



NYCKELN TILL FRAMTIDENS ARBETSKRAFT

Charlie möter arbetsmarknaden



Handelskammaren
Mittsverige

Innehållsförteckning

Kapitel	INLEDNING
01	
	• Förord 2
	• Kompetenskompassen 3
	• Tillvägagångssätt 4
	• Vad säger forskningen? 5

Kapitel	CHARLIE
02	
	• Vem är Charlie? 6
	• Ungas perspektiv 7

Kapitel	GENERATION ALPHA
03	
	• Det vill de jobba med 8
	• Förväntningar på framtida arbetsgivare 9

Kapitel	GENERATION Z
04	
	• Förväntningar på framtida arbetsgivare 10
	• Livet efter studenten 11
	• Plugga i Mittsverige? 12
	• Var de vill jobba och bo 13

Kapitel	VÄGEN FRAMÅT
05	
	• Framgångsexempel 14
	• Handlingsplan 15
	• Kompetensförsörjning i Mittsverige 17

Kapitel	AVSLUT
06	
	• Tack 18
	• Kontakt 18

FÖRORD

När man hänvisar till generation Z brukar man referera till personer födda mellan 1996-2010. Jag är född år 1997 och platsar alltså in med minsta möjliga marginal. Trots att det är på håret att jag räknas in i generation Z, kan jag definitivt identifiera mig med deras värderingar gällande vad som är viktigt för mig i mitt arbetsliv. För mig handlar det om att utvecklas som människa och att få göra skillnad på riktigt. Genom mitt jobb på Handelskammaren Mittsverige har jag haft förmånen att få träffa tusentals unga de senaste åren. Några av dem kommer jag ihåg mer än andra och många stöter jag på igen, ute på stan, hos arbetsgivare eller på gymmet. Nästan alla jag springer på hälsar, pratar och berättar att de kommer ihåg mig och det jag pratat med dem om. Det är i just dessa ögonblick som jag känner min största motivation till mitt jobb. Att en enda föreläsning eller aktivitet kan få någon att resonera kring sin framtid och att de faktiskt vågar berätta för mig hur det påverkat deras val, är för mig det bästa kvittot på att vårt arbete verkligen gör skillnad. Men hur skapar man då egentligen en genuin och varaktig förståelse för unga och deras verklighet?

För oss som arbetar inom Kompetenskompassen är svaret tydligt - genom att möta dem, lyssna och vara närvarande varje gång möjligheten ges. Att prata om hur avgörande kompetensförsörjning är, analysera data och läsa rapporter är viktigt, men det räcker inte. För att förstå dagens unga på riktigt behövs något mer. Det krävs en mer personlig kontakt där vi verkligen ser dem och visar ett genuint intresse. Det är just genom dessa personliga möten, med tiotusentals unga från grundskolan, gymnasiet och universitetet, som vi har fått en unik insikt i Mittsveriges framtid. Det är här vårt engagemang ligger, i mötena med unga, deras frågor och deras drömmar. Deras erfarenheter har blivit vår vägledning och inspiration i arbetet.

Den rapport du nu har framför dig bygger på just dessa insikter. Vår förhoppning är att du, precis som vi, ser värdet i att möta målgruppen på deras egna villkor. Vi hoppas också att rapportens innehåll kan ge dig verktyg och inspiration att bidra till verklig förändring, för unga, för arbetsmarknaden och för framtiden i Mittsverige.



Med stort engagemang och framtidstro,

Daniel Penot
Projektledare Kompetenskompassen
Handelskammaren Mittsverige

INLEDNING

KOMPETENSKOMPASSEN

ETT PROJEKT ÖVER HELA MITTSVERIGE

En av de största utmaningarna som företag och organisationer har idag är bristen på rätt arbetskraft. Samtidigt saknar många unga tillräcklig kunskap för att göra medvetna studie- och yrkesval som ligger i linje med arbetsmarknadens och samhällets behov. Genom att möta över 50 000 unga inom olika projekt, som vi på Handelskammaren Mittsverige drivit de senaste åren, har vi fått en unik inblick i den framtida arbetskraften som utbildas i Jämtland Härjedalen och Västernorrland. Därför driver vi projektet Kompetenskompassen, som syftar till att minska klyftan mellan unga och arbetsmarknaden med målet att säkra tillgången till rätt kompetens, en avgörande faktor för Mittsveriges framtid.

För många unga kan övergången från utbildning till arbete kännas både otydlig och utmanande. De ställs inför svåra val kring utbildning och arbetsliv utan tillräcklig insikt om vilka yrkesmöjligheter som finns eller hur de ska ta sig dit. Samtidigt står arbetsgivare inför utmaningar i att förstå vad den framtida arbetskraften faktiskt värdesätter hos en arbetsplats eller arbetsgivare, samt att få tillgång till rätt kompetens. Här kliver vi in som en viktig länk mellan dessa två världar. Genom att erbjuda riktade aktiviteter och insatser skapar vi möjligheter som inte bara bygger broar mellan unga och arbetsgivare, utan också bidrar till verklig och långsiktig förändring.

Projektet i siffror hittills

Antal elevmöten

18647

Antal medverkande arbetsgivare

294

Alla aktiviteter inom Kompetenskompassen är utformade för att bidra till nedanstående projektmål:



Bilda **långsiktiga strukturer** för samverkan mellan skola och arbetsliv, för att möta företagens föränderliga behov



Ge barn och ungdomar **oavsett bakgrund**, ny kunskap genom aktiviteter. För att göra **medvetna studie- och yrkesval** som ligger i linje med företags och organisationers behov



Ge företag ny kunskap i att **attrahera ungdomar** som ska ut på arbetsmarknaden

Projektet Kompetenskompassen finansieras av Europeiska unionen, Region Jämtland Härjedalen, Region Västernorrland, Örnsköldsviks industrigrupp, Sundsvalls kommun, Timrå kommun, Ånge kommun, Örnsköldsviks kommun, Sollefteå kommun, Kramfors kommun, Härnösands kommun, Östersund kommun, Bräcke kommun, Härjedalens kommun, Bergs kommun, Strömsunds kommun, Krokom kommun och Ragunda kommun.



INLEDNING

TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

SÅ HAR DATAN SAMLATS IN

Datan som presenteras i denna rapport är resultatet av aktiviteter genomförda inom projektet Kompetenskompassen. Datan har samlats in vid personliga möten mellan projektets medarbetare och målgruppen.

För att se vilka trender och generella mönster som finns hos unga i Mittsverige har vi valt att samla in kvantitativ data genom enkätundersökningar med över 13 000 unga genom verktyget Mentimeter. Enkäterna har genomförts i anslutning till någon av projektets aktiviteter och är anonyma. Som komplement till den kvantitativa datan har även intervjuer genomförts. Syftet med intervjuerna är att få ta del av resonemangen bakom enkätsvaren och skapa en djupare förståelse för ungas tankar och prioriteringar om framtiden.

Enkäterna och intervjuerna har genomförts med ett brett urval av individer, från elever i mellan- och högstadiet på grundskolan, elever på gymnasiet till studenter på Mittuniversitetet. Vilket ger en god bild av hur olika åldersgrupper prioriterar och resonerar kring sina framtida val och möjligheter. Nedan listas de huvudsakliga aktiviteterna som ligger till grund för den data som du kommer att få ta del av.

Arbetsmarknadskunskap

Arbetsmarknadskunskap är ett nationellt koncept som drivs regionalt och lokalt av olika huvudmän och syftar till att skapa en bättre matchning på arbetsmarknaden genom riktade insatser. Inom projektet Kompetenskompassen erbjuder vi inspirationsföreläsningar genom Arbetsmarknadskunskap för elever på grundskolan, gymnasiet och universitetet, med fokus på lokala arbetsgivare, arbetsmarknadens behov och framtida möjligheter. Målet är att ge unga en ökad förståelse för arbetsmarknaden och därigenom bättre förutsättningar att göra medvetna studie- och yrkesval som leder till arbete i branscher med kompetensbrist.

Föreläsningarna innefattar olika områden, såsom utbildningsnivåer, vilka utbildningar som leder till jobb, exempel på lokala arbetsgivare, vikten av en god attityd, hur man skaffar sig erfarenhet, samt vikten av att själv ta reda på hur det ser ut på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadskunskap samlar in data från målgrupperna vid varje föreläsningstillfälle som analyseras och distribueras i konceptets årliga nationella rapport samt i lokal-regionala rapporter. Arbetsmarknadskunskap ägs av Competence ekonomisk förening.



Branschfokus

Hur ser det egentligen ut på en arbetsplats? Vilka är människorna som jobbar där, och vad pratar de om på fikarasterna? Genom att ta med elever till olika arbetsgivare i Mittsverige får de möjlighet att skapa en egen verklighetsbaserad bild av hur olika branscher och yrken fungerar. Under dessa besök tar vi med eleverna till en arbetsplats, där de får möta arbetsgivaren och uppleva arbetsmiljön på nära håll. Eleverna får en blandning av praktiska och teoretiska inslag, anpassade efter den aktuella branschen och arbetsplatsens förutsättningar. För arbetsgivaren är detta en värdefull chans att möta sin framtida arbetskraft, lyssna in på deras perspektiv och förstå vad unga värderar hos en framtida arbetsgivare.



Välkomstdagen

I början av varje termin arrangerar vi Välkomstdagen tillsammans med Mittuniversitetet på campus i Östersund och Sundsvall, för att hälsa studenter välkomna till terminen och Mittsverige. Syftet är att studenterna tidigt ska få en relation till regionen de studerar i, som kan bidra till att de stannar med sin kompetens efter examen. Under dessa dagar får studenterna möta föreningar, fritidsaktörer och arbetsgivare som presenterar det rika utbudet av möjligheter som finns i respektive region.

Arbetsgivare på campus

Arbetsgivare på campus är en riktad aktivitet där arbetsgivare får möjlighet att möta studenter på Mittuniversitetet som utbildas inom den kompetens de söker. Dessa möten sker i form av föreläsningar, klassrumsträffar eller större evenemang med fokus på en specifik bransch. Det är en möjlighet för både studenter och arbetsgivare att etablera kontakt och bygga relationer inför framtiden.

INLEDNING

VAD SÄGER FORSKNINGEN?

För att ge ett perspektiv på samverkan mellan skola och arbetsliv, har vi valt att intervjua Anna-Karin Westman, forskare inom naturvetenskapernas didaktik på Mittuniversitetet. Hon forskar även om samverkan mellan skolor och universitet, samt är aktuell med ett projekt som fokuserat på hur studiebesök kan utvecklas för att bidra till undervisningen i naturvetenskap och teknik. Intervjun kan bidra med insikter för att bygga meningsfulla och effektiva samarbeten, som gynnar både elevers lärande och samhällets kompetensbehov.



Många elever väljer idag bort gymnasieutbildningar som teknik- eller naturvetenskapsprogrammet, trots att de ofta leder till goda jobbchanser längre fram i livet. Hur kan vi jobba för att motverka detta?

– Yngre elever har både ett större intresse för naturvetenskap och teknik, men också ett större självförtroende i vad de själva kan åstadkomma i de ämnena. Någonstans i grundskolan, särskilt när de börjat högstadiet, får ungdomar både ett lägre intresse för ämnena och ett sämre självförtroende vad det gäller hur de kan prestera. Och då menar jag inte bara prestation i prov, utan även skrivuppgifter som handlar om naturvetenskap eller teknik.

I mellan- och högstadiet börjar krav om att lära sig mer om, och kunna tillämpa, olika vetenskapliga teorier och även behärska naturvetenskapliga begrepp. Läroplanen för de yngre åldrarna ser annorlunda ut – det kanske inte är så att de tappat intresset, utan att det de var intresserade av i lägre åldrar är något helt annat än det de möter när de blir äldre.



Spännande. Eller synd?

– Det är en utmaning. Nationella mätningar, där man jämför skillnaden från mellan- till högstadiet, visar förändringar i attityden – det blir inte längre lika roligt och man upplever att man inte längre kan lika mycket i högstadiet. Och många satsningar har gjorts inom detta område, vilket vi behöver dra lärdom ifrån.

Inte uppfinna hjulet igen alltså. Internationella mätningar visar att våra svenska resultat i ämnena naturvetenskap, matematik och teknik inte ligger i topp. Vad tror du att det beror på?

– Jag tänker spontant att undervisningen ser väldigt annorlunda ut i högstadiet jämfört med tidigare åldrar. Yngre åldrar läser ofta mer ämnesövergripande, det är mer sömlöst mellan de olika ämnena och färre ämneslärare.

Att snickra på fritiden, eller ha som intresse att meka med sin epa. Det finns kopplingar från dessa fritidsintressen till skolämnena, men den kopplingen kanske inte alla ungdomar ser?

– Precis. Vi behöver inte helt förändra undervisningen, men kanske bredda det som räknas. Förstärka kopplingen till vad individen har med sig in i klassrummet.



I vilka åldrar behöver vi jobba med dessa frågor?

– Alla. Jag har bland annat jobbat med ett forskningsprojekt inom studiebesök för gymnasieungdomar. Men vi behöver även jobba med ungdomar i mellanstadiet, den åldern där intresset börjar sjunka. De åldrarna är viktigast att nå.

Om vi fokuserar på studiebesök. Hur kan arbetsgivare göra dessa så framgångsrika som möjligt?

– I vårt forskningsprojekt har vi bland många andra saker sett hur viktigt det är med vardagsanknytningen. Hur kan man förstärka det perspektivet, och framför allt, vad innebär det? Jo, ungdomarna behöver koppla samman arbetsplatsen med något de bär med sig från sin vardag. Så att de inte går därifrån och känner "vad ska jag med det här till i mitt liv?", då blir det svårt.

De behöver också bli aktiverade under ett arbetsgivarbesök. Alltså inte bara sitta och lyssna på någon som berättar om arbetsplatsen man besöker, elevaktiva moment behövs för att engagera ungdomarna.



Okej, vardagsanknytning och aktivera ungdomarna under studiebesöket. Något mer?

– Ja! Låt ungdomarna träffa personer de själva kan relatera till och identifiera sig med. Plocka in personer med olika bakgrund så att fler ungdomar kan känna "det här skulle kunna vara jag". Och prata om vägen till det yrket, de föddes ju knappast på arbetsplatsen. I vår forskning märker vi, efter att vi pratar med eleverna som varit ute på studiebesök, att det är betydelsefullt när de känt en personlig kontakt med någon på arbetsplatsen.

Ett enkelt sätt att sänka tröskeln för elevernas delaktighet är att dela upp dem i smågrupper under studiebesöket, då brukar de vanligtvis bli mer framåt och våga ställa frågor. Sedan är det också till en fördel om eleverna förbereder sig, exempelvis med frågor de kan ställa under besöket.

Slutligen, hur kan vi jobba vidare med detta Anna-Karin?

– Alla aktiviteter som man gör inom ramen för skolan, ska ju på något sätt bidra till elevernas utbildning och lärande. Aktiviteter kan också göras för att stärka eleverna inför exempelvis gymnasievalet. Hur kan vi ytterligare utveckla aktiviteterna och bemötandet under studiebesöket, för att förstärka de delar som vi vet är viktiga för att elever ska känna att det här är viktigt för dem? De behöver känna sig inkluderade.



CHARLIE

VEM ÄR CHARLIE?

Dagens ungdom - lata, bortskämda och krävande

Eller? Fördomar om dagens ungdomar upprepas av vuxengeneration efter vuxengeneration, med förvånansvärt liten variation. Vi vill ge en mer nyanserad bild av framtidens arbetskraft, och visa den stora potential som finns i dessa generationer.

Viktigt att påpeka är att skillnaderna inom generationerna är större än någonsin och heterogeniteten märks i värderingar, intressen och inte minst mediefvanor. En orsak är så kallade filterbubblor. Dessa uppstår genom algoritmer som baseras på ens egna aktivitet på exempelvis sociala medier. Tidigare har sociala medier främst använts för kontaktskapande, medan det idag blir vanligare att följa konton utifrån intressen, nyhetsinhämtning och inte minst för att utöva sin kreativitet.

Generation Z har ett högt intresse för aktier och börsen, vilket bland annat spunnit ut från en ekonomisk oro. Generation Alpha är fortfarande väldigt unga men ser redan sig själva som konsument, de flesta är med och påverkar sin familjs konsumtion. Delaktighet är viktigt för unga, många är med och tar beslut hemma, exempelvis vad de ska äta till middag eller vad som hamnar i kundvagnen när man är på affären.

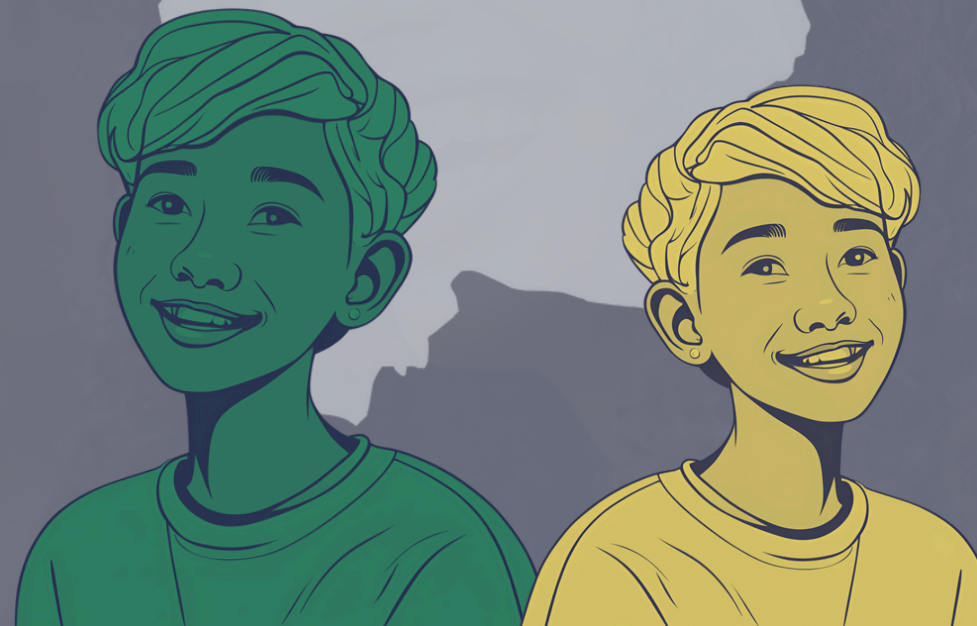
Medan generation Z är oroliga för samhällsutvecklingen, ser fler i generation Alpha ljust på framtiden. Samhällsengagemanget hos generation Alpha har börjat sjunka och yngre har ett lägre politiskt intresse än tidigare. De idealistiska värderingarna har minskat och jämställdhets- samt klimatfrågorna får inte längre lika stort utrymme. I stället värderas lön och trygghet högre, med en önskan om att upprätthålla balansen mellan fritid och arbete.

Källa: Futurion och Ungdomsbarometern

Läs vår tidigare rapport här



Likt vår tidigare rapport refererar vi generation Z som "Charlie". Detta för att på ett personligt och könsneutralt sätt berätta om unga människors tankar kring jobb och framtid. Skillnaden i denna rapport är att vi inkluderat generation Alpha och även benämner dem som Charlie. Trots att vi namngett och personifierat generation Z och Alpha vill vi att du som läsare ska komma ihåg att det i slutändan handlar om en grupp individer, alla med sin egen individualitet och mångsidighet.



Generation Z
1996-2010

Heterogena
Trygghetssökande
Inkluderande

Generation Alpha
2011-2024

Sveriges största generation
Konsumtionsorienterade
Tycker det är roligt att gå i skolan

Gemensamt för båda generationerna

Formas fortfarande
Påverkade av en orolig omvärld
Teknikvana med väldigt högt spelintresse
Spenderar en stor del av sin tid på sociala medier



Kul på jobbet

och att ha trevliga arbetskamrater är det absolut viktigaste när det kommer till att välja arbetsgivare



28%

vill studera vidare
efter gymnasiet



12%

vill göra värnplikten



54%

kan i framtiden
tänka sig flytta
tillbaka till sin
hemkommun igen



20%

vill flytta till en
annan del av Sverige



Vet inte!

är det vanligaste svaret på frågan,
"Vad vill du jobba med i framtiden?"

Vad vill Charlie jobba med?

Ingenjör Arkitekt Läkare Lärare
Jurist Hockeyspelare Mekaniker Advokat
Maskinförare Pilot Fotbollsspelare Mäklare
Psykolog Kock Ekonom Militär Sjuksköterska
Lastbilschaufför Frisör Polis Veterinär
Elektriker Egenföretagare

Ordmolnet visualiserar populäraste yrken för Charlie,
större ord representerar yrken med högre intresse.

CHARLIE

UNGAS PERSPEKTIV



Jag vill som människa utvecklas och komma upp och se vad jag kan komma till. Det är säkert viktigt att få en viktig karriär och jag vill bli en viktig person om man säger så.

– Hadeel, årskurs 9



Att man jobbar för att få en bra arbetsmiljö framför allt, få känna sig inkluderad och att alla ska trivas på arbetsplatsen.

– Tim, universitetsstudent



Jag vet faktiskt inte vad jag vill jobba med.. Jag vill jobba med kanske något man får bra pengar på och sånt.

– Melissa, årskurs 5



För mig är det viktigt att utvecklas. Jag tycker det är kul när arbetsgivaren erbjuder kurser, när man får utvecklas både i sin roll men också som person.

– Lovisa, universitetsstudent



Jag vill ha hög lön. Jag vill ha bra jobb, alltså kamrater och chef och så. Jag måste känna mig trygg och ha det bra.

– Avril, årskurs 9



Alla jobb är ju ändå bra för man får ju ändå betalt och man kan försörja sin familj men det finns ju några jobb som inte är lika såhär bra betalt. Typ busschaufför.

– Monera, årskurs 8



Jag har ingen riktig plan. Jag ska göra lumpen, och sen därefter kanske jobba där något år.

– Carl, gymnasiet år 3



Huvudsaken är om jobbet är roligt. Jag gillar ju fotboll jättemycket. Därför vill jag ju spela fotboll. Då bryr jag mig inte om lönen.

– Robin, årskurs 5



EKONOMISK TRYGGHET ÄR VIKTIGT FÖR MÅNGA

– Tim Sandqvist, Projektkoordinator



I samband med de intervjuer jag och mina kollegor genomfört har jag fått möjligheten att ta del av de olika såväl som gemensamma perspektiv som unga har på sitt framtida arbetsliv.

Något som är väldigt tydligt och genomgående oavsett ålder eller kön är hur viktigt det är att hitta ett jobb man tycker är kul och trivs med. Uppfattningen av vad som är kul skiljer sig självklart från person till person. Något markant är dock att i tidig ålder kopplar man det oftast till ett fritidsintresse, vilket kanske inte alltid kommer vara realistiskt att arbeta med i framtiden. De jag har pratat med som går i gymnasiet har en mer realistisk bild av sitt framtida arbetsliv, de vet oftast varför man är intresserad av ett specifikt jobb.

På frågan vad som kan förändra synen på en arbetsplats eller på vad man värderar hos en framtida arbetsgivare är också något som skiljer sig mellan åldrarna. Till en början när jag pratar med årskurs 5 har de svårt att se att något i omvärlden eller en individ kan påverka deras val om framtiden. Men när jag målar upp en bild för hur omvärlden kan påverka så är de väldigt mottagliga och öppna för att förändra sin syn. Frågar jag en gymnasieelev eller universitetsstudent så har de mer insikt kring omvärlden och har en större förståelse hur den kan påverka framtiden. Detta kan säkert bero på att de har upplevt mer och förmodligen redan ändrat sig en eller flera gånger.

Viljan att göra något meningsfullt med sin framtid som till exempel att hjälpa andra är något jag hört hos alla åldrar, men främst hos tjejerna. Yrken som oftast nämns som intressanta har varit inom vården och djurrelaterat. Att utvecklas personligen genom dessa yrken är något som upplevs mer eftersträvänsvärt än att tjäna stora summor pengar.

Pengar är dock något som nästan alla tänker på i någon utsträckning, där ett bekvämt liv och ekonomisk trygghet är något som är viktigt för många av dem. Under alla intervjuer jag gjort är det ingen som nämnt att de vill tjäna extrema summor för att leva ett glamoröst liv. Det är oftast välgrundade argument kring att skapa sig ett drägligt liv och tillvaro.

Sammanfattningsvis söker de unga vi träffar ofta en balans mellan personlig utveckling, trygghet och arbetstrivsel. De värdesätter en bra arbetsmiljö och trevliga arbetskamrater, samtidigt som de är öppna för att prova på olika yrken innan de hittar sin väg. Ekonomiska faktorer spelar en viktig roll, men de är också villiga att prioritera arbetsglädje och arbetsinnehåll framför enbart lön.

GENERATION ALPHA

DET VILL DE JOBBA MED

De Charlie vi träffat i generation Alpha går i mellanstadiet. Sveriges, tillika världens, största generation vars framtida arbetsliv upplevs vara långt borta. Många vet inte vad de vill arbeta med och det finns ett behov av att öka kunskapen om arbetsmarknaden för att skapa tydligare bilder av möjliga yrken och vägar dit.



När vi träffar elever i mellanstadiet är det tydligt hur de suger upp den information vi ger dem. Vi behöver inte bara jobba med att göra bristyrken attraktiva, vi behöver bli bättre på att över huvud taget visa vilka yrken som finns och vidga unga människors perspektiv. Hur ska de veta vad de ska jobba med om de inte vet vad som finns?

— Angelica Holmstedt, Projektkoordinator



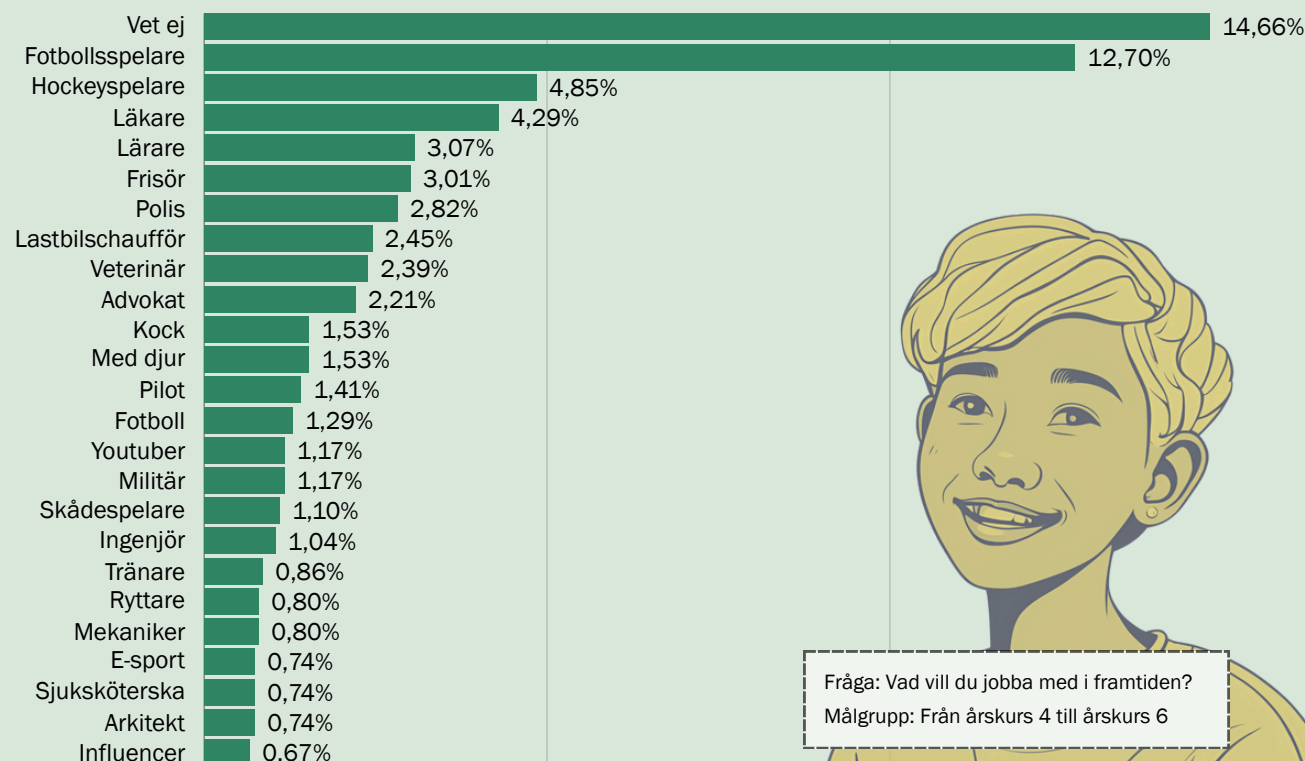
VARFÖR GÅR MAN ENS I SKOLAN?

Att möta arbetsmarknaden först efter avslutad skolgång och utbildning är något vi behöver jobba oss ifrån. Det behöver finnas mer inslag från arbetsmarknaden i skolan, exempelvis behöver en 11-åring få se vad som finns där ute och vilka möjligheter såväl som förutsättningar de kommer ha. Vi ser ett behov av att stärka kopplingen mellan skolämnen och vilka möjligheter de kunskaperna kommer ge i framtiden. Vilket är särskilt viktigt för de elever som inte har någon aning om hur arbetslivet ser ut, samt att ungas bakgrund och hemmasituation skiljer sig åt och påverkar bilden av framtiden. Just på låg- och mellanstadiet finns det gott om tid att göra detta och skapa goda förutsättningar.

Läs mer om ungas inställning till skolämnena på nationell nivå [här](#)



TOPP 25 YRKEN ENLIGT GEN ALPHA



Fråga: Vad vill du jobba med i framtiden?
Målgrupp: Från årskurs 4 till årskurs 6

Jag vet inte vad jag vill bli när jag blir stor!

När det kommer till frågor om vad generation Alpha vill jobba med, var de vill jobba och hur vägen till den framtida arbetsgivaren ser ut finns det en viss osäkerhet. Det vanligaste svaret på frågan vad de vill arbeta med i framtiden är "Jag vet inte".

Många har svårt att föreställa sig en framtid där de själva ska vara vuxna och arbeta. Idag är dessutom valmöjligheterna oändliga. I högstadiet har de flesta skapat sig en bild av utbildningar och jobb som inte alltid stämmer överens med verkligheten. För att fördomar inte ska styra ungas val behöver vi aktivt arbeta med att ändra dessa föreställningar och börja i god tid, då yngre individer är mer mottagliga såväl som formbara.

SKAPA MEDVETENHET

Många unga i generation Alpha vet inte hur arbetsmarknaden ser ut eller varför den ser ut som den gör. Statistiken visar att det finns ett tydligt behov av fortsatta insatser för att öka kännedomen om vilka arbetsgivare som finns i Mittsverige, samt vilka yrken som finns och hur vägen dit ser ut. Detta för att tydligare visa möjligheterna på arbetsmarknaden.

GENERATION ALPHA

FÖRVÄNTNINGAR PÅ FRAMTIDA ARBETSGIVARE

VAD VÄRDERAR GENERATION ALPHA?



Fråga: Hur viktiga är följande saker när det gäller ditt framtida arbete?
Skala: Värderat mellan 1-5: 1 - Inte viktigt, 5 - Jätteviktigt
Målgrupp: Från årskurs 4 till årskurs 6



Jag måste ju ha en bra lön för att kunna leva liksom

– Leevi, årskurs 5



Eftersträvar en hög lön

Trots att generation Alpha fortfarande är väldigt unga kan vi redan nu märka att de är konsumtionsorienterade. De ser på konsumtion som en del av sitt identitetsbyggande, vilket gör att det inte är överraskande att de gärna vill ha en hög lön när de jobbar i framtiden.

Kul på jobbet? Ja tack, och för det är jag redo att flytta

Det generation Alpha allra främst efterfrågar är att ha trevliga arbetskamrater och kul på jobbet, vilket även generationer innan efterfrågar. Näst lägst värderat är att kunna jobba där de bor nu och inte behöva flytta, vilket har varit lågt värderat sedan vi började mätningarna för fem år sedan.



Jag vill inte jobba som chef, det känns för avancerat

– Emma, årskurs 5



Lågt intresse för att bli chef

Intresset för att bli ledare eller chef hamnar i botten för generation Alpha. Vilken ledarskapsbild målas upp för den här generationen? De får kanske höra att det är stressigt att vara chef, mycket ansvar och övertidsarbete. I Sverige har vi en hög snittålder på chefer vilket gör att det kan saknas unga förebilder. Däremot får många ledarerfarenheter redan i ung ålder, exempelvis i sportsammanhang och inte minst i den digitala världen. De flesta unga använder sociala medier eller spelar online varje dag, där de möter andra och får lära sig samarbete, kommunikation, bemötande och lyhördhet. Egenskaper som ofta ses som kärnan i gott ledarskap.



Det är så mycket att göra. Pappa är chef och det är jobbigt

– Thea, årskurs 5



GENERATION Z

FÖRVÄNTNINGAR PÅ FRAMTIDA ARBETSGIVARE

Charlie som tillhör generation Z befinner sig i grundskolan, gymnasiet och på universitetet. Det är stor skillnad i ålder mellan dessa personer och även i vad de har för vardag, vilka beslut de står inför och tankar som rör sig i huvudet. När det kommer till hur pass högt de olika påståenden som ställts värderas, finns det vissa tendenser som följs åt och andra som skiljer sig. Trots det så är visionen för framtiden genomgående tydlig och därtill blir åsikterna starkare i svaren hos äldre personer i generation Z.

Hittar jag ett jobb som jag trivs med så spelar det inte någon roll vart i Sverige det är, eller världen för den delen. Då kan jag vara redo att flytta när jag tagit examen!

— Eli, universitetstudent

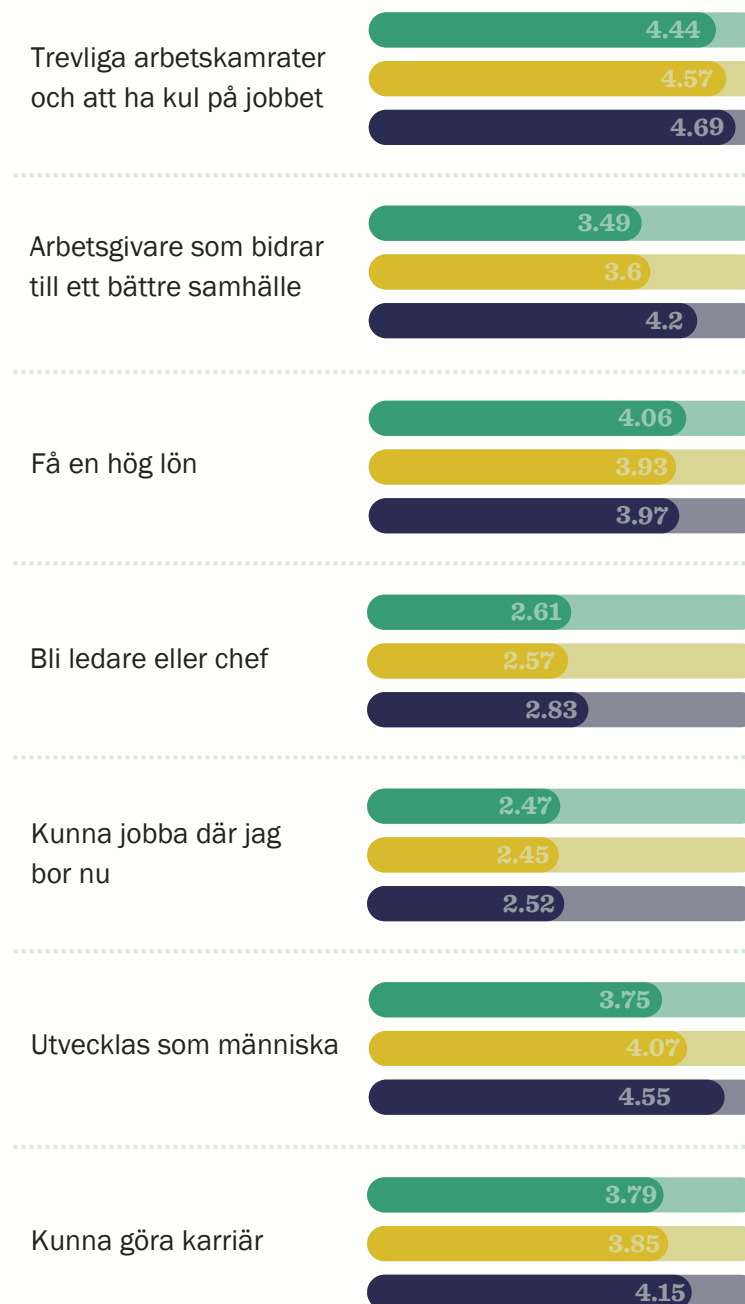
Det viktigaste är att det är roligt och att jag trivs på mitt jobb. Jag vill inte känna att "Nej nu måste jag gå på jobbet igen".

— Kajsa, årskurs 9

Generation Z liknar Alpha på många sätt i sina värderingar kring framtida arbetsgivare, exempelvis värderar de att ha trevliga arbetskamrater och kul på jobbet högst samt värderar lägst att kunna jobba där de bor nu. De värderingarna låg högst och lägst även i vår tidigare rapport kring generation Z och styrks nu än mer med universitetsstudenters svar. En annan tydlig tendens är att oberoende ålder på personerna vi har tillfrågat eftersträvas en hög lön, samt att det är relativt lågt intresse för att bli ledare.

Alla värderingarna ökar något ju äldre personerna är som blivit tillfrågade. Med ett undantag i att killar på universitetet värderar att kunna jobba där de bor nu lägre än de yngre killarna. De flesta killarna på universitetet vill helst bo i en annan del av Sverige efter sina studier.

VAD VÄRDERAR GENERATION Z?



Utvecklas som människa blir viktigare för tjejer ju längre de kommer i sin utbildning.

Hos tjejerna ökar värderingen kring att utvecklas som människa märkbart i svaren från universitetsstudenter jämfört med tjejer på grundskola och gymnasiet. Varken killarna på grundskolan, gymnasiet eller universitetet värderar detta lika högt som tjejerna. Det är slående hur nästan alla värderingar ökar i takt med att personerna blir äldre i generation Z. De äldre har i större utsträckning varit ute i arbetslivet, speciellt de på universitetet. Vi kan se att de har skapat sig en bild och med det tydliga åsikter om arbetsplatser, samt hur viktigt de tycker att olika aspekter och värderingar är. Vad en arbetsgivare står för och gör för insatser för att stärka samhället är en fråga som unga, speciellt universitetsstudenter, vill se satsningar kring och även resultat inom.



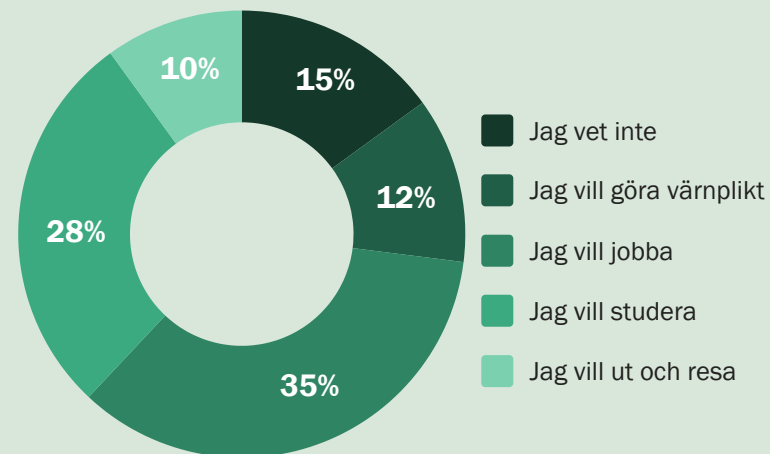
Fråga: Hur viktiga är följande saker när det gäller ditt framtida arbete?
Skala: Värderat mellan 1-5: 1 - Inte viktigt, 5 - Jätteviktigt
Målgrupp: Från årskurs 7 till universitetet

GENERATION Z

LIVET EFTER STUDENTEN

Tänker Charlie i grundskolan och gymnasiet på livet efter studenten? Vad är det egentligen som lockar med att avsluta skolan? Studenten är en stor milstolpe som ofta förknippas med glädje och firande. Men för många väcker den också en hel del frågor och osäkerhet kopplat till framtiden.

Efter studenten står Charlie inför sitt första stora livsval – vilken riktning ska livet ta? För vissa handlar det om att börja jobba, men vad ska man jobba med? För andra lockar vidare studier, men då uppstår frågan - var och vad ska man studera? Det osäkra omvärldsläget har också gjort värnplikten till ett aktuellt alternativ för många. Det finns också de som drömmer om att resa ut i världen innan de bestämmer sig för nästa steg. Frågorna är många och svaren kan kännas både oklara och överväldigande.

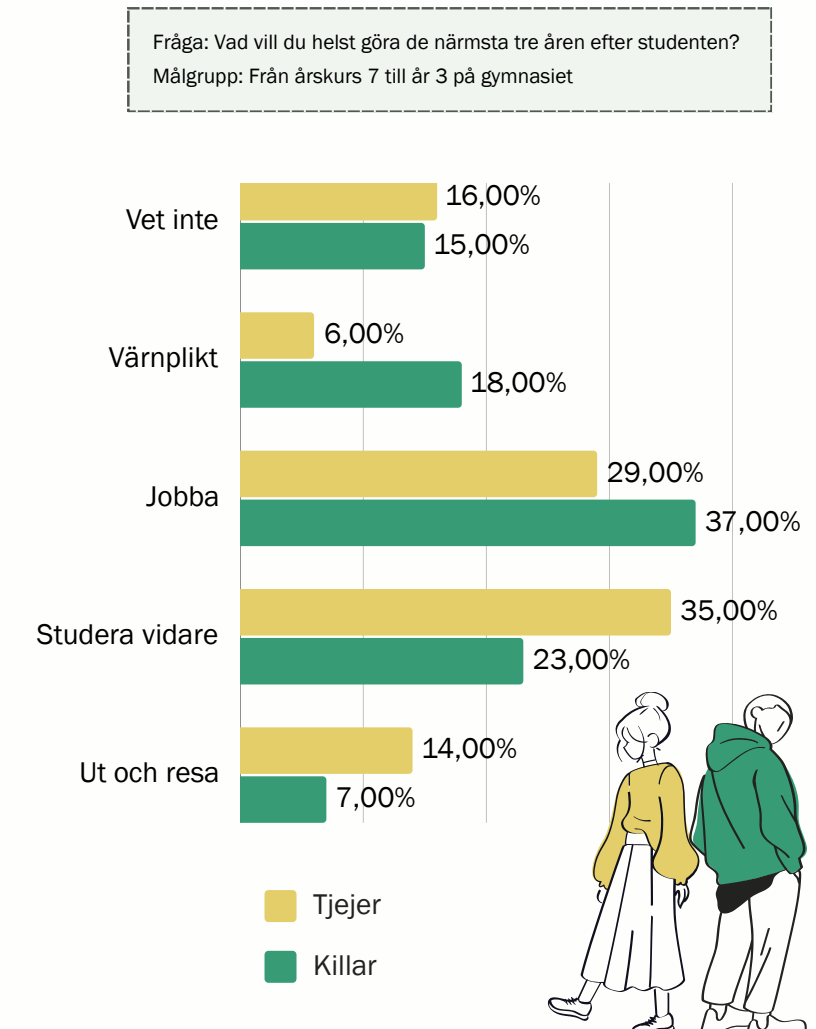


Fråga: Vad vill du helst göra de närmsta tre åren efter studenten?
Målgrupp: Från årskurs 7 till år 3 på gymnasiet

Jobba eller studera vidare – det är inte lätt att veta

Statistiken visar att intresset för att arbeta är högt redan från årskurs 7. Oavsett ålder är svaret på frågan om de vill ha ett jobb i framtiden nästan alltid "ja". Men det finns en tydlig skillnad mellan könen. Killar visar ett större intresse för att börja jobba direkt efter gymnasiet och är generellt mindre intresserade av vidare studier. Tjejer däremot uttrycker i sin tur en större vilja att studera vidare.

Det stora jobbintresset ser vi positivt på. Vi ser dock tydligt att de inte har full koll på vilka krav som kan ställas på dem i framtiden. Både vad gäller utbildning och personliga egenskaper, för att få jobba inom det området som de är intresserade av. Ofta saknas även en klar bild av vilka jobb som faktiskt finns tillgängliga i sitt närområde. Här ser vi en stor möjlighet att göra skillnad. Genom att visa upp vilka jobb som finns och vilka utbildningar som behövs för att nå dit, kan vi tillgodose den viljan att jobba som finns hos Charlie.



Yrkesprogram

61% vill jobba efter studenten

10% vill studera vidare efter studenten

Högskoleförberedande program

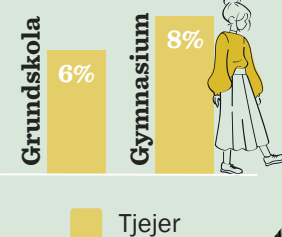
22% vill jobba efter studenten

38% vill studera vidare efter studenten

När det kommer till framtidsplaner efter studenten ser vi tydliga skillnader mellan elever på yrkesprogram och högskoleförberedande program. Bland elever på yrkesprogram svarar majoriteten att de efter studenten vill jobba direkt, medan endast en liten andel planerar att studera vidare. På de högskoleförberedande programmen är svaren mer spridda. Här uppger fler att de inte vet vad de vill göra efter gymnasiet. Detta speglar sig även i våra samtal med dem. Elever på yrkesprogrammen har en tydligare bild av vad deras utbildning ska leda till, osäkerheten är större hos elever på de högskoleförberedande programmen. Det här styrker vår tes att tidigt ge unga en tydligare bild av vad olika utbildningsvägar kan leda till. Samtidigt behöver vi arbeta med de fördomar och förutfattade meningar som fortfarande påverkar många ungas gymnasieval, så att de får bättre stöd för att göra medvetna val för sin framtid.

Värnplikt

Charlie som vi möter i Mittsverige har vuxit upp med teknik som en självklar del av deras vardag, och nästan alla äger en smartphone. Det bidrar till god kännedom om vad som sker i omvärlden. Det varierar dock i hur engagerande dessa frågor är, men få är helt oberörda. Detta globala perspektiv tycks också påverka intresset för värnplikten, som är konstant närvarande bland killar. Bland tjejer är intresset lägre men ökar med åldern, från en låg nivå i årskurs 7 till ett ökat intresse i de högre åldrarna.



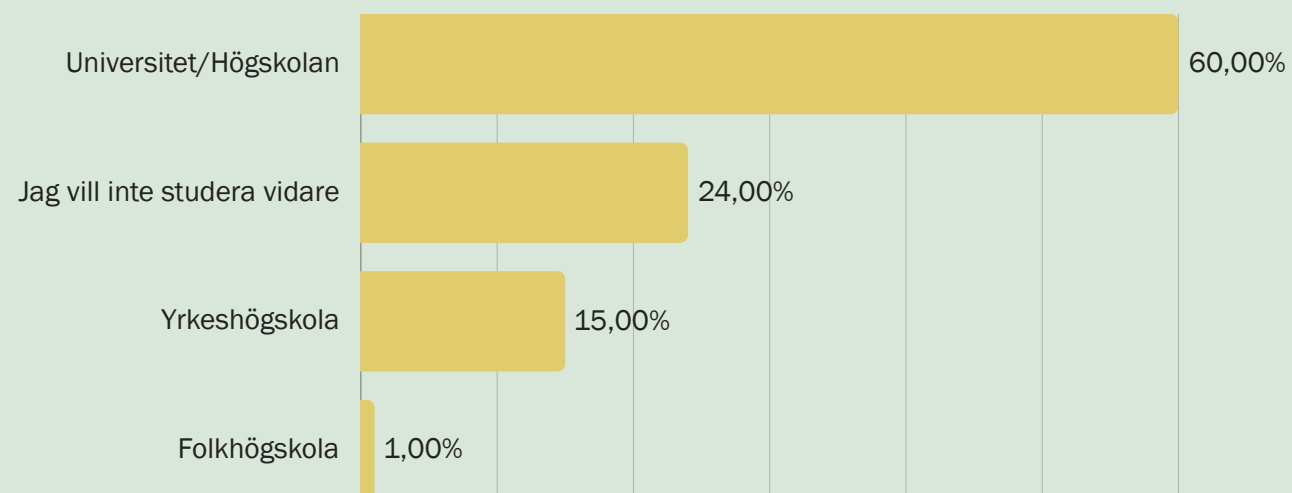
GENERATION Z

PLUGGA I MITTSVERIGE?

Låg kännedom om yrkeshögskola

För Charlie kan det vara svårt nog att välja utbildning att läsa efter gymnasiet. Det blir ännu mer utmanande om man inte vet vilka olika aktörer som faktiskt erbjuder utbildningar. Här ser vi att kännedomen är relativt låg och att intresset för dessa utbildningar ofta är begränsat som en följd av detta.

En sak står klart, majoriteten lyfter att de vill studera vidare för att förbättra sina jobbmöjligheter. Men när vi tittar närmare på deras svar ser vi en intressant skillnad. Över hälften anger att de vill studera på universitet eller högskola, medan det förhållandevis är en liten andel som kan tänka sig en utbildning på yrkeshögskola. Resultatet väcker en del frågor.



Fråga: Om du vill studera vidare, vilken typ av skola vill du gå?
Målgrupp: Från gymnasiet år 1 till år 3

När vi pratar med unga märker vi att kännedomen om de olika alternativen för vidare studier, särskilt yrkeshögskolor, ofta är låg. Det är paradoxalt, eftersom yrkeshögskolornas fokus är att erbjuda precis den typ av jobbrelaterad utbildning som många unga säger sig vara intresserade av. Här finns både en utmaning och en möjlighet. Yrkesutbildningar behöver bli mer synliga. Att unga får lära sig mer om vad en yrkeshögskoleutbildning faktiskt innebär är avgörande för att de ska kunna göra medvetna val för framtiden. Vi behöver tillsammans belysa hela spektrat av utbildningsmöjligheter som leder till arbetslivet. För i slutänden handlar det inte om att välja rätt eller fel, utan om att välja det alternativ som passar individens mål bäst.



81%

vill studera vidare för att öka sina jobbmöjligheter

Plugga på Mittuniversitetet

Hur ser intresset ut att studera vid Mittuniversitetet för Charlie på gymnasiet? Detta har vi undersökt hos unga som deltog vid Öppet hus på Mittuniversitetet under våren 2024. Där svarade ca 300 unga på våra frågor och över hälften av dem uppger att de kan tänka sig att studera här, endast en liten skara ger ett bestämt nej. När de tillfrågas om vad som lockar med att studera på Mittuniversitetet svarar många att det känns smidigt och nära hem. De uppskattar även den positiva känslan de fått uppleva under Öppet hus på campus och tycker att utbildningarna verkar hålla hög kvalitet.

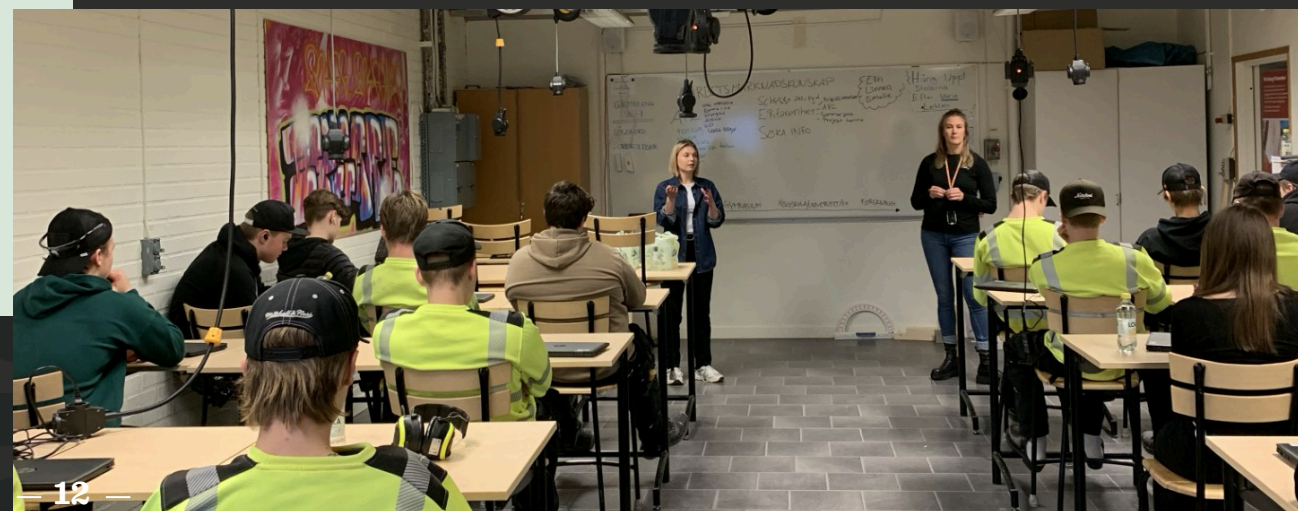
Men varför vill inte alla studera här? Svaret är ofta att de vill komma bort, upptäcka något nytt eller att utbildningsutbudet de söker inte finns här. Detta anser vi är rimliga grunder till ett framtidsval. Vi vill dock undvika att de flyttar utan att riktigt känna till de utbildnings- eller karriärmöjligheter som finns i Mittsverige. Att flytta utan medvetenhet om vilka alternativ som finns här kan leda till missade chanser, både för unga och arbetsgivare. Men att flytta för att skaffa sig erfarenheter eller utbilda sig och sedan komma tillbaka och bidra till Mittsverige är något positivt.

Vet inte
25%

Nej
10%

Ja
65%

Fråga: Skulle du kunna tänka dig att plugga på Mittuniversitetet?
Målgrupp: Från gymnasiet år 1 till år 3



GENERATION Z

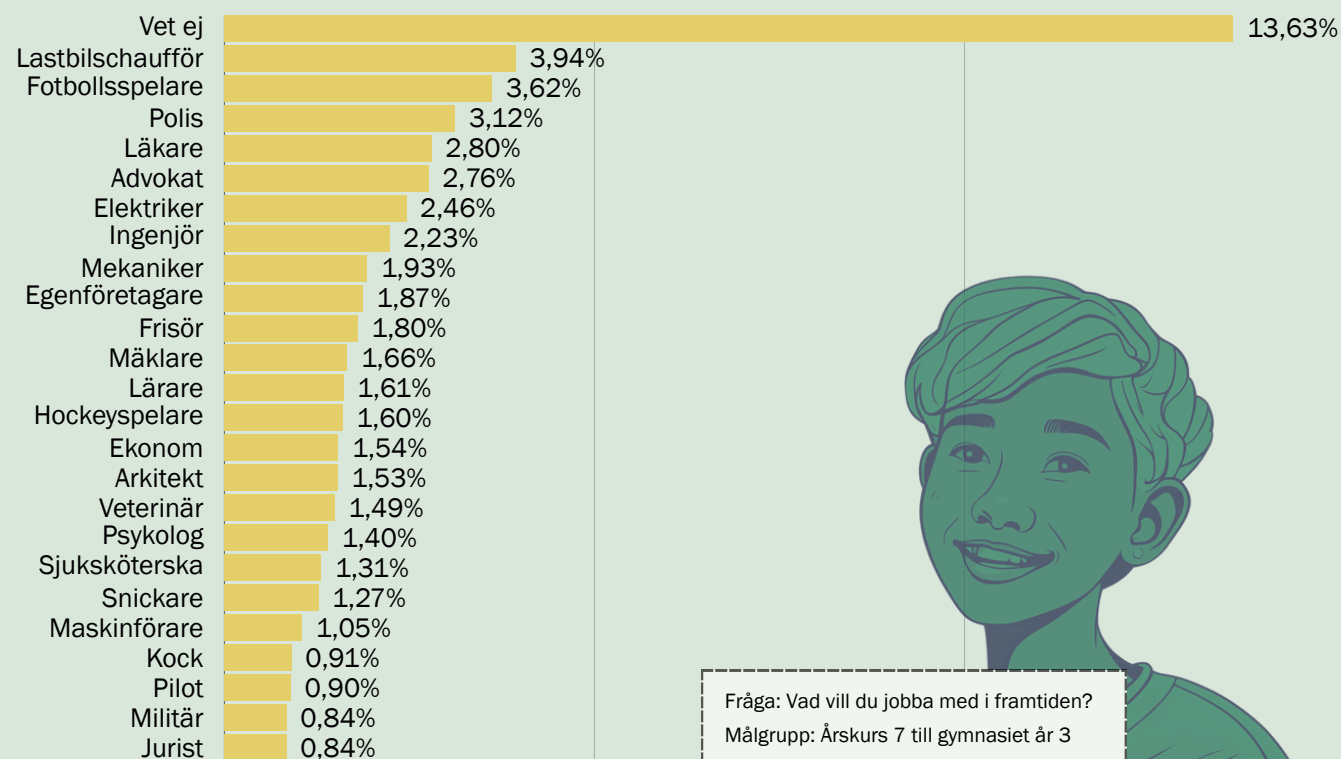
VAR DE VILL JOBBA OCH BO

Influencer och youtuber, nej tack!

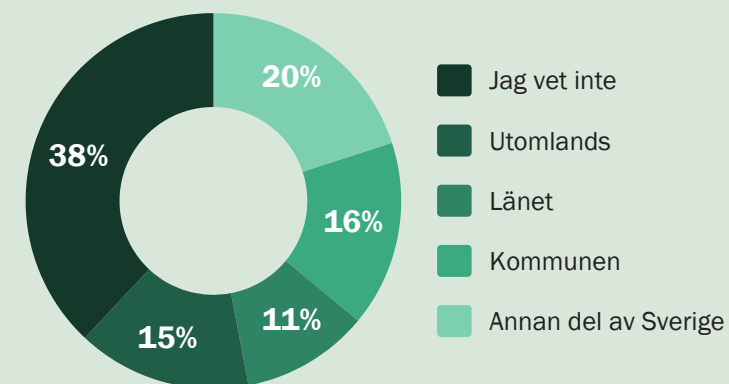
Charlie är med sin teknikvana gärna aktiv på sociala medier. På grund av detta kan många vuxna ha fördomar om att unga vill bli influencer eller youtuber, dock har Charlie själv ingen ambition om att faktiskt bli detta. Det mest framträdande svaret, precis som i vår tidigare rapport, är att många helt enkelt inte vet vad de vill jobba med. De vet att de vill jobba, men när det kommer till exakt vad, blir det svårare för dem att svara.

Kanske handlar det om de många valmöjligheter som dagens unga möter, inte minst genom just sociala medier, där de ständigt exponeras för olika karriärvägar. Det kan skapa en känsla som är överväldigande och bidra till att valet av gymnasieprogram eller utbildning efter studenten känns svårt. Därför tror vi att det är viktigt att tona ner den stora betydelsen av att "välja rätt".

Många av de vi möter ute i arbetslivet berättar att de inte hade kunnat föreställa sig att jobba med det yrket de gör idag. Att förmedla den insikten till Charlie kan minska stressen för en generation som söker trygghet och vill göra rätt val. Kanske är det inte yrkestiteln i sig som är det viktigaste, utan vad man faktiskt kan bidra med på en arbetsplats eller vad man får ut av att vara där. Med det sagt ser vi ändå några yrken som återkommer i ungas svar. Det handlar ofta om yrken som de kommit i kontakt med och på så vis skapat sig en uppfattning kring som de lockas av.



Vi flyttar någon annanstans



I våra samtal med unga är det tydligt att de redan har börjat fundera på var de vill bo i framtiden. Men exakt var är svårare att svara på, det vanligaste vi får höra är att de inte vet var de vill bo i framtiden. Vi ser att tjejer är mer benägna att flytta till en annan del av Sverige och även har ett större intresse för yrken som kräver en akademisk utbildning. Samtidigt ser vi att killar i större utsträckning vill bo kvar i sin hemkommun eller länet, de är i sin tur också mer intresserade av yrken som de kan jobba med direkt efter gymnasiet. En intressant avvikelse sker på universitetsnivå, där fler killar än tjejer uppger att de kan tänka sig att flytta till en annan del av Sverige efter sin examen.

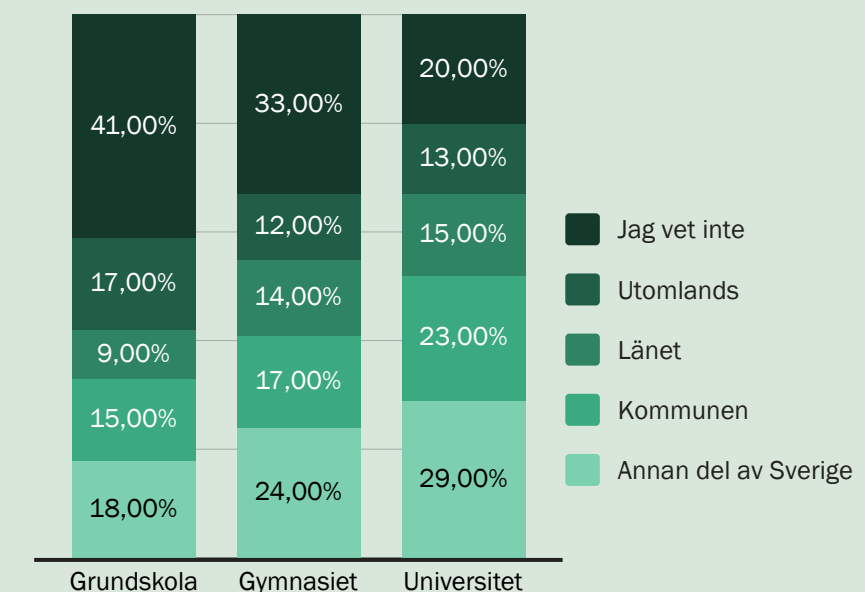
Bland de unga som säger att de vill studera vidare ser vi också en tydlig koppling till att vara mer benägen att vilja flytta efter studenten. Samtidigt är det svårt att ignorera det stigma som verkar finnas kring att stanna kvar på sin hemort. Många unga berättar att det ibland kan kännas som ett misslyckande att inte "ta sig därifrån", vilket är problematiskt. För oss blir det här en påminnelse om hur viktigt det är att lyfta fram en positiv bild av de möjligheter som faktiskt finns lokalt, både när det gäller jobb och utbildning.

28%

av unga i grundskolan och gymnasiet som vill studera vidare vill också flytta till en annan del av Sverige

Med åldern klarnar målen

I takt med att Charlie blir äldre så blir även bilden av vart Charlie ska bo och leva i framtiden tydligare. Andelen som svarar "vet inte" minskar markant från grundskolan till universitetet. Detta är inte så överraskande, valet av en specifik utbildning antyder ofta en riktning mot ett framtida yrke. Men det här förstärker också vår övertygelse om att det är viktigt att synas tidigt i ungas liv för att bidra till att de kan göra medvetna val. Någonstans längs vägen fattas beslut om framtiden, om ni som arbetsgivare eller utbildningsanordnare har varit med och visat upp era möjligheter, är chansen större att ni faktiskt blir en del av det valet. Vi ser också en viss ökning i intresset för att bo kvar i kommunen eller länet bland universitetsstudenter.



VÄGEN FRAMÅT

FRAMGÅNGSEXEMPEL

Hur kan vi hjälpa unga att navigera i sin framtid och stötta dem i att förstå den komplexa värld som yrkeslivet innebär? Vi är övertygade om att det första steget är att reflektera över vad man själv som individ eller organisation kan bidra med. Först när detta är tydligt kan man samverka effektivt i ett större perspektiv.

Börja tidigt!

Generation Alpha är den yngsta generationen vi möter, vi upplever att de är väldigt uppmärksamma och även den mest mottagliga målgruppen. En enda föreläsning eller en enkel följdfråga kan få dem att omvärdera sina tankar och resonera på ett helt nytt sätt.

Det är därför avgörande att fler arbetsgivare visar upp sig och sina verksamheter för denna unga målgrupp i ett tidigt skede, innan de hinner skapa sig en felaktig bild av ett yrke eller en bransch. Genom att ta initiativ tidigt kan vi hjälpa dem att se verkligheten och upptäcka deras möjligheter i arbetslivet.

Kul att få träffa grymma ungdomar och kunna påverka i ett tidigt skede. Att få dela med sig av erfarenheter och förhoppningsvis kunna motivera till att ge sig in i transportbranschen.

— Arbetsgivare som deltog vid föreläsning i Arbetsmarknadskunskap



Branschfokus

Efter att ha deltagit i ett studiebesök inom konceptet branschfokus ökar intresset för den aktuella branschen med över 80% hos Charlie. Statistiken visar att arbetsgivare som engagerar sig och tar emot unga på besök, ger en positiv inverkan på bilden av olika branscher.

Genom att öppna dörrarna till sin verksamhet bidrar de inte bara till att väcka intresse för sin egen bransch, utan också till att ge Charlie en mer realistisk och inspirerande bild av sina möjligheter. När dessa initiativ genomförs på ett framgångsrikt sätt skapas också goda förutsättningar för samverkan mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare. Vi ser flera positiva exempel på hur detta samarbete kan utvecklas långsiktigt efter en genomförd Branschfokusaktivitet.

Öka vår attraktionskraft. Skapa lust och massa mervärden. Synas, vara med göra skillnad är alltid utvecklande.

— Arbetsgivare som har genomfört Branschfokus

81%
av unga upplever
ett ökat intresse
för branschen
efter branschfokus

Visa upp er på Mittuniversitetet

En annan viktig målgrupp är studenterna på Mittuniversitetet. Många studenter flyttar till Mittsverige och har lite eller ingen koppling till platsen. Vi märker att de många gånger har begränsad kännedom om arbetsgivare samt de arbetstillfällen som finns här. Genom att möta studenter och visa upp möjligheterna är chansen större att de ser en framtid här och stannar kvar efter avslutade studier. Detta är en viktig nyckel för att stärka regionens kompetensförsörjning och skapa långsiktiga förutsättningar för både studenter och arbetsgivare.

Ett exempel på vikten av det här mötet ser vi genom aktiviteten Arbetsgivare på campus, där universitetsstudenter har fått möta potentiella arbetsgivare genom branschträffar på campus samt studiebesök. Det har bidragit till en ökad kännedom om möjligheterna som finns här i Mittsverige, något som studenterna uttrycker sig positivt till.

Att fler öppnar upp ögon för olika företag & inriktningar i arbetslivet som finns runt om i Jämtland. Kan medföra anställningar, praktikplatser, mer arbetsmöjligheter, mm

— Arbetsgivare som har deltagit vid Välkomstdagen



Det är viktigt att arbetsgivare visar upp en genuin bild av arbetsplatsen, vad som är roligt men också vad som är utmanande med att vara hos just dem. De unga vill vara med och bidra till att ta arbetsplatsen framåt och även vara med på resan att uppnå de mål som arbetsgivaren strävar efter.

— Fanny Haeggblom, Koordinator Universitet Näringsliv



Att vi blir mer synliga och tydliggör vad vi sysslar med där det är många delar som nyinflyttade studenter kan ha glädje av.

— Arbetsgivare som har deltagit vid Välkomstdagen

Jättebra dag!!! Rolig, trevlig, givande, spännande och lärorik. bra uppstyrt och kul med personer som är välkomnade och vill visa upp sina företag! Hade absolut rekommenderat dagen! Lyckat!

— Student som har deltagit på Arbetsgivare på campus

Vill du också nå ut till framtidens arbetskraft?

Kontakta oss [här!](#)



VÄGEN FRAMÅT

HANDLINGSPLAN

LÅNGSIKTIGT ENGAGEMANG GER EFFEKT

För att öka intresset för en bransch i stort krävs kontinuerligt och långsiktigt arbete där man fångar upp nya unga år efter år. För Charlie sker mötet med arbetsgivaren vid flera tidpunkter. Därför är det viktigt att arbeta långsiktigt, då samma resa pågår för flera Charlies samtidigt. Varje möte ger ringar på vattnet och unga som fått en positiv bild av en arbetsgivare blir också ambassadörer. En annan god anledning till att engagera sig är att aktiviteter för unga ofta ger tillbaka till arbetsgivaren i form av sammanhållning och stolthet hos medarbetarna. Att få visa upp och berätta om sitt yrke kan ge positiva effekter och en god känsla på arbetsplatsen.

2026

Charlie går i årskurs 8 och ska ut på prao. Kommer att tänka på företaget från sociala medier, hör av sig och får göra sin prao där. Charlie får en inblick i branschen och en bra upplevelse av arbetsplatsen.



2031

Charlie har påbörjat sitt arbetsliv och fått jobb inom branschen. Tack vare en genomtänkt on-boarding känner sig Charlie trygg på nya jobbet och trivs.



2025

Charlie scrollar på sociala medier och hittar ett företag med genuint innehåll. Tänker att det verkar som en rolig arbetsplats.



2027

Dags för gymnasieval. Då praoen gav mersmak väljer Charlie ett gymnasieprogram som i framtiden kan leda till jobb inom branschen.



2032

Genom att vara handledare för studerande och besöka skolor för att väcka intresse, är Charlie nu en ambassadör för branschen.

VÄGEN FRAMÅT

HANDLINGSPLAN

Men hur gör man för att ge ett gott intryck? Vad smidigt det hade varit om det gick att leverera en universal lösning som funkar hos alla, men tyvärr är det inte så enkelt. Unga dras oftast till det som känns genuint och äkta, därför är det viktigt att arbetsgivare hittar aktiviteter som passar och reflekterar verksamheten. Det viktigaste är dock inte VAD man gör utan HUR man gör det. Genom våra tusentals möten med unga runt om i Mittsverige har vi identifierat en hel del framgångsfaktorer som vi gärna vill dela med oss av.

SÅ MÖTER DU CHARLIE



SKAPA INTRESSE FÖR ER BRANSCH I TIDIG ÅLDER

Unga skapar en bild av yrken och branscher i tidig ålder. Att tidigt synliggöra sin bransch blir därför viktigt. Detta för att unga inte ska välja bort vissa yrken eller skapa sig en felaktig bild av dem. Det blir dessutom svårare att bryta fördomar ju äldre de blir.

1

BYGG UPP ETT ÅRSHJUL

Planera vilka aktiviteter ni vill göra återkommande och när i tid de passar. På så vis säkerställs att arbetet kommer fortsätta kontinuerligt. Vissa aktiviteter kan ske en gång per år, andra varje kvartal och någon löpande. Hitta det som passar just er.

3

IDENTIFIERA VEM OCH HUR

Genom att identifiera specifika målgrupper och hur ni vill möta dem säkerställs att aktiviteterna är målgruppsanpassade och genomtänkta. Det kan exempelvis vara genom att erbjuda prao- eller APL-plats, bjuda in skolan till studiebesök, stå på mässor, bjuda in till studentkväll eller anordna aktiviteter där unga får prova på något hos er.

2

VISA UPP MÅNGFALDEN PÅ ER ARBETSPLATS

Att inkludera personer med olika kön, yrkesroller, etnicitet, utbildningsnivå och ålder gör att varje individ kan hitta någon att relatera till hos er. Förebilder är viktigt för att unga ska se sin framtid inom en viss bransch eller yrke.



VAR PERSONLIG

Genom att vara personlig och berätta om din egen resa kan unga relatera till dig bättre. Personliga storys skapar engagemang och kontakt mellan er. Hur hittade du dig idag, var det självklart eller tillfälligheter? Varför trivs du bra här?

FÖRMEDLA MJUKA VÄRDEN

I mötet med unga i grundskolan och gymnasiet bör det prioriteras att skapa en god känsla snarare än att de ska veta exakt allt om er organisationsstruktur, affärsmodell eller omsättning. Håll informationen enkel. Det viktigaste är det personliga mötet och vilken känsla de får med sig. En bra idé är också att hitta vardagsanknytningen till er arbetsplats, vad kan unga känna igen hos er från sitt eget liv?



PRAKTISKA MOMENT

Inkludera ett praktiskt moment som tävling, prova på en arbetsuppgift eller lösa ett case. Att få möjligheten att bidra skapar engagemang, vilket i sin tur ökar intresset och är oftast det som lämnar störst avtryck.



BYGG MÖTET PÅ DIALOG

Många unga blir blyga i mötet med nya vuxna och vågar därför inte ställa frågor. Öppna upp för dialog genom att själv ställa frågor och visa intresse för dem. I den här situationen behöver ni ta det sociala ansvaret. Det är bra att ha några "ice breakers" redo och kanske börja med någon aktivitet som lättar upp stämningen.

DELA UT UPPGIFTEN PÅ FLER

En person behöver inte göra allt. Är ni flera personer på arbetsplatsen som vill hjälpa till? Skapa engagemang och gemenskap i arbetsgruppen genom att dela upp aktiviteterna och ansvarsområdena på olika medarbetare.

NÅ UT TILL MÅLGRUPPEN

Vi på Handelskammaren Mittsverige bistår gärna i en första kontakt mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare för att träffsäkert koppla ihop er. Genom våra kontakter med universitetet, studie- och yrkesvägledare, lärare samt arbetsgivare har vi ett brett kontaktnät som vi gärna delar med oss av.

VÄGEN FRAMÅT

KOMPETENSFÖRSÖRJNING I MITTSVERIGE



SAMVERKAN MELLAN SKOLA OCH ARBETSLIV ÄR NYCKELN

— Maria Åberg, Regionchef Jämtland/Härjedalen samt ansvarig kompetensförsörjning

Ordet kompetensförsörjning är på allas läppar och kan ibland kännas lite uttjat. Faktum är att det är en av de mest avgörande frågorna för vår framtid och det kräver både ett helhetsperspektiv samt långsiktigt arbete. Under den senaste tiden har mycket av debatten fokuserat på den tillväxt som sker i norra Sverige, den gröna industrialiseringen och att Mittsverige är en het plats för kommande etableringar. Det är då lätt att tro att det enorma behovet av kompetens endast är kopplat till detta. Dock är det viktigt att ha i åtanke att inom de närmsta åren, bara på den befintliga arbetsmarknaden, väntas en stor kompetensbrist. Det beror bland annat på att Jämtland Härjedalen och Västernorrland historiskt sett har haft en utflyttningstrend.

Den arbetsföra befolkningen minskar i takt med att vi blir äldre och fler kommer att nå pensionsålder inom kort, inte minst inom välfärdsyrken. Vidare har regionen under en längre tid haft låg arbetslöshet, vilket har lett till få matchningsbara individer på arbetsmarknaden. Dessutom är andelen personer med eftergymnasial utbildning i Mittsverige betydligt lägre än riksgenomsnittet, eftersom det historiskt sett inte funnits en stark tradition av eftergymnasiala och akademiska studier. Om vi dessutom lägger till att planerade investeringar och etableringar i de båda länen kan generera uppemot 20 000 nya arbetstillfällen, blir behovsbilden ännu tydligare.

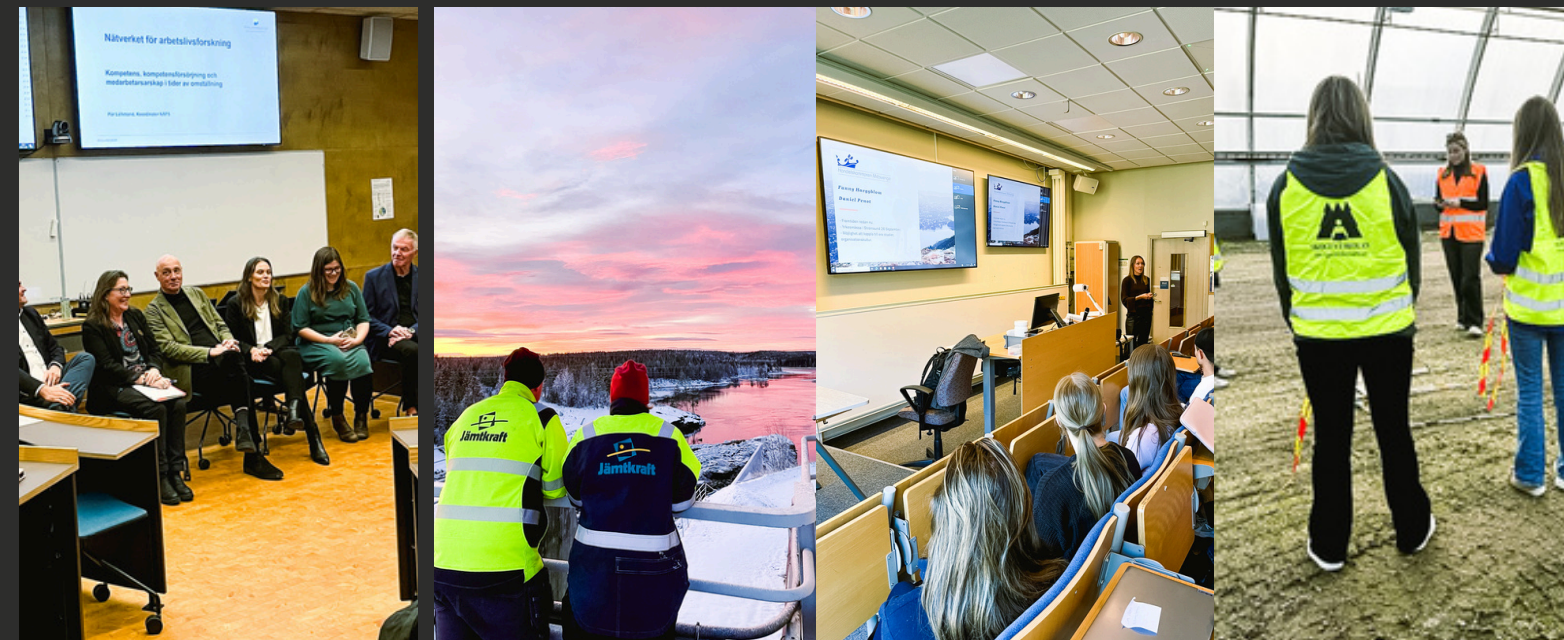
Som representant för det privata näringslivet i Mittsverige är Handelskammaren en central och drivande aktör i båda länen när det gäller det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. Vi säkerställer att de insatser som initieras går i linje med de behov som finns, både bland det befintliga näringslivet och kopplat till planerade investeringar och etableringar.

Våra medlemmar sätter riktningen för Handelskammarens bidrag till regionens kompetensförsörjning. Vilket mynnar ut i konkreta insatser så som projektet Kompetenskompassen och den här rapporten. Ett gott inflöde av kompetens från utbildning till regionens arbetsmarknad är avgörande. För dig som tagit del av innehållet i rapporten är det kanske inte överraskande att vi anser att samverkan mellan skola och arbetsliv är nyckeln till detta. Vi ser också vikten av att öka inflödet av kompetens genom att underlätta för företag att attrahera och introducera internationell kompetens. Detta förutsätter företag med stark attraktionskraft och god mottagarkapacitet, något vi bidrar till genom att erbjuda kompetenshöjande innehåll om bland annat arbetsgivarattraktivitet och ledarskap.

Avslutningsvis vill jag skicka med tre frågeställningar till dig som arbetsgivare. Genom att besvara dessa frågor kan ni på bästa sätt tillgodogöra er verktygen, tipsen och kunskaperna i rapporten. Samtidigt som ni bidrar till regionens långsiktiga kompetensförsörjning och tillväxt.

- ▶ På vilket sätt går ert kompetensförsörjningsarbete i linje med er organisations övergripande målsättningar?
- ▶ Vilka typer av kompetenser kommer att vara viktiga för er i framtiden?
- ▶ Vilka nyckelgrupper bör ni fokusera på utifrån era behov?

*Frågor att
ställa dig själv*



*Exempel på
regionala
insatsområden*

- ▶ Matchning av utbildningsutbudet mot efterfrågan på arbetsmarknaden.
- ▶ Flexibla möjligheter till livslångt lärande för att ge befintlig arbetskraft möjlighet att vidareutbilda sig i linje med de föränderliga kompetensbehoven.
- ▶ Att stärka platsattraktivitet för att locka både nationell och internationell kompetens till Mittsverige.

Ett stort tack!

Nu har du nått slutet av rapporten och vi vill rikta ett varmt och genuint tack till dig. Att du tagit del av våra insikter betyder mycket för oss!

Det vi delat med oss av i denna rapport är inte bara resultatet av vårt engagemang, det bygger framför allt på det fantastiska engagemang som vi möter dagligen runtom i Mittsverige. Från Gäddede i norr till Sveg i söder och från Funäsdalen i väst till Husum i öst, har vi förmånen att samarbeta med lärare, rektorer och studie- och yrkesvägledare som med sitt engagemang banar väg för ungas framtid. Vi vill också uppmärksamma arbetsgivare, stora som små, som öppnar sina dörrar och låter unga få en genuin inblick i arbetslivet. Samt Mittuniversitetet som stöttar oss i att inspirera fler till vidareutbildning och till att stanna kvar i regionen efter examen. Tillsammans skapar vi förutsättningar för verklig förändring.

Detta arbete är dock inte möjligt utan stödet från Europeiska socialfonden, Örnsköldsviks Industrigrupp, regionerna Jämtland Härjedalen och Västernorrland, samt de fjorton kommuner som ger oss förtroendet att genomföra dessa aktiviteter. Ert stöd är avgörande i att göra det här arbetet möjligt.

Sist, men absolut inte minst, vill vi rikta ett stort tack till er unga – framtidens arbetskraft. Tack för er ärlighet, era insikter och för att ni gång på gång låter oss ställa frågor om framtiden, även när det kanske är lite utmanande. Vi är stolta över att ha mött så många av er och fått höra om era drömmar, tankar och visioner. Det är tack vare er vi känner en stark framtidstro och drivkraft att fortsätta detta arbete.

Tillsammans skapar vi verklig förändring!

FÖLJ ALLT VI GÖR ÄVEN FRAMÖVER



[linkedin.com/handelskammarenmittsverige](https://www.linkedin.com/company/handelskammarenmittsverige)

[linkedin.com/arbetsmarknadskunskapmittsverige](https://www.linkedin.com/company/arbetsmarknadskunskapmittsverige)



[instagram.com/handelskammarenmittsverige](https://www.instagram.com/handelskammarenmittsverige)

VI SOM HAR SKAPAT RAPPORTEN



DANIEL

*Projektledare
Kompetenskompassen*

Författare



FANNY

*Koordinator
universitet näringsliv*

Författare



TIM

Projektkoordinator

Statistik och analys



ELIN

Projektkoordinator

Handlingsplan



ANGELICA

Projektkoordinator

Författare



SIMON

Projektkoordinator

Statistik och analys



LINNEA

Projektkoordinator

Grafisk design



MANSOUR

Projektkoordinator

Marknadsföring



MARIA

*Regionchef och ansvarig
kompetensförsörjning*

KONTAKTA OSS?

Du hittar våra kontaktuppgifter på
midchamber.se/kontakt

