

ARBETSMARKNADSKUNSKAP

UTBILDNING

Lag 2

Lärare

- Brösthyke / många lediga till
- Lagom
- överskott / för lediga 300

Mittuniversitet

- Östersund
- 61 olika program

Sjukvård

Förvaltningsju

Lag 7

Svebom  
Polis

Bekämpnings

**NYCKELN TILL**

**FRAMTIDENS ARBETSKRAFT**

**Charlie formar framtiden**



Handelskammaren  
Mittsverige

# Innehåll

- 03** Kompetenskompassen
- 04** Metod
- 05** Tillbakablick -  
Nyckeln till framtidens arbetskraft
- 06** Kommunklustring
- 07** Studiemotiverade kommuner
- 08** Jobbmotiverade kommuner
- 09** Övergripande statistik
- 11** Länen
- 12** Charlie är många
- 16** Universitetet
- 18** Reflektioner
- 19** Tack

## FÖRORD

När nu tre år med Kompetenskompassen summeras kan vi konstatera att vi genom personliga möten med tusentals unga fått en unik inblick i hur Charlie ser på arbete, utbildning och framtid. Vi har fått en tydligare förståelse för vilka faktorer som påverkar ungas val av arbetsgivare samt var de vill bo och leva. Den här rapporten sammanfattar de insikter vi samlat längs vägen. Här får du som arbetsgivare, beslutsfattare, samhällsaktör eller nyfiken läsare en fördjupad bild av hur unga i Mittsverige resonerar kring framtiden, vilka värderingar som är viktiga för dem och hur dessa påverkar deras vägval.

Rapporten förenar statistisk data med ungas egna röster och perspektiv. Vi beskriver olika typer av unga som speglar de drivkrafter och attityder vi möter i klassrummen. Tillsammans ger de en tydlig bild av framtidens arbetskraft.

För oss som har arbetat med Kompetenskompassen har målet alltid varit att skapa förståelse och bygga broar mellan skola, arbetsliv och unga. Att nu publicera den sista rapporten i serien "Nyckeln till framtidens arbetskraft" känns både stort och en aning vemodigt. Samtidigt är vi övertygade om att arbetet för en stärkt kompetensförsörjning lever vidare, inte minst hos dig som läser detta. Vi ser tydliga tecken på förändring i de befintliga strukturerna, bland annat genom fördjupade samarbeten mellan skola och näringsliv.

Vi hoppas därför att de insikter du tar del av i rapporten blir ett stöd i det arbete som redan pågår, samt ett avstamp för det som kommer närmast. Vi hoppas att du tar del av insikterna med samma nyfikenhet och engagemang som vi har känt i mötet med framtidens arbetskraft.

**Daniel Penot**

Projektledare Kompetenskompassen  
Handelskammaren Mittsverige





408

engagerade företag och organisationer



151

Branschfokuser



165

unika skolor



26 807

elevmöten



3

rapporter



1 219

lektioner

# KOMPETENSKOMPASSEN

Ett av de största tillväxthindren för företag och organisationer 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. Projektet Kompetenskompassen syftar till att minska klyftan mellan unga och arbetsmarknaden, med målet att säkra tillgången till rätt kompetens, en avgörande faktor för Mittsveriges framtid.

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



Bilda långsiktiga strukturer för samverkan mellan skola och arbetsliv, för att möta företagets 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.



Medfinansieras av Europeiska unionen



# METOD

Rapporten bygger på data som samlats in inom ramen för projektet Kompetenskompassen. Genom personliga möten med unga i Mittsverige och enkätundersökningar med över 19 000 svar har vi fångat ungas tankar om framtid, utbildning och arbetsliv. Enkäterna har genomförts i samband med projektets aktiviteter och kompletterats med intervjuer samt fokusgrupper för att ge djupare insikter. Målgruppen består av elever i grundskola och gymnasium samt universitetsstudenter vilket ger en bred bild av hur unga resonerar kring sina valmöjligheter.

De aktiviteter som ligger till grund för materialet är primärt:

## Arbetsmarknadskunskap

Ett nationellt koncept som är störst i Sverige på riktade insatser mot ungdomar. Syftet är att bidra till en bättre matchning på arbetsmarknaden och en ökad rekryteringsbas för arbetsgivare med kompetensbrist.



## Branschfokus

Studiebesök som kombinerar praktiska och teoretiska inslag, i syfte att skapa ömsesidig förståelse mellan elever och arbetsgivare.

## Välkomstdagen

Vid terminsstart välkomnas nuvarande och nya studenter vid Mittuniversitetet tillsammans med representanter för näringsliv, offentlig sektor och organisationer. Det är ett tillfälle att visa regionens möjligheter.

## Arbetsgivare på campus

Möten mellan Mittuniversitetets studenter och arbetsgivare inom relevanta branscher.



Läs mer om våra  
aktiviteter [här](#)



## Vem är Charlie?

I rapporten använder vi namnet Charlie som ett samlande begrepp för den unga generationen. Genom att samla ungas tankar och erfarenheter i ett personligt och könsneutralt namn vill vi göra deras perspektiv mer levande och lättare att ta till sig.

Charlie är inte en enskild person, utan en symbol för de unga vi har mött genom projektet Kompetenskompassen. Alla med sina egna drivkrafter, behov och drömmar. Genom att personifiera våra insikter hoppas vi att du som läsare enklare ska kunna förstå och ta del av vad unga faktiskt söker hos framtida arbetsgivare.



# TILLBAKABLICK

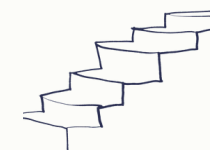
## Nyckeln till framtidens arbetskraft

För att sätta in denna rapport i ett sammanhang blickar vi tillbaka på de två tidigare rapporterna. Den första rapporten fokuserade på jämförelser mellan könen samt de geografiska skillnaderna. Den andra rapporten fokuserade på skillnader mellan olika åldersgrupper. Med data från grundskola, gymnasium och universitet gjordes även jämförelser i hur olika åldersgrupper resonerar kring sin framtid.



### Lärdomar och insikter

Genom projektet har vi fått flera nya perspektiv och insikter. Här sammanfattar vi de viktigaste insikterna och lärdomarna.



#### YRKESVALET SOM SJÄLVFÖRVERKLIGANDE

Många unga väljer yrke utifrån att de vill ägna dagarna åt något som känns både roligt och meningsfullt samt stämmer överens med deras identitet och självbild. Yrkesvalet baseras därför i hög grad på personliga intressen och drivkrafter.



#### FÖRUTFATTADE MENINGAR STYR

Redan i tidig ålder har många uteslutit en framtid inom vissa branscher och yrken. Ofta baseras dessa beslut på förutfattade meningar och fördomar som inte alltid speglar verkligheten.



#### VIKTEN AV FÖREBILDER

När unga får träffa representanter från arbetslivet och prova på olika branscher öppnas nya perspektiv. Genom dessa möten får de förebilder, samtidigt som gamla föreställningar om yrken ersätts av verklig kunskap.



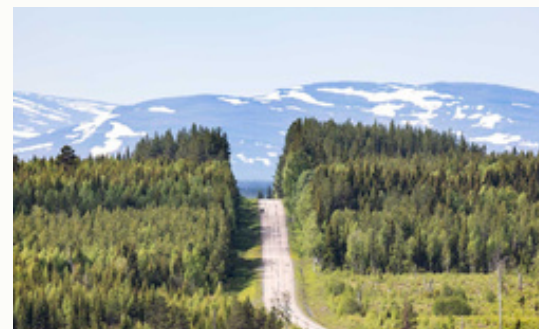
#### VUXENVÄRLDENS FÖRDOMAR

Många vuxna har felaktiga föreställningar om ungas yrkesval. Vi hör ofta vuxna säga att unga saknar intresse för arbetslivet. Våra möten med unga visar dock en annan bild: de allra flesta vill arbeta. Många uttrycker dessutom intresse för yrken som skiljer sig markant från vuxnas uppfattningar och fördomar.



#### UNGAS VÄRDERINGAR

Unga värderar att ha roligt på jobbet och trevliga kollegor högt. De vill känna sig välkomna, kunna vara sig själva och uppleva att deras insats betyder något. Förutom trivsel är lönen viktig, eftersom den ger ekonomisk trygghet, samtidigt som konsumtion spelar en roll i deras identitet.

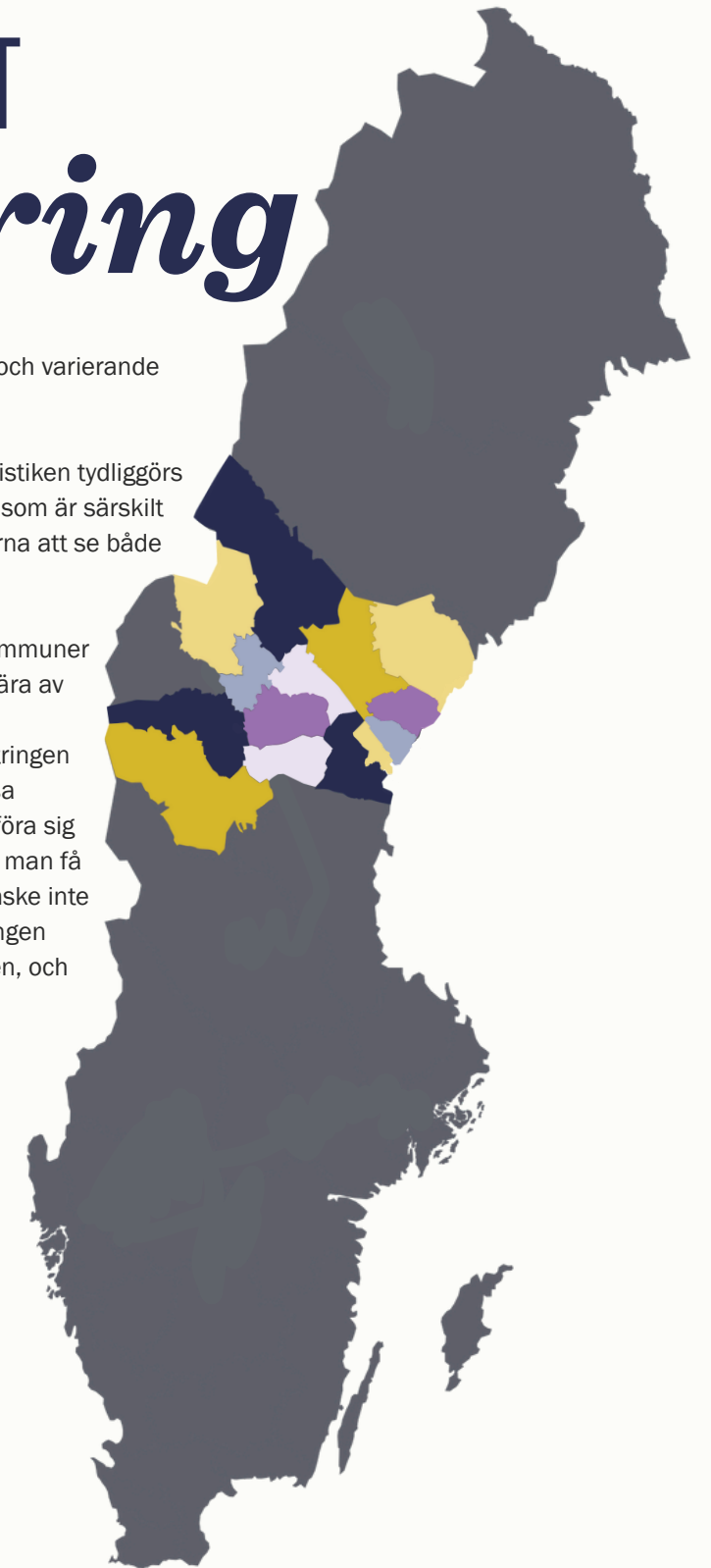


# KOMMUN *klustring*

Kommunerna i Mittsverige står inför både gemensamma och varierande utmaningar gällande kompetensförsörjning.

Genom att klustra kommuner med liknande resultat i statistiken tydliggörs vilka faktorer som påverkar ungas val och vilka skillnader som är särskilt betydelsefulla att uppmärksamma. Det hjälper kommunerna att se både sina styrkor och sina utmaningar.

Samtidigt är klustringen ett verktyg för samarbete. När kommuner delar liknande förutsättningar skapar det möjligheter att lära av varandra, dela erfarenheter och arbeta gemensamt kring utmaningar som annars hanteras var för sig. Genom klustringen ser vi också hur kommunerna skiljer sig åt, och just i dessa skillnader finns ofta lika mycket att vinna. Genom att jämföra sig med kommuner som har andra mönster i sin statistik kan man få syn på arbetssätt, lösningar eller förhållningssätt som kanske inte är självklara i den egna kontexten. På så sätt visar klustringen både på potentialen i att samverka med dem som liknar en, och att inspireras av dem som inte gör det.





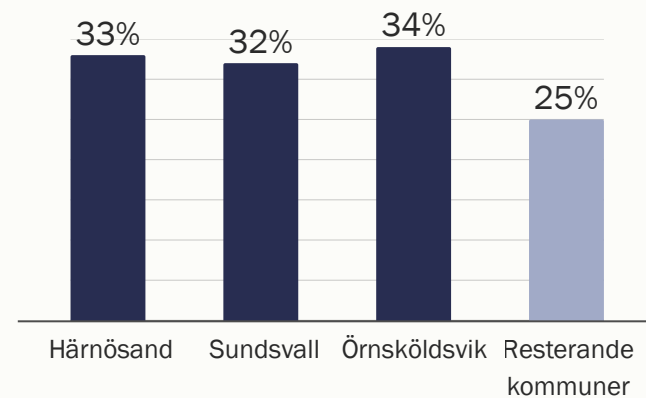
All statistik på detta uppslag bygger på svar från unga i Härnösand, Sundsvall och Örnsköldsvik som uppgett att de vill studera vidare efter studenten.

# STUDIEMOTIVERADE KOMMUNER

Statistiken visar att Härnösand, Sundsvall och Örnsköldsvik utmärker sig genom en högre andel unga som vill studera vidare efter gymnasiet än genomsnittet, vilket pekar på en starkare studiebenägenhet än i övriga kommuner. Vi ser också att denna målgrupp har en högre flyttbenägenhet, ofta kopplad till att de vill läsa en utbildning på annan ort. Dessutom framträder ett mönster i könsskillnader, där fler tjejer än killar ser sig studera vidare och lockas av yrken som kräver en eftergymnasial utbildning.

Båda mina föräldrar har ju studerat vidare och min bror studerar just nu  
— Elev i årskurs 9, Örnsköldsvik

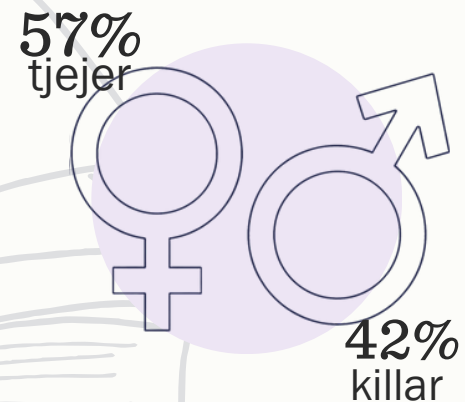
Andelen som vill studera vidare efter studenten



Målgrupp: Årskurs 7 till år 3 på gymnasiet

**Närhet till universitet = fler som vill plugga?**

Inte alltid, verkar det som...  
I universitetsstaden Östersund vill endast **24%** studera vidare efter gymnasiet.



Alltså de flesta yrken behöver ju också vidare utbildning, eller de högre betalda yrken behöver ju mer utbildning iallafall

— Elev i årskurs 9, Sundsvall

## VAD VILL HÖGSTADIEELEVERNA JOBBA MED?

### Topp 10

### Könsfördelning

	Tjejer	Killar
1. Läkare	73%	27%
2. Advokat	72%	28%
3. Ingenjör	23%	77%
4. Arkitekt	68%	32%
5. Ekonom	51%	49%
6. Veterinär	98%	2%
7. Polis	77%	23%
8. Lärare	96%	4%
9. Psykolog	98%	2%
10. Fotbollsspelare	26%	74%

Målgrupp: Årskurs 7 till årskurs 9

Nyfiken på nationell statistik om studiemönster och teknikintresse?

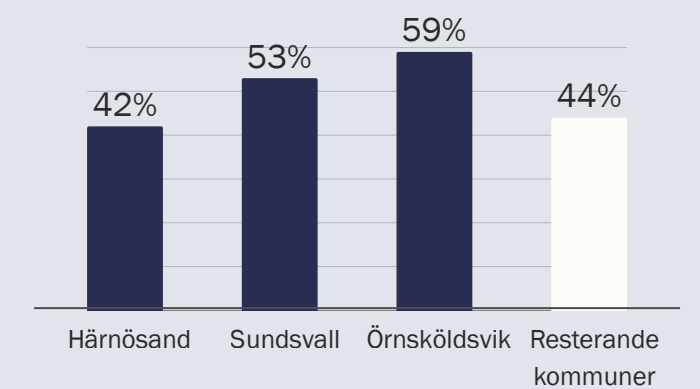
LÄS  
ARBETSMARKNADSKUNSKAPS  
NATIONELLA RAPPORT HÄR

## KOMMER DE TILLBAKA?

Det finns en tydlig koppling mellan unga som vill plugga vidare och lämna sin hemkommun, men vill de komma tillbaka i framtiden?

Här ser vi att svaren från unga i Sundsvall och Örnsköldsvik sticker ut med en hemvändarvilja som är starkare än genomsnittet. Medans Härnösand ligger något under snittet.

Kan du i framtiden tänka dig att flytta tillbaka?



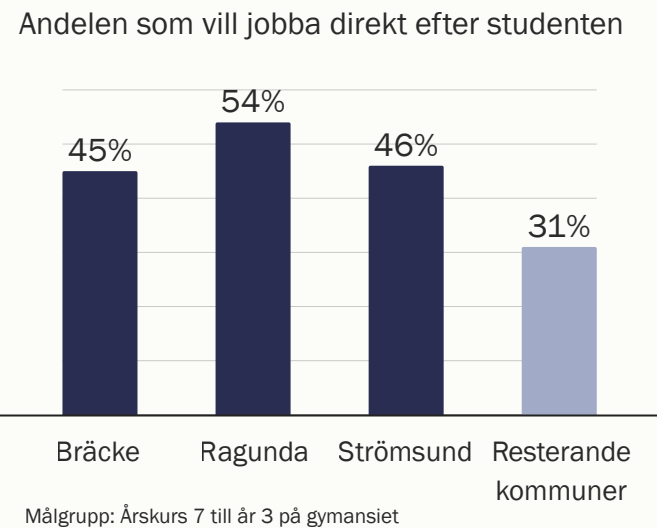
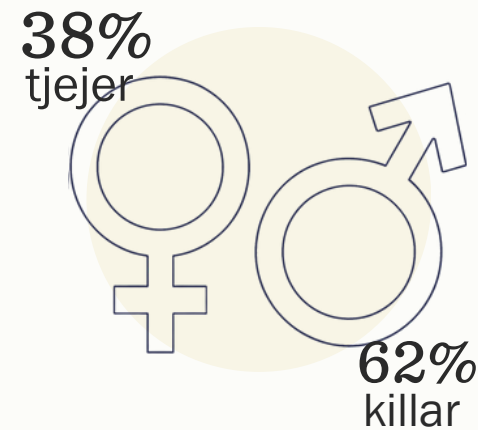
Målgrupp: Årskurs 7 till år 3 på gymnasiet



All statistik på detta uppslag bygger på svar från unga i Bräcke, Ragunda och Strömsund som uppgett att de vill jobba direkt efter studenten.

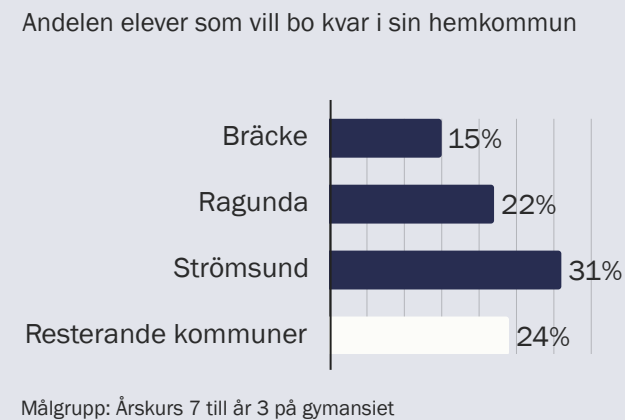
# JOBBMOTIVERADE KOMMUNER

Bräcke, Ragunda och Strömsund utmärker sig tydligt genom att fler unga än genomsnittet vill börja jobba direkt efter studenten. Vilket gör det relevant att se vilka gymnasieprogram man väljer lokalt och om det matchar jobbintresset. Det väcker också frågan om unga vet vad de vill jobba med och om de kan se sig själva bo kvar i sin hemkommun. Dessutom framträder ett mönster i könsskillnader, där fler killar än tjejer ser sig jobba direkt efter studenten.



## JOBBA OCH BO I HEMKOMMUNEN?

I Strömsund ligger andelen över snittet i resterande kommuner. En tredjedel av de unga som vill jobba direkt efter studenten vill också bo kvar i hemkommunen. Ragunda ligger något under snittet, medans i Bräcke är andelen betydligt lägre.



Jag vill jobba för pengar... man vill ju leva i ett bra hus, ha en okej bil. Och om man skaffar barn vill man ju också att de ska ha ett bra liv

—Elev i årskurs 9, Ragunda

## VAD VILL HÖGSTADIEELEVERNA JOBBA MED?

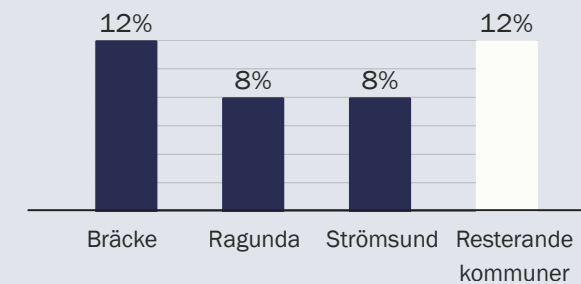
### Topp 10

### Könsfördelning

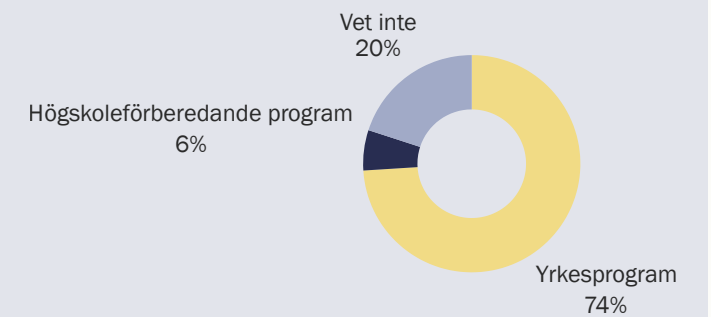
	Tjejer	Killar
1. Lastbilschaufför	46%	54%
2. Skogsmaskinsförare	22%	78%
3. Fotbollsspelare	12%	88%
4. Maskinförare	0%	100%
5. Mekaniker	0%	100%
6. Frisör	100%	0%
7. Elektriker	0%	100%
8. Förskolelärare	88%	12%
9. Fordon	0%	100%
10. Flygvärdinna	100%	0%

Målgrupp: Årskurs 7 till årskurs 9

Andelen högstadiееlever som svarat "vet inte" på frågan vad de vill jobba med i framtiden

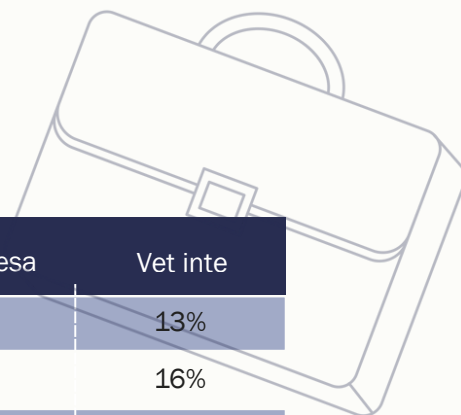


Vilket typ av program vill du läsa på gymnasiet?



# Övergripande statistik

Vad vill du göra efter studenten?



	Jobba	Studera	Värnplikten	Ut och resa	Vet inte
<b>BERG</b>	37%	25%	15%	10%	13%
<b>BRÄCKE</b>	45%	20%	12%	7%	16%
<b>HÄRJEDALEN</b>	34%	26%	16%	11%	13%
<b>HÄRNÖSAND</b>	28%	33%	10%	12%	17%
<b>KRAMFORS</b>	38%	30%	9%	9%	14%
<b>KROKOM</b>	34%	21%	17%	12%	16%
<b>RAGUNDA</b>	54%	14%	12%	6%	14%
<b>SOLLEFTEÅ</b>	41%	25%	14%	7%	13%
<b>STRÖMSUND</b>	46%	24%	13%	5%	12%
<b>SUNDSVALL</b>	28%	32%	13%	11%	16%
<b>TIMRÅ</b>	33%	28%	11%	9%	19%
<b>ÅNGE</b>	42%	27%	9%	3%	19%
<b>ÖRNSKÖLDSVIK</b>	28%	34%	11%	8%	19%
<b>ÖSTERSUND</b>	34%	24%	14%	14%	14%

Målgrupp: Från årskurs 7 till år 3 på gymnasiet

Fråga: "Vad vill du helst göra de närmsta tre åren efter studenten?"

Svarsalternativ:

- Jag vill studera vidare
- Jag vill jobba
- Jag vill göra värnplikten/lumpen
- Jag vill ut och resa en längre tid
- Jag vet inte vad jag vill göra



Vad är viktigt hos en framtida arbetsgivare?

Skattat mellan 1-5

	BERG	BRÄCKE	HÄRJEDALEN	HÄRNÖSAND	KRAMFORS	KROKOM	RAGUNDA	SOLLEFTEÅ	STRÖMSUND	SUNDSVALL	TIMRÅ	ÅNGE	ÖRNSKÖLDSVIK	ÖSTERSUND
Trevliga arbetskamrater och att ha kul på jobbet	4.5	4.5	4.5	4.4	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5	4.4	4.5	4.5	4.5	4.6
Arbetsgivare som bidrar till ett bättre samhälle	3.7	3.6	3.6	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.7	3.4	3.5	3.5	3.5	3.6
Att få en hög lön	4.1	4.0	3.9	4.1	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.1	4.0	4.0	4.0
Bli ledare eller chef	2.8	2.7	2.5	2.7	2.5	2.5	2.5	2.6	2.5	2.7	2.7	2.5	2.6	2.6
Kunna jobba där jag bor nu	2.5	2.4	2.3	2.4	2.4	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.7	2.8	2.6	2.6
Utvecklas som människa	4.0	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.7	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.9
Kunna göra karriär	3.8	4.0	3.8	3.9	3.8	3.7	3.7	3.8	3.8	3.9	3.8	3.6	3.8	3.9

Målgrupp: Från årskurs 5 till årskurs 3 på gymnasiet

Frageställning: "Hur viktiga är följande saker när det gäller ditt framtida arbete?"

- Att ha trevliga arbetskamrater och kul på jobbet
- Att jobba hos en arbetsgivare som bidrar till ett bättre samhälle
- Att få en hög lön
- Att bli ledare/chef
- Att utvecklas som människa
- Att kunna göra karriär

Skala: Skattning 1-5 (1 = Inte viktigt, 5 = Jätteviktigt)



## Var vill du bo efter studenten?

	Kommunen	Länet	Annan del av Sverige	Utomlands	Vet inte
<b>BERG</b>	9%	19%	23%	16%	33%
<b>BRÄCKE</b>	9%	23%	18%	11%	39%
<b>HÄRJEDALEN</b>	10%	8%	26%	18%	38%
<b>HÄRNÖSAND</b>	13%	7%	25%	16%	39%
<b>KRAMFORS</b>	11%	14%	27%	12%	36%
<b>KROKOM</b>	9%	21%	16%	15%	39%
<b>RAGUNDA</b>	16%	20%	15%	10%	39%
<b>SOLLEFTEÅ</b>	19%	12%	25%	10%	34%
<b>STRÖMSUND</b>	18%	17%	20%	13%	32%
<b>SUNDSVALL</b>	17%	6%	18%	18%	41%
<b>TIMRÅ</b>	14%	12%	18%	16%	40%
<b>ÅNGE</b>	20%	18%	15%	6%	41%
<b>ÖRNSKÖLDSEVIK</b>	20%	9%	16%	13%	42%
<b>ÖSTERSUND</b>	13%	15%	20%	16%	36%

Målgrupp: Från årskurs 7 till år 3 på gymnasiet

Frågeställning: "Var vill du bo efter studenten?"

Svarsalternativ:

- Kommunen
- Länet
- Annan del av Sverige
- Utomlands
- Vet inte

## Kan du i framtiden tänka dig att flytta tillbaka?

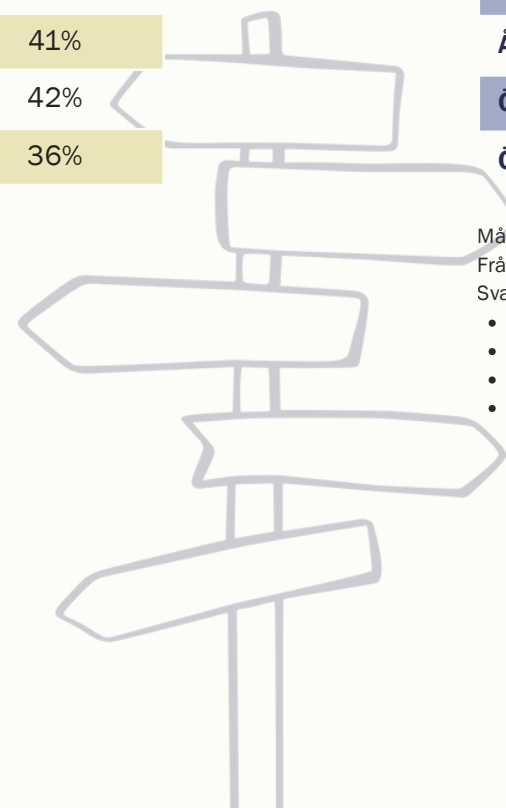
	Ja	Nej	Vet inte	Har inte tänkt flytta
<b>BERG</b>	49%	19%	27%	5%
<b>BRÄCKE</b>	46%	20%	29%	5%
<b>HÄRJEDALEN</b>	55%	17%	23%	5%
<b>HÄRNÖSAND</b>	46%	15%	31%	8%
<b>KRAMFORS</b>	35%	23%	37%	5%
<b>KROKOM</b>	55%	11%	28%	6%
<b>RAGUNDA</b>	50%	13%	28%	9%
<b>SOLLEFTEÅ</b>	46%	14%	29%	11%
<b>STRÖMSUND</b>	46%	16%	30%	8%
<b>SUNDSVALL</b>	55%	9%	27%	9%
<b>TIMRÅ</b>	53%	8%	31%	8%
<b>ÅNGE</b>	47%	12%	32%	9%
<b>ÖRNSKÖLDSEVIK</b>	61%	7%	23%	9%
<b>ÖSTERSUND</b>	57%	9%	26%	8%

Målgrupp: Från årskurs 7 till år 3 på gymnasiet

Frågeställning: "Kan du i framtiden tänka dig att flytta tillbaka till kommunen där du bor nu?"

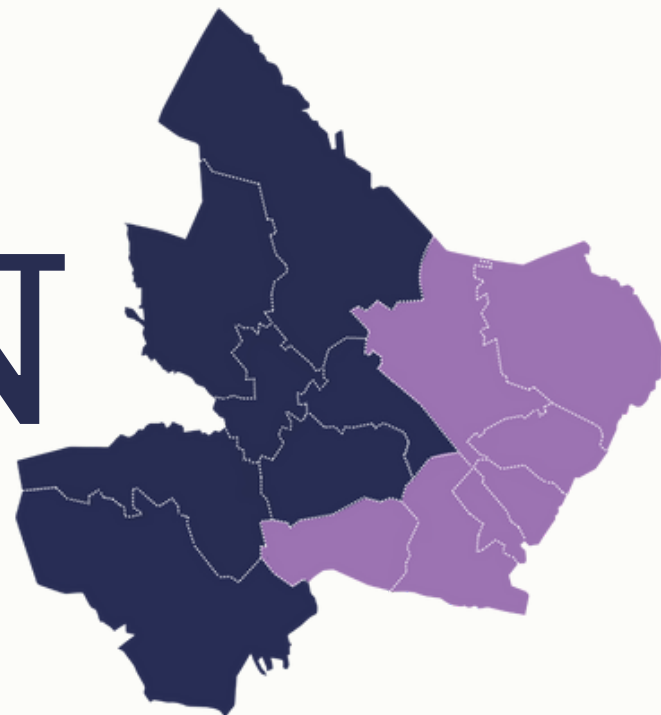
Svarsalternativ:

- Ja
- Nej
- Vet inte
- Jag har inte tänkt flytta

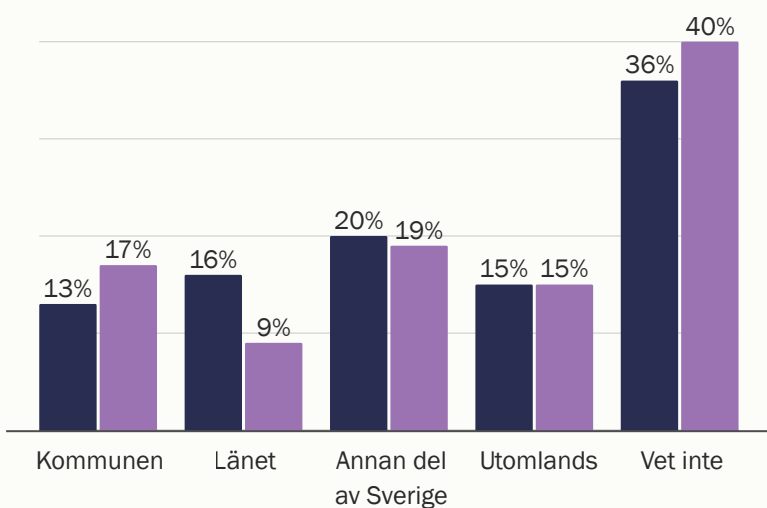


# LÄNEN

■ JÄMTLAND/HÄRJEDALEN  
■ VÄSTERNORRLAND

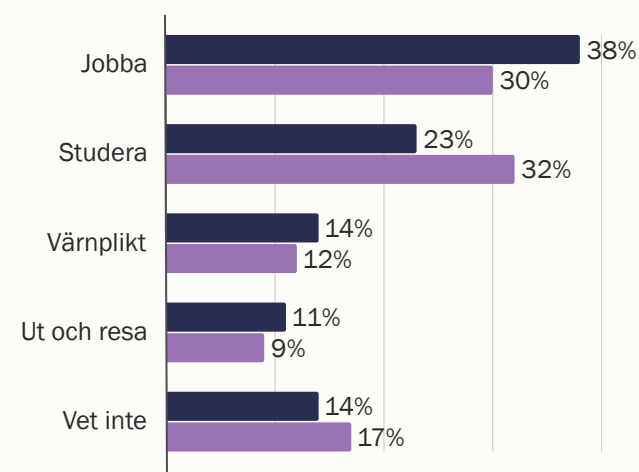


Var vill du bo efter studenten?



Målgrupp: Från årskurs 7 till år 3 på gymnasiet

Vad vill du göra efter studenten?

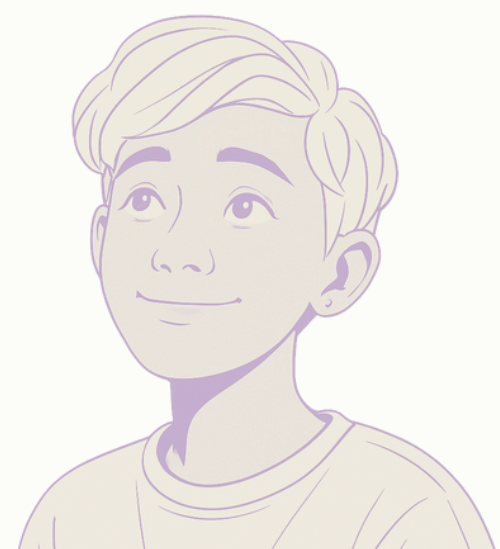


Målgrupp: Från årskurs 7 till år 3 på gymnasiet

Kan du tänka dig flytta tillbaka i framtiden?

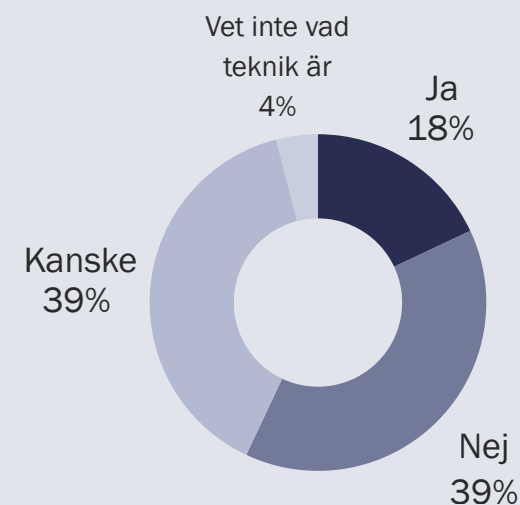
<b>Ja</b>	<b>53%</b>	<b>53%</b>
<b>Nej</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>
<b>Vet inte</b>	<b>27%</b>	<b>27%</b>
<b>Har inte tänkt att flytta</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>

Målgrupp: Från årskurs 7 till år 3 på gymnasiet



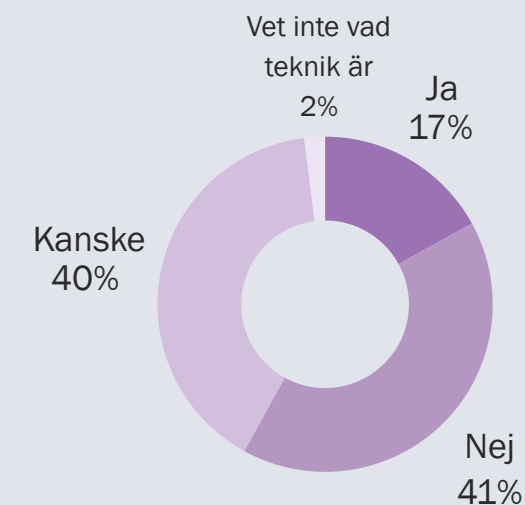
Kan du tänka dig att jobba inom teknik?

JÄMTLAND/HÄRJEDALEN



Målgrupp: Årskurs 7

VÄSTERNORRLAND



Vad vill du jobba med i framtiden?

JÄMTLAND/HÄRJEDALEN

VÄSTERNORRLAND

Topp 10

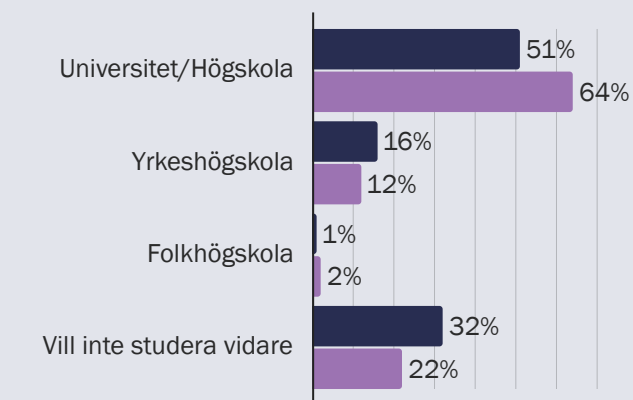
- Vet ej
- Fotbollsspelare
- Lastbilschaufför
- Advokat
- Polis
- Läkare
- Frisör
- Hockeyspelare
- Mekaniker
- Skogsmaskinsförare

Topp 10

- Vet ej
- Fotbollsspelare
- Läkare
- Polis
- Advokat
- Hockeyspelare
- Lastbilschaufför
- Ingenjör
- Frisör
- Elektriker

Målgrupp: Från årskurs 7 till årskurs 9

Om du vill studera vidare, vilken typ av skola vill du gå?



Målgrupp: Från år 1 till år 3 på gymnasiet

# Charlie är många

För att kunna engagera och attrahera framtidens arbetskraft behöver vi förstå vad som faktiskt driver dem. Frågar man Charlie varför hen vill jobba kommer svaret "pengar" ofta snabbt. Men när man börjar ställa följdfrågor blir bilden mer nyanserad. Bakom "pengar" döljer sig ofta andra drivkrafter såsom trygghet, frihet, möjligheten att utöva ett intresse eller att kunna bo på en viss plats.

För att fånga dessa nyanser har vi tagit fram personas som bygger på våra möten med över tjugosextusen unga i grundskola och gymnasium. Dessa personas är inte exakta avbildningar av specifika individer, utan sammanfattningar av återkommande mönster vi sett i deras tankar, frågor och resonemang. Syftet är att ge en generell men verklighetsförankrad bild av hur unga tänker kring utbildning, arbete och framtid. Varje persona ger oss en representativ spegling av "Charlie" och tydliggör vilka faktorer som kan påverka ungas val.

Genom personas ser vi hur våra insikter kan användas i praktiken. De är inte till för att bekräfta fördomar, utan för att ge insikt i ungas olika perspektiv och drivkrafter. De hjälper oss att förstå hur unga resonerar och vad som är viktigt för dem.

## Personas är ett verktyg för dig som:

möter och vägleder unga i skolan

tar emot unga på din arbetsplats genom exempelvis prao, apl, praktik, sommarjobb etc.

arbetar med kompetensförsörjning

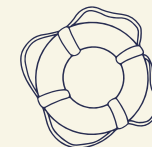
## Kom ihåg att...



personas syftar till att skapa förståelse för ungas drivkrafter. Namnen är kopplade till vad som motiverar eller särskiljer olika personas. Ingen persona är bättre, viktigare eller mer önskvärd än någon annan. En individ kan känna igen sig i flera personas, och de står inte i motsats till varandra.

## Drivkrafter

Nedan är några återkommande drivkrafter som ofta dyker upp i våra samtal med unga i Mittsverige. Det är viktigt att komma ihåg att ingen av dessa drivkrafter står ensam; de samspelar, förstärker varandra och ibland krockar de.



### TRYGGHET

Att ha stabil inkomst, bo nära familjen, veta vad som väntar imorgon.



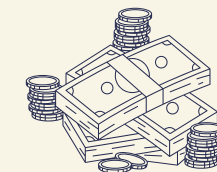
### FRIHET

Att få bestämma själv, forma sin egen vardag och livsstil, inte styras av andras förväntningar.



### INTRESSE

Att få jobba eller plugga med något man brinner för.



### PENGAR

Ekonomisk trygghet, hög lön eller möjlighet att försörja sig snabbt. För vissa en förutsättning för andra en bonus, men viktig för alla.



### PLATS

Miljö, livsstil, klimat och närhet till natur eller stad är faktorer som spelar in. Platsen har betydelse, men vad som är viktigt varierar.





# VÄLJA BRETT CHARLIE



Välja brett-Charlie är utåtriktad, driven och vill jobba med människor. Vill göra skillnad i samhället och bidra med något, men är osäker på vad. Välja brett-Charlie är ambitiös och öppen för att plugga vidare, men har svårt att navigera arbetsmarknaden och saknar en tydlig bild av vilka yrken som skulle passa hans intressen och styrkor. Risken är att Välja brett-Charlie väljer en vidareutbildning som låter intressant men inte leder till jobb. Det kan handla om en vilja att hålla alla dörrar öppna och därför undvika att göra ett mer riktat val.



## DRIVKRAFTER

**Vill bidra till samhället:** vill känna att hans arbete har en positiv påverkan på människors liv.

**Social samhörighet:** söker en arbetsmiljö där han får samarbeta med andra och känna sig som en del av ett team.

**Personlig utveckling:** vill lära sig nya saker och utvecklas både som person och i karriären.



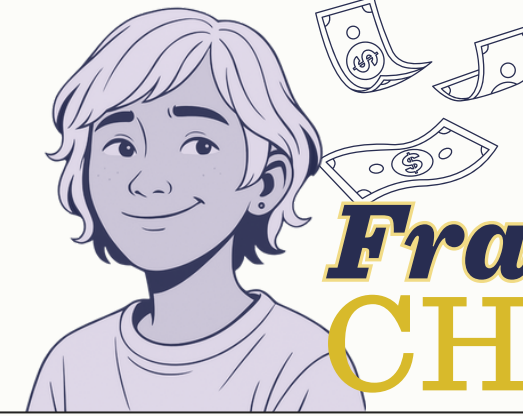
## HINDER OCH BEHOV

**Osäkerhet om arbetsmarknaden:** har dålig koll på vilka jobb som faktiskt finns och vad de innebär i praktiken.

Riskerar att välja en utbildning utan att ha koll på vad en karriär i det fältet faktiskt skulle innebära.

**Begränsade perspektiv:** tenderar att sälla bort branscher som han tror är "osociala", utan att förstå vad de egentligen innebär.

**Behov av vägledning:** behöver inspiration och förebilder som breddar synen på vilka yrken som passar honom.



# Framgångs CHARLIE



Framgångs-Charlies största drivkraft är just framgång. Att ha ett prestigefullt jobb, tjäna mycket pengar och få respekt från sin omgivning. Framgång handlar om status, erkännande och ekonomisk frihet. Framgångs-Charlie lockas av tanken på entreprenörskap, men kan tänka sig en traditionell karriär om han ser tydliga möjligheter att bli framgångsrik och särskilja sig. Framgångs-Charlie är dock skeptisk till branscher som inte upplevs som prestigefyllda eller lukrativa och tenderar att låsa sig till vissa fördomar i tidig ålder.



## DRIVKRAFTER

**Ekonomisk frihet:** drivs av tanken att tjäna bra och bygga en stabil och framgångsrik framtid.

**Status:** vill ha möjlighet att klättra i sin karriär.



## HINDER OCH BEHOV

**Skepsis mot "vanliga" jobb:** har en tendens att sälla bort branscher som han inte ser som statusfyllda eller prestigefyllda.

**Behov av konkreta framgångsvägar:** behöver tydliga exempel på hur han kan bli framgångsrik inom en viss bransch.



## TIPS TILL ARBETSGIVARE

**Visa hur er bransch matchar drivkrafter:** Välja brett-Charlie tenderar att välja bort branscher som IT, industri och vården. Egentligen är det ju perfekta branscher för drivkrafter som att jobba i team, personlig utveckling och att göra skillnad.

**Tydliga karriärvägar:** presentera hur Välja brett-Charlie kan nå sina drömmar i er bransch inklusive möjliga utbildningsvägar och utvecklingsmöjligheter.



## TIPS TILL ARBETSGIVARE

**Lyft fram förebilder:** presentera inspirerande berättelser om personer som blivit framgångsrika inom branschen och vilka möjligheter som finns.

**Framhäv möjliga karriärvägar:** visa hur Framgångs-Charlie kan göra karriär i er bransch.

**Bryt fördomarna mot er bransch:** Framgångs-Charlie har en relativt smal syn på vilka yrken som matchar hans drivkrafter och tenderar att välja bort branscher på grund av förutfattade meningar. Bryt dessa fördomar och visa att nästan alla branscher erbjuder möjligheter till karriär och framgång.



# Knegar CHARLIE



Knegar-Charlie trivs bäst när hen får jobba praktiskt och göra något konkret. Hen drivs av att se resultat av sitt arbete och föredrar praktiska lösningar framför teoretiska resonemang. Knegar-Charlie har ofta en god känsla för problemlösning, men kan ibland underskatta sig själv och sin potential. Hen är inte intresserad av att plugga vidare och vill gärna komma ut i arbetslivet så fort som möjligt.



## DRIVKRAFTER

**Känna meningsfullhet:** vill att arbetet ska ge synliga resultat och vara konkret.

**Frihet att lära praktiskt:** vill hellre utföra moment praktiskt än teoretiskt.

**Känna sig behövd:** vill veta att hens arbete har betydelse och uppskattas av andra.



## HINDER OCH BEHOV

**Behöver inspiration från olika branscher:** har ofta svårt att se bredden av praktiska yrken och kan behöva tydliga exempel och förebilder från olika branscher.

**Begränsad syn på vilka yrken som passar:** baserat på fördomar sällas många yrken bort, trots att de är praktiska och egentligen matchar hens drivkrafter väl. Knegar-Charlie bestämmer sig ofta i ung ålder för vilken bransch hen ska satsa på och stänger därför också många dörrar tidigt.



## TIPS TILL ARBETSGIVARE

**Bryt fördomarna:** visa på hur din bransch eller yrkesroll kan matcha Knegar-Charlies drivkrafter för att bredda bilden av vilka valmöjligheter som finns. Praktiska yrken finns i alla branscher och många fler yrken skulle passa än de mest uppenbara.

**Visa det positiva:** visa upp varför du tycker ditt jobb är roligt och varför du trivs med yrket.





Trygghets-Charlie känner sig osäker på vad hen vill göra och har svårt att föreställa sig själv i de flesta yrken. Hens osäkerhet baseras ofta på rädslor eller fördomar om att vissa yrken är tråkiga, svåra eller dåliga. Trygghets-Charlie undviker att kliva utanför sin komfortzon och tvekar inför att prova något nytt, även om det kan leda till utveckling.



#### DRIVKRAFTER

**Trygghet och stabilitet:** söker ett yrke där hen kan känna sig trygg och lugn.

**Självförverkligande:** vill gärna hitta ett yrke hen tycker om, men vet inte var hen ska börja leta.

**Bli uppskattad:** vill känna att hen kan bli riktigt duktig på något, bidra till en arbetsplats och bli uppskattad.



#### HINDER OCH BEHOV

**Rädsla för det okända:** är rädd för att misslyckas eller känna sig otillräcklig i nya situationer.

**Fördomar mot yrken:** baserar ofta sina val på hörsägen eller stereotyper snarare än fakta.

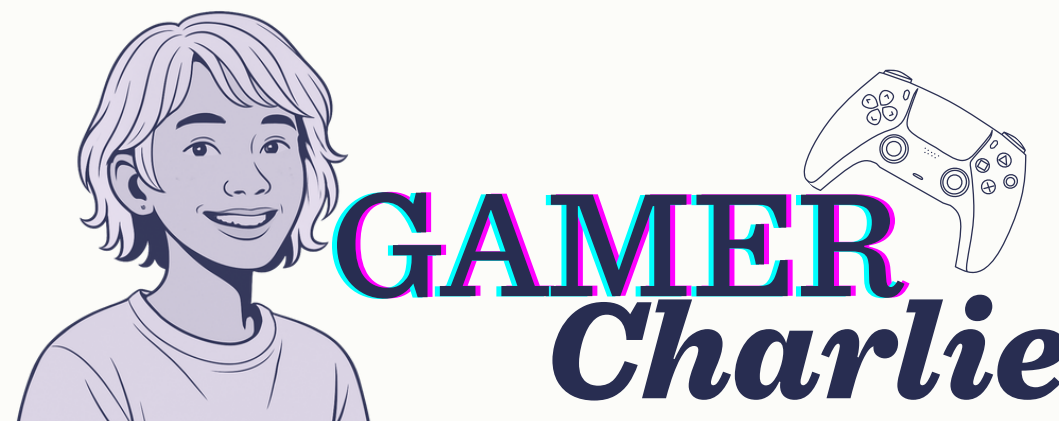
**Behov av guidning:** behöver hjälp att se bortom sina fördomar och förstå möjligheterna i olika yrken.



#### TIPS TILL ARBETSGIVARE

**Avdramatisera yrken:** visa att jobbet inte är så svårt eller skrämmande som det kanske verkar. Trygghets-Charlie behöver få höra att hen gör ett bra jobb och att det även är okej att göra fel ibland.

**Fokusera på gemenskap:** lyft fram teamkänsla och en stödjande arbetsmiljö som kan ge trygghet och att det känns roligt att jobba.



Gamer-Charlie tillbringar stora delar av sin fritid med att spela datorspel. Hen är tekniskt skicklig, strategisk och van vid att lösa problem i en digital miljö. Trots sina färdigheter känner Gamer-Charlie sig osäker på vad hen vill göra i arbetslivet. Hen kan ibland skämmas för sitt gamingintresse och har svårt att se hur det kan vara en tillgång i en karriär.



#### DRIVKRAFTER

**Lösningsorienterad:** tar sig gärna an utmaningar och att hitta kreativa lösningar.

**Tekniskt intresse:** har en naturlig fallenhet för teknik och plockar snabbt upp nya tekniska färdigheter.

**Få nörd ner sig:** vill gärna utvecklas och lära sig nya saker, uppskattar tillfällen att få djupdyka i något och utveckla expertis.



#### HINDER OCH BEHOV

**Självtvivel:** har svårt att se sina gamingfärdigheter som något värdefullt utanför spelvärlden.

**Social trygghet:** kan uppleva osäkerhet i sociala sammanhang och undvika situationer där hen måste marknadsföra sig själv.

**Begränsad insikt i karriärmöjligheter:** vet inte i vilka yrken hens tekniska och strategiska styrkor kan komma till nytta.

**Behov av vägledning:** behöver någon som ser potentialen och guidar.



#### TIPS TILL ARBETSGIVARE

**Betona relevansen av gamingfärdigheter:** visa hur tekniskt kunnande och problemlösningsförmåga är en stor tillgång i er bransch, till exempel inom IT, design, utveckling eller analys.

**Lyft fram exempel från verkligheten:** presentera personer i yrkeslivet som själva game:ar på fritiden och är en tillgång på er arbetsplats.

# UNIVERSITETET

## Insikter & statistik

För att förstå nästa steg i ungas resa behöver vi också rikta blicken mot studenterna på Mittuniversitetet. Det är en bred målgrupp med individer som kommer från regionen, övriga landet och internationellt, och som tillsammans utgör en viktig källa till framtida kompetens i Mittsverige. Genom projektets aktiviteter vid Mittuniversitetet har vi fått en fördjupad förståelse för hur studenterna resonerar kring sin framtid under och efter studierna.

### STUDENTER VILL MÖTA ARBETSLIVET I VERKLIGHETEN

Studenter uttrycker ett tydligt behov av att tidigt få kontakt med arbetslivet för att förstå sina framtida yrkesroller, omsätta sin utbildning i praktiken och skapa relationer som kan leda till jobb efter examen. Mässor, praktik och sommarjobb nämns som de mest värdefulla vägarna in, eftersom de erbjuder både överblick och konkreta erfarenheter.

Även studiebesök och gästföreläsningar uppskattas eftersom de ger en direkt inblick i arbetsvardagen men också för att inspireras och informeras om olika möjligheter efter examen. Utöver detta efterfrågas mer informella mötesformer som lunchträffar, workshops och mindre nätverksträffar, där dialogen blir mer personlig och lättillgänglig.

Samtidigt upplever vi att det finns en klyfta i studenternas kunskap om vad som gör dem anställningsbara i framtiden och vad som faktiskt krävs. Många gånger lyfter studenterna att deras utbildning leder till ett jobb vilket delvis är sant men inte speglar hela sanningen. Arbetsgivarna vi möter är tydliga med att det inte enbart är utbildningen som är avgörande utan att det är personliga egenskaper och engagemang som gör individer anställningsbara. En tydligare kommunikation om vad som faktiskt förväntas av studenter i framtiden behövs. Genom att arbeta från båda håll blir vi mer pricksäkra i att skapa bästa möjliga förutsättningar för att hitta matchningsbara studenter med deras potentiella framtida arbetsgivare.

Jag vill bredda mitt perspektiv om vilka som kan vara framtida arbetsgivare för mig

– Universitetsstudent



Jag vill möta arbetsgivare som är positiva och öppen  
– Universitetsstudent

### BEMÖTANDET ÄR AVGÖRANDE

Studenter uppskattar arbetsgivare som vågar vara öppna, inkluderande och engagerade. Någon som ser potential snarare än enbart färdig kompetens. När mötet känns naturligt och ömsesidigt snarare än rekryteringsinriktat väcks motivation och intresse.

Ett engagerat och respektfullt bemötande är en nyckelfaktor för att bygga relationer med framtidens medarbetare. Det handlar inte bara om rekrytering, utan om att skapa långsiktigt förtroende mellan studenter och arbetsliv som kan ge ringar på vattnet.

Hur viktiga är följande saker när det gäller ditt framtida arbete?

Trevliga arbetskamrater och att ha kul på jobbet

4.67

Utvecklas som människa

4.21

Arbetsgivare som bidrar till ett bättre samhälle

4.19

Kunna göra karriär

4.15

Få en hög lön

4

Bli ledare eller chef

2.85

Kunna jobba där jag bor nu

2.71

Målgrupp: Universitetsstudenter födda mellan 1996-2007

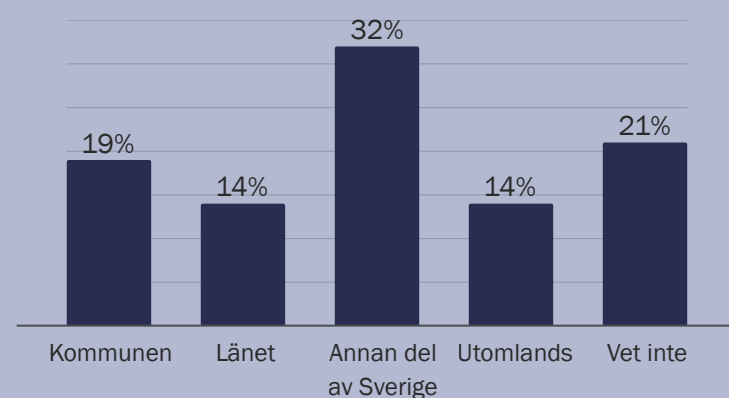
Fråga: Hur viktiga är följande saker när det gäller ditt framtida arbete?

Skala: Värderat mellan 1-5: 1 - Inte viktigt, 5 - Jätteviktigt

Jag tror det behövs för att få en känsla av vad man vill göra i framtiden. Jag tycker magkänsla säger mycket och det bildas ju hela tiden i kontakt

– Universitetsstudent

Var vill du bo efter examen?



17%

av de inflyttade studenterna kan tänka sig stanna i sin studiekommun efter examen.

Målgrupp: Universitetsstudenter födda mellan 1996-2007  
Fråga: Var vill du bo efter examen?

### JOBBMÖJLIGHETER STYR VILJAN ATT STANNA I REGIONEN

När studenter beskriver vad som påverkar deras vilja att stanna kvar i regionen efter examen, lyfter de framför allt möjligheten till arbete som den viktigaste faktorn. Utöver arbetsmöjligheter spelar sociala relationer också en central roll. Studenter som har familj, partner eller vänner i regionen uttrycker ofta en starkare vilja att stanna, medan de som flyttat hit enbart för studier i högre grad planerar att söka sig vidare.

Genom att tydligt kommunicera karriärvägar, boendemöjligheter och livskvalitet kan fler studenter se regionen som ett attraktivt alternativ efter studierna.

Det som kan få mig att stanna är framförallt möjligheten till att hitta ett jobb som jag är intresserad av

– Universitetsstudent



### Lärdomar och insikter

**Praktisk kontakt med arbetslivet uppskattas mest:** mässor, praktik, sommarjobb och studiebesök ger värdefulla erfarenheter och kontakter.

**Bemötandet gör skillnad:** engagerade och inkluderande arbetsgivare väcker motivation och bygger förtroende.

**Jobbmöjligheter styr valet av bostadsort:** tillgången till relevanta jobb är en nyckelfaktor för studenters vilja att stanna i regionen.

**Kommunikation om möjligheter behövs:** tydligare bild av karriärvägar och livskvalitet kan locka fler att bo kvar efter studierna.

**Relationer och livskvalitet påverkar starkt:** familj, vänner, och trygghet väger tungt i beslutet att stanna kvar eller flytta.

# REFLEKTIONER *och vägen framåt*

Efter tre år med Kompetenskompassen har vi fått flera tydliga insikter som vi tar med oss. En av de viktigaste är att vi behöver bli mer konkreta. Vi vet att det finns flera utmaningar, men också att det finns en stor potential.

För Mittsverige handlar det framför allt om två områden: teknik/STEM – Science, Technology, Engineering, and Mathematics (naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik) och vården. Här möts två av Mittsveriges största områden med kompetensbrist med ungas största möjligheter att faktiskt göra skillnad och få ett jobb i framtiden.

För att det ska ske krävs förståelse och nya sätt att knyta ihop utbildning och arbetsliv. Vi behöver skapa fler tillfällen där unga får se, prova på och uppleva. Det är viktigt att detta även sker i tidig ålder, för att både motarbeta fördomar och inspirera unga att upptäcka möjligheterna inom olika branscher. Det är även av särskild vikt hur detta genomförs. För att tillfällena ska få verklig effekt behöver elever, lärare och arbetsgivare vara delaktiga. När unga får möta yrkena bakom begreppen växer både nyfikenhet och mod att välja.

## Vad krävs framåt?

STEM-området står i arbetslivet många gånger för innovation, omställning och hållbar utveckling, men många unga saknar en tydlig bild av vad det faktiskt innebär. Vi behöver göra teknik mer mänskligt och konkret genom att tydliggöra att den handlar om problemlösning, kreativitet och att göra skillnad, inte bara om kod och kalkyler. Framför allt behöver vi visa att teknik är något för alla. Många unga beskriver i dag teknik som tråkigt, svårt och komplicerat, och det skapar frustration. Tjejer uttrycker särskilt tydligt att de saknar intresse för området.

Därför är det avgörande att nå elever tidigt, stärka lärarna som nyckelpersoner och bygga broar mellan skola, eftergymnasiala utbildningar och arbetsliv.

Inom vården finns en liknande utmaning. Bilden av branschen stämmer ofta inte med verkligheten. För att möta framtidens behov behöver vi visa bredden av yrken, utvecklingsvägar och den mening som vården faktiskt erbjuder. Att unga får prova, samtala och möta förebilder gör stor skillnad.

Samtidigt behöver vi tänka bredare. Studenter och distansstudenter är en viktig del av regionens kompetensförsörjning och behöver känna sig välkomna, sedda och inkluderade redan under studietiden. Arbetsgivare och vuxna i ungas närhet behöver också större förståelse för deras värderingar, drivkrafter och framtidsbild.

Det är genom att skapa naturliga mötesplatser, nya samarbeten och en gemensam förståelse som vi kan vända utvecklingen. Då kan både STEM och vården bli attraktiva branscher med stor potential för framtidens arbetskraft som vill vara med och forma Mittsverige.



# TACK!

Det här arbetet hade aldrig varit möjligt utan alla som valt att bidra längs vägen.

Till alla er som öppnat dörrar, delat erfarenheter, ställt frågor och bjudit in oss till samtal, stort tack.

Tack till arbetsgivare som tagit sig tid att lyssna på unga och prövat nya sätt att möta dem.

Tack till skolor, studie- och yrkesvägledare och alla er som varje dag bygger broar mellan utbildning och arbetsliv. Och framför allt, tack till alla unga röster som delat sina tankar, drömmar och förväntningar. Det är era perspektiv som har format de insikter vi nu tar med oss vidare.

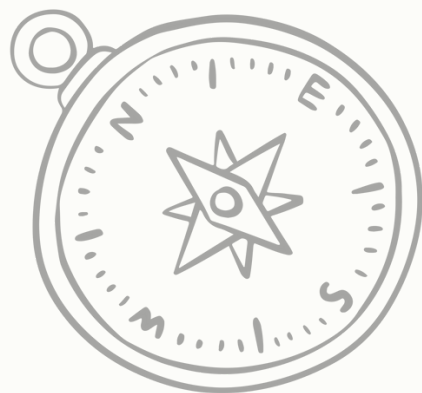
## VAD HÄNDER NU?

Kompetenskompassens projektperiod lider mot sitt slut, men arbetet för framtidens arbetskraft kommer såklart att fortsätta.

Vi hoppas att du som läser känner samma engagemang som vi gör. Att du ser möjligheterna att ta med insikterna in i ditt arbete, i din organisation och i samtalen framåt.

För framtiden skapas inte av en enskild aktör, utan av alla oss som väljer att vara med och forma den.

Vill du vara med i nästa steg eller följa arbetet framåt? Hör gärna av dig till oss, vi vill fortsätta bygga framtiden tillsammans.



Du hittar våra kontaktuppgifter  
på [midchamber.se/kontakt](https://midchamber.se/kontakt)



# Projektets medarbetare bakom rapporten & deras höjdpunkter från Kompetenskompassen



” Att få lyssna till barn och unga och ta del av deras idéer, drömmar och framtidstro har verkligen fyllt mig med värme och hopp.

Giselle Abbas  
Projektkoordinator



” Branschfokus hos Dellborg & Nordin i Sveg. Både personal och patienter ställde upp som frivilliga, la sig i tandläkarstolen och lät eleverna testa redskapen på dem. Vilket engagemang!

Elin Thorstensson  
Projektkoordinator



” Helt ärligt, jag tar med mig mest av allt alla människor jag fått jobba med och träffa, allt från kollegor, arbetsgivare, elever, och skolpersonal. Er alla kommer jag minnas länge!

Daniel Penot  
Projektledare



” Möjligheten jag fått att besöka samhällen, platser, skolor och företag som jag inte visste fanns och antagligen aldrig skulle upptäckt utan jobbet i projektet.

Tim Sandqvist  
Projektkoordinator



” Att träffa och vara med bidra till ungas tänkande kring framtiden har varit min absolut högsta höjdpunkt.

Mansour Norozi  
Projektkoordinator



” Alla nya yrken och arbetsgivare man fått upptäcka! Det finns så sjukt många intressanta arbetsplatser som jag annars inte hade fått se!

Linnea Söderstedt  
Projektkoordinator



” Att få komma ut och se alla coola arbetsplatser och få testa på olika yrken. Favoriten var nog att klättra i en stolpe som linjemontör.

Simon Nyberg  
Projektkoordinator

