



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

Åttiotalister, självförverkligande individualister eller barn av sin tid?

– En kvantitativ studie om åttiotalisters syn på arbete

Socionomprogrammet

C-uppsats

Författare: Jussi Eklöf och Jonatan Uppström

Handledare: Urban Herlitz

Abstract

Titel: *Åttiotalister, självförverkligande individualister eller barn av sin tid? - En kvantitativ studie om åttiotalisters syn på arbete*

Författare: Jussi Eklöf & Jonatan Uppström

Nyckelord: åttiotalist*, arbete, generation, individ*

Denna studie syftar till att undersöka synen på arbete bland åttiotalister. Vår utgångspunkt har varit tidigare forskning och teorier som kommer att presenteras i uppsatsen samt den debatt som i korthet beskrivs i inledningen. Våra frågeställningar har varit:

- Vad svarar studenter födda på 1980-talet på frågor om arbete?
- Skiljer sig svaren åt beroende på kön, ålder och institutionstillhörighet?

Vi har använt oss av kvantitativ metod i form av en enkätundersökning bland åttiotalister vid två olika institutioner vid Göteborgs universitet. Med hjälp av statistikprogrammet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) har vi analyserat vår empiri och jämfört det med tidigare forskning och teori.

Resultatet visar att de svar som vårt urval av studenter lämnat, stämmer väl överens med vad tidigare forskning har visat. Det finns vissa skillnader i respondenternas svar baserat på kön och institutionstillhörighet men överlag har respondenterna svarat likartat på våra enkätfrågor.

Studenterna instämde alltså på följande: de ställer höga krav på arbeten de söker, har hellre ett arbete de inte gillar än går arbetslösa, vill ha utmaningar och möjlighet till egna initiativ på sina arbetsplatser, ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande, är öppna för förändringar och nya arbetssätt, ser i först hand arbete som självförverkligande, tycker att det är viktigt att göra karriär, ställer höga krav på sig själva, är ambitiösa på sina arbetsplatser, har respekt för auktoriteter och är ifrågasättande på sina arbetsplatser.

Förord

Vi vill framföra ett tack till vår handledare Urban Herlitz för intressanta synpunkter och kommentarer kring vår uppsats.

Vi vill även tacka Hanna Wikström, Annica Johansson, Anna Dunér, Anita Kihlström och Hans Bjurek för att vi fick komma och störa era föreläsningar med vår enkätutdelning.

Vi vill också rikta ett tack till Elina Trens och Josefine Stridh för givande lunchdiskussioner, skönt att komma bort från datasalen och uppsatsskrivandet.

"Våra dagars ungdom uppträder ohövligt, föraktar auktoriteter, har ingen respekt för äldre människor och pratar när den borde arbeta. De unga reser sig inte längre upp när äldre kommer in i ett rum. De säger emot sina föräldrar, skryter på bjudningar, glufsar i sig efterrätten vid matbordet, lägger benen i kors och tyranniserar sina lärare."

Sokrates

470 – 399 Före Kristus

1. INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND	2
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	3
1.3 AVGRÄNSNINGAR.....	3
1.4 DISPOSITION.....	3
1.5 KOPPLING TILL SOCIALT ARBETE.....	4
1.6 BEGREPPSFÖRKLARING	5
1.7 TIDIGARE FORSKNING	6
1.7.1 Kairos Future AB.....	6
1.7.2 "Generation Y"	8
1.7.3 "Ungdomar i övergångsålder"	10
1.7.4 Ungdomsstyrelsen.....	10
1.8 FÖRFÖRSTÅELSE OCH KRITISKT FÖRHÅLLNINGSSÅTT	11
1.9 LITTERATURSÖKNING.....	12
2. METOD	13
2.1 URVAL	14
2.1.1 Bekvämlighetsurval	14
2.1.2 Urvalskriterier.....	15
2.2 BORTFALL	15
2.2.1 Bortfallsanalys.....	16
2.3 RELIABILITET OCH VALIDITET	17
2.4 OM ENKÄTEN	18
2.5 PILOTSTUDIE	19
2.6 FORSKNINGSETIK	20
3. TEORI.....	22
3.1 GIDDENS TEORIER OM GLOBALISERING	22
3.2 GLOBALISERING ENLIGT LALANDER & JOHANSSON	23
3.3 SOCIALISATIONSTEORI	23
3.4 HANDLINGSTEORETISKT PERSPEKTIV	25
4. RESULTAT	27
4.1 SKILLNADER AVSEENDE INSTITUTIONSTILLHÖRIGHET	28
4.2 SKILLNADER AVSEENDE KÖN	29
4.3 SKILLNADER AVSEENDE ÅLDER.....	32
5. ANALYS	34
5.1.1 Krav på arbete	34
5.1.2 Arbetsplats och konkurrens	35
5.1.3 Självförverkligande, karriär och egna krav och ambitioner.....	36
5.1.4 Respekt och ifrågasättande.....	38
5.2 GENERELL TEORIKOPPLING TILL ENKÄTFRÅGORNA	38
6. RESULTATDISKUSSION.....	41
6.1 AVSLUTANDE REFLEKTION.....	42
6.2 FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING	43
7. SAMMANFATTNING	43
REFERENSER.....	44
TRYCKTA KÄLLOR	44
INTERNET.....	45
BILAGA 1.....	47
BILAGA 2.....	50
BILAGA 3.....	51

1. Inledning

Frågan om det var bättre förr är antagligen någonting som alltid har och ständigt kommer att debatteras. Samhället har under det senaste århundradet förändrats radikalt och gamla normer och levnadssätt har ersatts av nya. Yngre generationer tar vid där äldre slutar och värderingar och synsätt ändras efterhand. I många år har forskare studerat skillnader och likheter mellan generationer och försökt förstå dem. Med jämna mellanrum publiceras också artiklar och böcker om olika generationer och deras kännetecknande drag.

Under 2009 blossade en mediedebatt upp i Sverige som kom att handla om åttiotalister och deras roll som den nya generationen på arbetsmarknaden. I en artikel om åttiotalister i Aftonbladet den 22 april 2009 citeras Amelia Adamo, hon säger ”*Jag tycker att de är rätt så gnälliga och rätt så bortskämda. Samtidigt som de har höga krav på att arbetet ska vara utvecklande och lönen hög*” (Nilsson 2009).

I en annan artikel i Sydsvenskan den 23 april 2009 stod att läsa:

”Tidningen Chef rapporterar att en forskningsstudie visar att det ledarskapsproblem som chefer grubblar mest över är hur de skall hantera åttiotalisterna, som de inte förstår sig på. Tidningen har tidigare publicerat en undersökning som tillskriver generationen epitet som krävande, nyckfull, girig och lat. Detta är alltså den bild arbetsgivarna har av åttiotalisterna.” (Nilsson 2009)

Efter att ha analyserat debatten noggrannare och upptäckt och tagit del av tidigare forskning på området fastnade vi särskilt för en artikel i Svenska Dagbladet skriven av ekonomie doktorn Anders Parment vid Linköpings universitet den 28 januari 2008.

Artikeln hade namnet ”*80-talister är kräsna och krävande*” och i den radade Anders Parment upp ett antal gemensamma drag hos åttiotalister. Parment hade tidigare skrivit en bok om åttiotalister ”*Generation Y – framtidens konsumenter*”. I artikeln lyfter han fram åttiotalister som den ifrågasättande generationen som gjort entré på arbetsmarknaden. Parment menar att åttiotalister ser arbetet i första hand som självförverkligande, lojalitet ifrågasätts och individualismen växer. Detta är på grund av att åttiotalisterna vuxit upp med andra värderingar och beteenden än tidigare generationer (Parment 2008).

I egenskap av åttiotalister väcktes vårt intresse av debatten och de påståenden som framförts. Vi uppfattade vissa av generaliseringarna, både i debatten och i tidigare forskning, som provocativa och bestämde oss för att ta reda på mer. Vi började diskutera vår egen syn på arbete och dess koppling till socialt arbete och bestämde oss för att ämnet var tillräckligt intressant för att ligga till grund för vår c-uppsats. Med detta som bakgrund bestämde vi oss för att undersöka åttiotalisters syn på arbete och sätta det i relation till tidigare forskning.

1.1 Bakgrund

Forskaren Thomas Fürth med flera (2002) menar att det kommer att ske stora förändringar på arbetsmarknaden under de närmaste åren i Sverige. Detta eftersom den stora generationen 40-talister kommer att gå i pension och successivt ersättas av nyare generationer. Arbetsmarknaden kommer då istället att domineras av personer födda på 1970- och 1980-talen. Författarna menar att dessa nyare generationer präglas av ett annat tänkande än de tidigare, framförallt vad gäller värderingar på arbetsmarknaden. De menar att nyare generationer präglas av ett mer individualistiskt synsätt samt att de lägger mindre fokus på gemensamma värderingar idag än tidigare. Förr spelade religion och klass en större roll och människors beteenden styrdes i högre grad av en gemensam värdegrund och en gemensam livsåskådning. Författarna konstaterar att folkhemmet ersatts av vad de kallar för ett *"individuellt orienterat nätverkssamhälle"* (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 12).

Johanna Laurent (2002) påpekar i samma bok att globaliseringen ökat vilket ställer högre krav på flexibilitet på arbetsmarknaden. Idag studerar fler på universitet och högskolor än tidigare och fler väljer också att studera utomlands. Samtidigt kommer arbetskraften att minska i storlek när 40-talisterna går i pension. Detta leder till stora behov av nyrekrytering både inom offentlig och privat sektor. I takt med att globaliseringen ökar blir Sverige också mer mångkulturellt vilket skapar fler livsmönster än tidigare. Avseende flexibiliteten och rörligheten på arbetsmarknaden menar Laurent att det också skett en förändring i attityden till personer som ofta byter jobb. Tidigare betraktades sådana med en viss skepsis, de kallades ibland för hoppjerkor, idag betraktar arbetsgivare den här typen av individer som kreativa personer (Laurent 2002, s. 25-42).

Även Parment (2008) har i sin forskning studerat åttiotalister utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv och kommit fram till olika slutsatser såsom att individualismen hos Generation Y (åttiotalister) är stark, som han menar beror på de många valmöjligheter som finns för generationen. Att fler val skapar mer individualism och individualismen skapar sedan i sin tur fler valmöjligheter då den framhäver entreprenörsandan och individuell handlingskraft. Parment menar att det sker en förskjutning i fokus från kollektivet till de egna valen. Detta har gjort att det egna valet blivit den nya attityden och grunden för individens tänkande och handlande (Parment 2008, s.24-25).

Parment (2008) menar ytterligare att det område som kommer påverkas mest av Generation Y är arbetsmarknaden. Att det för företag och organisationer kommer att vara nödvändigt att attrahera dessa nya medarbetare om de vill stå sig i konkurrensen på arbetsmarknaden (Parment 2008, s.70).

1.2 Syfte och frågeställningar

Vår studie syftar till att undersöka synen på arbete bland åttiotialister. Vår utgångspunkt har varit tidigare forskning och teorier som kommer att presenteras senare i uppsatsen samt den debatt som i korthet beskrivits i inledningen. Vi har använt oss av kvantitativ metod i form av en enkätundersökning bland åttiotialister vid två olika institutioner vid Göteborgs universitet.

Våra frågeställningar är:

- Vad svarar studenter födda på 1980-talet på frågor om arbete?
- Skiljer sig svaren åt beroende på kön, ålder och institutionstillhörighet?

1.3 Avgränsningar

Vi uppfattar generationsforskning som någonting brett och generellt då det omfattar många individer. Detta bekräftas av den tidigare forskning vi tagit del av. För att kunna genomföra en undersökning om åttiotialisters syn på arbete har vi därför varit tvungna att avgränsa oss en hel del. Till att börja med har vi valt att enbart genomföra en undersökning bland studenter på universitet, närmare bestämt på termin 1-3 på två olika institutioner. Vi har också valt att begränsa vår studie till åttiotialister, det vill säga personer födda på 1980-talet som någon gång haft någon form av anställning, mer om dessa urvalskriterier kommer under avsnittet urval.

Vårt val av teorier är i stor del kopplade till tidigare forskning på ämnet, blandat med teorier som vi stött på tidigare i vår utbildning. Den tidigare forskning vi tagit del av fann vi vid en grundlig litteratursökning som vi också redogör för sist i kapitel ett. Vi har valt att inte enbart avgränsa oss till svenska källor utan också omnämnt utländskt material som refereras till i några av de svenska studier vi tagit del av.

1.4 Disposition

I syfte att göra uppsatsen lättläst och enkel att hitta i har vi valt att dela upp uppsatsen i sju kapitel.

Kapitel ett inkluderar inledning, bakgrund, syfte och frågeställningar, avgränsningar, disposition, koppling till socialt arbete, begreppsförklaring, tidigare forskning, förförståelse och kritiskt förhållningssätt samt litteratursökning.

I kapitel två redogör vi för metod, urval, bortfall och bortfallsanalys, reliabilitet, validitet och generaliserbarhet, hur vi utformat vår enkät, genomfört en pilotstudie samt forskningsetik.

I kapitel tre redogör vi för de teoretiska utgångspunkterna till vår studie, hit hör globaliseringsteorier, socialisationsteorier samt handlingsteoretiskt perspektiv.

I kapitel fyra redogör vi för vårt resultat i form av tabeller med tillhörande förklarande texter.

I kapitel fem redogör vi för analysen. Där går vi igenom varje fråga i enkäten var för sig och kopplar resultatet från vår undersökning till tidigare forskning och teori, avslutningsvis gör vi en generell teorikoppling till enkätfrågorna.

I kapitel sex redogör vi för en slutdiskussion om vårt arbete samt förslag på vidare forskning.

I kapitel sju avslutar vi med en sammanfattning av uppsatsen.

Efter källförteckningen följer tre bilagor. Den första består av den enkät med försättsblad som vi konstruerat och använt oss av. Den andra är ett diagram med förklarande text som handlar om korrelationer mellan svaren på våra enkätfrågor. Den tredje är ett diagram som visar svarsmedelvärden på frågorna bland de svarande baserat på födelseår.

1.5 Koppling till socialt arbete

Som studenter på Socionomprogrammet i Göteborg har vi studerat psykisk ohälsa och dess konsekvenser för individ och samhälle. Vi kopplade denna kunskap till den bild som vuxit fram i media om åttioalister. Vi kunde konstatera att psykisk ohälsa ofta var kopplat till problem som kunde ha med arbetsmarknaden att göra.

I en rapport av Forsell och Dalman som Stockholms läns landsting presenterade år 2004 vid namn *"Psykisk ohälsa bland unga"* konstaterades det att den psykiska ohälsan bland unga vuxna, särskilt kvinnor, ökat under de senaste åren. Rapporten beskriver svårigheterna med att mäta psykisk ohälsa och tar upp eventuella orsaker till varför ohälsan ökar bland unga. Sådana orsaker kan vara dels en attitydförändring om att berätta om psykisk ohälsa men också samhällsliga förändringar som handlar om ekonomi och ungdomars svårigheter att komma in i vuxenlivet. Rapporten konstaterar bland annat att unga vuxnas (20-25 år) ekonomi blivit sämre sedan krisen på 1990-talet. Rapporten säger också att unga vuxna år 2004 hade svårare att få arbete och bostad än tidigare. I rapporten går också att läsa att Socialstyrelsen rapporterar att försäljningen av olika typer av psykofarmaka ökat med 25 % mellan åren 1997-2001 (Forsell & Dalman 2004).

Bilden av att unga vuxna mår dåligt gick också att läsa om i flera tidningsartiklar. I en artikel ur Svenska dagbladet (2005) kunde vi läsa ett citat från "Susanne" född 1984. Hon säger:

"Att lyckas är det enda som räknas. Många jag känner har ätstörningar, skär sig själva, festar mycket och faller då och då in i djupa depressioner. Det är en oerhört kravfylld värld vi lever i och det är svårt att leva upp till alla förväntningar." (Lagercrantz 2005)

I Sydsvenskan den 23 april 2009 redogjordes för ny statistik från SCB som visade att 25 % av alla personer under 25 år är arbetslösa. Vidare redovisades statistik från Socialstyrelsen att 12,3 % av individer mellan 20-29 år lever under det absoluta fattigdomsstrecket (Nilsson 2009). Vi uppfattade dessa siffror som oroväckande höga och funderade över deras rimlighet. I en artikel från Dagens Nyheter (2009) förklarades att statistik från SCB över ungdomsarbetslöshet inkluderar personer som studerar vid universitet eller högskolor (Olsson & Bermudez-Svankvist 2009).

Uppfattningen att psykisk ohälsa ofta är kopplat till arbetslöshet bekräftades av Statens folkhälsoinstitut. I artikeln *"Unga utan arbete mår sämre"* från 2009 konstaterades att unga utan arbete oftare än personer som arbetar eller studerar upplever besvär med huvudvärk, sömnbesvär, trötthet, nedsatt psykiskt välbefinnande samt oftare upplever självmordstankar (Statens folkhälsoinstitut 2009).

Vi uppfattade kopplingen mellan psykisk ohälsa och arbete som intressant. Vi kände igen bilden av ett samhälle där unga vuxna har svårt att komma in på arbetsmarknaden, svårt att få bostad i storstadsregionerna och där kraven på individer att prestera var mycket stora. Vi tror att det idag är extra svårt att få anställning och att många unga känner en press inför den rådande konkurrenssituationen.

1.6 Begreppsförklaring

I den tidigare forskning som vi tagit del av förekommer vissa begrepp varav vi valt att använda vissa i vår egen undersökning. För att förtydliga några förekommande begrepp kommer här en begreppsdefinition:

Generation Y: Forskaren Anders Parment (2008) tar upp begreppet Generation Y i sin forskning. Parment menar att begreppet användes för första gången 1993 i en artikel i en amerikansk tidskrift (*Advertising Age*) i vilken Generation Y definierades som personer födda mellan 1984 och 1994. Generation Y är alltså ett engelskt begrepp där Y:t kan förstås som why, vilket syftar på att generationen är ifrågasättande. Parment definierar begreppet som personer födda 1980 och senare, men eftersom personer födda 1990 och framåt inte förekommer i hans forskning avser han i första hand åttiotalister. Han har valt att inte ta med personer födda 1990 och framåt för att de ännu inte gjort entré på arbetsmarknaden (Parment 2008, s. 21-22).

Forskaren Thomas Fürth med flera (2002) benämner åttiotalister som Nexters i sin bok *"80-talisterna kommer om kollektiva egoister, självupppoffrande livsnjutare och andra ungdomar"* (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s.13)

Vi har valt att inte använda begreppen Generation Y eller Nexters i vår undersökning och inte heller i analysen av vårt material. Istället använder vi oss av begreppet åttiotalister. Dock kommer vi att använda begreppen Generation Y och Nexters under avsnitt som behandlar tidigare forskning eftersom dessa begrepp är mer frekvent förekommande bland forskare inom området.

Åttiotalist: Nationalencyklopedin definierar en åttiotalist *"som en person född på 1980-talet"* (Nationalencyklopedin 2009-10-08). Detta är också den definition vi har valt att använda i uppsatsen.

Individualism: Nationalencyklopedin definierar individualism som:

"uppfattning som ser individens frihet och oberoende som ett högsta värde. Oftast förenas individualismen med åsikten att samhället som sådant endast kan förstås och förklaras som en sammanslutning av individer, vilkas handlingar och avsikter ytterst avgör samhällsutvecklingen." (Nationalencyklopedin 2009-10-08)

Självförverkligande: Nationalencyklopedin definierar självförverkligande som:

"uppnående av långsiktiga livsmål. Enligt Abraham Maslow är behovet av självförverkligande den högsta nivån i en hierarki där de lägre nivåerna representerar mer elementära fysiska och sociala behov (jfr behovshierarki). I modern forskning betraktas självförverkligande som ett personlighetsdrag: en

individ med hög grad av självförverkligande karakteriseras av självständighet, självkänsla och ansvarstagande.” (Nationalencyklopedin 2009-10-08)

Auktoritet: Nationalencyklopedin definierar auktoritet som ”(...'makt', 'myndighet', 'inflytande'), social relation där en person (grupp, institution) har inflytande över en annan person (grupp, institution) och där inflytandet uppfattas som rättmätigt eller legitimt av den senare.” (Nationalencyklopedin 2009-10-08). Vi vill betona att vi i vår undersökning syftar på legitim makt och inte informella auktoriteter på arbetsplatsen.

1.7 Tidigare forskning

Vi har valt att ta upp både svenska och utländska källor som handlar om åttiotalister och Generation Y. Detta för att vi vill bredda vår förståelse för vad som skrivits om åttiotalister tidigare och också ge läsaren en inblick i vilken forskning som flera svenska forskare valt att utgå från i sin forskning.

1.7.1 Kairos Future AB

I boken ”80-talisterna kommer, om kollektiva egoister, självuppoffrande livsnjutare och andra ungdomar” från 2002 undersöktes bland annat synen på arbete bland 1900 elever som studerade sista året på gymnasiet i olika delar av landet. Bakom undersökningen låg Kairos Future AB som är ett fristående forsknings- och konsultföretag samt Handelshögskolan i Göteborg. Den första undersökningen genomfördes 1989 och sedan dess har tiotusentals ungdomar fått svara på frågor angående sina värderingar. Författarna sammanfattar i boken åttiotalister som: Starkt antiauktoritära och självständiga, de ställer krav på fler möjligheter, ökad flexibilitet, mer individuellt bemötande, de ogillar kollektiva lösningar, är starkt ifrågasättande, rastlösa och rörliga och har en stark tilltro till sin egen förmåga (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s.19).

Fürth med flera (2002) skriver även att åttiotalisterna inte är en homogen grupp utan det finns mängder av subkulturer och livsstilar inom gruppen. Ovan nämnda drag är dock generella för gruppen. Vidare nämner författarna att åttiotalister är mer konkurrensinriktade än tidigare generationer och ställer krav på högre livskvalitet. Sociala kontakter värdesätts också mer än arbete. Åttiotalisterna hyser även mindre samhörighet med samhället och tvivlar på Sverige som ett välfärdssamhälle och ett land där de kan få utlopp för sin fulla potential (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s.19).

Fürth med flera (2002) menar att dagens unga har växt upp under helt andra förutsättningar än tidigare generationer. Han förklarar detta bland annat genom att lyfta fram den förändring som skett avseende materiell välfärd, utbildning, informationsförmedling samt individers möjlighet att i större utsträckning än tidigare göra egna val. Författarna refererar till en amerikansk studie som talar om fyra olika generationer samt deras värderingar på arbetsmarknaden. Dessa fyra generationer är Veteraner, Babyboomers, Generation X och Nexters. Veteranerna växte upp innan och under andra världskriget och hade en syn på arbete som präglades av grundlighet, lojalitet, hårt arbete samt stor respekt för personer med mycket erfarenhet. Denna generation ersattes sedan av Babyboomers och Generation X som var födda på slutet av 1940-talet samt 1950- och 1960-talen. Enligt Fürth med flera uppfattade dessa generationer Veteranerna som trångsynta, teknikfixerade samt rigida. Slutligen kom Nexters vilket syftar på generationen födda under 1980-talet. Författarna menar att generationer som står långt ifrån varandra åldersmässigt också är de som verkar föredra varandra bäst. Nexters

uppfattar Veterangenerationen som modiga och tillitsfulla. Fürth med flera menar också att det finns skillnader i värderingar mellan sjuttioalister och åttioalister, trots att dessa generationer ligger nära varandra och inte skiljer sig så mycket åldersmässigt. Exempelvis prioriterar åttioalister utbildning samt sociala relationer i högre utsträckning än sjuttioalister. Hälsa värderas dock högt bland båda grupperna (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 13, 64).

I den undersökning som Kairos Future AB genomför varje år på sista-års elever på gymnasiet konstateras att arbetslivsvärderingarna hos de tillfrågade grovt kan delas in i fyra olika arbetskraftstyper. Fürth med flera (2002) talar om medarbetaren, volontären, legoknekten och arbetstagaren. Dessa fyra typer beskriver i huvudsak hur de svarande på undersökningen värderar belöning och engagemang samt frihet och trygghet. Fürth med flera menar att arbetstagaren prioriterar belöning framför engagemang samt trygghet framför frihet. Medarbetaren prioriterar engagemang och trygghet framför belöning och frihet. Volontären prioriterar engagemang framför belöning samt frihet framför trygghet. Slutligen prioriterar Legoknekten frihet framför trygghet samt belöning framför engagemang. Fördelningen mellan dessa olika arbetskraftstyper var förhållandevis jämn bland alla deltagarna i undersökningen med en viss övervikt av typen medarbetaren (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 59-60).

Fürth med flera (2002) menar att män generellt sett var mer inriktade mot att söka belöning och kvinnor mer inriktade mot engagemang. Vidare menar de att de tillfrågade i undersökningen uppskattade att "*göra kul grejer*" samt att rutin var det som deltagarna i undersökningen uppfattade som tråkigast. Detta hängde även samman med attityden att förnyelse och variation uppfattades som mycket viktigt. De tillfrågade i undersökningen sade att de hellre är utsatta för stress än tristess. Endast ett fåtal personer i undersökningen var intresserade av framtida chefsjobb eller att bli egen företagare. Dessa personer var dock i högre utsträckning än de andra intresserade av utmanande och krävande arbetsuppgifter. Dessa prioriterade också lönen framför att ha roliga arbetsuppgifter. Majoriteten av de personer som deltog i undersökningen menade dock att de hellre har ett roligt jobb än ett välbetalt jobb (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 59-60).

Fürth med flera (2002) menar att arbetets betydelse har minskat i ungdomars vardag som en följd av globaliseringen. De menar att detta hänger samman med att det skett en kraftig ökning i alternativa sysselsättningar och meningsfulla aktiviteter. Författarna menar också att kunskap idag är en färskvara och att individer som önskar bibehålla kompetens på arbetsmarknaden ständigt måste vara flexibla. Detta leder till att ungdomar idag inte identifierar sig på samma sätt med sina arbeten som tidigare. Tidigare generationer såg arbete som någonting mycket viktigt, en syn som ändrats i takt med att välfärden gjort det möjligt för ungdomar att välja andra aktiviteter än arbete som huvudsysselsättning (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 72).

Fürth med flera (2002) betonar att det finns flera subgrupper inom generation åttioalister. Författarna nämner "*de gammalmodiga killarna*", "*postmaterialisterna*", "*de brådmogna*", "*andra generationens invandrare*", "*neomaterialisterna*" och "*hedonisterna*". Exempelvis syftar "*de gammalmodiga killarna*" på män som vuxit upp på små bruksorter på landsbygden, de har gammaldags värderingar och är benägna att stanna på bruksorten hela livet. De är inte lika flexibla och byter inte jobb lika ofta som exempelvis postmaterialisten (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 67-68).

I samma bok menar Johanna Laurent (2002) att arbetsgivare i framtiden förutom ökad flexibilitet även kommer att ställa högre krav på social kompetens, samarbetsförmåga och förmåga att skapa relationer. Detta kommer att gynna kvinnor på arbetsmarknaden. Laurent tror att kvinnor generellt kommer att bli mer och mer eftertraktade av arbetsgivare, en bidragande orsak kan vara att kvinnor generellt studerar mer på universitet och högskolor än män samt att de generellt har högre betyg (Laurent 2002, s. 25-42).

I Thomas Fürths bok *"Den dubbla utmaningen"* från 2008 resonerar han kring skillnader mellan kvinnor och män födda på 1980-talet. Fürth menar att det finns en tydlig skillnad avseende hur väl kvinnorna etablerat sig på arbetsmarknaden jämfört med männen. Han skriver att detta är ett resultat av jämställdhetsdebatten. Fürth skriver *"Det är ingen tvekan om att de unga tjejerna har dragit nytta av samhällets strävan efter jämställdhet, medan grabbarna inte har funnit någon ny identitet när den äldre generationens mansroll hamnat på historiens skräphög."* (Fürth 2008, s.45).

1.7.2 "Generation Y"

Annan forskning som vi hittat på området är Anders Parments bok *"Generation Y: framtidens konsumenter och medarbetare gör entré!"* från 2008. I den bygger Parment sin forskning på de resultat som framställs i boken *"80-talisterna kommer, om kollektiva egoister, självupppoffrande livsnjutare och andra ungdomar"*, men han saknar frågeställningar kring frågan varför. Parment genomförde år 2007 en enkätundersökning bland 893 studenter på Linköpings universitet av vilka 485 svarade. Av dem var 433 personer födda på 1980-talet. Hans urval avseende boende i tätort respektive landsbygd speglade befolkningen i Sverige. Då deltagarna i undersökningen var ekonomstudenter menar Parment att de i hög grad hade kännedom om varumärken och priser samt omvärlden i övrigt (Parment 2008, s. 20).

Parment (2008) lyfter ur Tulgan och Martin samt Lindgrens forskning fram specifika drag hos Generation Y. De är duktiga på att hantera Internet och ny teknik, de strävar efter självförverkligande och har en vilja att vara betydelsefulla och att göra skillnad (Parment, 2008, s. 21). Parment beskriver Generation Y som en generation som vuxit upp med fler möjligheter att ta del av såväl ensidig kommunikation, i form av utländsk tv och Internet, som interaktiv kommunikation, i form av sms, mms och nätforum. Detta har gjort Generation Y utpräglad internationell och multikulturell (Parment 2008, s. 23).

Parment (2008) skriver även om individualismen hos Generation Y som han menar beror på de många valmöjligheter som finns för generationen. Att mer val skapar mer individualism och individualismen skapar sedan i sin tur mer valmöjligheter då den framhäver entreprenörsandan och individuell handlingskraft. Parment menar att det sker en förskjutning i fokus från kollektivet till de egna valen. Detta har gjort att det egna valet blivit den nya attityden och grunden för individens tänkande och handlande. Det har även inneburit att Generation Y lärt sig att det inte är möjligt att göra alla val i livet. De har helt enkelt inte orkat göra alla val då de växt upp i ett samhälle med för många val. De har istället utvecklat strategier för att göra val när de måste. De har även lärt sig när det är viktigt att välja och då även lärt sig att hitta information om valen de ska göra. Vilket Parment menar ger denna generation en fördel gentemot äldre generationer (Parment 2008, s.24-25).

Parment (2008) har i sin bok bland annat refererat till Rothberg (2006) *"Generation Y for Dummies"* och Armour (2005) *"Generation Y: They've arrived at work with a new attitude"*. Dessa texter har vi själva fritt översatt från originalspråk.

Rothberg (2006) menar att åttiotalister har rykte om sig att bli rastlösa när det går för sakta och finner traditionella hierarkier och gammaldags teknologi frustrerande. Något som Rothberg menar är vanligt förekommande på dagens arbetsplatser. Vilket leder till att åttiotalisterna frågar sig vad arbetsplatserna kan göra för dem istället för vad de kan göra för arbetsplatserna. Rothberg menar att åttiotalisterna är mer inriktade på resultat än att lägga energi på exempelvis formaliteter såsom avrapporteringar. Vidare är åttiotalister duktiga på att slutföra arbetsuppgifter i tid och de lägger snarare fokus på målet än på vägen dit (Rothberg 2006).

Armour (2005) menar att åttiotalister ställer höga krav på sig själva och har höga förväntningar på arbetsgivaren. De vill gärna ha engagerande arbetsuppgifter och de vill att arbetet skall vara intressant. Armour menar att åttiotalisterna annars gärna byter arbete då de lätt kan tappa sin motivation. De ställer höga krav på kollegor och de vill gärna ha varierande arbetsuppgifter. Åttiotalister eftersträvar ett bra CV vilket också hänger samman med att de vill lära sig mycket av kollegor. Slutligen vill åttiotalister gärna se snabba resultat och de vill därför ha tydlig och snabb feedback (Armour 2005). Enligt Parment (2008) är de heller inte rädda för att ifrågasätta om det är något de tycker verkar fel. Att samtidigt som de vill ha snabb feedback så är de också snabba med att själva ge feedback. Det har enligt Parment blivit ett naturligt förhållningssätt för åttiotalisterna (Parment 2008, s.88).

Parment (2008) menar att åttiotalister är öppna för auktoriteter men att de ställer krav på auktoritetens kompetens. Om auktoriteten saknar kompetens finns inte heller något förtroende för densamma hos åttiotalisten. En kompetent auktoritet däremot får stort handlingsutrymme och rätt till beslutsfattande hos gruppen åttiotalister. Parment menar vidare att åttiotalister kan uppfattas som bristande i sin lojalitet gentemot arbetsgivaren, eftersom de är benägna att byta arbete om de till exempel inte tycker att arbetsuppgifterna är tillräckligt stimulerande. En annan anledning till att åttiotalisterna ofta byter arbete är att de då får möjlighet att bygga ett stort kontaktnät. Detta i sin tur kan leda till fler intressanta jobberbjudanden. Parment menar att åttiotalister värdesätter ett stort kontaktnät just av den anledningen. Denna flexibilitet för både gott och ont med sig för arbetsgivarna. Det positiva med Generation Ys flexibilitet är att det för med sig kreativitet och meningsfullhet. Men det negativa är att det samtidigt blir svårt att tillsätta de arbeten som kan uppfattas som tråkiga och monotona (Parment 2008, s. 85-86).

Parment (2008) tar även upp att synen på trygghet har ändrats, att individer i det gamla samhället förväntade sig att bli omhändertagna av samhället. Det var ett mer kollektivt samhälle med kollektivavtal och medarbetarkänsla som existerade på bekostnad av en begränsad individuell handlingsfrihet och få valmöjligheter. De befintliga trygghetssystemen är även betydelsefulla för Generation Y men betyder mindre än tidigare. Trygghet för Generation Y uttrycks i en vilja att ta projekt- och tillfälliga anställningar för att därigenom söka trygghet samtidigt som de har olika valmöjligheter. Generation Y har sin trygghet i sociala nätverk och i den egna kompetensen. För dem är tryggheten inom arbetet att veta att det finns många alternativa försörjningssätt och så länge de inte är rädda för att flytta, byta arbetsområde eller ta ett mindre attraktivt jobb kommer de alltid att klara sig. Alla valmöjligheter har gjort Generation Y till en reflekterande men samtidigt stressad grupp. I en värld av möjligheter och intryck gör de sitt bästa för att hitta mening i livet. De skapar enligt Parment sin egen trygghet i val som hjälper dem då de ska konsumera och söka arbete (Parment 2008, s. 42,47).

Parment (2008) menar att det område som kommer att påverkas mest av Generation Y är arbetsmarknaden. Att det för företag och organisationer kommer att vara nödvändigt att

attrahera dessa nya medarbetare om de vill stå sig i konkurrensen på arbetsmarknaden. Enligt Parment är Generation Y hungriga men har inte bråttom att bli vuxna, vilket han menar beror på att de är ambitiösa men samtidigt rädda för att de inte ska kunna möta de förväntningar och krav som samhället och arbetsmarknaden ställer på dem (Parment 2008, s.70).

Under 1960- och 70 talet var arbete något som sågs mer som en rättighet än en plikt, något som enligt Parment (2008) givit dessa generationer epitetet lata. Till skillnad från dem så känner Generation Y inte att arbetet är en rättighet, men de känner heller inte att det är en plikt. De ser arbetet mer som självförverkligande och som ett sätt att förverkliga de mål man ställt upp för sitt liv. När man idag inte arbetar för att överleva är frågan om arbete inte längre en fråga om plikt eller rättighet utan om något annat som skulle kunna förklaras med Generation Y sätt att se på arbete, som något på en mer självförverkligande nivå. Parment menar att denna nya syn på arbete gör att arbetsgivare måste anpassa sig efter de nya kraven för att kunna rekrytera arbetstagare men att dessa nya krav även ställer ett större individuellt ansvar till arbetstagarna. När det ges större individuell frihet inom arbetet finns det heller ingen annan än sig själv att skylla på när det går dåligt. Ser arbetsgivarna till att placera Generation Y på arbetsplatser där de känner att de kan förverkliga sig själva inom ramen för arbetet och arbetsgivarens önskemål så blir detta i slutändan positivt för båda parter (Parment 2008, s.81-83).

1.7.3 ”Ungdomar i övergångsålder”

I antologin ”*Ungdomar i övergångsåldern*” från 1999 har författarna skrivit om temat ungdom - arbete utifrån ett pedagogiskt, psykologiskt, socialantropologiskt och sociologiskt perspektiv. I antologin fokuserar de på övergången från skola till arbetsliv. I det inledande kapitlet tar Hagström upp svårigheten att avgränsa arbetslivet för ungdomar idag då det genomgår utveckling i strukturer såsom tid och rum. Han menar att dessa förändringar hänger samman med kravet på ökad flexibilitet i arbetslivet som uppkommit som en effekt av internationaliseringen, informationsteknologin och andra hastiga förändringar som skett i världen. Han lyfter även fram skillnader i förankring på arbetsmarknaden mellan olika grupper i samhället. Att de som har mindre kvalitéer att konkurrera med får svårare att ta sig in på arbetslivet. Han menar att behovet att undersöka detta tema ökat på grund av dessa faktorer. Att det blir extra viktigt att undersöka hur ungdomar uppfattar arbete och även klarlägga deras koppling till samhällets förväntningar och normer som åläggs dem (Hagström 1999, s.8).

1.7.4 Ungdomsstyrelsen

I Ungdomsstyrelsens rapport ”*Unga med attityd*” från 2007 går det att läsa att fast anställning uppfattas som mycket viktigt hos unga. Samtidigt visar Ungdomsstyrelsens enkätundersökningar att andelen unga som arbetar har minskat från 50 % till 40 % mellan år 2007 och 2002. Parallellt med detta har antalet personer som studerar och antalet arbetslösa ökat. I rapporten går det också att läsa att branscherna kultur, media och design är mest populära samt att arbeta inom försvaret, som lärare eller med säkerhet och transporter är det som är minst populärt. Vidare visar rapporten att många av dem som är arbetslösa uppfattar arbetslösheten som ett orosmoment. Det finns också en stor skillnad mellan vilka som har eller har haft fast anställning, där personer födda i Sverige oftare har eller har haft fast anställning än personer födda utomlands (Ungdomsstyrelsen 2007).

Ungdomsstyrelsens rapport ”Unga med attityd” från 2007 bygger på en enkätstudie som genomförts bland personer mellan 16-29 år och personer mellan 35-74 år. Sammanlagt skickades 6000 enkäter ut till den yngre populationen och 1500 enkäter till den äldre populationen. Svarsfrekvensen var 53 % och studien avslutades i januari 2007. Nedan visas en tabell över hur personer i åldrarna 20-24 år samt 25-29 år svarat på frågan ”Hur viktiga är följande egenskaper i ett arbete för att du ska vara intresserad?” (Ungdomsstyrelsen 2007). Vi har valt att ta med tabellen för att den visar hur personer i samma ålderskategori som de personer vi studerar i vår undersökning har svarat på frågor kring vilka egenskaper som gör ett arbete intressant.

Ur Ungdomsstyrelsens rapport ”Unga med attityd” från 2007
 Tabell 11.11 ”Hur viktiga är följande egenskaper i ett arbete för att du ska vara intresserad?”
 Siffrorna visar procentandelen av de svarande som instämde ”mycket viktigt” på frågan.

Ålder:	20–24	25–29
Trevliga arbetskamrater	62	56
Bra chef/ledning	58	57
God arbetsmiljö	56	52
Fast anställning	46	53
Intressanta/omväxlande arbetsuppgifter	40	45
Bra lön och löneutveckling	39	37
Goda möjligheter till utbildning/utveckling	36	39
Goda möjligheter att kombinera arbete/fritid	27	34
Goda möjligheter att kombinera arbete/hem och barn	26	43
Ansvarsfulla arbetsuppgifter	24	30
Möjlighet att förverkliga sina idéer	23	24
Bidrar med något som är viktigt för andra	23	25
Stämmer överens med min utbildning	22	21
Goda möjligheter att göra karriär, bli chef	20	15
Är på hemorten	21	29
Jämn könsfördelning på arbetsplatsen	16	12
Självständigt arbete	15	21
Internationella kontakter/resa utomlands	11	8
Arbetet sker i team	10	12
Fria arbetstider	7	11
Ger status	8	5

1.8 Förförståelse och kritiskt förhållningssätt

Vi har i så stor utsträckning som möjligt försökt lägga vår egen förförståelse åt sidan när vi arbetat med uppsatsen. Vi har vid formuleringen av frågorna i enkäten i så stor utsträckning som möjligt utgått från tidigare forskning och inte ifrån våra egna tankar och idéer. Det finns dock svårigheter med att förhålla sig objektiv till tidigare forskning. Kanske har vi omedvetet valt att lyfta fram de delar som vi av någon anledning tycker har varit särskilt intressanta? Vi kan även ställa oss kritiska till tidigare forskning. Exempelvis bör påpekas att både Parment (2008) och Fürth med flera (2002) baserar sina resultat på studier gjorda på studenter på universitetet respektive gymnasieungdomar. Vi ställer oss frågande till om detta räcker för att kunna generalisera kring en hel generation. Utifrån denna aspekt uppfattar vi att även vår studie har sina brister eftersom den bara speglar en viss del av generationen.

1.9 Litteratursökning

För att ta reda på vad som skrivits tidigare om gruppen åttiotialister har vi på ett metodiskt sätt använt oss av de sökvägar och databaser som bland annat erbjuds av Universitets bibliotekskatalog på nätet. Vi började med en litteraturgenomgång i LIBRIS som är den nationella bibliotekskatalogen på Internet. LIBRIS inkluderar även GUNDA som är Göteborgs universitets bibliotekskatalog. I LIBRIS fann vi: Thomas Fürth med flera (2002) *"80-talisterna kommer: om kollektiva egoister, självuppoftande livsnjutare och andra ungdomar"* och Thomas Fürth (2008) *"Den dubbla utmaningen"*, Gustaf Fridolin (2009) *"Blåsta. Nedskärningsåren som formade en generation"*, Anders Parment (2008) *"Generation Y: framtidens konsumenter och medarbetare gör entré!"* och Tom Hagström (1999) *"Ungdomar i övergångsåldern - handlingsutrymme och rationalitet på väg in i arbetslivet"*.

Vi har använt oss av följande sökord (deskriptorer): 80-talist*, Generationsklyftor*, Åttiotalsgeneration*, Unga vuxna, Ungdomar attityder*, Attityder Sverige, Unga arbetstagare, Arbetsmarknaden, Attityder, Värderingar, Beteenden, Lättja, Karriär, Arbetslöshet, Lathet och Självförverkligande. Deskriptorerna sökte vi på via Svenska ämnesord som finns som länk på LIBRIS.

På rekommendation av bibliotekarien undersökte vi även vad som fanns skrivet om åttiotialister på Ungdomsstyrelsens-, Statistiska Centralbyråns- och Socialstyrelsens hemsidor.

Vi letade även i Google Scholar efter relevant litteratur och använde samma sökord som i LIBRIS och hittade då två C-uppsatser som vi uppfattade hade likheter med vårt ämne. Vi läste igenom båda och konstaterade att de inte var relevanta för vår undersökning.

I syfte att hitta relevanta artiklar från debatten som ägt rum i media om åttiotialister gjorde vi även sökningar i databasen Artikelsök. Vi använde där samma sökord som i LIBRIS.

Vi sökte även i GUPEA och på hemsidan www.uppsatser.se i syfte att hitta tidigare uppsatser som kunde vara relevanta för vår forskning. Vi fann dock ingenting relevant i dessa databaser. Det har tidigare skrivits bland annat uppsatser på ämnet Generation Y och arbetsmarknad. De uppsatser vi gått igenom har dock i första hand handlat om hur arbetsgivare kan komma att och skall bemöta "den nya generationen" i arbetslivet.

Vi använde oss även av sökmotorn Google i syfte att bredda vår litteratursökning. Via Google hittade vi bland annat två utländska forskningsartiklar på ämnet unga vuxna. Dessa bedömde vi dock inte som intressanta för vår undersökning.

Vi har även utgått ifrån litteratur som vi kommit i kontakt med under vår utbildning, såsom exempelvis *"Socialpsykologi: en introduktion"*, *"Ungdomsgrupper i teori och praktik"*, *"Sociologi"* och Vetenskapsrådets riktlinjer för forskningsetik samt diverse metodböcker. Även referenser i böcker har givit oss förslag på annan relevant litteratur.

2. Metod

Vi har valt en kvantitativ metod för att vi vill undersöka attityder hos ett större antal individer. Därför föll valet av metod naturligt på kvantitativ metod. Forskaren Sam Larsson (2005) menar att den huvudsakliga skillnaden mellan kvantitativ och kvalitativ forskning är att den kvantitativa metoden syftar till att reducera det insamlade materialet till enheter som går att jämföra med varandra. Detta till skillnad från den kvalitativa metoden som istället syftar till att nå kunskap om individers subjektiva upplevelser utifrån individers egna berättelser och ord (Larsson 2005, s. 92).

Stig Elofsson (2005) menar i boken *"Forskningsmetoder i socialt arbete"* att det som är specifikt för kvantitativ forskningsmetod är att man använder kvantiteter när man analyserar data. Exempel på kvantiteter kan vara andelar, det vill säga hur många, vilket man kan studera genom att använda till exempel medelvärden eller medianer. Detta bygger på att det man studerar har blivit klassificerat, det vill säga att flera enheter, till exempel individer, har samma värde. Elofsson menar att det finns situationer när det lönar sig att använda kvantitativa metoder före kvalitativa. Exempel på sådana situationer är när man studerar jämställdhet, jämlikhet, frågor om invandrare och när det gäller att utvärdera effekter av någonting. Elofsson säger att det underlättar att upptäcka skillnader och likheter mellan grupper när man använder kvantitativ metod, detta eftersom grupper kan jämföras med varandra. Samtidigt påpekar Elofsson att alla skillnader och likheter inte per automatik är intressanta och att det gäller att ta hänsyn till slumpmässiga variationer som kan uppstå vid analys. För att kunna ta reda på huruvida skillnader och likheter är relevanta inom kvantitativ forskning gör man signifikanstester. Signifikanstester hjälper till att avgöra om skillnader är slumpmässiga eller inte (Elofsson 2005, s. 59-70).

Rosengren och Arvidsson (2002) menar att den kvantitativa forskningen kan leda till mycket goda resultat men att den blivit bemött med viss skepsis inom social och sociologisk forskning. Detta menar de beror på bristande kunskaper och dålig insikt i statistik. Det finns flera fällor med kvantitativ forskning, inte minst kring hur resultat beskrivs. Rosengren och Arvidsson menar att det vanligaste misstaget som begås av forskare som använder kvantitativ metod är att presentera fördelning på ett felaktigt sätt. Det mest grundläggande sättet att visa hur ett resultat fördelar sig är helt enkelt att visa resultatet i absoluta tal, exempelvis hur många män respektive kvinnor som svarat på en fråga. Andra statistiska mått är centralmått (till exempel medelvärde och median), typvärde och modalprocent. Forskare har ett stort ansvar att välja rätt mått för att beskriva sitt resultat så att inte resultatet blir felaktigt (Rosengren & Arvidsson 2002, s. 97).

Larsson (2005) menar också att det i första hand är inom kvalitativ forskning det är relevant att utgå ifrån en vetenskapsfilosofisk ansats, exempelvis en hermeneutisk eller fenomenologisk ansats (Larsson 2005, s. 93). Eftersom vi genomfört en kvantitativ studie som inte syftar till att generalisera vårt resultat så har vi inte heller utgått ifrån något särskilt vetenskapsfilosofiskt perspektiv. Larsson menar också att det främst är inom kvalitativ forskning man skiljer mellan induktiv, deduktiv och abduktiv metod. Abduktiv metod kan i korthet beskrivas som en växelverkan mellan induktiv och deduktiv metod (Larsson 2005, s. 96). För formens skull kan man hävda att vi haft en abduktiv strategi eftersom vi haft en växelverkan mellan våra teorier och vår empiri.

2.1 Urval

Vi har fört en diskussion om möjliga urvalsmetoder. Den ursprungliga idén var att genomföra en enkätundersökning på gatan utan någon särskiljelse avseende vilka som svarade så länge de var födda på åttiotalet. Vi diskuterade denna idé med vår handledare och kom fram till att kvantitativa undersökningar får större bredd om de genomförs med någon form av jämförelse som bas. Det skulle även kunna leda till fler nyanser i det empiriska materialet. Ett slumpmässigt urval på gatan skulle kunna ha som fördel att det handlar om en heterogen grupp som inte har någonting gemensamt. Detta är dock svårt att veta på förhand. Svåra frågor som handlar om urvalet skulle kunna vara vilken tid på dygnet man skulle genomföra en undersökning och var. Även vår egen förförståelse skulle kunna få betydelse eftersom att vi aktivt skulle stoppa och fråga personer om de ville svara på vår enkät.

Utifrån resonemanget att jämförande studier i någon form ger fler nyanser i det empiriska materialet diskuterade vi om att genomföra en studie med fokus på åttiotalisterna i två olika stadsdelar. Dessa stadsdelar skulle ha valts ut beroende på arbetslöshetsnivå och inkomstskillnader. Vi resonerade kring metod och hur man kunde genomföra en enkätundersökning på bästa sätt utifrån denna idé. Vi kom fram till att det innebär vissa svårigheter avseende urval att dela ut en enkät på gatan i de olika stadsdelarna. Frågor som dök upp handlade exempelvis om vilka som skulle komma att svara på enkäten beroende på tidpunkt. Överhuvudtaget skulle det bli svårt att kunna säga någonting om urvalet eftersom vi inte skulle veta något om dem som svarar. Detta skulle kräva fler sakfrågor i enkäten om exempelvis inkomst, sysselsättning, bostadsadress och liknande. Vi kände att detta i och för sig kunde vara intressant men att det samtidigt försvårade vår urvalsprocess. Vad skulle vi göra med de enkäter som inte stämde in på de grupper vi ämnade undersöka? Vi kände att risken för ett stort bortfall med denna metod kunde bli avsevärd.

2.1.1 Bekvämlighetsurval

Trost (2001) menar att det skulle bli alltför dyrt och komplicerat att samla in data från en hel population. Istället menar han att det är bättre att göra ett urval av den grupp som ska undersökas. Huruvida ett urval är representativt för hela populationen beror sedan på om de individer som valts ut i urvalet speglar den totala populationen. Dessa urval går sedan att dela upp i slumpmässiga och icke-slumpmässiga urval (Trost 2001, s.30). Vi har valt att använda oss av ett icke-slumpmässigt urval, det som kallas bekvämlighetsurval. Trost (2001) förklarar denna urvalsmetod med orden ”*man tager vad man haver*” (Trost 2001, s. 30). Ett exempel på detta är att en lärare delar ut enkäter till studenter på sin skola som går på en eller flera kurser (Trost 2001, s.30).

Utifrån ett bekvämlighetsurval valde vi därför att genomföra en studie på en grupp åttiotalisterna som fanns nära till hands. Efter diverse diskussioner och för enkelhetens skull föll så valet naturligt på studenter. Det intressanta utifrån denna aspekt var att även Anders Parments studie (2008) genomförts på studenter på universitetet och vi tyckte därför att det kunde vara intressant att veta om resultatet från hans studie liknade det resultat vi skulle komma att få.

Vi har själva kontaktat lärare för att komma i kontakt med studenter till vår undersökning. De lärare vi fått hjälp av på institutionen för socialt arbete är Annica Johansson, Anna Dunér, Anita Kihlström och Hanna Wikström samt Hans Bjurek på institutionen för nationalekonomi med statistik.

En nackdel med att använda sig av ett bekvämlighetsurval är att det inte ger utrymme för några generaliseringar. Detta eftersom urvalet inte speglar den totala populationen (Trost 2001, s.30). I det material vi kommer att presentera kommer vi därför inte att göra anspråk på att tala om huruvida resultatet är signifikant eller inte. Vi kan ändå välja att signifikantesta vårt material men det kommer bara att vara signifikant för just vår urvalsgrupp. Detta skulle dock kunna vara en intressant utgångspunkt för vidare forskning eller vid en eventuell jämförelse med liknande grupper.

2.1.2 Urvalskriterier

De studenter vi valt att dela ut enkäter till studerar Nationalekonomi och läser till Socionomer. Det är på grund av den skeva könsfördelningen på Socionomprogrammet som vi valt att även genomföra en enkätundersökning på Handelshögskolan där könsfördelningen är mer jämn. Det kan också bidra till en mer intressant studie att genomföra två undersökningar. Detta eftersom materialet då blir mer nyanserat och ger större utrymme för jämförelser. På detta sätt kan vi förutom att jämföra variabler såsom kön och ålder också ta med institutionstillhörighet som en variabel. Vi kan dock inte utesluta att någon av respondenterna studerar på mer än ett program eller bara läser enstaka kurser. Vi har dock valt att inte ta reda på detta i enkäten vilket kan uppfattas som en brist. Anledningen till detta är att vi valt att inte ha med för många sakfrågor eftersom vi ville hålla enkäten så kort som möjlig. Dessutom anser vi det vara av mindre betydelse om någon av respondenterna läser tvärvetenskapligt, huvudsaken är att de läser vid någon av de institutionerna vi valt att undersöka.

Vi har inte utgått från att det finns några skillnader mellan studenternas syn på arbete på de olika institutionerna annat än att könsfördelningen är mer jämn på Handelshögskolan. Att vi har valt just Handelshögskolan och inte någon annan institution beror på dess närhet rent geografiskt. Vi har även valt att bara fokusera på de studenter som är i början av sin utbildning för att de inte ska vara alltför påverkade av det de studerar. Detta då vi antog att de som studerat längre på sin utbildning kanske skulle ställa mer krav på arbeten de söker då de har mer kompetens än de som är i början av sin utbildning. Eller att de tvärtom skulle sänka sina krav då de är mer angelägna om att få arbete direkt efter utbildningen. Vi tror också att det kan vara så att socionomstudenterna efter genomförd praktik, som sker senare i utbildningen, får en annan syn på arbete eller vad de kan åstadkomma på arbetsplatsen. Detta är anledningar till att vi delat ut vår enkät bland studenter som läser termin 1-3 och inte senare. I syfte att vara konsekventa har vi gjort likadant på båda institutionerna.

Vi har även haft två urvalskriterier när det gällde vilka av studenterna som fick svara på enkäten. Nämligen att de svarande på enkäten skall vara födda på 1980-talet samt att de skall ha haft någon form av anställning. Detta inkluderar till exempel tillsvidare-, heltids- och deltidsanställningar samt timanställningar och tillfälliga vikariat. Att vi har valt dessa urvalskriterier beror på att vi vill att personerna som svarar på enkäten skall ha någon uppfattning om arbetslivet baserat på egna erfarenheter.

2.2 Bortfall

Rosengren och Arvidsson (2002) menar att man kan skilja mellan internt och extern bortfall där det externa bortfallet syftar på de personer som av olika skäl inte deltagit i studien. Detta till skillnad från det interna bortfallet som snarare syftar på bortfallet bland de individuella svaren, exempelvis om en person valt att inte svara på någon specifik fråga i en enkät (Rosengren & Arvidsson 2002, s. 157). Vid ett bekvämlighetsurval så kan resultatet inte

generaliseras och därför behöver inte heller det externa bortfallet redovisas (Trost 2001, s. 131). Vi kommer därför bara att redovisa det interna bortfallet bland enkätsvaren. Vi kommer alltså inte att nämna dem som valt att inte svara på enkäten eller som på andra sätt hade kunnat kategoriseras som ett externt bortfall.

I vårt material fanns fyra enkätfrågesvar där respondenterna kryssat mellan två svarsalternativ. Efter att ha konsulterat metodföreläsare på vår institution har vi valt att vid sådana tillfällen välja det svarsalternativ som ligger närmast mitten av svarsskalan, det vill säga det svarsalternativ som är minst värdeladdat.

Vi har valt att använda alla enkäter som uppvisar någon form av bortfall i SPSS. Detta för att vi anser att alla svar på frågorna är viktiga. Om vi exempelvis har ett visst bortfall kring kön så kan respondenternas svar på frågorna med utgångspunkt i ålder och/eller studentgrupp ändå vara intressant att ta med. Nedan visas det sammanlagda bortfallet för de två studentgrupperna, socionomstudenter och nationalekonomistudenter.

Vi fick in sammanlagt 97 enkäter från gruppen socionomstudenter. Av dessa var 19 män och 74 kvinnor (fyra bortfall avseende kön). Alltså 20,4 % män och 79,6 % kvinnor (procentsiffran syftar på dem som svarade på frågan). Förutom bortfallen avseende kön var det ett bortfall avseende ålder. Dessutom ett bortfall vardera på frågorna 1 och 6.

Vi fick in sammanlagt 119 enkäter från gruppen nationalekonomistudenter. Av dessa var 52 män och 60 kvinnor (sju bortfall avseende kön). Alltså 46,4 % män och 53,6 % kvinnor. I gruppen nationalekonomistudenter var det förutom bortfallen avseende kön, två bortfall avseende ålder, ett bortfall vardera på frågorna 1,6,8,9 samt två bortfall vardera på frågorna 7,10,11.

2.2.1 Bortfallsanalys

I boken *"Introduktion till samhällsvetenskaplig metod"* från 2003 menar Johanessen och Tufte att det inte är möjligt att genomföra en bortfallsanalys om det inte finns några speciella kännetecken för populationen man avser att undersöka. Syftet med att räkna bortfall är att få så lite osäkerhet som möjligt när det gäller att generalisera sitt resultat. Författarna menar att ett litet bortfall är runt 5-10 % och ett stort bortfall är runt 50 % eller mer. Skulle man som forskare vara osäker på hur stort bortfallet är så kan det löna sig att genomföra en bortfallsanalys. Detta kan i korthet beskrivas som att man jämför hur fördelningen av centrala variabler (exempelvis kön och ålder) ser ut hos en total population jämfört med det egna urvalet. I det egna urvalet ingår bruttourval och nettourval. Med bruttourvalet avses hela urvalsgruppen och med nettourvalet avses de som svarade på undersökningen. Forskaren jämför variablerna mellan hela populationen, bruttourvalet och nettourvalet och får därmed fram en siffra på hur mycket resultatet skiljer sig åt mellan grupperna av svarande (Johanessen & Tufte 2003, s. 137).

Eftersom vi varken kan eller avser att generalisera vårt resultat har vi inte heller någon möjlighet att göra en bortfallsanalys. Eftersom vi inte har något specifikt antal studenter i vår urvalsgrupp har vi inte heller kunnat räkna ut ett nettourval då vi inte hade något bruttourval. En bortfallsanalys hade däremot varit både möjlig och nödvändig om vi genomfört en slumpmässigt obunden urvalsundersökning, exempelvis genom att slumpmässigt få fram ett antal respondenter via en förteckning över alla Sveriges studenter.

2.3 Reliabilitet och validitet

I *"Enkätboken"* förklarar Trost (2001) reliabilitet som tillförlitlighet, det vill säga att man mäter det man avser att mäta. Reliabiliteten påverkas exempelvis av att alla frågor är ställda på samma sätt och under liknande förhållanden. För att uppnå hög reliabilitet skall exempelvis en forskare kunna upprepa en tidigare studie på samma sätt och uppnå samma resultat. Trost ifrågasätter dock utifrån ett symboliskt interaktionistiskt synsätt om detta är möjligt då människor hela tiden deltar i olika processer och att den ena situationen inte är den andra lik. Detta skulle i sådana fall leda till olika resultat från gång till gång (Trost 2001, s. 59-60). Vår undersökning grundar sig i resultaten från tidigare forskning. Eftersom vi inte kunnat ta reda på exakt hur de formulerat frågorna i tidigare forskning så har vi inte heller haft möjlighet att genomföra exakt samma undersökningar. Detta har dock inte varit vårt syfte. Däremot ställer vi våra frågor under liknande förhållanden till alla våra respondenter vilket talar för att vi har en hög grad av reliabilitet.

Trost (2001) nämner fyra komponenter som sammanfattar begreppet reliabilitet: Objektivitet, precision, konstans och kongruens. Med objektivitet ur ett kvantitativt perspektiv avses huruvida forskare uppfattar och kodar in ett resultat på samma sätt. Med begreppet precision avses hur precisa frågorna och svarsalternativen är i enkäten. Detta uppnås genom att göra enkäten så enkel och tydlig som möjligt (Trost 2001, s. 60). Vi anser oss ha en hög grad av precision i vår enkät då vi har sju fasta svarsalternativ till varje fråga. Vi återkommer mer till hur vi konstruerat frågorna under stycket om enkäten. Det tredje begreppet som Trost (2001) nämner är konstans som avser tidsaspekter. Där förutsättningen är att det man studerar just nu inte ändrar sig över tid utan förblir konstant. Det är viktigt att förutsättningarna vid kvantitativa studier inte hinner ändras på kort sikt, det vill säga det skall inte spela någon roll exakt vilken dag två olika respondentgrupper svarar på en enkät. Kortsiktigt skall alltså tidsaspekten inte påverka svaren (Trost 2001, s. 60). I vårt fall har vi genomfört vår enkätundersökning inom loppet av en vecka för att inte förutsättningarna för respondenterna skulle ha hunnit ändrats radikalt. Vi tror inte att deras attityder har hunnit ändra sig under denna tid. Det sista begreppet Trost (2001) lyfter fram för att förklara reliabilitet är kongruens. Med detta menas att när frågor ställs kring olika aspekter av samma fenomen skall dessa likna varandra så att de mäter samma sak (Trost 2001, s. 60). Vi har låg kongruens i den bemärkelsen att vi har studerat synen på arbete men våra enkätfrågor mäter olika aspekter av fenomenet.

Enligt Trost (2001) kan hög grad av reliabilitet innebära en låg grad av validitet. För att uppnå en hög grad av validitet är det viktigt att frågorna korrelerar väl med syftet i undersökningen. Det vill säga att frågorna verkligen mäter det som forskaren vill ta reda på (Trost 2001, s. 61). Vår undersökning syftar till att ta reda på åttioitalisters syn på arbete med utgångspunkt i tidigare forskning. Detta gör vi till exempel genom att fråga "Är du ambitiös på din arbetsplats?". Denna fråga har alltså inte direkt någonting med respondenternas syn på arbete att göra, snarare hur respondenterna uppfattar sig själva på arbetet. Denna fråga har låg validitet i förhållande till syftet att undersöka synen på arbete. Ett exempel på en fråga med omvänt förhållande är "Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?". Denna fråga är direkt kopplad till vårt syfte att undersöka synen på arbete.

Ett annat viktigt begrepp som Trost (2001) tar upp är standardisering, med detta avses att frågorna och situationerna är likadana för alla intervjuade. Det innebär att det inte finns några variationer. I kvantitativa studier innebär detta att till exempel läsa upp frågor med samma tonfall och på samma sätt och att vara konsekvent avseende ordning och förklaringar. Görs detta uppnås enligt Trost en hög grad av standardisering. Han nämner även att standardisering

vid enkäter också innebär en fråga om hur generaliserbart materialet är för hela populationen. Detta kan förstås som att en stor undersökning med många enkäter har en hög grad av standardisering jämfört med små enkätundersökningar. I vår undersökning uppnås en hög grad av standardisering då vi genomför en enkätundersökning där frågorna är likadana för alla utfrågade. Även omständigheterna kommer vara liknande, det vill säga att enkäten kommer att delas ut till stora grupper som är vid samma föreläsning vid samma tidpunkt, något som även det bidrar till en hög grad av standardisering. Avslutningsvis nämner Trost begreppet strukturering vilket syftar till om frågorna är strukturerade eller inte, det vill säga om frågorna har bestämda svarsalternativ eller om de är öppna frågor. Detta hänger samman med begreppet standardisering. En enkät med bestämda svarsalternativ har en hög grad av strukturering, vilket även innebär en hög grad av standardisering (Trost 2001, s. 61). Vi anser oss ha en hög grad av standardisering i vår enkät med anledning av ovanstående resonemang.

2.4 Om enkäten

Vi har valt att använda oss av gruppenkäter för insamlande av data. Enligt Rosengren och Arvidsson (2002) innebär detta att data samlas in genom att enkäten delas ut till individer som befinner sig i samma lokal, efter att de besvarat frågorna samlas enkäterna in direkt. Rosengren och Arvidsson menar att denna teknik med fördel kan användas för speciella populationer som är samlade på detta sätt. Exempel på detta, som författarna nämnt, är studerande på föreläsning (Rosengren & Arvidsson 2002, s.141). Något som vi har valt att använda oss av.

Vi har utformat vår enkät med utgångspunkt i tidigare forskning. Enkäten består av 11 frågor samt två sakfrågor som handlar om kön och ålder. Första frågan på enkäten syftar till att ta reda på de svarandes kön. Detta för att vi skall kunna analysera resultatet i SPSS och undersöka om det finns någon skillnad på hur personerna svarat baserat på kön. Den andra frågan som handlar om ålder syftar till att göra det möjligt för oss att använda ålder som ytterligare en variabel i vår analys. Trost (2001) menar att det kan finnas en fördel med att den svarande själv får fylla i sin ålder än att ha färdiga svarsalternativ. Detta eftersom den svarande kan uppleva det förvirrande med färdiga åldersboxar om de har nära till sin födelsedag. Enkäten ska vara tydlig och lätt att fylla i och ett sätt att komma runt detta problem kan vara att låta dem själva fylla i vilket år de är födda (Trost 2001, s.65-66). Detta är en av två anledningar till att vi har valt att utforma vår enkät på detta sätt och den andra anledningen är då vi vill tydliggöra vilket år på åttiotalet de är födda. Anledningen till detta, som också bättre överensstämmer med vårt urvalskriterium, är att de svarande anger när på åttiotalet de är födda och inte deras ålder i år.

Det finns ett antal frågor att ta hänsyn till vid konstruerandet av en enkät. En sådan fråga är huruvida frågorna i enkäten ska vara negativt eller positivt formulerade. Exempel på detta i vår enkät kan vara fråga ett som lyder "Jag ställer höga krav på arbeten jag söker?". Denna fråga hade lika gärna kunnat vara formulerad som "Jag ställer inte höga krav på arbeten jag söker?". Trost (2001) menar att man allmänt sett bör undvika negationer i enkätfrågor. Han menar att detta tyvärr är vanligt förekommande liksom det ibland förekommer dubbla negationer i enkätfrågor. Detta leder i allmänhet till att frågorna blir svårtolkade och därmed svåra att besvara (Trost 2001, s. 81). Att använda negationer och dubbla negationer i enkätfrågor är också något som Rosengren och Arvidsson (2002) varnar för. De menar att frågor bör vara tydliga och lättförståeliga och förhållandevis korta. Inte heller skall man fråga om mer än en sak i varje fråga, allt för att undvika missförstånd. Vidare bör man i sin enkät inte ha med för många svarsalternativ. Rosengren och Arvidsson menar att 5-7 svarsalternativ

är maximum för vad en enkätfråga skall innehålla. Allt för många svarsalternativ leder till att tillförlitligheten blir mindre (Rosengren & Arvidsson 2002, s. 153) Vi har valt att ha sju svarsalternativ på varje fråga, skälet till detta är att vi fick rådet av våra föreläsare på metodkursen att fler svarsalternativ (upp till en viss gräns) kan ge mer nyanserade svar än färre.

Vi har försökt utforma enkäten så att den skall vara så tydlig som möjligt. Vi har valt att avgränsa frågorna i textutor för att separera dem och gett dem fasta svarsalternativ för att göra det tydligt för den svarande. Detta har vi gjort på bekostnad av öppna frågor som enligt Rosengren och Arvidsson (2002) kan ge annorlunda information men som tar längre tid att besvara och behandla. Enligt dem ger öppna frågor möjligtvis en mer nyanserad information och kan även ge svarsalternativ som är svåra att förutse vid konstrueringen av de bundna svarsalternativen (Rosengren & Arvidsson 2002, s. 154). Vi tror att öppna frågor hade kunnat vara ett bra komplement till vår enkät men vi valde att inte ha med några sådana frågor eftersom vi ville ha en så renodlad kvantitativ undersökning som möjligt. Vi ville heller inte att enkäten skulle vara för svår eller ta för lång tid för respondenterna att fylla i. Vi vill också betona att frågorna i vår enkät har varit öppna för tolkning, det vill säga vi har inte gett respondenterna några instruktioner för hur frågorna skall tolkas.

Tidigare forskning har fokuserat mycket på att hitta generella drag för åttioalister. Vi har därför använt oss av dessa generella beskrivningar vid utformandet av frågorna i vår enkät. Frågorna kan därför uppfattas som ledande och värdeladdade, exempelvis frågan "Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?". Denna fråga kan vara svårförståelig eftersom den har med en negation och flera påståenden vilket kan påverka hur respondenterna uppfattar frågan. Frågan kan även uppfattas som ideologiskt laddad, är arbete en plikt? Denna fråga är också den frågan som vi själva är mest kritiska mot. Vi har begått felet att ha med flera frågor i en fråga, i efterhand inser vi att vi endast skulle ha frågat om självförverkligande och därefter eventuellt haft en fråga om plikt samt en fråga om rättighet som följdfrågor. Vi kan inte utesluta att flera respondenter anser att arbete både är en arena för självförverkligande och en plikt och rättighet. Vi har dock valt att använda oss av den här typen av frågor med anledning av att det är vad tidigare forskning kommit fram till. Trost (2001) varnar för att använda värdeladdade ord med risk för att dessa styr svaren (Trost 2001, s.86). Vi är medvetna om att frågorna kan uppfattas som värdeladdade men har ändå valt att ha med dem då de bygger på resultat från tidigare forskning.

En fördel som vi ser det med att presentera frågorna på detta sätt är att vi frågar om exakt det som tidigare forskning kommit fram till. Risken med att formulera den här typen av frågor kan vara att vi tolkar resultatet utifrån vår egen förförståelse och därmed lägger andra värderingar i frågorna än vad som ursprungligen presenterats.

2.5 Pilotstudie

Tisdagen den 6 oktober 2009 genomförde vi en pilotstudie. Vi delade ut sammanlagt tio enkäter på två olika platser, i caféet på Institutionen för socialt arbete och på Haga Nygata. Vi delade ut fem enkäter på vardera platsen. De svarande var alla födda på 1980-talet och var mellan 20 och 28 år. Av de svarande var 4 män och 6 kvinnor.

Vi bad de svarande om feedback på enkäten och fick veta att frågorna uppfattades som tydliga och okomplicerade att svara på. En person uttryckte att det kunde spela roll om man var student eller inte när man svarade på enkäten. Hon menade att det kan vara svårt att som

nyutexaminerad student ställa krav på sin arbetsplats då man bara har teoretisk kunskap och ingen praktisk. En annan uttryckte att förståelsen för ämnet kunde påverka svaren. Personen ifråga menade att hon hört talas om debatten i media och att det skulle kunna prägla hennes svar. Hon uttryckte dock att hon ändå försökt att svara så sanningsenligt som möjligt.

En genomgång av enkäterna vid pilotstudien visade att majoriteten av de svarande angav ett eller sjuor som svar. Det var få svarande som placerade sig i mitten av intervallskalan. Vi tolkar detta på två sätt. Antingen var frågorna i enkäten förhållandevis ledande vilket gjorde att de svarande upplevde det som självklart att svara det ena eller det andra. Eller så kan det bero på att frågorna i vår enkät var så pass tydligt utformade att de inte gav upphov till tolkningar. Detta skulle i sådana fall kunna leda till tydliga svar. Den bilden bekräftades också av de svarande när vi bad om feedback.

En observation vi gjorde när vi delade ut enkäterna var att studenterna inne på caféet tog längre tid på sig att fylla i enkäterna än vad de personer som fyllde i enkäten på gatan gjorde. Detta kan bero på flera saker men vi tror att det blåsiga vädret utomhus kan ha bidragit. En annan iakttagelse vi gjorde var att, som vi skrivit i stycket Om enkäten, det kan vara tydligare för den svarande och bättre för vår undersökning om de får fylla i när på åttiotalet de är födda och inte deras ålder. Innan pilotstudien skulle respondenterna fylla i ålder och inte födelseår. Detta ändrade vi sedan i vår enkät efter pilotstudien.

2.6 Forskningsetik

För att genomföra vår undersökning har vi delat ut enkäter på två institutioner vid Göteborgs universitet. För att få tag på respondenter har vi tagit kontakt med ansvariga lärare vid de olika institutionerna och fått tillåtelse att dela ut enkäterna i samband med deras föreläsningar. Vi har vid utdelningstillfällena informerat de berörda studenterna om ämnet och syftet med vår uppsats, vart den går att finna samt att enkäterna kommer att behandlas anonymt. Vi har också meddelat studenterna att enkäten är frivillig att fylla i och därmed inkluderat samtyckesprincipen i vår undersökning. Denna information har vi delgivit muntligen. Vi har också bifogat ett försättsblad med varje enkät där denna information upprepats samt där våra kontaktuppgifter funnits med i form av våra mejladresser.

I vår uppsats har vi haft två urvalskriterier, att respondenterna skall ha haft någon form av anställning samt att de skall vara födda någon gång under 1980-talet. För att kunna kontrollera våra urvalskriterier har vi vid de tillfällena då vi delat ut enkäten muntligen informerat om våra urvalskriterier samt meddelat att för att svara på enkäten måste man uppfylla dessa kriterier. Detta förfaringssätt är något som vi diskuterat ur ett etiskt perspektiv. Är det rimligt att vid en föreläsning meddela att det endast är personer födda på 1980-talet som får svara på enkäten? Borde vi ha gjort på något annat sätt? Vi kan inte utesluta att vissa av respondenterna vill hemlighålla sin ålder för sina studiekamrater och det skulle då kunna uppfattas som jobbigt att inte kunna svara på enkäten om man exempelvis är född 1990. Vi har dock valt att genomföra enkätutdelningarna på detta sätt. Vi har resonerat som så att om några respondenter av någon anledning inte velat svara på enkäten så har de inte heller behövt göra detta.

Vetenskapsrådet (2009) har lagt fram fyra forskningsetiska principer som är huvudkraven för forskning. Dessa är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Förutom dessa finns också ett antal råd och rekommendationer forskare bör ta i beaktande. Det första kravet, informationskravet, handlar om att forskare har ett ansvar att

informera deltagarna i forskningsprojektet om villkoren för forskningen. Till denna punkt hör saker som att deltagarna har rätt att själva avbryta sin egen medverkan när de så önskar samt att deras medverkan är frivillig (Vetenskapsrådet 2009). Vi har löst informationskravet genom att tydligt informera våra respondenter så som nämnts ovan samt genom att bifoga ett försättsblad till den enkät vi använt. Respondenterna har dock inte haft möjlighet att avbryta sin anmälan då enkäterna inte var numrerade vid utdelningstillfället. Vilket innebär att vi inte hade kunnat plocka bort någon enkät i efterhand om någon respondent så önskat. Vi anser att frågorna inte var av känslig karaktär och tror och hoppas att detta inte spelat någon stor roll. Vi har däremot givit varje enkät ett unikt nummer vid inkodningen i SPSS för att kunna gå tillbaka och rätta till eventuella fel och dubbelkolla svar och bortfall.

Det andra kravet, samtyckeskravet, innebär att forskare kan behöva samtycke från exempelvis vårdnadshavare om deltagarna i studien är under 15 år (Vetenskapsrådet 2009). Eftersom alla respondenter i vår undersökning är över 15 år har vi inte behövt något samtycke från någon annan part än respondenterna själva.

Det tredje kravet, konfidentialitetskravet, kopplas samman med frågor som rör sekretess. Det kan till exempel handla om hur och vilket material som kan publiceras i och med studien samt hur forskare skall hålla deltagarnas identitet hemlig (Vetenskapsrådet 2009). I vår enkät är uppgiftslämnarna anonyma och de avslöjar ingenting mer om sin egen identitet än födelseår och kön. Vi har samlat in enkäter ifrån två olika institutioner vid Göteborgs universitet, dessa institutioner namnges, men vi avslöjar inte vilka klasser det handlar om. Detta gör det svårt att koppla enkätsvaren till någon specifik klass på respektive program. På Socionomprogrammet finns fyra klasser med vardera cirka 40 studenter på varje termin. Vår undersökningsgrupp sträcker sig från termin ett till tre. Detta innebär teoretiskt sett att vi kan ha genomfört vår enkätinsamling bland 12 klasser. Liknande förhållanden råder på den andra institutionen. Detta gör det svårt att i efterhand kunna spåra enkätsvaren till någon specifik klass. Dessutom presenteras inte materialet klassvis utan baserat på kön, ålder och institutionstillhörighet. Eftersom ingen känslig information finns dokumenterad i enkäterna behöver de heller inte förvaras på något särskilt sätt utifrån sekretess.

Det fjärde kravet, nyttjandekravet, hänvisar till vad materialet som samlas in under forskningen kommer att användas till. Sådant material får bara användas till forskning och inte missbrukas. Personuppgifter och annat känsligt material får alltså inte vidarebefordras eller användas av någon annan än forskaren själv (Vetenskapsrådet 2009). När uppsatsen är presenterad och det inte föreligger något behov av att kontrollera vårt material kommer vi slänga enkäterna i pappersåtervinningen, då de som ovan nämnt inte innehåller några känsliga uppgifter.

3. Teori

Våra frågeställningar handlar om åttiotalisters syn på arbete. Vi har valt att använda oss av globaliseringsteorier, socialpsykologiska teorier och handlingsteoretiskt perspektiv för att sätta in vårt empiriska material i ett större sammanhang och för att förstå de samhälleliga ramar som påverkar unga människors val och deras syn på arbetsmarknaden.

3.1 Giddens teorier om globalisering

Den brittiska forskaren Anthony Giddens nämner i sin bok *"Sociologi"* från 2003 globalisering och dess effekter, både för samhället i stort och för den enskilda individen. Förutom att globaliseringen tar sig uttryck i form av ökad handel och rörlighet över gränserna ställer den också högre krav än tidigare på individer att anpassa sig. Giddens menar att individer i vår tid har större möjlighet att påverka sina livsval och forma sina identiteter än tidigare. I det förmoderna samhället styrdes individens val i större utsträckning av traditioner och seder. Religion, samhällsklass, kön och etnicitet var faktorer som avgjorde vilka val en individ kunde göra. Giddens påpekar vidare att globaliseringen har lett till en annan form av individualism än tidigare. Han menar att de sociala koder som styrde människors agerande före globaliseringen har blivit svagare och att vi som individer i större utsträckning anpassar oss till en ständigt föränderlig värld (Giddens 2003, s.73).

Giddens (2003) talar även om kunskapsekonomi som ett nytt fenomen i globaliseringens tidevarv. Med detta avser han den övergång som skett på arbetsmarknaden från ett mer industrialiserat mekaniskt arbete till ett arbete som mer präglas av kunskaper och färdigheter. Giddens påpekar att det inte finns någon exakt definition av detta begrepp men att det rör sig om en ekonomi där majoriteten av arbetskraften inte sysslar med materiell produktion utan snarare design, utveckling av produkter, marknadsföring och så vidare. Kunskapsekonomin går hand i hand med informationsteknologins inträde (Giddens 2003, s.328).

Övergången från en tillverkningsekonomi till en kunskaps- och informationsekonomi har enligt Giddens (2003) även lett till stora förändringar på arbetsmarknaden. Han nämner livslång anställningstrygghet som ett begrepp som tidigare nästan togs för givet tidigare och som idag är långt ifrån självklart. Giddens säger att många forskare menar att den personliga otryggheten på arbetsmarknaden har ökat sedan 1970-talet i takt med att unga människor inte längre kan räkna med att göra karriär hos en och samma arbetsgivare. Den globaliserade ekonomin ställer högre krav på effektivitet och kompetens och personer som inte förmår följa utvecklingen eller saknar rätt kompetens blir åsidosatta eller får otrygga anställningar (Giddens 2003, s.352).

Slutligen nämner även Giddens (2003) arbetslöshet och dess följder för individen. Giddens menar att arbete är en mycket viktig och stor del av individers vardag. Utifrån ett psykologiskt perspektiv menar han att arbetet innebär en trygghet och en strukturerande faktor, att ha en anställning är viktigt för individens självkänsla. Giddens lyfter fram sex olika aspekter av arbete som gör det så betydelsefullt och viktigt för individen: pengar, aktivitetsnivå, variation, tidsmässig struktur, sociala kontakter och personlig identitet. Den första aspekten som handlar om pengar menar Giddens också är den viktigaste. Utan lön har inte människor någon möjlighet att uppfylla sina behov och det blir svårt att hantera vardagliga saker. Den andra aspekten, aktivitetsnivå, avser möjligheten att lära sig nya saker men också att använda sig av de färdigheter man som individ besitter. Giddens menar att detta är viktigt för att individen skall få utlopp för sin energi. Med den tredje aspekten, variation, avser Giddens individens

möjlighet att komma bort från hemmet och göra någonting annat, det vill säga att ha flera arenor att agera på. Den fjärde aspekten, tidsmässig struktur, lyfts fram som en viktig aspekt för att skapa struktur i vardagen. Utan ett arbete att gå till, kommer tiden bli mindre betydelsefull vilket kan leda till apati. Den femte aspekten, sociala kontakter, innebär att arbetet fungerar som en möjlighet för individer att knyta nya sociala band och skaffa sig vänner och bekanta. Giddens menar att om man blir arbetslös så riskerar man också att tappa kontakten med många av sina tidigare kollegor. Den sista aspekten, personlig identitet, syftar på den känsla av social tillhörighet som ett arbete leder till. Giddens menar att den personliga identiteten är direkt kopplad till individens självkänsla (Giddens 2003, s.326).

Vi har valt att lyfta fram dessa sex aspekter av arbete för att öka förståelsen för vad som kan hända en individ som blir arbetslös och för att förstå synen på arbete bland unga människor. Vi vill också gärna lyfta fram den sociala kopplingen som detta resonemang medför. Vi menar, i enlighet med Giddens (2003), att hög arbetslöshet bland unga kan leda till flera problem, såsom dålig självkänsla, en känsla av utanförskap, oförmåga att knyta nya kontakter och inte minst en oförmåga att kunna försörja sig själv.

3.2 Globalisering enligt Lalander & Johansson

I boken *"Ungdomsgrupper i teori och praktik"* från 2007 beskriver Lalander och Johansson kulturell friställning. Detta innebär att samtidigt som vi människor idag har mer frihet att skapa vår egen identitet är vi samtidigt mer fångade i marknadens grepp (Lalander & Johansson 2007, s. 115). *"Nu måste den enskilde skissera, utprova och omformulera sin identitet, och det mot bakgrund av ett enormt ökat samhällsligt vetande och enormt stegrande individuella anspråk."* (Lalander & Johansson 2007, s. 115). De skriver att samtidigt som medierna fortsätter att vinna mark sker det en avtraditionalisering som innebär att unga idag i mindre grad kan förlita sig på familj eller traktens traditioner när de ska skapa sig en identitet (Lalander & Johansson 2007, s. 115).

Lalander och Johansson (2007) går sedan vidare och förklarar begreppet individualisering som de använder för att beskriva olika tendenser i samhället. Skillnaden idag är att det i större grad är individerna själva som ska skapa sig en identitet, ett liv, utan någon vidare hjälp av föräldrakultur eller religion. De menar att identitetsskapandet idag är mer föränderligt än för tidigare generationer. Detta beror dels på förändringar i de sociala traditioner som de kallar avtraditionalisering, men även på medierna som idag ger individer mer material att utvärdera sig själva med. Författarna avslutar med att säga att globalisering och individualisering både skapar möjligheter och problem. Det ger upphov till ångest och frågor om varför vi finns till men ger samtidigt, dem som kan hantera det, stora möjligheter att på egen hand skapa sina liv (Lalander & Johansson 2007, s. 123,138).

3.3 Socialisationsteori

Nationalencyklopedin definierar i sin nätupplaga socialisation som:

"inom sociologin förmedling och inläring av färdigheter som medför att individen formas till en personlighet. Genom socialisation internaliserar individen samhällets eller gruppens vedertagna beteendemönster, normer, regler, värden och sedvänjor, en process som börjar i spädbarnsåldern och pågår hela livet. Till de viktigaste socialisationsagenterna hör familjen, skolan, kamratgruppen, yrkeslivet, och massmedia. Den primära socialisationen äger rum

under barnåren, i första hand inom familjen, medan den sekundära socialisationen betecknar ungdoms- och vuxenlivet. Begreppet används t.ex. för att förklara konformt beteende och därmed bevarandet av den samhälleliga ordningen, men även för att förklara reproduktionen av klassklyftor och kulturella skillnader mellan grupper.” (Nationalencyklopedin 2009-10-08)

I boken *”Socialpsykologi en introduktion”* från 2000 förklarar Helkama, Myllyniemi och Liebkind allmänna förklaringsmodeller för socialitet ur ett socialpsykologiskt perspektiv (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2000, s. 55). Vi har valt ut följande två, den sociala utbytesteorin och den sociala jämförelseteorin.

Enligt författarna kan den sociala utbytesteorin förstås som en teori enligt vilken människan i grunden är en egoistisk varelse som eftersträvar fördelar och försöker undvika det som inte är fördelaktigt. Individerna handlar i syfte att uppnå önskvärda konsekvenser. Detta kan till exempel förstås som att människan väljer sina sociala kontakter efter vilken vinning eller belöning dessa kontakter kan ge. I ekonomiska termer talar man om ett slags köpslående mellan individer där nytta, kostnader, vinst och förlust är centrala begrepp. Detta skapar en slags jämförelsenivå mellan individer där individer har olika mycket attraktionskraft. Helkama påpekar att den sociala utbytesteorin har fått mycket kritik för att den inte förklarar till exempel altruistiskt beteende. Om människan i grunden är en egoistisk varelse hur kan man då förklara sådant beteende som sker utan någon som helst tanke på personlig vinning (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2000, s.56)?

Vi tycker att den sociala utbytesteorin är värd att belysa utifrån att vi valt att studera åttiotalisters syn på arbete. I debatten som vi nämner i inledningen finns tankar om att åttiotalister skulle vara egoistiska varelser som ställer höga krav på omgivningen och bara är ute efter sådant som leder till personliga fördelar.

Helkama, Myllyniemi och Liebkind (2000) belyser även den sociala jämförelseteorin som en modell för att förstå socialisation. Denna går i korthet ut på att det sociala trycket som finns i form av normer och grupstryck präglar vilka val individen gör. Ett klassiskt experiment från 1930-talet av forskaren Muzafer Sherif påvisar detta genom att visa hur personer som fick i uppgift att bedöma en ljuspunkts rörelser mot en vägg påverkade varandra. Det visade sig att försökspersonerna snabbt utvecklade normer för hur ljuspunkten rörde sig vilka i sin tur påverkade hur de andra försökspersonerna uppfattade ljusets rörelse. Ljuspunkten rörde sig i de facto inte alls men det sociala trycket som skapades inom gruppen av försökspersoner gjorde att när försökspersonerna senare skulle betrakta ljuspunkten enskilt så höll de sig till den norm som skapats (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2000, s. 58).

Begreppet social jämförelse är något som Rose-Marie Ahlgren (1999) hjälper oss att förklara ytterligare i *”Ungdomar i övergångsåldern”*. Hon menar att individer vid både direkt och indirekt jämförelse med andra personer, som är viktiga för denne, övertar och använder sig av deras normer för att evaluera sig själv. Individer jämför sig med andra för att bekräfta sin självbild och väljer då att jämföra sig med de individer de uppfattar har en likhet i förmåga och värderingar. Vidare nämner Ahlgren att senare självvärderingsforskning betonar hur viktig den närmaste omgivningen är som en måttstock för individens förmåga och självvärdering. Senare forskning menar att det som värderas högt utifrån samhällets normer har svag koppling till självvärdering och att det istället är den närmaste omgivningen som har starkast påverkan på individer. Grupper som individer söker sig till utvecklar sedan i sin tur en norm för medlemmarna som påverkar deras beteende och ambition. Desto mer dragen en

individ känner sig till en grupp desto större påverkan på individens självvärdering får en framgång eller ett misslyckande att passa in i gruppens norm (Ahlgren 1999, s. 100).

Vi tycker att dessa förklaringar av socialisation är värda att lyfta fram i vår uppsats. De belyser det som handlar om yttre påverkan på våra val som individer. Vi tror att många människor strävar efter bekräftelse och att denna bekräftelse ofta kommer i form av att man passar in i exempelvis en grupp. Vi tror därför att många människor anpassar sina åsikter och värderingar utifrån gruppnormer vilket i sin tur leder till att individer betar sig därefter.

3.4 Handlingsteoretiskt perspektiv

I "*Ungdomar i övergångsåldern*" skriver Hagström (1999) om handlingsteoretiskt perspektiv i sitt kapitel om ungdomars förhållningssätt till arbete. Han ställer frågan om värderingar inom arbetet har förändrats i takt med de strukturella förändringar som skett i arbetslivet. Han menar att ungdomar är ett bra mätinstrument för att se förändringar i de yttre strukturerna. Det väsentliga i ett handlingsteoretiskt perspektiv är att se hur individer tolkar och värderar samspelet mellan yttre förhållanden. Hur människor agerar i sina liv och mot vilka mål, även hur de påverkas av yttre strukturella förändringar och hur de hanterar dessa (Hagström 1999, s.109). Det går att koppla samman med det vi tagit upp i tidigare forskning om åttioalister. Att de skiljer sig från tidigare generationer för att de har växt upp under andra förutsättningar där de strukturella förändringarna i samhället påverkat dem under deras uppväxt. Att de därför har bildat sig värderingar som skiljer sig från tidigare generationers.

Hagström (1999) skriver att det som är kännetecknade för en handling är att den styrs av ett större mål. Detta mål uppnås genom planering av sina handlingar och när nya erfarenheter fås under vägen mot målet kan dessa förändra eller skapa nya mål. Detta benämner Hagström som handlingscykler. Dessa handlingscykler styr oss individer i en spiral mot nya erfarenheter som kan vara såväl passiviserande som aktiverande. Det som avgör om spiralen blir aktiv eller passiv är de förutsättningar som finns för individen i form av handlingsutrymme i omgivningen eller det som har en koppling till personens bakgrund och tidigare erfarenheter. Alla individer har olika erfarenheter och därmed olika sätt att tolka situationer på. Detta innebär att vi kan handla olika i en situation beroende på vilka perspektiv vi skapat oss genom tidigare handlingar. Hur väl vi tolkar en situation påverkar sedan vårt sätt att handla, vilket i sin tur sedan påverkar hur relevanta handlingarna är för att uppnå våra mål. Enligt Hagström är det dock svårt att säga vad det är som påverkar handlingarna, vilka värderingar och motiv som ligger bakom de mål som handlingarna styrs mot. Inte heller de formella strukturerna kan ge oss någon uppfattning om handlingars koppling till den verklighet som består av sociala, kulturella och samhällseliga strukturer. Ändå menar Hagström att handlingar såklart är kopplade till dessa sammanhang genom samspelet och kommunikationen mellan individer (Hagström 1999, s.111).

För att vidga handlingsperspektivet tar Hagström (1999) upp ytterligare tre vinklingar av fenomenet. Det första han nämner är att handlingar till sin karaktär är kommunikativa och därmed knutna till kommunikation mellan individer och till socialt samspel. Handlingar har även en social och samhällselig karaktär som kännetecknas av att de ingår i kollektiva sammanhang som styrs av samhällets organisering av tillverkningen av varor och tjänster, reproduktion av arbetskraft och även av normer och regler som lär ut hur samhällsrollerna ska hanteras. Den sista vinkeln Hagström nämner är att se handlandet som en meningskonstruktion, där handlingar är ett sätt för individer att skapa mening i tillvaron.

Dessa olika handlingsperspektiv drar åt olika håll men bidrar tillsammans till att förstå hur individers socialisation och personliga utveckling äger rum (Hagström 1999, s.112).

Fürth med flera (2002) menar att man inom värderingsforskning brukar skilja mellan grundliga och ytliga värderingar, där grundliga värderingar syftar till värderingar som grundläggs under barndomen och som svåra att påverka och förändra. Ytliga värderingar i sin tur är lättare att påverka och förändra och handlar i större utsträckning om trender, attityder och åsikter. Sammantaget är grundliga värderingsförändringar en trög process som går långsamt och sker på både individ- och kollektivnivå. Vidare formas värderingar i en växelprocess mellan individer och samhälle, där individer hjälper till att forma samhällliga värderingar och samhället formar individens värderingar (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 16).

De fyra handlingsperspektiven som förklarar handlingar som vi redovisat utifrån Hagströms kapitel ger också en hjälp till att förstå hur ungdomars socialisation formas. Enligt Hagström (1999) sker den genom en samverkan *"mellan deras bakgrund, värderingar, livsstilar, förhållningssätt till arbete, benägenhet att handla och deras faktiska arbetserfarenheter"* (Hagström 1999, s. 113). Hagström (1999) skriver att ungdomars socialisation inte bara beror på internaliseringen av normer från vuxna och samhället utan även på vilka kunskaper de tillägnat sig för att klara av steget in i vuxenvärlden. Hagström nämner att vägen från skolan in i arbetslivet är uppdelad i två delar där den första är primärsocialisationen. Den utgår ifrån barndomen och där formas de grundläggande kraven i personligheten. Detta är första steget mot ett individuellt förhållningssätt till arbete men det är inte förrän vi som individer nått en viss mognadsnivå i vår värderingsbas som vi medvetet kan orientera oss utifrån denna. Det är denna tidiga utveckling som under påverkan av vårt genus och vår sociala bakgrund formar våra grundläggande värderingar. Dessa värderingar kan komma att ändras under livets gång men fungerar som en guide för ungdomars handlingar genom att tala om för dem vad de tycker är önskvärt och vilka mål som är värda att sträva mot (Hagström 1999, s.113).

Det är även under ungdomstiden som arbete blir mer påtagligt och då ungdomarna skapar sig ett förhållningssätt till detta. Hagström (1999) menar att det även för arbete antas finna värderingar för vad som eftersträvasvärt, medan attityden till arbete kan vara mer situationsbundet. Vad som utmärker arbetsvärderingar till skillnad från andra värderingar beror på hur arbete som begrepp definieras. Hagström menar att ungdomars förhållningssätt till arbete sträcker sig utöver de mer traditionella föreställningarna av arbete. Han skriver att det går att exemplifiera arbete med handlingars sociala samhällliga karaktär, som ett stort fält som binder samman individen med *"produktiva och reproduktiva "gemensamma" mål och roller i samhället"* (Hagström 1999, s.114). Alltså menar Hagström (1999) att de ideala värderingarna även får en vägledande roll när det kommer till arbete, ytterligare menar han att dessa arbetsvärderingar antas bilda en grund för de arbetsattityder som skaffas vid riktiga, praktiska erfarenheter av arbete (Hagström 1999, s.114).

Vi har valt att lyfta fram det handlingsteoretiska perspektivet då vi, i enlighet med Hagström (1999), känner att anledningen till varför ungdomar gör de val de gör inte bara beror på samhället och omgivande normer utan även på hur individerna själva har förberett sig inför dessa val. Att vi tror att det spelar roll vilka mål de ställer upp för sig själva och vad de har lärt sig på vägen till dessa mål. Vi anser att de då fått andra värderingar utifrån påverkan från dels samhälle och normer men även utifrån vilka handlingar de gjort i sina liv.

4. Resultat

Sammanlagt svarade 216 personer på enkäten, 97 socionomstudenter och 119 nationalekonomstudenter. Svartalternativen sträckte sig från 1 ”instämmer inte alls” till 7 ”instämmer helt”. Vi har valt att presentera resultatet i form av deskriptiva tabeller och diagram i syfte att göra det så enkelt som möjligt att utläsa svaren på de olika frågorna. De variablerna vi har haft möjlighet att analysera är födelseår, kön och institutionstillhörighet. Dessa kan alla ställas mot varandra och mot frågorna vilket ger ett flertal analysmöjligheter då flera variabler kan jämföras samtidigt. Alla frågor och variabler har jämförts.

Vi har i SPSS provat alla centralmått på vårt material och valt medelvärde som mått för att redovisa resultatet på. Detta för att vi ville få fram ett genomsnittligt värde på svaren av frågorna. Vi har även undersökt standardavvikelsen i samband med medelvärdet. Standardavvikelsen kan kort beskrivas som ”genomsnittet av alla observationers avvikelse från medelvärdet” (Arvidson & Rosengren 2002, s, 193). Vi har undersökt standardavvikelserna för alla resultat och kommit fram till att de inte var signifikanta. Därför har vi valt att inte redogöra för dessa i tabellerna.

De inledande deskriptiva tabellerna (tabell 1-5) visar svarsmedelvärdena på våra enkätfrågor utifrån alla respondenter samt variablerna kön och institutionstillhörighet. Förutom tabellerna har vi valt att visa åldersfördelningen bland alla svarande i ett stapeldiagram, diagram 1. Vi har använt oss av ett stapeldiagram i syfte att göra det mer överskådligt. För att presentera åldersfördelningen mellan könen har vi i diagram 2 använt oss av ett låddiagram (boxplot). Dessa båda diagram kommer att förtydligas när de presenteras.

Tabell 1 nedan visar hur medelvärdena såg ut för alla respondenters svar på frågorna.

Tabell 1: Svarsmedelvärde för alla frågor för alla respondenter

	Antal svarande	Medelvärde
Fråga 1: Jag ställer höga krav på arbeten jag söker?	214	5,02
Fråga 2: Jag är hellre arbetslös än har ett arbete jag inte gillar?	216	2,87
Fråga 3: Jag vill att min arbetsplats skall vara utmanande och ge möjlighet till egna initiativ?	216	6,04
Fråga 4: Jag ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande?	216	4,86
Fråga 5: Jag är öppen för förändringar och nya arbetssätt?	216	6,17
Fråga 6: Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?	214	4,79
Fråga 7: För mig är det viktigt att göra karriär?	214	5,20
Fråga 8: Jag ställer höga krav på mig själv i mitt arbete?	215	6,23
Fråga 9: Jag är ambitiös på min arbetsplats?	215	6,35
Fråga 10: Jag har respekt för auktoriteter på min arbetsplats?	214	5,72
Fråga 11: Jag är ifrågasättande på min arbetsplats, exempelvis avseende regler och direktiv?	214	4,92

I tabell 1 ser vi att studenterna instämde på alla frågor utom fråga två. Den frågan som studenterna instämde mest på var fråga nio.

Vi kommer nu att i tabellerna 2-5 redogöra för hur respondenterna svarat på frågorna baserat på institutionstillhörighet och kön. Vi kommer först att presentera tabellerna och sedan även redovisa skillnader i medelvärde på de olika frågorna.

4.1 Skillnader avseende institutionstillhörighet

Tabell 2 visar medelvärden över hur studenter från institutionen för socialt arbete och institutionen för nationalekonomi och statistik svarat på frågorna. Dessa benämns härnäst för socionomstudenter och nationalekonomistudenter.

Tabell 2: Skillnad i medelvärde för frågorna mellan studentgrupperna

	Student	Antal svarande	Medelvärde
Fråga 1: Jag ställer höga krav på arbeten jag söker?	Socionomstudent	96	4,46
	Nationalekonomistudent	118	5,48
Fråga 2: Jag är hellre arbetslös än har ett arbete jag inte gillar?	Socionomstudent	97	2,52
	Nationalekonomistudent	119	3,15
Fråga 3: Jag vill att min arbetsplats skall vara utmanande och ge möjlighet till egna initiativ?	Socionomstudent	97	5,92
	Nationalekonomistudent	119	6,14
Fråga 4: Jag ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande?	Socionomstudent	97	4,40
	Nationalekonomistudent	119	5,23
Fråga 5: Jag är öppen för förändringar och nya arbetssätt?	Socionomstudent	97	6,07
	Nationalekonomistudent	119	6,25
Fråga 6: Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?	Socionomstudent	96	4,41
	Nationalekonomistudent	118	5,10
Fråga 7: För mig är det viktigt att göra karriär?	Socionomstudent	97	4,66
	Nationalekonomistudent	117	5,64
Fråga 8: Jag ställer höga krav på mig själv i mitt arbete?	Socionomstudent	97	6,03
	Nationalekonomistudent	118	6,39
Fråga 9: Jag är ambitiös på min arbetsplats?	Socionomstudent	97	6,37
	Nationalekonomistudent	118	6,34
Fråga 10: Jag har respekt för auktoriteter på min arbetsplats?	Socionomstudent	97	5,57
	Nationalekonomistudent	117	5,85
Fråga 11: Jag är ifrågasättande på min arbetsplats, exempelvis avseende regler och direktiv?	Socionomstudent	97	5,01
	Nationalekonomistudent	117	4,84

I tabell 2 varierar skillnaderna i svarsmedelvärdet mellan som minst 0,03 (på fråga 9) och som mest 1,02 (på fråga 1). Efter att här ha redovisat hur variabeln studentgrupper har svarat på frågorna kommer vi härnäst att presentera hur männen och kvinnorna svarat på frågorna. Detta kommer att presenteras i tabellerna 3-5. Det kommer att redovisas i denna ordning, könsfördelningen för hela respondentgruppen och sedan könsfördelningen inom de olika studentgrupperna.

4.2 Skillnader avseende kön

Tabell 3 visar hur hela respondentgruppen svarat på frågorna baserat på kön.

Tabell 3: Medelvärden för frågorna inom hela respondentgruppen avseende kön

	Kön	Antal svarande	Medelvärde
Fråga 1: Jag ställer höga krav på arbeten jag söker?	Man	70	5,00
	Kvinna	134	5,06
Fråga 2: Jag är hellre arbetslös än har ett arbete jag inte gillar?	Man	71	2,87
	Kvinna	134	2,85
Fråga 3: Jag vill att min arbetsplats skall vara utmanande och ge möjlighet till egna initiativ?	Man	71	5,92
	Kvinna	134	6,10
Fråga 4: Jag ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande?	Man	71	5,13
	Kvinna	134	4,72
Fråga 5: Jag är öppen för förändringar och nya arbetssätt?	Man	71	6,13
	Kvinna	134	6,19
Fråga 6: Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?	Man	69	4,83
	Kvinna	134	4,77
Fråga 7: För mig är det viktigt att göra karriär?	Man	70	5,27
	Kvinna	134	5,14
Fråga 8: Jag ställer höga krav på mig själv i mitt arbete?	Man	70	6,07
	Kvinna	134	6,32
Fråga 9: Jag är ambitiös på min arbetsplats?	Man	70	6,19
	Kvinna	134	6,43
Fråga 10: Jag har respekt för auktoriteter på min arbetsplats?	Man	69	5,48
	Kvinna	134	5,85
Fråga 11: Jag är ifrågasättande på min arbetsplats, exempelvis avseende regler och direktiv?	Man	69	4,72
	Kvinna	134	5,01

I tabell 3 går det att se att skillnaderna i svarsmedelvärdena på frågorna mellan de båda könen varierar mellan som minst 0,02 (på fråga 2) och som mest 0,41 (på fråga 4). Efter att ha redovisat svarsmedelvärdet för de olika frågorna baserat på respondenternas kön kommer vi

nu att presentera hur svarsmedelvärdena ser ut för de olika studentgrupperna baserat på deras kön. Först ut är gruppen socionomstudenter.

Tabell 4 visar hur socionomstudenterna svarat på alla frågorna baserat på kön.

Tabell 4: Medelvärden för frågorna inom gruppen socionomstudenter avseende kön

	Kön	Antal svarande	Medelvärde
Fråga 1: Jag ställer höga krav på arbeten jag söker?	Man	19	4,00
	Kvinna	74	4,64
Fråga 2: Jag är hellre arbetslös än har ett arbete jag inte gillar?	Man	19	2,11
	Kvinna	74	2,62
Fråga 3: Jag vill att min arbetsplats skall vara utmanande och ge möjlighet till egna initiativ?	Man	19	5,68
	Kvinna	74	5,97
Fråga 4: Jag ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande?	Man	19	4,42
	Kvinna	74	4,41
Fråga 5: Jag är öppen för förändringar och nya arbetssätt?	Man	19	5,95
	Kvinna	74	6,09
Fråga 6: Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?	Man	18	3,89
	Kvinna	74	4,51
Fråga 7: För mig är det viktigt att göra karriär?	Man	19	4,21
	Kvinna	74	4,77
Fråga 8: Jag ställer höga krav på mig själv i mitt arbete?	Man	19	5,32
	Kvinna	74	6,22
Fråga 9: Jag är ambitiös på min arbetsplats?	Man	19	5,95
	Kvinna	74	6,47
Fråga 10: Jag har respekt för auktoriteter på min arbetsplats?	Man	19	4,74
	Kvinna	74	5,77
Fråga 11: Jag är ifrågasättande på min arbetsplats, exempelvis avseende regler och direktiv?	Man	19	5,05
	Kvinna	74	5,00

Här går det att utläsa en skillnad i svarsmedelvärde mellan könen som varierar mellan som minst 0,01 (på fråga 4) och som mest 1,03 (på fråga 10).

Tabell 5 visar hur nationalekonomistudenterna svarat på alla frågorna baserat på kön.

Tabell 5: Medelvärden för frågorna inom gruppen nationalekonomstudenter avseende kön

	Kön	Antal svarande	Medelvärde
Fråga 1: Jag ställer höga krav på arbeten jag söker?	Man	51	5,37
	Kvinna	60	5,58
Fråga 2: Jag är hellre arbetslös än har ett arbete jag inte gillar?	Man	52	3,15
	Kvinna	60	3,13
Fråga 3: Jag vill att min arbetsplats skall vara utmanande och ge möjlighet till egna initiativ?	Man	52	6,00
	Kvinna	60	6,25
Fråga 4: Jag ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande?	Man	52	5,38
	Kvinna	60	5,10
Fråga 5: Jag är öppen för förändringar och nya arbetssätt?	Man	52	6,19
	Kvinna	60	6,30
Fråga 6: Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?	Man	51	5,16
	Kvinna	60	5,08
Fråga 7: För mig är det viktigt att göra karriär?	Man	51	5,67
	Kvinna	60	5,60
Fråga 8: Jag ställer höga krav på mig själv i mitt arbete?	Man	51	6,35
	Kvinna	60	6,45
Fråga 9: Jag är ambitiös på min arbetsplats?	Man	51	6,27
	Kvinna	60	6,37
Fråga 10: Jag har respekt för auktoriteter på min arbetsplats?	Man	50	5,76
	Kvinna	60	5,95
Fråga 11: Jag är ifrågasättande på min arbetsplats, exempelvis avseende regler och direktiv?	Man	50	4,60
	Kvinna	60	5,02

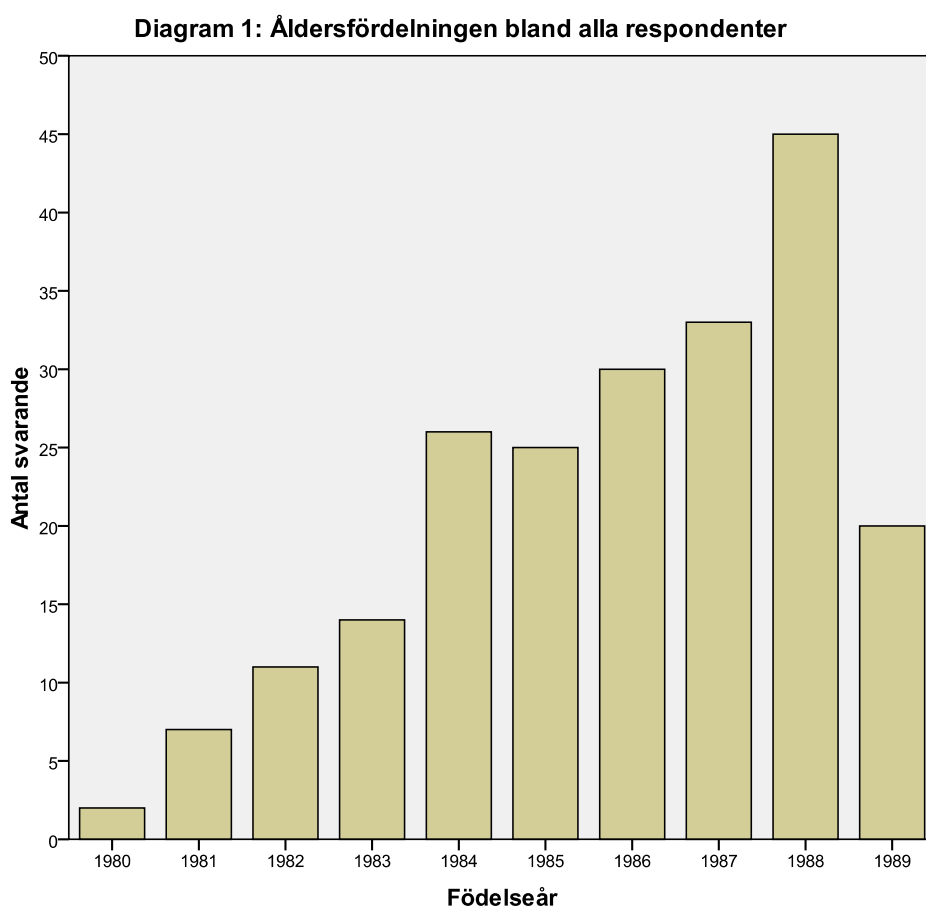
Här går det att utläsa en skillnad i svarsmedelvärde mellan könen som varierar mellan som minst 0,02 (på fråga 2) och som mest 0,42 (på fråga 11).

4.3 Skillnader avseende ålder

Variabeln ålder går att redovisa i flera avseenden, för alla respondenter, för studentgrupperna och för kön. Svaren på enskilda frågor utifrån respondenternas födelseår uppvisade inga avläsbara skillnader. Därför inkluderar vi inte detta i vårt resultat utan väljer att redovisa den som en bilaga (se bilaga 3).

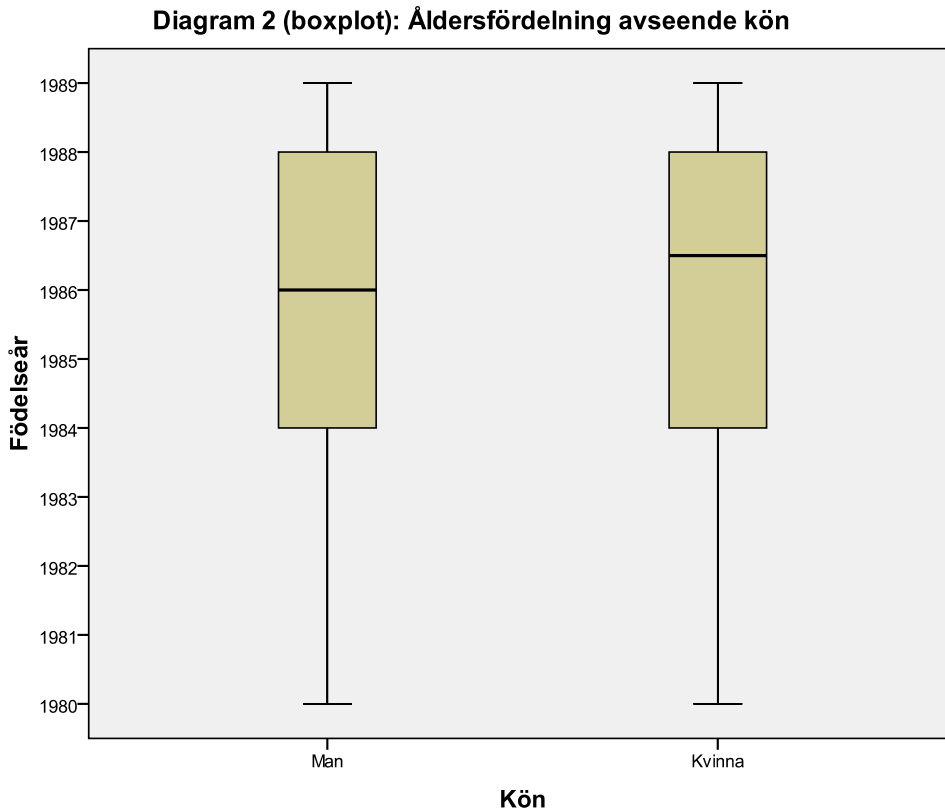
Vi kommer att presentera åldersfördelningen för alla respondenter genom ett stapeldiagram i diagram 1. Medelvärdet för födelseålder baserat på studentgrupp kommer vi att presentera i ordform efter förklaringen av diagram 1. Sedan kommer vi till sist att presentera åldersfördelningen baserat på kön i ett lådagran (boxplot) i diagram 2.

Diagram 1 nedan är ett stapeldiagram som visar respondenternas födelseår.



Av tabellen kan utläsas att majoriteten av de svarande på enkäten är födda under åren 1984-1989. Medelvärdet för födelseår bland alla respondenterna är 1986 (avrundat uppåt). Skillnaderna i medelvärdet på födelseår mellan grupperna samt mellan män och kvinnor inom respektive grupp var marginell.

Diagram 2 är ett lådagram (boxplot), som förtydligar vilket födelseår majoriteten av de svarande befinner sig i. Diagrammet visar åldersfördelningen bland respondenterna avseende kön.



Det svarta strecket i de båda blocken visar medianen för födelseåren bland de svarande. Av alla de svarande befinner sig 50 % inom blocken, dessa representerar de vanligast förekommande födelseåren. De övriga fördelar sig på de undre och övre strecken som visar det högsta och lägsta födelseåret bland de svarande. Diagrammet förtydligar var i åldersspannet majoriteten av de svarande befinner sig. Åldersfördelningen var i det närmaste identisk mellan de båda grupperna. Av diagrammet går det att utläsa att medianfödelseåret bland de kvinnliga svarande var något högre än bland de manliga. Vid kontroll i SPSS var medianfödelseåret för kvinnor 1986,5 och för män 1986. För att kontrollera om medianvärdet var representativt så kontrollerade vi även medelvärdet vilket var 1986 för kvinnor och 1985,6 för män.

Resultatet som har redovisats i detta kapitel är vad vi har kommit fram till genom att undersöka de olika variablerna institutionstillhörighet, kön och födelseår med våra frågor. Några av våra tabeller som vi genomfört i SPSS, för att få fram relevanta resultat, har vi inte presenterat grafiskt i denna del utan istället presenterat i ordform eller valt att inte presentera alls då vi kände att de inte hade relevans för studien. Vi har istället lagt till några av dessa tabeller som bilagor då vi kände att de kan hjälpa till att förtydliga de resultat vi bara har redogjort för i ordform.

Vi har även undersökt korrelationer i SPSS mellan alla svar på enkätfrågorna. Bilaga 2 är ett diagram som visar korrelationen mellan fråga 8 och fråga 9, denna korrelation uppvisade det starkaste sambandet. Vi anser dock inte att korrelationerna spelar någon roll eftersom vi använt oss av ett bekvämlighetsurval, mer om detta i metoddelen. Vi har därför valt att endast ta med detta diagram med tillhörande förklaring som bilaga.

5. Analys

Våra frågeställningar för denna uppsats var: Vad svarar studenter födda på åttiotalet på frågor om arbete? Skiljer sig svaren åt beroende på kön, ålder och institutionstillhörighet?

Vi har valt att analysera resultatet av vår undersökning genom att gå igenom fråga för fråga och koppla dessa till tidigare forskning och teori. Analysen avslutas därefter med en generell teorikoppling till alla enkätfrågor. Vi har valt att inte analysera svaren utifrån ålder eftersom det inte förekom några tydliga skillnader eller likheter mellan hur respondenterna svarat baserat på födelseår. Vi vill också poängtera att alla frågorna i vår enkät har varit fria för tolkning, det vill säga vi har inte gett respondenterna några instruktioner om hur frågorna skall tolkas. Vi har analyserat frågorna i enkäten utifrån tidigare forskning och teorier.

Vi har noterat att inom gruppen socionomstudenter har män och kvinnor ibland gett upphov till olika svarsmedelvärden. Vi vill bara poängtera att det råder en skev könsfördelning i denna grupp.

I analysen har vi valt att redovisa huruvida respondenterna instämmer eller inte instämmer i frågorna. I enkäten sträckte sig svarsskalan från 1-7, de som svarat under 4 instämmer inte och de som svarat över 4 instämmer i frågan. Det förekom inget svarsmedelvärde på det neutrala värdet 4. Vi har även utifrån tabellerna i resultatkapitlet studerat skillnaderna mellan hur respondenterna svarat utifrån institutionstillhörighet och kön. Vi har valt att endast lyfta ut skillnader över 0,5. Vi tolkar skillnader på mindre än 0,5 som marginella och därför valt att bortse från dem i analysen.

5.1.1 Krav på arbete

Fråga 1: ”Jag ställer höga krav på arbeten jag söker?”. Denna fråga gav ett svarsmedelvärde på 5,02 för alla respondenter, vilket vi tolkar som att de instämmer i frågan. Det fanns en skillnad på ca 1 mellan hur studentgrupperna svarat på frågan där nationalekonomistudenter instämmer mer. Det fanns också en skillnad på ca 0,6 mellan hur män och kvinnor inom gruppen socionomstudenter svarat där kvinnor instämmer mer i frågan.

Utifrån tidigare forskning konstaterar Rothberg (2006) att åttiotalister ställer höga krav på sina arbetsplatser och att de frågar sig vad arbetsplatsen kan göra för dem snarare än vad de kan göra för arbetsplatsen (Rothberg 2006). Vi kopplar detta till påståendet om att den globaliserade ekonomin ställer högre krav på individers flexibilitet och kompetens (Giddens 2003, s. 352). Lalander och Johansson (2007) förklarar globalisering med att vi som individer idag har mer frihet att skapa vår egen identitet samtidigt som vi är mer fångade i marknadens grepp (Lalander & Johansson 2007, s. 115). Med detta menar vi att samtidigt som kraven på enskilda individers flexibilitet och kompetens har höjts så ställer individer i sin tur högre krav på sina arbeten. Att vi gör kopplingen till Giddens och Lalander och Johansson beror på att vi uppfattar individers ökade krav på arbeten som en konsekvens av globaliseringen.

Fråga 2: ”Jag är hellre arbetslös än har ett arbete jag inte gillar?”. Denna fråga gav ett svarsmedelvärde för alla respondenterna på 2,87, vilket vi tolkar som de inte instämmer i frågan. Det fanns en skillnad på ca 0,6 mellan hur studentgrupperna svarat på frågan där nationalekonomistudenterna instämmer mer. Det fanns också en skillnad på ca 0,5 inom socionomgruppen där kvinnor instämmer mer än män.

Vi har valt att ta med frågan om åttiotialister hellre är arbetslösa än har ett arbete de inte gillar för att undersöka om det finns någon grund för vissa av de påståenden som framkommit i debatten om åttiotialister i media. I inledningen till uppsatsen går till exempel att läsa ett citat av Amelia Adamo i Aftonbladet som beskriver åttiotialister som lata individer med höga krav (Nilsson 2009). I en artikel i Sydsvenskan från 2009 går också att läsa att många chefer betraktar åttiotialister som lata och giriga (Nilsson 2009).

Forskaren Thomas Fürth med flera (2002) menar att arbetets betydelse har minskat för ungdomar som en följd av globaliseringen och att det hänger samman med att det skett en kraftig ökning av alternativa sysselsättningar och meningsfulla aktiviteter (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 72).

I den forskning som Ungdomsstyrelsen presenterar i rapporten ”*Unga med attityd*” från 2007 går att läsa att unga i stor utsträckning efterfrågar fast anställning (Ungdomsstyrelsen 2007). Detta skulle kunna ställas i kontrast till det som Fürth med flera (2002) menar när han påstår att arbetets betydelse har minskat.

Vår undersökning visar att studenterna inte instämmer i frågan. Detta kan styrkas av Ungdomsstyrelsens studie (2007) som visar att unga i hög grad efterfrågar fast anställning.

5.1.2 Arbetsplats och konkurrens

Fråga 3: ”Jag vill att min arbetsplats skall vara utmanande och ge möjlighet till egna initiativ?”. Denna fråga gav ett svarsmedelvärde för alla respondenter på 6,04, vilket vi tolkar som att de instämmer i frågan. Det var endast marginella skillnader i svaren mellan och inom grupperna.

Åttiotialister vill gärna ha engagerande arbetsuppgifter och de vill att arbetet skall vara intressant (Armour 2005). Denna bild bekräftas också av Parment (2008) som menar att åttiotialister ställer höga krav på att arbetet skall vara stimulerande samt att de är benägna att byta arbetsplats om så inte är fallet (Parment 2008, s. 85-86). Han lyfter också fram en fara med för mycket egna initiativ på en arbetsplats, om det ges möjlighet till mycket egna initiativ ställer det även ett högre ansvar på arbetstagaren. Skulle det gå dåligt finns det ingen annan att skylla på än sig själv (Parment 2008, s. 81-83).

Fürth med flera (2002) menar i sin studie att vissa ungdomar eftersträvar utmanande och krävande arbetsuppgifter. Dessa ungdomar eftersträvade också chefsjobb i framtiden. Författarna vidhåller dock att dessa ungdomar var i minoritet. Majoriteten av ungdomarna prioriterade ett roligt jobb mer än ett välbetalt jobb. Ungdomarna ville också hellre ha stress än tristess och de uppfattade förnyelse och variation som mycket viktigt (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 59-60).

Fråga 4: ”Jag ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande?”. Denna fråga gav ett svarsmedelvärde för alla respondenter på 4,86, vilket vi tolkar som att de instämmer i frågan. Det fanns en skillnad på ca 0,8 mellan hur studentgrupperna svarat på frågan där nationalekonomistudenterna instämmer mer.

I avsnittet om tidigare forskning konstaterar Fürth med flera (2002) att åttiotalister är mer konkurrensinriktade än vad tidigare generationer varit och att de ställer större krav på individuellt bemötande (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 19). Delar av denna bild bekräftas också av att åttiotalister ställer höga krav på sina kollegor avseende prestationer (Armour 2005). Vi menar att detta också hänger samman med Giddens (2003) resonemang om att dagens postindustriella samhälle ställer högre krav på individer att prestera samt större krav på flexibilitet (Giddens 2003, s. 73). Även Hagström (1999) nämner att de som har mindre kvalitéer att konkurrera med får svårare att ta sig in i arbetslivet (Hagström 1999, s. 8).

Lalander och Johansson (2007) menar att globaliseringen och individualiseringen skapar både möjligheter och problem. För de som kan hantera detta innebär det stora möjligheter att själv skapa sitt liv (Lalander & Johansson 2007, s. 138). Om man tolkar individers möjligheter och problem utifrån aspekten konkurrens kommer de som kan hantera konkurrensen på ett bra sätt att växa och stimuleras. De som har svårigheter att hantera den kommer dock att stöta på problem.

Fråga 5: ”Jag är öppen för förändringar och nya arbetssätt?”. Denna fråga gav ett svarsmedelvärde för alla respondenter på 6,17 vilket vi tolkar som att de instämmer i frågan. Det var endast marginella skillnader i svaren mellan och inom grupperna.

Fürth med flera (2002) menar att åttiotalister ställer krav på fler möjligheter och ökad flexibilitet (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s. 19). Detta hänger även samman med att åttiotalister eftersträvar varierade arbetsuppgifter (Armour 2005). Även Parment (2008) menar att åttiotalisterna är flexibla och att denna flexibilitet för både gott och ont med sig för arbetsgivarna. Lyckas de tillfredställa åttiotalisterna kommer arbetsgivarna få ta del av deras kreativitet men misslyckas de med detta finns det en risk att åttiotalisterna söker sig till nya arbetsplatser (Parment 2008, 85-86).

Respondenterna instämmer på frågan vilket vi tolkar som att de ställer sig positiva till förändringar och nya arbetssätt på arbetsplatsen. Vi menar att denna positiva attityd hänger ihop med den flexibilitet som enligt tidigare forskning kännetecknar många åttiotalister.

5.1.3 Självförverkligande, karriär och egna krav och ambitioner

Fråga 6: ”Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?”. Denna fråga gav ett svarsmedelvärde för alla respondenter på 4,79, vilket vi tolkar som att de instämmer i frågan. Det fanns en skillnad på ca 0,7 mellan hur studentgrupperna svarat på frågan där nationalekonomistudenterna instämde mer. Det fanns också en skillnad på 0,6 inom socionomgruppen där kvinnor instämmer mer än män.

Parment (2008) menar att åttiotalister, till skillnad från tidigare generationer, inte känner att arbetet är en plikt eller en rättighet. De ser arbete mer som självförverkligande och som ett sätt att förverkliga de mål de ställt upp för sina liv (Parment 2008).

Giddens (2003) menar att individualismen ökat under de senaste decennierna parallellt med att gamla traditioner ersatts av nya. Individer idag har större handlingsfrihet och möjlighet att forma sin egen tillvaro än tidigare (Giddens 2000, s. 73). Vi menar att denna förändring mot ett mer individualistiskt tänkande sannolikt även präglat synen på arbete.

Fråga 7: "För mig är det viktigt att göra karriär?". Denna fråga gav ett svarsmedelvärde för alla respondenter på 5,20, vilket vi tolkar som att de instämmer i frågan. Det fanns en skillnad på ca 1 mellan hur studentgrupperna svarat på frågan där nationalekonomistudenter instämde mer. Det fanns också en skillnad på ca 0,6 inom socionomgruppen där kvinnor instämmer mer än män.

Parment (2008) målar upp en bild av åttiotialister som hungriga det vill säga att de vill ta för sig på arbetsmarknaden. Dessutom menar han att åttiotialister som ovan nämnt ser arbete som en arena för självförverkligande (Parment 2008, s. 70,81). Vi tycker att denna bild är intressant och vi tror att den överensstämmer ganska väl på vårt urval av universitetsstudenter. Anledningen till detta tror vi beror på att de som väljer att studera bland annat gör detta i syfte att få ett arbete de vill ha och som erbjuder bra karriärmöjligheter.

Fråga 8: "Jag ställer höga krav på mig själv i mitt arbete?". Denna fråga gav ett svarsmedelvärde för alla respondenter på 6,23, vilket vi tolkar som att de instämmer i frågan. Det fanns också en skillnad på ca 0,9 inom socionomgruppen där kvinnor instämmer mer än män.

Armour (2005) beskriver hur unga människor ställer höga krav på sig själva (Armour 2005). Enligt Giddens (2003) har den globaliserade ekonomin bland annat lett till att antalet valmöjligheter ökat vilket bidragit till en ökad oro hos unga (Giddens 2003, s. 73). Fler valmöjligheter har skapat mer individualism bland åttiotialisterna och individualismen skapar i sin tur mer valmöjligheter då den framhäver entreprenörsanda och individuell handlingskraft. Dock har dessa valmöjligheter gjort åttiotialisterna till en reflekterande men samtidigt stressad grupp (Parment 2008, 24-25).

Oron inför att inte kunna prestera är också uppenbar hos exempelvis unga arbetslösa vilket också bekräftas i Ungdomsstyrelsens rapport "*Unga med attityd*" (Ungdomsstyrelsen 2007). Vi tror att många unga människor idag känner prestationsångest vilket skulle kunna leda till att de ställer höga krav på sig själva i sina arbeten.

Fråga 9: "Jag är ambitiös på min arbetsplats?". Denna fråga gav ett svarsmedelvärde för alla respondenter på 6,35, vilket vi tolkar som att de instämmer i frågan. Det fanns också en skillnad på ca 0,5 inom socionomgruppen där kvinnor instämmer mer än män.

Parment (2008) kallar som vi tidigare sagt Generation Y för hungriga och ambitiösa. De ser arbetet mer som självförverkligande och som ett sätt att förverkliga de mål man ställt upp för sitt liv (Parment 2008, s. 70, 81,83).

Vidare är åttiotialister duktiga på att slutföra arbetsuppgifter i tid och de lägger snarare fokus på målet än på vägen dit (Rothberg 2006).

Utifrån detta resonemang menar vi att ambitionsnivån har höjts hos individer i och med att målet med arbete inte i samma utsträckning ses som en plikt eller rättighet längre utan snarare som ett medel för att nå sina mål.

5.1.4 Respekt och ifrågasättande

Fråga 10: ”Jag har respekt för auktoriteter på min arbetsplats?”. Denna fråga gav ett svarsmedelvärde för alla respondenter på 5,72, vilket vi tolkar som att de instämmer i frågan. Det fanns också en skillnad på ca 1 inom socionomgruppen där kvinnor instämmer mer än män.

Fürth med flera (2002) sammanfattar åttiotalisterna som starkt antiauktoritära och självständiga (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s.19). Parment (2008) menar att åttiotalister är öppna för auktoriteter men att de ställer krav på auktoritetens kompetens. Om auktoriteten saknar kompetens finns inte heller något förtroende för denna hos åttiotalisten. En kompetent auktoritet däremot får stort handlingsutrymme och rätt till beslutsfattande hos gruppen åttiotalister (Parment 2008, s.85-86).

Vi tolkar svaret på frågan som att våra respondenter har respekt för auktoriteter på sina arbetsplatser. Detta kan ställas i kontrast till Fürth med fleras (2002) påstående om att åttiotalister kan sammanfattas som starkt antiauktoritära. Vi tror att vårt resultat bättre kan förstås utifrån Parments (2008) resonemang om att åttiotalister respekterar de auktoriteterna som förtjänar deras respekt.

Fråga 11: ”Jag är ifrågasättande på min arbetsplats, exempelvis avseende regler och direktiv?”. Denna fråga gav ett svarsmedelvärde för alla respondenter på 4,92 vilket vi tolkar som att de instämmer i frågan. Det var endast marginella skillnader i svaren mellan och inom grupperna.

Fürth med flera (2002) menar att åttiotalister är starkt ifrågasättande och självständiga (Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova 2002, s.19). Denna bild bekräftas så till vida att åttiotalister uppfattas som individualister med en stark drivkraft och entreprenörsanda som sätter stor tilltro till sin egen förmåga (Parment 2008, s.24-25).

Vi menar att denna bild kan kopplas till den avtraditionalisering som globaliseringen fört med sig och som vi nämnt i tidigare stycken. Giddens (2003) menar att samhället förändrats vilket lett till att gamla normer och värderingar ersatts av nya och att individualismen växt (Giddens 2003, s. 73). Vi tror att detta kan vara en bidragande orsak till att åttiotalisterna är ifrågasättande på sina arbetsplatser.

5.2 Generell teorikoppling till enkätfrågorna

Giddens (2003) nämner i sin bok ”*Sociologi*” globaliseringen och dess effekter på arbetsmarknaden i ett internationellt perspektiv. Med utgångspunkt i den teknik- och informationsutveckling som ägt rum under de senaste decennierna har rörligheten på arbetsmarknaden ökat vilket ställer högre krav på individers flexibilitet och kompetens (Giddens 2003, s. 352). Vi menar att detta går att koppla direkt till vår undersökning som handlar om åttiotalisternas syn på arbete samt hur de uppfattar sig själva på sina arbetsplatser. Med utgångspunkt i globaliseringsteorin och dess effekter ligger det nära till hands att tänka sig att individer som studerar på universitet och högskolor gör detta i syfte att höja sin kompetens för att på det sättet bli mer eftertraktade på arbetsmarknaden. Detta innebär också att sådana individers ambitionsnivå sannolikt är ganska hög i förhållande till andras. Detta kopplar vi till frågan ”Jag är ambitiös på min arbetsplats?” samt ”Jag ställer höga krav på mig själv i mitt arbete?”. Vi menar att individer i en globaliserad värld ställer höga krav på sig själva att prestera och att kraven på att upprätthålla kompetens är hög. I syfte att kunna

konkurrera med andra individer på en global och rörlig arbetsmarknad är det viktigt att ständigt lära sig nya saker och nya arbetsätt. Detta hänger samman med frågan ”Jag är öppen för förändringar och nya arbetsätt?”. Denna öppenhet för förändringar är också något som vi uppfattar att respondenterna i vår undersökning har.

Hagström (1999) nämner att ungdomar fått ett annat sätt att se på arbete och att de ideala värderingarna fått en vägledande roll när det kommer till arbete. Enligt honom bildar dessa arbetsvärderingar grunden för de arbetsattityder som anskaffas vid praktiska erfarenheter av arbete. Han menar vidare att attityden till arbete kan vara mer situationsbunden (Hagström 1999, s. 114). Detta anser vi kan kopplas till frågan ”Jag vill att min arbetsplats skall vara utmanande och ge möjlighet till egna initiativ?”. Vi menar att attityden till arbete bland annat präglas av möjligheterna till utmaningar och egna initiativ. En konsekvens av detta kan bli en mer positiv attityd gentemot arbete.

Helkama med flera (2000) nämner i boken ”*Introduktion till socialpsykologi*” olika mekanismer för att förstå hur människor agerar i samspel med varandra och hur grupperns beteende påverkar individer och vice versa. Ett exempel är den sociala utbyteteorin vilken i korthet kan förklaras som att individer strävar efter personliga fördelar vilket leder till att individer väljer exempelvis sociala kontakter utifrån en slags vinstmaximerande intresse (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2000, s. 56). Detta resonemang hänger väl samman med det vi syftat till att ta reda på i vår undersökning genom exempelvis frågan ”Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?” och ”För mig är det viktigt att göra karriär?”. Frågan om självförverkligande syftar till att ta reda på huruvida åttiotalister ser på arbete som någonting viktigt för dem själva eller om de snarare uppfattar arbete som en plikt eller rättighet. Vi menar att åttiotalister präglas av ett slags individualistiskt synsätt som också hänger samman med det som nämnts ovan om globaliseringen och dess effekter. Utifrån den sociala utbyteteorin kan man tänka sig att konkurrens i arbetslivet är någonting positivt eftersom det sätter större press på individer att prestera och utvecklas. Detta kopplar vi till frågorna ”Jag ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande?” och ”Jag ställer höga krav på arbeten jag söker?”. Vi tror att individer i en konkurrensutsatt situation strävar efter personliga fördelar i syfte att lättare kunna konkurrera med andra.

Vi kopplar också konkurrens till Lalander och Johansson (2007) som menar att effekterna av globaliseringen och individualiseringen skapar både möjligheter och problem. Detta gynnar den som kan hantera möjligheterna och problemen och skapar svårigheter för dem som inte kan hantera dessa på ett bra sätt (Lalander & Johansson, 2007, s. 138). Eller som Hagström (1999) menar att internationaliseringen lett till att det blir ännu svårare för dem som inte har mycket att konkurrera med att ens ta sig in på arbetsmarknaden (Hagström 1999, s. 8).

Lalander och Johansson (2007) menar att globaliseringen bland annat fört med sig att individer idag försöker skapa sina egna identiteter. Att religion och traditioner inte längre har samma påverkande betydelse som tidigare och att samhället avtradicionaliserats (Lalander & Johansson 2007, s. 123). I och med avtradicionaliseringen tror vi att socialisation spelat en stor roll, något som Ahlgren (1999) beskriver med att vi som individer jämför oss med andra för att därigenom bekräfta oss själva. Att vi vid denna jämförelse söker oss till individer som är så lika i värderingar och förmågor som oss själva. Vilket innebär att det bildas grupper där dessa individer skapar en norm som sedan styr över medlemmarnas beteende och ambition (Ahlgren 1999, s. 100). Resonemanget att åttiotalister är individualister som jämför sig med andra och ställer höga krav på sig själva tror vi i sin tur har präglat deras attityd gentemot auktoriteter.

Detta är en av anledningarna till att vi har med frågan ”Jag har respekt för auktoriteter på min arbetsplats?”. Denna fråga hänger också samman med frågan ”Jag är ifrågasättande på min arbetsplats, exempelvis avseende regler och direktiv?”. Vi menar utifrån vad Lalander och Johansson (2007) skriver om globalisering att åttiotalister är uppvuxna under en tid där gamla hierarkier, regler och restriktioner för exempelvis hur man skall leva har luckrats upp och ersatts av nya.

Hagström (1999) nämner bland annat tre aspekter av hur man kan förstå individers handlingar. I korthet kan de sammanfattas som kommunikation mellan individer och kollektiv, samhällliga regler och normer samt meningskonstruktion, det vill säga att individer handlar i syfte att skapa mening i tillvaron. Det handlingsteoretiska perspektivet syftar till att förklara hur människor agerar i sina liv och mot vilka mål, samt hur de påverkas av yttre strukturella förändringar och hur de hanterar dessa (Hagström 1999, s. 109, 112).

Vi menar att individer tvingas göra medvetna val för att få det arbete de önskar och vägen dit kantas av olika hinder som de måste övervinna. Detta kan förklaras med vad Hagström (1999) beskriver som handlingscykler. Med detta menar han att alla handlingar styrs av ett större mål. Detta mål uppnås genom planering av sina handlingar och när nya erfarenheter fås på vägen dit kan dessa förändra eller skapa nya mål (Hagström 1999, s.111).

Vi kopplar det handlingsteoretiska perspektivet till hur åttiotalister idag lever sina liv, vilka val de gör och hur de väljer att agera för att nå sina mål i den föränderliga värld de lever i. Vi har tidigare beskrivit hur globaliseringen har ändrat förutsättningarna för åttiotalisterna och vi anser att det handlingsteoretiska perspektivet är ett sätt att förklara hur de har anpassat sig till det samhälle som råder idag. De val de gör och hur de agerar för att nå sina mål kan kopplas till synen på arbete eftersom arbetsmarknaden är en arena som erbjuder många olika valmöjligheter.

6. Resultatdiskussion

I vårt resultat har vi upptäckt vissa skillnader i svaren mellan nationalekonomistudenter och socionomstudenter. Vi vet inte vad dessa skillnader beror på men vi har valt att spekulera kring dem i denna del av uppsatsen. De frågor vi valt att spekulera kring har uppvisat skillnader över 0,5.

På frågan ”Jag ställer höga krav på arbeten jag söker?” skiljde sig svaren åt där nationalekonomistudenter instämde mer på frågan. Detta skulle kunna bero på att nationalekonomiutbildningen har en annan status än socionomutbildningen vilket också präglar studenternas krav på arbete efter utbildning. Kanske upplever socionomstudenter sitt arbete som mindre statusfyllt? Nöjer sig socionomstudenter med mindre?

På frågan ”Jag är hellre arbetslös än har ett arbete jag inte gillar?” skiljde sig svaren åt där nationalekonomistudenter instämde mer på frågan. Indikerar detta att nationalekonomistudenterna ställer högre krav på arbeten de söker, är de hellre arbetslösa om de inte får arbeten som lever upp till deras krav?

På frågan ”Jag ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande?” skiljde sig svaren åt, där nationalekonomistudenterna instämde mer än socionomstudenterna. Kanske beror detta på att nationalekonomistudenter i sin utbildning får lära sig om konkurrensfördelar vilket inte ingår i socionomutbildningen?

På frågan ”Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?” skiljde sig svaren åt där nationalekonomistudenterna instämde mer än socionomstudenterna. Kanske uppfattar socionomstudenter arbete mer som en plikt i någon slags solidarisk mening, det vill säga att det i utbildningen ingår ett altruistiskt tänkande där man som socionom skall hjälpa utsatta grupper och individer i samhället.

Även på frågan ”För mig är det viktigt att göra karriär?” skiljde sig svaren åt där nationalekonomistudenter instämde mer på frågan. Kanske beror detta på att nationalekonomiutbildningen ger andra karriärmöjligheter än vad socionomutbildningen gör? Eller hänger det ihop med frågan om självförverkligande, kanske är socionomstudenter mer måna om att hjälpa andra än att satsa på sig själva?

I resultatet har vi även sett vissa skillnader mellan hur män och kvinnor svarat inom gruppen socionomstudenter. De frågor där skillnaderna var som tydligast var ”Jag ställer höga krav på mig själv i mitt arbete?” och ”Jag har respekt för auktoriteter på min arbetsplats?”. Kanske ställer kvinnor högre krav på sig själva än vad män gör? Vi tror att samhället i stort oftare ställer större krav på kvinnor än på män att vara duktiga och presterar, något som antagligen beror på gamla könsnormer. Vi tror också att detta kan kopplas till respekten för auktoriteter. I skolan är ofta killar mer utagerande än tjejer och tillåts också i många fall vara det. Vi vill dock återigen påpeka att könsfördelningen var ojämn i denna grupp vilket kan ha påverkat resultatet.

6.1 Avslutande reflektion

Frågan om det var bättre förr är antagligen någonting som alltid har och ständigt kommer att debatteras. Människan har i alla tider försökt förstå och sortera sin omgivning genom att skapa normer och värderingar för vad som är rätt och fel. Detta har lett fram till kategoriska uttalanden om grupper i samhället och fördomar om sådant man inte förstår sig på. Äldre generationer beskyller yngre för att vara oförståndiga medan yngre beskyller äldre för att vara tjurskalliga och oflexibla. Detta visar sig ofta i vardagliga situationer som exempelvis på bussen. Den gamle blir sur över att den yngre inte reser sig upp och upplåter sin plats. Den yngre blir sur för att den gamle tar sådan tid på sig att kliva av.

Diskussioner och dispyter mellan äldre och yngre återfinns också på arbetet. På vissa arbetsplatser uppfattar äldre personer att de yngre saknar respekt för auktoriteter, att de är ifrågasättande och vägrar lyda direktiv. De yngre å sin sida uppfattar äldre som rigida, låsta i gamla arbetssätt och i gamla värderingar.

Generationsforskning är ett hett ämne som ofta får stort medialt utrymme. Detta exemplifieras inte minst av den debatt som ägt rum i media om åttiotialister. Omfattningen av debatten tror vi kan bero på svårigheten att kategorisera en hel generation. Vi har noterat att begreppet unga vuxna florerat i debatten. Begreppet verkar dock inte ha någon klar definition men den innefattar åtminstone en del av åttiotalistgenerationen. Även socialtjänsten har den senaste tiden alltmer intresserat sig för gruppen unga vuxna. Problematiken med denna grupp tar sig många olika uttryck, exempelvis vad gäller arbetslöshet. Vi hoppas att vårt resultat kan bidra till en ökad förståelse för åttiotalisterna och till viss del unga vuxnas syn på och attityder till arbete. Vår uppsats skulle därför möjligen kunna vara intressant för personer som arbetar inom socialtjänsten.

Slutligen tror vi också att det finns många skillnader inom gruppen åttiotialister baserat på allt från kön, ålder, etnisk tillhörighet och uppväxtförhållanden. I ett samhälle där valmöjligheterna för unga människor är oändliga tror vi att vissa individer helt enkelt inte orkar bry sig om karriär, kunskapsutveckling, rationella val och prestationer. Prestationsångesten tror vi också leder till att många unga ställer mycket höga krav på sig själva i sina arbeten. Vi menar att många åttiotialister idag lever under ständig press att göra väl ifrån sig, både inom arbetslivet men också avseende till exempel studier.

Vi vill även höja ett varnande finger mot alltför långtgående generaliseringar om åttiotialister. Även om samhället förändrats radikalt under det senaste århundradet tror vi inte att människan i sig förändrats så mycket. Däremot förväntningarna på henne.

”Det kan uppfattas som att de unga är på ständig jakt efter individuellt självförverkligande, och att det blivit mainstream att vara annorlunda. Men det är nog snarare så att unga är på ständig jakt efter sådant som man ett par generationer tidigare sett som självklart, sådant som arbete och de privilegier som hör vuxenlivet till. I konkurrensen om detta gäller det att sticka ut, men bara på det sätt som accepteras och bejakas av dem som anställer. Förklaringen till det överdrivna intresset för ytan finns i samhället och i de krav som ställs, inte i generationen som sådan. Kravet på ett yttre som säljer dig, kravet på att framhäva sig själv och till och med kravet på självförverkligande verkar vara krav som ställs utifrån, snarare än inifrån.” (Fridolin 2009, s.155)

6.2 Förslag på vidare forskning

Uppsatsarbetet har lett till flera frågor som vi känner hade kunnat vara intressanta för vidare forskning:

- Vilka är auktoriteterna som får åttiotalisternas respekt?
- Varför är karriär och självförverkligande så viktigt?
- Vilka känslor är förknippade till arbete och varför tycker åttiotalister som de gör?
- Vilka subgrupper finns det inom generationen åttiotalister och vad särskiljer dem?

Kanske kan framtida forskning också upptäcka fler skillnader och likheter mellan generationer, något som inte vi undersökt.

7. Sammanfattning

Vår studie syftade till att undersöka synen på arbete bland åttiotalister. Vår utgångspunkt har varit tidigare forskning och den debatt som presenterats i uppsatsen. Vi har använt oss av kvantitativ metod i form av en enkätundersökning bland åttiotalister vid två olika institutioner vid Göteborgs universitet. Våra frågeställningar var:

- Vad svarar studenter födda på åttiotalet på frågor om arbete?
- Skiljer sig svaren åt beroende på kön, ålder och institutionstillhörighet?

Utifrån dessa frågeställningar och tidigare forskning konstruerade vi en enkät bestående av elva frågor samt två frågor om kön och födelseår. Resultatet visar att de svar som vårt urval av studenter lämnat, stämmer väl överens med vad tidigare forskning har visat. Det finns vissa skillnader i respondenternas svar baserat på kön och institutionstillhörighet men överlag har respondenterna svarat likartat på våra enkätfrågor.

Resultatet av vår undersökning kan sammanfattas med att studenterna instämde på följande: de ställer höga krav på arbeten de söker, har hellre ett arbete de inte gillar än går arbetslösa, vill ha utmaningar och möjlighet till egna initiativ på arbetsplatsen, ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande, är öppna för förändringar och nya arbetssätt, ser i först hand arbetet som självförverkligande, tycker att det är viktigt att göra karriär, ställer höga krav på sig själva, är ambitiösa på sina arbetsplatser, har respekt för auktoriteter och är ifrågasättande på sina arbetsplatser.

När undersökningen var genomförd valde vi ut teorier som vi kommit i kontakt med under studiens gång samt under vår utbildning. För att skapa en förståelse för vårt resultat har vi valt att analysera materialet utifrån teorier om globalisering, socialisation och handlingsteoretiskt perspektiv. Dessa teorier har hjälpt oss att skapa en förståelse för våra resultat och sätta in dem i ett större sammanhang. Genom teorikoppling har vi fått större förståelse för varför åttiotalister resonerar som de gör avseende synen på arbete. Vår uppsats har emellertid i första hand varit av deskriptiv karaktär, det vill säga snarare beskrivande än förklarande.

Referenser

Tryckta källor

Ahlgren, Rose-Marie (1999). "Det subjektiva yrkesvalet" i Hagström, Tom (red.) *Ungdomar i övergångsåldern - handlingsutrymme och rationalitet på väg in i arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund

Elofsson, Stig (2005). "Kvantitativ metod" i Larsson, Sam, Lilja, John & Mannheimer, Katarina *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Studentlitteratur, Lund

Fridolin, Gustav (2009) *Blåsta. Nedskärningsåren som formade en generation*. Ordfront, Falun

Fürth, Thomas (2008) *Den dubbla utmaningen*. Kommunlitteratur, Höganäs

Fürth, Thomas, Holmberg, Ingvar, Larsson, Ola & Raaterova, Mikael (2002) *80-talisterna kommer, om kollektiva egoister, självupppoffrande livsnjutare och andra ungdomar*. Konsultförlaget, Uppsala

Giddens, Anthony (2003) *Sociologi*. Studentlitteratur, Lund

Greasley, Peter (2008) *Quantitative data analysis using SPSS: an introduction for health and social science*. Open University Press, Maidenhead

Hagström, Tom (1999). "Ungdomar i övergångsåldern" i Hagström, Tom (red.) *Ungdomar i övergångsåldern - handlingsutrymme och rationalitet på väg in i arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund

Hagström, Tom (1999). "Ungdomars förhållningssätt till arbete" i Hagström, Tom (red.) *Ungdomar i övergångsåldern - handlingsutrymme och rationalitet på väg in i arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund

Helkama, Klaus, Myllyniemi, Rauni & Liebkind Karmela (2000) *Socialpsykologi: en introduktion*. Liber, Malmö

Johanessen, Asbjørn & Tufte, Per Arne (2003) *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Liber, Malmö

Lalander, Phillip & Johansson, Thomas (2007) *Ungdomsgrupper i teori och praktik*. Studentlitteratur, Lund

Larsson, Sam (2005). "Kvalitativ metod" i Larsson, Sam, Lilja, John & Mannheimer, Katarina *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Studentlitteratur, Lund

Laurent, Johanna (2002). "Faktorer som påverkar arbetslivsvärderingar" i Fürth, Thomas, Holmberg, Ingvar, Larsson, Ola & Raaterova, Mikael "80-talisterna kommer, om kollektiva egoister, självuppoffrande livsnjutare och andra ungdomar". Konsultförlaget, Uppsala

Parment, Anders (2008) "Generation Y: framtidens konsumenter och medarbetare gör entré!". Liber, Malmö

Rosengren, Karl Erik & Arvidsson, Peter (2002) "Sociologisk metodik". Liber, Malmö

Trost, Jan (2001) "Enkätboken". Studentlitteratur, Lund

Internet

Armour, Stephanie (2005): "Generation Y: They've arrived at work with a new attitude"

Hämtat 2009-10-08 från

http://www.usatoday.com/money/workplace/2005-11-06-gen-y_x.htm

Forsell, Yvonne & Dalman, Christina (2004) "Psykisk ohälsa bland unga". Stockholms läns landsting

Hämtat 2009-11-02 från

<http://www.folkhalsoguiden.se/upload/Psykisk%20H%C3%A4lsa/Psykisk%20oh%C3%A4lsa%20hos%20unga.pdf>

Högskolan i Borås "Guide till Harvardsystemet"

Hämtat 2009-11-30 från

<http://www.hb.se/blr/harvard>

Lagercrantz, Agneta (2005) "Att lyckas är det enda som räknas"

Hämtat 2009-10-07 från http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/barnunga/artikel_416929.svd

Nilsson, Hanna (2009) "En kluven generation"

Hämtat 2009-10-07 från

<http://sydsvenskan.se/opinion/signerat/hannanilsson/article427909/En-kluven-generation.html>

Nilsson, Kerstin (2009) "Generationskriget"

Hämtat 2009-10-07 från <http://www.aftonbladet.se/wendela/article4961105.ab>

Olsson, Clas & Bermudez-Svankvist, Angeles (2009) "Ungdomar klarar krisen på arbetsmarknaden bäst"

Hämtat 2009-10-08 från

<http://www.dn.se/opinion/debatt/ungdomar-klarar-krisen-pa-arbetsmarknaden-bast-1.969526>

Parment, Anders (2008): "80-talister kräsna och krävande"

Hämtat 2009-10-07 från http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/artikel_813843.svd

Rothberg, Deborah (2006): "*Generation Y for Dummies*"

Hämtat 2009-10-08 från

<http://www.eweek.com/c/a/IT-Management/Generation-Y-for-Dummies/>

Statens folkhälsoinstitut (2009), "*Unga utan arbete mår sämre*"

Hämtat 2009-05-15 från <http://www.fhi.se/sv/Aktuellt/Nyheter/Unga-utan-arbete-mar-samre/>

Ungdomsstyrelsen (2007) "*Unga med attityd*"

Hämtat 2009-10-23 från

http://www2.ungdomsstyrelsen.se/butiksadmin/showDoc/4028e59515f573380115f59064c90005/unga_med_attityd.pdf

Vetenskapsrådet (2009) "*Forskningsetiska principer*"

Hämtat 2009-10-25 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Följande begreppsdefinitioner hämtade ur NE på Internet den 8 oktober 2009:

"*Auktoritet*"

<http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/lang/auktoritet>

"*Individualism*"

<http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/lang/individualism>

"*Självförverkligande*"

<http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/lang/sj%C3%A4lvf%C3%B6rverkligande>

"*Socialisation*"

<http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/lang/socialisation>

"*Åttiotalist*"

http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/sve/%C3%A5ttiotalist?i_h_word=%C3%A5ttiotalist



BILAGA 1

GÖTEBORGS UNIVERSITET INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

Hej,

Vi heter Jussi Eklöf och Jonatan Uppström och studerar vid Institutionen för Socialt Arbete vid Göteborgs universitet.

Vi skriver en C-uppsats om 80-talister och genomför en enkätundersökning i syfte att ta reda på 80-talisters syn på arbete.

För att kunna svara på enkäten måste Ni vara född på 1980-talet och någon gång haft en anställning i någon form!

Enkäten består av 11 frågor och tar ca fem minuter att fylla i. Om Ni inte förstår någon fråga alternativt inte vet vad Ni skall svara gå då vidare till nästa fråga.

Ert enkätsvar kommer att behandlas anonymt och den färdiga uppsatsen kommer att finnas tillgänglig på Internet på Göteborgs universitets hemsida i en databas vid namn GUPEA.

Vi hoppas på Er medverkan och tackar på förhand!

Med vänliga hälsningar

Jonatan Uppström och Jussi Eklöf

Har Ni några frågor, vänligen kontakta oss på:
xxxxxxx@student.gu.se eller xxxxxxx@student.gu.se

Jag är (*ringa in ditt svar*):

Man Kvinna

Vilket år föddes Du? _____

Fråga 1: Jag ställer höga krav på arbeten jag söker?

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

Fråga 2: Jag är hellre arbetslös än har ett arbete jag inte gillar?

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

Fråga 3: Jag vill att min arbetsplats skall vara utmanande och ge möjlighet till egna initiativ?

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

Fråga 4: Jag ser konkurrens i arbetslivet som stimulerande?

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

Fråga 5: Jag är öppen för förändringar och nya arbetssätt?

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

**VAR GOD
VÄND! →**

Fråga 6: Jag ser arbetet som en arena för självförverkligande, inte som plikt eller rättighet?

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

Fråga 7: För mig är det viktigt att göra karriär?

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

Fråga 8: Jag ställer höga krav på mig själv i mitt arbete?

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

Fråga 9: Jag är ambitiös på min arbetsplats?

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

Fråga 10: Jag har respekt för auktoriteter på min arbetsplats?

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

Fråga 11: Jag är ifrågasättande på min arbetsplats, exempelvis avseende regler och direktiv?

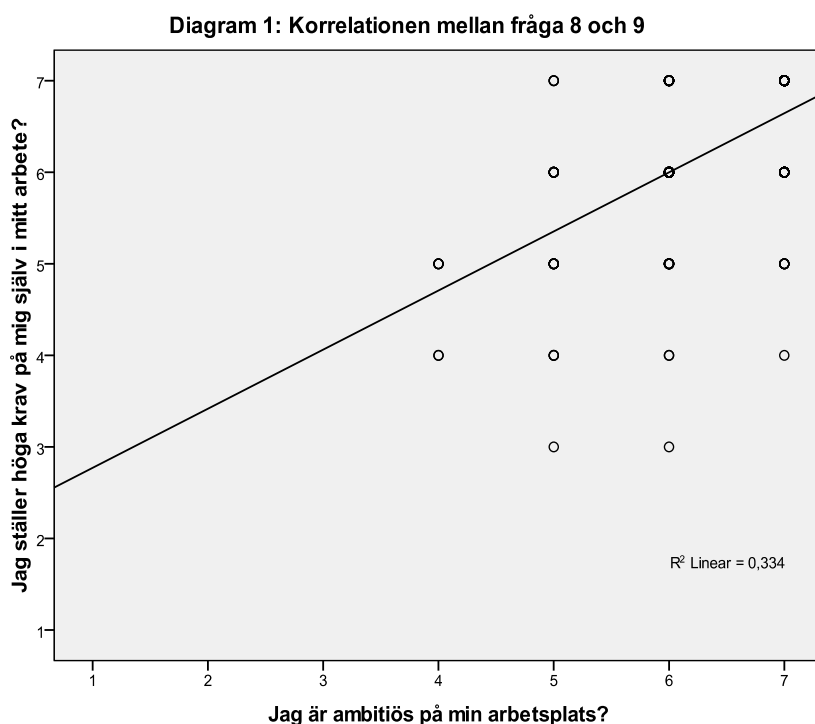
1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte alls						Instämmer helt

BILAGA 2

För att bilda oss en uppfattning om hur väl svaren på frågorna i vår enkät korrelerar med varandra har vi gjort så kallade produkt-moment korrelationer i SPSS. Vi kunde dock bara hitta en korrelation med starkt samband varför vi valt att redogöra för korrelationer i en bilaga istället för under kapitlet resultat.

Enligt Pete Greasley är alla korrelationer över 0,5 starka och de som har ett värde mellan 0,1 - 0,4 är svaga (Greasley 2008, s. 80). Den enda frågan där svaren hade ett starkt positivt samband, det vill säga att de korrelerade väl med varandra, var fråga 9 (jag är ambitiös på min arbetsplats) och fråga 8 (jag ställer höga krav på mig själv i mitt arbete). Andra svaga positiva samband där $r = 0,4$ fanns mellan svaren på fråga 3 och 4, fråga 3 och 6 och mellan fråga 3 och 8.

Diagrammet visar sambandet mellan svaren på fråga 8 och fråga 9. Skalan går från tre till sju eftersom att dessa siffror markerar respondenternas lägsta respektive högsta svar på dessa frågor.



Av klustertabellen kan man se att respondenternas svar ligger på den övre delen av svarsskalan på båda frågorna samt att det är ett linjärt samband mellan de olika variablerna. För att mäta detta samband, korrelationen (r) mellan svaren på frågorna, har vi använt oss av Pearsons produkt-moment korrelation, vilket är ett sätt att mäta linjära samband mellan två variabler. Korrelationsvärdet mellan svaren på dessa frågor är $r = 0,578$, alltså ett starkt samband. Detta ger oss en korrelationskoefficient (r^2) på 0,334. Korrelationskoefficienten räknar vi ut för att få fram ett procentvärde på sambandet mellan frågorna. Detta värde $r^2 = 0,334$ multiplicerade vi sedan med 100, vilket gav oss ett värde på 33,4. Detta betyder att sambandet mellan att de svarande ställer höga krav på sig själva i sitt arbete och att de är ambitiösa på sin arbetsplats, relaterar till 33,4 %. Vilket innebär att det som från början var en stark korrelation mellan svaren på dessa frågor faktiskt till 66,6 % beror på andra faktorer än sambandet frågorna emellan (Greasley 2008, s. 82).

BILAGA 3

Genom att jämföra hur respondenternas svar skiljde sig åt baserat på födelseår ville vi undersöka huruvida man kunde urskilja några mönster. Exempelvis kan man tänka sig att personer födda tidigt på 1980-talet svarar annorlunda på frågorna jämfört med personer födda sent på 1980-talet.

Tabellen nedan visar medelvärden över hur alla respondenterna svarat på alla frågor baserat på födelseår.

Födelseår	Fråga 1	Fråga 2	Fråga 3	Fråga 4	Fråga 5	Fråga 6	Fråga 7	Fråga 8	Fråga 9	Fråga 10	Fråga 11
1980	5	3,5	6,5	5,5	6	6	6	7	6,5	5	4,5
1981	4,86	1,86	6	5	6,29	5	4,57	6,14	6,57	6	5,71
1982	5,27	2,91	6,27	4,27	6,27	5,18	4,73	5,82	6,18	5,45	5
1983	4,77	3,14	5,93	4,5	5,71	4,29	4,21	6,14	6,21	4,69	5,15
1984	5,5	2,62	6,46	5,08	6,12	4,35	5,31	6,38	6,46	5,65	5,08
1985	5,04	2,32	6,36	4,68	5,84	4,52	5,32	6,36	6,32	5,92	4,56
1986	5,27	2,97	6,03	4,93	6,37	5,07	5,23	6,33	6,37	5,7	4,73
1987	4,82	3,06	5,42	4,61	6,21	4,78	4,73	5,97	6,15	5,61	5,03
1988	4,82	2,98	6,04	4,91	6,29	4,84	5,61	6,23	6,48	6,02	4,61
1989	4,9	3,35	6	5,3	6,25	5,1	5,75	6,5	6,45	6	5,35

Exempel för att förstå tabellen: På fråga 1 hade respondenterna födda 1984 det högsta svarsmedelvärdet på 5,5 och respondenterna födda 1983 det lägsta på 4,77.

Tabellen visar dock inte på några tydliga mönster varför vi valt att presentera den som en bilaga.