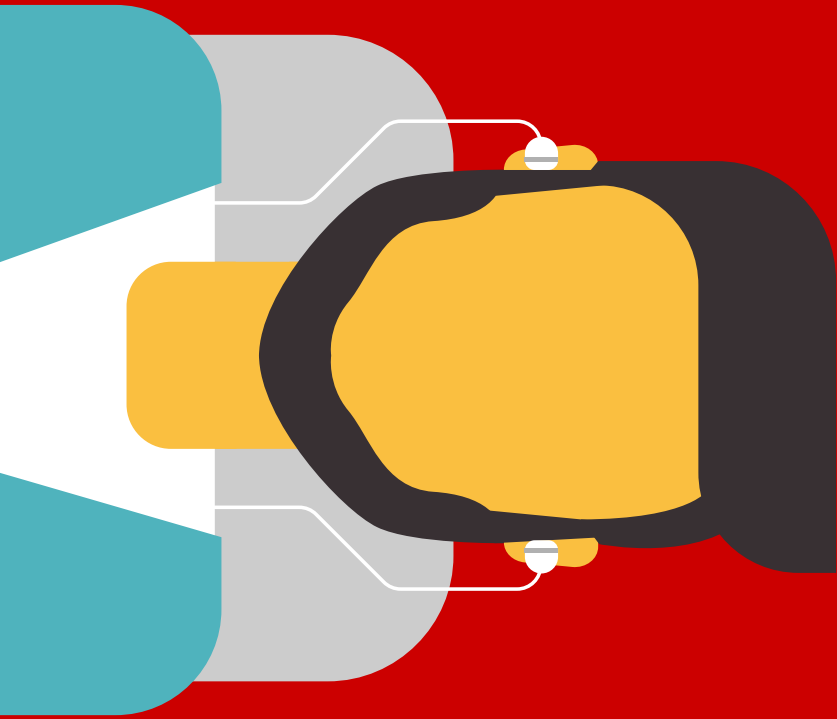
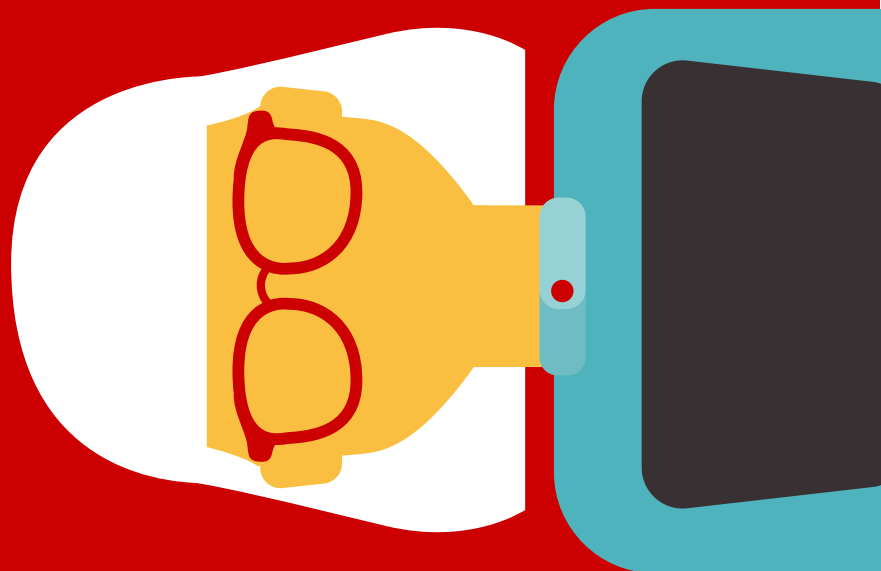


**STAPLES**<sup>®</sup>  
Make More Happen<sup>®</sup>



# Samarbetsgenerationen

Millenniegenerationens intåg  
på arbetsplatsen



## /mi'leniəl/

- 1 Generationen som föddes mellan det tidiga 1980-talet och mitten av 1990-talet.
- 2 Ett nytt men viktigt tillskott till arbetskraften.
- 3 Ett mysterium för deras yrkesmässiga föregångare, generation X (b. Början av 1960-talet till tidigt 1980-tal) och babyboomare (b. mitten av 1940-talet till mitten av 1960-talet).

Anställda från millenniegenerationen har höga förväntningar som skiljer sig markant från generation X och babyboomerkollegorna och det har börjat förändra hur den moderna arbetsplatsen ser ut. Den här generationen blir i allt större utsträckning del av arbetskraften och det påverkar alla aspekter av arbetslivet, från det administrativa till hur teknik används och själva fysiska arbetsplatsen.



Europeiska millenniegenerationen  
**592 miljoner**

# Administrativ sammanfattning

**I denna rapport tar vi en närmare titt på en ny generation medarbetare och går in i detalj på deras karriärförväntningar och effekten på den moderna arbetsplatsen.**

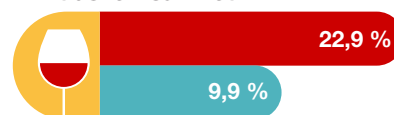
Media beskriver vanligtvis den här generationen som lat och bortskämd, men data visar en mer komplex verklighet. Millenriegergenerationen har höga förväntningar på sina liv, men det vore felaktigt att säga att de känner sig berättigade till framgång. De har mycket att ge och är villiga att göra vad som krävs för att uppnå sina drömmar. Det här är en generation som värdesätter lärande och har en stark drivkraft att utöka sina kunskaper och färdigheter. I förhållande till tidigare generationer kan det ibland kännas som att de förväntar sig mycket från sin arbetsgivare vad det gäller feedback, utbildning, möjligheter till att klättra på karriärsstegen samt flexibilitet i arbetssätt.

Deras äldre kollegor kan tolka millenriegergenerationens beteende som självfrämjande. Och med den allt större tonvikten på digital kompetens har nu många av de äldre anställda en chef som är hälften så gammal som de själva. Denna situation kan kännas obekvämt för båda parter och om den inte hanteras med försiktighet kan det vara skadligt för företagskulturen. Det är viktigt att chefer hittar ett sätt att integrera de arbetssätt och värderingar förknippade med en arbetskraft som omfattar flera generationer och samtidigt förbereda organisationen för framtidens arbetskraft.

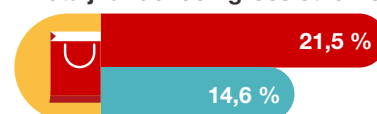
Övre sektorer för millenriegergenerationen (2014)

18- till 24-åringar  
25- till 34-åringar

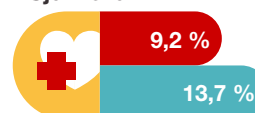
Fritidsverksamhet



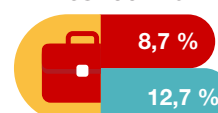
Detaljhandel och grossistverksamhet



Sjukvård



Yrkes- och näringslivsverksamhet



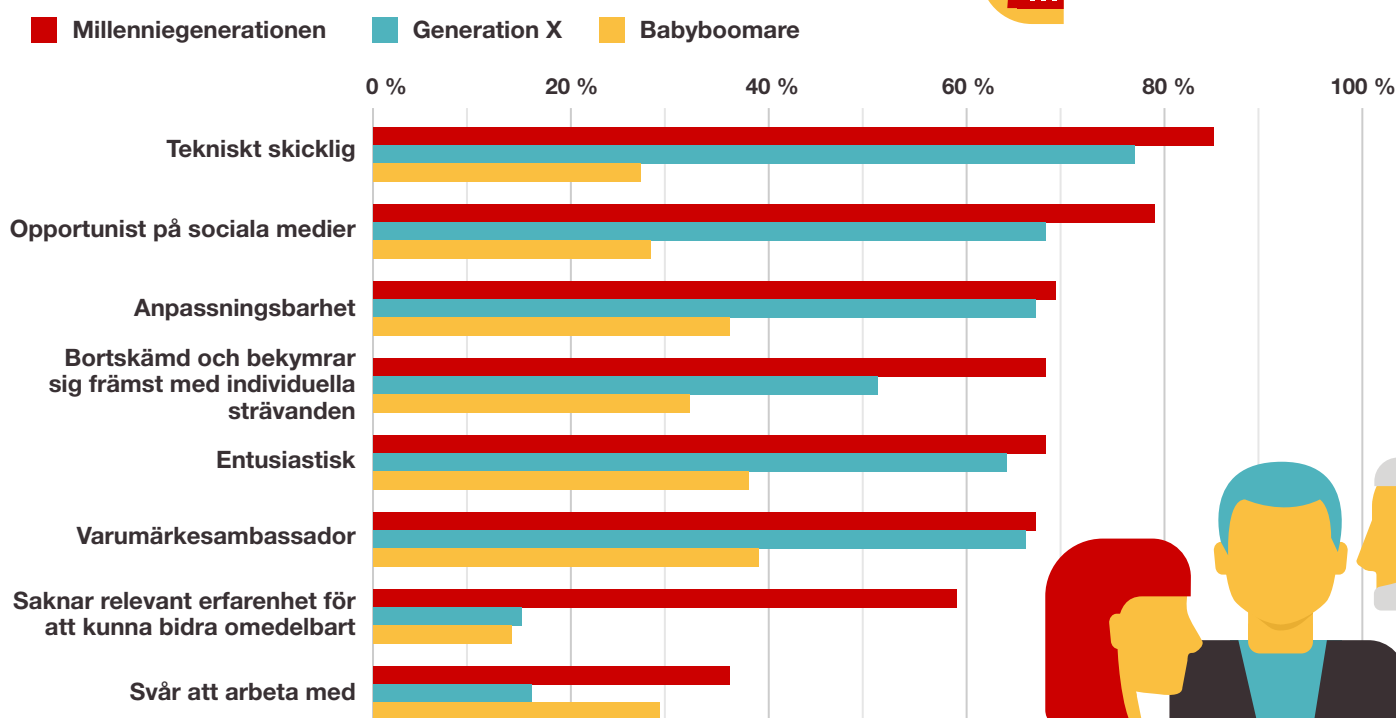
Utbildning



Tillverkning



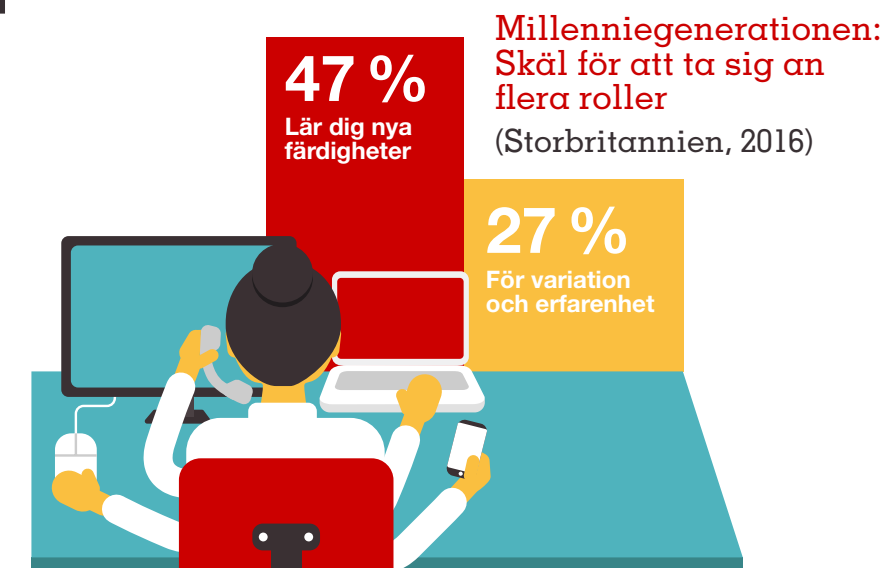
**Procentuell andel av experter som instämmer/håller med delvis med varje generation uppvisar följande egenskaper (USA, 2013)**



# Millenniegenerationens ambitioner

**Ett viktigt** steg mot att integrera medarbetare i millenniegenerationen i organisationen är att motverka skadliga stereotyper. Hjälp medarbetare att omfamna de unika värderingarna som dessa unga människor har att erbjuda. En arbetsplatsundersökning visar att mellan millenniegenerationen, generation X och babyboomare, så anses millenniegenerationen vara den mest bortskämda och självfrämjande. Genom att främja en kultur av förståelse och kommunikation mellan dessa generationer motverkas stereotyper.

Det underlättar att hålla bakgrundshistorien till millenniegenerationen i åtanke: många från millenniegenerationen växte upp i en tid av ekonomisk välfärd och uppfostrades med högt ställda förväntningar på deras framtid. Men många ingick i arbetskraften under en lågkonjunktur, när det var svårt att hitta bra jobb. Även om det för många var det ett



första slag mot deras förtroende, så lärde detta tuffa ekonomiska klimat värdet av hårt arbete och en varierad kompetens. Idag anser över 50 % av Europas millenniegeneration att ett bra jobb är ett privilegium, inte en rättighet, och två tredjedelar av millenniegenerationen anger möjligheten att lära sig nya kunskaper och färdigheter

som en faktor när man överväger ett nytt jobb.

Idag har arbetsmarknaden förbättrats och ambitiösa medarbetare från millenniegenerationen kan se sig omkring för andra möjligheter. Eftersom det finns lediga jobb bara några klick bort kan millenniegenerationen vara benägen att lämna sitt nuvarande arbete om de upplever att det finns bättre möjligheter någon annanstans. 54 % av europeiska medarbetare från millenniegenerationen uppger att de letar efter nya karriärmöjligheter, mer än både generation X och babyboomare. Det här problemet måste åtgärdas av i organisationer som är engagerade i att bygga upp en begåvad arbetskraft. Snarare än att gå miste om de här unga medarbetarna är det en god idé att anpassa organisationen efter deras ambitioner och låta dem leda dig in i framtiden.

## Vilka aspekter inom arbete motivera millenniegenerationen?

(Storbritannien, Frankrike, Tyskland, Nederländerna)



**45 %**  
av millenniegenerationen över hela världen anser att ett arbete med hyfsad lön är ett privilegium, inte en rättighet  
(2013)

# Vad millenniegenerationen vill ha

**Det kan vara** till hjälp att veta lite om hur millenniegenerationen letar efter jobb för att fånga deras uppmärksamhet. Studier visar att millenniegenerationen ägnar mindre tid åt att läsa på om en organisation innan de skickar in en jobbsökning än deras äldre motsvarigheter. De är också mer benägna att ta reda på om en organisation via en mobil enhet eller via sociala medier. Kort rekryteringsreklam på mobila webbplatser för sociala medier är ett bra sätt att nå den här generationen. Och medan alla generationer går på ungefär lika många intervjuer, så får millenniegenerationen fler jobberbjudanden.

Så hur ska du attrahera dem? Det handlar inte bara om pengar: 48 % uppgav bättre förmåner som den

faktor som sannolikt kommer att övertyga dem att ta ett nytt jobb. Till skillnad från flertalet äldre anställda så skulle 41 % av millenniegenerationen byta jobb för att arbeta åt en mycket kompetent chef.

Totalt sett är millenniegenerationen mer attraherad av möjligheter att göra karriär och personlig utveckling. Många anser att man erbjuds mer omväxling, kreativ frihet och ansvar när man arbetar för små eller nya organisationer än vad man får när man arbetar för ett stort, etablerat företag. Oavsett av organisationens storlek så kommer millenniegenerationen att uppskatta möjligheten att arbeta ganska självständigt samtidigt som de fortfarande ges regelbunden feedback.

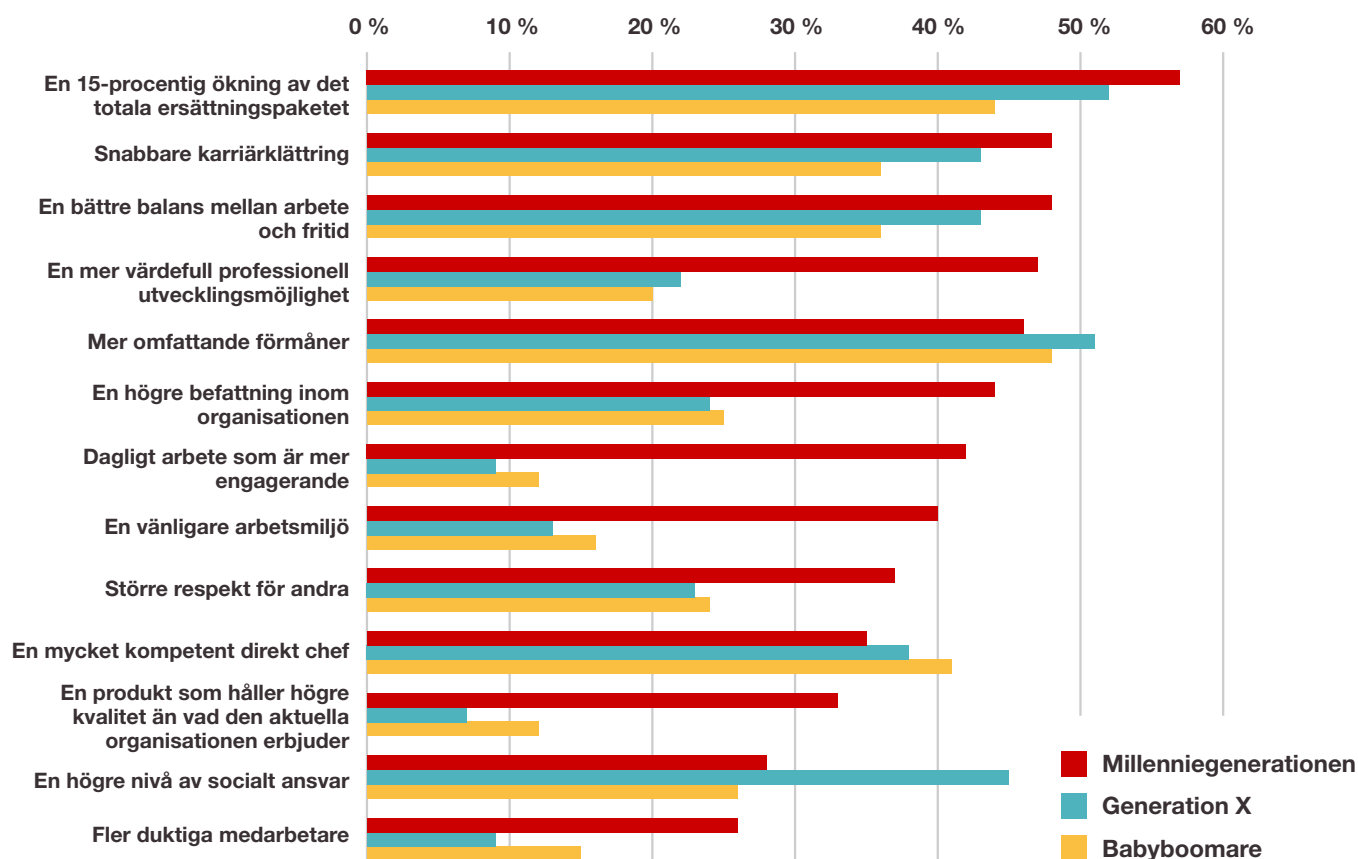


**Mindre än en tredjedel av millenniegenerationen räknar med att arbeta vanlig kontorstid**

(2011)

## Sannolikheten för att acceptera ett nytt jobb baserat på olika faktorer (USA, 2013-2014)

Procentandel av de anställda som väljer "Sannolikt"



# Förändringar i företagskultur

**Tillströmningen av** millenniegenerationen till arbetsplatsen har haft en aldrig tidigare skådad effekt på företagskultur. Tack vare den ökande betydelsen av digital expertis är det inte ovanligt att medarbetare i millenniegenerationen ges chefsuppgifter över babyboomare och personer från generation X. 75 % av cheferna är överens om att det är utmanande att vara chef åt team med flera generationer. De största utmaningarna omfattar hantering av olika arbetsförväntningar mellan generationerna och en känsla av obehag i att yngre anställda är chef åt äldre anställda.

Det är viktigt att identifiera generationsvärden och nå en kompromiss. Anställda från millenniegenerationen, som växt upp med Facebook och Google som arbetsgivares guldstandard, kan avskräckas av ett traditionellt arbetsschema eller brist på tillgång till företagsledningen. Äldre anställda, å andra sidan, kan motarbeta sådant som verkar rikta sig till nyanställda. Medan en nyanställd från millenniegenerationen antagligen känner sig entusiastisk inför det nya kontoret med öppen planlösning, så är det mindre



(2013)

sannolikt att den babyboomare som arbetade helger i fem år gör det.

69 % av cheferna tycker att deras företag har gjort vissa ansträngningar för att förmildra utmaningarna med att hantera flera generationer. Arbetet

omfattar teambuilding-övningar (36 %) samt utbildning inom generationsskillnader (32 %). I slutändan vill man föra samman de olika generationerna i en kultur av ömsesidig respekt och samtidigt leda arbetsplatsen mot framtiden.

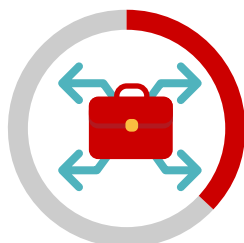
## 75 %

av cheferna är överens om att det är utmanande att vara chef åt team med flera generationer

## 69 %

av cheferna tycker att deras företag har gjort vissa ansträngningar för att förmildra utmaningarna

## Företagets arbete mot att förmildra utmaningarna med att hantera arbetsplatser med flera generationer (USA, 2013)



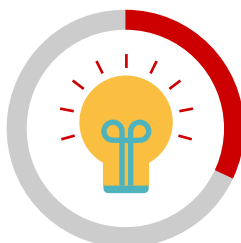
### 37 %

Arbetsflexibilitet



### 36 %

Teambuilding-övningar



### 32 %

Utbildning inom generationsskillnader



### 26 %

Generationsöverskridande nätverk



### 25 %

Skräddarsydda meddelanden

# Samarbete

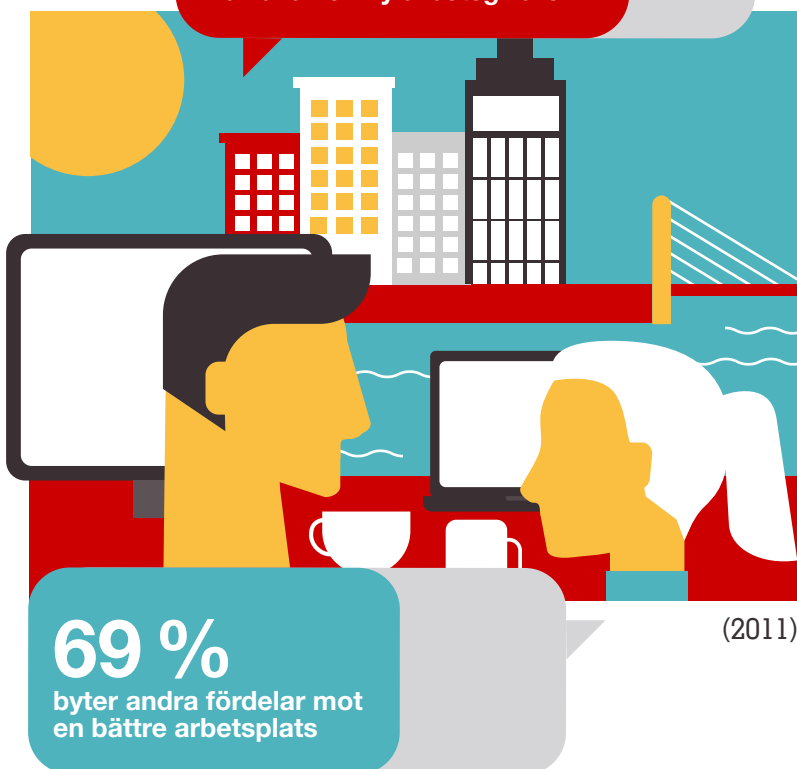
**En arbetsmiljö** som främjar samarbete bidrar till att sammanföra medarbetare. Millenniegenerationen dras till samarbetsinriktade arbetsplatser eftersom de enkelt kan uppfylla önskemål om inläring och vägledning. Arbete i en gruppatmosfär underlättar idéutbyte och gör det lättare att få regelbunden feedback.

Babyboomare och personer från generation X kan så småningom acceptera dessa unga anställda efter utvärdering, feedback och vägledning från deras mer erfarna kollegor. En arbetsplats som tagits fram specifikt för denna typ av kommunikation gör det enklare att attrahera och bibehålla en arbetsstyrka från millenniegenerationen. 7 av 10 medarbetare från millenniegenerationen uppger att kvaliteten på arbetsmiljön är en viktig faktor i valet av arbetsgivare.

Och de är inte ensamma: företagskultur och arbetsmiljö är de främsta faktorerna som påverkar tillfredsställelse på arbetsplatsen för alla generationer. Gemensamma arbetsytor kan även vara goda nyheter för äldre anställda. Detta går att uppnå om mer erfarna medarbetare kan utnyttjas som kunskapskällor för yngre anställda. Ett system med mentorskap kan skapa en kultur av ömsesidig validering mellan de yngre och äldre medarbetarna. Detta kommer också att bekanta den äldre generationen av arbetare med moderna arbetssätt, nya tekniker och nya insikter inom deras fält.

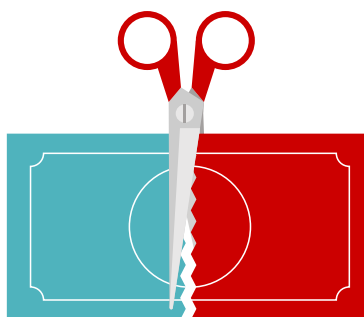
## 78 %

av millenniegenerationen ser arbetsplatskvalitet som viktigt vid val av en ny arbetsgivare



## 69 %

byter andra fördelar mot en bättre arbetsplats



**Kontor med öppen planlösning kostar upp till 50 % mindre per anställd än vad kontor med traditionella layouter gör**

Kommunicera dessa förmåner till anställda när organisationen går genom strukturella förändringar. Ska du övergå till ett kontor med öppen planlösning? Tala om för äldre anställda att de krävs för att ge vägledning och återkoppling till yngre medarbetare. Låt anställda från millenniegenerationen känna att förväntningarna på dem är lika höga och att de kan kontakta sina mer erfarna kollegor. Bibehåller du den här balansen hjälper det organisationen att smidigt övergå till en arbetsplats som snart kommer att domineras av millenniegenerationen.

Vilka är

**Xennials**

?

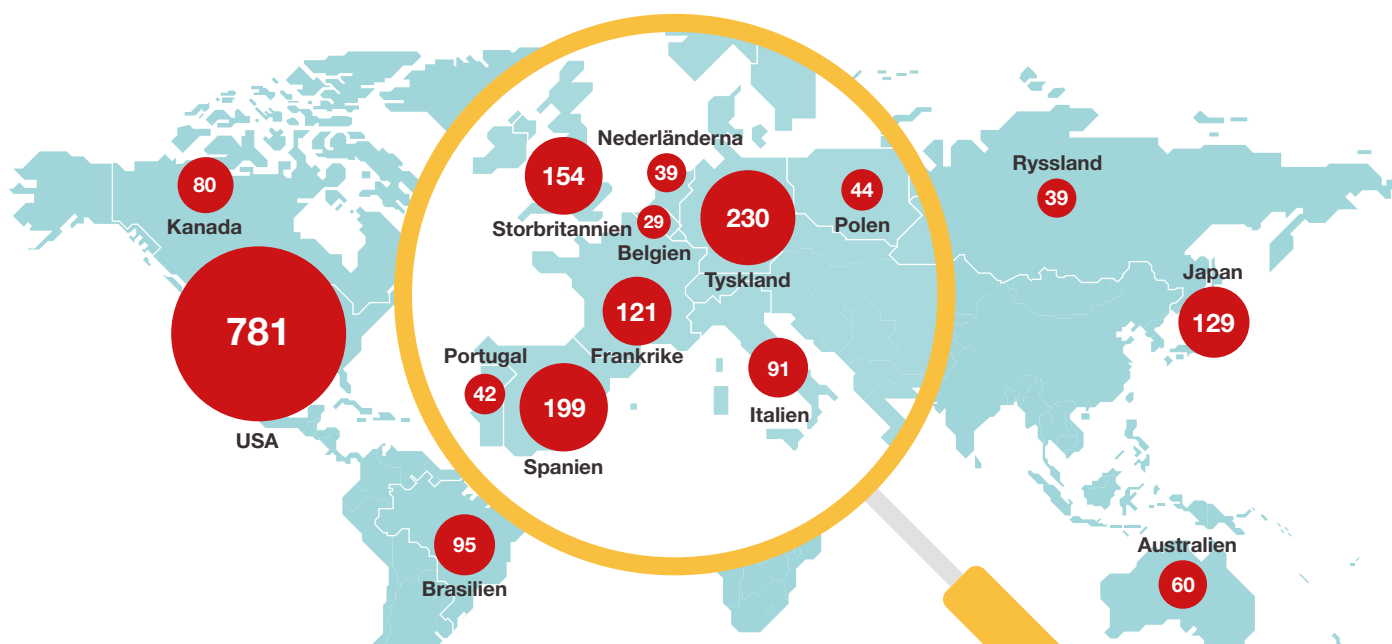
Generation X

Millenniegenerationen

Xennials, födda mellan 1977 och 1983, är den mikrogeneration som är inklämd mellan generation X och millenniegenerationen. De är anpassningsbara anställda som har vuxit ut ur en analog barndom in i ett digitalt vuxenliv. Xennials är bekväma med sociala medier, men klarar av personliga relationer med de bästa från generation X och babyboomare. Den här generationen kan fungera som tolkar mellan yngre och äldre generationer.

# Samarbetsvillig arbetsplats i siffror

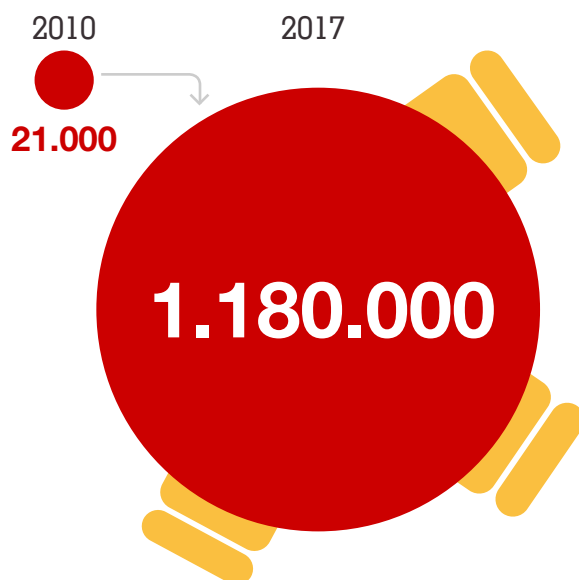
Länder med högst antal samarbetsplatser (2013)



Fysiskt kontorsutrymme per anställd  
(och förändring från 2014)

Helsingfors	Stockholm	Paris
29,2 m <sup>2</sup> (-12,3 %)	19,8 m <sup>2</sup> (-7,5 %)	19,0 m <sup>2</sup> (-1,6 %)
Frankfurt	Medel	London
27,1 m <sup>2</sup> (+1,5 %)	19,6 m <sup>2</sup> (-2,9 %)	16,6 m <sup>2</sup> (-8,8 %)
München	Berlin	Luxemburg
25,6 m <sup>2</sup> (-1,5 %)	19,6 m <sup>2</sup> (-6,2 %)	12,8 m <sup>2</sup> (-1,5 %)
Köpenhamn	Madrid	
25,1 m <sup>2</sup> (-5,6 %)	9,3 m <sup>2</sup> (+22,4 %)	

Antal personer som arbetar  
på samarbetsplatser över  
hela världen



Enkätfråga: Hur mycket har ditt arbetssätt ändrats sedan du började arbeta på en samarbetsplats?





# Råd

När du integrerar medarbetare från millenniegenerationen behöver det inte innebära en omfattande omställning av hur arbetsplatsen sköts. Man kommer långt med känslighet inför generationsöverskridande värderingar när man ska anpassa organisationen efter denna nya typ av anställda. Läs vidare för några tips om hur man får en smidig övergång:

- 1** Använd utbildning i generationsskillnader för att hjälpa anställda att åsidosätta deras missuppfattningar och se mervärdet som alla generationer tillför till arbetsplatsen
- 2** Kommunicera orsakerna till strukturella förändringar, som att flytta till ett kontor med öppen planlösning eller införandet av rekrytering via sociala medier, så att alla anställda känner sig à jour
- 3** Främja en kultur med aktivt nätverkande: uppmuntra medarbetarna att utbyta idéer, insikter och synpunkter på olika avdelningar och generationer
- 4** Välkomna mentorskap, formellt eller annat, mellan yngre och äldre medarbetare. Få äldre arbetsgivare att känna att deras erfarenhet värderas och uppfyll samtidigt önskan hos anställda från millenniegenerationen om feedback och vägledning

## KÄLLOR

- › Catella Market Tracker November 2015
- › CBRE, Millennials: Myths and Realities 2016
- › CEB, Five Tips for Recruiting Millennials
- › CEB, Learning & Development Leadership Council
- › CEB, The Millennial Myth
- › Coople, OnePoll 2016
- › Deskmag, 2017 Coworking Forecast
- › EY, Executive Summary Generations Research 2013
- › Pew Research Center, A.T. Kearney, Where are the Global Millennials? 2016
- › pwc Millennials at work, Reshaping the Workplace
- › Social Science Research Network, Coworking: a transdisciplinary overview 2013
- › Telefónica Global Millennial Survey: Europe Results
- › The Wall Street Journal
- › YouGov, World of Work Employees Survey 2016
- › U.S. Census Bureau, Young Invincibles 2014

