



**LUNDS**  
UNIVERSITET

## **INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI**

*Att bibehålla talangfull personal utifrån Generation Y's  
upplevelse av arbetsplatsen*

**Olivia Josefsson**

Masteruppsats (30 hp)  
Våren 2018

Handledare: Farida Rasulzada  
Examinator: Tomas Jungert & Geoff Patching

### **Abstract**

This research provides insight into how organisations can operate to retain talented staff within the organisation, with focus on the new generation of employees Generation Y. The study analyses thru a digital questionnaire what factors Generation Y considers important when it comes to being satisfied at work to retain them, and the study analyses if personality is an important factor to consider. The questionnaire was sent out to participants from Generation Y who were or had been employed by the hour at the same organisation. The final result reveal which themes Generation Y deem important and how the employed group and the non-employed group differ from each other with respect to a positive or a negative work experience. The identified themes were: communication, support from supervisor, development, working climate, meaningfulness, flexibility, salary, the company's reputation and resources. The results only show a significant result in differences of the personality trait conscientiousness. This study points to the fact that the priorities for Generation Y are different in relation to previous studies.

*Keywords:* Employee retention, Generation Y, Work values, Work satisfaction, Personality

### **Sammanfattning**

Undersökningen vill bidra med kunskap om hur organisationer kan bibehålla personal, med fokus på en ny generation arbetstagare Generation Y och vilka faktorer som anses viktiga för viljan att stanna kvar på arbetsplatsen, men även undersöka om personlighet är en avgörande faktor. Undersökningen genomfördes genom en digital enkätstudie med öppna svarsfrågor till personer som är eller har varit timanställda på samma organisation. Studiens resultat visar på hur anställda och icke anställda skiljer sig åt i positiv respektive negativ upplevelse. Flera teman identifierades som viktiga av Generation Y varav kommunikation, stöd från chefer, flexibilitet och lön lyfts fram som extra betydelsefulla. Resultatet visade även på ett signifikant resultat för personlighetsdraget samvetsgrannhet. Studien pekar på att prioriteringarna ser annorlunda ut för Generation Y i relation till tidigare studier.

*Nyckelord:* Bibehållande av personal, Generation Y, arbetsvärden, arbetstillfredsställelse, personlighet

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

Att bibehålla talangfull personal utifrån Generation Y's upplevelse av arbetsplatsen

En viktig komponent för att fortsätta utvecklas och vinna kampen mot sina konkurrenter är att bibehålla och rekrytera talangfull personal (Chhabra & Mishra, 2008). Personalen är viktig för en organisations fortsatta utveckling då en hög personalomsättning är kostsamt (Björklund, 2001; Lee & Mitchell, 1994) samtidigt som en talangfull, men även välmående och motiverad, personal bidrar till fortsatt utveckling och höga vinster för organisationen då de arbetar mer effektivt (Björklund, 2001; Jacobs, 2007). Organisationer bör därför satsa på personalen och göra dem till en av sina högsta prioriteringar (Chhabra & Mishra, 2008; Guthridge, Komm & Lawson, 2008), men att bibehålla sin personal är svårare än aldrig förr då en globaliserad värld innebär en större konkurrens (Mahal, 2012; Yehuda, 2004). Det kan vara utmanande att hålla kvar medarbetare inom organisationen då organisationen ständigt behöver effektivisera sin verksamhet och arbeta snabbare för att hålla kvar sin plats på marknaden samtidigt som samhället är fyllt av andra spännande möjligheter för arbetstagaren (Döckel, Basson & Coetzee, 2006; Chhabra & Misha, 2008; Storey, 1992).

Konkurrensen om personal är hög och för att få en tillfredsställd personal som väljer att stanna kvar inom organisationen behöver organisationen identifiera vad som gör deras organisation unik och attraktiv för medarbetare samt implementera dessa teorier i verksamheten. Många organisationer ser detta som en självklarhet men ämnet är komplext och många organisationer misslyckas med att bibehålla sin personal under en längre period (Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin, & Jones, 2005; Chhabra & Mishra, 2008). Organisationer behöver dels ta reda på vad som motiverar anställda att stanna kvar på organisationen samtidigt som de tar hänsyn till komplexiteten i ämnet.

Studier av Zimmerman (2008) har visat att personlighet kan vara en avgörande faktor i hur länge en person väljer att stanna kvar på en arbetsplats men skillnader i beteende finns även mellan generationer (Barnes, 2009; Bergqvist, 2009; Parment, 2008) och organisationer behöver därför anpassa sig både utifrån personlighet och åldersstrukturen (Parment, 2008; Phil, 2011; Zimmerman, 2008). Studier kring bibehållande av personal i relation till åldersstrukturen samt personlighet är fortfarande relativt få och fler studier krävs för att med mer säkerhet kunna implementera rätt åtgärder (Eddy, Ng & Burke, 2006; Frank, Finneagan & Taylor, 2004; Lyons, Ng & Schweitzer, 2012; Zimmerman, 2008). Denna studie vill därav bidra med mer kunskap om vilka faktorer som påverkar bibehållande av personal. Studien kommer fokusera på den nya generationen, Generation Y, som klivit in i på arbetsmarknaden men även undersöka om det finns någon skillnad i upplevelse i relation till personlighet inom

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

denna grupp. Genom att bidra med mer kunskap om ämnet hoppas studien kunna bidra med att organisationer med mer framgång kommer kunna bibehålla sin personal.

### **Generation Y**

Generation Y är personer födda under 80-talet fram till början av 00-talet (Barnes, 2009; Jonkman, 2011; Parment, 2008) som har växt upp under en tid med snabba förändringar och många möjligheter som följd av globalisering av samhället (Parment, 2008). Bortsett från en del tragiska händelser såsom terrordåden den 11:e september har Generation Y haft en trygg uppväxt bland annat som följd av en stark ekonomisk tillväxt (Barnes, 2009). Bra samhällsförhållanden samt ny teknologi har bidragit till att generationen erbjudits stora möjligheter till att fokusera på sitt egna självförverkligande som bidragit till att generationen blivit självsäker, passionerad och välutbildad (Carolyn, 2005).

**Generation Y i arbetslivet.** Den trygga uppväxt som Generation Y upplevt har bidragit till mindre oro över sin ekonomiska situation vilket gör att de inte prioriterar lön i lika stor utsträckning som tidigare generationer (Barnes, 2009; Wong, Wan & Gao, 2017). Generation Y prioriterar istället utveckling, utbildning och nya möjligheter inom arbetslivet högst (Barnes, 2009; Jonkman, 2011; Parment, 2008; Wong et al., 2017). Generationen har stor tilltro till sig egna förmåga och uppskattar att deras förmåga bekräftas och värdesätts (Barnes, 2009) samtidigt som de får ta eget ansvar över sin arbetsdag i form av flexibilitet (Aycan & Fikret-Pasa, 2003; Brown, Thomas & Bosselman, 2015; Caraher, 2015; Chatman, 1991; Gravett & Throckmorton, 2007; Jonkman, 2011; Kerslake, 2005; Maxwell, 2005; Morton, 2002; Parment, 2008; Richardson, 2010; Wong et al., 2017). Då Generation Y beskrivs som bortskämd och är vana vid snabba lösningar vill de gärna anstränga sig så lite som möjligt (Phil, 2011). Generation Y värdesätter även sociala faktorer (Gravett & Throckmorton, 2007) samt organisationens rykte men inte lika högt som tidigare nämnda faktorer (Arthur, 2001; Jonkman, 2011; Phil, 2011; Wong et al., 2017). Organisationer bör även ta hänsyn till att Generation Y är relativt nya in på arbetsmarknaden vilket kan innebära höga och orealistiska krav (Ng et al., 2010; Perrone & Vickers, 2003).

Generation Y prioriterar och betar sig annorlunda (Carolyn, 2005; Eddy et al., 2006; Frank et al., 2004 & Lyons et al., 2012) och är svårare att bibehålla jämfört med tidigare generationer (Carolyn, 2005; Ng et al., 2010; Lyons et al., 2012., Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010) då de anses kräsna (Guthridge et al., 2008; Phil, 2011) men även då de prioriterar sin egna utveckling högt och har oändligt med möjligheter (Barnes, 2009;

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

Carolyn, 2005; Jonkman, 2011; Parment, 2008). Organisationer behöver därför uppdatera sina system och arbeta hårt för att bibehålla Generation Y (Crumpacker & Crumpacker, 2007).

### Organisatoriska faktorer

Arbetet med att bibehålla personal börjar redan från den anställdes första kontakt med organisationen som sedan behöver följas upp och bibehållas genom hela rekryteringsprocessen och vid bibehållen anställning (Chapman et al., 2005). För att organisationer inte ska riskera att förlora sin personal till en annan organisation krävs kunskap om hur våra val styrs och vilka faktorer som anses viktiga i valet av arbete och hur organisationen kan anpassa sig därefter (Chatman, 1991; Jonkman, 2011; Wong, 2007). Schwartz (1992) benämner faktorer som är viktiga för oss i arbetslivet som arbetsvärden. Lyons, Duxbury & Higgings (2010) har identifierat flera olika arbetsvärden men konkretiserade dessa teorier till fyra framträdande arbetsvärden. (1) Kognitiva arbetsvärden, även kallade för inre arbetsvärden, innebär en strävan efter att arbetet ska kännas intressant och intellektuellt stimulerande genom att bidra med meningsfullhet, utmanande arbetsuppgifter samt möjligheten till utveckling och befordran. (2) Instrumentella arbetsvärden, även kallade för yttre arbetsvärden, innebär en strävan efter belöning och beröm för de arbete som utförs genom att organisationen bidrar med en rimlig lön, goda förmåner och en säker anställning. (3) Sociala arbetsvärden vilket innebär att sträva efter goda sociala relationer på arbetsplatsen. (4) Legitima arbetsvärden som innebär att den anställde strävar efter att uppnå makt och status i sitt arbete (Lyons et al., 2010).

Genom att ta hänsyn till och implementera dessa fyra arbetsvärden kan organisationer vinna stora fördelar i kampen om talangfull personal (Lyons et al., 2010), men för att lyckas kan organisationen inte se medarbetarna som en enhetlig enhet utan behöver ta hänsyn till varje medarbetare för sig (Wong et al., 2017). Organisationer kan utifrån Jonkman (2011) och Wong's et al. (2017) studier om Generation Y implementera olika åtgärder att ta hänsyn till för att följa upp och säkerhetsställa att varje medarbetares förväntningar och behov tillfredsställs.

**En bra start.** Som ett första steg är det viktigt att implementera ett välkommande och tydligt introduktionsprogram. Ett välkommande och tydligt introduktionsprogram ger en bra känsla över organisationen redan från start. Den nya medarbetaren kommer då snabbt känna sig som en viktig del av organisationen (Connely, 2005; Jonkman, 2011).

**Öppet arbetsklimat.** Ett öppet arbetsklimat mellan chefer och medarbetare är av stor betydelse för att skapa rätt förutsättningar på arbetsplatsen då nya idéer och tankar får sväva

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

fritt. Det bidrar dels till en positiv känsla då medarbetarna känner att deras åsikter värdesätts men öppnar även upp för innovation på arbetsplatsen. Ett öppet arbetsklimat öppnar även upp för att klagomål och missnöje fångas upp snabbare hos medarbetarna. Arbetsledningen bör tillsammans med det öppna arbetsklimatet införa ett system som säkerhetsställer medarbetarnas nöjdhet i varje del av arbetet samt system för att ta tillvara på och implementera bra idéer från medarbetarna. Ett öppet arbetsklimat är även gynnsamt för nästa benämnda faktor, utvecklingsmöjligheter, då ett öppet arbetsklimat bidrar till att medarbetare delar lärdomar med varandra under det dagliga arbetet (Arthur, 2001; Chatman, 1991; Gravett & Throckmorton, 2007; Jonkman, 2011; Lindblom, 1996; Phil, 2011; Wong et al., 2017).

**Utvecklingsmöjligheter.** Organisationen behöver ge sina anställda möjligheten till att växa inom organisationen. Det behöver finnas en tydlig väg framåt och rätt resurser för att nå dit som medarbetaren siktar. Genom att ge sina anställda utbildning, coachning och möjlighet till befordran ökar chanserna att bibehålla sin personal (Gravett & Throckmorton, 2007; Jonkman, 2011; Kaye & Jordan Evans.,1999; Lindblom, 1996; Phil, 2011). Det är viktigt att de arbetsuppgifter som den anställde tilldelas har en bra balans i graden av utmanande då en allt för utmanande uppgift istället kan innebära att arbetstagaren upplever stress. Om arbetsgivaren är uppmuntrande och ger uppskattning till medarbetaren kan en viss del av denna stress minska (Gravett & Throckmorton, 2007; Kaye & Jordan Evans.,1999).

**Stöd från chefer.** Att chefer är närvarande och tar hänsyn till medarbetarnas åsikter och känslor är en av de viktigaste faktorerna. Anledningen är att organisationen då enklare kan individanpassa arbetet utefter individens specifika behov samt underlätta vid mindre tillfredställande arbetssituationer. Chefer har även en viktig roll att skapa kontext och känslan av meningsfullhet i arbetet (Jonkman, 2011; Wong et al., 2017). Att organisationer inte anpassar sig utefter eller visar sig uppskatta den anställdas egna intressen och behov är en av de vanligaste orsakerna till att en anställd väljer att sluta på en organisation (Arthur, 2001; Gravett & Throckmorton, 2007).

**Flexibelt arbete.** Att ha möjligheten att påverka sitt egna arbete är viktigt för arbetstillfredsställelsen men framförallt för Generation Y (Aycan & Fikret-Pasa, 2003; Brown et al., 2015; Caraher, 2015; Chatman, 1991; Gravett & Throckmorton, 2007; Jonkman, 2011; Kerslake, 2005; Maxwell, 2005; Morton, 2002; Parment, 2008; Richardson, 2010). Det kan handla om hur, var och när arbetet ska utföras samt vilka arbetsuppgifter som ska tilldelas dig. För att få sin vilja igenom är Generation Y inte rädd för att ställa krav på sin arbetsgivare men

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

är även mån om att hitta en gemensam väg framåt och arbetsgivaren uppmuntras om att förhandla och ställa motkrav för att hitta en gemensam väg framåt (Jonkman, 2011).

**Resurser.** För att kunna utföra sitt arbete behöver anställda få rätt resurser. På senare tid, i takt med teknikens framfart, ställs högre krav på att resurser ska vara lättillgängliga för arbetaren (Gravett & Throckmorton, 2007). Generation Y har växt upp under teknikens framväxt och har därför blivit experter på ämnet. De tar mycket för givet och det blir därför extra viktigt att säkerhetsställa att arbetsverktygen är uppdaterade och fungerar (Gravett & Throckmorton, 2007; Jonkman, 2011; Kaye, Jordan & Evans.,1999; Lindblom, 1996; Phil, 2011; Wong et al., 2017).

**Belöning.** En bra lön bidrar till högre produktivitet samt trivsel (Tang, Lunda-Across, Sutarso & Tang (2004), men Generation Y sägs inte värdesätta lön i lika stor utsträckning som tidigare generationer (Barnes, 2009; Wong, Wan & Gao, 2017). Forskning visar dock på att lön vägs tyngre av personer som är nya ut på marknaden samt om de står i valet mellan två olika arbetsgivare (Wong et al., 2017). Arbetstagaren vill även få en rimlig lön för det arbete som utförs och trygghet att bli garanterad en viss mängd lön (Wong et al., 2017; Jonkman 2011). Det är även positivt om medarbetaren belönas för de arbeten som utförs genom att exempelvis erbjudas en högre lön på sikt (Wong et al., 2017).

**Organisationens status.** Organisationer bör arbeta aktivt för att sprida ett gott rykte då arbetstagare hellre väljer att arbeta på organisationer som bidrar till en känsla av stolthet och positiv självbild (Wong et al., 2017; Younger, Smallwood & Ulrich, 2007).

**Meningsfullhet i arbetet.** Att arbetet känns meningsfullt och stämmer överens med individens självbild har visat sig vara en viktig faktor för valet av arbete (Ryan & Deci, 2001), det har även visats viktigare för personer med hög utbildning (Guion & Landy, 1972; Havener, 1999) samt för Generation Y (Wong et al., 2017)

Genom att arbeta aktivt för att implementera samtliga av tidigare nämnda faktorer kommer organisationen lyckas bättre i kampen om att bibehålla personal (Jonkman, 2011; Wong, 2017). Framförallt är det viktigt att ta extra hänsyn till medarbetarnas behov i förhållande till Generation Y då de inte vill anpassa sig till organisationen utan förväntar sig istället att organisationen anpassar sig utefter deras behov (Caraher, 2015; Chatman, 1991). Det kan exempelvis vara genom att från början anställa personal som är i samklang med organisationens värderingar, då det ökar sannolikheten för att de ska trivas och bibehålla sin anställning (Caraher, 2015; Chatman, 1991; Chapman et al., 2005).



## Personlighetsfaktorer

Organisationer kan anpassa sig för att öka sannolikheten för att bibehålla sin personal, och behöver då ta hänsyn till att personlighet kan vara en avgörande faktor enligt (Zimmerman, 2008). Organisationer behöver därför identifiera vilka personlighetstyper som är mest gynnsamma att ha på sin arbetsplats. Den mest kända personlighetsteorin är Five-Factor Model of Personality, eller femfaktorsteorin, från Costa & McCrae (1992) och McCrae & Costa (1997) visar på fem olika dimensioner av personlighet; samvetsgrannhet, extraversion, vänlighet, öppenhet och stabilitet.

**Samvetsgrannhet.** En person som graderas högt inom samvetsgrannhet beskrivs som ordningsam, plikttrogen, disciplinerad, eftertänksam och har en önskan om att lyckas (Costa & McCrae, 1992). Personer som uppnår en hög nivå av samvetsgrannhet kommer planera och ta mer ansvar för sitt arbete. Deras plikttrogenhet gör att de känner sig starkt bundna till organisationen de arbetar på och överväger vad som är moraliskt rätt innan de väljer att lämna sin anställning. Samvetsgranna personer har därför en större benägenhet att bibehålla sin anställning länge (Meertz & Champion, 2004; Maertz & Griffeth, 2004; Erdheim et al., 2006).

**Extraversion.** En person som graderas högt på denna dimension beskrivs som självsäker, positiv och spänningssökande. Extroverta personer trivs med andra människors sällskap, värdesätter sitt sociala liv högt och söker sig därför efter ett stort socialt nätverk inom organisationen (McCrae & Costa, 1997). Det råder olika åsikter om extraversion påverkar benägenheten att bibehålla sin anställning inom en längre tid (Zimmerman, 2008). Maertz & Griffeth (2004) menar att extroverta personer bibehåller sin anställning längre då de är enklare att tillfredsställa då de har en större benägenhet att känna positiva känslor gentemot organisationen (Briff & Wiess, 2002) samt tillhörighet till andra (Erdheim et al., 2006),

**Vänlighet.** En person som graderas högt på denna dimension beskrivs som samarbetsvillig, hjälpsam och har hög känsla av medkänsla (McCrae, 1992). Det kan tänkas enligt Zimmerman (2008) att personer med en hög nivå av vänlighet drivs av arbeten där de får leva ut sin medmänskliga sida och menar även att vänlighet har stora likheter med extraversion när det kommer till sannolikheten att bibehålla sin anställning under en längre period. Vänlighet kan betyda att personer känner en större skyldighet att följa sina avtal och ansvarstaganden gentemot organisationen (Maertz & Griffeth, 2004). Clark & Watson (1999) menar dock på att personer med hög vänlighet är mer impulsiva vilket betyder att de ökar risken för att de bara spontant ska sluta på sin arbetsplats (Lee & Mitchell, 1994).

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

**Öppenhet.** En person som graderas högt inom personlighetsdraget öppenhet söker sig till kreativa miljöer där de får möjligheten till utveckling (Furnham et al., 2005). De kan vara svårare att bibehålla inom generationen då de har svårt att tacka nej till ett jobberbjudande trots att de trivs med sitt existerande arbete (Maertz & Griffeth, 2004) då de gärna söker sig till nya upplevelser och utmaningar (Costa & McCrae, 1992).

**Stabilitet.** Personer med en hög grad av stabilitet kan kontrollera sina känslor, är ångest- och stressfri samt styrs ej av sina egna impulser. En person med låg stabilitet har enklare för att känna negativa känslor och kan därför känna sig otillfredsställd med sig själv och sin miljö (Costa & McCrae, 1992). Då personer som inte känner sig tillfredsställda på arbetsplatsen lämnar i en högre utsträckning bör sannolikheten vara högre att de med låg stabilitet också gör det. Fler argument för detta är att dessa personer har större sannolikhet att känna press, stress och ångest över sin arbetssituation, framförallt i början av anställningen, (Zimmerman, 2008) då de känner sig mer osäkra på hur de bör utföra sitt arbete (Judge & Illies, 2002) men även har svårare för sociala relationer (Cote, 2005).

Personlighet kommer både påverka valet av att stanna kvar på arbetsplatsen men även hur väl medarbetarna trivs på arbetsplatsen (Zimmerman, 2008). Om rätt personer anställs kommer det bidra med stora vinster för organisationen på grund utav att de kommer stanna kvar längre på arbetsplatsen samt arbeta mer effektivt (Chatman, 1991).

### Syfte

Generation Y kommer framöver tillhöra den största andelen av arbetsmarknaden, därav är det av stor vikt att få mer kunskap för att både nu och framåt kunna arbeta effektivt för att bibehålla denna grupp. Studiens primära syfte är därför att få mer förståelse om vilka faktorer som Generation Y anser viktiga i arbetet genom att undersöka varför personer inom Generation Y väljer att bibehålla respektive lämna sin anställning inom en viss organisation. Då tidigare studier redan har identifierat skillnader mellan generationer (Barnes, 2009; Bergqvist, 2009; Parment, 2008) kommer denna studie inte undersöka skillnader däremellan utan vill istället bygga en djupare förståelse om Generation Y genom att lyfta fram eventuella skillnader inom generationen. Genom att undersöka en organisation som mestadels har anställda från Generation Y som både lyckas men även misslyckas bibehålla sin personal under en längre period kan skillnader uppmärksammas genom att skapa förståelse för dessa två olika gruppers upplevelse av arbetsplatsen. Studiens sekundära syfte är att undersöka om någon skillnad i personlighet förekommer mellan personer som varit anställda en längre tid inom organisationen och de som valt att avsluta efter en kort tid då tidigare studier, av bland

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

annat Zimmerman (2008), visar att personlighet kan vara en avgörande faktor för benägenheten att stanna kvar inom en organisation.

### Frågeställningar

*Primär frågeställning:* Vilka faktorer upplever personer som bibehållit samt avslutat sin anställning, inom Generation Y, som viktiga för att de ska trivas och vilja bibehålla sin anställning?

### Metod

Studiens primära syfte var att bidra med en djupare förståelse av personalens egna upplevelse av vilka faktorer som får de att trivas och vilja stanna kvar på en arbetsplats. En kvalitativ metod användes vilket är gynnsamt när studiens syfte är att få en djup förståelse av människans upplevelse (Alvehus, 2013; Langemar, 2008; Kvale & Brinkmann, 2014; Polkinghorne, 2005)

För att belysa om personlighet kan vara en anledning till skillnad i upplevelse av organisationen fick studien även ett sekundärt syfte där en kvantitativ metod valdes.

### Deltagare

Studiens deltagare är valda utifrån ett bekvämlighets- eller lämplighetsurval. Det innebär dels att deltagarna valdes utifrån vad som enkelt fanns till hands för författaren för att ta hänsyn till undersökningens begränsade tid. Ett bekvämlighetsurval innebär dock en del begränsningar som författaren behöver ta hänsyn till. Det kan bland annat innebära att författaren har en viss förförståelse över den grupp som undersöks då de väljs ut utifrån vad som redan finns i bekantskapskretsen, samt att det kan innebära att en relativt homogen grupp undersöks vilket gör att studiens trovärdighet (Langemar, 2008). Syftet med studien är dock inte att primärt generalisera resultatet utan att skapa en djup förståelse för den specifika grupp och organisation som undersöks, närmare diskussion om studiens urval, generaliserbarhet, validitet och reliabilitet förs i metoddiskussionen.

Deltagarna till studien arbetar eller har arbetat som timanställda på samma organisation och var i åldern mellan 18–30 år. Deltagarna delades upp i två olika grupper. Den första gruppen består av deltagare som slutat sin anställning inom en 7 månaders period det senaste året, och den andra består av deltagare som arbetat mer än 12 månader. Den första gruppen med de som avslutat sin anställning bestod då av 244 personer varav den andre gruppen bestod av 178 personer. Uppdelning av vad som räknas som kort respektive lång tid

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

är i relation till vad organisationen själva beskrivit, då majoriteten av anställda väljer att avsluta sin anställning inom 12 månader.

I undersökningen deltog 34 kvinnor och 22 män från gruppen anställd. För gruppen ej anställd deltog 30 kvinnor och 19 män. Samtliga deltagare studerade som huvudsaklig sysselsättning och hade en ålder mellan 18 till 29 år, med en medelålder på 22 år.

**Beskrivning av organisation.** För att ta hänsyn till den begränsade tid som studien skulle genomföras inom användes en organisation som författaren hade kontakt med sedan tidigare. Organisationen som valdes har drygt 1000 timanställda och anställer cirka 15 nya medarbetare i veckan.

Organisationen arbetar med service gentemot privatpersoner och arbetet utförs oftast hemma hos kund. Den anställda blir i samråd med arbetsgivaren tilldelad ett eller flera uppdrag. Som minst kan en anställd ha arbetat noll timmar innan de väljer att avsluta sin anställning och som mest över 300 timmar, men de allra flesta anställda har inte arbetat mer än 100 timmar innan de väljer att avsluta. Organisationens förhoppning är att medarbetarna ska bibehålla sin anställning under hela sin studieperiod.

Kommunikationen mellan arbetsgivare och arbetstagare sker främst bland annat genom videosamtal, telefon och skriftlig kommunikation i form av sms och mail. Fysisk kontakt mellan arbetsgivare och timanställd sker sällan.

Organisationen beskriver att de vill bli bättre på att bibehålla sina timanställda och på sikt införa fler åträdgrader. Personer som arbetar på arbetsplatsen beskriver åtgärder som införts för att öka tillfredställelsen hos medarbetarna. (1) Två gånger per år skickas beröm ut till medarbetarna. (2) En lönetrappa i avtalet där arbetstagaren når högre lön och mer förmåner i relation till antalet arbetade timmar på arbetsplatsen. (3) Möjlighet till utveckling i form av utbildningar som organisationen anordnar.

En närmare specifikation över vad organisationen arbetar med kommer inte beskrivas då författaren vill ta hänsyn till organisationens önskemål om anonymitet.

## Instrument

Studiens primära syfte genomfördes genom att enkäter togs fram med en rad öppna frågor som tog inspiration från vad Kvale & Brinkman (2009) anser relevant i utformandet av intervjufrågor, genom att ställa öppet formulerade frågor som ska fånga deltagarnas upplevelse. Forskarens upplevelse ska inte påverka utformningen av frågor därav utformas inte frågor riktade gentemot någon hypotes. De öppna frågorna ville få svar på vad som får deltagarna att trivas eller inte trivas på arbetsplatsen som ett led i deras val att stanna eller

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

lämna arbetsplatsen. Frågorna konstruerades med samma syfte mot båda grupperna men omformulerades utefter om de jobbade kvar eller inte på arbetsplatsen varav två separata enkäter utformades till de skilda grupperna, se Appendix A på s. 28.

För att undersöka studiens sekundära syfte kompletterades båda enkäterna av Big Five personlighetstest översatt av Bäckström, Björklund & Larsson (2009) utifrån Goldberg et al. (2006) test IPIP Short 50 vilket undersöker samtliga personlighetsdrag extraversion, samvetsgrannhet, öppenhet, vänlighet och stabilitet. Deltagarna får genom detta test svara på påståenden utifrån en femgradig skala (Stämmer inte alls, stämmer dåligt, stämmer delvis, stämmer bra, stämmer precis).

### **Procedur**

Arbetet började med att författaren tog kontakt personligen med vald organisation för att få tillåtelse att utföra undersökningen med deras anställda genom att boka in ett möte med en av organisationens chefer.

Enkäten utformades i Google Forms med öppet formulerade frågor. Här tog författaren hjälp av handledare samt personer på vald organisation för att gemensamt identifiera öppna frågeställningar som undersökte deltagarnas upplevelse av arbetsplatsen. Enkäten kompletterades sedan med personlighetstest där ordningen på frågorna randomiserades. Enkäten skickades ut från organisationens e-postadress genom att författaren fick tillgång till listor på de anställda eller tidigare anställda som berördes. Hur mailet såg ut kan ses bifogat i Appendix A på s. 28. Deltagarna fick en vecka på sig att besvara enkäten och de som inte svarat fick två påminnelser ut med två dagars mellanrum. När tidsfristen på en vecka hade gått analyserades resultatet.

### **Analys**

Resultatet behandlades med en öppenhet där teman identifieras genom att identifiera mönster mellan deltagarnas enkätsvar utifrån de steg som Braun & Clarke (2006) identifierat i den tematiska analysen.

**Studiens epistemologi.** Studien karakteriseras av ett fenomenologiskt perspektiv där syftet med undersökningen blir enligt Thomassen (2007) att med en öppenhet undersöka människans upplevelse samt hur mening skapas i vardagen. Till en början hölls ett induktivt förhållningssätt till deltagarnas svar, vilket betyder att teman ska växa fram under processens gång och så lite som möjligt vara formade av tidigare forskning, där författaren först ville

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

analysera studiens enkätsvar för att sedan generalisera svaren till bakomliggande teori och författarens förförståelse av ämnet (Langemar, 2008; Willig, 2013).

**Tematisk analys.** Den tematiska analysen gjordes utifrån Braun & Clarkes (2006) sex steg där den börjades genom att läsa enkätsvaren och bilda sig en helhetsbild av deltagarnas uppfattning samtidigt som anteckningar tas till primära idéer och tankar om deltagarnas svar. Därefter söktes det efter meningsfyllda koder i materialet där hänsyn inte tas till de teman som skapas i ett senare skede utan syftet är enbart att lokalisera så många koder som möjligt. Koderna skapades primärt utifrån nyckelord som gav meningsfullhet utifrån vad som får deltagarna att trivas respektive inte trivas på sitt arbete. Som exempel på koder kunde svara, stöd, planering, ersättning, tid, reseersättning och fritid urskiljas. När samtliga koder identifierats genom att läsa igenom materialet flera gånger utan att någon ny kod identifierades undersöktes samband mellan koderna i syfte att skapa teman. Som exempelvis kunde lön och ersättning kombineras till ett och samma tema, även planering och fritid kunde kombineras till ett och samma tema. På så vis består ett tema av flera mindre beståndsdelar av materialet som tillsammans bildar en meningsfullhet helhet. Sist i analysen analyserade författaren om någon av de identifierades teman kunde tas bort eller paras ihop vilket inte var fallet. Slutligen namngavs samtliga teman. Som vidare analys gjordes en ny genomläsning av materialet för att se om några nya tankar eller idéer växte fram. På så vis kunde författaren få en djupare förståelse för de teman som växt fram samt identifiera positiva samt negativa responser utifrån de teman som identifierades. Samtidigt antecknades även citat som gav exempel på den upplevelse som de identifierade teman fångade.

**Analys av personlighetstest.** För att räkna ut svaren för personlighetstyperna användes SPSS.

## Etik

En viktig aspekt under studien har varit att ta hänsyn till organisationens anonymitet. Organisationens önskan var att det inte ska gå att identifiera vilken organisation som studien undersökt vilket jag har varit tvungen att ta hänsyn till i varje steg. Med hänsyn till detta anges inte organisationens namn i studien och beskrivs i så generella termer som möjligt.

Utöver organisationens anonymitet har det även varit viktigt att ta hänsyn till deltagarnas anonymitet i studien. Det har bland annat varit viktigt att organisationen inte ska kunna härleda svaren till en specifik anställd, trots att organisationen bistod med tillgång till anställdas kontaktuppgifter vet de inte vilka som i slutändan fick en inbjudan att delta. Utan författaren skickade på egen hand ut förfrågan. Deltagarna behövde inte ange namn, ålder

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

eller kön i enkäten. De var fria att avbryta studien och skulle då fått samtliga svar raderade omgående.

Organisationen och deltagarna erbjöds även att ta del av studiens resultat när det sammanställts.

### Resultat

Ur resultatet kan mönster urskiljas som visar på de förväntningar en anställd, från Generation Y, har på sin arbetsgivare. Genom att analysera enkätsvaren kunde författaren urskilja liknande svar mellan de olika respondenterna, även mellan de olika grupperna. Samtliga faktorer som nämndes för gruppen anställd kunde även urskiljas i gruppen ej anställd. Den största skillnaden mellan grupperna var att gruppen anställd var mer positiv och lyfte fram fler faktorer som betydelsefulla än gruppen ej anställd. Gruppen anställd lyfte fram följande teman; kommunikation, stöd från chefer, utveckling, arbetsklimat, meningsfullhet, flexibilitet, lön, företagets rykte och resurser. Gruppen ej anställd lyfte fram följande teman; kommunikation, stöd från chefer, utveckling, meningsfullhet, arbetsklimat, lön och resurser. Nedan kommer de olika teman beskrivas tillsammans med exemplifierande citat. I nedanstående tabell anges frekvensen av citat för respektive grupp.

Tabell 1

*Visar på mängden förkommande citat som beskriver de teman som deltagarna upplever som betydelsefulla*

Teman	Antal citat anställd	Antal citat ej anställd	Antal citat totalt
Kommunikation	17	6	23
Stöd från chefer	18	4	22
Utveckling	5	2	7
Arbetsklimat	7	3	10
Meningsfullhet	12	1	13
Flexibilitet	20	0	20
Lön	12	4	16
Företagets rykte	19	0	19
Resurser	15	4	19

**Kommunikation.** En av de mest framträdande faktorerna som lyfts fram av båda grupperna var organisationens sätt att kommunicera. I temat betonas hur snabbt och enkelt kommunikation flödar genom organisationen men även att den information som når ut till anställda är användbar, korrekt och tydlig. Gruppen anställd upplevde att det fanns en snabb och bra kommunikation.

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

*”Den snabba samt engagerade personalen som bistod med hjälp genom både mejl- och telefonkontakt.”*

Gruppen ej anställd upplevde i större utsträckning att kommunikationen inte fungerade.

*”Vara mer tillgängliga! Jag förstår att ni har många anställda och att man inte kan få svar direkt, men inom några dagar hade varit en stor förbättring!”*

**Stöd från chefer.** Att känna en närhet och uppbackning av sin närmsta chef lyfts fram som viktigt för båda grupperna. Att få stöd från sin närmsta chef lyfte båda grupperna upp frekvent som en bidragande faktor till dess trivsel. Det handlar dels om att bidra med hjälp, resurser och återkoppling på de arbete som görs. Båda grupperna lyfter fram att de vill ha uppskattning för de arbete som görs och välkomnar möjligheten till utveckling genom en nära dialog med närmsta chef. Gruppen anställd upplever att deras närmsta chef bidrar med det stöd som krävs.

*”Bra, man får mycket hjälp och återkoppling från sin arbetsgivare och arbetet i sig är mycket givande när man ser resultat”*

Gruppen ej anställd upplevde inte samma goda kontakt med sin närmsta chef och hade önskat mer uppföljning och uppmuntran.

*”Uppföljning - kontaktpersonen hade sällan särskild bra koll på vad som pågick under arbetstillfällena och man fick själv ingen direkt negativ eller positiv kritik.”*

**Utveckling.** Att utvecklas är dels kopplat till föregående tema då återkoppling och feedback från sin närmsta chef kan bidra till utveckling men båda grupperna lyfter även fram mer specifikt möjligheten till utbildning, befordran samt att bidra med tillräckligt utmanande arbetsuppgifter varav detta blev ett separat tema. Gruppen anställd upplevde att det finns möjlighet till utveckling inom organisationen.

*”Att jag genomgående har fått nya arbetsuppgifter och känt detta förtroende har både ökat min självsäkerhet samt fått mig att utvecklas som person.”*

Gruppen ej anställd lyfte fram en önskan om att organisationen skulle bidra med mer möjligheter till utveckling bland annat i form av utbildning.

*”Erbjud utbildning”*



## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

**Arbetsklimat.** Båda grupperna lyfter fram önskan om en trevlig arbetsplats med bra samhörighet till chefer och medarbetare. Båda grupperna lyfter fram att de önskar/önskat en större samhörighet till arbetsplatsen.

*”Självständig, opersonligt, avskuren från andra anställda och företaget som helhet. Har aldrig träffat någon kollega eller överordnad personligen. Upplever inte NAMN som en arbetsgivare, mer som en uppdragsgivare.”*

En del anställda lyfter dock fram organisationen som trevlig och att det finns ett öppet klimat med en god sammanhållning.

*”Öppet klimat, inspirerande människor som sagt och god sammanhållning.”*

**Meningsfullhet.** Deltagarna i båda grupperna lyfter fram att meningsfullheten i arbetet är viktig, varav det var mer framträdande som en viktig faktor hos gruppen anställd. Meningsfullheten beror antingen på att deltagarna upplever arbetet som roligt, givande då det bidrar med något positivt i en annan människas liv eller för att de bidrar till en bra merit för de själva för framtida utbildning eller arbete.

*”Min anställning på NAMN var en väldigt roligt tid. Hade möjligheten till ett arbete där jag kunde inspirera och påverka människor att ta tag i sig själv för att kunna arbeta mot sina drömmar.”*

**Flexibilitet.** För grupperna anställd lyfts flexibilitet upp som en av de mest avgörande faktorerna där de uppskattar att kunna planera och utforma sitt egna arbete.

*”Jag upplever min anställning på NAMN som dels mycket fri och dels väldigt anpassad efter mina personliga behov, vilket jag tycker om starkt.”*

**Lön.** Lön nämndes frekvent för båda grupperna som ett missnöje, deltagarna upplevde att lönen inte var tillräcklig. De anställda lyfter fram att lönen är för låg eller inte rimlig utifrån de arbete som utförs.

*”Just nu är det stora problemet lönen. Det är inte riktigt värt det som det är just nu. Timlönen är egentligen okej men ofta innebär ett uppdrag att det försvinner tid både innan och efter som inte är betald. Att arbetsuppdragen är så korta gör att proportionen obetald tid mot betald tid blir ganska stora.”*

Gruppen ej anställd lyfter även fram att de önskat mer lön för de arbete som utförs och nämner även att det finns konkurrenter som erbjuder högre lön för arbetade timmar.

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

*”Högre lön. Jag valde ett annat extra arbete som var ungefär lika många timmar men bättre betalt.”*

**Resurser.** Missnöje lyfts även fram från båda grupperna frekvent i förhållande till resurser som organisationen tillhandahåller. Båda grupperna upplever att arbetsverktyg och system inte i alltid fungerar optimalt.

*”Jag har haft problem med schemaläggaren och portalen i övrigt, vilket har varit frustrerande och försvårat mitt arbete. Det fungerar nu i alla fall, utan några större problem.”*

**Organisationens rykte.** Gruppen anställd lyfter fram anledningar till varför de valt att arbeta i organisationen utifrån organisations kompetens och värderingar. Vissa deltagare lyfter fram varför de valde att arbeta i organisationen och att de känner stolthet av att arbeta på vald organisation.

*”Själva idén, att hjälpa kunder på NAMNs smarta egna(!) sätt. Känns som att man representerar världens bästa företag.”*

**Varför lämnar personalen.** På frågan varför de valde att sluta sin anställning alternativt vad som krävs för att de skulle vilja stanna kvar och arbeta även nästa termin var det få som lyfte upp någon anledning direkt relaterad till organisationen. De flesta lyfte upp personliga omständigheter såsom mående, ändrade livförhållande eller att arbetet inte var relaterat till deras utbildning.

*”Det var främst på grund av att min livstillvaro ändrades så drastiskt när jag började på universitetet. Jag förlorade all fritid jag hade till studier vilket ledde till att jag inte kände att jag kunde klara av att jobba samtidigt. Även om de hade höjt min lön så skulle jag nog inte ha stannat då det inte var hur företaget behandlade mig som gjorde så att jag slutade utan snarare att min livssituation tvinga mig till det.”*

## Personlighet

Nedan följer resultatet för respektive faktor på personlighetstestet.

**Extraversion.** För faktorn extraversion visades en icke signifikant låg effektstorlek mellan grupperna där gruppen anställd visades ha en lägre nivå av extraversion ( $M=34.31$ ,  $SD=6.12$ ) tillskillnad från gruppen ej anställd ( $M=35.72$ ,  $SD=7.88$ ),  $t(69)=-0.85$ ,  $p=.39$ ,  $d=.20$ .

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

**Öppenhet.** För öppenhet visades ingen signifikant skillnad mellan grupperna. För grupperna anställd ( $M=36.90$ ,  $SD=4.02$ ) och ej anställd ( $M=36.90$ ,  $SD=6.54$ ) visades samma medelvärde med liten skillnad i spridning mellan grupperna samt en låg effektstorlek,  $t(43)=0.01$ ,  $p=.99$ ,  $d=.01$ .

**Samvetsgrannhet.** Faktorn samvetsgrannhet visade sig ha en signifikant skillnad med en låg effektstorlek mellan grupperna där gruppen anställd visade sig ha en lite högre grad ( $M=39.48$ ,  $SD=4.97$ ) av samvetsgrannhet än gruppen ej anställd ( $M=37.10$ ,  $SD=5.33$ ),  $t(69)=1.92$ ,  $p=.05$ ;  $d=.14$ .

**Vänlighet.** För vänlighet visades en icke signifikant skillnad för grupperna anställd ( $M=41.88$ ,  $SD=4.40$ ) och ej anställd med en låg effektstorlek ( $M=39.79$ ,  $SD=6.10$ ),  $t(47)=1.58$ ,  $p=.12$ ,  $d=.46$ .

**Stabilitet.** För faktorn stabilitet var det en icke signifikant skillnad för grupperna anställd ( $M=33.67$ ,  $SD=7.23$ ) och ej anställd med en låg effektstorlek ( $M=34.07$ ,  $SD=7.54$ ),  $t(69)=-0.23$ ,  $p=0.82$ ,  $d=.06$ .

## Diskussion

Studiens syfte var att identifiera vilka faktorer som Generation Y anser är viktiga för deras tillfredsställelse på arbetsplatsen, samt att identifiera om det föreligger en skillnad i personlighet mellan de personer som fortfarande är anställda inom organisationen i relation till de personer som valt att avsluta sin anställning. Ur resultatet kan mönster urskiljas som ger ett komplement till tidigare studier. Trots att studien kompletterar med kunskap om ämnet bör resultatet tolkas med försiktighet. Studien är inte fulländad och komplett i sin ensamhet och bör därför kombineras med tidigare och framtida studier. Framtida studier kan lära sig av studiens fördelar samt nackdelar och på så vis undvika potentiella fallgropar.

## Resultatdiskussion

För att lyckas bibehålla sin personal behöver organisationer ta till sig de råd som Chhabra & Mishra (2008) samt Guthridge et al. (2008) lyfter fram om att göra personalfrågan till en av sina högsta prioriteringar. Under den tid som undersökningen genomfördes lyfte organisationen själva fram att de vill prioritera bibehållande av dess timanställda högre vilket ger goda förutsättningar för att lyckas, men det krävs att organisationen arbetar hårt för att få sin personal att trivas och stanna kvar på arbetsplatsen (Crumpacker & Crumpacker, 2007).

**Teman i relation till tidigare studier.** Det som påverkar trivseln på arbetet är dels de arbetsvärden som Lyons, Higgins & Duxbury (2010) lyfter fram, i form av kognitiva, instrumentella, sociala samt auktoritära arbetsvärden, men även de mer specifika faktorer som

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

Jonkman (2011) och Wong et al. (2017) lyfter fram, i form av ett bra välkomnande, öppet arbetsklimat, utvecklingsmöjligheter, stöd från chefer, flexibelt arbete, resurser, belöning och organisationens status. Enligt tidigare forskning (Barnes, 2009; Gravett & Throckmorton, 2007; Jonkman, 2011; Kaye & Jordan Evans., 1999; Parment, 2008; Phil, 2011) prioriterar Generation Y möjligheten till utveckling men även flexibilitet högt (Aycan & Fikret-Pasa, 2003; Brown et al, 2015; Caraher, 2015; Chatman, 1991; Gravett & Throckmorton, 2007; Jonkman, 2011; Kerslake, 2005; Maxwell, 2005; Morton, 2002; Parment, 2008; Richardson, 2010). Deltagarna i denna studie nämner istället lön, kommunikation, stöd, flexibilitet och företagets rykte mest frekvent som deras viktigaste arbetsvärden.

*Lönens betydelse.* Barnes (2009) menar att Generation Y värdesätter lön väldigt lågt vilket inte överensstämmer med denna studie. Tang et al. (2004) samt Wong et al (2017) menar dock att det krävs en rimlig lön för de arbete som utförs och att den ska vara likställd med konkurrenternas löner för att arbetstagaren ska vara tillfredsställd, vilket kan vara en anledning bakom deltagarnas missnöje i denna studie. Samtidigt ses generationen som bortskämd och vill därför anstränga sig så lite som möjligt för den belöning som ges (Phil, 2011). Deltagarna i studien består även mestadels av personer som är nya på arbetsmarknaden vilket enligt Wong (2017) innebär att lönen är av större betydelse för arbetstagaren. Organisationstypen bör även tas i beaktning när identifierade teman analyseras. Då arbetet endast är under begränsad tid och därav inte erbjuder utvecklingsmöjligheter i stor utsträckning kan det tänkas att generationen istället värdesätter andra faktorer i sitt arbete så som lön och flexibilitet.

*Kommunikationens och stödets betydelse.* Kommunikation och en god relation till chefer, samt arbetskamrater är något som även tidigare forskning av bland annat Jonkman (2011) och Wong et al. (2017) lyfter fram som viktigt för Generation Y men kombinerar kommunikation och stöd från chefer i samma. I denna studie är det av fördel att dela upp dessa två olika teman eller arbetsvärden då organisationens kommunikationssätt med de anställda skiljer sig åt jämfört med många andra organisationer och blir därav intressant att analysera separat. Kommunikationen på organisationen sker framförallt genom telefon, mail och sms vilket är unikt för denna typ av organisation varav det blir intressant att undersöka upplevelsen av detta arbetssätt separat. Anställda på organisationen upplever i stor utsträckning att kommunikationen med organisationen är god vilket visar att denna typ av kommunikation räcker för att många anställda ska känna sig tillfredsställda. Det skulle kunna tänkas att det är enklare att uppnå denna tillfredställelse med personer som har en vana vid att

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

kommunicera via datorer och telefoner, något som blir allt vanligare de senaste åren. Skulle organisationer i framtiden helt kunna byta ut fysisk kommunikationen och istället använda sig av teknologi kommer organisationer kunna öka sin effektivitet avsevärt, men studien visar även att vissa deltagare inte upplevde att kommunikationen och stödet från arbetsgivaren var tillräcklig. Förmodligen beror missnöjet både på organisatoriska samt personliga faktorer som organisationen bör ta hänsyn till vilket kan göras genom att införa ett system för att säkerhetsställa nöjdhet i varje steg av arbetet, vilket exempelvis kan göras genom att införa kontinuerliga medarbetarsamtal eller enkäter (Arthur, 2001; Chatman, 1991; Gravett & Throckmorton, 2007; Jonkman, 2011; Lindblom, 1996; Phil, 2011; Wong et al., 2017). Organisationen kommer då snabbare kunna identifiera hur de ska anpassa sin verksamhet för att få personalen att trivas, i det stora hela handlar inte de förslag som nämns om att enbart tillfredsställa olika generationer utan hur organisationer alltid kan arbeta för att säkerhetsställa att varje anställds behov tillfredsställs trots eventuella olikheter. Framförallt bör organisationen satsa på att införa ett tydligt introduktionsprogram i enlighet med vad Jonkman (2011) föreslår i början av anställningen då det gör att organisationen kan fånga upp medarbetarnas åsikter och individuella behov för att ta hänsyn till olikheter, exempelvis som ett resultat av generationstillhörighet, och för att samtliga anställda snabbt ska känna sig som en del av organisationen. Det höjer även kvaliteten på arbetet då det introduceras effektivt till sina arbetsuppgifter, samt att eventuellt missnöje snabbt kan följas upp och anpassas utifrån individens behov (Jonkman, 2011). Organisationen har idag välkomstmål som skickas ut till nyanställda men ingen tydlig rutin för att följa upp organisationers arbete och åsikter. Organisationen bör prioritera detta högt då det är en av de viktigaste åtgärderna för att bibehålla personal (Arthur, 2001)

*Företagets rykte.* Till viss del har forskare (Arthur, 2001; Jonkman, 2011; Phil, 2011) visat på att företagets rykte har betydelse för valet av arbete, framförallt för Generation Y och yngre arbetstagare (Jonkman, 2011; Phil, 2011). Undersökningen i denna studie visar att företagets rykte är av stor betydelse och även upplevs positivt men det finns inget i denna studie som tyder på att detta skulle vara mindre viktigt för tidigare generationer vilket hade varit intressant att undersöka i en kommande studie.

*Flexibilitetens betydelse samt arbete som extra sysselsättning.* Deltagarnas upplevelse och förväntningar av organisationen kan även påverkas av att de är studerande och har arbetet som en extra sysselsättning, under en begränsad tid. För att med enkelhet kunna kombinera arbete tillsammans en annan sysselsättning sätts högre krav på att själv kunna styra sina

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

arbetstider vilket kan vara anledningen till varför flexibilitet prioriteras högt av deltagarna i undersökningen, men som även stämmer överens med vad andra forskare (Aycan & Fikret-Pasa, 2003; Brown et al., 2015; Caraher, 2015; Chatman, 1991; Gravett & Throckmorton, 2007; Jonkman, 2011; Kerslake, 2005; Maxwell, 2005; Morton, 2002; Parment, 2008; Richardson, 2010) lyfter fram.

Generationen Y är relativt nya på arbetsmarknaden och söker sig till arbeten som de kan kombinera med studier vilket formar de förväntningarna som finns på arbetsplatsen. Tidigare forskning har lyft fram att personer som är nya ut på arbetsmarknaden ofta har för höga förväntningar på arbetsplatsen. Det innebär att de tidigt kan bli besvikna om organisationen inte går dessa förväntningar till mötes (Ng et al., 2010; Perrone and Vickers, 2003).

**Personlighetens betydelse.** Zimmerman (2008) har lyft fram att personlighet kan vara en avgörande faktor för hur länge en anställd väljer att stanna kvar på en arbetsplats. Personlighetsdragen samvetsgrannhet, extraversion och vänlighet anses ha en positiv påverkan på hur länge en anställd väljer att bibehålla sin anställning (Meertz & Champion, 2004; Maertz & Griffeth, 2004; Erdheim et al., 2006)

*Samvetsgrannhet.* Denna undersökning visar på ett signifikant resultat för personlighetsdraget samvetsgrannhet. Det innebär att samvetsgranna personer förmodligen är mer gynnsamma för den typ av organisation som undersöks, dock är skillnaden väldigt liten mellan undersökta grupper. Organisationen som undersökts ställer krav på eget ansvar och planering och kommentarer från vissa deltagare visar på att olika system inom organisationen ibland inte fungerar vilket kan vara frustrerande för en samvetsgrann person. Tidigare studier (Meertz & Champion, 2004; Maertz & Griffeth, 2004; Erdheim et al., 2006) har visat på att samvetsgranna personer har stor betydelse för benägenheten att stanna kvar inom en organisation under en längre period då de gillar planering och struktur i högre utsträckning.

*Extraversion.* För extraversion och vänlighet visades inget signifikant resultat mellan grupperna. Trots att resultatet inte är signifikant finns det anledning att tro att dessa personlighetsdrag påverkar hur länge en anställd väljer att stanna kvar på arbetsplatsen då bland annat Maertz & Griffeth (2004) i sin studie visat att extraversion och vänlighet påverkar benägenheten att stanna kvar på arbetsplatsen vilket gör ämnet fortsatt intressant att undersöka i framtida studier.

*Vänlighet.* Resultatet visade på ett signifikant resultat för vänlighet men med en låg effektstorlek. Det tyder på att det personer med en högre nivå av vänlighet förmodligen är mer

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

benägna att stanna kvar på sin arbetsplats under en längre period, men skillnaden är liten och det är svårt att dra en slutsats om att det verkligen är vänlighet som påverkar en persons benägenhet att stanna kvar på en arbetsplats. Tidigare studier av bland annat Zimmerman (2008) visar på att personer som har en högre nivå av vänlighet är mer benägna att stanna kvar på sin arbetsplats om de känner att deras arbete har ett positivt syfte för en annan människa.

För att hantera de skillnader i personlighet som finns inom organisationen kan organisationen antingen anpassa sitt arbete gentemot de personlighetsskillnader som finns inom organisationen eller anpassa sina rekryteringsmetoder och anställa de personer som redan trivs väl ihop med organisationens arbetssätt och värderingar (Chatman, 1991). Då det alltid kommer finnas små olikheter mellan anställda trots en anpassad rekryteringsmetod ges rådet till organisationer att arbeta aktivt för att tillfredsställa samtliga medarbetares olika behov genom att ta hänsyn till de steg som Jonkman (2011) och Wong (2017) föreslår.

### **Metoddiskussion**

Studiens resultat bör tolkas med försiktighet. Valet av metod samt författarens förförståelse kan ha påverkat resultatet (Langemar, 2008). Den förförståelse som finns hos forskaren kan inte förnekas utan bör ses som en viktig del av studien då det kan ha påverkat resultatet (Willig, 2013). Då författaren har kännedom av organisationen sedan tidigare, utbildning samt arbetar med personalfrågor fanns en viss förförståelse innan studiens början. En tidigare förståelse fanns exempelvis över hur organisationen arbetar idag och vad de erbjuder sina anställda i dagsläget. Författaren har även talat med vissa som arbetat på organisationen sedan tidigare och hade på så vis redan tankar över vad som kan komma fram i resultatet. Samtidigt har författarens egen utbildning och tidigare arbete inom personalfrågor gett indikationer på vad som vanligtvis påverkar en anställds välmående. Slutligen påverkar även författarens förväntningar på resultatet utifrån författarens bakgrund, uppfostran och personlighet och vad författaren själv väljer att prioritera i arbetslivet. För att undvika att sådana förutfattade meningar påverkar resultatet för mycket har öppna frågeställningar ställts men ett annat sätt hade även varit att fler personer analyserat resultatet. Willig (2013) menar att förförståelse inte ska uteslutas utan istället ska ses som en viktig del av resultatet där förförståelsen hjälper forskaren att få en ännu djupare förståelse av resultatet (Alvesson & Skölderberg, 2017) och forskarens förförståelse kan istället ses som en tillgång för en djup förståelse av ämnet där förståelsen utvidgas. Till förförståelsen bör även hänsyn tas till att författaren inte genomfört någon kvalitativ studie tidigare, vilket såklart innebär brister i studiens genomförande samt beskrivning därefter.

## ATT BIBEHÅLLA TALANGFULL PERSONAL

Då studien enbart undersöker ett fåtal deltagare vid en tidpunkt är det svårt att dra några kopplingar till kausaliteten, vilket skapar utmaningar för studiens interna validitet. Vilket hade varit intressant att studera vidare genom att exempelvis studera deltagarna under flera olika tidpunkter och kontexter. Det blir svårt därav att dra några slutgiltiga slutsatser av vad som verkligen påverkar deltagarnas uppfattning och vad de är som får de att vilja stanna inom en organisation. Det går inte heller att dra några slutsatser att resultatet enbart rör Generation Y då studien inte jämfört generationer de emellan. Studien bör istället ses som en inblick i hur unga personer resonerar när de väljer extrajobb vid sidan av studierna. Studien huvudsakliga syfte var att få en djup förståelse och intervjuer hade varit en bättre insamlingsmetod för att uppnå detta syfte (Kvale & Brinkman 2009), men användes inte i denna undersökning för att effektivisera insamling av data. Resultatets trovärdighet kan även ifrågasättas på så vis att författaren inte kan vara säker på att de är deltagarna själva som faktiskt besvarat enkäten eller att de besvarat frågorna med ärlighet. Det går inte heller att garantera att frågorna i enkäten är mest gynnsamma för att undersöka studiens frågeställning då de inte har beprövats i tidigare studier. Då en djup förståelse stod i fokus för en specifik organisation blir det svårt att generalisera resultatet utanför den undersökta organisationen. Framtida forskning kan använda sig av resultatet i denna studie för att skapa mer relevanta frågor till intervjuer och enkäter. Intressant för framtida studier är även att utforma en kvantitativ studie för att utforska samband mellan personlighetstyper och de teman som studien identifieras, men även hur generationer skiljer sig åt i relation till dessa variabler.

### **Slutsats**

Sammanfattat har studien identifierat 9 teman eller arbetsrelaterade faktorer som Generation Y uppfattar som betydelsefulla vid timanställningar där arbetet är en sekundär sysselsättning. Deltagarna i studien lyfte fram kommunikation, stöd från chefer, företagets rykte, flexibilitet och lön mest frekvent. Förmodligen är dessa faktorer extra framträdande för Generation Y men även för organisationer med temporära anställningar och välkomnar fler studier för att undersöka ämnet vidare.

Studien visar på att samvetsgrannhet kan påverka upplevelsen av arbetet men ger inget signifikant resultat för någon annan personlighetsfaktor. Intressant för framtida studier hade varit att undersöka samband mellan olika teman samt personlighetsdrag.

För att organisationer ska kunna bli ännu bättre på att bibehålla personal uppmuntrar studien till att inspireras av denna samt tidigare studier för att undersöka ämnet närmare.



### Referenser

- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod : en handbok*. Stockholm : Liber, 2013 (Kina)
- Alvesson, M., & Sköldböck, K. (2017). *Tolkning och reflektion : vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund : Studentlitteratur, [2017].
- Arthur, D., 2001. *The employee recruitment and retention handbook*. Uppl. 4. New York: AMACOM
- Aycan, Z., & Fikret-Pasa, S. (2003). Career choices, job selection criteria, and leadership preferences in a transitional nation: The case of Turkey. *Journal of Career Development*, 30(2), 129–144. doi:org/10.1023/A:1026112127918
- Barnes, G. (2009). Guess Who's Coming to Work: Generation Y. Are You Ready for Them?. *Public Library Quarterly*, 28(1), 58-63. doi:10.1080/01616840802675457
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research In Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Brief AP., & Weiss HM. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307. doi: 10.1146/annurev.psych.53.100901.135156
- Brown, E. A., Thomas, N. J., & Bosselman, R. H. (2015). Are they leaving or staying: A qualitative analysis of turnover issues for Generation Y hospitality employees with a hospitality education. *International Journal Of Hospitality Management*, 46130. doi:10.1016/j.ijhm.2015.01.011
- Bergqvist, E., 2009. *Du är din generation*. Stockholm: Nordstedts
- Björklund, C. (2001). *Work motivation : studies of its determinants and outcomes*. Stockholm : Economic Research Institute, Stockholm School of Economics (Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögsk.) (EFI), 2001 ; (Stockholm : Elander Gotab).
- Bäckström, M., Björklund, F., & Larsson, M. R. (2009). Five-factor inventories have a major General factor related to social desirability which can be reduced by framing items neutrally. *Journal Of Research In Personality*, 43(3), 335-344. doi:10.1016/j.jrp.2009.12.013.
- Caraher, Lee. (2015). *Millennials & Management: The Essential Guide to Making It Work at Work*. Brookline: Bibliomotion, Inc.
- Carolyn A., M. (2005). From high maintenance to high productivity : What managers need to know about Generation Y. *Industrial And Commercial Training*, (1), 39. doi:10.1108/00197850510699965
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *The Journal Of Applied Psychology*, 90(5), 928-944. doi: 10.1037/0021-9010.90.5.928
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484. doi:10.5465/AMBPP.1989.4980837
- Chhabra, N. L., & Mishra, A. (2008). Talent Management and Employer Branding: Retention Battle Strategies. *ICFAI Journal Of Management Research*, 7(11), 50-61.
- Clark LA., & Watson D. (1999). *Temperament: A new paradigm for trait psychology*. In Pervin LA, John OP (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 399-423). New York: Guilford Press
- Connelly, L. (2005). Welcoming new employees. *Journal Of Nursing Scholarship*, 37(2), 163-164. doi:10.1111/j.1547-5069.2005.00029.x
- Costa, J. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality And Individual Differences*, 13653-665. doi:10.1016/0191-8869(92)90236-I

- Cote S. (2005). A social interaction model of the effects of emotion regulation on work strain. *Academy of Management Review*, 30, 509–530. doi: 10.5465/AMR.2005.17293692
- Crumpacker, M., & Crumpacker, J. (2007). Succession planning and generational stereotypes: should HR consider age-based values and attitudes a relevant factor or a passing fad?. *Public Personnel Management*, 36(4), 349-369.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984), A Psychological Theory of Work Adjustment, *University of Minnesota Press*, Minneapolis, MN.
- Döckel, A., Basson, J.S., & Coetzee, M. (2006). The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees. *South African Journal of Human Resource Management*, 42, 20–28. doi:10.4102/sajhrm.v4i2.91
- Eddy S.W., N., & Ronald J., B. (2006). The next generation at work — business students' views, values and job search strategy : Implications for universities and employers. *Education + Training*, (7), 478. doi:10.1108/00400910610705872
- Elizur, D. (1984), “Facets of work values: a structural analysis of work outcomes”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69 No. 3, pp. 379-389. doi:10.1037/0021-9010.69.3.379
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality And Individual Differences*, 41959-970. doi:10.1016/j.paid.2006.04.005
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). The Race for Talent: Retaining and Engaging Workers in the 21st Century. *Human Resource Planning*, 27(3), 12-25.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain Personality measures. *Journal Of Research In Personality*, 40(1), 84- 96. doi:10.1016/j.jrp.2005.08.007
- Guion, R. M., & Landy, F. J. (1972). The meaning of work and the motivation to work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(2), 308–339. doi:org/10.1016/0030-5073(72)90020-7
- Guthridge, M., Komm, A. B., & Lawson, E. (2008). Making talent a strategic priority. *The McKinsey Quarterly*, 1, 49–59.
- Gravett, L., & Throckmorton, R. (2007). *Bridging the generation gap: How to get radio babies, boomers, Gen Xers, and Gen Yers to work together and achieve more*. Franklin Lakes, NJ: Career Press.
- Havener, C. (1999). *Meaning: The secret of being alive*. Edina, Minnesota: Beaver's Pond Press
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company
- Jacobs, K. (2007). The rewards of retention: Retaining your best and your brightest. *Public Relations Tactics*, 14(8), 18-20.
- Jin, J. & Rounds, J. (2012), “Stability and change in work values: a meta-analysis of longitudinal studies”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80 No. 2, pp. 326-339. doi:10.1016/j.jvb.2011.10.007
- Jonkman, L., 2011. *Generationsanpassat ledarskap: Från Pearl Harbor till Pearl Jam*. Karlstad: TUK Förlag AB.
- Judge TA., & Ilies R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A metaanalytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797–807. doi:10.1037//0021-9010.87.4.797
- Kaye, B. & Jordan Evans, S., 1999. *Slå vakt om företagets kompetens: Konsten att behålla medarbetare*. Stockholm: Svenska Förlaget

- Kerslake, P. (2005). Words from the Ys. *New Zealand Management*, 52(4), 44–46.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi : att låta en värld öppna sig*. Stockholm : Liber, 2008 (Slovenien).
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). AN ALTERNATIVE APPROACH: THE UNFOLDING MODEL OF VOLUNTARY EMPLOYEE TURNOVER. *Academy Of management Review*, 19(1), 51-89. doi:10.5465/AMR.1994.9410122008
- Leuty, M.E. & Hansen, J.C. (2011), “Evidence of construct validity for work values”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79 No. 2, pp. 379-390. doi:10.1016/j.jvb.2011.04.008
- Lindblom, H., 1996. *Lön och Belöning: Idébok i praktisk lönesättning. Arbetsrelaterad, personalrelaterad och resultatrelaterad lön. Helhetsyn på resultat, arbetsmotivation, chefskap, lön och belöningar*. Uppsala: Konsultförlaget AB
- Lyons, S., Higgins, C. & Duxbury, L. (2010), “Work values: development of a new 3-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31 No. 7, pp. 969-1002.
- Lyons, S.T., Ng, E.S. and Schweitzer, L. (2012), “*Generational career shift: millennials and the changing nature of careers in Canada*”, in Lyons, S.T. and Schweitzer, L. (Eds), *Managing the New Workforce: International Perspectives in the Millennial Generation*, Edward Elgar, Northampton, MA, pp. 64-85.
- Mahal, P. K. (2012). HR Practices as Determinants of Organizational Commitment and Employee Retention. *IUP Journal Of Management Research*, 11(4), 37-53.
- Maertz CP, Campion MA. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47, 566–582. doi:10.2307/20159602
- Maertz, J. P., & Griffeth, R. W. (2004). Eight Motivational Forces and Voluntary Turnover: A Theoretical Synthesis with Implications for Research. *Journal Of Management*, 30(6) 683. doi:10.1016/j.jm.2004.04.001
- Maxwell, G. A. (2005). Checks and balances: The role of managers in work–life balance policies and practices. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 12(3), 179–189. doi: 10.1016/j.jretconser.2004.06.002
- McCrae, R. R., & Costa, P. J. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516. doi:10.1037/0003-066X.52.5.509
- Morton, L. P. (2002). Targeting Generation Y. *Public Relations Quarterly*, 47(2), 46–48
- Ng, E.S.W., Schweitzer, L. and Lyons, S.T. (2010), “New generation, great expectations: a field study of the millennial generation”, *Journal of Business Psychology*, Vol. 25 No. 2, pp. 281-292. doi: 10.1007/s10869-010-9159-4.
- Organ DW. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 20, 465–478. doi: 10.1016/0149-2063(94)90023-X
- Parment. A., 2008. *Generation Y: Framtidens konsumenter gör entré*. Malmö: Liber AB
- Perrone, L. & Vickers, M.H. (2003), “Life after graduation as a ‘very uncomfortable world’: an Australian case study”, *Education + Training*, Vol. 45 No. 2, pp. 69-78. doi: 10.1108/00400910310464044
- Phil, E. (2011) *Att leda nästa generation: generation Y, obotliga egoister eller oslipade diamanter?* Tryck: TUK Förlag
- Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 137-145.
- Pryor, R.G.L. (1979), “In search of a concept: work values”, *The Vocational Guidance Quarterly*, Vol. 27 No. 3, pp. 250-258.
- Richardson, S. (2010). Generation Y's perceptions and attitudes towards a career in

- Tourism and hospitality. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(2), 179-199. doi: 10.1080/15332840903383855.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Tang, T. L., Luna-Arocas, R., Sutarso, T., & Tang, D. S. (2004). Does the love of money moderate and mediate the income-pay satisfaction relationship?. *Journal Of Managerial Psychology*, 19(2), 111-135. doi:10.1108/02683940410526091
- Thomassen, M. (2007) *Vetenskap, Kunskap och Praxis: Introduktion till vetenskapsfilosofi*. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal Of Management*, 36(5), 1117-1142. doi:10.1177/0149206309352246
- Yehuda, B. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths : Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, (1), 58. doi:10.1108/13620430410518147
- Younger, J., Smallwood, N., & Ulrich, D. (2007). Developing Your Organization's Brand as a Talent Developer. *Human Resource Planning*, 30(2), 21-29.
- Schwartz, S.H. (1999), "A theory of cultural values and some implications for work", *Applied Psychology – An International Review*, Vol. 48 No. 1, pp. 23-47. doi:10.1080/026999499377655
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical Advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65. Doi:10.1016/S0065-2601(08)60281-6
- Storey, J. (1992). *Developments in the management of human resources*. Oxford: Blackwell.
- White, C. (2005). The relationship between cultural values and individual work values in the hospitality industry. *International Journal Of Tourism Research*, 7(4/5), 221-229. doi:10.1002/jtr.535
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology*. Maidenhead : McGraw-Hill Education 2013.
- Wong, C. -K. S., & Chung, K. -H. M. (2003). Work values of Chinese food service managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(2), 66-75. doi:10.1108/09596110310462913
- Wong, I. A., Wan, Y. P., & Gao, J. H. (2017). How to attract and retain Generation Y employees? An exploration of career choice and the meaning of work. *Tourism Management Perspectives*, 23140-150. doi:10.1016/j.tmp.2017.06.003
- Zhen, Z., & Richard D., A. (2009). Effects of Personality on Individual Earnings: Leadership Role Occupancy as a Mediator. *Journal Of Business And Psychology*, (3), 271. doi:10.1007/s10869-009-9105-5
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61, 309-348. doi:10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x

**APPENDIX A****Mail till deltagare****Mail till anställda**

Jag heter Olivia Josefsson och skriver just nu min masteruppsats i personal och arbetsliv vid Lunds Universitet och skulle behöva din hjälp med att svara på en enkät om din upplevelse av arbetet på NAMN. :)

Enkäten tar cirka 15-20 minuter och är uppdelad i två delar: ett personlighetstest och en del om din upplevelse av arbetsplatsen. Du har fram till den 21/3 att skicka in ditt svar.

Länk till enkät: [Klicka här](#)

Ditt bidrag är frivilligt och du är fri att avbryta undersökningen när så önskas. Alla dina svar kommer då raderas. Vi garanterar även 100% anonymitet som säkerställer att Dina svar inte kan härledas till Dig på något sätt. Du kommer även ha möjlighet att ta del av resultatet av undersökningen om så önskas. Jag hade varit mycket tacksam för ditt bidrag!

Kontaktuppgifter vid frågor:

Med vänliga hälsningar  
Olivia

## **APPENDIX B**

### **Enkät**

#### **Inledande frågor**

- Ålder
- Kön
- Hur länge arbetar/arbetat på NAMN
- Hur många timmar arbetade du i genomsnitt per vecka
- Har/hade du någon annan sysselsättning under din arbetstid på NAMN? Om ja; Vilken?
- Utbildningsnivå?
- Utbildningsort

#### **Öppna frågor till anställda**

- Hur upplever du din anställning på NAMN?
- Vad får dig att trivas på NAMN?
- Vad får dig att inte trivas på NAMN?
- Vad kan NAMN göra annorlunda för att få dig att trivas bättre på arbetsplatsen?
- Varför har du valt att arbeta på NAMN och ingen annan organisation?
- Vad är viktigast för dig för att även ska vilja arbeta även nästa termin på NAMN?

#### **Öppna frågor till ej anställda**

- Hur upplevde du din anställning på NAMN?
- Vad trivdes du med på NAMN?
- Vad trivdes du inte med på NAMN?
- Vad hade NAMN kunnat göra annorlunda för att få dig att stanna kvar längre på arbetsplatsen?
- Varför valde du att avsluta din anställning på NAMN?