

Moklofs

(Mobile kids with lots of friends)

80-talistens värderingar och förväntningar på det kommande arbetslivet

Författare:
Sandra Eriksson och Lotta Olsson

Handledare:
Maria Melén Fäldt

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Sammanfattning	3
Bakgrund	4
Arbetsliv och samhälle, vad möter våra ungdomar?	4
Syfte	5
Teori	5
Ungdomsarbetsmarknad	5
Familjelivet - på stand by	6
Utveckling av värderingar	6
Generationsfaktor påverkar värderingar	7
Värderingar hos dagens unga	8
Individualismen, 80-talistens syn på arbetet	8
Moklofs – Den typiska 80-talisten	8
Girlpower- framtidens makthavare	9
Fyra arbetskraftstyper	10
Syfte och frågeställning	12
Följande frågeställningar ställer vi oss:	12
Metod	12
Design	12
Mätinstrument	13
Urval	13
Genomförande	13
Bearbetning och analys	14
Resultat	14
Diskussion	19
Teori och resultat	19
Metod och kritik	21
Enkäten	22
SLUTSATS	22
Referenslista	24
Bilaga 1	26

Sammanfattning

Syftet med undersökningen var att undersöka vad dagens ungdomar har för värderingar och förväntningar till det kommande arbetslivet. Teorier tar upp ungdomsarbetsmarknaden som försvårar för ungdomarna att få arbete. Värderingarna bland ungdomarna har påverkats av deras uppväxt och ett individualiserat tankesätt har utvecklats. Arbetet ska innebära mer än bara en försörjning, det ska vara en del av identiteten. Det viktigaste på en arbetsplats är bra arbetskamrater och roliga arbetsuppgifter. Förtroendet till vuxna har minskat och vännerna står dem närmast, teknologin är endast ett verktyg för att hålla kontakt (Moklofs, mobile kids with lots of friends). Urvalet bestod av elever på en gymnasieskola i Kristianstad som gick yrkesförberedande och studieförberedande program. Med utgångspunkt från en arbetskrafts modell (Fürth, Holmberg, Larsson, & Raaterova, 2002) konstruerades en enkät med 27 st påståenden där respondenterna fyllde i viktigt och troligt. Resultatet visar att något direkt mönster inte kan ses när det gäller resultatet och arbetskraftsmodellen, dock finns tendenser som stämmer överens. Någon utmärkande arbetskraftstyp finns dock inte att urskilja.

Nyckelord: 80-talister, värderingar, ungdomsarbetsmarknad, individualism, förväntningar, arbetsmarknad.

Bakgrund

Arbetsliv och samhälle, vad möter våra ungdomar?

Arbetslivet styrs precis som samhället av politiken. Det ekonomiska system som inverkar på arbetsmarknaden påverkas av Sveriges egna politiker men även av resten av omvärlden. Export och import är nyckelord för den svenska ekonomin. Sverige importerar upp till drygt 60% av varukonsumtionen och exporterar nästan hälften av industriproduktionen. Svenska samhället är helt klart beroende av omvärlden. Organisationer vill sälja varor till ett bra pris samtidigt som de vill köpa in varor till ett förmånligt pris för att öka sin vinst. Handeln har ökat markant mellan gränserna och kapitalet följer med. Teknologin utvecklas allt snabbare för att organisationerna ska ha en chans på marknaden, dessa drar samtidigt ner på personal för att tekniken i flera fall kan ersätta mänsklig arbetskraft vilket minskar omkostnaderna på personalen (Von Otter, 2003:8). Det innebär en ökad oro och stress bland de anställda. Flertalet är sjukskrivna och utbrända, de stressfyllda arbetena har ökat bland främst kvinnor (Von Otter, 2003). Flertal organisationer tar beslut om att flytta sina verksamheter utomlands till en annan marknad där produktionen går med större vinst eftersom personal är mindre kostsamma. Europeiska unionen har ökat möjligheten till större rörlighet och har samtidigt ökat konkurrensen (Von Otter, 2003:8). Denna globalisering, marknadens vidgade gränser, påverkar individen i arbetslivet, organisationer ställer högre krav på sina medarbetare då de minskat personal antalet och samtidigt vill öka vinsten. Påfrestningen kan leda till ökad sjukskrivning på grund av stress och utbrändhet. Varor som säljs ska kosta allt mindre att producera, samtidigt ska de innebära mer, till exempel exteriören ska vara attraktiv och se exklusiv ut. Man väljer att marknadsföra varan på ett sätt där konsumenterna lockas att köpa varan för att vara absolut i tiden, varor idag ska även innebära en speciell upplevelse. Varorna är en del av identiteten, och på så vis vill individen visa sin status. Individen lever i ett konsumtionssamhälle och letar efter att ständigt tillgodose sina behov med saker som är vackra, som kan användas i hemmen eller plagg som bärs. Det är status med vackra ting, det visar för omvärlden vad individen står för och denne känner på så vis ett visst värde. Samhället idag är generellt sett tryggt, standarden är hög och individen behöver inte oroa sig om att inte ha tak över huvudet eller mat på bordet. De fysiologiska behoven är tillfredsställda, alltså letar individen efter ett sätt att fylla sina mentala behov, som exempelvis att känna uppskattning eller att uppnå självförverkligande (Arnold, Silvester, Patterson, Robertson, & Cooper, 2005; Inglehart, 1977). Individen utsätts för ständig frestelse via media och andra individer runt omkring dem som leder till ökad konsumtion. För att konsumera måste individen arbeta. Att konsumera är en del av meningen med att arbeta menar Bauman (2000). "Folkets vilja till arbete är nationens viktigaste tillgång" (von Otter, 2003:8, sid 2-3).

Organisationer väljer att anställa de som är något överkvalificerade för att vara förberedda på den utveckling som kommer. Forskare har kommit fram till att standarden för utbildningar har försämrats. De som nu utbildar sig som läkare, ingenjörer och dataoperatörer kommer att få byta ut sina "handgrepp och verktyg" minst tre gånger under sin karriär (Fürth, m.fl., 2002). 40-talisterna kommer att gå i pension inom de närmsta åren och en stor del av arbetskraften kommer att försvinna, detta leder till att färre ska försörja fler. Var sjätte person född mellan 1945 och 1954 vill gå i pension redan vid 55-års ålder enligt en undersökning (Ibid). Organisationer står inför ständiga förändringar som bland annat beror på faktorer som inflation och andra globala orsaker. Ledningen bör ha kunskap om dessa men bör även ha kunskap om sina kommande medarbetare. Dessa har andra förutsättningar och har därför andra krav som förväntas bli tillgodosedda.

För de unga har det blivit allt viktigare med utbildning. Dagens arbetsgivare nöjer sig inte med grundskolebetyg, därför söker sig alltfler till högskolor och universitet. En faktor som

spelar roll inför ungdomars framtid är att många unga, de i 18 – 20 års ålder, inte studerar för att få en särskild karriär utan väljer något som de anser är intressant, detta innebär att universiteten och högskolorna står inför dels studenternas intressen och dessutom kraven från näringslivet som behöver utbildade fackmän (Fürth, m.fl., 2002).

Syfte

Syftet med uppsatsen är att utifrån gymnasieungdomars perspektiv belysa värderingar till och förväntningar inför det kommande arbetslivet. Genom att undersöka vad tredje års elever i åldern 18-20 år, på gymnasium i Kristianstad har för värderingar och förväntningar till arbetslivet kan en kännedom om framtidens arbetsliv erfaras då dagens unga i hög grad påverkar hur framtiden och arbetslivet ter sig, vilket är av stor vikt för dagens organisationer.

Teori

Ungdomsarbetsmarknad

Studier som utförs på arbetslivsinstitutet konstaterar att det tar allt längre tid för ungdomar att komma ut i arbetslivet efter sina studier. Det menas att det dels beror på att gymnasieutbildningarna är längre, det vill säga numera treåriga men att det enligt Arnell Gustafsson (2003:8) även har bildats en ungdomskultur som skapats av de attityder och värderingar ungdomar har till arbetslivet och livet i övrigt.

I mitten av sjuttioalet arbetade cirka hälften av männen i åldern 16-19 år heltid, för kvinnorna i samma ålder var det 40 procent som arbetade heltid. Detta har förändrats idag, år 2002 visar nya studier att 11 procent av männen i åldern 16-19 år arbetar heltid och 8 procent av kvinnorna i samma ålder arbetar heltid (35 h/v), detta beror på att fler går i gymnasieskola idag och arbetar deltid samtidigt. Antalet individer i åldern 16-24 som arbetar deltid har ökat bland båda könen. Främst bland de unga kvinnorna i åldern 16-19 år. Generellt sett kan det sägas att bland ungdomar är arbetslösheten som högst. Politiken och konjunkturläget styr hur arbetslivet ter sig för många, inte bara ungdomar. Men det är främst ungdomarna som hamnar i kläm, eftersom de kommer in på arbetsplatserna i sista hand och får gå när organisationerna gör nedskärningar. Flertalet ungdomar arbetar under sin studietid och allt fler söker sig direkt till högskola och universitet. Bland de 25-åriga männen var det år 2000, 34 procent som börjat högskola och 43 procent av kvinnorna i samma ålder. Det är en ökning med mer än 40 procent sedan början på nittioalet.

Forskare har kommit fram till att kvalitén på ungdomarnas första arbeten har försämrats. Fram till på sjuttioalet fanns det en möjlighet för ungdomar att få ett kvalificerat första arbete efter de slutat gymnasieskolan. Från sjuttioalet och framåt syns snarare en ökning av okvalificerade arbeten bland ungdomar. Det visar sig samtidigt att arbetsmarknaden för de äldre (inte ungdomar) ger en ökning av kvalificerade arbeten efter utbildning (Arnell Gustafsson, 2003:8).

I en sysselsättningsundersökning (Arnell Gustafsson, 2003:8) bland ungdomar finns förutom kategorier där det beskrivs vad de unga har för sysselsättning, som till exempel studier, värnpliktstjänstgöring, och arbetslösa finns även kategorin övrigt. Denna ”övrigt” kategori innefattar ”inaktiva” ungdomar, denna grupp arbetar inte, men är samtidigt inte arbetslösa. Motiveringen till detta kan vara exempelvis: (citad tagna sid 117 Ibid) ”Anser att lämpligt jobb saknas”, ”Avvaktar nytt arbete eller studier”, ”Inte kommit sig för att söka arbete” eller så ”Anser de sig ha små chanser att få ett arbete”. En del av ungdomarna befinner sig i denna kategori för att de till exempel arbetar samtidigt som de studerar eller egentligen vill få ett fast arbete men har olika förutsättningar för att få ett. De olika förutsättningarna kan exempelvis

vara att en del ungdomar har kontakter till arbetslivet via föräldrar eller andra individer som kan underlätta inträdet till det första arbetet. Många ungdomar i denna åldern (18-20 år) har varit ute på någon praktikplats under sin studietid som kan vara en väg in i arbetslivet.

Denna ungdomsarbetsmarknad (Arnell Gustafsson, 2003:8) och kultur påverkar ungdomar i deras värderingar till arbetslivet och har gett möjlighet till ett annat tänkande hos ungdomar idag. Arbetet ska fungera som en större del av den egna identiteten. Det handlar inte bara om att skaffa sig en försörjning utan arbetet ska erbjuda så mycket mer. Dagens ungdomar har generellt sett haft det gott ställt ekonomiskt om man jämför med deras föräldrar. De har haft en ekonomisk möjlighet att skaffa sig vad de velat ha. Valmöjligheterna har även öppnats upp av massmedia och Internet och många ungdomar upplever en större frihet till att göra vad de känner för att göra. Individualiteten har ökat vilket leder till att ungdomarna vill hitta det rätta just för sig själv. Denna valfrihet kan även innebära en stor press för många av dagens unga. Det kan därför dröja innan dessa hamnar i arbetslivet. Många väljer att ta något mindre kvalificerat arbete eller väljer att resa någonstans. Denna ungdomskultur gör att ungdomarna allt senare hamnar i arbetslivet. Detta innebär att den socialisering som sker när de kommer ut i arbetslivet senareläggs. Socialiseringen innebär att man lär sig hur vuxenlivet fungerar, både vad gäller normer och ansvar. Ungdomar som går i skolan utvecklar vissa värderingar som påverkats av andra ungdomar. De påverkar således varandra genom att skapa ett beteende och olika roller som talar om var i hierarkin man befinner sig. I skolans värld kan man vara nonchalant och ofta komma undan när man kommer för sent eller har glömt att göra läxan och så vidare, detta fungerar inte ute i arbetslivet. Undersökningar har visat (Ibid, 2003) att medvetenheten om hur arbetslivet fungerar ofta ökar hos ungdomarna under deras praktikperiod. De inser att det finns en ”verklighet” utanför skolan som ställer andra krav (Arnell Gustafsson, 2003:8).

Familjelivet - på stand by

Ju senare man hamnar i arbetslivet desto senare väljer man ofta att skaffa familj. Allt fler kvinnor söker sig till högskola och universitet vilket innebär att de efter sin utbildning vill satsa på sin karriär och prioriterar inte att skaffa barn tidigt utan familjebildandet senareläggs.. Medeltalet för åldern då man fick första barnet var på sjuttioåret, 23 år. Medeltalet för förstföderskor år 2000 var 29 år (SCB.se). Forskning har visat att de som har fast arbete föder fler barn än de som är arbetslösa och de som har korttids anställning, forskningen tar upp och relaterar till ålder, tidsperiod, utbildning och sammanboende status. Samma forskning visar även att kvinnor inte upplever det som ett hinder att ha varit ifrån arbetet, exempelvis mammaledighet när man har en tillsvidare anställning (Arnell Gustafsson, 2003:8).

Utveckling av värderingar

Individer har olika värderingar, de påverkas och utvecklas utifrån de faktorer som finns omkring oss sedan födseln. En värdering kan sägas vara en djupliggande åsikt om någonting. Värderingar består av tre komponenter, den kognitiva komponenten vilket menas att individen har en föreställning om hur denne ska bete sig för att få det önskvärda och använder sina förväntningar och tankar för att nå sitt mål. Den känslomässiga komponenten innebär att individen har känslor för eller emot någonting. En värdering har även en beteendemässig komponent som till viss del styr hur individen handlar (Rokeach, 1973).

Värderingar förändras ofta bara om man är med om något traumatiskt, annars kvarstår de ofta livet ut. Värderingar fungerar som ett grundläggande synsätt eller lins och utifrån den ser individen på sin omvärld. Först påverkas värderingarna av föräldrarna och uppväxtmiljön. Det innefattar alla de som är i närheten under barndomen och de händelser som barnet upplever. Det kan exempelvis vara dagiset som barnet befinner sig på som formar den mentalitet som sedan ligger till grund för barnets värderingar i det framtida livet. På dagiset lär sig barnen att

leka tillsammans, och samverka med andra barn och därmed ta hänsyn till andra. Detta lägger även grunden till deras framtida förväntningar och värderingar på ett arbete där de är synliga och får arbeta tillsammans i grupp. Detta är en förklaring till varför ungdomar idag inte tycker om hierarkiska organisationer, dessa arbetsplatser tillfredsställer inte deras behov av samverkan med andra individer utan representerar raka motsatsen. Den samverkan som ungdomarna strävar efter tillgodoser också deras behov av synlighet (Lyttkens, 1993). Den andra fasen där värderingar skapas är under uppväxttiden, under tonåren, då individen påverkas av vänner, skola och dessutom av samhället då denne börjar bli mer medveten om hur samhället ser ut. Under denna tid är individen öppen för nya intryck och lär känna sin omvärld men även medvetenheten om den egna personen utvecklas. Samtidigt som individen påverkar samhället, påverkar samhället individen i sin tur. Det är under ungdomstiden som värderingarna formas, utvecklas och som de förändras. Med åldern blir det allt mer svårt att ändra dessa värderingar eftersom man då har upplevt och tolkat erfarenheter utifrån dessa värderingar och känner på så vis en trygghet. Individen är många gånger inte så konsekvent som denne kanske önskar vara, värderingarna stämmer inte alltid överens med livsstilen, det kan vara så att en individ värnar om naturen men att denne ändå väljer en bil som släpper ut mycket koldioxid (Arnold, m.fl. 2005; Fürth, m.fl., 2002). Värderingar förändras sakta med säkert under en lång tid och påverkar hela generationer. Främst den yngre som är mest påverkansbar. Det som påverkar denna förändring är bland annat hur samhället ser ut, det vill säga hur det ekonomiska läget i landet påverkar arbetslivet, på vilket sätt massmedia tar plats och i vilken hastighet den utvecklas. Även uppväxttiden i familjen har en oerhört stor roll och även förutsättningar och möjlighet till utbildning påverkar värderingar och attityder. Utbildning ökar medvetenheten hos individer vilket gör att de blir mer insatta i samhällspolitiken. De väljer att påverka och engagera sig på ett mer direkt sätt än vad andra utbildade individer gör, men även andra faktorer avgör engagemanget. Till skillnad från värderingar är attityder och trender mer ytliga, de kan förändras efter en kort period av tid eller av en händelse (Inglehart, 1977).

Generationsfaktor påverkar värderingar

Det finns olika syn på samhället och arbetet utifrån vilken generation man tillhör. Samhället har förändrats från en industri till ett konsumtionssamhälle. Ofta blir individer påverkade av händelser som sker i samhället vilket även de påverkar hur värderingar skapas till arbetslivet. Generationen födda på 20-40 talet, "veteranerna" upplevde andra världskriget, de växte upp med en viss oro och även om Sverige inte var med direkt i kriget, påverkar ändå händelsen individernas värderingar och syn på arbetet. Andra faktorer var även Kreugerkraschen, Saltsjöbadsavtalet och för en del även kriget mellan Finland och Ryssland. Efter andra världskriget blev förutsättningarna annorlunda för svenska arbetare, arbetsmetoderna hade utvecklats och Sverige var ett av de starkare länderna eftersom de inte hade direkt inblandning i kriget. "Veteranerna" anser att det av stor vikt med lojalitet och hårt arbete och de utför sitt arbete med ansenlig grundlighet. Deras barn födda på 40 till 50- talet har en annan syn på arbetet då de upplevde andra händelser i sin ungdom. De föredrar inte samma auktoritära sätt i ledarskapet dessutom växte de upp under den tidiga framfarten av konsumtionssamhället, vilket har präglat deras värderingar de hade som oftast en moder som var närvarande i hemmet under uppväxt åren. De födda på 60 – 70- talet hade en annan uppväxt gentemot ovanstående grupper. Modern var inte närvarande på samma sätt under denna tid då kvinnorna började arbeta alltmer utanför hemmen. Det som kännetecknar värderingar i arbetslivet är att de har samma åsikt vad gäller det auktoritära ledarskapet som 50-talisterna. 80-talisterna däremot attraheras av att man kan lita på veteranerna, de är "modiga och de är goda ledare". 80-talisterna har vuxit upp i ett samhälle som har dominerats av 40-talisternas värderingar. Deras båda föräldrar har arbetat och de har delvis blivit uppfostrade på dagis och förskola. Andra faktorer som även påverkar värderingarna har varit att flertalet har rest och upptäckt andra delar av världen, 2/3 av 17- åringarna har rest på egen hand utanför Norden.

De har ofta klasskamrater som kommer från en annan kultur som påverkar världsåskådningen, de är därför mer positiva till invandring. Många har direkt eller indirekt varit med om skilsmässor, vilket påverkar synen på relationer och vuxna människor. De saknar vuxna i sin omgivning som de känner att de kan lita på och som fungerar som förebilder, därför är det typiskt för denna generation att de främst lita på sina vänner (Fürth, m.fl., 2002).

Värderingar hos dagens unga

De som är födda på 70-80-talet har till viss del blivit påverkade av det ”nya” samhället då det ”postindustriella, relativiserade samhället ersatte det industriella och postmodernistiska samhället” (Fürth, m.fl., 2002). Vad som är typiskt, generellt sätt för denna generation är att man inte i samma utsträckning som tidigare är så inriktad på materialistiskt välstånd. Relationer och upplevelser är det som främst eftersträvas bland dagens unga. Inom arbetslivet är denna generation starkt antiauktoritära, även om 80-talisterna välkomnar vissa egenskaper hos 40-talisternas värderingar. Dagens unga är självständiga och rastlösa dessutom de har stark tilltro till sin egen förmåga, tappar de intresset drar de vidare till nästa ställe. De ställer därför högre krav på sina arbetsgivare då de efterfrågar flexibilitet och ständiga möjligheter där de ges chansen till att utveckla sin skicklighet. Allt färre går med i facket (Ibid), år 1993 var 62 % av alla anställda mellan 16-24 år fackligt anslutna, nu är det 47 %, detta kan bero på det allt mer individualistiska tänkandet och dessutom ser de unga sig som starka och mer konkurrens inriktade än andra generationer. Det ökade självförtroendet bland dagens unga kan även det vara en faktor till det minskade intresset för fackligt stöd. De känner mindre samhörighet till det svenska samhället och är generellt sett mer kritiska till politiker. Samtidigt som de är positiva till skärpta straff för exempelvis narkotika brott, är de inte intresserade av mer ”lag och ordning”. De är mer toleranta när det gäller exempelvis att arbeta svart eller skattefusk. Dagens unga nöjer sig inte med att klara sig bra, de strävar ständigt efter att må bättre och ställer högre krav på sitt välbefinnande, främst det mentala. Relationer och vänskapen är av största vikt och värderas generellt sätt högre än arbetet (Ibid).

Individualismen, 80-talistens syn på arbetet

Forskning som har utförts sedan 1989 i Norden (Fürth, m.fl., 2002; Lindgren, Lüthi, & Fürth, 2005) har visat mönster som att länder i Skandinavien och främst Sverige drar åt ett mer individualiserat samhälle. Detta beror i stort på att ungdomar idag lever på en högre standard och detta innebär även en ökad medvetenhet om omvärlden. Unga idag har generellt sett en högre utbildning vilket de ekonomiska möjligheterna som finns i Sverige, att ta studielån, har gett möjlighet till. Individerna har en mer världsligt syn på sig själv och på sin omvärld. Istället för att bara överleva så är de unga individerna ute efter upplevelser som kan ge njutning av olika slag och de har en strävan efter att uttrycka sig. Unga människor födda på 70 och 80-talet på andra ställen i världen verkar dra åt samma riktning, en ökad individualism, det finns dock skillnader mellan 70- och 80-talisterna. Det som påverkar värderingsutvecklingen är det faktum att de nya generationerna blir större allteftersom de äldre generationerna dör. De värderingar som dagens unga har blir alltmer utbredd. Lindgren med flera (2005) benämner dagens unga födda på 80-talet som MEWE's eller Moklofs (mobile kids with lots of friends). Med detta menar man att det som kan sägas om denna generation är att samtidigt som den är mer individualistisk är de även mer måna om sina medmänniskor och vill hålla kontakt med sina vänner.

Moklofs – Den typiska 80-talisten

Teknologin har utvecklats markant de senaste åren, detta är dock inte i sig en viktig faktor för denna generation utan det är mer en möjlighet och en förutsättning för att hålla kontakt med alla sina vänner. De egenskaper som beskriver den typiska 80-talisten kommer här att redogöras för. Det är främst på det personliga planet som individualiseringen sker för de

unga, Moklofs. Åttiotalisterna litar på sin egen förmåga, de väljer själva sin framtid, och väljer att leva efter sina egna värderingar, de vill vara unika och bäst på det som de utför. Det finns ingenting som kallas normalt, alla är unika. Även om man talar om en grupp, 80-talisterna, måste det faktum påpekas att denna grupp består av många subkulturer eller enkelt uttryckt de är individer i gruppform. De unga står inför många valmöjligheter och eftersom de känner att de själva står för sina val kan det innebära en del problematik. Det kan vara ett problem att ta reda på vem man är och vad man vill göra med sitt liv, det innebär en stressfylld tillvaro för många (Lindgren, m.fl., 2005). Ungdomarna är rädda för att missa något och utelämnat alternativ som är intressanta. Genom att utbilda sig menar många att då hålls dörrarna öppna. I arbetslivet tar de flesta det som självklart att de har en tillfredsställande lön, däremot är det ingen självklarhet att de får möjligheten att arbeta med intressanta medarbetare. Därför är det en faktor som värderas högt av denna generation (Fürth, m.fl., 2002). När det gäller påverkan från media har det visat sig att 80-talisterna väljer ut vad de anser är av vikt när det gäller de val som omger dem, de är även kritiska till politiker och till media som anses ha fått ökad makt (Lindgren, m.fl., 2005).

Nyligen har ytterligare undersökningar utförts som visar på skillnader mellan de som var tonåringar på 90-talet och dagens tonåringar (18-20 år), Det viktigaste i livet enligt dem är föräldrarna, kompisar och party. Vännerna rankades högt på listan men det är inte nödvändigtvis så att de måste träffas, man umgås via Internet. På 90-talet rankades ”intressant arbete” på tredje plats, bland dagens ungdomar hamnar samma kategori på 9 - 10 plats. När det gäller nöjen ligger de på andra plats bland dagens unga, medan nöjen bland ungdomarna på 90-talet låg på 13 plats. Enligt dagens 18-20 åringar är det inte en skyldighet att arbeta eller gå till skolan, det ses mer som verktyg för de unga att utöka sina möjligheter att ha roligt, pengar är inte det viktigaste bland dagens unga. Det finns vissa likheter mellan vad de olika två grupperna önskar på arbetsplatsen som exempelvis är trevliga arbetskamrater, intressanta arbetsuppgifter och bra arbetsmiljö. På 90-talet ville man ha möjlighet till påverkan på sin arbetsplats, detta är inget som prioriteras bland dagens unga, däremot vill de ha en bra chef (Kiefer, 2006).

Girlpower- framtidens makthavare

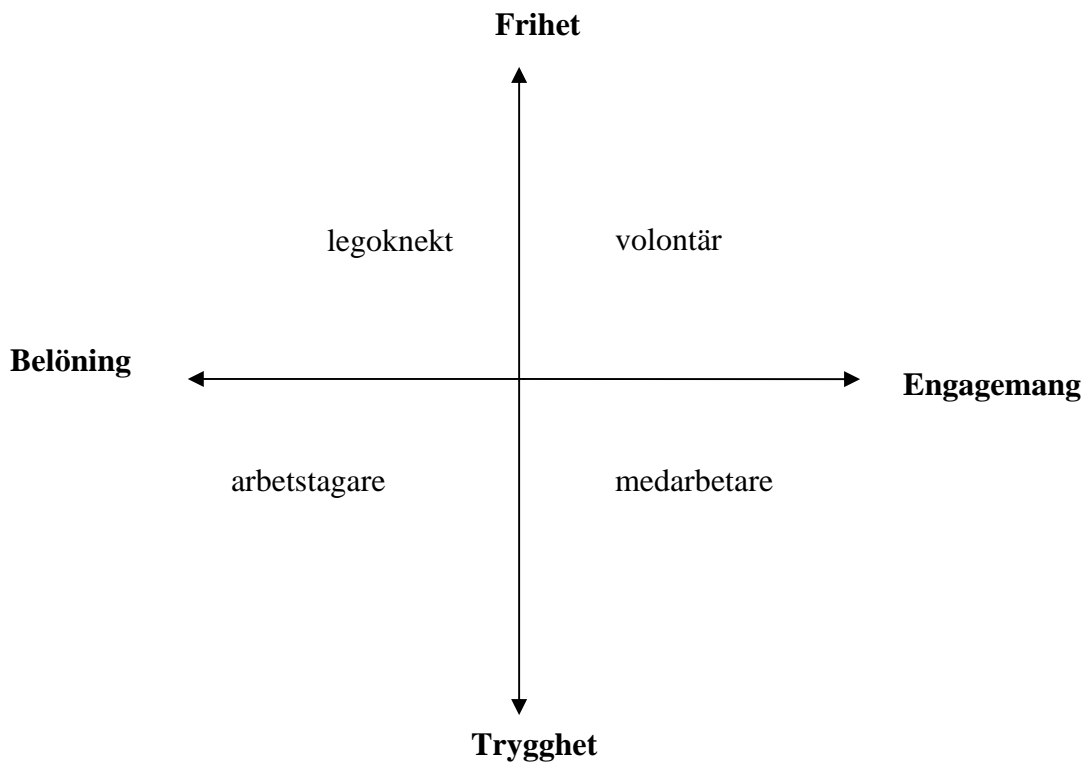
På 60 och 70-talet ökade jämlikheten mellan kvinnor och män. Värderingarna könen emellan blev då mer lika. På 90-talet däremot kunde man se en förändring på denna utveckling, då det upptäcktes att värderingarna tvärtom tycktes gå isär igen. Kvinnor har fått mer ”typiska” manliga värderingar gentemot arbetet. Männens värderingar kvarstod som ”typiskt manliga”. För kvinnor blir det allt mer viktigt med karriär och utökat ansvar på arbetsplatsen. Det som kan sägas om dagens unga kvinnor är att de upplever att de har kontroll över sin situation vilket leder till att de koncentrerar sig på sin egen framtid och tror på den. Kvinnorna fokuserar på sig själva och har självförtroendet som gör att de inte anpassar sig efter vad andra förväntar sig av dem. De unga kvinnorna vet att det lönar sig med utbildning och att samarbete är av stor vikt. Att ta till vara på sin tid är även en aspekt som de är medvetna om eftersom att lyckan kan vända. Den ökade jämlikheten har ökat möjligheten till att kvinnorna kan satsa på sig själva och därmed bli starkare individer. De unga kvinnorna strävar efter att utveckla sin egen person. Generellt sett har det visat sig att unga kvinnor har ett ökat intresse för omvärlden och de anser att alla har ett ansvar att hjälpa de som behöver hjälp. Kvinnorna tar allt större ansvar på arbetsplatsen och i samhället. De syns allt starkare i politiken vilket påverkar utvecklingen av jämställdhet i ytterligare steg. Att få tiden att räcka till är därför en av de större utmaningarna för dagens unga kvinnor anser de själva, tid är värt mer än pengar. Dagens unga kvinnor är generellt sett mer negativt inställda till den globala utvecklingen vilket beror på att det finns ett enormt utbud av valmöjligheter och med tanke på kvinnornas oro för att inte hinna med sina intressen, det vill säga både arbete och familj innebär dessa möjligheter ännu fler krav (Lindgren m.fl., 2005).

Samma forskning visar på att de unga männen tar ett ”steg tillbaka”. De egenskaper som tidigare varit typiskt manliga är inte längre lika markanta hos dagens manliga 80-talist. Dagens unga män bryr sig mindre om den globala utvecklingen och är varken för eller emot dess utveckling. Forskarna (Lindgren, m.fl., 2005) tar upp sex kategorier som innefattar livsmål som är viktiga för Moklofs generation. *Familj och vänner*, som innebär att ha en familj att ta sig tid för. *Frihet och självförverkligande*, att ha valmöjligheter och att kunna göra realitet av dem. *Ett hälsosamt liv*, där man vill ha möjlighet att leva ett bra liv med bra mat osv. *Ett liv i harmoni*, vilket ger en möjlighet att leva med inre harmoni. *Utmärkthet*, att ha ett arbete som innebär en utmaning. *Erfarenheter*, att ges möjlighet att få resa i arbetet (Egen översättning av begreppen). Tidigare har det översta målet varit det som har ansetts vara viktigast för kvinnan. Det har visat sig att det fortfarande är viktigt men inte av större vikt än de andra målen. Kvinnorna har höga poäng på alla målen medan unga män har lägre poäng på alla målen jämfört med kvinnorna. De unga männen har generellt sett inte samma framåtanda och intresse för sin omvärld som kvinnorna. Kvinnorna är relationsorienterade, de vill ha nära kontakt med vänner även om de strävar högt i arbetslivet. Kvinnorna är inte ute efter att bara tillfredställa sina egna mål utan vill göra väl, detta är anledningen till det ökade intresset för omvärlden. De är inte heller ute efter att få beröm eller kritik från andra utan de fokuserar på att utgå ifrån sig själva (Lindgren, m.fl., 2005). Undersökningar har visat att kvinnor före män har fler egenskaper som passar in på ett gott ledarskap i dagens arbetsliv. Statistik visar även på att kvinnor visar bättre resultat under sina studier än män. Men samhället är långt ifrån jämställt, kvinnor stannar oftare på mellanchefs nivå medan männen klättrar vidare. Det finns även markanta skillnader i lönenivå mellan män och kvinnor. Forskning visar att kvinnor med sitt ökade självförtroende kommer starkt och det kommer att märkas i samhället och i organisationer (Fürth, m.fl., 2002). Detta menar även Industriförbundet som gett ut boken ”Om ungdomars värderingar – upplevelser och identitet” (1996). De skriver att de ser framförallt två grupper inom den globala utvecklingen; ”bromsarna” som då framförallt består av män med yrkesutbildning och ”ledarna” som då gestaltas av de teoretiskt utbildade kvinnorna. Samtidigt kommer forskningsrapporter som indikerar att stress och utbrändhet har ökat, den största gruppen som är utbrända är unga kvinnor mellan 18- 30 år. När det gäller stressrelaterad långtidssjukskrivning finns de i åldern 50-59 år i högrisk gruppen, främst kvinnor. Det är dubbelt så många kvinnor som män som är utbrända i åldern 18-30 (Hallsten, 2002:6).

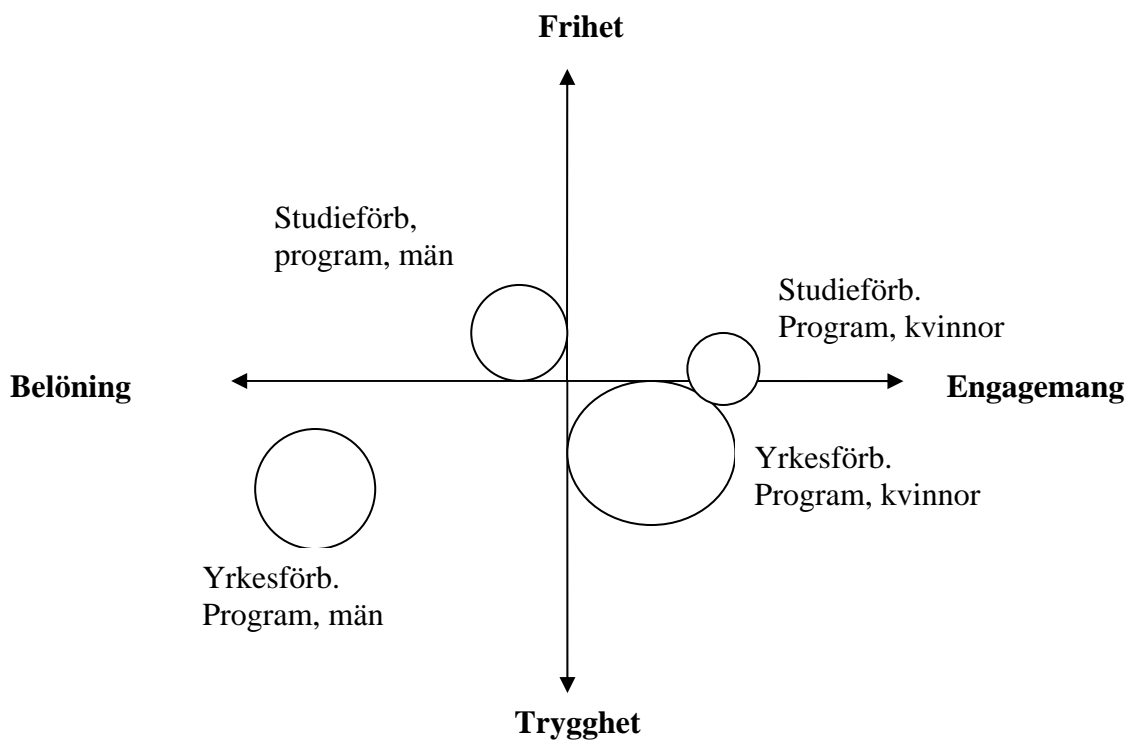
Fyra arbetskraftstyper

Efter att ha utfört värderingsundersökningar bland ungdomar som går sista året på gymnasiet sedan 1989 har forskare (Fürth, m.fl., 2002) kommit fram till fyra arbetskrafts typer. Man har utgått ifrån olika värderingsbegrepp, frihet, trygghet, engagemang och belöning och på så vis konstruerat modellen nedan och tagit fram fyra olika arbetskraftstyper, vilka är kort beskrivna nedan.

Den typ som värderar frihet och engagemang högst är *volontären*, denne prioriterar sin egen personliga utveckling och arbetet är något som hon/han brinner för. *Medarbetaren*, söker god arbetsmiljö vilket innefattar intellektuell, social och fysisk. Intresset för arbetet är av stor vikt. *Arbetstagaren*, vill ha belöning och trygghet, hon/han arbetar för att leva och för att kunna försörja sig. *Legoknekten*, fokuserar på sitt eget värde och eftersträvar belöning, främst av arbetsgivaren men arbetet måste ge mening. Se figur 1 nedan.



Figur 1. Arbetskraftstyp i relation till värderingsbegreppen



Figur 2. Kön och utbildningsinriktning i relation till värderingsbegreppen

Figur 2 ovan visar resultatet från undersökningen utförd av Fürth, m.fl. (2002, sid 75). Där man ser skillnader mellan kön och utbildningsinriktning. Det som ytterligare kan sägas är att på 70-talet låg arbetslivsvärderingarna i volontär området då frihet och engagemang var

det mest önskvärda i arbetslivet. Bland 80-talisterna är legoknekten den typiska arbetaren utifrån arbetslivsvärderingar och den strävar efter frihet och belöning.

Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att utifrån gymnasieungdomars perspektiv belysa värderingar till och förväntningar inför det kommande arbetslivet. Genom att undersöka vad tredje års elever i åldern 18-20 år, på gymnasium i Kristianstad har för värderingar och förväntningar till arbetslivet kan en kännedom om framtidens arbetsliv erfaras då dagens unga i hög grad påverkar hur framtiden och arbetslivet ter sig, vilket är av stor vikt för dagens organisationer.

Följande frågeställningar ställer vi oss:

1. Vad har ungdomarna på en gymnasieskola i Kristianstad som läser sista året på studieförberedande program och yrkesförberedande program för värderingar och förväntningar inför det kommande arbetslivet?
2. Hur ser relationen ut mellan påståendena viktiga respektive troliga?
3. Finns skillnader mellan de olika könen och dess värderingar och förväntningar?
4. Finns skillnader mellan de olika utbildningsinriktningarna vad gäller värderingar och förväntningar?
5. Kan ett mönster urskiljas från undersökningen som stämmer överens med figur 2 ovan?

Metod

Design

En kvantitativ ansats användes för att undersöka ovanstående frågeställning, den valdes för att ha möjlighet att generalisera resultatet på en population. För att konstruera enkäten användes en figur som utformats av Fürth, mfl (2002). Figuren tar upp fyra arbetskrafts typer: legoknekten, volontären, medarbetaren och arbetstagaren. Dessa arbetskraftstyper grundar sig på fyra värderingsbegrepp; frihet, trygghet, engagemang och belöning. Fürth, m.fl. har gjort flertalet arbetsplatsundersökningar för att få fram vad som värderas högst, därav har de olika värderingsbegreppen uppkommit. Dessa fyra begrepp operationaliserades ned av författarna och på så vis formulerades enkät påståendena, vilka lyder som följer:

Frihet

- har jag stort inflytande över mina arbetstider.
- har jag möjlighet att själv bestämma hur mina arbetsuppgifter skall utföras?
- har jag ett arbete som inte inkräktar på min fritid
- har jag ett arbete där jag har möjlighet att utveckla min skicklighet inom mina arbetsuppgifter
- har jag ett arbete där jag arbetar självständigt.
- är jag anställd i en organisation driver jag mitt eget företag

Trygghet

- har jag en tillsvidareanställning
- kan jag leva gott på min lön
- arbetar jag gärna nära mina arbetskamrater, t ex i grupp
- har jag en kamratlig relation till min chef
- arbetar jag efter tydligt klargjorda rutiner
- arbetar jag på en arbetsplats där jag har möjlighet att påverka min fysiska arbetsmiljö, ex inredning
- kan jag påverka mitt arbetstempo själv

Belöning

- har jag möjlighet att få belöningar för ett väl utfört arbete på min arbetsplats, ex bonus, biobiljetter och dylikt
- har jag förmåner på min arbetsplats, ex rabatterbjudanden, resor, företagsbil
- arbetar jag på en arbetsplats där jag får regelbunden feedback och uppmuntran på utfört arbete
- har jag ett statusfyllt arbete

Engagemang

- har jag inflytande på min arbetsplats
- tar jag eget ansvar för att mina arbetsuppgifter blir gjorda/utförs
- gör jag för det mesta mer på min arbetsplats än vad som krävs av mig
- har jag tydliga mål för min karriärutveckling
- har jag möjlighet att uppfylla ovanstående mål på min arbetsplats
- har jag ett arbete som jag anser vara meningsfullt
- har jag ett arbete som stämmer överens med mina intressen
- har jag ett arbete som jag anser stämmer överens med mina etiska värderingar
- har jag utmanande arbetsuppgifter

Respondenterna svarade på påståendena med hjälp av två svarskategorier; "Viktigt" vilket mätte värderingarna och "Troligt" som i sin tur var menat att mäta förväntningarna.

Mätinstrument

Frågorna bestod av 27st påståenden där två kategorier skulle fyllas i av respondenterna. Både till vilken grad de ansåg påståendena vara *viktiga* i deras kommande arbetsliv och i vilken grad de ansåg att det var *troligt* att de skulle komma att få uppleva dessa skulle fyllas i. Påståendena omstrukturerades till fyra stycken index, *frihet*, *trygghet*, *belöning* och *engagemang*. Svarsnivåerna var 1-5, där 1 representerade "inte viktigt/troligt" och 5 representerade "mycket viktigt/troligt". Respondenterna fick fylla i vilket kön de tillhörde samt utbildningsinriktning. I informationen som föregick enkätfrågorna informerades respondenterna om att de var anonyma och att de skulle tänka sig in i arbetslivet tio år framåt i tiden och att de skulle fylla i båda svarskategorierna.

Urval

Ett bekvämlighetsurval användes, då en kontakt på skolan valde vilka klasser som undersöktes, dock hade författarna varit tydliga med vilka utbildnings inriktningar som skulle användas, det skulle ingå både studieförberedande och yrkesförberedande utbildningar. Kontakten mellan författare och kontaktperson var tät. Populationen var ungdomar som gick tredje året på gymnasiet i Kristianstad. Antal enkäter utlämnade och insamlade var 80 st, dock var det 2 st som var ofullständigt ifyllda och användes därför inte i resultatet.

Genomförande

Vänner och bekanta läste igenom enkäten och kom med synpunkter och kommentarer. Någon annan förundersökning gjordes inte. Enkäten godkändes av samtliga och delades ut. Enkäten lämnades ut och samlades in på plats under varje lektions början, vilket gjorde bortfallet som var två st minimalt. All information som vem författarna var, syftet med undersökningen och att respondenterna var anonyma meddelades förutom skriftligt i enkäten även muntligt på plats. Detta för att vara så tydliga som möjligt för att undvika missförstånd och för att öka intresset hos ungdomarna som fyllde i enkäten. Författarna fanns i klassrummet under tiden enkäterna fylldes i. Frågor som respondenterna hade blev besvarade direkt vilket kan ha påverkat det nästan obefintliga bortfallet. Enkäterna lämnades in och lades i kuvert allteftersom respondenterna blev färdiga.

Bearbetning och analys

Först utfördes en reliabilitetsanalys för att undersöka huruvida enkätpåståendena var reliabla. Dock var det vissa påståenden som visade sig påverka resultatet negativt, dessa togs bort och istället användes enbart de påståenden som gjorde enkäten mer reliabel. Se tabell 1 nedan.

Tabell 1. *Värderingsindex, Cronbachs Alpha och borttagna variabler*

Index	Antal variabler	Cronbachs Alpha	Borttagna variabler
Frihet – viktigt	6	,458	Har jag ett arbete som inte inkräktar på min fritid
Frihet – troligt	6	,417	Är jag anställd i en organisation
Trygghet – viktigt	6	,559	Har jag en tillsvidareanställning
Trygghet – troligt	6	,719	Har jag en tillsvidareanställning
Belöning – viktigt	3	,592	Arbetar jag på en arbetsplats där jag får regelbunden feedback och uppmuntran på utfört arbete
Belöning – troligt	4	,760	
Engagemang – viktigt	9	,741	
Engagemang – troligt	9	,825	

T-test utfördes för att se medelvärdena för hur de olika könen respektive de olika utbildningarna svarade på varje index. T-testet användes då det var en kvantitativ variabel och en kvalitativ variabel som skulle jämföras med varandra. Det gjordes även en korrelationsanalys för att jämföra respektive viktigt och troligt i varje indexering och därmed utläsa huruvida det finns något samband mellan hur respondenterna svarat på de olika svarskategorierna. Pearsons korrelationsanalys användes då det var två kvantitativa variabler som skulle korstestas. Slutligen genomfördes även en two-way Anova för att mäta interaktionseffekten mellan bakgrundsvariablerna, kön och utbildning och indexen. Med hjälp av denna tabell så gjordes även två egna figurer för att kunna jämföra med Fürths figur, dock användes endast det näst högst och det högst rankade värdena i tabellerna.

Resultat

Av de 78 enkäter som används i studien så är 30st män och 48st kvinnor. De som går på studieförberedandeprogram är 41st jämfört med 37st som går yrkesförberedandeprogram.

Tabell 2. *M, standardavvikelse, differensen mellan viktigt och troligt, t-värden samt p-värde på värderingsindex*

Index	M	std	t- viktigt	M	std	t- troligt	M _v - M _t	P- värde
Frihet	3,58	0,06	57,88	3,09	0,06	49,86	,49	,000
Trygghet	4,04	0,06	71,50	3,38	0,08	43,08	,66	,000
Belöning	3,76	0,09	21,12	3,23	0,09	35,52	,53	,000
Engagemang	4,13	0,06	69,98	3,74	0,08	47,18	,39	,000

I Tabell 2 ovan presenteras i kolumnen näst längst ut till höger medelvärdesskillnaden mellan indexens två svars kategorier. P-värdena indikerar signifikanta medelvärdesskillnader gällande samtliga index. Respondenterna tenderar att svara högre på svars kategorin viktigt än svars kategorin troligt.

Tabell 3.

Jämförelse mellan kvinnor och män på olika värderingsindex

Index	Kön	M	std	t-värde	P-värde
Frihet viktigt	Kvinnor	3,61	,53	,57	,568
	Män	3,53	,57		
Trygghet viktigt	Kvinnor	4,14	,44	2,20	,031
	Män	3,89	,55		
Belöning viktigt	Kvinnor	3,73	2,04	,57	,570
	Män	3,80	,82		
Engagemang viktigt	Kvinnor	4,28	,46	3,31	,001
	Män	3,91	,53		
Frihet troligt	Kvinnor	3,12	,45	,63	,531
	Män	3,03	,67		
Trygghet troligt	Kvinnor	3,44	,60	1,11	,271
	Män	3,27	,81		
Belöning troligt	Kvinnor	3,27	,68	,69	,494
	Män	3,16	,96		
Engagemang troligt	Kvinnor	3,83	,70	1,38	,172
	Män	3,60	,68		

Tabell 3 ovan visar på signifikanta medelvärdesskillnader mellan könen på indexen trygghet – viktigt och engagemang – viktigt då dessas p-värden ligger under 0,05.

Tabell 4. *Medelvärdesjämförelser mellan utbildningsprogram gällande värderingsvariablerna*

Index	Utbildning	M	std	t-värde	P-värde
Frihet viktigt	Studieförb.	3,47	,53	-2,05	,044
	Program				
Trygghet viktigt	Yrkesförb.	3,71	,54	-2,32	,023
	Program				
Belöning viktigt	Studieförb.	3,91	,46	-2,12	,037
	Program				
Engagemang viktigt	Yrkesförb.	4,18	,51	-,13	,894
	Program				
Frihet troligt	Studieförb.	3,51	,85	,16	,875
	Program				
Trygghet troligt	Yrkesförb.	4,03	2,22	-,91	,368
	program				
Belöning troligt	Studieförb.	4,13	,49	-,49	,625
	program				
Engagemang troligt	Yrkesförb.	4,14	,56	1,10	,276
	program				
	Studieförb.	3,10	,62		
	Program				
	Yrkesförb.	3,07	,45		
	program				
	Studieförb.	3,30	,58		
	Program				
	Yrkesförb.	3,46	,79		
	program				
	Studieförb.	3,18	,79		
	program				
	Yrkesförb.	3,28	,82		
	program				
	Studieförb.	3,82	,73		
	program				
	Yrkesförb.	3,65	,66		
	program				

Tabell 4 ovan visar signifikanta medelvärdesskillnader mellan de studieförberedande och de yrkesförberedande programmen på indexen frihet – viktigt, trygghet – viktigt samt belöning – viktigt, vilket innebär att det finns statistiska bevis på att ungdomarna svarat olika på de påståenden som ingår under dessa värderingsbegrepp beroende på om de går studieförberedande program eller yrkesförberedande program.

Tabell 5. Korrelation mellan värderingsindex, N=78

Index		1	2	3	4	5	6	7	8
1 Frihet viktigt	Pearsons R	1							
2 Trygghet viktigt	Pearsons R	,278**	1						
3 Belöning viktigt	Pearsons R	,370**	,241*	1					
4 Engagemang viktigt	Pearsons R	,513**	,493**	,232*	1				
5 Frihet troligt	Pearsons R	,495**				1			
6 Trygghet troligt	Pearsons R		,511**			,416**	1		
7 Belöning troligt	Pearsons R			,265*		,528**	,666**	1	
8 Engagemang troligt	Pearsons R				,565**	,522**	,505**	,564**	1

** P < 0,01 (2-tailed).

* P < 0,05 (2-tailed).

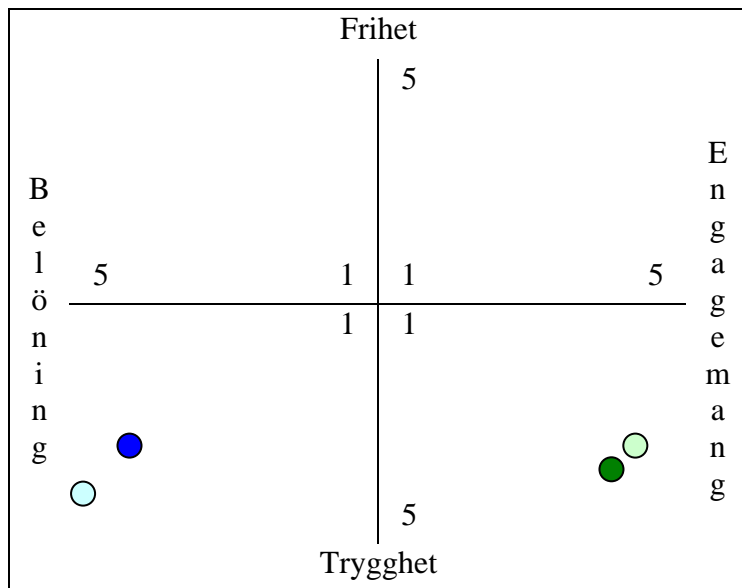
Tabell 5 visar på signifikanta samband mellan svarkategorierna viktigt och troligt. De fetstilta korrelationsvärdena i tabellen visar även på en relativt stark korrelation mellan tre av fyra indexkategorier, frihet viktigt – troligt, trygghet viktigt – troligt och engagemang viktigt – troligt. De övriga icke fetstilta värdena visar på korrelation mellan de övriga indexen. Korrelationsintervallen är mellan 0-1, för att räknas som en stark korrelation bör värdet överstiga ,5.

Tabell 6. Medelvärde för respektive kön och utbildning och värderingsindex.

		Frihet- viktigt	Trygg- het- viktigt	Belöning- viktigt	Engage- mang- viktigt	Frihet- troligt	Trygg- het- troligt	Belöning- troligt	Engage- mang- troligt
Kvinna	Yrkesför.	3,64	4,23	4,64	4,23	3,04	3,46	3,25	3,61
	Studieför.	3,57	4,08	3,64	4,32	3,18	3,44	3,32	4,01
Man	Yrkesför.	3,80	4,12	4,13	4,00	3,12	3,44	3,33	3,70
	Studieför.	3,27	3,68	3,64	3,80	2,94	3,10	2,98	3,50

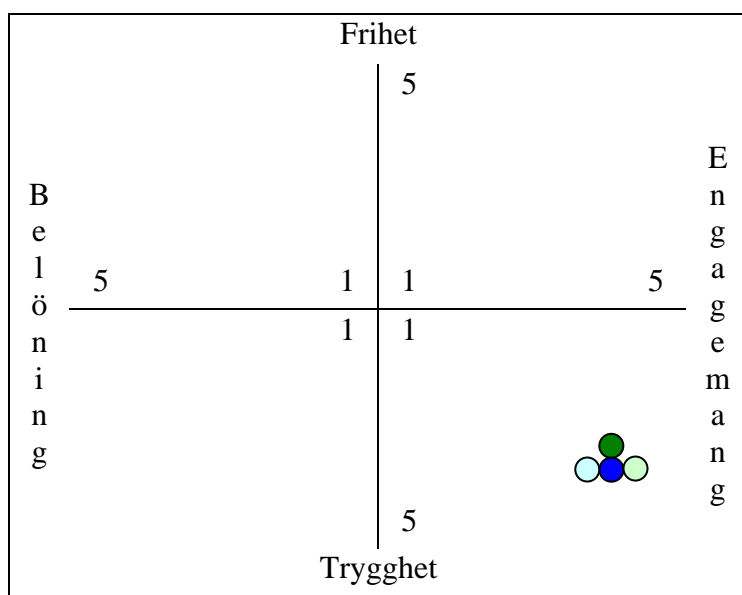
Tabell 6 visar medelvärdena för kvinnor och män uppdelat på respektive utbildningsinriktningar. Resultaten visar att både kvinnor och män med yrkesförberedande utbildning värderar belöning som viktigast. De män och kvinnor som går den studieförberedande utbildningen värderar däremot engagemang som viktigast. Samtliga grupper anser att engagemangsindexet är det som är troligast i deras framtida arbetsliv. Tvåvägs variansanalys visar inte på några signifikanta interaktionseffekter mellan kön och utbildning och de åtta indexvariablerna.

Figur 3 och 4 nedan visar hur de högsta medelvärdena för viktigt respektive troligt fördelar sig beroende på kön och utbildning. Figurerna bygger på de siffror som återfinns i tabell 6



- = kvinnor, yrkesförberedande
- = män, yrkesförberedande
- = kvinnor, studieförberedande
- = män, studieförberedande

Figur 3. Värderingsindex (viktigt) fördelat på kön och utbildning



- = kvinnor, yrkesförberedande
- = män, yrkesförberedande
- = kvinnor, studieförberedande
- = män, studieförberedande

Figur 4. Förväntningsindex (troligt) fördelat på kön och utbildning

Diskussion

Teori och resultat

Tabell 6 och figur 3 visar på hur de ungdomar som går yrkesförberedande utbildning svarat högst på indexen belöning och trygghet, vilket gör att de klassificeras som den typiske "arbetstagaren" enligt Fürths figur. De ungdomarna med studieförberedande utbildning tenderar å andra sidan att värdera trygghet och engagemang högre än de övriga två indexen, detta leder till att de klassificeras som "medarbetaren". Detta stämmer inte helt överens med det som Fürth m.fl. kommit fram till i deras forskning, detta då Fürths urval av ungdomar med studieförberedande utbildning snarare drar åt begreppet frihet än trygghet, dock värderar de med yrkesförberedande utbildning trygghet högre. Vidare så visar kvinnorna i Fürths forskning tendenser till att värdera engagemang högre än belöning, vilket männen däremot dras mer till.

I tabell 3 kan det utläsas signifikanta medelvärdeskillnader som innebär att kvinnor tenderar att värdera trygghet – viktigt och engagemang – viktigt högre än männen. Detta går att sammankoppla med det faktum att kvinnor vill kunna ta till vara på sin tid då den lycka de har snabbt kan vända. Tidigare har det även nämnts att kvinnorna vill satsa på sig själva och på sin utveckling som egen person. Detta verkar ligga helt i linje med vad kvinnorna i undersökningen har svarat då de haft högre poäng på engagemang – viktigt. Vidare så är det även så att kvinnor enligt tidigare studier generellt värderat sina mål, så som familj och vänner, frihet och självförverkligande, ett hälsosamt liv, m.m, högre än männen. Detta visar sig i även i den gjorda studien då kvinnorna i snitt svarat högre på 7 av åtta index.

Tabell 2 visar på signifikanta medelvärdeskillnader mellan de olika indexen gällande viktigt och troligt. Undersökningen visar att ungdomarna anser värderingsvariablerna vara av stor vikt men att de inte tror i lika stor utsträckning att de kommer att uppleva dem. Detta tyder på att ungdomarna ser med tillförsikt på sin framtid. De har inga höga förväntningar på att det som de anser vara viktigt ska infrias.

Vidare visar resultatet att trots att ungdomarna med olika utbildningsinriktning har olika värderingar så tenderar de att förvänta sig samma saker i framtiden. Detta kan utläsas i figurerna 3 och 4. Även om de yrkesinriktade ungdomarna värderar arbetstagaren så förväntar de sig att bli medarbetaren, precis som de ungdomarna med studieförberedande utbildning både värderar högst och förväntar sig. En slutsats blir alltså att ungdomarna värderar olika men tror att de får uppleva samma.

Vidare är medelvärdeskillnaderna mellan utbildning och värderingsindexen frihet, trygghet och belöning – viktigt - signifikanta. Det är ungdomarna med yrkesförberedande utbildning som tenderar att värdera dessa högre än de med studieförberedande utbildning. Detta visar att urvalet i Kristianstad skiljer sig från den studie som Fürth m fl gjort, då spridningen är betydligt större i den gjorda undersökningen. Dessutom så visar Fürths figur att kvinnorna på yrkesförberedande program värderar engagemang framför belöning. Männen å andra sidan ligger relativt bra till då de, enligt Fürths forskning, värderar belöning och trygghet mer. Dock visar ingen av dessa två grupper några tendenser till att värdera frihet som något viktigt. Detta skulle kunna förklaras med att urvalet inte är lika omfattande som forskarnas som utvecklade figuren. Det kan även ha med enkätutformning att göra, de påståenden som ställdes svarade eventuellt inte på frågeställningen. Forskarna (Fürth, m.fl.) utför kontinuerligt undersökningar av detta slag. De har erfarenhet och kunskap om hur undersökningarna ska utföras. Hade forskarnas enkät funnits tillgänglig så hade den eventuellt kunnat användas för att få ett mer reliabelt resultat, då endast hälften av indexen kan anses ha reliabla Cronbachs Alpha-värden.

Att finna sin identitet

Författarna kan inte se ett tydligt mönster som stämmer överens med Fürths figur. Däremot kan vissa tendenser avläsas som diskuterats ovan. Att inte samma mönster kan avläsas kan bero på att Kristianstad är en mindre stad och 80-talist generationen är relativt liten och även om det finns olika gruppstillhörigheter så finns inte så många individer i varje grupp. Detta leder till att de olika grupperna påverkar varandra eftersom de lever så pass nära varandra. Ungdomarna även kan antas leva under ungefär samma standard. Deras bakgrund skiljer sig inte markant från varandras. Denna generation har varit på dagis under sina barndomsår och har delvis blivit påverkade av den kultur som finns i förskolan. Där är det generellt sett stora barngrupper och då det enskilda barnet inte alltid får den uppmärksamhet som den kräver från de vuxna så vänder det sig istället till de andra barnen. Detta kan vara en faktor till att dagens ungdomar mer och mer förlitar sig på sina jämnåriga kamrater, ungdomarnas värderingar har starkt påverkats av varandra under deras uppväxt. Begrepp som samverkan och den ökade individualiteten tycks vara två motsatser till varandra men som stämmer överens med dagens värderingar bland ungdomar. Dessa två begrepp är huvudkomponenter i MEWE generationens värderingar enligt vissa forskare (Lindgren, 2005, m.fl.). För att vara en individ krävs att man är det i samverkan med andra eller som Dewey uttrycker sig: *"Individen blir individ först i gemenskapen."* (Egidius, H. 2003, sid 66). För att i sin tur synas i en grupp krävs det individualitet av den enskilde, vilket vi anser kan ha påverkat barnen (dagens ungdomar) till att se sig själva som mer självständiga och konkurrens kraftiga.

Även om individerna har olika värderingar och förväntningar så lever de inte alltid efter dessa utan de går efter samhällets normer vilket kan bero på rädsla för att avvika från den stora massan. Forskning visar (Fürth, 2002) att generellt sett så lever inte alla människor efter sina egna värderingar, utan kan leva relativt motsägelsefull om man jämför värderingarna med livsstilen. Vidare kan det vara så att ungdomarna fortfarande söker sin identitet, de är osäkra på vad deras värderingar är och vad de själva förväntar sig av livet och vill därför ha valmöjligheter. Arbetet idag ska innebära mer än bara försörjning, den ska vara en del av individens identitet. Detta kan också utgöra en faktor som gör att de kommer ut senare i arbetslivet då de inte har någon klar bild av sin identitet och därmed sitt arbetsliv. Stilen är ett uttryck för uppmärksamhet. Den ökade individualitet gör även att individen försöker hitta sin egen stil, exempelvis klädstil, för att visa sin identitet.

De små skillnaderna mellan utbildningarna kan förklaras av att även de studieförberedande utbildningarna möter arbetslivet innan studenten då stora delar av dagens ungdomar deltidsarbetar. Detta jämfört med de yrkesförberedande utbildningarna som möter arbetslivet genom bland annat praktik. De flesta ungdomarna har arbetat på somrarna. Men de har samma problematik oavsett utbildnings inriktning eftersom de är i en känslig ålder, många frågor ska svaras på från dem själva gällande deras identitet samtidigt som kraven på att ta eget ansvar ökar när de närmar sig slutet på sin utbildning.

Att de olika indexen viktigt och troligt korrelerar kan bero på att ungdomarna inte bestämt sig för vad de vill göra efter studenten. De kan ha svårt att föreställa sig en arbetsplats där de ska arbeta och därför korrelerade resultatet i 3 av 4 fall mellan dessa två kategorier. Det kan även vara så att respondenterna förväntar sig att uppleva det som de anser är viktigt på en arbetsplats. Ungdomarna känner kanske ingen oro för att inte komma till en bra arbetsplats, de kan vara medvetna eller ha en uppfattning om att man på de flesta arbetsplatser har en bra arbetsmiljö och att lönerna är relativt bra. Oron kan ligga i att inte få ett arbete, eller att deras behov av att ha ett intressant och roligt arbete inte blir uppfyllt. Ungdomarna prioriterar bra arbetskamrater och en bra chef och lönen spelar mindre roll enligt viss forskning (Lindgren, 2005).

Att dagens ungdomar i högre grad väljer att vidareutbilda sig kan beror på att de är medvetna om att de konkurrerar med andra vuxna som har yrkeserfarenhet och då är utbildningen det enda konkurrenskraftiga medlet de kan använda sig av. Dessutom kan det vara så att de vill ha fortsatt valmöjlighet och fritt kunna välja mellan olika arbetsuppgifter och arbetsplatser. Dagens unga vill hålla alla dörrar öppna och vill utvecklas.

Förutsättningarna har ökat för kvinnor idag att satsa på sitt arbetsliv, många väljer att vidareutbilda sig och satsar på sin karriär. Det är främst kvinnor idag som studerar på högskola och universitet. Den unga generationens kvinnor utmärker sig enligt vissa studier genom att vara självständiga och självsäkra. De är medvetna om sina möjligheter och väljer att själva påverka sin arbetssituation. Samtidigt kvarstår faktum att kvinnor fortfarande har mindre inkomst än männen. Detta kan vara en av faktorerna till att kvinnor känner sig stressade. Kvinnor måste i större utsträckning än män hävda och bevisa att de förtjänar sin lön. Det finns vissa manliga egenskaper som den ledande personen i en organisation förväntas ha. Därför finns en risk att en kvinna inte "passar in". Kvinnan i sin arbetsroll kan då ha svårigheter att vara sig själv vilket i sig är en stressfaktor. De flesta hushållsuppgifter ligger fortfarande på kvinnan. Detta kan vara ett eget val, men den som har lägst lön stannar även oftast hemma med barnen och sköter hushållet. Satsar man på karriären så senareläggs ofta familjebildningen vilket också är en stressfaktor för en del. Det finns inte några skillnader mellan värderingar, förväntningar och kön i resultatet men fler kvinnor söker sig till högskola och universitet så skillnader kan eventuellt påvisas när ungdomarna blir äldre.

Metod och kritik

Utgångspunkten var Fürths m.fl. figur om arbetskraftstyper vilket gjorde att undersökningen å ena sidan har haft ett utgångsläge, men å andra sidan kan andra teorier ha förbisetts som skulle kunnat fungera lika bra som utgångspunkt. Utgångsfiguren var intressant och liknande resultat och mönster förväntades i den genomförda undersökningen.

En kvantitativ studie utfördes för att ge möjlighet att dra generaliserbara slutsatser utifrån en population. Vid en kvalitativ studie, med intervjuer hade det blivit en djupare studie som eventuellt hade gett ett annat resultat. Men författarna ville möjliggöra ett generaliserbart resultat.

Att ett bekvämlighetsurval gjordes begränsade möjligheten att styra över urvalet. Detta minskar möjlighet att diskutera eventuella skillnader inom inriktningarna inom programmen eller om dessa påverkat och snedfördelat resultatet. Dock var inte detta den initierade tanken att ta upp dessa eventuella skillnader.

Hade en pilotstudie utförts bland de respondenter som var aktuella för undersökningen hade det stått klart vad som behövde förtydligas, istället för att bara utgå ifrån egen förförståelse om ämnet så kunde påståendena i större utsträckning ha utgått från målgruppens tankegångar. Det fanns begrepp, ex etiska värderingar som någon hade svårt att förstå. Skillnader kunde märkas mellan de olika klasserna vad gäller hur de förstod hur de skulle svara. I övrigt uppmärksammades även att de med invandrarbakgrund var de som i störst utsträckning hade problem med att förstå vad som menades med vissa begrepp eller som undrade över hur de skulle svara.

Det fanns skillnad i möjlighet till koncentration i klassrummen då någon klass i det yrkesförberedande programmet var mer "stökig". Detta kan även påverka resultatet på så vis att en del har blivit störda och haft svårt att koncentrera sig under i fyllnaden av enkäten och möjligen känt sig stressad. Det finns en risk att de även generellt har känt en tidspress då de

fyllde i enkäterna. Kanske var de oroliga att någon enskild enkät skulle uppmärksammas. De kan ha påverkat varandras ifyllnad av enkäterna då de frågat varandra om oklarheter och varit nyfikna på varandras svar.

Att deltagandet var så högt och engagerat beror dels på att enkäterna lämnades ut och hämtades in personligen, dels på att information utgavs skriftligt och muntligt samt på att enkäten lämnades ut i början av lektionen då respondenterna hade tid och ro att sitta ner och läsa den ordentligt. Hade enkäten lämnats till lärarna som i sin tur skulle lämna den vidare hade bortfallet kunnat bli större. Hade enkäten fyllts på en rast eller i slutet av lektionen finns risken att de stressat igenom den. Samtidigt blir de synliga och viktiga genom den direkta uppmärksamheten.

Enkäten

De olika reliabilitetsvärdena på indexen hade en relativt stor spridning, en del var reliabla medan andra inte var det. De värderingsbegreppen som användes för att konstruera enkäten var; frihet, trygghet, engagemang och belöning. De olika begreppen tolkades utifrån egna tankebanor och erfarenhet vilket klart har påverkat påståendena i enkäten och då även reliabiliteten.

Anledningen till att två svarskategorier valdes; viktigt och troligt, var för att genom svarskategorin viktigt få en uppfattning om respondenternas värderingar och genom troligt utläsa deras förväntningar. Respondenterna är i en viss tidpunkt i sina liv då de står inför att "bli" vuxna. Författarna anser att respondenterna har en uppfattning om vilka faktorer som de anser är av vikt på arbetsplatsen men att de samtidigt har realistiska tankar och förväntningar om hur den kan se ut och dessa förväntningar formar de yrkes eller utbildningsval som de gör. Att de majoriteten av indexen inte har signifikanta samband med kön och utbildning, speciellt de som var menade att mäta troligt, kan bero på att respondenterna missförstått påståendet eller meningen med kategorin troligt eller eventuellt är det så att spridningen är så stor att det inte finns några samband att tala om.

SLUTSATS

Det som eftersträvades var att finna mönster i resultatet som stämde in på Arbetskraftstypsfiguren. Enligt undersökning så fanns inga direkta mönster som visar på ett sådant samband. Det enda samband som fanns mellan Fürths arbetskraftsfigur och författarnas undersökning var det mellan yrkesutbildade män, de övriga tre grupperna påvisade inget synligt samband med den tidigare forskningen. Ungdomarna visade sig ranka indexen viktigt högre än troligt, vilket tyder på att de ser med viss tillförsikt på sitt framtida arbete. Det visade sig även att ungdomar med yrkesförberedande utbildning värderar indexen belöning och trygghet högre än de övriga två indexen men att de ansåg variablerna som utgjordes av indexen engagemang och trygghet som de som var mest troliga. De ungdomarna med en studieförberedande utbildning å andra sidan tenderade att ranka de variabler som utgjordes av indexen engagemang och trygghet som både viktigast och troligast. Slutsatsen som kan dras av detta resultat är att ungdomar i Kristianstad som går tredje året på gymnasiet har olika värderingar beroende på om de går en yrkesinriktad eller en studieförberedande utbildning. Dock förväntar de sig få uppleva sina värderingar i olika grad, detta då de alla har samma förväntningar trots sina olika värderingar. Enligt resultatet så har ungdomarna relativt lika värderingar och förväntningar oavsett vilket kön de tillhör eller vilken yrkesinriktning de valt. Med ett större urval, annan enkätkonstruktion och ytterligare kunskap och erfarenhet hos författarna kan det finnas en möjlighet att resultatet hade sett annorlunda ut då det fanns vissa tendenser som stämmer överens med Fürths m.fl. forskning.

Ett annat förslag är att man gör liknande forskning men i större skala för att se om man kan se olika mönster, eventuellt det som Fürth m.fl. har kommit fram till.

Vidare skulle man kunna göra en uppföljning på de respondenterna som deltagit i undersökning för att på nytt mäta deras värderingar och förväntningar.

Det mest optimala är att använda sig av både kvantitativ och kvalitativ metod och kombinera enkät undersökningar med intervjuer eller exempelvis fokusgrupper.

För att ytterligare få en djupare förståelse kan man välja att fokusera på en viss grupp som till exempel kvinnor eller personer med utländsk bakgrund för att genom utslutning av störande moment få ett mer reliabelt resultat.

Referenslista

Arnell Gustafsson, U. (2003:8). ”Ungdomars inträde i arbetslivet. Följder för individen och arbetsmarknaden” i Von Otter, C; *ute och inne i svenskt arbetsliv. Författare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*, sid113-135. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Arnold, J., Silvester, J., Patterson, J., Robertson, I., & Cooper, C. (2005). *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in the workplace*. Pearson Education Limited. Fourth edition.

Bauman, Z. (2000). *Globalisering*. Studentlitteratur, Lund.

Egidius, H. (2003). *Pedagogik för 2000-talet*. Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm.

Fürth, T., Holmberg, I., Larsson, O., & Raaterova, M. (2002). *80-talisterna kommer. Om kollektiva egoister, självupppoffrande livsnjutare och andra ungdomar*. Konsultförlaget, Uppsala.

Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2003). *Statistisk verktygslåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Studentlitteratur, Lund

Hallsten, L. (2002:6). *Utbränning i Sverige. En populationsstudie*. Arbetslivsinstitutet
Sökväg: www.ali.se Kunskapsbanken – ”unga i arbetslivet.”

Industriförbundet (1996). *Om ungdomars värderingar – upplevelser och identitet*. Förlags AB, Stockholm.

Inglehart, R. (1977). *The silent revolution. Changing values and political styles*. Princeton University press.

Kiefer, A (2006). *Parents, pals and partying. Things that matter to young Swedes*.
www.kairosfuture.se/templates/page.aspx?id=2042.
(Sökväg: www.kairosfuture.se. Publikationer- nyheter- Ny undersökning: ”Vem är du 2021”
Om svenska ungdomar 1990-2006)
Hämtad 061214.

Lindgren, M., Lüthi, B., & Fürth, T. (2005). *The MEWE generation. What business and politics must know about the next generation*. Bookhouse publishing and Kairos future.

Lyttkens, L. (1993). *Mellan lust och nytta. Om värderingar, lyckostrategier, incitament och nya läromönster*. Stockholm: Akademeja.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. The free press, New York.

SCB.se (2007-06-19).

Von Otter, C. (2003:8). *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Von Otter, C. (2003). *Låsningar och lösningar i svenskt arbetsliv. Slutsatser från en trendanalys*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Bilaga 1

Denna enkät kommer till att behandlas anonymt och ingen enskild kommer till att kunna urskiljas från resultatet

Föreställ dig att du om 10 år har ett jobb och svara utifrån den föreställningen på dessa påståenden om huruvida du tycker något är viktigt på arbetsplatsen respektive om du anser att det är troligt att du kommer att ha det på arbetsplatsen. 1 på respektive skala representerar ”inte viktigt/troligt” och 5 representerar ”mycket viktigt/troligt”. Ringa in det svar som du anser passar bäst in på dig.

Kön: kvinna man
Utbildning: studieinriktad yrkesinriktad

Dessa frågor kommer till att belysa frihet på arbetet. Om 10 år...

	<u>Viktigt</u>					<u>Troligt</u>				
- har jag stort inflytande över mina arbetstider.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- har jag möjlighet att själv bestämma hur mina arbetsuppgifter skall utföras?	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- har jag ett arbete som inte inkräktar på min fritid	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- har jag ett arbete där jag har möjlighet att utveckla min skicklighet inom mina arbetsuppgifter	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- har jag ett arbete där jag arbetar självständigt.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- är jag anställd i en organisation	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- driver jag mitt eget företag	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Dessa frågor kommer handla om trygghet. Om 10 år...

	<u>Viktigt</u>					<u>Troligt</u>				
- har jag en tillsvidareanställning	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- kan jag leva gott på min lön	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- arbetar jag gärna nära mina arbetskamrater, t ex i grupp	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- har jag en kamratlig relation till min chef	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- arbetar jag efter tydligt klargjorda rutiner	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

- arbetar jag på en arbetsplats där jag har möjlighet att påverka min fysiska arbetsmiljö, ex inredning 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5
- kan jag påverka mitt arbetstempo själv 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

Frågorna kommer till att handla om belöningar. Om 10 år...

- | | <u>Viktigt</u> | <u>Troligt</u> |
|---|----------------|----------------|
| - har jag möjlighet att få belöningar för ett väl utfört arbete på min arbetsplats, ex bonus, biobiljetter och dylikt | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - har jag förmåner på min arbetsplats, ex rabatterbjudanden, resor, företagsbil | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - arbetar jag på en arbetsplats där jag får regelbunden feedback och uppmuntran på utfört arbete | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - har jag ett statusfyllt arbete | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |

De sista frågorna kommer till att handla om engagemang. Om 10 år...

- | | <u>Viktigt</u> | <u>Troligt</u> |
|---|----------------|----------------|
| - har jag inflytande på min arbetsplats | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - tar jag eget ansvar för att mina arbetsuppgifter blir gjorda/utförs | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - gör jag för det mesta mer på min arbetsplats än vad som krävs av mig | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - har jag tydliga mål för min karriärutveckling | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - har jag möjlighet att uppfylla ovanstående mål på min arbetsplats | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - har jag ett arbete som jag anser vara meningsfullt | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - har jag ett arbete som stämmer överrens med mina intressen | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - har jag ett arbete som jag anser stämmer överrens med mina etiska värderingar | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| - har jag utmanande arbetsuppgifter | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |

Tack för er medverkan!

Lotta Olsson och Sandra Eriksson Personal och arbetslivsprogrammet Kristianstad.