

Vad motiverar personer att ta anställning på ett nystartat och nyskapande företag?

Caroline Hamilton (22143) & Otto Sauer (22190)

Abstract

The aim of this study is to examine the factors that motivate people to seek employment at a start-up company. We have conducted a qualitative study by interviewing ten people at six different start-up companies in Stockholm. Empirical findings show that the interviewed are mainly motivated by the possibility to work with challenging work tasks and the possibility to influence and acquire responsibility. Furthermore, status and other self-fulfilment factors such as building something from scratch that can create value and the possibility for a potential ownership is also contributing to the interviewed motivation to seek employment at a start-up. Factors such as an attractive labour market and a possibility to take a temporary break from the university, have contributed to the overall low risk perception of working at a start-up company. Moreover, the analysis suggests that the interviewed have been a part of similar communities seeking a membership of a broader community, which could give some further explanation regarding their motivation.

Key words: motivation, start-up companies, communities

Handledare: Lovisa Näslund
Kursansvariga: Karin Fernler
Framläggning: Juni 2015

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla som har hjälpt oss genomföra denna studie. Först och främst vill vi tacka för ett bra samarbete och generöst bemötande från alla intervjudeltagare. Därefter vill vi tacka vår handledare Lovisa Näslund för hennes ovärderliga vägledning som har fått oss att noga tänka igenom varje beslut i denna process.

Stockholm 18de maj 2015

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	4
1.1 BAKGRUND.....	4
1.2 SYFTE	5
1.3 FORSKNINGSFRÅGA.....	6
1.4 AVGRÄNSNING	6
1.5 DEFINITIONSLISTA	7
2. METODAVSNITT.....	8
2.1 FORSKNINGSMETOD	8
2.2 EMPIRIINSAMLING	9
2.2.1 Intervjuer.....	9
2.2.3 Urval.....	9
2.2.4 Sekundärkällor.....	10
2.3 ANALYSMETOD.....	11
2.4 TILLFÖRLITLIGHET	11
2.4.1 Validitet.....	11
2.4.2 Reliabilitet	12
3. TEORETISK REFERENS RAM	13
3.1 ARBETSMARKNADEN FÖR PROGRAMMERARE.....	13
3.2 MOTIVATIONSFAKTORER	13
3.3 SENSE OF COMMUNITY	16
4. EMPIRI	18
4.1 YRKET PROGRAMMERING	18
4.2 FÖRSTA KONTAKTEN	18
4.3 LÅNGVARIGT INTRESSE	19
4.4 RISKUPPFATTNING.....	19
4.5 ATT INTE FÖRSVINNA IN I MÄNGDEN	20
4.6 ARBETE PÅ ANDRA NYSTARTADE FÖRETAG	21
4.7 ARBETSUPPGIFTERNAS UTFORMNING.....	22
4.8 STATUS	23
4.9 FUNDERINGAR KRING DELÄGARSKAP.....	24
5. ANALYS	26
5.1 MOTIVATIONSFAKTORER	26
5.2 SENSE OF COMMUNITY	29
6. SLUTSATS.....	31
7. DISKUSSION	34
7.1 METODDISKUSSION.....	34
7.2 DISKUSSION KRING TEORETISKA RAMVERKET	35
7.3 BIDRAG OCH FÖRSLAG TILL FRAMTIDA FORSKNING	35
8. REFERENS LISTA.....	37
TRYCKTA KÄLLOR	37
ELEKTRONISKA KÄLLOR.....	38

1. Inledning

Detta avsnitt introducerar en bakgrund som motiverar val av studiens ämne och därefter ges en presentation av studiens syfte och forskningsfråga. Avslutningsvis redogörs för studiens avgränsning samt en definitionslista av begrepp.

1.1 Bakgrund

I takt med en mer global arbetsmarknad och en större internationell konkurrens har det blivit allt viktigare att studera på högskola.¹ För att kunna studera på universitet eller motsvarande krävs intäkter för att täcka levnadsomkostnaderna, varav flertalet av Sveriges studenter finansierar detta med studielån. Den genomsnittliga skulden för studerande i Sverige har de senaste åren ökat och studenterna i Stockholm toppar listan med de högsta studieskulderna i landet.²

En betydande motivationsfaktor vid val av anställning är lön.³ Etablerade företag har påvisats kunna erbjuda en relativt hög ingångslön.⁴⁵ Vidare erbjuder dessa företag ett brett utbud av förmåner och möjligheter till avancemang inom företaget. Ytterligare fördelar omfattar förbättrade möjligheter till framtida anställningar då ett välrenommerat företag på CV:t väger tungt och är därför gynnsamt i en konkurrensutsatt global arbetsmarknad.⁶ Trots dessa fördelar med att ta anställning på ett större företag så sker det en ökning av nyexaminerade studenter som startar nya företag.⁷ Framtidsutsikterna för nystartade och nyskapande företag är något osäker då 75 procent av företagen går omkull.⁸ Den höga osäkerheten medför en risk som exempelvis arbetslöshet och utebliven inkomst.

Det finns idag en relativt bred forskning kring vad som motiverar personer att starta egna företag. I denna forskning uppmärksammas att lön inte är den huvudsakliga

¹ Per-Olof Eliasson. Vikten av högre utbildning belyst ur många synvinklar. 2012. Tillgänglig:

² Centrala studiestödsnämnden. Lägre skuldnivå i nytt studielån. 2014. Tillgänglig:
<http://www.csn.se/press/pressmeddelanden/2014/1.12692>. 2015-03-15

³ Sara L. Rynes, Barry Gerhard & Kathleen A. Minette. The importance of pay in employee motivation: discrepancies between what people say and what they do. Vol.43. Human Resource Management.2004. s. 381-394.

⁴ Se Tabell 1: Definitionslista

⁵ http://www.nyteknik.se/popular_teknik/teknikrevyn/article3671153.ece

⁶ Colette Symanowitz. Start-up vs. Corporate. Vol. 1. Finweek. 2014. s. 20-23

⁷ Ylva Rehnberg. Rekordmånga startar eget under studietiden. 2008. Tillgänglig:

<http://www.studentliv.se/nyhet/rekordmanga-startar-eget-under-studietiden-4472>. 2015-03-15

⁸ Steve Blank. Why the lean start-up changes everything. Vol. 91.5. Harvard Business Review. 2013. s. 63-72.

motivationsfaktorn utan personerna motiveras istället främst av möjlighet till självständighet och självförverkligande faktorer.⁹ Vidare anses kunskapen att starta ett företag väga som en nyttig erfarenhet, något som kan innebära positiva möjligheter för framtiden oavsett hur företaget presterar.¹⁰ Forskningen kring vad som motiverar personer att ta anställning på ett nystartat och nyskapande företag är däremot begränsad vilket fångade vårt intresse.

1.2 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka varför personer väljer att ta anställning på ett nystartat och nyskapande företag. Det finns forskning kring vad som motiverar personer att ta anställning på etablerade företag, men däremot är forskning kring vad som motiverar personer att ta anställning på ett nystartat och nyskapande företag begränsad. Vi kan inte anta att motivationen att börja på ett nystartat och nyskapande företag är densamma som motivation att ta anställning på ett etablerat och finansiellt stabilt företag. Vårt syfte är därför att öka kunskapen och förståelsen kring varför personer väljer att börja arbeta på ett nystartat och nyskapande företag samt belysa de viktigaste motivationsfaktorerna bakom detta val.

Vårt val av studieområde anser vi vara intressant av personliga skäl. Det borde även vara intressant för de nystartade och nyskapande företagen. En djupare förståelse kring vad som motiverar personer att ta anställning på ett nystartat och nyskapande företag kan leda till att dessa företag har möjlighet att effektivisera sin nuvarande rekryteringsprocess, vilket kan innebära en ökad chans för företagen att rekrytera de bäst lämpade kandidaterna. Detta gör ämnet relevant att forska inom och har varit grunden för vår studies forskningsfråga som presenteras nedan.

⁹ Gavin Cassar. Money, Money, Money? A Longitudinal Investigation of Entrepreneur Career Reasons. Growth Preferences and Achieved Growth. Vol. 19. 2007. s. 89-105

¹⁰ Christopher Hann. Epic Fail. Vol.1 Entrepreneur 41. 2013. s.34-36

1.3 Forskningsfråga

Med utgångspunkt från vår bakgrund och syfte ämnar vi att med denna studie besvara forskningsfrågan:

“Vad motiverar personer att ta anställning på ett nystartat och nyskapande företag?”

1.4 Avgränsning

Vi har i denna studie valt att avgränsa oss till att enbart studera programmerare på nystartade och nyskapande företag i Stockholmsområdet. Dessa personer arbetar med programmering, kodning och utveckling av teknik med hjälp av datorer. Detta val grundar sig i att vi ville ha en så jämförbar data som möjligt, då det är möjligt att motivationsfaktorerna kan skilja sig åt beroende på yrke och område.

Det sker en global ökning av nystartade och nyskapande företag som driver på den tekniska utvecklingen.¹¹ De personer som arbetar med programmering på dessa företag har en roll i denna utveckling och vi ansåg därför att det vore intressant att studera denna yrkesgrupp. Vi har även ett personligt intresse för teknisk innovation och nystartade och nyskapande företag i allmänhet.

De företag som vi valt att studera är nystartade och nyskapande och osäkerheten kring dessa företags överlevnad är stor.¹² Vad dessa företag har gemensamt är att de alla erbjuder en ny produkt som ännu inte har prövats i Stockholmsområdet. Dessa företag kan därmed inte veta hur konsumenterna kommer att reagera vilket gör det svårt att förutspå företagets framtid.¹³ Företaget i sin helhet behöver inte vara av teknisk natur utan det viktiga är att samtliga intervjupersoner arbetar med programmering. Företagen vi valt att fokusera på har existerat i ett till två år, vilket innebär att de fortfarande befinner sig i uppstartsfasen och osäkerheten kring dessa företags överlevnad är hög.¹⁴ Vidare har vi valt att enbart intervjua personer som under sina

¹¹ Martin Zwilling. A New Era For Entrepreneurs And Startups Has Begun. 2013. Tillgänglig: <http://www.forbes.com/sites/martinzwilling/2013/12/25/a-new-era-for-entrepreneurs-and-startups-has-begun/>. 2015-03-15

¹² Steve Blank. Why the lean start-up changes everything. Vol. 91.5. Harvard Business Review. 2013. s. 63-72.

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid

studier och/eller direkt efter att studierna avklarats valt att ta anställning på ett nystartat företag. Alternativt att de börjat arbeta på ett nystartat företaget inom ett år efter det att de kommit ut i arbetslivet. Detta beror på att vi vill undvika att intervjupersonerna har haft möjlighet att tjäna pengar innan de har valt att ta anställning, vilket skulle kunna ha påverkat deras riskuppfattning.

Initialt var planen att intervjua både män och kvinnor, men det visade sig att det var enbart män som arbetade med programmering på de företag vi kom i kontakt med. Därför kom våra intervjupersoner att endast bestå av män. Det hade varit möjligt att studera fler områden än enbart programmering och därefter jämfört eventuella likheter och skillnader. Detta hade möjligtvis medfört en ökad och bredare förståelse även kring andra yrken. Givet vår begränsade tid har vi dock valt att enbart fokusera på en yrkesgrupp, programmerare, detta för att få en djupare och bättre förståelse.

1.5 Definitionslista

Ord	Innebörd
Community	För denna term kommer vi att använda ordet gemenskap
Datavetare	Här syftar vi på en person som arbetar med programmering
Etablerat företag	Här menar vi ett finansiellt stabilt företag i den bemärkelsen att det inte finns en omfattande risk att företaget skulle gå omkull samt att de anställda får ut en marknadsmässig lön
Nystartat företag	Här syftar vi på en start-up samt ett nyskapande och nystartat företag
Nyskapande företag	I detta fall menar vi ett företag med en unik affärsmodell
Start-up	"Organization formed to search for a repeatable and scalable business model." – Steve Blank
Innovation	Att förnya, att åstadkomma något nytt National Encyklopedin

Tabell 1: Definitionslista

2. Metodavsnitt

Med detta avsnitt ämnar vi att redogöra och förklara hur vår studie har genomförts.

Vi presenterar vårt val av teoretiskt ramverk, metodval och empiriinsamling.

Avslutningsvis lyfter vi fram våra tankegångar kring vår studies validitet och reliabilitet.

2.1 Forskningsmetod

För att på bästa tänkbara sätt besvara vår forskningsfråga har vi valt att genomföra en kvalitativ studie. En kvalitativ studie ansågs vara lämplig då ord och de intervjuades upplevelser snarare än generalisering stod i centrum. Vi upptäckte i ett tidigt skede att vi skulle behöva lägga stor vikt på att förstå de intervjuades olika erfarenheter, arbetssituationer och resonemang. För att uppnå den djupa förståelse som vi eftersträfvade, utformade vi majoriteten av våra intervjufrågor på sådant vis att de fokuserade på de intervjuades personliga erfarenheter som skulle kräva deras fulla eftertanke och reflektion. Till följd av detta ansåg vi att en kvalitativ studie var mer lämpad än en kvantitativ studie.

Vid inledningen av teoriinsamlingen fann vi två skilda metoder. En deduktiv metod, vilket innebär att man utgår från teori och applicerar det därefter på sina observationer och resultat. Med en induktiv metod utgår man istället från sina observationer och resultat för att därefter leta efter användbara teorier.¹⁵ Vi började vår process med att vända oss till teorin och kunde identifiera några övergripande teorier som skulle kunna tänkas vara användbara. Vartefter vår empiri blev insamlad så justerade vi vårt teorival ytterligare då vi ansåg att dessa skulle kunna bidra med ökad förklaringsvärde samt en djupare förståelse. Denna process där vi växlat mellan teori och empiri och på så sätt utformat vårt teoretiska ramverk, medförde att vi som forskningsmetod har använt oss av en slags hybrid mellan induktiv metod och deduktiv metod. En forskningsmetod som kallas för en iterativ process.¹⁶

¹⁵ Alan Bryman & Emma Bell. Företagsekonomiska forskningsmetoder. 2:a upplagan. Kina:Liber

¹⁶ Ibid s.34

2.2 Empiriinsamling

2.2.1 Intervjuer

För att få en djupare förståelse till vad det är som motiverar personer att ta anställning på ett nystartat företag har vi valt att genomföra tio intervjuer. Anledningen till att vi valde att genomföra tio intervjuer var att vi efter dessa upptäckte att vi uppnått en slags mättnad. Svaren var enhetliga och vi ansåg att vi fått den spridd som vi eftersökte.

Intervjuerna varade mellan 45 minuter till uppåt 60 minuter, och genomfördes på respektive intervjuades kontor, något som de själva uttryckt en önskan för. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades därefter omgående. För att intervjuerna skulle leda till en rättvisande analys och slutsats valde vi att använda oss av semistrukturerade intervjuer. Detta var enligt oss det bästa tillvägagångssättet då det gav oss utrymme att fokusera på de intervjuades personliga erfarenheter. Med semistrukturerade intervjuer hade vi en generell uppsättning av frågor varpå det fanns ett utrymme att följa upp och ställa ytterligare frågor till det som uppfattades som viktigt och intressant hos den intervjuade.¹⁷ Detta ledde till att de olika intervjuerna skiljde sig något åt, men vi ansåg att det gav oss en större flexibilitet så att de intervjuade fick utrymme att gå djupare in på ämnen som de ansåg vara intressanta. Detta tillvägagångssätt ledde till att vi fick ta del av nya förklaringsfaktorer som vi inte tänkt på innan intervjuprocessen startade.

2.2.3 Urval

För att skapa goda förutsättningar till en varierande och djup empiri valde vi att intervjua personer från ett flertal olika företag vars högskoleutbildningar skiljde sig något åt. Vi ville undvika att enbart intervjua en specifik grupp personer som studerat vid samma universitet med liknande utbildning då vi ansåg att en sådan homogen grupp inte skulle ge en lika nyanserad bild av ämnet som vi valt att studera. Vi genomförde tio intervjuer på sex olika företag, där samtliga intervjuade arbetade som programmerare med likartade dagliga arbetsuppgifter, vilket gav oss en jämförbar data. Vi ville få en så stor bredd som möjligt utan att överskrida de ramar som vi

¹⁷ Ibid, s. 218

angivet i vår avgränsning. Åldrarna på de intervjuade varierade mellan 23 år till 29 år. På begäran om en önskan av anonymitet från de intervjuade används pseudonym i uppsatsen och företagen går under följande akronym.

Nedan följer vår intervjulista för studien samt en kort beskrivning av de individuella företagen:

Företag	Företagsbeskrivning	Intervjuade
Företag A	Stockholms transportsföretagskapacitet samlas på företag As hemsida. Där kan kunden boka ledigt utrymme för att skicka varor	• Klas • Måns • Per • Knut • Lars
Företag B	Koppla alla dina kort till ett enda kort med hjälp av en app för android telefoner	• Erik
Företag C	Tjänst som erbjuder möjligheten att ha koll på sin elförbrukning. Detta genom en mobil app	• Göran
Företag D	En internetbaserad TV-plattform där det är möjligt att titta på TV med endast internetanslutning	• Ivar
Företag E	Förmedlar andrahandsuthyrning av boende	• Pontus
Företag F	Bolaget bedriver utveckling och försäljning av innovativa kommunikationstjänster med hjälp av tekniker såsom SMS och Internet	• Peter

Tabell 2: Intervjulista och företagsbeskrivningar

2.2.4 Sekundärkällor

Vi har använt oss av sekundärkällor i vår studie för att få en överblick över personers motivation att ta anställning på nystartade företag samt övriga företagsformer. Utöver det har vi använt oss sekundärkällor som behandlar personers motivation att starta egna företag. Vi har funnit dessa källor i form av tidningsartiklar och andra undersökningar, dock i begränsad utsträckning.

2.3 Analysmetod

Vi har i vår studie använt oss av metoden kvalitativ innehållsanalys, vilket innebär att man söker efter bakomliggande teman i empirin som analyseras.¹⁸ Vi valde denna metod då det är det vanligaste tillvägagångssättet när det gäller kvalitativ analys. Detta tillvägagångssätt har lett till en gradvis kategorisering av vår empiri, något som har underlättat vårt sökande efter lämpliga teorier samt gett oss en möjlighet till att använda de nya begrepp som uppkommit i samband med intervjuerna.

2.4 Tillförlitlighet

2.4.1 Validitet

Begreppet validitet handlar om att bedöma om de slutsatser som genererats från en studie hänger ihop eller inte. Vidare är det vanligt att skilja på begreppen intern och extern validitet.¹⁹ Intern validitet innebär att det ska finnas en god överensstämmelse mellan forskarens observationer och de teoretiska idéer som denne utvecklar.²⁰ Vi anser att den interna validiteten i vår studie är stark då långvariga samtal med de intervjuade möjliggjort detta.

Extern validitet innebär huruvida resultatet från en studie kan generaliseras till andra sociala miljöer och situationer.²¹ Då vi enbart använt oss av en intervjustudie antas den externa validiteten vara relativt svag, något som ofta utgör ett problem i kvalitativa studier på grund av tendenserna att använda sig av begränsade urval.²² Då vi har valt att avgränsa oss till en specifik yrkesgrupp inom ett relativt smalt område är det troligt att våra resultat inte blir fullt generaliserbara.

¹⁸ Ibid s. 565

¹⁹ Ibid s. 63

²⁰ Ibid, s. 401

²¹ Ibid s. 64

²² Ibid s. 401

2.4.2 Reliabilitet

Reliabilitet innebär huruvida resultatet från en studie blir densamma om studien skulle genomföras på nytt eller om den påverkas av slumpmässiga händelser.²³ Begreppet kan vidare delas in i intern och extern reliabilitet.²⁴ Begreppet intern reliabilitet innebär överensstämmelsen mellan det som tolkas och det som sägs under intervjuerna. Den interna reliabiliteten i vår studie skulle kunna ifrågasättas. I vårt fall var det relativt svårt att undvika subjektiva tolkningar, men vi har aktivt försökt undvika detta problem då vi har lyssnat igenom samtliga intervjuer noga för att fastställa att studien skulle bli så tillförlitligt som möjligt. Extern reliabilitet syftar till i vilken utsträckning en studie kan upprepas.²⁵ Vi anser att vår studie uppnår en hög extern reliabilitet då vårt tillvägagångssätt går att upprepas. I kvalitativa studier är det ofta svårt att uppfylla detta kriterium fullt ut då det inte anses möjligt att ”frysa” en social miljö vilket skulle kunna leda att undersökningen inte blir helt replikerbar.²⁶

²³ Ibid s.62

²⁴ Ibid s.401

²⁵ Ibid s.401

²⁶ Ibid s.401

3. Teoretisk referensram

Detta avsnitt presenterar studiens teoretiska referensram. Inledningsvis ges en kort överblick av programmerares arbetsutsikter och därefter presenteras de valda motivationsteorierna. Avslutningsvis ges en beskrivning av teorin "Sense of Community".

3.1 Arbetsmarknaden för programmerare

Det pågår en debatt om i vilken utsträckning globaliseringen och en ökad internationell konkurrens påverkar den globala arbetsmarknaden. Ekholm och Hakkala menar på att en ökad integration av världsekonomi och konkurrens från låglöneländer utgör ett hot mot den svenska arbetsmarknaden och ekonomin.²⁷ Forskning visar på att arbetsmarknaden för programmerare ser relativt ljus ut de kommande åren. Hoffman redogör i sin artikel för dagens datavetenskapsstuderande arbetsutsikter såväl i dagsläget som framöver. Varpå författaren beskriver att efterfrågan på datavetare är stark och pekas därutöver ut som en av de arbetsmarknader som förväntas växa snabbast fram till år 2018.²⁸

Ytterligare undersökningar stödjer att datavetares kompetens är i dagsläget högst eftertraktad, till stor del då de anses kunna arbeta inom diverse olika branscher och sektorer. Konkurrensen ibland nyexaminerade datavetare beskrivs därför idag som relativt låg, och prognoser för de fem kommande åren indikerar på att det inte förväntas ske några större förändringar.²⁹

3.2 Motivationsfaktorer

I denna studie har vi valt att använda oss utav motivationsteorier som beskriver vad som motiverar och tillfredsställer personer på en existerande arbetsplats. Då vi i denna undersökning enbart studerar vad som motiverar personer att ta anställning på ett

²⁷ Karolina Ekholm & Katariina Hakkala. Hur påverkar handel och utflyttning av produktion den svenska arbetsmarknaden? Vol. 4. Ekonomisk Debatt. 2006. s. 7-21

²⁸ Leah Hoffman. Career Opportunities. Vol.53. Communications of the ACM. 2011. s.19-21

²⁹ SACO.Framtidsutsikter, arbetsmarknaden för akademiker år 2019. 2014.

Tillgänglig:http://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2014_framtidsutsikter.pdf?id=7351. 2015-03-15

nystartat företag, kan kopplingen mellan den valda teorin och vår forskningsfråga förefalla något otydlig. Under våra samtal har vi dock fått bekräftat av samtliga intervjuade att de har varit medvetna om att det har funnits möjligheter till att deras motivationsfaktorer skulle kunna bli uppfyllda. Baserat på ovanstående resonemang anser vi att vi kan använda oss av de valda motivationsteorierna för att besvara vår frågeställning. En viktig faktor som Vroom beskriver leder till ökad motivation och tillfredsställelse bland de anställda är möjligheten för personer att kunna *använda sina färdigheter och förmågor* på arbetsplatsen.³⁰

Författaren påvisar även att anställda som ges frihet att upptäcka en *arbetsmetod bättre lämpad för sina individuella behov* har en positiv påverkan på deras motivation samt en ökning i total produktivitet jämfört med att enbart tillskriva en specifik arbetsmetod för samtliga anställda.³¹ Ytterligare faktorer som Vroom påvisar kan öka motivationen hos de anställda är att tillgången till ett större *utrymme och frihet* när de utför sina arbetsuppgifter.³² Även Hackman och Oldham påvisar i sin forskning att ett arbete som innehåller större frihet, självständighet och handlingsfrihet leder till ökad motivation, tillfredsställelse och prestation. Författarna benämner detta fenomen som *Autonomy*.³³ Författarna beskriver därutöver att ett varierat arbete där det finns möjlighet för de anställda att utveckla en bredare kunskap leder även i detta fall till högre motivation och prestation, en faktor som de väljer att benämna *Skill Variety*.³⁴

Vidare menar Vroom att möjligheten att kunna *påverka och ha en stor påverkan vid beslut* leder till en högre tillfredsställelse.³⁵ Även Morse och Reimers fann likartade resultat som påvisade starka belägg att mängden *inflytande* påverkar tillfredsställelsen på arbetsplatsen.³⁶ Hackman och Oldham understryker betydelsen av att inkludera de anställda i hela processen i företaget, då de menar att deras motivation påverkas kraftigt negativt om de upplever att de enbart är en liten del av något större. Författarna kallar denna faktor för *Task Identity*.³⁷ Vidare forskning påvisar att

³⁰ Victor Vroom. Work and Motivation. 1:a upplagan. New York: Jossey-Bass Inc.1964. s. 141

³¹ Ibid s. 138

³² Ibid s. 138-139

³³ Richard Hackman & Greg R. Oldham. Motivation through the design of work: Test of a theory. Vol. 16.2. Organizational behaviour and human performance. 1976. s.250-279

³⁴ Ibid p.250-279

³⁵ Victor Vroom. Work and Motivation. 1:a upplagan. New York: Jossey-Bass Inc.1964. s. 115

³⁶ Ibid s. 115

³⁷ Richard Hackman & Greg R. Oldham. Motivation through the design of work: Test of a theory. Vol. 16.2. Organizational behaviour and human performance. 1976. s.250-279

personer aktivt söker sig till en arbetsplats där de ges möjlighet till ett *flexibla* *arbetsschema*, vilket förutspås innebära en bättre balans mellan arbete och fritid.³⁸ Möjlighet till avancemang inom ett företag förväntas enligt forskning leda till högre motivation och tillfredsställelse på arbetsplatsen. Vroom kallar detta för *karriärmässigt avancemang*, vilket även kan medföra status och makt.³⁹ Författaren finner därutöver stöd i forskning att det finns ett positivt samband mellan en persons status och dess tillfredsställelse på arbetsplatsen.⁴⁰ Svensson och Ulfsdotter Eriksson redogör i sin studie att viktiga faktorer som påverkar graden av *yrkesstatus* är utbildning, lön, makt och inflytande.

Ett karriärmässigt avancemang inom ett företag beskrivs ge en effekt i form av högre lön, något som en stor del av forskning inom detta område påvisar, samt även att *lön* är en viktig källa till varför människor väljer att arbeta.⁴¹ En ökad *lön* kan även ge högre status då pengar anses vara viktigt i samhället.⁴² Rynes, Gerhart och Minette menar på att *pengar* är en viktig motivationsfaktor och inte sällan viktigare än människor själva medger, vilket kan leda till en underskattning av pengars betydelse gällande arbetsmotivation.⁴³

Avslutningsvis visar Vroom på vikten av de *sociala faktorerna* och hur dessa har en inverkan på motivationen på arbetsplatsen.⁴⁴ Författaren menar att det är viktigt att de anställda känner sig *uppskattade och accepterade av gruppen*.⁴⁵

³⁸ Victor Vroom. Work and Motivation. 1:a upplagan. New York: Jossey-Bass Inc.1964. s. 139

³⁹ Ibid s. 152

⁴⁰ Ibid s. 129

⁴¹ Ibid s.30

⁴² Lennart G. Svensson & Ylva Ulfsdotter Eriksson. Yrkesstatus: En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas.2009.

Tillgänglig:https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19737/1/gupea_2077_19737_1.pdf. 2015-03-15

⁴³ Sara L. Rynes, Barry Gerhard & Kathleen A. Minette. The importance of pay in employee motivation: discrepancies between what people say and what they do. Vol.43. Human Resource Management.2004. s. 381-394.

⁴⁴ Victor Vroom. Work and Motivation. 1:a upplagan. New York: Jossey-Bass Inc.1964. s.39

⁴⁵ Ibid s. 123

3.3 Sense of Community

Gemenskap innebär en känsla av positiv samhörighet.⁴⁶ Gusfield förklarar innebörden av en gemenskap och dess användningsområde i sin artikel: "The first is the territorial and geographical notion of community - neighborhood, town, city. The second is "relational," concerned with "quality of character of human relationship, without reference to location"⁴⁷ Durkheim menar i sin artikel: "modern society develops community around interests and skills more than around locality."⁴⁸ McMillan och Chavis är författarna bakom teorin "Sense of Community". De menar att deras teori är både applicerbar för geografiska områden och territorium samt relationer och intressen.⁴⁹ Enligt nedan följer författarnas definition av deras teori:

"Sense of Community is a feeling that members have of belonging, a feeling that members matter to one another and to the group, and a shared faith that members' needs will be met through their commitment to be together."

Vidare menar författarna att deras teori består av fyra element som tillsammans utgör grunden för teorin: medlemskap, inflytande, integration och uppfyllelse av behov samt delat emotionellt samband. Dessa element beskrivs verka dynamiskt inom en gemenskap.

Medlemskap är en känsla av tillhörande, att vara en del av något. Författarna menar att medlemskap har fem underliggande pelare där den första är gränser; det finns personer som tillhör gemenskapen och de som inte gör det. Den andra pelaren är emotionell säkerhet; en bredare föreställning av säkerhet. Då gränser ger struktur till gemenskapen bidrar emotionell säkerhet till att säkerställa gruppens intimitet. Den tredje pelaren är känsla av tillhörighet och identifiering; en känsla, tro och förväntan att man kommer passa in i en gemenskap och finna en säker plats där. En känsla av att man är accepterad av gemenskapen. Författarna anser att identifiering beskrivs bäst genom följande uttryck: "det här är min grupp" samt "jag är en del av gruppen". Den fjärde pelaren är personlig investering; en viktig bidragande faktor till en persons

⁴⁶ Nationalencyklopedin, "Gemenskap". Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/gemenskap>. 2015-03-15

⁴⁷ Joseph R. Gusfield. Community: A critical response. 1:a upplagan. New York: Harper & Row. 1975

⁴⁸ Emile Durkheim. The division of labor in society. 1:a upplagan. New York: Free Press of Glencoe. 1964.

⁴⁹ David W. McMillan & David M. Chavis. Sense of community: A definition and theory. Vol.14. Journal of community psychology. 1986. s. 6-23

känsla av medlemskap. McMillan menar på att ju hårdare en individ har arbetat och personligt investerat i att tillhöra en viss gemenskap desto starkare kommer individens känsla att man har förtjänat sin plats i gemenskapen att vara.⁵⁰ Vilket leder till att medlemskapet kommer uppfattas som mer meningsfullt och värdefullt. Den femte pelaren är gemensam symbol; någon form av symbol eller artefakt som har en viktig funktion att dra en gräns av gemenskapen. Författarna menar att dessa fem pelare är relaterade till varandra och bidrar till en känsla av vem som tillhör gemenskapen och vem som inte gör det.

Författarna menar att *inflytande* har en dubbelt riktad innebörd. De menar för att en grupp ska ses som attraktiv behöver individerna i gemenskapen känna att de har möjlighet att kunna påverka. Det är också viktigt att gemenskapen i sin tur har möjlighet att påverka dess medlemmar. Författarna menar vidare på att en stark gemenskap kräver *integration och uppfyllelse av behov* vilket innebär att gemenskapens medlemmar känner uppskattning för deras insats. Det är viktigt att alla individer har möjlighet att uppfylla sina personliga behov när de verkar i gemenskapen. *Delat emotionellt samband* är baserat på en delad bakgrund och historia. Författarna menar på att det inte är nödvändigt att medlemmarna i gemenskapen har varit delaktiga i varandra bakgrund och historia för att detta samband ska vara uppfyllt, utan de behöver enbart kunna identifiera sig med den. Däremot menar de att identifieringen mellan medlemmarnas olika historier har en inverkan på gemenskapens styrka och effektivitet.⁵¹

⁵⁰ Ibid

⁵¹ Ibid

4. Empiri

Detta avsnitt ämnar redogöra för den empiri som har utgjort grunden för vår studies analys. På begäran om anonymitet från de intervjuade redovisas de under pseudonym i empirin. Avsnittet inleds med en kort beskrivning av yrket programmering för att därefter presentera en redogörelse av de utförda intervjuerna.

4.1 Yrket programmering

Programmering innebär kortfattat att en person ger instruktioner och talar om för en dator vad den ska göra. Det handlar om att skapa en detaljerad instruktion som en dator kan utföra och förstå för att lösa en specifik uppgift. Ofta innebär detta en både matematisk och teknisk utmaning.⁵² På företag A arbetade exempelvis programmerarna med att optimera företagets transport rutter, dvs. de försökte att effektivisera och minimera kostnaderna kring företagets transport rutter. Yrket beskrevs av de intervjuade som självständigt men de belyste även betydelsen att kunna diskutera eventuella problem och lösningar med sina kollegor.

4.2 Första kontakten

Majoriteten av de intervjuade visade sig ha kommit i kontakt med de företag där de nu har anställning vid på liknande sätt. Den enda avvikelserna var Peter, vars första kontakt skedde via en webbannons där företaget annonserade efter programmerare. Övriga intervjuade berättade att de kände någon av ägarna sedan tidigare alternativt att en bekant gjorde det som därefter kopplat samman dem. Oavsett vilket av alternativen skedde den initiala kontakten via de intervjuades nära umgängeskrets.

Knut berättade att: *"En klasskompis till mig kände ägarna och visste att de letade efter någon som kunde komma in och optimera... Han rekommenderade då mig".* I Pontus fall rörde det sig om att *"Jag kände ägaren sedan tidigare... hjälpt dem med en tidigare start-up och har sedan dess hållit kontakten."*

⁵² Uppsala Universitet. Informationsteknologi. Tillgänglig:
<https://www.it.uu.se/edu/course/homepage/bervet1/friht10/Forelasningar/F2/F2.pdf>. 2015-03-15

4.3 Långvarigt intresse

Under våra intervjuer framkom det att programmering har varit ett stort intresse för de intervjuade sedan tidig ålder. De betonade att självständigheten och de fria tyglarna har varit viktigt för dem. De har till mestadels programmerat på egen hand även då de nämnde att de emellanåt även programmerat med sina vänner som delat deras stora intresse. Kontrasten mellan arbete och fritid beskrevs inte var så tydlig, och att de var glada för att de arbetar med just detta och kan tjäna pengar på sin "hobby".

Pontus berättade att det är: *"Skönt att det inte alltid är en sådan tydlig kontrast mellan jobb och fritid"*. Ett resonemang som även Göran delade:

"Programmering har alltid varit ett intresse, känns kul att det man tycker är roligt dessutom genererar pengar... har programmerat sedan 12 års ålder och alltid gillat det... skulle fortsätta med programmering hemma om jag inte var på företag C."

4.4 Riskuppfattning

Något vanligt förekommande bland de intervjuade var att man tog en s.k. "paus" från studierna. Detta innebär att man tar ett uppehåll från studierna för att göra något annat, ofta på obestämd tid. Hälften av de intervjuade berättade att de tog uppehåll under sin studietid och började arbeta. Resterande slutförde sina studier innan de började arbeta men berättade att de varit medvetna om att möjligheten till uppehåll funnits där. Lars berättade om sitt beslut att ta ett uppehåll från skolan: *"Jag kan alltid hoppa av imorgon och sluta att jobba på företag A. Det är inte svårt att gå tillbaka till skolan. Den kommer att finnas kvar."*

Det framgick även under våra intervjuer att majoriteten delade resonemanget att det var enkelt för programmerare i dagens arbetsmarknad att finna en anställning. De kände ingen oro eller ängslan över att hitta en ny anställning om de skulle bli av med sitt nuvarande arbete. Endast två av de intervjuade kunde inte ge en bild av den rådande arbetssituationen. Ivar berättade: *"Jag är säker på att om företaget skulle gå omkull så fixar man ett nytt jobb ganska snabbt."* Något som också fick stöd av Måns *"Jag är helt säker på att det är sjukt lätt att få jobb."*

Även Klas hade en likartad uppfattning om efterfrågan av programmerare på dagens arbetsmarknad:

”De stora företagen rycker i alla som går datateknik på KTH... de som är riktigt bra på att programmera behöver absolut inte oroa sig för att få jobb... de kan bara knacka på hos företagen...”

Vid fortsatt samtal kring den rådande arbetsmarknaden för programmerare, uppgav några av de intervjuade att så länge en programmerare utfört ett bra arbete skulle det alltid att se bra ut på personens CV. Detta oavsett om företaget skulle gå omkull, då det fortfarande kunde gå att påvisa vad man har producerat. Vidare fanns det en uppfattning hos några av de intervjuade att det var företagets idé och strategi som var huvudorsakerna till varför ett företag går omkull, och inte hur programmerarna utvecklat sin del. Även om de intervjuade hade en stor frihet att utforma sina egna lösningar så var det ägarna som gav order vilket område programmerarna ska hålla sig inom vilket de menade på innebar att ägarna stod för det yttersta ansvaret:

”På mitt CV kommer mitt arbete, det jag har gjort under tiden på Företag B se väldigt bra ut även om företaget går omkull. Jag kan fortfarande visa vad jag har producerat till framtida potentiella arbetsgivare.” - Erik

4.5 Att inte försvinna in i mängden

Samtliga intervjuade uttryckte en stark ovilja att hamna på ett “stort” företag. Definitionen av vad som uppfattades som ett “stort” företag varierade något, men innebörden var att man inte ville känna sig som en i mängden. Det hade då inneburit att de skulle känna att deras arbete var nästintill obetydligt för företagets slutprodukt. Utöver detta fanns det också en ovilja bland de intervjuade för enformiga och monotona arbetsdagar. I detta fall syftade de till stor del på tidsaspekten då de inte kunde tänka sig ett karakteristiskt nio till fem arbeten med enformiga arbetsuppgifter. Ivar berättade varför han inte vill arbeta på ett “stort” företag:

”Att jobba på något stort företag där man försvinner in och där man har redan hundra utvecklare. Att försvinna in i någon liten håla och försvinna och sitta med

någon super liten tjänst där jobbet man gör får knappt någon effekt och där dagarna ser exakt likadana ut”

Ytterligare faktorer som de intervjuade pekade ut som anledning till varför de inte ville ta anställning på ett “stort” företag var oron över att de inte skulle få möjlighet att påverka med sina egna idéer och bli alltför styrda. Till följd av detta skulle de då få väldigt begränsat med ansvar. Klas berättade:

”Jag ville ta en större roll. Det får man förmodligen inte på ett traditionellt stort företag eftersom man nog måste vara där i fem år innan. Det finns mer möjligheter på en start-up!”

Att få uppmärksamhet och uppskattning från sina chefer trodde inte de intervjuade att de skulle få i hög grad på stort företag. De ansåg även att det allmänna syftet för företagets existens skulle handla mer om att generera pengar åt företagets ägare. Klas berättade vilket slags arbete han inte kunde tänka sig: *”...att man ska sitta i ett ”betong rum” och producera kod, det är ingen kärlek i det utan det handlar bara om att skapa pengar. Man är bara en ”kod apa.”*

Under intervjuprocessen framgick det även att de intervjuade redan i ett tidigt skede hade klart för sig vilken sorts företag de inte ville arbeta på. Göran som arbetat på ett ”stort” företag efter gymnasiet berättade:

”Jag har alltid velat jobba på ett företag som är litet. Efter gymnasiet jobbade jag en kort tid på HP, vilket är ett enormt företag, där du bara försvinner i mängden, du har ingenting att säga till om, du är bara en siffra i deras register. Du gör ditt jobb och sen åker du hem och sedan ingenting mer efter det.”

4.6 Arbete på andra nystartade företag

Samtal fördes även kring huruvida de intervjuade kunde tänka sig att arbeta på andra nystartade företag, med betoning på tidpunkten då de valde att ta anställning på det specifika företaget. Svaren som mottogs var enhetliga och Per menade på: *”... kunde tänka mig andra jobb inom start-ups. Tekniken är ju densamma, bara utförandet som*

är lite annorlunda”. Klas var den enda personen som uttryckte att han inte ville arbeta på ett annat nystartat företag men gav likväl en indikation på att möjligheten fanns där: *”... jag tyckte mycket om företaget och människorna som jobbade där... men självklart skulle jag kunna jobba för en annan start-up men jag ville inte.”*

4.7 Arbetsuppgifternas utformning

För att undersöka vad som aktivt motiverat de intervjuade till att anställning på ett nystartat företag ställdes mer konkreta frågor rörande detta och det visade sig att samtliga av de intervjuade beskrev att varierande och utmanande arbetsuppgifter var en avgörande faktor. De intervjuade framhöll att variationen i arbetsuppgifterna skulle öka deras kunskapsbredd och därmed bidra till ny erfarenhet. Ivar beskrev att: *“Jag ville inte snöa in mig tidigt i karriären på en viss typ av arbetsuppgifter och på Företag D kändes det som att allt man kan göra med en dator kommer du att få göra här.”* Något som även fick stöd av Knut: *“Jag fick från början väldigt mycket frihet och den friheten får du inte på större företag.”*

Under intervjuerna framkom även att de alla motiverats av den tekniska svårighetsgraden i arbetsuppgifterna samt förväntningarna på att få ”fria tyglar” och utrymmet att själva komma med egna lösningar. Detta var något som samtliga intervjuade betonade att de nystartade företagen lockat med i anställningsprocessen och som Lars uttryckte det: *“Det var inga tydliga arbetsuppgifter. De lockade med ett svårt problem under anställningsintervjun, men det hela var väldigt löst.”*

En grundförutsättning för flertalet av de intervjuade var även en hög flexibilitet kring när och hur de skulle arbeta när de tog sitt beslut att ta anställning. Göran beskrev att: *“Så länge jag producerar kan jag komma och gå som jag vill.”* Erik belyste vidare betydelsen av flexibilitet kring arbetsschemat:

“..viktigaste aspekten var flexibilitet. Skulle jag känna mig krasslig vill jag känna att jag skicka ett meddelande. Ingen ska behöva klaga eller ifrågasätta. Denna flexibilitet har du inte på något annat företag än på en start-up”.

För en tydlig majoritet räckte det inte enbart med varierande och utmanande arbetsuppgifter. Det var även viktigt att arbetsuppgifterna ska ha en påtaglig påverkan på företagets prestation och därigenom göra det möjligt att förstå effekten av sitt arbete. Det var endast Ivar och Måns som inte belyste betydelsen av detta. De menade istället att deras fokus låg enbart på stimulerande arbetsuppgifter. Resonemanget kring att arbetsuppgifterna ska ha en påverkan på företaget och att man ska kunna se effekten av sitt arbete var något som majoriteten förmodade endast skulle vara fullt möjligt på ett nystartat företag. Klas beskrev det som: *"Man har liksom mer kontroll över hela produkten"*.

4.8 Status

Vid samtal kring de intervjuades lön visade det sig att deras ingångslön var lägre än vad de skulle ha erhållit om de hade valt att arbeta på ett "stort" företag. Samtliga av de intervjuade var medvetna om detta men majoriteten berättade att den lägre lönen inte avskräckt dem till att ta anställning på ett nystartat företag. Flertalet förklarade att de såg sin lön som en långsiktig process och att de kunde nöja sig med en lägre lön då de har starka förväntningar på högre lön i framtiden. Erik beskrev det som: *"Jag såg min löneutveckling som en seg startande raket"*. Klas menade på att han inte hade accepterat en lägre lön om det inte funnits möjligheter till delägarskap. Det var endast Knut som menade på att lönen var en viktig faktor, och hade skillnaden varit stor hade han valt det alternativ som gav honom högst lön.

De intervjuade var däremot tydliga med att ingen av dem var villig att arbeta gratis oavsett hur väl de skulle trivas på arbetsplatsen eller hur stark tro de hade på företagsidén. Samtliga intervjuade beskrev att det fanns en minimigräns för lägsta möjliga ersättning och de förväntade sig att få lön för utfört arbete. Lars menade på att: *"Om jag hade fått mycket sämre lön på en start-up så hade jag inte valt att arbeta där. Är en avvägning mellan arbetsuppgifterna och lönen, finns någon slags gräns där"*.

Per intygade att lönen inte var det viktigaste för honom utan berättade: *"Det var inte lönen i sig som lockade, utan resan att få vara med och bygga något som kan bli enormt."* Flera av de intervjuade framhöll att de istället ville vara i en miljö där de

själva fick vara med och påverka. Ett nystartat företag antogs ge större möjligheter till att kunna bidra med egna idéer samt att axla större roller vid beslutsprocesser. En majoritet av de intervjuade underströk att de inte sökte en trygg anställning i första hand utan belyste att andra faktorer vägde tyngre som exempelvis en spännande och varierande vardag samt möjligheten att få testa på nya utforskade tekniska områden. Pontus förklarade att: *"Oftast är det start-ups som driver på utvecklingen och vågar testa på nya saker som ingen annan gör"* Klas berättade att han skulle trivas i denna miljö: *"För att det är litet, coolt och snabbt."*

När Lars fick frågan om varför han skulle trivas på nystartat företag och i dess miljö svarade han: *"Jag ville vara i en miljö där jag skulle få vara med och påverka. Jag skulle ha mina egna projekt och det ska inte finnas någon som kommer och petar i exakt vad jag ska göra"*. Det visade sig även vara viktigt att få fria tyglar och själv bestämma hur man ska lösa sina uppgifter.

De intervjuade menade att det är självförverkligande att kunna påverka och att vara med och bestämma. Två av de intervjuade menade även att det är stimulerande att kunna delge detta för sin umgängeskrets. Ivar menade på att: *"Det är en slags bekräftelse sak, att kunna säga att detta har jag gjort. Folk skulle veta vem man är, det ger en kick!"*. Erik gav en liknande förklaring: *"Användarna är mina. Varje person som använder denna tjänst använder ju något som jag har skapat."*

4.9 Funderingar kring delägarskap

Från ovanstående resonemang beskrivs lönen inte ha varit den avgörande faktorn i valet kring anställning. Istället framhöll de flesta av de intervjuade betydelseerna samt förhoppningarna kring ett framtida delägarskap. Detta beskrev de som värdefullt och möjligheterna kring detta ansågs väga tungt. Ivar berättade:

"Delägarskap var intressant när jag valde att börja jobba på företag D. Det var något jag definitivt funderade på. Ägarna berättade redan under intervjun att jag kommer få någon form av ägandeskap i företaget."

För Pontus var möjligheten till delägarskap den främsta anledningen till varför han tog anställning på företag E vilket går i linje med vad majoriteten av de övriga intervjuade uttryckt. Pontus berättade:

”...jag vill egentligen inte skapa värde åt andra, alltså jag vill inte arbeta för någon ägare. Det som är intressant med start-ups är att ägarna oftast arbetar, alla bygger värde tillsammans. Det är ingen topp som kommer in en gång i månaden och styr och ställer.” Endast ett fåtal av de intervjuade ansåg att delägarskap inte var en viktig faktor och Göran ansåg att enbart ägarna borde vara delägare.

Sammanfattning av empiriska fynd

Avsnitt	Kärnpunkter
4.2	De intervjuade kom i kontakt med företagen där de nu arbetar via sin umgängeskrets
4.3	Samtliga av de intervjuade har sedan tidig ålder haft programmering som intresse
4.4	Hälften av de intervjuade tog uppehåll från sina studier och majoriteten har en positiv syn på den rådande arbetsmarknaden för programmerare
4.5	Ingen av de intervjuade ville vara på ett företag där man inte skulle kunna påverka, inte få någon uppskattning och där arbetsuppgifterna samt arbetsschemat var monotont
4.6	Det fanns en öppenhet bland de intervjuade kring möjligheten att kunna arbeta på andra nystartade företag
4.7	Varierande och utmanande arbetsuppgifter samt en flexibilitet kring arbetsschemat beskrevs som viktiga faktorer
4.8	En lägre erhållen lön har inte varit en avskräckande faktor utan självförverkligande faktorer som att vara med och driva på utvecklingen, att vara i en ”cool” och ”häftig” miljö, att få möjlighet att kunna påverka och att få vara med och bygga något som kan bli enormt har varit viktigare
4.9	För majoriteten av de intervjuade har förväntan och förhoppningar om ett framtida delägarskap varit en viktig faktor

Tabell 3: Sammanfattning av empiriska fynd

5. Analys

Detta avsnitt analyserar studiens empiri utifrån den teoretiska referensramen.

Studiens analys redogör vad som motiverat de intervjuade till att ta anställning på ett nystartat företag.

5.1 Motivationsfaktorer

Ur empirin går det att utläsa att de intervjuade har haft ett flertal motivationsfaktorer som har påverkat deras beslut att ta anställning på ett nystartat företag. Betydande faktorer hos de intervjuade var möjligheten till att kunna påverka och få inflytande, vilket beskrivs i Vrooms teori som betydelsefulla motivationsfaktorer.⁵³ Majoriteten av de intervjuade belyste att de vill ha ett arbete som ger mycket ansvar. Flertalet av de intervjuade uttryckte därutöver en oro över att försvinna in i mängden bland andra programmerare, något som skulle få deras arbete att kännas obetydligt. Hackman och Oldham beskriver hur frihet, självständighet och handledningsfrihet leder till högre motivation och tillfredsställelse, vilket stämmer väl överens med vad flertalet av de intervjuade lyfter fram som viktiga faktorer.⁵⁴ Detta tyder på att ansvar är av betydelse för de intervjuade och bör därmed anses vara en faktor som påverkat deras motivation att ta anställning på ett nystartat företag.

Vi finner att flertalet av de intervjuade värdesätter ett arbete med varierande och utmanande arbetsuppgifter. De intervjuade belyser vikten av varierande arbetsuppgifter då de stimuleras av att bredda sin kunskap och vill undvika att specialisera sig tidigt i karriären, vilket går i linje med Hackman och Oldhams teori som påvisar att en högre variation i arbetsuppgifterna kan öka personers motivation och tillfredsställelse.⁵⁵ Vidare påvisar Vroom att personer som ges utrymme till mer flexibla arbetsmetoder och kontroll över sina arbetsuppgifter uppnår en högre tillfredsställelse.⁵⁶ Det råder en enighet bland de intervjuade att dessa faktorer varit betydelsefulla. Flertalet beskrev därutöver att de stimuleras av att utmanas av svåra matematiska och tekniska problem, något som antyder på att de vill utmana sig själva.

⁵³ Victor Vroom. Work and Motivation. 1:a upplagan. New York: Jossey-Bass Inc.1964. s. 115

⁵⁴ Richard Hackman & Greg R. Oldham. Motivation through the design of work: Test of a theory. Vol. 16.2. Organizational behaviour and human performance. 1976. s.250-279

⁵⁵ Ibid

⁵⁶ Victor Vroom. Work and Motivation. 1:a upplagan. New York: Jossey-Bass Inc.1964. s. 138-139

Detta påvisar att arbetsuppgifterna och dess utformning var betydande och motiverat de intervjuade till att ta anställning på ett nystartat företag.

Även då arbetsuppgifterna anses vara betydelsefulla för majoriteten av de intervjuade framgick det att dessa inte var tydligt definierade under intervjuprocessen. De fick enbart en beskrivning kring vilket område de skulle fokusera på men blev å andra sidan utlovade fria tyglar och ett stort utrymme att bestämma hur de skulle lösa sina arbetsuppgifter. De intervjuade beskrev detta som en viktig förutsättning. Denna flexibilitet kring de otydliga arbetsuppgifterna och varför de intervjuade motiverats av denna möjlighet kan förklaras med hjälp av Vrooms teori. Denne menar på att motivationen ökar av stor flexibilitet kring arbetsuppgifter, vilket stämmer överens med vad som motiverat de intervjuade.⁵⁷

Vidare ansåg majoriteten av de intervjuade att de kunde hjälpa de specifika företagen om de fick anställning och att de motiverades av denna möjlighet. Detta ger en indikation på att de intervjuade har en stark tro på sina kunskaper som programmerare och att de har motiverats av att kunna utnyttja dessa kunskaper. Vroom påvisar i sin forskning att möjligheten att kunna utnyttja sina förmågor och färdigheter verkar som en bidragande faktor till att öka motivationen.⁵⁸

Vroom beskriver att lön är en bidragande faktor till varför personer väljer att arbeta.⁵⁹ Även Rynes och Gerharts påvisar i deras artikel att lön är en stark drivkraft⁶⁰ Däremot beskrev flera av de intervjuade att de kunde acceptera en relativt låg lön eftersom de har förhoppningar om högre lön i framtiden och om delägarskap. Deras enda krav var att lönen skulle täcka levnadsomkostnaderna. Detta indikerar att de inte betraktar lön som särskilt betydande, utan faktorer som delägarskap var viktigare när de intervjuade valde att ta anställning på ett nystartat företag. Som påvisat ovan var ansvar och möjlighet att kunna påverka betydande faktorer för majoriteten av de

⁵⁷ Ibid s.138-139

⁵⁸ Ibid s.141

⁵⁹ Ibid s.30

⁶⁰ Sara L. Rynes, Barry Gerhard & Kathleen A. Minette. The importance of pay in employee motivation: discrepancies between what people say and what they do. Vol.43. Human Resource Management.2004. s. 381-394.

intervjuade. Vi tolkar deras förhoppningar om delägarskap som ett sätt att kunna öka deras ansvar och påverkan samt inflytande inom företaget.

I empirin finner vi ett flertal faktorer som tyder på att de intervjuade motiverats av självförverkligande faktorer. Majoriteten av de intervjuade beskrev att de anser att nystartade företag verkar i en ”cool” miljö där man får möjlighet att testa nya saker och att driva utvecklingen av tekniken framåt. De beskrev även att det är tillfredsställande att vara med och bygga något från grunden och därefter kunna berätta för sin umgängeskrets vad man har åstadkommit. Detta tolkar vi som att status är en viktig motivationsfaktor för de intervjuade, något som Vroom påvisar är önskvärt då en persons val av yrke även återspeglar personens status utanför arbetsplatsen.⁶¹

Vroom beskriver i sin forskning att sociala faktorer har en påverkan på motivationen.⁶² Även om de intervjuade hävdade att dessa faktorer inte var avgörande faktorer i deras beslut att ta anställning på ett nystartat företag beskrev ändå flertalet att det är viktigt att man bygger värde tillsammans på ett företag. Majoriteten av de intervjuade beskrev därtill att de föredrog att arbeta självständigt men nämnde ändå att de ansåg att det var viktigt att komma överens med sina kollegor, för att exempelvis kunna lösa problem tillsammans alternativt be om hjälp om det behövdes. Vi tolkar detta som att de sociala faktorerna har undermedvetet haft en viss betydelse för de intervjuade, trots att dessa inte har lyfts fram av dem själva som motivationsfaktorer under intervjuerna.

Även om undersökning påvisar att 75 procent av de nystartade företagen går omkull inom en relativt kort period finner vi att majoriteten av de intervjuade har en låg riskuppfattning gällande att arbeta på nystartat företag.⁶³ Det finns flera faktorer som troligtvis har påverkat denna riskuppfattning. De intervjuade är medvetna om att programmerare är eftertraktade i dagens arbetsmarknad vilket innebär att om det nystartade företag går omkull finns det goda möjligheter till att finna en ny anställning.⁶⁴ Några av de intervjuade beskrev även att möjligheten till att ta uppehåll

⁶¹ Victor Vroom. *Work and Motivation*. 1:a upplagan. New York: Jossey-Bass Inc. 1964. s. 129

⁶² Ibid s. 39

⁶³ Steve Blank. *Why the lean start-up changes everything*. Vol. 91.5. Harvard Business Review. 2013. s. 63-72.

⁶⁴ Leah Hoffman. *Career Opportunities*. Vol.53. Communications of the ACM. 2011. s.19-21

från högskolan, och om önskvärt återuppta dessa studier, har medfört att de känner en större trygghet i att börja arbeta på ett nystartat företag. Ytterligare nämner några av de intervjuade att de anser att det är ägarna som står för den stora risken på ett nystartat företag och att programmerare sitter i en relativ skyddad position. Det är troligt att dessa faktorer har påverkat de intervjuades uppfattning om risken att ta anställning på ett nystartat företag.

5.2 Sense of Community

I första delen av vår analys finner vi förklaringar till vad som motiverat de intervjuade att ta anställning på ett nystartat företag. Då det visade sig att de intervjuade har haft möjligheter till att arbeta på diverse olika företag med potentiella förmåner såsom högre lön och mer trygghet var de ändå enbart intresserade att arbeta på ett nystartat företag.⁶⁵ Vidare fanns det en öppenhet att arbeta på andra nystartade företag vilket gjorde att vi ville undersöka om det fanns någon ytterligare och möjligtvis djupare förklaring till de intervjuades motivation att ta anställning på ett nystartat företag. Det är sannolikt att det finns ett flertal ytterligare förklaringar till vad som motiverat de intervjuade men med hjälp av teorin "Sense of Community" anser vi att det är möjligt att kunna ge en av dessa.⁶⁶ Med denna teori är det möjligt att ge en indikation på att de intervjuade befunnit sig i olika men likartade gemenskaper sedan tidig ålder, vilket kan ha påverkat deras motivation att ta anställning på ett nystartat företag.

De intervjuade har, i likhet med sin närmsta umgängeskrets, haft ett starkt intresse för programmering sedan tidig ålder. Med utgångspunkt i detta intresse är det möjligt enligt teorin "Sense of Community" att de intervjuade verkat i olika men likartade gemenskaper.⁶⁷ Flertalet av de intervjuade beskriver att de har i likhet med sin umgängeskrets personligt investerat tid på programmering. De har mestadels arbetat självständigt men emellanåt samarbetat med sina vänner, vilket är ett tecken på att det har funnits möjlighet till inflytande i dessa gemenskaper. Majoriteten av de

⁶⁵ Colette Symanowitz. Start-up vs. Corporate. Vol. 1. Finweek. 2014. s. 20-23

⁶⁶ David W. McMillan & David M. Chavis. Sense of community: A definition and theory. Vol.14. Journal of community psychology. 1986. s. 6-23

⁶⁷ Ibid

intervjuade har ägnat sig åt programmering i en miljö där de har haft möjlighet att uppfylla sina behov av att kunna utforma och bestämma över sitt eget arbetssätt. Dessa faktorer ger en indikation på att de intervjuade verkat i gemenskaper med liknande miljöer under deras uppväxt.⁶⁸ Då de intervjuade frivilligt valt att ägna sig åt programmering i denna utsträckning och under dessa former antar vi att det är sannolikt att de har stimulerats av att verka i en sådan miljö.

Med detta och givet att det har varit nödvändigt för de intervjuade att börja arbeta är det sannolikt att de intervjuade har motiverats till att söka sig till en företagsform där de har möjlighet att vara i en gemenskap med en liknande miljö.⁶⁹ Med en gemenskapskrets som har varit verksamma på nystartade företag, har de intervjuade både kommit i kontakt med de specifika företagen och insett att ett nystartat företag möjliggör för dem att vara kvar i en liknande gemenskap med medlemmar som delar deras intresse för programmering. På ett nystartat företag förväntar de sig ha möjlighet till att fortsätta arbeta självständigt, att kunna ha inflytande, bestämma över sitt eget arbetssätt och arbeta under stor frihet. Detta anser vi ger en ytterligare förklaring till vad som har motiverat de intervjuade att ta anställning på ett nystartat företag.

⁶⁸ Ibid

⁶⁹ Ibid

6. Slutsats

Denna studie ämnar besvara frågeställningen:

“Vad motiverar personer att ta anställning på ett nystartat och nyskapande företag?”

Vi valde att genomföra en kvalitativ studie med tio intervjuer med personer som arbetar som programmerare på nystartade företag. Det påvisades att det som främst driver de intervjuades motivation till att ta anställning på ett nystartat företag var förväntningar att få axla en betydande roll inom företaget, som skulle innebära ansvar och en möjlighet att påverka.

Ytterligare faktorer som visat sig ha haft en stor inverkan på de intervjuades motivation var varierande och utmanande arbetsuppgifter. Varierande arbetsuppgifter beskrevs som en möjlighet att bredda de intervjuades kunskap och att undvika att specialisera sig tidigt i karriären. Vidare var utmanande arbetsuppgifter viktiga då de motiverades av att själva få komma med lösningar på svåra problem. Det visade sig även att frihet och flexibilitet att själv kunna bestämma över hur arbetsuppgifterna skulle utföras, utan inverkan från ägare, varit av stor betydelse till varför de intervjuade valt att ta anställning på ett nystartat företag.

Det påvisades att de intervjuade ansåg att de kunde hjälpa de specifika företagen om de fick anställning och att de motiverades av denna möjlighet. Detta gav en indikation på att de intervjuade har en stark tro på sin förmåga som programmerare och att de har motiverats av att kunna utnyttja dessa kunskaper.

Även förhoppningar om ett framtida delägarskap har haft en påverkan på flertalet av de intervjuades val att ta anställning på ett nystartat företag. Vi tolkade deras förhoppningar om delägarskap som ett sätt att kunna öka deras ansvar och påverkan samt inflytande inom företaget. En möjlighet till delägarskap beskrevs även som orsaken bakom till varför de intervjuade kunde tänka sig att arbeta för en relativt låg lön. Lönen beskrevs därmed vara av mindre betydelse till anställningen hos de intervjuade, något som går emot vad en del av forskningen påvisar.

Vidare menade de intervjuade att möjligheten att vara med och bygga upp något från grunden samt att kunna delge detta för sin umgängeskrets och visa vad de hade åstadkommit var viktiga motivationsfaktorer. Detta indikerar att självförverkligande faktorer har varit viktiga för de intervjuade i deras motivation till att ta anställning på ett nystartat företag. De framgick även att de intervjuade ansåg att nystartade företag verkar i en stimulerande och "cool" miljö. De intervjuades förväntningar på denna miljö var att få möjlighet att prova på nya saker samt vara med och driva den tekniska utvecklingen framåt. Detta påvisar att även status är en motivationsfaktor som var av stor betydelse.

Även då de intervjuade hävdade att de sociala faktorerna inte varit en avgörande faktor i beslutet vid att ta anställning på ett nystartat företag anser vi att de dessa faktorer, trots detta, har haft en viss undermedveten betydelse för de intervjuade. Faktorer som indikerade detta var att de lyfte fram att det är tillfredsställande att känna att man bygger värde tillsammans och att det var viktigt att komma överens med sina kollegor, för att exempelvis kunna lösa problem tillsammans.

Det påvisades att de intervjuade har en låg riskuppfattning kring att ta anställning på ett nystartat företag. Detta kan förklaras av en attraktiv arbetsmarknad för programmerare och att de har möjlighet att ta uppehåll från studierna. Några av de intervjuade hade även uppfattningen att det är ägarna som bär den stora risken och att programmerare sitter i en relativt skyddad position.

I inledningen av vår analys fann vi förklaringar till vad som motiverat de intervjuade att ta anställning på ett nystartat företag. Det visade sig att de intervjuade hade möjligheter att arbeta på andra företag med potentiella förmåner såsom högre lön och mer trygghet men de var ändå enbart intresserade att arbeta på ett nystartat företag. I och med detta ville undersöka om det fanns någon ytterligare och möjligtvis djupare förklaring till de intervjuades motivation att ta anställning på ett nystartat företag. Med hjälp av teorin "Sense of Community" fann vi detta möjligt.

De intervjuade hade i likhet med sin närmsta umgängeskrets haft ett starkt intresse för programmering sedan tidig ålder och med utgångspunkt i detta intresse var det möjligt enligt teorin "Sense of Community" att de intervjuade verkat i olika men likartade

gemenskaper. Faktorer som indikerade detta var att de intervjuade tillsammans med övriga medlemmar i gemenskaperna personligt investerat tid på programmering, haft möjlighet till inflytande och möjlighet att uppfylla sina behov av att kunna utforma och bestämma över sitt egna arbetssätt. Dessa faktorer gav en indikation på att de intervjuade verkat i gemenskaper med likartade miljöer under deras uppväxt.

Eftersom vi antog att intervjuade har stimulerats av vara i dessa gemenskaper var det sannolikt att de intervjuade även hade motiverats att söka sig till en företagsform där de skulle ha möjlighet att vara i en gemenskap med en liknande miljö. Vi menade på att de intervjuade hade insett att ett nystartat företag möjliggjorde för dem att vara kvar i en liknande gemenskap med medlemmar som delade deras intresse för programmering. På ett nystartat företag kunde de förvänta sig att ha möjlighet till att fortsätta arbeta självständigt, att kunna ha inflytande och bestämma över sitt eget arbetssätt och arbeta under frihet. Vi ansåg att dessa faktorer gav en ytterligare förklaring till vad som har motiverat de intervjuade att ta anställning på ett nystartat företag.

7. Diskussion

Detta avsnitt ämnar föra en diskussion kring angående studiens metodval, generaliserbarhet, teoretiska referensram samt avslutningsvis bidrag och förslag för framtida forskning.

7.1 Metoddiskussion

Vi har valt att genomföra en kvalitativ studie för att försöka besvara vår forskningsfråga, vilket vi motiverade med att detta val av studie var lämpligast för att försöka skapa en djupare förståelse kring de intervjuades motivationsfaktorer. Vi är dock medvetna om att för att kunna dra några generella slutsatser hade vi behövt göra en större och djupare undersökning, möjligtvis i form av en kvantitativ studie med fler medverkande intervjupersoner och ett större antal företag.

Om vi hade valt att undersöka företag inom ett större geografiskt område, hade vi sannolikt kunnat dra mer rikstäckande slutsatser samt möjligtvis funnit företag med likartade affärsidéer och därmed fått en mer jämförbar data. Vi ansåg dock att detta innebar en för stor bredd vilket hade förorsakat att vi inte uppnått det djup vi eftersökte. Vi har då vi avgränsat oss till specifik yrkesgrupp med specifika särdrag en begränsad förhoppning att kunna generalisera vad som motiverar människor att ta anställning på ett nystartat företag. Detta då det förefaller sig sannolikt att individer med en annan bakgrund och utbildning har andra motivationsfaktorer.

Då vår analys grundar sig på personer som inte är nyanställda utan de har arbetat på de specifika nystartade företagen inom tidsramen ett till två år, så finns det en risk för att detta kan ha påverkat deras resonemang till varför de tagit anställning på ett nystartat företag. Det är troligt att en längre tid av anställning kan ha påverkat de intervjuades svar och gjort det svårare att hålla isär vad som motiverade dem initialt att ta anställning och vad som motiverar dem att stanna kvar på företaget i dagsläget. Vi anser dock att de övergripande förklaringarna som de intervjuade har lyft fram ger oss indikationer på vad som är av stor betydelse för varför personer söker anställning på ett nystartat företag, något som vi anser får ytterligare stöd av det faktum att svaren vi erhållit varit så pass enhetliga.

7.2 Diskussion kring teoretiska ramverket

Då vi har valt förhållandevis stora och generella teorier för att besvara en relativt smal frågeställning inom ett område med begränsad forskning, skulle vårt val av teoretiskt ramverk kunna ifrågasättas. Det går att ifrågasätta huruvida en del av vår teori anses vara något föråldrad, och att senare forskning hade varit mer lämpad. Vi anser dock att denna välkända och citerade teori har gett oss en bra grund att besvara vår frågeställning. Dessa teorier har därefter kompletterats med nyare och mer uppdaterade artiklar samt övriga källor. Som nämnt tidigare har vi även valt motivationsteorier som behandlar vad som motiverar personer på en existerande arbetsplats. Eftersom vår studie ämnar besvara vad som motiverat personer att ta anställning på ett nystartat företag finns det en viss otydlig koppling mellan vald teori och frågeställning. Vi var noga med att säkerställa att de intervjuade förväntade sig att deras motivationsfaktorer skulle bli uppfyllda när de tog anställning på ett nystartat företag. Ett antagande som möjliggjorde att vi kunde använda denna teori för att besvara vår frågeställning. Sammantaget anser vi att ovanstående resonemang är tillräckligt för att uppnå den tillförlitlighet och kredibilitet som vi eftersökte kring val av teoretisk referensram.

Vidare kan det anses vara svårbedömt att påvisa att de intervjuade befunnit sig en gemenskap under uppväxten. Teorin "Sense of Community" ger inga krav på att det måste finnas tydliga och starka faktorer för att en gemenskap skall existera. Vi har utgått från detta och bedömt att det funnits tillräckligt med faktorer som stämmer överens med författarnas definition av en gemenskap och de element som utgör en gemenskap.

7.3 Bidrag och förslag till framtida forskning

Forskning kring vad som motiverar personer att ta anställning på ett nystartat företag är ett relativt utforskat område varpå vid denna studie avser bidra med ny kunskap och öppna upp dörrar för framtida forskning. Då det inte har varit möjligt för oss att generalisera och i större utsträckning applicera våra resultat på andra yrkesgrupper, uppmuntrar vi därför till en större studie inom detta område. Det hade varit intressant att genomföra en större studie där man undersöker flera yrkeskategorier, varpå man jämför eventuella likheter och skillnader i vad som

motiverat dem att ta anställning på ett nystartat företag. Detta hade sannolikt lett till en djupare förståelse kring det valda ämnet samt bidragit till ytterligare förklaring till de påvisade motivationsfaktorerna.

Utöver detta hade det varit intressant att undersöka likheter och skillnader i vad som motiverar en programmerare att ta anställning på ett nystartat företag mot en anställning på ett mer etablerat företag.

8. Referenslista

Tryckta källor

Blank, Steve. Why the lean start-up changes everything. Harvard Business Review. Vol. 91.5, (2013): 63-72.

Bryman, Alan. & Bell, Emma. Företagsekonomiska forskningsmetoder. 2:a upplagan. Kina: Liber, 2013.

Cassar, Gavin. Money, Money, Money? A Longitudinal Investigation of Entrepreneur Career Reasons. Growth Preferences and Achieved Growth. Vol. 19, (2007): 89-105.

Durkheim, E. The division of labor in society. 1:a upplagan. New York: Free Press of Glencoe, 1964.

Ekholm, Karolina. & Hakkala, Katariina. 2006. Hur påverkar handel och utflyttning av produktion den svenska arbetsmarknaden? Ekonomisk Debatt. Vol. 4, (2006): 7-21.

Gusfield, Joseph R. Community: A critical response. 1:a upplagan. New York: Harper & Row, 1975.

Hackman, Richard J. & Oldham, Greg R. Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance. Vol.16.2, (1976): 250-279.

Hann, Christopher. 'Epic fail', Entrepreneur 41. (2013): 34-36.

Hoffmann, Leah. Career Opportunities. Communications of the ACM. Vol.53, (2011): 19-21.

Judge, Timothy A., Erez, Amir. & Bono, Joyce E. The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. Human Performance. Vol.11, (1998): 2-3.

McMillan, David W. & Chavis, David M. Sense of community: A definition and theory. Journal of community psychology. Vol.14, (1986): 6-23.

Rynes, Sara L., Gerhart, Barry. & Minette, Kathleen A. The importance of pay in employee motivation: discrepancies between what people say and what they do. Human Resource Management. Vol.43, (2004): 381-394.

Symanowitz, Colette. Start-up vs. Corporate. Finweek. (2014): 20-23.

Vroom, Victor. Work and Motivation. 1:a upplagan. New York: Jossey-Bass Inc, 1964.

Elektroniska källor

Centrala studiestödsnämnden. 2014. Lägre skuldnivå i nytt studielån. Tillgänglig: <http://www.csn.se/press/pressmeddelanden/2014/1.12692>. 2015-03-15

Eliasson, Per-Olof. 2012. Vikten av högre utbildning belyst ur många synvinklar. Tillgänglig: <http://www.sulf.se/Universitetslararen/Arkiv/2012/Nummer-1011/Vikten-av-hogre-utbildning-belyst-ur-manga-synvinklar/>. 2015-03-15

Melin, Jan. 2013. Företagen som betalar ingenjörerna bäst. Tillgänglig: http://www.nyteknik.se/popular_teknik/teknikrevyn/article3671153.ece. 2015-03-15

Nationalencyklopedin, ."Gemenskap". Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/gemenskap>. 2015-03-15

Rehnberg, Ylva. 2008. Rekordmånga startar eget under studietiden. Tillgänglig: <http://www.studentliv.se/nyhet/rekordmanga-startar-eget-under-studietiden-4472>. 2015-03-15

SACO. 2014. Framtidsutsikter, arbetsmarknaden för akademiker år 2019. Tillgänglig: http://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2014_framtidsutsikter.pdf?id=7351. 2015-03-15

Svensson, Lennart G & Ulfsson, Eriksson, Ylva. 2009. Yrkesstatus: En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas. Tillgänglig: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19737/1/gupea_2077_19737_1.pdf. 2015-03-15

Uppsala Universitet. Informationsteknologi. Tillgänglig: <https://www.it.uu.se/edu/course/homepage/bervet1/friht10/Forelasningar/F2/F2.pdf>. 2015-03-15

Zwilling, Martin. 2013. A New Era For Entrepreneurs And Startups Has Begun. Tillgänglig: <http://www.forbes.com/sites/martinzwilling/2013/12/25/a-new-era-for-entrepreneurs-and-startups-has-begun/>. 2015-03-15