

## **Arbetsbild**

### **En studie om tradenomstuderandes syn på arbete och arbetsliv**

Hanna Henriksson

Examensarbete för (YH)-examen  
Utbildningsprogrammet för Företagsekonomi  
Åbo, 2014



## EXAMENSARBETE

Författare: Hanna Henriksson  
Utbildningsprogram och ort: Företagsekonomi, Åbo  
Inriktningsalternativ/Fördjupning: Redovisning  
Handledare: Heli Nyberg

Titel: Arbetsbild – En studie om tradenomstuderandes syn på arbete och arbetsliv

---

Datum: 16.04.2014

Sidantal: 54 (+3)

Bilagor: 1

---

### Abstrakt

Ökade krav från organisationens medarbetare i fråga om exempelvis meningsfullt arbete, lärande och självutveckling ses som en av de största utmaningarna för organisationer idag. För att skapa effektiva organisationer behöver således inte bara organisationens egna krav och syften med verksamheten uppnås, utan också den enskilda individens. I den tid vi lever och verkar i är det varje företags utmaning att se, utveckla och tillvarata varje individs unika potential och se till att den kommer organisationen till godo.

Detta examensarbete handlar om vad Generation Y, personer födda mellan år 1980-2000, värderar i dagens arbete och arbetsliv och hur dessa värderingar ställer och formar kraven på arbete och arbetssituationen. Dessa värderingar och krav måste organisationer förstå och anpassa sig efter för att lyckas attrahera, utveckla och hålla kvar sina unga medarbetare och skapa effektiva och konkurrenskraftiga organisationer. På ett sådant sätt formas arbetsbilden för dagens unga, examensarbetets syfte. Metoderna som används i examensarbetet är litteraturstudier samt en kvantitativ undersökning, i form av ett enkätformulär som avgränsades till studerande vid utbildningsprogrammet i företagsekonomi vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo.

Examensarbetets teoridel består av material från både böcker och elektroniska källor och behandlar hur arbete och arbetsliv förändrats och hur kunskap och lärande fått en allt mer betydande roll. Som en möjlig lösning på utmaningen om hur organisationer kan anpassa sig till den nya generationens krav lyfter jag upp fenomenet lärande organisation. Vidare presenteras också en definition av värderingar och arbetsvärderingar samt en teoriredogörelse över Generation Y i arbetslivet.

Examensarbetets resultat ger en redogörelse för vad tradenomstuderandena värdesätter inför sitt kommande arbetsliv där faktorer som goda arbetskamrater, personlig utveckling, intressanta arbetsuppgifter, deltagande i beslutsprocesser samt en bra ledning är mest framträdande. Ett lämpligt sätt för organisationen att möta dessa krav är att utveckla en lärande organisation.

---

Språk: Svenska

Nyckelord: Generation Y, arbetsbild, arbetsvärderingar, arbetsliv, lärande, lärande organisation

---

## **BACHELOR'S THESIS**

Author: Hanna Henriksson  
Degree Programme: Business Administration, Turku  
Specialization: Accounting  
Supervisors: Heli Nyberg

Title: Image of Work – A study of business students' view of work and working life

---

Date: 16.04.2014

Number of pages: 54 (+3)

Appendices: 1

---

### **Summary**

Increased demands from the organization's employees regarding issues such as meaningful work, learning and self-development are seen as one of the greatest challenges for organizations today. In order to create effective organizations today, not only the organization's own requirements and objectives of the business needs to be achieved, but also the individual employee's as well. In the time we live and work, it is every company's challenge to identify and utilize each individual's unique potential.

This thesis is about what Generation Y, people born 1980-2000, value in today's work life and how these values shape requirements on work and work situation. Organizations must understand and adapt to these values and demands in order to successfully attract, develop and retain their young employees and create effective and competitive organizations. The methods used in the thesis are literature studies and a quantitative survey, a questionnaire which was limited to students in the business administration degree program at Novia University of Applied Sciences in Turku.

The theory part of the thesis consists of material from both books and electronic sources and discusses how work and work life has changed and how knowledge and learning gained a more significant role. As a possible solution to the challenge of how organizations can adapt to the new generation's demands, I present the learning organizations. Furthermore, I also present a definition of values and work values and a theory discussion regarding Generation Y at the workplace.

The result of this study gives a commentary on what business students value in their future work life where factors like good colleagues, personal development, interesting tasks, participation in decision making and good management are most outstanding. An appropriate way for an organization to meet these requirements is to develop a learning organization.

---

Language: Swedish

Key words: Generation Y, image of work, work values, working life, learning, learning organization

---

# Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte och frågeställningar.....	2
1.2	Avgränsning.....	2
1.3	Examensarbetets uppbyggnad.....	3
1.4	Tradenom som yrkeshögskoleutbildning.....	4
2	Arbete i dagens organisationer.....	5
2.1	Lärandets betydelse i arbetslivet.....	8
2.2	Lärande organisation.....	8
2.2.1	Individuellt lärande i organisationen.....	10
2.2.2	Teamlärande.....	10
3	Generation Y.....	11
3.1	Värderingar och arbetsvärderingar.....	12
3.2	Generation Y och arbete.....	13
3.3	Självförverkligande.....	19
3.4	Utveckling.....	19
3.5	Flexibilitet.....	20
3.6	Meningsfullhet.....	21
4	Metod.....	22
4.1	Val av metod.....	23
4.2	Presentation av respondenter.....	23
4.3	Tillvägagångssätt och utförande.....	23
4.4	Studiens reliabilitet och validitet.....	25
5	Tradenomstuderandes syn på arbete och arbetsliv.....	26
5.1	Bakgrundsfrågor.....	26
5.2	Arbete generellt.....	28
5.3	Självförverkligande.....	32
5.4	Utveckling.....	33
5.5	Flexibilitet.....	34
5.6	Meningsfullhet.....	35

5.7	Tradenomens arbetsbild .....	36
6	Analys.....	40
6.1	Allmän analys.....	40
6.2	Värderingar och krav .....	42
6.3	Förståelse och anpassning.....	47
7	Avslutande diskussion.....	49
	Källförteckning.....	51

## **Bilaga 1. Frågeformulär**

## 1 Inledning

Arbete är centralt i de allra flesta människors liv, inte enbart en källa till inkomst utan också i en annan, djupare mening. Arbete innebär en viktig social gemenskap och bidrar till vår personliga identitet. Genom vårt arbete kan vi vara med och bygga samhället, vi får möjlighet att bidra till det gemensamma. Synen på arbete och arbetets karaktär har under tidens lopp förändrats radikalt i takt med samhällets förändring och utveckling. Arbetet har gått från en förutsättning för överlevnad till s.k. lönearbete, vår främsta källa till inkomst. När den nya generationens arbetare, personer födda mellan 1980-2000, däribland jag själv, den s.k. Generation Y antrår arbetsmarknaden förändras arbetsbilden ytterligare. År 2020 beräknas Generation Y utgöra hälften av världens arbetskraft (PricewaterhouseCoopers, 2011).

I forskning kring Generation Y framkommer att generationen har vuxit upp i ett samhälle präglad av ständiga val och individuell handlingsfrihet där teknik som t.ex. internet och mobiltelefoni setts som självklarheter. Generationen är uppvuxen med att profilera sig själv och strävar efter att förverkliga sig själv samtidigt som den vill bidra till ett bättre samhälle. Dessutom är den uppvuxen med en grundtrygghet där mycket har tagits för givet. De äldre generationerna däremot, har vuxit upp i ett annorlunda samhälle där det som presenterats ovan kanske inte har varit lika självklart. Detta innebär att Generation Y:s grundläggande värderingar formats på ett annorlunda sätt, varför det är viktigt för organisationer idag att förstå den unga generationens värderingar och beteende för att lyckas skapa effektivitet (Dyhre, 2007, s. 6).

Den unga generationens arbetsbild inkluderar bl.a. regelbunden feedback, frihet att kunna arbeta när och var det passar och sist men inte minst klara utvecklingsmöjligheter. Generation Y ser sig inte som några medarbetare i betydelsen att vara resurser och tillgängliga för arbetsplatsen utan den ser arbetsplatsen som en plats som behöver vara dynamisk, anpassad och föränderlig efter dem och deras behov (Pihl, 2011, s. 28). Ökade krav från organisationens medarbetare i fråga om exempelvis meningsfullt arbete, lärande och självutveckling ses idag som en av de största utmaningarna för nutidens organisationer. För att skapa effektiva organisationer idag behöver således inte bara organisationens egna krav och syften med verksamheten uppnås, utan också den enskilda individens. Den tid vi lever och verkar i är det varje företags utmaning att se, utveckla och tillvarata varje individs unika potential och se till att den kommer organisationen till godo. Organisationen man

arbetar för ska inte ses som en begränsning utan en möjlighet (Pihl, 2011, s. 16). Om organisationer vill attrahera de bästa unga talangerna måste de lägga större vikt vid att lokalisera och tillgodose det som dessa ungdomar värdesätter och förväntar sig i sitt arbete. Organisationer som förstår vad som är viktigt för Generation Y på arbetsplatsen och anpassar sig efter detta kommer att vinna konkurrensfördelar (Meister & Willyerd, 2010, s. 38).

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Genom denna studie vill jag återge den arbetsbild dagens unga anammar. Syftet uppnås genom teoretiska och kvantitativa studier utreda Generation Y:s syn på arbete och arbetsliv samt vilka krav denna åldersgrupp ställer på dagens organisationer. De forskningsfrågor jag med detta arbete önskar besvara lyder:

- Vad värdesätter Generation Y i fråga om arbete och arbetsliv?
- Vilka krav ställer Generation Y på arbete och arbetsliv i samhället idag?
- Vad måste företag förstå om de vill attrahera, utveckla och hålla kvar unga medarbetare i organisationen?
- Hur kan organisationer anpassa sig till den nya generationens krav?

## 1.2 Avgränsning

Definitionen av Generation Y som jag använt i detta arbete är personer födda mellan 1980-2000. Generation Y föregås av 1960- och 1970-talisterna, som i litteraturen går under benämningen Generation X samt "Baby-Boomers", personer födda mellan 1946-1960. Dessa kommer jag inte att behandla i detta arbete. Numera talar man rentav också om Generation Z, dvs. Den generation som följer efter Generation Y (Parment, 2009, s. 20-23) samt Generation Alfa, individer födda på 2010-talet (Pihl, 2011, s. 31). Den höga förändringstakt som råder i samhället idag medför att vad som gäller och är framträdande för Generation Y med stor sannolikhet inte kommer att kunna tillämpas då Generation Z och Generation Alfa kommer in i arbetslivet. Utöver detta befinner sig Generation Z och Generation Alfa, när arbetet skrivs, i en ålder mellan 13-14 år och fallande vilket medför att dessa två generationer inte heller kommer att behandlas i detta arbete.

I mitt examensarbete representeras Generation Y av studerande vid utbildningen i företagsekonomi på (tradenom) årskurs 1, 2 och 3 vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo. Jag har valt att utgå från en yrkeshögskoleexamen i form av en tradenomexamen vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo specifikt som underlag för studien, därför att utbildningen erbjuder den

praktiska inriktning och utförs på sådant sätt så att den motsvarar vad arbetslivet efterfrågar idag. Utbildningen leder dessutom till en högskoleexamen, den utbildningsnivå som tycks krävas för allt fler tjänster i dagens samhälle. I Yrkeshögskolelagen 9.5.2003/351 § 4-5 föreskrivs nämligen att yrkeshögskolorna i Finland har till uppgift att *”...meddela sådan högskoleundervisning för yrkesinriktade expertkunskaper som baserar sig på arbetslivets och arbetslivsutvecklingens krav...”* *”En yrkeshögskola skall utföra sina uppgifter så att den samarbetar med näringslivet och det övriga arbetslivet...”* *”Då yrkeshögskolorna fullgör sina uppgifter ska de främja livslångt lärande”*. Tradenomutbildningen vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo presenteras närmare i kapitel 1.4.

Hösten 2012 genomfördes en undersökning bland centralförbundet Företagarna i Finlands medlemmar beträffande företagens och yrkeshögskolornas samarbete och regionala inverkan. Största delen utav Företagarna i Finlands medlemsföretag uppskattar att yrkeshögskolorna ökar attraktionen och konkurrenskraften för de regioner de verkar i och dessutom ansåg man att yrkeshögskolorna dessutom *”... inverkar positivt på sysselsättningen samt skapandet av ny företagsamhet i sina regioner.”* (Novia, 2013).

### **1.3 Examensarbetets uppbyggnad**

Forskningsprocessen inleddes med en insamling av information från böcker och artiklar under hösten 2013. I studiens inledning presenteras motiv för ämnesval, syfte och avgränsning. Eftersom mitt arbete avgränsas till studerande i företagsekonomi ges i den indelade delen också en redogörelse för tradenom som yrkeshögskoleexamen och specifikt de studier som bedrivs vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo.

Arbetets teoretiska referensram lyfter fram arbetslivets utveckling för att beskriva hur arbete och arbetsliv under tidens lopp förändras och vad som kännetecknar arbetslivet idag. Överlevnad i en snabbt föränderlig värld kräver både anpassningsförmåga och inlärningsförmåga, varför teoridelen också redogör för lärandets betydelse i arbetslivet, lärande organisationer samt lärande på individ och teamnivå. Bredden på information om lärande organisationer är enorm och här är det viktigt att poängtera att arbetet enbart lyfter fram de mest centrala aspekterna, väsentliga för studien.

Efter arbetsliv och lärande presenteras den andra stora aspekten inom den teoretiska referensramen, nämligen Generation Y och vad begreppet Generation Y står för, vad som kännetecknar denna generation och vilka individer som ingår i denna grupp. Eftersom detta



examensarbete undersöker ungas syn på arbete är värderingar och arbetsvärderingar centrala begrepp som preciseras djupare för att ge en vidare förståelse av studien. Därefter följer en teoretisk redogörelse för vad som kännetecknar generationen i arbetslivet. Det är här viktigt att lyfta fram att forskning kring Generation Y är relativt begränsad och återfinns främst i utländska studier. Vidare är existerande studier kring Generation Y:s syn och inställning till arbete i regel starkt normativa där läsaren förses med självklara uttalanden om vad man som chef ska göra och inte göra för att lyckas ”hantera” denna nya generation på arbetsmarknaden. Den teori som presenteras beträffande Generation Y bygger till mångt och mycket på generaliseringar och stereotypa antaganden av åldersgruppen.

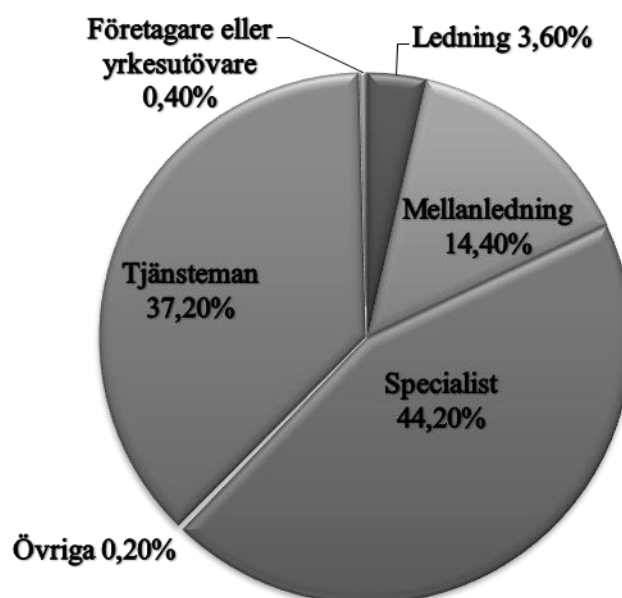
Examenarbetets fjärde del beskriver tillvägagångssättet för den empiriska undersökningen, vilken metod som tillämpas samt hur datainsamlingen förberetts och genomförts. En diskussion kring studiens trovärdighet tas också upp här. Därefter följer studiens centrala kapitel som redovisar tradenomstuderandes syn på arbete och arbetsliv, resultatet av det insamlade datamaterialet. När resultatet framställts analyseras det och kopplas till den teoretiska referensramen. I det sjunde och sista kapitlet presenteras egna slutsatser samt en diskussion om uppnått syfte och besvarade frågeställningar.

## **1.4 Tradenom som yrkeshögskoleutbildning**

Tradenomexamen är en 3,5-årig yrkeshögskoleutbildning inom företagsekonomi. Yrkehögskolan Novia erbjuder ungdomsutbildningar i företagsekonomi i Åbo och Vasa samt en utbildning i Informationsbehandling i Raseborg. Studierna i Åbo som utgör examensarbetets avgränsning, förverkligas som en blandning av individuell inläring och inläring tillsammans med andra studerande i team, vilket ses som en extra merit inför det framtida arbetslivet. Studerandena förvärvar sina kunskaper genom att läsa böcker och artiklar och diskutera och dra slutsatser tillsammans med andra. Studerandena grundar också ett andelslag vilket erbjuder kunskaper i företagande ”på riktigt” och möjliggör projektarbete för och med olika aktörer i arbetslivet. Arbetspraktik under alla 3 studieåren utgör en mycket viktig del av studierna i utbildningen. Studiesättet anses också utveckla kommunikations-, ledarskaps- och projektfärdigheter. Viktiga färdigheter som motsvarar arbetsmarknadens krav (Novia, u.å.).

Enligt Tradenomförbundet i Finland (Tradenomiliitto) bör tradenomutbildningarna i Finland ge färdigheter inom specialist- och förmansuppgifter såväl inrikes som utrikes inom handel, industri, tjänsteföretag eller inom offentliga administrationsuppgifter (Tradenomili-

itto 2013, s 18). Tradenomiliitto genomför årligen en undersökning bland förbundets medlemmar och utarbetar utgående från dessa uppgifter fram en tradenomprofil. I 2012-års undersökning deltog 2 582, medlemmar vilket resulterade i en svarsprocent om 21 procent. I undersökningen uppgick andelen kvinnor till 71 procent och andelen män till 29 procent. Största delen av tradenomerna, 84 procent har en utbildning inom samhällsvetenskap, företagsekonomi och/eller administration, 16 procent inom naturvetenskap och resterande 0,3 procent inom kultur och övriga utbildningsområden. Av tradenomerna är 86 procent yrkesverksamma inom den privata sektorn, 12 procent inom den offentliga sektorn samt 3 procent av medlemmarna arbetar inom olika organisationer. Medellönen för en tradenom var år 2012 3 329 € per månad. I diagrammet nedan presenteras en fördelning över tradenomernas arbetsområden år 2012 (Tradenomiliitto, 2013, s. 2-4).



Figur 1. Tradenomernas huvudsakliga arbetsområden enligt 2012-års medlemsundersökning (Tradenomiliitto 2013, s. 2).

## 2 Arbete i dagens organisationer

Ett av de största valen vi gör i våra liv är vad vi ska arbeta med. I dagens samhälle kräver de flesta heltidstjänster mer än fyrtio timmars arbetsvecka och förutom dessa fyrtio timmar försvinner med största säkerhet också några söndagskvällar och vissa nätter i arbetets tecken. Det kan handla om arbete hemifrån eller att man ligger sömlös i jobbtankar. Därför är det viktigt att man försöker hitta en arbetsplats, kollegor och en chef som man verkligen

trivs med, helt enkelt ett jobb som kanske inte endast är ett jobb utan en rolig och naturlig del av ens liv. Trivs man på jobbet kommer man att med största sannolikhet att prestera bättre och klättra inom företaget, både lönemässigt och karriärmässigt (Löwengrip & Hadenius, 2013, s. 80-83).

Jag har redan tidigare nämnt att synen på arbete och arbetets karaktär under tidens lopp förändrats radikalt i takt med samhällets förändring och utveckling. Enligt Hansen och Orban (2002, s. 13) brukar man tala om att arbetslivet är en del av samhällslivet och vice versa. Utveckling av arbete och arbetsliv går alltså hand i hand med samhällets utveckling i stort där tekniska, ekonomiska, politiska och sociala faktorer samtliga påverkar samhällets arbetsliv. Hur arbetet ser ut under en viss tidsepok är också det som till viss del definierar samhället under denna epok. Det är således lönlöst att studera arbetsutveckling om man inte också samtidigt beaktar samhällets utveckling.

Under de tre första decennierna efter andra världskriget återfanns de välbetalda jobben i västvärlden i huvudsak inom traditionella arbetaryrken. Dessa jobb krävde i allmänhet inte mycket formell utbildning och få specialiserade färdigheter men trots detta var lönen i regel tillräcklig för att man skulle kunna leva ett förhållandevis gott liv men så är det inte längre (Drucker, 2003, s. 2-3). Enligt Bruzelius och Skärvad (2011, s. 293) skedde under åren efter andra världskriget stora förändringar i individens attityd till arbete. Individen arbetar inte längre enbart för sin grundläggande överlevnad eller för att förbättra sin levnadsstandard utan också för att utveckla sig själv och sin livskvalité. Enligt Zetterberg, Busch och Crona (enligt Bruzelius & Skärvad, 2011, s. 293), kan attityden till arbete idag grupperas i tre kategorier:

1. Försörjningsattityd, för att klara livhanken och överleva
2. Yttrevärldsattityd, för att förbättra levnadsstandarden och komma framåt, inriktad på att skapa materiell välfärd
3. Inrevärldsattityd, för att utveckla sig själv och skapa livskvalitet, inriktad på personlig tillväxt

Bolman och Deal (2012, s. 168) menar att organisationer idag har blivit betydligt mer komplexa till följd av globalisering och övergången till en informationsintensiv ekonomi. En av de mest kända organisationsteoretikerna, Richard Daft (2007, s. 10), beskriver orga-

nisationen som ”...en social enhet som är målinriktad och utformad som strukturerande och koordinerande aktivitetssystem knutna till yttre omgivningar”, förändras den yttre omgivningen tvingas också organisationen att förändra sig. Dagens organisationsstrukturer begränsar genom regler, instruktioner och myndighetsrelationer sina medarbetare i sådan utsträckning att spelrummet för deras önsknings och personliga egenskaper stryps. Detta har sedan en negativ inverkan på trivsel och lärande vilket reducerar organisationens effektivitet (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 85-88). För att skapa produktivitet och effektivitet i organisationer i dagens konkurrensutsatta värld är det av största vikt att en organisations medarbetare trivs och känner meningsfullhet i sitt arbete eftersom detta skapar motivation och lojalitet för organisationen. Det är inte bara så att människorna är till för organisationen utan organisationen är också till för människorna. ”Organisationer finns till för att uppfylla människornas behov, inte tvärtom. Människor och organisationer behöver varandra. Organisationer behöver nya idéer, energi, kunskaper och färdigheter; människor behöver lön och möjligheter att utvecklas och göra karriär.” (Bolman & Deal, 2012, s. 156).

Individens och organisationens behov kan förenas så att individernas energi och talanger tas tillvara och gagnar organisationen. Ur ett traditionellt perspektiv har individens uppgift i organisationen varit att arbeta hårt och följa order utan några andra rättigheter utöver sin lön (Bolman & Deal, 2012, s. 155). Betraktar man organisationen ur ett människoperspektiv talar man i allmänhet om Human Resource Management, HRM. HRM-begreppet handlar om att se de anställda som människor med olika känslor och behov. Bratton och Gold (1994, s. 3) menar att begreppet HRM hänför sig till den del av ledarskapsprocessen som specialiserar sig på den anställda och deras roll i organisationen. De anställda anses vara nyckeln till ett stadigvarande konkurrenskraftigt försprång.

Betraktar man HRM ur ett ännu vidare perspektiv och fokuserar på aktiviteter och processer som syftar på att utveckla organisationens mänskliga resurser i arbetslivet, talar man om Human Resource Development, HRD (Nilsson, Wallo, Rönnqvist & Davidson, 2011, s. 28). Mankin (2009, s. 472) menar att begreppet HRD hänför sig till en rad organisatoriska lösningar som fokuserar sig på inläring i form av utbildning, lärande och utveckling, lärande på arbetsplatsen, karriärutveckling och livslångt lärande, organisationsutveckling samt organisatoriskt lärande.

Nilsson m.fl. (2011, s. 37) poängterar en distinktion mellan begreppet HRM och HRD och menar att HRM i allmänhet fokuserar på ledning och förvaltning (management) i nutid, medan HRD fokuserar på utveckling (development) inför framtiden.

## 2.1 Lärandets betydelse i arbetslivet

Det samhälle vi idag lever i är ett s.k. kunskaps- eller informationssamhälle och i ett sådant sammanhang är en nyckel till framgångsrika organisationer förmågan att förändras, anpassa sig i enlighet med omgivningens krav samt att ständigt utveckla nya kunskaper dvs. att lära. Det nya arbetslivet anses alltså ställa ökade krav på kunskap, kompetens och lärande och en organisations förmåga att ständigt lära och generera nya idéer kan ses som bestående konkurrensfördelar. I anknytning till detta har begreppet livslångt lärande myntats. Livslångt lärande är tanken om att individens inläring i sitt yrke inte sker en gång för alla utan att det är en ständig process som pågår under hela yrkeskarriären (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 251). Kompetens genom utbildning och lärande i arbetet är en av de viktigaste förutsättningarna för framgång och arbetshälsa i det föränderliga arbetslivet. De påverkar både arbetets produktivitet och yrkeskarriärens längd (Kommunarbetsgivarna, 2013).

## 2.2 Lärande organisation

I sin enklaste form kan lärande beskrivas som en process som leder till ny förståelse och en ny eller förbättrad handling (Alvesson & Sveningsson, 2012, s.294). Senge et al (2011, s. 19) lägger lärandet i ett organisatoriskt perspektiv och talar då om lärande organisation, en organisation som främjar lärande och på så sätt på sikt har möjlighet att t.ex. förbättra sin effektivitet och rekrytera rätt personal. Tedenljung (2008, s. 56) menar att lärande organisationer genom exempelvis nya strategier och nya arbetssätt, kan möta omvärldens alltmer komplexa förändring. En lärande organisation har förmåga att utveckla och förmedla kunskaper samt en förmåga till förändring så att dessa kunskaper också kan tillämpas. Enligt Senge et al (2011, s. 19-20) representerar den lärande organisationen vår organisatoriska framtid. Inom organisationsteori är en klassisk utgångspunkt att organisationer bör organiseras så att de underlättar produktionen. Att organisationer också borde organiseras så att det underlättar lärandeprocesser är långt ifrån samma vedertagna utgångspunkt (Nilsson, m.fl. 2011, s. 64).

Argyris och Schön menar (enligt Kaufmann & Kaufmann 2011, s. 269-270) att organisationer vanligtvis styrs i enlighet med två modeller: Modell 1 och Modell 2. I figuren nedan presenteras de huvudsakliga skillnaderna mellan dessa två modeller.

	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>
Styrande värderingar	Kontroll	Information och val
Handlingsstrategier	Ensidig styrning	Medbestämmande
Konsekvenser för arbetsmiljön	Försvar	Frihet
Konsekvenser för lärandet	Enkelkretslärande	Dubbelkretslärande
Konsekvenser för effektiviteten	Reducerad	Ökad

Figur 2. Modell 1 och Modell 2 (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 269).

Om en organisation styrs enligt modell 1 styrs organisationen med grundläggande värderingar som får medarbetarna att hålla tillbaka känslor och arbetsmiljön präglas av försvar utan möjlighet för kreativitet och innovation. Som följd blir lärande i en sådan organisation s.k. enkelkretslärande (single loop learning) dvs. man löser ett uppstått problem för stunden utan att ta reda på och korrigera det som förorsakade problemet. Detta innebär att medarbetarna endast blir skickligare på att göra det de redan kan utan att alltså lära sig något nytt. Om en organisation styrs enligt modell 2 kommer det att finnas ett behov av utveckling för effektivisering av arbete och lärande (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 269-270).

Om en organisation istället styrs i enlighet med modell 2 präglas arbetsmiljön av frihet och medbestämmande. En sådan miljö främjar s.k. dubbelkretslärande (double-loop learning) dvs. medarbetarna ifrågasätter varför och hur problemet uppstod. Det handlar inte längre om att korrigera utan om att nyskapa, bryta mönster och utveckla, m.a.o. lära sig något helt nytt. Argyris och Schön (enligt Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 270) menar att dubbelkretslärande är det idealiska sättet att lära för organisationer.

I en lärande organisation uppmuntrar företagskulturen till öppenhet, jämställdhet, ständig utveckling och förändring (Daft, 2007, s. 31). Ett av grunddragen i en lärande organisation menar Senge (2006, s. 20) är systemtänkande. Detta innebär att den enskilde medarbetaren ser sitt arbete i ett större sammanhang, som den del av det ekonomiska och administrativa system en organisation utgör och hur organisationens olika delar integrerar med varandra och med omgivningen i stort. Endast då kan medarbetaren förstå betydelsen av det egna arbetet och hur detta arbete påverkar andras arbete och organisationen som helhet. Denna förståelse skapar motivation och en känsla av att vara del av en större helhet, *"each person is a valued contributor and the organization becomes a place for creating a web of relationships that allows people to develop and apply their full potential."* (Daft, 2007, s. 31).

### **2.2.1 Individuellt lärande i organisationen**

En lärande organisation förutsätter individuellt lärande och bygger på det. Organisationer kan tillägna sig befintlig kunskap utifrån eller skapa ny kunskap antingen inom företaget eller i interaktion och samarbete med andra organisationer (Abrahamsson m.fl. 2008, s. 417). Inom individuellt lärande talar Abrahamsson m.fl. (2008, s. 338) om utvecklingsinriktat eller kreativt lärande där individen antas ha ett ifrågasättande och prövande förhållningssätt till uppgifter, mål och andra förutsättningar, samt en beredskap att påverka sina arbets- och livsvillkor. Fokus ligger på att lära sig formulera problem och inte endast att lösa givna problem. Slutligen skiljer Abrahamsson m.fl. (2008, s. 363) mellan bemästringslärande, att lära sig på förhand givna mål, uppgifter, metoder samt utvecklingslärande, att ifrågasätta och överskrida det givna, att utveckla och pröva nya tankegångar, handlingsmönster och verksamheter. Vikten av individens egen motivation för att engagera sig i lärande- och utvecklingsaktiviteter poängteras, helt enkelt lusten att lära. Saknas denna motivation kommer inte heller de möjligheter till lärande som finns att tas tillvara.

### **2.2.2 Teamlärande**

Som följd av tanken om lärande organisationer samt det faktum att arbetet i sig blivit alltmer komplext är det allt fler arbetsuppgifter som kräver samarbete, att individer med andra ord arbetar i grupper eller team. Senge (2006, s. 22-23) menar att teamlärande är en av grunddisciplinerna i en lärande organisation. Denna disciplin har uppstått då det krävs alltför stor kunskap och alltför många färdigheter för att en enskild individ ska kunna utföra dem på ett lyckat sätt varför just teamarbete ses som en förutsättning för att organisationer ska bli framgångsrika idag (Wheelan, 2013, s. 15). Färre och färre jobb utförs i isolation och arbetslivet baseras istället på arbetsgrupper eller team som arbetar tillsammans för att lösa problem eller skapa något nytt. Inom teamarbete betonas kollaborativt lärande där man drar nytta av varandras kunskaper och kompetenser, vilket leder till lärande av varandra och möjliggör mer komplext problemlösande (Oivallus, 2011, s. 9-16). Ett team kan således definieras som en organiserad och uppgiftsfokuserad grupp där medlemmarna är beroende av varandra och delar samma mål (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 327). Ett teams potential som redskap för problemlösning och lärande är alltså stor.

### 3 Generation Y

Med begreppet ”generation” avser McCrindle (2011, s. 1-2) *“A generation refers to a cohort of people born within a similar span of time who shares comparable age and life stage and who were shaped by a particular span of time (events, trends and developments).”* Varje generation influeras av sin unika plats i historien och den omgivande teknologin. Tack vare globalisering och teknisk utveckling har ungdomar födda i samma era och samma materiella välfärd i utvecklingsländerna formats av samma händelser och trender. De ser exempelvis samma filmer, besöker samma webbsidor, lyssnar på samma musik och är flitiga användare av sociala medier och generellt sett mer formellt utbildade än någon generation före dem. Genom ständiga intryck från tv och internet har världen blivit mindre och idag har vi med andra ord världens första globala generation. Generationen är uppvuxen och här för att ifrågasätta och anses vara så annorlunda och utstickande att den tilldelats en egen generationsbeteckning, Y, som en förkortning på engelskans ”why”, varför, eftersom just ifrågasättandet är ett utmärkande drag. Inom litteraturen talar man också helt enkelt om ”nästa generation”, eller ”Millennials” (McCrindle, 2011, s. 2).

Definitionen av Generation Y är personer födda mellan 1980-2000. De exakta årtalen varierar lite beroende på vilken litteratur man studerar. I viss litteratur utgår man från 1978 och i andra från 1982 och avslutar generationen från 1996 till 2000. Enligt Pihl (2011, s. 34) florerar också andra benämningar på generationen som t.ex. ”Generation C” (C från ”consumers”), ”Homo Zappiens” (zappar sig genom livet), ”Me we’s” (mig/vi-fokuserade), ”moklofs” (mobile kids with lots of friends) samt ”digitala infödingar”. Samtliga namn säger något om generationens beteende. Generation Y föregås av 60- och 70-talistena, som i litteraturen går under benämningen Generation X. Numera talar man också rentav om Generation Z, dvs. Den generation som följer efter Generation Y samt Generation Alfa, individer födda på 2010-talet (Pihl, 2011, s. 31).

Earle (2003, s. 248) menar att organisationer ska satsa på flexibilitet och en öppen kultur för att attrahera Generation Y. Också den psykiska arbetsmiljön är viktig. Generation Y trivs i en informell organisation som är aktiv, öppen, levande och tekniskt framstående. Pihl (2011, s. 123) presenterar tre nyckelregler för vad som gör företag och organisationer attraktiva för Generation Y:

1. Att generationen kan förstå det speciella med verksamheten och att verksamheten är äkta (dvs. att den är det som den utger sig för att vara).



2. Att verksamheten ger möjlighet att bygga ut det egna nätverket: träffa nya vänner och bekanta och vidga sitt professionella kontaktnät.
3. Att jobbet erbjuder möjlighet att kombinera arbetet med den livsstil som individen redan har.

### 3.1 Värderingar och arbetsvärderingar

Flertalet studier hävdar att Generation Y har värderingar som skiljer sig från äldre generationers. Detta examensarbete undersöker ungas syn på arbete och då är värderingar således ett mycket centralt begrepp som bör preciseras för vidare förståelse av studien.

Värderingar kan ses som en individs abstrakta ideal och definieras som *”djupt internaliserade, stabila och välordnade övertygelser hos den enskilde individen”* (Johansson 2007, s. 60). Denna definition omfattar ideala mål och tillstånd som människan strävar efter att uppnå. Värderingar handlar om våra grundläggande principer och generella övertygelser som ger upphov till speciella sätt att vara och handla på. De är relativt stabila karaktäristiska som kommer till uttryck både privat och i arbetslivet (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 358). Under barndomen påverkas individens värderingar bland annat av födelse- och uppväxtort samt hemuppföstran. Under ungdomsåren är det främst samhällets rådande normer som formar en persons värderingar. Pihl (2011, s. 156) menar att när individen uppnått en ålder på 20-25 år är värderingarna relativt satta. En individs värderingar förändras sedan inte särskilt mycket under det vuxna livet på grund av att hjärnan ständigt sorterar bort information som inte stämmer överens med individens uppfattningar. Det är först när verkligheten skiljer sig i hög grad från individens egna mentala föreställningar som grundläggande värderingar tenderar att förändras (Fürth, 2002 s. 17). Vissa hävdar kort och gott att värderingar är regler för rätt och fel och att värderingar handlar om de mål man har i livet samt det beteende man önskar av sig själv och andra, *”de stjärnor man styr sitt liv efter”*. (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 357-358). Genom att studera unga individers värderingar idag får man också en föräning om vilka värderingar som kommer att gälla i framtiden (Parment, 2009, s. 9).

Kaufmann och Kaufmann (2011, s. 359) tar också upp begreppet arbetsvärderingar och definierar dessa som personliga önskemål om vad individer vill ha ut av sitt arbete samt anser sig kunna få tillfredsställda inom ramen för arbetet. Därutöver handlar arbetsvärde-

ringar också om hur man ska uppföra sig på arbetsplatsen. Uppfylls individens värderingar på arbetsplatsen ger det energi och en upplevelse om att man hamnat rätt medan att arbete som inte stämmer överens med individens värderingar föranleder inre konflikter och energiläckage (Pihl, 2011, s. 156). Arbetsvärderingar kan delas in i två huvudkategorier: inre respektive yttre arbetsvärderingar (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 360). Det är dock viktigt att komma ihåg att individens arbetsvärderingar inte enbart består av yttre eller inre arbetsvärderingar är utan oftast en kombination av båda.

Inre arbetsvärderingar, avser värderingar som har med själva arbetet att göra och som värdesätter egenskaper i arbetet som ger individen chans till personlig utveckling och ökad livskvalitet t.ex. utmaningar, intressanta arbetsuppgifter, lärande i arbetet, att bidra med något viktigt, ha ansvar eller att vara självständig. Enligt Twenge (2010, s. 202) har detta sätt att motivera fått allt större betydelse och är idag vanligt förekommande i organisationers strävan för att uppnå motivation bland sina anställda (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 360).

Yttre arbetsvärderingar däremot avser värderingar knutna till yttre konsekvenser av eller belöningar av arbetet och värdesätter egenskaper i arbetet som skapar goda materialistiska livsvillkor t.ex. löneutveckling, karriärmöjligheter, arbetstrygghet och ha tid till familj och fritidsintressen (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 360).

### **3.2 Generation Y och arbete**

Pihl (2011, s. 24) menar att nästa generation kommer in i arbetslivet med ett starkt kreativt självförtroende. Parment (2009, s. 84-85) påstår att Generation Y i allmänhet har höga förväntningar på arbetsgivaren. *"De som idag inleder sitt arbetsliv frågar snarare vad en arbetsgivare kan erbjuda dem, än vad de kan erbjuda en arbetsgivare"* menar Dyhre (2007, s. 6). De anses i allmänhet vara mindre lojala mot sin arbetsgivare och ställer högre krav på att arbetet ska ge personlig behållning (Parment, 2009, s. 222).

Vidare kännetecknas och uppmärksammas Generation Y också av att det är en generation som kräver ledarskap för att prestera. (Pihl, 2011, s. 113). Fürth m.fl. (2002, s. 116–117) menar att Generation Y vill ha en coachande ledare som är mindre auktoritär och som har en mer stödjande funktion. Studier visar också att unga vill ha en ledare som ger snabb feedback samt som låter dem vara delaktiga i beslutsprocessen. Enligt Pihl (2011, s. 48) värderar generationen ansvar och delaktighet och vill gärna inkluderas i beslutsfattnings-

processer. En understimulerande arbetsmiljö och monotona arbetsuppgifter kan leda till att lojaliteten hos de unga medarbetarna sjunker. Det krävs då att ledaren fungerar som en inspiratör som skapar motivation för att de unga ska stanna kvar inom organisationen. Tillgodoses dessa värderingar skapas lojalitet till arbetsgivaren. (Fürth m.fl. 2002, s. 116–117).

Ng, Schweitzer och Lyons (2010, s. 282) redogör för fem särskilt framträdande teman hos Generation Y nämligen work/life balance, bra lön och förmåner, möjlighet att avancera inom ramen för arbetet, meningsfullt arbete och en stimulerande arbetsmiljö. Armour (2005) menar vidare att Generation Y ”...are both high performance and high-maintenance”, de vill ha snabb och tydlig feedback samt intressanta och gärna utmanande arbetsuppgifter, annars tappar de lätt motivationen och tröskeln till att söka sig till ett annat jobb sjunker. PwC (2011, s. 10) menar att Generation Y är den första generationen som funderar på hur organisationen kan anpassas utgående från dem själva. *“Millennials are looking for more in life than “just a job” or a steady climb up the corporate ranks. They want to do something that feels worthwhile, they take into account the values of a company when considering a job, and they are motivated by much more than money”*(PwC, 2011, s. 10). Bemöts generationen på rätt sätt utgör de en enorm tillgång för organisationen då de gärna arbetar hårt, engagerat och anstränger sig för att utvecklas. (Pihl, 2011, s. 51).

Vidare menar Dyhre (2007, s. 7) att unga anser att en trygg anställning är en av de viktigaste sakerna en arbetsgivare kan erbjuda samtidigt som de söker efter utmaningar. Resonemanget får understöd av Parment (2009, s. 41-42) som menar att den unga generationen värderar trygghet på ett annat sätt än äldre. Att arbeta i projekt och ta tillfälliga vikariat blir allt vanligare bland unga men ska inte betraktas som ett minskat behov av trygghet utan istället som ett tecken på att unga vill ha trygghet samtidigt som de vill ha tillgång till olika valmöjligheter.

Pihl (2011, s. 141) menar att individer i Generation Y hellre vill bli egen företagare än anställd. I större utsträckning än tidigare generationer förväntar man sig att arbeta åt sig själv eftersom eget företagande upplevs som en typ av självförverkligande. Pihl (2011, s. 142) hävdar att anledningarna till att den unga generationen hellre arbetar som egen företagare än anställd är möjligheten till personlig utveckling, hög status och en bra finansiell situation.

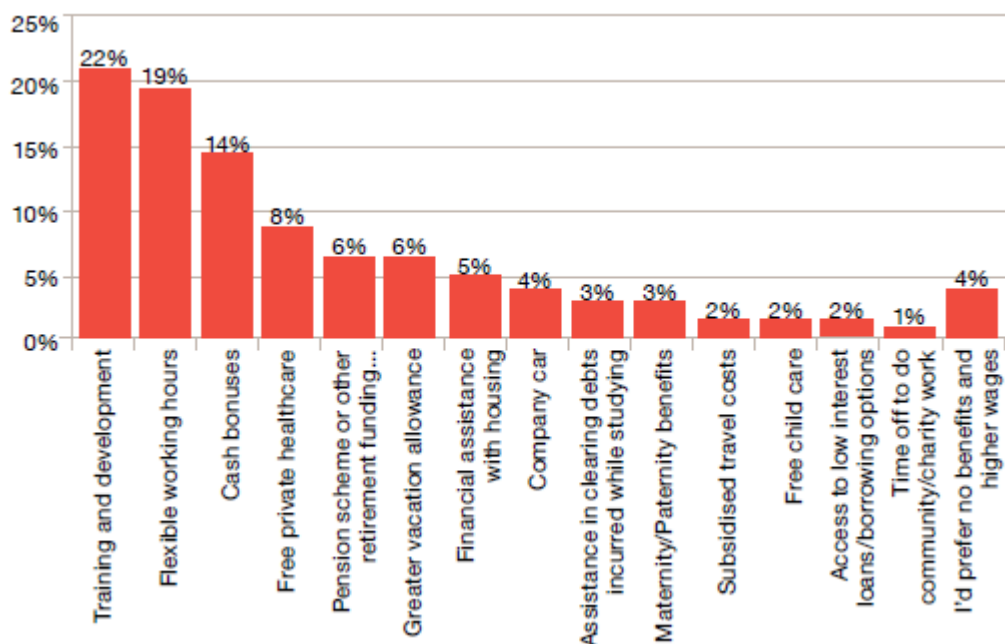
I en undersökning som utfördes av konsultbolaget PwC (PricewaterhouseCoopers) år 2011 undersökte man Generation Y:s attityder till karriär och arbete i 75 länder i vilken 4364 nyligen utexaminerade personer födda mellan 1980-2000 deltog (PwC, 2011, s. 2). Studien

visade att av den gruppen unga som är i startgroparna av sin karriär prioriterade över hälften möjligheterna till karriärutveckling framför konkurrenskraftiga löner och andra ekonomiska förmåner på frågan vilka faktorer som ansågs göra en organisation till en attraktiv arbetsgivare. Resultatet presenteras i figuren nedan:



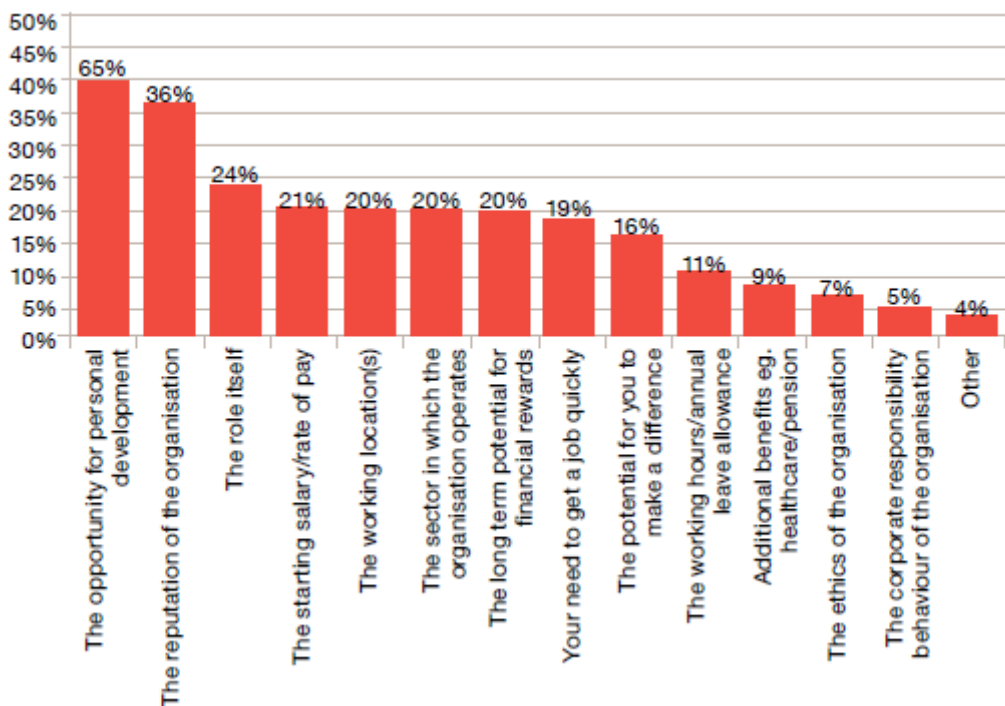
*Figur 3. Generation Y:s svar på frågan vad som anses göra en organisation till en attraktiv arbetsgivare. (PwC, 2011, s. 10).*

Ett annat resultat från PwC:s undersökning som är värt att lyfta fram är förmåner med arbetet där självförverkligande och att kunna utvecklas på arbetsplatsen prioriterades framför ekonomiska förmåner. En femtedel av de tillfrågade menade att vidareutbildning inom företaget var den viktigaste och 19 procent värderade flexibla arbetstider med fokus på balans mellan fritid och arbetsliv. Först på tredje plats kom ekonomiska belöningssystem som exempelvis bonusar. Resultatet presenteras i figuren nedan:



Figur 4. Generation Y:s svar på frågan vilka förmåner som värderas högst hos en arbetsgivare (PwC, 2011, s. 14).

På frågan om vilka faktorer som Generation Y anser är viktigast då de väljer ett arbete väger fortsättningsvis möjligheterna till personlig utveckling mest där hela 65 % prioriterar detta i första hand. Sedan följer organisationens rykte som näst viktigast. Resultatet presenteras i figuren nedan:

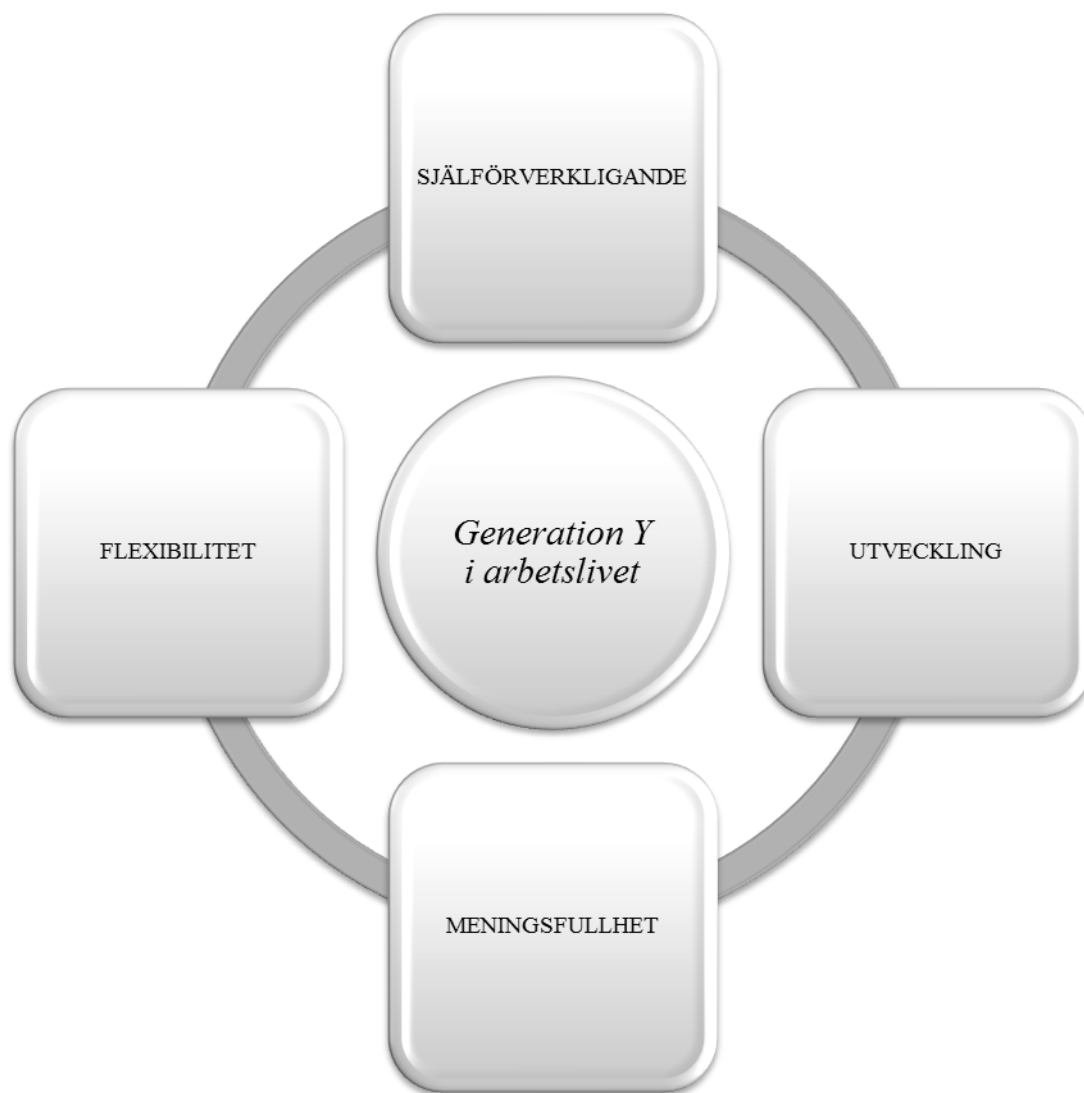


Figur 5. Generation Y:s svar på frågan vad som i högsta grad påverkar deras beslut att välja arbete (PwC, 2011, s. 11).

Generationen är uppvuxen i en värld full av möjligheter och valmöjligheter och passar inte en arbetsplats söker man sig helt okonstlat vidare någon annanstans, till ett annat jobb, en annan stad eller rentav ett annat land. Utvecklingen går allt mer mot en öppnare och mer flexibel arbetsmarknad där, i synnerhet yngre individer, byter arbete allt oftare. Att skapa lojalitet bland de anställda blir därför svårare och svårare och en avgörande faktor för att verkligen få individer att stanna kvar på en och samma arbetsplats åtminstone ett par år, är att satsa på trivsel, engagemang och medbestämmanderätt bland de anställda. Detta skapar en positiv atmosfär i organisationen och om en medarbetare trots allt av någon anledning väljer att lämna organisationen har den positiva minnen från sin tidigare arbetsgivare. Det är därför troligt att medarbetaren sprider ett gott ord om organisationen till vänner och bekanta och återvänder rentav möjligen i ett senare skede av sin yrkeskarriär. Då kan medarbetaren dessutom vara full av nya perspektiv och idéer vilket gör den till en ännu större tillgång än under den tidigare anställningsperioden (Parment, 2009, s. 228).

Generation Y har sedan uppväxtåren blivit uppmanad till att "follow your passion". Detta är inte bara något som gäller för arbetslivet utan också för livet i allmänhet (Elitedaily, 2013). De har i tidig ålder fått höra att de kan göra vad de vill och fått göra val själva. De kommer att lämna en arbetsplats om något bättre alternativ uppenbarar sig. Som de individualister de är agerar de ofta utifrån egen vinning (Pihl, 2011, s. 36-43).

Samtidigt som den unga generationen ställer krav på omgivningen, ställer de också höga krav på sig själv och arbetar resultatriktat (Parment, 2009 s. 224). Vad en individ värderar och tycker är viktigt i arbetslivet beror på vilken situation man befinner sig i samt vilka förväntningar man har på framtiden på kort och lång sikt. Utgående från resonemanget samt utgående från litteraturen framträdande faktorer har jag delat in arbete i fyra dimensioner och framställt följande modell:



Figur 6. Arbete fördelat i fyra dimensioner (egen modell).

Att kräva att arbetet ska vara både roligt, utvecklande, flexibelt och självförverkligande kan bland äldre kolleger uppfattas som nonchalans och att arbetslivet i grund och botten borde syfta till försörjning, plikt och att vara en god samhällsmedborgare (Parment, 2009, s. 217). Enligt Parment (2009, s. 217) finns det i äldre individers syn på att vara medarbetare nämligen ofta en dimension av att vara en god samhällsmedborgare, som sköter sig, är ordentlig, följer instruktioner och respekterar vad organisationen vill, även om man själv kanske inte alltid håller med. I en undersökning av Cugin (2012 s. 2287) framkom ett tydligt positivt samband mellan synen på hårt arbete och ålder. Cugin fann att hårt arbete var den viktigaste arbetslivsvärderingen för medlemmar ur generationen Baby Boomers medan Generation Y:s fäste störst vikt vid fritid.

Eftersom unga människor förväntar sig att arbete ska vara roligt, "...an interesting and challenging playground for personal development, finding opportunities and engaging

*pleasant workmates*” (Lindgren, Lüthi, B. & Fürth, 2005, s. 154), kommer anställningsförfarandet i allt högre utsträckning handla om att attrahera personer som genom sin personlighet och uppsättning förmågor passar in i den enskilda organisationens kultur, inte bara om att hitta de rätta personerna men den perfekta uppsättningen färdigheter. (Lindgren, m.fl. 2005, s. 154).

### 3.3 Självförverkligande

Kaufmann och Kaufmann (2011, s. 134) menar att självförverkligande, att förverkliga sig själv, innebär att kunna frigöra kapacitet för att utveckla och förverkliga sina egna potentialer i form av medfödda anlag, förmågor och egenskaper. Helt enkelt att utveckla både sig själv och sin personlighet så att de stämmer överens med ens idealjag, ”det vi helst vill vara.” Vad som anses vara självförverkligande är givetvis mycket individuellt men i arbetslivet kan självförverkligande exempelvis handla om ekonomisk och social framgång eller att skaffa sig nya färdigheter. När en individ ges möjlighet till det i sitt arbete blir denne i allmänhet starkt motiverad och presterar sitt allra bästa, något som är önskvärd både för den enskilda personen liksom företaget i stort. Parment (2009, s. 217) menar att individer som kan och vill förverkliga sig själva inom ramen för arbete borde vara arbetsgivares dröm då det är då medarbetaren trivs som bäst på arbetet och fullt ut kan bidra till organisationens utveckling. Utöver detta minskar även risken för att personen säger upp sig eller låter sjukskriva sig pga. missförhållanden på arbetsplatsen.

### 3.4 Utveckling

Som framgår i PwC:s undersökning (figur 3-5), anser Generation Y att möjligheten till såväl personlig som karriärmässig utveckling som mycket viktig i arbetslivet. Utvecklingen kan handla om att både göra karriär och bli ”the best of the best” men alla varken kan eller ska gå den vägen varför utveckling också helt enkelt kan handla om att utveckla sina kompetenser (kompetensutveckling) så bra som möjligt så att man t.ex. kan gå från ett verksamhetsområde till ett annat. Generation Y påstås vara rädd för att fastna i ett ”fack” som begränsar deras möjligheter att utvecklas varför bl.a. kontinuerliga utvecklingsmöjligheter värderas högt. De vill lära sig nya saker de kan ha nytta av både nu och i framtiden (Dyhre, 2007, s. 6). Enligt Nilsson m.fl. (2011, s. 75) råder det bland organisationer idag en spridd uppfattning som att medarbetarnas kompetens anses utgöra en viktig konkurrensfördel. Dock är kompetens en färskvara som måste uppgraderas kontinuerligt varför kom-



petensutveckling kan ses som en strategiskt och operativ viktig fråga för organisationer i dagens arbetsliv. Vidare finns det studier som pekar på att utvecklingsmöjligheter, både professionella och personliga, är en viktig faktor för att den unga generationen ska vara tillfredställd på arbetsplatsen. När det gäller individers möjligheter att utvecklas i organisationer talar Nilsson m.fl. (2011, s. 172) om begreppet karriärutveckling. För att veta vilken väg som är lämpligast för varje individ behöver man känna till vilka av medarbetarnas mål som han eller hon önskar uppfylla inom ramen för arbetsplatsen. (Pihl, 2011, s. 110). De unga vill anpassa sin karriärutveckling så att den motsvarar deras egna behov i olika skeden av livet. De vill göra karriär på sitt eget sätt. Karriären ska kunna ändra riktning alltefter arbetstagarens behov ibland uppåt, ibland i sidled eller till och med nedåt (Arbetshälsoinstitutet, 2012).

Enligt Pihl (2011, s. 105) är det en väldigt liten del av den totala potential som en utbildning har som tas tillvara av medarbetaren p.g.a. stress, invanda rutiner och mönster samt, kanske framförallt, avsaknad av mål-och resultatuppföljning kopplad till utbildningens innehåll. En förutsättning för att integrera kunskap i arbetet är att följa upp och sätta mål för hur den ska användas och att göra mätbara både för individen och för individens resultat (Pihl, 2011, s.125). Ett annat, mindre kostsamt alternativ, för utveckling av kunskap och kompetens är att skapa forum där medarbetarna helt enkelt utbildar varandra kring olika frågor för att höja den totala kunskapsnivån.

”När en Generation Y:are får ett jobb är det inte tillräckligt att överrätta personalhandboken och hänvisa denna i personalärenden – Generation Y ställer krav på arbetsgivaren och vill veta vad arbetsgivaren erbjuder i form av utvecklingsmöjligheter, och varför skulle de inte göra det? Arbetsgivaren ställer ju krav på dem.”(Parment, 2009, s. 216).

Med citatet ovan vill jag påvisa dels hur utvecklingskravet kan komma i uttryck samt generationens förväntningar beträffande krav i flera led, dels arbetsgivare – medarbetare men också medarbetare – arbetsgivare. Unikt för Generation Y är också de kontinuerliga utbildningskraven, de vill ständigt lära sig nya saker som de har nytta av både nu och i framtiden, varför såklart utbildning också kan ses som utveckling. En arbetsplats som investerar i ständig utveckling av sina medarbetare kommer således ha starka konkurrensfördelar vad beträffar att attrahera, bibehålla och utveckla arbetskraft.

### **3.5 Flexibilitet**

Som framgår i PwC:s undersökning (figur 5) kommer flexibla arbetsarrangemang på plats nummer två på frågan vad Generation Y värderar högst hos en arbetsgivare, näst efter ut-

vecklingsmöjligheter. Flexibilitet och balans i livet, ”work life balance” är säkerligen viktigt inte bara för Generation Y utan också bland äldre arbetstagare. Enligt Johnson och Johnson (2010, s. 132) är möjligheten att planera sin egen tid och friheten att arbeta då den själv vill och är som mest produktiva en av de största motivationsfaktorerna för Generation Y. De vill gärna välja från vilken plats och när de ska arbeta och kunna anpassa sina arbetsroller och arbetsuppgifter efter sig själva snarare än efter en arbetsbeskrivning. Fritid är en annan sak som Generation Y påstås värdera högt, därför söker de möjligheten att balansera arbetsliv med privatliv för att kunna skapa en meningsfull fritid (Dyhre, 2007 s. 6).

Nedan presenteras ett exempel som jag valt då det representerar nästa generations vilja och behov att få sätta ut gränsdragningar mellan arbete och privatliv. Det visar också på strävan efter frihet och efter att få jobba på den plats och tid då individen känner sig mest motiverad. Exemplet är hämtat från Pihl (2011, s. 33).

#### **Exempel**

Ulrika är en egenföretagare och driver sin egna lilla PR-byrå. Hon älskar friheten i att släcka de snabba bränderna och att få uppgifter att lösa med kort varsel. Hon uppnår en lönsamhet i bolaget som gör det möjligt för henne att försörja sig själv och sin familj, hinna med privatlivet och jobba när hon själv är som mest produktiv. Hon har jobbet som ett sätt för att förverkliga sig själv. Resultaten i jobbet ger henne kickar och personlig utveckling. För henne finns inga bestämda arbetstider utan hon arbetar alltid genom att ständigt vara tillgänglig via mejl och telefon. Lika fritt väljer hon att träna på förmiddagen, ta långlunch med de föräldralediga väninnorna och ha arbetsrelaterade möten på det lokala caféet. Hennes kunder blir hennes vänner och hennes kreativitet och prestationslust får utlopp när det passar henne. Genom att hon har kul och jobbar lustfyllt presterar hon mycket bättre än hon skulle ha gjort inom fyrkantiga ramar gällande tid, plats och regler i arbete.

### **3.6 Meningsfullhet**

Att arbetet är meningsfullt är en motivationsfaktor för nästan alla människor, gammal som ung men Generation Y strävar efter något mer än bara lön som belöning för hårt arbete. De är också ute efter ett arbete som är meningsfullt och givande (Ng m.fl. 2010, s. 283). Generation Y vill att arbetet ska vara givande och att deras ansträngningar uppmärksammas (PwC, 2011, s. 3). Generation Y tycker inte om att ha tråkigt och blir därför frustrerade av att utföra monotona arbetsuppgifter, särskilt om de inte upplevs som meningsfulla. De kommer att söka sig vidare till nästa arbete, om det arbete de har inte upplevs som meningsfullt och ger tillräckligt bidrag till att förverkliga egna planer och drömmar (Parment, 2009, s. 85).

Det finns en strävan hos dagens unga att vara stolta över den arbetsgivare de representerar. För Generation Y, enligt Pihl (2011, s. 121) är det viktigt att vilja stå för och vara företrä-

dare för en arbetsgivare som man tror på och sympatiserar med dvs. att individens värderingar och målsättningar stämmer överens med organisationens. För nästa generation är det viktigt att de värderingar som företag säger sig stå för vad beträffar t.ex. CSR-arbete (Corporate Social Responsibility), hållbart miljöarbete eller kamp för mänskliga rättigheter, är mer än bara vackra ord på ett papper eller en webbplats utan blir ett arbete som genomsyrar hela organisationen (Pihl, 2011, s. 133). Det skapar nöjda medarbetare som i sin tur berättar till sina vänner, familj och bekanta om sin arbetsvardag och deras inställning till företaget har en tendens att följa därefter. Medarbetarna fungerar nämligen som varumärkesbärare som tenderar att ge ringar på vattnet effekt på resultat, försäljning och ett fortsatt varumärkesbyggande. Fenomenet går under benämningen ”word of mouth” (Pihl, 2011, s. 121-122).

Under meningsfullhet passar även begreppet ”kul på jobbet” in. Lindgren m.fl. (2005, s. 105) menar lite skämtsamt att ”att ha roligt” är det svar man får om man ställer Generation Y frågan varför de vill arbeta. Förutom ovanstående dimensioner kräver Generation Y ännu ”vänliga kollegor” innan deras uppfattning om ”kul på jobbet” kan uppfyllas. (Lindgren m.fl. 2005, s. 147).

## **4 Metod**

Olika metoder är lämpade för olika undersökningar. När man har samlat in information i ett forsknings-, utrednings- eller utvecklingsarbete behöver informationen bearbetas och analyseras. Detta kan göras antingen genom en kvalitativ metod och en kvantitativ metod. Förenklat kan man säga att kvantitativa metoder omvandlar information till siffror och mängder dvs. faktorer som man enkelt kan kvantifiera och vilka jag kan utgå ifrån när jag gör en statistisk analys. När man studerar något kvantitativt görs det t.ex. via enkäter, experiment och intervjuer utifrån det man vill ha svar på. Man bör alltså redan från början ha en klar bild av vad man vill undersöka och strukturerat rätt undersökningsmetod utifrån rådande teorier. Därefter står man inför ett kvantifierbart material med konkreta svar vilka behandlas statistiskt och framställs i grafer, diagram, tabeller m.m. (Patel & Davidson, 2003, s. 90-99).

## 4.1 Val av metod

För att utreda Generation Y:s syn på arbete och arbetsliv och vilka krav denna åldersgrupp ställer på dagens organisationer har jag genomfört en kvantitativ metod. Eftersom jag avser att mäta vad unga människor värdesätter i arbete och arbetsliv idag har jag utformat en undersökning i form av en enkät (bilaga 1). Jag har utgått från teorin samt delar utav PwC:s undersökning då jag utformat min enkät. Då jag avgränsat min studie till tradenomstuderanden i Åbo är det fråga om ett bekvämlighetsurval eller tillfällighetsurval. Gruppen tradenomstuderande är representativ för studien då utbildningen erbjuder den praktiska inriktning och utförs på sådant sätt så att den motsvarar vad arbetslivet efterfrågar idag.

Den enkätmetod som valdes till studien var en så kallad besöksenkät dvs. jag besökte personligen de respondenter till vilka jag delade ut mitt frågeformulär. Fördelarna med denna enkätmetod är flera, bland annat att intervjuaren har möjlighet att kontrollera själva ifyllandet av enkäten samt att respondenterna är på plats vilket bidrar till en hög svarsfrekvens, vanligtvis 90-100 procent. Dessutom har respondenterna möjlighet att ställa frågor till intervjuaren ifall det förekommer tveksamhet gällande enkäten vilket bidrar till att t.ex. chansen att respondenterna kan missförstå någon fråga genast minskar. (Christensen, Engdahl, Gräas & Haglund, 2010, s. 144).

## 4.2 Presentation av respondenter

Respondenterna av frågeformuläret består av tradenomstuderanden vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo specifikt, vilket också svarar mot studiens avgränsning. Respondenterna utgörs av studerandegrupperna FE13-UÅ, FE12-UÅ samt FE11-UÅ, dvs. företagsekonomistuderanden på ungdomsstadiet som inlett sina studier år 2013, 2012 respektive 2011. Antalet studeranden uppgick till 139 varav 120 (FE13U-Å 46, FE12U-Å 42 samt FE11U-Å 32) stycken närvaroenmälda, vilka alla utgör min urvalsgrupp.

## 4.3 Tillvägagångssätt och utförande

Frågeformuläret utformades baserat på studiens teoretiska ramverk och utarbetades i både Microsoft Excel samt Microsoft Word och framlades sedan till respondenterna som en traditionell pappersenkät. En del frågor speglar inte direkt teorin men syftar då istället på studiens avgränsning, studerande i företagsekonomi och det studiesätt specifikt Yrkeshögskolan Novia i Åbo erbjuder. Sådana frågor är exempelvis fråga nummer 4 och fråga 13 i

frågeformuläret (bilaga 1). Innan frågeformuläret delades ut lät jag testa den i en grupp, representativa för målgruppen, för att säkerställa att frågorna var entydiga och förståeliga samt att omfattningen var rimlig. Enligt Ejlerthsson (2005, s. 94) tas en väl förberedd samt snyggt och logiskt utformad enkät på större allvar än en enkät som ger ett hafsigt intryck och är ologisk uppbyggd. I frågeformuläret togs detta i beaktande genom att jag satsat mycket på utformning och layouten, eftersom jag har alltför mycket egen erfarenhet av otroligt tråkigt utformade enkäter och har t.ex. bifogat en liten seriestripp som tack för deltagandet.

Frågeformuläret består i sin helhet av 15 frågor och inleds med kort information om studiens syfte samt uppmärksammar respondenterna vikten av att läsa igenom frågorna ordentligt och att svara på alla frågor. Också det faktum att svaren behandlas anonymt lyfts fram i inledningstexten. De första 4 frågorna är bakgrundsfrågor vilka behandlar respondenternas kön, uppväxtnmiljö, huruvida man ser fram emot sitt kommande arbetsliv eller ej samt slutligen respondenternas syn på sannolikheten att de arbetssätt som används vid specifikt Yrkeskeshögskolan Novia i Åbo också kommer att användas i det kommande arbetslivet.

Efter bakgrundsfrågorna följer 3 frågor som behandlar arbete generellt och tillfrågar respondenternas syn på arbete samt hur många arbetsgivare man uppskattar att ha under sitt arbetsliv. Den sista frågan inom kategorin arbete generellt är en fråga där respondenterna har möjlighet att rangordna vikten av totalt 16 påståenden.

Frågorna nummer 8, 9, 10 och 11 ger respondenterna återigen möjligheten att rangordna vikten av ett antal påståenden i kategorierna självförverkligande, utveckling, flexibilitet och meningsfullhet.

Sista kategorin har benämningen tradenomens arbetsbild där respondenterna i första frågan ombeds rangordna 8 påståenden gällande deras drömarbetsplats, sedan en fråga om huruvida respondenterna kan tänka sig att arbeta som egen företagare i framtiden samt ett framtidsscenario i ett försök att mäta vikten av ett riktigt drömjobb. Den sista frågan i kategorin tradenomens arbetsbild och tillika frågeformulärets sista fråga är en öppen fråga beträffande vad respondenterna anser att företag kan göra för att locka unga medarbetare till sin organisation.

Själva datainsamlingen (besöksenkäten) genomfördes vid totalt 6 tillfällen under vecka 9 och 10 år 2014, ett tillfälle den 28.2, tre tillfällen den 4.3 samt två tillfällen den 6.3. Samtliga tillfällen genomfördes i samband med de olika åldersgruppernas veckoliga mötestill-

fällen vilket gjorde det möjligt för mig att nå ut till så många respondenter som möjligt och på så sätt säkerställa en hög svarsfrekvens. Av de 120 närvaroaanmälda tradenomstuderandena vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo specifikt, deltog totalt 94 i min undersökning, vilket ger en svarsfrekvens på 78 procent. De 26 studeranden som inte deltog i enkäten befann sig inte på plats då frågeformuläret delades ut varför dessa kan betecknas som bortfall. Resultatet analyserades därefter i programmet SPSS, ett program för statistisk analys.

#### **4.4 Studiens reliabilitet och validitet**

Reliabilitet, som är viktig i kvantitativa studier, avser studiens tillförlitlighet, hur pålitlig något är, att kunskap är framtagen på ett tillförlitligt sätt, att det inte finns okontrollerade tillfälliga fel som stör. Ett annat viktigt forskningskriterium är validiteten. Validitet handlar om att jag verkligen undersöker det jag har för avsikt att undersöka, det vill säga frånvaro av systematiska fel. Både reliabilitet och validitet handlar i grunden om hur pass tillförlitlig och noggrann undersökningen är (Bryman & Bell, 2013, s. 62-63).

Studiens reliabilitet bör, enligt mig, vara hög. Jag anser att de 78 procent svarade är representativa för målgruppen. Eftersom enkäten mäter värderingar (djupt rotade, svår att förändra) bör resultatet bli detsamma om undersökningen utfördes igen.

Eftersom enkätmetoden, som tidigare nämnt, var en besöksenkät och jag själv var närvarande då enkäten ifylldes, hade respondenterna möjlighet att ställa frågor vilket medför att risken att någon fråga misstolkats minskar. I och med detta hade jag också möjlighet att observera respondenterna vid ifyllandet och kunde då konstateras att enkäten ifylldes i lugn och ro i välbekanta miljöer (veckoliga mötesutrymmen) utan störande yttre faktorer, ingen tidspress och inga diskussioner eller jämförelser respondenter emellan. Dessa faktorer anser jag påverkar positivt på studiens reliabilitet.

Trots att jag i förväg låtit testa min enkät i syfte att uppdaga och eliminera exempelvis eventuella konstigheter i frågornas utformning eller formulering var det ändå i huvudsak tre frågor som orsakade lite problem då materialet delades ut. Exempelvis förorsakade bakgrundsfråga nummer 2, där respondenterna skulle fylla i ort för uppväxt, antingen tätort/stad eller landsbygd/skärgård, lite problem eftersom en del respondenter hade svårt att ta ställning till ifall orten för uppväxt räknas som tätort/stad eller landsbygd/skärgård.

Fråga nummer 6 borde ha haft bättre specificerat huruvida det frågades efter korta snuttjobb, sommarvikariat eller dylikt eller om det faktiskt var fråga om hur många faktiska

fastanställningar/längre arbetsförhållanden man uppskattar att ha under sitt arbetsliv, vilket var min avsikt med frågan. Som frågan nu var formulerad lämnades det mycket rum för egen tolkning vilket gör att resultatet på den frågan kan vara något missvisande.

Slutligen orsakade fråga nummer 7, påståendet arbetet är beläget på min hemort, lite förvirring när frågeformuläret ifylldes. Jag konstaterade att frågan kunde tolkas som dels att arbetet är beläget på den ort jag vuxit upp (vilket var min avsikt att ta reda på med frågan) men också som att arbetet är lokaliserat på den ort jag bor för tillfället, t.ex. jag bor i Åbo och då är arbetet beläget i Åbo. Därför kan också trovärdigheten för resultatet på denna fråga ifrågasättas något.

Vad gäller validiteten i undersökningen har det teoretiska material som bidrar till underlaget i undersökningen, liksom alla empiriska underlag, både förtjänster och brister. Enkät-svar i undersökningar beror alltid på hur frågor formuleras. Individer gör ju ständigt nya erfarenheter, vilka återspeglas i de uppfattningar jag avser mäta med min undersökning. Givetvis har examensarbets upplägg och innehåll till många sätt påverkas av min egen bakgrund och mina egna tankar då jag själv både studerat företagsekonomi samt själv tillhör Generation Y.

## **5 Tradenomstuderandes syn på arbete och arbetsliv**

I denna del av arbetet redovisas resultatet av min kvantitativa metod. Svaren på alla femton frågor kommer att presenteras med hjälp av figurer, tabeller eller text. Resultatredovisningen följer samma struktur som frågeformuläret (bilaga 1): bakgrundsfrågor, arbete generellt, självförverkligande, utveckling, flexibilitet, meningsfullhet samt slutligen en resultatredovisning av tradenomens arbetsbild.

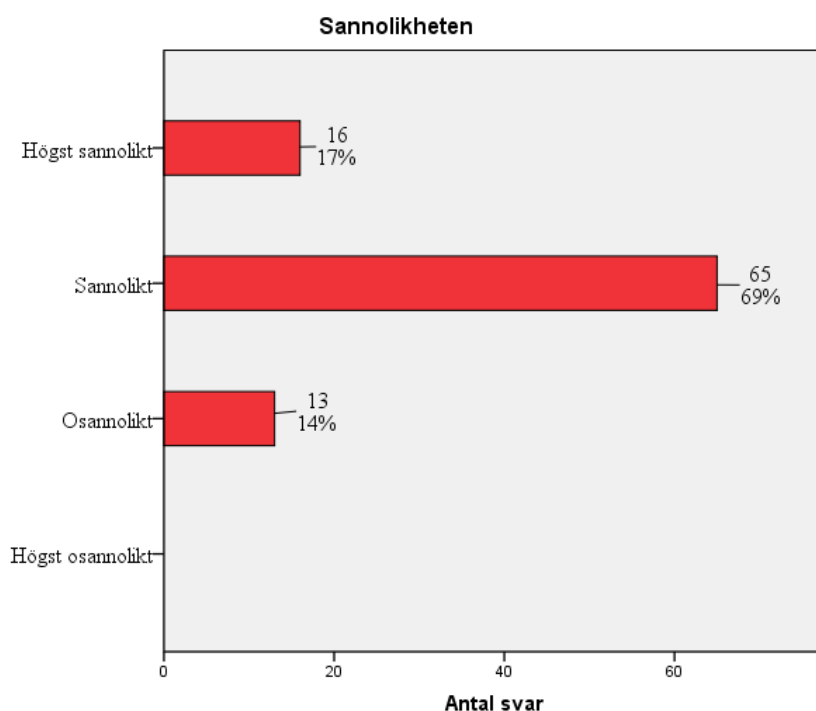
### **5.1 Bakgrundsfrågor**

I fråga nummer 1 behandlades respondenternas kön och bland de 94 respondenterna uppgick antalet män till 60 stycken (64 procent) och antalet kvinnor 34 (36 procent). I den andra frågan tillfrågades respondenternas uppväxtmiljö där 59 stycken (63 procent) angav att de är uppvuxna i tätort/stad och 33 stycken (35 procent) av de tillfrågade var uppvuxna i landsbygd/skärgård. Som tidigare nämnt förorsakade fråga nummer 2 lite problem eftersom en del respondenter hade svårt att ta ställning till ifall orten för uppväxt räknas som

tätort/stad eller landsbygd/skärgård. Detta medförde att 2 respondenter inte svarade på denna fråga.

En av forskningsfrågorna med denna studie är att redogöra för vad Generation Y värdesätter i sitt kommande arbete och arbetsliv varför det är väsentligt att ta reda på huruvida studerandena överhuvudtaget ser fram emot sitt kommande arbetsliv eller ej. Därför ställdes fråga nummer 2 där en klar majoritet bestående av nästan alla studerandena (95 procent) såg fram emot sitt kommande arbetsliv. Endast 5 procent eller 5 personer ser inte fram emot sitt kommande arbetsliv.

Fråga nummer 4 behandlade respondenternas syn på sannolikheten att de arbetsätt som lärs ut vid specifikt Yrkehögskolan Novia i Åbo också kommer att användas i det kommande arbetslivet. Resultatet presenteras i figuren nedan. Andelen respondenter anges i både antal och procent.



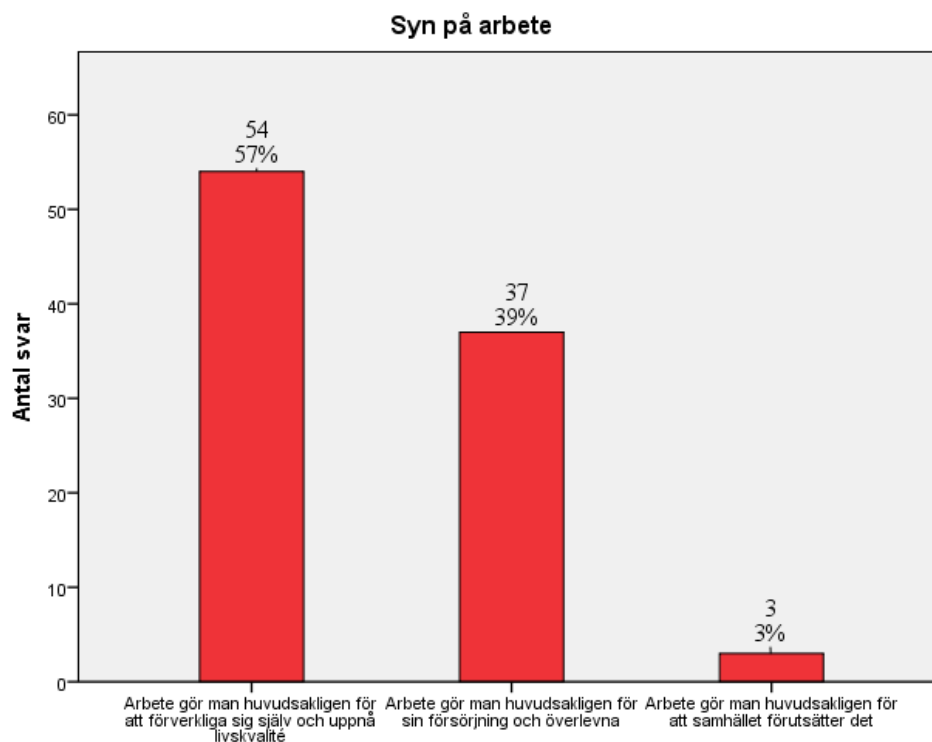
*Figur 7. Respondenternas syn på sannolikheten att de arbetsätt som lärs ut vid Yrkehögskolan Novia i Åbo också kommer att användas i det kommande arbetslivet.*

Som framgår i figuren ovan anser hela 86 procent av studerandena att det är högst sannolikt eller sannolikt att arbetsätt som t.ex. teamarbete och projektifierat lärande också kommer att användas i det framtida arbetslivet. Ingen anser att arbetsätten högst osannolikt skulle förekomma.



## 5.2 Arbete generellt

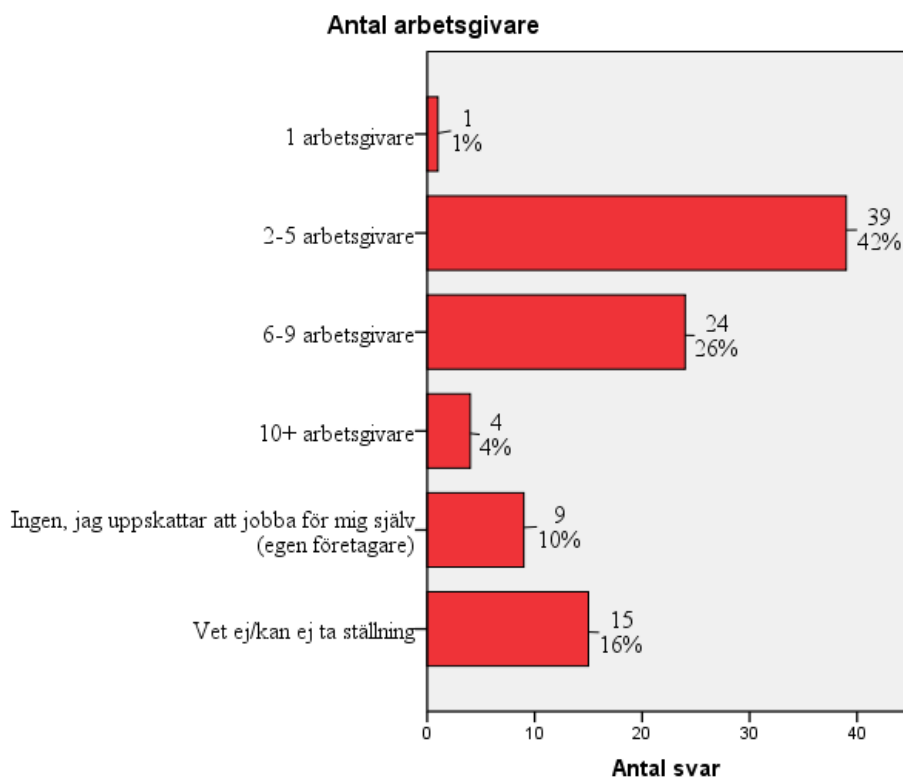
För att ta reda på respondenternas huvudsakliga attityd till arbete ställdes fråga nummer 5. Resultatet presenteras i figuren nedan.



Figur 8. Respondenternas attityd till arbete.

Figuren visar att en majoritet av respondenterna anser att arbete huvudsakligen görs för att förverkliga sig själv och uppnå livskvalité. En andel om 39 procent anser att arbete huvudsakligen görs för sin försörjning och överlevnad medan endast 3 procent anser att arbete huvudsakligen görs för att samhället förutsätter det.

Fråga nummer 6 behandlade respondenternas syn på det uppskattade antalet arbetsgivare under ens arbetsliv. Som jag nämnde tidigare borde frågan ha haft bättre specificerat huruvida det frågades efter korta snuttjobb, sommarvikariat eller dylikt eller om det faktiskt var fråga om hur många faktiska fastanställningar/längre arbetsförhållanden man uppskattar att ha under sitt arbetsliv, vilket jag avser att undersöka. Resultatet presenteras i figuren nedan.



Figur 9. Respondenternas uppskattning över antalet arbetsgivare under ens arbetsliv.

Som framgår i figuren ovan uppskattar endast en person att antalet arbetsgivare inte kommer att vara fler än en till antalet medan ca 42 procent av respondenterna uppskattar att de kommer att ha 2-5 arbetsgivare under ens arbetsliv. En dryg fjärdedel uppskattar att antalet arbetsgivare kommer att uppgå till mellan 6-9 medan 5 procent uppskattar att siffran kommer att ligga mellan 10 och uppåt. Nio respondenter (10 procent) tror att de inte kommer att ha någon arbetsgivare alls utan kommer att livnära sig som egen företagare i framtiden. 16 procent av respondenterna vet inte eller kan inte ta ställning till frågan.

I fråga nummer 7 hade respondenterna möjlighet att rangordna vikten av totalt 16 påståenden relaterade till arbete generellt i ordningen Helt nödvändigt – Helt oviktigt. Respondenterna uppmanades att rangordna vikten av påståendena utgående från ens ideala arbete eller ideala arbetssituation. Jag har sammanställt resultatet i 4 tabeller som presenteras nedan och presenterar sedan det mest framträdande resultaten i löpande text efter varje tabell. Ordningföljden på påståendena i tabellerna följer samma ordning som frågeformuläret (bilaga 1). I tabellerna anges andelen respondenter i både antal och procent. Utöver detta anges även de olika påståendenas SD, Standard Deviation eller standardavvikelse dvs. spridningen, lågt värde betyder låg standardavvikelse m.a.o. många respondenter håller med om samma sak. Hög standardavvikelse innebär större spridning bland observations-

värdena m.a.o. många respondenter är av olika åsikter. (Bryman & Bell, 2013, s. 351-352). I den första tabellen presenteras två påståenden relaterade till arbete generellt.

*Tabell 1 Det första två påståendena relaterade till arbete generellt.*

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	SD
Arbetet är beläget på min hemort	2 2,10 %	13 13,80 %	33 35,10 %	39 41,50 %	7 7,40 %	0,893
Att arbetet är nyttigt för samhället	4 4,30 %	16 17,00 %	45 47,90 %	27 28,70 %	2 2,10 %	0,845

I det första påståendet kan man se att ca 16 procent av respondenterna anser att arbetet lokaliserat till hemorten är helt nödvändigt eller mycket viktigt. Ca 35 procent anser att det är viktigt medan majoriteten av respondenterna, 42 procent, angett att det är mindre viktigt. Sju respondenter (7 procent) anser det vara helt oviktigt. Som jag nämnde tidigare orsakade det första påståendet lite förvirring bland respondenterna då frågan kunde tolkas som dels att arbetet är beläget på den ort jag vuxit upp (vilket var min avsikt att ta reda på med frågan) men också som att arbetet är lokaliserat på den ort jag bor för tillfället, t.ex. jag bor i Åbo och då är arbetet beläget i Åbo. Därför kan resultatet vara något missvisande.

I det andra påståendet anser 21 procent av respondenterna att det är helt nödvändigt eller mycket viktigt att arbetet är nyttigt för samhället medan 48 procent ser det som viktigt. En andel om 31 procent har angett mindre viktigt eller helt oviktigt.

*Tabell 2. Påståenden relaterade till arbete generellt, krav på möjligheter i arbetet.*

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	SD
Arbetsuppgifterna är utmanande	11 11,70 %	31 33,00 %	42 44,70 %	9 9,60 %	1 1,10 %	0,863
Möjlighet att träffa nya vänner och bekanta som vidgar mitt professionella kontaktnät	19 20,20 %	48 51,10 %	21 22,30 %	6 6,40 %	0 0	0,816
Möjlighet att delta i beslut som rör mitt arbete	24 25,50 %	56 59,60 %	12 12,80 %	2 2,10 %	0 0	0,682
Internationella kontakter och möjlighet att resa i arbetet	14 14,90 %	35 37,20 %	25 26,60 %	15 16,00 %	5 5,30 %	1,091

I det första påståendet i tabellen ovan kan man se att 35 procent av respondenterna anser att det är helt nödvändigt eller mycket viktigt med utmanande arbetsuppgifter. En andel om 45 procent anser att det är viktigt dryga 11 procent eller 10 respondenter anser att det är mindre viktigt eller helt oviktigt.

I det andra påståendet anser majoriteten av respondenterna, 70 procent, att möjligheten att träffa nya vänner och bekanta som vidgar ens professionella kontaktnät, vara helt nödvändigt eller mycket viktigt.

Också det tredje påståendet värderas högt där hela 85 procent av respondenterna anser att möjligheten att delta i beslut som rör ens arbete är helt nödvändigt eller mycket viktigt.

Internationella kontakter och möjlighet att resa i arbetet har en bredare svarsfördelning, vilket också standardavvikelsen vittnar om. Dryga 15 procent ser det som en nödvändighet och 37 procent menar att det är mycket viktigt. En andel om 27 procent värderar det som viktigt, 15 procent anser att det är mindre viktigt medan 5 procent eller 5 respondenter anser att internationella kontakter och möjlighet att resa i arbetet är helt oviktigt.

*Tabell 3. Påståenden relaterade till arbete generellt, krav på arbetets utförande.*

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	SD
Att jag får agera självständigt	18 19,10 %	36 38,30 %	36 38,30 %	4 4,30 %	0 0	0,822
Projektbaserat arbete	4 4,30 %	17 18,10 %	29 30,90 %	36 38,30 %	8 8,50 %	1,001
Att arbetet sker i team	4 4,30 %	14 14,90 %	26 27,70 %	45 47,90 %	5 5,30 %	0,947
Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet i arbetet	12 12,80 %	25 26,60 %	36 38,30 %	19 20,20 %	2 2,10 %	0,999

Andelen respondenterna som anser att det är helt nödvändigt eller mycket viktigt att de får agera självständigt i ens ideala arbete uppgår till 57 procent medan 38 procent värderar det som viktigt och endast 4 procent eller 4 respondenter ser påståendet som mindre viktigt.

I det andra påståendet vittnar återigen standardavvikelsen om en större spridning bland respondenternas åsikter. Fyra respondenter (4 procent) anser att projektbaserat arbete är en nödvändighet medan 18 procent ser det som mycket viktigt. Projektbaserat arbete anser 31 procent att är viktigt medan 38 respektive 8 procent ser det som mindre viktigt eller helt oviktigt.

Att arbetet sker i team tycker nästan en fjärdedel att är helt nödvändigt eller mycket viktigt. En andel om 28 procent upplever det som viktigt medan majoriteten, 53 procent av respondenterna, anser att arbete i team är mindre viktigt eller helt oviktigt.

I det fjärde påståendet visar standardavvikelsen att det råder större oenighet bland respondenternas åsikter. En andel om 13 procent av respondenterna tycker att möjligheten att utnyttja sin fantasi och kreativitet i arbetet är nödvändigt medan en fjärdedel ser det som mycket viktigt. Påståendet är viktigt för 38 procent och lite över en femtedel anser att det är mindre viktigt eller helt oviktigt.

Tabell 4. Påståenden relaterade till arbete generellt, krav på organisationen.

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	SD
Anställningen är fast/ Tillsvidare anställning	18 19,10 %	51 54,30 %	18 19,10 %	6 6,40 %	1 1,10 %	0,846
Att jag får regelbunden feedback	12 12,80 %	36 38,30 %	39 41,50 %	7 7,40 %	0 0	0,811
Trevliga arbetskamrater	43 45,70 %	41 43,60 %	10 10,60 %	0 0	0 0	0,667
Bra chef, ledning	49 52,10 %	38 40,40 %	5 5,30 %	2 2,10 %	0 0	0,695
Bra lön och andra förmåner	28 29,80 %	44 46,80 %	16 17,00 %	6 6,40 %	0 0	0,855
Organisationens rykte	4 4,30 %	40 42,60 %	41 43,60 %	9 9,60 %	0 0	0,725

I det första påståendet i tabellen ovan kan man se att 73 procent av respondenterna upplever att det är helt nödvändigt eller mycket viktigt att anställningen är fast/tillsvidare anställning och en dryg femtedel anser att det är viktigt. Endast 7 procent eller 7 respondenter anser att anställningen är fast/tillsvidare är mindre viktigt eller helt oviktigt.

Att få regelbunden feedback anser 51 procent av respondenterna vara helt nödvändigt eller mycket viktigt medan 42 procent anser att det är viktigt i ens ideala arbetssituation.

I det tredje påståendet i tabellen ovan vittnar standardavvikelsen om enighet bland respondenternas åsikter. Hela 89 procent av respondenterna anser att trevliga arbetskamrater är nödvändigt eller mycket viktigt medan 10 procent anser att det är viktigt.

En bra chef, ledning anser 93 procent av respondenterna vara helt nödvändigt eller mycket viktigt. Standardavvikelsen visar återigen på relativt stor enighet bland respondenternas åsikter.

I det femte påståendet kan man se att 77 procent av respondenterna värdesätter bra lön och andra förmåner som helt nödvändigt eller mycket viktigt.

Organisationens rykte menar 47 procent av respondenterna att är helt nödvändig eller mycket viktig. En andel om 43 procent anser att det är viktigt och 10 procent upplever att organisationens rykte är mindre viktigt i deras ideala arbete.

### 5.3 Självförverkligande

I likhet med fråga nummer 7, uppmanades respondenterna i fråga nummer 8 att rangordna vikten av påståendena utgående från ens ideala arbete eller ideala arbetssituation. Jag har sammanställt resultatet i tabellen nedan och redovisningen följer samma logik som för

fråga nummer 7 dvs. jag presenterar sedan det mest framträdande resultaten i löpande text efter varje tabell. Ordningföljden på påståendena i tabellerna följer samma ordning som frågeformuläret (bilaga 1). I tabellerna anges andelen respondenter i både antal och procent.

*Tabell 5. Påståenden relaterade till självförverkligande.*

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	SD
Att arbetet bidrar till personlig utveckling	19 20,20 %	48 51,10 %	26 27,70 %	1 1,10 %	0 0	0,719
Att jag når ledande ställning	8 8,50 %	26 27,70 %	36 38,30 %	20 21,30 %	3 3,20 %	0,974
Att arbetet stämmer överens med min utbildning	4 4,30 %	17 18,10 %	35 37,20 %	35 37,20 %	2 2,10 %	0,896

I det första påståendet i tabellen ovan kan man se att majoriteten av respondenterna, 71 procent, upplever att ett arbete som bidrar till personlig utveckling är helt nödvändigt eller mycket viktigt.

Att nå ledande ställning värderar 36 procent av respondenterna som helt nödvändigt eller mycket viktigt medan 38 procent anser att det är viktigt. En andel om 24 procent upplever att en ledande ställning är mindre viktig eller helt oviktigt.

Att ens arbete stämmer överens med ens utbildning anser 22 procent av respondenterna att är nödvändigt eller mycket viktigt medan 37 procent anser att det är viktigt. En andel om 39 procent anser att huruvida ens arbete stämmer överens med ens utbildning eller ej är av mindre vikt eller rentav helt oviktigt.

## 5.4 Utveckling

Resultatet från fråga nummer 9 har sammanställts i tabellen nedan där de mest framträdande resultaten presenteras i löpande text efter tabellen.

*Tabell 6. Påståenden relaterade till utveckling.*

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	SD
Utbildning och utveckling i yrket	13 13,80 %	41 43,60 %	35 37,20 %	4 4,30 %	1 1,10 %	0,813
Möjlighet att göra karriär	23 24,50 %	42 44,70 %	25 26,60 %	3 3,20 %	1 1,10 %	0,853

Som framgår i tabellen ovan anser 57 procent av respondenterna att utbildning och utveckling i yrket är helt nödvändigt eller mycket viktigt medan 37 procent anser att det är viktigt.

Möjlighet att göra karriär upplevs av 69 procent som helt nödvändigt eller mycket viktigt medan 27 procent anser att det är viktigt i ens ideala arbete.

## 5.5 Flexibilitet

Jag har sammanställt resultatet från fråga nummer 10 i tabellen nedan där de mest framträdande resultaten presenteras i löpande text efter tabellen.

Tabell 7. Påståenden relaterade till flexibilitet.

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	SD
Att få utföra arbetet när jag själv vill	1 1,10 %	17 18,10 %	36 38,30 %	38 40,40 %	2 2,10 %	0,812
Möjlighet att arbeta hemifrån	2 2,10 %	16 17,00 %	23 24,50 %	45 47,90 %	8 8,50 %	0,945
Att arbetstiden är kl. 8-16, 5 dagar i veckan	0 0	10 10,60 %	25 26,60 %	51 54,30 %	8 8,50 %	0,793
Att arbetet utförs helt på distans	0 0	0 0	2 2,10 %	50 53,20 %	42 44,70 %	0,539

Som framgår i tabellen ovan anser 19 procent av respondenterna att det är helt nödvändigt eller mycket viktigt att utföra arbetet när man själv vill. En andel om 38 procent anser att påståendet är viktigt och 42 procent tycker att det är mindre viktigt eller helt oviktigt.

Det andra påståendet värderas av 19 procent som helt nödvändigt eller mycket viktigt medan en dryg fjärdedel av respondenterna upplever att möjligheten att arbeta hemifrån är viktig. Majoriteten, 56 procent av respondenterna, anser dock att påståendet är mindre viktigt eller helt oviktigt för dem i deras ideala arbete.

De följande två påståendena är ytterligheter dvs. extremfall där den första ytterligheten, att arbetstiden är kl. 8-16, 5 dagar i veckan, värderas som mycket viktig av 11 procent eller 10 respondenter. En andel om 27 procent upplever den som viktig medan majoriteten, 63 procent, anser att påståendet var av mindre vikt för dem eller rent utav helt oviktigt.

Den andra ytterligheten, att arbetet utförs helt på distans, har en standardavvikelse som vittnar om att många respondenter är av samma åsikt. En klar majoritet på 98 procent av respondenterna anser att ett arbete som utförs helt på distans är mindre viktigt eller helt oviktigt för dem i deras ideala arbete.

## 5.6 Meningsfullhet

Resultatet från fråga nummer 11 har jag sammanställt i tabellen nedan. De mest framträdande resultaten lyfts fram i löpande text efter tabellen.

Tabell 8. Påståenden relaterade till meningsfullhet.

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	SD
Att jag kan vara stolt över mitt arbete	28 29,80 %	45 47,90 %	18 19,10 %	3 3,20 %	0 0	0,789
Att jag känner mig oersättlig	9 9,60 %	43 45,70 %	31 33,00 %	11 11,70 %	0 0	0,826
Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	17 18,10 %	44 46,80 %	25 26,60 %	8 8,50 %	0 0	0,854
Intressanta arbetsuppgifter	30 31,90 %	46 48,90 %	17 18,10 %	1 1,10 %	0 0	0,731
Ansvarsfulla arbetsuppgifter	14 14,90 %	42 44,70 %	35 37,20 %	3 3,20 %	0 0	0,757
Att arbetsplatsen aktivt arbetar med CRS (Corporate Social Responsibility) som t.ex. Hållbart miljöarbete och/eller kamp för mänskliga rättigheter	5 5,30 %	15 16 %	39 41,50 %	31 33 %	4 4,30 %	0,927

Det första påståendet relaterat till meningsfullhet i arbetet anser majoriteten, 78 procent av respondenterna, vara helt nödvändigt eller mycket viktigt.

Att känna sig oersättlig i sitt ideala arbete anser 55 procent av respondenterna vara nödvändigt eller mycket viktigt medan 33 procent anser att det är viktigt.

Påstående nummer tre upplever 65 procent av respondenterna vara helt nödvändigt eller mycket viktigt. En andel om 27 procent anser att det är viktigt i deras ideala arbete.

Intressanta arbetsuppgifter värderas som helt nödvändigt eller mycket viktigt av 81 procent av respondenterna.

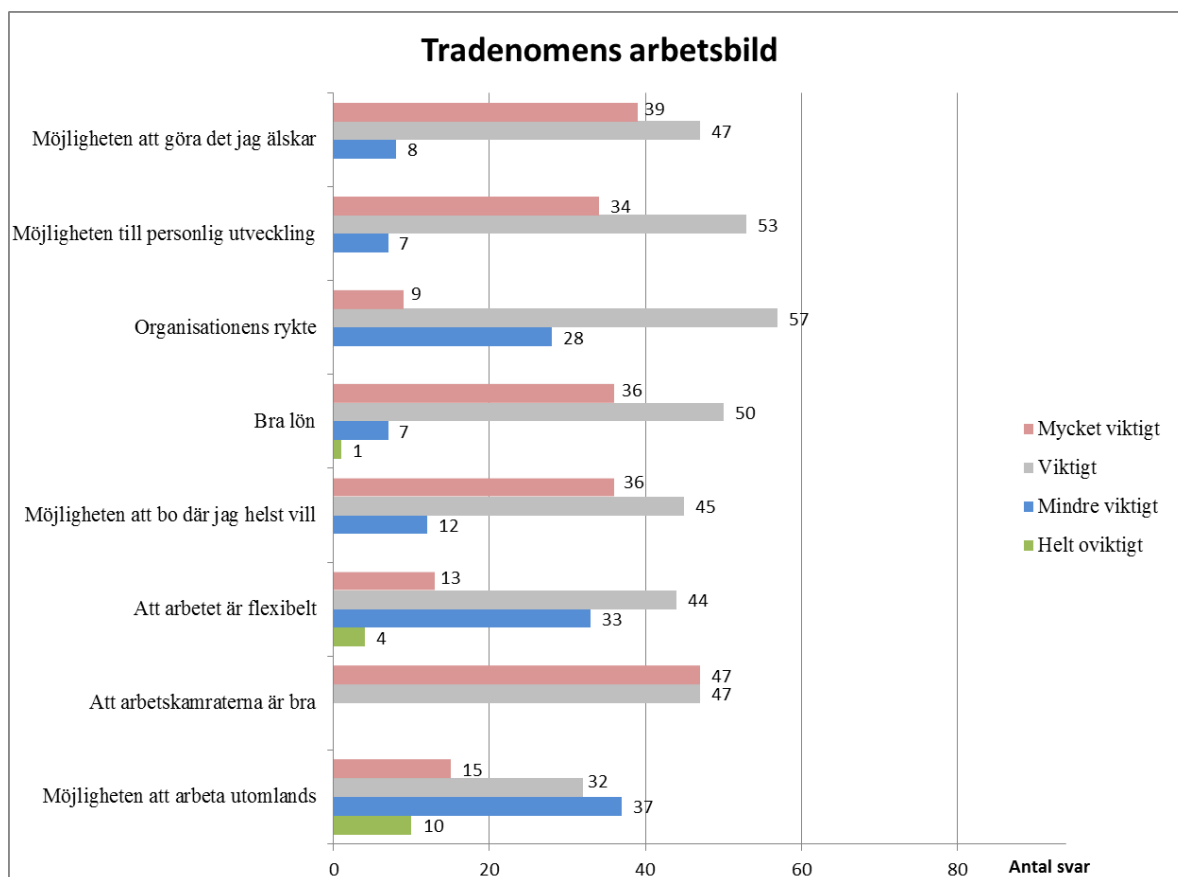
Att arbetsuppgifterna är ansvarsfulla upplevs som helt nödvändigt eller mycket viktigt av 60 procent av respondenterna medan 37 procent anser att det är viktigt.

Som framgår i tabellen ovan anser 21 procent av respondenterna att det är nödvändigt eller mycket viktigt att arbetsplatsen aktivt arbetar med CSR. 42 procent anser att det är viktigt medan 37 procent upplever att det är mindre viktigt eller helt oviktigt för dem i deras ideala arbete.



## 5.7 Tradenomens arbetsbild

I fråga nummer 12 ombads respondenterna rangordna vikten av totalt 8 påståenden relaterade till sin drömarbetsplats i ordningen Mycket viktigt - Helt oviktigt. Resultatet presenteras i figuren nedan och de mest framträdande resultaten i löpande text under figuren. Andelen respondenter anges i antal.



Figur 10. Respondenternas syn på påståenden relaterade till sin drömarbetsplats.

I figuren ovan kan man se att möjligheten att göra det man älskar värderas som mycket viktigt eller viktigt av 92 procent av respondenterna.

Möjligheten till personlig utveckling anser 93 procent är mycket viktigt eller viktigt.

66 respondenter eller 70 procent anser att organisationens rykte är mycket viktigt eller viktigt för dem.

Att lönen är bra menar 92 procent av respondenterna att är mycket viktigt eller viktigt för dem på deras drömarbetsplats.

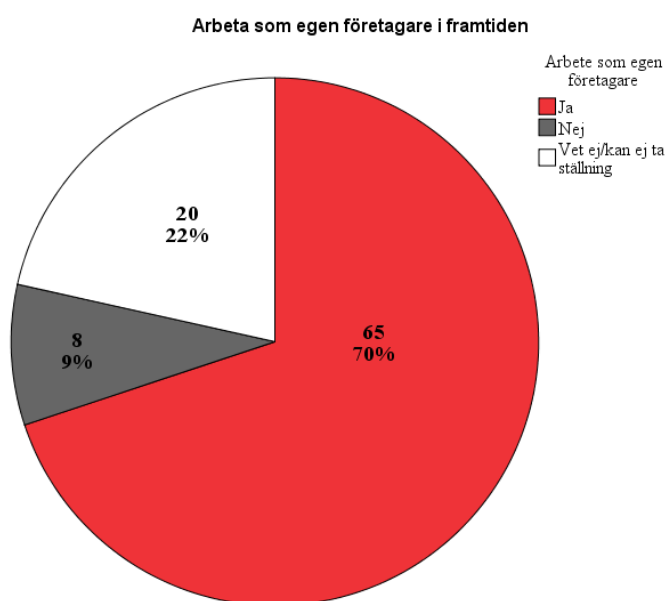
81 respondenter eller 86 procent värderar möjligheten att bo där de helst vill som mycket viktigt eller viktigt.

Flexibelt arbete anser 61 procent av respondenterna att är viktigt eller mycket viktigt för dem.

Goda arbetskamrater värderas som mycket viktigt eller viktigt av alla respondenter på deras drömarbetsplats.

Det sista påståendet, möjligheten till arbete utomlands anser dryga hälften av respondenterna att är viktigt eller mycket viktigt för dem.

I fråga nummer 13 tillfrågades respondenterna huruvida de i framtiden kan tänka sig att arbeta som egen företagare eller ej. Denna fråga speglar specifikt mot min urvalsgrupp företagsekonomistuderanden vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo som grundar ett eget företag under studietiden. Resultatet presenteras i figuren nedan. Andelen respondenter anges i både antal och procent.

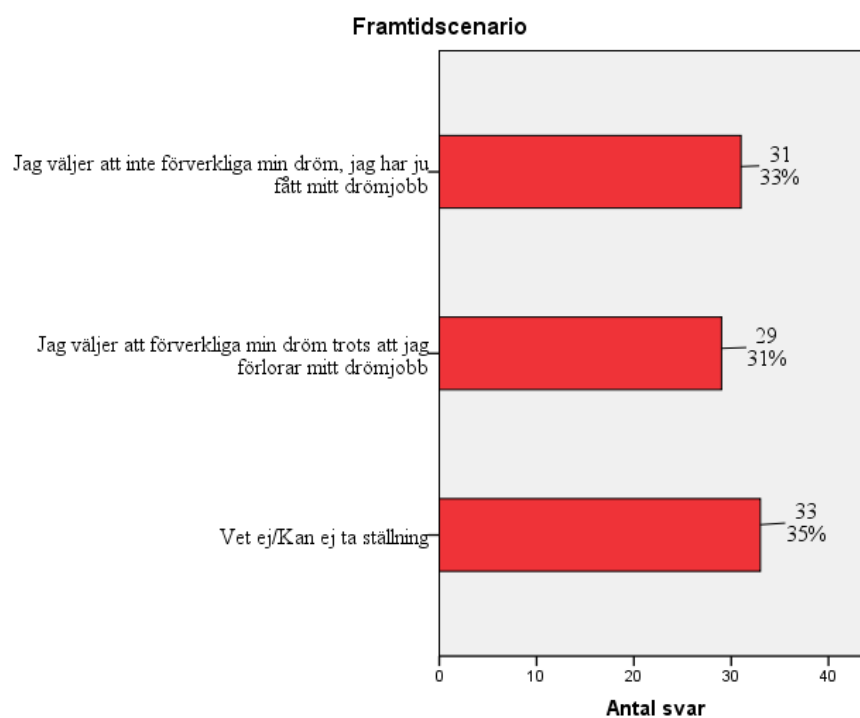


*Figur 11. Andelen respondenter som kan tänka sig att arbeta som egen företagare i framtiden.*

Figuren visar att ca 70 procent av de tillfrågade kan tänka sig att arbeta som egen företagare i framtiden medan 8,6 procent eller 8 respondenter inte kan tänka sig att arbeta som egen företagare. Dock har en relativt stor del av respondenterna, en dryg femtedel svarat att de inte vet så det går inte att ta ställning till vad dessa respondenter tycker.

Att mäta Generation Y:s ”passionate life” och/eller ”passionate living” är inte en enkel uppgift men som ett försök till detta presenterades ett framtidsscenario i fråga nummer 14.

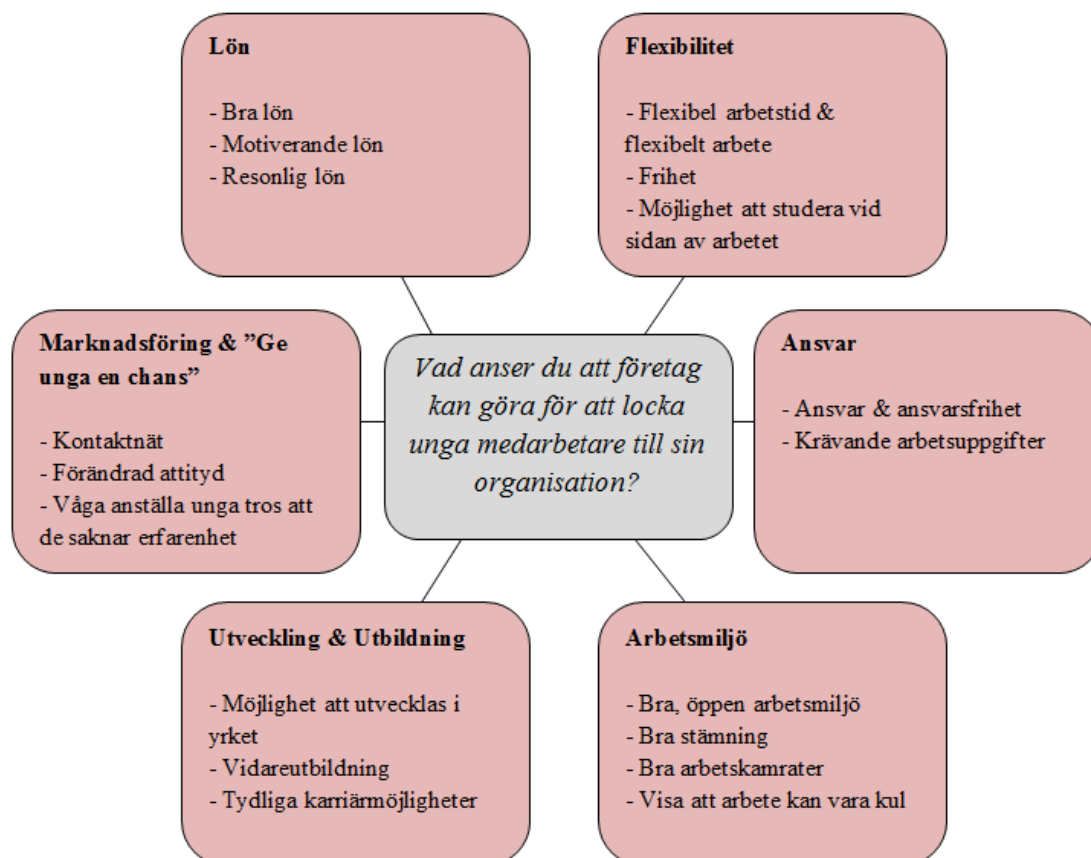
Resultatet presenteras i figuren nedan där andelen respondenter anges i både antal och procent.



*Figur 12. Respondenternas svar på det presenterade framtidsscenarioet.*

Svarsfördelningen är relativt jämn, där de tre svarsalternativen i stort sätt fått ca en tredjedel av respondenternas svar vardera. Majoritet av respondenterna har dock svarat att de inte vet så det går inte att ta ställning till vad dessa tycker.

För att spegla studiens forskningsfråga, vad måste företag förstå om de vill attrahera, utveckla och hålla kvar unga medarbetare i organisationen, ställdes fråga nummer 15, frågeformulärets sista fråga. Denna fråga var en öppen fråga där respondenterna fritt fick formulera sina svar skriftligt. Jag har i figuren nedan sammanställt de vanligast förekommande kommentarerna i frågan.



Figur 13. De vanligast förekommande kommentarerna.

Det mest förekommande svaret, om än i lite olika varianter, bland respondenterna var ändå att organisationer bör marknadsföra sig till unga och skapa kontaktnät med skolor och utbildningsprogram. Majoriteten av respondenter tog upp och poängterade problematiken med att de flesta arbeten kräver många års erfarenhet och för att få denna erfarenhet måste man ju få en anställning. Respondenterna saknar en "förändrad attityd" och "modernisering bland företagen" där gamla stela arbetsvanor ska ge plats åt kreativa idéer. Respondenterna menade att organisationer måste våga ge en chans åt unga och anställa unga trots att de saknar erfarenhet. Steget till arbetslivet kan göras mindre genom att synas mer för studerande, genom inskolningsprogram och erbjuda praktikmöjligheter. Många respondenter hade också bara skrivit "bra förmåner", vilket är för ospecificerat för att föranleda djupare analys. Förmåner kan ju innefatta allt från ekonomiska förmåner till flexibla arbetsrangemang.

## 6 Analys

I denna del av arbetet analyseras studiens mest framträdande resultat och presenteras i tre olika teman. Analysen kopplas också till den teoretiska referensramen. Utifrån detta har jag sedan dragit slutsatser. Först presenteras en allmän analys av tradenomstuderandena som representanter för Generation Y och deras syn på arbete och arbetsliv. Mina nästpåföljande två teman bottenar i mina forskningsfrågor:

- Vad värdesätter Generation Y i fråga om arbete och arbetsliv? → Värderingar
- Vilka krav ställer Generation Y på arbete och arbetsliv i samhället idag? → Krav
- Vad måste företag förstå om de vill attrahera, utveckla och hålla kvar unga medarbetare i organisationen? → Förståelse
- Hur kan organisationer anpassa sig till den nya generationens krav? → Anpassning

Utgående från Generation Y:s värderingar ställs och formas kraven på arbetet och arbetssituationen. Värderingarna och kraven utgör i sin tur förståelsen som fordrar anpassning bland organisationerna för att lyckas attrahera, utveckla och hålla kvar sina unga medarbetare m.a.o. effektiva och konkurrenskraftiga organisationer. På ett sådant sätt formas arbetsbilden för dagens unga. För att få klarare struktur i arbetet delar jag således in analysen i områdena: allmän analys, värderingar och krav samt förståelse och anpassning.

Jag hade från början tänkt behandla uppväxtmiljö och hemortens betydelse i min analys eftersom just uppväxtmiljö och uppväxtort kan ha betydelse för utformningen av en individs värderingar, men p.g.a. att resultatet på dessa frågor kan vara missvisande (se diskussion kapitel 4.4) kommer de således att lämnas utanför denna analys.

### 6.1 Allmän analys

Det är glädjande att se att nästan alla tradenomstuderande (95 procent) ser fram emot sitt kommande arbetsliv.

Som framgår i figur 7 anser hela 86 procent av tradenomstuderandena att det är högst sannolikt eller sannolikt att arbetssätt som t.ex. teamarbete och projektifierat lärande som lärs ut på Yrkeshögskolan Novia i Åbo specifikt, också kommer att användas i det framtida arbetslivet. Ingen anser att arbetssätten högst osannolikt skulle förekomma. Enligt Oival-

lusrapporten som presenteras i kapitel om teamlärande, utförs färre och färre jobb i arbetslivet i isolation utan istället i arbetsgrupper eller team som arbetar tillsammans för att lösa problem eller skapa något nytt. Mycket i dagens arbetsliv tyder alltså på att teams och arbetsgruppers betydelse kommer att öka i värde, något som tradenomstuderandena uppenbarligen också håller med om.

Vad gäller attityden till arbete (figur 8) anser 57 procent av tradenomstuderandena att arbete är något man huvudsakligen gör för att förverkliga sig själv och uppnå livskvalité. Majoriteten har således en inrevärldsattityd till arbete (se kapitel 2) där individen vill arbeta för att förverkliga sig själv och skapa livskvalité. Största delen anser alltså att arbete fyller en djupare mening än försörjning, överlevnad och samhällligt bidrag. Ett arbete som är nyttigt för samhället är ändå av vikt då 21 procent av tradenomstuderandena anser att det är helt nödvändigt eller mycket viktigt medan 48 procent ser det som viktigt. Det som diskuterades i kapitel 3.2 om att äldre generationer anser att arbete delvis innebär att vara en god samhällsmedborgare är något som också delvis verkar stämma överens med tradenomstuderandena.

Ett arbete som stämmer överens med det man är utbildad till kan av vissa människor betraktas som en typ av självförverkligande, varför jag placerade det påståendet inom den kategorin. Eftersom respondenterna studerar företagsekonomi kan jag utgå från att självförverkligande i det här fallet handlar om att ens ideala arbete stämmer överens med ens tradenomutbildning och ens arbetsuppgifter i framtiden exempelvis kan bestå av det som presenterades i figur 1 i kapitel 1.4 relaterat till Tradenomiliitos undersökning. Att ens arbete stämmer överens med ens utbildning anser 59 procent av tradenomstuderandena är viktigt för dem i deras ideala arbete. För att se vad andelen kvinnor respektive andelen män anser om detta har jag sammanställt följande tabell:

*Tabell 9. Kvinnor och mäns syn på vikten av att arbetet stämmer överens med ens utbildning.*

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	Totalt
Kvinna	2 6,06 %	6 18,18 %	15 45,45 %	10 30,30 %	0 0,00 %	33
Man	2 3,33 %	11 18,33 %	20 33,33 %	25 41,67 %	2 3,33 %	60

Utgående från tabellen kan jag konstatera att andelen kvinnor som anser att det är viktigt med ett arbete som stämmer överens med ens utbildning uppgår till 70 procent medan andelen män uppgår till 55 procent. Bland tradenomstuderandena i min undersökning tende-

rar kvinnorna värdesätta ett arbete som stämmer överens med ens utbildning i större utsträckning än männen.

Pihl menar att den unga generationen heller vill bli egen företagare än anställda och att beslutet rör som om en typ av självförverkligande. Som framgår i figur 1 över tradenomer- nas huvudsakliga arbetsområden enligt Tradenomiliittos medlemsundersökning år 2012 uppgår företagare eller yrkesutövare till enbart 0,4 procent. I min undersökning svarade 70 procent av tradenomstuderandena ”Ja” på frågan huruvida de kan tänka sig att arbeta som egen företagare i framtiden eller ej. Eftersom studierna i företagsekonomi vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo specifikt, inkluderar grundandet av ett andelslag vilket erbjuder kunskaper i företagande ”på riktigt” så tror jag att steget till att grunda eget företag minskar markant. Eftersom yrkeshögskolorna har till uppgift att samarbeta med näringslivet, övrigt arbetsliv och på så sätt främja regional utveckling genom exempelvis ökat företagande och företagsamhet, vågar jag påstå att andelen 70 procent är ett mycket fint resultat.

## 6.2 Värderingar och krav

Vad värdesätter då tradenomstuderandena i arbetslivet? Generation Y anses vara den första generationen som vill att organisationen ska anpassa sig efter dem och inte tvärtom och den unga generationen anses i allmänhet ställa höga förväntningar på arbetsgivaren. Pihl och Fürth m.fl. menar att Generation Y kräver ledarskap för att prestera och att generationen behöver en bra ledare som kan ge feedback och som låter dem vara delaktiga i beslutsprocessen. I min undersökning kan jag konstatera att i en idealarbetsituation är en bra chef och/eller ledning viktigt för 98 procent av tradenomstuderandena. Vad beträffar regelbunden feedback är det viktigt för 93 procent av tradenomstuderandena. Jag kan också konstatera att tradenomstuderandena vill ha möjlighet att delta i beslut som rör deras egen arbetsituation. Här råder det stor enighet bland tradenomstuderandena där 98 procent menar att möjligheten att delta i beslut som rör ens arbete är viktigt för dem. Medbestämmanderätt anses vara en av de faktorer som skapar lojalitet till arbetsgivaren bland den unga generationen menar både Parment och Pihl.

Vad en individ värderar och tycker är viktigt i arbetslivet beror långt på vilken situation man befinner sig i samt vilka förväntningar man har på framtiden på kort och lång sikt. I kapitel 3.1 tas begreppet arbetsvärderingar upp och definieras som de resultat och personliga önskemål individer vill ha ut och anser sig kunna få tillfredsställda genom sitt arbete och hur man ska uppföra sig på arbetsplatsen. Arbetsvärderingarna delas sedan in i inre

och yttre arbetsvärderingar. Typiska inre arbetsvärderingar är egenskaper i arbetet som ger individen chans till personlig utveckling och ökad livskvalitet så som utmaningar, intressanta arbetsuppgifter, lärande i arbetet, kunna bidra med något viktigt, personligt ansvar och möjlighet att arbeta självständigt.

Personlig utveckling och utbildning och utveckling i yrket var faktorer som värderades högt bland respondenterna i PwC:s undersökning i kapitel 3.1 och detta värderas väldigt högt också bland tradenomstuderandena där 99 respektive 95 procent värderar det som viktigt för dem. Självständigt agerande i arbetssituationen är något som är viktigt för hela 95 procent av tradenomstuderandena. Vad gäller utmanande arbetsuppgifter är också detta viktigt men inte riktigt lika framträdande.

Yttre arbetsvärderingar är i sin tur värderingar knutna till yttre konsekvenser av eller belöningar av arbetet t.ex. löneutveckling, karriärmöjligheter, arbetstrygghet och ha tid till familj och fritidsintressen.

På frågan om vad som anses göra organisation till en attraktiv arbetsgivare (figur 3) i PwC:s undersökning, ligger karriärutveckling på första plats. På andra plats ligger lön och andra förmåner. I kapitlet utveckling behandlade jag såväl personlig som karriärmässig utveckling. Vad beträffar tradenomstuderandes syn på möjligheten att göra karriär i sitt ideala arbete värderas det högt, 96 procent menar att det är viktigt. Bra lön och andra förmåner anses viktigt för 94 procent av tradenomstuderandena. Förknippat med karriärmöjligheter kan för vissa också vara att nå en ledande ställning, ett påstående jag lagt under kategorin självförverkligande eftersom jag anser att det är högst individbundet. Vid genomgång av resultatet kan jag dock konstatera att 75 procent av tradenomstuderandena anser att det är viktigt att nå en ledande ställning i ens ideala arbete. Som framgår i figur 1 över tradenomernas huvudsakliga arbetsområden enligt Tradenomiliittos medlemsundersökning år 2012 uppgår andelen tradenomer som arbetar inom ledning till 3,6 procent och mellanledning 14 procent. För att se vad andelen kvinnor respektive andelen män anser om detta har jag sammanställt följande tabell:

*Tabell 10. Kvinnor och mäns syn på att nå en ledande ställning.*

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	Totalt
Kvinna	3 9,09 %	7 21,21 %	12 36,36 %	10 30,30 %	1 3,03 %	33
Man	5 8,33 %	19 31,67 %	24 40,00 %	10 16,67 %	2 3,33 %	60



Utgående från tabellen ovan kan jag konstatera att andelen kvinnor som anser att det är viktigt att nå en ledande ställning uppgår till 67 procent medan andelen män uppgår till 80 procent. Bland tradenomstuderandena i min undersökning tenderar männen i större utsträckning är kvinnorna värdera att nå en ledande ställning i en ideal arbetssituation.

På frågan vilka förmåner som värderas högst hos en arbetsgivare (figur 4) i PwC:s undersökning toppar återigen möjligheterna till utbildning och utveckling listan. På andra plats kommer flexibla arbetsarrangemang. I kapitlet om flexibilitet menar Johnson och Johnson att möjligheten att planera sin egen tid och friheten att arbeta då de själva vill och är som mest produktiva en av de största motivationsfaktorerna för Generation Y. Resonemanget visade sig inte riktigt stämma i tradenomstuderandenas fall då lite drygt hälften av studerandena ansåg att möjligheten att arbeta när man själv vill samt möjligheten att arbeta hemifrån, var viktigt för dem i deras ideala arbete. Lite motsägelsefullt är det dock att majoriteten av tradenomstuderandena ändå angett att ett arbete med arbetstiden är kl. 8-16, 5 dagar i veckan, är av mindre vikt för dem eller rent utav helt oviktigt.

Nilsson menar att utvecklingsmöjligheter, både professionella och personliga, är en viktig faktor för att den unga generationen ska vara tillfredsställd på arbetsplatsen. På frågan om vad som i högsta grad påverkar ungas beslut att välja arbete (figur 5) ligger mycket riktigt möjligheterna till personlig utveckling på första plats i PwC:s undersökning. På andra plats finns organisationens rykte. Tradenomstuderandenas syn på personlig utveckling har jag redan behandlat ovan och resultatet från hela undersökningen visar att möjligheten till personlig utveckling ligger på andra plats av de faktorer som studerandena verkar värdera högst, näst efter trevliga arbetskamrater som inte ens togs upp i PwC:s undersökning. Vad beträffar organisationens rykte värderas det som viktigt bland 91 procent av tradenomstuderandena. Kvinnors respektive mäns åsikt om detta presenteras i följande tabell:

*Tabell 11. Kvinnor och mäns syn på organisationens rykte.*

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt	Totalt
Kvinna	1 2,94 %	16 47,06 %	15 44,12 %	2 5,88 %	0 0,00 %	34
Man	3 5,00 %	24 40,00 %	26 43,33 %	7 11,67 %	0 0,00 %	60

Utgående från tabellen ovan kan jag konstatera att andelen kvinnor som anser att organisationens rykte är viktigt för dem i deras ideala arbete uppgår till 94 procent medan andelen

män uppgår till 88 procent. Bland tradenomstuderandena i min undersökning tenderar kvinnorna värdesätta organisationens rykte i större utsträckning än männen.

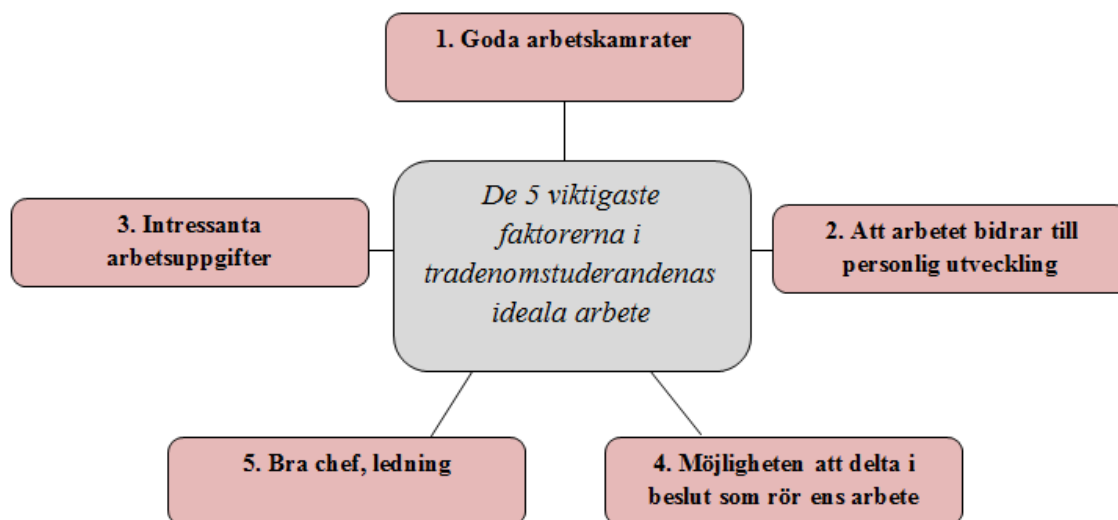
Knutet till yttre arbetsvärderingar eller krav på möjligheter i ens arbete, är möjligheten att resa i arbetet och skapa internationella kontakter. Denna möjlighet verkar variera från person till person, vilket den relativt höga standardavvikelsen vittnar om. Internationella kontakter och möjlighet att resa i arbetet är viktigt för 79 procent av tradenomstuderandena.

Dyhre och Parment (se kapitel 3.2) menar att unga värderar trygghet på ett annat sätt än äldre och att en trygg anställning är en av de viktigaste sakerna en arbetsgivare kan erbjuda samtidigt som de söker efter utmaningar. Projektarbete och tillfälliga vikariat blir allt vanligare bland unga men ska inte betraktas som ett minskat behov av trygghet utan som en trygghet i form av valmöjligheter. Generationen är uppvuxen i en värld full av möjligheter och valmöjligheter och passar inte en arbetsplats kan man söka sig någon annanstans, varför också detta kan ses som en trygghet. För tradenomstuderandena välja är det dock en fast/tillsvidare anställning som gäller i första hand. Detta anser hela 93 procent att är viktigt för dem i ett idealt arbete.

Som följd av att arbete blivit alltmer komplext är det mycket som tyder på att teamarbete och teamlärande som arbetar med tillfälliga, tidsbundna projekt, kommer att öka i betydelse. Detta verkar vara något som tradenomstuderandena är medvetna om. Ur organisationers synvinkel är teamarbete och tillfälliga arbetsgrupper en bra lösning för att främja effektivitet och komplex problemlösning men betraktar jag projektbaserat arbete och teamarbete ur individsynpunkt i min undersökning är det enbart dryga hälften av studerandena som anser att just arbete i team och projektbaserat arbete är viktigt för dem i deras ideala arbete. I min resultatredovisning vittnar standardavvikelsen i båda fallen om relativt delade åsikter i dessa frågor. Relaterat till detta är det också viktigt att ta i beaktande att andelen som värderar självständigt agerande är väldigt stor.

Att generationen kan förstå det speciella med verksamheten och att verksamheten är äkta är en av de nyckelregler som Pihl presenterar beträffande vad som gör företag och organisationer attraktiva för Generation Y (se kapitel 3). Pihl menar också att Generation Y vill vara företrädare för en arbetsgivare som man tror på och sympatiserar med dvs. att individens värderingar och målsättningar stämmer överens med organisationen t.ex. vad beträffar CSR-arbete (Corporate Social Responsibility). Detta resonemang visade sig inte vara alltför framträdande hos tradenomstuderandena i ett idealt arbete där endast ca 63 procent anser att detta är viktigt.

Som sammanfattning på ovanstående resonemang har jag utgående från analys av fråga 7-11 sammanställt en figur där de fem viktigaste faktorerna för tradenomstuderandena i ett idealt arbete lyfts fram. Det allra viktigaste har fått nummer 1, näst viktigaste 2 osv.



Figur 14. De fem viktigaste faktorerna för tradenomstuderandena i ett idealt arbete.

Utgående från figur 12 tradenomens arbetsbild och de påståenden som ställdes i frågan kan jag slutligen konstatera att på sin drömarbetsplats vill studerandena att arbetskamraterna ska vara bra. Detta är det allra viktigaste och det enda påståendet som får medhåll av alla studeranden. Näst efter goda arbetskamrater kommer möjligheten till personlig utveckling, helt i enlighet med det som presenterats i teorin och PwC:s undersökning. Dessa två faktorer är rent av viktigare än möjligheten att göra det man älskar som kommer på delad tredjeplats tillsammans med en bra lön. Möjligheten att bo där man helst vill väger också tungt och är viktigare än både organisationens rykte och möjligheten till flexibelt arbete. Flexibla arbetsarrangemang framträder stort inom både det teoretiska materialet och PwC:s undersökning så andelen tradenomstuderanden som anser att det är viktigt är förvånansvärt liten. På tradenomens drömarbetsplats är organisationens rykte rentav viktigare än ett flexibelt arbete. Dryga hälften av studerandena anser att möjlighet att arbeta utomlands är viktigt för dem.

Generation Y är uppvuxen i en värld full av möjligheter och har redan under uppväxtåren blivit uppmanad till att följa sin passion. I ett försök att mäta Generation Y:s ”passionate life” och/eller ”passionate living” utformade jag ett framtidsscenario i fråga nummer 14. Att detta var en svår och ytterst personlig fråga visar en relativt jämn svarsfördelningen på

där de tre svarsalternativen i stort sätt fått ca en tredjedel av respondenternas svar vardera. Trots detta kan resultatet vara en insikt då en av tre unga medarbetare skulle ge upp sitt drömjobb för att förverkliga sin dröm.

### 6.3 Förståelse och anpassning

Vad måste då organisationer förstå vad gäller Generation Y, sina framtida medarbetare? De värderingar och krav som presenteras utgör förståelsen som fordrar anpassning bland organisationerna för att lyckas attrahera, utveckla och hålla kvar sina unga medarbetare. Pihl menar att ifall en individs värderingar blir uppfyllda på arbetsplatsen ger det energi och en upplevelse om att man hamnat rätt. Samtliga förslag som tradenomstuderandena själva anger och som presenteras i figur 13 är viktiga aspekter organisationer måste förstå beträffande den unga generationen. Det mest framträdande där var problematiken med att de flesta arbeten kräver många års erfarenhet och för att få denna erfarenhet måste man få en anställning. Studerandena saknar en ”förändrad attityd” och ”modernisering” bland organisationerna. Idag står varje organisation inför utmaningen att se, utveckla och tillvarata varje individs unika potential och se till att den kommer organisationen till godo och den organisation man arbetar för ska inte ses som en begränsning utan en möjlighet menar Pihl.

Hur kan då organisationer idag anpassa sig efter den unga generationens värderingar och krav? Det handlar långt om att generationsanpassa organisationerna efter den unga generationens värderingar och krav. Bemöts de unga på rätt sätt utgör de en enorm tillgång för organisationen menar Pihl. För att kunna skapa produktiva och effektiva organisationer i dag är det av största vikt att en organisations medarbetare trivs och känner meningsfullhet i sitt arbete eftersom detta skapar motivation och lojalitet. Det samhälle vi idag lever i ett s.k. kunskaps- eller informationssamhälle där framgångsrika organisationer kan förändras, anpassa sig i enlighet med omgivningens krav samt att ständigt utveckla nya kunskaper dvs. att lära. En möjlig lösning på frågan hur organisationer kan anpassa sig till den nya generationens krav är alltså att utveckla en lärande organisation.

De fem viktigaste aspekterna hos tradenomstuderandena i min undersökning presenterades i figur 14. Om företag utvecklar en lärande organisation styrs organisationen alltmer utgående från modell 2 i kapitel 2.2. I en sådan organisation präglas arbetsmiljön av frihet och medbestämmande. Daft menar också att en lärande organisation uppmuntrar företagskulturen till öppenhet, jämställdhet, ständig utveckling och förändring.

Det allra viktigaste för tradenomstuderandena är bra arbetskamrater, något som alla håller med om. Också möjligheten att genom sitt arbete träffa nya vänner och bekanta lyfts upp som viktigt av 94 procent av studerandena. Dessa påståenden var varken framträdande i teorin eller i PwC:s undersökning men jag valde trots det att lyfta upp dem i min undersökning. Påståendet får även understöd från ytterligheten gällande distansarbete (se tabell 7) där endast två procent av tradenomstuderandena angett att ett arbete som utförs helt på distans är viktigt för dem i deras ideala arbete. Arbetsgemenskapen är alltså väldigt viktig. Resultatet var inte helt överraskande och jag vågar nästan påstå att resultatet skulle blivit detsamma vilken grupp respondenter, gammal som ung, jag än valt att undersöka. Även om resultatet i sig inte kommer som en överraskning, är det ändå en viktig insikt och något som organisationer behöver ta i beaktande och främja genom en god psykosocial arbetsmiljö. En av de mest framträdande kommentarerna på frågan om vad företag kan göra för att locka unga medarbetare till sin organisation var just en bra, öppen arbetsmiljö med goda arbetskamrater.

I en lärande organisation finns det alltså goda förutsättningar för sociala relationer genom en öppen och jämställd arbetskultur. Den lärande organisationen strävar efter ständig utveckling genom att skapa nytt, bryta mönster och utveckla nya arbetssätt genom dubbelkretslärande. En bättre förutsättning för kraven om personlig utveckling och intressanta arbetsuppgifter finns väl knappast. Att dessutom sträva efter det systemtänkande Senge talar om, där medarbetaren ser sitt arbete i ett större sammanhang, skapar motivation och arbetstrivsel. Styrande värderingar är information och val vilket med all sannolikhet täcker kravet om deltagande i beslut som rör ens arbete samt kravet om bra chef, ledning. Enligt Pihl behöver den unga generationen ledarskap för att prestera.

Framträdande både i litteraturen och i min undersökning är också det ständiga utbildningskravet. Tradenomstuderandena vill ständigt lära sig nya saker och en arbetsplats som investerar i ständig utveckling av sina medarbetare kommer således ha starka konkurrensfördelar vad beträffar att attrahera, bibehålla och utveckla arbetskraft. Enligt Abrahamsson måste det hos individen finnas en egen vilja att lära. En lärande organisation förutsätter individuellt lärande och bygger på det. Utbildning och lärande i arbetet är en av de viktigaste förutsättningarna för framgång och arbetshälsa i det föränderliga arbetslivet då de påverkar både arbetets produktivitet och arbetskarriärens längd (se kapitel 2.1). Att utveckla en lärande organisation kan således ses som ett vinna-vinna-förhållande. De unga medarbetarna får sina värderingar och krav uppfyllda och organisationen får motiverad och lojal

personal som ständigt lär sig och utvecklar verksamheten så att den står emot den alltmer komplexa förändringen i omgivningen.

## 7 Avslutande diskussion

I detta examensarbete avsåg jag besvara följande frågeställningar: vad värdesätter Generation Y i fråga om arbete och arbetsliv, vilka krav ställer Generation Y på arbete och arbetsliv i samhället idag, vad måste företag förstå om de vill attrahera, utveckla och hålla kvar unga medarbetare i organisationen samt hur kan organisationer anpassa sig till den nya generationens krav? Genom att jag lyckats besvara mina forskningsfrågor kan jag också återge den arbetsbild dagens unga anammar, syftet med denna studie.

Träffar man nya människor idag verkar den första frågan man ställer vara ”vad gör du då?” alltså i betydelsen ”vad jobbar du med?” Arbete utgör en central del av våra liv och bland de största valen vi gör i våra liv är vad vi ska arbeta med. Ett jobb ska inte bara vara ett jobb, utan en naturlig del av livet och arbetsuppgifterna ska vara stimulerande, roliga och helst också en del av individens intresse. Arbetet innebär en viktig social gemenskap och hela vår identitet skapas långt ifrån det yrke man har. I Finland ökar arbetslösheten bland unga hela tiden och eftersom arbete, som konstaterat, utgör en oerhört viktig del av en individs liv och hela hennes identitet, är arbetslöshet ett sorgligt kapitel där arbetslösa ofta känner sig svikna och utanför samhället. Ett problem som tradenomstuderandena i min undersökning starkt lyfter fram är problematiken med att de flesta arbeten idag kräver många års erfarenhet och för att få denna erfarenhet måste man få en anställning. Organisationer måste våga ge en chans åt unga och anställa unga trots att de saknar erfarenhet. Steget till arbetslivet kan göras mindre genom att synas mer för studerande, genom inskolningsprogram och erbjuda praktikmöjligheter. Jag tror att företag har mycket att vinna genom att anamma de krav och förväntningar den unga generationen ställer på arbetsgivare och arbetsmarknaden.

Utvecklingen och förändringen i arbetslivet idag medför att företagen efterfrågar hjärnor som kan tänka vilket såklart ställer nya krav på både arbetsgivare och arbetstagare. Överlevnad i en snabb föränderlig värld kräver både anpassningsförmåga och inlärningsförmåga. Utmaningen som organisationerna står inför är att vara en attraktiv arbetsgivare samt satsa på utveckling och utbildning av sina unga medarbetare. Den unga generationen tvingar företagen att anpassa sig för framtiden. Ett lämpligt sätt för företagen att klara av denna förändring är att utveckla en lärande organisation som kan ses som ett vinna-vinna

förhållande där de unga medarbetarna får sina värderingar och krav uppfyllda och organisationen får motiverad och lojal personal som ständigt lär sig och utvecklar verksamheten så att den står emot den alltmer komplexa förändringen i en hårt konkurrensutsatt omgivning. Genom att studera arbetsvärderingar idag får man en föräning om vad också framtida generationer, Generation Z och Generation Alfa, kan tänkas värdera i sitt framtida arbetsliv.

Forskning kring Generation Y är ett väldigt intressant område. Men det är även ett område som är väldigt komplext. Med tanke på fortsatta studier skulle det givetvis vara intressant att jämföra resultatet från min undersökning mot en grupp individer som inte studerar i enlighet med de arbetsätt som används på Yrkeshögskolan Novia i Åbo specifikt, särskilt frågan beträffande företagande i framtiden. Det skulle också vara mycket intressant att jämföra resultatet från min undersökning mot en grupp individer som tillhör en äldre generation, Generation X, 1960- och 1970-talistena, för att se om det verkligen finns så stora skillnader i värderingar som litteraturen påvisar och inom vilka områden i så fall. Ett tredje forskningsalternativ skulle också vara att undersöka ett antal utvalda organisationer för att klargöra deras syn på exempelvis begränsningar och möjligheter med individer i Generation Y.

Studiens arbetsprocess har varit både intressant och krävande. Arbetsfrågor och organisationsteori och särskilt med sikte på framtiden, är båda stora intresseområden hos mig vilket har bidragit till att motivationen i arbetet varit hög. Under arbetets gång har jag utvecklat ett intresse för Job-crafting där individen omformar sitt arbete så att det bättre passar till och stämmer överens med t.ex. personliga egenskaper och intressen samt Employer Branding, något som detta arbete åtminstone delvis tangerar. Slutligen vill jag tacka min handledare Heli Nyberg för bra handledning under min examensarbetsprocess.

## Källförteckning

- Abrahamsson, K., Abrahamsson, L., Björkman, T., Ellström, P-E. & Johansson, J. (2008). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. & Sveningsson, S.(2012). *Organisationer, ledning och processer*. (2.uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Arbetshälsoinstitutet. (2012). *De ungas intresse för en mångsidig arbetskarriär bäddar för revolution i arbetslivet!*  
[http://www.ttl.fi/sv/pressmeddelanden/Sidor/pressmeddelande65\\_2012.aspx](http://www.ttl.fi/sv/pressmeddelanden/Sidor/pressmeddelande65_2012.aspx) (hämtad 11.02.2014).
- Armour, S. (2005). *Generation Y: They've arrived at work with a new attitude*. USA TODAY [http://usatoday30.usatoday.com/money/workplace/2005-11-06-gen-y\\_x.htm](http://usatoday30.usatoday.com/money/workplace/2005-11-06-gen-y_x.htm) (hämtad 02.02.2014).
- Bolman, G. & Deal, E. (2012) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap* (4. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Bratton, J. & Gold, J. (1994) *Human Resource Management-Theory and Practice* (4. uppl.) New York: Palgrave Macmillan.
- Bruzelius, L & Skärvars, P. (2011) *Integrerad organisationslära*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. & Bell, E. (2013) *Företagsekonomiska Forskningsmetoder* (2. uppl.) Stockholm: Liber.
- Christensen, L., Engdahl, N., Gräas, C., Haglund, L.(2010) *Marknadsundersökning: En handbok*. Lund: Studentlitteratur.
- Cogin, J. 2012. Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, (11), s. 2268-2294.
- Daft, R. (2007). *Understanding the Theory and Design of Organizations*. Mason: Thomson South-Western.
- Drucker, P. (2003) *Managing in the Next Society*. New York: St. Martin's Press.
- Dyhre, A. (2007). *Är du redo för nästa generation*. Stockholm: Sveriges HR-förening.
- Earle, H. A. 2003. Building a workplace of choice: Using the work environment to attract and retain top talent. *Journal of Facilities Management*, 2, (3), s. 244-257.
- Ejlertsson, G. (2005). *Enkäten i praktiken – En handbok i enkätmetodik* (2. uppl.) Stockholm: Liber.
- Elitedaily. (2013). *Why following Your Passion is Bad Advice For Gen-Y*.  
<http://elitedaily.com/life/why-following-your-passion-is-bad-advice-for-gen-y/> (hämtad 13.03.2014).
- Fürth, T., Holmberg, I., Larsson, O. & Raaterova, M. (2002). *80-talisterna kommer: om kollektiva egoister, självuppoftande livsnjutare och andra ungdomar*. Uppsala: Konsultförlaget / Uppsala Publishing House.



- Hansen, L. & Orban, P. (2002). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, S. (2007). *Dom under trettio, vem bryr sig och varför? Ungdomars värderingar och politiska deltagande*. Kungälv: Göteborg Universitet.
- Johnson, M. & Johnson, L. (2010). *From Boomers to Linksters – Managing the Friction Between Generations at Work*. New York: AMACOM Books.
- Kaufmann, G & Kaufmann, A. (2011). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kommunarbetsgivarna. (2013). *Strategin för utveckling av arbetslivet: Arbetslivet i Finland det bästa i Europa år 2020*.  
<http://www.kommunarbetsgivarna.fi/sv/aktuellt/cirkular/2013/Sidor/01-13-strategi-for-utveckling.aspx> (hämtad 17.03.2014).
- Lindgren, M., Lüthi, B. & Fürth, T. (2005). *The Me We Generation – what business and politics must know about the next generation*. Stockholm: Bookhouse Publishing.
- Löwengrip, I. & Hadenius, P. (2013). *Economista: Ta makten över din ekonomi och få ett roligare liv*. Stockholm: Forum bokförlag.
- Mankin, D. (2009). *Human Resource Development*. Oxford: Oxford University Press.
- McCrinkle, M. (2011) *The ABC of XYZ – Understanding the Global Generations*. University of New South Wales Press.
- Meister, J. & Willyerd, K. (2010). *The 2020 Workplace: How innovative companies attract, develop, and keep tomorrow's employees today*. New York: HarperBusiness.
- Ng, E., Schweitzer, L. & Lyons, S. 2010. New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal of Business and Psychology*, 25, (2), s. 281-292.
- Nilsson, P., Wallo, A., Rönnqvist, D. & Davidson, B. (2011). *Human Resource Development – att utveckla medarbetare och organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Novia. (2013). *Yrkehögskolorna ökar regionens attraktionskraft*.  
<http://www.novia.fi/om-novia/press-media-och-nyheter/pressmeddelanden/yrkeshogskolorna-okar-regionernas-attraktion-och-konkurrenskraft.816> (hämtad 13.3.2014).
- Novia. (u.å.). *Studera företagsekonomi*.  
<http://www.novia.fi/utbildning/foretagsekonomi/abo/> (hämtad 9.2.2014).
- Oivallus (2011) *Final report*.  
[http://ek.multiedition.fi/oivallus/en/index.php?we\\_objectID=156](http://ek.multiedition.fi/oivallus/en/index.php?we_objectID=156) (hämtad 13.03.2014).
- Parment, A. (2009). *Generation Y – Framtidens konsumenter och medarbetare gör entré!* Malmö: Liber AB.
- Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.
- Pihl, E. (2011). *Att leda nästa generation – Generation Y, obotliga egoister eller oslipade diamanter?* Karlstad: TUK Förlag AB.
- PricewaterhouseCoopers (2011) *Millennials at work: Reshaping the workplace*.

Senge, P. (2006). *Den femte disciplinen. Den lärande organisationens konst*. Falun: ScandBook AB.

Senge, P. et al (2011). *The dance of change: the challenge of sustaining momentum in learning organizations. A fifth discipline resource*. London: Nicholas Brealey Publishing.

Tedenljung, D. red. (2008). *Arbetsliv och pedagogik*. Lund: Studentlitteratur.

Tradenomiliitto (2013) *Jäsentutkimus 2012* Tradenomiliitto TRAL ry.

Twenge, J. 2010. A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, s. 201-210.

Wheelan, S. (2013). *Att skapa effektiva team*. Lund: Studentlitteratur.

## **Finlands förvaltningsamling**

Yrkeshögskolelag 9.5.2003/351 [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) (hämtad 09.02.2014)



7. I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete, **välj ett alternativ per påstående:**

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt
Arbetet är beläget på min hemort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att arbetet är nyttigt för samhället	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetsuppgifterna är utmanande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möjlighet att träffa nya vänner och bekanta som vidgar mitt professionella kontaktnät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möjlighet att delta i beslut som rör mitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationella kontakter och möjlighet att resa i arbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att jag får agera självständigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektbaserat arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att arbetet sker i team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att jag får utnyttja min fantasi och kreativitet i arbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anställningen är fast/ Tillsvidare anställning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att jag får regelbunden feedback	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trevliga arbetskamrater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bra chef, ledning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bra lön och andra förmåner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationens rykte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Självförverkligande**8. I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete, **välj ett alternativ per påstående:**

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt
Att arbetet bidrar till personlig utveckling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att jag når ledande ställning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att arbetet stämmer överens med min utbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Utveckling**9. I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete, **välj ett alternativ per påstående:**

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt
Utbildning och utveckling i yrket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möjlighet att göra karriär	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Flexibilitet

10. I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete, **välj ett alternativ per påstående:**

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt
Att få utföra arbetet när jag själv vill	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möjlighet att arbeta hemifrån	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att arbetstiden är kl. 8-16, 5 dagar i veckan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att arbetet utförs helt på distans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Meningsfullhet

11. I vilken utsträckning är följande viktigt i Ditt ideala arbete, **välj ett alternativ per påstående:**

	Helt nödvändigt	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt
Att jag kan vara stolt över mitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att jag känner mig oersättlig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intressanta arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansvarsfulla arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att arbetsplatsen aktivt arbetar med CRS (Corporate Social Responsibility) som t.ex. Hållbart miljöarbete och/eller kamp för mänskliga rättigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Tradenomens arbetsbild

12. Föreställ dig din drömarbetsplats, vilka av nedanstående påståenden är viktiga respektive mindre viktiga för dig på din drömarbetsplats, **välj ett alternativ per påstående:**

	Mycket viktigt	Viktigt	Mindre viktigt	Helt oviktigt
Möjligheten att göra det jag älskar				
Möjligheten till personlig utveckling				
Organisationens rykte				
Bra lön				
Möjligheten att bo där jag helst vill				
Att arbetet är flexibelt, t.ex. Jobba när jag är som mest produktiv, möjlighet att jobba hemifrån				
Att arbetskamraterna är bra				
Möjligheten att arbeta utomlands				

13. Skulle du kunna tänka dig att arbeta som egen företagare i framtiden?

- Ja
- Nej
- Vet ej/kan ej ta ställning

14. Tänk framåt... Du har om några år fått ditt absoluta drömjobb där du hunnit arbeta en tid och trivs som fisken i vattnet. En dag uppenbarar sig en chans för dig att göra det du alltid drömt om (t.ex. segla över Atlanten, resa jorden runt, arbeta som volontär i Afrika, bestiga Mount Everest etc. Högst individuellt). Vad gör du med drömjobbet du riskerar att förlora? **Välj ett alternativ:**

- Jag väljer att inte förverkliga min dröm, jag har ju fått mitt drömjobb
- Jag väljer att förverkliga min dröm trots att jag förlorar mitt drömjobb
- Vet ej/Kan ej ta ställning

15. Vad anser du att företag kan göra för att locka unga medarbetare till sin organisation?

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**Tack för din medverkan! Som belöning bjuder jag på en liten seriestripp nedan.**

*Hanna Henriksson, TRA 10*

