



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

## PERSONALVETARPROGRAMMET

# UNGA VUXNA PÅ ARBETSMARKNADEN

En kvantitativ studie om vad som motiverar unga vuxna till arbete

**Författare:**

**Alicia Helgesson**

**Susanne Jakobsson**

---

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2023
Handledare:	Andreas Nilsson

## Abstrakt

Examensarbete:	15 hp
Ämne:	Personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
År:	2023
Handledare:	Andreas Nilsson
Bedömare:	Carl-Christian Trönnberg
Nyckelord:	Arbetsmarknad, motivation, unga vuxna.

---

Syftet med studien var att ta reda på vad unga vuxna mellan 20-26 år motiveras av på arbetsmarknaden idag. Arbetsmarknaden är i ständig utveckling och för att lyckas attrahera rätt medarbetare samt fortsätta vara konkurrenskraftiga är det nödvändigt att vara medveten om vad tilltänkta medarbetare efterfrågar. Vår studie utgick från en tidigare studie från 1996 om vad unga vuxna motiverades av då. Tidigare forskning från andra studier har också använts samt självbestämmandeteorin och belöningssystemet för att se om dessa fortfarande är aktuella eller om unga vuxna motiveras av något nytt. Intentionen med studien var även att ta reda på om det existerade skillnader mellan kvinnors och mäns motivation.

Studien utfördes som flermetodsforskning och utgick från en kvantitativ metod med enkätfrågor där sista enkätfrågan var utformad kvalitativt. Anledningen bakom detta var att få en bättre helhetsbild och genom att lämna sista frågan öppen gavs möjlighet att få in fler aspekter om vad som är betydelsefullt vid en potentiell anställning. Enkätfrågorna utformades i programmet Qualtrics och därefter fördes datafilen vidare in i programmet SPSS. Vi analyserade datan genom att skapa och reliabilitetstesta index, ta fram medelvärden samt utföra t-tester.

Resultaten visade vad dagens unga vuxna motiveras av i fallande ordning: sociala relationer, trygghet, meningsfullhet, utveckling och kompetens, etiska aspekter, förmåner/karriär, autonomi, flexibilitet och sist status. Den kvalitativa frågan bidrog till att få in andra motivationsfaktorer såsom att arbetet ska upplevas lustfyllt, att den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska beaktas och att organisationskulturen verkar avgörande för många unga vuxnas motivation. Kvinnorna och männen svarade inte enhetligt och därav existerar det skillnader om vad de olika könen motiveras av. Däremot motiverades unga vuxna från 1996 av liknande faktorer som unga vuxna idag. Slutsatsen blev därmed att de teorier vi tog upp fortfarande är aktuella för att attrahera unga vuxna på arbetsmarknaden. Dock tar dessa teorier inte upp alla aspekter som är betydelsefulla idag, således behöver teorierna moderniseras för att bättre kunna tillämpas på den aktuella arbetsmarknaden.

I dagens samhälle är det allt viktigare för organisationer att framstå som attraktiva på arbetsmarknaden för att kunna vara konkurrenskraftiga, locka till sig nya medarbetare samt behålla den befintliga. Därav vill organisationer visa att de är engagerade i sin personal och att arbetsplatsen har ett gott arbetsklimat då detta i sin tur leder till att medarbetare ökar sitt engagemang gentemot organisationens visioner och arbetskultur. Organisationer lägger av dessa anledningar stora resurser på detta (Backhaus & Tikoo, 2004). Däremot råder det skillnader generationer emellan om vad som anses vara betydelsefullt vid en anställning. Därför är det nödvändigt att anpassa behoven efter vilken målgrupp som efterfrågas (Sánchez-Hernández m.fl. 2019). Sánchez-Hernández m.fl. (2019) nämner att organisationer rekommenderas att offentliggöra information om arbetskultur och arbetsmetoder på webben då detta tillvägagångssätt attraherar den nya generationen, det vill säga unga vuxna i dagens samhälle, att söka arbete hos dem. Författarna berättar vidare att många medarbetare värdesätter flexibilitet och självständighet i sitt arbete och därav är det många i den nya generationen som eftersöker detta vid en anställning. När medarbetares behov är tillfredsställda bidrar det till en mer harmoniskt och produktiv arbetsplats, budskapet delas vidare till andra intressenter och organisationens status stärks. Medarbetarnas behov och vad som gör dem motiverade blir således en viktig pusselbit för organisationers ställning på arbetsmarknaden (Sánchez-Hernández m.fl. 2019). Enligt Ferssizidis m.fl. (2010) studie har män en tendens att motiveras av yttre motivation medan kvinnor motiveras av inre motivation.

## **Självbestämmandeteorin**

Ryan & Deci (2000) beskriver individens inre och yttre motivation, vilket är utgångspunkten i självbestämmandeteorin. Inre motivation är när individen själv vill åta sig en uppgift, har ett intresse att utvecklas och lära sig samt upplever ett engagemang till uppgiften. Genom detta naturliga intresse växer individens förmågor och kunskaper. Den inre motivationen blir således självbestämmande.

Individer har en tendens att motiveras av olika intressen och det kan vara svårt att uppleva intresse för alla uppgifter som ingår i privat- och arbetslivet. För att uppnå motivation utanför det egna intresseområden behöver individer därför yttre motivationsfaktorer. Yttre motivation fokuserar på värdet av aktiviteten och används för att skapa ett enskilt resultat. Situationen blir kontrollerad eftersom någon i auktoritär ställning kan vara tvingande, pådrivande och kan locka med olika belöningar alternativt hota med sanktion. Detta leder till att autonomin minskar vilket i sin tur kan påverka motivationen negativt. Likväl kan arbetsuppgifter som motiveras av yttre faktorer höja det individuella engagemanget om individen ges hög autonomi i själva utförandet. Självbestämmandeteorin visar därigenom att utsträckningen av autonomi har effekt på vilken grad yttre motivation verkar. Om individen utför aktiviteter endast för att undvika sanktion är autonomin liten. Om en uppgift utförs som skapar mervärde för individen anses det vara mer självvalt och autonomin ökar. Det första alternativet gav egentligen inte något val och blev både tvingande och kontrollerat. Således varierar graden av yttre motivation (Ryan & Deci, 2000).

För att möjliggöra en hög inre motivation hos medarbetarna menar författarna att organisationer behöver tillfredsställa individens primära psykologiska behov som är autonomi, kompetens och tillhörighet. Autonomi hör ihop med det självbestämmande och den självständighet medarbetaren känner. Ju högre autonomin blir desto större blir intresset för uppgiften och därigenom förbättras engagemanget, välbefinnandet och resultatet. Autonomi är på så sätt nödvändigt i en arbetssituation för att skapa ambition och när uppgiften anpassas efter det egna behovet ökar även självtilliten (Ryan & Deci, 2000).

Kompetens är viktigt för att medarbetare ska kunna känna sig produktiva. Det innefattar att ha rätt grundkunskaper för arbetet samt besitta förmågan att hantera och lära sig ny kunskap i en arbetssituation. Stöd och återkoppling är värdefullt i utvecklingsprocessen och att kompetensen kontinuerligt får komma till användning i arbetet (Ryan & Deci, 2000; Sheldon m.fl. 2003). Tillhörighet som psykologiskt behov innebär att medarbetare behöver uppleva social samhörighet till sina arbetskamrater och chefer. Att uppleva medkänsla, respekt och nära samarbete är meningsfullt på arbetsplatsen och kan åstadkomma framgångsrika resultat för organisationen (Ryan & Deci 2000).

När dessa grundläggande behov tillgodoses behålls den inre motivationen och genom stärkt autonomi ökar även motivationen till att genomföra aktiviteter som först ansågs vara av mindre intresse. Dessa tre behov är centrala inom självbestämmandeteorin och behöver tillfredsställas för att skapa ett bättre välbefinnande hos individen (Ryan & Deci, 2000). Gagné & Deci (2005) beskriver att organisationer som har en arbetskultur som stödjer dessa grundläggande psykologiska behov skapar en betydligt större inre och yttre motivation, vilket i sin tur bidrar till förbättrade arbetsprestationer och resultat för organisationen.

## **Belöningsystemet (Total Reward System)**

Utöver de behov som behöver bli tillgodosedda enligt självbestämmandeteorin finns ett flertal faktorer som påverkar motivationen till att ta ett arbete. Hoole och Hotz (2016) beskriver att en av de viktigaste faktorerna för att motivera och engagera medarbetare är genom belöning. Belöning kan enligt Armstrong (2012) delas in i olika kategorier; transaktionell och relationell belöning samt finansiell och icke-finansiell belöning.

Transaktionell belöning syftar till de transaktioner av ekonomiskt värde som sker från arbetsgivare till medarbetare och innefattar finansiella belöningar och förmåner. Exempel på finansiella belöningar är grundlön, individuell lönesättning baserat på prestation, provision och bonusar. Dessa finansiella belöningar möter de grundläggande behov individen har i att kunna leva i en värld där individen betalar för hyra, mat och nöjen. Förmåner beskrivs som andra ting, fördelar eller aktiviteter som har ett ekonomiskt värde, till exempel tjänstebil, pension, personalrabatter och friskvård (Armstrong, 2012). Att erbjuda förmåner kan få arbetsgivaren att framstå som attraktiv, vilket skulle kunna vara en fördel i rekryteringssammanhang och för att motivera medarbetare att stanna kvar på arbetsplatsen (Larsson m.fl., 2017). De transaktionella belöningarna räknas alla som yttre motivationsfaktorer (Armstrong, 2012).

Relationell belöning syftar till de icke-finansiella belöningar som sker i relation till andra men även i relation till arbetsmiljön och individens eget inre. Exempel på relationella belöningar som räknas som yttre motivationsfaktorer är beröm och erkännande. Relationella belöningar som fungerar som inre motivationsfaktorer är bland annat en god arbetsmiljö samt lärande och kompetensutveckling (Armstrong, 2012).

Armstrong (2012) belyser att de yttre motivationsfaktorerna ofta har en direkt dragningskraft som kan vara väldigt kraftfull under en kort period medan de inre motivationsfaktorerna är de som får medarbetare att trivas och må bra på lång sikt. För att ett belöningsystem ska fungera optimalt bör det därför innehålla alla dessa delar och betraktas ur ett helhetsperspektiv som då går under samlingsnamnet Total Reward System (TRS).

## Tidigare forskning

I en studie av Gamberale m.fl. (1996) presenterades 40 påståenden angående motivation till arbete och vad som kunde anses vara det ideala arbetet. Urvalet bestod av unga vuxna bosatta i Sverige mellan åldrarna 20-26. Respondenterna valdes ut slumpmässigt utifrån kriterierna att ha en jämn fördelning mellan åldrarna samt jämn könsfördelning, i detta fall endast "man" och "kvinna" som alternativ för könstillhörighet. Dessa påståenden skattades på en skala mellan 0-4 (0 = helt oviktigt, 1 = mindre viktigt, 2 = viktigt, 3 = mycket viktigt, 4 = helt nödvändigt) och sammanställdes sedan för att kunna rangordna de faktorer som respondenterna ansågs vara viktigast. Utöver detta delades påståendena in i olika index för att få en helhetsbild över vilka kategorier, till skillnad från enskilda faktorer, som ansågs vara viktigast. Enligt studiens resultat var de viktigaste kategorierna för ett idealt arbete i fallande ordning med medelvärden inom parentes; sociala relationer (2,94), självförverkligande (2,51), arbetsförhållanden (2,50), altruism (2,15), förmåner/karriär (2,06), oberoende/självständighet (1,94) och inflytande (1,80). Det förelåg dock könsskillnader i fem av sju index. Sociala relationer, självförverkligande, arbetsförhållanden och altruism skattades högre av kvinnorna medan förmåner/karriär skattades högre av männen. Oberoende/självständighet och inflytande visade ingen signifikant skillnad mellan könen (se bilaga A).

Sedan 1996 har dock en hel del hänt på arbetsmarknaden. Nuförtiden är det många unga vuxna som studerar i Sverige vilket har lett till att Sverige har ökat åldern för när arbetstagare intar arbetsmarknaden och har en av världens högsta siffror. Utvecklingen är densamma för både män och kvinnor (Arbetsmarknadsutskottet 2013/14:RFR). Under 1980-talet ansågs det vara betydligt enklare att ta sig in på arbetsmarknaden och de flesta arbetade redan vid 21-års ålder. Eftersom arbetsmarknaden idag kräver en högre grad av utbildning jämfört med 1980-talet dröjer det därför längre innan unga vuxna intar sin position på arbetsmarknaden. Det råder dock stora skillnader. Många väljer att inte vidareutbilda sig efter gymnasiet och slutbetyg kan saknas från både grundskolan och gymnasiet vilket betyder att dessa individer saknar behörighet som i sin tur kan resultera i arbetslöshet. Under de senaste åren har bemanningsföretag och visstidsanställningar ökat vilket har varit positivt för unga arbetssökande. Dessa anställningar leder däremot till osäkerhet och därför har en tillsvidareanställning blivit mer attraktiv för unga vuxna (Gillberg & Seldén, 2017).

Jämförs åren 1996 och 2020 har det inte skett en betydande förändring gällande andelen kvinnor och män som befinner sig på arbetsmarknaden, andelen kvinnor är konsistent lägre än andelen män. I arbetskraften 1996 ingick 82,4% av männen samt 78,4% av kvinnorna medan siffrorna 2020 uppgick till 86% av männen respektive 81,5% av kvinnorna (Statistiska Centralbyrån [SCB], u.å). Löneskillnaderna mellan könen har dock minskat genom åren. År 2000 tjänade kvinnorna 76,6% av vad männens inkomst och år 2021 hade procentandelen för kvinnorna ökat till ca 90% av männens inkomst. Trots den minskade löneskillnaden pekar siffrorna fortfarande på det faktum att kvinnorna blir diskriminerade på arbetsmarknaden gällande lönefrågan (SCB, 2020; 2022). För att öka jämställdheten på arbetsmarknaden och i samhället har en rad insatser skett. Flera organisationer som verkar för jämställdhet mellan könen har startats som till exempel Sveriges kvinnoorganisationer (1997) och Fatta (2013) men även på riksdagsnivå har insatser skett. Bland annat beslutade Riksdagen 2017 (3 kap. 8 § diskrimineringslagen (2008:567) att arbetsgivare årligen skulle göra en kartläggning av verksamhetens löner för att aktivt arbeta mot diskriminering och har sedan 2014 även själva gjort insatser för jämställdhetsarbetet i riksdagen (Riksdagen, 2022). Dessa insatser kan tänkas ha ökat medvetenheten kring jämställdhet och könsskillnader som i sin tur även kan antas påverka arbetsmarknaden idag.

Borglund m.fl. (2021) lyfter även fram de etiska aspekterna och att det blir allt mer aktuellt för organisationer att minska sin klimat- och miljöpåverkan. Framtagningen av produkter ska inte innehålla skadliga ämnen och processen ska inte orsaka skador på medarbetarna. Mänskliga rättigheter ska beaktas och även här belyses frågan om jämställdhet där kvinnor ska erbjudas samma möjligheter som män. Genom att ta ansvar för dessa aspekter stärks även organisationens ställning på arbetsmarknaden.

Vidare har digitaliseringen brett ut sig och gått in i vad som kallas den fjärde industriella revolutionen (4IR). 4IR kännetecknas bland annat av Internet Of Things (IoT), Big data och Artificiell intelligens och påverkar arbetsmarknaden genom att organisationer behöver anpassa sina arbetssätt samt utforma tjänster med de nya teknologiska verktygen i åtanke (Anshari, M., 2020; Anshari, M., & Hamdan, M., 2022). Digitaliseringen sattes på prov när covid-19 pandemin slog till och många organisationer blev tvungna att ställa om till nya arbetsmetoder. Både digitaliseringen och flexibiliteten ökade då många blev beordrade att arbeta hemifrån. Balansen mellan privat- och arbetslivet suddades därmed ut och interaktionen mellan kollegor och chefer påverkades vilket ledde till en förändrad gruppdynamik. Individen har ett stort behov av socialisering och att uppleva positivitet från andra individer, detta är en grundläggande motivation hos alla individer och många får denna motivation på arbetsplatsen. När medarbetare saknar den motivationen på arbetsplatsen kan de uppleva isolation från både kollegor och arbetet vilket kan medföra att arbetsengagemanget och produktiviteten minskar samt att depression och ångest kan uppstå. Situationen kan även medföra att medarbetarna upplever att samverkan kollegor emellan minskat och likaså förtroendet, därav kan uppfattningen bli att de utesluts från delaktighet till olika beslut (Dwivedi m.fl., 2020).

## **Syfte och frågeställning**

Med bakgrund av detta blir syftet att ta reda på vad som motiverar unga vuxna till att ta ett arbete idag och om det skiljer sig mellan könen. Resultaten kommer bidra till att se om tidigare forskning och de utvalda teorierna fortfarande är aktuella eller om unga vuxna motiveras av något nytt. Av den anledningen har vi valt att fokusera på samma ålderskategorier som Gamberale m.fl. (1996) för att kunna jämföra resultatet med hur det ser ut idag. Vi har moderniserat enkäten och valt att lägga till frågor som inte fanns med i studien från 1996. Detta för att nutidens organisationer ska lyckas möta unga vuxnas behov och kunna attrahera och behålla arbetskraft. Vår frågeställning blir därmed riktad till unga vuxna mellan 20-26 år och lyder:

1. Vilka faktorer ses som motiverande för unga vuxna när de söker arbete?
2. På vilket sätt skiljer sig motivationen mellan män och kvinnor?
3. Hur ser motivationen för unga vuxna ut idag jämfört med Gamberales m.fl. studie från 1996?

## **METOD**

Till denna studie valde vi främst att använda oss av kvantitativ metod med enkätfrågor (se bilaga B). Detta för att en kvantitativ forskning bidrar till mer generella resultat som även kan vara aktuella för individer som inte medverkat i studien. Vi använde oss även av en kvalitativ fråga i enkäten där respondenterna hade möjlighet att bidra med ytterligare aspekter angående vad som är betydelsefullt när de söker ett arbete. Således blev vår studie flermetodsforskning där båda inslagen potentiellt kan bidra till en bättre helhetsbild av vad

unga vuxna motiveras av på arbetsmarknaden. Enkätfrågor är tidseffektiva och enkäten anpassades online till både dator och smartphone. Detta tillvägagångssätt ansåg vi var mest lämpligt då Bryman (2018) beskriver att det skapar större möjlighet att nå ut till många respondenter.

## **Deltagare och tillvägagångssätt**

Eftersom det inte var möjligt att en hel befolkning besvarade enkäten var det nödvändigt att studiens urval representerade den totala befolkningen och vårt mål var att få in minst 80 respondenter. Vi valde att endast fokusera på unga vuxna och med unga vuxna menar vi hädanefter personer i åldern 20-26 år. Vi fick in 253 svar där 76.3% ( $n=193$ ) identifierade sig som kvinnor, 20.9% ( $n=53$ ) identifierade sig som män, 2.4% ( $n=6$ ) identifierade sig som annat och .4% ( $n=1$ ) ville ej svara. De som var 20-23 år gamla utgjorde 45.9% ( $n=116$ ) och de som var 24-26 år gamla stod för 54.1% ( $n=137$ ). 56.9% ( $n=144$ ) uppgav att de var arbetande medan övriga var arbetslösa, arbetssökande eller sysselsatta på annat sätt. Av våra respondenter hade 3.2% ( $n=8$ ) grundskola som högsta utbildningsgrad och 38.7% ( $n=98$ ) hade gymnasienivå som högsta utbildningsgrad. 58.1% ( $n=147$ ) hade någon form av eftergymnasial utbildning.

Enkäten var tillgänglig på olika sociala kanaler och forum och alla mellan 20-26 år hade möjlighet att medverka. Rätt ålder var vårt enda kriterium. Då enkäten var öppen för alla inom rätt ålderskategori fanns ingen möjlighet för oss att kontrollera vilka som beslutade sig för att medverka och på så vis var det inte heller möjligt att skicka ut påminnelser för att öka svarsfrekvensen. Däremot uppmuntrade vi respondenterna att sprida budskapet vidare med en förhoppning att öka svarsfrekvensen, samt att nå ut till fler tänkbara respondenter i olika positioner. Detta tillvägagångssätt kallas snöbollsurval. Studien var också ett bekvämlighetsurval eftersom individer i vår närhet mellan 20-26 år tillfrågades att medverka. Vi ansåg att dessa individer hade värdefull information och därför blev de tillfrågade (Bryman, 2018). Dock visste vi inte om dessa individer valde att medverka till följd av att studien var frivillig. Bryman (2018) berättar vidare att nackdelen med snöbollsurval är att representationen kan påverkas negativt, dock var detta det bästa sättet för oss att få in många respondenter.

Vi valde att begränsa enkäten med intentionen att den inte skulle ta mer än fem minuter att besvara och med endast en kvalitativ fråga. Anledningen bakom var att fler respondenter skulle slutföra enkäten. En tidslinje skapades för att respondenterna skulle få en uppfattning om hur långt de kommit med frågorna i enkäten, vilket också kan vara bidragande faktor till att de slutförde frågorna (Bryman, 2018).

Innan enkäten öppnades tillfrågades individer utanför vårt urval att besvara enkäten vilket bidrog till en uppfattning om huruvida frågorna hade rätt meningsuppbyggningar, om de var otydliga eller om missförstånd kunde uppstå. Dessa individer bedömde att enkäten var enkel och tydlig, därav kunde vi försäkra oss om att enkäten var lättbegriplig.

## **Material**

Enkäten inleddes med fem demografiska frågor rörande ålder, kön, utbildning, sysselsättning och anställningsform. Vidare presenterades nio block med olika kategorier; trygghet, flexibilitet, status, utveckling och kompetens, autonomi, sociala relationer, etiska aspekter, meningsfullhet, förmåner/karriär. Varje kategori bestod av fyra påståenden vardera

som innehöll olika motivationsfaktorer. Några frågor behandlade samma motivationsfaktorer fast med olika formuleringar för att se om respondenterna svarat liknande. Detta för att fånga upp olika nyanser av samma fråga. Vi använde oss av en likertskala vilket innebar att respondenterna fick ange hur viktigt varje påstående var på en femgradig skala, detta för att möjliggöra en mätning av respondenternas känsla av motivation till våra påståenden (Bryman, 2018). Det lägsta skalsteget var 1 och stod för "helt onödigt" medan 5 var högst och stod för "helt nödvändigt". Skalstegen däremellan hade ingen etikett då vi bedömde att vi ville ha skalstegen mellan ytterligheterna lika stora. Blockindelningen skapades för att lättare kunna göra index av de påståenden som tillhörde samma kategori. Totalt utformades 36 påståenden (se figur 1). Åtta påståenden hämtades direkt från studien av Gamberale m.fl. (1996, s. 27), dock omskrivet från förstapersonsperspektiv till andrapersonsperspektiv, tre påståenden från Gamberale m.fl. (1996) delades upp och skrevs om till sex påståenden och ytterligare åtta påståenden modifierades med syftet att eliminera odefinierade värdeord samt skapa större tydlighet (se tabell 1). Övriga påståenden utformades med inspiration från Gamberale m.fl (1996) studie samt utifrån den egna frågeställningen. Enkäten avslutades med en kvalitativ fråga med syftet att fånga upp betydelsefulla faktorer som kan ha missats.

## Tabell 1

*Påståenden hämtade från studien av Gamberale m.fl. (1996) samt hur vi använt oss av dem i vår studie.*

Gamberale m.fl. (1996)	Vår studie
Att jag kan utföra arbetet när och var jag vill	Att kunna utföra arbetet när och var du vill
Att min familj och mina vänner värderar mitt arbete högt	Att din familj och dina vänner värderar ditt arbete högt
Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	Att arbetet bidrar till att utveckla din personlighet
Att jag har mycket att säga till om	Att du har mycket att säga till om
Att jag får vara med och fatta viktiga beslut	Att få vara med och fatta viktiga beslut
Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag	Att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag
Att genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	Att du genom ditt arbete kan hjälpa andra människor
Att arbetet är nyttigt för samhället	Att arbetet är nyttigt för samhället
Att jag har en trygg anställning med regelbunden inkomst	Att ha en trygg anställning, Att ha en regelbunden inkomst
Att man känner sig uppskattad av både chef och arbetskamrater	Att bli uppskattad av dina arbetskamrater, Att bli uppskattad av din chef
Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	Förmåner på arbetsplatsen, Att få en hög lön
Att jag får stora möjligheter att nå en hög social ställning	Att arbetet ger möjligheter till att nå en hög social ställning
Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet	Att ha ett arbete där du får utnyttja dina förmågor
Att jag får tänka och agera självständigt	Att få arbeta självständigt
Att ha ett arbete där man har många trevliga arbetskamrater	Att ha ett arbete där du har trevliga arbetskamrater
Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört någonting värdefullt	Att arbetet ger en känsla av att ha utfört något meningsfullt
Att jag kan vara stolt över mitt arbete	Att du känner dig stolt över ditt arbete
Att min arbetsinsats verkligen kan påverka min lön	Att dina arbetsinsatser tydligt kan påverka din lön
Att det finns möjlighet att avancera	Att det finns möjlighet att avancera inom företaget



## Dataanalys

Vår enkät utformades i programmet Qualtrics och alla svar som kom in registrerades där. Vår data fördes sedan över till programmet SPSS. Det första som gjordes var att koda om värdena på likertskalan från 1-5 till 0-4 för att kunna jämföra med den tidigare studien av Gamberale m.fl. (1996). Sedan skapades ett liggande stapeldiagram med alla påståenden och dess medelvärden i fallande ordning, detta för att få en överblick över målgruppens värderingar.

Därefter delade vi in våra påståenden i nio tilltänkta index. För att ta reda på hur väl påståendena inom indexet mätte samma sak testade vi den interna reliabiliteten genom att mäta Cronbachs alfa. Det råder olika meningar om vilken nivå som anses acceptabel för den interna reliabiliteten. Bryman (2018) menar att 0,8 är ett vanligt gränsvärde för vad som är acceptabelt medan Pallant (2020) och Sundell (2012) lyfter fram att 0,7 och över anses vara tillräckligt för en bra intern reliabilitet. Vi utgick i vår studie från det senare gränsvärdet på 0,7.

På sju av våra index hamnade Cronbachs alfa på över 0,7 medan övriga två hamnade under. På dessa två index tog vi bort föreslagna påståenden för att höja alfavärdet, dock räckte det inte för att komma upp till 0,7. Pallant (2020) beskriver att det kan vara svårt att få högt på Cronbachs alfa om för få variabler används, det vill säga färre än tio, vilket styrks av Blaikie (2003) som belyser hur Cronbachs alfa påverkas mot en högre siffra ju fler variabler som ingår i mätningen. Eftersom vi endast hade fyra påståenden per index valde vi att göra en inter-item correlation på de två index som inte uppnådde gränsvärdet 0,7 på Cronbachs alfa. Att göra en inter-item correlation kan på så vis vara ett bra alternativ vid få variabler (Pallant, 2020) och gränsvärdena för vad som utgör en god reliabilitet med detta mått är när medelvärdet hamnar någonstans i intervallet mellan 0,2 och 0,4 (Briggs & Cheek, 1986). Våra testade index hamnade på 0,280 respektive 0,350.

Vidare gjordes en medelvärdestabell över våra index för att se vilka kategorier som målgruppen skattat som viktigast. Utöver detta testade vi ifall det fanns några skillnader i skattningen mellan könen varpå vi utförde vad som kallas för independent samples t-test på varje index. T-testerna visade medelvärdet för hur de olika könen svarat på varje påstående samt för indexen i sin helhet, de gav även ett P-värde som förklarade huruvida skillnaden mellan grupperna var statistiskt signifikanta eller ej. Statistiskt signifikanta resultat kan uppnås i olika grader, så kallat konfidensgrad (Wahlgren, 2012), och vi valde att ha en konfidensgrad på 95% vilket betyder att om P-värdet är 0,05 eller under kan vi med 95% säkerhet säga att resultatet är signifikant och att det i vårt fall finns en skillnad mellan könen. För att se effektstyrkan på skillnaderna mellan medelvärdena använde vi oss av Cohens d. Cohen kategoriserar effektstyrkan som liten vid 0,20, måttlig vid 0,50 och stor vid 0,80 (Borg & Westerlund, 2020). Vid jämförelser mellan könen räknades de som svarat "annat" och "vill ej svara" som bortfall då dessa svar var för få för att kunna jämföra med. De räknades endast som bortfall vid t-testerna.

Den kvalitativa frågan utformades som ett fritextsvar och analyserades efter egen deskriptiv kategorisering. Svaren studerades grundligt för att hitta ytterligare motivationsfaktorer för unga vuxna.

## **Etik**

I vår studie har respondenterna till enkäten blivit tilldelade information om vilka olika etiska initiativ vi har vidtagit i vår forskning. Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2002) beskriver de fyra grundläggande krav som vi tagit hänsyn till och dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Innan enkäten kunde påbörjas presenterades en beskrivning av syftet med enkäten och vår forskning samt kontaktuppgifter till oss vid eventuella frågor eller för möjlighet att ta del av de slutliga resultaten. Vidare förklarades att deltagandet var frivilligt och att de när som helst kunde välja att avbryta sin medverkan. Vi upplyste även om att respondenterna godkände sin egen medverkan genom att skicka in sina svar. På så vis tillgodosågs informationskravet och samtyckeskravet. För att ta hänsyn till konfidentialitetskravet och nyttjandekravet informerades respondenterna om att enkäten var helt anonym och inte kunde kopplas tillbaka till respondenterna. Svaren behandlades konfidentiellt och var inte tillgängliga för obehöriga och användes av oss endast i forskningssyfte. Då vi hade en kvalitativ fråga var det extra viktigt att svaren inte kunde kopplas samman till en särskild individ.

Andra viktiga aspekter var att medverkan inte skulle orsaka negativa konsekvenser för respondenterna eller att de skulle känna sig obekväma genom sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2017). Frågorna anpassades för att inte upplevas känsliga och om frågorna ändå ansågs vara känsliga kunde respondenterna välja att hoppa över dessa frågor.

## **Resultat**

Nedan presenteras våra resultat från studien om vad som motiverar unga vuxna att ta ett arbete idag samt om det finns några könsskillnader mellan män och kvinnor. Först presenteras ett stapeldiagram i fallande ordning med medelvärden för varje enskilt påstående (figur 1), vi kommer därefter att redogöra medelvärdena för våra index samt dess reliabilitet i fallande ordning (tabell 2). Vidare visas könsskillnader för varje index i tabell 3 och slutligen presenteras resultatet av den kvalitativa frågan.

**Figur 1**

*Stapeldiagram med medelvärden i fallande ordning över varje påstående om vad unga vuxna motiveras av när de söker ett nytt arbete.*



*Kommentar:* Högst upp syns påståendet som respondenterna ansåg vara viktigast vilket var att ha ett arbete där de har trevliga arbetskamrater ( $M = 3.66$ ). Längst ner syns påståendet som var minst motiverande vilket var att ha ett arbete som signalerar hög status ( $M = 1.18$ ) ( $n = 146$ ).

**Tabell 2**

*Medelvärdestabell över index och reliabilitet i fallande ordning.*

Index	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$	Inter-item correlation
Sociala relationer	3.46	.553	.770	-
Trygghet	3.15	.678	.724	-
Meningsfullhet	3.08	.729	.801	-
Utveckling och kompetens	3.00	.652	.737	-
Etiska aspekter	2.73	.871	.774	-
Förmåner/Karriär	2.66	.691	.682	.353
Autonomi	2.50	.585	.609	.280
Flexibilitet	1.89	.884	.839	-
Status	1.43	.923	.838	-

*Kommentar.* För varje index visas medelvärde (*M*) och standardavvikelse (*SD*). Cronbachs alfa ( $\alpha$ ) visar varje index reliabilitet med ett gränsvärde på .7. För de index under gränsvärdet visas även inter-item correlation med gränsvärde mellan .2 och .4 ( $n = 146$ ).

**Tabell 3**

*Jämförande statistik över index uppdelade på kön.*

Index	Kvinna		Man		<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>	95% KI	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				<i>UG</i>	<i>ÖG</i>
Sociala relationer	3.59	.452	3.05	.626	5.911	<.001	1.099	.360	.727
Trygghet	3.23	.61081	2.86	.85570	2.910	.005	.545	.115	.616
Meningsfullhet	3.18	.705	2.78	.727	3.643	<.001	.565	.184	.618
Utveckling & kompetens	3.03	.662	2.97	.547	.573	.567	.640	-.139	.252
Etiska aspekter	2.86	.804	2.21	.941	5.027	<.001	.780	.395	.906
Förmåner/Karriär	2.60	.706	2.92	.552	-3.097	.002	-.480	-.531	-.118
Autonomi	2.50	.592	2.51	.536	-.186	.853	-.029	-.194	.161
Flexibilitet	1.81	.92059	2.16	.71403	-2.893	.005	-.389	-.578	-.108
Status	1.30	.88802	1.97	.86416	-4.845	<.001	-.751	-.933	-.394

*Kommentar.* För varje index visas medelvärde (*M*) och standardavvikelse (*SD*) uppdelat på kvinnor ( $n = 193$ ) respektive män ( $n = 53$ ). Tabellen visar även resultat från t-testerna där t-värdet (*t*), p-värdet (*p*) och effektstyrkan (Cohens *d*) visas. KI= konfidensintervall, *UG* = undre gräns, *ÖG* = övre gräns ( $df = 244$ , KI 95%).

### **Kvalitativ fråga**

Av våra 253 svarande respondenter valde 43 stycken, varav 33 kvinnor och 10 män, att svara på vår kvalitativa fråga "Finns det något ytterligare som är betydelsefullt för dig när du söker ett arbete?". Vissa svar återupprepades från enkätfrågorna och kommer således inte redovisas här då denna fråga endast skulle tillföra motivationsfaktorer som inte framgick i enkäten. Nedan redogörs resultatet, först presenteras svaret som återkommit flest gånger och sedan fortsätter presentationen i den ordning som fick flest likvärdiga svar.

Fyra kvinnor och tre män beskrev betydelsen av att arbetet behöver upplevas lustfyllt för att skapa motivation. Fyra kvinnor framhävde att det var viktigt med en närvarande, stöttande och engagerad chef. Det betonades också att chefen ska vara förstående och att det ska finnas ett förtroende mellan både chef och kollegor. Den fysiska och psykiska arbetsmiljön var väsentlig för fyra av de svarande kvinnorna. De ansåg att det skulle råda en stor förståelse för olika personliga svårigheter, komplikationer och diagnoser som förekommer inom organisationen. Den mentala hälsan lyftes fram som central och att organisationer bör anpassa sig för att tillgodose den. Även fysiska belastningar behövde

anpassas vid behov enligt respondenterna. Tre kvinnor poängterade att trivseln var central och menade att det bidrog till ett bättre mående och en bättre gruppdynamik på arbetsplatsen. En kvinna uttryckte att trivseln var av viktigare rang än lön. Andra viktiga aspekter som beskrevs var att en man ville tjäna pengar, en annan man ville ha möjligheten att promenera till sitt arbete av andra anledningar än ur miljösynpunkt och en tredje motiverades av ha möjlighet att arbeta utomlands. En kvinna berättade att hon ville erfara att hon förtjänade arbetet och ville av den anledningen söka arbete själv och inte bli kontaktad av rekryteringsfirmor. En kvinnlig egenföretagare uppskattade flexibiliteten som tillkom med den formen av företagsverksamhet, dock upplevde kvinnan att nackdelarna tog över eftersom otryggheten, förmånerna och pensionen reducerades jämfört med en tillsvidareanställning. Vidare påpekade en kvinna att arbetsplatsen bör ha tydliga målsättningar och att arbetet ska vara väl strukturerat, planerat samt inge trygghet. Stabilitet beskrevs som önskvärt av en kvinna både ekonomiskt och i kulturen. Transparens ansågs vara viktigt inom organisationen och särskilt vid kriser intygande en man. Introduktionen i organisationen behövde upplevas på ett positivt sätt enligt en kvinna och det uttrycktes en angelägenhet om att tillräckligt med tid skulle avsättas för detta. Även en önskan om att få skapa ett kontaktnät i denna process uttrycktes av en annan kvinna. Förmånliga arbetstider var eftertraktade av en kvinna, det beskrevs leda till en förbättrad balans mellan privat- och arbetslivet. Lustfyllda aktiviteter både på arbetsplatsen och utanför lyftes också fram som betydelsefulla av en man. Likaså även kollektivavtal och andra fördelaktiga avtal och förmåner var önskvärt av en kvinna. En kvinna beskrev att hon fått arbete genom kontakter och på sociala kanaler, därför var det betydelsefullt att hon enkelt kunde uppsöka och finna information själv om den aktuella organisationen för att kunna ta ställning till om arbetet upplevdes relevant.

## Diskussion

Av våra resultat kan vi tyda att det index som är mest betydelsefullt är sociala relationer där påståendet "hur viktigt är det för dig att ha ett arbete där du har trevliga arbetskamrater" fick högst medelvärde. Dessa resultat skulle kunna förklaras genom självbestämmandeteorin där tillhörighet räknas som ett grundläggande psykologiskt behov som lyfter hur viktigt det är för medarbetare att uppleva social samhörighet till övriga medarbetare på arbetsplatsen. Tillhörighet skapar inre motivation (Ryan & Deci, 2000) och enligt TRS leder inre motivation till långsiktigt välbefinnande (Armstrong, 2012).

På andra plats hamnar indexet om trygghet som signalerar att unga vuxna motiveras av att ha ett tryggt arbete. Detta stämmer överens med Gillberg & Seldéns (2017) redogörelse att unga vuxna strävar efter en tillsvidareanställning eftersom det skapar trygghet med en regelbunden inkomst.

Indexet om meningsfullhet kom därefter och kan kopplas till både inre och yttre motivation enligt självbestämmandeteorin och TRS. När medarbetare ser värdet av att utföra sina arbetsuppgifter baseras det även på vad andra människor värderar vilket ger en yttre motivation i form av beröm och erkännande från andra, samtidigt belönas medarbetarna även i relation till sig själva och sitt eget inre vilket ger en inre motivation (Ryan & Deci, 2000: Armstrong, 2012).

Att få möjlighet att utvecklas och visa sina kunskaper i arbetet kom relativt högt upp på indexlistan. Kompetens är det andra grundläggande psykologiska behovet i självbestämmandeteorin och framhäver vikten för medarbetare att få visa sina kunskaper och förmågor samt utveckla nya (Ryan & Deci, 2000: Sheldon m.fl. 2003).

Genom att titta på dessa fyra högst rankade index ser vi att det viktigaste för unga vuxna idag är att ha en trygg anställning med trevliga kollegor, meningsfulla arbetsuppgifter

samt möjlighet till lärande och kompetensutveckling. Utifrån detta kan organisationer tänkas dra nytta av att framhäva de faktorer som kan kopplas ihop med inre motivation i kombination med yttre motivationsfaktorer av relationell karaktär snarare än att bara locka med hög lön och andra transaktionella belöningar.

Indexet för etiska aspekter hamnade i mitten av tabellen med förhållandevis högt medelvärde. Detta går i linje med Borglund m.fl. (2021) uttalande om att organisationer idag väljer att minska sin klimat- och miljöpåverkan samt värna om jämställdhet och mänskliga rättigheter. Detta ämne beskrivs som aktuellt och om det förutsätts att unga vuxna idag värderar etiska aspekter så pass högt som resultaten visar vinner de organisationer som tar hänsyn till detta även en ökad ställning på arbetsmarknaden där de lättare kan attrahera ny arbetskraft.

Att få hög lön, förmåner och ha möjlighet att avancera inom företaget hamnar på sjätte plats. Att indexet inte hamnar högre upp skulle kunna förklaras med att människor förutsätter att arbetet ska generera tillräcklig lön för att täcka ens levnadsomkostnader. Om så är fallet och unga vuxna inte värderar dessa transaktionella belöningar lika högt som de relationella bör dessa förmåner erbjudas i egenskap av komplement till ovanstående motivationsfaktorer.

Autonomi hamnar på sjunde plats och trots att det beskrivs som det tredje grundläggande behovet enligt självbestämmandeteorin, och anses vara upphov till skapandet av inre motivation (Ryan & Deci, 2000) tyder våra resultat på att andra faktorer skapar mer motivation till att söka ett arbete än autonomi. Dock befinner sig indexet närmare "helt nödvändigt" än "helt onödigt" på skalan vilket bekräftar Sánchez-Hernández m.fl. (2019) påstående att autonomi ändå fungerar som en motivator för att söka arbete.

Flexibilitet hamnar näst sist på listan av våra respondenter. Detta stämmer inte överens med Sánchez-Hernández m.fl. (2019) påstående om att unga vuxna efterfrågar detta vid en anställning. Å andra sidan bekräftar detta vad Dwivedi m.fl. (2020) hävdar med att pandemin har satt sina spår på arbetsmarknaden. Många organisationer beordrade sina medarbetare att arbeta hemifrån under pandemin vilket hade negativ effekt på medarbetarnas motivation genom att det skapades en isolation från kollegor och arbetsplatsen. Av den anledningen kan det i nuläget innebära att det inte är lika motiverat att utföra arbetet på distans och ha flexibel arbetstid som innan pandemin. Detta kan även vara en bidragande faktor till att sociala relationer skattades som den största motivationsfaktorn för unga vuxna när de söker arbete.

Det index som skattades lägst var status och även det enskilda påstående som skattades lägst var "hur viktigt är det för dig att ha ett arbete som signalerar hög status". Detta visar att motivation som kommer från relationella belöningar av yttre karaktär inte är något unga vuxna prioriterar så till vida de inte kan koppla ihop detta med inre motivationsfaktorer som till exempel att meningsfullhet.

På skalan mellan 0 och 4 hamnar alla index förutom flexibilitet och status närmare det högre värdet. Flexibilitet och status hamnar närmare det lägre värdet men är ändå väldigt nära mitten på skalan. Detta innebär att alla index ändå skattats som viktiga på arbetsmarknaden trots att det är i olika grad. Även om vi kan se att de relationella belöningarna fungerar bäst som motivationsfaktorer bör vi ändå ta hänsyn till både transaktionella belöningar och självbestämmandeteorin. Detta går i linje med TRS som förespråkar ett belöningssystem där olika typer av belöning fungerar optimalt tillsammans (Armstrong, 2012).

Det förekommer många likheter med studien från Gamberale m.fl. (1996). Sociala relationer hamnade högst upp på vad som skattades viktigast av unga vuxna då liksom nu följt av självförverkligande, arbetsförhållande och altruism. I relation till vår studie kan självförverkligande kopplas ihop med personlig utveckling och kompetensbyggande såväl som arbetsförhållanden kan kopplas ihop med trygghet då de båda innehåller komponenter

om en trygg anställning. Gällande altruism kan detta kopplas ihop med meningsfullhet då arbetet värderas som meningsfullt av andra. I den undre delen av listan hamnar förmåner/karriär vilket också stämmer överens med skattningen från vår studie. I de jämförbara index som skattats lägst i båda studierna kan vi se att oberoende/självständighet som hamnar sist i studien av Gamberale m.fl. (1996) kan kopplas ihop med autonomi som också, vid exkludering av ojämförliga index, hamnade sist i vår studie.

En skillnad studierna emellan är att medelvärdet för varje index överlag var högre hos dagens unga vuxna. Detta skulle kunna förklaras av att skalstegen i studien av Gamberale m.fl. (1996) inte kan sägas vara lika stora då alla skalsteg försetts med etiketter.

Tittar vi på könsskillnader mellan män och kvinnor för vår studie framgår det att det fanns skillnader i skattning på alla index utom utveckling och kompetens samt autonomi. Kvinnor skattade högre än män på sociala relationer, trygghet, meningsfullhet och etiska aspekter medan män skattade högre än kvinnor på förmåner/karriär, flexibilitet och status. Detta går även i linje med Ferssizidis m.fl. (2010) studie där män hade en benägenhet att motiveras av yttre motivationsfaktorer medan kvinnor motiverades mer av inre motivationsfaktorer. Jämför vi med studien från Gamberare m.fl. (1996) ser vi att självförverkligande skattades högre av kvinnor medan utveckling och kompetens i vår studie inte gav något signifikant resultat. En anledning kan vara att de båda indexen inte är helt lika varandra och således uppfattas olika av de unga vuxna. En annan anledning skulle kunna vara att utbildningsnivån i landet ökat och att de unga vuxna därigenom fått en mer samstämmig syn på vikten av att utvecklas.

Ett index vi själva la till var etiska aspekter där medelvärdet mellan män och kvinnor skiljer sig signifikant. Då det inte finns något motsvarande att jämföra med från Gamberale m.fl. (1996) är det svårt att påvisa om alla de insatser som gjorts för att till exempel främja jämställdhet har lett till någon förändring. Det skulle dock kunna antas att frågan upplevs viktigare för kvinnorna då de till exempel fortfarande tjänar mindre än männen (SCB, 2020; 2022) och på så vis missgynnas av en ojämsälld arbetsmarknad.

## **Kvalitativ fråga**

Ett återkommande svar från både män och kvinnor var att de önskar att arbetet ska vara intresseväckande och skapa engagemang. Ryan & Deci (2000) påtalar hur central den inre motivationen är i självbestämmandeteorin. När arbetsuppgifterna skapar ett naturligt intresse, vill medarbetarna själva utvecklas och fördjupa sina kunskaper vilket också leder till engagemang.

Många svarande till den kvalitativa frågan konstaterade att det är viktigt med vilken kultur och vilka visioner som råder på arbetsplatsen vid en potentiell anställning. Backhaus & Tikoo (2004) stödjer detta konstaterande. Organisationer idag behöver vara mer konkurrenskraftiga för att lyckas attrahera nya medarbetare, därför behöver de möta medarbetarnas efterfrågan och visa engagemang i sin personal. En kvinna berättar att hon själv vill hitta information om den aktuella organisationen vilket kan kopplas till Sánchez-Hernández m.fl. (2019) som framhäver vikten av att offentliggöra arbetskulturen och vilka tillvägagångssätt organisationen använder sig av.

Kvinnorna påpekade även värdet av att organisationer bör fokusera på den fysiska och psykiska arbetsmiljön vilket vi kan se då våra resultat bland annat lyfter fram den psykiska arbetsmiljön i form av sociala relationer men även den mentala hälsan och personligt mående. Armstrong (2012) påpekar att en god arbetsmiljö kan bidra till att skapa motivation vilket kan tänkas gälla både den psykiska och fysiska arbetsmiljön.

Flera respondenter beskrev hur betydande det är att nå individuella mål vid en



anställning. Dock skilde sig målen åt mellan respondenterna. Att ha individuella mål kan kopplas samman med yttre motivationsfaktorer där värdet av aktiviteten eller uppgiften är central (Ryan & Deci, 2000).

## **Begränsningar**

En begränsning var att vi önskade fler påståenden i enkäten, dock ansåg vi att svarstiden till enkäten var av större prioritet då folk tenderar att inte fullfölja undersökningar med för lång svarstid (Bryman, 2018). Med detta i åtanke beslöt vi oss för att frågorna maximalt fick ta fem minuter och påståendena fick således begränsas.

Ett representativt urval för unga vuxna i åldern 20-26 kunde inte garanteras då undersökningen endast inkluderade de individer som hade möjlighet att vara aktiva på de forum där vi valde att lägga ut vår enkät. Dessutom tillfrågades individer i vår närhet och då vi även använde oss av snöbollsurval kan det representativa urvalet ha påverkats.

Ett förslag till framtida forskning är att utvidga påståendena. Då den fysiska och psykiska arbetsmiljön verkade vara betydelsefull för många respondenter kan det vara intressant att i framtiden även få med det perspektivet. Av samma anledning kan det vara viktigt att utvidga perspektivet om etiska aspekter då det finns många fler faktorer att beakta som dessvärre inte hade utrymme i vår studie.

## **Slutsats**

De faktorer som är viktigast för unga vuxnas motivation idag är sociala relationer, trygghet, meningsfullhet samt utveckling och kompetens. Dessa resultat går även i linje med den skattning unga vuxna gjorde i Gamberales m.fl. (1996) studie vilket tyder på att de unga vuxna motiveras av liknande faktorer då som nu. Vid jämförelser mellan könen såg vi att det skiljer sig i motivation och att männen motiveras högre av transaktionella belöningar såsom lön och förmåner medan kvinnorna motiveras i högre grad av relationella belöningar såsom social samhörighet. Vi kan se att både självbestämmandeteorin och TRS fortfarande är aktuella för att attrahera unga vuxna på arbetsmarknaden då de lyfter fram viktiga komponenter för vad som motiverar människor till att ta ett arbete. Dock anser vi att dessa teorier skulle kunna uppdateras för att bättre passa in i nutiden, till exempel med faktorer som ett öppet arbete för jämställdhet, klimatet och andra etiska aspekter. Flexibilitet hamnade långt ner på skattningen i vår studie men värderades ändå som viktigt då medelvärdet låg nära skalans mitt. Pandemins införande av distansarbete kan ha varit en bidragande orsak till hur flexibilitet värderades och av den anledningen är det svårt att säga huruvida organisationer bör satsa på flexibelt arbete för att locka till sig samt behålla arbetskraft eller ej.

Med hjälp av den kvalitativa frågan upplystes vi om fler motivationsfaktorer som att arbetet ska upplevas intresseväckande och målskapande och att den kultur, vision och arbetsmiljö som råder är viktig när unga vuxna söker ett arbete idag.

## Referenser

- Anshari, M., & Hamdan, M. (2002). Understanding knowledge management and upskilling in Fourth Industrial Revolution: Transformational shift and SECI model. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(3), 373-393.
- Anshari, M. (2020). Workforce Mapping of Fourth Industrial Revolution: Optimization to Identity. *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(7), 72023.  
<http://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/7/072023>
- Arbetsmarknadsutskottet (2013/14:RFR8). *Ett förlängt arbetsliv: forskning om arbetstagarnas och arbetsmarknadens förutsättningar*. Sveriges riksdag.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward*. Kogan Page Publisher. Available at:  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/gu/detail.action?docID=939384>
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501-517.  
<https://doi.org/10.1108/13620430410550754>
- Blaikie, N.W.H. (2003). *Analyzing quantitative data: from description to explanation*. SAGE.
- Borg, E. & Westerlund, J. (2020). *Statistik för beteendevetare Faktabok*. (Fjärde upplagan). Liber.
- Borglund, T., De Geer, H., Sweet, S., Frostensson, M., Lerpold, L., Nordbrand, S., Sjöström, E., & Windell, K. (2021). *CSR och Hållbart Företagande*. Tredje upplagan. Sanoma Utbildning AB.
- Briggs, S., & Cheek, J. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, 54(1), 106-148.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1986.tb00391.x>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan. Liber.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.  
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Diskrimineringslag 2008:567.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567)
- Dwivedi, Y. K., Hughes, D. L., Coombs, C., Constantiou, I., Duan, Y., Edwards, J. S., Gupta, B., Lal, B., Misra, S., Prashant, P., Raman, R., Rana, N. P., Sharma, S. K., & Upadhyay, N. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on information management research and practice: Transforming education, work and life. *International Journal of Information Management*, 55.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102211>
- Ferssizidis, P., Adams, L. M., Kashdan, T. B., Plummer, C., Mishra, A., & Ciarrochi, J. (2010). Motivations for and commitment to social values: The roles of age and gender. *Motivation and Emotion*, 34 (4), 354-362.  
<http://dx.doi.org/10.1007/s11031-010-9187-4>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.  
<http://www.jstor.org/stable/4093832>
- Gamberale, F., Sconfienza, C., & Hagström, T. (1996). *Värderingar och förhållningssätt till arbete bland ungdomar i Sverige: en kartläggning av ett representativt urval*. Arbetslivsinstitutet.

- Gillberg, G., & Seldén, K. (2017): "Ålder och arbete" i Bengtsson, M. & Berglund, T. (red) *Arbetslivet*. Studentlitteratur (s 401–419).
- Hoole, C., & Hotz, G. (2016). The impact of a total reward system of work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 42(1), a1317.  
<https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1317>
- Larsson, B., Ulfsdotter Eriksson, Y., & Adolfsson, P. (2017). *Personalvetenskapliga perspektiv på lön & belöning*. (Första upplagan). Liber.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. (7th edition). Open University Press, McGraw-Hill.
- Riksdagen (2022). *Jämställdhetsarbetet i riksdagen*. Hämtad 9 maj, 2023 från  
<https://www.riksdagen.se/sv/sa-funkar-riksdagen/arbetet-i-riksdagen/jamstalldhetsarbete-i-riksdagen-fortsatter/#f578e5d966402c2be2d2fbcd64583a3a>
- Sánchez-Hernández, M.I., González-López, O.R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J.L. (2019). Work-Life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work. *Business Organization and Sociology Department*.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
- Sheldon, K., Turban, D., Brown, K., Barrick, M., & Judge, T. (2003). Applying Self-determination Theory to organizational research. *In Emerald Group Publishing Limited*. 22, 10. 357-393.  
[https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22008-9](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22008-9)
- Statistiska Centralbyrån. (u.å.). *Befolkningen 15-74 år (AKU) efter kön, ålder och arbetskraftstillhörighet, tidigare definitioner. År 1970 - 2020* [Dataset]. Hämtad 9 Maj, 2023, från  
[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_AM\\_\\_AM0403\\_\\_AM0403A/NAKUBefolkning2ArTD/](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0403__AM0403A/NAKUBefolkning2ArTD/)
- Statistiska Centralbyrån. (2020). *Kvinnors inkomst närmar sig mäns – men långsamt*. Hämtad 9 Maj, 2023, från  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2020/kvinnors-inkomst-narmar-sig-mans--men-langsamt/>
- Statistiska Centralbyrån. (2022). *Medellöner i Sverige*. Hämtad 9 Maj, 2023, från  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2020/kvinnors-inkomst-narmar-sig-mans--men-langsamt/>
- Sundell, Anders (2012): "Guide: Konstruera ett index från flera variabler" spssakuten.se, hämtat 2023-05-05.  
<https://spssakuten.com/2012/04/28/guide-konstruera-ett-index-fran-flera-variabler/>
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Vetenskapsrådet.
- Wahlgren, L. (2012). *SPSS steg för steg*. (3. uppl.) Studentlitteratur.

## Bilaga A

Tabell 1. Medelvärden (*M*) och standardavvikelser (*SD*) uppdelat på kön samt medelvärdesskillnader (*F*-värde, *p*-värde) mellan kvinnor och män (Gamberale m.fl., 1996, s.28f)

Index	Kvinna		Man		<i>F</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Sociala relationer	3.07	.615	2.82	.6275	43.65	<.001
Självförverkligande	2.62	.6925	2.40	.6775	28.60	<.001
Arbetsförhållanden	6.63	.6525	2.37	.67	44.16	<.001
Altruism	2.39	.7875	1.91	.7675	103.56	<.001
Förmåner/Karriär	1.93	.7175	2.19	.7	37.25	<.001
Oberoende/Självständighet	1.92	.68	1.96	.67	.75	.386
Inflytande	1.79	.7025	1.82	.725	.61	.434

*Kommentar.* Denna tabell visar endast index. Varje index innehöll fyra påståenden vardera och för mer ingående tabell med påståenden samt värden över enskilda påståenden se originalkällan ( $F(1,1098)=7,78; p=0,005$ ).

## Bilaga B

### Värderingar på arbetsmarknaden hos unga vuxna

Start på block: Information

Syftet med vår enkät är att ta reda på vad som motiverar unga vuxna att ta ett arbete. Resultaten från enkäten kommer bidra till att se om tidigare forskning och teorier fortfarande är aktuella eller om unga vuxna motiveras av något nytt. Vi utför denna enkät som en del av vår kandidatexamen på Göteborgs universitet.

Enkäten är helt anonym och kan inte på något sätt kopplas tillbaka till dig. Svaren kommer behandlas konfidentiellt och är inte tillgängliga för obehöriga.

Deltagandet är frivilligt. Genom att skicka in svaren på enkäten godkänner du ditt deltagande i enkäten. Vi vore tacksamma om du så snart som möjligt besvarar våra frågor i enkäten, dock senast den 23 april 2023.

Enkäten tar max 5 min att besvara och du kan när som helst välja att avsluta den. Påbörjad enkät kan även pausas och återupptas vid ett senare tillfälle.

Vid frågor eller om du är intresserad av att ta del av resultaten är du välkommen att höra av dig till oss på xxx@xxx.

Din medverkan är väldigt betydelsefull för oss och vi tackar dig för din tid. Vänligen, Alicia Helgesson & Susanne Jakobsson

Slut på block: Information. Start på block: Demografi

Hur gammal är du?

- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26

Vad identifierar du dig som?

- Kvinna
- Man
- Annat
- Vill ej svara

Vad har du för utbildning? (Välj den högsta nivå du nått)

- Grundskola
- Gymnasienivå
- Eftergymnasial utbildning (högst 2 år)
- Eftergymnasial utbildning (3 år eller mer)

Vad har du för sysselsättning? (Här kan du kryssa i flera alternativ)

- Frivilligt arbetslös
- Arbetsökande
- Föräldraledig
- Studerande
- Sjukskriven
- Arbetande

→ Endast de som kryssat i "Arbetande" fick frågan om anställningsform.

Vad har du för anställningsform? (Här kan du kryssa i flera alternativ)

- Egenföretagare
- Tillsvdareanställning
- Vikariat
- Visstidsanställning (gäller även timanställning)
- Säsongsanställning

Slut på block: Demografi. Start på block: Beskrivning av skalan

Följande frågor värderas på en skala 1-5 där du svarar på hur viktiga följande påståenden är för dig.

1 motsvarar "helt oviktigt" och 5 motsvarar "helt nödvändigt".

Slut på block: Beskrivning av skalan. Start på block: Trygghet

Hur viktigt är det för dig att ha en tillsvidareanställning?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att ha en trygg anställning?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att ha en regelbunden inkomst?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig med minst tre månaders uppsägningstid om du blir uppsagd?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Slut på block: Trygghet. Start på block: Flexibilitet

Hur viktigt är det för dig att kunna styra din arbetstid?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att kunna välja om arbetet sker på distans?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att ha flexibel arbetstid?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att kunna utföra arbetet när och var du vill?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Slut på block: Flexibilitet. Start på block: Status



Hur viktigt är det för dig att ha ett arbete som andra värderar högt?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att ha ett arbete som signalerar hög status?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att arbetet ger möjligheter till att nå en hög social ställning?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att din familj och dina vänner värderar ditt arbete högt?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Slut på block: Status. Start på block: Utveckling och kompetens

Hur viktigt är det för dig att ha ett arbete där du kan vidareutveckla dig själv?

- 1 - Helt oviktigt

- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att ha ett arbete där du får utnyttja dina förmågor?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att arbetet bidrar till att utveckla din personlighet?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att arbetet erbjuder kompetensutveckling? (Till exempel kurser, utbildningar eller workshops)

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Slut på block: Utveckling och kompetens. Start på block: Autonomi

Hur viktigt är det för dig att kunna utföra arbetet på det sätt du tycker är bäst? (Till exempel att kunna välja när, hur och på vilket sätt du utför dina arbetsuppgifter)

- 1 - Helt oviktigt
- 2

- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att få arbeta självständigt?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att du har mycket att säga till om?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att få vara med och fatta viktiga beslut?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Slut på block: Autonomi. Start på block: Sociala relationer

Hur viktigt är det för dig att ha ett arbete där du har trevliga arbetskamrater?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4

- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att bli uppskattad av dina arbetskamrater?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att bli uppskattad av din chef?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att få arbeta i ett väl samspelt arbetslag?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Slut på block: Sociala relationer. Start på block: Etiska aspekter

Hur viktigt är det för dig att arbetsplatsen aktivt arbetar med jämställdhet?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att kunna gå, cykla eller åka kollektivt till arbetet, ur ett miljöperspektiv?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att arbetsplatsen aktivt arbetar med att minska klimatpåverkan?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att företaget och arbetets metoder är etiskt försvarbara? (Till exempel inte utnyttjar billigare arbetskraft från andra länder)

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Slut på block: Etiska aspekter. Start på block: Meningsfullhet

Hur viktigt är det för dig att du genom ditt arbete kan hjälpa andra människor?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att arbetet är nyttigt för samhället?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att arbetet ger en känsla av att ha utfört något meningsfullt?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att du känner dig stolt över ditt arbete?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Slut på block: Meningsfullhet. Start på block: Förmåner/Karriär

Hur viktigt är det för dig med förmåner på arbetsplatsen? (Till exempel friskvård, tjänstebil och extra semestervecka)

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att få en hög lön?

- 1 - Helt oviktigt
- 2

- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att dina arbetsinsatser tydligt kan påverka din lön?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Hur viktigt är det för dig att det finns möjlighet att avancera inom företaget?

- 1 - Helt oviktigt
- 2
- 3
- 4
- 5 - Helt nödvändigt

Slut på block: Förmåner/Karriär. Start på block: Kvalitativ fråga

Finns det något ytterligare som är betydelsefullt för dig när du söker ett arbete?

---

Slut på block: Kvalitativ fråga

Tack för att du tog dig tid att göra denna undersökning.  
Ditt svar har registrerats.