar och så måste du börja om på nytt igen. Det kan jag känna att ”nej, fy fan”, börja om igen.”*

Till följd av denna idoga jakt, föds ett sinnestånd där det inte går att slappna av, oavsett om det finns arbete eller inte. En respondent påpekade det faktum att även om

det finns mycket arbete så arbetas det bara desto mer, det går inte att nöja sig med lagom då det inte finns någon garanti för fortsatt arbete.

*”Jag har inte haft semester på fem år. Jag har haft en vecka.”*

*1.3. Blixt eller fast.* En annan intressant aspekt som kom upp till ytan var att även om blixtkåren ses som en homogen grupp, finns det två läger där behoven ser olika ut. Ett läger där strävan efter en fastanställning är stark och ett läger där behovsanställningen uppfyller de behov som behöver tillfredsställas.

Fler än hälften av respondenterna hade en önskan om att få en fastanställning inom en snar framtid. Vissa av respondenterna har alltid haft en strävan mot en fast tjänst sedan de började i hamnen.

*”Målsättningen är att vara fastanställd.”*

En respondent menade att det har varit bra att vara blixt en tid, men att det i längden blir för mödosamt att ständigt känna oro och stress över anställningsformen.

*”Jag är redo för ordinarie just nu känner jag.”*

Det andra lägret, där en behovsanställning uppfyller alla krav, hade färre respondenter, men är ändå en viktig del. Respondenterna framhävde att de positiva sidor som anställningsformen ger väger upp de baksidor som eventuellt kan ta över.

*”Har man valt det här jobbet så får man ju gardera sig att det kommer en vinter, mer kan jag inte säga. Och vill man inte gå ner så gör man inte det heller. Tycker man det är för jobbigt så får man väl sluta. För jag menar det, vi har ju egentligen inga, vi är ju såna här va, vi är blixtanställd eller hamnanställd när vi jobbar, när vi kommer hem är vi arbetslösa. Det är så det går till. När du kommer hem är du arbetslös och när du får jobb är du anställd.”*

*”Jag har blivit tillfrågad två-tre gånger om ordinarie tjänst men jag har tackat nej.”*

En respondent påpekade att valet inte är så lätt utan att det finns en ambivalens i att välja mellan att vara blixt eller fastanställd.

*”Jag hoppas på fast /.../ hade det funnits jobb hela tiden som blixt så hade jag valt det. Det är extremt roligt. Men just för familjen så fast jobb då, för att kunna planera. Klart det blir nog inte lika roligt som att vara blixt, med alla människorna, men så är det.”*

*1.4. Pengar, pengar, pengar.* En aspekt som visade sig vara nära kopplat till anställningsformen var lönen som då återfinns mestadels på anställningsformens framsida. En del av respondenterna framhävde det faktum att det går att påverka sin lön och att detta var något som var motiverande. Dock framkom det likaså att även lönen har en baksida, då flertalet av respondenterna menade att det är svårt att arbeta lagom och att de på något sätt vänjer sig vid att jaga timmar och få upp sin lön, fastän de inte alltid mår så bra av det.

*”Det är väl pengarna först och främst, och att du kan påverka din inkomst, det är ju mycket pengar det handlar om.”*

En respondent påpekade att det är lätt att bli påverkad av hur andra arbetar och menade att det är svårt att undvika att inte dras med i ekorrhjulet.

*”Det är bara att man hamnar i det här ekorrhjulet där det handlar om pengar, pengar, pengar hela tiden.”*

En respondent menade att friheten som följer med att vara blyxt inskränks när det börjar handla om pengar.

*”Jag jobbar när jag vill. Nu gör ju inte jag så direkt utan jag jobbar ju hela tiden i alla fall. Jag mår ju, det blir väl, jag mår väl kanske inte helt hundra procentigt bra när jag vet att jag ska vara ledig för då ser jag kanske att, man ser inte ledigheten, man ser vad man har förlorat, vad man förlorar istället. Fast det börjar väl bli lite bättre, det börjar det bli, men det sitter kvar i vissa lägen.”*

Två av respondenterna poängterade dock att trivsel var något som var behövligt för att lönen skulle vara mödan värd.

*”Det är klart, om du tjänar väldigt bra med pengar och vantrivs på din arbetsplats då är det noll. Men trivs du sådär lite lagom hyffsat bra och ändå tjänar hyffsat, då är det okej.”*

*”Hade det varit ett tråkigt jobb men bra pengar så är det inte många som står ut i längden i alla fall.”*

## 2. Variation

Kännetecknande för alla respondenter var begreppet variation. Det sågs med positiva ögon på från samtliga deltagare och beskrevs som en viktig motivationsfaktor utifrån flera perspektiv. Variation på arbetskollegor samt arbetsuppgifter var en utmärkande faktor under alla intervjuer.

*”Att det är omväxlande jobb och att man jobbar med mycket olika människor, olika arbetsuppgifter och variation.”*

En respondent menade att ovissheten som är variationen är positiv och är något som är önskvärt på fler plan än ett.

*”I och med att man aldrig vet vad man ska göra innan man kommer så, jag tycker det är ganska skönt faktiskt, så jag blir extremt uttråkad tror jag utav ekorrhjulet, jag tycker det här är egentligen idealiskt att jobba som blyxt, man vet aldrig vad man ska göra, man hamnar där man hamnar och så får man ta situationen som den kommer.”*

En respondent tog även upp det faktum att de arbetsuppgifter som utförs i hamnen är fysiskt utformade samt förhållandevis repetitiva även för blyxt och att variation på arbetsuppgifterna får en ännu väsentligare betydelse.

*”Det är väl slitageskador i så fall, om man gör en och samma arbetsuppgift under en lång tid, variation tror jag ändå är det absolut bästa, både för kroppen och för psyket.”*

### 3. Relationer

Tema nummer tre fick stor uppmärksamhet från samtliga respondenter och går under benämningen relationer. I detta tema åsyftas den gemenskap och det samarbete som finns mellan övriga kollegor, både blix och ordinarie, men också gentemot förmän. Tonen var övervägande positiv från samtliga respondenter och påvisade vikten av relationer och att det påverkar arbetet i stort.

*”Det mest positiva är ju arbetskamraterna. Man vet aldrig vem man ska jobba med, /.../ man vet aldrig vem man hamnar med och om man ska prata, vad man ska prata om, det är så olika åldrar och det är det som är charmen.”*

Även om tonen främst var positiv uppdagades en upplevd bild av en viss åtskillnad mellan synen på blix och synen på ordinarie. En respondent uttryckte sig på följande vis:

*”Det enda som jag egentligen tycker med denna arbetsplatsen som i så fall skulle göra en förbättring är att man inte ser min arbetsgrupp som skräpet, utan att vi utför samma arbetsuppgifter, och då borde samma gälla för oss egentligen.”*

**3.1. Blixkåren som familj.** Det första undertemat till huvudtemat relationer representerar de övriga kollegorna inom blixkåren. En respondent menade att blixkåren blir en del av familjen. Att vara blix och att få en blixbricka blir som ett bevis på en samhörighet och ett släktskap. Arbetet i sig innebär teamwork, arbetsuppgifterna måste lösas tillsammans med andra och utförs stundtals under mycket tuffa förhållanden, vilket kan göra att band knyts an när tuffa tag tas ihop.

*”I blixkåren är det väldigt bra gemenskap måste jag säga, som sagt det finns ju alltid några rötägg i en flock, men de behöver man ju inte prata med om man inte vill.”*

En respondent betonade att gemenskapen sträckte sig utanför den faktiska arbetsplatsen och hade fått en viktig påverkan på övriga faktorer i livet.

*”Den sociala biten alltså /.../ här har du så väldigt många vänner, du fiskar med några, du jagar med några, du umgås och grillar, vi har våra fester tillsammans och det kommer 50 pers.”*

En av respondenterna påpekade att gemenskapen inom blixkåren är bra, men att det var betydelsefullt att inte vara frånvarande för mycket.

*”Om man inte är i hamnen så mycket, då hamnar man utanför lite grand.”*

**3.2. Man kan inte bli älskad av alla.** Relationer mellan blix och ordinarie går långt tillbaka i tiden. En respondent menade att det förr var svårare att vara blix då många ordinarie motsatte sig blixkåren som grupp och att det fanns en stor antagonism mellan blix och ordinarie. I dagens läge har det dock förändrats till det bättre då blixkåren har blivit accepterad som en viktig del av hamnen. Samme respondent påpekade även att det var svårt att känna gemenskap till blixkåren då denna var så stor, och menade att detta kan ha försvårat relationerna både sinsemellan blix samt mellan blix och ordinarie.

En del av respondenterna menade att det gäller att arbeta mycket och arbeta nära de ordinarie för att komma in i gemenskapen.

*”Nu har jag haft sommarvikariat ett par gånger och det gör mycket måste jag säga, att man kommer in i det, och då får man jobba med dem och då får de en annan uppfattning om en.”*

En respondent påpekade det faktum att det handlar om personlig kemi och att vissa naturligt fungerar bättre ihop, oavsett om de är blixtn eller ordinarie.

*”För min del, så tycker jag att jag har bra kontakt med många ordinarie, vissa har man det inte med, det är ju lika så även med blixtn, vissa pratar man betydligt mycket mer med och har mer gemensamt med och vissa hejar man bara på. Man kan inte bli älskad av alla och man kan inte älska alla heller.”*

De flesta respondenter hade en positiv syn på den ordinarie kåren, dock upplevdes ett flertal att det fanns några som hade en negativ inställning till blixtn och som inte drog sig för att visa det. Vissa av respondenterna menade att det fortfarande finns en liten minoritet av de ordinarie som inte har erkänt blixtkåren som en viktig del av produktionen. Trots att blixtkåren arbetar mycket är det märkbart att den för vissa inte är lika mycket värd som den ordinarie kåren. En respondent menade att det också berodde på hur tiderna såg ut, när det blev svåra tider, var blixtkåren inte mycket värd, vare sig från ordinarie eller från ledningen. Då är det ingen som bryr sig om att blixtn inte får jobb, ingen som lyfter ett finger för att underlätta, men när det är brist på arbetskraft och blixtn behövs då skall det ”pekas med hela handen” och ställas krav. Det skapar en obalans i relationerna, menade samma respondent.

*”Det är väl ibland, det är väl en 3 % av de fasta som avskyr blixtn. Som han som tog mackorna i torsdags, ”blixtn ska fan inte ha några”, så tog han hem 25 drickor, 25 mackor och 25 äpplen. Alla vet det, skiften vet det också.”*

*”Inom blixtkåren tycker jag, det är väl det bästa med att jobba här, att alla är väldigt goa, sen så är de flesta ordinarie också, jag har inte problem med någon så men det är väl en liten skillnad där, man får väl höra att man är blixtn kanske, man känner sig verkligen som en blixtn i alla fall.”*

Det visade sig att ett fåtal av respondenterna föredrog att arbeta ihop med andra blixtn och menade att gemenskapen är mycket starkare inom blixtkåren.

*”Det är väl klart att man vill jobba ihop med blixtn, det är klart man vill göra, det är klart man vill jobba ihop med blixtn. Ordinarie kör ju sitt eget race, men det känner ju alla till.”*

3.3. *Vem är chefen?* Ingen av respondenterna visste vem deras närmsta chef var, eller vem som har det yttersta ansvaret för blixtkåren. De flesta av intervjupersonerna skulle dock vända sig till någon förman i någon av hamndelarna vid eventuella problem.

Något som framkom ur intervjuerna var att de flesta respondenter hade bra kontakt med de flesta förmän och att de kände att förmännen överlag lyssnade på dem som blixtn.

*”Det är väl någon ömsesidig respekt som har byggts upp under många år.”*

Dock uppenbarades en känsla av att blixtkåren inte får samma respons som de ordinarie får och att det inte går att göra något åt det och att det kan härledas tillbaka till

anställningsformen. En respondent menade att förmän ibland kan ta upp saker med en blyxt som de aldrig skulle få idén att ta med en ordinarie.

*"Mitt ord som blyxt väger inte lika tungt som en gammal ordinaries ord. Så är det, tror jag. C'est la vie."*

*"De lyssnar inte på alla blyxt upplever jag. Det är nog fel att säga att de lyssnar på blixten, för det gör dem inte, de lyssnar på vissa blyxtar."*

Respondenterna menade även att förmännen generellt hade blivit bättre på att ge beröm på senare tid och att det uppskattades att det de gjorde på arbetet uppmärksammades.

*"Det får man höra faktiskt, det måste jag säga, de har blivit mycket bättre på senare år i alla fall, jag, det tycker jag. Det är ofta man får höra "ett jävligt bra jobb", måste jag säga."*

*"Vi är ju egentligen alltid stressade med båtarna, så är det ju alltid kul att höra något positivt efter man har, man har ju ändå gjort sitt bästa och sitt mesta och man har liksom försökt verkligen, så det är klart att man vill ha cred ändå någon gång."*

#### 4. Yrkesstolthet

Tema fyra sammanfattas som yrkesstolthet. Flera av respondenterna belyste det faktum att det gav en positiv känsla att vara hamnarbetare.

*"Det finns, även om jag inte är infödd hamnarbetare så känner jag det faktiskt, att det är viss, att det är mycket stolthet i att vara hamnarbetare."*

Arbetet har visserligen genomgått dramatiska förändringar, men det lever kvar. Att få göra någonting i blåkläder var också något som bidrog till att vissa av respondenterna kände sig stolta. En respondent tog upp det faktum att det var roligt att gå och handla efter arbetet i arbetskläderna och att detta gav en känsla av välbehag och värdighet. Samma respondent påpekade att det numera för blyxt inte längre står Göteborgs Hamn på jackorna, vilket var tråkigt.

Flera av respondenterna har någon släkting som arbetar i hamnen. Hamnarbete är ett yrke som traditionellt har gått i arv genom generationer långt tillbaka och på så vis föds det fram ett band av stolthet. Detta band av stolthet genomsyrar många delar av kåren och har även slagit rot hos de som inte har några släktband i hamnen.

*"Jag gillar ju mycket känslan av att jobba i Göteborgs hamn för det är anrikt, och för att det har en historik omkring det."*

4.1. *Hög arbetsmoral.* En viktig faktor var själva arbetet, att arbeta, att få ta i och jobba med hela kroppen. Flera respondenter poängterade att det kändes bra att bli lite "sketen", då det representerade att personerna på något sätt har arbetat. En respondent menade att det handlar om att ha en hög arbetsmoral. Det finns troligtvis inget arbete som är tillräckligt utvecklande på 30-40 års sikt och att arbetet till slut blir slentrianmässigt. Respondenten menade att det då gäller att ha en hög arbetsmoral.

Det framkom från samma respondent att det även gäller att ha en hög arbetsmoral för att andra inte skall tycka att "man är en lat jävel".



Ytterligare en respondent kastade ljus på vikten av att kämpa och dra sitt strå till stacken.

*”En bra dag är en dag utan lata människor, så kan man sammanfatta det.”*

Respekt från kollegor skulle förtjänas och det gällde att visa att hårda tag är ingenting som skrämmer en.

*”Ska andra tycka gott om en så ska man fan slita lite granna för det också på arbetet.”*

Att värdesätta sitt arbete och sin insats menade en respondent var av vikt och belyste det faktum att en hög arbetsmoral ligger till grund för en arbetsplats där det är lätt att trivas och känna en stark gemenskap till sina kollegor.

*”En hög arbetsmoral, att man värdesätter det man gör och att man inte lämnar någon i skiten, med avsikt då så att säga.”*

**4.2. Viktigt arbete.** Vissa av respondenterna ansåg inte att själva arbetet var speciellt märkvärdigt, trots en inneboende stolthet över det. Andra menade att det är ett viktigt arbete som utförs. Hamnen är en betydelsefull länk i import- och exportkedjan och det arbete som utförs av hamnarbetarna är av vikt för att denna länk skall vara intakt.

*”Det är ett viktigt arbete som utförs /.../ vi hanterar så mycket, vi hanterar ju allt här, och så dessa stora maskiner och det är ju inte alla som får köra dem och det är rätt fräckt faktiskt.”*

**4.3. Arbetsmiljö.** En del av respondenterna framhöll att arbetsmiljön i hamnen är speciell, då det är en smutsig och bullrig arbetsplats och att det är svårt att förändra den till det bättre. Meningar om arbetsmiljön går isär, där vissa av respondenterna menade att de har tillräckligt med skyddsutrustning och är överlag nöjda, medan andra framhävde att arbetsmiljön är bedrövlig och att det finns mycket att göra när det kommer till förbättringsarbete.

Ett flertal respondenter yttrade en oro över arbetsmiljön och att det framförallt är dålig information anbelangande vad som är farligt. En respondent upplevde att säkerheten ibland kommer i andra hand, då prioriteten läggs på att båten skall bli färdig.

*”Man tänker ju på det dagligen faktiskt, att man andas in all skit som är här, men ja vad ska man göra? Det är inte så mycket att göra. Men man tänker på det.”*

En respondent belyste det faktum att det i verkligheten är oerhört svårt att få gehör för arbete mot en bättre arbetsmiljö och att hela tänket är omodernt och alldeles för krångligt.

*”Då hade jag önskat att arbetsmiljön blev mycket modernare och mycket bättre. Så fort man börjar tjöta om att, någon säkerhetsgrej så känns det som ett jävla projekt /.../ att de hade en öppnare, de tjötar om att det ska vara så säkert och grejer, de har en fin vision om det, men verkligheten, i verkligheten är säkerhet ett jävla projekt för dem.”*

Det uppdagades en önskan om att det skulle vara lättare att göra det säkert. Idag upplevs det som besvärligt att ens uppmärksamma säkerhetsfrågor.

*”Det skulle vara lättare att göra det säkert. Det hade varit skönt, allt ifrån ordentliga säkerhetslinor till att sopa kajen hade underlättat.”*

En aspekt som framhölls av samtliga respondenter var skyddskläder. En del respondenter menade att de var nöjda och hade arbetat tillräckligt länge för att kunna hämta ut de kläder de behövde, medan andra menade att det var svårt ibland när poängen inte räckte till. Poängssystemet baseras på det antal timmar som görs, och kan användas för att hämta ut skyddskläder. Arbetshandskar fick stor uppmärksamhet från ett flertal respondenter. Idag får varje blixthämta ett par handskar per månad, vilket vissa av respondenterna tyckte var alldeles för lite och räckte inte till. I och med att blixtkåren hoppar mellan hamndelar och mellan arbetsuppgifter, menade en respondent, gör det svårt att klara sig med ett par handskar i månaden. Det går inte att använda ett par handskar vid ett hårt, smutsigt och fysiskt tungt arbete och sedan använda samma par vid exempelvis bilkörning. En respondent önskade att vattentåligen handskar skulle finnas tillgängliga i samtliga hamndelar, speciellt på vintern, då kylan gör det tufft att arbeta med blöta händer. Samma respondent menade även att blixten utför mycket fysiskt arbete ofta med händerna och att det då går åt fler handskar än vid exempelvis maskinkörning. En åtskillnad görs mellan blixthämta och ordinarie, tyckte en respondent, där de ordinarie har tillgång till bättre handskar än blixten, fastän vissa i blixtkåren stundtals arbetar mer än många ordinarie gör. Det framkom att vissa av respondenterna har köpt både handskar och kläder utanför hamnen, privat. En del av dessa såg inget konstigt i det och var nöjda trots det. Medan andra helst såg att det inte skall behövas kräva att man som privatperson köper rätt utrustning till arbetet.

*”Ett par handskar sliter man ut, nu jobbar jag ju rätt så jag kan ha ett par handskar länge, men just en sådan grej borde det ju vara no limits for, om man jobbar. Det borde finnas någon ekvation där hur mycket man jobbar gentemot hur många handskar man får.”*

## 5. Kommunikation

Det sista temat var kommunikation. En viktig aspekt i att trivas på arbetsplatsen är att kommunikationen fungerar åt alla håll, menade majoriteten av respondenterna.

5.1. *Göra sin röst hörd.* Flera respondenter poängterade att det kan vara svårt som blixthämta att göra sin röst hörd. Blixten uttalar sig inte alltid, menade en respondent, och om det är någon som gör det så talar inte den personen för hela gruppen, utan enbart för sig själv. Samma respondent menade att de ordinarie ofta för hela gruppens talan och att det då är självklart att det får större genomslagskraft än när en liten blixthämtad yttrar sig om någonting. Då står oftast hela skiftet bakom, och det brukar leda till någon slags kompromiss. En annan respondent var inne på samma spår och hävdade att det var anställningsformen som också låg bakom.

*”Ordinarie är ju tuffare, de vågar ju, blixten vågar ju inte riktigt. Visst kan vi säga ifrån vi också men det är inte riktigt lika självklart /.../ det är nog anställningsformen som gör det.”*

Att få känna att det man säger tas på allvar, ansåg en respondent var otroligt viktigt för hur motiverad man var till arbetet och att det självklart påverkade inställningen till arbetet överlag. Som blix, är man lika viktig som de ordinarie, men din röst är inte lika viktig, menade en respondent. Ytterligare en respondent underströk att det var svårt att göra sin röst hörd och att respondenten personligen ibland inte riktigt vågade vara den första som sade något.

*”Ibland så kanske man håller tyst för mycket egentligen. Så går man flera stycken och tycker samma sak kanske och så inte förrän den förste säger någonting så kommer det fram att de flesta tycker så.”*

En respondent menade att det är viktigt att även som blix säga ifrån när det är något som inte är acceptabelt. Men att det samtidigt skall göras på ett vänligt sätt.

*”Jag sätter ner foten när jag tycker att folk är idioter, man måste våga. Men framförallt ska man vara rädd om varandra.”*

**5.2. Bristfällig information.** Något som uppdagades under temat kommunikation var att information till blix överlag är bristfällig. En del respondenter menade att de får lära sig saker på plats, när det händer. En respondent påpekade att information till blix var mycket sämre än till ordinarie anställda, då de har sina schemalagda *arbetsträffar* innan arbetet, medan blixen inte har några träffar alls. En respondent föredrog att söka information själv, då det skulle bli alldeles för ansträngande att ha informationsträffar inför varje anlop om man arbetar mycket.

En annan respondent tog upp ett exempel på att ett nytt datorsystem i maskinerna hade införts och att det endast var ett fåtal blix som hade fått utbildning på det nya systemet. Systemet har idag varit igång i flera månader och en majoritet av blixen som kör maskin och blir berörda av detta har fått lära sig själva och testa sig fram. Samma respondent menade att samma sak gäller för nya maskiner där det likaså enbart är en handfull blix som har fått information om hur de fungerar.

Överlag tyckte respondenterna att informationen till blix kunde bli mycket bättre.

*”Jag tycker att det är mycket sämre till blix. Man kan komma på vissa uppgifter /.../ och ibland gör man fel för att man inte har fått information om nya rutiner.”*

## **Diskussion**

Studiens huvudsakliga syfte var att undersöka hur blixkåren i Göteborgs hamn såg på sin anställning samt vilka faktorer som påverkar deras motivation. Av resultatet framkom att samtliga respondenter trivdes bra på sin arbetsplats, mycket tack vare kamratskapet till kollegorna, dock skiljdes meningarna åt angående anställningsformen. Det fanns en längtan hos vissa av respondenterna efter en tillsvidareanställning, medan andra har tackat nej till erbjudande om en sådan. Enligt SDT (Ryan & Deci, 2000) är självbestämmande ett viktigt behov som när det tillfredsställs leder till välbefinnande. Det visade sig vara viktigt också för dessa respondenter då de såg blixkårens rätt att själva bestämma när och om de vill arbeta som den viktigaste faktorn för att trivas. En brist på autonomi i de dagliga arbetsuppgifterna vägdes upp och kompletterades i och med känslan av friheten av att själv kunna bestämma sina arbetstider och var avgörande för att trivas som blix. Andra upplevde att en fast anställning skulle ge en ökad trygghet. En möjlig tolkning kan ges utifrån Maslows

behovshierarki, där en fastanställning kan skapa stabilitet i en föränderlig värld (Maslow, 1987). En motivationsfaktor är avancemang/utveckling (Herzberg, 1974) och en önskan om att bli fastanställd kan därför också vara uttryck för ett steg att klättra uppför karriärstegen.

Samtidigt menar Herzberg (1974) att anställningstrygghet i sig är en hygienfaktor, som inte leder till arbetstillfredsställelse, utan snarare till otillfredsställelse med arbetet vid en otrygg anställning. Det ligger därför i hamndelarnas intresse att uppmärksamma att den otrygga anställning som blixten innehar kan leda till otillfredsställelse med arbetet. Historiskt sett har de olika bolagen anställt folk ur blyxtkåren för att utöka den fasta delen av personalstyrkan. Idag är de behovsanställda, imorgon är de företagets tillsvidareanställda. I likhet med flexibilitetsforskningen, är det viktigt att reflektera över för vem något är flexibelt. Det som kan te sig flexibelt för en part kan te sig instabilt för en annan (Furåker, 2009; Håkansson & Isidorsson, 2009). Således, är det av vikt att arbetsgivarna fångar upp och uppmärksammar detta behov, då det annars för många del kan leda till otillfredsställelse med arbetet och i förlängningen, om behovet ignoreras tillräckligt länge, få konsekvenser i att värdefull arbetskraft försvinner ut ur organisationen. Hamnens produktion är beroende av den numerära flexibiliteten (Furåker, 2009), då det inte alltid går att styra över när båtarna kommer in och blyxtkåren är därmed en värdefull resurs.

Vidare framkom det att lön är nära sammankopplat med frihet. Eftersom behovsanställda i hamnen kan styra över hur mycket de vill arbeta blir det på så vis även möjligt att påverka sin lön. För de blyxt som har en behovsanställning frivilligt, blir även lönen en faktor som står för självbestämmande eftersom den hänger ihop med hur många timmar man vill arbeta. Men lönen kunde också uppfattas som motsatsen och det gällde att inte fastna i ekorrhjulet där allt handlade om pengar. En blyxt har t.ex. ingen betald semester, vilket kan få konsekvensen att stressen att arbeta blir hög och känslan av autonomi försvinner.

Variation visade sig också vara av vikt för flera av respondenterna. De påvisade att den variation som anställningsformen gav upphov till var mycket motiverande. Forskning har också påvisat ett samband mellan trivsel och produktivitet, framförallt när arbetsuppgifterna är varierande (Rubenowitz, 2004).

Ett grundläggande behov är känna gemenskap (Maslow, 1987; Ryan & Deci, 2000). Samtliga respondenter påpekade också att gemenskapen till kollegorna var av oerhörd vikt för den egna motivationen. De flesta respondenter med något undantag framhöll att relationen till den ordinarie kåren var väldigt god. Dock menade respondenterna att de känner mer tillhörighet gentemot andra blyxt, på samma sätt som de ordinarie känner mer tillhörighet gentemot det egna skiftet. Eftersom blixten arbetar på olika skift, ofta med olika personer, kan det få en inverkan på de ordinaries bild av blixten som då inte är lika närvarande. En del respondenter menade att de kände gemenskap med de ordinarie först efter att de hade haft sommarvikariat. Det framkom även att flertalet av respondenterna kände att de är mindre värda, speciellt vid sämre tider, som exempelvis lågkonjunktur då timmarna blir få för en blyxt. Detta skapar en obalans i relationerna och är något som ligger och ”pyr” under ytan. På grund av anställningsformen kan det alltså uppstå skillnad mellan hamnarbetare och hamnarbetare, även om alla spenderar lika mycket tid på arbetet och utför samma arbetsuppgifter. Olikheterna i anställningsförhållandena kan leda till att de behovsanställda ses som ”andra klassens personal” (Olofsdotter, 2005), vilket kan resultera i att de behovsanställda tappar tron på sin egen förmåga. Att tro på sin egen förmåga samt att ledning och övriga arbetskamrater har positiva förväntningar och tilltro är en viktig faktor för att öka motivationen på arbetsplatsen (Angelöw, 2006). Detta följer även resonemang inom självbestämmandeteorin där den upplevda kompetensen är av vikt för individens motivation (Ryan & Deci, 2000).

En intressant aspekt som framkom ur resultatet var att ingen av respondenterna visste vem som hade ansvar för blyxtkåren. Herzberg (1974) tar upp ledning och tillsyn som en

hygienfaktor, vilket skulle innebära att brist på detta kan leda till arbetsotillfredsställelse. I kontrast till Herzberg framkom det ur Hawthorne-studien att uppmärksamhet från ledning ökade motivationen och produktiviteten (Roethlisberger & Dickson, 2003). Samtidigt menar Herzberg (1974) att erkännande är en faktor som leder till ökad motivation. Ett flertal respondenter framhöll att de uppskattade när förmän gav dem erkännande och uppmärksammade deras arbetsinsats, vilket ligger i linje med Maslows (1987) behov av uppskattning där både inre uppskattning som självrespekt samt yttre uppskattning som härstammar från andra människor existerar. Att få gehör för ett väl utfört arbete och uppskattning kan ge positiva effekter på hälsan och öka motivationen (Angelöw, 2006). Det går även här att dra paralleller till anställningsformen då ett flertal av respondenterna menade att de behandlas annorlunda på grund av att de är blyxt.

Yrkesstolthet och hög arbetsmoral var enligt flertalet respondenter något som representerade en viktig del av hamnarbete och något som de ville identifiera sig med. En möjlig förklaring kan finnas i SDT där en anledning till att människor är villiga att handla är beroende av att ett beteende värderas högt av andra som de känner tillhörighet till (Ryan & Deci, 2000). Detta leder till att individen skapar mening i arbetet som på så vis blir mer värdefullt för denne (Deci & Ryan, 2008). Att se arbetsuppgifterna som meningsfulla är viktigt för arbetstillfredsställelsen och den egna glädjen (Angelöw, 2006).

Ett flertal respondenter yttrade en oro över arbetsmiljön och vissa menade att de ofta tänker på den men att det inte går att göra något åt. Enligt Herzberg (1974) är arbetsförhållandena en hygienfaktor och är således något som leder till arbetsotillfredsställelse vid bristande förhållanden. I enlighet med Arbetsmiljölagen (1977) bör ett proaktivt arbete för en bättre arbetsmiljö stå på varje arbetsplats agenda och är ett arbete som ska fortlöpa kontinuerligt sida vid sida med den dagliga verksamheten. Flera av respondenterna menade att arbetsmiljön är något som står utanför deras kontroll och är oerhört svårt att påverka. Ett samband kan ses mellan svårigheten att påverka och att de inte vet vem som ansvarar för blyxtkåren. Anställningsformen gjorde sig även här påmind, då några av respondenterna menade att de som är tillsvidareanställda har tillgång till exempelvis bättre handskar.

En väl fungerande kommunikation visade sig vara en viktig aspekt, poängterade en del av respondenterna. Att kunna göra sin röst hörd och samtidigt få gehör för det som påtalats var en grundläggande del i att trivas på arbetsplatsen. Återigen kan ett samband ses med Herzbergs motivationsfaktor erkännande (1974). Vid tillfredsställt behov skapas positiva attityder och leder till att individen på så sätt kan känna vikten av dennes arbete och att någon lyssnar (Herzberg m.fl. 1993). En del respondenter påpekade dock att de inte upplevde att de fick samma gehör som de tillsvidareanställda. Respondenterna menade även att det fanns en åtskillnad mellan vikten av en ordinaries ord och vikten av en blyxts ord, vilket återigen kan skapa en känsla av ”andra klassens personal” (Olofsdotter, 2005). När kommunikationen brister kan det skapa en känsla av brist på tillit till att rätt kompetens finns. Vid tillfällen då blyxt upplever en brist på gehör, kan amotivation inta individen då personen inte känner sig kompetent nog (Ryan & Deci, 2000).

Ett problem som uppdagades var att de flesta respondenter tyckte att informationen till blyxtkåren var bristfällig. Detta är oroväckande då det kan ses som att blyxten inte uppmärksammas och värdesätts. I linje med amotivation (Deci & Ryan, 2008), kan motivationen helt försvinna när bristfällig information leder till att arbetsuppgifter utförs på fel sätt, då det framstår som oviktigt att informera om nya rutiner. En konsekvens av detta kan leda till att ansvarskänslan inför arbetet kan avta vid bristfällig information (Herzberg, 1974).

Att arbeta mot en bättre kommunikation överlag kan leda till att blyxtkåren kan komma att känna en större delaktighet och blir mer involverade i arbetet. Forskning påvisar vikten av delaktighet då det leder till ökad motivation (Angelöw, 2006). Delaktighet har stor betydelse

för behovsanställda då forskning framhäver positiva effekter på arbetstillfredsställelsen och minskar osäkerheten (Bernhard-Oettel m.fl. 2008).

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det är av vikt att blyxtkåren ses som en heterogen grupp (Bernhard-Oettel et al. 2008; David-Blake et al. 2003), där skilda behov driver olika individer som då även motiveras av olika faktorer. Att vara behovsanställd innebär för vissa av respondenterna att de flesta av deras behov blev tillfredsställda. Dock så framkom det att en majoritet av respondenterna eftersträvade en tillsvidareanställning. Att uppmärksamma denna uppdelning är av vikt då de som frivilligt väljer en tidsbegränsad anställning påvisar en högre arbetstillfredsställelse (Krausz et al. 1995; Krausz, 2000). De blyxt som ofrivilligt innehar en behovsanställning kan befinna sig i riskzonen för ohälsa då en osäker anställning kan ha negativa effekter på arbetstillfredsställelsen och höja risken för ohälsa (De Witte, 1999). Det som visade sig vara gemensamt för bägge grupper var önskan om en bättre kommunikation. För att motverka negativa effekter bör en förbättrad kommunikation samt en ökad delaktighet inom blyxtkåren stå på agendan (Bernhard-Oettel et al. 2008). Det är därför av oerhörd vikt att arbetsgivarna ser blyxtkåren som den resurs som den faktiskt är och drar nytta av den kompetens som finns inom gruppen (Rubenowitz, 2004). En mer delaktig blyxtkår, där ansvarskänslan är stor, kan leda till positiva attityder för både de frivilligt behovsanställda och de ofrivilligt behovsanställda (Herzberg et al. 1993). Att uppmärksamma blyxtkåren är betydelsefullt för blyxtkårens fortsatta engagemang och motivation. Det finns en vilja och en stolthet inom blyxtkåren som behöver uppmärksammas för att fortsätta frodas. I en värld som snurrar allt snabbare, behöver vi ibland stanna upp och ta pulsen på den lilla människan, först då kan vi skörda frukten och växa.

## Metoddiskussion

Inom kvantitativ forskning är begrepp som *reliabilitet* och *validitet* vida kända. Reliabilitet åsyftar en studies tillförlitlighet och behandlar huruvida resultatet kommer bli detsamma om undersökningen görs igen eller om det finns någon annan bakomliggande faktor som påverkar. Med validitet menas att det som avses mätas, faktiskt också mäts, dvs. hur väl de frågor som ställs ger svar på det som undersöks (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2003). Inom kvalitativ forskning ifrågasätts dock dessa begrepp av den enkla anledningen att det främsta intresset inte är att mäta, utan att undersöka en individs livsvärld. Det är dock även av vikt inom kvalitativ forskning att kvaliteten bedöms, och således finns kriterier även för kvalitativ forskning. *Tillförlitlighet* och *ärlighet* är två begrepp som jag har haft i åtanke under studiens gång (Bryman, 2008).

En ytterligare aspekt som jag har haft i åtanke i arbetet med denna uppsats och då kanske främst under tolkningen var huruvida den förförståelse jag besitter har påverkat min tolkning av materialet. Eftersom jag själv redan befann mig i den värld som respondenterna målade upp, kan mina egna erfarenheter ha påverkat resultatet (Hartman, 2004). Bryman (2008) beskriver ett fenomen som han kallar "*going native*", där forskaren identifierar sig med de som studeras och studiens syfte glöms på så vis bort. För att undvika detta har jag försökt att ha ett *reflexivt förhållningsätt* under studiens gång och kritiskt reflektera över min egen roll samt de tolkningar som gjorts (Langemar, 2008). Jag har gått in i varje intervjusituation med en öppenhet för att inte styra intervjuerna för mycket. Jag har dock liten erfarenhet vilket kan ha påverkat hur intervjuerna utfördes och vad de resulterade i. Samtliga respondenter hade även en uppfattning om mig redan innan intervjuerna då de är mina arbetskamrater. Jag var noga med att inte göra det för bekvämt för mig och enbart välja de arbetskamrater som även är mina vänner, utan försökte välja de som jag inte kände och som skiljde sig åt med avseende på erfarenhet och ålder. Att somliga respondenter kände mig sedan tidigare kan ha

påverkat det sätt de valde att svara på frågorna, detta är dock något som en forskare alltid måste ha i åtanke oavsett om det är en intervju eller enkätundersökning (Langemar, 2008).

Det som har framkommit ur intervjuerna går inte att generalisera till hela blyxtkåren, utan representerar endast den livsvärld som respondenterna målat upp. Vidare, gäller resultatet inte andra arbetsplatser som använder sig av behovsanställda utan är specifikt för denna studie.

### **Förslag till vidare forskning**

Då studien enbart har fokuserat på hur blyxtkåren ser på sin roll samt deras motivation, skulle det vara intressant att utöka studien så att den även innefattar förmännens bild av blyxtkåren, samt även de tillsvidareanställdas bild för att bredda perspektivet. Det skulle även vara av intresse att undersöka om kön, ålder och etnicitet spelar för de behovsanställdas motivation.

I denna studie har det inte heller gjorts någon åtskillnad mellan olika terminalbolag. Det skulle vara intressant att undersöka huruvida blyxtkårens inställning skiljer sig åt mellan de olika bolagen.

### **Källförteckning**

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö, Liber AB.
- Angelöw, B. (2006). *Arbetsglädje – att skapa större arbetslust*. Danmark, Studentlitteratur AB.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv* (Arbete och hälsa 2000:9). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Berglund, T., & Schedin, S. (2009). Människan, arbetet och samhället. I T. Berglund & S. Schedin (red), *Arbetslivet* (ss.19-40). Lund, Studentlitteratur AB.
- Bernhard-Oettel, C., Isaksson, K., & Bellaagh, K. (2008). Patterns of contract motives and work involvement in temporary work: relationships to work-related and general well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 29 (565), 565-591.  
doi:10.1177/0143831X08096231
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2:a upplagan). Malmö, Liber AB.
- Davis-Blake, A., Broschak, J.P., George, E. (2003). Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice and loyalty among standard employees. *Academy of Management Journal*, 46 (4), 475-485. Hämtad från <http://www.jstor.org/stable/30040639>
- Deci, L.E., & Ryan, M.R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49 (3), 182-185.  
doi:10.1037/a0012801
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 155-177. Hämtad från <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398302>
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2003). *Statistisk verktyglåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder* (2:a upplagan). Lund, Studentlitteratur AB.

- Eriksson, B. (2007). Flexibilitet – ett exempel från forskning om flexibla organisationer och dess konsekvenser för arbetsmiljön. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13 (3-4), 43-56.
- Feldman, D.C., Doeringhaus, H.I., & Turnley, W.H. (1994). Managing temporary workers: a permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 23 (2), 49-63.
- Furåker, B. (2005). Flexibilitet på arbetsmarknaden. I B. Fjaestad & L-E. Wolvén (red), *Arbetsliv och samhällsförändringar* (ss. 141-154). Lund, Studentlitteratur AB.
- Furåker, B. (2009). Arbetsmarknaden. I T. Berglund & S. Schedin (red), *Arbetslivet* (ss. 69-98). Lund, Studentlitteratur AB.
- Gardell, B. (1977). *Arbetsinnehåll och livskvalitet* (2:a upplagan). Arlov, Berlings.
- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes and analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5/6 (1), 1-19.
- Göteborgs hamn. (2013). Hämtad från [www.goteborgshamn.se](http://www.goteborgshamn.se)
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande – från kunskapsteori till metodteori*. Lund, Studentlitteratur AB.
- Hedegaard Hein, H. (2009). *Motivation: Motivationsteorier och praktisk tillämpning*. Köpenhamn, Liber AB.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 2 (3), 18-29. Hämtad från [http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1016/0090-2616\(74\)90007-2](http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1016/0090-2616(74)90007-2)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). *The Motivation to Work*. New Jersey, Transaction Publishers.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2009). Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor. I S. Schedin (red.) *Arbetslivet*. (ss. 317-345). Lund, Studentlitteratur AB.
- Isaksson, K.S., & Bellagh, K. (2002). Health problems and quitting among female "temps". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (1), 27-45. Hämtad från <http://dx.doi.org/10.1080/13594320143000744>
- Krausz, M. (2000). Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21 (8), 635-647.
- Krausz, M., Brandwein, T., & Fox, S. (1995). Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary and involuntary-help employees: and exploratory study. *Applied Psychology*, 44 (3), 217-232.
- Kvale, K., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2:a upplagan). Lund, Studentlitteratur AB.
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi – att låta en värld öppna sig*. Stockholm, Liber AB.
- Lundberg, C., Gudmundson, A., & Andersson, D.T. (2009). Herzberg's two-factor theory of motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism Management*, 30 (6), 890-899. Hämtad från <http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1016/j.tourman.2008.12.003>
- Maslow, A. (1987). *Motivation and Personality* (3:e upplagan). New York, Harper & Row.
- Nationalencyklopedien (2013). *Motivation*. Hämtad 4 april 2013 från <http://www.ne.se/motivation>.
- Olofsdotter, G. (2005). Att vara anställd i bemanningsföretag. I B. Fjaestad & L-E. Wolvén (red), *Arbetsliv och samhällsförändringar* (ss. 169-181). Lund, Studentlitteratur AB.
- Olofsdotter, G. (2008). *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag*. Opublicerad doktorsavhandling, Mittuniversitetet: Sociologiska institutionen, Sundsvall.
- Patel, R., & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund, Studentlitteratur AB.



- Roethlisberger, J.F., & Dickson, J.W. (2003). *Management and the worker: early sociology of management and organizations, volume V*. Oxon, Routledge.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap* (3:e upplagan). Lund, Studentlitteratur AB.
- Ryan, M.R., & Deci, L.E. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.  
doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Vetenskapsrådet. (2001). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 4 april 2013 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>.
- Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund, Studentlitteratur AB.

## Bilagor

### Bilaga 1 – Intervjuguide

#### Inledande frågor

- Informera respondenten om syftet med undersökningen samt intervjuerna
- Be om medgivande att få spela in
- Förklara att respondenterna är anonyma samt att materialet enbart kommer att användas av mig och ingen annan kommer ha tillgång till det
- Förklara för respondenten att denne får avbryta när som helst

#### Anställning idag

- Typ av blyxtbricka?
- Antal år som blyxt?
- Vilka förväntningar hade du innan du började arbeta i hamnen? Har de införlivats?

#### Motivation

- Hur ser en bra dag ut för dig på jobbet?
- Kan du berätta om en mindre bra dag?
- Hur känner du dig när du får reda på att du ska jobba?
- Hur känner du dig efter arbetsdagen?
- Vad är motivation för dig?

#### Arbetsförhållanden

- Hur skulle du beskriva din arbetsplats?
- Hur skulle du beskriva dina arbetsuppgifter?
- Vad upplever du är positivt samt negativt med detta jobb?
- Hur skulle du beskriva gemenskapen och samarbetet?
- Hur ser du på kontakten med förmän?
- Vad tycker du om att vara blyxt?
- Hur ser du på din framtid? Var befinner du dig om fem år?
- Om du får förändra någonting, vad som helst, vad skulle du förändra då?

#### Att tänka på under intervjun:

- Ställ följdfrågor
- Be om exempel
- Be om förklaringar som ”hur menar du då?”
- Lyssna, låt respondenterna prata