

# Generationsforskelle?

Et studie af forskelle og ligheder i arbejdsværdier og holdninger til sygefravær mellem to generationer

Nicolaj Rasmussen  
2015 Aalborg Universitet  
Antal ord: 34.600

## Summary

In this thesis the focus is on which differences or similarities there are in work values and attitudes towards sickness absenteeism between generation Y (born between 1980-2000) and the Baby Boomer generation (born between 1946-1964). Statistics and studies indicate that the two generations prioritize some values higher than the other generations, and that there is a difference in sickness absence. The studies cannot prove if the differences, is as a result of generational differences or life situation differences. And studies that focus on age and sickness absence is limited, and there has not been located any studies that try to combine generations with differences in sickness absence and work values, which in this thesis. This thesis finds its relevance in exploring uncharted waters by focusing on the subject that is, differences in work values and attitudes towards sickness absence between generation Y and Baby Boomer members.

The thesis is based on 8 interviews with six salary consultants, three from each generation and all women (Y and Baby Boomer) and two leaders. They all worked in the same organisation and building *Regionshuset* in Aalborg East part of *Region Nordjylland*.

In the first sections statistics from *Danmarks Statistikbank* and *Region Nordjylland* is used in this thesis to show how sickness absence is present within the two generations. The national statistic from *Danmarks Statistikbank* illustrates that generation Y is the generation with most sickness absence in most sectors. In the statistic from *Region Nordjylland*, it is the elder generation that has the most sickness absence which contradict the results from the national statistics, and could be a result of a regional difference.

In this thesis, elements from the two theories of science, hermeneutic and phenomenology, and the abductive research strategy are used. This means the theory in this study is only used to supplement the informants' statements and new concepts can be made from these statements.

The analysis reveals that there are some differences between generation Y and the Baby Boomer generation. The two generations are comparable in many aspects but differ in relation to the way they perceive their jobs. The three generation Y members conceive their jobs, as being something approximate their dream jobs, which is only the case for one of the Baby Boomers. When it comes to showing up at work sick or why they want to do a good job, the three generation Y members pointed out it was because they thought of themselves and wanted to do a good job. Two of the Baby Boomers on the other hand said they prioritized the community on the workplace first, and

wanted to be there for their co-workers. The generation Y members also prioritized these things but in a different order, with themselves being top priority when it came to the two above mentioned aspects.

The thesis could not prove if the differences were a result of either generational differences or life situations. The differences fit with the generational theory, and the interviews with the two leaders point in the direction of life situation differences, and elements in the analysis points in the direction of both generational and life situation differences.

## Indhold

Summary .....	1
1.0 Indledning .....	5
2.0 Problemfelt - sygefravær og den unge generation .....	6
2.1 Sygefravær .....	6
2.2 Udvikling i sygefravær .....	7
2.2.1 Sygefravær i tal .....	9
2.3 Arbejdsattitude, værdier og alder .....	10
2.3.1 Værdiundersøgelsen .....	12
2.4 Sygefravær i Region Nordjylland .....	15
2.5 Problemformulering .....	17
2.6 Afgrænsning .....	18
3.0 Metodologi.....	20
3.1 Videnskabsteori og forskningsstrategi .....	20
3.2 Undersøgelsesdesign .....	26
3.3 Interviewmetode.....	27
3.4 Udvalgelse af informanter.....	29
3.5 Ethiske overvejelser .....	32
3.7 Validitet og reliabilitet.....	33
4.0 Teori .....	36
4.1 Samfundsteori .....	36
4.1.1 Risikosamfundet og reflektiv modernitet .....	36
4.2 Værdier i generationer .....	40
4.5 Generationsteori .....	43
4.5.1 Karakteristika for de forskellige generationer.....	44
4.5.2 Baby Boomer-generationen .....	45

4.5.3 Generation Y .....	46
4.5.4 Opsamling på teori.....	50
4.5.5 Studier om generationsforskelle .....	51
5.0 Analyse .....	56
5.1 Drømmejob og kompetencer.....	58
5.2 Feedback .....	61
5.3 Multitasking og arbejdsformer .....	62
5.4 Faglighed og fællesskab .....	64
5.5 Sygefravær og sygefraværspolitik i Region Nordjylland .....	69
5.6 Sygdom og arbejde .....	78
5.7 Kultur.....	83
6.0 Diskussion.....	86
7.0 Konklusion.....	89
Litteraturliste .....	91

## 1.0 Indledning

Flakkende, zappende, selviscenesættende og selvoptagede. Sådan beskriver Sanne Maja Funch den unge generation i artiklen *'Jeg reducerer kompleksiteten. Det skal være sort og dyrt'* fra 2010. En ny generation er på vej på frem i et samfund, der i højere grad er præget af netværk og som kan karakteriseres som innovativ. Det er et samfund med skiftende tendenser, hvor dagens uddannelse er gammel i morgen, hvilket betyder at det at sadle hurtigt om og zappe bliver kompetencer i sig selv (Funch 2010). De unge har med deres zappende-sind let ved at omstille sig, de er fleksible og ikke bange for at sætte sig selv i centrum.

Dette er værdier, som de unge tager med sig på arbejdsmarkedet. Iscenesættelsen af sig selv bevirker, at de unge er i stand til at sælge sig selv på arbejdsmarkedet. De unge har også med deres flakkende eksistens heller ikke samme karriereforløb, som de ældre. De bliver ikke stressede, som de ældre. De er mere omstillingsparate, end de ældre, og de søger succes gennem selvfremstilling og selvrealisering (Funch 2010).

De unge bringer nye værdier med sig på arbejdsmarkedet. De er fleksible, de er effektive og innovative. På trods af disse nye 'super-unge' anslår både fagforeninger, forskere og arbejdsgiver, at dette kan have skyggesider. I artiklen *Unge har flest sygedage* (2012) berettes det om, at de unge har en tendens til at være mere sygefraværende end de ældre individer på arbejdsmarkedet, og at individer mellem 20 og 30 år har det højeste sygefravær både i den private og offentlige sektor (Rysgaard 2012).

Dette studie søger at undersøge netop denne problemstilling; hvad er forskellene, men også lighederne mellem de unge og de ældre i samfundet, når det handler om arbejdsværdier og sygefravær på arbejdspladsen.

## 2.0 Problemfelt - sygefravær og den unge generation

I dette afsnit vil problematikken omkring de unges arbejdsværdier og sygefravær på arbejdspladsen skitses. Efter dette følger en diskussion af sygefravær, som belyses både fra en videnskabelig vinkel, men også fra arbejdsmarkedets perspektiv.

Herefter præsenteres statistikker, som viser omfanget af problematikken med ændringer i arbejdsværdier og sygefravær. Denne diskussion suppleres med udtræk fra Værdiundersøgelsen 2008, som giver et billede af hvilke værdier, de unge tager med sig på arbejdspladserne. Kapitlet afrundes med et afsnit, hvor sammenhængen mellem den unge generation, arbejdsværdier samt sygefravær overføres til den organisation, som dette studie tager sit udgangspunkt i, nemlig Regionhuset i Region Nordjylland.

### 2.1 Sygefravær

Hvordan sygefravær på arbejdsmarkedet bl.a. bliver omtalt, belyses ved hjælp af tidsskriftsartiklen *Sygefravær – mediediskurser, politiske tiltag og risikofaktorer for sygefravær. Resultater fra ASUSI* af Claus D. Hansen, Johan H. Andersen og Sigurd Mikkelsen. Hansen et al. retter fokus mod, hvordan sygefravær er blevet behandlet politisk og i medierne fra år 1991 og frem til år 2012 (Hansen et al. 2013).

Det fremhæves, at i år 2008 fremlagde VK-regeringen en handlingsplan og lovkatalog, hvor hensigten med disse var at reducere sygefraværet i Danmark. Årsagen til dette var, at en reducere ville kunne opfylde noget af behovet for ekstra arbejdskraft, og få flere fra overførelsesindkomst ud på arbejdsmarkedet (Hansen et al. 2013:26). Hvis sygefraværet kunne reduceres ville det være med til at kunne give flere arbejdsdage og derved flere penge til staten.

Det paradoksale er her, at Danmark i en nordisk kontekst har det laveste sygefravær, og internationalt ligger Danmark på et gennemsnitligt niveau i sygefravær, og at en lav grad af sygefravær kan føre til en højere grad af sygenærvær, altså hvor medarbejdere går på arbejde syge for at undgå at sygemelde sig (Hansen et al. 2013:36+40;Holm 2010). De tiltag, der i VK-regeringen blev drøftet reducere af sygefravær, var baseret på en ændring af holdninger og ikke lav socioøkonomisk status og dårligt helbred, som normalvis fremhæves som væsentlige årsager til sygefravær (Hansen et al. 2013:40). I forlængelse af dette slår forfatterne fast, at sygefravær er et komplekst fænomen, som både er påvirket af kultur på arbejdspladsen og samfundet. Med dette menes der, at sygefravær er påvirket af holdninger hos individet og overvejelser omhandlende, hvilke konsekvenser en sygemelding kan medføre i forhold til kollegaerne og deres arbejdsbyrde, egen jobsikkerhed, vigtige møder og arrangementer (Hansen et al. 2013:40). Hansen et al. slår til

sidst fast at der i Danmark er restriktive holdninger vedrørende sygefravær, og der skal meget til før danskerne melder sig syge generelt (Hansen et al. 2013:35-36+40).

Denne tidsskriftartikel påpeger, at danskerne sammenlignet med andre nationer ikke er mere syge end gennemsnittet. Yderligere påpeges det at sygefravær kan være påvirket af holdninger og kultur, som det ligeledes fremhæves i artiklen fra ugebrevet A4 nedenfor. Ud fra disse præmisser er det altså muligt, at sygefravær kan være påvirket af ikke kun den alder individet har, men også hvilken gruppe den befinder sig i, samt tilhørende kultur. I forlængelse af dette anses en generation som kulturbærer, og det er muligt, at de fælles betingelser, som den unge generation er udsat for, er med til at præge deres fælles kultur, som omvendt er med til at påvirke holdningen til sygefravær.

## 2.2 Udvikling i sygefravær

I *Sygefravær – lovgivning, udvikling og tværsektorielt samarbejde* af Kristina Johansen, Sigurd Mikkelsen, John Sahl Andersen og Elsebeth Lyng præsenteres den danske udvikling i sygefravær gennem de sidste 20 år, og de slår fast, at det i denne periode har været relativt stabilt (Johansen et al. 2013:21). Ud fra de historiske sygefraværstal fra Dansk Arbejdsgiverforening og Danmarks statistik har de kunne spore en generel tendens, som peger i retning af at den gennemsnitlige sygefraværsprocent ikke har ændret sig væsentligt (Johansen et al. 2013:12-14).

Tidsskriftsartiklen påpeger, på trods af denne stabile fraværsporcet, at Regeringen i år 2003 alligevel lancerede en handleplan, som indeholdt 30 initiativer til at reducere sygefraværet, idet disse ”[...]baserede sig på en antagelse om, at det danske sygefravær i nulserne var steget til et hidtil uset højt niveau og politisk handling derfor var nødvendig” (Johansen et. al. 2013:8). Som illustreret i citatet strider denne politik imod de reelle sygefraværstal, som præsenteres i denne artikel. Dette indikerer, at der har været en markant fokus på sygefravær, selvom at der ikke har været nogen væsentlig stigning i sygefraværet over de sidste 20 år.

Ugebrevet A4 pointerer i artiklen *’Unge har flest sygedage’* (2012), at netop den yngre generation har et højere antal sygefraværdsdage end de ældre på arbejdsmarkedet. Artiklen er baseret på statistik over sygefravær fra Danmarks Statistik og interviews med fagforeninger, ungdomsforskere, læger og arbejdsgivere (Rysgaard 2012). I artiklen konkluderes det, at de unge har en tendens til at være mere sygefraværende end de ældre individer på arbejdsmarkedet, og at det særligt er gældende for unge mellem 20 og 30 år (Rysgaard 2012). Forklaringen på dette høje fravær konstateres i artiklen ud fra fagforeninger, ungdomsforskere og arbejdsgivere at være:



*”[...]dårlig introduktion til arbejdsmarkedet, stress over at, skulle leve op til samfundets forventninger til rendyrket pjæk og slapperkultur. [...]mange unge får et arbejdschok, når de får deres første job. Væk er frihedsgraderne fra studielivet, og ikke alle unge holder til det nye arbejdstempo” (Rysgaard 2012).*

At de unge er nye på arbejdsmarkedet betyder, at når deres forventninger møder virkeligheden, kan de risikere at bukke under for stress. Dansk Arbejdsgiverforening udtaler sig i artiklen om, at de høje sygefraværstal ses som indikation på, at der trækkes en dårlig fraværskultur fra undervisningssystemet ud på arbejdsmarkedet i den første periode af de unges karriereliv (Rysgaard 2012). Endvidere udtaler Henrik Dibbern, Formand for de Praktiserende Læger, at det kan være det høje forventningspres. Kulturen kan være med til at præge, hvornår individer ser sig selv som syge, hvor der anses at være forskel på de unge og ældre, hvor de unge tager fraværskulturen fra ungdomsuddannelserne med sig videre (der tænkes kalkuleret i fraværsprocenter) (Rysgaard 2012). Fælles for flere af argumenterne i artiklen er, at kulturelle faktorer tillægges en betydning for sygefraværet<sup>1</sup>, hvilket stemmer overens med Hansen et. al. i tidsskriftsartiklen ovenfor. Sygefravær kan derfor siges at være mere end blot det at være syg, men en blanding af forskellige faktorer og indlejrede forståelser der er med til at præge individet og graden af sygefravær. Når de unge nærmer sig 30-årsalderen er det også dette tidspunkt, hvor de ofte begynder at få på børn, hvilket også kan påvirke graden af sygefravær. Det konkluderes slutteligt i artiklen, at de unge primært har spredte sygedage, hvor de er syge få dage af gangen, men derimod mange gange på et år, de ældre har, på grund af nedslidning og anden sygdom, mange sygedage efter hinanden (Rysgaard 2012).

I artiklen fra ugebrevet A4 fremhæves sygefraværet hos de unge, og hvilke konsekvenser dette har. Tidsskriftet af Johansen et. al. understreger, at der generelt ikke har været nogen væsentlig stigning i sygefravær over de sidste 20 år. At de unge så ifølge artiklen fra ugebrevet A4 skiller sig sådan ud, kan derimod være udtryk for, at der reelt er en væsentlig forskel hos dem mellem 20 år og 30 år og de ældre generationer, sammenlignet med det gennemsnitlige sygefravær.

Der arbejdes altså ud fra den antagelse, at sygefravær er mest markant hos unge under 30 år. Derfor undersøges der nedenfor, hvordan sygefravær på arbejdsmarkedet fordeler sig på forskellige aldersgrupper. Som antydnet ovenfor antages det i de udvalgte artikler, at sygefravær på arbejdspladsen ikke blot er relateret til de bestemte aldersgrupper, men det kan antages, at

---

<sup>1</sup> Udtrykt ved citater af Berit Toft Fihl, chefkonsulent i Dansk Arbejdsgiverforening og Henrik Dibbern, Formand for de Praktiserende Læger, PLO.

sygefravær og de dertilhørende arbejdsværdier er relaterede til den unge generation, som netop er på vej på arbejdsmarkedet, og at disse står i kontrast til de arbejdsværdier, som den ældre generation har. Den unge generation benævnes i sociologisk litteratur som generation Y (født ca. år 1980-2000), mens den ældre generation kaldes Baby Boomer-generationen (født ca. år 1946-1964) og er defineret ved at have gennemlevet forskellige historiske begivenheder samt vokset op under forskellige betingelser, som har præget hele den specifikke generation, de er vokset op sammen med (Lanster&Stillman 2002:13;Lancaster 2004:2;Dahl&Nielsen 2009:12). Generationsteorier omhandlende disse to teorier vil blive uddybet i teoriafsnittet.

### 2.2.1 Sygefravær i tal

Det er ud fra de første afsnit blevet argumenteret for, at sygefravær er et resultat af forskellige faktorer, og at kultur og alder har indflydelse på graden af sygefravær. I følgende afsnit vil der derfor blive inddraget en tabel med tal fra Danmarksstatistik – Statistikbanken, som viser det nationale gennemsnitlige sygefravær hos alle aldersgrupper i den arbejdsdygtige alder i forskellige sektorer. Nedenstående tabel viser en oversigt over gennemsnitlige fraværsdagsværk<sup>2</sup> på landsplan fordelt i de forskellige sektorer.

<b>Gennemsnitlige antal fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat</b>				Den statslige sektor	Den kommunale og regionale sektor i alt	Private sektor	
Egen sygdom		I alt	2013	Alder i alt	7,3	12,09	6,42
				-19 år	6,44	9,82	3,86
				20-24 år	8,69	11,41	6,21
				25-29 år	6,9	13,32	6,62
				30-34 år	6,74	13,03	6,88
				35-39 år	7,2	12,45	6,58
				40-44 år	7,2	11,83	6,25
				45-49 år	7,06	11,86	6,2
				50-54 år	7,17	11,87	6,51
				55-59 år	8,14	12,21	6,88
				60+ år	7,51	10,95	6,22

Tabel 1. Kilde: Danmarksstatistik - Statistikbanken

<sup>2</sup> Hel fraværsdag for en fuldtidsansat

Tabellen viser ikke nogen tydelig forskel hos aldersgrupperne indenfor generation Y (19-34-årige) og Baby Boomer-generation (50+år). dog ses det højeste grad af fraværsdagsværk hos generation Y i alle tre sektorer, hvor det i den statslige sektor er de 20-24 årige, i den kommunale og regionale er det de 25-29 årige og i den private sektor er det de 30-34 årige (sammen med de 55-59-årige). Hvis det gennemsnitlige antal fraværsdagsværk indenfor de to generationer udregnes for hver enkelt sektor, fås tallene 7,4 dage (statslige sektor), 12,6 dage (kommunale og regionale sektor) og 6,57 dage (private sektor) hos generation, når dem under 20 år ikke er medregnet. Dem under 20 år er udeladt, da denne gruppe ikke er beskæftiget i Region Nordjylland indenfor de faggrupper som dette studie fokuserer på, hvilket vil blive uddybet i afsnit 2.4. Hos Baby Boomer-generationen er tallene ved de tre sektorer og i samme rækkefølge, som hos generation Y; 7,6 dage, 11,67 dage og 6,54 dage. Disse tal undtagen dem fra den statslige sektor er med til at understøtte konklusionerne fra artiklen i ugebrevet A4, hvor der argumenterer for at de unge er mest syge. Disse tal viser dermed, at der er forskel i aldersgrupper og sygefravær, og der vil i følgende afsnit blive inddraget artikler og studier som har fundet en sammenhæng mellem arbejdsattituder og alder. Dette vil efterfølgende bruges til at argumentere for, at der derfor kan tænkes at være en sammenhæng mellem specifikke holdninger til sygefravær og arbejdsværdier og generationer, hvilket er studiets problemstilling.

### 2.3 Arbejdsattitude, værdier og alder

I ovenstående afsnit er sammenhængen mellem den unge generation Y og sygefravær samt forskellige forhold vedrørende sygefravær blevet fremhævet. I følgende vil det undersøges, om der er sammenhæng mellem værdier på arbejdsmarkedet og alder, således at der skabes en overgang til hvordan værdier, sygefravær og alder kan relateres til hinanden.

I studiet *Age-Related Differences in Work attitudes and Behavior: A Review and Conceptual Analysis* af Susan R. Rhodes, præsenteres arbejdsrelaterede forskelle i arbejdsattitude. Dette gøres ud fra mere end 185 studier, hvor det forsøges at undersøge disse temaer ved en gennemgang af alle de medtagne studier og deres resultater (Rhodes 1983:328). I studiet argumenteres for, at der findes forskelle ved bestemte arbejdsattituder, som er betinget af alder, dog konkluderes det, at der er begrænset med viden til, at forklare hvorfor disse forskelle opstår (Rhodes 1983:361). Af de arbejdsattituder, som via studiet kan siges at være relateret til alder, er arbejdstilfredsstillelse, og her konkluderes det, at arbejdstilfredsstillelsen stiger jævnt med det erhvervsmæssige niveau. Endvidere stiger arbejdstilfredsstillelsen også med ancienniteten, hvor den er størst i de to første år og falder

indtil år fem, hvorefter den stiger nogenlunde proportionelt igen (Rhodes 1983:334-338). Tilhørsforhold til organisationen er størst hos de ældre medarbejdere, dog var der grupper såsom forskere og ingeniører, hvor forholdet ikke var gældende (Rhodes 1983:339). Der blev fundet en svag sammenhæng mellem intern arbejdsmotivation og alder, hvor denne steg med alderen (ibid.). I henhold til værdier blev der fundet studier, som konkluderer en sammenhæng mellem den protestantiske arbejdsetik<sup>3</sup> og alder. Konklusionerne er, at ældre medarbejdere i større grad tilsluttede sig og var præget af den protestantiske arbejdsetik.

Ovenstående vidner om, at der kan være mulige værdier og arbejdsattituder, som er betinget af alderen. Dette betyder, at værdier i andre studier er blevet bekræftet, som værende varierende med alderen. At værdier er blevet sammenkoblet med alder, kommer også til udtryk i nedenstående artikel, som er med til at understøtte ovenstående tanken.

Der vil nu kort blive inddraget resultater fra en ikke udgivet artikel *Who Works When III and for Which Reasons? A Sociological Perspective on Sickness Presence* af Claus D. Hansen og Johan Hviid Andersen.

I artiklen beskæftiger de sig med sygenærvær (at gå syg på arbejde) og værdier, hvor der fra deres tabeller vil blive taget uddrag, da disse tal berører bestemte værdier i forhold til sygenærvær, som viser forskelle i aldersgrupper (Hansen&Andersen:1-3+8). Dataene, der ligger til grund for undersøgelsen, er registre data og blev indsamlet via CPR-registre fra år 2001 indholdene data fra random sample med individer i alderen 19-64 år. Antal af respondenter er 11076, og statistikprogrammet STATA blev brugt til at behandle dataene (Hansen&Andersen:8-11). Sygenærvær konkluderes til at være mere forekommende hos de unge (18-29 år), hvor en af forklaringerne bag dette er af hensyn til deres karriere og økonomiske hensyn, hvilket kan være en konsekvens af at mange i denne aldersgruppe er nye på arbejdsmarkedet, og at mange i denne gruppe er ansat i en bestemt tidsperiode (projektansatte) og eventuelt ikke har sygedage inkluderet i aftalen (Hansen&Andersen:12). Ud fra de anvendte tabeller, fremstår det, at de unge går syge på arbejdet bl.a. af hensyn til karrieren, økonomiske overvejelser, frygt for kollegaer, sætter en ære i ingen sygefravær, af hensyn til kollegaer. Alle disse punkter fungerer, som større faktorer hos den unge gruppe end alle de andre (30-39 år, 40-49 år, 50-59 år, 60-64 år). De andre aldersgrupper vægter derimod kunder/patienter/klienter, og stor arbejdsbyrde hos kollegaerne højere end den unge

---

<sup>3</sup> Værdimæssig baseret arbejdstilgang – arbejde asketisk og hårdt og ikke bruge penge udover det basale forbrug – værdien bærer lønnen i sig selv (Bruhn 2011:522)

gruppe, når de skal begrunde hvorfor de går syge på arbejde (Hansen&andersen:13-14). Ved den sidste faktor er der kun et validt signifikans niveau hos de 30-49 årige (Hansen&Andersen:14). Ovenstående viser en forskel i værdiorienteringen hos den yngste aldersgruppe og de ældre aldersgrupper. Det interessante er at den unge gruppe vægter egen karriere, økonomi og ære først når de går syge på arbejde. Hos de ældre aldersgrupper er det derimod af hensyn til kollegaer, kunder/klienter eller patienter, som giver motivation til at tage syg på arbejde. Dette viser altså, at aldersgruppen 19-29 år kan siges at være orienteret mod sig selv i højere grad end de ældre aldersgrupper i forbindelse med sygenærvær. Dog er det vigtigt at have in mente, at dataene er fra år 2001, hvilket betyder, at kun ganske få af generations Y-medlemmerne er i den arbejdsdygtige alder på daværende tidspunkt. Dog kan tallene fra artiklerne og studierne som er inddraget bruges til at vise at der forekommer forskelle i værdier omhandlende arbejde og sygenærvær hos forskellige aldersgrupper, og det interessante er således om der således også kan påvises at være forskelle mellem generation Y og Baby Boomer-generationen.

### 2.3.1 Værdiundersøgelsen

Af andre studier og artikler som omhandler værdier og alder vil nu blive inddraget den danske værdiundersøgelse fra år 2008 for at undersøge om, der rent statistisk kan måles en sammenhæng mellem aldersgrupper og værdier. Den danske Værdiundersøgelse fra 2008 er en del af et internationalt spørgeskemaprojekt, hvorfor spørgeskemaerne som er brugt er næsten identiske i alle de medvirkende lande. Værdiundersøgelsen omfatter spørgsmål, der omhandler forskellige værdier og temaer, såsom religion, arbejde, politik, overordnet moral og familie (Værdiundersøgelsen 2008:4). I dette studie er Værdiundersøgelsens data blevet hentet og bearbejdet i statistikprogrammet SPSS, således at der kun fokuseres på spørgsmål og aldersgrupper, der har relevans for dette studie. Der er i SPSS lavet krydstabeller og testet for signifikans og sammenhæng ved hjælp af gamma<sup>4</sup>. Ved de medtagne spørgsmål blev der målt en svag-stærk signifikant sammenhæng. I nedenstående to tabeller ses antallet af respondenter fra værdiundersøgelsen i de forskellige generationer, plus de udvalgte spørgsmål.

---

<sup>4</sup> Gamma-koefficientens styrke: +1,0 – 0,3 : stærk positiv sammenhæng, +0,29 - 0,2: moderat positiv sammenhæng, +0,19 - 0,1: svag positiv sammenhæng, +0,09 – 0,0: ingen nævneværdig sammenhæng. Det samme er tilsvarende gældende for værdierne mellem -1,0 og 0,0, dog med negativt fortegn (Agresti og Finlay 2009:241-245).

Antal respondenter fordelt i de forskellige generationer	
Generation Y (1980-1990)	191
Generation X (1965-1989)	376
Baby Boomer (1946-1964)	552
Født før 1946	385
I alt	1504

**Tabel 2. Kilde: Værdiundersøgelsen. Bearbejdet i SPSS**

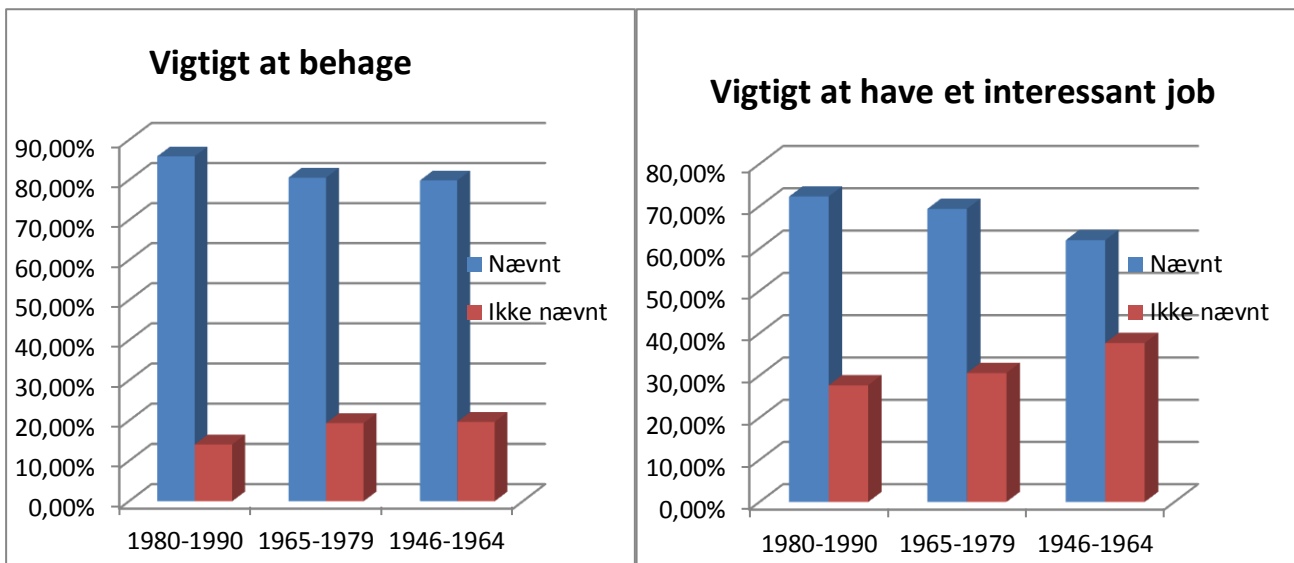
Spørgsmål fra Værdiundersøgelsen	
Svag Sammenhæng	Det er vigtigt med en god løn
	Det er vigtigt at udrette noget
	Det er vigtigt med et ansvarsfuldt job
Moderat positiv sammenhæng	Det er vigtigt at behage mennesker
	Det er vigtigt med et interessant job
Stærk negativ sammenhæng	Arbejdet kommer først

**Tabel 3. Kilde: Værdiundersøgelsen. Bearbejdet i SPSS**

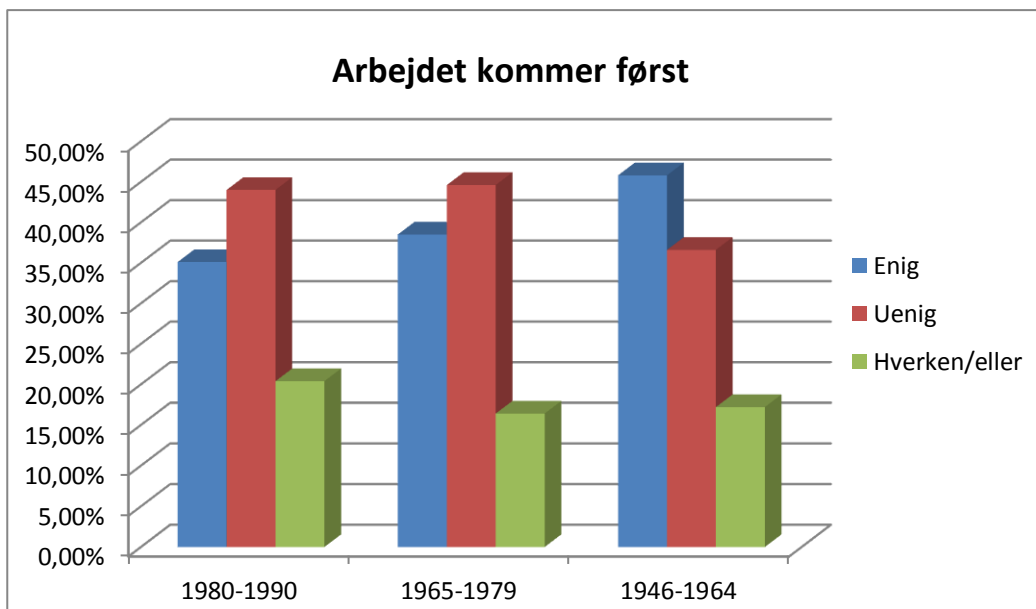
Ved hjælp af statistikprogrammet SPSS er der lavet krydstabeller og testet for signifikans samt sammenhæng ved brug af gammatest. Ved alle tabellerne blev der testet for aldersgrupper<sup>5</sup> og forskellige holdningsspørgsmål for at få indblik i, om der var forskel i, hvilke værdier der bliver prioriteret mest hos de forskellige generationer. Ved spørgsmålene *det er vigtigt med en god løn*, *vigtigt at udrette noget*, og *vigtigt med et ansvarsfuldt job* er der en svag positiv sammenhæng. Ved de to sidstnævnte spørgsmål sås det, at disse to ting var vigtigere desto yngre aldersgruppe informanterne tilhørte (Bilag: Tabel 3 og 4). Med dette menes der, at det at udrette noget og have et ansvarsfuldt job er vigtigt hos generation Y, dog ikke i udtalt grad, da der er tale om en svag positiv effekt. Ved spørgsmålet om det er vigtigt med en god løn er det hos generation X (generationen mellem generation Y og Baby Boomerne), hvor dette betyder mest (Bilag: Tabel 1).

Der var også to spørgsmål, hvor der blev fundet en moderat positiv sammenhæng. Disse to er *det er vigtigt at behage mennesker*, *det er vigtigt med et interessant job*. Ved begge af disse er det holdninger, som vægter højest ved generation Y og desto yngre generation desto større betydning har det (Bilag: Tabel 2 og 5). I nedenstående to figurer er den moderate sammenhæng illustreret.

<sup>5</sup> Rekodet således alderskategorierne er generation Y: født 1980-1990. Generation X: 1965-1979. Baby Boomer generationen: 1946-1964. Plus dem født før 1946



Ved det sidste spørgsmål *arbejdet kommer først* var der en stærk sammenhæng, dog i den anden retning, hvilket betyder, at desto ældre generation desto højere grad kommer arbejdet i første række, hvorimod der er færrest respondenter der er af denne overbevisning hos generation Y (Bilag: Tabel 6). I nedenstående figur er den stærke sammenhæng ved spørgsmålet *arbejdet kommer først* illustreret.



Det er altså hos generation Y de mere 'bløde' eller ikke-materialistiske værdier, der betyder mest, hvor det omvendt er lønnen og arbejdet, der prioriteres hos Baby Boomer-generationen.

## 2.4 Sygefravær i Region Nordjylland

Som tidligere skrevet tager dette studie sit udgangspunkt i en konkret organisation, nemlig Regionshuset i Aalborg Øst som er en del af Region Nordjylland. Med nedenstående afsnit vil belyses, hvordan arbejdsværdier og sygefraværet fordeler sig på de udvalgte generationer i Regionshuset i Region Nordjylland.

Region Nordjylland har som led i en større handleplan sat fokus på sygefravær. Det øgede fokus skal ses, som et forsøg på nedbringe sygefraværet hos medarbejderne, og der ønskes en nedgang på gennemsnitlig en sygedag pr. år pr. medarbejder (RN Handleplan 2015). Dette studie søger derfor at undersøge om, der kan spores sammenhæng mellem de forskellige generationers arbejdsværdier og holdning til sygefravær på arbejdspladsen. Er generation Ys værdier anderledes end Baby Boomer-generationen? Hvordan kommer det til udtryk, og kan disse forskellige værdier have indflydelse på graden af sygefravær og holdningen til dette? Dette er spørgsmål, som dette studie søger at undersøge. For at vise om der er en statistisk sammenhæng i sygefravær og aldersgrupper i regionen, vil der blive inddraget tal fra Region Nordjylland. Der vil blive introduceret to tabeller fra hele Region Nordjylland. Den første tabel viser aldersfordelingen fordelt på faggrupper i Region Nordjylland.



**Aldersfordeling fordelt på faggrupper i procent**  
- opgjort på baggrund af antal ansatte på månedsløn

	0 - 19 år	20 - 24 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 - 49 år	50 - 54 år	55 - 59 år	60 - år	Samlet
Akademikere, eksklusiv læger	0%	2%	11%	20%	23%	18%	11%	7%	6%	2%	100%
Bioanalytikere / laboratoriepersonale	0%	1%	8%	13%	12%	16%	12%	11%	15%	13%	100%
Ergo- og fysioterapeuter	0%	2%	14%	17%	17%	13%	13%	10%	9%	5%	100%
Jordemødre	0%	1%	9%	15%	17%	9%	16%	8%	14%	9%	100%
Kontorpersonale mv.	0%	1%	4%	6%	11%	12%	18%	18%	19%	12%	100%
Ledere	0%	0%	0%	2%	9%	11%	17%	22%	23%	15%	100%
Lægesekretærer	0%	2%	5%	10%	16%	17%	15%	14%	13%	8%	100%
Overlæger mv.	0%	0%	0%	1%	5%	9%	16%	19%	24%	27%	100%
Pædagoger / lærere / omsorgspersonale	0%	5%	9%	13%	12%	10%	12%	15%	16%	9%	100%
Servicepersonale	0%	2%	3%	5%	8%	12%	17%	22%	20%	9%	100%
Sygeplejersker og radiografer	0%	2%	12%	13%	15%	13%	14%	15%	12%	5%	100%
Social- og sundhedsassistenter mv.	0%	1%	3%	6%	10%	10%	12%	19%	27%	12%	100%
Yngre Læger	0%	1%	16%	33%	24%	11%	6%	4%	2%	3%	100%
Øvrige	0%	0%	5%	8%	15%	15%	16%	13%	16%	12%	100%
Elever	3%	20%	20%	15%	12%	12%	9%	6%	3%	0%	100%
Samlet 2013	0%	2%	8%	12%	14%	13%	14%	15%	15%	8%	100%
Samlet 2012	0%	2%	9%	12%	13%	13%	14%	15%	15%	8%	100%
Samlet 2011	1%	5%	10%	12%	12%	12%	13%	14%	13%	8%	100%

Tabel 4. Kilde: Region Nordjylland - *Personale i tal 2013*

Ovenstående tabel viser fordelingen af ansatte i de forskellige aldersgrupper, og derved indgå i overvejelserne omkring, hvordan den næste tabel omhandlende antal sygefraværdsdage fordelt på aldersgrupper skal læses. Tabellen viser, at der ingen fastansatte er i aldersgruppen under 20 år, og at der kun er 2% ansat i alderen 20-24 år med relevans baggrund for dette studies fokus. Dette betyder, at det er en meget lille population at trække fra sammenlignet med de andre aldersgrupper. Især indenfor kontorpersonale mv., som der fokuseres på i dette studie, er antallet af ansatte, som er generation Y-medlem, langt mindre end hos de andre generationer, og det kan eventuelt have indflydelse på graden af sygefravær hos generation i denne faggruppe, da det samlet set kun er 11 procent indenfor kontorpersonale mv., som er ansat i denne generation. Nedenstående tabel viser derfor den gennemsnitlige fordeling af sygefraværdsdage fordelt på aldersgrupper, indeholdende alle faggrupper i hele regionen.

**Gennemsnitlige antal sygefraværsdage fordelt på aldersgrupper**  
 - opgjort på baggrund af ansatte omregnet til fuldtidsstillinger

	2011	2012	2013
00 - 19 år	8,1	7,7	9,8
20 - 24 år	10,3	12,5	11,9
25 - 29 år	9,1	9,0	8,9
30 - 34 år	10,5	11,2	10,7
35 - 39 år	10,5	11,6	11,2
40 - 44 år	11,0	11,6	11,7
45 - 49 år	11,6	11,9	11,6
50 - 54 år	11,6	12,3	12,9
55 - 59 år	12,8	12,4	13,0
60 -	9,9	11,6	10,5
<b>Region Nordjylland</b>	<b>11,0</b>	<b>11,6</b>	<b>11,5</b>

Tabel 5. Kilde: Region Nordjylland - *Personale i tal 2013*

På baggrund af ovenstående afsnit belyses sygefraværet fordelt på de udvalgte generationer. Ovenstående tabel fra Region Nordjylland viser nogle helt andre tal end de nationale tal. Ud fra denne tabel stiger sygefraværet i år 2013 næsten proportionelt med alderen, hvis der ses bort fra aldersgrupperne 00-25år og 60+år. Dette studies indsamlede empiri er fra Regionshuset i Aalborg Øst, som hører under region Nordjylland. Dette betyder, at der kan være nogle underliggende faktorer, som ikke er muligt at klarlægge som er årsag bag denne forskel, og som eventuelt kan have indflydelse på fundene i nærværende studie.

## 2.5 Problemformulering

På baggrund af ovenstående problemfelt og skitseringen af problematikken omkring sammenhængen mellem den unge generation og arbejdsværdier herunder særligt holdningen til sygefravær, bliver det relevant at undersøge, hvordan disse er anderledes fra den ældre generations værdier. I de ovenstående afsnit er det blevet fastlagt, at der er forskelle hos aldersgrupper i henhold til forskellige værdier. Det interessante er således om, disse aldersgruppeforskelle også gør sig gældende indenfor dette studies to udvalgte generationer. I teori-afsnittene vil der blive fokuseret på teori, der bl.a. argumenterer for, at der er konkrete forskelle mellem generationer, og hvilken betydning dette så kan have. De indledende afsnit viser, at der er forskelle og er dermed til at lægge fundamentet for at gå skridtet videre og undersøge om, der således også er forskelle eller ligheder blandt generation Y og Baby Boomer-generationen. Der vil således præsenteres både ligheder, men også forskelligheder i disse værdier og holdning til sygefravær for at belyse, hvordan disse to

generationer ligner hinanden, men også hvordan de adskiller sig. Studies fokus er illustreret i nedenstående problemformulering:

*Hvilke forskelle og ligheder i arbejdsværdier og holdninger til sygefravær kan der siges at være hos individer fra hhv. generation Y og Baby boomerne i Regionshuset i Region Nordjylland?*

## 2.6 Afgrænsning

De indledende afsnit er med til at dokumentere, at der findes forskelle i værdier hos aldersgrupper. Dog kan det ikke fastslås med sikkerhed, hvad der ligger bag disse forskelle. Om der er tale om deciderede forskelle betinget af alderen personerne har og det sted i livet, de er, eller om det er generationsforskelle, hvor deres værdier er betinget af den generation og tid, de er opvokset i. Det er dette, som nærværende studie centrerer sig omkring, om der er bestemte arbejdsværdier og holdninger til sygefravær tilknyttet forskellige generationer, eller om der er områder, hvor de minder om hinanden. For at belyse denne problemstilling vil der blive interviewet otte informanter ansat i Regionshuset i Aalborg øst.

Dette fokusområde betyder, at der udelukkende vil fokuseres på arbejdsværdier og holdninger til sygefravær hos generation Y og Baby Boomer-generation. Dette betyder, at andre generationer ikke inddrages. Endvidere er alle informanterne ansat i Regionshuset og ansat på kontor, hvilket betyder at studiets relevans strækker sig til at omfatte denne faggruppe og ikke nødvendigvis andre.

Empiriindsamlingsmetoden er som sagt enkeltpersoninterviews med otte informanter. Denne er valgt for at kunne, ikke kun sammenligne de to generationer med hinanden, men også informanterne indenfor de to generationer. Fokusgruppeinterviews er derfor blevet fravalgt, da de enkelte informanters holdninger og værdier ville kunne risikere at 'drukne' i diskussionerne der ville opstå mellem informanterne. Enkeltpersoninterviews er valgt som den mest hensigtsmæssige interviewform, da den giver lige rum og plads til alle informanter til at dele deres tanker og holdninger, og de vil alle få mulighed for at kunne svare på de samme spørgsmål. Endvidere skal det påpeges at observationer også er udeladt, da brugen af sådanne ville være bedst i en kontekst hvor der fokuseres på mønstre, bevægelse i sociale rum, kultur eller lignende. I nærværende studie er fokus derimod at gå i dybden med de to generationer og hvilke ligheder og forskelle, der kan formodes at være og forsøge at klarlægge de bagvedliggende faktorer, der er med til at føre til disse. I forlængelse af dette, er forskellige statistiske og survey-orienterede metoder også blevet fravalgt. Disse metoder giver et solidt sammenligningsgrundlag og mulighed for generaliseringer, men giver ikke mulighed for opfølgende svar og at jage alternative temaer som er tilfældet i en

interviewsituation. Derfor ses dette studies valg af empiriindsamlingsmetode som den mest optimale, givet den konkrete problemstilling og indgangsvinkel til feltet.

### 3.0 Metodologi

I følgende vil alle de metodiske overvejelser og refleksioner blive fremlagt i forskellige afsnit, således alle de vigtige områder bliver berørt. Ligeledes vil studiets styrker og svagheder blive fremlagt.

#### 3.1 Videnskabsteori og forskningsstrategi

I nedenstående vil studiets forskningsstrategi og videnskabsteori blive beskrevet. Disse to overlapper hinanden på flere områder i forståelsen af individet, og hvordan empirien skal håndteres. Hvilken forskningsstrategi der følges, er med til at påvirke, hvilken retning studiet tager videnskabsteoretisk. Disse to aspekter bruges som inspiration og retningslinjer, og derfor bliver de, som de idealtyper de er, ikke fulgt til fulde.

I dette studie er der taget udgangspunkt i et forståelses- og fortolkningsperspektiv, hvorfor der trækkes på fænomenologien og hermeneutikken. I følgende afsnit vil dette blive beskrevet i led med, hvordan det er i samspil med studiets problemstilling, fremgangsmåde og den anvendte forskningsstrategi.

Når der tages udgangspunkt i et fænomenologiske-hermeneutisk perspektiv prioriteres forståelse og fortolkning. Denne fremgangsmåde bliver brugt, da:

*”Fordelen ved forstående og fortolkende tilgange er, at man kommer tættere på den sociale virkelighed, som man studerer, ved at tage udgangspunkt i de involverede personers egne forståelser og fortolkninger i stedet for at se deres holdninger og handlinger gennem præfabrikerede modeller over samfundsmæssige lovmæssigheder” (Berg-Sørensen 2012:216).*

Der tages altså udgangspunkt i individernes egne forståelser og fortolkninger, hvor fokus også er på meningsdannelse. Individet fortolker interaktionen med andre og dets handlinger, og i denne proces opstår livsanskuelser og verdensbilleder, som fører til meningsdannelse hos det enkelte individ (ibid.). Meningsdannelse er endvidere afhængig af den historiske og situationelle kontekst, og sproget spiller en markant rolle. Individet er indlejret i et fælles sprog, hvilket betinger måden, hvorpå den enkelte fortolker, forstår, handler og meningsdanner (Berg-Sørensen 2012:216-217). Forståelsen af at meningsdannelse er kontekstafhængig også i et historisk perspektiv, understøtter tanken om at samfundet konstant udvikler sig. Dette vil blive illustreret via Ulrich Beck og generationsteoriene (se afsnit 4.1.1 og 4.5), hvor den historiske kontekst og samfundsændringer fører nye meningsdannelser og tankemåder med sig via de forskellige betingelser disse bærer med

sig. Disse teorier opererer med tanken om, at individet og dets valg, samt værdier er påvirket af samfundet og den tid det er opvokset i. De teoretiske perspektivers måde at anskue individet på, og hvordan dets værdier og holdninger opstår, har altså lighedstræk med, forståelsen af hvordan meningsdannelse opstår i et fænomenologisk-hermeneutisk perspektiv.

Det fænomenologiske kommer i studiet især til udtryk under interviewene, hvor der forsøges at få indblik i informanternes livsverden. Et fænomenologisk begreb, der gøres brug af i tilgangen til informanterne i studiet, er livsverden. *”Livsverdenen er den dagligdags verden, som vi tager for givet og ikke sætter spørgsmålstegn ved, og hvor vi gør vores daglige erfaringer af kropslig social og praktisk karakter”* (Berg-Sørensen 2012:237). Det er forskernes rolle at indlejre sig i livsverdenen for herigennem at opnå videnskabelig erkendelse (ibid.). Denne tankegang om at forskeren forsøger at forstå individets livsverden, kan relateres til den abduktive forskningsstrategi og overgangen fra lægmandstypifikationer til tekniske typifikationer. Overgangen fra lægmandstypifikationer til tekniske typifikationer finder sted i analysen, hvor fænomenologien igen skinner igennem ved at det er førstepersonperspektivet og det subjektive som er i fokus (Berg-Sørensen 2012:234-235). Under analysen vil informanternes forklaringer eller lægmandstypifikationer blive fortolket og ’oversat’ til tekniske typifikationer ved brug af teorien. I denne forbindelse er det vigtigt at være opmærksom på det abduktive begreb integritet, som afstedkommer via processen med de tekniske typifikationer. Her er det vigtigt, at forskeren opretholder en høj grad af integritet, forstået på den måde at informanternes lægmandsforklaringer og meninger stadig er genkendelige, når forskeren har ’oversat’ disse med sit eget sprog (Blaikie 2007:101). Det er ud fra dette, at fænomenologien skinner igennem, idet teorierne forsøger at blive tilpasset udsagnene og ikke omvendt.

I forlængelse af dette inddrages begrebet den naturlige indstilling. Den naturlige indstilling er forskellige grundantagelser både videnskabelige og dagligdags, som tages for givet og ikke reflekteres over og betvivles (Berg-Sørensen 2012:236). Dette begreb kan også relateres til den abduktive strategi, hvor aktørerne anses for at være ikke reflekterende over meget af deres adfærd, og det er derfor forskerens rolle at få dem til at reflektere over deres adfærd og holdninger. Under studiets interview vil fokus være på at opnå denne refleksion hos informanterne, og derved få dybere indsigt i to aldersgruppers livsverdener. Endvidere vil måden, hvorpå de reflekterer og det de reflekterer over også kunne klarlægge eventuelle forskelle og ligheder.

Det hermeneutiske vil primært være til stede under udarbejdelsen af interviewguidene og i analysen, altså inden og efter interviewene udføres. Under interviewene vil der så vidt muligt tages

udgangspunkt i en fænomenologisk vinkel, hvor der i en vis grad vil blive sat parentes om den naturlige indstilling hos mig som interviewer. At sætte parentes om den naturlige indstilling betyder i et fænomenologisk perspektiv, at forskeren får mulighed for i større grad at åbne op for ny viden og erkendelser. Dette muliggøres, idet forskeren ved at sætte parentes om den naturlige indstilling kan anskue denne kritisk og derved være mere åben for nye fænomener og tankemåder (Berg-Sørensen 2012:235-236). Under interviewene vil det betyde, at jeg som forsker forsøger at fralægge mig min forhåndsviden i form af kritiske antagelser og fordomme, og derved være helt åben for informanternes forklaringer. ”*Dette står således i kontrast til den moderne hermeneutiks betoning af menneskets forforståelse som omdrejningspunktets for enhver fortolkningsaktivitet* (Berg-Sørensen 2012:236)”.

I forlængelse af dette kan inddrages det hermeneutiske begreb forforståelse, hvor forskeren altid anser et fænomen med allerede tilskrevet mening på baggrund af tidligere gjorte erfaringer (Berg-Sørensen 2012:222+234). Dette betegnes som individets erfaringshorisont, som danner forforståelsen hos den enkelte, og endvidere er individet ”[...] *indlejret i en konkret historisk meningssammenhæng*” (Berg-Sørensen 2012:222). Det er vigtigt, at forskeren er bevidst om dette og reflekterer over hans/hendes erfaringshorisont, således dette ikke risikerer at sløre fundene, hvor begrebet integritet er vigtigt at have for øje. I analyseprocessen, hvor det abduktive får betydning i overgangen fra lægmands- til tekniske typifikationer, kommer min erfaringshorisont som forsker i spil, da der skal trækkes på denne i henhold til brug af teorierne, men samtidig skal der være opmærksomhed på at ens forforståelse og ’fordomme’ ikke påvirker fortolkningen, men derimod være tro mod informanternes udsagn og holdninger.

Refleksion er også gældende i hele forskningsprocessen, hvor begrebet den hermeneutiske cirkel anvendes. Den hermeneutiske cirkel forudsætter, at et fænomen fortolkes via en vekselvirkning mellem del og helhed, hvor helheden skal forstås ud fra delene og vice versa (Berg-Sørensen 2012:221-223). Forståelsen af den hermeneutiske cirkel minder om det abduktive begreb spiralproces, hvor forskningen kan modificeres hen af vejen for at få den bedste forståelse af aktørernes lægmandsforklaringer og deres livsverden. Disse hermeneutiske begreber gør sig således primært gældende i processerne før og efter interviewene. Under interviewene fralægges forforståelsen til en vis grad for at undgå at mine antagelser kan influere interviewene, og hvilken retning det tager, men derimod være helt åben overfor informanternes udsagn og forklaringer. Dette betyder, at spørgsmålene og temaerne i interviewguiden stadig følges, men hvis interviewet tager en uventet drejning følges denne, selvom det ikke nødvendigvis er indenfor den teoretiske kontekst, da

dette er en del af informantens forklaringer og forståelse af spørgsmålet og konteksten. Før interviewene og i analysen bliver der trukket på hermeneutikken, hvor der via en kombination af teorier, statistik og informanternes udsagn forsøges at forstå informanternes lægmandsforklaringer og ud fra disse afstedkomme med tekniske typifikationer. Sådanne tekniske typifikationer kunne være med hensyn til værdier på arbejdspladsen, hvor disse for informanterne kan være isoleret fra en større kontekst, men blot er værdier. Informanternes lægmandstypifikationer bliver via min viden og de teorier jeg som forsker har til rådighed transformeret til tekniske typifikationer, hvor disse værdier f.eks. bliver sat i en kulturel kontekst, som ses som betingende for informanternes værdier med hensyn til arbejdsetik og derved også indirekte deres holdninger til sygefravær, som udspringer af arbejdsetikken.

Det er i forlængelse af dette, at sammenhængen mellem helhed og del kommer i spil. For at forstå informanternes arbejdsværdier og syn på sygefravær skal der først kastes lys over de enkelte dele, som er med til at danne rammen om arbejdsværdier og holdning til sygefravær, og hvad det er der skaber disse. Et eksempel kunne være ovenstående med kultur, hvor helheden er kultur og de dele som bl.a. er et resultat af denne, men også indirekte påvirker den er forskellige værdier.

I ovenstående blev studiets videnskabsteoretiske tilgang beskrevet, hvor flere af de samme forståelser og aspekter findes i den abduktive forskningsstrategi, som vil blive beskrevet her. Ifølge Norman Blaikie findes fire idealtypiske forskningsstrategier, hvor de hver især har helt specifikke teoretiske fundament ”[...] and includes ontological assumptions about the nature of reality and epistemological assumptions about how that reality can be known” (Blaikie 2000:100-101). Dette betyder, at den enkelte forskningsstrategi forudsætter et bestemt syn på aktøren, og hvordan den fysiske og sociale virkelighed skal forstås. Forskningsstrategier er endvidere i sin kerne idealtyper og heuristiske redskaber (Blaikie 2000:100). At de er idealtyper og heuristiske redskaber gør, at forskeren selv kan vælge, hvilke relevante elementer denne vil gøre brug af i led med sin forskning, så længe forskeren stadig er tro mod den/de valgte forskningsstrategi/er og dens/deres elementer, og det åbner muligheden for at tage udgangspunkt i en forskningsstrategi og supplere med en anden (Blaikie 2000:100-101;Blaikie 2007:10). Denne fremgangsmåde vil blive brugt i dette studie, hvor der vil blive taget udgangspunkt i den deduktive forskningsstrategi i den første del af studiet i udarbejdelsen af teoriafsnit og interviewguide. Under interviewene og i den efterfølgende analyse og afsluttende del af studiet vil den abduktive forskningsstrategi blive fulgt. Det betyder, at de to forskningsstrategier fungerer som inspiration, og der vil kun blive brugt elementer af dem, og der tilstræbes derfor ikke efter at komme i nærheden af de idealtypiske udgaver af de to



forskningsstrategier. Dette betyder at studiet ikke er teoritestende, som det normalt er i et rent deduktivt studie og der bruges i højere grad teorier i starten end, hvad det normalt er tilfældet ved et rent abduktivt studie (Blaikie 2000:100-101;Blaikie 2007:10+88-90;Bryman 2008:4).

Der bliver kun brugt elementer af den deduktive strategi for at skabe fokus i studiet og indgrænse problemfeltet ved brug af de udvalgte teorier. Deduktion indbefatter, at forskeren lader teori lede forskningen, og via eksisterende viden inden for det valgte felt opstiller nogle bestemte antagelser og forventninger til problemfeltet, og studiet har til formål at være teoritestende (Bryman 2008:4+13). I dette studie vil teorierne ikke være ledende for forskningen, men derimod bruges til at danne rammen for interviewguidene og konkretisere problemfeltet. Samfundsteorierne og generationsteorierne er med til at indsnævre fokus i studiet, så det bliver så præcist som muligt. Dette er også gældende ved interviewene, hvor spørgsmålene er funderet i og inspireret af de forskellige teorier og relevante tidligere studier. Der vil ikke blive opstillet nogen konkrete hypoteser, men via studiets grundige teoretiske afsæt, har jeg som forsker fået indblik i mange forskellige samfunds- og generationsorienterede perspektiver, som derfor er med til at præge synet på de to udvalgte generationer i studiet. Dette gør, at der naturligt forekommer nogle forventninger til, hvad informanterne kan tænkes at svare, og det er ud fra denne præmis, at interviewguidene er blevet udformet. Dette går i spænd med de hermeneutiske elementer for forståelse og erfaringshorisont i studiet. Det deduktive er udelukkende til stede i starten for at kunne skabe et teoretisk udgangspunkt at gå ud fra og hjælpe til at fastholde den røde tråd. Via udarbejdelsen af det teoretiske afsnit er min erfaringshorisont blevet udvidet, og dette tager jeg bevidst med mig i den videre forskningsproces.

Den videnskabsteoretiske tilgang i nærværende studie er fænomenologisk-hermeneutisk. Mellem denne og den abduktive forskningsstrategi er der en sammenhæng ved flere elementer af hermeneutikken og fænomenologien. Som nævnt tidligere har hver forskningsstrategi ontologiske og epistemologiske træk. Den abduktive strategi indeholder ontologiske antagelser, hvor de sociale aktører via sociale konstruktioner skaber den sociale virkelighed (Blaikie 2000:115). Meninger og fortolkninger er med til at skabe sociale fællesskaber, og ”*Social reality is the symbolic world of meanings and interpretations*” (Blaikie 2000:116). De ontologiske antagelser skal i et abduktivt perspektiv ansues som relative, hvilket betyder at der ingen uafhængig eller endegyldig sandhed forefindes, derimod anses hver social virkelighed for at være virkelig for dets aktører – den sociale virkelighed er altså i denne optik relationel (Blaikie 2000:115-116) Det epistemologiske kommer til udtryk ved anskuelsen af aktørerne: ”[...]social scientific

*knowledge as being derived from everyday concepts and meanings, from socially constructed mutual knowledge. The social researcher enters the everyday social world in order to grasp these socially constructed meanings* (Blaikie 2000:116). Det er altså informanternes anskuelser udtrykt via hverdagskoncepter og meninger, som forskeren forsøger at forstå og ud fra disse lægmandsforklaringer fra aktørerne kan der udledes videnskabelige eller tekniske forklaringer (Blaikie 2000:117;Blaikie 2007:92). De sociale aktører har iboende sig forskellige rutiner, hvilket udmønter sig i en ureflekteret adfærd, og det er ud fra disse præmisser at hverdagstypifikationerne afstedkommer. Det er forskerens rolle ud fra et abduktivt perspektiv at få aktørerne til at reflektere over deres adfærd for at få indblik i deres meninger og fortolkninger for efterfølgende at kunne fremkomme med kategorier og koncepter, samt nye antagelser eller teorier på baggrund af disse (Blaikie 2000:117;Blaikie 2007:89-91). Ud fra disse tekniske typifikationer, eller kategorier og koncepter er det muligt i et abduktivt perspektiv at fremkomme med nye sociale teorier eller forstå dem ved at trække på eksisterende teorier eller perspektiver (Blaikie 2007:90). I dette studie er det ud fra disse præmisser, forskerens rolle under interviewene at klarlægge informanternes hverdagstypifikationer for efterfølgende at omsætte disse til tekniske typifikationer i analysen. Dette gøres ved inddragelse af teori og refleksion og analyse af svarene fra de otte informanter. I analysen vil jeg trække på mine udvalgte teorier, men samtidig er det i den abduktive strategi vigtigt, at de tekniske typifikationer som forskeren bibringer med, har integritet, forstået som at aktørernes lægmandsforklaringer og meninger skal være genkendelige i forskerens sprog og tekniske typifikationer (Blaikie 2007:101). Måden hvorpå dette opnås er bl.a. via den abduktive logik og en form for hermeneutisk dialog: *"Abductive logic requires a hermeneutic dialogue to occur between first order, lay concepts and meanings and second-order, technical concepts and interpretations"* (i bid.). Endvidere kommer det hermeneutiske også til udtryk ved at den abduktive forskningsstrategi er baseret på en spiralproces, hvilket minder om den hermeneutiske cirkel og den cykliske proces, der foregår i forskerens søgen efter det optimale resultat og horisontsammensmeltning (Blaikie 2007:105).

Den abduktive forskningsstrategi indeholder fænomenologiske træk, såsom aktørsyn, hvor der forsøges at få indblik i deres livsverden, samt begrebet intersubjektivitet. Ethvert samfund besidder nogle overordnede og fælles betingelser, og disse udspringer af interaktion aktørerne imellem, - hvilket fører til at grupper eller fællesskaber besidder fælles meningsgrundlag (Blaikie 2000:114-115). Dette kan relateres til Beck, og hvordan han anser samfundet og institutioner som værende individualiserings- og risiciskabere, da de er med til at trække udefrakommende forhold med ind i

stuerne hos befolkningen. I denne kontekst kan der argumenteres for, at samfundet kan ses som et fællesskab, og ifølge Becks teori kan samfundet og institutionerne derved være meningsdannende, da alle individer i stor grad i dag, bliver påvirket af de samme faktorer grundet medialisering, globalisering og den teknologiske udvikling.

### 3.2 Undersøgellesdesign

I nedenstående afsnit vil der blive redegjort for studiets valg af case til at besvare den valgte problemstilling. Der vil blive brugt elementer fra forskellige former for kvalitative casestudier, da disse er idealtyper ligesom de videnskabsteoretiske og forskningsstrategiske typer (Antoft&Salomonsen 2007:34). En case kan være forskellige analytiske eller sociale konstruktioner, som er placeret i en social verden indlejret i omverdenen, hvor der søges en uddybende forståelse af et begrænset område eller fænomen (Antoft&Salomonsen 2007:31-32; Bryman 2008:53-54).

I dette studie fokuseres der på to generationer for at opnå en forståelse af, hvilke arbejdsværdier og holdninger til sygefravær der primært influerer den enkelte generation, og hvilke der går igen hos begge. Denne vinkel betyder, at der er tale om to cases – generation Y og Baby Boomer-generationen og hvordan disse to generationer hver især er influeret af arbejdsværdier og holdninger til sygefravær. Det betyder, at nærværende studie tager udgangspunkt i et komparativt casedesign, og derved kan der fremkommes med nuancer og forskelle, samt en bredere forståelse af værdier og holdninger hos generationer, hvilket ikke ville være muligt i samme grad ved kun at fokusere på en enkelt generation (Bryman 2008:58). Dette betyder, at formålet er at undersøge forskelle og ligheder hos de to generationer, hvilket lægger sig op af Rasmus Antoft og Heidi H. Salomosen, som argumenterer for at et komparativt studie, kan indeholde cases, der både adskiller sig og ligner hinanden (Antoft&Salomonsen 2007:48). Det komparative casedesign indbefatter også den logik, at et socialt fænomen bedre forstås ved at sammenligne dette i henhold til to forskellige cases (Bryman 2008:58). Det sociale fænomen kan med hensyn til dette studie siges at være generationsforskelle udtalt via arbejdsværdier og holdninger og sygefravær, og dette undersøges ved at sammenligne de to cases – medlemmer af generation Y og Baby Boomer generationen. Når en case vælges ligger der ”[...] *implicit en forestilling om, at casen repræsenterer eller på anden måde relaterer sig til en mere generel sammenhæng eller større population*” (Antoft&Salomonsen 2008:43). De to cases repræsenterer generation Y og Baby Boomer-medlemmer begrænset til Regionshuset og kvinder med samme uddannelsesbaggrund.

Udover ovenstående vil der også blive forholdt sig til, hvordan dette studie forholder sig til den valgte teori. Der tages primært udgangspunkt i det teorifortolkende casestudie, hvor der fokuseres på at generere ny empirisk viden med udgangspunkt og afsæt i allerede-eksisterende teorier (Antoft&Salomonsen 2007:39). Teorien fungerer ligesom i dette studie som en ramme, hvorudfra casen afgrænses og strukturerer de efterfølgende processer omhandlende det empiriske materiale (i bid.). Dette betyder, at teorien får en væsentlig rolle i forhold til de opstillede kriterier, som går forud for udvælgelsen af de udvalgte case-elementer, som er relevante for problemstillingen. Endvidere bidrager teorien i den analytiske fase med at *"[...]identificere mønstre i det empiriske materiale"* (i bid.). Disse forhold er alle gældende i dette studie, hvor teorierne bruges både i processerne inden analysen som styrende for strukturen og i analysen, hvor de er redskaber, der kan hjælpe med at fremkomme med videnskabelige forklaringer og forståelse af informanternes udsagn. Ydermere bidrager den teorifortolkende tilgang til analytisk generaliseringer. De analytiske generaliseringer opnås via denne casestudie forms afsæt i *"[...]analytiske overvejelser om casens karakter set i lyset af den teoretiske ramme"* (i bid.). Endvidere er nærværende studie også præget af det teorigenerende casedesign, da formålet med denne er, at *"[...]etablere teoretiske mønstre, som ikke kan opfanges med eksisterende teoridannelser"* (Antoft&Salomonsen 2007:37). Dette ligger indenfor studiets forskningsstrategiske fremgangsmåde, hvor den abduktive forskningsstrategi tillader fokus på at fremkomme med nye teorier eller antagelser ud fra de empiriske fund, og hvis forskellige fund ikke kan forklares med eksisterende teori, kan de godt stå alene.

### 3.3 Interviewmetode

I nedenstående afsnit vil der blive redegjort for de anvendte interviewformer. Der anvendes først den semistrukturerede interviewmetode, som er blevet brugt i de otte interviews i nærværende studie, hvoraf de to interviews med lederne også fungerer som eliteinterviews.

Den semistrukturerede interviewmetode *"[...]er hverken en åben hverdagssamtale eller et lukket spørgeskema. Det udføres i overensstemmelse med en interviewguide, der fokuserer på bestemte emner, og som kan rumme forslag til spørgsmål"* (Kvale&Brinkman 2008:45). Ved de otte interviews er en interviewguide blevet fulgt, men samtidig er der blevet fulgt op på svar fra informanterne og stillet supplerende og uddybende svar i forhold til, hvilken retning interviewet tog. Ved at følge en interviewguide sikrer forskeren sig en form for kontinuitet i interviewprocessen, således at interviewene afviger mindst muligt fra hinanden i tilgangen til dem

og udførelsen af dem. Ved at holde sig til mange af de samme spørgsmål, sikres også et mere validt sammenligningsgrundlag, hvilket er en af styrkerne ved det semistrukturerede interview. Samtidig er der mulighed for at afvige fra skabelonen og søge yderligere svar og få dybere indsigt i informantens holdninger og synspunkter, hvilket også anses som en fordel.

Udover at være semistrukturerede vil interviewene også trække på forskellige aspekter af fænomenologien (se afsnit 3.1). Studiets videnskabsteoretiske position samt den valgte forskningsstrategi trækker begge på aspekter af fænomenologien. Ved interviewene bruges fænomenologien ved forståelsen af at sociale fænomener forsøges at forstås ud fra, hvordan verden opleves af aktørerne samt at få indsigt i deres perspektiver, da virkeligheden er den, som individerne opfatter den og sådan, som den fremstår for dem (Kvale&Brinkman 2008:44). Denne tilgang stemmer overens med den abduktive forskningsstrategi (se afsnit 3.4), da også her fokus er på individet og deres forklaringer, som der også arbejdes ud fra. Formålet er at få indsigt i informanternes lægmandsforklaringer og ud fra dette efterfølgende afstedkomme med videnskabelige forklaringer.

Steinar Kvale og Svend Brinkman opstiller forskellige aspekter som er gældende ved et kvalitativt forskningsinterview. De vil alle ikke blive beskrevet her, men kun dem som har relevans for, hvordan interviewene er blevet grebet an i dette studie. I et kvalitativt interview er det interviewerens opgave at få indsigt i informantens daglige livsverden, da der søges ”[...]kvalitativ viden udtrykt i almindeligt sprog”, og herefter forsøger forskeren at fortolke meningen ”[...]med centrale temaer i interviewpersonens livsverden” (Kvale&Brinkman 2008:46). For at få bedst mulig indsigt i informantens livsverden må forskeren også være deskriptiv i sin tilgang, hvor nuancerede og åbne beskrivelser søges under interviewet. I forlængelse af dette fokuseres der fra forskerens side under interviewet på specifikke temaer, men igen med en semistruktureret ramme, hvilket betyder at der andre temaer kan inddrages ved det konkrete interview, hvis det synes relevant (i bid.). Den bevidste naivitet kommer i denne henseende til dels til udtryk, da der ikke er tale om en fuldt ud bevidst naivitet, hvor forskeren er helt åben over for nye fænomener uden at arbejde med kategorier eller lignende (i bid.). Jeg er derimod i denne henseende under interviewene åben over for uventede drejninger og temaer, som kan inddrages, hvis interviewet tillader det, men følger stadig de overordnede temaer og kategorier. Det er informanternes lægmandsforklaringer, som søges og deres forståelse af deres livsverden. Hvilket betyder, at hvis informanterne finder mening i at gå en anden retning end forventet, ses dette som et vigtigt aspekt i informantens forklaringer og forståelse. Dette betyder at f.eks. under spørgsmål omhandlende sygefravær, at hvis

informanten begynder at snakke om opvækst og opdragelsen som begrundelse for forholdet til hvordan sygefravær anses hos informanten, følges denne retning og der bliver spurgt uddybende ind til dette for at forstå hvilken betydning det har.

De ovenstående kriterier bliver fulgt i begge de to interviewformer. Dog adskiller interviewene med lønkonsulenterne sig fra leder interviewene ved at disse bliver brugt som eliteinterviews og supplement til de andre interviews. Eliteinterviews adskiller sig fra almindelige interviews ved oftest at være med ledere eller eksperter, og ved også at være sværere at få adgang til sådanne interviewpersoner (Kvale&Brinkmann 2008:167). Lederne adskiller sig ved at have et andet sprog og en anden indsigt i organisationen, og i deres rolle som leder er de i deres dagligdag også påkrævet at tænke og agere anderledes end lønkonsulenterne, hvilket kan føre til andre perspektiver og svar. Ydermere er det vigtigt at have for øje, at ledere som deltager i eliteinterviews kan have bestemte synspunkter, som de ønsker skal frem (i bid.). Under interviewene er jeg som forsker bevidst om dette, og en måde at komme udenom dette på er ved at 'provokere' og udfordre ledernes synspunkter for at få nuanceret indblik i deres holdninger (i bid.).

Under interviewene er der blevet gjort brug af probing og prompting. Disse to metoder er blevet anvendt, for at få uddybet svar hos informanterne og for at få mere fyldestgørende forklaringer. Probing bruges når interviewerens beder informanten om at komme med flere detaljer eller uddybe noget bestemt, hvor prompting bruges når interviewerens foreslår et muligt svar for informanten (Bryman 2008:206-207). Ved brug af prompting skal forskeren være opmærksom på ikke at lægge ordene i munden på informanten og fremprovokere et svar, der ikke illustrerer deres egentlige mening (Bryman 2008:207-208).

Alle interviewene er efterfølgende blevet transskriberet for at, det kan blive anvendt i analysen og citater kan blive medtaget (Kvale&Brinkman 2008:109). I transskriptionsprocessen er udtryk som er overflødige for forståelsen ikke nedskrevet. Dette kan være udtryk som *åh*, *øh*, *hmm* osv. samt ord, der går igen i starten og/eller slutningen af sætninger, såsom *altså*, *jo*, *ja det*, osv. Udover dette er længere passager, der går udenfor studiets problemstilling, eller er meget personfølsomme heller ikke medtaget.

### 3.4 Udvalgelse af informanter

For at kunne besvare nærværende studies problemstilling er det blevet valgt at tage udgangspunkt i otte enkeltpersoninterviews. Alle otte informanter blev fundet i Regionshuset i Aalborg Øst, som er

en del af Region Nordjylland. Dette valg blev taget på baggrund af, at jeg gennem praktikophold/forløb havde kendskab til organisationen. Seks af informanterne blev udvalgt på baggrund af kriterierne, at de skulle passe ind i henholdsvis generation Y og Baby Boomer-generationen, og derved være tre tilhørende hver generation. Endvidere blev de to sidste informanterne udvalgt på baggrund af, at de var ledere, og derved kunne bidrage med andre perspektiver, og hvordan de som leder så de to generationer. Udvalgelseskriterierne kom yderligere til udtryk ved, at de tre generation Y-medlemmer alle skulle være under 34 år, de tre Baby Boomere over 50 år, og de to ledere helst skulle være ledere af en faggruppe lignende den, de seks generationsmedlemmer tilhørte. I dette projekt er alle de seks generationsmedlemmer lønkonsulenter, hvilket betyder at de to ledere er ansvarlig for bl.a. lønkonsulenter.

Fordelen ved mit kendskab til organisationen kom til udtryk ved at allerede, inden specialeopstart havde etableret en kontakt til personen som blev min kontaktperson i Regionshuset, og denne hjalp mig hele vejen igennem med at finde statistik fra Region Nordjylland og informanter, samt mødelokaler til gennemførelse af interviewene. I udvælgelsesprocessen af interviewpersoner blev mine udvælgelseskriterier i alt formidlet gennem tre gatekeepere. Disse gatekeepere havde fået en kort præsentation af mit speciales formål og hvad informanterne skulle bruges til, samt hvilke aldersgrupper de skulle tilhøre. Alle tre gatekeepere havde denne information og den sidste gatekeeper, som fandt de otte informanter havde gjort alle informanterne opmærksomme på, hvad specialet omhandlede. Udvælgelsen skete ved, at min kontaktperson sendte min mail videre til en anden ansat i Regionshuset, som igen sendte den til en tredje person, som var den der fandt alle otte informanter til mig. Dette betyder, at jeg har gjort brug af convenience sampling, hvor præmisserne for denne type sample er determineret af dens tilgængelighed og forskerens kendskab til organisationen eller lignende hvor informanterne vælges fra (Bryman 2008:183). Efter at min mail havde været i hænderne på tre gatekeepere, modtog jeg fra den tredje gatekeeper e-mailadresser på alle informanterne, hvorefter kontakten med informanterne udelukkende gik direkte fra mi til dem. Jeg sendte mails til dem individuelt med uddybende information omkring specialets formål og formålet med interviewene. Alle informanterne havde på forhånd indvilliget i at deltage i et interview, hvilket har betydet, at processen med korrespondance kun har omhandlet dato og tidspunkt, og var derfor ikke udsat for nogen frafald af interviewpersoner.

At jeg ikke har haft nogen indflydelse på, hvem der blev udvalgt, kan derimod siges at medbringe nogle bias, da gennemsigtigheden i forhold til udvælgelsen af informanterne ikke er fuldstændig. Dette er en af de mulige konsekvenser ved brugen af convenience sampling, at forskeren ikke selv

er med indover alle detaljerne i udvælgelsesprocessen (Bryman 2008:458). Dog er der som sagt blevet opstillet forskellige udvælgelseskriterier af informanterne, i henhold til alder så de passede ind i enten var ledere eller passede ind i generation Y og Baby Boomer-generationen. Endvidere har gatekeeperne alle været bevidste om, hvad specialet omhandler, og hvilken rolle deres bidrag skulle have og denne information blev formidlet videre til alle informanterne, således de på denne baggrund kunne afgøre om, de ville deltage eller ej. Alle informanterne er derfor blevet nøje udvalgt ud fra bestemte kategorier og kriterier, hvilket medfører en gennemsigtighed og systematik, som ellers kan være fraværende ved convenience sampling (Bryman 2008:375). Jeg har intet kendskab til, hvor mange der er blevet kontaktet, og om nogen er blevet fravalgt i denne proces. Det at den første kontakt til de ansatte udelukkende er gået igennem en gatekeeper, som de er bekendt med, kan betyde, at det har givet dem et større incitament til at deltage. Dog vides det ikke om de otte informanter er blevet presset eller opmuntret fra ledelsen til at deltage, hvilket i så fald kan have indflydelse på svarene, og hvor meget de vil dele. Dog medtænkes det at informanterne kun er blevet opmuntret, hvis der har været indflydelse fra ledelsen, og at de alle deltog frivilligt.

De seks medarbejdere er kvinder og lønkonsulenter i forskellige kontorer eller teams. Denne homogenitet er en fordel, når der skal sammenlignes på tværs af aldersgrupper, da de alle besidder den samme titel som lønkonsulenter og samme køn. Der fokuseres i dette speciale ikke på køn som betingelse for bestemte værdier, men kan tænkes, at det at alle seks lønkonsulenter er kvinder gør at fundene eventuelt i mindre grad kan appliceres til mænd i lignende stillinger. Dog anses det, at de alle er kvinder som en fordel, fordi der således kan ses bort fra køn som eventuel faktor, og homogeniteten i informantgruppen giver grobund for en mere solid komparativ base de to generationsgrupper imellem.

Alle de ansatte er lønkonsulenter, undtagen de to ledere, hvilket er en force, da de alle sammen sidder med de samme typer af opgaver og arbejdsform, hvorfor der ikke er bias i forhold til dette. Denne faktor betyder også, at fundene eventuelt er mere kontekstafhængige til ikke kun organisationen, men også afdelingen hvor alle lønkonsulenterne sidder. Ved at der kun foretages otte interviews, ses dette dog som en fordel, at de alle er lønkonsulenter og er fra samme afdeling. Da en komparativ analyse af de forskellige afdelinger ville betyde, at der skulle interviewes flere informanter af hver aldersgruppe fra hver afdeling. Dog kan det siges at være komparativt de to aldersgrupper imellem indenfor lønkonsulenterne i huset.



### 3.5 Ethiske overvejelser

I følgende afsnit vil etiske overvejelser blive fremlagt. I et kvalitativt studie er det vigtigt at have forskellige etiske overvejelser inden arbejdsprocessen påbegyndes og særligt ved indsamlingen af empiri.

I den indledende interviewfase blev informanterne informeret om interviewets forløb, samt anvendes af deres bidrag. Det blev indgået informeret samtykke, som dækker informantens indvilliges i at deltage i interviewet under de kriterier, der blev informeret om inden interviewets start (Kvale&Brinkmann 2008:89-90). Ud fra denne præmis er det forklaret inden interviewstart, hvilken rolle både interviewer og den interviewede har, og hvordan interviewet vil blive brugt efterfølgende, samt forholdene vedrørende anonymitet (Kvale&Brinkmann 2008:81+87-88). Alle informanterne blev lovet, at de ville forblive anonyme, da der således var taget forbehold for, hvis nogle af informanterne af denne grund ville holde sig tilbage, f.eks. af kritik af lederen eller bestemte forhold på deres kontor og arbejdsplads. Af denne grund er navnene erstattet med fiktive navne og alder, antal børn navne på familiemedlemmer og kollegaer i det samme kontor, fremgår ikke nogen steder. I transskriptionerne vil de anonymiserede elementer komme frem ved at navne eller lignende er erstattet af en parentes med en kort forklaring eller punktummer. Trods disse forbehold er der altid en mulighed for at et af citaterne kan genkendes af en bekendt, hvorved informanten kunne blive genkendt. Dette er dog altid en risiko ved citater, og i dette studie anses denne risiko som meget lille, da der ikke nogen steder vil fremgå personfølsomme ting eller personlige oplysninger, og mange af citaterne er også modificeret således de er fri hvor ordlyde og gentagne vendinger, såsom ikke også, og det osv.

Alle ovenstående etiske overvejelser er i henhold til min rolle som forsker, og hvordan de etiske kriterier bliver opretholdt overfor informanterne. Der fremkommer dog også etiske overvejelser i forhold til især leder interviewene, da især Leder2 giver forholdsvis korte og udetaljerede svar. Uden at være bekendt med den interne politik i Regionshuset, og hvad der må og kan formidles, og hvordan det kan formidles som leder, kan der eventuelt være tale om, at de to ledere og især Leder2 er nødsaget til at være mere tilbageholden i udtalelserne end, hvad tilfældet er hos de seks lønkonsulenter. De to ledere, trods de er anonyme, har et andet ansvar og varetager en anden rolle end de seks lønkonsulenter, og dette kan eventuelt have haft en virkning på deres svar. Disse overvejelser ses ikke som værende særligt relevante hos bearbejdningen af de seks lønkonsulenters

interviews, da flere af dem ikke holder sig tilbage og kommer med kritiske holdninger og tolkninger af Region Nordjylland og ledelsen i Regionshuset.

### 3.7 Validitet og reliabilitet

I følgende afsnit vil termerne validitet og reliabilitet blive introduceret og diskuteret i forhold til dette studie. Der vil blive taget udgangspunkt i Lincoln og Gubas kriterier for kvalitativ forskning som præsenteres af Bryman i *Social Research Methods*. De opererer med det de kalder pålidelighed, som har fire underliggende aspekter, som er parallelle til intern- og ekstern validitet, reliabilitet og objektivitet, som normalt bruges som målekriterier af kvantitativ forskning (Bryman 2008:376-377). Disse kriterier er lavet ud fra argumentet om, at der forefindes mere end en forklaring og forståelser, og der eksisterer ikke nogen absolut sandhed mht. den sociale verden (Bryman 2008:377). Det er ud fra disse præmisser, at der arbejdes med reliabilitet og validitet i dette studie.

Af de fire kriterier som er underliggende begrebet pålidelighed skal først nævnes kriteriet troværdighed. Dette kriterium er svarer til intern validitet og handler om, der er konsensus mellem det, der ønskes at undersøge og det, der egentlig undersøges, og at forskeren har forstået den sociale verden (Bryman 2008:377). I denne sammenhæng kan også inddrages Pervin, der ifølge Kvale og Brinkmann, stiller spørgsmålet angående validitet i henhold til interviewviden - om forskerens iagttagelser ”[...]i virkeligheden afspejler de fænomener eller variable, vi interesserer os for” (Pervin i Kvale&Brinkmann 2009:272). Det handler om, at der er en sammenhæng mellem det opstillede problemfelt og fund. I dette studie udarbejdes interviewguiden på baggrund af teori, hvilket er med til at indskrænke fokus og holde den røde tråd, da alle spørgsmålne er indenfor bestemte temaer. I interviewsituationerne stilles henholdsvis lederne og lønkonsulenterne de samme spørgsmål og der tages primært udgangspunkt i fænomenologien og den abduktive forskningsstrategi, hvilket er med til at sørge for at de valgte temaer bliver fulgt hos alle. Endvidere tillader fænomenologien og forskningsstrategien at følge tankespor og ræsonnementer hos informanterne, som afviger fra temaerne, da disse for informanten giver mening. I forlængelse af dette kan inddrages begrebet integritet, hvor det søges at være tro mod informanterne, således de ville kunne genkende sig selv ud fra den analyserede og bearbejdede empiri, og deres udsagn ikke bliver forvrænget af forskerens ord og fortolkninger. Yderligere lægges der i dette studie i forholdet mellem teori og empiri op til en vekselvirkning hvor, teorierne og empirien forsøges at tilpasses hinanden, hvor forskeren stadig er tro mod teorien og empirien. I denne vekselvirkningsproces

gælder det om for forskeren at være kritisk overfor de fortolkninger og fundene, der kan udledes og stadig bibeholde integriteten, og hvis dette gøres succesfuldt er det med til at højne troværdigheden.

Et andet af de fire kriterier er omsættelighed, som er parallel med ekstern validitet, og om fundene kan appliceres til andre end studiets informanter og eventuelt andre miljøer (Bryman 2008:378). En af den kvalitative forsknings begrænsninger er netop at, selvom der går i dybden med et problemfelt, og der opnås detaljerede beskrivelser, er det sjældent at fundene kan generaliseres og føre til lovmæssigheder om samfundet (Bryman 2008:378). Dette er dog ikke formålet med kvalitativ forskning generelt og heller ikke i dette studie, dog kan fundene til en vis grad strække sig udover dette studiets begrænsede cases, da der gøres brug af analytisk generaliserbarhed. Dette opstår i sammenspillet mellem teori og casens empiriske fund, og ved analytisk generaliserbarhed bruges ”[...]tidligere udviklet teori anvendes som en skabelon til sammenligning af de empiriske fund i casestudiet. Det betyder at generaliseringer sker gennem en proces hvor man danner »slutninger ved at sammenkæde enkelte tilfælde med teoretiske forestillinger« (Antoft&Salomonsen 2007:49). Denne proces kommer frem i dette studies analyse, hvor udsagn og forklaringer fra informanterne forsøges at blive understøttet af og forklaret ved hjælp af teorier. Hvis fundene fra studiet er sammenfaldende med teoretiske antagelser, kan der altså i nogen grad drages den konklusion, at disse fund i studiet med nogen sandsynlighed også vil være gældende andre steder. For at opnå gode analytiske generaliseringer er der flere punkter og krav, der skal være med i overvejelserne. Der skal være en tæt kobling mellem empiri og teori, og det er en fordel, hvis generaliseringerne er kompatible ”[...]med andre lignende undersøgelser og viden på forskningsområdet” (Antoft&Salomonsen 2007:51). Der skal samtidig foregå en systematisk beskrivelse, samt fortolkning af de sociale fænomener der fokuseres på, ”[...]således at de kan ses i sammenhæng med den overordnede tolkning af casen af sociale fænomener, og derved bliver en del af en fortsat vekselvirkning mellem enkeltfænomener og den overordnede tolkningsramme for casestudiet” (Antoft&Salomonsen 2007:50). Princippet bag den førnævnte vekselvirkning minder om den hermeneutiske cirkel og den hermeneutiske dialog som blev nævnt tidligere. Derved passer denne tankegang bag analytisk generalisering ind i studiets metodiske ramme. Der er i dette studie inddraget tidligere lavet studier, som opererer med de samme to generationer og håndterer nogle af de samme værdier, og derved ligger dette studie sig op af eksisterende forskning, dog med en ny vinkel. Samtidig er studiets cases valgt strategisk og kan siges at være repræsentative indenfor nogle bestemte rammer (se afsnit 3.5), og på denne baggrund kan der siges at være en omsættelighed tilstede.

Det tredje af kriterierne som der vil blive fokuseret på er *dependability* som er parallel til reliabilitet. For at opnå dette kræver det at der er gennemsigtighed i studiet og at fremgangsmåden og alle stadier i studiet er dokumenteret og at de forskellige processer, er udførligt beskrevet (Bryman 2008:378-379). Dette er opnået i dette studie ved at have fremgangsmåderne i de forskellige processer er nedskrevet og at bl.a. interviewguiden er tilgængelig. Endvidere handler det også om, at både arbejdsgangen og fundene i studiet er pålidelige (Kvale&Brinkmann 2009:288).

## 4.0 Teori

Følgende afsnit vil omhandle studiet teoretiske udgangspunkt. Først vil Ulrick Bechs teori omkring risikosamfundet, individualisering og reflektiv modernitet præsenteres, hvorefter Inglehart og Abramsons generationsteori præsenteres. Denne efterfølges af specifikke karakteristika for de to generationer, som er omdrejningspunktet for dette studie, nemlig generationen af Baby Boomer og generation Y.

### 4.1 Samfundsteori

I følgende afsnit beskrives samfundsudviklingen og fra moderne til det postmoderne samfund med udgangspunkt i Ulrich Beck om det moderne individ, og de konsekvenser som samfundet har for dette. Fokus er på individets ændrede rolle og alle de nye faktorer, dette skal forholde sig til i takt med samfundets udvikling, og hvordan dette påvirker dets livsbiografi og værdier.

#### 4.1.1 Risikosamfundet og reflektiv modernitet

I følgende afsnit vil Ulrick Bechs teori om den reflektive modernitet og risikosamfundet, hvad dette indebærer og betyder for individet, blive præsenteret, samt hvordan det er med til at præge individets tanke- og handlemåder.

Generationsteoriene handler om, hvordan de forskellige generationer er opvokset i forskellige tidsaldre, som pga. den tidsbestemte samfundsstruktur og store begivenheder, har været med til at forme og påvirke de forskellige generationer forskelligt. Beck fokuserer også på samfundsforandringer, hvor hans fokus er omvendt på livssituationer og livsfaser og ikke generationsforskelle. Beck teori handler om individualisering og det postmoderne samfund bringer nogle andre perspektiver end dem, som er tilfældet ved generationsteoriene. Ved anvendelse af denne teori bliver der inddraget to perspektiver, som giver forskellige forklaringer på nogle af de samme ting. Beck argumenterer ikke for, at individet fastholder dets værdier gennem hele livet, men at individet er udsat for nogle bestemte betingelser i både privatlivet og samfundet, som påvirker individet. Generationsteoriene argumenterer for, at de betingelser individet vokser op under er stadfæstet resten af livet og er med til at forskellige generationer har forskellige værdier.

Det moderne samfund bevæger sig i en retning hvor den reflektive modernitet er forbundet med risikosamfundet. I *Risk Society – Towards a New Modernity*, fastslår Beck, at risikosamfundet er individualiseret og en social formation, hvor det industrielle samfund også er en social formation. Beck argumenterer for, at når moderniseringer i et samfund når et vis niveau resulterer det i øget individualisering hos befolkningen, og det er på denne måde at industrisamfundet med dets

konstante udvikling og fremgang har ført til en øget individualisering i overgangen fra industri til postmoderne samfund (Beck 1992:2-3).

Det nye samfund bærer med sig en aftraditionalisering, hvor tidligere tiders traditioner med tiden er forsvundet og derved også bindingerne til disse. Dette betyder f.eks. at: *”Traditional forms of coping with anxiety and insecurity in socio-moral milieus, families, marriage and male-female roles are failing. To the same degree, coping with anxiety and insecurity is demanded of the individuals themselves”* (Beck 1992:98,153). Forandringerne når altså også ind i den private, arbejdsmæssige og sociale sfære, hvor individet må reflektere og opmåle risici mod valg. Individet må selv konstruere dets egen biografi og træffe valg i forhold til familiære beslutninger – vil jeg have børn, skal jeg giftes og med hvem, hvad er min seksuelle præferene etc. samt arbejdsbetonede spørgsmål (Beck 1992:2-3).

Individet er i risikosamfundet afhængigt af samfundet og dets institutioner, hvilket har medført overlappning af den private og offentlige sfære. Individet er afhængigt af arbejdsmarkedet og derigennem også forbrug, uddannelse, velfærdsstaten, og alt hvad dette indebærer (Beck 1992:130). Familieforholdene og familiens rolle har ændret sig – *”[...] the family collapses as the ‘penultimate’ synthesis of life situations between the generations and the sexes, and individuals inside and outside of the family become the agents of their livelihood mediated by the market, as well as of their biographical planning and organisation”* (Beck 1992:30). Individet bliver med udgangspunkt i dette citat agent for dets eget liv og biografiske organisering, dog stadig påvirket af markedet. De traditionelle bånd er væk, og individer med samme baggrund og indkomst har ikke nødvendigvis noget tilfælles, og individet må selv vælge mellem forskellige livsstile, subkulturer, sociale netværk og identitet, hvilket betyder at individets biografi er blevet refleksiv (Beck 1992:131). Der hvor individet i dag finder sine bånd og holdepunkt er via arbejdsmarkedet – gennem mode, social politik, økonomiske cyklusser (lav- og højkonjunktur præger forbrugeradfærden), skabes en identitet, som er genereret gennem sekundære enheder og institutioner (Beck 1992:131). Der opsættes bestemte rammer gennem de forskellige institutioner og via forbrugermarkedet, hvor hvert valg har en specifik symbolværdi, som er med til at skabe et billede af hvem man er som person. Alle de ovennævnte faktorer har en standardiserende effekt, i og med at *”The individual situations that come into existence are thoroughly dependent on the labor market. They are, so to speak, the extension of market dependency into every corner of (earning a) living, they are its late result in the welfare state phase”* (Beck 1992:130). Dette betyder, at disse individuelle situationer også bliver institutionaliserede, i og med at de betingelser der fører med institutionerne, bliver en del af

individets biografi. Livssituationer strækker sig således udover institutionernes rammer, netop pga. individets afhængighed af disse, da individet i dag er afhængigt af arbejdsmarkedet og derfor også uddannelse, forbrug, velfærdsstaten, udbud, trends indenfor mode, psykologi, pædagogik, medicin etc. (ibid.). Disse betingelser og påvirkninger noget, som rammer alle aldersgrupper, som er påvirket af institutionerne, mode, forbrugermarkedet med alle dets produkter osv. Ændringer i samfundet vedrørende f.eks. arbejdsmarkedet påvirker alle i arbejde indenfor de samme faggrupper ligeligt uanset om de tilhører generation Y eller Baby Boomer-generationen. Derimod er det hvilke institutioner individet gør brug af, og om individet er studerende, tæt på pension etc. altså hvor i livet og hvad individet fokuserer på der har betydning.

Individet er i dag i en vis forstand ahistoriske, børnene har ikke indsigt i forældrenes eller bedsteforældrenes livskontekst, og historie er minimeret til at omhandle nutiden og derved individets egen personlige liv og ego (Beck 1992:135). Individet får ansvar for sin egen biografi hvilket betyder at *"Individualization of life situations and processes thus means that biographies becomes self-reflexive"* (Beck 1992:135). Nutidens samfund sætter egoet i centrum, da der er nærmest uanede muligheder og valg, der hertil skal tages, og hvert valg kan bære forskellige konsekvenser af sig, med hensyn til ens egen biografi (Beck 1992:136). *"[...]this means for one to survive, an ego-centered world view must be developed, which turns the relation of ego and world on its head, so to speak, conceiving of and making the museful for the purpose of shaping an individual biography"* (Beck 1992:136). Denne omstilling og syn på verden er samtidig med til at øge individualisering og subjektivering af risici. Ikke at bestå en eksamen, eller få det rette job er også betinget af de forskellige institutioner (adgangskrav, krav på uddannelsen), men anses udelukkende som personlige nederlag og fiasko og er med til at påvirke identiteten hos individet (Beck 1992:136). Mængden af livsmuligheder og beslutninger, som er med til at præge individets biografi er, og som skal konstrueres personligt af individet er stigende. Alle valg er i deres essens også fravalg – uddannelse, job, ægtefælle, bopæl, børn og antallet af børn etc. Dette betyder at, *"The either-or accumulations of problems specific to certain phases in life (for instance for young adults the convergence of decisions on marriage, children and the spouses' careers), which require special private and institutional planning"* (Beck 1992:135). Dette betyder, at individet står overfor problemer specifikke til, hvilken fase i livet individet er i, som f.eks. hos unge som skal forholde sig til ægteskab, børn sin egen og partnerens karriere (Beck 1992:135-136). Med alle disse valg og deraf efterfølgende fravalg må individet opbygge et egocentreret verdenssyn for at kunne overleve og få skabt en meningsfuld livsbiografi (Beck 1992:136). Dette er også gældende hos de ældre

generationer, da de ved at følge med udviklingen og stadig være en del af samfundet og arbejdsmarkedet, bliver suget ind i og påvirket af denne måde at tænke og agere på. Baby Boomer-generationen kommer fra en anden tid, hvor det stadig var muligt til en vis grad at have et holdepunkt i traditioner og den sociale arv var i større grad gældende. I dag må individet som sagt selv konstruere sin egen identitet, og hvis dette ikke er gældende ved F.eks. Baby Boomerne selv er det gældende ved deres børn eller børnebørn. Lige meget hvilken generation individet tilhører, vil det altså være påvirket af mange af de samme faktorer som alle andre. Endvidere befinder de to generationer grundet aldersforskellene sig i forskellige faser af livet og må derfor som nævnt ovenfor forholde sig til forskelle ting grundet dette, hvilket eventuelt ville kunne aflæses af informanternes udsagn og hvad de fokuserer på og prioriterer højest, og om der er tydelige forskelle de to generationer imellem.

Ifølge Beck er individualisering i det senmoderne samfund et produkt af arbejdsmarkedet, hvilket kommer til udtryk ved at individualisering ”[...]manifests itself in the acquisition, proffering, and application of a variety of work skills” (Beck 1992:93). Ud fra dette synspunkt er individualisering altså et produkt af arbejdsmarkedet og det moderne samfund. I forhold til individualisering er der forskellige negative effekter som resultat af individualiseringsprocesser:

”[...]separation of the individual from traditional support networks (e.g. family and neighborhood), the loss of supplementary sources of income (e.g. part-time farming), and, along with this, the experience of an increased wage and consumption dependency in all spheres of all. To the extent that the main income security of this new condition of life, steady employment, is lost – regardless of the availability of social security – people are suddenly confronting an abyss” (Beck 1992:93).

Der er ikke længere de samme garantier i livet, som før i tiden. Individualiseringsprocesser har ført til at risici også kommer ind på livet af individet med hensyn til, at der ikke er noget, der er sikkert. Med dette kan det siges, at det derfor er forventeligt at både generation Y og Baby Boomer-generationen tillægger arbejdet lige meget værdi. Individet har mistet mange af sine traditionelle tilhørsforhold, og derfor vil de evt. finde disse i fritidsaktiviteterne og på arbejdet, hvorfor der ud fra dette kan forventes ikke at være forskel hos de to generationer i, hvor de finder deres tilhørsforhold.



Med det moderne samfund er der nye betingelser, der er gældende for individet, og samfundets forskellige institutioner er med til at præge individet på en bestemt måde. Uddannelsessystemet har udviklet sig og gået fra traditionelle orienteringer og læremåder til i dag at lægge vægt på universalistiske læringsformer, sprog og viden (Beck 1992:93). Individet står i dag selv for at planlægge og vælge dets uddannelsesvej, og efter endt uddannelse er det også op til individet selv at producere dets egen muligheder og vej på arbejdsmarkedet. Disse forhold er betinget af de moderne samfundsforhold og betyder, at individet på flere punkter også selv er med til at producere dets egen sociale biografi (Beck 1992:93). Samtidig bliver et højt refleksivt niveau også inkorporeret hos individet afhængig af uddannelsens længde og forløb, hvis denne er betinget af at anskue moderne forhold og reflektere over strukturer og tematikker (Beck 1992:93-93). Det kan tænkes, at de generationer som har gået igennem en anden form for uddannelsessystem, ikke er blevet skolet på samme måde og derfor ikke tænker på samme måde som de yngre generationer. Det interessante er her om at generation Y-medlemmerne rationaliserer og tænkes anderledes på flere områder evt. som konsekvens af deres uddannelsesvej, og de forandrede institutioner de er gået igennem.

## 4.2 Værdier i generationer

I følgende vil Ronald Inglehart og Paul R. Abramson blive inddraget for at få et teoretisk perspektiv på, hvordan generationer bliver til og kan opfattes.

En generation kan opfattes som en gruppe af mennesker, som har gennemgået de samme historiske oplevelser gennem deres formative år (Inglehart&Abramson 1995:54). Endvidere kan en generation karakteriseres ved at være en gruppe af mennesker, der deler de samme værdier igennem flere livscyklusser(Inglehart&Abramson 1995:54-56). Inglehart og Abramson opererer med to overordnede værdier – materielle og postmaterielle værdier. Materielle værdier munder ud i fokusering på fysisk og økonomisk sikkerhed, mens de postmaterielle værdier er derimod frihed, selvudfoldelse og livskvalitet (Inglehart&Abramson 1995:xi). Disse to begreber kommer i spil ved de to former for værdiforandringer som de opererer med, som betegnes kort- og langtidsforandringer. Endvidere arbejdes der med to underliggende hypoteser omhandlende skift i materialistiske og postmaterialistiske værdier. Den ene er knaphedshypotesen, hvor individets socioøkonomiske miljø er reflekteret i individets individuelle prioriteringer. Den anden hypotese er socialiseringshypotesen, som postulerer, at de basale værdier hos individet reflekterer de betingelser eller forhold, som har været herskede under individets prævoksne år (Inglehart&Abramson 1995:25). Knaphedshypotesen indbefatter forandringer af kort varighed, eller det der også betegnes

som periodeeffekter – en periode med fremgang fører til, at folk begynder at fokusere på postmaterialistiske værdier, hvor en periode med mangler fører til materialisme.

Socialiseringshypotesen derimod indebærer at der også eksisterer lang tids kohorte effekter (ibid.).

I knaphedshypotesen ligger der også et forudsigeles element, hvor det forventes at fysisk og økonomisk usikkerhed er med til at mindske antallet af postmaterialister, og modsvarende vil relative sikre forhold afføde en stigning i postmaterialisme og de værdier der følger med (Inglehart&Abramson 1995:28). I *Value Change in Global Perspective* bliver dette også testet ved brug af tidsserie regressionsanalyse, hvor der anvendes statistik fra 1972 frem til 1992 fra otte europæiske lande<sup>6</sup>. I disse otte lande er det overordnede mønster i fødselsrate og alders kohorter det samme, hvilket gør sammenligningsgrundlaget mere validt (Inglehart&Abramson 1995:42). Der kan ud fra disse statistiske tests konkluderes, at korttidsforandringer, lig dem fremlagt ved knaphedshypotesen, har betydning for værdier hos folk (Inglehart&Abramson 1995:38). Skiftende inflationsrater har stor betydning for skift i værdier (fra materialistiske til postmaterialistiske og vice versa). Andre korttidsfaktorer såsom arbejdsløshed har også betydning for skift i værdier dog i langt mindre grad end ved inflation (i bid.). Endvidere påvises det også i samme ombæring, at forandringer, der er gældende i lang tid også finder sted, hvor der ses et generelt skift mod postmaterialisme over de 20 år, der er data fra (ibid.). I henhold til specifikke værdier ses der mønstre, som viser, at respondenter fra undersøgelsen, som ligger vægt på *jobsikkerhed og ingen risiko for arbejdsløshed*, har kun halvt så stor sandsynlighed for at have postmaterialistiske værdier end de respondenter som *prioriterer at arbejde med andre*, eller *at have et job der giver en følelse af at udrette noget* (Inglehart&Abramson 1995:31-32). Hvis der prioriteres mere hen imod andre og ikke på bl.a. jobsikkerhed, vil individet i højere grad være præget af postmaterialistiske værdier. Det interessante er her om, der kan læses nogle forskelle i henhold til dette hos de seks informanter tilhørende de to generationer.

Udover korttidsforandringer opstår der også langtidsforandringer i værdier, som med tiden, er med til at pege over i en mere postmaterialistisk værdiorientering. Denne forandring finder primært sted, når ældre generationer erstattes af nye og har historisk haft betydning for store skub i værdiorienteringen (Inglehart&Abramson 1995:41). I sammenhæng med dette bliver det fremlagt, at de ældre generationer i alle landene i større grad lægger vægt på materialistiske værdier end de yngre generationer. Dog stiger graden af materialisme ikke med alderen generelt, men er derimod

---

<sup>6</sup> Danmark, Tyskland (Vesttyskland - før 1990), England, Frankrig, Holland, Belgien, Italien, Irland

faldende, der kan dog ikke fastslås en direkte sammenhæng mellem materialisme og aldring (Inglehart&Abramson 1995:45-46). Det diskuteres om værdiorienteringen er et resultat af livscyklusser, som minder om skift i livsfaser som fremhæves i teoriafsnittet med Ulrich Beck (se afsnit 4.1.1), eller generationseffekter (Inglehart&Abramson 1995:46-54). Ud fra denne præmis er forandringerne et resultat af forskelle i den formative socialisering hos de ældre og yngre medlemmer af befolkningen, eller sagt på en anden måde: ”*This would be a generational explanation, since a generation is »a group of human beings who have undergone the same basic historical experiences during their formative years«*” (Inglehart&Abramson 1995:54). Denne forklaring af skift i værdier stemmer overens med socialiseringshypotesen, og understøtter tanken om, at børn og unge lægger langt større vægt på ikke materialistiske og økonomiske værdier, hvis de vokser op i perioder med økonomisk fremgang. Der er rum og frihed til at fokusere på mere bløde og individorienterede værdier og i fraværet af ”*severe and protracted economic adversity*”, vil disse børn og unge bibeholde deres postmaterialistiske værdier op igennem deres forskellige livscyklusser (Inglehart&Abramson 1995:54). Disse teorier blev også testet via det førnævnte statistiske materiale og ingen bevis på, at der var tale om livscyklus effekter blev fundet, undtagen i Belgien, i de andre lande og især i Danmark var der et stort skift hen imod postmaterialistiske værdier (Inglehart&Abramson 1995:55-56). At der med garanti er tale om generationsforskelle, og ikke livscyklusser som forklaring, skyldes, at disse for at holde fast i livscyklus forklaring skal det fastslås præcis, hvilke korttidsfaktorer, der hindrer materialisme i at komme frem. Endvidere kan der måles korttidsfaktorer, som førte til ændringer, men disse måtte med tiden afvige for stabile intergenerationelle forskelle (Inglehart&Abramson 1995:55). For at teste for generationsforskelle bliver der testet for generationserstatningsindflydelse på populationerne fra de otte lande ved at fjerne den yngste gruppe i datasættene (dem der blev voksne efter 1973) (Inglehart&Abramson 1995:57). Ved at fjerne denne gruppe måler de tydelige forskelle i værdiorientering, hvilket konkluderes med at den grad af indflydelse den yngre generation har på et skift hen imod postmaterialistiske, understøtter tesen om, at der findes generationsforskelle. Det bliver altså endeligt konkluderet at tesen om generationseffekt, og skift i værdier forårsaget af nye generationer erstatter ældre, er valid. Det kan ikke endegyldigt uden bias fastslås at aldersforskelle er et resultat af forskelle i formative socialiseringsprocesser, selvom at der kan påvises et skift hen mod postmaterialistiske værdier i alle landene, med undtagelse af Belgien (Inglehart&Abramson 1995:73).

Det bliver fastslået, at de unge selvom de bliver ældre, fastholder deres postmaterialistiske værdier på tværs af livscykluser og bliver ved med at være mere postmaterialistiske end de ældre generationer. Dog kan økonomiske kræfter såsom inflationer stadig påvirke hvilken retning og tempo værdierne tager, og der vil altid være en risiko for at sådanne kræfter kan skubbe i en bestemt retning (Inglehart&Abramson 1995:144). Det vil ud fra ovenstående kunne tænkes at generation Y-medlemmerne vil være præget mere af postmaterialistiske værdier end den ældre generation.

Ud fra ovenstående teori tyder det altså på at generationseffekter har været registreret før. Der argumenteres, for hvordan man kan forstå generationer, og hvordan generationseffekter kan anskues. Dette er medtaget, da generationsteoriene om generation Y og Baby Boomer-generationen bygger på den antagelse at afhængig af, hvilken generation individet tilhører, vil dette have forskellige værdiorienteringer. Der kan altså ud fra ovenstående argumenteres for, at det er muligt at forklare bestemte orienteringer i værdier ud fra den generation de tilhører, dog med visse forbehold for andre påvirkende faktorer.

#### 4.5 Generationsteori

Der bevæges nu fra samfundsteorier til generationsteorier, som vil blive inddraget i følgende studie. Der vil blive præsenteret forskelle og de forskellige distinktioner af generationer har primært et amerikansk ophav, og jeg som forsker er derfor opmærksom på, at der kan være nogle kontekstuelle forhold som er gældende kun i USA. Dog kan der argumenteres for, at studierne er lavet i en vestlig kontekst, hvorfor mange af de samme forhold er gældende.

I følgende afsnit vil teori om generation Y og Baby Boomer-generationen blive beskrevet. Der er mange forskellige generationsteorier, hvor flere af dem er enige eller uenige ved forskellige perspektiver. Afsnittene om generationerne vil derfor være baseret på mange forskellige teorier og artikler samt empiriske studier af denne generation, og ud fra dette vil der blive sammensat et teoriapparat i forhold til, hvor teoretikerne og forskerne er enige, og hvor det er relevant for projektets problemstilling.

Hovedteoretikerne med hensyn til generationsteori i dette projekt er William Strauss og Neil Howe, samt Lynne C. Lancaster og David Stillman. Alle teorierne, artiklerne og studierne inddrager mange af de samme ting omkring generation Y og Baby Boomerne i deres teoriaflarende afsnit, og selvom mange af disse synspunkter ikke kan bekræftes empirisk kan de grundet manglerne i studierne (i forhold til generaliserbarhed, forskellige bias og meget specifikke kontekster) heller ikke afkræftes. Derfor er generelle tendenser beskrevet i forskellige kilder medtaget, og da de fleste

af kilderne også alle sammen i større eller mindre grad trækker på Howe&Strauss og Lancaster&Stillman fremhæves mange af de samme ting. Endvidere er alle de andre medtagne studier lavet i op til ti år efter, hvorfor de har nogle iagttagelser og beskrivelser med, som ikke er at finde i Howe&Strauss og Lancaster&Stillmans teorier. Derfor er der på baggrund af den manglende empiriske verifikation af teorierne, inddraget flere studier, artikler og teoretikere end de fire. Nedenstående er derfor med til at give et indblik i de teoretiske hypoteser og synspunkter, der er omkring de to generationer, som er taget med for at have flere synspunkter og vinkler. Ydermere mangler der en konkret dansk kontekst, som ligger på linje med dette studie. Det er derfor vanskeligt at komme med nogle præcise hypoteser i forhold til, hvordan de vil svare, og det er derfor valgt ikke at begrænse mig mht. de medtagne vinkler omhandlende generationerne, så længe de ligger indenfor de kontekstuelle og problemfeltets rammer.

#### **4.5.1 Karakteristika for de forskellige generationer**

En generation kan defineres som en identificerbar gruppe, som er født i den samme tidsperiode, deler lokalitet og har oplevet de samme vigtige begivenheder i det samme vigtige udviklingsstadium, og er delt op i fire grupper der hver strækker sig over fem til syv år, og disse grupper er den første bølge, kernegruppe og den sidste bølge (Tolbize 2008:1). Hver generation kan skille sig ud fra hinanden ved at være påvirket af forskellige kritiske faktorer, skift i social attitude, skiftende økonomi- og socialpolitikker og store begivenheder og katastrofer (Strauss&Howe 1991:25-27; Littau 2009:3-4). Idet generationerne spænder over maksimum tyve år, er individerne indenfor generationerne vokset op under de samme overordnede vilkår, og de har været vidner til samme begivenheder og hændelser både på lokalt og globalt plan. Disse delte erfaringer betyder, at hver generation kan defineres ved specifikke værdier, præferencer og opførsel i forhold til, hvordan generationen fortolker begivenheder samt lighedstræk i deres forbrugs- og arbejdsvaner/præferencer (Littau 2009:4; Strauss&Howe 1991:26-28). For at forklare, hvordan man kan diagnosticere generationerne, som forskellige med deres særegne præg, pointerer William Strauss og Neil Howe, at der skal fokuseres på at læse socialhistorie via en generationel diagonal. Med dette skal der fokuseres på forskelle i opdragelsen af børn og offentlige begivenheder, som de overværede i deres teenage- og voksne liv, hvilke forventninger de ældre generationer havde til dem, samt hvordan forholdene i samfundet var (Strauss&Howe 1991:26-27).

Hver generation spreder sig over en tidsperiode i forhold til fødselsår, og denne er defineret ud fra de forskellige studier og teorier, og hvor de overlapper hinanden. Samtidig pointerer

generationsforskerne Howard Strauss&Neil Howe, samt Lancaster&Stillman at det at definere en generation ud fra en præcis fastsat tidslinje er besværligt. Derfor skal disse tidslinjer ses mere som retningslinjer, da hver generation kan overlape hinanden i starten og slutningen af hver generation med omkring fire år (Lanster&Stillman 2002:13;Strauss&Howe 1991). I relation til dette kan nævnes den faktor, at de ældste medlemmer af en generation ofte har flere ligheder med generationen, som kom før dem, hvilket betegnes af Lancatser&Stillman som '*cusper*', hvilket er et individ, som er født på grænsen af to generationer (Lancaster&Stillman 2002:32+36-39;Littau 2009:84). Dette er med til at understøtte argumentet om, at de forskellige generationer kan overlape hinanden i starten og slutningen af generationerne.

#### 4.5.2 Baby Boomer-generationen

Født i perioden ca. 1946-1964 og var influeret af et boom i fødselsrate, økonomisk fremgang, Vietnam- og Koreakrigen, Watergateskandalen, menneskerettighedsbevægelser og protester, forbilleder såsom Martin Luther King og John F. Kennedy og attentaterne af disse, parolen: sex, drugs and rock´n´roll, middelklassekvarterer, samt de første børn som havde TV (Littau 2009:7;Venuta 2014:762; Lanster&Stillman 2002:13;Lancaster 2004:2). Denne generation var præget af en høj fødselsrate især i USA, men også i mindre grad i Danmark (Tabel 1 i bilag). Grundet den store størrelse af denne population måtte individer af denne generation kæmpe for opmærksomhed og jobs (Littau 2008:7). De var vidner til mange positive historiske begivenheder, borgerrettigheder, kvindebevægelser, anti-krigsprotester, p-piller, men samtidig også negative episoder såsom Cubakrisen, forskellige krige og mordene på Kennedy og Luther King (Murphy 2011:27). Disse boomer ses som præstationsorienteret, og deres mantra kan udlægges som ”at leve for at arbejde”. De er gode holdspillere og utilbøjelige til at indgå i konflikter og gå imod deres ligemænd og jævnaldrende (Murphy 2011:27-28). Denne generations individer kan ses som idealistiske, yderst konkurrence minded, har behov for at lykkes, kritiske overfor autoriteter, materialistiske, hårdtarbejdende (Murphy 2011:3-4).

Baby Boomer-generationen voksede op i hjem, hvor fokus mere og mere blev rettet på barnet på en ny facon, hvor forældrene var forventningsfulde i forhold børnenes muligheder og fremtidige præstationer (Howe&Strauss 1992:69). Dette kom bl.a. af at de voksede op i en verden i fremgang og økonomisk vækst, hvortil der i større grad var plads til optimisme og idealisme, som kendetegner Baby Boomere (Howe&Strauss 1992:69;Lancaster 2004:3). Baby Boomer-generationen er vokset op i hjem med kernefamilie og hjemmegående mor (Murphy 2011:27). De er af en stor generation,

hvor der har været hård kamp om jobbene, hvilket har ført til, at de har skulle skille sig ud på en positiv måde, således de samtidig har kunne samarbejde effektivt. Det er bl.a. af denne grund, at de som yderst tamorienterede og konfliktsky (Murphy 2011:28). De er materialistiske, hårdtarbejdende og har en lav grad af loyalitetsfølelse, erfaring indenfor gruppearbejde og samarbejde, samt dygtige til at varetage mentorrollen (Lancaster 2004:3). Med hensyn til sociale problemer er Baby Boomernes fokus ikke på store institutioner og teknologi, men derimod værdier (Howe&Strauss 1992:72). Ydermere søger denne generation hen mod organisationer med integritet, det politiske korrekte er også i fokus hos dem, samt en god løn og indflydelse på arbejdspladsen (Lancaster 2004:3). Denne generation lægger meget vægt på arbejde og prioriterer arbejdet over familien, og arbejdet bliver samtidig anset som det vigtigste aspekt i livet (Murphy 2011:36). Baby Boomer-generationen værdsætter arbejds værdier, der er altruisme relateret, godgørenhed og fokus på universalisme udtrykt ved omtanke for fællesskabet, velfærd og naturen (Murphy 2011:42). Denne generation vurderes også som værende en generation med øget fokus på moral og etik, hvilket også er udtalt ved deres interesse for og aktive deltagelse i sociale bevægelser og aktivisme (Murphy 2011:42-43). Eksempler på dette er bl.a. protester og aktivist bevægelser som nævnt tidligere i afsnittet. Denne generation var med til at starte bevægelser og grupper såsom "[...]flower-child hippies and draft re-sisters, Jesus freaks and New Age braneaters, yuppie singles, and the leaders of ecological, educational and drug-prohibition crusaders" (Strauss&Howe 1991:26-27). Denne interesse for at påvirke og skubbe grænser gør sig også gældende på arbejdspladsen, hvor de søger at påvirke institutioner med nye værdier. De anses som perfektionister, lægger vægt på indre optagethed og selvværd (Strauss&Howe 1991:27). De besidder selvtillid med hensyn til opgaveudførelsen og kan blive fornærmet af konstant feedback, dog sætter de pris på at deres arbejde bliver anerkendt (Tolbize 2008:3).

#### 4.5.3 Generation Y

Født i perioden ca. 1980-2000, og går under navnene årtusinderne, generation Y, popstars-generationen, ekko-boomere – da majoriteten af generation Y, som er i den arbejdsdygtige alder nu, er efterkommere af medlemmer af Baby Boomer-generationen (Littau 2009:9;Murphy 2011:29;Lancaster 2004:2;Dahl&Nielsen 2009:12). De vilkår, som disse generationer er opvokset under, og det de har været vidner til er en medvirkende faktor for, hvordan de har valgt at opdrage deres børn. Dette har ført til indførelsen af termen 'helikopter-forældre', som beskriver generations y, overbeskyttende og overinvolverede forældre, hvor de svæver (som i en helikopter) og er indblandet i alle skole- og fritidsaktiviteter. Samtidig blander forældrene sig i denne generations

problemer, og de har tendens til at løse dem, hvorfor det også ses, at forældre forlanger at være involveret i deres børns voksne karrierer og endda kan finde på, og nærmest føler sig berettiget til at blande sig i, hvordan deres barn bliver behandlet på arbejdspladsen (Patalano 2008:33;Miller et al. 2013:226; Venuta 2014:763).

Begivenheder, som kan siges at have præget denne generation, er bl.a. terrorangrebet den 11/9, forskellige skoleskyderier i USA, terrorangreb samt krigene i Irak og Afghanistan (Engelman 2009:25;Venuta 2014:763). Medierne gør at disse katastrofer og begivenheder fylder mere og mere i dag, hvor den teknologiske fremgang har haft stor betydning, hvor nyheder i dag leveres direkte og ofte ufiltreret gennem forskellige medier. Dette betyder, at konflikter og katastrofer verden over kommer tæt på det enkelte individ, selvom disse finder sted flere tusinde kilometer væk. I en dansk og nordisk kontekst kan nævnes de voldsomme episoder, som fandt sted på Utøya og det nylige terrorangreb i København ved Krudttønden og synagogen i Krystalgade (Skærbæk 2015;Schøler 2015). Individet kan i dag næsten ikke undgå at høre eller læse om episoder som disse, med alle de digitale medier som især de yngre generationer navigerer på, og hvor nyheder hurtigt bliver spredt som andenhånds viden.

Denne generation voksede op i en forholdsvis tryk og rolig verden, men begivenheder som de ovennævnte forevige i film og billeder og heraf den øgede fokus på disse, har gjort at verden i højere grad ses som påvirket af had, frygt og grådighed (Engelman 2009:25;Patalano 2008:24). Det der bl.a. har gjort denne udvikling mulig, er den teknologiske fremgang, hvor internet, mobiltelefon, computere osv. har været tilgængeligt for generation Y-medlemmerne enten i deres ungdom eller barndom (Lancaster 2004:2;Howe&Strauss 2000:10,20,168,297). Denne udvikling kan siges at have været med til at ændre vilkårene for denne generation. Derfor er denne generations medlemmer yderst teknologisk begavede, globalt orienteret, multitaskere, samtidig med at information og teknologi i dag er tilgængeligt døgnet rundt (Howe&Strauss 2000:168;Lancaster 2004:3;Murphy 2011:26;Miller et. al. 2013:226).

Udover at være vokset op i en tidalder med øget velstand og teknologi, er generation Y-medlemmerne også vokset op i en tidalder, hvor de i litteraturen bliver betegnet som den mest eftertragtede generation. Med dette menes der, at denne generation er vokset op i en periode, hvor fødselsraten er forholdsvis lav, og der findes adskillige præventionsprodukter. Attituden i forhold til at få børn er i denne periode og frem er yderst positiv, hvor børnene kommer i første række, og hvor de nærmest kan blive anskuet som et projekt (Patalano 2008:22;Howe&Strauss 2000:31-32).



Generation Y-medlemmer anses for at være meget tætte med deres forældre mere end, hvad er tilfældet hos tidligere generationer. Generation Y-medlemmernes forældre har præget deres børn via en optimistisk og positiv opdragelse, og de har modtaget konstant feedback og forståelse fra forældrene og har fået en tro på, at alt kan lykkes (Venuta 2014:763;Lancaster&Stillman 2002:29;Patalano 2008:22;Littau 2009:29;Howe&Strauss 2000:32). Dette tætte forhold med forældrene har også ført til, at denne generation fra barnsben har været med i forskellige hverdagsbeslutninger i hjemmet. Dette kunne f.eks. være, hvor den næste rejse skulle gå hen, køb af bil, computer etc. (Lancaster&Stillman 2002:31). Dette kan evt. også være en af årsagerne til, at flere medlemmer af denne generation forventer at være inde over vigtige beslutninger fra start i deres nye job, og ikke forventer at starte fra bunden af (Rawlins et al. 2008:5).

Denne generation anses for at have sværere ved at håndtere modgang og frustration end de ældre generationer, og de besidder heller ikke samme tålmodighed (Venuta 2014:763). Generation Y er opvokset i en verden i fremgang, og den gennemsnitlige familie besidder flere midler end hos de andre generationer, hvor børnene er vokset op uden nogle egentlige mangler (Venuta 2014:763;Howe&Strauss 2000:100). I led med dette kan inddrages Ronald F. Inglehart og overgangen fra fokus hos individet på materielle værdier til postmaterielle værdier. Udviklingen i verden har gjort at i der i vestlige samfund og Danmark i dag, hos individet er fokus på autenticitet, individualitet, livsstil m.fl., hvilket er i kontrast til den tidligere fornuftsdyrkende, rationalistiske kultur (Jacobsen 2011:135). Fokus er på selvrealisering, hvilket hos generation Y kommer til udtryk ved at ville gøre en forskel og have indflydelse på vigtigere projekter, som de kan identificere sig med (Patalano 2008:25;Lancaster 2004:2+4;Murphy 2011:30;Venuta 2014:765). Dette betyder, at det også er bestemte typer af jobs, som er at foretrække, når målet er at gøre en forskel og være meningsgivende.

Forældrene af generation Y har opdraget denne generation og derved påvirket dem i en bestemt retning, endvidere har samfundsforholdene haft en indirekte effekt, hvor denne generation i Danmark indtil år 2008 voksede op i et samfund i fuld fremgang med den laveste arbejdsløshed længe og masser af jobs (Dahl&Nielsen 2009:12-13). Endvidere har fødselsraten været forholdsvis lav, hvilket har gjort, at der er færre jævnaldrende i kamp om de samme jobs, hvilket ikke var tilfældet med de tidligere generationer (Dahl&Nielsen 2009:12-13). Disse forhold og de kår, som forældre generationerne er kommet fra, har været med til at skubbe i den retning som kendetegner generation Y.

Generation Y er vokset op i en tidalder, der adskiller sig markant fra den de ældre generationer er vokset op i. Teknologien er på et før uset højt niveau, hvilket gør at denne generation også bliver kendetegnet ved at være digitale indfødte, hvorfor computeren er en naturlig del af deres hverdag, og de har haft digitale remedier i hånden fra barnsben. Denne generation bruger også meget tid i cyberspace på sociale medier og forskellige slags spil, som også har fungeret som læringsværktøjer (Yeaton 2008:69). Individuer af denne generation er vant til at bruge de teknologiske remedier i hverdagen, og derfor forventer de også at have tilgængelighed til og kan gøre brug af internettet, både i arbejdsøjemed, men også for at kunne holde sig orienteret privat (Yeaton 2008:69; Venuta 2014:764; Lancaster 2004:3). Det positive er, at denne generation består generelt af individer, som er gode til at orientere sig og bruge internettet og den nyeste teknologi, men samtidig har de derfor også forventning om, at deres arbejdsplads er up-to-date med disse ting (Venuta 2014:764). Udover at denne generations medlemmer er yderst digitalt kompetente, er de også generelt den mest veluddannede generation (Allen 2004:2). Dette betyder, at rigtig mange fra denne generation har endt eller stadig er gang med videregående uddannelser, hvor gruppearbejde og samarbejde er en integreret del ved de fleste studieretninger. Evnen til at arbejde i grupper og udføre opgaver som en del af en gruppe/team er således en integreret del af individets måde at arbejde på, da der er opnået erfaring med dette fra folkeskole til universitetsniveau (Yeaton 2008:70). Selv i folkeskolen og gymnasiet, handelsskole m.fl. er gruppearbejde og samarbejde en integreret del af undervisningen, hvilket betyder, at alle dem som ikke vælger specifikke universitetsuddannelser også besidder disse kompetencer, om end eventuelt i mindre grad end dem som fortsætter på uddannelses veje, hvor gruppearbejde går igen. Denne erfaring gør, at individer af denne generation har lært i varierende grad at sætte ord på sine egne styrker og mangler og er i stand til at identificere, hvilke personer der vil kunne supplere denne bedst muligt (Yeaton 2008:70). De ovennævnte vilkår, som generation Y'erne er opvokset og uddannet under, gør også at denne generation fungerer bedst i grupper og sammen med andre, hvor der er mulighed for sparring og feedback. Med denne internaliserede force til at kunne indgå og optimere arbejdet i gruppeprocesser, gør desuden, at hvis individet sættes til at arbejde alene, er der øget risiko for fiasko og nederlag (Venuta 2014:-764-765). Feedback er en integral del af gruppearbejde og samarbejde, og derfor kan dette også ses som et af brændstofferne til at holde denne generation motiveret og kørende (Yeaton 2008:71; Fallon 2009:5).

Multitasking er også en integreret del af denne generations hverdag og derved kompetencereservoir, hvilket indirekte er influeret af at de er digitale indfødte. At interagere via smartphone, sms, e-mails

og sociale medier er ikke uvant for denne generation, og dette finder endda ofte sted under forelæsninger, møder, sociale arrangementer, sammenkomster etc. (Venuta2014:764-765;Yeaton 2008:70). De er vokset op i en verden, hvor konstant bombardement af nyheder og viden via alle de forskellige sociale medier, og teknologiske remedier er blevet en del af deres hverdag. Ansigt til ansigt relationer og kommunikation er i dag suppleret med mere og mere ansigt til skærm, eller øre til telefon og høretelefon-kommunikation, hvor der kan blive kommunikeret og spilles spil online samtidig. De er, som sagt digitale indfødte, og mangler derfor etikette i forhold til brug af telefon og internet, når de er til møder, arrangementer, forelæsninger etc., hvor telefonen også ofte kan komme frem midt under en samtale (Venuta 2014:765; Yeaton 2008:70).

#### 4.5.4 Opsamling på teori

Følgende afsnit vil være en opsamling på studiets udvalgte teoretiske dele.

Ifølge Beck er samfundet undergået forandringer, som fører til det postmoderne samfund. Disse forandringer strækker sig udover de offentlige institutioner og bevæger sig ind i det private og påvirker individet både i forhold til det sociale og arbejdsmæssigt. Individet befinder sig nu i et risikosamfund, hvor alle valg i sin essens også er fravalg, hvorfor individet må reflektere over alle dets handlinger, idet individet selv må konstruere dets egen livsbiografi. Med aftraditionaliseringen må individet finde sit holde punkt i mode, sociale bånd, arbejde mm. Dette har den konsekvens, at en overlappning af den private og offentlige sfære, hvor værdier der bliver skabt udenfor og indenfor hjemmets fire vægge tilsammen skaber individets livsbiografi og identitet. Individet danner sin identitet ud fra sine valg af uddannelse, partner, seksualitet, familieform og forhold, arbejde etc. Dette betyder, at disse individuelle situationer også bliver institutionaliserede, fordi de betingelser der fører med institutionerne, bliver en del af individets biografi. Af institutionernes rammer og betingelser med uddannelsesinstitutionernes adgangskrav, arbejdsmarkedssituationen, arbejdspladsernes geografiske placering og krav til jobansøgere etc., der er en masse eksterne rammer og betingelser, som strækker sig udover deres egentlige funktionsramme og præger individet i dets valg og fravalg. Individets livssituationer bliver derved præget af kræfter, som ligger udenfor den private sfære og individets egen magt.

Ligesom ved generationsteoriene fastslår Beck, at individet bliver påvirket af en masse kræfter og begivenheder, som er uden for dets indflydelse. Beck fokuserer ikke på forskelle i aldersgrupper og generationer, men derimod livssituationer, som er med til at præge individets valg. Det kan være uddannelsesvalg, valg af arbejde både i forhold arbejdsplads og geografiske placering, familie og

børn etc. De offentlige institutioner og arbejdsmarkedet sætter nogle bestemte rammer og betingelser, som derefter påvirker befolkningen i samfundet i en bestemt retning. Denne tankegang med at udefrakommende kræfter påvirker det enkelte individ understøttes af generationsteoriene, hvor fokus dog ligger på historiske begivenheder og episoder, samt samfundsforandringer. Disse teorier går ikke i dybden på samme måde med at forklare, hvordan samfundets enkelte dele påvirker individet. Dog argumenteres der for, at en generation er en identificerbar gruppe, som ved at være født i samme tidsperiode og gennemgået de samme oplevelser i forhold til, hvilke begivenheder, der er forekommet og bliver påvirket af de samme ydre kræfter i deres samme udviklingsstadier i deres liv, deler bestemte værdier og præferencer. Ved at have delt mange af de samme erfaringer både på nationalt og globalt plan, kan de ifølge generationsteoriene defineres ud fra disse særegne præg, som således påvirker dem i deres forbrugs- og arbejdsvaner samt værdiorienteringer, som præger dem gennem deres livsfasen. Det er ting såsom bestemte retninger i børneopdragelse, offentlige begivenheder, forventninger fra de ældre generationer mm., som er med til at forme generationer til masser med bestemte fællestræk, som adskiller dem fra andre generationer, som er opvokset under andre betingelser.

#### **4.5.5 Studier om generationsforskelle**

I følgende afsnit vil der blive fremhævet forskellige studier af generation Y, i hvilken kontekst studiet blev udført, samt hvilke forhold der var gældende i de enkelte studier. Disse er inddraget for at få empirisk indsigt i generation Y, og hvilke tematikker og tendenser der går igen. De fleste af disse er af amerikansk kontekst, da generationsforskningen er mere fremskreden her, end i Danmark, og der er ikke foretaget empiriske studier i en dansk kontekst med samme fokus som i nærværende projekt. Der er lavet forskellige studier af generation Y i forhold til forskellige emner, og i nedenstående vil resultaterne fra studier med relevans til dette projekt, og som er blevet brugt i nedstående teori-afsnit blive inddraget. Flere af disse studier er meget kontekstafhængige og fra USA, samt mangelfulde på flere parametre i forhold til generalisering og antallet af generation Y-medlemmer og deres alder.

Der er valgt at inddrage fire empiriske studier af generation Y-medlemmer holdt op mod generation X og/eller Baby Boomer-generationen, hvor fokus var på arbejdsværdier, engagement og tilknytning, og derfor er relevante i henhold til studiets problemstilling (Littau 2009; Murphy 2011; Engelman 2009). I nedenstående vil konklusionerne blive fremlagt.

Studierne retter fokus mod unge på arbejdsmarkedet, hvor studiet *The Millennials: An Investigation of their Organizational Commitment, Work Values, and Person-Work Environment* af Melissa A. Littau, hvor fokus er på at forstå generationsforskelle i forhold til arbejdsværdier og tilknytning til arbejdspladsen (Littau 2009:3). Studiet bestod af 378 respondenter, hvor formålet var få afklaret om, der kan være en generationel forskel i arbejdstilhørsforhold, hvorfor studiet samlede population bestod af medlemmer af de fire nulevende generationer, hvor 1,5 % var den stille generation, som dog blev fjernet fra undersøgelsen grundet den lille sample størrelse, 30% Baby Boomere, 43% generation X, 25,5% generation Y (Littau 2009:29-31). Aldersafgrænsningerne af de forskellige generationer ligger op af dette projekts, hvor generation Y f.eks. er fra 1982-2000, hvor denne afgrænsning er taget fra Howe og Strauss (Littau 2009:9). 76% af informanterne havde fuldtidsjob, 11% deltid og 13% med varierede arbejdsopgaver afhængig af markedet og sæson (Littau 2009:32). Studiet var funderet i en geografisk canadisk kontekst, og empiriindsamlingsmetoden var spørgeskema af tyve minutters varighed, hvor samplingsmetoderne var at kontakte specifikke organisationer og snowball sampling. Nogle af organisationerne modtog spørgeskemaet elektronisk, mens andre i papirudgave (Littau 2009:32).

Konklusionerne i studiet er, at generation Y ikke er mindre tilknyttet til arbejdspladsen end de andre generationer. Derimod nærer både generation Y og generation X mindre loyalitetsfølelse overfor virksomheden de arbejder for end Baby Boomer-generationen (Littau 2009:86-89). Dette studie har ikke kunne bekræfte, at der rigtig er nogen generationseffekt, der påvirker, hvordan individets holdninger og værdier (Littau 2009:87). Derimod konkluderer studiet at generation Y-medlemmernes tendens til at være anderledes end de andre generationer, og at de repræsenterer andre mere tilbagelænedede værdier, mere er et udtryk for deres nylige indtræden på arbejdsmarkedet end egentlige generationsforskelle (Littau 2009:81). Dog indeholder dette studie, som de andre, en del mangler og begrænsninger. Da studiet gør brug af et cross sectional design, er der flere faktorer, som kan ses, som værende problematiske. Disse er alderseffekter, hvor værdier og holdninger er et resultat af forskellige livsfaser mere end egentlige generationsforskelle, generationseffekter såsom forskelle som afstedkommer af historiske begivenheder og en dertilhørende selektiv eksponering. Den sidste faktor er tidsperiode effekter, hvor den bestemte tid og historiske situation hvori dataene er indsamlet kan influere anses som påvirkningsfaktor (Littau 2009:82-83).

De teorier, der er blevet brugt i studiet som udgangspunkt for empiriindsamlingen og formuleringen af spørgsmål og kategorier, samt indgrænsningen af feltet, var baseret på populær, men endnu ikke verificeret empirisk generationslitteratur (Littau 2009:83). Dette er også tilfældet med dette projekt,

og derfor vil der efter præsentationen af de fem studier og fremlæggelsen af deres resultater og mangler, blive fremhævet generelle generationstermer, begreber og kategorier for at give et overblik over og indsigt i de eksisterende konklusioner og hypoteser.. Yderligere er en af begrænsningerne ved studiet af Littau at gruppen af generation Y-medlemmer ikke udgjorde et repræsentativt grundlag, da kun de ældste af denne generations medlemmer er at finde i arbejdsstyrken. Da denne generation strækker sig over 20 år og stopper omkring år 2000, og dette studie er lavet i 2009, er der en del af denne generation, som ikke er tilgængelige på arbejdsmarkedet endnu (Littau 2009:84). I denne sammenhæng trækker Littau også på Lancaster og Stillman, som fastslår, at de ældste medlemmer af en generation oftest har mere tilfælles med generationen før dem end yngre medlemmer af deres egen generation (Littau 2009:84). Derved kan manglen på forskel i studiet være betinget af denne faktor frem for, at der ikke er nogen egentlig generationsforskelle (ibid.). En sidste begrænsning er, at dem som valgte at svare kan skille sig væsentligt ud fra dem, som ikke svarede, jævnfør at dem som har incitament for at deltage kan være et resultat af andre iboende værdier (Littau 2009:85).

Det andet studie er *Exploring Generational Differences among Millennials, Gen Xers, and Baby Boomers: Work Values, Management Behaviour Expectations, and the Impact of Manager Behaviour on Work Engagement* af Michelle Marie Murphy. Empirien i studiet blev indsamlet via et spørgeskema og der blev gjort brug af corss-sectional design, hvor indsamlingsmetoderne var forefaldende og snebold sampling (Murphy 2009:58). Informanter blev fundet via Facebook, LinkedIn (bekendte og forummer på LinkedIn), flyers på forskellige universiteter i USA, venner og bekendte, og spørgeskemaet kunne tilgås via link i e-mail, eller via en hjemmeside der blev oprettet til formålet (Murphy 2009:58-59). Der deltog 945 informanter, hvor informanter under 18 og født efter 1946 ikke blev inkluderet, da det kun var medlemmer af generation Y, X og Baby Bommer som var ønsket (Murphy 2009:60).

Konklusioner fra studiet er bl.a. fremhævede forskelle mellem generation Y-medlemmer, generation X-medlemmer og Baby Boomere, og hvad de rangerede som det vigtigste på arbejdspladsen. Generation X-medlemmerne rangerede fordele på arbejdet (feriedage, betalt sygedage, pension m.fl.), som langt vigtigere end det var tilfældet hos de to andre generationer, og de lagde i større grad vægt på belejlige arbejdstimer end, det var tilfældet hos Baby Boomerne (Murphy 2011:140). Af andre forskelle kan nævnes at Baby Boomer-generation tildelte bedrifter at bidrage til samfundet og at have et meningsfuldt arbejde, som værende langt vigtigere end, hvad det var tilfældet hos Generation Y og Generation X-medlemmerne. Endvidere blev brugen af ens

egenskaber, etik og integritet, samt indflydelse i organisationen også vægtet som langt vigtigere hos Baby Boomer og generation X-generationen end det var tilfældet hos Generation Y. Det sidste var at medlemmerne af Generation X og Y anså fremgang i arbejdet lige vigtigt og langt vigtigere end var tilfældet hos Baby Boomerne, dog blev uafhængighed og indflydelse på arbejdspladsen vægtet lige højt hos Baby Boomerne og Generation X, og langt vigtigere end hos Generation Y (Murphy 2011:140).

Ud fra disse resultater var, konklusionen at forskellene var små, og at dette kan være udtryk for forskellige ting såsom, indsamlingsmetode, samplestørrelsen, udvalget af informanter og karakteristika hos de brugte informanter (ibid.). Informanterne bestod primært af kvindelige og hvide deltagere, dette skyldes til dels de valgte indsamlingsmetoder, hvor der blev gjort brug af netværk og sneboldmetoden. Samtidig bestod informanterne af forskerens personlige netværk og udvalgt fra LinkedIn af personer med baggrund i HR og psykologi, hvilket betød, at der ikke har været noget kontinuitet og systematik i, hvilke karakteristika informanterne har haft, og de forskellige faggrupper der er med, er både over- og underrepræsenteret (Murphy 2009:132-133). Gruppen af informanter er altså meget homogen og derved begrænser det graden af generaliserbarhed af studiet (Murphy 2009:133). Endvidere var spørgeskemaet af en varighed på 15-20 minutter, hvilket kan have ført til ufuldstændige svar, og *fatigue* – mindre opmærksomhed og interesse i slutningen af spørgeskemaet (Murphy 2009:133-134). Likert-skala spørgsmålene endte ud med svar næsten kun i de ekstreme kategorier, hvilket førte til skewed data, hvilket kan være et udtryk for designet mere end holdningerne (Murphy 2009:134).

Det sidste af studierne som vil blive fremhævet er *Generation Y vs. Baby Boomers: How Workplace Commitment Levels Affect Recruitment and Retention of Generation Y Within Corporate America* af Elizabeth Engelman. Studiets formål var at undersøge de forskellige generationers tilknytning til deres virksomhed i USA (Engelman 2009:14). Empirien blev indsamlet via et spørgeskema (survey) til 216 informanter, som alle var fuldtidsansatte, hvoraf 150 var generation Y og 66 Baby Boomere (Engelman 2009:48+55). Der blev gjort brug af et kausal-komparativt design, hvor formålet var at teste om, der var en kausal sammenhæng mellem tilknytning til arbejdspladsen, og den generation man tilhører (Engelman 2009:48). Selve samplingsmetoden var non-probability – purposeful sampling for at begrænse antallet af informanter.

Konklusionen i studiet er, at der ikke blev fundet nogen forskel i tilknytning til virksomheden, som blandt generation Y-medlemmer og Baby Boomere. Da studiet er lavet lige efter finanskrisen, kan dette have indflydelse på svarene, som derfor kan ses mere, som et resultat af perioden

undersøgelsen er lavet i end egentlige generationsforskelle (Engelman 2009:69). Tidspunktet er altså en begrænsning. Det skal ligeledes tilføjes, at mange af de ansatte grundet den begyndende finanskrisen, havde resulteret i at mange af generation Y-medlemmerne blev i virksomheder og stillingerne, som de egentlig helst ville have forladt, og mange Baby Boomere blev på arbejdsmarkedet længere end ellers (ibid.).

Som et led i diskussionen/perspektivering af studiet inddrager Engelman, Lisa Orell, som har udarbejdet et studie med fokus på rekruttering, styring og bibeholdelse af generation Y. Studiet er en survey udført med 1007 informanter i alderen 21 til 28 år, og alle derfor en del af generation Y med en universitetsuddannelse og fast arbejde (Engelman 2009:71). Nogle af de vigtigste pointer fra dette studie er: Generation sætter pris på at føle sig integreret og vigtig på arbejdspladsen, og de sætter stor pris på forskellige former for sociale arrangementer og fleksibilitet i arbejdstider og mulighed for at arbejde hjemme (Engelman 2009:72). Endvidere trækker Engelman til sidst på forskning lavet af Jennifer J. Deal, hvori det fremhæves, at generation Y-medlemmer kan drage stor nytte af at have coaches, fordi de helst vil føle sig værdsat og som en vigtig del af arbejdspladsen, og en ligeså vigtig brik i virksomhedens maskineri og fremtid som de andre generationsmedlemmer på arbejdspladsen (Engelman 2009:73).



## 5.0 Analyse

Efter ovenstående introduktion af de forskellige teorier og tematikker, vil analysen nu påbegyndes med udgangspunkt i de otte interviews. Der tages afsæt i informanternes lægmandsforklaringer, hvor teorierne vil blive brugt, hvor disse støtter op omkring de empiriske udsagn. Endvidere åbner den abduktive forskningsstrategi også op for, at der kan følges andre veje end dem teorierne foreskriver, da det er aktørernes eller informanternes forklaringer og livsverdener, som er i fokus. Analysen vil blive delt op i forskellige temaer for på den måde at skabe et overblik og struktureret fremgang i analysen. Samtidig vil der i analysen indgå diskuterende elementer undervejs, mens analysen til sidst vil blive fulgt op af et diskussionsafsnit. De seks interviews med lønkonsulenterne vil være hovedfokus for analysen, hvor de to ledelses interviews inddrages som supplement til lønkonsulenternes udsagn og forklaringer. Det kvalitatives force er i sin kerne at kunne uddybe og fremkomme med mere detaljerede forklaringer og mønstre.

De seks lønkonsulenter har alle fået andre navne for at bibeholde anonymiteten i analysen. De er for generation Y og Baby Boomer generation alle henholdsvis omkring 25 år og mellem 50 og 60 år, hvorfor der vil derfor ikke blive fokuseret på deres individuelle alder, da ingen af dem ligger tæt på grænsen til generation X. Alderen ses derfor ikke som nogen faktor indenfor selve gruppen af generation Y og Baby Boomer medlemmer. De tre informanter tilhørende generation Y vil herefter blive refereret til som Nina, Nete og Nanna og hos Baby Boomerne er det Benthe, Birthe og Bettina. I analysen, når der bruges citater af de forskellige informanter vil disse blive angivet, som andre kilder i studiet dog uden årstal, men med navn og sidetal. De to ledere har ingen navne, da de ikke er en del af hovedelementerne i analysen, hvorfor deres udsagn bliver brugt til at supplere de andre informanters udsagn, og de kommer derfor ikke til at stå alene. Herunder vil der følge en kort præsentation af informanterne.

De seks informanter tilhørende generation Y og Baby Boomerne er alle lønkonsulenter og arbejder derfor med de samme typer af opgaver. De har ansvaret for at ordne løn for mellem omkring 300 til 400 medarbejdere hver. Nogle af deres arbejdsopgaver indbefatter lønkørsel, undersøge b.l.a. overenskomster, have telefontid, at svare på forskellige spørgsmål og svare på mails.

Leder1: Er teamleder og har derfor ansvar for færre personer end Leder2. Udsagnene hos denne tegner også generelt et billede af en leder, der har mere føling med medarbejderne, i den forstand at dennes udsagn indeholder flere nuancer og detaljer omkring de to generationer og arbejdsværdier og holdning til sygefravær.

Leder2: Er chef for forskellige teams og har derfor en mere overordnet lederrolle, end Leder1. Denne leder har en mindre detalje og nuancegrad i svarene, men kan både være udtryk for at der er langt flere medarbejdere at holde styr på, så at sige, at denne leder har en anden rolle end teamlederne, eller etiske overvejelser i forhold til hvilke ting denne leder føler kan deles uden at risikere der de overskrider deres etiske grænser. Kan være nogle overordnede retningslinjer som begge ledere skal overholde og kan have præget deres svar.

Nina: Er i tyverne, og derfor generation Y-medlem. Hun er lønkonsulent og karakteriserer jobbet som noget nær drømmejobbet.

Nanna: Er i tyverne og derfor generation Y-medlem. Hun er lønkonsulent og karakteriserer jobbet som noget nær drømmejobbet.

Nete: Er i tyverne og derfor generation Y-medlem og har barn. Hun er lønkonsulent og karakteriserer jobbet som noget nær drømmejobbet.

Birthe: Er i tresserne og derfor Baby Boomer, hun har voksne børn. Er lønkonsulent, men har anden uddannelsesbaggrund og har mange års erfaring fra det private og kom til Regionshuset senere i hendes karriere, og karakteriserer ikke jobbet som drømmejobbet.

Benthe: Er i halvtresserne og derfor Baby Boomer, har voksne børn. Er lønkonsulent, er glad for arbejdet, men drømmejobbet er et, hvor der er plads til at være mere kreativ.

Bettina: Er i halvtresserne og derfor Baby Boomer, har børn. Er lønkonsulent og betegner arbejdet som drømmejobbet.

Analysen vil være opbygget omkring de væsentligste empiriske fund fra interviewene, hvorfor der vil være nogle dele af analysen, der ikke vil støttes op af det udvalgte teori. Disse er medtaget i analysen, idet at disse dele stadig er medvirkende til skabe den samlede forståelse af sammenhængen mellem arbejdsværdier, sygefravær og generationer. Analysen vil altså først og fremmest være empirisk baseret, hvor teorien inddrages og støtter op omkring de empiriske fund i besvarelsen af nedenstående problemformulering:

*Hvilke forskelle og ligheder i arbejdsværdier og holdninger til sygefravær kan der siges at være hos individer fra hhv. generation Y og Baby Boomerne i Regionshuset i Region Nordjylland?*

Analysen vil være opbygget omkring følgende tematikker; *Drømmejob og kompetencer, feedback, multitasking og arbejdsformer, faglighed og fællesskab, sygefravær og sygefraværspolitik, sygdom og arbejde* og endeligt *kultur*. Analyseafsnittene vil indledes med udsagn fra informanterne, som er medvirkende til at sætte rammerne for, hvilken delelement af tematikken, som afsnittet vil omhandle.

## 5.1 Drømmejob og kompetencer

### ***Jo flere kompetencer du har indenfor dit job, jo mere sikker bliver du også.***

I forhold til spørgsmålet om, hvor tæt deres nuværende job lå på drømmejobbet, svarede alle tre informanter fra generation Y, at det ligger meget tæt på det ideale job for dem. Nete lægger størst vægt på fleksible arbejdstider, da hun har en lille søn. Endvidere føler de alle tre, at de får det optimale ud af deres kompetencer, og at det er vigtigt, at de også bliver udfordret i deres daglige virke på arbejdspladsen. I forhold til dette fortæller Nete, at "[...] *jeg udvikler mig hver dag og synes at det er sjovt* (Nete:1)". Nina giver udtryk for hendes begejstring for jobbet på følgende måde:

*"Det er at jeg føler mig sikker i mit arbejde. Jeg er rigtig glad for mit arbejde jeg er rigtig glad for at gå på arbejde. Det ligger tæt på. Og så har det nogle gode personalegoder, hvis man kan sige det på den måde. Der bliver taget hånd om den man er som person* (Nina:1)".

Hos Nina er der flere faktorer i spil, hvor både beliggenheden, sikkerhed og goder er væsentlige elementer, samt hun deler Netes opfattelse af, at det skal være sjovt at gå på arbejde. Nøgleordene hos Nina er her personalegoder og sikkerhed mht. arbejde, og det at der er plads til en som person på arbejdspladsen. Nanna fortæller, at hun elsker sit arbejde og til spørgsmålet, hvad det er der gør, at arbejdet er så godt, svarer hun: "*Jamen jeg synes at jeg bliver udfordret, og på samme tid så er der også nogle rutineopgaver* (Nanna:1)". Hun lægger primært vægt på at kunne blive udfordret, men samtidig muligheden for en vekselvirkning af opgaver. Hun tilføjer endvidere, at det er kombinationen af, at man nogenlunde selv kan bestemme, hvornår man vil udfordres og arbejde igennem og har overskuddet til det. Rutineopgaver bliver fremhævet af Nanna som en vigtig del, samtidig med at man kan blive udfordret og udvikle sine kompetencer. At arbejdet skal være udfordrende går igen hos de tre informanter, hvor det at udvikle sig og kompetenceudvikling er en vigtig del af det. Til spørgsmålet om det er en essentiel del af arbejdet at kunne videreudanne og udvikle sig, svarede Nina:

*”Ja det er det. Ligesom jeg kan være up to date, jeg kan følge med mit arbejde jeg kan følge med udviklingen. Fordi der sker, jo hele tiden nogle nye ting, og som menneske skal man også udvide sine kompetencer. For at du kan følge med på arbejdsmarkedet så det er også vigtigt for mig fordi, det får jeg mulighed for.” (Nina:2)*

Kompetenceudvikling er hos Nina bl.a. en vigtig del, da dette er med til at hun kan, som hun selv nævner følge med på arbejdsmarkedet og være opdateret med hendes kompetencer. Ordet kompetenceudvikling er et, der også går igen hos Nete, hvor hun beretter om, at der nogle gange kommer nogle opgaver, der kræver ro og koncentration og slutter af med at sige: *”Men det er jo ikke særlig tit vi har sådan nogle dumme opgaver, men de er jo også i sig selv kompetenceudvikling”* (Nete:11).

Kompetenceudvikling er altså et begreb, som går igen hos Nete, og som hun er bevidst om i hendes valg og forskellige arbejdsopgaver. At hun selv fremhæver begrebet, er med til at understrege det fokus og vigtighed, som hun tillægger det i hendes arbejdsopgaver og på arbejdspladsen.

Kompetencer er også centralt hos Nina, hvilket fremhæves via følgende citat:

*”[...] jo flere kompetencer du har indenfor dit job, jo mere sikker bliver du også, fordi at du ved det er rigtig det du gør og så bliver man automatisk mere glad af det. Hvis du har rigtig meget, tror jeg, hvis du har rigtig meget usikkerhed i dit job så har du heller ikke den der faglige stolthed og så udstråler du heller ikke tilfredshed tror jeg”. (Nina:2)*

Hos hende er kompetencer bundet sammen med ordene sikkerhed/usikkerhed, glæde, stolthed og tilfredshed. Kompetencer er en forudsætning for, at hun føler sig sikker i sit arbejde og konsekvensen af at have et bredt eller solidt kompetenceresservoir, er glæde i arbejdet som udspringer af sikkerheden i ens udførelse af arbejdsopgaver. Dette fører efterfølgende til faglighed stolthed og tilfredshed. Ovenstående citat er med til at fastslå, hvorfor kompetenceudvikling er en integral del af Ninas arbejdsliv, da det fungerer som katalysator for en masse positive følgevirkninger.

*Jeg blev uddannet som så mange, og så var der ingen job, og så tænkte jeg, jeg var jo den der man skal, jo ikke gå arbejdsløs, hvis man kan få noget andet.*

Hos de tre Baby Boomere er det derimod kun en af informanterne, som anser hendes job for at være noget nær drømmejobbet. Bettina, som er 51 år, anser jobbet værende tæt på det ideale job for hende, hvorimod Birthe er gået en anden retning end hendes originale uddannelse og drømmejob, og Benthe hellere vil beskæftige sig med noget mere kreativt. Dog pointerer de, at de er meget tilfredse i jeres job og stilling, og som alle informanterne føler de, at de får det optimale ud af deres kompetencer (Benthe:1-2;Birthe:2;Bettina:1;Nanna:1;Nina:2;Nete:1). At alle de unge føler, de har fundet drømmejobbet kan være et resultat af, at de alle kun har været i deres respektive jobs i maksimalt et par år, og de alle var elever i Regionshuset inden, de blev ansat. Dette er ikke tilfældet for de tre Baby Boomere, hvor to af dem har taget en anden retning end, hvad de drømte om. Uddannelsesformen og antal år på arbejdsmarkedet kan her have en betydning for, hvordan informanterne anser jobbet. Hos Inglehart ses der en overgang fra materielle til postmoderne værdier i dag. Ud fra denne teori kan det antages, at de præmisser hvoraf uddannelsesvalget taget har ændret sig, siden Baby Boomerne startede ud på uddannelse til generation Y i dag. I sammenhæng med dette fortæller Birthe:

*”Jeg blev uddannet som så mange og så var der ingen job, og så tænkte jeg, jeg var jo den der man skal, jo ikke gå arbejdsløs hvis man kan få noget andet, så kan man jo lave noget andet indtil man får et job (inden for ens uddannelse). Men den uddannelse den gled mere og mere ud ikke også. Så kom jeg i gang med noget andet og jeg kom til at tjene gode penge[...]”.* (Birthe:2)

Hos Birthe gives der udtryk for større fokus på det materielle i hendes valg af job, da hun først kom ud på arbejdsmarkedet, og dette var katalysator for den retning hun tog. Det skal nævnes i denne sammenhæng, at alle generation Y medlemmerne var elever før, de blev ansat, så har taget en mere direkte (via uddannelse) og anden retning til jobbet, end hvad tilfældet er hos de tre Baby Boomere. Dog er det interessant at kun en af de tre Baby Boomere karakteriserer jobbet, som noget nær et drømmejob.

I generationsteoriafsnittet bliver generation Y fremstillet, som en generation med fokus på selvrealisering og udvikling. At de tre generation Y medlemmer lægger så stor vægt på kompetencer og kompetenceudvikling, kan tænkes at kunne kobles på tesen, om at deres liv som et selvrealiseringsprojekt, hvor kompetenceudvikling er med til at skubbe dem i den retning, de

stræber efter. Dette er ikke tilfældet hos Baby Boomer generationen, hvor deres fokus ud fra generationsteoriene i større grad er på at skubbe virksomhedens værdier end fokus på dem selv først. Hos Birthe lægger hendes værdier og holdning til arbejde sig også op af generationsteoriene, hvor Baby Boomerne måtte kæmpe om arbejdspladser, er præstationsorienteret og sætter arbejdet først. Birthe giver udtryk for at ræsonnere på en anden måde end de andre respondenter og især de tre generation Y-medlemmer. Det kan dog ikke tolkes ud fra interviewene med de tre Baby Boomere, at de forsøger at skubbe virksomhedens værdier, men deres fokus er ikke i samme grad på kompetenceudvikling og dem selv, som tilfældet er hos de tre generation Y medlemmer.

## 5.2 Feedback

***Jeg vil rigtig gerne have at vide, hvis der er nogle ting jeg gør forkert, men det er også rigtig vigtigt for mig, at jeg får noget anerkendelse, hvis jeg har gjort et godt stykke arbejde.***

Feedback er noget alle respondenterne sætter pris på, og hos de tre generation Y-medlemmer er det vigtigt med anerkendelse og påskønnelse af deres arbejde. I henhold til dette fortæller Nete: ”Altså jeg vil da gerne vide at jeg gør det godt[...]og der er en anden der bekræfter mig eller afkræfter mig i at det er korrekt det jeg laver. Det er vigtigere for mig end at få et klap på skulderen og få at vide – du klarer det bare så godt” (Nete:8). Ligesom Nete fortæller Nanna også at ros i sig selv ikke er så vigtigt, det vigtigste er at de bliver anerkendt for deres arbejde (Nanna:7). Denne holdning deler Nina også hvor hun bl.a. siger:

*”[...]jeg vil rigtig gerne have at vide hvis der er nogle ting jeg gør forkert, men det er også rigtig vigtigt for mig at jeg får noget anerkendelse hvis jeg har gjort et godt stykke arbejde. Så vil jeg også gerne have et klap på skulderen af min leder. Fordi det driver mig også til næste gang, så gør man det gerne igen til næste gang.”* (Nina:13)

Alle tre respondenter lægger vægt på anerkendelse, og at de bliver bekræftet i deres arbejde, og at de gør det rigtigt. Ros i sig selv er ikke noget, de stræber efter, men positive konstruktive kommentarer er det, de værdsætter mest. Ifølge generationsteoriene om generation Y påpeges det, at denne generation er opvokset via uddannelses- og familieformen på en bestemt, måde hvor de er vant til feedback. Forældrene har under opdragelsen præget børnene med konstant feedback, som de også er vant til gennem uddannelsessystemet. Det kan tænkes, at de tre respondenter holdning til feedback og deres behov for anerkendelse er et produkt af den måde, hvorpå de er opvokset af præget via familien og uddannelse.

De tre Baby Boomere sætter også alle tre pris på feedback, men hos Benthe er det ikke noget, hun gør sig mange overvejelser omkring, og hun fortæller, at hun fungerer ligeså godt alene uden sparring (Benthe:6). Bettina giver udtryk for at feedback og ros ikke er noget, der bruges hyppigt i regionen:

*”Det får vi ikke så meget af her. Det kører bare, her inden for regioner og kommuner der er ikke så mange skuldreklap og sådan noget, men bare man får at vide man har lavet noget og bare du skriver tak eller ’hvor var det hurtigt du arbejdede med det her’, det kan også redde en hel dag”* (Bettina:9).

Feedback er noget hun sætter pris på, men som hos de tre generation Y-medlemmer, lægger hun ikke vægt på anerkendelse i samme grad, hvilket også fremgår hos Birthe. Birthe fortæller, at lederen ikke er god til at give ros, men at hun har fået det at vide fra hende og kollegaerne. Endvidere fortæller hun, at behovet for feedback er stort, da Regionen er en stor organisation, og uden sparring og feedback på hendes opgaver ville hun ikke kunne udføre dem ligeså effektivt (Birthe:13). I forhold til feedback lægges der hos de tre Baby Boomere vægt på det på en anden måde end hos de tre generation Y-medlemmer. I forhold til dette kan inddrages et citat fra Leder2: *”Så det er også person bestemt, men det er klart jo yngre man er, så er man ny i en institution hvor man skal lære en masse ting, så på den måde så tænker jeg at det er, de ser det måske mere som konstruktiv feedback”* (Leder2:4). Lederens citat passer ind i de tre generation Y-medlemmers forklaringer, hvor de lægger meget vægt på det konstruktive og anerkendelsen af deres arbejde. Det kan så diskuteres om, der er tale om egentlige generationsforskelle, eller om det er som lederen nævner mere et udtryk for, at de er forholdsvis nye på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet eller en blanding af begge.

### **5.3 Multitasking og arbejdsformer**

***Teamwork kan jeg godt lide. Men når jeg fordyber mig, så vil jeg gerne sidde alene.***

Alle tre Baby Boomere nævner, at de kan multitaske og gør det i deres arbejde, og Bettina fortæller at:

*”Jamen det er en nødvendighed i det opgavesæt vi sidder med. Fordi at vi hele tiden bliver bombarderet med mails og telefoner der ringer ind og hvor skal de lige stilles hen, det er måske ikke engang til os det kan være det er helt andre steder, der er det lige at få stillet hen til de rigtige personer, hvis man ikke lige selv kan arbejde sig igennem.”* (Bettina:10)

Multitasking er den del af arbejdet, og den måde Regionshuset fungerer på i henhold til deres faggruppe. I forhold til dette nævner Benthe, at hun helst ville være foruden multitasking og den måde at arbejde på, men at det er en nødvendighed (Benthe:7). Multitasking er også noget, som de to andre Baby Boomere er i stand til, men de nævner begge, at det var noget, de var bedre til, da de var yngre, hvor Bettina fortæller at hun i dag bedre mestrer sit arbejde, når hun får ro. At hun skal have ro til sit arbejde, er en tendens, der er blevet mere markant med alderen (Bettina:14). Birthe nævner, at hun var rigtig god til det, da hun var ung, og nok også stadigvæk er det, men at hun hurtigere når op på et højt stressniveau end tidligere (Birthe:16-17).

Benthe fortæller, at hun arbejder bedst alene, da hun således selv har hele styringen over, hvilke opgaver hun skal lave hvornår (Benthe:6). Både Bettina og Birthe beretter også om, at de arbejder bedst alene, men er også afhængig af arbejdsopgaverne. Bettina fortæller, at:

*”Jeg kan rigtig godt lide at vi har det der samarbejde, men jeg kan også godt når jeg skal arbejde noget igennem så vil jeg også gerne have noget ro og være alene. For hvis der hele tiden er nogen der hiver i mig og sådan noget, det tager tid at komme ind i arbejdsdelen igen”* (Bettina:14).

Denne holdning deler Birthe, hvor hun fortæller, at hun selv vil have ro, mens hun arbejder (Birthe:3). Endvidere siger hun:

*”Jeg er nok meget den, jeg kan godt lide at arbejde alene. Når man har de her nu skal det her bare ordens. Teamwork kan jeg godt lide. Nu skal vi have gjort det her. Men når jeg fordyber mig så vil jeg gerne sidde alene, det kan jeg godt lide, så er jeg bare mig selv og det er der egentlig stor forskel på om det er det ene eller det andet.”* (Birthe:3)

Ligesom Bettina, skelner hun mellem, hvilke opgaver hun sidder med, og hvilken arbejdsform der passer hende bedst. Dog værdsætter alle tre Baby Boomere at sidde alene med opgaver og fordybe sig. I generationsteoriene anses denne generation for at være dygtige til at samarbejde, hvilket passer overens med udsagnene om at de to af Baby Boomerne værdsætter samarbejde, men dog også prioriterer at arbejde alene.

### ***Jeg kan godt lide at have flere bolde i luften***

Hos de tre generation Y medlemmer er der den samme diversitet i deres svar. Nanna fortæller, at hun fungerer bedst, når det ikke er multitasking, og generelt helst vil sidde alene med



arbejdsopgaverne (Nanna:7). Nete derimod trives mere med multitasking, men arbejder også godt med ro og fordybelse: ”Jeg kan godt lide at have flere bolde i luften. [...]Jeg kan godt lide at det bare kommer løbende hele tiden, men har jeg så en opgave der er træls så skal jeg også bare have ro til det” (Nete:11). I forhold til dette beretter Nina om, at hun fungerer bedst med at have mange bolde i luften på en gang: ”Men ja jeg skal have flere bolde, jeg skal ikke bare have en stor. Jeg vil helst sidde med mange bolde” (Nina:14). Hun ser endvidere sig selv primært som en samarbejdsperson:

*”Jeg er en samarbejdsperson jeg skal sidde på et kontor hvor der er flere mennesker. Jeg dur ikke til enkeltmandskontor. Jeg har brug for mennesker omkring mig at der sker noget omkring mig. Så jeg er et samarbejdsmenneske et team menneske”* (Nina:12).

Dog fortæller hun, at hun også sætter pris på at kunne fordybe sig i en opgave, men at det hurtigt kan blive kedeligt, hvis der er for mange af den type af opgaver (Nina:13). Alle tre respondenter kan godt lide opgaver, der tillader fordybelse, men samtidig trives Nina og Nete med flere bolde i luften på en gang. Multitasking er også noget, Bettina og Birthe mestrer, men er ikke noget, de vægter ligeså højt. De tre Baby boomere værdsætter, at arbejde alene ligesom de tre generation Y-medlemmer, men i højere grad når det kommer til Nina og Nete. Nana er den der minder mest om de tre Baby Boomere og skiller sig ud i forhold til dette. Ifølge generationsteoriene er multitasking en integreret del af generation Y’ernes opvækst. De er digitalt indfødte og opvokset i en tid, hvor de kommunikerer på flere kontaktflader på en gang. Det kan ikke måles om, de tre generation Yer mestrer multitasking i større grad end, hvad tilfældet er hos de tre Baby Boomere, men Nete og Nina giver udtryk for en større begejstring for multitasking end tilfældet er hos de andre informanter.

## **5.4 Faglighed og fællesskab**

***Det er klart unge de har nok også et andet behov for at møde nye mennesker og få etableret deres erfaring – samarbejdspartnere***

Leder1s holdning er i forhold til dette at de unge (generation Y-medlemmer) på arbejdspladsen ikke er forskel på, hvor mange af de to grupper, der deltager i sociale arrangementer og søger det sociale generelt. Dog ser lederen en forskel i måden, hvorpå de deltager i arrangementerne, hvor det er få unge, som ikke deltager i festerne og bliver længe. Omvendt er der flere ældre, som tager tidligt hjem eller bliver væk. Lederen begrundede opfattelsen af at de ældre deltager mindre med:

*”[...] De har jo også været igennem hele familiemønstret og så er der nogle andre ting de prioriterer. Så spiller de måske hellere golf i stedet dagen efter. Så lidt den der kan man sige, og det giver meget god mening. Og det er klart unge de har nok også et andet behov for at møde nye mennesker, og få etableret deres erfaring – samarbejdspartnere. Rundt omkring”.*  
(Leder1:10-11)

Ifølge lederen er det ikke generationsforskelle, der er hos de to grupper, men derimod livsfaseforskelle, da lederen også bringer familiemønstret og behov for at finde samarbejdspartnere som begrundelser for deres væremåder. De ældre har deltaget i mange fester og har familier og børn at tænke på, hvor mange af de unge derimod ikke har børn og har behov for at skabe en solid kontaktflade på arbejdspladsen.

***Hvis du kan forstå hinandens personlighed og liv så har du også nemmere ved at tolerere de ting de går og siger og nemmere ved at forstå deres situation og deres tankegang***

Fokus hos de tre unge er et andet sted, hvor de i højere grad lægger vægt på kompetenceudvikling og det sociale. De tre informanter giver hver især udtryk for, hvad de prioriterer højest, og de lægger primært vægt på forskellige ting. Det går igen ved to af dem, er, at de selv fremhæver, at arbejdet skal være sjovt. Dette kan siges at ligge i tråd med, at de alle tre vægter det sociale på arbejdspladsen højt. Hvor de alle tre påpeger, at det er vigtigt med sociale arrangementer. Hvor Nina påpeger det sociale, som værende stort og en vigtig del af at have et velfungerende arbejdsliv.

*”Jamen det er mega stort. Det er så vigtigt. Du kan godt sidde og have et arbejde du er rigtig, rigtig glad for, men hvis dine kollegaer de er nogle røvhuller jamen så er man heller ikke glad for det. Så er min holdning, at så er man heller ikke glad for at komme på arbejde. Jeg vil hellere have. Jeg vægter nok fællesskabet måske lidt højere end selve opgaven beskrivelsen eller opgave udførelsen (Nina:7).*

Nanna ser det vigtigste på arbejdet er at have en god blanding af både det faglige og sociale, hvor ingen af de to ting overskygger det andet. Hos Nete er det sociale også en rigtig vigtig del, hvor hun fortæller om det sociale på arbejdspladsen:

*”Det gør at du har nemmere ved at danne dig et fagligt forhold når du kender lidt til deres personlige status. Hvis det er en der aldrig fortæller noget om sig selv så har du heller ikke noget at sammenligne med, du har ikke noget at bygge et professionelt venskab op omkring. Vi*

*snakker jo meget, ja hvad fik du så af oplevelser i går og hvordan går det med dine børn[...] mange personlige ting, for du ved, fordi hvis du kan forstå hinandens personlighed og liv så har du også nemmere ved at tolerere de ting de går og siger og nemmere ved at forstå deres situation og deres tankegang, så for at man ikke går skævt af hinanden så er det vigtigt at vide noget om hinandens baggrund (Nete:7).*

For Nete er det vigtigt for samarbejdet at have et socialt grundlag at bygge ud fra. Denne tankegang om at det sociale er en vigtig del for, at det faglige fungerer optimalt, går igen hos alle tre. De tre generation Y-medlemmer vægter i høj grad det sociale. De forklarer vigtigheden af dette med, at når der er den rette dynamik og forhold mellem det faglige og sociale på arbejdspladsen, så fungerer de bedst både fagligt og som person. Selvom at arbejdet hos generation Y-medlemmer ikke har mantraet at *'leve for at arbejde'*, så er det stadig yderst vigtigt, at den private sfære harmonerer med arbejdslivet. Ifølge teorierne er generation Y-medlemmerne vokset op i hjem, hvor de har haft medindflydelse og tætte forhold til forældrene, samtidig er individer i dag via uddannelsen i større grad end tidligere præget af samarbejde og holdarbejde, hvor der skal være plads til alle og alle bliver hørt. Endvidere finder individet ifølge Beck sine holdepunkter via eksempelvis arbejdet, og individets individualiseringsproces og biografi er blevet refleksive. Det kan tænkes, at Netes og de to andre generation Y'ers behov for at kende deres samarbejdspartnere personligt og have et godt forhold til dem for at opnå et optimalt samarbejde, kan være et udtryk for en opvækst med medindflydelse i hjemmet, samt større fokus på samarbejde på uddannelsesinstitutionerne. Disse faktorer kan have været medvirkende til, at informanterne er mere bevidste om, hvordan de bedst fungerer i arbejde, og hvad de forventer. Som nævnt i teori afsnittet så skal jobbet hos generation Y-medlemmer kunne ses som en del af selvrealiseringsprojektet og være meningsgivende. Endvidere argumenteres der for ud fra Becks teori, at privatlivets sfære bliver åbnet op og påvirket udefra. Dette argument kan siges at passe på de tre generation Y-medlemmer, som ser en sammenhæng mellem det private og arbejdslivet. Deres identitet er i høj grad præget af deres arbejdsliv, og hvilken person de bliver formet til på arbejdspladsen, da følelser og værdier, som bliver internaliseret via arbejdet bliver taget med hjem og vice versa.

### ***Kollegaerne betyder rigtig meget for hinanden her***

Hos de tre Baby Boomere nævner alle, at sociale arrangementer er en vigtig ting, og noget som sættes pris på. Bettina fortæller bl.a.: *"Jeg kommer som regel til det hele. Jeg synes at det er godt at man kan mødes, for det er nogle helt andre vilkår når det er udenfor regi også når vi har været på*

*seminar det er også på andre vilkår” (Bettina:12). Både Benthe og Birthe ser også det sociale, som et vigtigt element, hvor Birthe fortæller, at kollegaerne betyder rigtig meget for på arbejdspladsen (Birthe:18). Generation Y-medlemmerne giver udtryk for en anden måde at søge det sociale på, hvor Leder2 også er en forskel på, hvordan de to generationer prioriterer det sociale, som nævnt tidligere. Alle seks respondenter prioriterer det sociale højt, og der kan ikke siges at være nogen forskelle i forhold til, hvor vigtigt de vægter sociale arrangementer, hvor dog de unge nok i større grad prioriterer festerne end de ældre.*

### ***Du har nemmere ved at danne dig et fagligt forhold når du kender lidt til deres personlige status***

Som nævnt tidligere sætter de tre generation Y medlemmer pris på det sociale, og de vægter det alle tre højt. Gode sociale bånd på arbejdspladsen medfører ikke kun at de trives bedre, men er ifølge alle tre informanter også med til at styrke fagligheden. Nina fortæller at; *”Jeg vægter nok fællesskabet måske lidt højere end selve opgaven beskrivelsen eller opgave udførelsen. Jeg tror hellere jeg ville have nogle lorteopgaver og så nogle rigtige gode kollegaer, end jeg ville have drømmejobbet og så have nogle røv kollegaer, så fællesskabet betyder rigtig meget for mig”*. (Nina:7). Når det kommer til arbejdspladsen, vægter hun det sociale højere end selve arbejdsopgaverne. Dette vidner om, at hun har fokus på andre værdier, end hvis hun vægtede det faglige højest. Hun fortæller endvidere om, at et øget kendskab til kollegaerne giver bedre mulighed for at læse hinanden i forskellige situationer og på denne baggrund vide, hvornår der skal gives plads eller opmærksomhed. Hun slutter af med at sige: *”[...] det giver bare en helt anden stemning i afdelingen og en helt anden kultur og når man kender hinanden og så ved man også hvor man har hinanden så det synes jeg er rigtig rart”* (Nina:7). Denne holdning deler både Nanna og Nete også, og de fortæller begge at det, at det personlige kan inddrages i arbejdet er en vigtig del af et godt samarbejde. Nanna nævner, at det er vigtigt med åbenhed, og at man både kan dele og lægge øre til, og hun mener at det er med til at styrke samarbejdet, og det hjælper at de kan læse hinanden (Nanna:8). Nete fortæller, at de ses udenfor arbejdet, hvilket også gælder for de to andre generation Y-medlemmer, hvor Nanna synes, at det vigtigt at kunne ses efter arbejde til sociale arrangementer (Nete:7;Nanna:8-9). Nina fortæller: *”[...] også det der med at vi laver nogle sociale arrangementer efter arbejde, det betyder rigtig meget for mig”* (Nina:7). Det sociale har altså betydning ikke kun for om de tre informanter trives på arbejdspladsen, men også for om de får det optimale ud af deres faglige forhold til deres kollegaer. Nete uddyber hendes forklaring af, hvorfor det sociale er så vigtigt: *”Det gør at du har nemmere ved at danne dig et fagligt forhold når du kender lidt til deres*

*personlige status. I: Og for at få det mest optimale samarbejde så er det også vigtigt at der er noget socialt? Nete: Ja. I min optik” (Nete:7). Der ses en klar sammenhæng mellem det sociale og det muligheden for at få det bedst mulige faglige udbytte.*

I generationsteoriene fremhæves generation Y-medlemmernes, fokus at være på at *’arbejde for at leve’*, hvor arbejdet skal give mening. De tre generation Y-medlemmer i nærværende speciale har alle givet udtryk for at arbejdet er en del af og reflekterer deres personligheder. Endvidere viser deres fokus på det sociale, at arbejdspladsen, udover at skulle kunne indbringe løn, også skal give andre input, såsom fællesskab og plads til det sociale. At det sociale har så stor betydning vidner også om, at de ikke er udelukkende karrieredrevne. De har også behov for, at arbejdet kan tilpasses deres privatliv og give dem input, som også findes udenfor det faglige.

I forlængelse af ovenstående spurgtes der også til, hvad det vigtigste ved et arbejde er. Nina og Nete nævner begge, at fællesskabet eller kollegaerne er det vigtigste, hvor Nete synes begge dele er lige vigtige (Nina:7;Nanna:9;Nete:6). Nete fortæller endvidere, at det vigtigste i hendes liv er hendes søn, og Nina og Nanna vægter også familien højest, men at *”[...] for at jeg kan få min verden og mit liv til at fungere så skal jeg jo også have et arbejde, så det er også vigtigt at jeg har et arbejde jeg elsker, og hver morgen jeg har noget at stå op til og ikke tænker ’arh nu skal jeg på arbejde igen”* (Nete:6). Hun fortæller endvidere at et godt og glad arbejdsliv er med til at give noget livsglæde som tages med hjem til familien og ind i privatlivet.

### ***Så får man et teamwork igen, så får man et helt andet kollegialt forhold, hvor man egentlig tænker på hinanden***

Alle tre Baby Boomere svarer til spørgsmålet om hvad de prioriterer højest, at det er familien der kommer først, hvor Birthe dog tilføjer: *”Jamen det burde jo være familien, det gør jeg jo nok også i den sidste ende helt sikkert, men arbejdet det bliver jo prioriteret højt at jeg laver de ting, møder op og det jeg skal have gjort, men det er jo så mig der er skolet sådan”* (Birthe:12). Hun fortæller endvidere at fortælle, at hvis der skete hendes familie noget, ville hun selvfølgelig smide alt for dem. Som nævnt tidligere ræsonnerer Birthe på en anden måde end de andre informanter. Via ovenstående citat giver hun udtryk for en mere arbejdsorienteret tankegang og prioritering, som understøttes af teserne omkring Baby Boomerne som *’arbejdet kommer først individer’* fra teoriafsnittet. Hos Bettina og Benthe kommer familien som sagt først, hvor Bettina rangerer arbejdet, som det sekundære og derefter venner og det øvrige (Bettina:8).

De tre Baby Boomere minder altså på dette punkt om de tre generation Y-medlemmer, og det samme gør sig gældende angående fællesskabet på arbejdspladsen. Birthe fortæller om, at hendes tidligere arbejdspladser og at, *"Fra mine tidligere arbejdspladser der har jeg haft et rigtig godt kollegialt forhold, men aldrig den der hvor jeg tænker jamen hvis jeg skifter arbejde så kan jeg simpelthen ikke undvære dem. Det kan jeg godt have lidt her"* (Birthe:17). I forlængelse fortæller hun, at jo mere de giver for hinanden på arbejdet både personligt og fagligt desto mere giver det i den anden ende, og det har rigtig stor betydning, hvilket synliggøres i følgende citat: *"Så får man et teamwork igen, så får man et helt andet kollegialt forhold, hvor man egentlig tænker på hinanden, og læser hinanden og sådan noget"* (Birthe:18). Både Bettina og Benthe er enige i det faglige styrkes af at have tætte sociale bånd til kollegaerne, og at fællesskabet derfor især er rigtig vigtigt, fordi kollegaerne kan bruges til at dele forskellige ting med (Benthe:7;Bettina:11). Bettina forklarer yderligere betydningen af at have tætte kolleger: *"Ja og vi ser dem og snakker med dem og ikke bare sender mails til hinanden. Går over til hinanden. Det betyder ufatteligt meget, at man lige får en lille snak om andet end lige kun arbejdet så man bare lige lærer dem lidt at kende"* (Bettina:11). Det sociale på arbejdspladsen virker altså til at have nogenlunde lige stor betydning, hvor der dog kan være forskel i måden hvorpå det sociale kommer til udtryk hos de to grupper af informanter.

## 5.5 Sygefravær og sygefraværspolitik i Region Nordjylland

### *Sygefraværet skal falde med 1 dag i snit per person*

I hele Region Nordjylland er der i år 2015 øget fokus på sygefravær, hvortil dette Leder2 siger: *"[...] her på stedet altså her i regionen har valgt at fokusere på sygefravær i 2015, vi har sagt som region at sygefraværet skal falde med 1 dag i snit per person[...]"* (L2:3). Denne politik gælder for hele Region Nordjylland og rammer derved alle faggrupper lige. Politikken har til formål at reducere sygefraværet som led i en spare øvelse. Der er dog forskel på faggrupper, hvilket kan betyde, at dette fokus på sygefravær hos nogle grupper kan føre til unødigt stress. Til dette nævner Leder2 også at, *"Punkt to det er ligesom et af de første spørgsmål du stillede, det der med om folk de begynder at gå syge på arbejde, og jeg kan jo ikke afvise at det sker"* (L2:3). Lederen selv er enig i at denne sygefraværspolitik kan have utilsigtede konsekvenser. Alle informanterne blev interviewet, da denne politik var trådt i kraft, og dette øgede fokus på sygefravær fra ledelsens side kan reflekteres i flere af informanternes svar.

### ***Man gider jo ikke at være den der trækker op i statistikken***

Hos Nina og Nana bliver der direkte refereret til regionens nye sygefraværspolitik, og hvordan de føler et ekstra pres fra ledelsens side. Disse to generation Y-medlemmer giver udtryk for, at de er bevidste om denne politik og i forbindelse til sygefravær gør sig overvejelser holdt op mod dette. Nina fortæller bl.a. ”[...] nu er der rigtig meget fokus på sygefravær herude, og man gider jo ikke at, være den der trækker op i statistikken. Men nej jeg synes jo også selv at det er træls at være syg. Man vil jo gerne have mindst muligt fravær som muligt” (Nina:3). Hendes holdning til sygefraværet er altså i en vis grad betinget af den overordnede sygefraværspolitik som er i regionen.

Hvor Nanna giver udtryk for det samme og at især ledelsen lægger et pres på de ansatte med hensyn til sygefravær:

”**Nanna:** Altså, jeg synes nok der blevet strammet op nu, så det altså. Jeg føler lidt fra ledelsens side at vi har fået at vide vi ikke skal være syge. Og der er man jo bare. Hvad skal man gøre ved det. Ikke. **I:** Så der er sådan et pres oppe fra føler man? **Nanna:** Ja det synes jeg der er, der er kommet. Nu at de holder øje med sygefraværet. Det er måske også det der gør at man får sådan lidt ekstra pres når det er man skal melde sig syg, fordi forsvarer man nu og tror de så på det. Ja det kan man jo ikke gøre noget ved, altså.” (Nanna:6)

Disse to generation Y-medlemmer italesætter tydeligt, at de føler et øget pres fra ledelsen og, at de på den baggrund tænker det ind i deres overvejelser, når de skal melde sig syge. Det er et overordnet reglement, men selve funktionen regionen har, og hvordan den sætter nogle betingelser og rammer, som derefter går ind og rammer disse to informanter personligt og præger deres holdninger til sygefravær, kan relateres til Beck. Hos Beck er institutioner i dag identitetsskabende, da de traditionelle holdepunkter er forsvundet med aftraditionaliseringen, og derved skabes individets biografi via bl.a. de rammer og betingelser, som er muliggjort af institutioner. Ovenstående citater og udsagn illustrerer, hvordan Region Nordjylland, som institution, er med til at påvirke informanterne med de regelsæt, de udstiller. Endvidere kan det diskuteres, om disse kan være med til at præge informanternes holdninger og evt. identitet. Som nævnt tidligere fortæller Nete, at hun anser arbejdet som identitetsskabende. Nina og Nanna formulerer sig ikke så direkte i denne sammenhæng, men Nina fortæller bl.a.:

”*Af dem der kender mig vil nok sige at mit arbejde betyder rigtig meget for mig [...] For hvis du er glad for dit arbejde så bliver du også en gladere person i privaten og du bliver et*

*helt andet menneske. Og hvis du er selvsikker på dit arbejde og du har en masse selvtillid, jamen så smitter det også af på hvem du er som person så tror du mere på dig selv” (Nina:15).*

Nøgleordene hos Nina er her glæde, selvsikkerhed og selvtillid, hvor glæde på arbejdet resulterer i et bedre og gladere privatliv. Den person, som hun er på arbejdet, tages altså også langt hen af vejen med hjem. For hende kan arbejdslivet og privaten ikke adskilles, da det påvirker hende og den måde hun er på. Hos Nanna kan der findes en lignende holdning, hvor hun til spørgsmålet om, hun føler at arbejdet er med til at sende et signal om, hvem hun er som person, svarer: ” [...] *men det gør det da. [...] Jeg vil sige at man har et ganske almindeligt arbejde, det viser nok også at man er, bare et ganske almindeligt menneske. [...] Jeg har et stille og roligt arbejde, og det afspejler hvordan jeg er, tænker jeg”* (Nanna:9). Arbejdet afspejler hendes person og hendes personlighed, hvilket også stemmer overens med, at hun anser jobbet for at være noget nær drømmejobbet. Der kan siges, at være en sammenhæng mellem de valg hun har gjort i sit uddannelses- og arbejdsliv, og hvilken person hun er.

Sygefraværspolitikken indflydelse på deres valg kan ses i den måde, hvorpå Nina og Nanna snakker om sygefravær. Hvor Nina har været syg fire gange (af forskellig længde) siden sommerferien 2014, og til spørgsmålet om det er meget eller lidt i den periode uddyber med – ”*Jeg synes det er træls, altså jeg føler jo det er meget og jeg synes det er træls”* (Nina:3). Det er i forlængelse af dette svar, at hun begynder at snakke om sygefraværspolitikken i regionen, og at hun ikke vil være en del af statistikken. Hendes holdning til sygefravær og skyldfølelse osv. mht. dette er altså betinget af bl.a. denne politik og ledelsens øgede fokus på sygefravær som et problem. Nanna har siden sommeren 2014 været syg fem gange (af forskellig længde) og fortæller i den forbindelse at: ”*Jeg synes det er meget. Jeg er lidt flov over det, men jeg kan jo ikke gøre noget ved det, det kommer jo”* (Nanna:2). Endvidere uddyber hun hendes svar med ”*Det er jo unormalt at være syg så meget. Jeg ville ønske at det ikke”* (Nanna:2). Senere i interviewet nævner hun ligesom Nina det øgede fokus på sygefravær, og hvordan hun føler sygefraværet skal forsvares overfor ledelsen. Disse to informanter er altså påvirket negativt af dette fokus på sygefravær, i den forstand at de har dårlig samvittighed af at melde sig syge. Nanna betegner endda hendes sygefravær som unormalt. Givet at hendes sygefravær er højere end gennemsnittet, vidner det stadig om et individ, som føler sig presset af ledelsen. Det er samtidig også holdt op mod, at hun tidligere år var syg ca. to gange om året, men de seneste år har haft nemmere ved at blive udsat for sygdom (Nanna:2).



Både Nina og Nanna er begge meget opmærksomme på deres eget sygefravær, og Nina fortæller om en episode, hvor hun to en feriedag frem for en sygedag.

*”[...] jeg har taget en feriedag hvor jeg egentlig burde tage en sygedag. [...] Det var simpelthen hen det der med fordi, nej nu er hun syg igen. Nå men så kan jeg tage en feriedag i stedet for og så tæller den heller ikke i statistikken. Så ja det har jeg. Men det er så forkert og det er heller ikke noget jeg gør mere. Men jeg har gjort det.” (Nina:11)*

Hun uddyber med, at det er dårlig samvittighed over at melde sig syg, der førte til hendes valg og til spørgsmålet om, det ikke er i orden at være syg, hvis man er det, svarer hun – *”Jo, men det er igen det der med ens ansvarsfølelse og hvor meget har man været syg og samvittighed og sådan noget, men det er så forkert”* (Nina:11). Hun fortæller selv, at det er forkert, men at valget udspringer af ansvarsfølelse og dårlig samvittighed. Endvidere beretter hendes udsagn om igen et øget fokus på ledelsen og sygefravær, da hun igen fortæller, hun ikke vil tælle i statistikken. Hendes holdning er i høj grad præget af hendes umiddelbare frygt for at være syg og de konsekvenser det kan bære af sig. Det samme kan siges at være tilfældet hos Nanna, og det kan være et resultat af, at de er nye på arbejdspladsen, og derved har været ansat få år og derved frygter at blive fyret.

Regionen som institution påvirker altså især disse to informanter, hos Beck påvirker institutioner individet og kan bidrage med elementer til individets livsbiografi. Det interessante er om, regionens regler og betingelser fører til en frygt hos informanter, og derved internaliseres denne frygt og negative syn på sygefravær i individet og deres generelle holdning til sygefravær. De nævner begge, at de er enten flove over deres grad af sygefravær eller har dårlig samvittighed. Deres beskrivelse af sygefravær fremstår negativ, og det kan diskuteres om den stramme sygefraværspolitik og arbejdet, som et identitetsskabende element, er med til at skubbe informanterne i en bestemt retning angående holdninger til sygefravær. Der kan argumenteres for, at de to informanters holdninger udelukkende er et resultat af frygt for at miste deres arbejde, men samtidig beskriver de også vigtigheden af arbejdet, og hvordan det er med til at definere dem som personer. Derved vil arbejdet, som identitetsskabende faktor, med alle dets elementer også kunne argumenteres for at føre til holdningsændringer bl.a. vedrørende sygefravær. Ud fra dette ræsonnement vil der hos Nina og Nanna kunne være tale om en sammenhæng mellem regionens rammer og reglementer og deres tilhørsforhold til arbejdet. Ud fra dette kan der siges at være en dobbeltsidet effekt.

Nete nævner ikke sygefraværspolitikken ligesom de to andre, men hun snakker stadig om reglementer med hensyn til sygefravær:

*”[...] der er en regel der hedder du må have tre fraværsperioder og en periode kan være en enkelt dag, det kan også være tre uger, det er sygdomsperiode efter tre så skal du til en sygefraværssamtale inden for et halvt år. Så hvis du er syg mandag, onsdag og fredag det er tre sygefraværsperioder. Så skal du til samtale, så lederne de har rimelig styr på hvad der foregår heldigvis”. (Nete:5)*

Nete er helt bevidst om reglerne omhandlende sygefravær og ligesom de to andre generation Y-medlemmer, gør hun sig også overvejelser omhandlende sygefravær holdt op mod de regelsæt, der er. Til spørgsmålet om reglerne med sygefraværsperioder er med i overvejelserne, når hun melder sig syg, svarer hun: *”Nemlig. [...] Kan jeg nu redde det på to dage frem for, at jeg så skal have tre sygefraværsperioder inden for kort tid, så vil jeg da også hellere det og det er da også til mere gavn for mine kollegaer at jeg kommer tilbage og er rask”* (Nete:5). I hendes valg om hun skal tage tilbage på arbejde efter en sygdomsperiode eller vente en dag, ligger der overvejelser, som ikke kun er holdt op mod hendes helbred, men også kalkuleret i forhold til sygefraværs reglementet. Nina og Nanna tænker også kalkuleret med hensyn til sygefraværspolitikken på arbejdspladsen, men i en mere udtalt negativ retning end Nete. Nina svarer bl.a. på spørgsmålet om, hun ville overveje en ekstra gang at melde sig syg, hvis hun var eget syg i en periode, at:

*”Ja. Fordi egentlig så ville jeg gerne være så lidt syg som overhovedet muligt så hvis jeg har været meget syg så vil jeg nok lige og tænke mig om og sige, hov er jeg egentlig så syg at jeg ikke kan komme på arbejde, fordi jeg ved, også godt at mit sygefravær det går, også udover mine arbejdskollegaer, når jeg ikke er der, så er der nogen der skal lave mine arbejdsopgaver. Så det går udover dem at jeg er væk, plus at det tæller, også is statistikken og det har jeg jo ikke lyst til.”* (Nina:8)

Hun nævner både, at hun tænker på at andre skal overtage hendes arbejdsbyrde, hvis hun er væk, og at hun ikke vil hive op i sygefraværstatistikken. Igen fremkommer frygten for at være for meget syg og et ansvar, som hun ikke kan varetage, hvis hun er syg. Nanna svarer på spørgsmålet om, hun ville overveje en ekstra gang om hun skulle melde sig syg, at:

*”Ja. Jo det er da sådan f.eks. sidst hvor jeg sådan havde lungebetændelse hvor jeg sådan tænkte, åh ha.. Jeg synes ikke at jeg kunne komme på arbejde. Det var sådan at det var*

*virkelig træls at melde sig syg, og jeg tænkte kunne jeg på nogen måde tage af sted. Altså, jeg var også af sted en dag og blev sendt af sted efter et par timer, og så kunne jeg ikke komme dagen efter. Så skulle du være blevet hjemme, men årh. I: Man ville gerne? Nanna: Ja.” (Nanna:4)*

Nanna giver ligesom Nina udtryk for, at hun helst ikke vil være syg, og dette kan også ses i sammenhæng med, at de begge to flere gange fremhæver sygefraværspolitikken og ledelsens øgede fokus på sygefravær som et argument for, at de er mere opmærksomme på deres sygefravær.

***Og det er jo et sted hvor vi render stærkt og den type sygdom vi ser tit det er jo stress at folk går ned med***

Hos de tre Baby Boomere bliver det øgede fokus på sygefravær i år 2015 i regionen kun fremhævet hos Birthe. Til spørgsmålet om hun har overvejet en ekstra gang om, hun skulle melde sig syg, hvis hun havde været meget syg i en periode, fortæller hun at, det har hun ikke prøvet. I forlængelse af dette nævner hun reglerne omhandlende sygefravær:

*”Og igen er vi løbet ind i vi har nogle regler med sygdom og man kan løbe ind i en fyreseddel og der vil man jo også tænke over det, så hvis man kan se man er på vej ind i det så vil man selvfølgelig undgå at melde sig syg. Men man kan jo også have en sygdom hvor man bare kan blive nødt til det. Men man vil selvfølgelig kigge på de regler også hvis det er” (Birthe:9)*

Birthe har ikke selv oplevet det, men nævner ledelsens fokus på sygefravær og hertil en frygt for at blive fyret. Hendes opfattelse af, hvad disse regler og øgede fokus kan føre til, ligger på samme linje som Nina og Nanna. Endvidere fortæller Birthe også, at hun har svært ved at se relevansen af dette på hendes kontor og i Regionshuset generelt og de faggrupper, der er at finde der:

*”Og det er jo et sted hvor vi render stærkt og den type sygdom vi ser tit det er jo stress at folk går ned med, det har det i hvert fald været. Lige nu er der i hvert fald nogle steder hvor de render rigtig stærkt og man tænker hvordan kan de holde til det. Og der er nogle de siger op”(Birthe:9).*

Hendes opfattelse er at, på Regionshuset er der meget pres på og mange, der er stressede. Dette kan eventuelt også være tilfældet med Nina og Nanna, som befinder sig i nogle kontorer, hvor der er en stor arbejdsbyrde, og derfor de har dårlig samvittighed over at være syge. Det kan diskuteres om, der en stresset atmosfære i Regionshuset, som Birthe giver udtryk for, og denne således indirekte

også er med til at skubbe i retningen af et negativt syn på sygefravær, hvor det ses som noget negativt, hvis man er syg.

Hos de tre Baby Boomere er det kun Bettina, som ville overveje at en ekstra gang om, hun skulle melde sig syg, hvis hun var meget syg i en periode. Hun begrundet det med: *”Det er også man tænker på om der er en fyringssituation og du har mange sygedage, og det er hele tiden man skal stille inde ved sin leder efter et x antal sygeperioder og det ville jeg gøre hvis jeg havde dem, men det har jeg ikke”* (Bettina:4). Hun fortsætter og forklarer, at hendes valg ville være begrundet af, ikke kun i en risikovurdering holdt op mod en fyring, men også at hun ville tænke, at det ville være svært at håndtere: *”For følelsen ville komme at, nu har jeg igen noget med sygdom eller noget, nu har jeg igen fået noget som jeg slet ikke. Pludselig så går det nedover mig og det vælter det ene det tredje, det fjerde ikke også. Det tror jeg også det er psykisk hårdt når man er i sådan en situation”* (Bettina:5). Hun slutter endvidere af med, at det også bunder i en følelse af at svigte hendes kollegaer, og de arbejdsbunker, hun efterlader til dem, mens hun er fraværende. Bettinas overvejelser er altså både baseret på en risikovurdering, mentalt pres og ansvarsfølelse overfor kollegaerne.

Benthe svarer, ligesom Birthe, at hun ikke ville overveje en ekstra gang om, hun skulle melde sig syg, hvis hun befandt sig en periode med mange sygefraværsdage. Hun fortæller at, *”[...] hvis jeg er syg, så er der ikke noget at gøre ved det”* (Benthe:3). Disse tanker vidner om en indstilling til sygdom, som bunder i at sygdom ikke er noget selvvalgt, og derfor er der ikke noget der kan gøres ved det. Hun adskiller sig derfor fra Bettina, Nanna og Nina, som har henholdsvis en ansvarsfølelse og skyldfølelse som influerer deres holdninger og tanker omhandlende sygefravær og det omtalte dilemma med at holde sig fra at melde sig syg. Endvidere fortæller Benthe, at hun sjældent er syg, og hendes syn på kollegaers sygefravær afspejler også en anden holdning end flere af de andre informanter. *”[...] man kan da godt blive lidt irriteret på en kollega der melder sig syg hele tiden, og hvis det ikke er en selv så er det børn eller, de har meget fravær. Men jeg kender ikke deres situation, jeg kan jo ikke tillade mig at tænke, men det gør jeg jo alligevel”* (Benthe:3). Hendes overvejelser over sygdom hos kollegaer bunder ikke i, som hos Bettina og Birthe, interesse og omsorg for de andre. Dermed ikke sagt disse følelser ikke er til stede hos Benthe i hendes omgang med kollegaerne, men hendes første indskydelse er drevet af en irritation hvor den hos de to andre Baby Boomere er omsorg.

Som slået fast tidligere fokuserer Nina og Nanna meget på sygefravær og de negative effekter det bringer og kan bringe med sig. Hos Nete er der også fokus på reglerne, og der bliver taget overvejelser i henhold til dette, men er mere markant hos de to andre generation Y-medlemmer. En af grundene kan være antallet af sygedage, de har haft siden sommeren år 2014, og hvordan de anser deres sygefravær. Altså hvordan de anser deres egen sygefraværsdage gennemsnit holdt op imod, hvilke forventninger de har til dem selv og andres sygdom. Nina har været syg fire gange, bl.a. pga. fysiske skavanker en af gangene og giver selv udtryk for, at det er meget (Nina:3). Nana har været fem gange og føler også at det er meget og holder det bl.a. op mod, at hun tidligere år ikke har været udsat for så meget sygefravær (Nanna:2). Nete er den der har haft mindst sygefravær med tre til fire sygedage, og hun betegner det selv som lidt – ”Altså jeg vil sige det er lidt, for inden for de sidste fire måneder der har alle bare været syge med influenza og sådan nogle ting, og der har jeg ikke været ramt, så jeg synes selv at det er lidt” (Nete:2). Nete gør sine overvejelser holdt op mod hendes kollegaers sygefravær. Både Nina og Nanna nævner det øgede fokus på sygefravær i regionen, som begrundelse for at de især er utilfredse med, hvad de anser som meget sygefravær. Nete derimod føler ikke, hun er meget syg sammenlignet med de tendenser i sygefravær, hun ser i Regionshuset (i den periode interviewet blev foretaget). Nete ræsonnerer anderledes end de to andre generation Y-medlemmer og føler sig ikke udsat ligesom de to andre medlemmer, da hun føler at mange kollegaer er mere syge end hende.

Hos de tre Baby Boomere er der ingen af dem som føler de haft mange sygedage siden sommeren 2014. Benthe og Bettina fortæller, de har været syge en gang hver, og Birthe har haft tre sygedage, men fortæller at hun ikke har været syg i tre år forinden (Benthe:2;Bettina:2;Birthe:3). De føler alle sammen, at det antal sygedage er lidt, men i forhold til hvad der kan karakteriseres, som mange sygedage på et år har de forskellige holdninger. Benthe anser mere end en gang om måneden som værende meget (Benthe:2), og hos Birthe er det

*”[...] at hvis man har over en uge, så vil jeg sige man skal til at tænke over det, men man kan godt være uheldig og rende ind i to gange større forkølelse eller influenza så har man jo nemt fjorten dage. Men hvis man kommer derover så er det måske ved at være oppe hvor man sådan tænker, arh måske man skulle have nogle flere vitaminpiller eller et eller andet”.* (Birthe:4)

Birthe anser altså alt over en uges sygedage om året som værende meget. Som statistikken fra Region Nordjylland viser, er det gennemsnitlige antal sygedage på et år med et aldersspænd fra 18 år til pensionsalderen ca. 10 dage. I forhold til dette giver Birthe udtryk for den laveste tolerance

med hensyn til sygefravær hos de tre Baby Boomere, hvilket også reflekteres i hendes citat, hvor hun nævner vitaminpiller som en mulighed, hvis man er meget syg. Birthe giver dog også udtryk for en mentalitet, hvor sygdom ikke nødvendigvis behøver at betyde man ikke kan arbejde:

*”Og så er der mange der har sagt hvorfor jeg ikke melder mig syg, men nu er jeg jo af den gamle, og jeg har været til læge og fået at vide at jeg kunne være delvist sygemeldt og måske skulle man sygemelde sig og det skal man ligesom selv vurdere, og så blev jeg enig med mig selv at jeg kunne ligeså godt have ondt herude som jeg kunne have ondt hjemme ved mig selv”.* (Birthe:3)

Birthe beretter her om en mentalitet, der ifølge hende, er et resultat af at hun er af den gamle skole. Dette udtryk bruger hun flere gange i sammenhæng med, at der skal mere til, før hun melder sig syg. Hun giver altså udtryk for en anden tankegang og mentalitet som er betinget af hendes alder og eventuelt den generation, hun tilhører.

Bettina er den eneste af de tre Baby Boomere, som ikke nævner, hvor mange gange sygedage, hun synes er meget på et år. Derimod er hun den eneste, som ville tænke over antallet af sygedage, da hun præget af meget sygdom (Bettina:4). Hun berører, hvad hun anser som mange sygedage, indirekte ved at fortælle, at hun ville tænke meget over det, hvis hun kom i en situation med mange sygedage. Hos Birthe og Benthe er dette ikke tilfældet, og selvom Birthe også er bevidst om de strammere regler og har svært ved at se den gavnlige effekt af det, ville hun ikke ændre hendes adfærd på denne baggrund.

At Birthe anser sig selv som værende af den gamle skole, begrundes hun bl.a. med, at der skal mere til, før man bl.a. melder sig syg – *”Ja det tror jeg. Jeg tror der skal mere til før at man. Men jeg plejer altid at sige at jeg er et tvært apparat”* (Birthe:4). Hun associerer det med at være af den gamle skole med at kunne holde til mere, og ikke i samme grad som andre at bukke under for sygdom osv. Ligesom Birthe bruger Bettina også vendingen at være af den gamle skole. Hun nævner det i sammenhæng med spørgsmålet, om hun kunne finde på at tage til et arrangement om aftenen, selvom hun var syg om dagen: *”Jeg er jo af den gamle skole, så helst ikke”* (Bettina:2).

Bettina tillægger den samme vending en anden betydning, end det er tilfældet hos Birthe.

At tage til et arrangement om aftenen, hvis man har meldt sig syg om dagen, er hos Benthe heller ikke noget, hun finder acceptabelt: *”Det synes jeg at ville være lidt pinligt. Det ville jeg ikke, så ville jeg nok hellere hvis det var jeg troede jeg kunne tage af sted så ville jeg også tage på arbejde”*

(Benthe:2). Disse to Baby Boomere giver her udtryk for den samme holdning med hensyn til sygefravær i denne sammenhæng. Det er dog interessant, at Birthe også ser sig som værende af den

gamle skole, men alligevel forholder sig anderledes til det. Hun fortæller endvidere, at hun ikke anser hendes holdning for at være gældende hos majoriteten i dag – ”I dag der er det jo ikke sådan det er” (Bettina:3). Denne holdning er Birthe enig i, hvor hun fortæller, at hun ville tage til et arrangement om aftenen, selvom hun var syg om dagen, så længe det er noget privat (Birthe:4). Hun nævner, at hun tidligere var af den modsatte holdning, som ses hos Benthe og Bettina, men at flere ting har ændret hendes holdning, ”[...] men der er jeg nok sådan blevet moderet lidt, også sådan via mine egne piger, man kan jo egentlig godt få det rigtig dårligt med noget hovedpine og noget til middag så har man det bedre ikke også, så man egentlig godt kan noget om aftenen” (Birthe:4). Det er hendes i dag voksne døtre, som har påvirket hende hvortil hun tilføjer: ”Jeg tror det er tiden. De mennesker man har været imellem” (Birthe:5). Det er altså indirekte tiden, som har gjort at holdningen generelt er anderledes, ifølge hende, og hendes yngre døtre er så dem, som har været katalysator bag denne holdningsændring. Benthens citat hvor hun fortæller, at det ikke er sådan i dag, med henvisning til, at man ikke kan tage til et arrangement om aftenen, hvis man er sygemeldt om dagen, viser, at hun også ser en ændring i holdningen i forhold til dette, sammenlignet med tidligere. Benthe og Bettinas udsagn vidner om enten generationsforskelle, eller blot individer, der er vokset op i en anden tid. Benthens holdningsændring peger også i en anden retning end generationsforskelle, da hun har ændret holdning for at tilpasse sig tiden og den holdning hun ser, er til stede hos majoriteten af de mennesker, hun omgås.

## 5.6 Sygdom og arbejde

Sygefravær fylder på nogle punkter lige meget ved alle seks informanter. De giver alle udtryk for, at hvis der er smittefare, skal man blive hjemme og ikke møde op på arbejdspladsen. Dette udtrykkes bl.a. via citat af generation Y'er Nanna:

*”Hvis man er syg så skal man blive hjemme. Også fordi hvis man risikerer at smitte hele kontoret. Nej du må bare blive hjemme og blive frisk. Jeg tror da også på at hvis man er hjemme og passer sin sygdom så kommer man hurtigere igennem, hvis man presser sig selv”* (Nanna:5).

Alle de andre udtrykker en lignende holdning, hvor at sygdomsgraden samt man skal blive hjemme er en vurderingssag fra person til person. Her kan personlige forhold også indvirke. Alle seks informanter giver også udtryk for, at de har og i fremtiden vil tage på arbejde, hvis de blot er småsyge, som Nanna fortæller: ”Ja. Det har jeg. Jo altså det kan man godt se hvordan det går, og så kan man tage hjem igen hvis det er. Jeg synes da, man er da nødt til at tage af sted for at se

*hvordan, altså medmindre man ligger og brækker sig*” (Nanna:3). Alle seks informanter er enige, at man i det mindste kan tage af sted og se hvordan det går, medmindre at der er tale om feber eller slem sygdom (Nete:2;Nina:3-5;Benthe:2-3;Birthe:4-6;Bettina:3-5). De er dog alle sammen enige om, at hvis der er smittefare, skal man blive hjemme, således man ikke risikerer at være årsag til at andre går ned med sygdom (Nete:2;Nina:5-6+10;Benthe:3;Birthe:5-6;Bettina:4). De føler alle sammen her et ansvar overfor deres medmennesker og kollegaer, som overskrider deres trang til at færdiggøre arbejdsopgaver og har alle den samme holdning til sygdom, som fremhæves via citat af Nanna og Benthe:

*”Hvis man er syg så skal man blive hjemme. Også fordi hvis man risikerer at smitte hele kontoret. Nej du må bare blive hjemme og blive frisk. Jeg tror da også på at hvis man er hjemme og passer sin sygdom så kommer man hurtigere igennem, end hvis man presser sig selv”.* (Nanna:5)

*”Men altså selvfølgelig hvis man er meget syg, så er det nok lige meget hvad for nogle opgaver der ligger, så er det med at blive hjemme. Hvis jeg har det så dårligt, men det kan jo godt lige ligge på vippen”* (Benthe:4).

Dette kan siges, at være en naturlig indstilling, da man skal have lov til at blive hjemme, hvis man er syg. Det interessante er, at Benthe modsiger sig selv med hensyn til ovenstående citat, da hun til spørgsmålet om, hun ville tage på arbejde dårlig, hvis det var meget vigtigt at få noget færdigt – *”Ja det kunne jeg”* (Benthe:4). Hos Benthe er det lidt i en gråzone, da hun ikke betegner, hvad alvorlig sygdom er, og spørgsmålet er om hun i en presset situation ville tage på arbejde uanset tilstand, ligesom Nina, Bettina og Birthe, for at støtte op om kollegaerne og arbejdsopgaverne. Hun nævner selv arbejdsopgaverne, som begrundelse for at tage af sted syg på arbejde. I sammenhæng med dette fortæller de dog alle sammen, undtagen Nete, at hvis der er nogle prækære situationer, hvor der er nogle deadlines, der skal overholdes, så alle får deres løn f.eks., eller, at der lige pludselig kommer ekstrem tryk på, og der er brug for alle mand, kunne de godt finde på at tage på arbejde syge. Nete er den eneste af informanterne, som helt tydeligt er uenig i denne måde at ræsonnere på:

*”I: Hvis man er i stand til det (at arbejde) og du har, hvis du f.eks. har nogle vigtige opgaver man føler sig forpligtet til, så skal du blive hjemme hvis der er smittefare? Nete: Ja. Det vil jeg mene, for det andet det er uforsvarligt”.* (Nete:3)



Under interviewet vedrørende spørgsmål om sygdom nævnte Nete ligesom i ovenstående citat flere gange, at hvis der er smittefare involveret, skal personen blive hjemme. Nete vægter her det moralske og etiske højere end ansvars- og fællesskabsfølelse overfor arbejdsopgaverne og kollegaerne. Der kan siges, at være en kontradiktion i de fem andre informanternes værdigrundlag, hvor deres holdninger og standpunkter bliver tilsidesat i udsatte situationer. Dette er tydeligt illustreret via Nannas citat, hvor hun til spørgsmålet om det er i orden at tage på arbejde syg, hvis det virkelig pressede på:

*”Nej det må man ikke. Men det er svært at lade være, når det er en selv. Men når det er kollegaerne så vil jeg til hver en tid sige tag nu hjem, bliv derhjemme og bliv nu frisk. I: Men når man selv sidder i det og føler man har ansvar så er det sværere at håndtere? Nanna: Ja det er det”*(Nanna:5).

Nanna har her en klar holdning til det at tage syg på arbejde, men når det bliver vendt mod hende selv, og hun selv står i situationen bliver hendes standpunkt og moralske overbevisning bøjet således, det ikke gælder hende selv. Årsager til at tage syg på arbejde selv med risiko for smittefare bliver illustreret ved citat af Bettina:

*”Jamen det var hvis det var der var noget der var ved at brænde fuldstændig på og at de sad og de knoklede derind kollegaerne, og mit det manglede så også stadigvæk. Altså så ville jeg sidde der nok, selvom det var helt skørt, men det ville jeg gøre. Så ville jeg nok møde ind og synes vi skal løfte i samlet flok, men det er sjældent vi har sådan en situation”*. (Bettina:6)

Til spørgsmålet om de kunne finde på at tage på arbejde syg, hvis der var en god grund til det ligger Nina på linje med Bettina ud fra hendes citat. *”Ja det kunne jeg godt. Desværre. Men skal jo nok helst blive derhjemme når nu man er syg, men jeg synes der er nogle situationer hvor det kan være rigtig, rigtig svært at melde sig syg”* (Nina:6). Både Nina, Bettina og Benthe og Birthe beretter om en kontrast i deres holdninger, hvor de generelt går ind for at man ikke skal begive sig på arbejde hvis man er mere end småsyg (snue, forkølelse), men hvis det virkelig brændte på, på arbejdspladsen overskygger ansvarsfølelse overfor kollegaerne og arbejdsopgaverne deres moralske og etiske overvejelser i forhold til risici og smittefare (Benthe:3;Birthe:6). Hos Nina ligger fokus på hende selv og ræsonnementer for at tage syg på arbejde er baseret på målet om at nå alle hendes opgaver til deadline. *”Nej det er ikke for fællesskabets skyld det er mest for min egen skyld, totalt egoistisk, det er for min egen skyld, altså jeg kommer på arbejde for at, det kan enten være fordi at*

*jeg har nogle opgaver jeg ved jeg bare skal have lavet” (Nina:6). Det er altså med udgangspunkt i hende selv og ønsket om at nå hendes opgaver og mål, der har betydning. Dog tilføjer hun også at,*

*”[...] hvis jeg ikke får alt med, jamen så får folk jo ikke udbetalt deres løn. Og det er jo heller ikke fair overfor dem, folk er jo rigtige afhængige af at de får deres løn og at de også får den rigtige. Så jeg har jo også et ansvar overfor en rigtig masse andre mennesker om at de får den rigtige løn” (Nina:6).*

Hendes prioriteringer med hensyn til sygdom og arbejde centrerer sig om hende selv og de opgaver, der er blevet hende pålagt, samt det ansvar dette bærer med sig og de mennesker dette implicerer. Hos Benthe er det også opgaverne, som prioriteres først i denne henseende, hvorimod det hos de to andre Baby Boomere er kollegaerne, som har størst betydning (Benthe:3). Ligesom hos de to andre bruger de opgaverne og deadlines som eksempel, hvor der er meget travlt på arbejdet og bestemte opgaver skal færdiggøres på kort tid. Dog er det kollegaerne som er i centrum for valget om at tage sygdom på arbejde.

*”Jamen det er meget overfor kollegaerne fordi vi er meget pressede her. Mine kollegaer vi har rigtig travlt de fleste af os vi har nogle dynger og nogle ting vi skulle have ordnet altid. Og derfor går det meget hårdt udover kollegaerne hvis man er syg, men det er igen også og det er igen kollegaerne man tænker på”. (Birthe:8)*

Ligesom Birthe er det hos Bettina også kollegaerne, som fungerer som drivkraft for hendes valg. *”Jamen det var hvis det var der var noget der var ved at brænde fuldstændig på og at de sad og de knoklede derinde kollegaerne, og mit det manglede så også stadigvæk. Altså så ville jeg sidde der nok, selvom det var helt skørt, men det ville jeg gøre” (Bettina:6).* Det interessante er her at der i alle fire tilfælde bruges de samme former for eksempler til at understøtte deres forklaringer, dog ræsonnerer de forskelligt og lægger vægten på to adskilte værdiorienteringer. De to Baby Boomere Birthe og Bettina vægter det kollegiale og fællesskabet højere end opgaven i sig selv, og ansvarsfølelsen ligger hos dem de arbejder sammen med. Det vidner om en værdiorientering hen imod en form for fællesskabsfølelse. I generationsteoriene bliver Baby Boomerne anset som værende orienteret mod moral og etik, hvilket ovenstående udsagn om en orientering hen imod fællesskabet kan vidne om er tilfældet hos Bettina og Birthe. De tænker på deres kollegaer og fællesskabet først, hvilket vidner om moralske og etiske overvejelser som baggrund for deres valg, som ikke i samme grad kan siges at være tilfældet hos de andre informanter. Det kan diskuteres om

den specifikke kultur, der er på deres kontorer, bærer mere i retning af dette, og derved er med til at opretholde og forstærke denne pligt- og ansvarsfølelse overfor kollegaerne som første prioritet over opgaverne. Hos Nina og Bente er omdrejningspunktet for deres valg derimod opgaverne, hvor Nina giver udtryk for at hvis opgaverne ikke laves ordentligt føres det tilbage til hende. Nina beretter dog også om en pligtfølelse overfor dem, der skal laves løn til, hvilket også er tilfældet hos Bente.

I forlængelse af ovenstående og kollegaernes og arbejdsopgavernes betydning vil der nu blive fokuseret på hvad der vægter højest hos informanterne, når det kommer til at levere et godt stykke arbejde. Alle tre generation Y'ere holder det op mod dem selv, illustreret via citat af Nanna, da hun svarer på spørgsmålet, i forhold til hvem det er vigtigt for hende at levere et godt stykke arbejde: *"Jamen. Det er nok i forhold til mig selv tænker jeg. Jeg ved at jeg gør et godt stykke arbejde og jeg gør hvad jeg kan. Det giver da, det giver noget. Ja. Hvad kan man sige. Men, altså jeg bliver da glad for mig selv at jeg kan passe mit arbejde og at jeg gør det godt"* (Nanna:11). Nina nævner det samme, hvor det er en ansvarsfølelse overfor hende selv der kommer først, og at det hun fortæller hendes samarbejdspartnere er rigtigt. Den sidste generation Y'er Nete orienterer sig i samme retning, dog er hun ikke ligeså eksplicit i hendes udsagn. *"Jeg er lønkonsulent for næsten 400 mennesker så det er vigtigt for mig at deres løn er korrekt. Det er vigtigt for mig at, de får en god service og de føler at jeg er til hjælp og ikke til gene. Så det er vigtigt for mig at jeg laver et godt stykke arbejde hver dag"* (Nete:13). Det er interessant, at Nete flere gange nævner, at det er vigtigt for hende at levere god service og et godt stykke arbejde. Det kan således udledes, at de tre generation Y-medlemmer i deres arbejdsopgaver har et udgangspunkt, der hedder dem selv. Denne fokus kan være et resultat af at være nye på arbejdsmarkedet i deres første job, og derfor gerne vil udføre deres arbejdsopgaver så fejlfrit som muligt, således de får fremhævet deres kompetencer og vist, hvad de kan. Det kan fremstå egoistisk, at de tre informanter prioriterer således, men holdt op mod generationsteoriene, kan det være et udtryk for deres opdragelse, hvor de er vant til at få opmærksomhed og blive iscenesat.

Ved at fokusere på opgaverne og problemerne med dem selv i centrum, kan dette også være et udtryk for individualiseringsprocessen, som Beck ser i det postmoderne samfund. Det kan diskuteres om, de tre generation Y'ere er bevidste om risiciene for at blive fyret, og derved agerer og tænker ud fra disse risici. Individets identitet er i dag blevet refleksiv og et af de steder, hvor individet kan finde et holdepunkt, er f.eks. via arbejdet, da dette og andre områder såsom mode er der, hvor individet finder elementer, som bliver til integrerede dele af dets identitet. Med afsæt i

denne tankegang kan individets umiddelbare egoistiske tankegang forklares ud fra en risiko vurdering og identitetsproces. De får udført de opgaver, de skal og får hjulpet kollegaerne i samme grad, som de andre informanter, men de gør det ikke med det mål for øje at hjælpe fællesskabet, men derimod således de har gjort deres arbejde og føler, at de har udført deres arbejde godt. Hvis informanternes arbejde indgår i deres identitetsdannelse, kan dette være en del af forklaringen på denne *'mig selv i centrum tankegang'*, hvor arbejdet centrerer sig om dem selv og deres identitet og ikke kollegaerne og fællesskabet, som er tilfældet hos de to Baby Boomere Birthe og Bettina. Med hensyn til identitetsdannelse fortæller Nete "[...]ens arbejde det er også en del af ens identitet, og så det du laver det er også en del af det du repræsenterer dig selv som" (Nete:13). Der er altså en klar sammenhæng mellem ens arbejde, hvordan man fremstår på selve arbejdspladsen og ens identitet hos Nete. Dette er ikke ligeså udtalt hos de to andre generation Y-medlemmer, men de giver begge udtryk for en retorik, der er *'mig selv'*-centreret. De viser stadig sympati for deres kollegaer og sammenholdet på arbejdspladsen og det sociale i fokus, som nævnt tidligere. Det kan ikke påvise at de ikke viser omsorg og i samme grad bekymrer sig om deres kollegaer, men de italesætter det ikke og har ikke fokus på det på samme måde som de to Baby Boomere Birthe og Bettina.

## 5.7 Kultur

***Og det er subkulturer, det er ikke bare kultur på kontoret, det er også subkulturer i hvert enkelt teams eller hver enkelt gruppe.***

I henhold til hvordan de to generationer skiller sig ud, benævner både Leder1 og Leder2, at det også handler om kultur og subkultur mere end eventuelle generationsforskelle. Indtrykket er, at det er en fælles kulturforståelse, og hvordan den enkelte håndterer det: "*Og det er subkulturer det er ikke bare kultur på kontoret det er også subkulturer i hvert enkelt teams eller hver enkelt grupper, hvor man sidder inde, hvem man sidder sammen med. Der er på et eller andet tidspunkt den kultur man har det bliver så det man efterlever*" (L2:7). Leder1 fortæller i sammenhæng med kultur, at denne ser det mere som værende forskel i sygefravær pga. dette og fra afdeling til afdeling. Dette understøtter Leder1 også med, at det kan ses ud fra statistik, at nogle kontorer har medarbejderne mere sygefravær end andre. Lederen uddyber dog med, at dette også kan være udtryk for om medarbejderen kan arbejde hjemme eller ej og andre faktorer (L1:2). De to ledere giver udtryk for at de ser nogle kulturer og subkulturer som kan være med til at påvirke medarbejdernes arbejdsværdier og holdning til sygefravær.

***Der tror jeg kulturen, den er lidt anderledes på sådan en stor arbejdsplads her.***

Af de tre Baby Boomere er Birthe den eneste, som nævner kulturen og beskriver, hvordan hun ser denne influere i Regionshuset. Hun fortæller, at pga. arbejdspladsens størrelse er medarbejderne mere påpasselige med sygdom, end hvad tilfældet var, da hun var ansat andet steds: ”*Der tror jeg kulturen den er lidt anderledes på sådan en stor arbejdsplads her*” (Birthe:6). Endvidere fortæller hun, at sammensætningen af medarbejdere med bestemte aldre og køn på kontorene har indflydelse på hvordan arbejdsgangen og omgangstonen bliver. Hun fortæller, at der tit er mange diskussioner, fordi de er mange kvinder, og at flere mænd ville kunne påvirke kulturen positivt (Birthe:16). Birthe beskriver, hvordan de yngre arbejder på en anden måde, og at der hos de ældre medarbejdere er mange af dem, som er sat fast i deres gamle rutiner: ”*Der er mange ældre mennesker i det her hus. Der er også mange ting der gøres sådan vi plejer. Jeg har altid sagt til mig selv at jeg, vil ikke være en af dem der siger til mig selv vi plejer. Jeg vil være åben*” (Birthe:15). For Birthe er kønnet og alderen med til at præge kulturen i kontorene. Det interessante er her, at hun fremhæver alderen som en væsentlig faktor, og derved påpeger at der er forskel på de unge og ældre, hun giver dog ikke udtryk for, om dette kan tolkes som generationsforskelle eller blot aldersforskelle.

***Ja, det er egentlig rigtig meget kulturbestemt. Så det er også rigtig tit det der at gøre med, hvordan er kulturen i afdelingen.***

Nina påpeger i forhold til sygefravær, og om man skal komme på arbejde, hvis man bliver frisk i løbet af dagen, at det er kulturbestemt fra afdeling til afdeling: ”*Ja, det er egentlig rigtig meget kulturbestemt. Så det er også rigtig tit det der at gøre med, hvordan er kulturen i afdelingen*” (Nina:10). Ligesom de andre nævnte informanter ser hun også en kultur, som præger måden, hvorpå der ageres i henhold til sygefravær. Ingen af de andre generation Y-medlemmer nævner kultur i henhold til dette, dog påpeger Nete, at på hendes kontor er de forholdsvis unge, og dette fører til, at de har en anden kultur end på andre kontorer. Hun fortæller endvidere, at de rent anciennitetsmæssigt er et ungt team, og derfor ligger de også rent erfarings- og kompetencemæssigt tæt på hinanden, hvilket styrker deres samarbejde (Nete:8). Hun fortæller endvidere: ”*Ja vi er meget unge. Så det gør også, at vi har lidt sjov på en anden måde. Og vores billeder på væggene er ikke af regionshuset eller af amtet det er af piger og drenge. Og bolde og fodbold og det er sådan lidt mere personligt præget*” (Nete:9). I forlængelse af dette fortæller hun, at omgangstonen på deres kontor er anderledes og mere løssluppen end hvad hun erfarer, den er på andre kontorer (Nete:9).

Dette med at omgangstonen ses som værende anderledes hos de unge på arbejdspladsen understøttes af Leder1. Lederen fortæller at:

*”Måske et andet sprogbrug også. Hvor dem der har været længe inde i organisationen og mig selv inklusiv, kan jeg godt tage mig selv i at skrive meget offentligt. Hvor at hvis man er ung så man mere en tilgang til at det skal være hverdagsprog hvis man kan lide sådan noget. Det er en god tendens.” (Leder1:11)*

Hun understreger, at den positive og mere frie omgangstone kan bidrage med noget positivt, så længe det er internt i organisationen. Sproget ses hos Nina og Leder1 som værende anderledes og mere frit og løssluppen hos de unge på arbejdspladsen. Dette vidner om en forskel hos de unge og de ældre, dog uden at det kan tolkes som værende enten generationsforskelle eller blot et udtryk for aldersforskelle, og at de unge er i andre livssituationer. Dog er det interessant, at der hos flere af informanterne fremhæves, at kultur er med til at præge arbejdsværdier og holdninger til sygefravær. Uden at det kan slås fast, hvad disse forskelle udspringer af udover aldersforskelle, er det med til at vise at, uanset andre bagvedliggende årsager er, der forskel på de unge og de ældre i Regionshuset ifølge fire af informanterne.

## 6.0 Diskussion

I problemfeltet blev det slået fast, at der rent statistisk kan måles signifikante forskelle i forhold til bestemte arbejdsværdier og holdninger. Hos de seks informanter blev der også fundet forskelle her i henhold til arbejdsværdier og holdning til sygefravær, som derfor peger hen mod tendensen at generation Y og Baby Boomer-medlemmerne adskiller sig fra hinanden. Det vil i følgende afsnit blive diskuteret om, dette kan antages at pege i retning af generationsforskelle, livsfase/livssituationsforskelle eller noget helt tredje.

De to ledere slog igennem interviewene fast at holdning til sygefravær og bestemte arbejdsværdier var meget afhængig af, hvem man er som person. Begge ledere nævnte dog kultur, som en faktor i forskelle i arbejdsværdier og holdning til sygefravær, hvor Leder1 så forskelle hos den unge og de ældre generationer. Leder1 argumenterede dog primært for, at det var et resultat af de ældres erfaring, de unges mangel på samme samt de livssituationer, de befandt sig i. Leder1s udtalelser kan altså tolkes, som værende tættest på en livssituationsforklaring og ikke egentlige generationsforskelle.

Alle tre generation Y-medlemmer betegner deres job som noget nær drømmejobbet og lægger endvidere stor vægt på kompetencer og kompetenceudvikling. Der er kun en af Baby Boomerne, som betegner hendes arbejde som et drømmejob, og ingen af de tre Baby Boomere fokuserer på kompetencer ligesom de tre generation Y informanter. I sammenhæng med dette ser de tre generation Y-medlemmer en sammenhæng mellem deres identitet og arbejdet. Ifølge Beck og hans teori om det refleksive individ, finder individet i dag holdepunkt i bl.a. arbejdet, da tidligere tiders bindinger og traditioner er forsvundet. Det kan diskuteres om på baggrund af, at generation Y-informanterne er vokset op i en mere postmaterialistisk tidsalder og et postmoderne samfund, at de derfor er påvirket af disse forandringer i større grad og på en anden måde end de tre Baby Boomere. Endvidere kan det også tænkes, at de tre Baby Boomere allerede har fået etableret en mere veletableret arbejdsidentitet og identitet overordnet set. Ud fra disse to argumenter vil der være tale om livsfase eller livssituationsforskelle, da det også er det Beck fokuserer på.

I henhold til generationsteoriene kan det diskuteres om, det også kan være et resultat af egentlige generationsforskelle. Både generation Y og Baby Boomerne giver udtryk for holdninger og værdier, som adskiller dem fra den anden generation og som bliver fremhævet i generationsteoriene. To af Baby Boomerne giver udtryk for en mere moralsk og etisk værdiorientering, hvor generation Y-medlemmerne har fokus på sig selv, selvrealisering, deres egen karriere og kompetencer. For at

kunne måle om der var tale om egentlige generations- eller livssituationsforskelle, ville man for at få et optimalt resultat skulle interviewe medlemmer af den samme generationsgruppe med samme spørgsmål over en årrække, som strækker sig over flere årtier og derved også livsfaser. Dette har ikke været muligt i dette studie på grund af en begrænset tidsperiode.

I generationsteoriene bliver generation Y betegnet som en generation, der skal have et meningsgivende arbejde, hvor der er mulighed for at realisere sig selv, de er opvokset i hjem, hvor de har fået at vide er unikke og har haft langt flere muligheder end deres forældre. De tre generation Y-medlemmer giver udtryk for, at det er i forhold til dem selv, at det er vigtigt at levere et godt stykke arbejde. Hos de tre Baby Boomere er det derimod ved to af dem fællesskabet og kollegaerne, de prioriterer først og orienterer sig imod, når de gør deres valg. De ræsonnerer alle forskelligt, men bruger de samme eksempler i deres forklaringer dog med forskelligt udgangspunkt i henhold til, hvor prioriteringen ligger først. I sammenhæng med dette gør det sig også gældende i forhold til, hvem de tager syge på arbejdet for, hvor de to samme Baby Boomere som nævnt før gør det af hensyn til kollegaerne, således de ikke får en ekstra arbejdsbyrde, hvorimod to af generation Y-medlemmerne fortæller, det er pga. dem selv de vælger at gå syge på arbejde. De er der også for at støtte op om kollegaerne og gøre deres pligt overfor dem, de laver løn for, men deres udsagn kan tolkes, som de orienterer sig mod sig selv først i deres valg. Det kan diskuteres om dette udspringer af et konkurrencepræget arbejdsmarked, og de derfor må opretholde et egocentreret syn for at klare sig igennem og må tilegne sig en form for kynisme, eller om disse værdiorienteringer er et resultat af en anden opdragelse i en anden tid og deraf generationsforskelle, som er årsagen. Endvidere i henhold til sygefravær nævnet både Nanna og Nina, at de føler der er et pres fra ledelsens side af, med den nye sygefraværspolitik, hvortil de også med en periode med meget sygdom ville overveje en ekstra gang, om de skulle melde sig syge. Denne holdning støtter Bettina op om, hvis hun befandt sig i en sådan situation og nævner både sygefraværspolitikken og en eventuel fremtidig firingssituation som faktorer. Det kan diskuteres om, dette også har indflydelse på de to generation Y-medlemmers valg af at gå syge på arbejde, da de begge føler, at der er et negativt syn på sygefravær. Dermed kan det diskuteres om øgede fokus på dem selv i denne henseende til en vis grad også kan siges at udspringe af det pres og stress de oplever på arbejdspladsen mht. sygefravær.

I slutningen af teori afsnittet blev der medtaget fem studier omhandlende generation Y og/eller X og/eller Baby Boomere. Ingen af studierne kunne med sikkerhed påvise, at der var tale om egentlige generationsforskelle, selvom der blev fundet forskelle hos generationerne i nogle af studierne.



Endvidere påpeger studierne af Murphy og Littau, at resultaterne mere peger i retning af livssituation forskelle end egentlige generationsforskelle, hvor de unges manglende erfaring og nylige indtræden på arbejdsmarkedet vægter tungere som forklaring på forskellene mellem generationerne. Disse to studiers resultater og de andres studiers manglende belæg for at kunne fastsætte forskellene, som generationsforskelle kan være udtryk for, at der eventuelt er tale om andre forhold som er gældende for forskellene.

Ud fra informanternes udsagn skiller de tre generations Y-medlemmer sig ud i forhold til måden hvorpå de anskuer sig selv, og arbejdet og hvordan privatlivet og arbejdet spiller sammen. De fokuserer på andre nøgleord end de tre andre informanter, og de har fokus på kompetencer og sig selv i større grad både i henhold til arbejdsværdier, og det at gå syg på arbejde, end det kan læses ved de tre Baby Boomere. Dette kan både være udtryk for en ændret uddannelsesform og/eller opdragelse, som fokuserer mere på, hvordan de kan skille sig ud, og hvordan de helt specifikt kan bidrage og med hvad i et samarbejde. I generationsteori afsnittet defineres de forskellige generationer ud fra bestemte værdiorienteringer skabt af delte erfaringer og begivenheder. De tre generation Y-medlemmer ræsonnerer på en anden måde end de tre Baby Boomere, og de har primært fokus på andre værdier, hvilket stemmer overens med generationsteoriernes tese. Det kan dog diskuteres, hvad dette så er et udtryk for, da det både kan argumenteres for at passe ind i livssituation og generationsteorihypoteserne. De tre generation Y-medlemmer deler andre værdier, som adskiller dem fra de andre informanter, men de er alle tre forholdsvis nye på arbejdsmarkedet, hvilket også skal medregnes som en faktor. To af dem har ikke børn og ingen af dem har børn, der nærmer sig de tre ældre informanters børns aldre. At de tre generation Y-medlemmer ræsonnerer i forhold til forskellige punkter fundamentalt anderledes end de tre Baby Boomere, peger i retning af generationsforskelle, men kan også være udtryk for deres aldre og livssituationer, og at de som konsekvens af dette bliver påvirket anderledes af de samfundsforandringer, som ud fra sit neutrale udgangspunkt opstiller de samme betingelser og rammer for de to generationsgrupper, men grundet deres erfarings og aldersforskelle reagerer anderledes på dem.

## 7.0 Konklusion

Det kan konkluderes, at der er forskelle på studiets tre informanter tilhørende generation Y og dem tilhørende Baby Boomer generationen i henhold til bestemte værdier og holdninger. De minder også om hinanden på flere punkter, og den ene leder ser ingen forskelle knyttet specifikt til en bestemt generation hvor, den anden ledere ser forskellene mere som udtryk for erfaring og alder end egentlig generationsforskelle. Der vil i følgende konklusion blive kastet lys over, hvilke forskelle og ligheder, der er gældende hos de to generation Y og Baby Boomere informantgrupper.

Statistikken, som inddrages i de indledende afsnit, understøtter studiets fund om, at der er forskelle mellem de to generationer. I forhold til sygefravær var der nationalt en forskel i graden af sygefravær, hvor generation Y gennemsnitligt har mere sygefravær end Baby Boomer generationen, dog blev dette ikke understøttet af statistik kun fra Region Nordjylland. I henhold til værdier blev der via studier, artikler og værdiundersøgelsen fundet en sammenhæng mellem værdier og generation. Det at behage mennesker, og det er vigtigt at have et interessant job var i større grad gældende hos generation Y og var en sammenhæng mellem desto lavere alder desto mere var dette gældende. I henhold til at sætte jobbet først var dette mest gældende hos Baby Boomerne, og dette steg proportionalt med alderen. Statistikken viser, at der kan måles signifikante forskelle, hvor interviewene med informanterne belyser andre punkter og går mere i dybden. Alle tre generation Y-medlemmer betegner deres job som værende nær drømmejobbet, hvor dette kun er gældende for en af Baby Boomerne. Endvidere lægger alle Generation Y'erne vægt på kompetencer og kompetenceudvikling, hvilket ikke er tilfældet hos de tre Baby Boomere. Ud fra dette og deres fokus på identitetsdannelse, og hvordan jobbet er et led i deres identitet, giver de tre Generation Y-medlemmer udtryk for fokus på selvrealisering, hvilket ikke ses hos de tre Baby Boomere. Dette fokus fremhæves også i generationsteoriene, som værende et fællestræk hos generation Y medlemmerne. Ydermere fremhæves arbejdet, som et identitetsskabende element i teorien om det reflektive individ.

I forlængelse af ovenstående fremhævede to af Baby Boomerne, at de prioriterede fællesskabet først, når de skulle pointere hvorfor de prioriterede at lave et godt stykke arbejde. Hos de tre Generation Y-medlemmer var fokus først og fremmest på dem selv først. De gav også udtryk for at det var vigtigt at være der for 'kunderne' og kollegaerne, men at det var først for dem selv, at de ville lave et godt stykke arbejde.

Sygefravær blev af to af generation Y-medlemmerne ses som negativt, da de følte der lå et pres fra ledelsens side med deres sygefraværspolitik om et maks. antal sygedage. Derfor var de meget opmærksomme på dette, når de skulle håndtere egen sygdom. Dette var ikke gældende ved Baby Boomerne og kan til en vis grad forklares ved, at alle tre generation Y-medlemmer har mere sygefravær end Baby Boomerne, og derfor er Baby Boomerne ikke i samme grad opmærksomme på dette. I henhold til sygefravær/sygenærvær og det at gå syg på arbejde, forklarede de to Baby Boomere at de ville tage syge på arbejde for fællesskabets skyld. Hvorimod det hos Generation Y-medlemmerne igen blev taget udgangspunkt i deres egen situation og at tage syg på arbejde ville være med det mål for øje at få færdiggjort deres opgaver. De tre generation Y-medlemmer prioriterede også fællesskab, det sociale og kollegaerne, men i henhold til ovenstående blev der først kigget på deres egen situation før de orienterede sig mod de andre punkter. I henhold til generationsteorierne bliver Baby Boomerne betegnet som værende nogen, der lægger meget vægt på det etiske og moralske, hvor generation Y er vokset op i en tidsalder, hvor der er langt større fokus på autenticitet, individualitet og selvrealisering. Dette synes at kan afspejles i de to generationer, hvor Baby Boomerne lægger deres prioriteringer andre steder end de tre generation Y-medlemmer. Det kan altså konkluderes, at forskelle er gældende hos de to generationer, hvor det dog ikke kan konkluderes om der er tale om enten generationsforskelle eller livssituationsforskelle.

## Litteraturliste

Agresti, Alan & Finlay, Barbara (2009): *Statistical Methods for the Social Sciences*: New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Allen, Paula (2004): *Welcoming Y i Benefits Canada*. Rogers Publishing Limited.

Berg-Sørensen, Anders (2012): *Hermeneutik og fænomenologi* i Jacobsen, Michael Hviid, Kasper Lippert-Rasmussen & Peter Nedergaard (red): *Videnskabsteori – i statskundskab og forvaltning*. 2. udgave. København K: Hans Reitzels Forlag

Beck, Ulrich (1992): *Risk Society*. SAGE Publications.

Blaikie, Norman (2000): *Designing Social Research*. 2. Udgave. Polity Press.

Blaikie, Norman (2007): *Approaches To Social Enquiry: Advancing knowledge*. 2. Udgave. Polity Press.

Bruhn, Hans Henrik (2011): ”Protestantisk etik” i Larsen, Steen Nepper, Pedersen, Inge Kryger: *Sociologisk leksikon*. Hans Reitzels Forlag.

Bryman, Alan 2008: *Social Research Methods*. 3. udgave. Oxford University Press., New York.

Bryman, Alan 2012: *Social Research Methods*. 4. udgave. Oxford University Press., New York.

Dahl, Anne Marie & Nielsen, Oluf Kjær (2009): *Popstars generationen – Nutidens unge – fremtiden arbejdskraft*. TURBINE forlaget, Århus.

Dam, Freia (2013): *I gjorde os til narcissister*. Politiken lørdag 15. Juni. 2013. Debat 3. Ungserie

de Vaus, David 2001: *Research Design in Social Research*. SAGE Publications Inc.

Engelman, Elizabeth (2009): *Generation Y vs. Baby Boomers: How Workplace Commitment Levels Affect Recruitment and Retention of Generation Y Within Corporate America*. UMI Microform. Proquest LLC.

Fallon, Tip (2009): *Retain and Motivate the Next Generation – 7 Ways to get the Most Out of Your Millennial Workers*. I Supervision, May, 2009, Vol.70(5), p.5(3). Cengage Learning, Inc.

Funch, Sanne Maja (2010): *Tendens: 'Jeg reducerer kompleksiteten. Det skal være sort og dyrt'*. Information | 10.04.2010 | | Sektion: Moderne Tider Side 16 | 1890 ord | Artikel-id: e1f610d6

Gilje, Nils & Grimen Harald (2002): *Samfundsvidenskabernes forudsætninger – Indføring i samfundsvidenskabernes videnskabsfilosofi*. Hans Reitzels Forlag. København.

Hansen, Claus D. & Andersen, Johan Hviid: *Who Works When III and for Which Reasons? A Sociological Perspective on Sickness Presence*.

Howe, Neil & Howard Strauss (1992): *The new generation Gap*. The Atlantic vol. 270(6). Side 67(16).

Inglehart, Ronald & Abramson, Paul R (1995): *Value Changes in Global Perspective*. University of Michigan Press

Jacobsen, Michael Hviid (2011): "Inglehart" i Larsen, Steen Nepper, Pedersen, Inge Kryger: *Sociologisk leksikon*. Hans Reitzels Forlag.

Josiam, Bharath M, Crutsinger, Christy, Reynolds, Johnny Sue, Dotter, Thao-Vi, Thoshur, Sumeetra, Baum, Tom, Devine, Devine, Devine G. (2009): *An Empirical Study of the Work Attitudes of Generation Y College Students in the USA: The Case of Hospitality and Merchandising Undergraduate Majors*. Journal of Services Research, Volume 9, Nukber 1 (April-September 2009). Institute for International Management and Technology.

Kim, SooCheong & Jang, SooCheong (Shawn) (2014): *Motivational drivers for status consumption: A study of Generation Y consumers*. International Journal of Hospitality Management 38 (2014) 39–47.

Kvale, Steiner & Svend Brinkman (2008): *Interview*, 2. udgave, 4. oplag. Hans Reitzels forlag, København.

Lancaster, Lynn (2004): *When Generations Collide: How to Solve the Generational Puzzle at Work*. Synopsis by Rod Cox. Bridgeworks LLC

Lancatser, Lynn & Stillman, David (2002): *When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. Bridge Works TM LLC.

Littau, Melissa A. (2009): *The Millennials: An Investigation of Their Organizational Commitment, Work Values, and Person-work Environment*. A thesis submitted to the Faculty of Graduate Studies and Research in Partial Fulfillment of the requirements for the degree Masters of Arts. Department of Psychology. Carleton University

Maxwell G.A. & Broadbridge A. (2014): *Generation Y graduates and career transition: Perspectives by gender*. *European Management Journal* 32 (2014) 547–553.

Miller, Michele Ballard, Hodge, Kay H., Brandt, Angela, Schneider, Eric A. (2013): *The Young and the Restless: Gen Y'ers in the Workplace! Are You Prepared?* FDCC Quarterly/Spring 2013.

Murphy, Michelle Marie (2011): *Exploring Generational Differences among Millennials, Gen Xers, and Baby Boomers: Work Values, Management Behaviour Expectations, and the Impact of Manager Behaviour on Work Engagement*. UMI Dissertation Publishing.

Patalano, Carla (2008): *A Study of the Relationship Between Generational Group Identification and Organizational Commitment: Generation X vs. Generation Y*. UMI Microform. Proquest LLC.b

Rawlins, Claudis, Indvik, Julie, Johnson, Pamela R. (2008): *Understanding the New Generation: What the Millennial Cohort Absolutely, Positively Must Have at Work*. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Volume 12, No. 2, 2008

RN – Region Nordjylland handleplan 2015: [http://www.rn.dk/Om-Region-Nordjylland/Strategier-og-politikker/Strategi-2018/~/\\_/media/Rn\\_dk/Om%20Region%20Nordjylland/Strategier%20og%20politikker/Handleplan%202015.ashx](http://www.rn.dk/Om-Region-Nordjylland/Strategier-og-politikker/Strategi-2018/~/_/media/Rn_dk/Om%20Region%20Nordjylland/Strategier%20og%20politikker/Handleplan%202015.ashx) Sidst set 21/7-2015

Rysgaard, Kåre Kildall (2012): *Unge har flest sygedage*. [http://www.ugebreveta4.dk/unge-har-flest-sygedage\\_14370.aspx](http://www.ugebreveta4.dk/unge-har-flest-sygedage_14370.aspx) Sidst set: 21/6-2015

Schøler, Peter (2011): *Minut for minut: Sådan angreb politiet Utøya*. <http://politiken.dk/udland/ECE1344165/minut-for-minut-saadan-angreb-politiet-utoeya/> Sidst set: 24/3-2015

- Skærbæk, Morten (2015): *USA tilbyder Danmark støtte efter terrorangreb*.  
[http://politiken.dk/indland/fokus\\_danmark/fokus\\_terror/ECE2549683/usa-tilbyder-danmark-stoette-efter-terrorangreb/](http://politiken.dk/indland/fokus_danmark/fokus_terror/ECE2549683/usa-tilbyder-danmark-stoette-efter-terrorangreb/) Sidst set: 24/3-2015
- Strauss, William & Howe, Neil (1991): *The Cycle of Generations*. American Demographics; Apr 1991; 13, 4; Proquest pg. 24.
- Strauss, William & Howe, Neil (2000): *Millennials Rising*. Vintage Original. Random House Inc.
- Tolbize, Anick (2008): *Generational Differences in the Workplace*. University of Minnesota
- Valentine, Dawn B. & Powers, Thomas L. (2013): *Generation Y Values and lifestyle segments*. Journal of Consumer Marketing, Vol. 30 Iss 7 pp. 597-606.
- Venuta, Frederico (2014): *Education motivation... Inspiration of Generation Y. The Evolution of our Species*. European Journal of Cardio-Thoracic Surgery 46 (2014) 761–766
- Værdiundersøgelsen (2008): *Den danske værdiundersøgelse 2008, (DDA Fri Data). Study Documentation*
- Yeaton, Kathryn (2008): *Recruiting and Managing the 'Why?' Generation: Gen Y*. April 2008/The CPA Journal.