

Betydelsen av inre och yttre faktorer för arbetssökandes motivation till att söka arbete

Hanna Edberg & Hanna Wiljebrand

Betydelsen av inre och yttre faktorer för arbetssökandes motivation till att söka arbete

Hanna Edberg och Hanna Wiljebrand

Tidigare forskning har visat att motivation kan ha en avgörande roll för arbetssökandes förmåga att påverka sin situation mot arbete, även att professionellt stöd kan minska risken för att en individ blir långtidsarbetslös. Vidare har forskning visat att arbetssökandes grad av ”*känsla av sammanhang*”, (KASAM), kunde påverka utfallet i individens situation. Forskning visade även att ju högre arbetssökande värderade arbetets betydelse, desto mer kontroll upplevdes över arbetssökandet. Den aktuella studien undersökte betydelsen av inre faktorer och yttre faktorer för arbetssökandes motivation till att söka arbete. Genom enkätundersökningen bland arbetssökande i Eskilstuna och Västerås framkom signifikanta samband mellan KASAM och arbetets betydelse på motivation. Sammantaget var både inre och yttre faktorer viktiga, men i jämförelse dem emellan var de inre viktigare.

Key words: motivation, unemployment, sense of coherence, meaning of working, professional support.

Inledning

Motivation är ett vidsträckt begrepp och samtidigt som det är något högst individuellt så är det även en nödvändig drivkraft för individen i många av livets situationer. Tidigare forskning om långtidsarbetslöshet visade att motivation till att vilja få ett arbete, tillsammans med andra stöttande åtgärder, predicerade individens förmåga att lyckas få arbete efter sex månader (Coviello, Zaniz, & Lynch, 2004). I en situation av arbetslöshet kan motivation ha en avgörande roll för individens möjlighet att påverka denna utsatta situation, för att senare komma ut i arbete (Feather, 1990). Rollen som arbetssökande kan innebära en stor påfrestning för individen, exempelvis i form av psykisk press (Kulik, 2001; Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999), vilket kan påverka individens allmänna välbefinnande. Välbefinnande har definierats av Antonovsky (2005) bestå av tre komponenter, hanterbarhet, meningsfullhet och begriplighet, vilka utgör ett mått för individens förmåga att hantera stressfyllda situationer. Nivån av dessa komponenter bildar sammantaget ett mått för individens ”*känsla av sammanhang*”, KASAM. Starrin, Jönsson och Rantakeisu (2001) visade att arbetssökande hade en mycket lägre nivå av KASAM jämfört med andra individer. För att upprätthålla en högre grad av KASAM behöver individen uppleva att det finns mening och syfte i det man företar sig (Antonovsky). En annan studie bland arbetssökande har visat att ju bättre individers mentala hälsa var, desto högre grad av KASAM hade individerna, eftersom de hade en positiv syn på framtiden, förmågan att planera den samt agera mot att nå sina mål (Leino-Loison, Gien, Katajisto, & Välimämi, 2004). Hur länge en individ befinner sig i situationen som arbetssökande kan också påverka upplevelsen av arbetslösheten. Samtidigt som motivationen och nivån av KASAM kan minska, har en annan studie dock visat att långtidsarbetslösas inställning till arbetets betydelse ökade med tiden i en uppföljning efter 15 månader (Isaksson, Johansson, Bellhaag, & Sjöberg, 2004). Kanske kan viktiga inre och yttre faktorer skapa en bild av hur arbetslösa kan motiveras i sitt arbetssökande, och därmed ge ledtrådar till hur de kan bli hjälpta på vägen. Inre faktorer då i form av den arbetssökandes

övergripande tro på den egna förmågan, tillsammans med nivån av KASAM och graden av arbetets betydelse samt yttre faktorer i form av olika bemötanden från handläggare och deltagandet i tjänster och åtgärder. Tidigare studier har betonat att kunskapsluckor finns att fylla inom detta område. Sansone och Thoman (2006) beskrev hur fortsatt forskning är av betydelse för att utforska möjligheter till verksamma åtgärder när bristen på motivation blir ett problem. Även McKee-Ryan, Song, Wanberg och Kinicki (2005) har redogjort för hur tillgången av kvantitativa studier kring kopplingen mellan arbetslöshet och välbefinnande är oerhört begränsad. Mot denna bakgrund kom den aktuella studien att försöka bidra till att fylla den kunskapslucka som finns på detta område genom att just undersöka betydelsen av inre och yttre faktorer för arbetslösas motivation i arbetssökandet.

Arbetslöshet

I Sverige ses arbetslöshet som ett stort samhällsproblem, där både samhället och de berörda individerna får betala ett högt pris för dess förekomst (Björklund & Eriksson, 1996). Utifrån Arbetsmarknadsstyrelsens siffror var 4.1 % av befolkningen i Eskilstuna och Västerås kommuner arbetslösa vid mätningen för april 2007 (AMS, 2007). Jämfört med siffrorna samma månad året innan minskade arbetslösheten där med 15.2 %. Trots denna förändring befinner sig dock en betydande del av befolkningen i Eskilstuna och Västerås fortfarande i en arbetslös situation där otrygghet präglar många delar i livet, såsom bland annat ekonomiska förhållanden, sociala relationer och framtidsplaner (Lenzflor, 1996). Att vara arbetslös är generellt sett förknippat med känslor som destruktivitet, förlorad status samt sviktande självförtroende (Garcia Rodriguez, 1997; Taris, 2002). En arbetssökandes process mot att få arbete kan även beskrivas som en berg- och dalbana, där både toppar och dalar förekommer. Under de första två till tre månaderna av arbetslösheten ökar gradvis vikten av arbetets betydelse, den psykiska stressen samt intensiteten i arbetssökandet (Kulik, 2001). Nivån av arbetets betydelse, den psykiska stressen samt intensiteten i arbetssökandet kan dock sjunka efter denna inledande period i en arbetssökandes process. Eftersom den första tiden under arbetslösheten enligt samma författare kan ses som en tillfällig situation samt ett tillfälle att slappna av, kan stressnivån under denna period vara relativt låg, men med tiden kan detta övergå till frustration över situationen. Alltså kan situationen som arbetssökande medföra stor psykisk och fysisk stress över att inte kunna bemästra sin situation, vilket kan ha sin förklaring i att individer reagerar olika på situationen som arbetslösa. De olika reaktionerna kan relateras till vilka förväntningar den arbetssökande har på dess förväntade framgång, engagemang till arbete, känslor av depressivitet samt överensstämmelsen mellan beteende och utfall (Garcia Rodriguez).

Tidigare forskning har visat att arbetslösa människor har lägre psykiskt och fysiskt välbefinnande än anställda individer (Hammarström & Janlert, 1996; Lenzflor, 1996; McKee-Ryan et al., 2005). Det har även beskrivits att arbetslösa uppvisar lägre livstillfredsställelse, då även i familjerelationer samt lägre subjektiv fysisk hälsa (McKee-Ryan et al.). Taris (2002) visade även att en låg hälsa i sig påverkade arbetssökandet och därmed möjligheten att finna ett arbete, då arbetssökandet alltså kan påverka hälsan och hälsan arbetssökandet. Det som orsakar ohälsa bland arbetslösa beskrivs vara minskad respekt från omgivningen, försämrad finansiell situation samt förändrad struktur i livet (Taris).

Det har visat sig att de flesta långtidsarbetslösa var genuint intresserade av att få ett arbete samt att dessa inte begränsade sig i vilka arbeten de var beredda att ta (Barry, 1990; Blau & Robins, 1990). Ett aktivt arbetssökande bland arbetslösa behöver inte nödvändigtvis betraktas som positivt, eftersom arbetssökande med en känsla av hjälplöshet kan vara särskilt aktiva i sitt arbetssökande (Taris, 2002). Detta beskriver samma författare kastar en skugga över synen på att ett aktivt arbetssökande alltid är någonting positivt, då en enda bra arbetsansökan till ett kvalificerat arbete kan innebära större framgång än ett tjugotal ansökningar till arbeten

där den sökande saknar behörighet. Utifrån dessa resultat betonar studien vikten av att som arbetssökande få vägledning mot ett effektivt arbetssökande. Detta kan kopplas till att ett aktivt arbetssökande starkt predicerar framtida sökbeteenden, medan ett passivt arbetssökande i den inledande fasen av arbetslösheten, ökar risken för en förlängning av arbetslöshetstiden (Vesalainen & Vuori, 1999). Ju längre en individ befann sig i situationen som arbetslös, desto färre arbeten tenderade denne att söka (Kulik, 2001). Den tid som den arbetslösa lade ner på att söka arbete, tenderade även att avta med tiden. Att arbetssökande trodde att deras försök till att söka arbete kommer misslyckas och inte leda till dess förväntade utfall, kan vara förklaringen till varför arbetssökandet tenderar att minska i intensitet med tiden, då individerna under processens gång stött på olika motgångar (Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte, & Deci, 2004).

Motivation och arbetslöshet

Motivation kan definieras som den psykologiska process som är ett resultat av interaktionen mellan individen och omgivningen (Latham & Pinder, 2005). Vidare har begreppet även förklarats vara den drivkraft bakom människors ageranden, vilket får individen att fullfölja vissa handlingar och undvika andra samt positiva eller negativa känslor som vanligen innebär en kombination av psykologisk upprymdhet, subjektiva upplevelser samt ageranden (Kowalski & Westen, 2005). Motivation kan även beskrivas vara ett tillstånd som skiljer sig mellan människor utifrån konsekvenser av deras egna mål, hur individen värdesätter dessa mål samt vilken intention denne har att uppnå målen (Sansone & Thoman, 2006). Vidare påpekar samma författare betydelsen av att ta hänsyn till att motivationen påverkas utifrån individuella och kontextuella faktorer i olika sammanhang, vilka kan styra individen utifrån dennes mål och strävan att nå dessa.

Motivation är ett brett begrepp som har studerats i många olika sammanhang och ämnesområden samt belysts utifrån en rad olika perspektiv och mått. Deci, Koestner och Ryan (1999) presenterade en modell, där motivation förklarades utifrån dels inneboende motivation (intrinsic motivation), att njuta av en aktivitet för sakens skull, samt utifrån yttre motivation (extrinsic motivation) där författarna menar att det är mer sannolikt att ett beteende utförs för att uppnå en yttre belöning. Denna modell kom sedan att utvecklas till den nu väletablerade teorin ”*self-determination theory*” (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000). ”*Self-determination theory*” beskriver hur människan har tre inneboende behov av kompetens, självbestämmande samt relationer till andra. När dessa behov är uppfyllda skapas det enligt författarna förutsättningar för den inneboende motivationen att utvecklas (Ryan & Deci, 2000). Denna teori utgår även ifrån självstyrande motivation (autonomous motivation), där den inneboende motivationen är en del av den självstyrande motivationen samt kontrollerande motivation (controlled motivation) som även kan relateras till yttre motivation (Gagné & Deci). Den självstyrande motivationen innebär att agera utifrån egen vilja och uppleva valfrihet samt intresse i uppgifter. Kontrollerande motivation innefattar att agera utifrån press och en känsla av att handla utifrån möjliga utfall (Gagné & Deci; Sansone & Thoman, 2006). Arbetslösa kan uppvisa en stark motivation till att söka arbete, men skälen till deras höga motivation till att söka arbete kan variera avsevärt (Vansteenkiste, Lens, De Witte, & Feather, 2005). Detta kan förklaras utifrån att vissa arbetssökande ser arbetslösheten som en möjlighet att utveckla sina färdigheter. Andra kan dock känna sig pressade och kontrollerade i sitt arbetssökande, vilket kan hänföras till en rädsla av att uppfattas utnyttja samhällets medel eller känna sig tvingade av utomstående att söka arbete. Arbetslösa som hade en kontrollerande motivation i arbetssökandet förväntade sig inte att finna arbete, medan de som hade en självstyrande motivation hade större förväntningar på att få ett arbete och var även mer aktiva arbetssökare (Vansteenkiste et al., 2005). Självstyrande motivation var signifikant relaterat till uthållighet i arbetssökandet, där den kontrollerade motivationen inte

kunde relateras till ett kontinuerligt engagemang i arbetssökandet vilket visar att kontrollerad motivation inte är ett bestående fenomen till skillnad från självstyrande motivation (Vansteenkiste et al., 2004). Detta kan bekräftas genom att de arbetssökande som kunde bibehålla en självstyrande motivation, trots ständiga misslyckanden i arbetssökandet, kunde fungera normalt i situationen även om signaler av stress och olycklighet förekom på grund av ihållande arbetslöshet. ”*Self-determination theory*” har fått stort utrymme i tidigare forskning, och har skapat en viktig plattform för motivationsforskningen att bygga vidare på.

Feather (1990) visade att effekten av att arbetssökande hade en låg motivation bidrog till att den arbetslöse slutade söka arbete, eftersom förväntningarna på att få ett arbete var små. Ju mer arbetssökande avstod från att söka arbete på grund av en alltför stor press, desto mer uppvisade dessa känslor av meningslöshet och värdelöshet (Vansteenkiste et al., 2004). Hade den arbetslöse däremot en självstyrande motivation till att söka arbete, upplevdes situationen mer positiv.

Arbetslöshet är alltså en situation där förutsättningar för individens motivation att utvecklas kan vara viktiga. Inre och yttre faktorer i den arbetslöses motivation påverkar individens ageranden till att söka arbete. Hur individen faktiskt agerar varierar utefter dennes situation, vilket gör det svårt att förutse hur motiverade människor är, eftersom motivation heller inte är ett stabilt fenomen (Sansone & Thoman, 2006). När ungdomar förlorar arbetet beskyllde de arbetslösheten på externa faktorer som exempelvis samhället, medan äldre individer klandrade sig själva (Garcia Rodriguez, 1997). Detta kan leda till att unga arbetslösa frambringa aggressiva attityder och beteenden mot samhället, medan de äldre skapar självdestruktiva beteenden. Genom att tidigt ge arbetslösa professionellt stöd, kan dock dessa effekter reduceras genom att de psykosociala reaktionerna förebyggs och risken för social uteslutning kan minska (Kieselbach, 2003).

KASAM och arbetslöshet. Individer kan påverkas olika av situationen som arbetssökande (Starrin et al., 2001). Antonovsky (2005) menade att människor påverkades utifrån dess individuella nivå av KASAM, vilket kan förklara de skillnader som finns i hur människan hanterar olika stressfyllda situationer. Samma författare skapade alltså begreppet KASAM, som är ett mått på i vilken utsträckning individer har en bestående, men dynamisk, känsla av att inre och yttre stimuli ses som strukturerade, förutsägbara och förklarliga. Alltså att de resurser som behövs för att möta inre och yttre krav finns tillgängliga för individen samt att dessa krav är värda att investera och engagera sig i (Antonovsky). En hög grad av KASAM innebär att individen på ett mer begripligt, hanterbart och meningsfullt sätt kan hantera olika stressfyllda livshändelser, medan konsekvensen av en låg grad av KASAM påverkar individen till att hantera dessa situationer på ett mindre fördelaktigt sätt (Albertsen, Nielsen, & Borg, 2001; Antonovsky). Enligt Antonovsky betyder detta dock inte att en individ med hög grad av KASAM inte berörs av motgångar, utan att denne genom omgivningens stöd samt genom livserfarenhet skapat en förmåga att bemästra stressfyllda livshändelser. KASAM utgår från tre komponenter; meningsfullhet, begriplighet samt hanterbarhet.

Meningsfullhet utgår ifrån vikten av delaktighet i olika skeenden, alltså i vilken utsträckning individen tror sig forma sitt eget öde och sin vardag. Denna komponent beskrev Antonovsky (2005) som viktigast för en individ att upprätthålla en hög KASAM nivå under en längre tid. Meningsfullheten kan beskrivas som KASAM:s motivationskomponent där individer med hög känsla av meningsfullhet ser utmaningar i problemfyllda situationer som värda att investera engagemang i. Individer med låg känsla av meningsfullhet ser däremot utmaningar som bördor.

Begriplighet beskriver i vilken omfattning individer uppfattar inre och yttre stimuli som förnuftsmässigt begripliga, alltså om olika stimuli ter sig sammanhängande, tydliga, ordnade eller oförklarliga för individen. En person som har en hög grad av begriplighet uppfattar överraskande händelser som förklarbara och begripliga, att dessa händelser därmed inte kommer vara bestående samt att dessa går att lösa. Personer med en låg grad av begriplighet

uppfattar däremot dessa överraskande händelser som personliga återkommande olyckliga mönster och förväntar sig att detta kommer bestå.

Hanterbarhet är den komponent som beskriver i vilken grad individen upplever sig ha tillgång till de resurser som kan hjälpa individen att hantera olika krav i stressfyllda situationer. Dessa resurser kan dels bestå av den egna tilltron till upplevd kontroll baserat på individens egenskaper samt upplevelsen av att utomstående kan hjälpa till att påverka situationen på ett trygghetssätt. Utomstående i denna bemärkelse kan vara allt från närstående, yrkesverksamma utövare till samhällssystemets funktioner. Individer med hög känsla av hanterbarhet ser inte sig själva som offer eller orättvist behandlade i livet, och kan därmed resa sig och gå vidare. En låg känsla av hanterbarhet kan däremot innebära att individen ständigt anser sig vara drabbad av olyckliga omständigheter (Antonovsky, 2005).

En diskussion pågår angående huruvida KASAM är ett stabilt fenomen eller något som kan höjas eller sänkas genom livet (Starrin et al., 2001). Antonovsky (2005) menade att KASAM är något som byggs upp under barndomen, genom tonåren och början av vuxenlivet för att sedan stabiliseras runt 30-årsåldern. Samtidigt utesluter inte författaren möjligheten att en individs nivå av KASAM kan förändras utifrån drastiska och bestående förändringar. I en studie av Starrin et al. styrkte deras resultat samma synsätt på KASAM:s stabilitet som Antonovsky presenterade. Starrin et al. menade att KASAM är något grundläggande stabilt, men att en stressfylld situation som arbetslöshet kan påverka individens KASAM-nivå. Därmed är KASAM samtidigt något som kan ändras utifrån drastiska förändringar. Om KASAM-begreppet istället skulle vara något helt stabilt genom livets olika händelser, diskuterar samma författare att detta skulle resultera i ett närmast ödesbestämt synsätt på arbetslösa individer. Detta skulle betyda att individer med låg nivå av KASAM skulle löpa större risk att förlora arbetet (Starrin et al.).

Arbetslöshet kan innebära en drastisk förändring, samtidigt kan en och samma stressor väcka olika känslor bland olika individer, där graden av KASAM påverkar situationens utfall. Starrin et al. (2001) beskrev detta i sin studie där de använde just KASAM för att förklara varför arbetslöshet kan vara så smärtsamt för vissa, medan andra knappt påverkas alls. Samma författare visade att arbetslösa, jämfört med människor i arbete, uppvisade en mycket lägre nivå av KASAM i genomsnitt, vilket tolkades som att arbetslöshet är en påfrestande upplevelse för många individer (Starrin et al.). De faktorer som påverkade graden av KASAM var tillgänglighet eller bristen av materiella eller sociala resurser. Även ju bättre ekonomiska förutsättningar tillsammans med god mental hälsa, desto starkare var de arbetslösas KASAM (Leino-Loison et al., 2004).

Meaning of Working – MOW. Som ett mått på arbetets betydelse skapades begreppet ”*meaning of working*” av en stor internationell forskargrupp (MOW, 1987). Forskargruppen menade att arbete, förutom att bidra till människors ekonomiska förutsättningar och förse dess grundläggande behov såsom mat och husrum, även hade en social och psykologisk betydelse för individen. Som en konsekvens av detta är arbetets betydelse ett ständigt aktuellt ämne. Enligt skaparna av detta koncept är betydelsen av arbetet nära relaterat till meningen i livet i dagens moderna samhälle. Genom att undersöka människors inställning till arbetets centralitet (work centrality), individers uppfattning om huruvida samhället har en skyldighet i att förse människor med arbete eller inte samt hur individer värderar arbete ger ”*meaning of working*” en inblick i människors syn på arbete i förhållande till livet i stort. Genom detta undersöks alltså hur individen identifierar sig med arbete. Genom en svensk nationell undersökning visades att när deltagarna värderade arbetet i förhållande till andra viktiga områden i livet värderades familjen högst, följt av arbete och därefter fritid (Johansson, Isaksson, & Sjöberg, 1996). Ordningföljden mellan de olika livsområdena var densamma både för individer i arbete och för arbetssökande. En internationell studie genomförd av forskargruppen för MOW (1987) visade däremot att arbete värderades högst, följt av familjen och fritiden.

Som arbetslös kan arbetets betydelse variera över tid, då arbete kan upplevas vara mer eller mindre centralt i olika skeenden i livet. Arbetslösa män upplevde att arbete blivit mer

betydelsefullt (work centrality) för dem under arbetslöshetstidens gång, vilket enligt författaren kan ha sin förklaring i att männen fortfarande känner ett försörjningsansvar, trots att rollerna i familjen och samhället utvecklats (Kulik, 2001). Isaksson et al. (2004) kunde dock inte påvisa några könsskillnader i fråga om engagemang i arbete (work involvement) vid det senare mättillfället i studien. Individernas värderingar till arbete var tämligen stabila under en 15 månaders period. Detta gällde även engagemanget till arbete bland långtidsarbetslösa. Ju mer de arbetslösa värderade att ha ett arbete, desto mer upplevdes en kontroll över arbetssökandet (Vansteenkiste et al., 2005). McKee-Ryan et al. (2005) visade däremot att det fanns ett signifikant negativt samband mellan hur betydelsefullt arbete var för arbetslösa individers samt deras mentala hälsa och livstillfredsställelse. Även kan individers motivation sänkas i en situation då denne inte upplever någon samstämmighet mellan dennes egna värderingar och arbetets karaktär (Latham & Pinder, 2005).

Arbetssökande och professionellt stöd

En form av professionellt stöd i den arbetssökandes situation skulle kunna vara arbetsförmedlande organisationer såsom Arbetsförmedlingen samt bemanningsföretag. Båda dessa organisationer syftar till att matcha arbetstagare med arbetsgivare och vice versa, där Arbetsförmedlingen även bland annat har till uppgift att förmedla arbetssökande nya arbeten samt att öka informationsspridningen mellan arbetsmarknaden och de arbetssökande (Andersson & Wadensjö, 2002; Jansson, 2001). Informationsspridningen av lediga arbeten är av stor betydelse för de arbetslösa då svaga kontaktnät ofta kan kopplas ihop med en svag ställning på arbetsmarknaden (Jansson). Arbetsförmedlingen står idag till förfogande med ett antal olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder, så som nystartsjobb, arbetsträning, praktik, lönebidrag, skyddande anställningsformer samt aktiviteter inom vägledning och platsförmedling (AMS, 2007). Jansson beskrev, utifrån de tidigare existerande arbetsmarknadspolitiska åtgärderna, att ekonomiskt stöd till arbetsgivaren vid anställning av arbetslösa var den insats som gav bäst utfall. De tidigare så kallade utbildningsvikariatet, arbetsplatsintroduktionen samt arbetsmarknadsutbildningen var även de exempel på lyckade insatser, då arbetslösa efter deltagandet i högre utsträckning fick arbete än vid uteblivet deltagande. Datortek, beredskapsarbete samt arbetslivsutveckling hade dock inte alls samma positiva effekt (Jansson).

Ett professionellt stöd kan minska risken för att individer som nyligen blivit arbetslösa övergår till långtidsarbetslöshet (Kieselbach, 2003). Berglind och Gerner (2002) menade dock att det professionella stödet bör beakta den arbetslöses situation genom att se till vad som är bäst för individen i den situation som denne befinner sig i, för att utesluta att den professionella strikt utgår ifrån dess egna referensramar. Arbetssökandes behov ser olika ut, och leder därför till skilda anknytningar till arbetsmarknaden (Jansson, 2001). Genom detta bör handläggare beakta vilka insatser och resurser som skall satsas på de olika arbetssökande individerna. Med insikt i den arbetssökandes situation på arbetsmarknaden, såsom personligt kontaktnät, kan handläggare tidigt fatta beslut om i vilken utsträckning och genom vilka resurser den arbetssökande bör stöttas. Har arbetssökande ett svagt kontaktnät, eller svårt att finna arbete utan stöd, är det rimligt att tro att dessa har en svag koppling till arbetsmarknaden och då behöver tillgång till större resurser. Trovärdigheten i informationen kring förmedlandet av arbete bör förstärkas, annars riskerar personer med dåligt kontaktnät att aldrig etableras på arbetsmarknaden, oavsett hur många åtgärder dessa deltar i (Jansson).

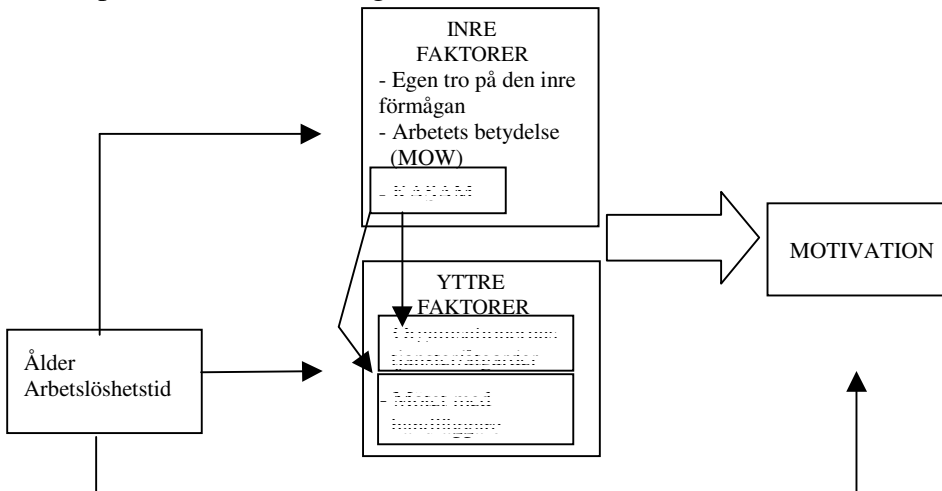
Wanberg, Kanfer och Rotundo (1999) visade på vikten av det professionella stödet för den arbetssökande. Författarna påvisade att åtgärder för att stärka den arbetssökandes förmåga att styra den egna motivationen i arbetssökandet var av stor betydelse. Detta eftersom resultaten visade att individens förmåga att upprätthålla motivationen till att söka arbete utifrån inverkan från stöttande åtgärder var av större betydelse än intensiteten i arbetssökandet eller en

påfrestande finansiell situation. Motivationen påverkade i sin tur intensiteten i arbetssökandet över tid.

Det har visat sig vara av stor vikt för arbetslösa att ha professionellt stöd som kan fatta beslut om resurser som arbetslösa kan behöva för att lättare komma ut på arbetsmarknaden. Inre och yttre motivationsfaktorer till att söka arbete bland arbetslösa är dock ett relativt outforskat ämne, där det som tidigare nämnts finns kunskapsluckor att fylla (McKee-Ryan et al., 2005; Sansone & Thoman, 2006). Motivation, KASAM och arbetets betydelse har var och en studerats utifrån arbetssökandes situation, men kopplingen dem emellan relaterat till inre och yttre motivationsfaktorer är ett område som vidare behöver utforskas.

Syfte

Avsikten med denna studie var att undersöka faktorer som har betydelse för arbetssökandes motivation till att söka arbete. Alltså i vilken utsträckning motivationen till att söka arbete påverkas av inre och yttre faktorer. Med de inre faktorerna avses; (1) övergripande tro på den egna förmågan i arbetssökandet, (2) nivå av KASAM samt (3) upplevelsen av arbetets betydelse. Till de yttre faktorerna hör; (4) olika bemötanden från handläggare samt (5) deltagandet i olika tjänster och åtgärder som de tidigare nämnda organisationerna erbjuder. Nedan presenteras dessa i Figur 1.



Figur 1. Illustration av inre och yttre faktorer kopplat till ålder och arbetslöshetstid samt motivation.

Eftersom det har visat sig genom tidigare forskning att individer kan ha olika hög grad av KASAM, syftar den aktuella studien till att studera KASAM:s inverkan på arbetssökandes motivation till att söka arbete, hur nivån av KASAM påverkar graden av upplevd motivation i arbetssökandet. Då även studera om det finns några skillnader i vilka faktorer de arbetssökande upplever bidrar till motivation att söka arbete, utifrån de olika nivåerna och KASAM:s tre komponenter.

Av den orsaken att betydelsen av arbetet kan variera bland olika individer samt över tid, studeras upplevelsen av arbetets betydelse (Meaning of Working, MOW) bland arbetssökande, för att få en bättre förståelse för om det finns ett samband mellan denna faktor och den arbetssökandes motivation till att söka arbete.

Forskningsfrågorna blir då; (a) finns det några skillnader utifrån ålder och längden på arbetslöshetstiden, i vilken grad av KASAM individerna har, arbetets betydelse för de arbetssökande samt inre faktorerers generella betydelse för motivation? (b) finns det några skillnader utifrån ålder och längden på arbetslöshetstiden, i hur motiverade de arbetssökande upplever att de olika tjänsterna och åtgärderna är samt upplevelsen av motivation utifrån

handläggarnas bemötanden? (c) finns det några skillnader i hur motiverade arbetssökande upplever att de är utifrån ålder och längden på arbetslöshetstiden? (d) finns några skillnader utifrån nivån av KASAM och KASAM:s tre komponenter i hur de arbetssökande upplever att de olika tjänsterna och åtgärderna samt de olika bemötandena från handläggarna bidrar till deras motivation till att söka arbete? (e) vilken betydelse för motivationen i arbetssökandet har de inre faktorerna; övergripande tro på den egna förmågan, nivån av KASAM samt upplevelsen av arbetets betydelse? (f) vilken betydelse för motivationen i arbetssökandet har de yttre faktorerna; olika bemötanden från handläggare på Arbetsförmedlingen och bemanningsföretag samt deltagandet i organisationernas olika tjänster och åtgärder?

Metod

Deltagare

Undersökningen genomfördes på Arbetsförmedlingen, ett utbildningsföretag och två bemanningsföretag i två städer i Mellansverige. Utbildningsföretaget och bemanningsföretagen utför arbetsmarknadspolitiska projekt på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Studien var en stickprovsundersökning där deltagarna bestod av en mindre grupp arbetssökande, 160 individer, utifrån populationen totalt 5901 arbetslösa utifrån april månads statistik, i Eskilstuna och Västerås kommuner (AMS, 2007).

Tabell 1 visar nedan fördelningen mellan åldrarna och könen i populationen respektive den aktuella studiens stickprov. Utifrån fördelningen mellan ålder och kön i den aktuella studien, skulle stickprovet kunna beskrivas som relativt representativt i relation till populationen.

Tabell 1

Fördelning mellan åldrar och kön i population och stickprov

Ålder	20-29	30-39	40-49	50-59	60-
Population	35 %	23 %	20 %	13 %	9 %
Stickprov	22 %	22 %	21 %	27 %	8 %
Kön	Kvinnor	Män			
Population	45 %	55 %			
Stickprov	46 %	54 %			

Studien begränsades till Eskilstuna och Västerås utifrån ett tillgänglighetsurval. Vidare baserades urvalet på arbetssökande både kvinnor och män, som var inskrivna på Arbetsförmedlingen, deltagare i utbildningsföretagets arbetsmarknadspolitiska projekt och/eller inskrivna på något av de två bemanningsföretagen eller deltog i deras arbetsmarknadspolitiska projekt. Målgruppen för urvalet i den aktuella studien baserades därmed på deltagande arbetssökande i projekt, vilka varit arbetslösa en längre tid samt på arbetssökande som besökte Arbetsförmedlingens lobby vid något av de fyra tillfällena som lobbyn besöktes. I den senare nämnda gruppen deltog arbetssökande i olika skeenden i arbetslöshetstiden. Utifrån de 160 respondenterna vilken enkäten delades ut till, begränsades dock inte urvalet vad gäller den tid deltagarna varit arbetssökande.

Studiens deltagare utgjordes till 46 % av individer som varit arbetssökande i mer än två år, och kommer hädanefter att benämnas vid långtidsarbetslösa i jämförelsen med resterande 54 % vilka varit arbetslösa i högst två år. De arbetssökande deltagarna var i åldrarna 20 till 64 år med en genomsnittlig ålder på 41.9 år ($SD = 12.45$) och en könsfördelning utgörandes av 44 % kvinnor och 56 % män. 34 % uppgav att de hade kontakt med sin handläggare en gång i månaden.

Av de utdelade enkäterna returnerades aldrig tio enkäter, därför blev det generella bortfallet av studien 6 %. Samtliga uteblivna enkäter var enkäter utdelade till deltagare i

Arbetsförmedlingens lobby. Av de totalt insamlade 150 enkäterna fick två av dessa utelämnas, då den större delen av enkäten inte var ifylld. Detta resulterade i ett partiellt bortfall på 1 %. I enkäten under frågeområdet ”betydelsen av personliga och utomstående faktorer för motivationen i arbetssökandet” besvarades påståendena på ett felaktigt sätt av 28 personer, detta resulterade i ett bortfall 19 % på detta frågeområde. Dessa deltagare hade inte följt instruktionerna för den aktuella frågan, alltså inte rangordnat från ett till sex på samtliga påståenden, utan istället använt samma siffra flera gånger.

Material

Materialet till undersökningen bestod av en enkät med tillhörande missivbrev. I enkäten användes två beprövade mätinstrument tillsammans med 17 egenkonstruerade kompletterande frågor om den arbetssökandes bakgrund samt motivation till att söka arbete. Antonovskys (2005) *Orientation to Life Questionnaire (OLQ)* var det ena beprövade mätinstrumentet och användes för att mäta komponenterna meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet hos de deltagande arbetssökande. Sammantaget utgör dessa komponenter ett mått för individens välbefinnande genom graden av KASAM. Instrumentet användes för att kunna utläsa om det fanns något samband mellan nivån av KASAM och deltagarnas motivation till att söka arbete. Mätinstrumentet OLQ innehåller 29 frågor i sin helhet. Här användes dock en redan existerande kortare version innehållande 13 frågor för att avgränsa enkätens omfattning. Den svenska redan existerande varianten användes för att få en lättbegriplig och enhetlig enkät med enbart svenska frågor.

Det andra beprövade mätinstrumentet var den svenska versionen av *Meaning of working (MOW)* (Johansson et al., 1996), och användes för att vidare mäta hur betydelsefullt arbete var för de arbetssökande. Till antalet fanns åtta frågor, där fyra frågor valdes ut för att stödja syftet med undersökningen.

I enkäten kompletterades de redan existerande mätinstrumenten alltså med tio bakgrundsfrågor och fem egenkonstruerade frågeområden om inre och yttre faktorer för motivationen till att söka arbete. Bakgrundsfrågorna rörde ålder, kön, utbildning, civilstånd, antal barn, längden på arbetslöshetstiden, på vilken organisation den arbetssökande är inskriven, vilken organisation respondenten hade mest kontakt med, om respondenten hade en egen handläggare samt hur ofta respondenten i så fall hade kontakt med handläggaren. Utifrån de egenkonstruerade frågorna skapades index utifrån olika delar av frågeområdena vilkas Cronbach's alpha värden presenteras i Tabell 4. Dessa frågeområden för inre och yttre faktorer om motivation till att söka arbete presenteras nedan med exempel på påståenden och frågor för varje frågeområde.

Inre faktorer för motivationen i arbetssökandet

Generell betydelse av inre faktorer för motivation. Totalt användes tre påståenden, som respondenten fick svara utifrån en sjugradig skala, där ett stod för ”instämmer inte alls” och sju för ”instämmer helt”. Exempel på ett inre påstående var: ”När jag söker arbete tycker jag att det generellt sett är viktigt för min motivation att jag har en tro på mina förutsättningar att lyckas med det jag företar mig.” För dessa inre faktorer skapades ett index för vad de arbetssökande upplevde var viktigt för deras generella motivation i arbetssökandet och för att mäta deltagarnas övergripande tro på deras egna förmåga.

Betydelsen av personliga faktorer i relation till utomstående faktorer för motivationen i arbetssökandet. Sammanlagt användes sex påståenden bestående av tre personliga faktorer och tre utomstående faktorer för hur viktigt respondentens övergripande tro på den egna förmågan är i arbetssökandet och hur viktiga externa influenser är i den arbetssökandes

motivation i arbetssökandet. Här ombads respondenten att rangordna de sex påståendena med hjälp av siffrorna ett till sex, där ett stod för den faktor som respondenten upplevde bidrog mest till motivationen i arbetssökandet och där sex stod för den faktor respondenten upplevde vara den minst bidragande faktorn till motivation i arbetssökandet. Detta för att kunna utläsa betydelsen av dessa personliga och utomstående faktorer i relation till varandra. Exempel på ett personligt påstående var: "Min tilltro till min egen kompetens/meriter." Exempel på ett utomstående påstående var: "Att få gensvar från arbetsgivare på mina arbetsansökningar."

Yttre faktorer för motivationen i arbetssökandet

Generell betydelse av yttre faktorer för motivation. Totalt användes tre påståenden, som respondenten fick svara utifrån en sjugradig skala, där ett stod för "instämmer inte alls" och sju för "instämmer helt". Exempel på ett yttre påstående var: "När jag söker arbete tycker jag att det generellt sett är viktigt för min motivation att få konstruktiv kritik som jag kan lära av." För dessa yttre faktorerna konstruerades ett index för vad de arbetssökande upplevde var viktigt för deras generella motivation i arbetssökandet.

Mötet med handläggare. Sammantaget ombads respondenten att besvara sju påståenden utifrån erfarenheterna från den organisation denne har mest kontakt med. Först fick respondenten ta ställning på en sjugradig skala från "nej inte alls" till "ja till stor del", på frågan "Anser du att handläggare kan påverka din motivation positivt i ditt arbetssökande?". Resterande sex påståenden kunde besvaras utifrån en sjugradig skala, där ett stod för "bidrar inte alls" och sju för "bidrar mycket", men kunde även markera varje påstående med "har ej upplevt detta agerande". Exempel på dessa sex påståenden kring vilka av handläggares ageranden respondenten ansåg bidra till att känna sig motiverad i arbetssökandet var: "Att de bemöter mig på ett engagerande sätt", "Att de tror på min potential".

Organisationernas tjänster/åtgärder. Här ombads respondenten att först besvara frågan om denne deltagit i någon eller några av de tjänster eller åtgärder som organisationerna erbjuder, genom att markera "ja" eller "nej". Utifrån om svaret på denna fråga var "ja", fick respondenten vidare ta ställning till sex exempel på tjänster och åtgärder och ange i vilken utsträckning dessa motiverat deltagaren i arbetssökandet, på en skala från ett till sju, där ett stod för "ej motiverat" och sju för "motiverat mycket". Deltagaren kunde även markera att de "ej deltagit" i den specifika åtgärden/tjänsten vid varje fråga. Exempel på dessa tjänster/åtgärder var: "CV-granskning", "Fortbildningskurser (t.ex. kompetensutveckling, arbetsmarknadsutbildning)".

Motivation

Motivation i dagsläget. Totalt fick respondenten här ta ställning till tre påståenden om hur motiverad denne var i sitt arbetssökande för tillfället. Även här ombads deltagaren att markera en siffra på en skala mellan ett till sju, där ett stod för "inte motiverad" och sju för "mycket motiverad". Exempel på dessa påståenden var: "Hur motiverad upplever du att du är just nu i ditt arbetssökande?", "Hur motiverad upplever du att du är till att läsa arbetsannonser?" Det index som skapades utifrån dessa påståenden var den beroende variabeln som användes i många av analyserna som ett mått på deltagarnas motivation till att söka arbete.

Procedur

I det inledande stadiet av studien kontaktade undersökningsledarna en projektledare på utbildningsföretaget, en handläggare på Arbetsförmedlingen, en projektledare på ett av

bemanningsföretagen samt en kontorschef på det andra bemanningsföretaget. Syftet med undersökningen presenterades muntligt via telefon där de kontaktade personerna visade intresse för vidare samarbete. Därefter bokades möten in med respektive kontakt på organisationerna för att ytterligare presentera studien, där de även fick ta del av enkäten samt tillhörande missivbrev. Samtycke gavs för att utföra undersökningen genom respektive organisation och tillfällen att genomföra studien på plats i gruppmöten bestämdes samt tider för spontant utdelande av enkäter i Arbetsförmedlingens lobby.

Först blev ledarna för gruppmötena informerade genom de olika kontaktpersonerna i organisationerna om studiens genomförande. I de grupper där det var möjligt, informerades deltagarna i förväg av gruppledaren om undersökningsledarnas planerade besök för att ge tillfälle att godkänna detta.

Vid insamlandet av enkäterna i Arbetsförmedlingens och de två bemanningsföretagens gruppträffar för de arbetsökande, fanns undersökningsledarna på plats för att informera deltagarna om undersökningen. Respondenterna informerades om de etiska forskningsprinciperna, där de först fick en muntlig information från undersökningsledarna. Därefter poängterades även att deltagarna kunde ta del av informationen via det skriftliga tillhörande missivbrevet. Genom den skriftliga informationen upplystes deltagarna om att medverkan i enkäten var frivillig, att de när som helst fick avbryta sin medverkan i studien, samt att materialet hanterades konfidentiellt. Deltagarna försäkrades vidare om att inga enskilda svar kunde kopplas ihop med respektive enkät samt att materialet endast används i forskningssyfte, där undersökningsledarna var de enda som tog del av enkätsvaren. Muntligen informerades deltagarna dessutom om att enkäten dock kunde komma att kopplas ihop med den organisation där insamlandet skett, men att enkäterna förvarades på ett betryggande sätt under arbetets gång, för att efter studiens avslutande förstöras. När deltagarna givit sitt samtycke till att delta i undersökningen, delades enkäterna med tillhörande missivbrev ut av undersökningsledarna och samlades in vid samma tillfälle i en box.

Insamlandet av enkäterna på utbildningsföretaget skiljde sig av praktiska orsaker från förfarandet vid de andra gruppmötena. Innan någon tid hade hunnit bestämmas, kopierade gruppledarna på eget initiativ upp enkäterna med tillhörande missivbrev, vilka de innan fått tillgång till via mail för att få en inblick i studien, och delade sedan ut materialet till deltagarna och samlade in enkäterna vid samma tillfälle innan undersökningsledarna informerades om förfarandet. Detta inträffade på grund av tidsmässigt praktiska skäl. Genom missivbrevet kunde ändå respondenterna ta del av upplysningarna om de forskningsetiska principerna för studien. När undersökningen hade genomförts av gruppledarna kontaktades undersökningsledarna om förfarandet och vid ett senare tillfälle besöktes deltagarna för att tillfälle skulle ges för eventuella frågor om undersökningen.

Vid fyra olika tillfällen samlades även enkäter in från Arbetsförmedlingens lobby, där undersökningsledarna var på plats för att fråga besökare i lokalen under deras väntetid, om de var arbetsökande samt om de i så fall hade möjlighet att delta i undersökningen. För att det inte skulle råda några oklarheter kring vilka som stod bakom studien poängterade undersökningsledarna detta i kontakten med besökarna, då även genom att vara stationerade vid en plats beprydd med skolans utställningsmaterial samt vara beklädda med Mälardalens högskolas tröjor. Om besökarna tackade ja till deltagandet i undersökningen, fylldes enkäten i på plats och lämnades in i en box vid undersökningsledarnas avsedda område i lobbyn, för att då även svara på eventuella frågor.

Resultat

Tabell 2 visar nedan de olika index som skapats och dess olika värden i antal, medelvärde och standardavvikelse. Svarsskalan för de olika indexen var mellan 1 – 7. Utifrån tabellen visade

det sig att de arbetssökande värderade faktorerna högst i indexet ”generell betydelse av inre faktorer för motivation”.

Tabell 2

Indexmedelvärden med standardavvikelser

Index	N	M	SD
Generell betydelse av inre faktorer för motivation	148	5.80	1.04
Motivation i dagsläget	148	4.77	1.41
Inre faktor i form av sammanlagd nivå av KASAM	148	4.47	1.01
Inre faktor i form av total nivå av Meningsfullhet	148	4.72	1.15
Inre faktor i form av total nivå av Begriplighet	148	4.31	1.16
Inre faktor i form av total nivå av Hanterbarhet	148	4.44	1.16
Generell betydelse av yttre faktorer för motivation	148	5.26	1.18
Mötet med handläggare	115	5.11	1.50

Not. Skalans variationsvidd 1 – 7, där 1 värderades som lågt och 7 som högt på de gällande frågorna.

Nedan visar Tabell 3 i vilken utsträckning de arbetssökande skattat arbetets betydelse utifrån ”värdering av arbete” och ”arbetets centralitet”, där de fick värdera faktorerna genom att fördela 100 poäng på de olika påståendena. Resultatet visade att påståendet ”arbetet ger en nödvändig inkomst” var den mest betydande i värderingen av arbetets betydelse, medan familjen var det mest centrala för de arbetssökande i förhållande till livet i stort.

Tabell 3

Upplevelsen av arbetets betydelse

Områden	N	M	SD
Betydelsen av arbete i den arbetssökandes liv	148	5.78	1.36
Värdering av arbete*			
Ger nödvändig inkomst	148	35.53	19.11
Ger intressanta kontakter	148	18.10	12.30
Är intressant i sig	148	15.51	12.37
Ger status och prestige	148	11.30	11.39
Håller en sysselsatt	148	10.73	8.50
Är ett sätt att tjäna samhället	148	9.00	8.64
Arbetets centralitet i förhållande till följande livsområden*			
Familj	148	32.95	16.33
Arbete	148	30.12	18.40
Fritid	148	24.38	16.81
Föreningsliv	148	8.24	8.84
Religion	148	4.17	6.57
Agerande i arbetssökandet vid vinst/arv av pengar			
	N	%	
	148		
Fortsätta söka under andra villkor	86	58.1	
Sluta söka arbete	32	21.6	
Fortsätta på samma sätt som nu	30	20.3	

Not. * Skalans variationsvidd 0 – 100, där 0 värderades som mindre betydelsefullt och 100 som mest betydelsefullt på de gällande påståendena.

Tabell 4 visar nedan hur starkt de olika faktorerna i undersökningen korrelerade med varandra samt de olika Cronbach's alpha värdena för de olika indexen.

Tabell 4

Pearsonkorrelationer mellan faktorer samt Cronbach's alpha värden för index

Faktorer	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Ålder	-								
2. Längd på arbetslösheten ^b	-.35**	-							
3. Motivation i dagsläget	.01	.07	α .70						
4. Generell betydelse av inre faktorer för motivation	.01	.12	.24**	α .72					
5. KASAM	.18*	.14	.38**	.30**	α .87 ^a				
6. Arbetets betydelse	-.07	-.09	.25**	.15	.08	-			
7. Generell betydelse av yttre faktorer för motivation	.04	.01	.17*	.52**	.07	.12	α .67		
8. Organisationernas tjänster/åtgärder	-.14	-.08	.24	.24	-.07	.25	.47**	-	
9. Mötet med handläggare	-.12	.21*	.20*	.32**	.12	.12	.36**	.47**	α .93

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$. ^a Meningsfullhet α .67, Begriplighet α .75, Hanterbarhet α .69. ^b Längden på arbetslöshetstiden var indelade i två kategorier där de långtidsarbetslösa kategoriserades in i den lägre gruppen, därav de negativa sambanden.

KASAM och motivation. För att undersöka om det finns något samband mellan graden av KASAM och det sammantagna måttet för motivationen i dagsläget i arbetssökandet, utfördes en korrelationsanalys. Utifrån de kontinuerliga variablerna för KASAM och motivationen visade en Pearson korrelation ett måttligt positivt samband mellan KASAM och deltagarnas motivation i dagsläget. Ju högre grad av KASAM deltagarna hade, desto mer motiverade upplevde de sig vara i sitt arbetssökande, $r(148) = .38, p < .001$.

Arbetets betydelse och motivation. Utifrån en Pearson korrelation på huruvida det fanns något samband mellan hur de arbetssökande skattade betydelsen av arbete och graden av upplevd motivation i dagsläget i arbetssökandet, visade korrelationen att det fanns ett måttligt positivt samband, $r(148) = .25, p = .050$. Detta innebär att ju större betydelse arbetet hade för deltagarna, desto mer motiverade var de i sitt arbetssökande.

Ålder och längden på arbetslöshetstiden

Utifrån medianen för deltagarnas ålder, delades individerna in i två åldersgrupper. Den yngre ålderskategorin var arbetssökande från 20 till 41 år, och den äldre ålderskategorin utgjordes av arbetssökande från 42 till 64 år.

Motivation i dagsläget. En 2 x 2 variansanalys utfördes för att undersöka huruvida det fanns några skillnader i deras upplevda motivation till att söka arbete utifrån åldern på deltagarna och längden på deras arbetslöshetstid. Den beroende variabeln var indexet för hur motiverade de deltagande uppgivit att de var i dagsläget, och de oberoende variablerna var ålder och arbetslöshetstiden. Denna analys visade att det inte fanns några signifikanta huvudeffekter av varken ålder eller arbetslöshetstid i hur motiverade de arbetssökande var. Det fanns heller ingen signifikant interaktionseffekt av dem båda för motivationen i dagsläget.

Generell betydelse av inre och yttre faktorer för motivation. Två 2 x 2 variansanalyser genomfördes för att studera om det fanns någon effekt av ålder och längden på arbetslöshetstiden för den generella betydelsen av inre och yttre faktorer för motivationen i dagsläget. Inga signifikanta resultat framkom dock.

KASAM och dess tre komponenter. Genom ytterligare fyra 2 x 2 variansanalyser undersöktes om det fanns några skillnader utifrån ålder och längden på arbetslöshetstiden i

relation till de arbetssökandes grad av KASAM och nivån av de tre komponenterna. Analyserna visade att det fanns en huvudeffekt av ålder på graden av KASAM $F(1, 144) = 5.88, p = .017$, graden av komponenten meningsfullhet $F(1, 144) = 4.32, p = .039$ samt för komponenten hanterbarhet $F(1, 144) = 5.33, p = .022$. I samtliga fall visade huvudeffekterna att de äldre generellt sett hade en högre nivå av KASAM och dess tre komponenter, än de yngre. Inga andra signifikanta huvudeffekter eller interaktionseffekter framkom.

Arbetets betydelse. En 2 x 2 variansanalys visade att det fanns en interaktionseffekt av ålder och längden på arbetslöshetstiden i hur betydelsefullt arbetet upplevdes av individerna $F(1, 144) = 4.59, p = .034$. För att reda ut interaktionen genomfördes enkeleffektsanalyser av ålder separat på de korttids- och långtidsarbetslösa. Bland de korttidsarbetslösa upplevde yngre det mer betydelsefullt ($M = 5.98, SD = 1.23$) än de äldre ($M = 5.31, SD = 1.64$), $F(1, 78) = 4.33, p = .041$. Bland de långtidsarbetslösa fanns det däremot inga signifikanta skillnader mellan de yngre ($M = 5.67, SD = 1.39$), och de äldre ($M = 5.98, SD = 1.21$), $F(1, 66) = .94, p > .05$.

Organisationernas tjänster/åtgärder. Genom sex 2 x 2 variansanalyser studerades om det fanns några skillnader utifrån ålder och längden på arbetslöshetstiden i hur motiverande de arbetslösa upplevde de olika åtgärderna. Av analyserna framkom att de enda signifikanta effekterna var en interaktionseffekt av ålder och längden på arbetslöshetstiden för åtgärderna hjälp med att skriva CV, $F(1, 106) = 4.91, p = .029$, praktik, $F(1, 81) = 4.90, p = .030$, CV-granskning, $F(1, 103) = 4.39, p = .039$, samt "söka jobb"-kurs, $F(1, 103) = 4.27, p = .041$.

Enkeleffektsanalyserna av längden på arbetslöshetstiden separat för de olika åldersgrupperna visade bland de yngre att de korttidsarbetslösa ($M = 5.46, SD = 1.81$) ansåg att det var mer motiverande att få hjälp med CV än de långtidsarbetslösa ($M = 4.24, SD = 1.87$), $F(1, 47) = 5.34, p = .025$. Denna skillnad framkom dock inte i den äldre åldersgruppen vid jämförelse mellan långtids- ($M = 4.91, SD = 1.83$) och korttidsarbetslösa ($M = 4.59, SD = 1.69$), $F(1, 59) = .49, p = .487$.

En liknande analys genomfördes kring motivation genom att få sitt CV granskat. Bland de yngre upplevde korttidsarbetslösa ($M = 5.26, SD = 1.61$) åtgärden som mer motiverande än vad de långtidsarbetslösa gjorde ($M = 4.00, SD = 1.75$), $F(1, 45) = 6.45, p = .015$. Denna skillnad framkom däremot inte i den äldre åldersgruppen vid jämförelse mellan långtids- ($M = 4.88, SD = 1.79$) och korttidsarbetslösa ($M = 4.73, SD = 1.66$), $F(1, 58) = .11, p = .739$.

Enkeleffektsanalyserna av ålder separat utifrån arbetslöshetstiden visade att, bland långtidsarbetslösa, upplevde yngre ($M = 4.17, SD = 1.78$) det mer motiverande att delta i åtgärden praktik vid jämförelse med de äldre ($M = 4.55, SD = 2.40$), $F(1, 37) = 7.30, p = .010$. Hos de korttidsarbetslösa framkom däremot inga signifikanta skillnader mellan de yngre ($M = 5.00, SD = 1.80$) och de äldre ($M = 3.35, SD = 2.00$), $F(1, 53) = 3.39, p = .071$.

Bland de långtidsarbetslösa gick inga signifikanta skillnader att finna kring upplevelsen av motivation genom deltagandet i en "söka jobb"-kurs vid jämförelsen mellan yngre ($M = 3.67, SD = 1.68$) och äldre ($M = 4.19, SD = 1.89$), $F(1, 50) = 1.06, p = .308$. Detsamma gällde för de korttidsarbetslösa yngre ($M = 4.60, SD = 2.09$) och äldre ($M = 3.56, SD = 2.00$) $F(1, 53) = 3.50, p = .067$. Inga signifikanta skillnader framkom heller i fråga om hur motiverande deltagandet i en "söka jobb"-kurs var bland de yngre korttidsarbetslösa ($M = 4.60, SD = 2.09$) och de långtidsarbetslösa ($M = 3.67, SD = 1.68$), $F(1, 49) = 2.87, p = .097$. Någon skillnad kunde inte heller påvisas bland den äldre åldersgruppen i jämförelse mellan långtids- ($M = 4.19, SD = 1.89$) och korttidsarbetslösa ($M = 3.56, SD = 2.00$), $F(1, 54) = 1.48, p = .229$.

Handläggares olika bemötanden. För att undersöka huruvida det fanns några skillnader i ålder och längden på arbetslöshetstiden hos de arbetssökandes utifrån hur motiverande de olika bemötandena från handläggarna upplevdes, utfördes sex 2 x 2 ANOVOR. Resultaten visade att det fanns en signifikant huvudeffekt av längden på arbetslöshetstiden för bemötandena; att handläggaren tror på den arbetssökandes potential $F(1, 126) = 5.19, p =$

.024, att handläggaren bemöter den arbetssökande på ett engagerande sätt $F(1, 129) = 4.46, p = .037$ samt att handläggaren kände engagemang i den arbetssökandes ärende $F(1, 127) = 4.41, p = .038$. Samtliga signifikanta huvudeffekter av längden på arbetslöshetstiden påvisade att korttidsarbetslösa upplevde dessa bemötanden som mer motiverande i arbetssökandet jämfört med långtidsarbetslösa. Inga andra signifikanta huvudeffekter eller interaktionseffekter förekom.

Jämförelse mellan inre och yttre faktorer

Tabell 5 visar nedan den generella betydelsen av inre och yttre faktorer för motivation. Av resultatet framkom att de arbetssökande upplevde att de inre faktorerna generellt sett hade störst betydelse för motivationen. Vidare framkom att "tron på de egna förutsättningarna" generellt var den viktigaste faktorn för motivationen. Påståendet om att få "beröm och acceptans" var det som generellt värderades ha minst betydelse för deltagarnas motivation.

Tabell 5
Generell betydelse av inre och yttre faktorer för motivation

Faktorer	N	M	SD
Inre			
Möjlighet till personlig utveckling	148	5.75	1.35
Själv leva upp till krav som ställs på den arbetssökande	148	5.57	1.36
Tron på de egna förutsättningarna	148	6.07	1.17
Yttre			
Få beröm och acceptans	148	4.92	1.67
Få positiv feedback	148	5.51	1.40
Få konstruktiv kritik att lära av	148	5.36	1.49

Not. Skalans variationsvidd 1 – 7, där 1 värderades som lågt och 7 som högt på de gällande frågorna.

Tabell 6 visar nedan hur de arbetssökande rangordnat betydelsen av personliga faktorer i förhållande till utomstående faktorer, där det lägsta medelvärdet visar på den mest betydande faktorn för motivationen i arbetssökandet. I jämförelsen mellan de personliga och de utomstående faktorerna visade det sig att den arbetssökandes "tro på sig själv" i arbetssökandet var den faktor som totalt sett rankades högst, alltså fick lägst medelvärde, bland de arbetssökandes känsla av motivation i arbetssökandet. Att de arbetssökande fick "gensvar från arbetsgivare på arbetsansökningarna" var den faktor som rankades som viktigast bland de utomstående faktorerna.

Tabell 6
Betydelsen av personliga faktorer i relation till utomstående faktorer för motivationen i arbetssökandet

Faktorer	N	M	SD
Personliga			
Den egna tron på sig själv i arbetssökandet	120	2.43	1.68
Tilltron till den egna kompetensen	120	3.34	1.67
Stöd från den närmaste omgivningen	120	3.75	1.76
Utomstående			
Få gensvar från arbetsgivare på arbetsansökningar	120	3.48	1.51
Utbud av relevanta arbetserbjudanden	120	3.77	1.48
Att handläggarna kan motivera den arbetssökande	120	4.41	1.65

Not. Deltagarna ombads rangordna den viktigaste faktorn som 1 och den minst viktiga faktorn som 6.

Yttre faktorerers betydelse för motivationen i arbetssökandet

Mötet med handläggare. Medelvärde för i vilken utsträckning de arbetssökande deltagarna ansåg att handläggare kan påverka deras motivation positivt i arbetssökandet var $M = 4.60$ ($SD = 1.82$). Tabell 7 visar nedan hur motiverande deltagarna upplevde olika bemötanden.

Tabell 7

Bemötanden från handläggare	M	SD
Tro på potential	5.50	1.57
Engagerande bemötande	5.41	1.59
Engagemang i deltagarnas ärende	5.18	1.87
Tillfredsställande information	5.17	1.69
Uppmuntrande av arbetssökandes mål	5.10	1.79
Ger energi	4.28	1.92

Not. Skalans variationsvidd 1 – 7, där 1 värderades som mindre motiverande och 7 som mer motiverande.

Tjänster och åtgärder. Andra yttre faktorer som undersöktes var huruvida de olika tjänsterna och åtgärderna som handläggarna erbjuder de arbetssökande upplevdes bidra till motivation i deras arbetssökande. 85 % av individerna hade deltagit i en eller fler tjänster och åtgärder. Det visade sig att skillnaderna i jämförelse mellan de aktuella tjänsterna och åtgärderna var relativt små. Den tjänst som ansågs vara av störst betydelse för de arbetssökandes motivation i arbetssökandet var att få hjälp med att skriva CV ($M = 4.85$, $SD = 1.83$). Den näst största bidragande tjänsten var att få hjälp med CV-granskning ($M = 4.78$, $SD = 1.74$), följt av praktik ($M = 4.29$, $SD = 2.11$), fortbildningskurser ($M = 4.14$, $SD = 2.00$) samt åtgärden ”söka jobb”-kurs ($M = 4.06$, $SD = 1.96$). Den tjänst vilken arbetssökarna upplevde bidrog minst till motivationen i arbetssökandet var olika utbildningsalternativ ($M = 3.77$, $SD = 1.97$).

Prediktion av inre och yttre faktorer för motivation

Slutligen genomfördes en multipel regressionsanalys (se Tabell 8 nedan), metod enter, för att studera vilken av ålder, längden på arbetslöshetstiden och samtliga inre och yttre faktorer som predicerade motivation i dagsläget i arbetssökandet. Analysen visade att den totala nivån av den inre faktorn KASAM $\beta = .30$, $t = 2.05$, $p = .047$ tillsammans med ålder $\beta = .29$, $t = 2.15$, $p = .037$ var de enda signifikanta prediktorerna för de arbetssökandes motivation i dagsläget i arbetssökandet.

Tabell 8 visar alltså nedan att ålder och grad av KASAM positivt samvarierade med motivation. Detta resulterade i att ju äldre individerna var och ju högre grad av KASAM de hade, desto mer motiverade upplevde de sig i arbetssökandet.

Tabell 8

Multipel regression med ålder, arbetslöshetstid, inre och yttre faktorer som prediktorer för motivation

Prediktor	β	t	p av t
Ålder	.29	2.15	.037
Arbetslöshetstid	-.02	-.17	.868
Generella yttre faktorer	-.04	-.27	.788
Sammanlagd nivå av tjänster	.21	1.31	.197
Sammanlagd nivå av bemötanden	.03	.140	.890
Generella inre faktorer	.05	.29	.774
Total nivå av KASAM	.30	2.05	.047
Arbetets betydelse	.12	.87	.387

Diskussion

Syftet med den aktuella studien var att undersöka faktorer som har betydelse för arbetssökandes motivation till att söka arbete, då i vilken utsträckning inre och yttre faktorer kan påverka motivationen i arbetssökandet. Enligt tidigare forskning har ”*self-determination theory*” utgjort en viktig plattform för motivationsforskningen. Denna teori fokuserar på olika sorters motivation, medan den föreliggande studien avsåg att studera betydelsen av inre och yttre faktorer påverkan för motivation i arbetssökandet.

Tidigare forskning har inte fokuserat på att sammanföra inre och yttre faktorer, KASAM samt arbetets betydelse med motivation. Den föreliggande studien avsåg därför att försöka koppla samman dessa för att ge en bild av arbetssökandes motivation i arbetssökandet. I den aktuella studien framkom att både inre och yttre faktorer har betydelse för arbetssökandes motivation till att söka arbete. I samtliga fall där inre faktorer jämfördes mot yttre faktorer i relation till motivation i arbetssökandet, visade det sig att de inre faktorerna sammantaget värderades som viktigare än de yttre. Samtidigt framkom att de yttre faktorerna i form av olika tjänster och åtgärder samt handläggares bemötanden positivt kan påverka arbetssökandes motivation till att söka arbete. Den föreliggande studien fann även ett måttligt positivt samband mellan KASAM och motivation samt mellan arbetets betydelse och motivation. Detta betyder att ju högre grad av KASAM och ju högre de arbetssökande värderade arbetets betydelse desto mer motivation upplevde individerna i sitt arbetssökande. Resultatet visade även att det fanns en skillnad i de arbetssökandes ålder och längd på arbetslöshetstiden i hur betydelsefulla de upplevde de olika inre och yttre faktorerna. Utifrån en multipel regressionsanalys visade resultatet dock att endast KASAM och de arbetssökandes ålder hade inverkan på motivation.

Ålder och längden på arbetslöshetstiden. Forskning har visat att det finns skillnader i hur arbetssökande upplever sin situation utifrån längden på deras arbetslöshetstid (Kulik, 2001) samt att upplevelsen av situationen kan skilja sig utifrån olika ålderskategorier (Garcia Rodriguez, 1997). Den aktuella studien kunde dock inte bekräfta några skillnader vad gäller motivation i arbetssökandet utifrån jämförelser mellan olika åldersgrupper och längden på arbetslöshetstiden. Detta resultat kan tyckas vara förvånande, men en möjlig förklaring skulle kunna vara att motivation inte är något som styrs utifrån arbetssökandes ålder eller längden på arbetslöshetstiden, utan istället kan variera under den arbetssökandes process mot arbete. Däremot visade den föreliggande studien att det utifrån de olika tjänsterna och åtgärderna fanns skillnader i hur de arbetssökande upplevde att dessa var motiverande. Genomgående visade resultatet att de yngre långtidsarbetslösa upplevde tjänsterna och åtgärderna mindre motiverande än de yngre korttidsarbetslösa, medan de äldre långtidsarbetslösa ansåg insatserna vara mer motiverande än de äldre korttidsarbetslösa. En möjlig tolkning till detta resultat kanske skulle kunna vara att de yngre långtidsarbetslösa upplever att de vill ut på arbetsmarknaden och inte i samma uträkning vill ha hjälp med och bli satta i olika åtgärder utan istället få börja arbetslivet. Detta samtidigt som de yngre korttidsarbetslösa inte i samma uträkning kanske har väntat lika länge på ”rätt arbete” och ser dessa insatser som lärorika och hjälpanande i väntan på att få komma ut på arbetsmarknaden. Att de äldre långtidsarbetslösa i större uträkning ser tjänsterna och åtgärderna som mer motiverande skulle kunna förklaras genom att de kanske vill göra någonting åt situationen än ingenting alls, medan de äldre korttidsarbetslösa kanske anser att dessa insatser inte är exakt vad de behöver för att komma tillbaka till arbetet och det liv de innan hade. Dessa möjliga förklaringar är dock bara spekulationer, men ändå en tanke kring utfallet av resultaten. Tidigare forskning har även visat att de flesta långtidsarbetslösa är genuint intresserade av att få ett arbete samt att dessa inte begränsar sig i vilka arbeten de är beredda att ta (Barry, 1990; Blau & Robins, 1990).

De korttidsarbetslösa upplevde även de olika bemötandena från handläggarna som mer motiverande i arbetssökandet än de långtidsarbetslösa. Återigen skulle en möjlig tolkning av

detta resultat kunna vara att de korttidsarbetslösa kanske ser på situationen som mer tillfällig och de olika bemötanden de stöter på hos handläggarna kan då kanske ses som uppmuntrande i sökandet efter arbete. De långtidsarbetslösa däremot, kanske utifrån sin situation och historia av arbetslöshet upplever en större hopplöshet, har högre förväntningar och därmed ställer högre krav på handläggarna än att de skall bidra med ett trivsamt bemötande. Dock är även dessa möjliga förklaringar spekulativa.

Inre faktorerers betydelse för motivationen i arbetssökandet. Utifrån frågeställningen kring vilken betydelse de inre faktorerna hade för den arbetssökandes motivation i arbetssökandet visade resultatet att individens tro på sig själv i arbetssökandet och att tro på de egna förutsättningarna var de viktigaste faktorerna här. Arbetslöshet har genom tidigare studier förknippats med bland annat sviktande självförtroende (Garcia Rodriguez, 1997; Taris, 2002). Även om självförtroendet kan svikta, så visar studiens resultat på hur de arbetssökande ändå värderat den egna tron på sig själv och på de egna förutsättningarna som viktiga för bidragandet av motivationen i arbetssökandet. En arbetssökandes process mot att få arbete har även beskrivit som en berg- och dalbana, där både toppar och dalar förekommer (Kulik, 2001). Studien visar att det är väldigt viktigt för den arbetssökandes motivation att ha en övergripande tro på den egna förmågan i denna process mot ett arbete, då jämfört med andra inre och yttre faktorer.

Utifrån studiens frågeställning om motivation och KASAM visade resultatet på ett måttligt positivt samband dem emellan. Tidigare forskning har visat att individer som har en hög nivå av KASAM kan hantera stressfyllda situationer i livet på ett mer meningsfullt, begripligt och hanterbart sätt (Albertsen et al., 2001; Antonovsky, 2005). Detta skulle kunna förklara studiens resultat, att ju högre grad av KASAM desto mer motiverade upplevde individerna sig i arbetssökandet, eftersom individer bättre kan hantera stressfyllda situationer genom en högre grad av KASAM (Antonovsky, 2005).

Enligt tidigare forskning finns det ett samband mellan arbetets betydelse och upplevd kontroll över arbetssökandet (Vansteenkiste et al., 2005). Utifrån den aktuella studiens frågeställning kring arbetets betydelse, visade resultatet på ett måttligt positivt samband dem emellan. Utifrån den tidigare nämnda forskningen verkar det rimligt att en större kontroll över arbetssökandet även skulle kunna innebära en högre motivation i arbetssökandet. Det som deltagarna i studien värderade med arbete visade sig vara att det ger en inkomst, där en alternativ förklaring skulle kunna vara att en situation av arbetslöshet kan förknippas med sämre ekonomiska förhållanden (Lenzflor, 1996), där inkomsten kan ge en större ekonomisk trygghet.

Trots dessa signifikanta måttliga samband mellan KASAM och motivation respektive arbetets betydelse och motivation, behöver hänsyn tas till den multipla regressionsanalysen som endast visade att KASAM och ålder hade en signifikant effekt på motivation.

Betydelsen av KASAM-nivån. Den aktuella studien undersökte även om de individer med hög respektive låg nivå av KASAM och dess komponenter upplevde de olika tjänsterna och åtgärderna samt olika bemötandena som lika motiverande i arbetssökandet. Det har beskrivits genom tidigare forskning att individer med en låg grad av KASAM kan hantera stressfyllda livssituationer på ett mindre fördelaktigt sätt (Albertsen, Nielsen, & Borg, 2001; Antonovsky, 2005) samt att arbetslösa personer i genomsnitt uppvisat en lägre nivå av KASAM jämfört med personer i arbete (Starrin et al., 2001). Den aktuella studiens resultat kunde dock inte visa några skillnader utifrån vilken grad av KASAM individerna hade och hur de upplevde de olika tjänsterna och åtgärderna samt de olika bemötandena.

Yttre faktorerers betydelse för motivationen i arbetssökandet. Utifrån den aktuella studiens frågeställning kring vilken betydelse de yttre faktorerna hade för den arbetssökandes motivation i arbetssökandet visade resultatet att de arbetssökande värderade att få ett

bemötande av handläggarna där de trodde på deras potential och blev bemötta på ett engagerade sätt. Detta resultat kan sättas i relation till den tidigare forskning som har beskrivit hur ett professionellt stöd bör ta hänsyn till den arbetssökandes situation och vad som är bäst för denne istället för att utgå ifrån egna referensramar (Berglind & Gerner, 2002). Att de professionella tror på de arbetssökandes potential kan då eventuellt vara att ta den hänsyn till den arbetssökande så denne kan motiveras till vidare arbetssökande.

Andra yttre faktorer som visade sig viktiga för den arbetssökandes motivation i arbetssökandet var att de fick hjälp med att skriva CV, hjälp med CV granskning och praktik. Tidigare forskning har påpekat att handläggare bör beakta vilka insatser och resurser som skall satsas på den arbetssökande, utifrån att behoven kan se olika ut från individ till individ (Jansson, 2001). Om en handläggare har insikt i den arbetssökandes arbetsmarknadssituation kan den arbetssökande stöttas med rätt resurs. Här kan den aktuella studiens resultat kanske bidra till att skapa en bild av vilka åtgärder de arbetssökande faktiskt upplever som motiverade i arbetssökandet. Då en individ får det stöd som denne behöver för motivationen och för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden, kan detta även kanske minska risken för att nyligen arbetslösa faller in i långtidsarbetslöshet, vilket även stöds av Kieselbach (2003). I förhållande till olika inre och yttre faktorer visade resultatet att det arbetslösa rangordnade som minst viktigt var att handläggarna kunde motivera den arbetssökande. Samtidigt så visar en annan del av resultatet på att deltagarna ändå upplevde att handläggarna till en viss del kunde påverka den arbetssökandes motivation positivt i arbetssökandet.

Studiens begränsningar och styrkor

För att granska den aktuella studien så var undersökningen en tvärsnittsstudie där det utifrån de samvarierande variablerna inte kan uteslutas vad som är den egentliga bakomliggande orsaken till exempelvis korrelationen mellan motivation och KASAM. Detta betyder att det alltså kan finnas andra alternativa förklaringar till förhållandet mellan dessa variabler som gör att det egentligen inte går att utläsa genom den föreliggande studien vad som är orsak eller verkan. Det kan även finnas andra faktorer som spelar in i de arbetssökandes motivation än det som uppmättes genom undersökningen. En bakomliggande faktor skulle kunna vara den arbetssökandes ekonomiska situation, vilket forskarna i denna studie medvetet valde att utesluta utifrån en tanke om att undvika känsliga frågor. Detta med hopp om på så sätt kunna få så ärliga svar som möjligt på de övriga frågorna. Det går inte att utesluta att den ekonomiska situationen påverkar arbetssökandes motivation då eftersom att deltagarna skattade inkomsten så högt utifrån arbetets betydelse. En svaghet med studien var även att social önskvärdhet inte mättes i undersökningen och att detta kan ha bidragit till att vissa av deltagarnas svar skulle kunna uppfattas som politiskt korrekta. Utifrån att deltagarna värderade familjen vara det mest betydande området i livet i förhållande till andra livsområden skulle det här vara av intresse att kontrollera för social önskvärdhet med en kontrollfråga.

Det förekom även ett bortfall på en av undersökningens frågor, där 19 % av deltagarna misstolkade frågan och felaktigt besvarade frågan där respondenterna ombads att rangordna inre och yttre faktorer i relation till varandra. Det gick dock inte att finna något mönster i vilka individer som hade besvarat frågan på ett felaktigt sätt och därför behandlades bortfallet som slumpmässigt. Det går dock inte att bortse ifrån att resultatet ändå kunnat bli annorlunda för frågan utan detta bortfall. Utifrån detta fall kan studiens reliabilitet därför i viss utsträckning anses vara bristfällig och i efterhand skulle instruktionerna kring frågan ha kunnat göras ännu tydligare. Undersökningen kunde dock svara på en övervägande del av studiens forskningsfrågor.

Studiens externa validitet kan styrkas med att urvalet av deltagarna från de aktuella städerna i undersökningen kan ses som tämligen representativt, utifrån en jämförelse med

Arbetsmarknadsstyrelsens egna siffror mellan fördelning mellan ålder och kön. Resultaten om arbetets betydelse i undersökningen går även i linje med tidigare svensk (Johansson et al., 1996) och internationell (MOW, 1987) forskning. Genom detta skulle undersökningen kunna ses som relativt representativ och därmed gå att generalisera utifrån, samtidigt har studien sin begränsning i att den är geografiskt avgränsad samt att den endast omfattar 148 individer.

Framtida forskning

Den aktuella studien har gett en bild över betydelsen av inre och yttre faktorer för arbetssökandes upplevelse av motivation i arbetssökandet. Eftersom studien inte kunnat fastställa vad som egentligen är orsak och verkan i relation till motivation och KASAM samt motivation och arbetets betydelse, skulle det kunna vara av intresse för framtida forskning att vidare studera dessa samband. Intressant för vidare forskning skulle även kunna vara att undersöka huruvida de arbetssökandes ekonomiska situation påverkar motivationen till att söka arbete i relation till inre och yttre faktorer, KASAM och arbetets betydelse.

Referenser

- Albertsen, K., Nielsen, M. L., & Borg, V. (2001). The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: The main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work & Stress, 15*, 241-253.
- Arbetsmarknadsstyrelsen. (2007). *Aktuell arbetsmarknadsstatistik från AMS*. Hämtad den 15 maj, 2007, från AMS: <http://www.ams.se/admin/Documents/ams/arbdata/arblos/2007/arb0704k.pdf>
- Andersson, P., & Wadensjö, E. (2002). Vem arbetar i bemanningsbranschen? *Arbetsmarknad & Arbetsliv, 8*, 257-271.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium* (M. Elfstadius, övers.). Stockholm: Natur och Kultur. (Originalarbete publicerat 1987)
- Barry, T. (1990). Long-term unemployment: A local labour market study. *International Journal of Manpower, 11*, 13-20.
- Berglind, H., & Gerner, U. (2002). Motivation and return to work among the long-term sicklisted: An action theory perspective. *Disability and Rehabilitation, 24*, 719-726.
- Björklund, A., & Eriksson, T. (1996). Arbetslöshet och psykisk ohälsa – En nordisk översikt. I G. Boström, C. Eriksson, B. Pettersson, B. Starrin & P.-G. Svensson (Red.), *Arbetslöshet, folkhälsa och välfärd: budskap, sammanhang, följder, utvägar* (ss.111-129). Stockholm: Folkhälsoinstitutet.
- Blau, D. M., & Robins, P. K. (1990). Job search outcomes for the employed and unemployed. *The Journal of Political Economy, 98*, 637-655.
- Coviello, D. M., Zaniz, D., A., & Lynch, K. (2004). Effectiveness of vocational problem-solving skills on motivation and job-seeking action steps. *Substance Use & Misuse, 39*, 2309-2324.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin, 125*, 627-668.
- Feather, N. T. (1990) *The psychological impact of unemployment*. New York: Springer.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour, 26*, 331-362.
- Garcia Rodriguez, Y. (1997). Learned helplessness of expectancy-value? A psychological model for describing the experiences of different categories of unemployed people. *Journal of Adolescence, 20*, 321-332.

- Hammarström, A., & Janlert, U. (1996). Arbetslöshet eller hälsa? I G. Boström, C. Eriksson, B. Pettersson, B. Starrin & P.-G. Svensson (Red.), *Arbetslöshet, folkhälsa och välfärd: budskap, sammanhang, följder, utvägar* (ss.130-142). Stockholm: Folkhälsoinstitutet.
- Isaksson, K., Johansson, G., Bellhaag, K., & Sjöberg, A. (2004). Work values among the unemployed: Changes over time and some gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology*, *45*, 207-214.
- Jansson, F. (2001). Arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadspolitiska insatser. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, *7*, 83-95.
- Johansson, G., Isaksson, K., & Sjöberg, A. (1996). *Drivkrafter för arbete: Attityder och värderingar i arbetskraften*. I Aktiv arbetsmarknadspolitik, Arbetsmarknadspolitiska kommitténs betänkande (ss. 1-16). Stockholm: SOU 1996:34.
- Kieselbach, T. (2003). Long-term unemployment among young people: The risk of social exclusion. *American Journal of Community Psychology*, *32*, 69-76.
- Kowalski, R., & Westen, D. (2005). *Psychology*. Hoboken NJ: Wiley.
- Kulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age on jobless men and women: A comparative analysis. *Journal of Employment Counseling*, *38*, 15-27.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, *56*, 485-516.
- Leino-Loison, K., Gien, L. T., Katajisto, J., & Välimämi, M. (2004). Sense of coherence among unemployed nurses. *Nursing and Health Care Management and Policy*, *48*, 413-422.
- Lenzflor, D. (1996). Arbetslöshet – ett hot mot självkänslan. G. Boström, C. Eriksson, B. Pettersson, B. Starrin & P.-G. Svensson (Red.), *Arbetslöshet, folkhälsa och välfärd: budskap, sammanhang, följder, utvägar* (ss.34-38). Stockholm: Folkhälsoinstitutet.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A Meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 53-76.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000) Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*, 54-67.
- Sansone, C. & Thoman, D. B. (2006). Maintaining activity engagement: Individual differences in the process of self-regulating motivation. *Journal of Personality*, *74*, 1697-1720.
- Starrin, B., Jönsson, L. R., & Rantakeisu, U. (2001). Sense of coherence during unemployment. *International Journal of Social Welfare*, *10*, 107-116.
- Taris, T. W. (2002). Unemployment and mental health: A longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, *9*, 43-57.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, *34*, 345-363.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, *44*, 269-287.
- Vesalainen, J., & Vuori, J. (1999). Job-seeking, adaptation and re-employment experiences of the unemployed: A 3-year follow-up. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, *9*, 383-394.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, *84*, 897-910.



MÄLARDALENS HÖGSKOLA

Hjälp oss att bidra till din motivation!

Vi är två studenter från Mälardalens högskola som läser vår femte termin på beteendevetenskapliga programmet. Just nu genomför vi vår C-uppsats i ämnet psykologi där vi gör en enkätundersökning bland arbetssökande i Västerås och Eskilstuna om motivation till att söka arbete.

Undersökningen genomförs för att uppmärksamma vad som är viktigt för just Din motivation när Du söker arbete. Genom Din medverkan i enkäten kan Du genom oss bidra till att handläggarna på Arbetsförmedlingen och Bemanningföretagen får vetskap om hur arbetssökande motiveras och hur handläggarna ännu bättre kan ge stöd och hjälp till den som söker arbete.

Din medverkan är naturligtvis frivillig och Du har rätt att avbryta undersökningen närhelst Du önskar. Dina svar på enkäten kommer att behandlas konfidentiellt, inga enskilda svar kommer att kunna kopplas ihop med enkäten och materialet kommer enbart att användas i forskningssyfte. De enskilda svaren kommer inte att lämnas ut och vi är de enda som kommer att ta del av dem.

Dina svar är av stor vikt för undersökningen och enkäten tar ca. 15 minuter att fylla i. Vi är tacksamma för Dina ärliga svar!

Vi svarar gärna på Dina eventuella frågor! Om Du vill ta del av resultatet går det bra att maila oss.

Tack för Din medverkan!

Hanna Edberg & Hanna Wiljebrand

Hanna Edberg
heg05001@student.mdh.se
073-6270870

Hanna Wiljebrand
hwd05001@student.mdh.se
073-9801267

Bakgrund

1. **Ålder** _____ (skriv antal år på linjen)

2. **Kön** Kvinna Man

3. **Högsta avslutade utbildning**

Grundskola Gymnasieskola Högskola/Universitet Annat _____

4. **Jag lever:**

Med maka/make Med sambo Som särbo Som ensamstående Med föräldrar

5. **Har du barn?**

Nej Ja Antal barn _____

6. **Ungefär hur länge har du varit arbetsökande?**

Mer än 2 år 1-2 år 6-11 månader 3-5 månader Mindre än 3 månader

7. **Jag är registrerad på:**

Arbetsförmedlingen Bemanningsföretag

8. **Om båda, vilken organisation har du mest kontakt med totalt?**

Arbetsförmedlingen Bemanningsföretag

9. **Har du en egen handläggare att tillgå hos den organisation (Arbetsförmedlingen eller Bemanningsföretag) du har mest kontakt med?**

Ja Nej Om nej, gå vidare till fråga 11

10. **Ungefär hur ofta har du i så fall kontakt med handläggare?**

Flera ggr/vecka 1 gång/vecka 1 gång/månad någon gång/halvår aldrig

Motivation i allmänhet

Nedan följer frågor om din motivation. Varje fråga har 7 möjliga svar, markera endast ett svar per fråga.

11. När jag söker arbete tycker jag att det generellt sett är viktigt för min motivation...:

Instämmer inte alls			Instämmer delvis			Instämmer helt	
1	2	3	4	5	6	7	

A. ...att få beröm och acceptans

1 2 3 4 5 6 7

B. ...att jag får den positiva feedback som jag tycker att jag förtjänar

1 2 3 4 5 6 7

C. ...att få konstruktiv kritik som jag kan lära av

1 2 3 4 5 6 7

D. ...att jag får möjlighet till personlig utveckling

1 2 3 4 5 6 7

E. ...att jag kan leva upp till de krav som ställs på mig som arbetssökande

1 2 3 4 5 6 7

F. ...att jag har en tro på mina förutsättningar att lyckas med det jag företar mig

1 2 3 4 5 6 7

Nedan följer några påståenden. Rangordna alternativen från 1- 6 där 1 bidrar mest och 6 bidrar minst till din känsla av motivation som arbetssökande.

12. Rangordna de nedanstående påståendena efter hur du upplever att de bidrar till din känsla av motivation som arbetssökande, 1 till 6. Använd varje siffra endast en gång.

- ___ Att handläggarna kan motivera mig i min situation som arbetssökande
 ___ Att min närmaste omgivning stöttar mig
 ___ Min egen tro på mig själv
 ___ Utbudet av relevanta arbetserbjudanden
 ___ Att få gensvar från arbetsgivare på mina arbetsansökningar
 ___ Min tilltro till min egen kompetens/meriter

13. Hur motiverad upplever du att du är...: (Markera ett svar per fråga)

Inte motiverad			Delvis motiverad			Mycket motiverad	
1	2	3	4	5	6	7	

A. ...just nu i ditt arbetssökande?

1 2 3 4 5 6 7

B. ...till att läsa arbetsannonser?

1 2 3 4 5 6 7

C. ...till att söka kurser som stärker din position som arbetssökande?

1 2 3 4 5 6 7

Vi ber dig här efter att svara utifrån dina erfarenheter från den organisation (Arbetsförmedlingen eller Bemanningsföretag) som du har mest kontakt med.

Motivation i mötet med handläggare

Nedan följer olika påståenden om hur du uppfattar mötet med handläggare. Varje fråga har 7 möjliga svar. Var snäll att markera den siffra som *passar bäst in på din uppfattning just nu*. Ge endast ett svar på varje fråga.

14. Anser du att handläggare kan påverka din motivation positivt i ditt arbetssökande?

Nej inte alls	Till en viss del			Ja till stor del		
1	2	3	4	5	6	7

15. Vilka av handläggarens nedanstående ageranden anser du bidrar till att känna dig motiverad i ditt arbetssökande?

Bidrar inte alls	Bidrar delvis			Bidrar mycket		Har ej upplevt detta agerande	
1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>

A) ...att de bemöter mig på ett engagerande sätt

1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

B) ...att de tror på min potential

1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

C) ... att de ger mig tillfredsställande information i mitt arbetssökande

1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

D) ... att de uppmuntrar mig i att nå det jag vill uppnå

1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

E) ... att de känner engagemang i just mitt ärende

1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

F) ... att de ger mig energi

1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>
---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

Arbetsförmedlares tjänster/åtgärder

Nedan följer olika frågor om eventuella åtgärder som arbetsförmedlarna erbjuder dig som arbetssökande.

16. Har du deltagit i någon eller några av de tjänster/åtgärder som din handläggare erbjudit dig som arbetssökande? (Att skriva CV, CV-granskning, "söka jobb"- kurs, fortbildningskurser, utbildningsalternativ, praktik)

Ja Nej Om nej, gå vidare till fråga 18

17. Tycker du att de tjänster/åtgärder som du deltagit i eller använt dig av motiverat dig i ditt arbetssökande? (Markera endast ett svar per fråga)

Ej motiverat		Delvis motiverat			Motiverat mycket		Ej deltagit
1	2	3	4	5	6	7	<input type="checkbox"/>

A. Hjälp med att skriva CV

1 2 3 4 5 6 7

B. CV-granskning

1 2 3 4 5 6 7

C. ”Söka jobb” - kurs

1 2 3 4 5 6 7

D. Fortbildningskurser (T.ex. kompetensutveckling, arbetsmarknadsutbildning)

1 2 3 4 5 6 7

E. Utbildningsalternativ (T.ex. förberedande utbildning, skola)

1 2 3 4 5 6 7

F. Praktik

1 2 3 4 5 6 7

Mening med arbete

Här frågar vi efter vad arbete allmänt betyder för dig.

18. Hur viktigt och betydelsefullt är arbete i ditt liv?

Bland det minst viktiga i mitt liv		Något däremellan		Måttligt viktigt	Något däremellan		Bland det viktigaste i mitt liv	
1	2	3	4	5	6	7		

19. Föreställ dig att du vann eller ärvde en massa pengar och kunde leva bekvämt under resten av ditt liv utan att behöva arbeta. Vilket av nedanstående alternativ vad gäller arbete skulle du välja?

- Jag skulle sluta söka arbete
- Jag skulle fortsätta med att söka arbete på samma sätt som nu
- Jag skulle fortsätta söka arbete, men under andra villkor

20. Vilka av nedanstående påståenden beskriver bäst din uppfattning om vad arbete betyder för dig?

Vi ber dig använda totalt 100 poäng att fördela mellan de sex påståenden. Ju närmare ett påstående står din egen uppfattning desto högre poäng ger du det. OBS att den sammanlagda poängsumman skall bli 100.

Läs igenom alla påståendena innan du börjar fylla i poäng:.

A	Arbete ger status och prestige	_____ poäng
B	Arbete ger nödvändig inkomst	_____ poäng
C	Arbete håller en sysselsatt	_____ poäng
D	Arbete gör att man får intressanta kontakter med andra människor	_____ poäng
E	Arbete är ett bra sätt att tjäna samhället	_____ poäng
F	Arbete i sig självt är i grunden intressant och tillfredsställande	_____ poäng
SUMMA		100 poäng

21. Fördela totalt 100 poäng för att visa hur viktigt följande områden är i din nuvarande situation (ju viktigare desto högre poäng).

A.	Fritiden (hobby, aktiv eller passiv sportutövning, avkoppling, kontakt med vänner)	_____ poäng
B	Föreningslivet (t ex frivilliga organisationer, fackliga och politiska organisationer)	_____ poäng
C	Arbete	_____ poäng
D	Religion (t ex religiösa aktiviteter och tro)	_____ poäng
E	Familj	_____ poäng
SUMMA		100 poäng

Allmänt välbefinnande

Här följer frågor som berör olika områden i livet. Varje fråga har 7 möjliga svar. Var snäll att markera den siffra som passar bäst in på dig i din situation. Ge endast ett svar på varje fråga.

22. Har du en känsla av att inte riktigt bry dig om vad som händer runt omkring dig?

Mycket sällan eller aldrig							Mycket ofta
1	2	3	4	5	6	7	

23. Har det hänt att du blev överraskad av beteendet hos personer som du trodde du kände väl?

Har aldrig hänt						Har ofta hänt
1	2	3	4	5	6	7

24. Har det hänt att människor som du litade på har gjort dig besviken?

Har aldrig hänt						Har ofta hänt
1	2	3	4	5	6	7

25. Hittills har ditt liv:

Helt saknat mål och mening						Genomgående haft mål och mening
1	2	3	4	5	6	7

26. Känner du dig orättvist behandlad?

Mycket ofta						Mycket sällan/aldrig
1	2	3	4	5	6	7

27. Har du en känsla av att du befinner dig i en obekvämlig situation och inte vet vad du ska göra?

Mycket ofta						Mycket sällan/aldrig
1	2	3	4	5	6	7

28. Är dina dagliga sysslor en källa till:

Glädje och djup tillfredsställelse						Smärta och leda
1	2	3	4	5	6	7

29. Har du mycket motstridiga känslor och tankar?

Mycket ofta						Mycket sällan/aldrig
1	2	3	4	5	6	7

30. Händer det att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna?

Mycket ofta						Mycket sällan/aldrig
1	2	3	4	5	6	7

**31. Även en människa med stark självkänsla kan ibland känna sig som en ”olycksfågel”.
Har du ofta känt så?**

Aldrig							Mycket ofta
1	2	3	4	5	6		7

32. När något har hänt, har du vanligtvis funnit att du:

Över- eller under- värderade dess betydelse							Såg saken i dess rätta proportion
1	2	3	4	5	6		7

33. Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i dagliga liv?

Mycket ofta						Mycket sällan/aldrig
1	2	3	4	5	6	7

34. Har du ofta känslor som du inte är säker på att du kan kontrollera?

Mycket ofta						Mycket sällan/aldrig
1	2	3	4	5	6	7

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!