



PERSONALVETARPROGRAMMET

“MAN JOBBAR JU FÖR ATT MAN SKA KUNNA LEVA”

En intervjustudie om Generation Z:s attityder och värderingar i arbetslivet

Alice Rydberg

Linnea Öster

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2018
Handledare:	Sara Brorström
Examinator:	Petra Adolfsson

Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Generations in work life
Nivå:	Bachelor
År:	2018
Supervisor:	Sara Brorström
Examiner:	Petra Adolfsson
Keywords:	Generation Z, work values, work attitudes

There is a new generation about to enter the labour market called Generation Z which in this paper comprises individuals born from 1990 to 2010. There does not seem to be an extensive amount of previous research about this generation, nor about its approach on work life. As the new generation enters the labour market, a number of consulting firms have established their operations in order to provide companies with information about how to manage this group of individuals.

The aim of this study is to investigate what work values and attitudes Generation Z holds and compare the findings of this study to research about the previous generation which is called Generation Y. The purpose was to create wider understanding about the underlying causes of Generation Z:s perception on work life. Further knowledge about Generation Z:s work values and attitudes can provide HR-practitioners with information about how to attract, retain and develop personnel. There seems to be a limited amount of qualitative research within this area and therefore a need to understand why individuals possess certain work values and attitudes. In this study, ten qualitative interviews were conducted with individuals born between 1990 and 1997. The result was compared to previous research regarding Generation Y:s work values and attitudes.

The result indicated that Generation Z tend to appreciate enjoyment at work, work-life balance and a good relationship with their manager. The data also showed that Generation Z did not experience technical devices as important as expected. The differences that were found were few and not crucial to understand how to manage the new generation. The result indicated for example that Generation Z tend to have less focus on career advancement and are not likely to take further responsibility for others at work. However, there were more similarities than differences between the generations such as the importance of work-life balance, enjoyment at work, feedback and variety in job assignments.

Based on the result of this study, there does not seem to be vast differences between Generation Y and Z. Further scientific research must therefore be conducted for organizations to make correct strategic decisions regarding if external consulting firms should be purchased or not.

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till samtliga medverkande i studien samt till fallorganisationen som tillhandahållit oss respondenter. Vi vill även tacka våra externa mentorer Jonte och Birgitta som bidragit med expertis inom HR-området och som genom inspirerande samtal bidragit till val av ämne i denna studie. Till sist vill vi även tacka vår handledare Sara Brorström på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet som stöttat och gett oss feedback under arbetsprocessen.

Alice Rydberg och Linnea Öster

2018-05-29

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.2 Syfte och frågeställningar	2
2. Teori och tidigare forskning	3
2.1 Tidigare forskning	3
2.1.1 Generationer och hur det definieras	3
2.1.3 Allmänt om Generation Y	3
2.1.4 Generation Y:s värderingar i arbetslivet	4
2.1.5 Generation Y:s attityder i arbetslivet	4
2.1.6 Allmänt om Generation Z	5
2.1.7 Generation Z:s värderingar i arbetslivet	6
2.1.8 Generation Z:s attityder i arbetslivet	6
2.2 Teorier om relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare	7
2.2.1 Kompetensförsörjningsprocessens tre faser	7
2.2.2 Det psykologiska kontraktet	7
3. Metod	9
3.1 Motivering av metod	9
3.2 Val av metod	9
3.3 Framtagande av tidigare forskning	9
3.4 Urval	10
3.5 Intervjuguide	10
3.6 Genomförande av intervjuer	11
3.7 Databearbetning	11
3.8 Avgränsningar	12
3.9 Etiska riktlinjer	12
3.10 Kritiska reflektioner	13
4. Resultat	14
4.1 Värderingar i arbetslivet	14
4.1.1 Allmänt om värderingar	14
4.1.2 Work-life balance	15
4.1.3 Flexibilitet	15
4.1.4 Stöd från chef och feedback	16
4.1.5 Ansvar i arbetslivet	16

4.2 Attityder i arbetslivet	17
4.2.1 Benägenhet att stanna inom verksamheten	17
4.2.2 Individualistisk och/eller kollektivistisk	18
4.2.3 Engagemang	18
4.2.4 Tekniska hjälpmedel	19
5. Analys	20
5.1 Värderingar i arbetslivet	20
5.1.1 Allmänt om värderingar	20
5.1.2 Work-life balance	20
5.1.3 Flexibilitet	21
5.1.4 Stöd från chef och feedback	22
5.1.5 Ansvar i arbetslivet	22
5.2 Attityder i arbetslivet	23
5.2.1 Benägenhet att stanna inom verksamheten	23
5.2.2 Individualistisk och/eller kollektivistisk	23
5.2.3 Engagemang	24
5.2.4 Tekniska hjälpmedel	25
6. Avslutande diskussion	26
6.1 Förslag på vidare forskning	28
Referenslista	29
Bilagor	32
Bilaga 1: Intervjumall	32
Bilaga 2: Informationsbrev	35
Bilaga 3: Samtyckesformulär	36

1. Inledning

Vi är alla uppväxta tillhörande en generation som präglar vilka vi är, både i privatlivet som i arbetslivet. På varje arbetsplats finns ett flertal olika generationer representerade. Den nya generationen som just nu håller på att göra entré på arbetsmarknaden kallas bl.a. för “Generation Z” (Bencsik, Horváth-Csikós & Tímea 2016; Singh, 2014; Ozkan & Solmaz, 2015), “iGen” (Twenge, 2017) och “90-talister” (Parment, 2016). Liksom tidigare generationer finns det inte ett bestämt spann mellan vilka år dessa individer är födda. Ozkan & Solmaz (2015) menar att de födda efter millenniumskiftet räknas till Generation Z medan andra ser tendenser till ett generationsskifte redan i början (Parment, 2016, RainmakerThinking, 2013) eller mitten på 1990-talet (Bencsik et al., 2016; Singh, 2014; Twenge, 2017). Det finns meningsskiljaktigheter gällande såväl födelseår som vilka gemensamma drag respektive generation har (Lyons & Kuron, 2014). Generation Z kommer i denna studie omfatta individer födda mellan 1990-2010.

Viss forskning menar att denna generation skiljer sig markant från den tidigare och att stora insatser därför krävs av verksamheter för att attrahera och behålla dessa individer. Parment och Dyhre (2018) menar exempelvis att Generation Z till skillnad från tidigare generationer arbetar för att kunna leva på fritiden och ser därmed inte arbete som det mest centrala i livet. Andra ifrågasätter om skillnader generationer emellan kommer att vara avgörande för organisationers personalhantering (Singh, 2014).

Osäkerheten i vad generationer kräver och önskar i arbetslivet har medfört en etablering av konsultföretag som specialiserar sig på att sälja föreläsningmaterial och strategier till verksamheter. Det säger sig kunna hjälpa organisationer att attrahera och behålla medarbetare tillhörande de generationer som just inträtt på arbetsmarknaden genom att påstå sig kunna förutspå framtiden (se exempelvis RainmakerThinking, u.å. & Kairos Future, u.å.). Företaget RainmakerThinking menar att de är ett av de ledande konsultföretagen i USA inom generationsfrågor i arbetslivet. Sedan 1993 har de sålt sina tjänster till över 300 olika organisationer i USA (RainmakerThinking, u.å.). I Sverige är Kairos Future ett väletablerat konsult- och analysföretag som bland annat erbjuder tjänster likt RainmakerThinkings gällande framtidens medarbetare och hur de ska hanteras, vilka säljs både till privata som offentliga verksamheter (Kairos Future, u.å.).

Företag världen över verkar uppleva ett behov av att investera i extern hjälp för att anpassa sina verksamheter till den nya generationens inträde. Det är därför intressant att studera vad som skiljer generationer åt. Föregångarna till Generation Z benämns ofta som Generation Y, men kallas även för “Millennials” eller “Generation Me” (Lyons & Kuron, 2014) och är födda mellan slutet av 1970-talet till början av 1990-talet (Lyons & Kuron, 2014; Martin, 2005; Oliver, 2006; Parment, 2016; Twenge, 2010). Genom att studera likheter och skillnader mellan Generation Y och Z på organisationsnivå är det möjligt att argumentera för vad företag

bör tänka på för att både attrahera och sedermera behålla anställda tillhörande Generation Z. Organisationer kan behöva en utökad förståelse om de generationer som är anställda inom verksamheten för att avgöra om åtgärder behöver vidtas för att möta nya krav eller om likheterna är så pass omfattande att dessa åtgärder inte behövs. Genom att förstå vad medarbetare tillhörande Generation Z har för värderingar och attityder i arbetslivet kan organisationer fatta beslut om huruvida de ska lägga resurser på att ta in extern konsult hjälp eller inte.

Att attrahera och behålla personal är en del av de HR-strategier som HR-praktiker hanterar dagligen (Nilsson, Wallo, Rönnqvist & Davidson, 2011). Att ha en god förståelse för olika generationers värderingar och attityder i arbetslivet kan därmed vara viktigt på en såväl strategisk som operativ nivå för HR-praktiker. Boglind, Hällstén och Thilander (2013) beskriver att HR-personal ska ha möjlighet att bli en legitim strategisk part i företagsledning och inrikta sig mer på strategiska och långsiktiga frågor. En sådan fråga skulle kunna vara anställdas motivation och tillfredsställelse, vilket kan främja organisationers framgång och medföra ökad effektivitet. Detta skulle kunna ligga till grund för att motivera om organisationer ska investera i kostsamma koncept för att kunna bemöta den nya generationen eller inte.

1.2 Syfte och frågeställningar

Forskning om Generation Z är begränsad och det finns ännu mindre underlag om dessa individers inställning till arbetslivet. Genom att ta del av tidigare forskning om attityder och värderingar hos Generation Y vill vi jämföra om det finns likheter och/eller skillnader med resultatet av Generation Z.

Syftet med denna studie är att öka kunskapen för HR-praktiker och företagsledningar om Generation Z:s värderingar och attityder i arbetslivet, då det är denna generation som just påbörjat inträdet på arbetsmarknaden.

Frågeställningar:

1. Vad har Generation Z för attityder och värderingar i arbetslivet och varför?
2. Vilka likheter och/eller skillnader finns mellan Generation Y och Generation Z angående vad de har för attityder och värderingar i arbetslivet?

2. Teori och tidigare forskning

I detta avsnitt kommer begreppet generation inledningsvis att förklaras och därefter beskrivs Generation Y och Z närmare. Generationerna delas in i varsitt avsnitt med tre underrubriker: allmänt om generationen, värderingar i arbetslivet samt attityder i arbetslivet. Värderingar i arbetslivet syftar till att förstå vad generationen värderar högt och uppskattar hos en arbetsgivare medan attityder beskriver hur individer agerar i arbetslivet. Slutligen kommer teorierna det psykologiska kontraktet samt kompetensförsörjningsprocessen att beskrivas.

2.1 Tidigare forskning

2.1.1 Generationer och hur det definieras

Redan på 1970-talet myntade Inglehart (1977) begreppet socialisationshypotesen. Han menar att våra grundvärderingar utvecklas som mest under den socialisering som sker under ungdomsåren, dvs. mellan 16-24 års ålder. Under dessa år är individer mer formbara och mottagliga än under andra skeden i livet och därför kallas de också för de formativa åren (Mannheim, 1952). Det är även under ungdomsåren som individer påverkas mest av händelser i deras omgivning, både nationellt som internationellt. Efter att vi fyllt 24 år uppnås vuxenåldern och då minskar drastiskt troligheten att människor är beredda att omvärdera sina grundläggande värderingar. Erfarenheterna från ungdomsåren präglar individer och definierar vilken generation de tillhör. Deras gemensamma upplevelser ligger till grund för värderingar och attityder i både privat- som arbetslivet. Detta medför att varje generation har skiftande åsikter angående vad de värderar högt respektive lågt i livet. Det går även att se att generationer influeras av tidigare generationers åsikter och värderingar (Kupperschmidt, 2000).

2.1.3 Allmänt om Generation Y

Som tidigare nämnt väljer vi att definiera de födda från slutet av 1970-talet till början av 1990-talet som Generation Y. En myt som cirkulerar gällande Generation Y är att de är oengagerade samt att arbetsgivare tenderar att ha för höga förväntningar på dem (Oliver, 2006). Enligt Parment (2016) är denna generation väldigt olik de tidigare. De är vana vid många valmöjligheter och om de inte trivs på arbetsplatsen söker de sig vidare. De är uppväxta under teknologins framväxt och därmed ställer de höga krav på tekniska lösningar på sina arbetsplatser. Generation Y beskrivs som "techno-savvy", (Martin, 2005; Parment, 2016) vilket innebär att de är tekniskt smarta trots att teknologin idag är mer komplicerad än den var under deras uppväxt (Martin, 2005).

2.1.4 Generation Y:s värderingar i arbetslivet

Generation Y värderar högt balansen mellan privat- och yrkesliv (Winter & Jackson, 2015; Twenge, 2010; Martin, 2005). De anser att denna balans är avgörande för den långsiktiga utvecklingen i arbetet och för att nå framgång. Om arbetsbelastningen är för hög och det inte finns tid för återhämtning kommer de inte ha möjlighet att prestera fullt ut (Winter & Jackson, 2015). Work-life balance är ett begrepp som ofta används för att beskriva balansen mellan arbetsliv och privatliv. Då det inte finns en direkt översättning på svenska som beskriver balansen mellan yrkes- och privatliv kommer begreppet "work-life balance" tillämpas i denna uppsats. För att de anställda ska uppleva att de har god balans mellan yrkesliv och fritid kan organisationer bland annat införa flexibla scheman. Detta då Generation Y ser arbete som en mindre central del av livet och värderar ledighet och flexibilitet högre än tidigare generationer (Twenge, 2010). Generation Y värnar om flexibilitet oberoende av vilket projekt, vilken avdelningar eller position de arbetar på. De värdesätter även högt känslan av att ha ett meningsfullt arbete (Martin, 2005).

En annan faktor som har visat sig viktig för Generation Y i arbetslivet är stödet från chefer (Winter & Jackson, 2015) och en väsentlig del för att organisationen ska uppnå effektiva resultat är support från chefer. I en studie uttryckte individer tillhörande Generation Y att det var viktigt för dem att utveckla sina förmågor (Winter & Jackson, 2015). För att lyckas motivera Generation Y är det avgörande att chefer är skickliga på att coacha sina medarbetare (Martin, 2005). Till skillnad från tidigare generationer som inte har krävt särskilt mycket feedback i arbetet är det ytterst väsentligt för Generation Y. Om de inte ges feedback tenderar de att uppleva att de gjort någonting fel (Cahill & Sedrak, 2012).

Vidare har möjligheten att ta ansvar i arbetet uppskattats högt hos individer tillhörande Generation Y (Martin, 2005). De lägger även stor vikt vid möjligheten att kunna påverka sina arbetsprocedurer. Chefer ser Generation Y som hårt arbetande och entusiastiska medarbetare (Winter & Jackson, 2015). Detta går emot myten om att Generation Y skulle vara oengagerade till sitt arbete (Oliver, 2006).

2.1.5 Generation Y:s attityder i arbetslivet

Det finns motsättning i forskningsläget gällande huruvida Generation Y är benägna att stanna på en arbetsplats under en längre tid eller inte (Costanza, Badger, Fraser, Severt, & Gade, 2012; Martin, 2005; Twenge, 2010; Winter & Jackson, 2015). Winter & Jacksons (2015) resultat visar att medarbetare tillhörande Generation Y lämnar organisationer för nya utmaningar redan efter 8-12 månader på grund av att organisationen inte kan leva upp till deras förväntningar. En av orsakerna var att de inte kunde klättra snabbt nog i karriären. Denna bild bekräftas även av Martin (2005) som menar att Generation Y ser ett års anställning som ett långsiktigt engagemang. I en annan studie fann författarna att Generation

Y var mer benägna att lämna sin arbetsplats än tidigare generationer (Costanza et al., 2012). Twenge (2010) motsätter sig däremot denna bild och menar att Generation Y inte nödvändigtvis söker efter en ny arbetsplats i högre utsträckning än vad tidigare generationer gjort.

Enligt Twenge (2010) kan Generation Y anses vara individualistiska utifrån de attityder de har till arbetslivet. Martin (2005) menar däremot att de arbetar bra ensamma men att de är mer produktiva i team. Generation Y verkar inte uppskatta monotona, individuella aktiviteter i arbetslivet (Bencsik et al., 2016). Det finns dock en allmän bild i media och press som beskriver Generation Y som individualistiska (Lyons & Kurons, 2014). Huruvida denna generation ska karaktäriseras som individualistisk eller kollektivistisk verkar baseras på godtyckliga åsikter. Då press och media förmedlar en viss bild gentemot samhället skapas en föreställning av generationen som inte är grundad i forskning vilket Costanza et al. (2012) menar är problematiskt inom generationsforskning. Därmed går det inte att säga om Generation Y är individualistiska eller kollektivistiska utifrån ett forskningsperspektiv (Twenge, 2010; Martin, 2005).

När Generation Y har studerats i förhållande till tidigare generationer har inget tydligt mönster kunnat klargöras gällande deras engagemang till sitt arbete. Costanza et al. (2012) menar att engagemang istället verkar handla om individuella skillnader snarare än vilken generation individer tillhör. En annan studie har kommit fram till att Generation Y är mindre engagerade till organisationen i stort än tidigare generationer och istället mer engagerade till sin egen yrkesroll (Singh & Gupta, 2015).

2.1.6 Allmänt om Generation Z

I denna studie definieras Generation Z som födda mellan år 1990 till 2010. Parment (2016) menar att det inte går att uttrycka sig säkert om vad som karaktäriserar denna generation eftersom samtliga inte har genomgått de formativa åren (16-24 års ålder). Det går därmed inte att förutspå vilka händelser som kommer påverka dessa individer. Efter att ha studerat forskning om vad Generation Z har för attityder och värderingar i arbetslivet blir det snabbt tydligt att det inte finns en lika omfattande mängd forskning som det gör om den föregående generationen (Generation Y) och än mindre om deras attityder och värderingar i arbetslivet. Vad som dock redan har visat sig är Generation Z:s relation till teknik. Under inledningen av generationsskiftet mellan Generation Y och Z inträffade en revolutionerande världshändelse, nämligen att internet lanserades. Därmed har Generation Z alltid haft obegränsad tillgång till information (Twenge, 2017). Den teknologiska framväxten har under Generation Z:s uppväxt utvecklats vilket har medfört att de anses vara mer vana att hantera teknik och bättre på att använda den än generationerna tidigare (Parment, 2016; Singh, 2014). Generation Z kommer därför att förutsätta att de tekniska lösningar som behövs för att utföra arbetet finns tillgå på arbetsplatsen (Singh, 2014).

2.1.7 Generation Z:s värderingar i arbetslivet

Twenge (2017) menar att Generation Z är mindre fokuserad vid work-life balance än Generation Y. Den nya generationen har inte samma krav på att balansen alltid måste vara jämn mellan arbetsliv och privatliv utan kan istället sägas ha en mer realistisk bild av arbetslivet. Trots det anses work-life balance vara en viktig faktor. Det här överensstämmer med resultatet från en undersökning från 2015/2016 som Ungdomsbarometern genomfört. Det visade sig att individer tillhörande Generation Y (i studien benämnda 80-talister), både i Sverige och internationellt, menade att en god balans mellan arbetsliv och privatliv är det viktigaste när de väljer arbetsplats. I samma studie låg work-life balance på en tredje plats bland Generation Z (i studien benämnda 90-talister) (Ungdomsbarometern 2015/2016b i Parment, 2016).

En återkommande företeelse är Generation Z:s behov av att känna glädje på arbetsplatsen (Parment, 2016; Singh, 2014; Ozkan & Solmaz, 2015). Det verkar vara så pass viktigt att om glädjen inte uppfylls kommer Generation Z att söka sig om efter en annan arbetsplats (Ozkan & Solmaz, 2015). Individer tillhörande Generation Z uttrycker sig flitigt om vad som gör dem lyckliga och värderar glädje i arbetet högt (Singh, 2014). De värderar att ha roligt med kollegor och att känna en social gemenskap på jobbet som det näst viktigaste i arbetslivet efter att arbetsuppgifterna är intressant (Ungdomsbarometern 2015/2016b i Parment, 2016).

Vidare verkar Generation Z vara vana vid samt uppskatta flexibilitet. De är uppvuxna med att flexibilitet är en naturlig del av livet då de alltid haft stora valmöjligheter och tillgång till digitala verktyg som snabbt kan hjälpa dem att hantera olika alternativ (Parment, 2016). Singh (2014) menar att Generation Z även uppskattar flexibilitet i arbetslivet och föredrar att arbeta på företag som inte har strikta arbetstider. De vill istället kunna experimentera inom olika områden och på egen hand välja vilket upplägg som passar dem bäst. Överlag ser de arbetet som nödvändigt för att kunna unna sig saker på fritiden.

2.1.8 Generation Z:s attityder i arbetslivet

Generation Z beskrivs som en grupp med stort självförtroende (Bencsik et al. 2016; Ozkan & Solmaz, 2015). De har tydliga karriärdrommar och anser att arbetet är en viktig del för att nå dessa (Bencsik et al., 2016). Medan Bencsik et al. (2016) menar att dessa individer är oengagerade och inte arbetar tillräckligt hårt menar Ozkan & Solmaz (2015) att Generation Z ser arbetet som en skyldighet och är mer hjälpfulla än Generation Y. De motiveras även av lön och karriärmöjligheter (Bencsik et al., 2016). Enligt Ozkan & Solmaz (2015) drivs Generation Z av teamarbete och miljöer som präglas av sociala sammanhang vilket bidrar till en trivsamt organisationskultur. De verkar inte uppskatta att ha likartade eller enskilda arbetsrutiner (Bencsik et al., 2016).

2.2 Teorier om relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare

2.2.1 Kompetensförsörjningsprocessens tre faser

Redan under 1980-talet diskuterades långsiktiga följder av ett omfattande Human Resource Management arbete som bland annat innefattar individens välmående och organisatorisk effektivitet (Beer, Spector, Lawrence, Mills & Walton, 1984). IN - I - UT processen, även kallad kompetensförsörjningsprocessen, är en modell som beskriver stadierna i en medarbetares arbetslivscykel. I varje del finns det utmaningar som HR ställs inför när det gäller personalhantering (Nilsson et al., 2011).

Den första fasen kallas för "IN" och innefattar organisationens tillvägagångssätt i arbetet med att attrahera och rekrytera personal. Nästa steg kallas för "I" och består av Human Resource Development processer, vilket omfattar hur verksamheter ska arbeta för att behålla och utveckla den kompetens som de anställda besitter. I denna fas har HR ansvar att tillgodose medarbetarna kompetensutveckling och vara lyhörda för vad varje individ har för mål och behov gällande karriärutveckling. Den sista fasen kallas "UT" och omfattar de strategier som bör finnas då en medarbetare av olika anledningar lämnar organisationen (Nilsson et al., 2011).

Att besitta kunskap om generationer kan vara till hjälp för att hantera personal under de två första stegen i kompetensförsörjningsprocessen. Kupperschmidt (2000) menar att det kan uppstå spänningar mellan chefer och medarbetare om det inte finns en förståelse för generationsskillnader. Företagsledare bör vara insatta i vilka skillnader som existerar mellan de generationer som arbetar inom deras verksamhet och upprätta strategier för hur de på bästa sätt ska möta olika krav och önskemål och samtidigt nå upp till organisatoriska mål.

2.2.2 Det psykologiska kontraktet

Förutom det formella anställningsavtalet präglas relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare också av en informell ordning som kallas för det psykologiska kontraktet (Rousseau, 1990). Teorin beskriver hur det finns individuella övertygelser om vilka skyldigheter arbetstagare och arbetsgivare har gentemot varandra utan att det nödvändigtvis är nedskrivet i ett formellt avtal. Trots det beskrivs det psykologiska kontraktet som ömsesidigt mellan parterna. Rousseau (1990) menar att dessa kontrakt formas genom interaktion mellan parterna men också genom hur företagskulturen ser ut. Det psykologiska kontraktet uppstår när en arbetstagare upplever att hen är skyldig att uppföra sig eller prestera på ett särskilt sätt för att arbetsgivaren ska vara nöjd. Då upplever arbetstagaren att även arbetsgivaren har skyldigheter tillbaka. Däremot kan parterna uppleva olika aspekter av såväl innehåll som existens av kontraktet (Rousseau, 1990).

Relationen mellan arbetsgivare och medarbetare är en faktor som kan ligga till grund för generationers attityder och värderingar i arbetet. Därmed kan det psykologiska kontraktet påverka denna relation antingen positivt eller negativt. Generationers attityder kan alltså påverkas av hur de upplever den ömsesidiga förväntning som finns gentemot arbetsgivaren.

3. Metod

I detta avsnitt kommer tillvägagångssättet vid insamling och bearbetning av data att redovisas. Inledningsvis motiveras den valda metoden följt av tillvägagångssättet som presenteras i kronologisk ordning efter genomförande. Slutligen nämns vilka avgränsningar som har gjorts samt vilka etiska riktlinjer och kritiska reflektioner som tagits i beaktande under arbetets gång.

3.1 Motivering av metod

Efter att ha tagit del av tidigare studier inom generationsforskning, både avseende Generation Y och Generation Z, upptäcktes att föregående undersökningar i de flesta fall varit kvantitativa där enkäter skickats ut till en omfattande mängd respondenter. Då vi utifrån dessa studier hade svårt att förstå den bakomliggande orsaken till respondenternas svar ansåg vi det intressant att undersöka underliggande företeelser närmare. Bristen på kvalitativ forskning om generationer har även uttryckts av generationsforskaren Anders Parment vid Stockholms Universitet. Parment menar att forskare går minste om den bakomliggande förståelsen genom att enbart genomföra enkätundersökningar (Fritzson, 2017, 11 april).

3.2 Val av metod

I denna undersökning har vi valt att genomföra kvalitativa intervjuer då vi som tidigare nämnt fokuserat på att förstå varför Generation Z uppvisar vissa attityder och värderingar i arbetslivet. Lind (2014) beskriver kvalitativa intervjuer som ett samtal mellan en intervjuperson och forskaren där respondenten förväntas svara på frågor om det studerade fenomenet. En intervjusituation kan tolkas som en möjlighet att ta del av människors berättelser (Czarniawska, 2014). Intervjuerna hade ett semistrukturerat upplägg vilket innebär att intervjuguiden bestod av specifika teman. Det fanns dock ett stort handlingsutrymme att under intervjun omformulera och förtydliga frågor samt ställa följdfrågor. Även intervjupersonerna hade möjlighet att formulera sina svar efter eget tycke och uppfattning (Bryman, 2011).

3.3 Framtagande av tidigare forskning

För att ta del av tidigare forskning om generationer söktes efter peer-reviewed artiklar från vetenskapliga tidskrifter på Google Scholar och på Göteborgs Universitets databas (UB). Ett

flertal sökord användes såsom “Generation Y”, “Generation Z”, “work values”, “work attitudes”, “organizational commitment”, “millenials”, “iGen”, “workforce” etc. Orden kombinerades på olika sätt för att hitta artiklar som överensstämde med syftet i denna studie. Vidare har vi även besökt universitetsbiblioteket för att komplettera med relevant kurslitteratur samt erhållit förslag från handledaren på författare som är vanligt förekommande inom generationsforskning.

3.4 Urval

I urvalsprocessen beslutade vi oss för att intervjua individer tillhörande Generation Z vilka vi definierar som födda mellan år 1990–2010. För att få tillgång till dessa individer kontaktade vi en organisation för att se efter om ett intresse fanns att tillhandahålla oss dessa individer. Fallorganisationen är en stor verksamhet som omfattar flera olika verksamhetsområden med en stor variation av yrkesgrupper. Vissa av intervjupersonerna arbetar med administrativa uppgifter medan andra jobbar med serviceyrken. Då fallorganisationen inte har direkt anknytning till studien har vi valt att hålla den anonym. Vi meddelade verksamheten att vi endast krävde att intervjupersonerna tillhör Generation Z enligt vår definition. Därav gjordes ett målinriktat urval vilket Bryman (2011) menar innebär att välja ut intervjupersoner som direkt kan kopplas till frågeställningarna.

Genom en kontaktperson på fallorganisationen kom vi i kontakt med sex HR-konsulter som i sin tur hörde av sig till chefer de arbetar med. Cheferna valde sedan ut intervjupersoner som tillhör Generation Z. Sammanlagt bokades tio intervjuer in med medarbetare på olika arbetsplatser inom organisationen. Intervjupersonerna är födda från 1990 till 1997 och har arbetat på den nuvarande arbetsplatsen mellan allt från tre veckor till sex år. Att individerna har olika yrkestitlar och arbetar inom olika arbetsområden ansågs vara en fördel. Då intervjupersonerna inte tillhör en specifik yrkesgrupp eller avdelning kan risken ha reducerats att deras åsikter härleds till deras yrkesroll eller geografiska arbetsplats och inte till deras generationstillhörighet.

3.5 Intervjuguide

För att kunna genomföra semistrukturerade intervjuer togs en intervjuguide fram. Frågorna skapades utefter de ämnen vi tagit del av i tidigare forskning, så som work-life balance, stöd från chef, ansvar, engagemang med flera. Det var viktigt att ställa frågor inom samma område som tidigare forskning tagit upp om Generation Y för att därefter kunna analysera och jämföra med svaren från Generation Z. I intervjuguiden formulerades två huvudteman: värderingar i arbetslivet och attityder i arbetslivet samt ett antal underliggande teman med utgångspunkt i det som nämnts i tidigare forskning. För att få utförliga svar menar Bryman (2011) att det är viktigt att intervjuguiden är utformad på ett genomtänkt sätt. Vi ställde öppna

frågor och förberedde ett antal följdfrågor vilket Bryman (2011) rekommenderar för att få innehållsrika svar.

3.6 Genomförande av intervjuer

Med stöd i Brymans (2011) rekommendation valde vi att genomföra intervjuerna i en miljö där intervjupersonerna känner sig bekanta med omgivningen. Vi besökte därför individerna på deras respektive arbetsplats och höll intervjuerna på ostörda platser för att inte riskera att obehöriga kunde ta del av respondenternas svar. Samtalen spelades in genom ljudupptagning där en höll i intervjun medan den andra antecknade för att ha tillgång till data om ljudinspelningen skulle misslyckas vilket rekommenderas (Czarniawska, 2014). Samtalen varade mellan 30–45 minuter.

Intervjuerna utfördes som planerat utifrån ett semistrukturerat upplägg där intervjupersonerna hade frihet att utforma svaren. Vi ställde även följdfrågor, både de som tidigare förberetts men även spontana frågor utefter intervjupersonernas svar. Denna flexibilitet i samtalet lyfter både Bryman (2011) och Lind (2014) fram som viktig för att få en djupare förståelse för det som tas upp under intervjun. I vissa fall krävdes även att frågor omformulerades då vissa intervjupersoner inte förstod innebörden.

3.7 Databearbetning

Vi valde att spela in samtliga intervjuer för att sedan transkribera materialet. För att undvika informationstillägg av intervjupersonerna efter att inspelningen avslutats (Czarniawska, 2014) frågade vi om de hade något att tillägga innan inspelningen avslutades. Det inspelade materialet transkriberades sedan ord för ord med undantag av pauser och utfyllnadsord om inte dessa ansågs viktiga för sammanhanget. Det här gjordes för att undvika tolkningar och för att därefter kunna tematisera materialet.

Då samtliga intervjuer transkriberats, kodades och tematiserades den insamlade datan. Det gjordes för att framhäva den verbala kommunikationen vilket är ett vanligt tillvägagångssätt inom kvalitativ forskning (Lind, 2014). Vid intervjuerna ställdes frågorna utifrån teman och vi valde att gå igenom ett tema i taget för att tydliggöra deras ställningstagande. Mestadels höll sig intervjupersonerna inom de givna teman som frågorna ställts utifrån vilket resulterade att respondenterna höll sig inom det forskningsområde som var avsett för studien. En person läste högt ur transkriberingen samt markerade det mest framträdande ur det utskrivna materialet medan en annan förde anteckningar. Det upptäcktes att respondenterna i vissa fall hade lämnat ett svar som passade bättre ihop med ett annat tema än det tillfrågade. Anteckningarna redigerades därefter för att all data tillhörande ett givet tema skulle vara lättillgänglig.

3.8 Avgränsningar

För denna uppsats har valts att enbart intervjua personer från en organisation. Då det finns olika verksamhetsområden inom fallorganisationen har vi intervjuat personer ur olika yrkesgrupper och på geografiskt skilda platser inom organisationen. Genom en kontaktperson gavs möjligheten att få tillgång till individer tillhörande Generation Z.

Vidare beslutades att enbart intervjua individer tillhörande Generation Z. För att kunna göra jämförelser med Generation Y tog vi del av tidigare forskning istället för att intervjua två olika generationsgrupper. Om även Generation Y:s attityder och värderingar i arbetslivet skulle ha undersökts genom intervjuer hade insamlingen av empiri blivit alltför tidskrävande. Vi valde även att avgränsa oss till ett antal faktorer som tidigare forskning undersökt gällande Generation Y:s värderingar och attityder. Det finns ett flertal intressanta aspekter att undersöka men en avgränsning gjordes till de fenomen som ett flertal forskare har undersökt hos generationerna och som ansågs vara intressanta att studera närmare hos Generation Z i denna studie.

3.9 Etiska riktlinjer

För att ta hänsyn till etiska aspekter har vi tagit del av de forskningsetiska principer för humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning som Vetenskapsrådet utfärdat. De finns fyra huvudkrav att ta i beaktande vid forskning vilka är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

För att leva upp till dessa krav har ett antal åtgärder vidtagits vid insamling av data. Informationskravet syftar till att informera deltagarna om forskningens syfte samt att deltagandet är frivilligt och att de har möjlighet att när som helst avbryta sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002). Innan vi åkte till intervjupersonernas arbetsplatser skickades ett informationsbrev ut via mail för att samtliga skulle ha tagit del av informationen som beskrivits ovan (se bilaga 2). Vid intervjutillfället beskrevs muntligt återigen syftet med studien samt villkor vid deltagande innan respektive intervju påbörjades. Enligt Czarniawska (2014) kan röstinspelningar vara känsligt för individer och de kan vilja avbryta intervjun under samtalets gång. Av den anledningen ställdes frågan om intervjupersonen godkände att samtalet spelades in. Vi informerade även om rätten att avbryta intervjun när som helst om så skulle önskas. För att uppfylla samtyckeskravet förbereddes ett samtyckesformulär vilket intervjupersonerna undertecknade i samband med intervjun (se bilaga 3). Detta för att studien krävde en aktiv insats av deltagarna samt för att tydliggöra deras rätt att bestämma över sin medverkan i enlighet med Vetenskapsrådet (2002). Vidare har konfidentialitetskravet tagits i beaktande då intervjuerna anonymiserats i samband med transkriberingen. Personliga och känsliga uppgifter har förvarats konfidentiellt för att säkerställa att utomstående inte kan

komma åt dessa uppgifter. Nyttjandekravet, beskriver hur de uppgifter som kommit fram under undersökningen enbart får användas i forskningssyfte. Vi har inte, och kommer inte att, delge uppgifter för annat syfte än denna studie (Vetenskapsrådet, 2002).

3.10 Kritiska reflektioner

Delar av tidigare forskning angående vad som karaktäriserar Generation Y kan anses daterad då den äldsta källan är från år 2005. Dessa studier anses trots detta relevanta att referera till eftersom Generation Y har varit yrkesverksamma sedan millennieskiftet. Den forskning om Generation Y som vi tagit del av bygger på empiri från olika länder och inte enbart från Sverige där denna studie har genomförts. Som tidigare nämnt präglas individer av sin omvärld under uppväxten vilket ligger till grund för deras attityder och värderingar (Inglehart, 1977). Därmed är det möjligt att generationer skiljer sig åt mellan länder vilket kan ha påverkat vår jämförelse. Majoriteten av tidigare forskning inom generationer består av kvantitativ data. Denna studie är kvalitativ och det kan finnas risker med att jämföra två olika tillvägagångssätt. Vid kvantitativa studier erhålls ett större dataunderlag medan kvalitativa studier syftar till att förstå bakomliggande orsaker hos ett mindre antal respondenter. Kvalitativa studier efterfrågas dock inom generationsforskningen för att skapa större förståelse för bakomliggande orsaker till individens inställning.

Då vi definierar Generation Z födda mellan 1990 till och med 2010 är det endast de äldsta inom generationen som tagit det första klivet in på arbetsmarknaden och därmed relevanta att intervjua för denna studie. Att enbart intervjua ett visst omfång av individer tillhörande en generation som sträcker sig över två decennier, kan medföra svårigheter vid generalisering av Generation Z:s attityder och värderingar i arbetslivet.

För att underlätta för respondenterna samt för att de skulle känna sig bekanta med omgivningen, var det fördelaktigt att genomföra intervjuerna på deras respektive arbetsplatser. Vissa frågor som ställdes under intervjun kan uppfattas som känsliga, exempelvis hur länge intervjupersonen planerar att stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats eller hur de upplever stödet från sin chef. Då dessa frågor ställdes i rum där chefen skulle kunna passera utanför, kan det ha påverkat i vilken utsträckning de tillfrågade svarat sanningsenligt på frågor av känslig karaktär.

4. Resultat

I följande avsnitt kommer resultatet från intervjustudien att presenteras. En sammanställning av det som framkom under intervjuerna kommer att belysas med hjälp av utvalda citat som yttrats av intervjupersonerna. För att tydliggöra resultatet presenteras empirin utifrån huvudrubrikerna värderingar i arbetslivet samt attityder i arbetslivet vilka förklaras närmare genom tillhörande underrubriker.

4.1 Värderingar i arbetslivet

4.1.1 Allmänt om värderingar

Under bearbetningen av intervjumaterialet upptäcktes att liknande svar framkom hos flertalet intervjupersoner vid frågan: Vad värderar du högt på en arbetsplats eller hos en arbetsgivare? Det är främst två faktorer som utmärker sig bland samtliga respondenter. Den första är vikten av att trivas på jobbet och känna samhörighet med kollegor. Majoriteten av de tillfrågade menar att ett gott bemötande och att ha roligt med kollegor på arbetsplatsen är avgörande för motivationen och viljan att gå till arbetet. Ett öppet klimat och god kommunikation kollegor emellan uttrycks också vara en källa till glädje och välmående vilket i sin tur bidrar till benägenheten att utföra ett bättre arbete.

“... du kan ha ett jobb som inte är speciellt roligt men med rätt kollegor och bra chef eller ledare kan man trivas överallt tror jag och det är det som kommer få en att stanna kvar och trivas på arbetet och ge det där lilla extra för att utveckla organisationen.”

En annan iakttagelse är att ett flertal respondenter uttrycker att trivseln på arbetsplatsen kan förklaras av att de upplever sitt arbete som meningsfullt och att de bidrar till att hjälpa andra. Många menar att det medför att de känner en stolthet och ett ansvar över sina arbetsuppgifter, vilket leder till att de kan gå hem efter en arbetsdag med gott samvete.

Det andra som de flesta värderar högt på arbetsplatsen är relationen till arbetsgivaren eller sin närmaste chef. En ömsesidig tillit och ett öppet klimat mellan arbetsgivare och arbetstagare anses vara väsentligt för att intervjupersonerna ska våga förmedla åsikter angående sin arbetssituation. Vidare är relationen även avgörande för upplevelsen av att vara respekterad och åhörd av sin arbetsgivare. Många trycker på betydelsen av att känna sig delaktig och att inte enbart förväntas följa order.

”Då blir det ju så att man är med i själva jobbet, det blir inte bara att man är den som jobbar, man får även vara med och bestämma lite så man inte är som en robot som går upp, jobbar, går hem...”

4.1.2 Work-life balance

Samtliga intervjupersoner värdesätter balans mellan yrkes- och privatliv högt och menar att det är mycket viktigt för dem. De uppger att de inte vill tänka på jobbet på sin fritid och vill inte heller bli kontaktade gällande jobbrelaterade frågor utanför arbetstid. Ett citat som tydligt visar på vikten av denna balans är: "...*Man jobbar ju för att man ska kunna leva...*". Det finns däremot ett undantag till detta då en person menar att chefen gärna får ringa på fritiden och att hen även ringer chefen utanför arbetstid ibland.

Några av de tillfrågade tycker att det ibland kan vara svårt att släppa tankarna från jobbet utanför arbetstid om de upplever stress på arbetsplatsen, vilket de hänför både till nuvarande och tidigare arbetsgivare. De menar att stress har negativ inverkan på balansen då oro över arbetet resulterar i att det är svårt att sluta tänka på jobbet vid arbetsdagens slut. Vid frågan om hur viktig balansen mellan arbete och fritid är, svarar en person: "*Jätteviktigt, för det ena tar ut det andra, om det är stressigt på jobbet väldigt länge kan man känna att det påverkar ens privatliv*" vilket talar för den uppfattning som flera av respondenterna verkar ha.

Majoriteten av respondenterna uppfattar att de delar sin bild av denna balans med sin arbetsgivare. Flera berättar att deras chef uppmuntrat dem till ett tankesätt där fritid, familj och fritidsaktiviteter premieras. Andra respondenter har ingen uppfattning om arbetsgivarens inställning till work-life balance då de sinsemellan inte har fört en diskussion om det. Samtliga av de tillfrågade har ett schema som är belagt på dagtid där några har möjlighet till flextid, vilket är mycket uppskattat. Ingen av de tillfrågade kan välja arbetstider helt på egen hand då det finns yttre omständigheter att förhålla sig till. Överlag menar de flesta att de har en bra balans mellan yrkes- och privatliv samt tid för återhämtning mellan arbetspassen.

4.1.3 Flexibilitet

Vid frågan om flexibilitet på arbetsplatsen och hur det värderas av respondenterna upplever samtliga att de har varierande arbetsuppgifter. De menar att de i sitt arbete utför många olika uppgifter under en och samma vecka vilket anses positivt då intervjupersonerna menar att de annars skulle blivit rastlösa eller uttråkade om arbetet var för enformigt. Däremot menar en person att det är viktigt att få tid att avsluta det man påbörjat och att det därmed är bra att uppgifterna inte är alltför varierande. De flesta menar att det inte finns särskilt stora möjligheter att arbeta i olika projekt eller på olika avdelningar. För att få ett annat uppdrag är uppfattningen att det krävs att avancera i karriären. Det anses positivt att organisationens storlek kan ge möjlighet till utveckling.

En av de svarande uppger att det finns ett stort fokus på kompetensbreddning där hen arbetar. Det har medfört att hen blivit utplärd även i en annan arbetsroll än sin nuvarande för att kunna stötta upp om ett behov skulle uppstå.

4.1.4 Stöd från chef och feedback

När det gäller stöd i det dagliga arbetet menar respondenterna att de i första hand vänder sig till de närmsta kollegorna om frågan rör arbetsuppgifter. De flesta upplever att det finns ett öppet klimat där de hjälper varandra kollegor emellan. När det kommer till mer omfattande problem skulle intervjupersonerna vända sig till sin närmsta chef. De flesta uttrycker dock att de inte behövt ta ett ärende till chefen, men att de tack vare det öppna klimatet och den goda relationen till sin arbetsgivare inte skulle ha något problem att göra det. Några av respondenterna uttrycker att de uppskattar att chefen finns som en trygghet i bakgrunden och är övertygade om att hen hade ställt upp om de framfört ett problem. ”... om det är något som är befogat så hade jag absolut tagit det med chefen och jag vet att hen hade stöttat mig i det.”

Majoriteten av de tillfrågade uttrycker en positiv inställning till feedback i det dagliga arbetet. Mängden och kontinuiteten av feedback skiljer sig dock åt beroende på vilket arbetsplats de tillfrågade arbetar på. Vissa menar att de kollegor emellan är bra på att dagligen visa uppskattning för varandras arbete vilken bidrar till en positiv stämning samt en känsla av att bli sedd. På andra arbetsplatser är jargongen hårdare och intervjupersonerna menar att det finns många “minichefer” som gärna delar med sig av konstruktiv feedback som kan upplevas nedlåtande. De flesta är överens om att feedback, både positiv som konstruktiv, är viktigt för att veta hur man upplevs av andra, vad som förväntas av en samt för att utvecklas i sin yrkesroll. Det uttrycks av en individ på följande sätt: *”Feedback för mig, bra eller dålig, det är ju ett tecken på att jag vet vad jag gör...”*. Vissa menar att de gärna skulle se mer kontinuerlig feedback från chefen och inte enbart under medarbetarsamtalet som sker ett fåtal gånger per år. Andra menar att de är nöjda med den begränsade mängd feedback de får och uttrycker samtidigt en rädsla över att mer konstruktiv feedback skulle kunna vara svårt att hantera.

”... det kan gå perioder där man inte hör någonting och sen kan det komma varje dag i en annan period, men ibland så har det varit att 'är det tyst så är det bra' ... det kan vara mycket helt plötsligt, att det kommer på en gång...”

4.1.5 Ansvar i arbetslivet

Samtliga intervjupersoner är noga med att framföra att ansvar är en individuell företeelse. Att se till att slutföra sina arbetsuppgifter på ett korrekt och professionellt sätt är att ta personligt ansvar i arbetet. Många menar att de inte vill ansvara för hur kollegor eller andra på arbetsplatsen utför sina arbetsuppgifter men att det är viktigt att ta personligt ansvar för att

undvika merjobb för någon annan. Återigen nämns vikten av att känna att arbetet genererar meningsfullhet för andra och att känslan av stolthet efter en avslutad arbetsdag är viktig.

”... jag känner väl att jag vill göra ett bra arbete, jag vill kunna släppa arbetet sen när jag går hem liksom känna att: Nu har jag gjort det bra, jag har gjort mitt arbete, jag körde på snabbt och jag vet att kunderna är nöjda med leveranserna och då känner jag att jag kan gå hem med gott samvete...”

Några av intervjupersonerna menar att de är nöjda med den mängd ansvar de har i sin nuvarande yrkesroll och vill varken ha mer eller mindre. De flesta av respondenterna uttrycker dock att de gärna skulle ta mer ansvar i form av ett nytt uppdrag eller eventuellt en ny tjänst inom samma organisation. En person menar att ökat ansvar håller en alert och bidrar till att utvecklas i sitt yrke. En annan menar att det finns goda möjligheter att få mer ansvar men att chefen aldrig skulle kasta in hen i en uppgift eller ett projekt som hen inte skulle klara av.

En av intervjupersonerna har tagit eget initiativ för att få mer ansvar i sitt arbete: *”Ja, jag lämnade in en intresseanmälan på att vilja ta mer ansvar och då dök det här upp...”*.

Initiativet resulterade i att hen nu ansvarar för att koordinera en grupp anställda. En annan intervjuperson yttrar däremot att hen aktivt vänt sig till den nuvarande arbetsplatsen för att slippa ta ansvar. Intervjupersonen uttrycker en lättnad över att inte ha lika mycket ansvar som på tidigare arbetsplatser eftersom hen nu inte behöver tänka på arbetet på fritiden.

4.2 Attityder i arbetslivet

4.2.1 Benägenhet att stanna inom verksamheten

De flesta av de tillfrågade intervjupersonerna menar att de inte har några planer på att sluta på sin nuvarande arbetsplats vilket grundar sig i att de trivs bra med det arbete de har idag. Några av respondenterna uppger att de troligen vill studera i framtiden men att de förmodligen stannar kvar på arbetsplatsen tills de har bestämt sig. Andra menar att de ser en framtid på sitt nuvarande arbete men att det kommer vara avgörande att de kontinuerligt får nya utvecklingsmöjligheter för att vilja stanna kvar. En av de tillfrågade ser sitt arbete som en möjlighet att lära sig yrket så pass bra att hen har en bra grund att stå på för att kunna söka sig vidare till en annan typ av verksamhet i framtiden.

En annan av de tillfrågade uttrycker: *“Jag känner mig ganska klar och det är nog för att, alltså i början ville jag sluta för att jag inte trivdes, nu vill jag inte sluta för att jag trivs...”*. Detta citat förklarar hur en anställd känner sig ambivalent gentemot sin arbetssituation då hen både känner sig fullärd inom yrkesrollen men samtidigt inte vill byta jobb då hen trivs mycket bra med sina kollegor.

Av de tio personer som intervjuades uppger sex av dem att de slutade på sitt förra arbete inom en period av ett halvår. En av de tillfrågade arbetar nu på sitt första jobb vilket innebär att endast tre av tio stannade längre än ett halvår på sin tidigare arbetsplats. Det finns varierande orsaker till att individerna slutade på sitt förra arbete som till exempel att de var uttråkade och/eller inte trivdes. Ett par av respondenterna har tidigare arbetat inom andra verksamhetsområden men på samma organisation.

4.2.2 Individualistisk och/eller kollektivistisk

En fråga som ställs är huruvida intervjupersonerna föredrar att arbeta ensamma eller i team där svaren från merparten är att det beror på vilken typ av arbetsuppgift som ska utföras. Flera menar att det är skönt att ha egna arbetsuppgifter att ansvara för men att det samtidigt är en stor fördel att ha ett team runt omkring, både för att bolla svårare frågor men även för att stötta upp vid sjukdom eller semester.

“Jag tycker om att ha koll på mitt, jag tycker inte om när folk ska in och röra i mina saker för då vet jag inte om det blir gjort eller om det inte blir gjort på mitt sätt. Men däremot är det väldigt skönt när man har semester eller om man skulle vara sjuk så behöver man inte komma tillbaka till jobbet och det är en stor hög för att jag inte har varit här.”

Några anser sig vara “flockmänniskor”, “sociala” och därmed föredrar att arbeta i team medan en annan anser sig vara individualistisk och hellre arbetar ensam. Samtidigt uttrycker dessa respondenter att även arbetsuppgifterna påverkar huruvida de vill arbeta ensamma eller i team. Sammanfattningsvis föredrar respondenterna en blandning av individuellt och teambaserat arbetssätt beroende på situation.

Att dela med sig av personlig kunskap och erfarenheter menar samtliga är viktigt och de hjälper gärna sina kollegor vid behov. Denna inställning uttrycks bland annat genom följande två citat: “Jag älskar att dela med mig av mina erfarenheter och hjälpa nya personer”, “Jag delar definitivt med mig, om det är någon som frågar så delar jag med mig så gott det går”. Det finns också en uppfattning om att det gynnar alla när man hjälps åt och att det därför anses positivt att hjälpa varandra. Ingen av de tillfrågade upplever att det skulle kunna vara en konkurrensfördel att inte dela med sig av sin kunskap utan det enda problemet som tas upp är om någon skulle lära ut felaktig information.

4.2.3 Engagemang

Majoriteten av de tillfrågade svarar att de känner ett engagemang till sitt arbete vilket uttrycks genom deras ansvarstagande och stolthet till arbetet. Återigen nämns ambitionen att alltid sträva efter att utföra ett bra arbete för att kunna gå hem med gott samvete. Två av intervjupersonerna menar att deras engagemang till arbetet har tilltagit i takt med att de fått ett utökat ansvar. En av intervjupersonerna uttrycker att hens engagemang har ökat då hen upplever att organisationen ger något tillbaka genom möjligheten att utvecklas. Om det inte

hade funnits möjlighet att avancera inom organisationen hade de två tillfrågade troligen vänt sig till en annan arbetsgivare. Det finns en stor spridning i respondenternas svar angående vikten av karriärutveckling. Sex av de tillfrågade menar att det i framtiden skulle vara intressant med karriärutveckling men att det inte är aktuellt för dem i nuläget. De värderar personlig utveckling högre än karriäravancemang.

Då fallorganisationen består av ett flertal arbetsplatser och ett stort antal anställda menar majoriteten av de tillfrågade att de inte känner ett engagemang för verksamheten i stort. Många uttrycker att verksamheten är så pass omfattande att de inte skulle ha möjlighet att engagera sig i hur det går för organisationen i sin helhet.

4.2.4 Tekniska hjälpmedel

Flera av de tillfrågade menar att de använder någon typ av teknisk utrustning i det dagliga arbetet, såsom dator, datorsystem, telefon, skrivare eller olika typer av maskiner. De flesta av dessa ting anses vara avgörande för att kunna utföra arbetet. Några arbetar endast för hand och anser sig inte heller behöva några tekniska hjälpmedel för att underlätta arbetet. Vissa menar att det finns teknisk utrustning som används och som förenklar arbetet men som inte är avgörande för arbetets utförande. Det finns även viss teknik som är långsam och i behov av utbyte men ingen av de tillfrågade uppger att de saknar några ytterligare tekniska lösningar för att kunna utföra arbetet mer effektivt.

Inom ett verksamhetsområde är nya datorsystem på väg att implementeras vilket tros kunna underlätta arbetet men att det har tagit lång tid att få dessa på plats. Inom en annan verksamhet har arbetsrutinerna nyligen uppdaterats med hjälp av ny teknik vilket anses vara positivt då arbetet numera bedrivs mer effektivt.

5. Analys

I detta avsnitt presenteras resultatet av studien i förhållande till den tidigare forskning samt den teoretiska referensram som tidigare beskrivits. Avsikten i detta avsnitt är att förstå vilka likheter och skillnader som finns mellan resultatet av denna studie och den tidigare forskning som studerats om Generation Y och Z.

5.1 Värderingar i arbetslivet

5.1.1 Allmänt om värderingar

Från resultatet av denna studie framgår att Generation Z har höga krav på att känna glädje på arbetsplatsen samt uppleva en gemenskap med kollegor, vilket även bekräftas av tidigare forskning (Parment, 2016; Singh, 2014; Ozkan & Solmaz, 2015). En intervjuperson uttrycker till och med att hen inte vill lämna arbetsplatsen enbart på grund av att hen trivs mycket bra med sina kollegor. Majoriteten av intervjupersonerna menar att trivselfaktorer är väsentliga för arbetsmotivationen vilket kan vara avgörande för viljan att stanna kvar eller vända sig till en alternativ arbetsgivare (Ozkan & Solmaz, 2015). Även Generation Y tenderar att söka sig vidare om de inte trivs på arbetsplatsen men det nämns inte vilka trivselområden som är avgörande för deras beslut (Parment, 2016). De intervjuade tillhörande Generation Z menar att upplevelsen av delaktighet i arbetet och relationen till arbetsgivaren är väsentlig för benägenheten att framföra åsikter. Winter & Jackson (2016) fann att både Generation Y och Z verkar lägga stor vikt vid att kunna påverka sin arbetssituation vilket är en likhet med vad resultatet av denna studie visar.

Ett flertal av intervjupersonerna menar att trivseln på arbetsplatsen grundas i att de upplever arbetet som meningsfullt och är stolta över att de dagligen bidrar till att hjälpa andra. Tidigare forskning menar att intressanta arbetsuppgifter är det som värderas högst av Generation Z i arbetslivet (Ungdomsbarometern 2015/2016b i Parment, 2016). Även Generation Y värdesätter att utföra ett meningsfullt arbete (Martin, 2005) och därmed kan vi se en likhet mellan generationerna i detta avseende.

5.1.2 Work-life balance

Under intervjuerna med Generation Z framhålls vikten av en god balans mellan yrkes- och privatliv. Denna faktor har framförts som viktig även i tidigare forskning både gällande Generation Y och Z. Både Twenge (2017) och Ungdomsbarometern (2015/2016b i Parment, 2016) menar dock att individer tillhörande Generation Z är mindre fokuserade vid denna

balans än vad Generation Y är. Då Generation Y inte har intervjuats i denna undersökning är det inte möjligt att utifrån studiens resultat påvisa vilken av de två generationer som värderar work-life balance högst. Vad som dock kan konstateras är att båda generationerna verkar anse att denna balans är otroligt viktig. Under intervjuerna nämns att stress kan påverka balansen negativt. Det kan kopplas till Winter & Jacksons (2015) resultat som påvisar att work-life balance är viktigt för individens långsiktiga utveckling samt vikten av tid för återhämtning för att kunna prestera. Flertalet av respondenterna upplever att de har tid för återhämtning men att det kan vara svårt att återhämta sig under stressade perioder. Citatet ”*man jobbar ju för att kunna leva*” stämmer väl överens med vad Singh (2014) beskriver angående att Generation Z arbetar för att kunna ha det bra på fritiden och styrker vikten av work-life balance. Några menar även att deras chef har diskuterat vikten av balans mellan arbete och fritid men dem. Andra har inte fört en diskussion kring detta med närmsta chef men har en uppfattning om att deras chef liksom de själva anser att stabil work-life balance är betydelsefullt. Det tyder på att det finns en informell ordning, i vissa fall uttalad och i andra fall outtalad, mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som liknar det psykologiska kontraktet (Rousseau, 1990) vilket innebär att båda parter anser sig skyldiga att respektera varandras privatliv. Exempelvis finns en ömsesidig förväntan att inte kontakta den andra parten utanför arbetstid gällande arbetsrelaterade frågor för att värna om, samt skilja på, yrkes- och privatliv.

5.1.3 Flexibilitet

Intervjupersonerna upplever att deras arbetsuppgifter är varierande vilket uppskattas då de vill undvika att bli uttråkade eller rastlösa. Varken Generation Y eller Generation Z uppskattar monotona arbetsuppgifter (Bencsik et al., 2016) vilket de verkar ha gemensamt. Generation Y har tidigare beskrivits värna om flexibilitet även när det gäller att arbeta i projekt (Martin, 2005). Enligt respondenterna är det i de flesta fall inte möjligt att arbeta i olika projekt förutom vid ett undantag där kompetensbreddning tillämpas och ger en individ denna möjlighet. Ingen uttrycker missnöje mot att inte ha möjlighet att arbeta i projekt utan ser istället möjligheter till detta i och med organisationens storlek. Förutom flexibilitet gällande arbetsuppgifter togs inte detta upp ytterligare under intervjuerna. Däremot uppskattar de som har möjlighet till flexibel arbetstid ett sådant upplägg vilket Twenge (2010) menar att arbetsgivare bör tillhandahålla för att attrahera Generation Y. Singh (2014) menar att även Generation Z uppskattar företag som erbjuder flexibla arbetstider. De intervjupersoner som inte har möjlighet att påverka sitt schema menar dock att de är nöjda med sina arbetstider vilket alltså går emot tidigare forskning om vikten av flexibla scheman. Det verkar som att individer som har flexibla arbetstider uppskattar det men att de som inte har samma upplägg inte saknar det.

5.1.4 Stöd från chef och feedback

För Generation Y är stöd från chefen avgörande för möjligheten att utveckla sina färdigheter och kunskaper (Winter & Jackson, 2016). Resultatet av denna studie visar att det är en viktig fråga även för den nya generationen anställda. De respondenter som inte behövt söka stöd hos sin chef är övertygade om att chefen skulle vara tillgänglig om detta behov skulle uppstå. Intervjupersonerna uttrycker att arbetsplatsen präglas av ett öppet klimat och ömsesidig tillit mellan arbetstagare och arbetsgivare. De upplever en trygghet att chefen står bakom dem trots att det inte är uttalat dem emellan. Detta kan liknas vid ett informellt psykologiskt kontrakt där arbetstagaren och arbetsgivaren upplever att de har rättigheter och skyldigheter gentemot varandra som efterföljs genom att det finns en outtalad överenskommelse dem emellan (Rousseau, 1990).

För Generation Y är feedback i arbetslivet avgörande och de tenderar att uppleva att de agerat felaktigt om de inte får återkoppling (Cahill & Sedrak, 2012). Resultatet från denna studie visar att majoriteten av de tillfrågade har en positiv inställning till feedback eftersom de gärna vill veta hur de upplevs av andra och vad som förväntas av dem. Många menar att de gärna erhåller mer kontinuerlig feedback från sina chefer vilket kan tyda på att de har högt självförtroende samt att de ser konstruktiv feedback som en möjlighet till att utföra ett bättre arbete (Bencsik et al., 2016; Ozkan & Somaz, 2015). Det strider mot att Generation Z skulle vara oengagerade och inte lika hårt arbetande som den tidigare generationen (Bencsik et al., 2016). Vissa menar dock att mängden feedback är tillräcklig och att mer konstruktiv feedback skulle vara otäckt.

5.1.5 Ansvar i arbetslivet

En intressant upptäckt är att majoriteten av de tillfrågade menar att ansvaret för de individuella arbetsuppgifterna ligger på respektive medarbetare och att de helst inte vill ansvara för sina kollegor eller deras arbetsuppgifter. Detta tyder på ett individualistiskt förhållningssätt snarare än ett kollektivistiskt som vi har kunnat se tendenser av hos Generation Z i denna studie (mer om detta under avsnittet "individualistisk och/eller kollektivistisk"). Däremot menar de flesta att de gärna skulle vilja ta mer ansvar i form av ett nytt uppdrag eller tjänst, vilket det verkar finnas möjligheter till om de anställda visar ett intresse. Det går att se likheter mellan generationerna gällande ansvar i arbetslivet då även Generation Y uppskattar ansvarstagande högt (Martin, 2005). Dock verkar inte Generation Z lika benägna som dess föregångare att ta ett mer omfattande ansvar i arbetet då de bland annat inte visar intresse för tjänster som innebär personalansvar eller omfattar chefspositioner. Det går även att se tydliga individuella skillnader inom Generation Z då en av intervjupersonerna uttryckte att hen på eget initiativ skickat in en intresseanmälan för att utöka sitt ansvarsområde. En annan menade däremot att hen medvetet sökt sin nuvarande tjänst för att undvika att behöva ta lika mycket ansvar som på den tidigare arbetsplatsen.

Resultatet av denna studie visar att det finns olika individuella önskemål gällande ansvarstagande vilket är viktigt att ta i beaktande vid personalstrategiska beslut under kompetensförsörjningsprocessen (Nilsson et al., 2011). Under "IN-fasen" kan dessa faktorer vara betydelsefulla för att fatta strategiska beslut som syftar till att attrahera en viss målgrupp. Under "I-fasen" handlar det om att utveckla och behålla personalen för att undvika hög personalomsättning och missnöje.

5.2 Attityder i arbetslivet

5.2.1 Benägenhet att stanna inom verksamheten

Forskare menar att individer tillhörande Generation Y tenderar att efter en kort tidsperiod byta jobb (Costanza et al., 2012; Martin, 2005; Winter & Jackson, 2015). Av respondenterna uppger endast tre av tio att de stannade på sin förra arbetsplats längre än ett halvår men de planerar inte att sluta på sitt nuvarande arbete inom den närmsta framtiden. Det är därmed svårt att uttrycka sig om huruvida Generation Z kommer att stanna länge på en arbetsplats eller inte. Respondenternas historik tyder på att de tenderar att stanna en kortare tid på samma arbetsplats. Trots det har de stannat på sitt nuvarande arbete under en längre period och planerar inte att säga upp sig inom kort. Det är därmed svårt att jämföra vilka av Generation Y och Z som har störst benägenhet att stanna på ett arbete under en längre tid. Anledningen till att intervjupersonerna lämnat sitt tidigare arbete beror på att de inte trivdes av olika anledningar, vilket är en inställning som Parment (2016) menar att även Generation Y har. De tenderar att vara mer benägna än tidigare generationer att lämna en arbetsplats om de inte trivs. Här kan vi därmed se en likhet mellan dessa två generationer.

5.2.2 Individualistisk och/eller kollektivistisk

Den allmänna uppfattningen hos respondenterna är att de föredrar att arbeta i team men att de även uppskattar att ha arbetsuppgifter som de utför själva. Generation Y har i tidigare forskning beskrivits som både individualistiska (Twenge, 2010) och kollektivistiska (Martin, 2005) vilket enligt denna studie även verkar vara fallet för Generation Z. Både Generation Y och Z beskrivs av Bencsik et al. (2016) som individer vilka inte uppskattar individuella aktiviteter i arbetslivet. Individuella aktiviteter, såsom att ansvara för personliga arbetsuppgifter, verkar intervjupersonerna i denna studie dock uppskatta vilket därmed är en skillnad jämfört med tidigare resultat om både Generation Y och Z:s attityder. Ozkan och Solmaz (2015) menar att Generation Z motiveras av teamarbete vilket även respondenterna uttrycker. De menar att det är positivt att ha ett team vid hantering av svåra frågor men även för att ha roligt i arbetet. Det kan anses motsägelsefullt att respondenterna både vill arbeta ensamma och i team. Därmed är det svårt att avgöra huruvida de är individualistiska eller kollektivistiska, vilket även tidigare forskning har haft svårt att utreda för både Generation Y som Z. Vår tolkning är att Generation Y och Z kan anses vara både individualistiska och

kollektivistiska, med tanke på att de vid olika situationer vill arbeta på olika sätt men att det även finns individuella skillnader.

Vad som dock tyder på att Generation Z har ett mer kollektivistiskt förhållningssätt är det faktum att samtliga har en positiv inställning till att hjälpa sina kollegor i arbetet. Även tidigare forskning menar att Generation Z är mer hjälpfulla än Generation Y (Ozkan & Solmaz, 2015). Då Generation Y inte tillfrågats är det svårt att uttala sig om vilken generation som är mer eller mindre hjälpsam men resultatet av denna studie visar att Generation Z är positivt inställda till att hjälpa sina kollegor i arbetet. Respondenterna anser inte att delgivning av kunskap till sina kollegor är ett hot mot deras konkurrenskraft, vilket även det tyder på ett kollektivistiskt förhållningssätt.

5.2.3 Engagemang

Det finns motsättningar i forskningsläget angående om Generation Y är mindre engagerade än tidigare generationer eller inte (Oliver, 2006, Costanza et al., 2012). Även forskning om Generation Z:s engagemang i arbetslivet är inkonsekvent. Vissa menar att de är mer oengagerade än tidigare generationer (Bencsik et al., 2016) medan andra hävdar att Generation Z upplever större skyldigheter att bidra i arbetslivet än generationen tidigare (Ozkan & Solmaz, 2015). Resultatet av denna studie bekräftar det Ozkan och Solmaz (2015) finner då intervjupersonerna uppskattar att bidra till andras välmående och vill känna stolthet över sitt arbete. Costanza et al. (2012) menar att skillnaderna i engagemang inom Generation Y kan förklaras av att det inte är allmängiltigt eller går att generalisera till en hel generation utan är individuellt. Det kan även förklara varför vissa av de tillfrågade individerna menar att ett ökat ansvar leder till ett ökat engagemang medan andra var av den motsatta åsikten.

Generation Y tenderar att vara mindre engagerad till organisationen i stort än dess föregångare (Singh & Gupta, 2015) vilket det även går att se tendenser av hos Generation Z. Majoriteten av de tillfrågade menar att de på grund av organisationens omfattning är svårt att engagera sig i verksamheten utöver sin egen arbetsplats.

Några av respondenterna menar att de troligen vänt sig till en annan arbetsgivare om det inte funnits möjligheter att avancera inom organisationen. Winter & Jacksons (2016) resultat visar att även Generation Y är benägna att lämna organisationen inom en kort tidsperiod om de inte får möjlighet att avancera i karriären. Vissa av intervjupersonerna upplever däremot inte ett behov av att klättra i karriären. Att Generation Z skulle ha tydliga karriärdrömmar och motiveras av goda karriärmöjligheter (Bencsik et al., 2016) verkar därmed inte vara självklart utifrån resultatet från denna studie till skillnad från hur det verkar vara för Generation Y. Nilsson et al. (2011) nämner vikten av att ta hänsyn till medarbetarnas individuella mål och syn på karriärutveckling under kompetensförsörjningsprocessens "I-fas" vilket denna studie kan bekräfta då resultatet är spritt och det finns individuella skillnader gällande inställning till bland annat karriärutveckling.

5.2.4 Tekniska hjälpmedel

Merparten av respondenterna använder tekniska hjälpmedel vilka anses vara avgörande för att utföra arbetsuppgifterna. På en av arbetsplatserna har ett nytt tekniskt arbetssätt nyligen implementerats och på en annan är ett nytt datorsystem på väg. Detta tyder på att organisationen är relativt uppdaterad gällande teknik och kanske en anledning till att ingen av de tillfrågade upplever att de saknar tekniska lösningar för att utföra ett effektivare arbete. Singh (2014) menar att Generation Z kommer att ställa höga krav på att uppdaterade tekniska lösningar finns tillgängliga vilket kan förklara varför de tillfrågade i denna studie inte har högre krav. Det lades inte stort fokus vid teknik under intervjuerna vilket är förvånande eftersom det är utmärkande inom den tidigare forskningen både hos Generation Y och Z.

Generation Y ställer höga krav på tekniska lösningar (Parment, 2016) och företag kan använda sig av teknik som en konkurrensfördel för att attrahera Generation Y (Martin, 2005). Även Generation Z beskrivs i tidigare forskning ha en nära relation till teknik (Twenge, 2017). I resultatet framgår att teknik inte värdesätts lika högt som tidigare beskrivits. En förklaring till detta skulle kunna vara att intervjupersonerna inte är särskilt tekniskt intresserade eller att deras arbetsuppgifter inte kräver utvecklade tekniska lösningar. Detta uttrycks utav två av personerna och ingen av de övriga respondenterna uttrycker att de har ett tekniskt intresse.

6. Avslutande diskussion

I följande avsnitt kommer resultatet att sammanfattas med utgångspunkt i de formulerade frågeställningarna. Dessa syftade till att undersöka vilka attityder och värderingar Generation Z har i arbetslivet och varför samt vilka likheter och skillnader det finns mellan Generation Y och Z. Det kommer även att föras en diskussion kring resultatets betydelse för organisationer och HR-praktiker.

Utifrån de intervjuer som genomförts med individer tillhörande Generation Z framkommer att deras mest framträdande värderingar i arbetslivet är att ha roligt och trivas med sina arbetskolligor. Det är även betydande för Generation Z att ha en god balans mellan arbetsliv och privatliv för att kunna prestera, samt att arbetsuppgifterna uppfattas vara varierande och intressanta. Respondenterna uppskattar att få feedback för att veta vad som förväntas av dem samt för att kunna utföra ett bra arbete. Så länge dessa faktorer uppfylls av arbetsgivaren verkar Generation Z kunna tänka sig att stanna på arbetsplatsen under en längre tid.

Resultatet av studien visar även att Generation Z verkar vara både individualistiska och kollektivistiska beroende på vilken situation de ställs inför. Vad denna studie däremot visar på är att den nya generationen verkar ha ett övervägande kollektivistiskt förhållningssätt då de trivs att arbeta i team och mer än gärna hjälper och stöttar sina kollegor. De är individualistiska i det avseende att de föredrar att ansvara för egna områden. Detta kan skapa svårigheter för organisationer vid hantering den nya generationen om de inte har kunskap om i vilka situationer Generation Z vill arbeta på respektive sätt. Generation Z engagerar sig i sitt arbete vilket uttrycks i att de vill känna stolthet över sin arbetsprestation. Det finns däremot spridda inställningar till huruvida Generation Z vill avancera i karriären eller om de motiveras av andra faktorer. En intressant upptäckt är att intervjupersonerna inte lägger särskilt stort fokus vid teknisk utrustning i arbetslivet då de inte anser att ytterligare teknik är nödvändig för att bedriva ett effektivt arbete.

Gällande huruvida det finns skillnader och likheter mellan Generation Y och Z finner vi fler likheter än skillnader. Bland annat kan vi se att vikten av att känna glädje och gemenskap i arbetslivet samt att arbetsuppgifterna är varierande är två av dessa likheter. En annan likhet är betydelsen av work-life balance samt att få feedback i arbetet och stöttning från chefen. Båda generationerna har också ett lågt engagemang till organisationen i stort men högt till sin egen yrkesroll.

Det går att se likheter i individuellt ansvarstagande mellan generationerna men en skillnad i inställningen till att ta ett mer omfattande ansvar för andra. En annan skillnad mellan generationerna är hur de upplever frånvaro av feedback. Generation Y tenderar att förutsätta att utebliven feedback innebär att de utfört ett bristfälligt arbete medan Generation Z upplever

att tystnad talar för att arbetsgivaren är nöjd med prestationen. Det här skulle kunna förklaras av graden av självförtroende som finns hos de olika generationerna och att individer tillhörande Generation Z kan anses mer självsäkra än sina föregångare. Denna förståelse kan vara viktig för organisationer att inneha vid bemötandet av sina medarbetare och därmed bör de se till att feedback anpassas utifrån generationspreferenser.

Gällande karriärutveckling är flertalet individer tillhörande Generation Z mindre fokuserade vid karriären än Generation Y. Det går däremot att se individuella skillnader och därmed är Generation Z både lika och olika Generation Y i detta avseende. Resultatet var något förvånande då Generation Z tidigare beskrivits som karriärsdrivna. Ur ett organisatoriskt perspektiv kan det i framtiden vara avgörande att inte lägga störst vikt vid karriärutveckling för att attrahera medarbetare till att söka högre tjänster. Istället bör organisationer dra nytta av framtida forskning om vad individer inom respektive generation motiveras av för att skapa intresse till att avancera inom organisationen.

Det finns motsägelser i både tidigare forskning om Generation Y samt i resultatet av denna studie beträffande benägenheten att stanna kvar i organisationen. Det finns även skilda uppfattningar huruvida generationerna präglas av ett individualistiskt eller kollektivistiskt förhållningssätt i arbetslivet. Intressant nog verkar Generation Z utifrån resultatet ha mindre krav på tekniska lösningar än Generation Y, vilket inte stämmer överens med vad tidigare forskning framfört om Generation Z. Detta var förvånande då vi tror det finns en allmän uppfattning om att teknikens inflytande i arbetslivet borde öka i takt med utvecklingen av tekniken i samhället. En förklaring skulle kunna vara att Generation Z tar tekniken för givet och har därmed svårt att identifiera de tekniska hjälpmedel som faktiskt finns. Om tekniken dessutom är uppdaterad inom organisationen, vilket verkar vara fallet på några av de undersökta arbetsplatserna, kan ett eventuellt behov redan vara tillgodosett och ha påverkat resultatet.

Överlag påträffades få skillnader mellan tidigare forskning om Generation Y och denna studie av Generation Z. En förklaring kan vara att generationer influeras av värderingar tillhörande generationen tidigare (Kupperschmidt, 2000). Det kan även förklaras av att intervjuerna har genomförts med de äldsta inom generationen som därmed ligger nära Generation Y i ålder. Resultatet är intressant att diskutera med beaktning av etableringen av konsultföretag som specialiserar sig på att hjälpa företag att anpassa sina verksamheter till den nya generationens inträde på arbetsmarknaden. Eftersom skillnaderna som framträtt varken är särskilt slående eller många till antalet, går det att ifrågasätta vad dessa konsultverksamheter säljer samt huruvida materialet överensstämmer med forskningsläget eller inte. Vidare är detta betydelsefullt att diskutera utifrån ett personalvetarperspektiv då HR under de senaste åren har börjat få en mer legitim roll i företagsledningar. Det är bland annat HR-praktikers ansvar att se till att kompetensförsörjningsprocessen bedrivs på ett sätt som främjar såväl medarbetarnas välmående och trivsel som företagets ekonomiska intressen.

För att kunna fatta korrekta strategiska beslut behöver företagsledningar vara uppmärksamma på varifrån konsultföretag likt Kairos Future och RainmakerThinking grundar sina påståenden. Om tjänsterna enbart har grund i generella antaganden eller icke vetenskaplig forskning om generationer, går det att ifrågasätta legitimiteten i materialet. Det är rimligt att tvivla på huruvida konsultverksamheter syftar till att bistå verksamheter med expertkunskap om generationer i arbetslivet eller enbart utnyttjar verksameters okunskap. Att köpa in experthjälp om generationer skulle kunna grundas i en oro bland företagsledningar att de inte veta vad det senaste generationsskiftet innebär för krav på omställning. Genom ökad kunskap om generationers attityder och värderingar baserat på vetenskaplig forskning, kan ett berättigat beslut fattas om hur verksamheter ska agera för att attrahera, behålla och utveckla den nya generationen arbetskraft. Om det genom vidare forskning visar sig att inga större skillnader kan påvisas mellan Generation Z och dess föregångare behöver företag troligen inte ändra sina kompetensförsörjningsstrategier enbart på grund av den nya generationens inträde på arbetsmarknaden. En djupare analys grundad i vidare forskning krävs för att kunna uttala sig ytterligare om denna situation.

6.1 Förslag på vidare forskning

Efter bakgrundsundersökningar inför denna studie går det att konstatera att det behövs forskas ytterligare på den nya generationen (Generation Z). Än mer finns det ett behov hos organisationer att få en bredare förståelse för vad Generation Z värderar högt hos en arbetsgivare samt vad de har för inställning till arbetslivet i stort. Vidare forskning inom ämnet "Generation Z i arbetslivet" kan öka förståelsen för generationen i allmänhet. Det skulle även i sin tur kunna bekräfta huruvida de strategier som konsultföretag säljer till verksamheter världen över faktiskt överensstämmer med forskningsläget eller inte. En ökad förståelse om generationers attityder och värderingar i arbetslivet kan underlätta för företagsledningar och HR-praktiker att fatta korrekta strategiska beslut. Det kan även vara intressant att studera skillnader inom Generation Z mellan olika yrkesgrupper då våra egna uppfattningar är att det skulle kunna finnas skillnader. Eventuellt måste företagsledningar anpassa sina verksamheter om det visar sig att det finns skillnader i attityder och värderingar mellan yrkesgrupper.

Referenslista

Artiklar

Bencsik, A., Horváth-Csikós, G. & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90-106. doi: 10.7441/joc.2016.03.06

Cahill, T. F. & Sedrak, M. (2012). Leading a Multigenerational Workforce: Strategies for Attracting and Retaining Millennials. *Frontiers of Health Service Management*, 29(1), 3-15.

Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B. & Gade, P. A. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *J Bus Psychol*, 27, 375-394. doi: 10.1007/s10869-012-9259-4

Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65-76.

Lyons, S. & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 139–157. doi: 10.1002/job.1913

Martin, C. A. (2005) From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training*, 37(1), 39-44. doi: 10.1108/00197850510699965

Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The Changing Face Of The Employees- Generation Z And Their Perceptions Of Work. *Procedia Economics and Finance*, 26, 476-483. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00876-X

Oliver, D. (2006). An Expectation of Continued Success: The Work Attitudes of Generation Y. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 17(1), 61-84. doi: 10.1080/10301763.2006.10669339

Rousseau, D. M. (1990) New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.

Singh, A. (2014). Challenges and Issues of Generation Z. *IOSR Journal of Business and Management* 16(7), 59-63.

Singh, A. Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211. doi: 10.1108/BIJ-01-2014-0007

Twenge, J. M. (2010). A Review of the Empirical Evidences on Generational Differences in Work Attitudes. *J Bus Psychol*, 25, 201-210. doi: 10.1007/s10869-010-9165-6

Winter, R. P. & Jackson, B. A. (2015). Work values preferences of Generation Y: performance relationship insights in the Australian Public Service. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(17), 1997-2015. doi: 10.1080/09585192.2015.1102161

Böcker

Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., Walton, R. E. (1984). *Managing human assets*. New York: The free press.

Boglund, A. Hällsten, F. Thilander, P. (2013) *HR transformation på svenska- Om organisering av HR-arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2:a upplagan). Malmö: Liber AB.

Czarniawska, B. (2014). *Ute på fältet, inne vid skrivbordet*. Lund: Studentlitteratur.

Inglehart, R. (1977). *The silent revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton: Princeton University Press.

Lind, R. (2014). *Vidga vetandet: en introduktion till samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Nilsson, P. Wallo, A. Rönnqvist, D. & Davidson, B. (2011). *Human Resource Development - att utveckla medarbetare och organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Mannheim, K. (1952). *The problem of generations - How the problem stands at the moment*.

Parment, A. (2016). *90-talister som medborgare, medarbetare och konsument*. Lund: Studentlitteratur.

Parment, A. Dyhre, A. (2018). *Det ängsliga samhället*. Vulkan.

Twenge, J. M. (2017). *iGen*. New York: Atria Books.

Internetkällor

Kairos Future. (u.å.). *Konsulter för framtiden*. Hämtad 2018-04-04, från <https://www.kairosfuture.com/se/konsulttjanster/>

RainmakerThinking. (2013). *Meet Generation Z: The second generation within the giant "Millennial" cohort*. Hämtad: 2018-03-21, från <http://rainmakerthinking.com/assets/uploads/2013/10/Gen-Z-Whitepaper.pdf>

RainmakerThinking. (u.å.). *About RainmakerThinking, Inc*. Hämtad 2018-04-04, från <http://rainmakerthinking.com/rainmaker-thinking/>

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2018-04-25, från https://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf

Podcast

Fritzson, F. (Producent). (2017, 11 april). *Allt du velat veta - Om generationsforskning med Anders Parment Del. 083* [Podcast]. Hämtad från <https://www.acast.com/alltduvelatveta/083omgenerationsforskningmedandersparment>

Bilagor

Bilaga 1: Intervjumall

Inledande information om vår uppsats

Inledande frågor:

- Vilket år är du född?
- Vad arbetar du som idag?
- Hur länge har du arbetat inom detta yrke?
- Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?
- Vad har du för utbildning?

Värderingar i arbetslivet:

- Vad värderar du högst hos en arbetsgivare/på en arbetsplats? Varför värderar du "det" högt? Uppfylls detta på din arbetsplats idag?

Work life balance/Flexibilitet

- Är din yrkesroll viktig för att identifiera vem du är? På vilket sätt?
- Hur viktigt är det för dig att känna att du har en balans mellan ditt arbete och fritid? Känner du att du har det som det ser ut idag?
- Upplever du att du och din arbetsgivare har samma syn på fritid och privatliv?
- Känner du att du hinner återhämta dig mellan dina arbetspass?
- Kan du påverka hur ditt schema ser ut? Är du nöjd med detta upplägg?
- Finns det möjlighet att arbeta i olika projekt och på olika avdelningar? Skulle du vilja göra det?

Mentorskap/feedback

- Vem vänder du dig till om du upplever problem eller behöver stöd i ditt arbete? Vilken yrkesmässig relation har ni till varandra?
 - Om inte chef: Vad får du för support av din chef?
- Är stöd från chef något du värdesätter? Varför? På vilket sätt?
- Upplever du att du får någon feedback i det dagliga arbetet? Hur går det till?
- Vad är det du får feedback på?
- Vad tycker du om att få feedback?
- Skulle du vilja ha mer/mindre av detta? Varför är det viktigt/inte viktigt?

Effektivitet

- Tycker du att de allmänna arbetsrutiner ni har på din arbetsplats är effektiva?
- Upplever du att dina egna, utarbetade arbetsrutiner är effektiva?

- Skulle du kunna beskriva på vilket sätt det är effektivt eller inte?
- Skulle du vilja att arbetet sker på ett annat sätt för att bli mer effektivt, i så fall hur? Skulle det vara ett problem om arbetet inte bedrivs effektivt? Varför?

Ansvarstagande

- På vilket sätt får du ta ansvar i ditt arbete?
- Skulle du vilja ta mer eller mindre ansvar om du fick välja?
- Varför är det viktigt/inte viktigt?

Attityder i arbetslivet:

Stanna länge på ett jobb

- Hur länge tror du att du kommer att stanna på ditt nuvarande jobb?
- Hur länge stannade du på ditt förra arbete?
- Tror du att du lätt skulle kunna få ett nytt jobb om du skulle vilja?
 - Inom detta område eller generellt?

Individualistiskt eller kollektivistiskt?

- Föredrar du att arbeta ensam eller i team? Varför? Får du göra det i ditt arbete?
- Skulle du säga att du gärna delar med dig av din kunskap till andra eller håller du den för dig själv? Varför?
- Hur ser du på att hjälpa dina kollegor i ditt arbete? Kan det finnas några problem med detta? Varför? Konkurrens?

Organisatoriskt engagemang

- Känner du ett engagemang till ditt arbete? Varför/varför inte?
- Känner du något engagemang gentemot din arbetsgivare i stort (organisationen)? Är det viktigt för dig att det går bra för X i stort?
- Är det viktigt för dig att det företag du arbetar på lyckas med sina mål?
- Känner du att det blir viktigare att det går bra för organisationen desto längre du har jobbat här?
- Är det viktigt för dig att den organisation du jobbar på har bra rykte? Varför/varför inte?
- Är det viktigt för dig att kunna avancera i sin karriär?
- Tycker du att det är viktigt generellt sett, inte bara inom denna tjänst/yrkesroll?
- Vad är ditt drömjobb?
- Känner du att du har möjlighet att få en annan tjänst med högre lön/status inom organisationen?

Teknik

- Vilken typ av teknisk utrustning använder du dig av i ditt dagliga arbete? Anser du att den är avgörande för att du ska kunna utföra ditt jobb?

- Använder ni er av några datorsystem?
- Skulle du säga att det finns tillräckligt mycket hjälp från tekniska lösningar i ditt arbete eller finns det något du saknar?
- Hur sker kommunikationen mellan dig och dina kollegor? Pratar ni alltid face-to-face eller sker kommunikationen digitalt?

Bilaga 2: Informationsbrev

Generationer i arbetslivet – Generation Z:s attityder och värderingar i arbetet (intervjustudie)

Denna intervjustudie ingår i en kandidatuppsats på Personalvetarprogrammet vid Göteborgs universitet. Studiens syfte är att undersöka vad individer tillhörande Generation Z (födda 1990–2010) har för attityder och värderingar i arbetslivet. Vi kommer sedan att jämföra resultatet av intervjuerna med tidigare forskning om generationen tidigare (Generation Y) för att undersöka likheter och skillnader. Intervjustudien kommer att genomföras inom olika verksamhetsområden på Västra Götalandsregionen, detta för att fånga olika erfarenheter och förhållningssätt hos individer tillhörande Generation Z. Vi som genomför intervjuerna studerar på Personalvetarprogrammet, Alice Rydberg och Linnea Öster.

Vi undrar om Du kan tänka Dig att genom en intervju bidra med Dina erfarenheter av arbetslivet. De intervjuer som genomförs kommer att ligga till grund för resultatet av vår studie.

Vad är nyttan med undersökningen?

Vi vill genom denna studie öka kunskapen om Generation Z då detta är den generation som är på väg och just inträtt på arbetsmarknaden. Forskningsläget inom detta område är begränsat och vi vill ta reda på vad individer tillhörande Generation Z har för värderingar och attityder i arbetslivet. Detta för att bidra till kunskap om hur organisationer och HR-praktiker ska bemöta den nya generationens arbetskraft.

Hur går intervjun till?

Intervjun beräknas ta ca 30 - 45 min. Om Du samtycker kommer intervjusamtalet att spelas in, men Du kan när som helst avbryta Ditt deltagande. Du behöver inte svara på alla frågor. Intervjuerna kommer endast användas för denna studie och din arbetsgivare kommer inte att få tillgång till svaren. Utskrifter av intervjuer kommer att avidentifieras innan de analyseras och om Du citeras kommer citatet inte att kunna kopplas till dig personligen. Om Du nämner andra personer vid namn kommer dessa också att anonymiseras. Ljudfiler och utskrifter kommer att hanteras på ett säkert sätt för att säkerställa att obehöriga inte får tillgång till dem i enlighet med Vetenskapsrådet riktlinjer om forskningsetiska principer. Personuppgiftsansvarig är Göteborgs universitet.

Vill du ha mer information är Du självklart välkommen att kontakta oss.
Ett varmt tack på förhand!

Alice Rydberg

Linnea Öster

Bilaga 3: Samtyckesformulär

Generationer i arbetslivet – Generation Z:s attityder och värderingar i arbetet (intervjustudie)

Samtyckesformulär

Härmed ges samtycke till intervju inom ramen för kandidatuppsaten "Generationer i arbetslivet – Generation Z:s attityder och värderingar i arbetet" som genomförs vid Göteborgs universitet. Jag har fått skriftlig och muntlig information om studiens bakgrund och syfte, att deltagandet är helt frivilligt och att jag när som helst kan avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl, samt att materialet kommer att aidentifieras/kodas i samband med att det redovisas. Jag har också fått tillfälle att ställa frågor och fått dem besvarade.

Ort och datum

Namn

Ansvariga för studien och genomförare av intervjuer:

Alice Rydberg

Linnea Öster