

LIVSKARRIÄRISTERNA

– OM MILLENNIEGENERATIONEN PÅ ARBETSPLATSEN

Tillsammans gör vi Västsverige starkare



VÄSTSVENSKA
HANDELSKAMMAREN

Ett lyckat arbetsliv innebär ständig utveckling och att ha balans mellan jobb och fritid. På drömjobbet gör man något man brinner för, har roligt och utvecklas.

DEN TYPISKA LIVSKARRIÄRISTEN



INLEDNING

Torsdag. Yasmin tar tidig lunch och stressar iväg till yogaklassen. Hon måste träna på dagen, minst en gång i veckan, annars hinner hon helt enkelt inte med. Direkt efter jobbet väntar en after work med vännerna och sen ska hon och Filip ta en välförtjänt lugn kväll – ”dumplings och seriemaraton tills vi däckar i soffan”.

Niklas har valt att jobba hemma. Måste jobba effektivt några timmar innan han ska plocka upp minsta dottern på förskolan. Man vill ju inte att hon ska vara kvar sist. Lunchen äter han medan han scollar igenom senaste nyheterna på läsplattan. Ikväll väntar logistikutmaningar, när frun är på affärsresa och barnen har både fotbollsträning och dans. Efter läggningarna ska han lägga sista handen vid presentationen till morgondagens kundmöte. Vid tiosnåret hoppas han få koppla av vid datorn en stund. Kanske kan han göra en rejäl pokervinst ikväll?

Det kan låta klyschigt, men det här är två typiska representanter för millenniegenerationen. De är mellan 20-34 år, mitt i självförverkligandet, mitt i familjeskapandet, mitt i karriärbyggandet. Tiden snurrar fort och mitt i det vill vi att de ska välja oss – satsa på en framtid i just vårt företag.

HUR KAN VI LOCKA, BEHÅLLA OCH MOTIVERA EN GENERATION SOM STÄNDIGT ÄR PÅ VÄG NÅGONSTANS?

Nyckeln är att försöka förstå vad som motiverar unga talanger och vad som inte gör det. Västsvenska Handelskammaren har en lång tradition av att undersöka ungas förväntningar och önskemål inför arbetslivet, för att stötta våra medlemmar i detta arbete. I vår senaste undersökning på temat, Ungdomskollen 2015, tog vi tempen på 90-talisterna. Nu vill vi fördjupa oss i millen-

niegenerationen – inte de som har arbetslivet framför sig, utan den generation som till stor del utgör dagens unga medarbetare. Vi bygger vår analys på Ungdomsbarometern AB:s enkätstudie bland svenska 20-34-åringar.

Vår återkommande medlemsundersökning, Ledarkollen, visar att fyra av fem företagsledare tycker att det är en stor utmaning att attrahera och behålla kompetenta medarbetare, medan bara var femte anser att de jobbar medvetet med att utveckla och behålla just unga medarbetare. Priset för det kan bli högt. Forskning visar hur risken att misslyckas med rekryteringar, få konflikter på arbetsplatsen och att tappa kompetens ökar när arbetsgivare blundar för generationsskillnaderna.

VI VILL HJÄLPA DIG ATT VÄSSA LEDARSKAPET I DIN ORGANISATION OCH SKAPA EN ATTRAKTIV ARBETSPLATS FÖR FRAMTIDEN.

Den här skriften är tänkt att väcka nyfikenhet kring unga medarbetares värderingar och vilken effekt de kan ha på ditt företag. Det är ett smakprov ur en större undersökning – vill du få mer fördjupad information och diskussion, tveka inte att kontakta oss på Västsvenska Handelskammaren. Kanske vill du komma på ett medlemsmöte på temat, diskutera vidare med andra HR-chefen eller få en skraddarsydd föreläsning till din ledningsgrupp?

Stina Olén *Rapportförfattare och ansvarig kompetensförsörjning*
Johan Trouvé *VD*

VIKTIGAST I YRKESLIVET

1:A

Göra något jag är intresserad av.

2:A

Ha kul.

3:A

Utvecklas och få möjlighet att utnyttja min potential.

FRITIDEN



TJEJER

Kollar film och serier

-1-

Umgås med min familj

-2-

Umgås med mina vänner

-3-

KILLAR

Kollar film och serier

Spelar spel på dator/TV/mobilen

Umgås med min familj

TRYGGHET



9AV10

Tycker det är viktigt att få *fast anställning*.



2AV5

Skulle vilja växla lön mot *pensionssparande*.



JAG HAR JU INTE PLUGGAT I HUNDRA ÅR FÖR ATT HÅLLA PÅ MED GREJOR JAG INTE ÄR INTRESSERAD AV...”

VILKA ÄR DOM?

Den här generationen är livskarriärister, ständigt på jakt efter utveckling. Att vara framgångsrik handlar inte om titlar, lön eller vilken bil man kör. Det handlar om att göra det man brinner för och att kunna utvecklas, både i privatlivet och på jobbet.

LÅTER INTRESSET STYRA

Det viktigaste med jobbet är att få göra något man är intresserad av, ha kul, utvecklas och få möjlighet att utnyttja sin potential. Status och pengar har lägre prioritet, men är viktigare för killar än för tjejer. Både tjejer och killar svarar att de vill ha mycket tid över till att göra vad de vill – behoven kring fritiden ska styra yrkeslivet, snarare än tvärtom.

Klassiska statusmarkörer är inte heller så starkt förknippade med framgång som tidi-

gare. För att känna sig framgångsrik vill man se fram emot att gå till jobbet varje dag och hitta balans mellan jobb och fritid. De som har börjat arbeta eller är lite äldre prioriterar balansen mellan jobb och fritid ännu högre än andra. Samma tendens avspeglas också när de beskriver vad som oroar dem inför framtiden. Sociala aspekter av arbetslivet, som att inte trivas med kollegorna eller att inte få en bra chef, är en vanlig källa till oro både hos de som studerar och de som redan jobbar.

SÖKER TRYGGHET

Strävan efter personlig utveckling är tydlig, men innebär inte nödvändigtvis risktagande. Istället finns ett trygghetsökande hos den här generationen. Att arbetsgivaren upplevs stabil värdesätts av många och nio av tio

tycker det är viktigt med fasta anställningar. Huvudanledningen är att de vill kunna planera för framtiden, kunna skapa det liv de önskar. Fast anställning upplevs till exempel nödvändigt för att komma in på bostadsmarknaden, och att skaffa rätt bostad har hög prioritet för unga idag. Många anger också att trygghet i sig är en viktig faktor, att man vill ha fast jobb för att det helt enkelt är tryggare än tidsbegränsade anställningsformer. Var femte tycker att otrygga anställningar inte bör få finnas.

LIVSPUSSLET SOM MÅSTE FUNKA

Oron och stressen över att inte få ihop livspusslet verkar återkommande i denna generation, men är särskilt slående bland tjejer. Var fjärde yrkesarbetande tjej oroar

sig för att inte kunna påverka sin arbetssituation, till exempel hur man disponerar sin tid, och var tredje oroar sig för att vara tvungen att jobba för mycket och därmed inte få balans mellan jobb och fritid. Tjejer anger också i större utsträckning att de inte vill bli chefer för att det innebär en för hög arbetsbelastning eller stor stress.

KOPPLAR AV MED FILM, SERIER OCH SPEL

Vad gör man då på sin fritid, på kvällen när man kommit hem från jobbet? Trots att man vill utvecklas på alla fronter verkar vardagen ganska anspråkslös. Att titta på film och serier är vanligast, tätt följt av umgänge med familjen. För killar är gamingkulturen väldigt stark, så TV-/datorspel kommer före både familj och vänner.

ETT GOTT ARBETSKLIMAT:

Tydligt ledarskap

Rättvisa

Feedback

DRÖMARBETSGIVAREN:

Öppen

Ödmjuk

Stabil

Kreativ

Driven

BRA FEEDBACK:

Situationsanpassad

Oombedd

Konstruktiv

Bekräftande

Snabb



1AV2

Kan tänka sig att växla lön mot mer semester.



1AV3

Tycker att goda kommunikationer till arbetsplatsen och flexibla arbetstider är viktigt.



1AV5

Vill kunna träna på arbetstid.



1AV5

Killar tycker att en av de viktigaste förmånerna är att välja teknisk jobbutrustning själv.



1AV2

Tjejer tycker att många semesterdagar är en av de viktigaste förmånerna.

”**ALLA BLIR LYSSNADE PÅ OAVSETT OM MAN HAR JOBBAT
KORT ELLER LÄNGE ELLER ÄR UNG ELLER GAMMAL**”

DRÖMARBETSGIVAREN

Viktigast på arbetsplatsen är ledarskapet, att man får feedback och att medarbetare blir rättvist behandlade. Det finns en förväntan och en önskan att arbetsgivaren underlättar för individen att utvecklas, inte bara på jobbet utan även utanför.

ETT ARBETSKLIMAT DÄR INDIVIDER UTVECKLAS

Tydligt ledarskap, feedback och rättvisa toppar listan för både tjejer och killar när de beskriver ett gott arbetsklimat.

En bra arbetsmiljö förknippas med klassiska saker, såsom ergonomisk arbetsplats, fräscha lokaler och bekväma arbetskläder, men även goda kommunikationer till arbetsplatsen och flexibla arbetstider anses viktiga. Att få livspusslet att gå ihop på ett smidigt sätt blir en allt viktigare arbetsmiljöfråga, där företag som vill locka talanger förväntas underlätta för sina medarbetare.

Många värdesätter att det är blandade åldrar bland kollegorna, men det är också en stor andel som poängterar att man gärna omger sig med folk i samma ålder som en själv. För att locka och behålla unga talanger, är det alltså viktigt att arbetsplatsen känns ungdomlig.

KOMMUNICERA DIREKT OCH OFTA

Spelkulturen har satt sina spår – vi kan nu tala om en gamifiering som också har inverkan på arbetslivet. Medarbetarsamtal i all ära, men det är den direkta feedbacken som hjälper en att ”levla upp”, ta sig vidare till nästa nivå. Skolans utveckling med individuella utvecklingsplaner från förskoleåldern och tydliga kunskapsmål har gett liknande resultat. Man vill veta vad man behöver göra för att ta nästa steg, vilket också är viktigt för att uppleva sig rättvist behandlad. Det finns en otålighet i den här generationen som ibland kan vara svår för äldre chefer att

hantera, men lyckas man bygga en positiv feedbackkultur har man mycket medarbetarengagemang att vinna.

Det är den personliga, snabba och situationsanpassade feedbacken som man får i stunden, utan att be om den, som värdesätts mest av de flesta. Feedback ska vara konstruktiv och lyfta fram både bra saker och förbättringsområden.

FÖRMÅNER SOM GÖR SKILLNAD I LIVET

Många semesterdagar är en populär förmån, den toppar listan. En majoritet uttrycker faktiskt att de inte vill hamna i det omvända – en situation där de får högre lön, men mindre semester och mer arbetstid. Hälsofrämjande förmåner som friskvårdsbidrag och att kunna träna på jobbet är också populära. Att ha ”fri arbetstid”, att jobba i den mån det går och de tider som passar en bäst, är också prioriterat. Återigen, det värdesätts

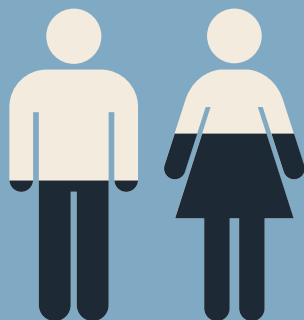
när arbetsgivaren på olika sätt underlättar för individen att få ihop livspusslet. Härdrar man det så är det individens, snarare än arbetsgivarens önskemål som ska styra, om man vill få ut max i motivation hos den här generationen.

NÄRINGSLIVET LOCKAR FLEST

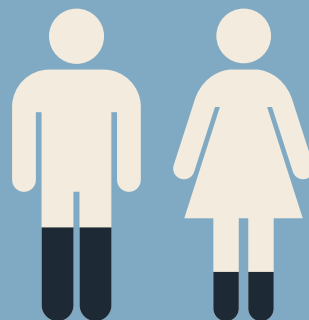
Att arbeta i ett litet eller medelstort företag är populärast. Därefter är storföretag, egenföretagande och nystartade bolag mest attraktivt. På frågan hur man söker information om arbetsgivare man är intresserad av är det tydligt att digitala kanaler dominerar. Den digitala utvecklingen har gjort det enklare att sprida hur det verkligen är på en arbetsplats. Transparensen är stor och det är lätt att bli avslöjad om man bara har en snygg fasad. Därför är det idag nästan viktigare att leva de värderingar man säger sig ha, än vilka värderingar det faktiskt är.

CHEFSKAP

Vill bli chef för att få möjlighet att leda och utveckla andra.



Vill bli chef för att tjäna mer pengar.



3AV5

Studerande vill bli chef.



1AV3

Vill inte bli chef eftersom det innebär hög arbetsbelastning och stress.



1AV5

Tjejer vill inte bli chef för att det känns ensamt.

MINA STYRKOR

CV

- Ta initiativ istället för att sitta och vänta på instruktioner.
- Hantera stress och hög arbetsbelastning.
- Styra upp när något är otydligt/ostrukturerat.

SYNEN PÅ ARBETSTID

Kommer jobba mina timmar men prioritera min fritid främst. 21%

Kommer jobba tiden som krävs och alltid prioritera jobbet främst. 4%

**” KÄNNS FETT OMOTIVERAT. TYP JOBBA IHJÄL
SIG, KNPPT MER LÖN, INTE MER TID...”**

HUR ÄR DOM SOM MEDARBETARE?

De är inte nödvändigtvis mindre lojala än tidigare generationer, men lojaliteten är inte lika lättförtjänad. Många kan tänka sig att bli chef, men är inte beredda att jobba mer för det. När de listar sina förmågor toppar initiativkraften.

HANDLINGSKRAFTIGA SUPERTALANGER

När den här generationen beskriver vad som kännetecknar en supertalang, hamnar handlingskraft i topp. Att ta initiativ istället för att sitta och vänta på instruktioner är också det som både tjejer och killar lyfter fram som starka sidor hos sig själva. Att hantera stress och hög arbetsbelastning, styra upp när något är otydligt och låta andra ta plats, är också saker som kommer högt upp när de beskriver sig själva. Detta är troligtvis inte bara ett uttryck för vilka de är utan också vad de upplever efterfrågas på dagens

arbetsmarknad – handlingskraft, stress-tålighet, ödmjukhet och att hantera en föränderlig värld med otaliga valmöjligheter.

NEJ TILL HUNDÅR

Var fjärde 30-34-åring tänker att de ska jobba sina timmar men prioritera fritiden främst. Att prioritera jobbet främst är det ytterst få i den här generationen som vill göra.

Tidigare nämndes att sociala faktorer på jobbet är viktigt och arbetsklimatet är en viktig fråga för lojaliteten. Hälften säger att de skulle prata med sina kollegor och försöka förändra om de inte var nöjda med arbetsklimatet, men var femte säger att de skulle börja leta efter andra jobb och säga upp sig så snart som möjligt. I den här generationen vet man vad man vill ha och att man kan få det. De söker sig vidare om de inte hittar det hos sin arbetsgivare. Har man däremot hittat

rätt arbetsgivare – man får göra det man brinner för, utvecklas och känner att värderingarna stämmer – då kan man stanna länge.

Bland akademiker verkar behovet av att utvecklas särskilt starkt, medan de med lägre utbildningsnivå oftare uppskattar tryggheten i att vara länge hos samma arbetsgivare.

UTMANAR TRADITIONELLA CHEFSROLLER

En majoritet av de studerande vill bli chefer i framtiden. Av de som redan jobbar men inte är chefer i dagsläget, vill var fjärde tjej respektive var tredje kille bli det. De äldre svarar med större tydlighet än de yngre – de verkar mer säkra på om chefskap lockar dem eller ej.

Det som lockar med chefsroller är framför allt att få möjlighet att leda och utveckla

andra och att kunna påverka. Längre ner på listan kommer att chefskapet innebär mer ansvar, att göra karriär och tjäna mer pengar. Dessa statusfaktorer är dock viktigare anledningar bland killar, medan tjejer oftare lyfter fram möjligheter att få påverka och utveckla andra.

Främsta anledningen till att man inte vill bli chef är att man är rädd för att behöva jobba för mycket. Detta är särskilt vanligt bland tjejer. Fler tjejer än killar lyfter också fram att de inte vill bli chefer för att det känns ensamt.

För att få fler unga medarbetare att vilja axla chefsroller behöver vi utmana gamla föreställningar om vad det innebär att vara chef – till exempel behöver inte chefsroller innebära att man offerar balansen mellan jobb och fritid.

HUR TRIVS UNGA MEDARBETARE HOS ER?

Det här är ett smakprov ur undersökningen Livskarriäristerna. Syftet är att ge en inblick i millenniegenerationens värderingar, förväntningar och önskemål och väcka ditt intresse att jobba vidare med hur ni attraherar och utvecklar unga talanger i din organisation.

Vill du veta mer? Kontakta oss gärna, så kan vi tipsa om hur du kan fördjupa dig i ämnet, till exempel genom de föreläsningar, nätverksmöten och workshops som vi erbjuder.

www.vastsvenskahandelskammaren.se/livskarriaristerna



VÄSTSVENSKA
HANDELSKAMMAREN

Tillsammans gör vi Västsverige starkare

TIPS!

Vet ni hur er organisation uppfattas idag?
Bjud in till dialog internt och externt.
Bryt ner er medarbetarundersökning
på ålder och våga fråga unga talanger
utanför er organisation hur de
uppfattar ert företag.