Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

C-uppsats

Vad motiverar Gen Z i arbetslivet?

En kvalitativ intervjustudie

Författare: Amina Dedic & My Paulsson
Handledare: Judit Krisztina Lindqvist
Examinator: Caroline Johansson

Lärosäte: Linnéuniversitetet

Termin: HT25

Ämne: Psykologi

Nivå: Grundnivå

Kurskod: 2PS63E

Abstrakt

Syftet med studien var att undersöka vad motiverar Generation Z i arbetslivet – vad som får dem att trivas, engagera sig och utföra ett bra arbete. Studien genomfördes med kvalitativ ansats och semistrukturerade intervjuer, samt analyserades med hjälp av tematisk analys. Totalt deltog 10 personer i studien, med varierande yrken och en jämn könsfördelning. Centrala teman som framkom genom den tematiska analysen var: *Arbetets sociala kontext, Organisatoriska förutsättningar, Autonomi, Ambitioner och framtid,* och *Mening och syfte i arbetet*. Resultaten visade att Generation Z påverkades av såväl sociala relationer och ledarskap som utvecklingsmöjligheter, flexibilitet, och upplevd mening i arbetet. Studien bidrar till djupare förståelse för vad som motiverar Generation Z i arbetslivet och kunde därmed utgöra stöd för organisationer som ville attrahera, engagera och behålla medarbetare från denna generation.

Nyckelord

Generation Z, motivation, arbetsmotivation, organisationspsykologi, tematisk analys

Abstract

The aim of this study was to investigate what motivates Generation Z in the work life – what makes them thrive, feel engaged, and perform well at work. The study adopted a qualitative approach using semi-structured interviews and was analyzed through thematic analysis. Ten participants took part in the study, representing a range of professions and an equal gender distribution. The central themes that emerged through the thematic analysis were: *The Social Context of Work, Organizational Conditions, Autonomy, Ambitions and the Future*, and *Meaning and Purposes at Work.* The results showed that Generation Z is influenced by both social relationships and leadership, as well as opportunities, flexibility, and a perceived sense of meaning in their work. The study contributed to a deeper understanding of what motivates Generation Z in the work life and can therefore serve as support for organizations seeking to attract, engage, and retain employees from this generation.

Key words

Generation Z, motivation, work motivation, organizational psychology, thematic analysis

Tack

Författarna vill rikta ett stort tack till samtliga deltagare som medverkat i studien för er tid, ert engagemang och era värdefulla bidrag. Ert deltagande var en förutsättning för att genomföra detta arbete.

Innehållsförteckning

Vad motiverar Gen Z i arbetslivet? **1**
En kvalitativ intervjustudie 1
Abstrakt **2**
Nyckelord **2**
Abstract **2**
Key words **3**
Tack **3**
Innehållsförteckning **4**
1 Introduktion **1**
1.1 Inledning 1
1.2 Teoretisk bakgrund 2
1.2.1 Generationer 2
1.2.2 Motivation 2
1.2.3 Arbetsmotivation 3
1.2.4 Arbetsmotivation hos generationerna 5
1.2.5 Arbetsmotivation hos Generation Z 6
2 Metod **8**
2.1 Deltagare 8
2.2 Material 9
2.3 Procedur 10
2.4 Tematisk analys 10
2.5 Etiska överväganden 13
3 Resultat **14**
3.1 Arbetets sociala kontext 15
3.1.1 Kollegiala relationer 15
3.1.2 Samarbete och effektivitet 16
3.2 Organisatoriska förutsättningar 17
3.2.1 Tydligt och anpassat ledarskap 17
3.2.2 Delaktighet och inflytande 18
3.2.3 Fysisk arbetsmiljö 19
3.3 Autonomi 19
3.3.1 Frihet i hur och var arbetet utförs 19
3.3.2 Work-life balance 20
3.4 Ambitioner och framtid 21
3.4.1 Viljan att utvecklas och komma vidare 21
3.4.2 Lojalitet mot sig själv 22
3.4.3 Ekonomisk belöning och förmåners betydelse 23
3.5 Mening och syfte i arbetet 23
3.5.1 Arbetets betydelse för individen 23
3.5.2 Att bidra till något större 24

4 Diskussion **26**
4.1 Praktiska implikationer 32
4.2 Metodologisk diskussion 33
4.3 Framtida forskning 35
5 Slutsats **37**
Referenser **38**
Bilaga 1: Intervjuguide **1**
Bilaga 2: Inlägg på LinkedIn och Facebook **4**
Bilaga 3: Informationsbrev **6**
Tabell 4: Kodningsschema **7**

1 Introduktion

1.1 Inledning

Arbetsmotivation är ett centralt område inom organisationspsykologi, och påverkar såväl individens välmående och engagemang som organisatorisk prestation och långsiktiga hållbarhet (Nationalencyklopedin, 2026). Arbetsmotivation behöver sättas in i ett sammanhang av ett ständigt föränderligt arbetsliv präglat av teknologisk utveckling, ökade krav på flexibilitet, nya förväntningar på arbete och arbetsgivare samt en alltmer varierad arbetskraft (Mahmoud et al., 2020, s. 194). Att förstå generationella skillnader är nyckeln till att motivera anställda från olika ålderskohorter på ett effektivt sätt (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 100). Genom att erkänna varje enskild generations unika egenskaper, kan organisationer skapa mer produktiva arbetsplatser. Nya generationer träder in på arbetsmarknaden med andra erfarenheter, värderingar och förväntningar än tidigare generationer, samtidigt som organisationer ständigt utvecklas. I detta möte uppstår frågor om motivation, engagemang och hållbara arbetsvillkor.

Tidigare forskning inom arbetsmotivation fokuserar på äldre generationer, såsom Baby Boomers, Generation X och Generation Y (Millennials), men Generation Z utgör i dag en snabbväxande del av arbetskraften (Lašáková et al., 2023, s. 774). Generation Z beskrivs ha unika beteendemässiga egenskaper, såsom begränsat intresse i team work, frekventa jobbyten, samt låg organisatorisk lojalitet, där personliga intressen och värderingar prioriteras framför långvarigt engagemang (Surugiu et al., 2025, s. 2). För arbetsgivare och chefer väcker detta frågor om hur arbetsmotivation ska förstås, främjas och upprätthållas i relation till en ny generation med delvis andra förväntningar på arbetslivet. Det är därav av intresse att undersöka vad som motiverar Generation Z i arbetslivet; vad som får dem att trivas, att engagera sig i arbetet, samt att utföra ett bra arbete. Tidigare forskning använder i stor utsträckning kvantitativa metoder, eller i vissa fall mixad metod. Det saknas därmed kvalitativa studier som fördjupar förståelsen för Generation Z:s subjektiva upplevelser av motivation i arbetslivet. Denna studie syftar till att bidra för att fylla detta kunskapsgap.

I detta arbete anses Generation Z vara individer födda mellan 1996 och 2012. Denna ålder bestämdes med hjälp av tidigare forskning, där den nedre åldern är i enlighet med

Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak (2025, s. 101) och den övre åldern är i enlighet med Mahmoud et al. (2020, s. 194).

Syftet med detta arbete var att undersöka vad som motiverar Generation Z i arbetslivet; vad som får dem att trivas, engagera sig i arbetet samt utföra ett bra arbete. Detta gjordes genom frågeställningen: Vad motiverar Generation Z i arbetslivet?

1.2 Teoretisk bakgrund

1.2.1 Generationer

Ett karakteristiskt drag hos människor som tillhör olika generationer är deras sätt att uppfatta världen omkring sig (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 101). Detta kan främst förstås som ett resultat av ett mångsidigt system av värderingar, attityder och preferenser, samt förväntningar och behov, gentemot arbete och privatliv. Tillhörighet till en given generation påverkar även individens inställning till arbete, förmåga att använda teknik, sättet att kommunicera samt sättet att forma karriärmål. Mahmoud et al. (2020, s. 194) beskriver att generation är ett koncept som används både som ålderskohort, vilket definieras som grupper av individer födda under liknande tidsperioder, samt som ett analytiskt verktyg för att följa människor över en rad olika frågor, beteenden och egenskaper. Även om det är nödvändigt att dra tidsmässiga gränser mellan generationerna för att möjliggöra analyser av dem, bör dessa gränser förstås som riktlinjer snarare än absoluta avgränsningar.

1.2.2 Motivation

Holt et al. (2024, s. 560) beskriver att *motivation* är den kraft som får individen att agera mot ett mål, såsom att arbeta hårt. Motivation beskrivs även som en process som påverkar riktningen, uthålligheten, och kraften av målinriktat beteende (Holt et al., 2024, s. 561). Ryan och Deci (2017, s. 13) redogör att motivation, rent etymologiskt sett, är det som driver människor till handling.

Motivation är också ett psykologiskt begrepp och den mest väletablerade modellen är Maslows behovshierarki som delar in mänskliga behov i fem nivåer, från grundläggande fysiologiska behov såsom mat, vatten och sömn. Därefter kommer trygghetsbehovet som handlar om säkerhet och stabilitet i sådant som ekonomi, hemmet och så vidare. Det tredje behovet är tillhörighets- och gemenskapsbehovet som inkluderar sådant som vänskap, relationer, socialt stöd och känslan av att höra till. Det fjärde är uppskattnings- och

självkänslebehovet som handlar om att få erkännande från andra, att bli sedd och uppskattad och få respekt för ens förmågor. Det sista behovet är det självförverkligande behovet som handlar om personlig utveckling och mening, såsom att uppnå sin fulla potential och göra något som känns viktigt. Dessa behov kan ses som universella. När individens behov tillfredsställs uppstår ofta positiva känslor, vilket kan kopplas till upplevelser av lycka och välbefinnande (Liu et al., 2025, s. 2).

Motivationsteorier fokuserar både på energin och riktningen till beteendet. Andra motivationsteorier försöker förutsäga lärande, prestation och beteendeförändringar (Ryan & Deci, 2017, s. 13). Motivation ses även som en process där individens energi riktas mot att tillfredsställa behov (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 100). Motivation kan därmed kopplas till energi och dess roll i att effektivt driva handlingar. Ett *motiv* fungerar som en inre mekanism som triggar uppväckande och styr beteenden på ett effektivt sätt. Motivation uppstår när individen upplever en brist på något betydelsefullt och samtidigt identifierar möjligheten att tillfredsställa detta behov.

I denna studie förstås motivation främst som de psykologiska och organisatoriska faktorer som påverkar individers engagemang, uthållighet och riktning i arbetsrelaterade beteenden.

1.2.3 Arbetsmotivation

Motivation är ett centralt område inom företagsledning (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 100). Att ha motiverad personal innebär att ha medarbetare som är drivna att bidra med sina färdigheter, samt att nå arbetsrelaterade mål. Detta är avgörande för organisatorisk framgång, då organisationens resultat direkt påverkas av medarbetarnas prestationer. Det finns flera fördelar med en motiverad arbetsstyrka, och dessa inkluderar: ökad stabilitet bland personalen, bättre samordning i team, högre effektivitet, ökad arbetstillfredsställelse och förbättrad hantering av humankapital (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 100).

Murray (1938, s. 80-81) beskriver motivation i termer av psykologiska behov som driver individens handlingar och som kommer till uttryck genom individens strävan att övervinna hinder, utöva makt och att genomföra svåra uppgifter så väl och snabbt som möjligt. *Achievement* definieras som ett elementärt jag-behov som kan fungera som en självständig drivkraft för handling eller kombineras med andra behov. Murray (1938, s. 80-81) skiljer

detta behov från *recognition*, som avser individens strävan efter erkännande, uppskattning och sociala status. Recognition kan ta sig uttryck i att väcka beröm, kräva respekt eller uppmärksamma egna prestationer. Det framhålls att handlingar kopplade till ambition, prestation och prestige kan förstås genom samspelet mellan achievement och recognition, där prestation respektive erkännande utgör närliggande men analytiskt åtskilda behov (Murray, 1938, s. 80-81).

Herzberg et al. (1993, s. 113) beskriver att *hygienfaktorer* verkar för att avlägsna hälsorisker i människans miljö, och är förebyggande. Förbättring av hygienfaktorer i arbetet kan bidra till att undanröja eventuella hinder för positiva arbetsattityder. Bland hygienfaktorer inkluderas handledning, interpersonella relationer, fysiska arbetsförhållanden, lön, företagspolicyer och administrativa rutiner, förmåner och anställningstrygghet. När dessa faktorer försämras till en nivå som den anställde anser är under acceptabelt, uppstår missnöje med jobbet. När dessa faktorer anses som optimala uppstår dock inte det motsatta. Utan hygienfaktorerna uppstår missnöje, men med optimala hygienfaktorer uppstår inte positiva arbetsattityder (Herzberg et al., 1993, s. 114). De faktorer som leder till positiva arbetsattityder gör så eftersom de tillfredsställer individens behov av självuppfyllande (eng: *self-actualization*) i arbetet. Dessa faktorer kallas för *motivationsfaktorer*, och de tjänar främst till skapande av arbetstillfredsställelse hos individen, samt prestationsförbättring som söks av organisationer i sin arbetsstyrka. Motivationsfaktorer handlar alltså snarare om behovet av att utvecklas inom yrket som en källa till personlig tillväxt.

Self-determination theory (SDT) är en teori som centralt bekymrar sig över de sociala förhållanden som underlättar eller hindrar mänsklig utveckling, enligt Ryan och Deci (2017, s. 3). Teorin undersöker hur biologiska, sociala, och kulturella villkor antingen undergräver eller förbättrar mänskliga förmågor för psykologisk tillväxt, engagemang, och välmående, både inom generella och specifika områden och strävanden. Inom SDT finns tre grundläggande psykologiska behov: *autonomi, kompetens,* och *samhörighet* (Ryan & Deci, 2017, s. 10). Arbetsengagemang av hög kvalitet i dagens organisationer drivs av både inre och yttre motivation (Ryan & Deci, 2017, s. 532). Forskning visar att när chefer är mer stöttande gällande autonomi, internaliserar de anställda värdet av deras arbetsinsatser, är mer självständigt motiverade, och presterar därmed bättre och visar högre arbetstillfredsställelse och välmående. Det visar sig även hur viktig tillfredsställelse av de tre grundläggande

psykologiska behoven är för anställdas resultat. Organisationer som främjar inre kontra yttre värden samt en känsla av syfte ökar ytterligare de anställdas behovstillfredsställelse, och därmed även engagemang.

Roussillion Soyer et al. (2021) visade genom en kvantitativ studie, att autonom motivation, att drivas av inre faktorer som intresse och stolthet, har ett positivt samband med arbetsengagemang, vilket i sin tur stärker arbetsprestationen (Roussillion Soyer et al., 2021, s. 145-146). Samtidigt visade resultaten att upplevd rättvisa i belöningar kan uppfattas som extern kontroll och därmed försvaga effekten av den autonoma motivationen (Roussillion Soyer et al., 2021, 147-149). Studien betonade att hur belöningar kommuniceras och upplevs spelar en central roll för individens motivation och engagemang.

1.2.4 Arbetsmotivation hos generationerna

Skillnader i arbetsmotivation hos generationerna har identifierats. Tidigare forskning inom arbetsmotivation har i hög grad fokuserat på äldre generationer, såsom Baby Boomers, Generation X och Generation Y (även kallade *Millennials*), medan Generation Z först på senare år har börjat uppmärksammas som en växande del av arbetskraften. Då Baby Boomers närmar sig pensionsåldern läggs inte alltför stor vikt på denna generation. I detta avsnitt presenteras framför allt vad som motiverar Generation X och Millennials i arbetslivet.

Czerwińska-Lubszczyk och Jankowiak (2025) genomförde en kvantitativ studie med syfte att undersöka skillnader i motivationsfaktorer mellan de tre generationerna: X, Y och Z. Resultaten visade på att samtliga generationer värderade ekonomiska bonusar för att uppleva en ökad känsla av motivation i arbetet (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 106). För Generation X utgjorde arbete en viktig del av livet (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 101). De värdesatte individualism och självständighet, men deras lojalitet och respekt härstammade från deras kompetens, snarare än deras positioner. De krävde arbetsstabilitet och en lugn arbetsmiljö. De trodde att professionell framgång var kopplad till utbildning, engagemang och kompetens. Millennials, å andra sidan, växte upp omgivna av snabba tekniska framsteg, och hade kallats den “digitala generationen”. Detta bidrog till ett starkt beroende av teknologi. De hade lätt tillgång till information och utökade sina kunskaper när som helst, var som helst, vilket gjorde att de kände sig något ofullständiga utan dessa digitala verktyg (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 101). Studier visade även visat att

Generation X var mer benägna att motiveras av sociala yttre belöningar, som erkännande från chefer, vilket skilde dem från yngre generationer (Mahmoud et al., 2020, s. 205).

1.2.5 Arbetsmotivation hos Generation Z

Generation Z har beskrivits som en generation som kan navigera såväl den riktiga världen som den virtuella (Czerwińska-Lubszczyk & Jankwiak, 2025, s. 101). De har beskrivits som mästare i multitasking, mycket kreativa, och drivs av utmaningar. De förväntar sig omedelbar feedback och höga belöningar, samt är mindre benägna att stanna kvar i organisationer som inte erbjuder möjlighet till tillväxt och utmanade arbetsuppgifter. Andra källor anger att Generation Z har en hög potential i multitasking samtidigt som de är mer produktiva (Mahmoud et al., 2021, s. 198).

Generation Z lade stor vikt vid den bas- eller månadslön de erhåller för sitt arbete (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 107). Gällande icke materiella motivationsfaktorer lade Generation Z stor vikt vid flexibla arbetstimmar, tillgång till modern teknik och möjligheten till flexibelt och bekväm förlagd ledighet (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 108). Utöver dessa visade resultat att just Generation Z skattade högt på de psykologiska faktorerna överlag som viktiga för att känna sig motiverade i arbetet (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 110). Generation Z upplevde till skillnad från de andra generationerna att motivationshinder som låga löner, för många uppgifter samtidigt av chefen, avsaknad av syfte i arbetet, ingen möjlighet för befordran, brist på förmåner samt brist på utvecklingsmöjligheter alla framstår som hämmande (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 111).

I en kvantitativ studie inom tjänstesektorn i Kanada visade Mahmoud et al. (2020) att alla generationer skiljde sig i hur de värderar motivationsfaktorer, och att särskilt Generation Z var mer känslig för negativa arbetsförhållanden och hade lägre total arbetsmotivation jämfört med Generation X och Y (Mahmoud et al., 2020, s. 204). Generation Z värdesatte materiella belöningar och inre motivation högt, men visade lågt engagemang för identifierad reglering (Mahmoud et al., 2020, s. 205). I stället drevs de främst av uppgifter som kändes personligt meningsfulla (Mahmoud et al., 2020, s. 205). Författarna rekommenderade att arbetsgivare anpassar sina belöningssystem för att effektivt motivera särskilt yngre medarbetare (Mahmoud et al., 2020, s. 205).

I en mixad metod-studie av Surugiu et al. (2025, s. 2) undersöktes de starka drivkrafterna bakom Generation Z:s arbetsmotivation, med beaktande av fyra viktiga drivkrafter: erkännande, uppskattning, välbefinnande, och färdigheter. Alla fyra prediktorer visade sig påverka Gen Z:s arbetsmotivation signifikant (Surugiu et al., 2025, s. 17). Lönen visade sig vara den primära motivatorn för Generation Z att öka sin arbetseffektivitet, medan andra finansiella och icke-finansiella faktorer anses vara mindre betydelsefulla. Generation Z behövde även hög organisatorisk ledarskaps- eller ledningsuppskattning för att känna sig motiverad och öka sin arbetseffektivitet. De ville känna sig erkända och uppskattade för sina insatser och bidrag i organisationen. Det som främst motiverade Generation Z var som tidigare nämnt löner, men arbetserkännande och belöningar kunde öka motivationen ytterligare (Surugiu et al., 2025, s. 18). Vidare betonade studien metoder som personligt erkännande, kompetensutveckling, och retentionsprogram, vilket kunde öka engagemang, lojalitet, och produktivitet.

2 Metod

Syftet med detta arbete var att undersöka vad som motiverar Generation Z i arbetslivet; vad som får dem att trivas, engagera sig i arbetet, samt utföra ett bra arbete. Detta gjordes genom frågeställningen: Vad motiverar Generation Z i arbetslivet?

I detta avsnitt presenteras den metod som användes i arbetet.

2.1 Deltagare

Deltagarna för denna studie valdes utifrån ett bekvämlighetsurval, där författarna tog kontakt med deltagare i omgivningen. Dock undveks deltagare som kunde vara i beroendeställning till författarna. Detta gjordes för att deltagarna inte skulle känna sig tvingade eller uppleva sig pressade till att medverka eller besvara frågor utifrån vad de förväntar sig att författarna vill ha för svar. Tio personer deltog i studien. Inklusionskriterier för att medverka i studien var följande: deltagaren behövde vara över 18 år gamla, kunna förstå och tala det svenska språket då intervjuerna skulle genomföras på svenska, deltagarna behövde vara yrkesverksamma vid intervjutillfället och varit anställda i minst sex månader. Som tidigare nämnts anses Generation Z i detta arbete vara individer födda mellan 1996 och 2012. Dock inkluderades inte personer som var födda efter 2007, eftersom de inte skulle uppfylla kravet kring minimiåldern. Detta bestämdes på grund av etiska skäl. Enligt 6 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) fick avtal om tidsbegränsad provanställning träffas, om prövotiden var högst sex månader. Valet av sex månader som minsta anställningstid grundades därför på denna bestämmelse. De deltagare som medverkade i studien var yrkesverksamma, antingen del- eller heltidsanställda, under datainsamlingens tillfälle. Deltagarna var yrkesverksamma i olika branscher, vilket gav studien en bred variation på flera vinklar inom arbetslivet och vad olika yrken och organisationer motiverades av. Jämn könsfördelning eftersträvades, och deltagarna utgjordes således av fem kvinnor och fem män. Alla deltagare identifierade sig som Generation Z.

Tabell 1. *En översikt av deltagarnas ålder, kön och yrke.*

Deltagare	Ålder	Kön	Yrke
1	21	Kvinna	Industriarbetare
2	25	Man	Frivårdsinspektör
3	21	Kvinna	Butiksbiträde
4	20	Kvinna	Motorskadereglerare
5	21	Man	Snickare
6	21	Man	Försvarsmakten
7	23	Man	Industriarbetare
8	29	Kvinna	Biträdande jurist
9	23	Man	Redovisningsekonom
10	25	Kvinna	Områdeschef

2.2 Material

Intervjuguiden som användes i denna studie grundade sig i Herzbergs tvåfaktorsteori och Self-Determination Theory, i kombination med resultat från tidigare studier. Herzbergs tvåfaktorsteori användes för att konstruera frågor som handlade om motivationsfaktorer, såsom utvecklingsmöjligheter, och hygienfaktorer, såsom lön, arbetsvillkor och relationer på arbetsplatsen. Syftet var att fånga vilka faktorer som skapade missnöje respektive trivsel och motivation.

Self-Determination Theory användes för att skapa frågor som handlade om de tre grundläggande psykologiska behoven: autonomi, kompetens, och samhörighet. Deltagarna fick beskriva i vilken grad de frivilligt utförde arbetsuppgifter, om de kände sig kompetenta och effektiva i arbetet, samt hur sociala relationer påverkade. Detta möjliggjorde en fördjupad förståelse i hur dessa psykologiska behov påverkade Generation Z:s arbetsmotivation.

Även tidigare forskning användes vid konstruering av intervjufrågorna. Studier visade att Generation Z värderade lön och ekonomiska incitament, utvecklingsmöjligheter och känsla av frihet. Samtidigt verkade de vara mer känsliga för dåliga arbetsförhållanden. I utgångspunkt i tidigare forskning inkluderades därmed frågor om hur deltagarna resonerade kring ambitioner och mål, lön och förmåner, samt flexibilitet och upplevelse av syfte i arbetet.

Semistrukturerade intervjuer användes i arbetet. Intervjufrågorna konstruerades för att vara öppna och inte ledande. Detta gjordes för att ge deltagarna utrymme till att delge sina egna tankar och erfarenheter mer fritt, utan styrning från författarna. Teoretiska begrepp som framkom i teorierna användes inte i intervjufrågorna. Detta gjordes i syfte att minska risken för att deltagarnas svar styrdes av författarnas teoretiska förförståelse, och för att möjliggöra att teman växte fram i materialet.

Intervjuguiden användes flexibelt under intervjuerna, vilket innebar att alla huvudfrågor ställdes men att följdfrågor ställdes utifrån deltagarnas svar. Detta gjordes för att fördjupa resonemang och fånga aspekter som deltagarna själva upplevde som betydelsefulla.

2.3 Procedur

Syftet med arbetet var att få en djupare förståelse i vad som motiverar Generation Z i arbetslivet. Deltagarna kontaktades genom sociala medier såsom Instagram och LinkedIn. Efter att deltagarna hörde av sig med att de ville delta i studien, skickades ett informationsbrev med samtyckesformulär till dem via mail (se Bilaga 3). Innan intervjun genomfördes behövdes ett skriftligt samtycke från samtliga deltagare. Totalt deltog 10 personer i studien. Samtliga deltagare var yrkesverksamma vid intervjutillfället, antingen på hel- eller deltid, inom olika branscher. Intervjuerna var av semistrukturerad natur, vilket innebar att författarna hade ett fåtal konsekventa frågor och kunde följa upp genom att ställa mer detaljerade följdfrågor (se Bilaga 1) som kunde bidra med att deltagarna utvecklade sina svar och författarna fick utifrån det djupare förståelse för deltagarnas upplevelser (Jhangiani et al., 2019, s. 165). Samtliga intervjuer varade i ungefär 45 minuter. Samtliga intervjuer genomfördes digitalt och deltagarna uppmanades att befinna sig i en lugn miljö där de kände sig bekväma. Att intervjuerna genomfördes digitalt var för att underlätta datainsamlingen. Det säkerställdes att ingen annan än deltagaren och författarna var närvarande under intervjun. Intervjuerna spelades in och transkriberades ordagrant.

2.4 Tematisk analys

TA bidrog till ett friare och flexibelt forskningsverktyg som därefter tillförde mer rikt och detaljerat material som kunde vara mer komplext att få fram ur kvalitativa data (Braun & Clarke, 2006, s. 78). Det insamlade materialet utgjorde studiens data corpus och bestod av intervjuer med respondenter ur Generation Z. Med datakorpus avsågs allt insamlat material i

studien (Braun & Clarke, 2006, s. 79). Från detta material valdes de delar som var relevanta för studiens syfte och forskningsfråga ut och analyserades som data set, vilket innebar den del av materialet som faktiskt användes i analysen. Varje enskild intervju utgjorde ett data item, det vill säga en separat enhet inom data setet. De specifika utdrag som kodades och låg till grund för tematiseringen utgjorde data extracts, vilket syftade på de textavsnitt som identifierades som särskilt betydelsefulla för analysen (Braun & Clarke, 2006, s. 79).

Då tematisk analys inte var enbart baserad på de teorier som låg till grund för att kunna förklara motivation utifrån deltagarnas perspektiv hade denna tematiska analys en essentialistisk, även kallad realistiskt, synsätt som dessutom gått i hand med den fenomenologiska traditionen (Braun & Clarke, 2006, s. 81). Detta innebar att deltagarnas berättelser tolkades som uttryck för deras faktiska upplevelser, tankar och känslor kring motivation i arbetslivet. Samtidigt tillämpades ett reflexivt förhållningssätt, där författarna var medvetna om att analysen inte var en neutral avbildning av verkligheten, utan formades genom författarnas aktiva tolkningsarbete. Analysen sågs därmed som ett resultat av samspelet mellan det empiriska materialet och författarnas analytiska blick, snarare än som en upptäckt av färdiga teman som fanns i materialet. Språket sågs i detta sammanhang som ett redskap för att förmedla dessa upplevelser, snarare än som något som var konstruerat eller format av diskursiva strukturer (Braun & Clarke, 2006, s. 81). Utifrån detta skapades teman som antingen var deduktiva eller induktiva. Teman som framtogs genom både induktiv och deduktiva ansatser, där induktiva var datadrivna och skapades inte genom en förutbestämd teori, utan växte snarare fram ur materialet som kommit fram genom intervjuerna (Braun & Clarke, 2006, s. 83). Medan de deduktiva utgick från teorier. Intervjufrågorna utformades och formulerades på ett sätt som inte betonade de teoretiska begrepp som förekom i teorierna. Detta för att inte frågorna sedan skulle bli även aktuella teman. Skulle frågorna bli teman hade ingen analys genomförts för att identifiera teman för hela data och förståelse för den och dess mönster hade inte framtagits (Braun & Clarke, 2006, s. 85, 94).

Ett ytterligare problem som har undvikts var att inte de olika temana skulle flyta ihop med varandra för mycket och överlappa. Varje tema har försökt vara sammanhängande inom sig, tydligt avgränsat från andra teman och grundades i det insamlade materialet. Detta gjordes för att undvika en svag analys, där temana överlappade med varandra och saknade tydlighet. Flera citat och exempel användes för att ge stöd för varje tema (Braun & Clarke, 2006, s. 95). Ytterligare fallgropar som togs hänsyn till var att säkerställa att tolkningarna stämde överens

med det empiriska materialet och att de citat som inkluderades tydligt stödde de identifierade temana (Braun & Clarke, 2006, s. 95). En annan fallgrop som beaktades var vikten av överensstämmelse mellan den teoretiska utgångspunkten, forskningsfrågan och den form av tematisk analys som användes (Braun & Clarke, 2006, s. 95). Analysen genomfördes därefter på ett sätt som låg i linje med studiens förståelse av motivation hos Generation Z. På så sätt minimerades risken för bristande konsekvens mellan teori, metod och analys.

Det fanns sex olika faser i tematisk analys (Clarke & Braun, 2022, s. 35-36). Dessa var 1) att bekanta sig med materialet, 2) koda materialet, 3) generera preliminära teman, 4) utveckla och granska teman, 5) förfina, definiera och namnge teman, och 6) skriva analysen.

Tabell 2. *En översikt av arbetsprocessen och tillvägagångssätt.*

Del av arbetsprocessen	Tillvägagångssättet
Datainsamling	Datamaterialet samlades in genom semistrukturerade intervjuer.
Transkribering	Intervjumaterialet transkriberades ordagrant.
Bekanta sig med materialet	Transkriberingen lästes igenom flera gånger.
Kodning	Materialet genomgick en initial kodningsprocess där citat identifierades som meningsbärande enheter. Dessa analyserades och tolkades, vilket sedan ledde till kodning av såväl deduktiv, utifrån teori, som induktiv ansats, utifrån materialets framväxande innehåll.
Generering av preliminära teman	De olika koderna sorterades och grupperades utifrån likheter och övergripande teman, vilket resulterade i preliminära teman. I denna fas började även underteman växa fram när tydliga understrukturer identifierades i varje tema. Underteman utvecklades när koder visade sig beskriva olika dimensioner inom samma tema.
Utveckla och granska teman	De preliminära teman och underteman granskades. Här bedömdes om underteman var tillräckligt underbyggda eller meningsfulla. Teman och underteman som var för breda, överlappande, eller för dåligt underbyggda reviderades, slogs samman eller uteslöts.
Förfina, definiera och namnge teman	De slutgiltiga teman och underteman förfinades ytterligare genom att tydliggöra deras kärninnehåll och avgräsning. Därefter definierades och namngavs teman och underteman för att på ett tydligt sätt presentera deras innebörd.
Rapportering	Slutligen presenterades resultaten genom en tematisk strukturerad resultatdel, där teman och underteman presenterades med representativa citat från deltagarna, och sedan sattes i relation till tidigare forskning och teori i diskussionsdelen.

2.5 Etiska överväganden

Det är viktigt att ta etiska principer i beaktning inom studier, speciellt när människor är involverade som deltagare. Vetenskapsrådet beskriver att ALLEA-kodexen finns till för att främja ett etiskt förhållningssätt, och den utgår från fyra grundprinciper: tillförlitlighet, respekt, ärlighet och ansvar (Vetenskapsrådet, 2024, s. 11). Utöver detta betonas att skyddsintresset, alltså att skydda de som är involverade i forskningen, prioriteras över andra intressen, inklusive forskningsintresset (Vetenskapsrådet, 2024, s. 13).

En ytterligare grundläggande forskningsetisk princip är att individer ska informeras och samtycka innan de involveras forskning (Vetenskapsrådet, 2024, s. 62). Samtycket ska vara informerat, specifikt, frivilligt, uttryckligt och dokumenterat. Det ska även kunna återtas när som helst (Vetenskapsrådet, 2024, s. 63). I denna studie togs skyddsintresset i beaktning genom att studien bedrevs med respekt för grundläggande rättigheter och värden som beskrivits ovan. Möjliga risker med studien beskrevs för de deltagande och hanterades.

Eftersom studiens syfte var att skapa en djupare förståelse för vad som motiverade Generation Z i arbetslivet, det vill säga vad som gör att de trivs, engagerar sig i arbetet och utför ett bra arbete, ansågs det särskilt viktigt att deltagarna kände sig trygga och fria att uttrycka sina åsikter utan risk för negativa konsekvenser. Etiska överväganden var därmed centrala för att möjliggöra ett öppet samtal.

Jhangiani et al. (2019, s. 63) betonar också vikten av informerat samtycke. I denna studie informerades deltagarna om att medverkan var frivillig och att de kunde avbryta sitt deltagande när som helst, vilket kommunicerades både före, under och efter intervjuerna. Ytterligare faktorer inom god forskningsetik är konfidentialitet och anonymitet (Jhangiani et al., 2019, s. 63). För att säkerställa detta användes alla svar endast i uppsatsen. Information som namn och kontaktuppgifter förvarades säkert och raderades efter studien. I uppsatsen redovisades endast generationstillhörighet, kön, ålder och yrkeskategori utan identifierande data som gick att koppla till någon deltagare. Intervjuerna spelades in och transkriberades, men alla ljudfiler sparades endast till studiens slutförande och var enbart tillgängliga för författarna, handledaren för arbetet och även examinatorn.

3 Resultat

Syftet med arbetet var att undersöka vad som motiverar Generation Z i arbetslivet; vad som får dem att trivas, att engagera sig i arbetet, samt att utföra ett bra arbete. I detta avsnitt presenteras de teman som identifierades genom den tematiska analysen av intervjuerna. Analysen resulterade i fem övergripande teman: *Arbetets sociala kontext; Organisatoriska förutsättningar; Autonomi; Ambitioner och framtid;* samt *Mening och syfte i arbetet.* Dessa teman speglar olika aspekter av vad som motiverar de Generation Z-medlemmar som deltog i studien.

Tabell 3. *Tabellen nedan visar en sammanställning av teman och deras respektive underteman.*

Tema	Undertema
Arbetets sociala kontext	Kollegiala relationer, Samarbete och effektivitet
Organisatoriska förutsättningar	Tydligt och anpassat ledarskap, Delaktighet och inflytande, Fysisk arbetsmiljö
Autonomi	Frihet i hur och var arbetet utförs, Work-life balance
Ambitioner och framtid	Viljan att utvecklas och komma vidare, Lojalitet mot sig själv, Ekonomisk belöning och förmåners betydelse
Mening och syfte i arbetet	Arbetets betydelse för individen, Att bidra till något större

Varje tema och undertema presenteras nedan och belyses med representativa citat från intervjuerna för att ge en fördjupad förståelse av deltagarnas upplevelser. För hela kodningsschemat, se Tabell 4 i bilaga.

3.1 Arbetets sociala kontext

Det första temat belyste den centrala roll som det sociala sammanhanget på arbetsplatsen spelade för deltagarnas motivation. För deltagarna framstod arbetsplatsens sociala miljö som avgörande för trivsel, arbetsglädje och viljan att prestera. Relationer till kollegor, känsla av samhörighet och gemenskap samt ett fungerande samarbete bidrog till trygghet, delaktighet och ett ökat engagemang i arbetet. När deltagarna upplevde att gemenskap och stöd fanns på arbetsplatsen bidrog detta till att öka motivation, medan avsaknaden av dessa riskerade att minska den. Detta resulterade i två underteman: *Kollegiala relationer* och *Samarbete och effektivitet*.

3.1.1 Kollegiala relationer

För deltagarna framstod kollegiala relationer som en grundläggande motivationskälla som skapar trygghet, glädje och trivsel, vilket i sin tur skapade lusten att gå till arbetet. Fokus låg främst på den känslomässiga betydelsen av att ha människor omkring sig som individen trivdes med, snarare än arbetsresultat eller prestation. Relationerna bidrog till ett känslomässigt välbefinnande, samtidigt som de utgjorde ett stöd i vardagen. Goda kollegiala relationer beskrevs som avgörande för välmående i arbetet och för att upprätthålla motivation över tid.

En deltagare beskrev tydligt de kollegiala relationernas betydelse för vilja att gå till arbetet, samt att kollegorna fungerade som en central källa till arbetsglädje och kontinuerlig motivation:

> "Det är alltid kul att komma till jobbet. Jag tror det är mest kollegorna faktiskt. Hade man inte haft bra kollegor hade man aldrig haft den motivationen att kunna komma hit varje dag. Och jobba stena liksom. Vi pushar varandra för att bli bättre hela tiden." *IP 9*

Kollegiala relationer beskrevs även som avgörande för den dagliga trivseln på arbetsplatsen, vilket citat nedan framhävde. Att tillbringa arbetsdagen tillsammans med kollegor som bidrog till en positiv stämning framhölls som en betydelsefull del för motivation och arbetsglädje.

> "Ja med tanke på att man spenderar mer tid på jobbet än vad man gör hemma som sagt, så är det ju jävligt trevligt att ha några som faktiskt är sköna, som man kan skratta lite med och så." *IP 7*

Flera deltagare betonade att kollegiala relationer på arbetsplatsen hade stor betydelse för hur arbetet upplevdes. För vissa, som exempelvis citaten nedan illustrerade, gavs det sociala större betydelse i relation till arbetsuppgifterna.

> "Men sen är det också det sociala. Alltså kollegorna, det är det viktiga. Kul folk att vara med. Så spelar inte arbetet så stor roll egentligen." *IP 3*

Gemenskap med kollegor och den sociala kulturen på arbetsplatsen beskrevs ha en stor betydelse för arbetsvardagen. En deltagare lyfte särskilt fram hur gemenskap och en trygg social arbetsmiljö påverkade upplevelsen av arbetet:

> "Jag skulle säga att, primärt är det kulturen och kollegorna. Jag upplever att man kan jobba med nästan vad som helst om man tycker att det är en trygg och härlig miljö, och att man ser fram emot att komma till jobbet." *IP 4*

3.1.2 Samarbete och effektivitet

Ett förekommande mönster var att flera deltagare beskrev att effektivitet till stor del var beroende av samarbetet mellan kollegorna. Därav växte undertemat *Samarbete och effektivitet* fram. En deltagare redogjorde tydligt att det fanns en stark koppling mellan samarbetet i arbetsgruppen och arbetsflödet, prestation och resultat. Samspelet mellan kollegorna bidrog till att arbetet upplevdes som roligare, vilket ledde till högre prestation och bättre resultat.

> "Ja men när vi har bra samarbete och så så blir det ju roligare att jobba, och då får man ju upp tempot, och arbetet blir ju för det mesta bättre och så, med resultatet där." *IP 5*

Gemensamma mål beskrevs av en deltagare som en god grund för ett bra samarbete. Att ha samma driv och visioner som sina medarbetare bidrog inte endast till ett bra samspel, utan även till en vilja att utvecklas och bli bättre på sin arbetsplats. Nedan beskrevs gruppen som en stor motivationsfaktor:

> "När man är omringad i ett arbetslag med personer som har samma inställning, samma driv och samma visioner om att bli bättre, så blir det, det blir bara väldigt bra helt enkelt. Så det påverkar mig, det är asså positivt att alla stöttar varandra. Man pushar på sig själv och man utvecklas som person och man utvecklas rent i sitt yrke." *IP 6*

3.2 Organisatoriska förutsättningar

Detta tema belyste hur organisatoriska strukturer, ledarskap och arbetsmiljö påverkade deltagarnas motivation i arbetslivet. Resultaten visade att ett tillitsfullt, anpassat och närvarande ledarskap, i kombination med möjligheten till delaktighet, inflytande och ansvar starkt bidrog till engagemang och motivation. När arbetsgivaren erbjöd stöd, feedback och peppning, samt skapade utrymme för individen att ta vara delaktig och ha inflytande i beslut, ledde detta till ökad motivation. Motsatsen, som utgjordes av bland annat detaljstyrning, riskerade istället att minska deltagarnas motivation. Även arbetsplatsens fysiska utformning spelade roll, och upplevdes spegla arbetsgivarens värderingar gällande tillit och kontroll. Detta resulterade i tre underteman: *Tydligt och anpassat ledarskap, Delaktighet och inflytande,* samt *Fysisk arbetsmiljö.*

3.2.1 Tydligt och anpassat ledarskap

Deltagarna betonade vikten av en chef som hade ett *tydligt och anpassat ledarskap*, gav feedback, erbjöd vägledning, och hade en god attityd mot medarbetare. Detta ansågs vara grundläggande faktorer när det gällde ett positivt arbetsklimat, samt bidrog till ökad drivkraft och engagemang för arbetet. Att känna sig sedd och bli bekräftad av sin chef var en ytterligare motivationsfaktor som födde viljan att göra mer. En deltagare gav ett tydligt exempel på den stora påverkan chefen hade på trivsel och motivation, samt den stödjande roll som en chef eller ledare borde ha:

> "Speciellt chef skulle jag säga. Att det är en jätteviktig roll. För det är ändå han som ska göra så att du trivs på jobbet. Och det är han som ska lösa dina problem eller vad man ska säga. Så har man ingen bra energi och glädje till sin chef. Så kanske man inte heller blir jättemotiverad till att göra sitt bästa." *IP 3*

Flera deltagare beskrev att feedback, vägledning och uppskattning var mycket viktigt för att individen skulle känna sig motiverad att fortsätta att utföra ett bra jobb. Det sågs även som grundläggande för löpande utveckling.

> "Jag tycker att en bra chef ska ge feedback. Både positivt och negativt. Jag vill bli en av Sveriges bästa advokater så då måste man, jag vill veta vad jag gör dåligt. Men man vill också få bra ord när man gör det bra." *IP 8*

Sättet chefen ledde och fördelade arbetet hade en stor påverkan på individens motivation. Flera deltagare beskrev att en chef som var för kontrollerande och inte gav den anställda utrymme att utföra sina arbetsuppgifter utan konstant övervakning riskerade att hämma arbetsdrivet. En chef som hade tillit till den anställda och gav individen möjlighet att själv organisera sitt arbete föredrogs. Citaten nedan illustrerade väl den negativa effekt som detaljstyrning har på engagemang:

> "Jag trivs inte så bra med chefer som ska in och detaljstyra liksom, eller säga till precis vad jag ska göra, utan jag vill gärna ha utrymme att lägga upp mitt arbete själv liksom och sen så bara om det är något att hon kan hjälpa till liksom." *IP 10*

3.2.2 Delaktighet och inflytande

Vikten av att individen gavs möjlighet till delaktighet och inflytande var återkommande hos deltagarna. Att få uttrycka sina tankar och idéer skapade en känsla av att bli sedd och hörd på arbetsplatsen, vilket sågs som mycket värdefullt. Flera deltagare betonade att delaktighet och inflytande i hur deras arbetsplats var utformad, och hur deras arbete skulle genomföras, var grundläggande för trivsel. Citatet nedan beskrev detta väl:

> "Asså jag tycker att det är ganska viktigt bara överlag att få vara med och bestämma, speciellt när det kommer till att, för det är ju din arbetsplats, det är ju du som gör… för nu är ju vi de som gör grovjobbet om man säger så, vi som är ute i terminalen." *IP 7*

Ytterligare deltagare menade på att få ha inflytande och vara delaktig, samt hela arbetsgruppens engagemang och involvering, ofta ledde till den bästa lösningen och den bästa kvaliteten:

> "Det är jätteviktigt att vara en del och vara aktiv och försöka, alla försöker komma med sina bästa idéer och sen så. Försöker man slå ihop allas tankar och få ut den bästa lösningen av det hela så att säga. Så jag tycker inte bara min deltagning utan att alla är involverade i en grupp. Det är jätteviktigt." *IP 6*

Delaktighet och inflytande kunde även uttryckas i möjligheten att ha ansvar för något på arbetsplatsen. Att vara ansvarig för något, såsom en arbetsuppgift eller avdelning, beskrevs av flera deltagare som något motiverande. Möjligheten att påverka och ta beslut förde med sig en ökad press på individen, vilket ledde till ett ökat engagemang.

> "Det som känns najs är att man är ansvarig för något och då blir det en press på sig själv. De beslut man tar är det som påverkade. Det är det som får mig att engagera mig. Alltid bli bättre och ta rätt beslut." *IP 9*

3.2.3 Fysisk arbetsmiljö

Även arbetsplatsens utformning och den fysiska arbetsmiljön hade en stor påverkan på den anställdas arbetsglädje, trivsel och drivkraft. De deltagare som arbetade på kontor betonade betydelsen av ett eget utrymme och att inte ha sin arbetsplats för nära någon annan.

> "... jag kan ju känna att jag har en ganska stor fysisk integritet runt omkring mig och det är väldigt viktigt för mig att känna att jag sitter på min plats och han sitter på sin plats och vi behöver inte vara så nära varandra." *IP 4*

En annan aspekt var att ett öppet kontorslandskap kunde upplevas som för övervakande, samt hade en negativ påverkan på koncentration och trivsel.

> "Och ett öppet landskap känns också väldigt kontrollerande typ, asså att man inte kan vara själv, alla ser alltid vad du gör hela tiden." *IP 2*

3.3 Autonomi

Ett tredje framträdande tema handlade om hur viktig självständighet och möjligheten till autonomi är för deltagarnas motivation i arbetslivet. För deltagarna handlade autonomi både om friheten i hur och var arbetet utfördes, samt om behovet att upprätthålla en balans mellan arbetsliv och privatliv. Flexibilitet och frihet upplevdes som starka motivationsfaktorer. Flera deltagare återgav att det moderna arbetslivet inte var förenligt med bristande flexibilitet, och att detta, tillsammans med ett större handlingsutrymme och tillit, bidrog till ökad trivsel och motivation. Detta resulterade i två underteman: *Frihet i hur och var arbetet utförs* och *Work-life balance.*

3.3.1 Frihet i hur och var arbetet utförs

För många deltagare var flexibilitet i arbetets upplägg en avgörande förutsättning för motivation. En deltagare betonade att en konstant fysisk närvaro och tillgänglighet förknippades med ett äldre synsätt på arbete, samt riskerade att minska engagemang, medan flexibilitet och hemarbete var mer attraktivt och kunde leda till ökad drivkraft:

> "Också det här med att du ska vara på plats hela tiden. Alltid tillgänglig. 24x7, ta alla samtal. Det vill folk inte göra. Ehh asså…det är ju verkligen gammeldags. Det är nått jag inte tycker om asså. Att man alltid ska vara på plats. Folk vill ha lite flexibilitet, kunna jobba lite hemifrån." *IP 8*

Frihet i arbetet beskrevs av denna deltagare som en möjlighet att arbeta hemifrån och kunna vara flexibel med vilken geografisk plats jobbet blev gjort på, så länge det utfördes på rätt sätt:

> "Det viktigaste för mig på jobbet är typ frihet, och med frihet så menar jag typ såhär rätt till hemarbete, och typ att kunna vara flexibel med hemarbetet…" *IP 2*

Autonomi handlade dock inte enbart om var arbetet utfördes, utan även hur det genomfördes. Deltagarna visade en tydlig preferens för arbete som fokuserade på resultatet, snarare än att fasta arbetsprocesser behövde följas. Detta illustrerades i citatet nedan:

> "Asså så länge det följer en deadline och det kommer in och det är liksom den kvaliteten och nivån det ska vara, så kan jag tycka att vägen dit, om den får vara lite flödande eller liksom lite så här inte så exakt, tycker inte jag är så viktig." *IP 4*

3.3.2 Work-life balance

En annan viktig aspekt av autonomi handlade om balansen mellan arbete och fritid. Flera deltagare uttryckte att jobbet inte skulle tillåtas att ta över livets övriga delar. Istället upplevdes det som viktigt att upprätthålla en tydlig gränsdragning mellan yrkesliv och privatliv. Motivation skapades således inte av att jobba så mycket som möjligt, utan snarare av möjligheten att ha ett arbete som kunde rymmas inom ett större och meningsfullt liv, där arbetet inte var allt. Detta visades tydligt i citatet nedan:

> "Asså jag separerar mig själv ganska mycket från arbetet." *IP 2*

Det var tydligt att deltagarna inte endast fokuserade på jobb, och att det sågs som ytterst viktigt att individen skulle hinna leva också. Det framgick att arbetet var viktigt, men inte på bekostnad av andra domäner i livet. För vissa beskrevs till och med framtidsdrömmar mer i relation till privatliv än karriär, vilket ytterligare förstärkte betydelsen av balans:

> "Men mina drömmar är ju mer, som jag har varit inne på, att få jobb liksom närmare. Asså drömmarna är ju mer på privatlivet nu, asså att det ska vara balanserat." *IP 10*

3.4 Ambitioner och framtid

Detta tema belyste belöningar, utvecklingsmöjligheter, variation och framtidsutsikter. Temat visade att deltagarnas motivation i hög grad formades av ambition, lärande och utveckling, tillsammans med en stark självlojalitet och tydlig värdering av ekonomiska incitament. Motivation uppstod när individen erbjöds progression, variation och rättvisa belöningar, och avtog när dessa saknades. Detta resulterade i tre underteman: *Viljan att utvecklas och komma vidare, Lojalitet mot sig själv,* och *Ekonomisk belöning och förmåners betydelse.*

3.4.1 Viljan att utvecklas och komma vidare

En central drivkraft hos deltagarna var behovet av progression. För flera deltagare handlade det inte endast om att prestera i den nuvarande arbetsrollen, utan om att på sikt ta sig framåt och klättra karriärmässigt, samt förbättras och nå högre mål. Utveckling beskrevs både som något motiverande och som en faktor som bidrog till mer ansträngning, genom exempelvis övertidsarbete eller extra insats:

> "Jag jobbar stenhårt för att nå de målen som jag har lagt upp, lagt på den sidan. Det är lite mer varför jag sitter de extra timmarna när jag behöver det här. Och varför jag vill lära mig så mycket. Om det är så du menar. Mina mål och syfte är att jag vill bli så bra som möjligt. Och försöka komma här uppe." *IP 9*

Drivkraften handlade dock inte endast om att klättra i karriären, utan även en genuin vilja att lära sig och fördjupa sina kunskaper i arbetsrollen. När arbetet erbjöd kontinuerligt lärande skapades ett naturligt och ökat engagemang:

> "Men man bygger upp ett intresse för just den här arbetsrollen som vi har. Som är så pass unik. Så att, man är konstant driven och engagerad. Det kommer alltid nya saker hela tiden, och när det kommer något nytt så blir man sugen på att lära sig. Man vill bara veta mer, och lära sig helt enkelt." *IP 6*

Samtidigt betonades vikten av variation i arbetet. Monotona och upprepande arbetsuppgifter sågs som hämmande för motivation, medan förändring och nya utmaningar sågs som nödvändiga för att upprätthålla engagemang. Citaten nedan beskrev att variation och förändring var grundläggande för långvarig motivation:

> "Så tycker jag bara över lag att man ska försöka hålla variation för människor. För människor tycker inte att det är kul att göra samma sak varje dag. Och det uppskattas, speciellt av unga." *IP 7*

3.4.2 Lojalitet mot sig själv

Deltagarnas berättelser visade även på ett skifte i lojalitet. Det fanns inte längre en långvarig lojalitet mot arbetsgivaren, utan deltagarna upplevde en starkare lojalitet mot sig själva, sina behov och sina ambitioner. Om arbetsplatsen inte erbjöd rimliga villkor, fanns en beredskap att lämna:

> "Man kyssar typ inte ens på chefs fötter på samma sätt, som kanske våra föräldrar gjorde. Ja och man flyttar väl på sig. Ja, är det en arbetsplats som inte har bättre villkor än oss. Då drar man vidare tror jag." *IP 8*

Flera deltagare beskrev arbetsplatsbyte som något naturligt och som nödvändigt för att säkerställa fortsatt utveckling:

> "Vi jobbar inte hela vårt liv eller 20, 30 år på ett ställe, vi byter. Vi vill inte ha det likadant hela tiden. Vi vill utvecklas eller jag vet inte riktigt vad det handlar om generationsmässigt, men vi vill i alla fall byta." *IP 10*

För vissa innebar detta ett aktivt sökande efter nya arbetsroller och erfarenheter när jobbet till slut inte upplevdes som tillräckligt utvecklande:

> "För att jag har varit på jobbet nu i mer än två år och jag har börjat söka andra jobb, typ inom myndigheter också, för att liksom få en ny tjänst, lära sig något nytt." *IP 2*

Denna förflyttning av lojalitet speglade en generation som i hög grad betraktade arbetet som ett medel i personlig utveckling, snarare än något statiskt som man skulle "stanna kvar i" utifrån lojalitet mot arbetsgivaren.

3.4.3 Ekonomisk belöning och förmåners betydelse

Parallellt framträdde att ekonomiska incitament var betydande för deltagarnas motivation. Vissa deltagare uttryckte att lön och förmåner var centrala motivationsfaktorer, och ibland till och med överordnade andra aspekter, såsom utveckling. Ekonomisk belöning kopplades samman med värdering av arbetet och andra livsvillkor:

> "Lön och förmåner 100%. Ja, asså, jag tycker att det är liksom, i slutändan typ det mesta som spelar roll. Sen utveckling är ju bra för då kan man bygga ett bättre CV och så kan man få en bättre lön i slutändan, men i slutändan är det ju lönen det handlar om liksom. Tycker jag. Jag tycker att det är ett sånt samhälle vi lever i." *IP 2*

Samtidigt uttrycktes att ekonomiska incitament inte endast handlade om grundlön, utan även prestationsbaserad ersättning kunde upplevas som motiverande:

> "… när vi går på ackord, så får vi ju en viss extra betalning för att vi har jobbat ikapp tidsplanen, så det är ju också motiverande. Att få ut en högre lön då efter bra arbete." *IP 5*

Ekonomisk belöning framstod alltså både som ett konkret uttryck för uppskattning och som en drivkraft som påverkade motivationen positivt.

3.5 Mening och syfte i arbetet

Det slutliga temat lade fokus på deltagarnas upplevelse av mening och syfte i arbetet. Att känna att arbetet hade syfte och mening framträdde som en tydlig motivationskälla. För deltagarna handlade motivation inte endast om praktiska villkor, utan även om att arbetet skulle kännas betydelsefullt. Motivation uppstod när arbetet upplevdes bidra till personlig identitet, utveckling och stolthet. I vissa fall förstärktes även motivationen av att individen upplevde att arbetet hade en betydelse för andra människor eller samhället som stort. Detta resulterade i två underteman: *Arbetets betydelse för individen* och *Att bidra till något större.*

3.5.1 Arbetets betydelse för individen

Arbetets betydelse för individen speglades på olika sätt av deltagarna. En deltagare beskrev att det var ytterst viktigt att välja ett yrke med arbetsuppgifter som individen tyckte var intressant och kul, och att detta hade stor betydelse för hur mycket tid personen valde att lägga på arbetet och graden av prestation:

> "Det är jätteviktigt att man väljer att jobba med något som man gillar. Jag hade aldrig bytt mitt jobb. Det är ekonomi som gäller för mig. Det är något som jag trivs väldigt bra med och tycker är

> svinkul. Jag kan sitta här och jobba tre timmar övertimmar och inte alls för att jag är trött. Det är något som jag gillar." *IP 9*

En annan deltagare nämnde att brist på syfte och mening minskade viljan att utvecklas och prestera det där extra:

> "Ja, men alltså det kanske jag går dit och gör mitt bästa. Men också så, jag går ju inte dit och kämpar arselet för att jag ska klättra högre. Som vissa andra på jobbet gör. Jag går dit för att ha kul och ta dagen som det kommer. Liksom vara trevlig mot kunderna… Men inte så att jag kämpar jättemycket för." *IP 3*

Ytterligare en deltagare beskrev att ett arbete med syfte och mening troligtvis hade bidragit till ökad arbetsglädje och en ökad prestation:

> "Jag menar hade jag pluggat något annat och säkert haft ett ännu större syfte då hade det ju nog varit roligare kan jag tänka mig. Asså då hade det nog funnits ett mycket större syfte och kanske till och med en glädje att jobba till exempel efter eller lite extra." *IP 7*

3.5.2 Att bidra till något större

Dock behövde inte arbetet endast vara meningsfullt för individen själv. Flera deltagare beskrev att deras engagemang och motivation ökade till följd av att arbetet hade en påverkan på andra människor, vilket därmed lade grund till undertemat: *Att bidra till något större*. Det kunde exempelvis handla om att ge mening till någon annans liv, som beskrevs i citatet nedan:

> "Just på detta jobbet så tycker jag att det är roligt att få de äldre att trivas och ge mening till deras vardag liksom." *IP 10*

En ytterligare aspekt var att ett arbete som upplevdes fylla en funktion i samhället kunde bidra till större drivkraft. Vetskapen om att individens arbete inte endast påverkade dennes liv, utan även andras, var något som deltagaren nedan beskrev som mycket viktigt:

> "Att just veta att… det finns en riktig mening bakom det, och att man fyller en funktion ifall det skulle vara något som händer. Det…förändrar inte bara min vardag utan det är hela samhällets vardag på nått sätt. Att ha det med sig hela tiden när man jobbar, det är, är jätteviktigt." *IP 6*

Slutligen beskrev en deltagare att ha empati för andra människor och göra stora förändringar kunde leda till ökat engagemang:

"Ja, om man har empati för andra människor och också ser en lucka där man faktiskt kan göra någon stor förändring och då att ta chansen och engagera sig extra. Mer än man skulle gjort annars kanske." *IP 8*

4 Diskussion

Syftet med studien var att undersöka vad som motiverar Generation Z i arbetlivet; vad som får dem att trivas, att engagera sig samt utföra ett bra arbete. Resultatet visade att flera aspekter spelar en betydande roll när det gäller deltagarnas motivation. Centrala aspekter var arbetets sociala kontext, organisatoriska förutsättningar, autonomi, ambitioner och framtid, samt mening och syfte i arbetet. I detta avsnitt diskuteras studiens resultat i relation till tidigare forskning och etablerade motivationsteorier inom arbets- och organisationspsykologi.

Studiens resultat visade att deltagarna i hög grad betonade betydelsen av social gemenskap och tillhörighet i arbetet. Deltagarna upplevde att behovet av att känna sig inkluderad, accepterad och en del av ett socialt sammanhang med sina kollegor var centralt för deras upplevelse av motivation och trivsel. Dessa resultat kan kopplas till Maslows behovshierarki, där behov av trygghet samt tillhörighet och gemenskap utgör grundläggande mänskliga behov som behöver uppfyllas för att individen ska fungera och utvecklas. Trygghetsbehovet kan främst kopplas till individens upplevelse av trygghet till följd av en social gemenskap och kollegiala relationer (Liu et al., 2025, s. 2). Flera deltagare betonade att relationerna med kollegorna var grundläggande för deras långvariga engagemang och prestation, vilket kan kopplas till tillhörighets- och gemenskapsbehovet som fokuserar på vänskap, relationer, socialt stöd och känslan av att tillhöra (Liu et al., 2025, s. 2).

Betydelsen av sociala relationer kan även kopplas till Self-Determination Theory och det grundläggande psykologiska behovet av samhörighet (eng: *relatedness*). Behovet av samhörighet berör individens känsla av att vara socialt sammankopplad med andra människor, och upplevs oftast i samband med att andra människor uttrycker omtanke gentemot individen (Ryan & Deci, 2017, s. 11). Dock kan samhörighet även handla om tillhörighet och känslan av att vara betydelsefull bland andra. Att vara sammankopplad med andra och vara en betydelsefull medlem av en social grupp, var sådant som uppskattades av deltagarna i denna studie. Interpersonella relationer kan även kopplas till Herzbergs tvåfaktorteori, och närmare bestämt hygienfaktorerna. Därmed kan den sociala gemenskapen på arbetsplatsen kopplas till motivation och förebyggande av hälsorisker och vantrivsel (Herzberg et al., 1993, s. 113).

Resultatet visade även att organisatoriska förutsättningar var grundläggande motivationsfaktorer för deltagarna. De organisatoriska förutsättningarna innefattade sådant som ledarskap, feedback, behov av delaktighet och inflytande, samt den fysiska arbetsmiljöns utformning. Enligt Herzberg utgörs hygienfaktorerna även av handledning, företagspolicyer, och fysiska arbetsförhållanden. Därmed kan detta kopplas till deltagarnas behov av ett tydligt och anpassat ledarskap, med feedback och peppning som centrala aspekter, till handledningen som beskrivs i Herzbergs tvåfaktorteori (Herzberg et al., 1993, s. 113). Deltagarna beskrev att den fysiska arbetsmiljöns utformning var viktig när det gällde engagemang och koncentration, och även detta kan kopplas till Herzbegs teori. Att aspekterna om handledning, fysiska arbetsförhållanden och företagspolicyer uppfylls sågs som absolut nödvändigt för att motverka de anställdas upplevelse av missnöje och bidrar till deras trivsel på arbetsplatsen (Herzberg et al., 1993, s. 113).

Det är även möjligt att koppla Maslows behovshierarki och behovet av uppskattning och självkänsla, där det är centralt att känna uppskattning och få erkännande från andra, samt att bli respekterad för sina förmågor, till deltagarnas upplevelse av behovet av att få feedback, uppskattning och bekräftelse från sina chefer (Liu et al., 2025, s. 2). Detta sågs som bidragande till långvarig motivation och ökad drivkraft till att prestera, samt ökade trivsel. En annan teori som kan kopplas till deltagarnas behov av uppskattning är Need of Achievement-teorin av Murray som beskriver att individer har en strävan efter att bli erkända (eng: recognition) (Murray, 1938, s. 80-81). Deltagarna i denna studie uttryckte ett behov av att bli uppskattade för sitt arbete. Murray återger att erkännandet kan väckas med hjälp av till exempel att chefen ger beröm och uppmärksammar sina anställdas prestationer. Eftersom deltagarna uttryckte att det inte spelade stor roll hur mycket de presterade om inte erkännande fanns som ett kvitto på deras prestationer.

Detta kan ytterligare förstärkas med att tidigare forskning har påpekat att Generation Z förväntar sig omedelbar feedback (Czerwińska-Lubszczyk et al., 2025, s. 101). Andra studier har visat att det finns fyra prediktorer som påverkar Generation Z:s arbetsmotivation signifikant, varav två av dessa utgörs av erkännande och uppskattning (Surugiu et al., 2025, s. 17). Tidigare forskning har visat att Generation Z känner behov av hög organisatorisk ledarskaps- och ledningsuppskattning, samt erkännande och uppskattning för sina insatser och bidrag, för att känna sig motiverade och öka arbetseffektivitet. Detta bekräftar även resultatet i denna studie.

Ett ytterligare resultat av studien var betydelsen av autonomi. Autonomi ses i Self-Determination Theory som frivillighet samt att individens beteenden är självvalda och i överensstämmelse med egna intressen och värderingar (Ryan & Deci, 2017, s. 10). Detta kan kopplas till deltagarnas beskrivningar av behovet av flexibilitet, frihet och möjlighet att påverka det egna arbetet. När deltagarna upplevde denna form av självbestämmande beskrev de en ökad motivation, engagemang och meningsfullhet i arbetet. Samtidigt framkom att brist på autonomi kunde detta leda till frustration, minskad motivation och en vilja att lämna arbetsplatsen.

Tidigare forskning har visat att flexibla arbetstimmar är viktigt för Generation Z (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 108). Även om flexibla arbetstimmar beskrevs som viktigt, var det dock inte denna form av flexibilitet som var huvudfokuset i deltagarnas berättelser. I denna studie handlade det snarare om möjligheten till distans- och hemarbete, samt sättet att utföra det egna arbetet. I deltagarnas berättelser uttrycktes även att COVID-19 hade en stor påverkan på arbetets utformning, och att en konsekvens av pandemin var större krav på flexibilitet, anpassning och distansarbete. Synen på att distans- och hemarbete är fullt möjligt, och till och med en attraktiv förmån, präglar fortfarande det moderna tankesättet i arbetslivet, trots pandemins avslut. Att distans- och hemarbete anses vara så attraktivt av medlemmar i Generation Z kan till stor del bero på deras omfattande kunskaper gällande teknologi. Tidigare forskning har beskrivit att Generation Z kan navigera såväl den riktiga världen som den virtuella, och att de inte kan föreställa sig världen utan teknologi eller internet (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 101). Detta kan vara en förklaring till att distans- och hemarbete utgör en central roll för deras motivation och engagemang, eftersom de lika enkelt kan utföra arbetet hemifrån som på arbetsplatsen. Dock var det endast deltagare som för närvarande hade kontorstjänster som påpekade behovet av flexibilitet i form av hemarbete. Övriga deltagare, som arbetade inom allt från militär och industri till butik och byggbranschen, nämnde inte flexibilitet i samma utsträckning. En anledning till detta kan vara att distans- och hemarbete inom dessa yrken inte är praktiskt möjligt eller genomförbart, samt att de deltagarna inte känner samma behov av flexibilitet på grund av att de inte har samma förväntningar på att arbetet kan utföras på distans. Dock ansågs *work-life balance* som viktigt oavsett yrkeskategori, och deltagarna värdesatte tydliga gränser mellan arbete och fritid. Deltagarna påpekade att arbetet inte tilläts överta övriga delar av livet, och att arbetet inte fick genomföras på bekostnad av privatlivet. Detta kan kopplas till tidigare forskning som har påpekat att COVID-19 förde med sig konsekvenser

som gjort att anställda i allt högre grad anser att välmående och att upprätthålla work-life balance är mer framträdande motivationsfaktorer (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 101).

Studiens resultat visade även att deltagarnas motivation var starkt driven av utvecklingsmöjligheter, ambitioner och framtidsorientering, samt belöningar i form av ekonomiska incitament. Detta kan tydligt kopplas till Herzbergs tvåfaktorsteori. Lön och förmåner anses enligt denna teori som hygienfaktorer. Som nämnts ovan, är hygienfaktorer det som förebygger missnöje i arbetet, snarare än att skapa motivation. Dock beskrev flera deltagare att de såg ekonomiska incitament såsom lön, förmåner och prestationsbaserad ersättning som motiverande. Majoriteten av deltagarna var dock samstämmiga i att det var utvecklingsmöjligheterna som var de mest motiverande på lång sikt. I Herzbergs tvåfaktorsteori beskrivs möjligheter till utveckling som motivationsfaktorer, och det är motivationsfaktorerna som bidrar till att skapa arbetstillfredsställelse och prestationsförbättring hos de anställda inom organisationen (Herzberg et al., 1993, s. 114). Behovet av utveckling kopplas främst till självförverkligande inom denna teori. Flera deltagare i studien beskrev att deras mål och ambitioner inom arbetslivet var starkt kopplade till utveckling, tillväxt och karriärklättring. Detta kan ses som självförverkligande för individerna.

Behovet av självförverkligande utgör även en central del av Maslows behovshierarki, och det kan dras starka kopplingar till denna teori inom detta tema. Dock kan även lön och förmåner som motivation kopplas till Maslows behovshierarki, då lönen och andra former av ekonomisk ersättning kan användas som medel för att tillfredsställa de fysiologiska behoven, såsom sömn, mat och vatten. Samtidigt kan lönen kopplas till trygghetsbehovet, genom att skapa stabilitet och ekonomisk trygghet. En deltagare ansåg att ekonomisk ersättning var det främsta tecknet på uppskattning i arbetet, och detta kan kopplas till behovet av uppskattning och självkänsla.

Deltagarnas beskrivningar av ambition, målmedvetenhet och viljan att utvecklas återspeglas även i Murrays Need of Achievement-teori. Det psykologiska behovet av *achievement* anses vara det som driver individens strävan efter att övervinna hinder, utöva makt, samt att genomföra utmanande uppgifter (Murray, 1938, s. 80-81). I relation till studiens resultat kan behovet av achievement förstås som en möjlig förklaring till deltagarnas vilja att utvecklas,

förbättras, och sträva efter progression i arbetet. Ekonomiska belöningar kan i detta sammanhang inte ses som den primära drivkraften, utan snarare som ett erkännande eller en bekräftelse på prestation, och kan då kopplas till behovet av *recognition* istället.

I relation till dessa resultat kan även kompetens inom Self-Determination Theory bidra med ytterligare förståelse. Behovet av kompetens avser individens strävan efter att uppleva att den egna prestationen leder till utveckling och förbättring (Ryan & Deci, 2017, s. 10). I studien framträdde detta genom deltagarnas betoningar av utvecklingsmöjligheter och progression som centrala motivationsfaktorer. När deltagarna upplevde att deras kompetens stärktes, födde detta i sig motivationen att fortsätta utvecklas, medan erkännandet i form av belöning eller feedback fungerade som en bekräftelse på denna utveckling. Detta förstås som en bekräftelse på kompetens snarare än den primära drivkraften i sig.

Tidigare forskning har betonat att Generation Z motiveras av höga belöningar (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 101), samt att de lägger stor vikt vid den bas- eller månadslön de erhåller för sitt arbete (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 107). Det har även beskrivits att motivationshinder såsom låga löner, brist på förmåner, och ingen möjlighet till befordran är hämmande (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 111). Andra studier har visat att lönen är den primära drivkraften för Generation Z, och är det som främst motiverar denna generation till en ökad arbetseffektivitet (Surugiu et al., 2025, s. 17). Liknande mönster framkom i denna studie, men majoriteten av deltagarna var trots det övertygade om att utveckling och personlig tillväxt var viktigare än ekonomisk ersättning. Samtidigt fanns det deltagare som huvudsakligen motiverades av lön och förmåner, och tyckte att dessa var överordnade utvecklingsmöjligheter, alternativt att utvecklingsmöjligheter endast utnyttjades för att det långsiktigt skulle leda till högre lön och ekonomisk ersättning.

Ett tydligt mönster som framkom i resultatet var att deltagarna var mindre benägna att stanna kvar i organisationer som inte erbjöd möjlighet till fortsatt utveckling, vilket ligger i enlighet med tidigare forskning (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 101). En annan studie har betonat att Generation Z är särskilt känslig mot negativa arbetsförhållanden (Mahmoud et al., 2020, s. 204), vilket kan ses som en ytterligare faktor som bidrar till deras benägnet att byta jobb. Andra studier har visat att Generation Z uppvisar unika beteendemönster, såsom frekventa jobbyten, låg lojalitet mot organisationen, samt prioritering av personliga

preferenser över långvariga åtaganden (Surugiu et al., 2025, s. 2). Flera deltagare betonade att om arbetet inte överensstämmer med deras personliga preferenser och värderingar valde de att byta arbetsplats.

Slutligen visade resultatet att deltagarna upplevde att mening och syfte i arbetet var betydande för motivation. Flera deltagare påpekade att de upplevde sig som mer engagerade och produktiva när de arbetade med sådant de tyckte var kul och intressant. Andra deltagare redogjorde för att de troligtvis hade känt ökad arbetsglädje och drivkraft om de hade upplevt att de hade haft ett större syfte eller mening med sitt arbete. Detta är i enlighet med tidigare forskning, som har beskrivit att avsaknad av syfte i arbetet framstår som hämmande för Generation Z:s arbetsmotivation (Czerwińska-Lubszczyk & Jankowiak, 2025, s. 111). Andra studier har visat att autonom motivation, det vill säga att drivas av inre faktorer såsom intresse och stolthet, har ett positivt samband med arbetsengagemang, vilket i sin tur stärker arbetsprestationen (Roussillion Soyer et al., 2021, s. 145-146). Uppgifter som känns personligt meningsfulla anses som drivande för Generation Z (Mahmoud et al., 2020, s. 205).

Att mening och syfte i arbetet upplevs som så betydande för deltagarna kanförklaras med hjälp av Self-Determination Theory och det grundläggande behovet autonomi. Enligt Ryan och Deci (2017, s. 10-11) är det främsta kännetecknet för autonomi att individens beteende är självvalt, samt överensstämmer med egna intressen och värderingar. Att agera med autonomi beskrivs leda till att uppgifter utförs med fullt engagemang. Om individen inte agerar med autonomi, kan detta snarare leda till att individen upplever bristande överensstämmelse och inre konflikt. En deltagares berättelse illustrerade detta mycket väl, genom att arbetet som individen genomförde var något som upplevdes som roligt och intressant, och som även gjorde att personen i fråga kände sig mycket engagerad och kunde arbeta övertid utan att detta kändes påfrestande.

Resultatet kan även förstås i relation till Maslows behovshierarki, där behov kopplade till självförverkligande och personlig utveckling återfinns i de högre behoven (Liu et al., 2025, s. 2). Att deltagarna betonade mening och syfte kan därför ses som ett uttryck för en strävan efter att uppfylla dessa högre behov. Att känna mening och göra något viktigt, samt att bidra till något som ansågs större än en individen själv, var betydande motivationsfaktorer.

4.1 Praktiska implikationer

I detta avsnitt presenteras praktiska implikationer som uppkom till följd av resultatet. Dessa är endast förslag till företag och organisationer på sätt att hålla Generation Z:s arbetsmotivation uppe.

Studiens resultat visade att arbetets sociala kontext hade en stor betydelse för Generation Z:s motivation. Som nämnts ovan lade deltagarna stor vikt på de kollegiala relationerna och samarbetet med sina medarbetare. Det kan därför vara av värde för arbetsgivare och organisationer att lägga fokus på denna bit, genom att exempelvis erbjuda aktiviteter, team-dagar och after-works för att stärka gemenskap och tillhörighet. Även om organisationen inte har ekonomiska resurser för att regelbundet göra större aktiviteter, kan sådant som gemensam fika eller frukost vara något som kommer en lång väg.

Studien visade även på vikten av tydligt ledarskap, kontinuerlig feedback samt vägledning och erkännande. Deltagarna förväntade sig regelbunden återkoppling och uppskattning för sina prestationer, och detta är något som är viktigt för chefer och ledare att uppmärksamma. Detta innebär att det är av värde för företag och organisationer att utveckla organisatoriska strukturer som tillfredsställer dessa behov, exempelvis genom regelbundna avstämningar, utvecklingssamtal och tydliga mål. Ett ledarskap som anpassas efter individen och kombinerar tydlighet med uppmuntran och stöd framstod som viktigt för deltagarna. Organisationer som vill ha långvarigt engagerade medarbetare från Generation Z, och samtidigt förebygga missnöje samt minskad prestation och motivation, kan fokusera på vilken typ av ledarskap som används. Det var även betydelsefullt för deltagarna att ges möjlighet att vara delaktiga i beslut och ha inflytande i processer, och detta är något organisationer och företag kan ha i åtanke. Även fysisk arbetsmiljö hade påverkan på motivation och arbetsplatsens utformning bör ha behov av fysisk integritet i åtanke. Detta kan till exempel innebära att inte ha öppna kontorslandskap.

Flexibilitet, autonomi och möjlighet till distansarbete visade sig vara centralt för deltagarnas motivation. Organisationer som vill attrahera unga medarbetare och behålla denna generation, behöver därför, i den mån det är möjligt, erbjuda möjlighet att påverka arbetets utformning samt utrymme att bestämma när, var och hur arbetet genomförs. Detta kan till exempel göras genom möjlighet till flextid, hem- och distansarbete, och användande av de arbetssätt som individen tycker om bäst. Samtidigt behövs tydliga ramar och förväntningar, för att

effektivitet och resultat inte ska kompromissas. Några sätt att göra detta på är genom regelbundna avstämningar och uppsatta tider där den anställda behöver vara tillgänglig. Att värna om work-life balance är även centralt, då deltagarna betonade att arbetet inte fick ske på bekostnad av privatliv och välmående. Detta kan göras genom att implementera en kultur på arbetsplatsen som inte belönar sådant som sjuknärvaro eller för höga förväntningar på prestation.

Studien visade även att utvecklingsmöjligheter och karriärprogression var av stor betydelse för deltagarna. Organisationer som vill behålla och kontinuerligt hålla denna generation engagerad bör därför erbjuda tydliga utvecklingsvägar, kompetensutveckling samt möjligheter till befordran. Även om lön och förmåner var viktiga grundläggande faktorer tydde resultaten på att de snarare fungerade som en bas än en långsiktigt drivande motivationskälla. Att ge Generation Z en bra lön och goda arbetsvillkor var dock viktigt för att förebygga missnöje. Det krävdes dock en kombination av utvecklingsmöjligheter, goda arbetsförhållanden och ekonomiska incitament för att långsiktigt behålla Generation Z i organisationen.

Slutligen var det viktigt för deltagarna att uppleva mening och syfte med sitt arbete. Ett sätt för företag och organisationer att hålla denna generation långvarigt engagerad är därför att förstärka betydelsen av deras arbete, samt betona vikten av arbetet för resten av organisationen eller samhället.

4.2 Metodologisk diskussion

Denna studie har vissa metodologiska begräsningar som behöver tas i beaktning. Det är ett begränsat antal deltagare, vilket är förenligt med kvalitativ metod, men vars konsekvens är att resultaten ej kan generaliseras till hela Generation Z. Urvalet kan även ha påverkat resultaten, genom att de som valde att delta i studien kan ha ett större intresse för arbetsliv och motivation än individer som inte deltog i studien.

En annan aspekt som kan ha påverkat studiens resultat är att datainsamlingen utgjordes av självrapporterade berättelser. Det fanns därför en risk för social önskvärdhet, där deltagaren uttryckte sig på ett sätt som uppfattades som positivt eller normativt, eller svarade på ett sätt som individen trodde att författarna skulle uppskatta snarare än att utgå från egna tankar och

upplevelser. Samtliga intervjuer utfördes digitalt, vilket kan ha påverkat svaren genom att författarna inte hade möjlighet att manipulera platsen där studien genomfördes samt att det blev svårare att tolka implicita signaler såsom kroppsspråk. Dock kan detta ha bidragit till att deltagarna kände sig mer bekväma i intervjusammanhanget, då de hade möjlighet att själva bestämma platsen där de deltog i intervjun. Författarnas förståelse och tolkning av intervjuerna kan ha påverkat resultat och analys. Även om ett reflexivt förhållningssätt eftersträvades, kan tolkningarna inte ses som objektiva representationer av verkligheten, då författarnas egna värderingar, tankar och erfarenheter riskerar att påverka. Eftersom författarna själva tillhör Generation Z, kan det ha bidragit till att skapa en trygg och avslappnad intervjusituation där deltagarna upplevde det lättare att uttrycka sina erfarenheter. Samtidigt fanns en medvetenhet om risken för de delade förförståelser. För att motverka detta följdes intervjuguiden och författarnas egen position och möjliga påverkan reflekterades kontinuerligt. Det är dock viktigt att påpeka att mänsklig bedömning var nödvändig när temana bestämdes (Clarke & Braun, 2006, s. 82). Studien avgränsades medvetet till personer födda 1996 – 2007 för att vara i linje med definitionen av generation Z, samt inklusionskriterierna. Samtidigt användes ett bekvämlighetsurval, där deltagare rekryterades via författarnas egna sociala medier. Detta kan ses som en metodologisk begränsning, då rekryteringssättet kan ha påverkat vilka individer inom Generation Z som inkluderades i studien. Deltagarna kan exempelvis haft liknande utbildningsnivåer, socioekonomisk bakgrund, värderingar eller intressen, vilket kan ha begränsat variationen i materialet (Jhangiani et al., 2019, s. 46). Det finns därmed en risk för urvalsbias inom generationen, där vissa perspektiv och erfarenheter fångades i större utsträckning än andra, medan grupper med vagare koppling till författarnas nätverk kan ha blivit underrepresenterade (Jhangiani et al., 2019, s. 200).

En potentiell begränsning är att flera av de teoretiska ramverk som används i studien utvecklades för flera decennier sedan, såsom Maslows behovshierarki, Herzbergs tvåfaktorsmodell, och Murrays Need of Achivement. Dessa teorier tillkom i ett annat samhälleligt och arbetsmarknadsmässigt sammanhang än det Generation Z verkar inom idag, vilket kan ha påverkat hur väl teorierna fångade samtida motivationsmönster. Trots detta kan användning av dessa teorier ses som en styrka i studien. Teorier såsom Maslows behovshierarki, Herzbergs tvåfaktorsmodell och Self-Determination Theory är väletablerade teorier och har används frekvent inom arbets- och organisationspsykologisk forskning under lång tid.

Samtidigt har studien flera metodologiska styrkor. Den kvalitativa ansatsen möjliggör en djupare förståelse i vad som motiverar Generation Z i arbetslivet, samt vad som engagerar dem, fick dem att trivas och att utföra ett bra arbete. Detta är något som inte har fångats på samma sätt i tidigare forskning som har använt kvantitativ metod. Bredden i deltagarnas yrkesbakgrund och en jämn könsfördelning bidrar till en variation i erfarenheter, vilket stärker studiens resultat. Detta bidrar även till överförbarhet, som avser i vilken utsträckning en studies resultat kan överföras till andra sammanhang (Nowell et al., 2017, s. 3). Författarna hade etiska överväganden i åtanke genom hela arbetsprocessen. Att deltagarna medverkade helt frivilligt och att semistrukturerade intervjuer användes styrker även studiens trovärdighet. Trovärdigheten uppnåddes genom att överensstämmelse mellan deltagarnas uppfattningar och författarnas representationer av dessa (Nowell et al., 2017, s. 3). Studien har även hög tillförlitlighet genom att författarna säkerställde att hela arbetssprocessen dokumenterades, samt att detta illustrerades i arbetet, vilket ger möjlighet för läsarna att också bedöma studiens tillförlitlighet. Verifierbarhet handlar om att säkerställa att författarnas tolkningar och resultat tydligt kunde härledas till det empiriska materialet. Detta gjordes genom att författarna för detta arbete visade hur slutsatser och tolkningar hade dragits, vilket gör att studien har en god verifierbarhet.

Genom noggrann analys och ett reflexivt förhållningssätt, återkoppling till teorier och tidigare forskning, samt en transparent arbetsprocess har författarna flitigt arbetat för att motverka möjliga begränsningar. Detta bidrar till högre tillförlitlighet, trovärdighet, överförbarhet och verifierbarhet i studien.

4.3 Framtida forskning

För framtida forskning hade det varit värdefullt att genomföra en kvantitativ studie med större urval på Generation Z i Sverige för att se i vilken utsträckning de resultat som framkommit i denna studie kan generaliseras till en större population. Longitudinella studier kan även bidra till ökad förståelse för hur motivation utvecklas över tid, samt kan undersöka om de faktorer som är betydelsefulla i början av arbetslivet förblir lika viktiga. På så vis kan livsstadiers betydelse för arbetsmotivation undersökas. Det är även relevant att fortsätta att jämföra Generation Z med tidigare generationer. Även studier som närmare undersöker skillnader i motivation mellan olika branscher hade varit intressant, då denna studie visade att flexibilitet i form av distansarbete inte var lika viktigt eller genomförbart för vissa yrkesgrupper som andra. På grund av att denna studie hade en heterogen grupp av deltagare

hade framtida forskning kunnat göras på homogena grupper, där alla var från samma bransch eller yrkeskategori. Dessutom hade studier som undersöker motivation i förhållande till utbildningsnivå varit intressant.

5 Slutsats

Syftet med detta arbete var att undersöka vad som motiverar Generation Z i arbetslivet; vad som får dem att trivas, engagera sig i arbetet samt utföra ett bra arbete. Detta gjordes genom frågeställningen: Vad motiverar Generation Z i arbetslivet?

Resultaten indikerade att Generation Z:s motivation var mångfacetterad. Genom den tematiska analysen av intervjuerna framkom fem övergripande teman: *Arbetets sociala kontext, Organisatoriska förutsättningar, Autonomi, Ambitioner och framtid,* samt *Mening och syfte i arbetet*. Resultaten kan förstås i relation till tidigare forskning, där särskilt behov av autonomi, samhörighet och meningsfullhet framträder som centrala faktorer för Generation Z:s motivation.

Studien bidrar med fördjupad förståelse för hur medlemmar i Generation Z själva beskriver sin motivation i arbetslivet, och visar på samspelet mellan individuella behov och organisatoriska förutsättningar. Dock kan inga generella slutsatser dras utifrån studiens begränsade urval. Mer forskning med större, mer varierat urval krävs inom området. Det hade även varit fördelaktigt med större kvantitativa studier för att bekräfta denna studies resultat.

Referenser

Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis: A Practical Guide.* SAGE Publications Ltd.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77 – 101. C:\Users\aamin\Downloads\Using thematic analysis in psychology-2.pdf

Czerwińska-Lubszczyk, A., & Jankowiak, N. (2025). Motivation in The Workplace – a Generational Perspective. *Management Systems in Production Engineering, 33*(1), 100-114. https://gslg-lnu.primo.exlibrisgroup.com/permalink/46GSLG_VAXJO/1pjp4ic/cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_545bcfb90d754f5da47072148e112b6a

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The Motivation to Work*. Routledge. https://www-taylorfrancis-com.proxy.lnu.se/reader/read-online/c347410d-e62c-4961-888f-c081cf9c745e/book/epub?context=ubx

Holt, N., Bremner, A., Vliek, M., Sutherland, E., Passer, M., & Smith, R. (2024). *Psychology: The Science of Mind and Behaviour* (5 uppl.). McGraw Hill.

Jhangiani, R. S., Chiang, I-C. A., Cuttler, C., & Leighton, D. C. (2019). *Research Methods in Psychology* (4 uppl.). Kwantien Polytechnic University. https://kpu.pressbooks.pub/psychmethods4e/

Lagen (1982:80) om anställningsskydd. (2023). *Arbetslagstiftning: Lagar och andra författningar som de lyder 1 juli 2023*. Norstedts Juridik.

Lašáková, A., Vojteková, M., & Procházková, L. (2023). What (de)motivates Gen Z women and Gen Z men at work? Comparative study of gender differences in the young generation's motivation. *Journal of Business Economics and Management, 24*(4), 771-796. https://journals.vilniustech.lt/index.php/JBEM/article/view/20439

Liu, Q., Zhong, Z., & Li, Y. (2025). Research on construction workers' job well-being and unsafe state: From the perspective of Maslow hierarchy of needs. *Medicine (Baltimore), 104*(31), 1-11. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12324044/pdf/medi-104-e43605.pdf

Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). "We aren't your reincarnation!" workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower, 42*(1), 193-209. https://www.emerald.com/ijm/article-abstract/42/1/193/141824/We-aren-t-your-reincarnation-workplace-motivation?redirectedFrom=fulltext

Murray, H. A. (1938). *Explorations In Personality.* Oxford University Press. https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.202783/page/n9/mode/2up

Nationalencyklopedin. (hämtad 14 januari 2026). *Organisationspsykologi*. Nationalencyklopedin. https://www-ne-se.proxy.lnu.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/organisationspsykologi

Roussillon Soyer, C., Balkan, D. B., & Fall, A. (2022). Unpacking the effect of autonomous motivation on workplace performance: Engagement and distributive justice matter!. *European Management Review, 19*(1), 138-153. https://doi-org.proxy.lnu.se/10.1111/emre.12476

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness.* Guilford Press. https://www.guilford.com/excerpts/ryan.pdf?t=1

Surugiu, C., Surugiu, M-R., Grădinaru, C., & Grigore, A-M. (2025). Factors Motivating Generation Z in the Workplace: Managerial Challenges and Insights. *Administrative Sciences, 15*(1), 1-24. https://www.mdpi.com/2076-3387/15/1/29

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed*. Vetenskapsrådet. God forskningssed 2024 - Vetenskaprådet.

Bilaga 1: Intervjuguide

Introduktion

Tack för att du vill delta i den här intervjun. Syftet med den här intervjun är att undersöka vad personer i din generation upplever som drivande och peppande i arbetslivet — vad som får dig att trivas, engagera dig och göra ett bra jobb. Intervjun kommer att ta ungefär 60 minuter. Det finns inga rätt eller fel svar — vi är intresserade av dina tankar och upplevelser.

Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta intervjun eller hoppa över en fråga om du vill. Intervjun kommer att spelas in i syfte att transkriberas. All information kommer att behandlas konfidentiellt och anonymt, och kommer endast att användas till mitt arbete. Namn och andra uppgifter som kan identifiera dig kommer inte att användas i arbetet. Om det är någon fråga som känns svår eller oklar så får du gärna säga till, så förklarar vi eller omformulerar oss.

Innan vi börjar vill vi bara dubbelkolla: samtycker du till att delta i intervjun, att intervjun spelas in och transkriberas, samt att jag använder dina svar anonymt i min uppsats?

Är det okej att vi börjar spela in nu?

Bakgrundsfrågor

- Kan du berätta lite kort om dig själv — till exempel din ålder, vad du arbetar med just nu och hur länge du har haft din nuvarande arbetsroll?
- Hur skulle du beskriva din roll eller huvudsakliga arbetsuppgifter?
- Hur länge har du varit yrkesverksam totalt?
- Upplever du dig själv som en del av Generation Z?

Huvudfrågor

- Vad får dig att känna arbetsglädje och dedikation på jobbet?
- Kan du beskriva en situation då du kände dig extra engagerad i arbetet?

  Följdfråga: Vad fick dig att känna så? Vad fick den situationen att kännas så drivande?

- Finns det något som brukar minska din glöd eller göra dig mindre engagerad?
- Hur viktigt är det för dig att känna att ditt arbete har syfte eller mening?

  Följdfråga: Hur upplever du att det påverkar dina resultat och din trivsel?

- Hur upplever du att din chef eller ledare påverkar din arbetslust?

  Följdfråga: Finns det något särskilt din chef kan göra för att peppa eller inspirera dig mer?

- Hur viktiga är dina kollegor för din arbetsglädje och energi?

  Följdfråga: Hur känner du att samarbetet i gruppen påverkar hur du trivs eller presterar?

- Hur viktigt är feedback och återkoppling för dig?
- I vilken utsträckning känner du att du är involverad i de beslut som tas på din arbetsplats?

  Följdfråga: Hur viktigt är det för dig? Varför/varför inte?

- Hur upplever du att den fysiska arbetsmiljön påverkar din drivkraft?
- Finns det något extra på din arbetsplats eller som organisationen erbjuder som du upplever som energigivande eller peppande?
- Vad gör att du brinner för ditt arbete?

  Följdfråga: Hur upplever du att det påverkar din trivsel och insats?
  Följdfråga: Upplever du att det finns något som saknas, som hade kunnat göra dig ännu mer engagerad?

- Hur viktigt är det för dig att utvecklas på din arbetsplats?

  Följdfråga: Hur påverkar det ditt målfokus, din trivsel och hur du leverera på arbetet?
  Följdfråga: Upplever du att din arbetsplats bidrar till din utveckling?

- Vad upplever du som viktigast för din ambition: lön och förmåner, eller egenutveckling?
- Om du tänker framåt — hur skulle ditt “drömjobb” se ut för att du skulle känna dig inspirerad och engagerad över tid?

Övrigt/Reflektioner

- Var ser du dig själv om fem år, arbetsmässigt?
- Skulle du säga att du har mål eller drömmar som driver dig i arbetslivet?

- Om du skulle ge råd till arbetsgivare om vad som gör din generation taggad och skapar känslan av att vilja göra skillnad — vad skulle du säga då?
- Vad anser du är viktigt för Generation Z i arbetslivet?

Avslutning

- Finns det något vi inte har pratat om som du tycker är viktigt när det gäller Generation Z:s arbetsglädje?

Bilaga 2: Inlägg på LinkedIn och Facebook

Tillhör du Generation Z (födda efter 1995), är över 18 år och har varit heltids- eller deltidsanställd i minst sex månader på din nuvarande arbetsplats? Se hit!

Ämne: Vill du påverka — och få nya insikter? 60 min snack om jobbpepp

Hej!

Snabb fråga: Vad får dig att känna pepp och mening på jobbet?

Vi är två studenter som studerar på Linnéuniversitetet i Växjö. Nu har det blivit dags för oss att skriva vår kandidatuppsats, och vi är intresserade av vad som får arbete att kännas kul, meningsfullt och engagerande. Vi vill gärna höra vad som får just **dig** att känna pepp och delaktighet på jobbet, och känslan av att vara sedd och viktig — och när du upplever att du verkligen bidrar och påverkar. Din medverkan bidrar inte enbart till vår studie, utan kan även vara ett nyttigt tillfälle att sortera vad som driver dig samt vad som funkar (och inte). Att du deltar gör att vi bättre kan förstå vad som faktiskt skapar arbetsglädje och energi för Gen Z. Tillsammans kan vi påverka hur arbetsplatser formas framåt.

Lite kort och gott:

- Du blir en del av något större.
- Tid & format: ca 60 min, IRL eller digitalt (Zoom/Meet) — du väljer.
- Frivilligt & tryggt: ditt deltagande är frivilligt, och du kan när som helst avbryta utan konsekvenser eller förklaring.
- Anonymt & enligt GDPR: intervjun spelas in och transkriberas ordagrant, **men** allt anonymiseras och studien genomförs i enlighet med etiska riktlinjer.
- Samtycke: om du väljer att delta skickas ett informationsbrev med samtyckesformulär ut innan studien.

Låter detta intressant? Då kan du enkelt kontakta oss via mail. Skicka gärna med 2-3 tider som passar för dig.

Tack på förhand!

/ Amina och My

Kontaktinformation:

My Paulsson, mp224ep@student.lnu.se

Amina Dedic, ad223ns@student.lnu.se

Bilaga 3: Informationsbrev

Hej!

Vad kul att du vill delta i vår studie och påverka hur arbetslivet formas i framtiden. Vi ser framemot att höra dina erfarenheter och tankar om vad som får just dig att brinna för ditt arbete.

Information

Syftet med studien är att undersöka vad personer som tillhör Generation Z upplever som drivande och engagerande i arbetslivet. Du kommer att delta i en intervju på cirka 60 minuter om dina erfarenheter och tankar kring arbetsglädje, pepp, och delaktighet.

Deltagandet är **frivilligt**, och du kan när som helst avbryta eller avstå från att svara på frågor utan att ange orsak. Intervjun spelas in för att kunna analyseras, men inspelningen och transkriptionen behandlas **konfidentiellt** och raderas efter avslutad studie. Ditt namn kommer inte att förekomma i uppsatsen.

Resultatet presenteras **anonymt** i en kandidatuppsats som kan komma att publiceras i universitetets uppsatsdatabas (DiVA).

Frågor om studien kan ställas till:

My Paulsson, mp224ep@student.lnu.se

Amina Dedic, ad223ns@student.lnu.se

Samtycke

Jag har tagit del av informationen ovan och samtycker till att delta i intervjun.
Jag är medveten om att mitt deltagande är frivilligt och att jag kan avbryta när som helst.
Jag samtycker till att intervjun spelas in och att materialet används i forskningssyfte.

☐ Ja, jag samtycker till att delta

☐ Ja, jag samtycker till ljudinspelning

Namn: _____

Datum: _____

Signatur (eller digitalt godkännande): _____

Ansvariga studenter: Amina Dedic och My Paulsson

Handledare: Judit Krisztina Lindqvist, Linnéuniversitetet

Kurs: Kandidatuppsats i psykologi, HT25

Tabell 4: Kodningsschema

Citat	**Kod**	**Undertema**	**Tema**
"Ja men när vi har bra samarbete och så så blir det ju roligare att jobba, och då får man ju upp tempot, och arbetet blir ju för det mesta bättre och så, med resultatet där." *IP 5* "När man är omringad i ett arbetslag med personer som har samma inställning, samma driv och samma visioner om att bli bättre, så blir det, det blir bara väldigt bra helt enkelt. Så det påverkar mig, det är asså positivt att alla stöttar varandra. Man pushar på sig själv och man utvecklas som person och man utvecklas rent i sitt yrke." *IP 6*	Samarbete som bidrar till ett effektivt arbetsflöde	***Samarbete och effektivitet***	**Arbetets sociala kontext**
"Det är alltid kul att komma till jobbet. Jag tror det är mest kollegorna faktiskt. Hade man inte haft bra kollegor hade man aldrig haft den motivationen att kunna komma hit varje dag. Och jobba stena liksom. Vi pushar varandra för att bli bättre hela tiden." *IP 9* "Jag skulle säga att, primärt är det kulturen och kollegorna. Jag upplever att man kan jobba med nästan vad som helst om man tycker att det är en trygg och härlig miljö, och att man ser fram emot att komma till jobbet." *IP 4* "Men sen är det också det sociala. Alltså kollegorna, det är det viktiga. Kul folk att vara med. Så spelar inte arbetet så stor roll egentligen." *IP 3* "Ja med tanke på att man spenderar mer tid på jobbet än vad man gör hemma som sagt, så är det ju jävligt trevligt att ha några som faktiskt är sköna, som man kan skratta lite med och så." *IP 7*	Kollegor och den sociala samhörigheten som källa till trivsel och arbetsglädje	***Kollegiala relationer***	

"Speciellt chef skulle jag säga. Att det är en jätteviktig roll. För det är ändå han som ska göra så att du trivs på jobbet. Och det är han som ska lösa dina problem eller vad man ska säga. Så har man ingen bra energi och glädje till sin chef. Så kanske man inte heller blir jättemotiverad till att göra sitt bästa." *IP 3* "Jag tycker att en bra chef ska ge feedback. Både positivt och negativt. Jag vill bli en av Sveriges bästa advokater så då måste man, jag vill veta vad jag gör dåligt. Men man vill också få bra ord när man gör det bra." *IP 8* "Peppning. Någon har en peppning. Och är lite som en lärare. Jag skulle nästan säga att hon lär dig så här ser det ut. Så här gör man. Har man ingen bra arbetsgivare för de unga generationerna så kommer det aldrig bli bra. Åå det är därför det är jätteviktigt att dagens arbetsgivare lägger fokus på detta. Så utan dem och ingen peppning och ingen stöd så kommer inte den unga generationen bli bra alls." *IP 9* "Jag trivs inte så bra med chefer som ska in och detaljstyra liksom, eller säga till precis vad jag ska göra, utan jag vill gärna ha utrymme att lägga upp mitt arbete själv liksom och sen så bara om det är något att hon kan hjälpa till liksom." *IP 10*	Ledarskap som källa till trygghet och stöd	***Tydligt och anpassat ledarskap***	**Organisatoriska förutsättningar**
"Det är jätteviktigt att vara en del och vara aktiv och försöka, alla försöker komma med sina bästa idéer och sen så. Försöker man slå ihop allas tankar och få ut den bästa lösningen av det hela så att säga. Så jag tycker inte bara min deltagning utan att alla är involverade i en grupp. Det är jätteviktigt." *IP 6* "Asså jag tycker att det är ganska viktigt bara överlag att få vara med och bestämma, speciellt när det kommer till att, för det är ju din arbetsplats, det är ju du som gör… för nu är ju vi de som gör grovjobbet om man säger så, vi som är ute i terminalen." *IP 7* "Det som känns najs är att man är ansvarig för något och då blir det en press på sig själv. De beslut man tar är det påverkade. Det är det som får mig att engagera mig. Alltid bli bättre och ta rätt beslut." *IP 9*	Upplevd möjlighet att påverka stärker motivation	***Delaktighet och inflytande***	

"Och ett öppet landskap känns också väldigt kontrollerande typ, asså att man inte kan vara själv, alla ser alltid vad du gör hela tiden." *IP 2* "... jag kan ju känna att jag har en ganska stor fysisk integritet runt omkring mig och det är väldigt viktigt för mig att känna att jag sitter på min plats och han sitter på sin plats och vi behöver inte vara så nära varandra." *IP 4*	Fysisk arbetsmiljö påverkar motivation och trivsel	***Den fysiska arbetsmiljöns betydelse***	
"Också det här med att du ska vara på plats hela tiden. Alltid tillgänglig. 24x7, ta alla samtal. Det vill folk inte göra. Ehh asså…det är ju verkligen gammeldags. Det är nått jag inte tycker om asså. Att man alltid ska vara på plats. Folk vill ha lite flexibilitet, kunna jobba lite hemifrån." *IP 8* "Det viktigaste för mig på jobbet är typ frihet, och med frihet så menar jag typ såhär rätt till hemarbete, och typ att kunna vara flexibel med hemarbetet…" *IP 2* "Asså så länge det följer en deadline och det kommer in och det är liksom den kvaliteten och nivån det ska vara, så kan jag tycka att vägen dit, om den får vara lite flödande eller liksom lite så här inte så exakt, tycker inte jag är så viktig." *IP 4*	Frihet att välja	***Frihet i hur och var arbetet utförs***	**Autonomi**
"Asså jag separerar mig själv ganska mycket från arbetet." *IP 2* "Men mina drömmar är ju mer, som jag har varit inne på, att få jobb liksom närmare. Asså drömmarna är ju mer på privatlivet nu, asså att det ska vara balanserat." *IP 10*	Arbetet är inte allt, man ska hinna leva också	***Work-life balance***	
"Jag jobbar stenhårt för att nå de målen som jag har lagt upp, lagt på den sidan. Det är lite mer varför jag sitter de extra timmarna när jag behöver det här. Och varför jag vill lära mig så mycket. Om det är så du menar. Mina mål och syfte är att jag vill bli så bra som möjligt. Och försöka komma här uppe." *IP 9* "Men man bygger upp ett intresse för just den här arbetsrollen som vi har. Som är så pass unik. Så att, man är konstant driven och engagerad. Det kommer alltid nya saker hela tiden, och när det kommer något nytt så blir man sugen på att lära sig. Man vill bara veta mer, och lära sig helt enkelt." *IP 6* "Så tycker jag bara över lag att man ska försöka hålla variation för människor. För människor tycker inte att det är kul att göra samma sak varje dag. Och det uppskattas, speciellt av unga." *IP 7*	Framåtriktat driv i arbetslivet	***Viljan att utvecklas och komma vidare***	**Ambitioner och framtid**

"Men samtidigt att jag ska jobba någonstans där jag får variera lite. Jag får ha roligt, jag kan vara kreativ men jag kan också behöva tänka liksom." *IP 1*			
"Man kyssar typ inte ens på chefs fötter på samma sätt, som kanske våra föräldrar gjorde. Ja och man flyttar väl på sig. Ja, är det en arbetsplats som inte har bättre villkor än oss. Då drar man vidare tror jag." *IP 8* "Vi jobbar inte hela vårt liv eller 20, 30 år på ett ställe, vi byter. Vi vill inte ha det likadant hela tiden. Vi vill utvecklas eller jag vet inte riktigt vad det handlar om generationsmässigt, men vi vill i alla fall byta." *IP 10* "För att jag har varit på jobbet nu i mer än två år och jag har börjat söka andra jobb, typ inom myndigheter också, för att liksom få en ny tjänst, lära sig något nytt." *IP 2*	Prioritering av eget välmående och utveckling	***Lojalitet mot sig själv***	
"Lön och förmåner 100%. Ja, asså, jag tycker att det är liksom, i slutändan typ det mesta som spelar roll. Sen utveckling är ju bra för då kan man bygga ett bättre CV och så kan man få en bättre lön i slutändan, men i slutändan är det ju lönen det handlar om liksom. Tycker jag. Jag tycker att det är ett sånt samhälle vi lever i." *IP 2* "… när vi går på ackord, så får vi ju en viss extra betalning för att vi har jobbat ikapp tidsplanen, så det är ju också motiverande. Att få ut en högre lön då efter bra arbete." *IP 5*	Lön och förmåner som motivationsfaktor	***Ekonomisk belöning och förmåners betydelse***	
"Ja, men alltså det kanske jag går dit och gör mitt bästa. Men också så, jag går ju inte dit och kämpar arselet för att jag ska klättra högre. Som vissa andra på jobbet gör. Jag går dit för att ha kul och ta dagen som det kommer. Liksom vara trevlig mot kunderna… Men inte så att jag kämpar jättemycket för." *IP 3* "Det är jätteviktigt att man väljer att jobba med någon som man gillar. Jag hade aldrig bytt mitt jobb. Det är ekonomi som gäller för mig. Det är något som jag trivs väldigt bra med och tycker är svinkul. Jag kan sitta här och jobba tre timmar övertimmar och inte alls för att jag är trött. Det är något som jag gillar." *IP 9* "Jag menar hade jag pluggat något annat och säkert haft ett ännu större syfte då hade det ju nog varit roligare kan jag tänka mig. Asså då hade det nog funnits ett mycket större syfte och kanske till	Olika sätt att tillskriva arbetet mening och värde	***Arbetets betydelse för individen***	**Mening och syfte i arbetet**

och med en glädje att jobba till exempel efter eller lite extra.” *IP 7*			
“Just på detta jobbet så tycker jag att det är roligt att få de äldre att trivas och ge mening till deras vardag liksom.” *IP 10* “Att just veta att… det finns en riktig mening bakom det, och att man fyller en funktion ifall det skulle vara något som händer. Det…förändrar inte bara min vardag utan det är hela samhällets vardag på nått sätt. Att ha det med sig hela tiden när man jobbar, det är, är jätteviktigt.” *IP 6* “Ja, om man har empati för andra människor och också ser en lucka där man faktiskt kan göra någon stor förändring och då att ta chansen och engagera sig extra. Mer än man skulle gjort annars kanske.” *IP 8*	Arbetet upplevs ha betydelse bortom individen	***Att bidra till något större***	