



**Linnéuniversitetet**

PSYKOLOGI 61–90 HP

# Millennials – upplevelser från unga vuxnas arbetsliv

En kvalitativ studie för att förstå den nya generationen på arbetsmarknaden

Susanne Holmberg

## Abstrakt

Generation Y, också kallad millenniegenerationen, är en generation som fått bli synonym med bland annat ett frekvent byte av arbete, självledarskap, lathet och teknologiskt kunnande. Den beskrivs som sådan av generationen innan dem och argumentationen inom forskning sker kring egenskaper som beskriver en hel generation på ett stereotypt sätt. Millenniegenerationen finns nu ute på arbetsmarknaden, de finns inom alla yrkesgrupper från läkare till lokalvårdare. Syftet med föreliggande studie var att ta reda på mer om generationens yrkesliv med speciellt fokus på bemötande, karriär och syn på ledarskap; eget eller andras. Kan berättelser från personerna ur millenniegenerationen spegla forskningens beskrivning av generationen? Denna studie presenterar resultatet av semistrukturerade intervjuer i en kvalitativ design, med sju informanter ur millenniegenerationen, yrkesverksamma i olika delar av landet och i olika yrkeskategorier. Analysen av resultaten visade att en del av beskrivningarna om millenniegenerationen stämmer med informanternas upplevelse, bland annat om det tekniska kunnandet och deras önskan om att ha en chef som är närvarande och lyhörd. Vidare visade resultatet att fördomarna om till exempel lathet, inte är överensstämmande med informanternas egen upplevelse. Slutsatsen av resultat och analys om millenniegenerationens yrkesliv bekräftade därför till stor del tidigare forskning gällande deras egenskaper och personlighet. Framträdande i uppsatsens studie var lojaliteten till person och inte till företag. Framtida forskning föreslås kring millenniegenerationen utifrån ett samtida perspektiv, inte i jämförelse med andra generationer.

**Nyckelord:** Millenniegeneration, fördomar, arbetsmarknad, karriär, ledarskap.

## Introduktion

Millenniegenerationen representerar personer födda mellan 1982 – 2000 (Twenge, Cambell & Freeman, 2012) vilket är ett tidsspänn på 18 år.

Liksom i alla generationsbeskrivningar finns möjlighet att tolka även denna generations olika möjligheter och personlighet beroende på vad man vill belysa. Det är viktigt att påpeka att den omgivande kontexten som miljö och kultur, ekonomi och familjestrukturer spelar roll i alla generationsbeskrivningar, när en sådan ska göras, (Deal, Altman & Rogelberg, 2010; Twenge et al., 2012). Den del av individerna som ligger i ytterkanterna av generationsspännet, det vill säga personer som är födda tidigt 80-tal och sent 90-tal, blir även de tillskrivna de karaktärsdrag som uppges vara signifikanta för hela millenniegenerationen (Thompson & Gregory, 2012).

Millenniegenerationen är många gånger beskriven med negativa egenskaper. De förknippas med ett lägre medborgaransvar, sägs inte vilja till exempel arbeta med social omsorg och de beskrivs ha en lägre empati för utsatta grupper (Twenge et al., 2012). De har emellanåt beskrivits som egenlystiga karriärister, ensamma men ständigt uppkopplade med omvärlden och som produkter av sina föräldrar, curlade och stöttade i att tron på att det är deltagandet, inte prestationen som räknas (McLeigh & Boberiene, 2014). Alla generationer har narcissister, självupptagna personer med svag självuppfattning (Glambatista, Hoover & Tribble, 2017) och alla generationer har mindre socialt ansvarstagande individer, präglade av sin omgivning och kultur (Twenge et al., 2012), precis som millenniegenerationen uppges ha. Individerna tillhörande millenniegenerationen är medvetna om sina begränsningar och tillkortakommanden, likväl om sina styrkor (Raymer, Reed, Spiegel & Purinova, 2017), men då det saknas studier gjorda i ett samtida perspektiv och med deras egna berättelser kring de egenskaper som lyfts fram, kan perspektivet bli snett vinklat. Sammantaget kan den forskning som presenterats kring denna generation uppfattas som förvirrande och till och med motsägelsefullt emellanåt (Deal et al., 2010) om det ska avspegla hela generationsspännet.

Diskussioner kring ledarskap på arbetsplatsen gällande hur man ska bemästra millenniegenerationen förekommer i flertalet studier och artiklar. Gentry, Griggs, Deal, Mondore och Brennan, (2011) belyser i sin generationsstudie av ledarskapsegenskaper att det finns minimala skillnader i vilka egenskaper som ger det bästa ledarskapet. Här framkommer att man vet vad som är viktigt för att leda framgångsrikt, men att effektiviteten och användandet saknas av dem saknas. Ett år

senare, 2012 belyser Thompson och Gregory i sin artikel att det krävs olika typer av ledarskap för att hantera olika generationers medarbetare för att nå framgång i ett företag. Ledarskapet är dock sällan belyst utifrån ett perspektiv beskrivet av millenniegenerationen själva i en kvalitativ studie. Det vill säga ett perspektiv där de själva berättar om det ledarskap de upplever på arbetsplatsen och det ledarskap de vill möta för att prestera som bäst. Ser man till deras eget perspektiv är helhet viktigt för dem och de tycker om att arbeta i team men de förväntar sig att samtidigt kunna driva saker och ting framåt, köra på efter eget driv och ta för sig (Gentry et al., 2011). De är ständigt uppkopplade, redo för social interaktion och kan söka svar inom många områden på en gång (Gentry et al., 2011) via sina telefoner eller datorer. De sociala nätverk till vilka många personer ur millenniegenerationen är uppkopplade har gett en bred social plattform, där det ständigt sker nya saker och ges information (Deal et al., 2010) och för millenniegenerationen är detta ett levande nätverk som behöver underhållas.

Den snabba respons de kan få i social interaktion på internet kan vara en bidragande orsak till att de förväntar sig direkt respons i verkligheten (Gentry et al., 2011) vilket kan vara svårt att få på en arbetsplats där flera samverkar och många vill ta plats och millennials är inte de som stannar kvar och väntar på sin tur (McLeigh & Boberiene, 2017). Men samtidigt vittnar verkligheten om arbetslöshet, svårigheter att få ett första jobb, en första lägenhet och därav kan en vilja att bilda familj senareläggas (McLeigh & Boberiene, 2017). Trots det besitter de en förmåga att tro på sig själva och veta sitt värde men inte på samma sätt som tidigare generationer, 1947 – 1980, som värderade arbete som en mer central del i sitt liv (Deal et al., 2010).

Millenniegenerationen värderar tiden på arbetsplatsen annorlunda än tidigare generation (Raymer et al., 2017) och den åldersdiskriminering som möter dem på arbetsplatsen, som manifesterar sig genom de äldre medarbetarnas fördomar och negativa attityder (Raymer et al., 2017) hör ihop med hur millennierna väljer att värdera tid. De värderar sin fritid högt och ser mer flexibelt på vad som räknas in i arbete och fritid (Raymer et al., 2017; Kuron, Lyons, Schweitzer & Ng., 2014) och mot bakgrund av detta kan millenniegenerationen ses som att de värderar arbete mindre än sina föregångare. Ändå arbetar människor fler timmar nu än tidigare och bland de människorna återfinns också millennierna (Raymer et al., 2017; Deal et al., 2010).

Dock har de en annan syn på hur tiden på arbetet spenderas och de använder

tiden på annat sätt än tidigare generationer gjort. Det finns en möjlighet idag att arbeta hemifrån, vara ute på fler arenor än tidigare så som olika sociala nätverk och använda sig av den teknik som gör det möjligt att interagera med världen från sitt arbetsrum (Deal et al., 2010). I och med deras kunskap om att använda modern kommunikation som tar dem utanför kontoret, värderar de att ha ett arbete som är intressant och utvecklande, de önskar en balans mellan fritid och arbete i stor utsträckning och vill ha flexibilitet från sina chefer för att utvecklas vidare (Kuron et al., 2014).

Millenniegenerationen blir inte tillfredsställda av att enbart arbeta eller är särskilt intresserade av etik på arbetsplatsen (Raymer et al., 2017). De är inte heller enbart motiverade av hög lön även om ett välbetalt arbete är att föredra (Twenge et al., 2012). De har också en hög förväntan på vad arbetslivet har att erbjuda och går ut i arbetslivet i tron och med viljan att hitta intressanta möjligheter att kunna kombinera sitt arbete och sin fritid i hög grad (Kuron et al., 2014). Arbete är i deras ögon att jämställa med en aktivitet, något att göra och inte bara ett ställe att gå till (Thompson & Gregory, 2012). Detta ställer höga krav på dem själva men det ställer även höga krav på chefer och ledare att stötta dessa individer att prestera på ett kostnadseffektivt sätt, som ger alla parter utbyte.

Raymer et al., (2017) har i en jämförelsestudie av tre generationer dels kvantitativt, dels kvalitativt utforskat den diskriminering som möter unga yrkesarbetande på arbetsplatsen. I denna studie jämfördes generationer genom 282 yrkesarbetande personer i åldrarna 19 – 50, alla inom ”non profit-yrken” (Raymer et al., 2017) med huvudsyfte att ta reda på om yngre medarbetare, millennials, upplever åldersdiskriminering och hur den manifesterar sig. Via enkätsvar där unga individers olika färdigheter och kompetenser värderades, framkom att den diskriminering som sker vanligtvis sker mot den yngre generationen och att den var grundad i ett stereotypt sätt att tänka. Detta tänkesätt visade sig baseras på antaganden om en markant skillnad mellan yngre och äldre arbetstagare. Den diskriminering som studerats visade sig komma ur äldre medarbetares negativa syn på den yngre generationen, där de förväntade sig en låg prestation utifrån att personerna var unga, inte utifrån personens kompetens eller brist på kompetens. Det framkom vidare att de äldre medarbetarna ansåg att millenniegenerationens medarbetare var lata, vilket gjorde att de tilldelade de yngre medarbetarna obetydliga och mindre utvecklande arbetsuppgifter. Detta i sin tur visade sig leda till att den yngre medarbetaren inte stannade kvar i företaget. Lojalitet

och bristen på respekt mot äldre, mot företagsetik och kultur, var något som många konflikter härrörde ur (Raymer et al., 2017).

Syftet med föreliggande uppsatsstudie var att undersöka och förstå hur individer ur millenniegenerationen själva ser på sitt arbetsliv utifrån den forskning som finns gällande dem. Vidare att ta reda på om och i så fall hur dessa millennier upplever sin karriär, lojalitet, andras och eget ledarskap samt om de möter några fördomar genom det rykte som föregår generationen. Frågeställningen som studien i uppsatsen ska besvara är hur personer ur millenniegenerationen upplever sitt arbetsliv med särskilt avseende på karriär, fördomar och ledarskap?

## **Metod**

### ***Deltagare***

Deltagare till studien i denna uppsats hittades inom gemensamhetskretsen. De valdes utifrån ett tillgänglighetsurval (Langemar 2008), vilket gav en upplevd närhet till informanterna och en möjlighet att kunna nå dem igen om ytterligare frågor behövde ställas, från respektive part. Inledningsvis tillfrågades 10 personer och efter samtal med dessa blev det 7 personer kvar, varav 4 kvinnor och 3 män. Alla informanter var mellan 27–29 år och yrkesarbetande. Informanterna hade olika utbildningsbakgrund. Fyra informanter hade gymnasieutbildning, två hade högskoleutbildning och en hade enbart gått ut grundskolan. Av informanterna var en av informanterna egenföretagare samt resterande anställda. Inklusionskriterier var åldern; 27–29 år samt att informanterna hade ett arbete, i detta fall avser arbete en anställning mer än 4 veckor. Informanterna kom från olika delar av landet.

### ***Instrument***

Utifrån syftet och frågeställningen valdes en kvalitativ metod, intervju med förbestämda öppna och delvis slutna intervjufrågor i en intervjuguide med 17 frågor (bilaga 1). Dessa frågor valdes mot bakgrund av fyra teman; arbetsplatser (fråga 2–7, samt 11), ledarskap och lojalitet (fråga 8–10, 12–13 samt 17) fördomar (fråga 14–16). Fråga 1 användes för att säkerställa att deltagare från rätt åldersgrupp tillfrågades. Frågorna skickades till deltagarna och följdes sedan upp genom en inspelad telefonintervju. Detta för att kunna lyssna igenom intervjuerna flera gånger samt göra noteringar för att kunna ställa följdfrågor. Det blev dock inte aktuellt med följdfrågor, då informanterna svarade utförligt på frågorna. Intervjuguide återfinns i bilaga 1.

## **Procedur**

En kvalitativ metod valdes för att först lyssna, analysera och därefter beskriva (Langemar 2008) informanternas upplevelser på arbetsmarknaden under 2010-talet. Studien i denna uppsats baseras på intervjumaterial från 7 informanter. De tillfrågade informanterna kontaktades via Messenger på Facebook i ett privat meddelande och tillfrågades om de ville delta i studien. De upplystes om hur studien i uppsatsen skulle gå till, användningsområde samt de etiska aspekterna kring deras deltagande. Det försäkrades om sin anonymitet i alla delar av studien. Frågorna skickades via mail till var och en separat för att de skulle kunna läsa igenom och förbereda sig på frågorna samt besluta om de vill delta i studien, varpå en tid bokades för en intervju. Alla intervjuer skedde via telefon kvällstid när informanter och intervjuare var lediga från sina arbeten. Ingen av deltagarna valde att avbryta intervjun eller ångrade sitt deltagande.

I ett första steg strukturerades och organiserades den insamlade mängden data, genom att intervjuerna transkriberades direkt efter telefonsamtalet, detta enligt Burnard (1991) metod för analys. Materialet lästes sedan igenom igen för att hitta likheter och skillnader, relevanta till frågeställningen. Dessa plockades ut och efter detta skapades meningsbärande enheter. Denna innehållsanalys följer Graneheim och Lundmans (2008) exempel. Ur de meningsbärande enheterna kondenserades sedan viktiga, kortare delar, vilket innebär att essensen finns kvar men citatet kortas ned i koder (*Tabell 1*). Dessa koder utgicks ifrån för att hitta den centrala meningen i ytterligare korthet. Kategorier och underkategorier skrevs sedan ned (*Tabell 2*). Begrepp valdes ut från kondenseringen, för att belysa studiens syfte och frågeställning; arbetsplatser, vilket redovisas som karriär i resultatet, andras och eget ledarskap, lojalitet samt fördomar.

Tabell 1

*Exempel från analysprocessens första steg*

<b>Meningsbärande enheter</b>	<b>Kondensering</b>	<b>Kod</b>
Det verkar även vara särskilt provocerande att en ung person har en tjänst som chef. Jag tror att jag ibland får det tuffare att driva igenom saker.	Provocerande med att ha en ung chef, tuffare att driva igenom saker, pga ålder	Ung chef är provocativt Åldern gör det svårare få gehör
Jag är lojal till den punkten att min arbetsgivare inte kan ge mig vad jag vill i utvecklingsmöjligheter. Sen 2012 är jag mycket nöjd	Lojal så länge jag utvecklas. Jag lär mig nytt, men när jag vill sluta ska jag ärligt kunna säga	Utvecklingsmöjligheter gör att jag stannar. Vill vara ärlig med mina intentioner att lämna.

med vad jag gör och jag lär mig nya saker jämt... Att ärligt kunna säga till sin chef att man funderar på att byta jobb i god tid är att föredra.	det.	
Fördelen med att vara ung... ja det är att det inte förväntas att jag ska prestera så mycket som jag kan prestera... Och att man får.. i alla fall när man var ännu yngre, så överträffade man allas förväntningar liksom.	Att vara ung är att andras förväntningar på en alltid kan överträffas	Överträffar andras förväntningar
...däremot kan jag se en annan form av lojalitet, i form av det ömsesidiga utbytet som jag och min arbetsgivare har.	Gemensamt utbyte mellan mig och min arbetsgivare	Gemensamma intressen

Tabell 2

*Exempel från analysprocessens andra steg*

Kod	Underkategori	Kategori
Ung chef anses provokativt. Åldern gör det svårare att få gehör	Provokation Ålder Uppmärksamhet	Åldersdiskriminering Fördomar
Utvecklingsmöjligheter gör att jag stannar. Vill vara ärlig med mina intentioner att lämna	Utveckling Ärlighet Möjligheter Sannolikhet	Lojalitet
Överträffar andras förväntningar	Prestation Förväntning Ålder	Åldersdiskriminering Fördomar
Gemensamma intressen	Överenskommelse	Lojalitet

### ***Etiska aspekter***

Alla deltagare i studien i denna uppsats tillfrågades och meddelades om att deltagandet var frivilligt. Deltagarna gav sin muntliga tillåtelse att använda den insamlade och avkodade datan för användning i studien. De informerades om vad studien skulle användas till. Informanterna kontaktades sedan och fick då frågorna mailade till sig för att förbereda sig inför intervjun. De kontaktades sedan via telefon för en intervju som spelades in och de fick då ytterligare information kring studiens syfte och användningsområde, samt svarens konfidentialitet och informanternas anonymitet. De blev upplysta om att de när som helst kan avbryta intervjun och kan ta del av materialet. All information har lämnats enligt Vetenskapsrådets (2002) riktlinjer.

### **Resultat**

Syftet med denna uppsats var att utforska hur millenniegenerationen själva



upplever sitt arbetsliv ur flera perspektiv, här med särskilt avseende på karriär, lojalitet, andras och eget ledarskap samt fördomar. De begrepp som ligger till grund för studien är de som lyfts fram utifrån frågor ställda i intervjuguiden, nedan presenterade som teman med inledande citat.

### **Karriär**

*”...hur många arbetsplatser? Ja det var svårt. Jag tror jag landar på 7, eller 8 med det jobb jag har idag. Allt mellan läkemedelsbranschen, djurvård, restaurang, turistnäring och ja, värdinna...”*

Informanterna var mellan 12 – 19 år när de hade sitt första jobb. Med jobb avses anställning mer än 4 veckor. Fyra informanter har gymnasieutbildning, två har högskoleutbildning och en har enbart gått ut grundskolan. Av informanterna är en av informanterna egenföretagare samt sex är anställda.

Fem informanter har haft sju arbeten eller fler, två informanter har haft färre än 4 arbeten. Informanterna har rört sig inom ett flertal vitt spridda branscher, innan de landat i den bransch de befinner sig idag. Vidare visar resultatet av intervjuerna att anledningarna till att de har det arbete de har idag är olika för alla informanter utom för tre, där yrket var det de alltid drömt om. Påtryckningar från familj, tips från andra om yrket, att de brinner för yrket och målgruppen, tipsad om det aktuella jobbet och inkörsport till ett intresseområde är anledningar till att informanterna arbetar inom sina yrken idag. Fyra av sju informanter arbetar idag med det de drömde om som barn i någon form. Det finns ingen tveksamhet i att informanterna har valt det som ligger dem närmast, antingen det har varit ett arbete som de drömt om och därför haft som uppställt mål eller att de valt ett yrke som har presenterats. Tre av informanterna har delvis ändrat sin inriktning när de har fått anställning inom det de brinner för, tagit sig an en chefsroll, och trivs i ansvaret de har fått.

### **Lojalitet**

*”...lojalitet är ett lustigt begrepp. Just nu skulle jag säga att min lojalitet är låg. Jag har inte fått erkännande för uppgifter som jag har utfört utanför min arbetsbeskrivning. Inte blivit involverad i frågor där jag har god kompetens...”*

Flertalet av informanterna anser att lojalitet mot arbetsgivaren är något som kan jämföras med en belöning från arbetstagare gentemot arbetsgivare. Den belöningen går åt båda håll och de känslor som ligger till grund för att känna lojalitet är bekräftelse och

känslan av tillit. Större delen av informanterna ansåg att lojalitet är ett utbyte av fördelar. Bekräftelsen består i att få vara en del i sammanhanget och kunna påverka sin och andras arbetsmiljö men att kunna påverka sin egen utveckling står för den största motivatorn.

Den utveckling som arbetsplatsen och arbetsgivaren ger till arbetstagaren belönas från arbetstagaren genom att denna gör sitt bästa på arbetet och även går utanför sin arbetsbeskrivning. Flera av informanterna ansåg lojalitet hänga ihop med person, med chef och den relation som finns, inte med företaget som sådant. Att bli involverad och känna förtroende för varandra framkom som viktigt för informanterna.

Betänkligheter över att byta arbete har nämnts i termer som nästan uteslutande handlar om utveckling. Annan arbetsplats eller tjänst som innebär högre lön var underordnat arbetsplats eller annan tjänst som innebar utveckling och möjlighet att nå högre mål i form av utmaningar i att prova andra arbetsuppgifter eller utbildning/ kurs för att öka sin kunskap. Eftersom lojalitet anses av informanterna höra samman med person och inte företag anses det som mindre illojalt att byta arbetsplats när utbytet ledare/chef och anställd inte fungerar. Att få ett erkännande för utförda uppgifter kan vara det som väger upp och får dem att stanna kvar, trots ej tillfredställande lön eller miljö.

### ***Ledarskap***

*”Jag tänker att om någon chef ger mig utrymme att utvecklas, som är lyhörd men ändå ganska tydlig, så att jag får guidning... som är uppenbart bättre på ledarskap och kommunikation än mig, så jag kan lära mig av den. Annars kan jag lika gärna jobba själv, alltså för då får jag hitta mina egna lösningar på allt. Jag har inget behov av att rapportera till någon så länge de inte inspirerar mig på något sätt...”*

Informanterna beskriver genomgående att de vill ha en ledare/chef som är lyhörd och tydlig. Gemensamt för informanterna var även att ha en ledare/chef som vill ge möjlighet att utvecklas, och detta genom att utmana och våga lita på individens förmåga. Om ledaren/chefen har en ledarförmåga, det vill säga att personen kan föra informanterna framåt och i riktning mot nya arbetsuppgifter eller ökat ansvar, värderades denne högt. Dock fick denne inte misslyckas i att stötta informanterna på vägen. De la alla ett stort ansvar på ledare/chef att peka ut riktning men detta fick inte blandas ihop med att styra, vilket däremot ansågs som negativt. Vidare värderades egenskapen att vara närvarande chef högt av informanterna. Denna egenskap inrymde

kompetens att veta när och hur ledare/chefer ska utmana dem att prestera högre och utvecklas i sina arbetsuppgifter, samt att vara insatt i den dagliga driften. Gemensamt för informanterna var också att de önskade ha en ledare/chef som var ärlig, rättvis och bra på att ge beröm/feedback. Vidare uppskattade informanterna att en ledare/chef hade goda empatiska egenskaper och i detta visar att hen bryr sig om sina medarbetare i deras välmående och utveckling på arbetsplatsen. Det fanns ingen skillnad mellan informanterna när det kom till att ha en ledare/chef som var närvarande emotionellt, här var alla eniga i att de behövde bli sedda och få känna sig trygga i att ledare/chef ville deras bästa. Men det var viktigt att även se till alla på arbetsplatsen, då alla medarbetare bidrar till helheten. Genom delaktigheten i det vardagliga arbetet, eller att vara synlig i medarbetargemenskapen ges inget utrymme för exempelvis mobbning eller utanförskap. Ord som ”tillsammans” var frekvent återkommande i intervjumaterialet.

Gällande det egna ledarskapet och hur informanterna ser sin egen förmåga att påverka sin arbetstid och arbetsinnehåll, fann de alla ett stort värde i att kunna lägga upp sin arbetsdag oberoende av annan påverkan. Tre av informanterna med egna ledar-/chefspositioner hade två roller, dels en operativ på ”golvet” med allmänna göromål i enlighet med organisationens mål och syfte, där förmågan att strukturera sin dag var liten till obefintlig. Dels hade de en roll med styrning och ansvar för upp till 15 personer, som gav en större möjlighet att påverka innehållet i sin arbetsdag, tider och upplägg. Ansvar för annan person var viktigt att kunna ta på sig, oavsett om det gällde att introducera nya medarbetare och praktikanter, eller att leda och fördela det operativa, dagliga arbetet. Här skiljde det sig inte mellan anställda chefer och anställda.

Skillnaderna mellan samtliga anställda informanter och den informant som var egenföretagare var markant vad gällde påverkan på lång sikt, i det hänseende att egenföretagaren kände ansvar i att planera sitt arbete på lång sikt, i syfte att bygga företaget vidare framåt. Samtliga informanter var nöjda med hur deras arbetsdag var möjlig att påverka.

### ***Fördomar***

*”Jag har nog alltid känt mig som att jag står lite mitt mellan två läger. De yngre upplevs ibland som oerfarna, oarbetsvilliga och lata. De äldre upplevs ofta kunniga, självsäkra, erfarna och pålitliga. Jag befinner mig mitt emellan, då jag anser att jag har liknande egenskaper som en äldre, men är i åldern i samma grupp som de yngre.”*

Informanterna delar intrycken att de blivit bemötta med skepsis till en början och en informant möttes av förakt. Dock har de fått ett gott bemötande efter att de har presterat, lärt känna sina medarbetare. Sammantaget visar resultaten från intervjuerna att samtliga informanter utom en har blivit utsatta för någon form av fördomar. Två av informanterna uppger att de har fått höra att de är lata, två har fått höra att de inte har erfarenhet på grund av ålder, och ytterligare en informant har fått höra att hen har fel ålder. En informant har gått miste om en möjlighet till högre tjänst på grund av ålder. En informant har känt skillnad mellan bemötandet av män och kvinnor.

Sex informanter beskrev nackdelen med att vara unga i bemärkelsen att de som unga inte uppfattas som lika trovärdiga i sitt yrkeskunnande som de äldre. Här framkommer att informanterna har känt att de behöver kunna allt för att tillåtas ta plats. Det har inte funnits lika stort utrymme att misslyckas som de medarbetare som varit äldre. Detta har de uppfattat även gäller när de har varit på sin arbetsplats under längre tid, det är inte det faktum att de är nya på arbetet som ger en lägre tilltro till deras förmåga. De uppfattade det som tröttsamt att upprepade gånger behöver bevisa sin kompetens och mötas av förvåning när de lyckas med svårare uppdrag. På frågan om det finns fördelar med att vara ung svarar tre informanter att de har ett naturligt driv och ork, samt att de är snabba. Här återfinns en del av fördelarna med att vara uppkopplad mot internet och olika sociala plattformar. Att snabbt leta och hitta information vägs mot att sakna erfarenhet i flera lägen. Två informanter anser sig vara mer relationella och sociala än sina äldre medarbetare och två informanter anser sig mer tekniskt lagda än sina äldre medarbetare. De ansåg att det var positivt att kunna stötta andra medarbetare i ny teknik och samtliga ansåg sig bli tillfrågade om detta oftare än äldre kollegor. Att vara yngst på arbetsplatsen är inte självklart synonymt med att vara mindre bra, men att vara yngst och sedan kunna växa med uppdraget har de alla erfarit.

På frågan om informanterna vet vad som sägs om deras generation i media svarar alla ja utom en som inte har någon uppfattning i frågan. Dock skiljer det sig i vad informanterna har hört. Två uppger att de hört att generationen ses som lat, kritiskt granskande och drivna. Två informanter uppger att de hört att generationen sägs vara tekniskt kunnig och vara ständigt uppkopplade på sociala medier som till exempel LinkedIn, Twitter och Facebook. Samtliga informanter tog avstånd från påståendet att de är lata, en informant ansåg sig inte befinna sig på några sociala medier. Ytterligare två informanter har hört i media att generationen är bekväm och curlad av sina föräldrar.

Det som sägs om millenniegenerationen och hur den förväntas vara, gör att det

kan finnas en åsikt kring dem redan. Detta beskriver informanterna kan vara svårt att möta och kan vara vad som också skapar fördomar. Redan innan de introduceras på arbetsplatsen har det påstådda ryktet om deras personlighet nått fram, vilket ger en sned bild av dem från början. Det finns dock flera positiva egenskaper som också nämns om millenniegenerationen, vilket lyfter upp och väger emot de negativa egenskaperna. Att vara drivna mot mål och att arbeta hårt för att komma vidare är några av de egenskaper som informanterna lyfte fram som särskilt positiva.

### **Diskussion**

Föreliggande studies resultat utifrån informanternas egna berättelser pekar på att det som presenterats i tidigare forskning om millenniegenerationen i stora delar verkar trovärdigt. Men det som lyfts fram när det kommer till beskrivningarna utifrån stereotyper i flertalet andra studier, är dock tvetydigt. Den utveckling hos individen i form av erfarenheter som kommer ur ett längre yrkesliv finns inte presenterade i någon forskning än, till det är generationen för ung. Som tidigare beskrivet och som det lyfts fram i artikeln av Deal et al. (2010) är stereotyp tänket gällande denna generations olikheter en fråga för forskare att se vidare på. Det vill säga hur forskare har valt att se hela generationen med ett antal egenskaper som får vara signifikanta för en hel generation, som lyfts fram i denna uppsatsstudie. Att beskriva millenniegenerationen med negativa egenskaper snarare än att lyfta fram det som är gott, kan komma att ge en sned bild av individerna som är och ska ut på arbetsmarknaden. Fokus behöver snarare riktas mot att genomföra en bredare studie av millenniegenerationen. Detta kan få fram en generationsbeskrivning utifrån individer, snarare än utifrån grupp (Deal et al., 2010). Informanterna i denna uppsatsstudie har olika bakgrund och kommer från olika delar av landet, men de är i, i stort sett samma ålder och representerar härmed ett litet urval av populationen. Men att se dessa individer som signifikanta för hela generationen blir likväl det missvisande. Forskning ska vägas mot forskning kring exaktheten i de egenskaper som görs gällande om millenniegenerationen. Deal et al. (2010) påpekar möjligheten till att spektrat inom generationen är brett och att det kan finnas fler skillnader inom själva generationen än generationsskillnader i sig. Alla informanter i uppsatsens studie var födda mellan 1989 – 1991 och reflekterar en del av millenniegenerationen i mitten av generationsspannet. Att spegla informanterna som lata men ändå vilja ha det ekonomiskt tryggt (Twenge et al., 2012), ständigt uppkopplade, enbart belönade för att komma till jobbet (Gentry et al., 2011), stämmer

inte med informanternas egen syn om sin generation och om sina egna egenskaper. Det är troligen så att det finns en svårighet i att uppleva sig själv som lat, men en viss distans visar informanterna upp. Informanterna är i huvudsak medvetna om vad som sägs om dem och deras uppfattningar om generationen skiljer sig åt från omvärldens stereotypa uppfattningar. Resultaten i uppsatsens studie visar att de förvisso ser sig som uppkopplade, inte har något emot att byta arbete och har ett brett socialt nätverk som de ägnar stor tid åt, men de menar att det inte hindrar dem från att ha ledande roller i samhället och göra karriär, något som har framhållits av bland annat Twenge et al. (2012). Tid som spenderas på arbetet ska vara präglad av intressanta arbetsuppgifter, utmaningar och utveckling, inte trygghet i första hand (Kuron et. al 2014) vilket också framkommer i alla intervjuer i denna uppsats.

Det finns ett högt mått av ansvarstänkande hos informanterna. Den tid som spenderas på arbetet är också en tid de vill känna att de bidrar med något. Det som stod ut i denna uppsatsstudie var det faktum att informanterna hade ett högt intresse av att hjälpa och stötta andra i sin yrkesroll. Att ta på sig ytterligare ett ansvar på arbetet i att vara arbetsmiljöombud eller att ta sig an praktikanter kände de som viktigt och meningsfullt. Förvisso var det flera av dem som hade en chefsroll, i vilken det ingår att ha personalansvar, men det framkom tydligt att det var något som stimulerade och gav tillfredställelse i arbetet. Kuron et al. (2014) lyfter fram att ansvarstagande, hjälpa och stötta andra minskar när millenniegenerationen väl befinner sig på en arbetsplats efter skoltiden, exempelvis ett första arbete då en lön är vad som eftersträvas, men vartefter tiden går ökar önskan om ett ansvarstagande igen (Kuron et al., 2014). Känslan av att vara sedda och själva spela en roll i ett större sammanhang när möjlighet ges framkommer som viktigt i föreliggande studie. Här ingår ansvarstagandet och visar på ett mått av initiativ och drivkraft.

Vidare känner informanterna inte igen sig i beskrivningen av att vara behövande, att ständigt vilja få beskrivet hur de ska gå till väga i utförandet av arbetsuppgifter (Thompson & Gregory, 2012). Det framkommer inte heller av informanterna att de förväntar sig att bli särbehandlade, vara mer resurskrävande än andra generationer eller vara behövande i större utsträckning, något som kan uppges vara en vanligt förekommande egenskap hos millenierna (Thompson & Gregory, 2012). Det framkommer dock i föreliggande studie att deras förväntningar på sin framtida karriär är höga, och detta avspeglas också i tidigare forskning om generationen i stort (Kuron et al., 2014). I föreliggande studie har informanterna gett intrycket av att få vara

självgående men med stöd och att de förväntar sig att få detta behöver inte anses som resurskrävande i sig.

Ledarskapet på arbetsplatsen beskrivet ur millenniegenerationen egna erfarenheter och önsknings, visar att det är viktigt att känna sig bekräftade i vad de gör som är bra i sitt arbete och vill även ha en ledare/chef som guidar och är tydlig snarare än en ledare/chef som övervakar. Dock ska inte tydlighet förväxlas med att ge övertydliga instruktioner (Thompson & Gregory, 2012). Respekt för en ledare/chef kommer av att de har ett samförstånd, informanterna beskrev att känslan av tillit mellan ledare/chef och medarbetare var viktig och att det inte sker naturligt bara för att de är chefer till titeln (Thompson & Gregory, 2012). Flertalet informanter var tydliga med att tillit är förtroende och att det byggs genom att cheferna litar på deras förmåga att utföra sina arbetsuppgifter tillfredställande, samt utmana dem till utveckling.

Framträdande i uppsatsens studie var lojaliteten till person och inte till företag. Det är till stor del det förtroende, eller brist på förtroende som finns mellan ledare/chef och informanterna som utgör grunden för lojaliteten till arbetsplatsen, även om det var av en idealistisk idé de sökte sig till arbetsplatsen och att de brann för arbetet som sådant. I informanternas svar finns lite av det idealistiska tänkandet kvar ännu efter ett antal år på arbetsplatsen, men den kompetente och coachade ledaren/chefen framstår som tongivande. Ur de band som skapas mellan chefer och arbetstagare kommer sedan lojaliteten naturligt och informanterna ger tydligt uttryck för att de behöver utmanas och samtidigt känna att deras insatser betyder något för att känna lojalitet med företaget (Thompson & Gregory, 2012). Att stanna kvar i ett företag hänger på om det finns utrymme för att utvecklas. Därtill kommer att kunna visa upp ett erkännande för utförda uppgifter, vilket är så pass värdefullt att få, att ett byte av arbete kan bli aktuellt om detta inte sker. Rörlighet på arbetsmarknaden är viktigt och informanterna, som en del av millenniegenerationen kommer att stå för en stor del av den rörligheten i kompetensförsörjningen framöver. Ledarskapet kommer att spela en betydande roll för hur den rörligheten kommer att se ut. Informanterna belyser utan undantag vart lojaliteten ligger. Att nå högre mål via ett karriärbyte eller byte av arbetsplats för att utvecklas var i linje med resultaten i denna uppsatsstudie. Även att ha en framstående roll i samhället har framställts som viktigt i millenniegenerationen, (Twenge et al., 2012), men än mer viktigt framkom det i föreliggande studie att få vara en del i ett företag som utvecklar dem själva.

### ***Praktiska implikationer***

Det framkommer i studien att många av informanternas svar handlar om ledarskap och hur ledare kan och bör förhålla sig gentemot informanterna, som ju i denna studie representerar millenniegenerationen. Utifrån föreliggande studies resultat skulle det kunna vara tänkbart att rekommendera ledare att se över sin personal och hur de bäst kan förstå individernas behov (Thompson & Gregory, 2012). Studien skulle även kunna användas som en förförståelse inför kompetensförsörjning i organisationer.

Millenniegenerationen är den generation som är yngst på arbetsmarknaden idag.

Det finns, och kommer att finnas möjlighet att studera deras förhållanden och påverkan på arbetsmarknaden under deras yrkeskarriärer. Chefer och ledare behöver därför se över strategier för att möta de behov som denna generation behöver för att stanna kvar inom företagen, vilket redan har påbörjats i viss mån (Thompson & Gregory, 2012) och göra det utifrån millenniegenerationens perspektiv och krav. Deras rykte om att vara svåra att hantera, lata och ett frekvent byter arbete (Twenge et al., 2012) betyder inte att de inte vill stanna kvar. Det som saknas är utmaningarna och utvecklingen och ledare /chefer som vågar ta sig an dem (Thompson & Gregory, 2012).

### ***Metoddiskussion***

Syftet med studien i uppsatsen var att få ta del av millenniegenerationen arbetsliv och genom deras erfarenheter få deras berättelser. Därav valdes personer som fanns inom spannet för generationen, ålder 27 – 29 år. För att öka den eventuella variationen i informanternas svar och till grund för att undvika eventuella könsskillnader valdes både män och kvinnor, samt att få en så bred bild som möjligt. Valet att inte dela in informanterna i kön baserades på det lilla antalet informanter, dock avgör analysen av resultatet och noggrannheten hos intervjuaren hur väl materialet av intervjuerna kan spegla populationen (Langemar 2008).

Intervju som metod med semistrukturerade frågor valdes då det var informanternas egna berättelser och beskrivningar som skulle belysas (Langemar, 2008). Och med det lilla antalet informanter ger intervju ett personligt och mer dynamiskt samtal. Enkät hade kunnat användas, men hade gett en snävare och mindre öppet sätt att samla in information. I denna studie användes telefonintervjuer på grund av det fysiska avståndet till informanterna. Genom att spela in intervjuerna fanns all information att hämta efter intervjun och fokus kunde läggas på närvaron i samtalet (Langemar 2008). Då intervjuaren inte hade stor erfarenhet av att intervjua var det



viktigt att frågorna utformades så att det fanns en struktur, enkel att följa. Intervjuerna tog ca 1 timme vardera.

Alla informanter hade arbete och flertalet var ledare/chefer själva, vilket kan ha påverkat utfallet, då de representerar enbart en del av populationen. Den del av populationen som har flera fördelar ur ett socioekonomiskt perspektiv. Att ställa samma frågor till enbart ledare/chefer, eller enbart arbetslösa kan ha visat en annan del av populationen och kunnat ge andra svar på samma frågor.

Informanternas generösa och precisa svar gav material till att kondensera och bilda tydliga teman och begrepp. Begreppen som valdes ut från kondenseringen, valdes för att belysa studiens syfte och frågeställning; Utifrån ställda frågor i intervjuguiden och syftet med studien framkom de presenterade temana. Om frågorna hade ställts annorlunda eller svaren varit mer komplexa, hade intervjuaren inte kunnat använda de teman studien skulle undersöka.

Frågorna mailades innan intervjuerna och informanterna kunde fundera kring dem. Valet att skicka frågorna via mail inledningsvis kan ha påverkat utfallet, då de redan var förberedda på frågorna samt hade kunnat bilda sig en uppfattning kring svaren. De öppna frågor som användes kan ha gjort att svaren blev omfattande, dock kan frågan ställas om svaren hade blivit än mer omfattande vid det personliga mötet. Telefonintervjuer ger inte samma dynamik men en möjlighet att samtala på ett personligare plan än exempelvis enkäter och frågeformulär, på grund av att det direkta mötet uteblir och informanterna kan känna sig mer anonyma. Problem med denna metod kan vara att intervjuaren tolkar resultaten och svaren, vilken kan undvikas i en kvantitativ metod där följsamheten gentemot insamlade data inte finns. En svaghet kan också vara att det enbart är en person som intervjuar, transkriberar och tolkar materialet. Här hade det kunnat öka validiteten genom att göra en bedömartriangulering (Langemar 2008) genom att låta en annan person ta del av det avkodade materialet, vilket hade kunnat gett en annan syn och svaren tolkats annorlunda.

Tidigare forskning bekräftar studiens resultat i vissa delar vilket kan ses öka validiteten i resultaten, trots att forskning från Sverige inte är medtagen i uppsatsens studie.

Informanterna valdes inom bekantskapskretsen och kan därför kallas tillgänglighetsurval (Langemar 2008). Detta gjorde att de kan ha upplevt förtroende för intervjuaren och detta kan ha gett den generösa mängden svar. Hade å andra sidan intervjuaren inte haft informanterna inom bekantskapskretsen kan svaren ha blivit

annorlunda. De kan då ha påverkats av att situationen var obekvämlig eller att frågorna kan upplevas personliga och det kan ha gett att svaren blivit mindre omfattande.

Ett problem med kvalitativ metod och intervjufrågor kan vara att olika informanter är olika utförliga i sitt sätt att svara på frågor, något som i denna studie inte var ett problem. Återkommande som kan vara ett problem, är det lilla antalet informanter vilket ger en liten bild av en stor frågeställning. Detta påverkar innehållet i studien och kan göra replikerbarheten svår. Det kan även bli stora konsekvenser för studien vid bortfall. Så var inte fallet vid denna studie. Urvalet var strategiskt, inte slumpmässigt vilket gör att syftet belyses mer specifikt utifrån informanterna och frågeställningen. Här kan ett slumpmässigt urval göra generaliserbarheten högre.

### ***Framtida forskning***

I föreliggande studie har de delar lyfts fram som är relevanta för informanterna ur millenniegenerationen och belyst deras syn på sin plats ur ett arbetsmarknadsperspektiv. Här framkommer att de till viss del inte kan relatera till det som skrivs om dem. För vidare studier föreslås därför utökade kvalitativa studier, för att vidare och bredare utforska deras egen syn på sin generation och hur de förstås av sin samtid.

Vidare föreslås utökad forskning kring millenniegenerationen plats på arbetsmarknaden och hur de bäst kan förstås utifrån ett samtida perspektiv, inte i jämförelse med andra generationer. Det blir missvisande att ställa frågor där informanterna ska tänka sig hur de skulle ha svarat för många år sedan. Det behövs studier gjorda med tidsfördröjning (Twenge et al., 2012; Deal et al., 2010), det vill säga att studera individer i samma ålder och ställa samma frågor, men att göra det i olika generationer, via kvalitativa studier. Då först kan man få svar på frågor från personerna gällande deras värderingar där och då, inte när de senare blivit äldre och ska svara på frågor kring hur det var när de var i 20-årsåldern. Det blir missvisande att gå tillbaka i tanken, när så mycket erfarenhet har lagts till under årens lopp. Här är viktigt att ta tillvara den omgivande kontexten så som exempelvis det rådande ekonomiska läget (Deal et al., 2010). Vidare föreslås även att forska kring hur millenniegenerationen är själva som chefer och ledare, samt att dela upp det i kategorierna män och kvinnors olika upplevelser.

## Referenser

Burnard, P. (1991). A method of analysing interview transcripts in qualitative research. *Nurse Education Today*, 11, 461-466.

Deal, J.J., Altman, D.G. & Rogelberg, S.G. J (2010) Millennials at work: What we know and what we need to do (If anything) *Bus Psychol*, 25, 191-199. doi 10.1007/s10869-010-9177-2

Gentry, W.A, Griggs, T.L, Deal,J.J, Mondore, S.P & Brennan, B.D. (2011). A comparison of generational differences in endorsement of leadership practices with actual skill level. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 63(1) 39–4, doi: 10.1037/a0023015

Glambatista, R.C, Hoover, D.J, Tribble, T. (2017). Millennials, Learning and Development: Managing Complxy Avoidance and Narcicissism. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(3), 176–193. doi.org/10.1037/mgr0000056

Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105–112.

Kuron, Lisa. KJ, Lyons, Sean. T, Schweitzer, Linda, Ng, Eddy. S.W. (2014). Millenials' work value: differencies across the school to work transition. *Personnel Review*, 44(6), 991-1009 <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0024>

Langemar, P (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi – att låta en värld öppna sig*. Liber. Stockholm.

McLeigh, JD & Boberiene LV. (2014) Young adults in conflict: confident but struggling, networked but disconnected. *Journal of Orthopsychiatry*, 84(6), 624–632 doi.org/10.1037/h0099864

Raymer, M., Reed, M., Spiegel, M., & Purvanova, R. K. (2017). An examination

of generational stereotypes as a path towards reverse ageism. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(3), 148-175. doi:10.1037/mgr0000057

Thompson, C & Gregory, J.B. (2012). Managing Millennials: A Framework for Improving, Attraction, Motivation and Retention. *The Psychologist-Manager Journal*, 15, 237–246. doi: 10.1080/10887156.2012.730444.

Twenge, J.M. (2010) A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), ss. 201–210

Twenge, J. M, Freeman, E.C, Campbell, W.,. (2012) Generational Differences In Young Adults' Life Goals, Concern For Others and Civic Orientation, 1966-2009. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 1045-1062 doi: 10.1037/a00227408

*Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.*  
Stockholm: Vetenskapsrådet. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

## *Bilaga 1*

### **Intervjuguide**

1. Hur gammal är du?
2. Vilken är din skolbakgrund?
3. Berätta om och beskriv ditt första jobb?
4. Hur länge stannade du på det jobbet?
5. Kan du uppskatta hur många arbetsplatser du har haft sedan dess?
6. Vilka branscher har du rört dig mellan?
7. Hur kom det sig att du valde det jobb du har idag?
8. Kan du beskriva din roll i det företag du arbetar i idag?
9. Hur skulle du beskriva en vanlig dag på jobbet, hur du styr din dag, arbetstider, uppdrag mm?
10. Hur väl passar det upplägget dig?
11. När du var liten och tänkte på vad du skulle vilja arbeta med när du blev stor, hur stämmer det överens med hur det faktiskt blev?
12. Om du fick beskriva en idealchef, hur skulle du beskriva den då?
13. Kan du berätta om din lojalitet med arbetsgivaren?
14. Den där första dagen, oavsett arbetsplats, kommer du ihåg hur du togs emot av dina äldre kollegor?
15. Har du blivit bra och rättvist bemött?
16. Hur skulle du beskriva fördelarna och nackdelarna med att vara ung på jobbet?
17. Hur har du tänkt kring att byta arbete, tidigare eller i framtiden?
18. Slutligen, vet du vad som sägs om millenniegenerationen i media? Om ja, hur tycker du att det passar in på dig?