



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Drömmar om arbete & verklighet utifrån ett generationsperspektiv

”Ett väl utfört arbete ger en inre tillfredställelse och är den grund var på samhället vilar”

Handelshögskolan Göteborgs universitet

Magisteruppsats

Författare: Madelene Öhlin

Handledare: Torbjörn Stjernberg

Datum för inlämning: 2011-06-09

Förord

Jag vill ta tillfället i akt att tacka ett antal personer som betytt mycket för mig under arbetet med denna studie men som också betytt mycket för själva studien.

Först och främst, tack till alla respondenter som svarat på enkätundersökningen och som genom sitt deltagande möjliggjort att det överhuvudtaget gått att få fram några resultat. Tack för att ni även var med och bidrog till spridningen av enkäten och för er feedback på densamma.

Tack till min handledare Torbjörn Stjernberg för ditt stöd och för din aldrig sinande energi. Tack för att du åtog dig att handleda över skype och för att du alltid varit uppmuntrande och tillgänglig. Jag önskar dig all lycka i ditt nya liv.

Tack till Peder Gunnarsson på Ungdomsbarometern, utan dig hade denna studie aldrig blivit av. Jag kan inte tacka dig nog.

Sist men inte minst, tack till min "compadre" vid köksbordet hemma i Haag. Tack vare att vi båda har suttit i samma båt så har varken den ena eller andra vågat bryta "studiepakten".

Tack!

Madelene Öhlin

Haag 2011-06-09

Sammanfattning

Examensarbete i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, Management, Magisteruppsats, VT 2011-06-09

Författare: Madelene Öhlin 8407207102

Handledare: Torbjörn Stjernberg

Titel: Drömmar om arbete och verklighet ur ett generationsperspektiv

Bakgrund och problem: Vi är mitt i en mycket omfattande generationsväxling på den svenska arbetsmarknaden. Mellan åren 2005 och 2015 ska den stora gruppen 40-talister ersättas av framför allt 80-talister; eller individer från den så kallade "generation Y. Det skrivs väldigt mycket om generation Y och en röd tråd är återkommande påståenden om att de är väldigt annorlunda än tidigare generationer. Okunskap om vad som motiverar dagens blivande anställda och framtida managers kombinerat med påverkan från media om vikten av att rekrytera rätt personal kan skapa en bild av att företag måste göra radikala interna förändringar. I de undersökningar som gått att finna kring 80-talister i Sverige så har ingen studie jämfört dessa med tidigare generationer och deras syn på arbete.

Syfte: Syftet med studien är att undersöka inställningen till arbete och arbetsmotivation bland de 80-talister jag möter i min vardag som kan anses symbolisera bilden av Generation Y så som den framställs i media. Dessa individer är en del av Generation Y och innefattas således även i den generaliserade bilden av en hel generation. Genom att göra jämförelser mellan 80-talisterna baserat på deras utbildningsbakgrund och genom att jämföra 80-talisterna med äldre individers inställning till arbete och arbetsmotivation, ämnar studien ge en mer nyanserad bild av individer i Generation Y utifrån deras inställning till arbete och arbetsmotivation. Målsättningen är att ge underlag för vidare, mer omfattande studier i ämnet.

Metod: Det empiriska materialet samlades in via en webb baserad enkätundersökning som riktade sig mot respondenter födda mellan 1949-1989 med arbete som huvudsaklig sysselsättning. Enkäten besvarades av 376 personer och av dessa användes 151 svar för resultat och analys.

Resultat av undersökningen: De flesta 80-talisterna i studien angav att stimulerande och utmanande arbetsuppgifter är den viktigaste egenskapen i ett arbete. Hög lön var något som många av 80-talisterna såg som en egenskap i drömjobbet, för det nuvarande jobbet var det dock betydligt färre som angav denna egenskap. En av de främsta anledningarna till att de sökte sitt nuvarande jobb var för att det var meriterande. Skillnader mellan respondenterna har framkommit i studien, framför allt då svaren från 80-talisterna jämfördes sinsemellan utifrån bakgrundsvariabeln utbildningsbakgrund. Inga framstående skillnader har kunnat identifieras i svaren mellan respondenter utifrån bakgrundsvariabeln ålder.

Förslag till fortsatt forskning: En longitudinell studie där ett antal 80-talisters syn på arbete och arbetsmotivation studeras återkommande genom karriären, skulle bidra med insikter om inställningen till arbete och arbetsmotivation förändras med åren och med erfarenhet. Det skulle även kunna ge svar på om 80-talisterna kommer värdesätta andra egenskaper i arbetet i takt med mer erfarenhet.

Innehållsförteckning

Företag förbereder sig för det stora generationsskiftet.....	5
Syfte & frågeställningar	8
Påståenden om generation Y i media	8
Teoretisk bakgrund	9
Tidigare generationsstudier	14
Metod.....	16
Urval & spridning	17
Undersökningsdeltagare	17
Material.....	19
Mått och jämförelser	20
Resultat & Analys	21
Engagemang & meningsfullhet.....	21
Kunskap & utmaningar	25
Självständighet & ansvar.....	29
Ledarskap & feedback	32
Monetära belöningar.....	34
Med egna ord.....	36
Diskussion	37
Förslag för framtida forskning.....	40
Referenser	41
Appendix 1 <i>Variabler & Enkätfrågor</i>.....	45
Appendix 2 <i>Källor för värdeord om Generation Y</i>.....	47

Företag förbereder sig för det stora generationsskiftet

Vi är mitt i en mycket omfattande generationsväxling på den svenska arbetsmarknaden. Mellan åren 2005 och 2015 ska den stora gruppen 40-talister ersättas av framför allt 80-talister; eller individer från den så kallade "Generation Y" (i studien kommer uttrycket endast innefatta 80-talister) (Tulgan & Martin, 2001; Lipkin & Perrymore, 2009; Parment, 2008). Detta skifte kommer att bli unikt ur ett historiskt perspektiv då Sverige aldrig tidigare haft så många människor som ska lämna arbetslivet under så kort tid. (Ohlsson & Broomé, 2003, s 9) Företag idag söker svar på hur de ska hantera generationsväxlingens utmaningar, framför allt ur ett managementperspektiv, och det finns ett stort intresse bland många arbetsgivare och branscher kring dessa frågor. Detta intresse grundar sig inte sällan på att företag under lång tid fått höra att det råder, eller snart kommer att råda, fullt krig om de som är "talangfulla" i denna generation. (Nova 100, 2011; The Economist 2006; SVD 1, 2011) Anders Parment, ekonomie doktor vid Linköpings universitet, går så långt som att påstå att 80-talisternas intåg på arbetsmarknaden är en av vår tids mest underskattade förändringskrafter. (Citerad i E24 3, 2008) En röd tråd i det som skrivs om generation Y och 80-talisterna är det återkommande påståendet att de är väldigt annorlunda än tidigare generationer. "Pensionsfärdiga 40-talister lämnar plats för de fruktade 80-talisterna. En besynnerlig generation som sätter sig själv och sitt sociala nätverk i första rummet, pratar med kompisar och hänger på Facebook på arbetstid, men inte drar sig för att skicka ett arbetsrelaterat mejl efter midnatt" (E24 3, 2008). Det påstås att de är egoistiska, krävande och illojala. Det påstås även att de kräver en helt ny form av arbetsplats och ledarskap och att det innebär en enorm utmaning att ta sig an dem i en organisation. (Bauerlein, 2008; United Minds, 2010; E24 1, 2011; Lindberg, 2010)

Talangkrig & nya managementdirektiv i en generaliserande debatt

Idag har egenskaper som driven, ambitiös, målinriktad och framåt blivit de mest eftersökta av arbetsgivare (Nova Pro, 2011) och egenskaperna har i stor utsträckning börjat synas i unga människors arbetsansökningar och berättelser om sig själva. (United Minds, 2010) För att idag räknas som en attraktiv arbetskandidat eller en så kallad "topptalang" finns en rad olika kriterier. Akademiska färdigheter såsom betyg, stipendier och nivå på examen är viktiga men framför allt är det egenskaper som driv, framåtanda, social kompetens, mognad, ödmjukhet, entreprenörsanda och kommunikativ förmåga som anses beskriva och ringa in attraktiva 80-talister. (Nova Pro, 2011) Det ges också en bild av att alla företag som inte anpassar sin organisation och sitt ledarskap efter den nya generationen kommer ha svårigheter med att locka till sig ny personal. (Nova Pro, 2011) Viktigt att komma ihåg är att allt som skrivs om "fenomenet" Generation Y, oavsett dess akademiska nivå eller utgångspunkt, är med och bidrar till att förstärka myterna kring en hel generation och vad som driver dem. Trots avsaknaden av forskning kring generationsskiftet, dess inverkan på arbetsplatser och den nya generationens förväntningar på arbetsmarknaden är det ett högst aktuellt ämne för svenska företag idag då de söker svar på hur generationsväxlingens utmaningar ska hanteras.

Samtidigt som det påstås att det pågår ett "talangkrig" (SVD 1, 2010) så är arbetslösheten bland 80-talisterna hög och högst är den bland killar. (SCB 1, 2010) Den stora andel 80-talister som går arbetslösa har antagligen svårt att känna igen sig i beskrivningarna av 80-talisten i enlighet med följande citat: "80-talisten är en självupptagen karriärshoppare som inte nöjer sig på ett jobb förrän den har allt den kan tänka sig" (United Minds, 2010). Det som dessutom ofta diskuteras

och dras paralleller till verkar vara en form av "elitgeneration" som kan "välja och vraka" mellan olika arbeten, resor etc. Dessa valmöjligheter förutsätter en relativt god ekonomi och antagligen en akademisk bakgrund (Fridolin, 2009). För många 80-talister i Sverige är nog bara tanken på ett jobb rena drömmen. Detta är något som man inte tar ställning till i media och i den managementlitteratur som gått att finna inom ämnet 80-talister och generationsväxlingen. Det görs heller inga närmare reflektioner över skillnader inom generationsgruppen. Den bild som målas upp av generation Y i media torde vara en förenklad tolkning då denna grupp antagligen är lika heterogen som tidigare generationer (Gillberg, 2010).

Ett exempel på ämnet generationsväxling och dess aktualitet är det uppdrag som Handels Consulting fick av företaget Ekan där de ombads undersöka hur väl förberedda företag och organisationer i Västra Götaland och Hallands län är idag på generationsskiftet. Frågor som behandlades var exempelvis hur organisationen ska locka till sig nya, unga talangfulla medarbetare och framför allt hur de ska kunna behålla dem? I undersökningen framkom det att den största utmaningen i samband med generationsväxlingen ansågs handla om att hitta *rätt kompetens* (20,1 procent av de tillfrågade). Trots detta svarade knappt vart femte privat företag att de genomfört särskilda åtgärder för att attrahera yngre medarbetare och knappt hälften av respondenterna svarade att de genomfört aktiviteter för att utveckla och hitta potentiella ledare. Noterbart är dock att hela 13,4 procent svarade att de inte ser några problem med generationsväxlingen. (Handels Consulting, 2011) Detta kanske kan kopplas till att 64 procent av organisationerna ansåg att de i ganska stor eller mycket stor utsträckning redan är förberedda för generationsväxlingen. Detta skulle alltså kunna vara en indikation på att de stora skillnaderna hos den "nya" generationen som lyfts fram i media och i managementlitteratur inte ses som ett stort problem ute på arbetsmarknaden. Bland svaren i undersökningen finns dock motsägelser som skulle kunna visa på att det finns en tendens hos organisationer att vara medvetna om debatten kring vikten av att rekrytera 80-talister och få dem motiverade, dock arbetade företagen i undersökningen inte aktivt med det i någon större utsträckning.

Ovanstående undersökning får tankarna att gå till employer branding konceptet och företags arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare (se exempelvis Barrow & Mosley, 2005; Dyhre & Parment, 2009). En fråga som kan ställas utifrån det perspektivet är om hela employer branding konceptet har haft en effekt på Generation Y och fått dess individer att gå i en viss riktning. Om ett bolag börjar med att ha specifika krav på hur en potentiell anställd ska bete sig eller om bolaget marknadsför specifika attribut som de tror ska locka potentiella framtida anställda så skapas förväntningar på vad man som anställd ska uppskatta eller kräva. Hypotetiskt borde detta kunna leda till att andra, liknande bolag börjar göra samma saker för att kunna attrahera anställda å sin sida. På så sätt skapas nya sanningar om vad blivande anställda kräver eller vill ha. Om företag rekryterade utifrån samma förutsättningar och inte "daltade" med Generation Y så skulle dessa individer rent hypotetiskt inte kunna ställa de höga krav som de påstås göra idag, de skulle vara tvungna att välja företag efter andra kriterier än enbart egna självuppfyllande sådana.

En 80-talists bekännelser

Människor kan studeras här och nu i den verklighet de lever i just nu och med de nuvarande förutsättningar som råder. Människor och sociala fenomen kan också studeras utifrån ett historiskt perspektiv som tar i beaktande den utveckling och de processer som lett fram till och påverkat vart vi står idag och varför vi tycker som vi gör. (Aspelin, 1968, s. 45) Detta är en intressant aspekt att ta hänsyn till då olika generationer studeras. Individerna som tillhör Generation Y har uppfostrats av tidigare generationer och dragit lärdom av de misstag som dessa gjort eller fått ta del av den kunskap som dessa tagit fram. Tidigare generationer lämnar avtryck i den nya och formar dem till de individer de är idag. Något som särskiljer 80-talisterna från tidigare generationer är att de växt upp med den nya tidens teknik och att de levt i ett mer eller mindre totalt tjänstesamhälle med kunskap som den viktigaste konkurrensfördelen. (Legal Careers, 2011) En särskiljning som görs mellan Generation Y och tidigare generationer är att dess individer under hela sin uppväxt blivit matade med mantrat att "ingenting är omöjligt, du kan bli vad du vill, världen ligger för dina fötter" (för liknande formuleringar se; *Fortune, United Minds, Legal Careers*). I boken *The Dumbest Generation: How the Digital Age Stupifies Young Americans and Jeopardizes Our Future (Or don't trust anyone under 30)* tar författaren Mark Bauerlein fram ett antal påståenden om hur dumma, lata och egocentrerade individerna i Generation Y är. Här lyfter han också fram en ödesmättad skildring av att denna generation kommer leda affärsvärlden in i fördärvet.

Författaren av föreliggande studie är själv 80-talist i generation Y och kan skratta igenkännande åt en hel del av det som skrivs och för egen del skamset erkänna en viss sanningshalt i vissa påståenden om hur en 80-talist beter sig, lever, klär sig eller umgås. Men när diskussionen kommer till arbete, motivation och drivkraft så börjar olikheterna mellan min generation och tidigare generationer målas upp som oändligt stora och problematiska. I detta ställer jag mig frågande om 80-talister verkligen är och tänker så annorlunda mot tidigare generationer när det handlar om synen på arbete och vad som motiverar i detta? Samhället har självklart förändrats mycket sedan mitten på 70-talet inte minst tekniken och det enorma utbud av tekniska hjälpmedel vi använder oss av idag. Sättet att kommunicera, resa och leva har också förändrats i takt med tiden men synen på arbete och vad vi anser är viktigt på vår arbetsplats, har den förändrats?

Okunskap om vad som motiverar dagens blivande anställda och framtida managers kombinerat med påverkan från media om vikten av att rekrytera rätt personal skapar ett klimat där företag kan få en bild av att de måste göra radikala interna förändringar. Enligt Sofia Falk (80-talist, akademiker och flitigt anlitad föreläsare på företag som vill lära sig mer om generation Y) är det ett problem att företag matas med statistik, undersökningar och påståenden om 80-talister som skapar och förstärker en snedvriden bild av en hel generation. (Newsmill, 2009) Ett annat problem är den generaliserande debatten som pågår där ingen hänsyn tas till andra bakgrundsvariabler än just ålder och generationstillhörighet.

Syfte & frågeställningar

Mot bakgrund av ovanstående diskussion ämnar föreliggande studie undersöka skillnader och likheter mellan olika individer från olika generationer i synen på arbetsmotivation och ett tillfredställande arbete. Grundläggande värdeord och påståenden om Generation Y som presenteras i media och i populistisk litteratur jämförs med teorier och forskning från mitten av 1900-talet och vad som i dessa anses viktigt för en individs arbetsmotivation och tillfredställelse på arbetet.

Syftet med studien är att undersöka inställningen till arbete och arbetsmotivation bland de 80-talister jag möter i min vardag som kan anses symbolisera bilden av Generation Y så som den framställs i media. Dessa individer är en del av Generation Y och innefattas således även i den generaliserade bilden av en hel generation. Genom att göra jämförelser mellan 80-talisterna baserat på deras utbildningsbakgrund och genom att jämföra 80-talisterna med äldre individers inställning till arbete och arbetsmotivation, ämnar studien ge en mer nyanserad bild av individer i Generation Y utifrån deras inställning till arbete och arbetsmotivation. Målsättningen är att ge underlag för vidare, mer omfattande studier i ämnet.

Frågor som ämnas besvaras i studien är:

- Vilka var de främsta anledningarna till att dessa 80-talister sökte sina nuvarande jobb?
- Vad anser dessa 80-talister karakteriserar ett drömjobb i jämförelse med nuvarande jobb?
- Vad anser dessa 80-talister är viktigast på en arbetsplats?

Genom att fråga en utvald grupp av 80-talister i förhållande till media och den populistiska litteraturen kan denna studie antingen stärka den generaliserade bilden av Generation Y eller ge en mer nyanserad bild av hur individer inom generationen och i jämförelse med andra generationer upplever arbete och arbetsmotivation. Först beskrivs dock de teoretiska och metodologiska utgångspunkterna för studien.

Påståenden om generation Y i media

En analys av ett antal populärvetenskapliga texter och publikationer, tidningar, bloggar och hemsidor (se appendix för en fullständig sammanställning av källor för detta ändamål) har bidragit till att följande värdeord har kunnat urskiljas som de mest frekvent använda i beskrivningarna av 80-talisterna och i beskrivningarna av konsekvenserna av deras intåg på arbetsmarknaden:

Feedback	Självförverkligande	Ansvar
Ifrågasättande	Tydligt ledarskap	Individualistiska
Rastlösa	Lätt uttråkade	Utmaningar
Flexibilitet	Krävande	Illojala
Värderingar	Relationer	Utveckling
Högre syfte	Pengar	Team

Mot bakgrund av detta har fem huvudsakliga undersökningsområden identifierats och grupperats enligt följande:

- Engagemang och meningsfullhet
- Kunskap och utmaningar
- Själständighet och ansvar
- Ledarskap och feedback
- Monetära belöningar.

Engagemang och meningsfullhet syftar till behovet att känna lust och glädje i sitt arbete, 80-talisterna anses ha ett stort behov av detta och skulle enligt den generaliserade bilden inte ta ett jobb på "löpande bandet" där de inte upplever något högre syfte med sina arbetsuppgifter. Kunskap och utmaningar handlar framför allt om att 80-talisterna anses ställa stora krav på vidareutbildning och uppgifter som de ser leder vidare, uppåt i karriären. Själständighet och ansvar syftar till att 80-talisterna inte anses vilja ha en chef som styr dem in i minsta detaljnivå, så kallad "micromanagement". De vill snarare få en uppgift med ett tydligt mål men själva få bestämma vägen och arbetsgången fram till målet. I ansvar ligger även självständighet och frihet att själva få bestämma arbetstider och i viss mån fysisk arbetsplats och på så sätt ta eget ansvar för sitt arbete. Ledarskap och feedback anses vara de områden som påverkas mest av 80-talisternas intågande på arbetsmarknaden. 80-talisterna anses ställa helt nya krav på ledarskap i form av tydligare feedback och tydliga mål och syften med alla uppgifter som utförs. En ifrågasättande attityd, "varför gör jag det här" eller "varför gör vi så", anses typisk för 80-talisten. De monetära belöningarna innefattar både lön och andra förmåner såsom utökad semester, bonusar, träningskort, resor etc. Åsikterna går isär huruvida 80-talisterna drivs av monetära belöningar eller hellre väljer ett mindre välbetalt jobb där de får arbeta för "en bättre värld" eller där deras egna värderingar återspeglas i högre grad. Dessa fem områden ligger till grund för utforskandet av teorier och tidigare generationsstudier.

Teoretisk bakgrund

Tidigare forskning och litteratur har skapat den syn på arbete och motivation vi har idag. Det är därför av intresse att lyfta fram äldre forskning från 1900-talet som var anpassad till det arbetsliv och arbetsklimat som rådde då för att förstå dagens villkor och för att göra jämförelser mellan olika generationer. Inom organisationsforskning och forskning om anställdas motivation har arbetsdesign haft stort inflytande. Arbetsdesign kan definieras som en medveten planering av arbetsuppgifter, innehåll och struktur för att nå organisatoriska mål. (Hackman & Lawler 1971) Det har på allvar diskuterats och forskats om arbetsdesign, motivation, effektivitet och produktivitet ända sedan Taylor introducerade sin standardiserade industriproduktion och sin vetenskapliga arbetsindelning där allt arbete delades upp och förenklades in i minsta detalj. Även Smiths teorier om arbetsindelning för ultimata effektivitet och Webers teorier om den effektiva, byråkratiska arbetsplatsen fick stort inflytande över utvecklingen av arbetsdesign under stora delar av 1900-talet. (Forsell & Ivarsson Westberg, 2007, s.28-34)

Dock började dessa klassiska arbetsdesignsteorier att ifrågasättas under senare delen av 1900-talet, framför allt för dess fokus på specialisering och effektivitet. I dessa teorier glömdes människan bort och denne sågs mer som en maskin som var till för att utnyttjas på mest effektiva sätt. (Scott, 1966; Hackman, 1980) Som en reaktion mot dessa effektivitetsbaserade teorier började andra värden ta allt större plats i forskningen om arbetsdesign och organisationsutveckling; motivation och tillfredställande arbetsuppgifter blev ledord och värdeord som idag används för att beskriva 80-talisternas syn på arbete började utforskas redan

i mitten på 1900-talet. Arbetsdesign och förändringar på arbetsplatser kopplat till arbetets utformning började ses som en viktig strategi för att öka produktiviteten och minska personalomsättningen i organisationer. Den mest framstående motivationsforskningen från 1960-1980 talet (Herzberg, 1966; Hackman & Oldham, 1976; Turner & Lawrence, 1965), har haft stort inflytande de senaste 40 åren. En grundläggande utgångspunkt i dessa teorier är att arbetet förutsätts bestämma huruvida en individ känner tillfredsställelse och motivation eller ej och att detta i sin tur påverkar prestationsförmågan. (Pokorney et al., 1980) För att få en uppfattning om spridningen av arbetsdesign och motivationsteorierna så har exempelvis Hackman och Oldhams teori citerats mer än 2000 gånger i forskningsartiklar och har trots viss kritik (se bl.a. White, 1978; Dunham, 1977; Humphrey et al., 2007) fortfarande en central roll inom arbetsdesignteori. (Humphrey et al., 2007) Anledningen till att mer modern forskning och teorier om arbetsmotivation och arbete inte valts som teoretisk bakgrund för denna studie är att dagens teorier och forskning är påverkad av den tid vi lever i idag och den arbetsmarknad som 80-talisterna är på väg in i. Om likheter eller skillnader kan hittas i hur de äldre teorierna behandlar vikten av självständighet, ansvar, feedback etc. på en arbetsplats kan detta leda till intressanta jämförelser med den diskussion som förs om att 80-talisterna ställer helt nya krav på sin arbetsplats för att kunna känna motivation och arbetstillfredsställelse. I följande stycken ges en kort överblick över de viktigaste av dessa teorier och hur de kan relateras till diskussionen om Generation Y.

Motivation-hygiene Theory

Herzberg (1966) introducerade sin *Motivation-hygiene theory* eller *The two factor theory* (hädanefter benämnt MHT), som påvisade att arbetsuppgifter inte behövde förenklas utan snarare utvecklas, så kallad *job enrichment*. Detta blev startskottet för en helt ny dimension inom forskningen som förespråkade att försöka göra människor nöjda och motiverade för att de av fri vilja ska jobba mer effektivt. På så sätt ska både individen och organisationen kunna dra fördelar av ett mer motiverat och positivt arbete. (Hackman, et al., 1975)

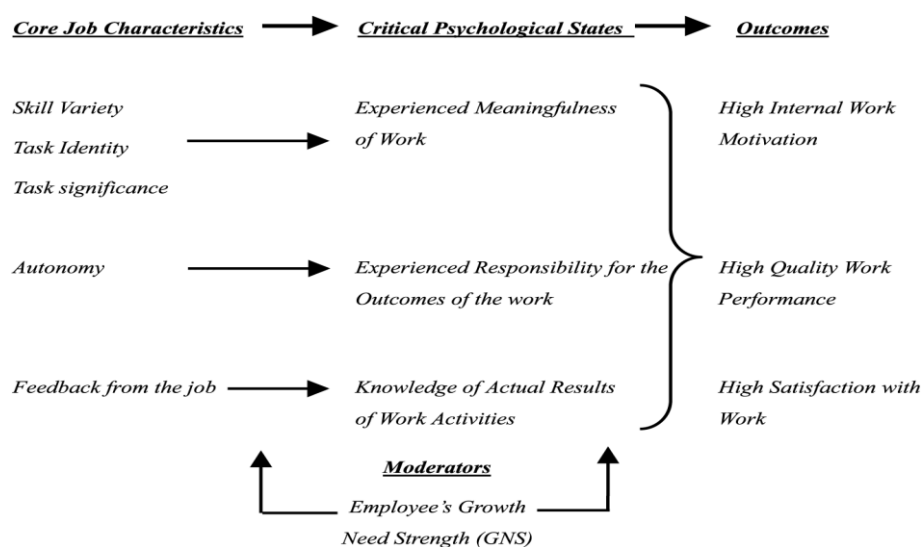
Enligt MHT är de huvudsakliga variablerna för den anställdes arbetstillfredsställelse kopplade till arbetet som utförs, ansvar, avancemang, personlig kompetensutveckling, måluppfyllelse samt feedback. Dessa faktorer kallas *motivators* för att de anses vara effektiva för att motivera anställda att utifrån en inre drivkraft arbeta för bra resultat. Den inre drivkraften på arbetet anses vara av särskild vikt för individerna i generation Y som påstås ha ett enormt behov av att styra sin egen tid och sina arbetsuppgifter (E24 3, 2011). Motsatsen till *motivators* är *hygiene factors* som enligt MHT anses kunna skapa missnöjdhet på arbetet om de inte är väl utformade. Exempel på sådana faktorer är policys, chefers arbete, löner och arbetsförhållanden etcetera. MHT menar att *motivators* måste finnas i arbetet och att endast utökade eller förbättrade *hygiene factors* inte kommer att förbättra den anställdes motivation. (Herzberg, 1966) Även om det snart är 50 år sedan teorin publicerades så går de grundläggande värderingarna att identifiera i det som skrivs om individerna i Generation Y. I de empiriska studier som Herzberg genomförde på 1960-talet framkom det tydligt att det var en övervägande del av de deltagande respondenterna som strävade efter ökad lön eller utökade förmåner men att effekterna på motivation och arbetstillfredsställelse blev kortvarig av en sådan förbättring. Då konstaterades att behovet av inre motivation och ett självförverkligande arbete var viktigare. (Herzberg, 1959) Åsikterna idag går dock isär huruvida Generation Y drivs av pengar eller högre syften i sitt arbete.

Turner & Lawrence

Turner och Lawrence (1965) utformade en teori som lyfter fram sex jobbkaraktistika som anses nödvändiga för att ett arbete ska kunna upplevas som motiverande. Först och främst måste den anställde känna personligt ansvar för sina arbetsuppgifter och att denne är en viktig del i det arbete som utförs. Resultatet av den anställdes arbete måste ha ett värde för honom eller henne och för andra i organisationen och till detta hör även att få feedback på sina prestationer. Variation, kunskap och kompetens anses nödvändiga för att kunna utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt och på så sätt känna motivation. Slutligen lyfts den sociala aspekten fram som en viktig del i arbetsmotivation, samverkan med arbetskollegor och den sociala miljön. (Turner & Lawrence, 1965) Antagandet om den sociala miljön och arbetsrelationernas påverkan var på 1960-talet något nytt, dock var detta något som inte fick stort inflytande i dåtidens arbetsdesign-teori då man inte kunde finna några samband mellan sociala aspekter på arbetsplatsen och förändrat beteende eller ökad effektivitet. Dock hittades samband mellan den sociala miljön och den allmänna tillfredställelsen bland de anställda på arbetet. Idag har sociala karaktistika återigen fått större inflytande inom arbetsdesignforskningen och motivationsforskningen. Studier har visat på att relationerna med kollegor är en av de viktigaste faktorerna för att trivas och känna motivation i arbetet. I detta är feedback från andra och en upplevd trygghet i att kunna fråga om hjälp och få stöd från kollegor exempel på viktiga faktorer. (Humphrey et al., 2007) Idag anses den sociala gemenskapen ha stor betydelse och bör därför inte bortses från i denna studie. Det påstås om Generation Y att de gärna söker sig till jobb där de känner tillhörighet, där kollegorna har samma värderingar och upplevs mer som vänner. (Se exempelvis; E24 3, 2010)

Job Characteristics Theory

Hackman och Oldham tog fram *Job Characteristics Theory* (hädanefter JCT) för att fånga upp och förstå vad som motiverar anställda och hur, eller till vilken grad, arbetsuppgifters utformning påverkar motivationen. (Hackman & Oldham, 1976, Hackman & Lawler 1971, Hackman et al., 1975, Kulik et al., 1987) Teorin påvisar att olika människor motiveras av olika saker på en arbetsplats och arbetets karaktär eller utformning påverkar i allra högsta grad de anställdas beteende och attityd. (Hackman & Oldham, 1976) Samspelet mellan individens personlighet och arbetsplatsens karaktistika tillskrivs stor betydelse för individens arbetsmotivation och prestation. (Kulik et al., 1987) Samspelet mellan dessa faktorer är också något som diskuteras i debatten om Generation Y och anses vara viktigt för både individens och organisationens framgång, det är alltså enligt teorin inte enbart individen som ska anpassa sig till arbetsplatsen utan även vice versa. En viktig del i JCT är *Job Characteristics Model* (se figur 1) där fem grundläggande arbetskaraktistika anses påverka tre viktiga psykologiska aspekter eller tillstånd, som i sin tur påverkar både personliga och arbetsrelaterade utfall.



Figur 1. Job Characteristics Model, (Hackman & Oldham, 1976)

Skill Variety, individen måste få möjlighet att utnyttja sina olika kunskaper och färdigheter. I detta ligger också att arbetet inte får bli monotomt och antagandet om att ju fler färdigheter som krävs i arbetet desto mer motiverande är det. (Hackman & Oldham, 1976) I beskrivningarna av Generation Y återges behovet för dess individer att ständigt utvecklas och lära nya saker. "Det verkar inte vara möjligt att hålla en 80-talist kvar vid ett arbete där hon inte känner att hon kan utvecklas" (United Minds, 2010). **Task Identity**, individen måste få möjlighet att ta ansvar för hela arbetet från början till slut. Antagandet som görs i modellen är att om individen får ansvar under arbetets gång och om utrymme ges för att vara delaktig under hela processen så blir arbetet mer motiverande. (Hackman & Oldham, 1976) Individerna i Generation Y anses ha stora krav på att själva få vara med och påverka arbetet genom hela processen. "80-talister värderar arbetskamrater och medbestämmande högre än lönen" (Dagens industri, 2005). **Task Significance**, här avses till vilken grad arbetet har betydelse för andra människors liv eller arbete. Antagandet som görs i teorin är att arbetet upplevs som mer motiverande om individen vet att det påverkar andra människors hälsa, säkerhet eller välbefinnande på ett positivt sätt. (Hackman & Oldham, 1976) Att arbeta för ett högre syfte eller för en bättre värld anses vara viktigt för Generation Y. "80-talisterna är superindividualister, men drivkraften bakom de självständiga insatserna handlar inte om egoism utan om att tillföra värde till ett större sammanhang" (Metro, 2011). **Autonomy**, enligt teorin måste individen få möjlighet att ta ansvar och bestämma över den egna situationen på arbetet. (Hackman & Oldham, 1976) Här framkommer en tydlig skillnad mellan dåtidens syn på arbete när teorin utvecklades och den möjlighet till flexibla arbetstider och arbetsplatser som är aktuell på många arbetsplatser idag. Idag sker nästan allt arbete via datorer och internet och den fysiska arbetsmiljön är därför inte lika viktig idag. Individerna i Generation Y anses ha ett stort behov av att lägga upp rutinerna för det egna arbete, framför allt gällande arbetstider och arbetsplats. "Den nya generationen 80-talister kommer i större utsträckning ha mer än ett jobb, arbeta väldigt intensivt i perioder och mindre intensivt under andra" (E24 3, citat av Anders Parment, 2011). **Feedback**, här avses till vilken grad individen får information om, och utvärderas på sin egen arbetsinsats. Feedback anses vara en grundläggande förutsättning för att kunna lära av sina erfarenheter, men framför allt för att öka motivationen. (Hackman & Oldham, 1976) Av de fem ovan beskrivna arbetskaraktistika är feedback det värdeord som förekommer allra mest i beskrivningarna av Generation Y. De kallas till och med för "feedback junkies" (Newsmill, 2009). "De kräver mycket

ledarskap, ständig feedback. Det kan till exempel handla om att man vill ha en karriärsplan på arbetsplatsen” (SVD 2, 2011)

Redan 1975 beskrev Hackman et al. liknande situationer som vi ser i beskrivningarna av Generation Y idag. De menade att en arbetare kan jämföras med en golfare som står på golfbanan och övar slag. Aktiviteten i sig är *meningsfull* för golfaren, han har valt att gå dit för att han tycker det är kul. Han vet också att han är *personligt ansvarig* för att det blir ett bra slag och får omedelbart *veta resultatet* av sitt slag. (Hackman, et al., 1975) Detta visar på betydelsen av att ha ett roligt, betydelsefullt och givande arbete som ger utrymme för personligt ansvar och frihet och att behovet av feedback är ständigt närvarande. Om det plötsligt skulle komma in dimma över golfbanan så skulle golfaren inte längre se resultatet av sina slag och skulle därför ha svårt att motivera sig själv att fortsätta öva. I detta scenario framställs de tre viktiga psykologiska aspekterna som Hackman och Oldham redan på 1970-talet framhöll som kritiska för inre motivation, nämligen upplevd känsla av meningsfullhet i arbetet, upplevt personligt ansvar för arbetsresultat och kunskap om arbetsresultat och den egna insatsen.

Ovanstående beskrivna arbetskaraktäristika och psykologiska tillstånd förväntas leda till positiva konsekvenser för både organisationen och individen i form av hög arbetsmotivation, hög arbetstillfredsställelse, högkvalitativa prestationer, låg frånvaro och låg personalomsättning. Enligt *Job Characteristics Model* måste ett arbete ge hög grad av feedback eller självständighet för att kunna påverka de psykologiska aspekterna positivt. Om den anställde inte upplever någon av dessa som tillfredställande så drar det ner motivationen. (Kulik et al., 1987)

Tre viktiga aspekter lyfts fram i JCT som bör ha i åtanke då generation Y och dess inställning till arbetet studeras. För det första anses det viktigt att den anställde får tillräckligt med kunskap och de kompetenser som behövs för att utföra arbetet. Om inte kommer arbetsmotivationen och prestationen påverkas negativt. För det andra anses personer med stort behov av personlig utveckling trivas bra på utmanande arbetsplatser och se positivt på arbetsuppgifter som ger nya kunskaper och erfarenheter. Personer med litet behov av personlig utveckling reagerar inte alls lika positivt på ett sådant utmanande arbete. (Hackman, 1980) Slutligen görs antagandet att den anställdes övergripande arbetstillfredsställelse och inre motivation även påverkas av yttre faktorer såsom lön, chefer, arbetskamrater etc. då missnöjdhet med sådana faktorer gör att all energi och uppmärksamhet tas från arbetsuppgiften (Hackman, 1980). Detta till skillnad från vad Herzberg (1966) framhåller i MHT. Sambanden i de tre antagandena borde gälla även idag för individer i Generation Y och bör kunna kopplas till hur tillfredställd individen är i sitt arbete.

E.R.G. Theory

Det är inte bara själva arbetsdesignen som anses påverka motivationen. De psykologiska aspekterna i form av hur exempelvis arbetet upplevs och hur individen mår på arbetet är också viktiga förklaringsfaktorer för att ta reda på vad som motiverar individer i Generation Y och om detta skiljer sig från tidigare generationer.

Sedan mitten av 1900-talet har motivationsforskningen inom psykologin varit omfattande med målsättningen att förstå vad som driver och motiverar anställda (se exempelvis Maslow, 1943; Locke & Latham, 1990). En av dessa teorier är *E.R.G. Theory* (hädanefter ERGT); som Alderfer (1969) arbetade fram som en alternativ teori till Maslows *Human Motivation Theory*. Den främsta skillnaden mellan dessa två teorier ligger i att Alderfer inte baserar sina antaganden på

att människans basala behov måste vara uppfyllda för att förutsätta uppkomsten av högre behov. Teorin utgår ifrån att människan har tre grundläggande behov som denne ständigt strävar efter att uppnå. Dessa behov conceptualiseras in i tre kategorier som tillsammans anses ligga till grund för mänsklig motivation. De tre behoven innebär att uppnå grundläggande materiella behov, (*Existence needs*), upprätthålla personliga relationer och kontakter med närstående (*Relatedness needs*), samt att söka möjligheter för att uppnå personlig utveckling och ökad kunskap (*Growth Needs*). Ofta kommer dessa behov till uttryck i komplexa målsättningar där alla tre behoven kombineras. (Alderfer, 1969) Ett exempel på det kan vara målsättningen att bli befördrad där det finns flera underliggande motivationsfaktorer såsom materiella behov i form av höjd lön eller förbättrade förmåner, nya personliga relationer och hierarkier samt en möjlighet att utveckla nya kompetenser och få nya kunskaper.

I ERGT framställs sju påståenden om arbete och vad som driver arbetsmotivation (se Alderfer, 1969, s. 148-149). Utifrån dessa påståenden tas sedan ett antal hypoteser fram för att empiriskt undersöka sambanden mellan tillfredställelsen av olika basala behov på arbetsplatsen och den anställdes arbetsmotivation. En viktig sammanfattande slutsats att ta med från de sju påståenden är att ju mindre tillfredställd en person är med ett grundläggande behov, desto mer kommer detta behov att eftersträvas. I linje med detta presenteras ett antal samband som visar på att relationen med managers är av stor betydelse; "The less respect from superiors is satisfied, the more it will be desired /.../ The less growth needs are satisfied, the more respect from superiors will be desired /.../ The less respect from superiors is satisfied, the more pay and fringe benefits will be desired" (Alderfer, 1969, s. 158)

Tidigare generationsstudier

Den forskning som gått att finna kring Generation Y och dess syn på arbete har inte varit omfattande och utgångspunkterna har till viss del varit skilda. Broadbridge et al. (2007) genomförde en kvalitativ studie där de intervjuade ett trettiootal studenter från två engelska universitet i ett försök att kartlägga deras syn på en karriär inom detaljhandeln och vad studenterna i övrigt hade för förväntningar på sin kommande karriär. Bortsett från de specifika frågor som rörde detaljhandeln gjordes jämförelser med den allmänna bilden och påståenden som framställs i litteraturen kring Generation Y. I studien konstaterades att studenterna ställde höga krav på sina framtida managers i form av tydlig feedback och tydligt ledarskap samt ett positivt och avslappnat bemötande. Studenterna framhöll vikten av att ha ett roligt, engagerande arbete som dock inte fick inkräkta på fritiden och "work-life balance". Ett utmanande arbete med möjlighet att vara kreativ och få nya kunskaper bekräftades också som typiska krav på arbetet bland studenterna i undersökningen och för Generation Y i stort. (Broadbridge et al., 2007) I en artikel av Terjesen et al. (2007) studerades individer från Generation Y och dess värderingar genom en undersökning där 862 studenter fick ranka 20 organisationsattribut utifrån hur viktiga de ansågs vara hos en kommande arbetsgivare. De fem viktigaste attributen som identifierades i studien var "invest heavily in the training and development of their employees", "care about their employees as individuals", "clear opportunities for long-term career progression", "variety in daily work", "dynamic, forward-looking approach to their business". (Terjesen et al., 2007) I artikeln "*What managers need to know about Generation Y*" ges praktiska förslag på hur managers ska leda och styra Generation Y. Artikeln var en del i ett forskningsprojekt där individer från Generation Y intervjuades för att kartlägga vad som

motiverade dem och hur de ville bli bemötta i en organisation. I likhet med Broadbridge et al. och Terjesen et al. visar resultaten i studien på att Generation Y är självständiga, vill ha stort ansvar och flexibilitet, att de kräver direkt feedback på sitt arbete och att de inte uppskattar så kallad micromanagement. (Martin, 2005) Resultaten från dessa studier ger stöd för den bild som målas upp av Generation Y i media och i populistisk litteratur. I studierna förs en diskussion om debatten men istället för att ifrågasätta den allmänna bilden så är utgångspunkten att bekräfta ett antal karakteristika hos individerna i Generation Y.

Gillberg (2010) genomförde en studie i Sverige på två olika grupper med individer från Generation Y. Syftet med studien var att försöka förstå vilken roll arbetet speglar i unga människors liv i relation till drömmar om och synen på ett bra liv. Totalt intervjuades 22 personer i åldern 21-29 år från två olika arenor som i studien beskrivs som "ytterligheter". Hälften av de intervjuade arbetade på en monteringsfabrik inom bilindustrin medan den andra hälften var studenter vid en entreprenörs- och projektledarutbildning med stort fokus på innovation och nyskapande. Studien försöker relatera bilden av Generation Y till de strukturella villkor som föreligger i dessa individers liv. Ett viktigt budskap som Gillberg (2010) förmedlar är att det föreligger stora skillnader i synen på arbete mellan dessa två grupperingar, trots att de tillhör samma generation och är uppväxta i samma land. Gruppen med studenter ansåg att det var mycket viktigt att prestera och de uttryckte en stor rädsla för att misslyckas. Krav och förväntningar som de hade på sig själva kom i mångt och mycket från föreställningar de hade om kraven från föräldrar och vänner men framför allt från föreställningen om samhällets krav och förväntningar. "Vissa bär med sig ett starkt tryck från föräldrahemmet, där förväntningarna och kraven är höga. Kraven från föräldrar är dock inte den centrala frågan för de flesta andra./ ... /Det är istället föreställningen om samhällets krav som betonas. Konkurrensen uppfattas som oerhört hård i synnerhet när den kopplas till det önskade handlingsutrymmet. Detta utrymme nås endast genom hårt arbete och höga krav på sig själv. Rädslan knyts till dessa krav och det överhängande hotet att inte orka rent psykiskt". (Gillberg, 2010, s. 8) Studien visar på ambivalenta drag i de svar som studenterna gav på frågan om behovet av självständighet och autonomi på arbetsplatsen. Å ena sidan beskrev studenterna en föreställning om att självständighet och oberoende är av yttersta vikt för att de ska trivas på en arbetsplats. Å andra sidan beskrev de att samhället "förväntar" sig att de ska kräva självständighet och oberoende i sitt arbete. "Det handlar alltså om en upplevelse som i stor utsträckning går att förstå i relation till den diskurs om individuellt ansvar, behovet av en kreativ och självgående arbetskraft etc. som unga vuxna möter i massmedia, under sin utbildning och i diskussioner med kamrater" (Gillberg, 2010, s. 9).

I gruppen av individer som arbetade inom bilindustrin återfanns inte den tro på att allt är möjligt och att alla kan lyckas i sitt arbete som enligt den generella bilden återfinns hos Generation Y. Istället präglades denna grupp av ambivalens och rädsla inför alla de val och möjligheter som de borde ta tillvara på. Den egna förmågan och viljan framställdes självkritiskt och även en antydning av skam över sin egen låga motivation. "I de ungas funderingar är emellertid hela tiden en medvetenhet närvarande om att dagens samhälle kräver mer. Att leva upp till dessa förväntningar är dock inte självklara och skulden läggs på exempelvis den egna bristande motivationen, vilket förstärker känslan av att inte räkna till" (Gillberg, 2010, s. 12).

Skillnaderna till trots upplevde båda grupperna ett samhälle i snabb förändring där kraven på arbete och arbetsmotivation har ökat. Men till skillnad från synen på att 80-talisterna ställer helt

nya krav på arbetsgivare så ansåg de intervjuade att det är samhället som ställer nya krav på dem. Gillberg konstaterar vidare att båda grupperna är starkt påverkade av den retorik som präglar massmedia och delvis den politiska agendan som innebär att alla individer bär ansvar för sin egen situation. Utifrån resultaten framhålls också betydelsen av olika uppväxtförhållanden och bakgrunder som en viktig aspekt för den upplevda valmöjligheten och inställningen till arbetslivet. Studien bidrar till att ge en mer nyanserad bild av Generation Y och ger även indikationer på att ett samhälle i förändring även ställer nya krav på individerna som lever och arbetar i det.

På 1970-talet genomförde Zetterberg en studie på svenskars livsstil och livsvanor. Utifrån en kvantitativ enkätundersökning togs ett antal beskrivande livsstilar fram som ansågs dominerande och tidstypiska. Zetterberg identifierade arbetsliv, konsumtion, familjeliv, umgängesliv och samhällsliv som de dominerande för den tiden. Människor grupperades in under dessa huvudgrupper genom grova generaliseringar. Studien i sig har kanske inget högre akademiskt värde idag men ett antal intressanta citat går att återfinna i studien i stil med "dagens ungdomar saknar vilja att arbeta för familjen och samhället" och att "den svenska arbetskraften kostar mer i jämförelse med konkurrentländer och vår arbetskraft – särskilt vår yngre arbetskraft – de ställer högre krav på frihet och flexibilitet än andra länders". (Zetterberg, 1977, s. 21) I en intervju med verkmästaren på en finmekanisk verkstad framkom följande citat om arbete och synen på dåtidens unga generation som skulle etablera sig på arbetsmarknaden. "Ungdomarna här är bra. Det är inget knark och sånt. Men inte förstår jag hur dom funkar. Visst hjälper dom till och jobbar av tusan när dom har lust och tänder på ett jobb. Men dom har inte lust så ofta. /.../ Inte vet jag allt vad de gör på sin fritid. Men allt dom gör är störtskönt och verkar viktigare än jobbet." (Zetterberg, 1977, s. 5) Vidare återges resultat från samtida Europeiska samhällsstudier som visade på att de äldre generationerna prioriterade trygghet framför många andra värderingar, medan den yngre generationen framför allt prioriterade frihet och självständighet. Denna studie som genomfördes på 1970-talet visar alltså på liknande värderingar som även går att identifiera i dagens påståenden om Generation Y i jämförelse med äldre generationer.

Metod

I studien har ett ramverk skapats utifrån påståenden och uttalanden om Generation Y:s syn på arbete, arbetstillfredsställelse och arbetsmotivation som framställs i media, populärvetenskapliga böcker och artiklar, samt på talang- och rekryteringsorganisationers hemsidor (se kapitlet "påståenden om Generation Y i media"). För att kunna besvara syfte och frågeställningar har empiriskt material samlats in via en enkätundersökning. Denna utformades som en webbenkät och programmerades via *Confermit* (Confermit, 2011) som är ett marknadsundersökningsprogram. Allt svarsmaterial samlades även in med hjälp av detta instrument. Genom *Confermit* skapades en webbadress som respondenterna använde för att besvara undersökningen. Enkäten för denna studie låg uppe mellan den 1:a april 2011 till och med den 10:e maj 2011. Svaren behandlades anonymt och har inte kunnat spåras tillbaka till respondenten. Valet att ha enkäten i webbformat snarare än i pappersformat möjliggjorde en större spridning och en förenkling av insamlingsarbetet. De negativa aspekter som en webbaserad enkätundersökning kan föra med sig är att viss kontroll förloras över enkätens spridning och användande.

Urval & spridning

Spridningen av enkäten fick bli något utav ett experiment med sociala medier. Enkäten spreds via mejl, meddelanden och länkar till kontakter på *Facebook*, *Linkedin* och övriga kontakter från privatliv och arbetsliv. Dessa kontakter uppmanades i sin tur att sprida enkäten vidare i sina sociala nätverk. Respondenterna tilläts även sprida enkäten via bloggar, *Twitter* och andra sociala medier. Den bakomliggande tanken med urvalsprocessen var framför allt att nå ut till den målgrupp jag ville undersöka men även för att se i vilken omfattning enkäten kunde spridas. Den initiala spridningen av enkäten var riktad och den fortsatta spridningen fick sedan ett oklart utfall. Förfarandet har både fördelar och nackdelar. Respondenternas benägenhet att svara sanningsenligt på frågorna eller dess införståddhet med studiens seriositet har inte gått att säkerställa. Att enkäten spridits via egna kontaktnät och sociala nätverk kan få till följd att respondenternas bakgrund, inställning och syn på arbete och motivation kan vara alltför homogen. För att säkerställa att studien inte enbart besvarades av respondenter från författarens eget sociala nätverk ombads respondenterna sprida enkäten vidare inom sitt sociala kontaktnät. Något som talar för att detta har givit någorlunda resultat är den spridning som kan ses bland respondenterna givet branschtillhörighet och funktion (se tabell 1) då det inom mitt eget nätverk inte återfinns en sådan spridning.

Urvalet möjliggör inte generaliseringar och slutsatser om olika generationspopulationer i Sverige, vilket heller inte varit tanken med studien. Istället har syftet varit att göra jämförelser mellan undergrupper inom urvalet, det vill säga 80-talister med olika utbildningsbakgrunder och respondenter från olika ålderskategorier. Tillvägagångssättet för insamlandet av det empiriska materialet är delvis baserat på de frågor och den nyfikenhet som initierade denna studie. Jag ville ta reda på om de krav och förväntningar människor i min omgivning hade på arbetet stämde överens med bilden av Generation Y. Detta främst för att många personer i min närhet stämmer väl överens med grundkriterierna för en individ i Generation Y, nämligen att de flesta är; välutbildade, karriärinriktade, födda på 80-talet, beresta, har ett stort socialt nätverk, haft flera arbetsgivare och föräldrar som stöttat dem.

Undersökningsdeltagare

Totalt besvarades enkäten av 376 respondenter. Av dessa var 38 svar icke slutförda eller ej komplett ifyllda och sorterades därför bort direkt. Ytterligare 187 svar sorterades bort då dessa respondenter var antingen heltidsstuderande, arbetslösa eller pensionärer. Totalt användes 151 svar för resultat och analys där samtliga respondenter hade arbete som huvudsaklig sysselsättning. Då spridningen av enkäten genomfördes på internet och via sociala medier förväntades ett större antal undersökningsdeltagare än det faktiska resultatet och det hade varit positivt för studiens trovärdighet att ha ett högre antal respondenter. Ett högre antal respondenter hade även bidragit till att fler jämförelse inom gruppen av 80-talister kunnat göras utifrån olika bakgrundsvariabler. Den grundläggande tanken var att jämföra svaren från 80-talister och 50-talister. Detta då 50-talisterna i princip är den äldsta generationen på arbetsmarknaden idag och inställningen till arbete borde skilja som mest mellan dessa två generationer. Dock var antalet svar från respondenter födda på 1950-talet för få för att göra grundliga jämförelser mot 80-talisterna. Resultaten delades därför upp i totala resultat och i tre ålderskategorier med respondenter födda på 1980-talet (hädanefter 80-talister), respondenter födda på 1970-talet (hädanefter 70-talister) och respondenter födda på 1960-talet och tidigare (hädanefter äldre respondenter). Antalet respondenter i respektive åldersgrupp var 82, 31

respektive 38 respondenter. Bland alla tre åldersgrupperna var fördelningen bland kvinnor och män cirka 70/30. Både ålders- och könsvariabeln förklaras till viss del av urvalsprocessen för enkäten, detta då det i stora drag beskriver sammansättningen av det egna sociala nätverket. Spridningen i ålderskategorierna för utbildningsnivå, branschtillhörighet, arbetsfunktion och övriga bakgrundsvariabler presenteras i tabell 1. Noterbart är att 80-talisterna är överrepresenterade inom ekonomi och att de två övriga åldersgrupperna har en mycket liten spridning bland branscher, vilket återigen förklaras av urvalet och spridningen av enkäten. Spridningen i arbetsfunktion är dock god inom alla tre åldersgrupper. I genomsnitt hade respondenterna från alla tre ålderskategorierna haft 5 arbetsgivare totalt. Denna variabel är dock inte tillförlitlig då vissa respondenter kan ha räknat alla arbetsgivare, även kortare anställningar och vikariat, medan andra endast räknat fasta anställningar. Resultaten från gruppen av 70-talister och äldre respondenter bör analyseras med försiktighet då urvalen är små i jämförelse med 80-talister. Ytterligare kan tilläggas att de som är födda på senare delen av 1970-talet ofta anses tillhöra Generation Y och skillnaden mellan personer födda 1979 och 1980 borde vara liten. 70-talisterna befinner sig i en mellanställning då de redan är etablerade på arbetsmarknaden och har generellt sett hunnit skaffa sig mer erfarenhet än 80-talister, dock inte i jämförelse med de äldre respondenterna.

Vilken är din högsta avslutade utbildningsnivå?	80-talister	70-talister	Äldre
Högstadium			21%
Gymnasium	17%	19%	42%
Högskola/universitet - kandidatexamen	35%	25%	21%
Högskola/universitet - magisterexamen	33%	38%	4%
Högskola/universitet - masterexamen	10%	13%	
Doktorsexamen			4%
KY/YH-examen/diplomutbildning/motsvarande	5%	6%	8%
Inom vilken av följande branscher arbetar du huvudsakligen?	80-talister	70-talister	Äldre
Teknik	5%	13%	4%
Hantverksyrken	2%		
Hotell/Restaurang	2%		
Hälsa/Sjukvård	6%	20%	38%
Kultur/Media/Design	4%		
Ekonomi/Administration/Marknadsföring/Juridik	40%	20%	33%
Transport/Industri	4%		
Skola/Barnomsorg	5%	13%	
Statlig/kommunal verksamhet	7%	7%	13%
Butik/Försäljning	4%	7%	8%
Annan bransch	21%	20%	4%
Inom vilken funktion arbetar du främst?	80-talister	70-talister	Äldre
Produktion av varor eller tjänster	18%	20%	13%
Försäljning	20%	10%	20%
Marknad	11%		7%
Analys	8%	10%	7%
Management	12%	30%	7%
Teknisk funktion	3%		7%
Kontor / administration	21%	10%	13%
Kundtjänst / service	8%	20%	27%
Hur många timmar arbetar du en normal vecka? (medelvärde)	44	43	38
Hur många år har du arbetat hos din arbetsgivare? (medelvärde)	2	7	16
Hur många arbetsgivare har du haft totalt? (medelvärde)	5	5	5
Hur många år du arbetat totalt? (medelvärde)	6	14	31

Tabell 1: Resultat av bakgrundsvariabler fördelat på tre ålderskategorier

Ovanstående tabell beskriver respondenterna i undersökningen, inte 80-talister eller andra generationer generellt. Den visas här för att ge underlag till sökande efter skillnader i svaren som redovisas i resultat och analys. Tabellen visar andra bakgrundsvariabler än ålder som kan användas för att ge alternativa förklaringar i resultat och analys och för att eventuellt påvisa att andra variabler än just ålder kan vara viktiga faktorer att ta i beaktande då inställning till arbete och arbetsmotivation studeras.

Material

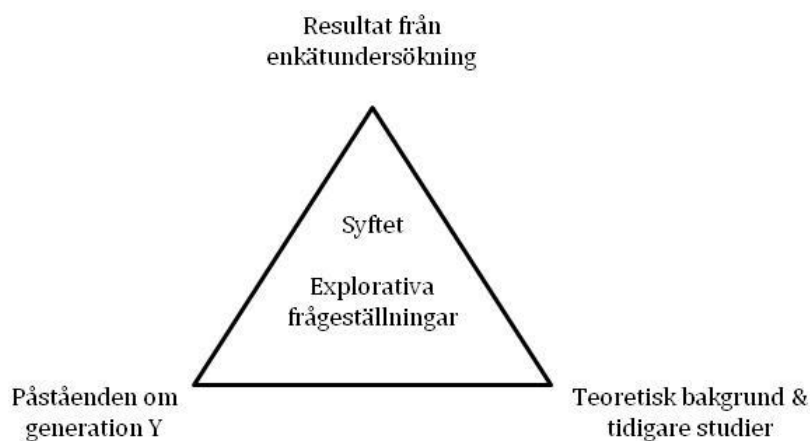
Enkäten bestod av tre olika sektioner med totalt 43 frågor. Del 1 bestod av bakgrundsfrågor rörande ålder, kön, branschtillhörighet, arbetsfunktion etc. och även frågor om vilka ord respondenterna skulle använda för att beskriva sina främsta egenskaper sett ur ett arbetsgivarperspektiv och vilka ord de skulle använda för att beskrivs sig själv i sin yrkesroll. Del 2 behandlade frågor om vilka aspekter som ansågs viktigast på en arbetsplats och vilka egenskaper en drömarbetsplats skulle tillskrivas. Del 3 behandlade frågor om den befintliga arbetsplatsen och ett antal påståenden om arbete och motivation. Frågorna hade olika uppbyggnad där vissa frågor visade på ett antal jobbaspekter som skulle rangordnas på en skala från 1-10 där 1 var viktigast. Andra frågor berörde också ett antal arbetsegenskaper, men där gavs respondenten istället en möjlighet att välja ett, inget eller flera alternativ. Ett antal frågor var uppbyggda kring en sjugradig likertskala där påståenden om nuvarande arbete besvarades med 1, "instämmer inte alls" till 7, "instämmer helt" och frågor om upplevd arbetstillfredsställelse som besvarades med 1 "mycket missnöjd" till 7 "mycket nöjd". För fullständig översikt av enkätfrågor och variabler se appendix (1).

Under arbetet med att ta fram frågor för enkäten gjordes noggranna övervägningar vilka frågor som skulle vara med där problematiken kring så kallade ledande frågor togs i särskilt beaktande. En svårighet med att ta fram enkätfrågor för en studie av detta slag ligger delvis i att se till att inte ställa frågor som kan påverka svaren i en önskvärd riktning. För att till viss del komma runt denna problematik och för att säkerställa enkätens reliabilitet användes Hackman och Oldhams (1976) validerade enkätundersökning, *Job Diagnostics Survey* (hädanefter JDS), som underlag i utformandet av enkätfrågorna. Detta dock inte enbart av ovanstående skäl utan även för att många av frågorna i JDS fångar upp värdeorden utifrån dagens debatt om Generation Y (se kapitlet "Påståenden om Generation Y i media"). Totalt användes och översattes 25 frågor direkt från JDS, men uttryck och beskrivningar inspirerades även av JDS i de flesta övriga frågor. Anledningen till att hela JDS inte användes var dels för att dess huvudsakliga användningsområde är att diagnostisera arbetsdesignen på en arbetsplats, men även för att den fullständiga enkäten består av delar som ämnas besvaras av managers och liknande. Detta var inte aktuellt för föreliggande studie. De frågor där nuvarande jobb och drömjobb skulle värderas utifrån ett antal egenskaper hämtades från United Minds (2010) undersökning som genomfördes för att kartlägga 80-talisternas syn på arbete. Innan enkätundersökningen publicerades testades den på två personer som fick ge feedback på om bakgrundsvariablerna var tillräckligt omfattande, om frågorna var svårtolkade eller om det fanns övriga frågetecken kring enkäten och frågorna. Trots att enkäten testades i förväg förekommer det med stor sannolikhet vissa felaktiga svar grundade på missförstånd eller skillnader i tolkningen av vissa värdeord.

Mått och jämförelser

Svaren i det insamlade materialet har analyserats i statistikprogrammet SPSS. Grundläggande statistik i form av medelvärden och procentsatser har tagits fram för de 151 svaren totalt samt för de tre ålderskategorierna. Svaren från 80-talister har även delats upp på utbildningsnivå för att kunna besvara syfte och frågeställningar. Inga statistiska test i form av signifikanstest, spridning eller liknande har genomförts. Detta på grund av urvalets storlek och att själva urvalsprocessen omöjliggör generaliserande resultat och diskussioner. Tabeller och diagram som tagits fram i resultat och analys ämnar snarare visa på samband mellan olika variabler och utmärkande drag för respondenterna i undersökningen. Jämförelser har på så sätt kunnat göras inom gruppen av respondenter och genom diskussioner baserade på vissa bakgrundsvariabler.

Samband mellan vissa variabler, exempelvis hög generell arbetstillfredsställelse och tillfredsställelse med monetära belöningar, har varit svårbestämbara utifrån vilken variabel som är den drivande, det vill säga vad är x och vad är y? Sådana frågeställningar har således försökt besvarats med stöd i tidigare presenterade teorier och studier. Exempel på frågeställningar som drivit framställandet av tabeller och diagram är; om svaren på vissa frågor varit utmärkande för 80-talisterna i jämförelse med de andra två ålderskategorierna? Hur har de respondenter som angett lön som den viktigaste aspekten i sitt drömjobb, beskrivit sitt nuvarande arbete? Hur viktigt anser 80-talisterna att feedback är i jämförelse med de andra två ålderskategorierna? Sådana frågeställningar har sedan analyserats utifrån ett antal resultat från undersökningen, teoretisk bakgrund och tidigare studier samt utifrån påståenden om Generation Y (se analysmodell i figur 2).



Figur 2. Framtagen analysmodell för studiens resultat

Resultat & Analys

Resultat och analys presenteras utifrån de fem framtagna värdegrunderna:

- Engagemang och meningsfullhet
- Kunskap och utmaningar
- Självtändighet och ansvar
- Ledarskap och feedback
- Monetära belöningar

Utgångspunkt för framställningen av resultat samt analys har varit frågor kring dessa värdegrunder, hur de framställts och beskrivits i media och populistisk litteratur, vad resultaten från enkätundersökningen visat samt vad svaren funnit för stöd i teorin. Först beskrivs framställningen av värdeorden, sedan vad som framkommit i undersökningen och en analys av vad resultaten kan betyda,

Engagemang & meningsfullhet

Engagerade människor brinner för det de gör, de tycker att det är roligt och får en inre tillfredställelse av att lägga ner tid och energi på sin uppgift. Engagemang är förknippat med påverkan och möjligheten att förändra. Meningsfullhet innebär en upplevd känsla av att det man gör har betydelse, en högre mening. I *Job Characteristics Theory* anses just dessa värdeord vara av yttersta vikt för att en anställd ska kunna känna sig motiverad och trivas på arbetet. Meningsfullhet kopplas framför allt till en upplevd känsla av att arbetet har en positiv påverkan på andra människors liv. Utifrån detta synsätt skulle exempelvis en läkares arbete anses vara meningsfullt. Det finns en stark koppling mellan dessa värdeord och beskrivningarna av Generation Y. Exempelvis påstås det att en 80-talist aldrig skulle ta ett jobb som denne inte anser är roligt som i följande citat från en affärstidning: "Det ska vara roligt att arbeta. Det är nyckelbegreppet för 80-talisterna. De vill ständigt ha nya utmaningar. Förr tittade man snett på den som bytte jobb ofta. I dag är hoppjerkan smart och söker konstant personlig utveckling" (Ny teknik, 2007). En bild målas upp av att 80-talisten i princip vill att det ska vara en lek att gå till jobbet, kollegor ska vara vänner, individens grundläggande värderingar och organisationens måste vara desamma och gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut allt mer. För att locka till sig en 80-talist måste företagen kunna visa på att de erbjuder ett meningsfullt arbete: "To get noticed by Gen Yers, a company also has to have what they call a 'vision'. They aren't impressed by mission statements, but they are looking for attributes that indicate shared values, affinity groups, flat hierarchies, divestment from the more notorious dictatorial regimes" (Fortune, 2007)

Var ett engagerande arbete anledningen till att respondenterna sökte sitt nuvarande jobb?

I enkäten fick respondenterna besvara frågan om vilken eller vilka de främsta anledningarna var till att de sökte sitt nuvarande jobb. Ett antal aspekter presenterades och respondenterna kunde välja ett eller flera alternativ som de ansåg stämde överens med deras intentioner. Bland 80-talisterna angav endast 7 % av respondenterna med gymnasium som högsta utbildning (hädanefter respondent grupp 1) att de sökte sitt nuvarande jobb för att det var engagerande. Motsvarande siffra för respondenterna med magisterexamen (hädanefter respondent grupp 2) var 42 % (se tabell 2). Dessa resultat kan jämföras med de mönster som framkom mellan låg-

och högutbildade i Gillbergs studie (2010), där industriarbetarna inte såg på det nuvarande arbetet som engagerande och meningsfullt, det betonades att de hade fått sitt jobb mest av en slump. Detta var även något som framkom i svaren från respondent grupp 1 där 43 % angav att de fick sitt nuvarande jobb "mest av en slump och att de ej utvärderade det aktivt". Motsvarande siffra för respondent grupp 2 var endast 8 %. (Se tabell 2)

Då alla svar från 80-talisterna jämfördes med svaren från respondenterna från andra generationer på frågan om varför de sökte sitt nuvarande jobb framkom vissa skillnader. Cirka 35 % av 80-talisterna och 48 % av de äldre respondenterna sökte sitt nuvarande jobb för att det var engagerande. 70-talisterna var den grupp där flest personer sökte sig till ett engagerande jobb, 71 %. (Se tabell 3) Bland 80-talisterna var det fler än hälften som angav meriterande som den främsta anledningen till att de sökte sitt nuvarande jobb. En möjlig förklaring till att så många 80-talister valde nuvarande jobb för att det var meriterande och så många 70-talister för att det var engagerande skulle rent hypotetiskt kunna förklaras med att de senare har gått vidare i sin karriär och är ej längre på första jobbet efter avslutade studier. Om 70-talisterna tillfrågats samma sak när de var på sitt första jobb och således i 80-talisternas ställning hade de kanske också svarat att de främst sökte sitt nuvarande jobb för att det var meriterande. Om detta vore fallet så skulle det kunna visa på att 80-talisterna idag väljer jobb för att det anses meriterande men att de i framtida jobb i högre grad kan söka sig till engagerande och meningsfulla jobb.

Bland de äldre respondenterna var det 24 % som angav att de fick nuvarande jobbet mest av en slump, detta i jämförelse med 0 % av 70-talisterna. Utbildningsnivå kan här vara en förklarande faktor även bland de olika generationerna då de äldre respondenterna i genomsnitt hade lägre utbildningsnivå än både 80-talisterna och 70-talisterna (se tabell 1). Resultaten indikerar att utbildningsnivån har betydelse för hur en individ utvärderar ett jobb.

Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?

Högsta avslutade utbildningsnivå	Gymnasium	Kandidat	Magister
Högavlönat	7%	14%	12%
Nya kunskaper	7%	57%	58%
Engagerande	7%	39%	42%
Flexibla arbetstider	7%	14%	19%
Utmanande	14%	54%	62%
Möjlighet till utlandsresor		18%	12%
Tydliga arbetsuppgifter	7%	4%	4%
Stort mått av självständigt arbete	14%	18%	27%
Fasta arbetstider	14%	7%	4%
Många arbetskamrater	7%	11%	27%
Goda möjligheter till snabb karriär	14%	14%	38%
Meriterande	21%	61%	73%
Högt tempo	7%	21%	27%
Bra management	7%	7%	31%
Hög status		14%	19%
Annan anledning	14%	14%	
Fick mitt nuvarande jobb mest av en slump; sökte inte och utvärderade det "aktivt"	43%	21%	8%

Tabell 2. (80-talister) Främsta anledningarna till varför man sökte sitt nuvarande jobb, uppdelat på utbildningsnivå. Inget, ett eller flera alternativ kunde väljas i undersökningen.

Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?

Ålderskategori	80-talister	70-talister	Äldre
Meriterande	55%	29%	14%
Utmanande	49%	57%	38%
Nya kunskaper	46%	71%	48%
Engagerande	35%	50%	48%
Stort mått av självständigt arbete	24%	64%	33%
Goda möjligheter till snabb karriär	23%	7%	0%
Högt tempo	21%	14%	10%
Flexibla arbetstider	15%	36%	29%
Många arbetskamrater	15%	29%	24%
Bra management	14%	7%	0%
Möjlighet till utlandsresor	13%	14%	2%
Hög status	11%	7%	9%
Högavlönat	10%	7%	5%
Annan anledning:	8%	7%	10%
Fasta arbetstider	6%	21%	11%
Tydliga arbetsuppgifter	4%	7%	12%
Fick mitt nuvarande jobb mest av en slump; sökte inte och utvärderade det "aktivt"	19%	0%	24%

Tabell 3. Främsta anledningarna till varför man sökte sitt nuvarande jobb, **uppdelat på ålderskategorier**. Inget, ett eller flera alternativ kunde väljas i undersökningen.

Bland de äldre respondenterna var det endast 14 % som svarade att de sökte sitt nuvarande jobb för meriternas skull. Detta skulle kunna förklaras med att de äldre i större utsträckning kunnat bortse från meriter och karriärmöjligheter då de sökte sina nuvarande jobb, de har kanske inte längre samma behov att göra karriär eller så har de kanske inte jobbet som någon högre prioritet längre. Detta är dock inget som den aktuella studien kan ge svar på. Något som bör nämnas, som inte tagits upp i varken teori eller i bilden i media, är att respondenternas syn på varför de sökte sitt nuvarande jobb borde ha förändrats från det att de sökte jobbet fram tills idag när de har påbörjat sitt arbete och fått insikt i organisationen och i arbetet.

Anses engagerande vara en viktig egenskap för drömjobbet och anses det nuvarande jobbet vara engagerande och meningsfullt för respondenterna i studien?

På frågan om vilka egenskaper respondenterna skulle använda för att beskriva drömjobbet visar resultaten att 79 % av respondent grupp 1 framhöll engagerande som en viktig egenskap. Bland dessa respondenter var det till och med den viktigaste egenskapen för drömjobbet. Bland samma respondenter var det endast 29 % som ansåg sitt nuvarande jobb vara engagerande. Respondent grupp 2 och respondenterna med kandidatexamen (hädanefter respondent grupp 3) rankade engagerande som en av de fyra viktigaste egenskaperna för drömjobbet, men inte som den allra viktigaste. Dock svarade 50 %, respektive 52 % av dessa respondenter att deras nuvarande jobb var engagerande. Nämnas bör att svarsresultaten från respondent grupp 2 och 3 inte borde vara särskilt intressanta att jämföra sinsemellan. Resultaten från dessa två grupper tillsammans i jämförelse med resultaten från respondent grupp 1 borde vara av större intresse då skillnaderna mellan gymnasieexamen och universitetsexamen oavsett nivå, bör visa på större skillnader än mellan en kandidatexamen och en magisterexamen. Detta är också fallet för egenskapen engagerande men det kommer visa sig längre fram i resultatet att även respondent grupp 2 och 3 skiljer sig åt på vissa frågor. Till och med bland de cirka 80 respondenterna födda på 80-talet, uppdelade efter utbildningsnivå, går det alltså att finna olikheter i svaren på frågor om arbete och arbetsmotivation.

Bland 70-talisterna och de äldre respondenterna i studien var engagerande den egenskap som flest respondenter ansåg beskriva drömjobbet. I svaren från alla 80-talisterna var det den tredje viktigaste egenskapen. Dock visade svaren från 80-talisterna på små skillnader mellan dess tre högst rankade egenskaperna (se tabell 4). Meriterande var även på frågan om drömjobbet en av de egenskaper som många av 80-talisterna valde, hela 48% av 80-talisterna svarade att drömjobbet skulle ha meriterande som egenskap. Detta resultat är i linje med hur många som angav detta som en anledning till varför de sökte sitt nuvarande jobb. Större skillnader mellan ålderskategorierna framkom i resultatet på frågan om vilka egenskaper respondenterna skulle använda för att beskriva sitt nuvarande jobb. Engagerad var det vanligast förekommande svaret bland de äldre respondenterna för att beskriva det nuvarande arbetet (73 %). Bland 80-talisterna var engagerande det sjätte vanligast förekommande svaret (46 %) och meriterande det fjärde vanligaste svaret (61 %). Dessa resultat visar på samband mellan de egenskaper som gjorde att respondenterna sökte ett jobb, vilka egenskaper de anser att deras nuvarande jobb har och vilka egenskaper deras drömjobb skulle ha. (Se tabell 6 & 7) Att nytexaminerade studenter söker meriterande jobb och erfarenheter är i sig inget konstigt. Dock vore det kanske bättre i längden även för 80-talister att söka sig till jobb de finner engagerande och motiverande snarare än meriterande. Svaren från 80-talisterna i studien visar på att de flesta av dem anser att ett engagerande arbete är viktigt men inte det viktigaste. Samtidigt behöver inte arbetet i sig vara det som engagerar mest och där individen finner meningsfullhet, även privatlivet kan erbjuda detta (Zetterberg, 1977). De är dock inte ensamma om att värdesätta ett engagerande arbete. Svaren från undersökningen visar på att de flesta respondenter, oavsett ålder, värdesätter denna egenskap mer eller mindre.

Anses engagemang och meningsfullhet vara bland de viktigaste egenskaperna på en arbetsplats för respondenterna i studien?

Generellt för alla respondenterna i studien visar resultaten på att de flesta, oavsett ålder eller utbildningsbakgrund, upplever att de känner "stor personlig tillfredställelse när de gör ett bra arbete" och att de känner "en mycket hög grad av personligt ansvar för sitt arbete". Få respondenter i studien svarade att de upplevde sina arbetsuppgifter som meningslösa eller triviala. De personer som ansåg sina arbetsuppgifter meningslösa eller triviala hade även angett att de ofta tänker på att sluta på sitt jobb. Detta skulle i sig kunna visa på om en individ inte känner engagemang och meningsfullhet så kommer denne i slutändan inte stanna kvar på en arbetsplats. Det är dock inget i studien som kan svara på om dessa individer faktiskt kommer att sluta på sitt jobb, det kanske förblir en önskan eller tanke som aldrig försätts i handling i likhet med individerna i Gillbergs studie. 70-talisterna i studien var den åldersgrupp där flest personer ansåg att det arbete de gör "känns väldigt meningsfullt för mig" och bland 80-talisterna var det minst antal respondenter som angav motsvarande. Färre 80-talister ansåg också att de var nöjda med de arbetsuppgifter de hade på sitt nuvarande jobb.

Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?

Högsta avslutade utbildningsnivå	Gymnasium	Kandidat	Magister
Högavlönat	64%	82%	76%
Nya kunskaper	43%	68%	60%
Engagerande	79%	68%	76%
Flexibla arbetstider	71%	57%	44%
Utmanande	71%	68%	76%
Möjlighet till utlandsresor	50%	39%	44%
Tydliga arbetsuppgifter	7%	25%	8%
Stort mått av självständigt arbete	57%	50%	36%
Fasta arbetstider	43%		
Många arbetskamrater	21%	57%	32%
Goda möjligheter till snabb karriär	29%	39%	28%
Meriterande	29%	61%	52%
Högt tempo	29%	25%	32%
Bra management	36%	46%	56%
Hög status	21%	43%	40%

Tabell 4. 80-talister. Vilka egenskaper som beskriver drömjobbet, uppdelat på utbildningsnivå. Inget, ett eller flera alternativ kunde väljas i undersökningen.

Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?

Ålderskategori	80-talister	70-talister	Äldre
Högavlönat	75%	69%	70%
Utmanande	73%	63%	65%
Engagerande	70%	88%	83%
Nya kunskaper	58%	63%	48%
Flexibla arbetstider	51%	44%	72%
Meriterande	48%	25%	26%
Stort mått av självständigt arbete	46%	50%	61%
Bra management	46%	19%	17%
Möjlighet till utlandsresor	42%	13%	22%
Många arbetskamrater	37%	25%	26%
Goda möjligheter till snabb karriär	35%	25%	0%
Hög status	33%	19%	13%
Högt tempo	24%	0%	4%
Tydliga arbetsuppgifter	14%	6%	22%
Fasta arbetstider	0%	13%	4%

Tabell 5. Vilka egenskaper som beskriver drömjobbet, uppdelat i ålderskategorier. Inget, ett eller flera alternativ kunde väljas i undersökningen.

Kunskap & utmaningar

Att ha tillräcklig kunskap och resurser för att utföra sitt arbete och att ha arbetsuppgifter som upplevs som utmanande är enligt teorin viktiga aspekter för att kunna känna arbetstillfredsställelse. Motivation och behovet att ständigt utvecklas och lära nya saker är enligt teorin till och med en mänsklig drift. Enligt media och den populistiska litteraturen har individerna i Generation Y ett stort behov av just kunskap och utmaning. Företag som inte erbjuder ständig utveckling anses få svårt att behålla en 80-talist inom organisationen, detta beskrivs exempelvis genom följande citat från United Minds undersökning: "Det verkar inte vara möjligt att hålla en 80-talist kvar vid ett arbete där hon inte känner att hon kan utvecklas" (United Minds, 2010) Men höga krav och ständiga utmaningar borde inte vara förenligt med alla personligheter, vissa drivs av utmaningar medan andra personlighetstyper söker sig till trygga och rutinartade arbeten.

Var ny kunskap och utmaningar anledningen till att respondenterna sökte sitt nuvarande jobb?

Resultaten bland 80-talisterna visar på stora skillnader i svaren från respondenterna beroende på utbildningsbakgrund. Bland respondent grupp 1 svarade endast 7 % att de sökte sitt nuvarande jobb för att få ny kunskap. Motsvarande siffra för respondent grupp 2 var 58 % och bland respondent grupp 3 var siffran 57 % (se tabell 1). Det skulle kunna vara så att de arbeten som individerna i respondent grupp 1 har är mer rutinartade, med tydligare arbetsuppgifter (vilket svaren i tabell 5 indikerar) och att dessa arbeten lämnar utrymme för en önskan om större utmaningar och kunskap. Dock skulle detta resultat också kunna vara ett tecken på att vissa individer i respondent grupp 1 inte har kunnat välja och vraka bland jobberbjudande och därför heller inte kunnat välja ett jobb som för dem känns utmanande. Att många i respondent grupp 2 och 3 angett att de sökt sitt nuvarande jobb just för att få ny kunskap och utmaningar kanske i sig inte är så förvånande. De flesta av dessa respondenter har tagit sin universitetsexamen relativt nyligen och är på sitt första eller andra jobb efter examen. I detta skede bör de flesta jobb de söker därför kunna ge ny kunskap och nya utmaningar. Det är därför intressant att även titta på resultaten bland 70-talisterna och de äldre respondenterna. Bland 70-talisterna i undersökningen angav hela 71 % att de sökte sitt nuvarande jobb för att få ny kunskap och motsvarande siffra bland de äldre respondenterna var 48 % vilket kan jämföras med det sammanlagda resultatet bland 80-talisterna som var 46 %. För 70-talisternas del skulle detta kunna innebära att de flesta gått vidare i sin karriär och bytt jobb ett antal gånger för att kunna utvecklas och få nya utmaningar.

Bland respondenterna i denna studie verkar det alltså inte vara enbart 80-talisterna som söker efter ny kunskap och utmaningar. Teorin hävdar att människan ständigt strävar efter ny kunskap och det vore inte heller orimligt att anta att detta gäller oavsett vilken generation man tillhör. Dock kan det skilja mellan generationerna i kraven på hur mycket ny kunskap man kräver eller i vilken takt man vill att exempelvis vidareutbildningar, befordringar etc. ska komma. Både tidigare studier och bilden av Generation Y i media visar på att 80-talisterna ställer högre krav på att de ska utvecklas i snabbare takt. Detta är dock inget som denna studie kan ge svar på om det stämmer eller om det har med ålder eller generationstillhörighet att göra.

Anses ny kunskap och utmaningar vara viktiga egenskaper för drömjobbet och anses det nuvarande jobbet ge ny kunskap och utmaningar för respondenterna i studien?

Resultaten på frågan om egenskaper för drömjobbet visade på att cirka 43 % av respondent grupp 1, 60 % av respondent grupp 2 och 68 % av respondent grupp 3 angav nya kunskaper som en egenskap i drömjobbet. Bland respondent grupp 1 var det alltså betydligt fler respondenter som angav nya kunskaper som en viktig egenskap för drömjobbet än respondenter som angav detta som en anledning till att de sökte sitt nuvarande jobb. Detta skulle kunna vara ytterligare bevis för att respondenterna med gymnasium som högst avslutade utbildning inte haft samma möjlighet att välja ett jobb de anser utmanande och engagerande. Detta visar på att det inom gruppen av 80-talister inom denna studie finns skillnader i inställningen till ny kunskap i arbetet och av vilka anledningar de sökt sitt nuvarande jobb.

Utmaningar verkar dock vara en viktig egenskap på drömjobbet enligt de flesta respondenter i studien, oavsett utbildningsbakgrund eller ålder. Närmare 70 % av alla 80-talister, oavsett utbildningsnivå, angav utmaningar som en egenskap för att beskriva drömjobbet. Även bland 70-talisterna och de äldre respondenterna var motsvarande siffra över 60 %. På frågan om utmanande var en egenskap som kunde användas för att beskriva det nuvarande arbetet visade resultatet på mer eller mindre samma svar från alla grupper utom bland respondent grupp 1. Av dem var det endast 36 % som svarade att det nuvarande arbetet kunde beskrivas som utmanande (se tabell 4, 5 & 7). I ett försök att hitta andra bakomliggande variabler till detta resultat har svaren från respondent grupp 1 analyserats utifrån bakgrundsvariablerna branschtillhörighet och funktion. Resultatet går dock inte att förklara med bakgrundsvariablerna bransch eller funktion då spridningen bland dessa variabler är stor inom gruppen av respondenter. De flesta respondenterna i respondent grupp 1 rankade också stimulerande och utmanande arbetsuppgifter som den viktigaste aspekten på en arbetsplats, precis som respondent grupp 2 och respondent grupp 3 (se tabell 6 & 8).

Bland respondenterna i denna studie går det alltså att koppla utbildningsbakgrund även till den upplevda utmaningen i arbetet. Resultaten från denna studie visar att de med universitetsutbildning i högre grad finner sitt arbete utmanande vilket enligt teorin också skulle innebära att de i högre grad känner tillfredställelse på arbetet och arbetsmotivation. För att testa detta gjordes jämförelser mellan de respondenter som rankade kunskap som den viktigaste eller näst viktigaste egenskapen för drömjobbet och bland de respondenter som rankade kunskap som den minst viktiga eller näst minst viktiga egenskapen för drömjobbet. Bland respondenterna som ansåg att ny kunskap var viktigt var det 74 % som svarade att deras nuvarande jobb gav dem ny kunskap och 66 % som svarade att deras nuvarande jobb var utmanande. I genomsnitt angav dessa respondenter att de generellt sett var "delvis nöjda" med sitt nuvarande jobb (5,3 på sjugradig likertskala). Bland respondenterna som inte ansåg att ny kunskap var viktigt var det 42 % som angav att deras nuvarande jobb gav dem ny kunskap och 75 % som angav att deras nuvarande jobb var utmanande. I genomsnitt angav dessa respondenter att de generellt sett var "delvis nöjda" med sitt nuvarande jobb (5,2 på sjugradig likertskala).

De två egenskaperna utmaningar och ny kunskap har alltså särskiljts i enkätundersökningen. Bland de respondenter som inte ansåg att ny kunskap var en viktig egenskap i drömjobbet ansåg flertalet alltså ändå att deras nuvarande jobb var utmanande. Ordet utmaning i sig kan vara svårtolkat, vad är egentligen en utmaning och borde det inte skilja sig åt mellan olika individer vad som anses vara en utmaning? I teorin anses det generellt krävas utmaningar för att känna arbetsmotivation och för att i längden stanna på sin arbetsplats. Resultaten här visar på att respondenterna, oavsett om de tyckte att ny kunskap var viktigt eller ej ansåg de flesta av dem att de hade utmaningar i sitt arbete och var också delvis nöjda med sitt arbete. Något som denna studie ej kan svara på är om de respondenter som inte ansåg sig få några utmaningar i arbetet är mer benägna att lämna sin nuvarande arbetsplats än de som får utmaningar.

Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?

Högsta avslutade utbildningsnivå	Gymnasium	Kandidat	Magister
Högavlönat	21%	19%	15%
Nya kunskaper	29%	74%	73%
Engagerande	29%	52%	50%
Flexibla arbetstider	29%	44%	35%
Utmanande	36%	67%	73%
Möjlighet till utlandsresor	14%	15%	31%
Tydliga arbetsuppgifter	57%	30%	19%
Stort mått av självständigt arbete	71%	48%	65%
Fasta arbetstider	36%	19%	19%
Många arbetskamrater	36%	44%	54%
Goda möjligheter till snabb karriär	14%	37%	31%
Meriterande	36%	67%	73%
Högt tempo	43%	59%	58%
Bra management	14%	22%	27%
Hög status	14%	22%	31%

Tabell 6. 80-talister. Vilka egenskaper som beskriver nuvarande jobbet, **uppdelat på utbildningsnivå.** Inget, ett eller flera alternativ kunde väljas i undersökningen.

Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?

Ålderskategori	80-talister	70-talister	Äldre
Nya kunskaper	66%	56%	64%
Utmanande	62%	63%	45%
Stort mått av självständigt arbete	61%	81%	68%
Meriterande	61%	44%	23%
Högt tempo	53%	38%	32%
Engagerande	46%	75%	73%
Många arbetskamrater	41%	56%	27%
Flexibla arbetstider	37%	44%	45%
Tydliga arbetsuppgifter	28%	31%	28%
Goda möjligheter till snabb karriär	28%	13%	0%
Möjlighet till utlandsresor	22%	11%	0%
Bra management	20%	5%	4%
Hög status	20%	11%	9%
Fasta arbetstider	19%	14%	14%
Högavlönat	15%	6%	18%

Tabell 7. Vilka egenskaper som beskriver nuvarande jobbet, **uppdelat på ålderskategorier.** Inget, ett eller flera alternativ kunde väljas i undersökningen.

Anses ny kunskap och utmaningar vara bland de viktigaste egenskaperna på en arbetsplats enligt respondenterna i studien?

På frågan om hur nöjda 80-talisterna var med "den personliga utveckling och lärande jag får genom mitt jobb" svarade de i genomsnitt att de var "delvis nöjda" med dessa aspekter. Alltså inte missnöjda men heller inte helt nöjda. Detta resultat är förenligt med synen i ERGT på att människan ständigt strävar efter att uppnå mer kunskap och personlig utveckling. Det skulle alltså vara mer förvånande om respondenterna svarat att de var mycket nöjda med den personliga utvecklingen och därmed också säga att de inte önskade mer personlig utveckling. Som nämnts ovan ligger det i människans natur att ständigt sträva efter mer utveckling och ny kunskap. Bland de totala svaren från 80-talisterna fanns ett tydligt samband mellan hur nöjd de var på sitt nuvarande jobb och utmaningarna i arbetet. Bland de som svarade att de var missnöjda med sitt nuvarande jobb var det "den personliga utvecklingen och lärande jag får

genom mitt jobb” och ”omfattningen av utmaningar i mitt jobb” som de var allra minst nöjda med. Dock var dessa respondenter inte särskilt nöjda med någon aspekt på nuvarande jobb och nästan alla svarade att ”jag tänker ofta på att sluta på mitt jobb” (se tabell 8). Detta resultat är inget som kunnat härledas till endast 80-talisterna utan detta samband gällde oavsett respondentens ålder. När dessa variabler ställs mot varandra är det inte svårt att förstå att motivation och arbetstillfredsställelse minskar om det aldrig erbjuds utveckling eller möjlighet att lära nya saker på sin arbetsplats. Om varje dag är den andra lik och ingen form av vidareutbildning eller utmaning ges bör motivationen och den allmänna tillfredsställelsen i arbetet minska hos den anställde oavsett ålder eller bakgrund.

För vissa av respondenterna är alltså utmaningar och kunskap mycket viktiga faktorer på jobbet medan det för andra respondenter inte har någon högre inverkan på den totala tillfredsställelsen på jobbet. Påståendet att: ”Om ett jobb erbjuder trygghet utan tillräcklig stimulans så kommer de [80-talisterna] att flytta på sig och lämna plats för andra” (United Minds, 2010), skulle med andra ord inte kunna användas för att beskriva alla 80-talisterna i föreliggande studie. Resultaten från respondent grupp 2 och 3 är i enlighet med de resultat som presenteras i Terjesen (2007).

Självständighet & ansvar

Enligt teorierna är de huvudsakliga variablerna för anställdas tillfredsställelse kopplade till arbetet man utför och en viktig aspekt i arbetet är personligt ansvar. Självständighet, flexibilitet och ansvar för att styra sin egen arbetstid och sina egna arbetsuppgifter anses vara av särskild vikt för individerna i Generation Y. Dagens arbetssätt där allt mer arbete sköts via datorn innebär att arbetsplatsens funktion som en viktig samlingsplats minskar. Den allmänna bilden av Generation Y:s inställning till självständighet och ansvar kan beskrivas med följande citat från en affärstidning: ”Flexibilitet i tid och rum. Låt dem jobba när de har lust, bara de gör det de ska. Ge dem utrymme till att göra nya saker” (Ny teknik, 2007) Som en del i detta beskrivs 80-talisterna även gilla en managementstil där de får en tydlig uppgift med tydliga mål, men frihet att själva bestämma arbetssättet och vägen fram till lösningen. ”Yers [Generation Y] love to be given the results you want and the freedom to figure out the process to achieve them” (Martin, 2005, s. 40)

Var möjligheten till självständigt arbete och ansvar anledningen till att respondenterna sökte sitt nuvarande jobb?

Resultaten från enkätundersökningen visar inte att 80-talisterna i studien, oavsett utbildningsnivå, i någon högre grad sökte sitt nuvarande jobb för att det erbjöd stort mått av självständigt arbete. (Se tabell 2) Detta kan ha sin förklaring i att det är svårt att utvärdera en sådan aspekt innan man börjat på en arbetsplats. Att ett jobb kan förväntas innebära ny kunskap, vara meriterande eller verkar engagerande är lättare att utvärdera på förhand. Resultaten från denna fråga kan därför inte användas för att besvara om självständighet är viktigt i arbetet för gruppen av 80-talister i studien. Bland de äldre respondenterna var det dock fler som svarade att de sökte sitt nuvarande jobb för att det erbjöd stort mått av självständigt arbete. Resultaten visade på 64 % av 70-talisterna och 33 % av de äldre respondenterna. En förklaring till detta skulle kunna vara att dessa respondenter med mer erfarenhet i bagaget kan

ha bytt jobb för att exempelvis få en högre befattning i form av en chefstjänst eller liknande. Ett sådant arbete brukar i regel innebära större frihet att själv planera sitt arbete och sina arbetsdagar och således mer självständigt arbete. Denna förklaring får dock inget stöd i bakgrundsvariablerna om man ser till arbetsfunktion (se tabell 1).

Anses självständighet och ansvar vara viktiga egenskaper för drömjobbet och anses det nuvarande jobbet innebära självständigt arbete och ansvar för respondenterna i studien?

Däremot valde cirka hälften av alla 80-talisterna, oavsett utbildningsnivå, självständighet som en egenskap för att beskriva drömjobbet. Liknande resultat visade sig även i de olika ålderskategorierna. (Se tabell 4 & 5) Bland respondenterna i denna studie anses alltså självständighet i arbetet vara en viktig egenskap på jobbet men inte en av de allra viktigaste. Ett resultat som utmärkte sig var på frågan om vilka egenskaper respondenten ansåg att det nuvarande jobbet innefattade. Här svarade 81 % av 70-talisterna att de hade stort mått av självständigt arbete i jämförelse med 80-talisterna där endast 46 % ansåg sig ha det. Detta kan ha förklaring i att 70-talisterna hunnit bli mer erfarna och därmed fått mer ansvar och frihet i sitt arbete. Om det är så att 80-talisterna i större utsträckning än tidigare generationer kräver frihet och självständighet på sin arbetsplats, som beskrivet i följande citat från en tidigare undersökning av Generation Y: "Gen Yers do want clear directions and managerial support, but they also demand the freedom and flexibility to get the task done in their own way, at their own pace" (Martin, 2005 s. 40), så är de aktuella resultaten inte positiva för arbetsgivarna för 80-talisterna i denna studie. Detta då färre än hälften av 80-talisterna anser sig ha stort mått av självständigt arbete på sitt nuvarande jobb. Ett sådant antagande om dessa 80-talister trivs på sitt arbete och om de kommer stanna skulle dock vara förhastat då det naturligtvis är fler aspekter som spelar in i ett beslut om att lämna eller stanna kvar på en arbetsplats. Det är heller inget i resultaten från denna studie som indikerar eller visar på att det faktiskt skulle vara så att 80-talisterna i denna studie i högre grad kräver självständighet och ansvar än tidigare generationer.

En aspekt som kan kopplas till ansvar är utvidgade arbetsuppgifter och befordran. På alla frågor rörande nuvarande jobb och drömjobb kunde respondenterna välja egenskapen "goda möjligheter till en snabb karriär". Denna egenskap var dock inget som 80-talisterna i studien i någon högre utsträckning angav som anledning till att de sökte sitt nuvarande jobb, som egenskap på drömjobbet eller som en egenskap på det nuvarande jobbet. Noterbart är dock att bland alla 80-talisterna i studien var det 23 % som sökte sitt nuvarande jobb för goda möjligheter till snabb karriär. Motsvarande siffra bland 70-talisterna var 7 % och ingen av de äldre respondenterna angav detta som en anledning till att de sökte sitt nuvarande jobb. Det var också flest 80-talister (28 %), som ansåg sig ha goda möjligheter till snabb karriär på det nuvarande jobbet, jämfört med 13 % av 70-talisterna och ingen av de äldre respondenterna (se tabell 2 & 3). I dessa resultat kan dock andra bakgrundsvariabler än ålder eller generationstillhörighet identifieras som eventuella förklaringsgrunder. Bland 80-talisterna arbetade exempelvis fler än 40 % inom ekonomi, administration, marknadsföring och juridik och endast 6 % inom hälsa och sjukvård. Motsvarande siffra bland de äldre respondenterna var 33 % och 38 % (se tabell 1). Generellt har 80-talisterna i studien högre utbildning än de äldre respondenterna och fler arbetar inom branscher som traditionellt sett förknippas med att "göra karriär". Bransch skulle alltså till viss del kunna vara en förklarande variabel. Eller så är det helt enkelt fler 80-talister än äldre respondenter i denna studie faktiskt uppskattar och kräver en

snabb karriär. I de generationsstudier som presenterades i tidigare kapitel visade svaren från Generation Y att de lade stor vikt vid möjligheten till snabb karriär. Dock var de flesta av dessa studier framför allt inriktade på business studenter. I Gillbergs studie framkom det skillnader i synen på en snabb karriär mellan olika individer från Generation Y.

En anledning till att så få i studien valt "möjligheten till en snabb karriär" som en egenskap i drömjobbet skulle också kunna förklaras av att en karriär i sig inte har något högre syfte om den inte kombineras med exempelvis högre lön, nya utmaningar, ny kunskap och ett engagerande arbete. ERGT hävdar också att en individs strävan efter exempelvis en befordran ofta innefattar ett antal olika motivationsfaktorer. Det kan därför ha varit svårt för respondenterna att se möjligheten till snabb karriär som en viktig egenskap i arbetet om den är åtskiljd från andra viktiga egenskaper.

Anses självständighet och ansvar vara bland de viktigaste egenskaperna på en arbetsplats för respondenterna i studien?

"Möjlighet att arbeta och tänka självständigt" var ett av de påståenden som respondenterna skulle ta ställning till i jämförelse med 9 andra påståenden om arbete och jobb i frågan om hur viktigt det är för dem i arbetet. De flesta respondenter rankade möjligheten att arbeta och tänka självständigt som "medelviktigt", alltså inte en av de viktigaste egenskaperna men heller inte oviktigt. Exempelvis rankades "vänliga och trevliga medarbetare" högre av fler 80-talister. Turner och Lawrence (1966) menar i sin teori att samarbetet med kollegor är avgörande för hur en anställd trivs på sin arbetsplats. Utan att göra för långtgående analyser på detta så tror jag det kan handla om att behovet att arbeta och tänka självständigt till viss del är uppfyllt hos många respondenter såtillvida att det antagligen är en egenskap som kan tas för givet idag på många arbetsplatser. Det ska dock klargöras att det var spridning i svaren på denna fråga men däremot var egenskapen "snabb befordran" något som de flesta respondenter rankade lågt. Att ha möjlighet till snabb befordran anses alltså inte särskilt viktigt bland respondenterna i denna studie. Detta kopplar jag återigen till ERGT och diskussionen som förts ovan om att det är svårt att särskilja en befordran från andra aspekter såsom höjd lön, mer ansvar, nya utmaningar etc.

Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?

Högsta avslutade utbildningsnivå	Gymnasium	Kandidat	Magister
Respekt och rättvis behandling från min chef	4,8	5,0	4,7
Stimulerande och utmanade arbetsuppgifter	2,5	1,9	1,9
Möjlighet att arbeta och tänka självständigt	4,9	5,0	5,1
Vänliga och trevliga medarbetare	3,9	4,4	4,7
Möjlighet att lära nya saker i arbetet	5,3	4,7	3,8
Hög lön och bra förmåner	6,2	4,6	6,0
Möjlighet att vara kreativ och innovativ i arbetet	4,9	6,3	6,4
Snabb befordran	9,6	8,4	8,7
Flexibla arbetstider som inte inskränker på fritiden	5,6	7,8	8,0
Tydlig ledning och feedback från min chef	7,1	7,0	5,7
Hur nöjd är du totalt sett med ditt nuvarande jobb?	3,1	1,9	2,2

Tabell 8. 80-talister. Viktigaste aspekterna på en arbetsplats rankade från 1-10 (medelvärden), där 1 är mest viktigt och 10 är minst viktigt. För resultatet på "hur nöjd är du totalt sett med ditt nuvarande jobb" gäller att 1 är mycket nöjd upp till 7, mycket missnöjd. Resultat **uppdelat på utbildningsbakgrund.**

Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?

Ålderskategori	80-talister	70-talister	Äldre
Respekt och rättvis behandling från min chef	4,9	5,5	3,6
Stimulerande och utmanade arbetsuppgifter	1,9	2,7	2,9
Möjlighet att arbeta och tänka självständigt	4,9	3,8	4,4
Vänliga och trevliga medarbetare	4,5	5,5	4,5
Möjlighet att lära nya saker i arbetet	4,5	5,3	5,8
Hög lön och bra förmåner	5,6	5,9	5,9
Möjlighet att vara kreativ och innovativ i arbetet	5,9	6,0	6,3
Snabb befodran	8,7	9,0	9,1
Flexibla arbetstider som inte inskränker på fritiden	7,5	5,7	6,7
Tydlig ledning och feedback från min chef	6,5	5,7	5,6
Hur nöjd är du totalt sett med ditt nuvarande jobb?	2,2	1,1	1,7

Tabell 9. Viktigaste aspekter på en arbetsplats rankade från 1-10 (medelvärden), där 1 är mest viktigt och 10 är minst viktigt. För resultatet på "hur nöjd är du totalt sett med ditt nuvarande jobb" gäller att 1 är mycket nöjd upp till 7, mycket missnöjd. Resultat **uppdelat på ålderskategorier**.

Ledarskap & feedback

Ledarskapet och feedback på arbetet man utför är något som i media anses avgörande för hur en 80-talist trivs på arbetsplatsen. I en affärstidning beskrivs 80-talisternas inställning till ledarskap i enlighet med följande citat: "[80-talisten] Önskar en inkluderande ledarstil, ogillar långsamhet, vill ha omedelbar feedback, vill ständigt ha nya utmaningar" (Ny teknik, 2007) I media och populistisk litteratur målas också bilden upp av att 80-talisterna särskiljer sig från tidigare generationer i frågan om hur de vill att en chef ska vara och hur mycket feedback de vill ha. I följande citat dras paralleller till att 80-talisterna inte kommer att acceptera samma chefsvillkor som deras föräldrar gjort: "80-talisterna kommer inte att köpa dagens chefsvillkor. De har sett sina föräldrar offra sig för jobbet. Vi hoppas att de sätter nya ramar när de sedan blir chefer" (Stefan Kummås, marknadsanalytiker på Ledarna, citerad i Ny teknik, 2007). Fokuseringen på ledarskap och management är idag stor inom exempelvis den akademiska världen. Som business student är detta ämne ständigt återkommande även i mentorsprogram, ledarskapskurser, managementlitteratur etc. Många 80-talister har fått höra att de "inte ska jobba för en dålig chef för då kommer deras egen karriär att stanna av". Fokuset på chefskap och feedback behöver dock inte vara densamma inom alla branscher eller för alla generationer vilket också nedanstående resultat visar på.

Var ledarskapet eller cheferna på arbetsplatsen anledningen till att respondenterna sökte sitt nuvarande jobb?

Skillnader framgick inom gruppen av 80-talister då kopplingen mellan kravet på bra management och utbildningsnivå jämfördes. Svaren från respondent grupp 1 visade att endast 7 % av dem sökte sitt nuvarande jobb för att där fanns "bra management" (se tabell 2). Motsvarande siffra för respondent grupp 2 var 31 %. På frågan om vilka egenskaper drömjobbet skulle ha svarade 36 % av respondent grupp 1 och 56 % av respondent grupp 2 "bra management" (se tabell 4). Skillnaderna i svaren mellan dessa grupper indikerar på svårigheterna med att generalisera påståenden om en hel generation. En aspekt som skulle kunna förklara skillnaderna i svarsfrekvensen på ovanstående fråga är den diskussion som fördes tidigare i studien om att en ökad medvetenhet hos vissa individer om typen av frågor som berör krav på ledarskap och management borde även öka kraven som dessa individer ställer på

arbetsplatsen och den funktion ledarna eller cheferna borde ha. Det är inte orimligt att anta att universitetsstuderande i högre grad tagit till sig information om ökade krav på management och vikten av att som nyutexaminerad student välja "rätt" arbetsgivare och "rätt chef". Skillnaderna i svaren från de två grupperna skulle också kunna vara en indikation på att de påståenden som framställs i media om 80-talisterna oftare utgår från högre utbildade individer i Generation Y. Detta är dock inget som svaren i denna studie i sig kan bekräfta.

För att ytterligare stärka ovanstående diskussion visar resultaten uppdelade på de tre ålderskategorierna att endast 7 % av 70-talisterna och ingen av de äldre respondenterna sökte sitt nuvarande jobb för att det där fanns "bra management". För alla 80-talister var motsvarande siffra 14 %. I likhet med andra egenskaper som respondenterna kunnat välja som en anledning till varför de sökte sitt nuvarande jobb kan det vara svårt att utvärdera på förhand om ett jobb har "bra management" vilket också kan ha påverkat resultaten i denna studie.

Anses bra ledarskap vara en viktig egenskap i drömjobbet och anses det nuvarande jobbet erbjuda feedback och bra ledarskap enligt respondenterna i studien?

För de fem värdegrunderna som resultaten presenterats under var skillnaderna mellan ålderskategorierna som störst på frågorna om ledarskap och feedback. Inom gruppen av 80-talister skilde dock resultaten inte mycket åt beroende på utbildningsnivå. Inom alla tre respondent grupperna var det fler än 35 % som ansåg att "bra management" var en viktig egenskap för drömjobbet (se tabell 4). Då resultaten från 80-talisterna slogs ihop var det 46 % av 80-talisterna som angav att bra management var en viktig egenskap och motsvarande siffror för övriga ålderskategorierna var 19 % av 70-talisterna och 17 % av den äldre generationen. På frågan om egenskaper för det nuvarande jobbet angav 20 % av 80-talisterna, 6 % av 70-talisterna och 5 % av den äldre generationen att de hade bra management på sitt nuvarande jobb (se tabell 3, 5 & 7). Respondent grupp 2, alltså 80-talister med magisterexamen, var den grupp av respondenter där flest angav att "bra management" både var en viktig egenskap för drömjobbet, att de hade bra management på sitt nuvarande jobb och att de sökte jobbet för den sakens skull. Det skulle kunna innebära att dessa respondenter haft en högre medvetenhet om vikten av att söka sig till arbetsplatser som kan erbjuda ett gott ledarskap. Dessa resultat skulle vidare kunna vara i linje med diskussionen om att en ökad medvetenhet om frågor rörande ledarskap påverkar de krav man ställer på sin arbetsplats.

Att så få respondenter i studien angett "bra management" som en egenskap för att beskriva sitt nuvarande jobb får anses oroväckande. En förklaringsgrund kulle kunna vara respondenternas förförståelse till ordet *management* där de äldre respondenterna kanske i mindre utsträckning kan relatera till begreppet. För de respondenter som exempelvis har ett eget företag så är denna fråga heller inte relevant. Men bortsett från sådana störande variabler är det ändå en stor del av respondenterna i studien som inte anser att deras nuvarande jobb innefattar "bra management". I teorin menar man att ledarskapet är en väsentlig del för att anställda ska känna motivation och tillfredsställelse i arbetet.

Anses ledarskap och feedback vara bland de viktigaste egenskaperna på en arbetsplats för respondenterna i studien?

Spridningen var liten i svaren mellan de tre åldersgrupperna i frågorna rörande hur viktigt respondenterna anser att ledarskap och feedback är för dem. Den äldre generationen rankade påståendet om vikten av "tydlig ledning och feedback från min chef" högst av de tre åldersgrupperna och 80-talisterna rankade påståendet lägst (se tabell 9). Om detta ställs i relation till resultaten på frågan om "i vilken utsträckning ger dina chefer eller medarbetare dig feedback på det du gör" är det dock 80-talisterna som svarat att de är minst nöjda med ett medelvärde på 4.45 vilket betyder att de är "måttligt nöjd" vilket i frågeställningen innebär att de ibland får feedback och ibland inte". Resultaten från de olika åldersgrupperna visade inte på att många respondenter i studien ansåg sig ha svårt att veta om de gör bra eller dåligt ifrån sig på sitt jobb. Inom JCT menas det att även arbetsuppgifterna i sig kan ge någon form av feedback till den som utför arbetet. Det behöver alltså inte vara så att det är chefen eller kollegorna som ger muntlig eller skriftlig feedback. Resultaten från frågorna rörande graden av rättvis behandling och respekt från chefen samt stödet och vägledningen som respondenterna upplever att de får från sin chef, visade på liknande resultat bland alla åldersgrupperna. (se tabell 8).

Om medias påståenden om att 80-talisterna är "feedback junkies" (Newsmill, 2009) och att "de kräver mycket ledarskap och ständig feedback" (SVD 2, 2011) stämmer kan resultaten från denna studie inte avgöra då utformningen av frågorna inte varit av den karaktären. Vad resultaten dock visar är att feedback hamnar först på sjunde plats av 10 möjliga när 80-talisterna får ranka vad som är viktigast för dem på en arbetsplats. Endast flexibla arbetstider som inte inskränker på fritiden och snabb befordran anses vara mindre viktigt. För att testa betydelsen av feedback i arbetet gjordes jämförelser mellan resultaten för hur nöjd respondenterna ansåg sig vara totalt sett på sin arbetsplats och sambandet med hur nöjda de var med feedbacken de fick. Där visar resultaten på en tydlig koppling mellan missnöjdhet i arbetet totalt sett och att dessa respondenter även anser sig ha svårt att veta om de gör bra eller dåligt ifrån sig på sitt arbete. Feedback var alltså en av de variabler som visat starkast samband med missnöjdhet. Samma mönster återfanns i sambandet mellan hur nöjda respondenterna var totalt sett med sitt jobb och hur nöjda de var med graden av respekt och rättvis behandling, samt stödet och vägledningen från sin chef. Dessa variabler går att koppla till den viktiga psykologiska aspekten som presenteras i JCT, nämligen att individen måste ha kunskap om sitt arbetsresultat och sin egen insats för att trivas på sitt jobb. Att detta är viktigt även för 80-talisterna i undersökningen framkommer alltså då resultaten från de som inte trivs på sin arbetsplats analyseras.

Monetära belöningar

I teorin går åsikterna isär huruvida de monetära belöningarna kan ha en positiv eller negativ inverkan på motivation och arbetstillfredsställelse. Även i beskrivningarna av 80-talisterna går åsikterna isär gällande deras inställning till lön och förmåner. United Minds påpekar att 80-talisterna inte enbart styrs av lönen utan även av högre syften; "De kräver i större utsträckning än andra att deras jobb inte bara ska ge dem en lön utan också en möjlighet att påverka världen (United Minds, 2010). Andra studier antyder en icke fullt så optimistisk bild av Generation Y; "Gen Yers still respond most of all to money" (Fortune, 2007). De flesta individer, oavsett ålder, skulle nog ändå kunna vara någorlunda överens om att den ultimata kombinationen vore ett välbetalt jobb som också upplevs som engagerande och tillfredställande.

Var de monetära belöningarna anledningen till att respondenterna sökte sitt nuvarande jobb?

Totalt sett har få av respondenterna i undersökningen sökt sitt nuvarande jobb för att det var högavlönat. Bland 80-talisterna var det flest respondenter i respondent grupp 1, 21 %, som angav att de sökte nuvarande jobbet för att det var högavlönat. Motsvarande siffror bland respondent grupp 2 var 15 % och bland respondent grupp 3 var det 19 %. Detta visar alltså inte på några större skillnader beroende på utbildningsbakgrund. Bland 70-talisterna var det 7 % som sökte sitt nuvarande jobb för att det var högavlönat och motsvarande siffra bland de äldre respondenterna var endast 5 %. De allra flesta respondenterna har alltså angett att de sökte sitt nuvarande jobb på grund av möjligheter till ny kunskap, nya utmaningar och nya meriter och måste således har prioriterat detta framför lönen, vilket enligt Herzberg skulle kunna beskrivas som att de valt grundläggande motivationsfaktorer framför hygienfaktorer då de sökt sitt jobb. Ur ett teoretiskt perspektiv skulle detta kunna anses vara positivt för respondenternas framtida motivation och arbetstillfredsställelse. Dock är det relevant att direkt ställa sig frågande till vilken nivå löner skulle behövt ligga på för att respondenterna i studien skulle söka ett jobb enkom för denna saks skull? Bland respondent grupp 2 och 3 var det betydligt fler som sökte jobbet för att det var meriterande. Detta är inte svårt att förstå utifrån att de är nyligen utexaminerade och behöver prioritera meriter framför pengar.

Anses monetära belöningar vara en viktig egenskap för drömjobbet och anses det nuvarande jobbet ha en tillfredställande nivå av monetära belöningar enligt respondenterna i studien?

Resultatet visar att de flesta 80-talisterna i undersökningen värderar monetära belöningar högt på egenskaper för drömjobbet. Så många som 75 % har angett högavlönat som en viktig egenskap för drömjobbet (se tabell 5). I motsats rankar de högavlönat allra lägst då de skulle ange ett antal egenskaper som beskriver deras nuvarande jobb (se tabell 7). Resultaten från de andra ålderskategorierna visar på liknande resultat där cirka 70 % svarade att drömjobbet ska vara högavlönat. Dock var engagerande viktigare för både 70-talisterna och de äldre respondenterna. Dessa resultat skulle kunna tala för de resultat som Herzberg fann redan på 1960-talet, nämligen att de flesta individer alltid strävar efter utökade hygienfaktorer oavsett hur stor belöningen är. Även när United Minds (2010) ställde frågan om vilka egenskaper ett antal 80-talister skulle använda för att beskriva sitt drömjobb så var hög lön det vanligaste svaret. Utöver detta var de fyra vanligaste egenskaperna för drömjobbet i United Minds undersökning; nya kunskaper, engagerande, flexibla arbetstider och utmanande. Detta resultat stämmer överens med svarsresultaten från 80-talisterna i denna studie. Det är därför inte obefogat att påstå att de värdeord som analysen byggt på, faktiskt har stor betydelse för Generation Y. Resultaten från föreliggande studie visar dock också på att även 70-talisterna och de äldre respondenterna också rankat dessa egenskaper högst, med undantag för att de äldre respondenterna rankade stort mått av självständigt arbete på topp fem istället för nya kunskaper.

Anses monetära belöningar vara bland de viktigaste egenskaperna på en arbetsplats för respondenterna i studien?

För att se huruvida lönen hade påverkan på respondenternas totala arbetstillfredsställelse testades sambanden mellan de respondenter som rankade hög lön som den viktigaste egenskapen för drömjobbet, och de som rankade hög lön som den minst viktiga egenskapen. Sambanden visade på att de som ansåg att detta var viktigt, i högre utsträckning angav att de hade hög lön på sitt nuvarande jobb, men dessa respondenter var i genomsnitt mindre nöjda totalt sett på sitt arbete. Detta kan dock ha flera förklaringar och behöver inte direkt kopplas till lönen. Dessa respondenter hade även i högre grad angett att deras nuvarande jobb var mer engagerande, utmanande och med mer flexibla arbetstider. En förklaring till dessa, vid första anblicken, icke förväntade samband skulle kunna vara individernas *growth, need, strength*. Respondenterna med högre lön, hade generellt högre utbildning och mer utmanande jobb, enligt tidigare studier ställer ofta sådana individer högre krav på sin arbetsplats och därmed också på den totala tillfredsställelsen på arbetet. I studien av Generation Y som gjordes av Martin (2005) konstaterades följande om 80-talisterna: "When asked what they were looking for in a career, these young people optimistically said they wanted to play meaningful roles doing meaningful work on teams of highly committed, motivated coworkers. They also had every intention of making lots of money while building their ideal career and personal life" (Martin, 2005, s. 40). Men till detta ställer jag mig återigen frågande om det måste vara specifikt för 80-talisterna, vem skulle inte vilja lyckas med kombinationen meningsfullt arbete, trevliga kollegor, bra lön, god karriär och ett fungerande privatliv?

Med egna ord

När respondenterna fick beskriva sig själva utifrån sin yrkesroll och sina främsta egenskaper framkom en hel del likheter med vad Gillberg (2010) och Martin (2005) identifierade som beskrivande värdeord för 80-talisterna. De vanligast förekommande orden i 80-talisternas beskrivningar av sig själva i sin yrkesroll var driven, engagerad, flexibel och ambitiös. Motsvarande för de äldre respondenterna var ansvarsfull, effektiv, pålitlig och professionell. För att beskriva sina främsta egenskaper ur ett arbetsgivarperspektiv var social, positiv, lättlärd, kreativ, lojal och nyfiken vanligt förekommande ord bland främst 80-talisterna. Spridningen bland svaren var stor, men alla värdeord som identifierats som de vanligaste i beskrivningarna av Generation Y fanns representerade då 80-talisterna fick beskriva sig själva. Ord som ambitiös, driven, analytisk, social och snabblärd var vanligt förekommande och dessa ord speglar också vad som efterfrågas hos potentiella kandidater i många rekryteringssammanhang idag, oavsett bransch. En fråga som kan ställas utifrån detta är hur stor påverkan den mediala bilden haft i att respondenterna beskrivit sig själva med ovanstående värdeord? Det är inte otänkbart att de blivit påverkade att uttrycka sina personliga egenskaper utifrån allmänna krav på vad som efterfrågas idag och utifrån vilka egenskaper som idag anses "värdefulla" i samhället. Resultaten är dock i linje med vad tidigare studier bekräftat om 80-talisterna och hur de ser på sig själva. Det är även i linje med undersökningen från United Minds som visade på att ovanstående värdeord även syns allt mer i ungas arbetsansökningar då de ska beskriva sig själva.

Diskussion

Syftet med studien har varit att undersöka inställningen till arbete och arbetsmotivation bland de 80-talister jag möter i min vardag och som kan anses symbolisera bilden av Generation Y så som den framställs i media. Utgångspunkten var att ifrågasätta varför 80-talisterna framställdes som väldigt annorlunda i jämförelse med andra generationer. Tidigare studier visade inte i någon större utsträckning på försök att differentiera bilden av Generation Y genom att exempelvis jämföra dessa individers syn på arbete, arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse med andra generationers. Därför har respondenter från olika generationers inställning till arbete och arbetsmotivation jämförts, men även svaren från olika individer inom Generation Y med olika utbildningsbakgrund. Detta för att även utforska eventuella skillnader inom gruppen av 80-talister i studien.

Först och främst kan det konstateras att resultat och analys framställts i ett försök att hitta likheter mellan respondenterna inom Generation Y, eller bevis för att alla respondenterna tyckt på det ena eller det andra sättet. Detta kan ses som att det direkt strider mot syftet för studien då utgångspunkten var att hålla ett kritiskt förhållningssätt till alla former av generaliseringar och likriktande beskrivningar av en hel generation. Målsättningen var att försöka differentiera bilden av Generation Y, snarare än att ytterligare generalisera den. Att visa på alla skillnader och olikheter mellan respondenterna har dock varit desto svårare i praktik än i teori och framför allt i presentationen av resultatet. Detta då det för det första hade varit allt för skrymmande att ta med alla respondenternas inställning till arbete och arbetsmotivation. För det andra har det visat sig vara väldigt enkelt att hamna i situationer där generaliseringar känns lockande och som en enkel utväg. I diskussionerna om olika generationer får därför individers erfarenheter, bakgrund, bransch och utbildningsnivå inte glömmas bort. Det får heller inte glömmas bort att resultaten i studien gäller för den grupp av respondenter som besvarade enkäten och inte för människor i allmänhet. Vissa gemensamma nämnare har dock gått att finna bland svaren från 80-talisterna i denna studie och dessa presenteras nedan under de frågeställningar som studien ämnat besvara. Generellt i studien kan sägas att flera frågor besvarades på liknande sätt av alla respondenter, oavsett ålder, utbildning eller bakgrund.

Vilka var de främsta anledningarna till att dessa 80-talister sökte sitt nuvarande jobb?

De fyra egenskaper som enligt flest 80-talister i studien bidrog till att de sökte sina nuvarande jobb var meriterande, utmanande, nya kunskaper och engagerande. Det bör dock även nämnas här att många av 80-talisterna med gymnasium som högst avslutade utbildning inte ansåg sig ha utvärderat sitt nuvarande jobb utefter ett antal egenskaper utan snarare fått det genom en slump. Bland 80-talisterna med en magisterexamen var detta dock inte särskilt vanligt. Stora skillnader framkom alltså i svaren baserat på vad 80-talisterna hade för utbildningsnivå vilket bidrar till svårigheten att påvisa ett antal aspekter som ansetts viktiga bland de flesta 80-talisterna i studien. Resultaten visar snarare att företag som ska rekrytera 80-talister bör ta reda på vilka 80-talister de vill attrahera och sedan identifiera ett antal olika bakgrundsvariabler hos dessa kandidater för att kunna förstå vad som lockar just dem och inte låta sig luras av den generella bilden av 80-talister. Utifrån 80-talisterna i denna studie går det inte att säga att ett antal egenskaper är betydligt viktigare än andra då de sökte sina nuvarande jobb. Ett samband som dock gått att finna i studien är att ju högre utbildningsnivå 80-talisten har, desto fler egenskaper tas i beaktande då de söker ett jobb.

Vad anser dessa 80-talister karakteriserar drömjobbet och vilka egenskaper tillskriver de sitt nuvarande jobb?

Ett högavlönat, utmanande och engagerande jobb verkar vara drömmen för många av 80-talisterna i studien. Det nuvarande jobbet verkar de flesta dock inte uppleva som högavlönat men däremot som självständigt, meriterande och att det ger ny kunskap. Återigen visade resultaten på stora skillnader då svaren delades upp utifrån 80-talisternas utbildningsbakgrund. Nästan hälften av respondenterna i respondent grupp 1 svarade exempelvis att deras drömjobb skulle innebära fasta arbetstider, en egenskap som ingen i varken respondent grupp 2 eller 3 angav på frågan om drömjobbet. Förvånande många av respondenterna i respondent grupp 2 och 3 angav hög status som en egenskap för drömjobbet. De minst "populära" egenskaperna hos de flesta 80-talister var tydliga arbetsuppgifter och högt tempo. Egenskaper som status och hög lön anser jag dock svårdefinierbara. Vad betyder status eller hög lön för 80-talisterna i studien? Det är inte en helt ogrundat att tro att det råder skilda uppfattningar om begreppens innebörd, hur de tolkats och vad som vägts in i utvärderingen av egenskaperna utifrån ett jobbperspektiv. Jag tror dock att det generellt sett är betydligt viktigare med pengar och status tidigt i karriären än vad det är senare i karriären. Jag tror också att det är svårt att välja bort en egenskap som hög lön i arbetet då den presenteras som ett alternativ i en enkätundersökning. De flesta av respondenterna i studien tror jag ändå hellre skulle vara på en arbetsplats där de trivdes och tjänade pengar så att de klarade sig, snarare än att stanna på en arbetsplats där inga andra motivationsfaktorer fanns än just mycket pengar.

Engagerande arbete och flexibla arbetstider är också något som de flesta respondenter värderat högt, oavsett ålder eller övriga bakgrundsvariabler. Men då man fråga sig vem vill inte ha ett arbete som engagerar, som är roligt och som känns meningsfullt? Kopplingen mellan att vilja ha ett engagerande arbete och att faktiskt ha ett var dock inte fullt lika tydliga för 80-talisterna i studien där förvånande många svarade att de valde sitt nuvarande arbete för att det var meriterande. En skillnad som identifierades i svaren mellan de äldre respondenterna och 80-talisterna var den i synen på kunskap och utmaningar. De äldre värderade inte dessa egenskaper lika högt och det resultatet är i sig kanske inte helt oväntat men det leder tankarna till varför äldre generationer uppfattar Generation Y som annorlunda än dem själva. En viktig del i detta missförstånd skulle kunna vara just kunskap och att individerna i yngre generationers oftare än äldre jagar ny kunskap som driver dem till nya jobb, nya utmaningar och eventuellt en ifrågasättande attityd.

Vad anser dessa 80-talister är viktigast för dem på en arbetsplats?

På en punkt har det gått att identifiera liknande svar från de flesta av 80-talisterna i studien oavsett utbildningsnivå och det var på frågan om vad som är viktigast för dem på en arbetsplats. Stimulerande och utmanade arbetsuppgifter var de egenskaper som ansågs viktigast, viktigare än både respekt och rättvis behandling från chefen, vänliga och trevliga medarbetare, hög lön och ny kunskap. Detta var dock också vad de flesta 70-talisterna och de flesta äldre respondenter ansåg som viktigaste egenskaper på en arbetsplats. Hur eller om inställningen till just stimulerande och utmanade arbetsuppgifter skiljer sig åt mellan respondenterna framgår dock inte i studien. Det skulle ju kunna vara så att ute på arbetsplatserna har olika individer samma grundläggande värderingar men kraven på hur de ska uppnås kan skilja sig åt. En viktig slutsats som går att dra utifrån ovanstående diskussion är att 80-talisterna i studien inte visat sig vara en homogen grupp. Resultaten visar i en riktning att bilden av Generation Y i media och populistisk litteratur inte kan

appliceras på alla individer inom generationen. Detta framkom framför allt i jämförelserna mellan 80-talistern med olika utbildningsbakgrund.

Då omfattningen av respondenter i denna studie varit begränsad så kan det vara aktuellt att ställa sig frågande till om det ens är relevant att genomföra en studie av detta omfång. Kanske är det till och med så att ju fler studier som görs på ämnet Generation Y och generationsskillnader, desto mer förstärks bilden av att det existerar skillnader? Jag hänvisar dock till den initiala målsättningen med denna studie, nämligen att försöka väcka diskussion om att Generation Y inte är en homogen grupp utan snarare en grupp individer som ofrivilligt blivit kategoriserade in i en påhittad bild. Som kritik till studien bör även en diskussion föras om själva enkäten och dess frågor. I en enkätundersökning får respondenter endast ett antal alternativ att välja mellan och verkligheten blir på så sätt väldigt förenklad. Om samma forskningsfrågor utforskats genom kvalitativa intervjuer med samma respondenter kan svaren och resultaten blivit helt annorlunda. Detta för att individerna då hade kunnat uttrycka sig med egna ord och på så sätt hade deras egna värderingar kanske kunnat identifieras på ett mer rättvisande sätt. I föreliggande studie har istället alla respondenter ställts inför ett antal påståenden som kan ses som ytterligheter och detta kan vara en anledning till att svaren i mångt och mycket varit liknande. Att många av respondenterna svarat på liknande sätt på många frågor kan dock också ha sin förklaring i att urvalet skedde från ett begränsat socialt nätverk. I en studie där urvalet skulle kunna ses som representativt för Sveriges befolkning eller som representativt för hela Generation Y skulle kanske resultaten visat på större skillnader mellan exempelvis olika generationer.

För att knyta an till den diskussion som fördes i det inledande kapitlet om det stora generationsskiftet och påståendena om att det kommer krävas en helt ny form av arbetsplats och ledarskap så vill jag avsluta med några generella tankar och funderingar som kommit till mig under arbetets gång. Jag tror inte att inställningen till grundläggande egenskaper i arbetet behöver skilja sig särskilt mycket åt mellan individer från olika generationer. Dock kanske det kan vara så att hur dessa krav tar sig uttryck skiljer sig mellan olika individer eller mellan olika generationer. Det kanske finns någon form av sanningshalt i allt som skrivs och sägs om Generation Y, kanske är vi annorlunda än andra generationer? Det vore inte så konstigt med tanke på alla förändringar som skett i samhället sedan exempelvis 50-talisterna växte upp. Men jag har fortfarande svårt att tro att 80-talisterna kommer att leda affärsvärlden in i fördärvet som Mark Bauerlein påstår i sin bok. Jag tror dock fortfarande att det är viktigt att visa på skillnader mellan individer inom Generation Y, precis som Gillberg gör i sin studie, men detta bör naturligtvis gälla för alla generationer. Sist men inte minst bör man kanske ha i åtanke att även om 80-talisterna till synes skulle ha högre krav så har även kraven från samhället förändrats betydligt från tiden då 50-talisterna var unga.

Jag tror att de samband mellan ett antal arbetsegenskaper och motivation som Hackman och Oldham presenterade i sin *Job Characteristics Theory* redan på 1970-talet till stor del gäller även idag. Nämligen att om en individ inte får tillräckligt med kunskap och de kompetenser som behövs för att utföra sitt arbete så kommer arbetsmotivationen och prestationen påverkas negativt, oavsett individens ålder eller generationstillhörighet. Personer med stort behov av personlig utveckling trivs bra på utmanande arbetsplatser och ser positivt på arbetsuppgifter som ger nya kunskaper och erfarenheter. Personer med litet behov av personlig utveckling reagerar antagligen inte lika positivt på ett sådant utmanande arbete, oavsett ålder eller generationstillhörighet.

En slutlig fundering från min sida är den om vi 80-talister generellt verkligen ses som väldigt annorlunda än tidigare generationer ute bland företagen idag? Eller är hela debatten uppförstorad av media? Jag håller fortfarande fast vid tanken om att olika individer har olika krav, olika förutsättningar och olika inställning till sitt arbete utifrån hur de är som person, inte beroende på vilken generation de tillhör. Jag ser med spänning fram emot att läsa vad som kommer att skrivas om yngre generationers inställning till arbetet då jag själv har en senior position på något företag någon gång i framtiden.

Förslag för framtida forskning

I enlighet med syftet har målsättningen med denna studie varit att ge underlag för vidare, mer omfattande studier inom generationsforskning och framför allt har denna studie varit ett försök att påbörja en form av studier där målet är att ge en mer nyanserad bild av individerna i Generation Y. Liknande studier skulle därför kunna genomföras med ett betydligt större urval som statistiskt sett kan anses representativt för Sveriges befolkning i frågan om ålder, kön, branschtillhörighet etc. Genom ett större urval av framför allt 50-talister och 60-talister skulle faktiska jämförelser kunna göras på eventuella skillnader och likheter i synen på arbete och arbetsmotivation mellan dessa generationer och Generation Y. En större studie skulle även kunna innehålla kvalitativa intervjuer med ett antal respondenter som ett komplement till den enkätundersökning som skapats i denna studie.

För att ytterligare ge en mer nyanserad bild av Generation Y än den som presenteras i media och i populistisk litteratur skulle det vara intressant att genomföra intervjuer med ett antal chefer som har 80-talister i sin organisation och låta dem berätta om hur de ser på bilden av Generation Y i media och om de anser att denna bild stämmer överens med vad de ser hos 80-talisterna i deras organisation. Fler studier med jämförelser bland individer inom Generation Y skulle kunna vidga bilden och påvisa att det inte är en homogen grupp och att det är olämpligt att göra grova generaliseringar om en hel generation. Något som denna studie kunnat bidra med är att visa på att det finns potential att fortsätta utforska skillnader i utbildningsnivå och synen på arbete bland individer i Generation Y. Genom att göra mer djupgående efterforskningar i äldre, liknande studier från 1900-talet som undersökte eventuella generationsskillnader och jämföra dessa med dagens påståenden i media och inom generationsforskning skulle förhoppningsvis ytterligare insikter och kunskap tillföras i frågan om synen på arbete är en åldersfråga eller generationsfråga.

En longitudinell studie där ett antal 80-talisters syn på arbete och arbetsmotivation studeras återkommande genom karriären skulle bidra med insikter om, och i så fall hur, inställningen till arbete och arbetsmotivation förändras med åren och med ökad erfarenhet. En sådan studie skulle även kunna ge svar på om 80-talisterna kommer att värdesätta andra egenskaper i arbetet då de får mer erfarenhet.

Referenser

- Alderfer, C.P. 1969. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 4, s. 142-175.
- Aspelin, G. 1968. Världsbilder och livsideal - studier i jämförande idéhistoria. Lund Gleerup
- Backhaus, K. & Tikoo, S. 2004. "Conceptualizing and Researching Employer Branding", *Career Development International*, vol. 9, nr. 5, s. 501-517.
- Barometern, 2007. [http://www.barometern.se/bonus/nu-kommer-generation-y---smarta-och-uppkopplade\(61555\).gm](http://www.barometern.se/bonus/nu-kommer-generation-y---smarta-och-uppkopplade(61555).gm). 2011-05-14 19:30
- Barrow, S & Mosley, R. 2005. "The Employer Brand". West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Bauerlein, M. 2008. "The Dumbest Generation: How the Digital Age Stupefies Young Americans and Jeopardizes Our Future (Or, don't trust anyone under 30)". Tarcher/Penguin.
- Broadbridge, A. M. Maxwell, G. A. Ogden, S. M. 2007. "Experiences, perceptions and expectations of retail employment for Generation Y". *Career Development International*, vol. 12, nr. 6, s. 523-544.
- Confermit, 2011. <http://www.confermit.com/home.aspx>. 2011-05-05 17:48.
- Dagens Industri, 2005. <http://di.se/>. (Artikel: 80-talisterna hett villebråd på arbetsmarknaden) 2011-04-24 12:34.
- Danielsson, T. 1964. "Sagor för barn över 18 år." (Förstasidan: citat ur Sagan om Karl Bertil Jonssons julafton) Wahlström & Widstrand.
- Dunham, R.B. Aldag, R.J. Brief, A.P. 1977. "Dimensionality of Task Design as Measured by the Job Diagnostic Survey". *Academy of Management Journal*, vol. 20, no. 2, s. 209-223.
- Dyhre, A. & Parment, A. 2009. "Employer Branding: Guidelines, Worktools and Best Practices". Liber
- E24 1, 2011. http://www.e24.se/toppjobb/karriar/generation-y-kvinnorna-bestammer-sjalva_947203.e24. 2011-04-16 11:57.
- E24 2, 2011. http://www.e24.se/pengar24/din-ekonomi/spara-och-gneta-inget-for-80-talisterna_395533.e24. 2011-04-16 12:01.
- E24 3, 2008. http://www.e24.se/toppjobb/karriar/80-talisterna-forandrar-hela-arbetsmarknaden_549579.e24. 2011-04-23 11:16.
- Fokus, 2009. <http://www.fokus.se/2009/03/en-blast-generation/>. 2011-05-04 08:03.
- Forsell, A. & Ivarsson Westberg, A. 2007. "Organisation från grunden". Uppsala: Anders Forsell & Anders Ivarsson Westberg.

Fortune (Europe Edition), Hira, N. A. 2007. "You Raised Them, Now Manage Them". May 28 2007 no. 9 (s. 26-33)

Fridolin, G. 2009. "Blåsta!: nedskärningsåren som formade en generation". Ordfront förlag.

Gillberg, G. 2010. "Drömmar om arbete - om unga vuxnas föreställningar och strukturella villkor". Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

Hackman, J.R. 1980. "Work Redesign and Motivation". *Professional Psychology*, vol. 11, no. 3, s. 445 - 455.

Hackman, J.R. & Lawler, E.E. 1971. "Employee Reactions to Job Characteristics". *Journal of Applied Psychology*, vol. 55, no. 3, s. 259-286.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. 1976. "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. 1980. "Work redesign". Reading Mass: Addison-Wesley.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. 2010. "Commentary: Not what it was and not what it will be: The future of job design research". *Journal of organizational behavior*, 31, 463-479.

Hackman, J.R. Oldham, G. Janson, R. & Purdy, K. 1975. "A new strategy for job enrichment". *California Management Review*, vol. 17, no 4 s. 59 -63.

Handels Consulting, 2011. "Generationsväxlingen på arbetsmarknaden. Västra Götaland och Halland" (Sammanfattning). 2011-01-11.

Herzberg, F. 1966. "Work and the Nature of Man". Cleveland: World

Herzberg, F. Mausner, B. Snyderman, B.B. 1959. "The Motivation to Work". Transaction Publishers.

Humphrey, S.E. Nahrgang, J.D. Morgeson, F.P. 2007. "Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature". *Journal of Applied Psychology*, vol 92, no. 5, s. 1332 - 1356.

Kulik, C.T. Oldham, G.R. Hackman, J.R. 1987. "Work Design as an Approach to Person-Environment Fit". *Journal of Vocational Behavior*, vol 31, s. 278-296.

Legal Careers, 2011. <http://legalcareers.about.com/od/practicetips/a/GenerationY.htm>. 2011-03-26 15:23.

Lindberg, J. 2010. "90-talet.se - eller vem fan komponerade modemljudet?". Metro Student Magazine, november 2010 s. 14.

Lipkin, N. A. Perrymore, A. 2009. "Y in the Workplace: Managing the "Me First" Generation". Career Press.

- Locke, E.A. Latham, G.P. 1990. "Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel". *Psychological Science*, 1, 4, s. 240- 246.
- Martin, C. A. 2005. "From high maintenance to high productivity. What managers need to know about Generation Y". *Industrial and Commercial Training*, vol. 37, nr. 1, s. 39-44.
- Maslow, A.H. 1943. "A theory of human motivation". *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Metro, 2011. http://www.metro.se/nyheter/sa-hanterar-du-en-lat-80-talist/Objgbm!07_0746-23/. 2011-02-27 16:07.
- Newsmill, 2009. <http://www.newsmill.se/artikel/2009/11/01/otalighet-ger-kraft-och-energi>. 2011-02-27 16:56.
- Newsmill, 2010. <http://www.newsmill.se/artikel/2010/06/21/80-talisten-vill-vara-en-hoppjerka>. 2011-02-27 17:15.
- Nova 100, 2011. <http://www.nova100.se/Hem>. 2011-04-16 11:51.
- Nova Pro, 2011. <http://www.novapro.se/Om-oss/Vad-ar-en-Nova>. 2011-01-24 12:28.
- Ny teknik, 2008. <http://www.nyteknik.se/nyheter/karriarartiklar/article251347.ece?page=1>. 2011-05-14 19:28
- Ohlsson, R. & Broomé, P. 2003. "Generationsväxlingen och de sju dödssynderna". s. 9, SNS Förlag.
- Parment, A. 2008. "Generation Y - framtidens konsumenter och medarbetare gör entré!". Liber.
- Pokorney, J.J. Gilmore, D.C. Beehr, T.A. 1980. "Job Diagnostic Survey Dimensions: Moderating Effect of Growth Needs and Correspondence with Dimensions of Job Rating Form". *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 26, s. 222-237.
- SCB 1, 2011. Arbetskraftsundersökningarna (AKU) 2010.
- Scott, W.E. 1966. "Activation theory and task design". *Organizational Behaviour and Human Performance*, vol. 1, s. 3-30.
- SVD 1, 2011. http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/slapp-inte-taget-om-talangerna_5883797.svd. 2011-01-24 14:45.
- SVD 2, 2011. http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/pa-vilket-satt-ar-de-besvarliga_5975235.svd. 2011-03-06 18:27.
- SVD 3, 2008. http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/80-talister-krasna-och-kravande_813843.svd. 2011-05-03 21:01.
- SVD 4, 2008. http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/existentiellt/80-talister-inger-hopp_942619.svd. 2011-05-04 07:43.

Terjesen, S. Vinnicombe, S. Freeman, C. 2007. "Attracting Generation Y graduates, Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences". *Career Development International*, vol. 12, nr. 6, s. 504-522.

The Economist, 2006. "The battle for brainpower". Vol. 381, nr. 8498. (Omslagsartikeln).

Tulgan, B. Martin, C. J. 2001. "Managing Generation Y". HRD Press.

United Minds, 2010. "80-talisterna - så funkade de". Generationsrapporten, United Minds.

Universum, 2011. <http://www.universumglobal.com/News-releases/Global/The-World-s-Most-Attractive-Employers-2010---News>. 2011-03-26 15:21.

Universum 2, 2011. <http://www.universumglobal.com/Employer-Branding---universum/Figures---Facts>. 2011-03-26 16:15.

Turner, A.N. & Lawrence, P.R. 1965. "Industrial Jobs and the Worker". Boston: Harvard University Graduate School of Business Administration.

White, K. 1978. "Generalizability of Individual Difference Moderators of the Participation in Decision Making-Employee Response Relationship". *Academy of Management Journal*, vol. 21, no. 1, s. 36-43.

Zetterberg, H. L. 1977. "Arbete, livsstil och motivation". SAFs förslagssektion.

Appendix 1 Variabler & Enkätfrågor

Variabelnamn	Fråga
kon	Kön
dob	Vilket år är du född?
sysselsattning	Vilken är din nuvarande, huvudsakliga, sysselsättning?
utbniva	Vilken är din högsta avslutade utbildningsnivå?
bransch	Inom vilken av följande branscher arbetar du huvudsakligen?
funktion	Inom vilken funktion arbetar du främst?
tre_ord_yrkesroll_1	1: (Vilka tre ord skulle du främst använda för att beskriva dig själv i din yrkesroll?)
tre_ord_yrkesroll_2	2: (Vilka tre ord skulle du främst använda för att beskriva dig själv i din yrkesroll?)
tre_ord_yrkesroll_3	3: (Vilka tre ord skulle du främst använda för att beskriva dig själv i din yrkesroll?)
tre_framsta_egenskaper_1	1: (Vilka skulle du säga är dina tre främsta egenskaper, sett ur en arbetsgivares perspektiv?)
tre_framsta_egenskaper_2	2: (Vilka skulle du säga är dina tre främsta egenskaper, sett ur en arbetsgivares perspektiv?)
tre_framsta_egenskaper_3	3: (Vilka skulle du säga är dina tre främsta egenskaper, sett ur en arbetsgivares perspektiv?)
hur_manga_ar_nuvarande	Hur många år du arbetat hos din nuvarande arbetsgivare?
hur_manga_timmar_v	Ungefär hur många timmar arbetar du en normal vecka?
hur_manga_arb_giv_totalt	Hur många arbetsgivare har du haft totalt?
hur_manga_ar_totalt	Hur många år du arbetat totalt?
rangordna_ett_tio_1	Respekt och rättvis behandling från min chef (Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?)
rangordna_ett_tio_2	Stimulerande och utmanande arbetsuppgifter (Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?)
rangordna_ett_tio_3	Möjlighet att arbeta och tänka självständigt (Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?)
rangordna_ett_tio_4	Vänliga och trevliga medarbetare (Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?)
rangordna_ett_tio_5	Möjlighet att lära nya saker i arbetet (Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?)
rangordna_ett_tio_6	Hög lön och bra förmåner (Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?)
rangordna_ett_tio_7	Möjlighet att vara kreativ och innovativ i arbetet (Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?)
rangordna_ett_tio_8	Snabb befodran (Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?)
rangordna_ett_tio_9	Flexibla arbetstider som inte inskränker på fritiden (Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?)
rangordna_ett_tio_10	Tydlig ledning och feedback från min chef (Hur viktigt är följande för dig på en arbetsplats?)
anledning_sokte_nuvarande_jobb_1	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Högavlönat
anledning_sokte_nuvarande_jobb_2	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Nya kunskaper
anledning_sokte_nuvarande_jobb_3	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Engagerande
anledning_sokte_nuvarande_jobb_4	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Flexibla arbetstider
anledning_sokte_nuvarande_jobb_5	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Utmanande
anledning_sokte_nuvarande_jobb_6	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Möjlighet till utlandsresor
anledning_sokte_nuvarande_jobb_7	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Tydliga arbetsuppgifter
anledning_sokte_nuvarande_jobb_8	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Stort mått av självständigt arbete
anledning_sokte_nuvarande_jobb_9	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Fasta arbetstider
anledning_sokte_nuvarande_jobb_10	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Många arbetskamrater
anledning_sokte_nuvarande_jobb_11	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Goda möjligheter till snabb karriär
anledning_sokte_nuvarande_jobb_12	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Meriterande
anledning_sokte_nuvarande_jobb_13	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Hög tempo
anledning_sokte_nuvarande_jobb_14	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Bra management
anledning_sokte_nuvarande_jobb_15	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Hög status
anledning_sokte_nuvarande_jobb_16	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Annan anledning:
anledning_sokte_nuvarande_jobb_17	Vilken eller vilka var de främsta anledningarna till att du sökte ditt nuvarande jobb?: Fick min nuvarande jobb mest av en slump; sökte inte och utvärderade det "aktivt"
hur_beskriva_nuvarande_jobb_1	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Högavlönat
hur_beskriva_nuvarande_jobb_2	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Nya kunskaper
hur_beskriva_nuvarande_jobb_3	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Engagerande
hur_beskriva_nuvarande_jobb_4	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Flexibla arbetstider
hur_beskriva_nuvarande_jobb_5	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Utmanande
hur_beskriva_nuvarande_jobb_6	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Möjlighet till utlandsresor
hur_beskriva_nuvarande_jobb_7	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Tydliga arbetsuppgifter
hur_beskriva_nuvarande_jobb_8	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Stort mått av självständigt arbete
hur_beskriva_nuvarande_jobb_9	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Fasta arbetstider
hur_beskriva_nuvarande_jobb_10	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Många arbetskamrater
hur_beskriva_nuvarande_jobb_11	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Goda möjligheter till snabb karriär
hur_beskriva_nuvarande_jobb_12	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Meriterande
hur_beskriva_nuvarande_jobb_13	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Hög tempo
hur_beskriva_nuvarande_jobb_14	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Bra management
hur_beskriva_nuvarande_jobb_15	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt nuvarande jobb?: Hög status
beskriva_dromjobb_1	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Högavlönat
beskriva_dromjobb_2	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Nya kunskaper
beskriva_dromjobb_3	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Engagerande
beskriva_dromjobb_4	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Flexibla arbetstider
beskriva_dromjobb_5	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Utmanande
beskriva_dromjobb_6	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Möjlighet till utlandsresor
beskriva_dromjobb_7	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Tydliga arbetsuppgifter
beskriva_dromjobb_8	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Stort mått av självständigt arbete
beskriva_dromjobb_9	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Fasta arbetstider
beskriva_dromjobb_10	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Många arbetskamrater

beskriva_dromjobb_11	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Goda möjligheter till snabb karriär
beskriva_dromjobb_12	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Meriterande
beskriva_dromjobb_13	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Høgt tempo
beskriva_dromjobb_14	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Bra management
beskriva_dromjobb_15	Vilken eller vilka av följande egenskaper skulle du använda för att beskriva ditt drömjobb?: Høg status
aldersfordelning	Hur ser den övergripande åldersfordelningen ut på din arbetsplats i jämførelse med dig?
aldersfordelning2	Hur ser den övergripande åldersfordelningen ut på din arbetsplats i jämførelse med dig?
liknande_varderingar	Upplever du att du och dina kollegor har liknande värderingar?
q1047	I vilken utsträckning kräver ditt jobb nära samarbete med andra människor (kunder eller kollegor)?
q1048	Hur mycket självständighet är det i ditt jobb? Alltså, i vilken utsträckning tillåter ditt jobb dig att bestämma själv hur du ska göra arbetet?
q1049	I vilken utsträckning innebär ditt jobb att göra ett 'helt' och identifierbart arbete? Alltså, gör du ett arbete som har en självklar början och slut, eller gör du bara en liten del av det totala arbetet som avslutas av andra människor eller av maskiner?
q1050	Hur mycket variation är det i ditt jobb? Alltså, i vilken utsträckning kräver ditt jobb att du arbetar med många olika saker och att du använder många olika kunskaper och talanger?
q1051	Generellt sett, hur viktigt eller betydelsefullt är ditt arbete? Alltså, har ditt arbete stor påverkan på andra människors liv eller välbefinnande?
q1052	I vilken utsträckning ger dina chefer eller medarbetare dig feedback på det du gör?
hur_val_beskriver_jobb_1	Jag har ofta svårt att veta om jag gör bra eller dåligt ifrån mig på mitt jobb (Hur tar du ställning till följande påståenden om ditt nuvarande jobb?)
hur_val_beskriver_jobb_2	Jag känner en stor personlig tillfredställelse när jag gör ett bra arbete på mitt jobb (Hur tar du ställning till följande påståenden om ditt nuvarande jobb?)
hur_val_beskriver_jobb_3	Det arbete jag gör på mitt jobb är väldigt meningsfullt för mig (Hur tar du ställning till följande påståenden om ditt nuvarande jobb?)
hur_val_beskriver_jobb_4	Jag känner en mycket hög grad av personligt ansvar för det arbete jag gör på mitt jobb (Hur tar du ställning till följande påståenden om ditt nuvarande jobb?)
hur_val_beskriver_jobb_5	Jag tänker ofta på att sluta på mitt jobb (Hur tar du ställning till följande påståenden om ditt nuvarande jobb?)
hur_val_beskriver_jobb_6	Jag mår dåligt och känner mig olycklig när jag upptäcker att jag har presterat dåligt på mitt jobb (Hur tar du ställning till följande påståenden om ditt nuvarande jobb?)
hur_val_beskriver_jobb_7	Mina egna känslor påverkas inte i allmänhet av det ena eller andra hållet beroende på hur väl jag presterar på mitt jobb (Hur tar du ställning till följande påståenden om ditt nuvarande jobb?)
hur_val_beskriver_jobb_8	Generellt sett är jag nöjd med de arbetsuppgifter jag har på mitt jobb (Hur tar du ställning till följande påståenden om ditt nuvarande jobb?)
hur_val_beskriver_jobb_9	De flesta arbetsuppgifter jag har verkar meningslösa eller triviala (Hur tar du ställning till följande påståenden om ditt nuvarande jobb?)
hur_nojd_med_aspekter_1	Storleken på lönen och andra förmåner jag får från mitt jobb (Hur nöjd är du med följande aspekter på ditt nuvarande jobb?)
hur_nojd_med_aspekter_2	Den personliga utveckling och lärande jag får genom mitt jobb (Hur nöjd är du med följande aspekter på ditt nuvarande jobb?)
hur_nojd_med_aspekter_3	Människorna jag pratar och arbetar med på mitt jobb (Hur nöjd är du med följande aspekter på ditt nuvarande jobb?)
hur_nojd_med_aspekter_4	Graden av respekt och rättvis behandling jag får från min chef (Hur nöjd är du med följande aspekter på ditt nuvarande jobb?)
hur_nojd_med_aspekter_5	Stødet och vägledningen jag får från min chef (Hur nöjd är du med följande aspekter på ditt nuvarande jobb?)
hur_nojd_med_aspekter_6	Omfattningen av utmaningar i mitt jobb (Hur nöjd är du med följande aspekter på ditt nuvarande jobb?)
hur_nojd_med_aspekter_7	Möjligheten att lära känna andra människor medan jag är på jobbet (Hur nöjd är du med följande aspekter på ditt nuvarande jobb?)
hur_nojd_med_aspekter_8	Utrymmet för självständigt arbete och egna idéer i mitt arbete (Hur nöjd är du med följande aspekter på ditt nuvarande jobb?)
hur_nojd_med_aspekter_9	Tryggheten i min anställning (Hur nöjd är du med följande aspekter på ditt nuvarande jobb?)
hur_nojd_nuvarande_1	Hur nöjd är du totalt sett med ditt nuvarande jobb? ()

Appendix 2 Källor för värdeord om Generation Y

Barometern, 2007. [http://www.barometern.se/bonus/nu-kommer-generation-y---smarta-och-uppkopplade\(61555\).gm](http://www.barometern.se/bonus/nu-kommer-generation-y---smarta-och-uppkopplade(61555).gm). 2011-05-14 19:30

Bauerlein, M. 2008. "The Dumbest Generation: How the Digital Age Stupefies Young Americans and Jeopardizes Our Future (Or, don't trust anyone under 30)". Tarcher/Penguin.

Dagens Industri, 2005. <http://di.se/>. (Artikel: 80-talisterna hett villebråd på arbetsmarknaden) 2011-04-24 12:34.

E24 1, 2011. http://www.e24.se/toppjobb/karriar/generation-y-kvinnorna-bestammer-sjalva_947203.e24. 2011-04-16 11:57.

E24 2, 2011. http://www.e24.se/pengar24/din-ekonomi/spara-och-gneta-inget-for-80-talisterna_395533.e24. 2011-04-16 12:01.

E24 3, 2008. http://www.e24.se/toppjobb/karriar/80-talisterna-forandrar-hela-arbetsmarknaden_549579.e24. 2011-04-23 11:16.

Fokus, 2009. <http://www.fokus.se/2009/03/en-blast-generation/>. 2011-05-04 08:03.

Fortune (Europe Edition), Hira, N. A. 2007. "You Raised Them, Now Manage Them". May 28 2007 no. 9 (s. 26-33)

Fridolin, G. 2009. "Blåsta!: nedskärningsåren som formade en generation". Ordfront förlag.

Legal Careers, 2011. <http://legalcareers.about.com/od/practicetips/a/GenerationY.htm>. 2011-03-26 15:23.

Lindberg, J. 2010. "90-talet.se - eller vem fan komponerade modemljudet?". Metro Student Magazine, november 2010 s. 14.

Lipkin, N. A. Perrymore, A. 2009. "Y in the Workplace: Managing the "Me First" Generation". Career Press.

Meltwater Group, 2011.

https://workspace.meltwaterdrive.com/KomInn/kominn_arbetsyta/publik_folder/80-talister_en_betraktelse_anders_lindh_6dec.pdf?ref=653477-1. 2011-05-04 07:54.

Metro, 2011. http://www.metro.se/nyheter/sa-hanterar-du-en-lat-80-talist/Objgbm!07_0746-23/. 2011-02-27 16:07.

Newsmill, 2009. <http://www.newsmill.se/artikel/2009/11/01/otalighet-ger-kraft-och-energi>. 2011-02-27 16:56.

Newsmill, 2010. <http://www.newsmill.se/artikel/2010/06/21/80-talisten-vill-vara-en-hoppjerka>. 2011-02-27 17:15. Nova 100, 2011. <http://www.nova100.se/Hem>. 2011-04-16 11:51.

Nova Pro, 2011. <http://www.novapro.se/Om-oss/Vad-ar-en-Nova>. 2011-01-24 12:28.

Ny teknik, 2008. <http://www.nyteknik.se/nyheter/karriarartiklar/article251347.ece?page=1>. 2011-05-14 19:28

Ohlsson, R. & Broomé, P. 2003. "Generationsväxlingen och de sju dödssynderna". s. 9, SNS Förlag.

Parment, A. 2008. "Generation Y - framtidens konsumenter och medarbetare gör entré!". Liber.

SVD 1, 2011. http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/slapp-inte-taget-om-talangerna_5883797.svd. 2011-01-24 14:45.

SVD 2, 2011. http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/pa-vilket-satt-ar-de-besvarliga_5975235.svd. 2011-03-06 18:27.

SVD 3, 2008. http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/80-talister-krasna-och-kravande_813843.svd. 2011-05-03 21:01.

SVD 4, 2008. http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/existentiellt/80-talister-inger-hopp_942619.svd. 2011-05-04 07:43.

United Minds, 2010. "80-talisterna - så funkar de". Generationsrapporten, United Minds.

Universum, 2011. <http://www.universumglobal.com/News-releases/Global/The-World-s-Most-Attractive-Employers-2010---News>. 2011-03-26 15:21.

Universum 2, 2011. <http://www.universumglobal.com/Employer-Branding---universum/Figures---Facts>. 2011-03-26 16:15.

<http://evawesterberg.blogspot.com/2009/01/trygghet-pa-jobbet-for-generation-y.html>

http://www.svd.se/naringsliv/har-ar-studenternas-dromarbetsgivare_6007465.svd

<http://www.rainmakerthinking.com/index.php>

<http://www.newsmill.se/node/13424>

<http://www.mindspark.se/blog/?p=813>

<http://members.agacfm.org/scriptcontent/membersonly/downloads/genyarticle07.pdf>