

VÄRDERINGSFÖRÄNDRINGAR

Dagens unga – morgondagens medarbetare

LÄNSSTYRELSEN
Södermanlands län

Sörmlandsbilder 2



VÄRDERINGSFÖRÄNDRINGAR

Dagens unga – morgondagens medarbetare

Förord

Copyright Länsstyrelsen

Sörmlandsbilder 2:2003

Kontaktperson: peter.eklund@d.lst.se

ISBN: 91-88044-08-4

Text: Länsstyrelsen i Södermanlands län

Form: Edenvik Reklambyrå

Tryck: Larsson Offsettryck AB

Vilka av morgondagens vuxna vill bo och verka i Sörmland?

Sörmland är ett vinnarlän när det gäller befolkningstillväxt. Samtidigt ser vi att fler och fler av de unga människorna flyttar från länet. Prognoser visar att arbetskraften minskar om 10 – 20 år samtidigt som Sörmland är ett av de län som kommer att öka sin befolkning. Det betyder att kampen om arbets kraften kommer att intensifieras i Sörmland. Som en del av Mälardalen är Sörmland på väg att bindas ihop till en enda stor gemensam arbetsmarknad. Redan idag är den gemensam för högutbildade män och kvinnor. Det ställer krav på arbetsgivarna inom såväl offentlig som privat sektor att erbjuda arbetsplatser som drivs av tydliga visioner och värderingar. Det är ett av de centrala budskap som kommer fram i denna skrift.

Flera, såväl kommuner som arbetsgivare, har idag svårt att attrahera ung arbetskraft och förmå dem att bli kvar i kommunen. Det gäller både inom privat och offentlig sektor. Många arbetsgivare ger också uttryck för att de inte riktigt förstår hur dagens ungdomar tänker och agerar. I en del fall leder detta till konflikter ute på arbetsplatserna. I vissa sörmländska kommuner går fortfarande en stor del av kultur- och fritidssektorns resurser till aktiviteter som främjar pojkarnas intressen på bekostnad av flickornas.

Dagens arbetsmarknad förändras snabbt. Nedskärningar och anställningsstopp under 1990-talet har i många branscher förbytts till det motsatta – arbetskraftsbrist. Värderingar och synen på arbete förändras också. Unga välutbildade kvinnor lämnar Sörmland för att söka arbete någon annanstans. Med vilka värderingar möter vi dessa kvinnor och hur kan vi intressera dem för att flytta tillbaka? Samtidigt vet vi också att unga yrkesinriktade män vill lämna skolan så fort som möjligt, bo kvar i sin uppväxtort i Sörmland och dessutom få ett arbete i närområdet. Vad kan vi erbjuda dem?

I denna skrift ges konkreta uppslag till hur arbetsgivare i Sörmland successivt bör ställa om sig för att bli vinnare på framtidens arbetsmarknad. Den kommer också att utgöra ett väsentligt analysunderlag i arbetet med det ”Regionala tillväxtprogrammet för Sörmland” som nyligen påbörjats.

Skriften, som baseras på en värderingsundersökning bland ungdomar och arbetsgivare 2002, har utarbetats av Peter Eklund, Eva Aalbu, Carina Jönhill och Per Ringsell vid Länsstyrelsen i Södermanlands län tillsammans med Erik Franzon och Mikael Raaterova vid Kairos Future AB.

Analyserna är gjorda av samma personer med hjälp av Ingvar Holmberg, demograf och docent i statistik vid Handelshögskolan i Göteborg, samt Mattias Hartmann och Erika Svensson vid Kairos Future AB.

Vi riktar ett stort tack till de elever, skolledare och lärare samt arbetsgivare i Sörmland som medverkat i undersökningen.

Denna skrift skall också ses som en del av ”den förändrade Länsstyrelsen i Södermanlands län”. En länsstyrelse som får en tydligare tvärsektoriell statlig samordningsroll i den regionala utvecklingsplaneringen. Att ta fram kvalificerat kunskapsunderlag i form av omvärlds- och lägesanalyser samt att arbeta med utvärderingar. Som en del av detta uppdrag startade därför Länsstyrelsen förra året en skriftserie kallad Sörmlandsbilder, där denna skrift ingår. Länsstyrelsens kunskapsunderlag skall visa de styrkor och svagheter, möjligheter och hot som framtidens Sörmland står inför. Länsstyrelsen ska i sin förändrade roll bland annat bidra till samtal om framtiden.

Nyköping i mars 2003

Bo Holmberg

Landshövding



Innehåll

Sammanfattning 8

Inledning 14

Dagens unga – morgondagens medarbetare 18
- *Ungdomstiden – de formbara åren* 18
- *Vad har präglat uppväxten hos dagens ungdomar?* 20
- *Fyra värderingskategorier för morgondagens arbetskraft.* 22
- *Arbetslivsvärderingar oberoende av bakgrund* 23

Dagens ungdomar strävar efter individuellt oberoende och personliga livsmål 26
- *Viktigt att kunna maximera framtida möjligheter* 26
- *Vännerna, hälsan och utbildningen är de viktigaste tryggheterna i livet idag* 26
- *Efter gymnasiet: andhämtningspaus innan vidare studier* 27
- *Sex av tio vill studera vidare* 28
- *Färre sörmländska ungdomar väljer studieförberedande program än yrkesförberedande* 29
- *Ungdomar studerar för att slippa välja* 30
- *Dagens unga tänker inte stanna kvar där de växt upp* 30
- *Sörmländska ungdomar lämnar hemorten* 31
- *Stark tro på framtiden och möjligheterna att påverka* 32
- *Dagens unga värdesätter kreativitet, intuition, sammanhang och helhet* 32
- *Dagens unga är övertygade konsumister* 33

Ungdomarna kräver engagerade arbetsgivare 36
- *Arbetsgivare måste ta ställning och engagera sig* 36
- *Chefen ska ge stöd och uppmuntran* 36
- *Arbetslivet ska inspirera och kännas som hemma* 37
- *Mycket små skillnader mellan Sörmland och riket* 37
- *De viktiga skillnaderna mellan ungdomarna handlar om engagemang visavi belöning och frihet visavi trygghet* 39
- *Samband mellan studieinriktning och värderingskategorier* 39
- *Ungdomars förväntningar på innehållet i arbetslivet* 41
- *Morgondagens medarbetare kräver variation och förnyelse* 42
- *Morgondagens medarbetare vill vara fria* 42
- *Många vill ha ett lätt och välbetalt jobb* 43
- *Djup kompetens och ansvarstagande företag viktigt på framtidens arbetsmarknad* 43
- *Arbetslivet är en scen och dagens unga vill ha namngivna roller* 43
- *Personligheten viktigast när man söker jobb, utbildningen är en inträdesbiljett* 44
- *Ungdomar blir allt mer belöningsorienterade* 45
- *Att få ett intressant arbete har blivit mindre viktigt för ungdomarna* 45
- *Förändrade arbetslivsvärderingar* 46

Arbetsgivarnas bild av morgondagens medarbetare 48
- *Flexibilitet, inflytande och meningsfullt arbete är viktigast i arbetslivet* 48
- *Olika bilder av kraven på en framtida arbetsgivare* 51
- *Framtida rekryteringsbehov* 52

Arbetsgivarnas bild av framtida utmaningar 54
- *Att kunna erbjuda en bra lön är arbetsgivarnas största framtida utmaning* 54

Slutsatser – hur man kan möta morgondagens medarbetare 56
- *Engagemang eller belöning? Frihet eller trygghet?* 56
- *Hur ska man attrahera och rekrytera morgondagens medarbetare?* 57
- *Hur ska man behålla morgondagens medarbetare?* 57
- *Hur ska man leda morgondagens medarbetare?* 58
- *Vilka är de särskilda utmaningarna för Sörmlands arbetsgivare?* 58

Sammanfattning

Ungdomar i Sörmland är som ungdomar i resten av landet

Ungdomar i Sörmland har samma värderingsmönster, i stort sett samma preferenser i arbetslivet och samma tilltro till framtiden i generell bemärkelse som landets ungdomar i stort. Det finns inte heller några stora skillnader mellan olika delar av Sörmland. Däremot är skillnaderna stora mellan ungdomar som går i olika programinriktningar på gymnasiet och mellan kvinnor och män.

Det finns stora skillnader mellan olika grupper av sörmländska ungdomar

Analysen av ungdomarnas värderingar av arbetslivet visar att de är personliga och oberoende av bakgrund. Trevliga arbetskamrater värderas högt bland alla medan arbetstider, vare sig de är bestämda eller flexibla, värderas lågt.

I de fall där ungdomarna har ett någorlunda fritt val kommer värderingar att fälla avgörandet. När de inte har fria val kommer strukturella faktorer att fälla avgörandet.

Morgondagens medarbetare…

Samhällsutvecklingen syns som tydligast i ungdomars värderingar, eftersom dagens unga är barn av sin tid. De kommer också att bli morgondagens vuxna. En smygtitt på deras värderingar blir också en smygtitt på framtiden. De tendenser vi kan se är att morgondagens medarbetare i högre grad än tidigare…

… VILL MAXIMERA SINA PERSONLIGA MÖJLIGHETER

Morgondagens vuxna är individualister. De eftersträvar trygghet som kan göra dem oberoende och maximera deras framtida möjligheter. De har en stark tro på sig själva och sina möjligheter att påverka. Morgondagens vuxna konsumerar. De tycker om att använda pengar snarare än att spara eller investera dem.

… SÖKER ENGAGEMANG, TRYGGHET OCH FÖRNYELSE

Morgondagens medarbetare söker engagemang, trygghet och förnyelse i arbetslivet. De strävar efter frihet, att hamna i en position där de kan göra vad de vill. Arbetsgivarna kommer inte bara att behöva erbjuda dem intressanta arbetsuppgifter, humana arbetsvillkor, bra arbetsmiljöer och arbetsgemenskap, utan också svängrum och möjligheter att utvecklas.

… VÄRNAR OM SITT PERSONLIGA VARUMÄRKE
Morgondagens medarbetare söker arbeten där de kan bygga upp och exponera sig som personer. De vill ha respekt och erkännande för sina insatser. Samtidigt tycker de inte att arbetet är så viktigt i livet. Det gör dem mindre entusiastiska och mer svårflörtade. Arbetsgivarens erbjudanden måste vara generösa för att väcka intresse.

… KRÄVER ARBETSGIVARE SOM DRIVS AV SINA VÄRDERINGAR
Ungdomarnas arbetslivsvärderingar kan beskrivas i två dimensioner. Söker individen belöning eller engagemang? Söker individen frihet eller trygghet? Individens bakgrund tycks inte spela någon roll för värderingarna av arbetslivet. Arbetsgivarna måste därför ha en bra personalpolicy och vara tydliga i sina visioner och värderingar. Företagens och medarbetarnas värderingar kommer tillsammans att bli strategiska verktyg i morgondagens arbetsliv.

Arbetsgivarnas bild av ungdomarnas förväntningar stämmer inte med deras egen bild

Vid en jämförelse mellan de sörmländska ungdomarnas värderingar av arbetslivet och arbetsgivarnas uppfattning om vad ungdomarna tycker, visar det sig att arbetsgivarna i flera fall har en felaktig uppfattning om ungdomarnas syn på arbetslivet och framtidens arbetsgivare:

ARBETSGIVARNA UNDERSKATTAR BETYDELSEN AV ATT TA ETT AKTIVT SAMHÄLLSANSVAR.
Varken de privata eller de offentliga arbetsgivarna tror att det har någon betydelse att visa att man tar sitt samhälleliga och moraliska ansvar. För ungdomarna är det däremot den tredje viktigaste faktorn. Inte minst bland unga kvinnor är detta en mycket viktig variabel. De arbetsgivare som inte tar till sig detta lär få svårt att attrahera stora grupper av arbetskraft i framtiden.

PRIVATA ARBETSGIVARE UNDERSKATTAR VIKTEN AV ATT HA EN TYDLIG VISION OCH VÄRDERINGAR
Bland de viktigaste kraven som ungdomarna ställer på en arbetsgivare är att de ska vara värderingsstyrda och vilja vara med och bidra till en bättre värld. De offentliga arbetsgivarna visar att de, åtminstone i teorin, har tagit till sig detta medan de privata inte har visat att de förstått detta.

ARBETSGIVARNA UNDERSKATTAR ARBETSPLATSENS OCH RELATIONERNAS BETYDELSE.
Den framtida arbetsplatsen är för unga människor en plats som är central för sociala relationer. Den ska stödja deras strävan efter att värna den egna hälsan. Det gäller att visa att man bryr sig om sina medarbetare och förstår vikten av att ha en god social relation till dem. Därför kommer kraven på bra personalpolicy, trevliga arbetskamrater och en sund arbetsmiljö mycket högre på listan över ungdomarnas egna prioriteringar än vad arbetsgivarna tror.

ARBETSGIVARNA RISKERAR ATT ÖVERVÄRDERA BETYDELSEN AV INDIVIDUELLA LÖSNINGAR
För dagens ungdomar är det individuella tänkandet och handlandet så självklart att de inte prioriterar detta som det viktigaste. Istället fokuserar ungdomarna på andra, relationsorienterade faktorer. Arbetsgivarna tror att ungdomarna helst vill ha individuella lösningar av olika slag.

ARBETSGIVARNA LÄGGER FÖR STOR VIKT VID FLEXIBLA ARBETSTIDER.
Ungdomarna anser inte att arbetstidsfrågan är särskilt intressant. Såväl fasta arbetstider som flexibla arbetstider är relativt oviktiga frågor. Arbetsgivarna tror däremot att flexibla arbetstider är den enskilt viktigaste frågan för ungdomarna!

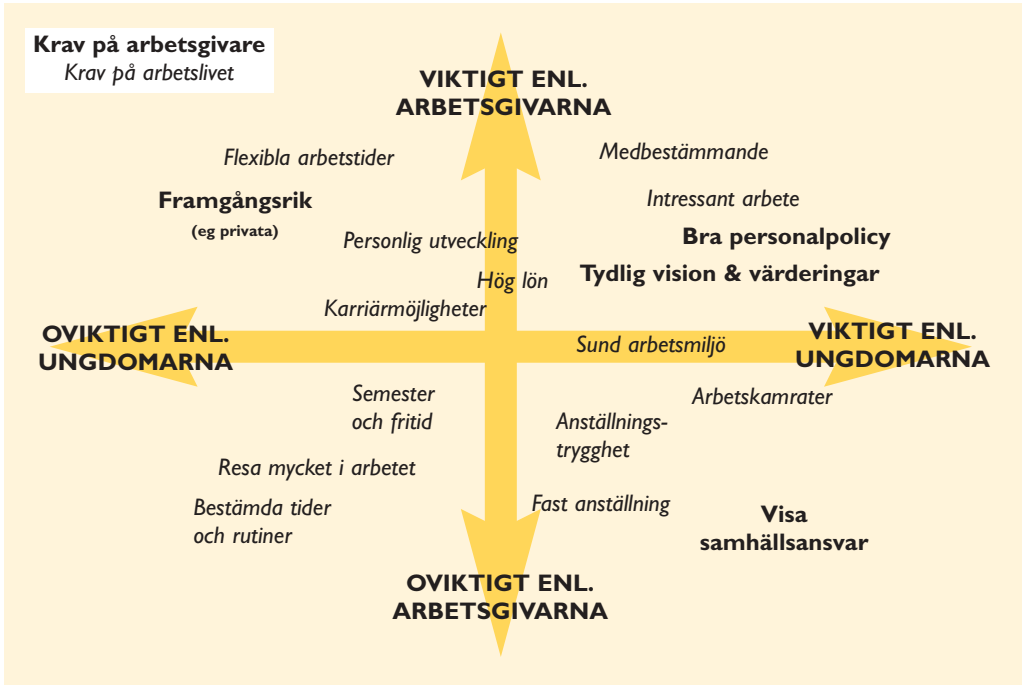
ARBETSGIVARNA UNDERSKATTAR UNGDOMARNAS BEHOV AV FAST ANSTÄLLNING.
De flesta ungdomar är fortfarande trygghetsorienterade och vill ha grundtryggheten manifesterad i form av en fast anställning. De har en bild av att detta fungerar bättre i vuxenvärlden, t ex med möjligheten att få banklån.

ARBETSGIVARNA RISKERAR ATT TÄNKA FEL NÄR DET GÄLLER BETYDELSEN AV HÖG LÖN
Många arbetsgivare, inte minst inom den privata sektorn, tror att hög lön är en relativt viktig faktor för ungdomarna. Detta är både rätt och fel och en av de svåraste variablerna att förstå. De unga männen är betydligt mer belöningsorienterade än kvinnorna. Även bland kvinnorna är dock skillnaderna stora, t.ex. när det gäller synen på vad en hög lön innebär. Kvinnor som går i yrkesförberedande program har betydligt lägre krav på lön än vad andra grupper har. För övriga grupper är hög lön ett baskrav som inte kan prutas bort.

DET KRÄVS MER ÄN KOSMETISKA LÖSNINGAR FÖR ATT KLARA AV DE STORA REKRYTERINGSBEHOVEN
Många ungdomar som ser en framtid inom praktisk vård och omsorg gör det i brist på bättre alternativ, d.v.s. det blir ett icke-val. Det är alltså arbeten som dessa ungdomar upplever att ”de hamnar i”, snarare än att de söker sig aktivt till dem. Utmaningen för offentliga arbetsgivare är att försöka förstå och bygga arbetsplatser/arbetssituationer som utgår från förväntningarna som finns hos morgondagens arbetskraft. Den arbetskraften kan inte förväntas finna sig i och ta över de befintliga strukturerna.

De ungdomar som går i de studieförberedande gymnasieprogrammen kommer med stor sannolikhet att flytta från sin hemkommun (och troligen länet) för att vidareutbilda sig. Frågan är vad som krävs för att locka dem tillbaka när de studerat färdigt. Detta är en utmaning som både offentliga och privata arbetsgivare behöver fundera på.

Sammanfattning av avgörande skillnader mellan ungdomars förväntningar på arbetslivet och arbetsgivarnas bild av ungdomarnas förväntningar.



Källa: Kairos Future AB

Inledning

Sedan slutet av 1980-talet har en årlig undersökning genomförts i hela landet av hur unga människor ser på framtiden. Undersökningen heter ”Dagens unga – Morgondagens vuxna”. Institutet för Framtidsstudier genomförde undersökningen fram till år 1999. Därefter har konsultföretaget Kairos Future AB genomfört den.

Parallellt med den nationella undersökningen genomförde Kairos Future AB en specialundersökning i Sörmland under 2002. Bakgrunden var att Kompetensrådet i Sörmland fick signaler från arbetsgivare i länet som var oroliga för möjligheterna att attrahera och rekrytera ung arbetskraft. Många arbetsgivare gav också uttryck för att de inte riktigt förstår hur dagens ungdomar tänker och agerar. Det leder ibland till konflikter på arbetsplatserna.

Syftet med såväl den nationella undersökningen som undersökningen i Sörmland är, att belysa ungdomars förväntningar på det framtida arbetslivet. Resultatet av undersökningen ska sedan användas för att i gemensamma samtal öka kunskapen och förståelsen av dessa förväntningar.

Undersökningen som presenteras i denna rapport består av tre delar. Den första är en nationell studie; Dagens unga – Morgondagens vuxna. Detta är en löpande nationell värderingsstudie som startade 1989 och som baserar sig på en enkätundersökning om värderingar och framtidsplaner bland landets gymnasieungdomar. Under år 2002 genomfördes denna studie för trettonde gången. Gymnasieungdomar från Sörmland (cirka hälften av de som gick sista året i ett nationellt gymnasieprogram under våren 2002) ingår som en del av den nationella studien. I analysen har svaren från Sörmland delats upp i kön, programinriktning på gymnasiet och arbetsmarknadsregion.

Den andra delen av undersökningen genomfördes i s.k. fokusgrupper[1]. Ett syfte var att fånga upp nyanser i svaren från den nationella enkätundersökningen. Ett annat syfte var att fånga upp ungdomar som inte gick i de nationella gymnasieprogrammen. Studien i fokusgrupper finansierades av Länsarbetsnämnden i Södermanlands län.

Undersökningens tredje del var en webbaserad studie bland 65 arbetsgivare i Sörmland. Den studien vände sig dels till chefer i små och medelstora företag inom verkstadsindustrin, dels till de som har det praktiska personalansvaret inom den offentliga vård- och omsorgssektorn.

Under hösten 2002 genomfördes ett antal seminarier i Sörmland om resultaten av undersökningens tre delar. Arbetsgivare, representanter för fackliga organisationer och näringslivsorganisationer samt medlemmar av kompetensrådet medverkade i dessa samtal.

[1] En metod som används för att studera människors föreställningar, kunskaper, attityder och värderingar genom fokuserade gruppintervjuer beskrivs i boken ”Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod”. (Wibeck, Victoria, Lund. Studentlitteratur AB, 2000.)

Skriftens första kapitel **Dagens unga – Morgondagens medarbetare** ger en bakgrund till vad modern forskning säger om vad som formar oss under uppväxtåren. Värderingsforskaren Roland Ingleharts studie om förhållandet sekularisering och individualisering redovisas samt vilken typ av värderingar, personlighet och behov man kan se i olika samhällstyper. Här ges också en förklaring till de fyra olika värderingskategorierna som man kan finna bland ungdomar och deras syn på arbete.

I kapitlet **Dagens ungdomar strävar efter individuellt oberoende och personliga mål** beskrivs några av ungdomarnas värderingar av vad som är viktigt i livet, så som det framkommit i både den nationella och den sörmländska studien. I den lyfts också fram några bilder av tendenser i sörmländska ungdomars val av gymnasieprogram samt flyttningsrörelser.

Ungdomars uppfattningar om arbetslivet återfinns i huvudsak i kapitlet **Ungdomar kräver engagerade arbetsgivare**. Här görs jämförelser mellan sörmländska ungdomar och ungdomar i övriga delar av landet. Skillnaden i värderingar mellan olika programinriktningar och mellan män och kvinnor redovisas liksom skillnader mellan olika grupper av sörmländska ungdomar.

I **Arbetsgivarnas bild av morgondagens medarbetare** framgår vad sörmländska privata verkstadsföretag och offentliga vård- och omsorgschefer tror om ungdomars värderingar avseende morgondagens arbete. Här framkommer med all tydlighet att deras bild inte stämmer med ungdomarnas.

I **Arbetsgivarens bild av framtida utmaningar** visas i tabellform de fem viktigaste utmaningarna för att rekrytera unga medarbetare. Att erbjuda en bra lön anser arbetsgivarna vara den viktigaste utmaningen.

Det avslutande kapitlet **Slutsatser – hur man kan möta morgondagens medarbetare** beskriver vad arbetsgivarna generellt behöver göra för att rekrytera och behålla morgondagens medarbetare. Samtidigt får de sörmländska arbetsgivarna några råd på vägen.



Dagens unga – morgondagens medarbetare

Ungdomstiden – de formbara åren

Ledande värderingsforskare som Ronald Inglehart[2] hävdar att människor formar sina värderingar när de är unga. Då anammar de attityder och rörelser som är rådande i samhället vid den tiden. Om man ska tro kunskapssociologer som Peter Berger och Thomas Luckmann[3] blir individens världsåskådning och förståelse av världen allt mer raffinerad och härdad ju mer livserfarenheter hon har. Det innebär att äldre generationer i samhället inte lika snabbt tar till sig nya värderingar när samhället förändras som de yngre gör. Samhället föryngras ständigt – de gamla dör och de unga blir vuxna. Dagens unga blir därför bärare av de värderingar som kommer att bli rådande i morgondagens samhälle, eftersom de är morgondagens vuxna. Samtidigt finns det stora individuella variationer mellan olika individer ur samma generation. Den här dubbelheten brukar hänföras till tre olika faktorer under uppväxtåren:

- Familjeförhållanden och de värderingar föräldrar står för sätter avtryck på barnen
- Lokala sammanhang och ”andan” på den nation/ort/plats där man växer upp präglar människor
- Tidsanda, det som varje generation har gemensamt utifrån det omgivande samhällets tidsanda.

Det betyder i korthet att våra värderingar dels påminner om våra föräldrars samtidigt som de, tack var den generella tidsandan, avviker från deras värderingar. Försök att förstå hur en given generation tänker kring olika förhållanden skapar ofta förvirring.

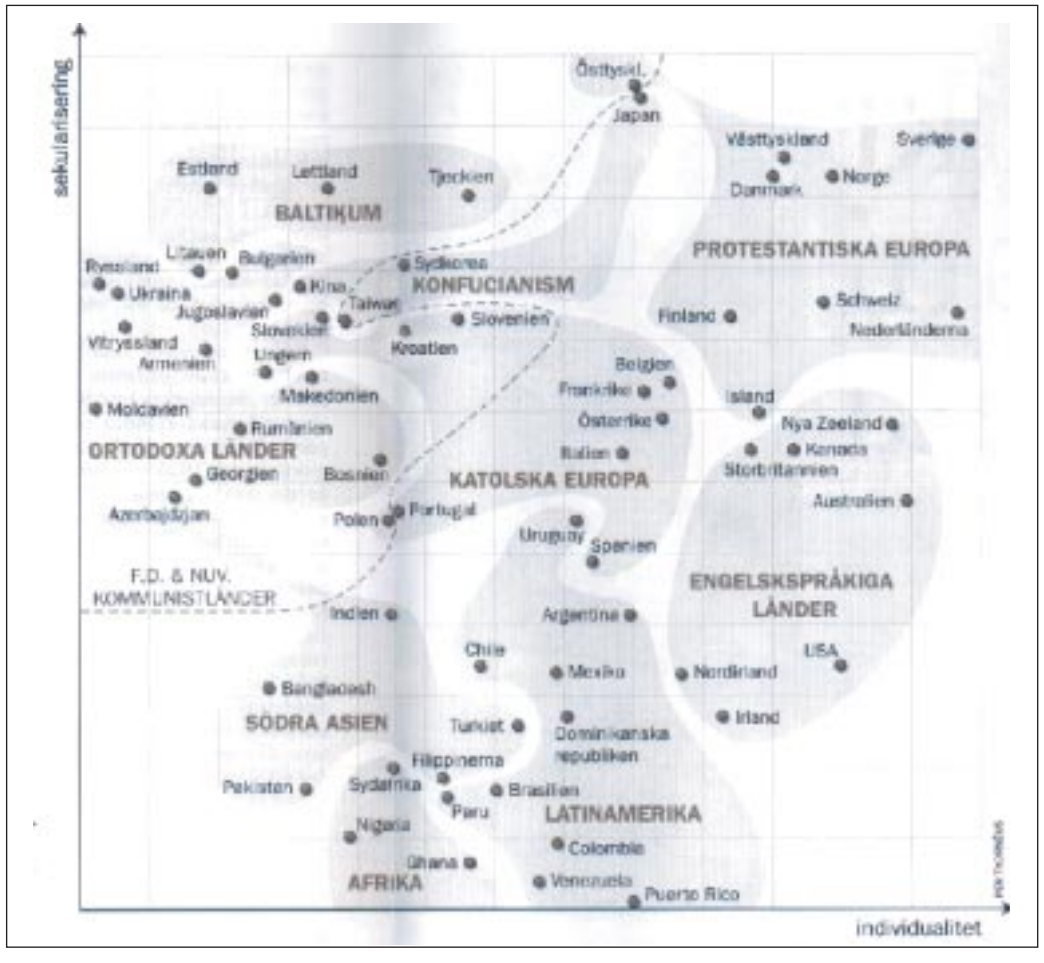
De värderingar som dagens unga har är inte produkter av deras bakgrund. Det innebär att traditionella kategorier, som kön, socialklass, land/stad, utbildningsnivå blir allt mindre intressanta eftersom människorna i dessa kategorier är allt mindre lika varandra. Kvinnors och mäns beteenden blir alltmer en produkt av deras individuella värderingar. Samtidigt som individens frihet i samhället ökar, får också individens värderingar större spelrum. Morgondagens samhälle kommer i hög grad att vara drivet av värderingar. För att förstå morgondagens samhälle måste vi därför förstå människors värderingar.

[2] Inglehart, Ronald, Modernization and Postmodernization, (Princeton University Press, 1997)
[3] Berger, P & Luckman, T, The Social Construction of Reality (ISBN 0-385-05898, 1967)

Samhället och dess värderingar har förändrats mycket under 1900-talet. Allt är mer individualiserat och individen har allt fler möjligheter att förverkliga sig själv. Detta visar också resultat från olika internationella värderingsstudier. I World Values Study visar Ronald Inglehart och Wayne Baker vid University of Michigan att det finns två förhållanden som utgör de stora skillnaderna mellan människor och folk i olika delar av världen;

- Graden av sekularisering, d.v.s. i hur hög utsträckning människorna väljer att underordna sig traditionella religiösa auktoriteter
- Graden av individualisering, d.v.s. i hur hög utsträckning människor överhuvudtaget underordnar sig auktoriteter överhuvudtaget, religiösa eller världsliga.

Bild 1: Olika länders grad av sekularisering och individualisering i den vuxna befolkningen



Källa: World value studies

Det svenska kynnet sägs kännetecknas av en stark personlig integritet och individuell autonomi tillsammans med ett starkt förtroende och stor respekt för andra. Världskartan i bild 1 är givetvis en förenkling av olika länders värderingar. Å andra sidan visar erfarenheten att kartbilden är mycket stabil och inte beroende av enstaka konjunkturer.

På kartan grupperar sig de länder intill varandra som har kulturell, politisk och geografisk samhörighet. Sverige hamnar högst upp i det högra hörnet. Bild 1 illustrerar att svenskar är de mest individualiserade men också de mest sekulariserade i världen. Kartan visar på ett genomsnitt av befolkningen i varje land. Den internationella värderingsstudien visar också att ju yngre människor är, desto mer individualiserade och sekulariserade är de. Det gäller i synnerhet välutbildade. Ungdomar i Frankrike och Belgien befinner sig i praktiken därför till höger om den äldre befolkningen i Norge och Sverige. På grund av globaliseringens olika former antas övriga länders invånare närma sig det svenska värderingsklimatet. Det innebär troligen att värderingsskillnader på sikt utjämnas mellan olika länder. Trots detta har denna karta varit intakt de senaste 20 –30 åren enligt Ingleharts återkommande studier. Hela tiden har de nordeuropiska välfärdsländerna haft den högsta andelen av dessa postmoderna värderingar, s.k. inre-värderingar. De mer industriella och agrart dominerade samhällena har mer materialistiska värderingar.

Överför vi det till Sörmland så är sörmlänningar som befolkningen i riket. Precis som i övriga Sverige befinner sig unga människor i Sörmland och i synnerhet studieförberedande kvinnor i Sörmland, ännu längre uppe i högra hörnet på kartan än Sveriges befolkning i allmänhet.

Vad har präglat uppväxten hos dagens ungdomar?

Utifrån resonemanget om hur våra värderingar formas, ges här en bild av vad som kännetecknar den tidsanda som präglat uppväxtmiljön för dagens unga. Sverige har blivit ett tjänste- och kunskapssamhälle där det blivit allt svårare att få ett spännande och utvecklande jobb utan högre utbildning. Samtidigt blir individens kunskaper en färskvara – var och en måste hela tiden lära nytt för att hålla sig ajour. En ökad individualisering har inneburit att människor har tagit kontroll över sina egna liv och sina egna livsmål i allt högre utsträckning. Kvinnor och män byter arbetsgivare oftare, flyttar runt i världen mer och skiljer sig oftare från sin partner.

I punktform kan detta uttryckas som att dagens unga, till skillnad mot tidigare generationer, har växt upp…

- utan kalla krigets referensramar (de gick i förskolan när Berlinmuren föll).
- med ett globalt medielandskap präglat av reklam-tv/-radio och en stark USA-influens.
- med Internet och mobiltelefoner som en självklarhet. Det har givit möjligheter till mer globala relationer.

- med en tro på att varje människa själv äger rätten till sin egen sanning, utan att den ska kunna ifrågasättas.
- i ett samhälle präglat av jakt på omedelbar tillfredställelse. Allting förväntas vara tillgängligt när som helst och var som helst.
- i ett samhälle där traditionella industriarbeten rationaliseras bort och ”alla” talar om att den utvecklingen kommer att fortsätta.
- i ett samhälle som lärt dem att man kan förändra världen genom att helt enkelt välja andra produkter än de gamla vanliga (exempelvis miljövänliga tvättmedel, papper o.s.v.).
- i en kultur där ungdomsidealet har gjorts till norm. Alla generationer tycks sträva efter ungdomlighet, hur gamla de än är.
- i ett samhälle med dataspel och rollspel, där laborerandet med identiteter är en del av vardagen.
- i ett samhälle där egen försörjning är självklar. Människors behov är inte de samma som gällde för tidigare generationers uppväxt. Bild 2 illustrerar detta principiellt.

Bild 2: Samhällstyp, kopplad till värderingar, personlighet och behov

SAMHÄLLE	VÄRDERINGAR	PERSONLIGHET	BEHOV
Välfärds-samhälle	Inre värld	Inre-styrd	Självför-verkligande
Industri-samhälle	Yttre värld	Utifrån-styrd	Tillhörighet, uppskattning
Agrar-samhälle	Försörjning	Basbehov	Trygghet, överlevnad

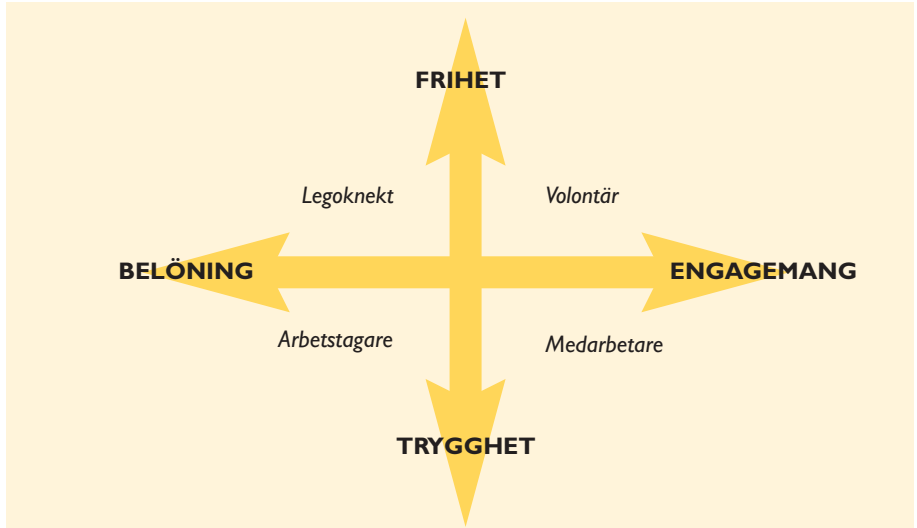
Källa: Kairos Future AB

För dem som växte upp i agrarsamhället var behoven överlevnad och trygghet. De värderingar som dominerade präglades därför av jakt på försörjning. Ungdomar idag växer upp med hela välfärdssamhället som referensram. Försörjning är en självklarhet liksom existensen av en värld utanför vårt land. Fokus hamnar i stället på personens inre tillfredsställelse, uttryckt som behov av självförverkligande. Det är ur denna grupp som morgondagens medarbetare skall hämtas. De kommer att möta ett arbetsliv med värderingar som är formade av tidigare generationer – generationer präglade av ett agrarsamhälle och ett industrisamhälle.

Fyra värderingskategorier för morgondagens arbetskraft.

I tidigare års värderingsstudier har fyra grundläggande värderingskategorier bland ungdomarna och deras syn på arbete kunnat utkristalliseras. De kallas här medarbetare, volontärer, legoknektar och arbetstagare. Medarbetarna är den absolut största gruppen. Där återfinns i störst omfattning kraven på intressant arbete, trevliga arbetskamrater och sund arbetsmiljö.

Bild 3: Värderingskategorier, kopplade till ungdomars syn på arbete



Källa: Kairos Future AB

Medarbetare söker engagemang och trygghet i arbetslivet. De jobbar med något de är intresserade av och bryr sig främst om sina arbetsmiljöer: den intellektuella, den sociala och den kroppsliga arbetsmiljön. ”Det måste kännas bra att vara på jobbet” är ett typiskt påstående. De vill känna att de uppnår något på jobbet och ofta tar de med sig jobbet hem, i varje fall i tankarna. Facket är viktigt och inte sällan är medarbetaren själv fackligt aktiv.

Volontärer söker engagemang och frihet i arbetslivet. De bryr sig främst om sin egen utveckling och självständighet. Självförverkligandet är centralt, och volontären arbetar oftast med något hon/han själv brinner för. ”Jag vill förverkliga mina idéer” är ett typiskt påstående. Arbetet ska vara självständigt, flexibelt och utvecklande, och arbetsvillkoren vill hon/han bestämma själv. Viktigaste drivkraften är upplevelsen av att göra något bra.

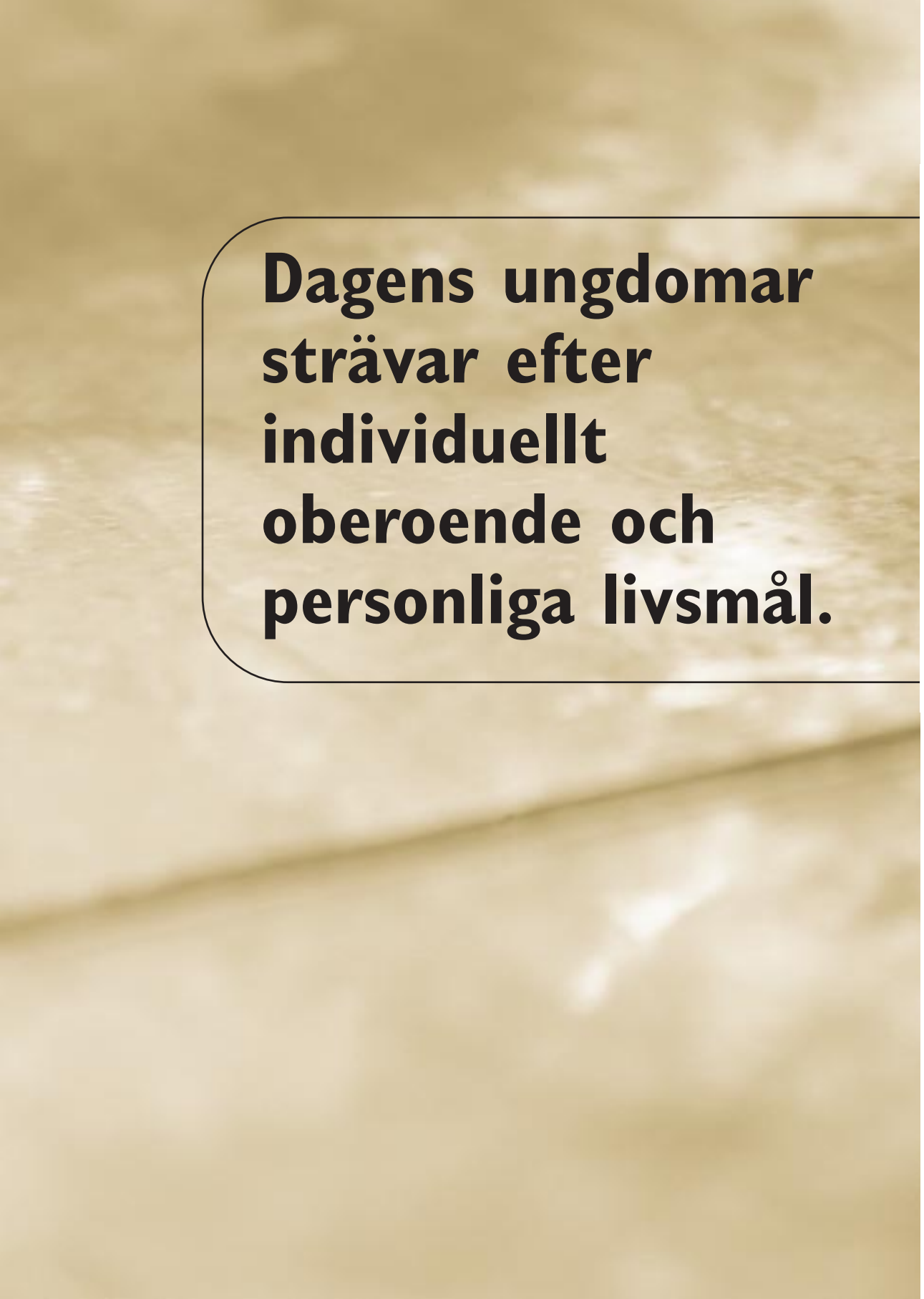
Legoknektar söker belöning och frihet i arbetslivet. De bryr sig främst om sitt eget marknadsvärde och arbetsgivarens belöningssystem. Den personliga behållningen är den centrala drivkraften: förmåner, karriärmöjligheter, få se världen i tjänsten. ”Jag ställer upp om erbjudandet är bra” är ett typiskt påstående. Legoknekten är en materialist i ett samhälle där nöjen, lyx, upplevelser och ”det lilla extra” är hårdvaluta.

Arbetstagare söker belöning och trygghet i arbetslivet. De bryr sig främst om att ha en trygg försörjning under ordnade former men det spelar inte så stor roll vad det är för jobb. Man stämplar in, gör vad man ska, stämplar ut och går hem. ”Andra saker i livet är viktigare än mitt arbete” är ett typiskt påstående. Facket är viktigt, men man är inte själv fackligt aktiv. Det är en stor klyfta mellan arbete och fritid. Det är fritiden arbetstagaren engagerar sig i.

Arbetslivsvärderingar oberoende av bakgrund

Individers värderingar är i princip oberoende av individers bakgrund. Den individuella variationen och oförutsägbarheten är alltså väldigt stor. Det betyder att arbetsgivare inte kommer att kunna förutse sin framtida personals värderingar genom att se på deras bakgrund. Därmed får de också svårare att veta vad personalen vill ha ut av arbetet och hur de vill belönas.





Dagens ungdomar strävar efter individuellt oberoende och personliga livsmål.

Viktigt att kunna maximera framtida möjligheter

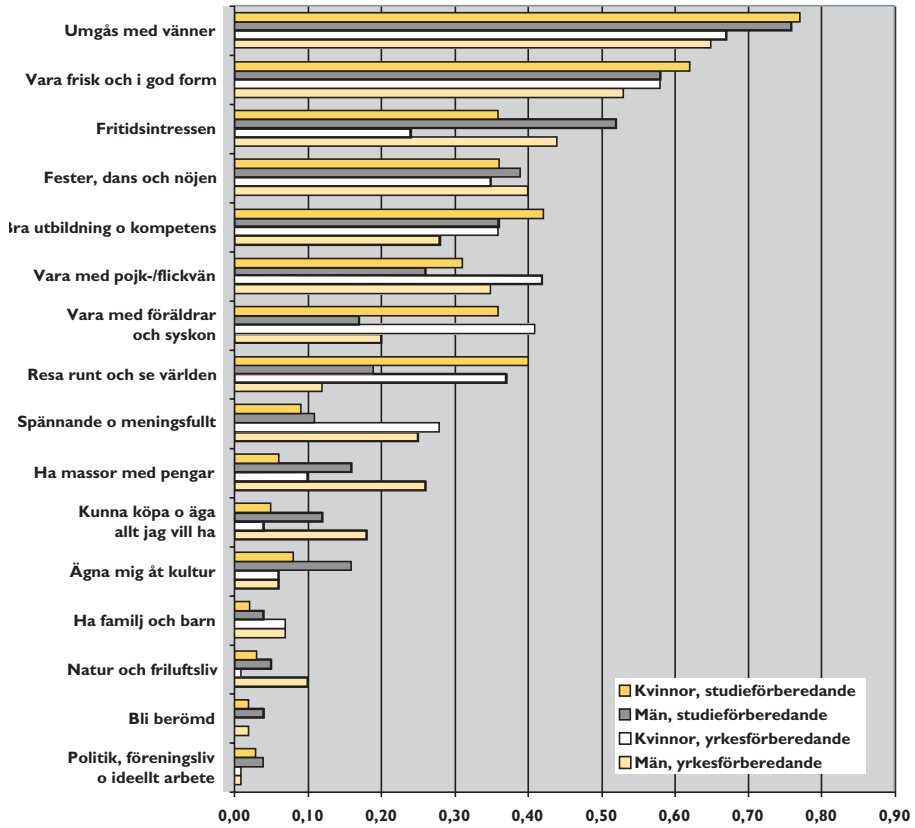
Dagens unga strävar efter en utbildning som är personligt utvecklande och attraktiv på arbetsmarknaden. De vet dock inte vad de ska satsa på, inte heller vad de kommer att kunna satsa på. Därför vill de hålla alla dörrar öppna. Deras utbildning måste därför vara generellt användbar, för att maximera de framtida möjligheterna.

Vännerna, hälsan och utbildningen är de viktigaste tryggheterna i livet idag

Det viktigaste för ungdomar idag är att umgås med vänner och att vara frisk och i god form. Fester, dans och nöjen värderas högt.

Som visas i diagram 1 finns det betydande skillnader i synen på en mängd olika frågeställningar mellan män och kvinnor i yrkes- respektive studieförberedande program. För alla ungdomar, undantaget männen i de yrkesföreberedande programmen, är det viktigt att skaffa sig en bra utbildning och kompetens.

Diagram 1: Ungdomarnas uppfattning av vad om är viktigt i livet, uppdelat på kön och programinriktning



Anm. Staplarna visar andelen som markerat alternativet som ett av de fyra viktigaste.
Källa: Kairos Future AB

Diagram 1 visar vad som skiljer kvinnor och män i yrkes- respektive studieförberedande program. Lusten att resa runt och se världen är kännetecknande för kvinnor liksom viljan att vara tillsammans med föräldrar och syskon. Kännetecknande för män är önskan att ägna sig åt fritidsintressen och att ha mycket pengar. Det sistnämnda är också utmärkande för de som går yrkesförberedande program, liksom viljan att ha ett spännande och meningsfullt jobb. Det finns dock stora individuella skillnader.

Efter gymnasiet: andhämtningspaus innan vidare studier

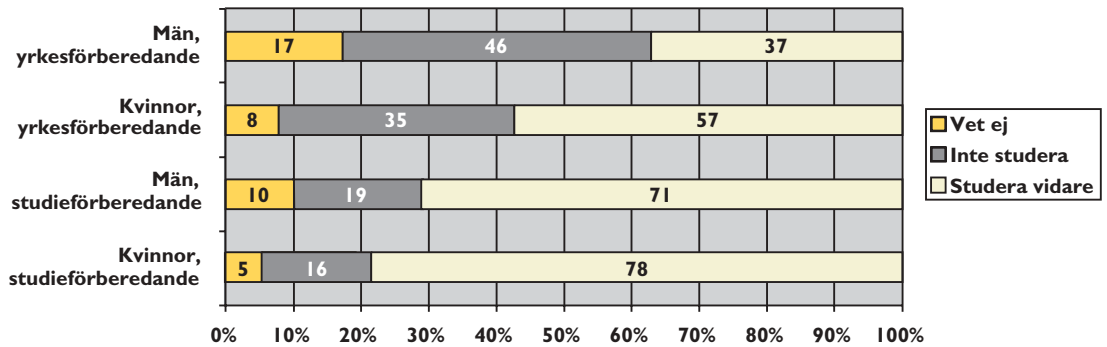
Många av dagens unga vill resa runt i världen. Kvinnorna önskar det i högre utsträckning än männen. Bland dem finns ganska många s.k. ”globala nomader” som ser hela världen som ”sitt hem”. En av fem säger att de kommer att flytta kontinuerligt under livet. Av dem säger hela fyra av fem att de också kommer att bo utomlands under större delen av sitt liv.

En majoritet, både män och kvinnor, i såväl yrkesförberedande program som i studieförberedande program, uppger att de kommer att flytta från hemorten. Däremot finns det stora skillnader i benägenheten att söka sig utomlands. En majoritet av kvinnorna, oavsett programinriktning, har ambitioner att söka sig utomlands. Männen i såväl studieförberedande som i yrkesförberedande program är väsentligen mindre intresserade av det.

Skillnaderna mellan ungdomarna i de yrkes- respektive studieförberedande programmen visar att arbete och vidarestudier i viss mån står i konflikt med varandra. Ungdomarna i de studieförberedande programmen är mycket mindre benägna att hitta trivsamma jobb än ungdomarna i de yrkesförberedande programmen. Konflikten kan bero på att ungdomar i de studieförberedande programmen bara vill ha ett avbrott i studierna innan de börjar studera igen. För de flesta ungdomar i studien verkar det handla om att antingen ta en mer eller mindre lång paus från studierna eller att gå direkt till vidarestudier utan paus.

Sex av tio vill studera vidare

Diagram 2: Andel ungdomar som vill studera vidare, uppdelade på kön och programinriktning



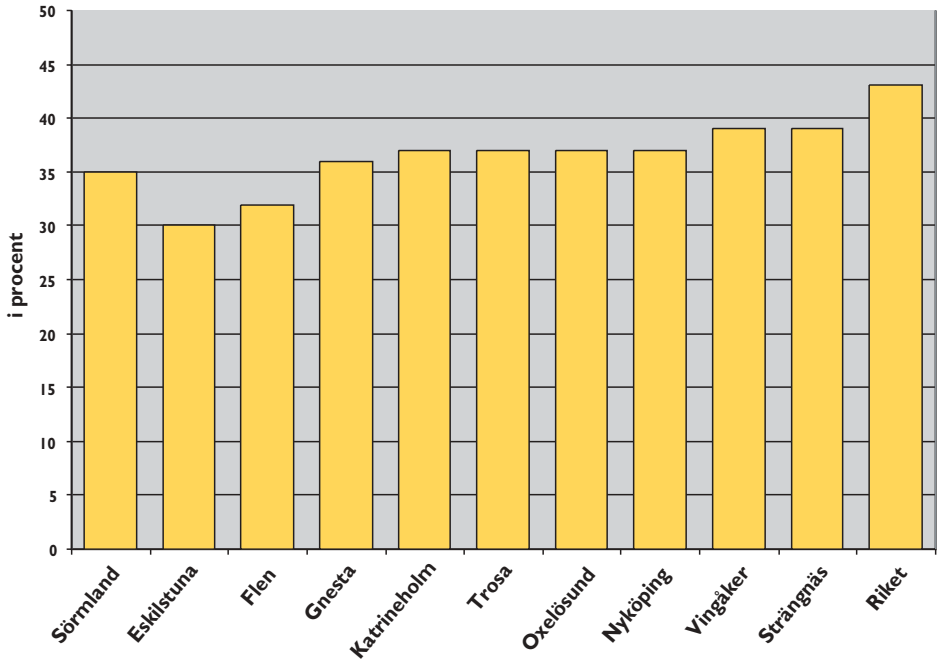
Källa: Kairos Future AB

Diagram 2 visar att det totalt sett är 62 % som vill studera vidare. Kvinnor är mer benägna än män att studera vidare.

Färre sörmländska ungdomar väljer studieförberedande program än yrkesförberedande

Det är en betydligt lägre andel av gymnasieeleverna i Sörmland som går i studieförberedande program jämfört med riket. Det är också avsevärt fler som går yrkesförberedande program i Sörmland, jämfört med riket. I länets största kommun, Eskilstuna, går endast 30 % i studieförberedande program mot 43 % i riket. I Sörmland är det i genomsnitt 35 % som går i studieförberedande utbildningar.

Diagram 3: Andel gymnasieelever i Sörmland som går studieförberedande program jämfört med riket. År 2001

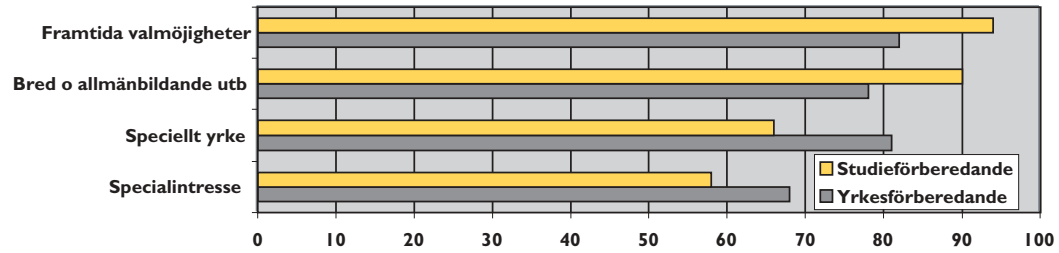


Källa: Länsstyrelsen i Södermanlands län

Diagram 3 visar att Sörmland och dess kommuner redan från början har en betydligt lägre andel elever som genomför studieförberedande utbildningar än vad som gäller för genomsnittet i riket.

Ungdomar studerar för att slippa välja

Diagram 4: Ungdomarnas skäl till att studera, uppdelat på programinriktning



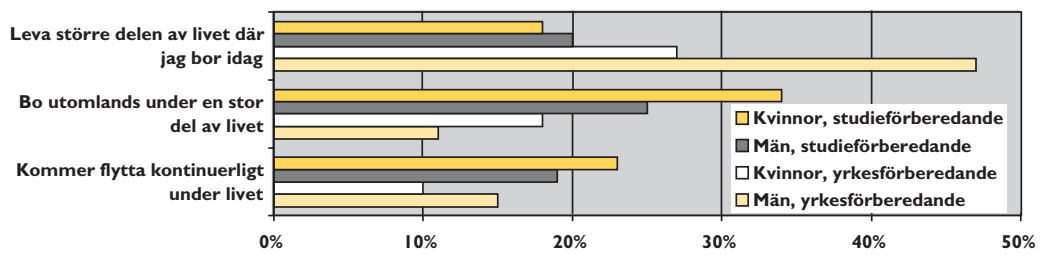
Källa: Kairos Future AB

En tydlig tendens bland dagens unga är att de vill ha många dörrar öppna inför framtiden. Endast var fjärde studerar för att kunna ägna sig åt ett speciellt yrke eller intresse.

Ungdomar i de studieförberedande programmen har angett framtida möjligheter snarare än specialintresse eller speciellt yrke som huvudorsaker till att studera. Ungdomar i de yrkesförberedande programmen är dock mycket mer benägna att studera för att få ett speciellt yrke eller för att få ägna sig åt sitt specialintresse.

Dagens unga tänker inte stanna kvar där de växt upp

Diagram 5: Ungdomarnas tankar om boende och flytt, uppdelade på kön och programinriktning



Källa: Kairos Future AB

De flesta ungdomar har ambitionen att flytta efter gymnasiet. Det betyder att bara en minoritet kommer att leva större delen av livet där de bor idag. Det gäller i synnerhet kvinnor i de studieförberedande programmen. De tänker sig det framtida livet någon annanstans än i sin hemort. Männen i yrkesförberedande program vill helst bo kvar.

Sörmländska ungdomar lämnar hemorten

Tabell 1: Antal 15-19-åringar av 100 som bor kvar i kommunen i en ålder av 20-24 år, 1999

Antal 20 – 24 åringar 1999/antal 15 – 19-åringar 1994 *100	
Oxelösund	59
Vingåker	62
Trosa	64
Flen	67
Gnesta	69
Strängnäs	75
Nyköping	84
Katrineholm	89
Eskilstuna	100

Källa: Länsstyrelsen i Södermanlands län

När de sörmländska ungdomarna som 1994 var i åldrarna 15-19 år, fem år senare hade blivit 20-24 år, var inte många längre kvar i hemkommunen. Detta gällde för år 1999 men tendensen är fortfarande densamma. De flesta av de sörmländska kommunerna, förutom Eskilstuna, var i den meningen förlorare. Det gäller också övriga Sverige. Det var endast 34 av Sveriges 248 kommuner som hade fler invånare i 20-24 årsåldern än de hade 15-19-åringar fem år tidigare. De flesta av dessa kommuner är högskoleorter eller ligger nära en sådan [4].

Som vi ser i tabell 1 skiljer det mycket mellan kommunerna i länet. I de mindre kommunerna flyttar mellan ca 25-40 % av ungdomarna. Det är enbart till Eskilstuna som det kommer tillbaka lika många ungdomar som det flyttar.

[4] Välfärdsbulletinen 1/2000, SCB

Tabell 2: Andel män i förhållande till kvinnor i åldern 20-24 år i kommunerna i Sörmland 1999 (indexår är satt till 100)

Andelen män i förhållande till kvinnor i Sörmlands kommuner	
Trosa	**146**
Oxelösund	**130**
Flen	**121**
Vingåker	**119**
Strängnäs	**113**
Nyköping	**112**
Katrineholm	**110**
Gnesta	**102**
Eskilstuna	**101**

Källa: Länsstyrelsen i Södermanlands län

Unga flickor flyttar mer än unga män och könsfördelningen blir ojämn både i inflyttnings- och utflyttningskommunerna. Det medför i regel ett stor mansöverskott i åldrarna 20 -24 år. Alla kommuner i Sörmland har fler män än kvinnor. En stor utmaning för länet blir att locka tillbaka de studiemotiverade kvinnorna när de avslutat sina studier.

Stark tro på framtiden och möjligheterna att påverka

En stor majoritet av dagens unga anser att de har fullständig frihet och kontroll över den egna framtiden och att deras egen personliga framtid ser mycket ljus ut. Det är däremot inte mer än tre av tio som anser detsamma om samhällets framtid.

Dagens unga är väl medvetna om sina möjligheter att forma både sin egen och samhällets framtid. Varannan anser att individen har stora möjligheter att förändra samhället och de flesta ser det som sin medborgerliga plikt att förbättra samhället.

Dagens unga värdesätter kreativitet, intuition, sammanhang och helhet

Majoriteten av både unga män och kvinnor försöker lösa problem genom att försöka förstå hela sammanhang. Majoriteten gör också hellre det som intuitivt känns bra, istället för att göra det som är sakligt övervägt. Kreativitet är ett viktigt ideal för dagens unga. De allra flesta, av båda kön, funderar hellre ut nya idéer själva än tar andras idéer och gör något av dem. Mer än hälften av de tillfrågade ungdomarna genomför och avslutar projekt hellre än drar igång nya.

Detta agerande utgör naturligtvis utmaningar för de arbetsgivare som funderar på hur de ska attrahera och leda morgondagens unga som medarbetare. I praktiken innebär det att ledarskapet måste fokusera på att ge mycket utrymme för ungdomarnas egna initiativ, snarare än att försöka passa in dem i ramar som har byggts upp av tidigare generationer.

Dagens unga är övertygade konsumister

Dagens unga tycker om att konsumera snarare än att spara eller investera pengarna. De fäster stor vikt vid sina ägodelar. De har svårt att kasta saker även om de inte behöver dem. Kvinnor använder hellre sina pengar till resor, nöjen och upplevelser medan männen använder sina pengar till prylar och materiella ting. De är dessutom beredda att betala för att få en bra kvalitet på dessa prylar.

Ungdomarna har också ett konsumtionsinriktat perspektiv när de närmar sig arbetslivet. Det vill säga, de kommer att pröva en arbetsgivare på samma sätt som de prövar en varuleverantör. ”Känns arbetsgivaren tillräckligt bra för att förtjäna dem som arbetskraft?” är en fråga som många ungdomar ställer sig.

Ungdomar kräver engagerade arbetsgivare

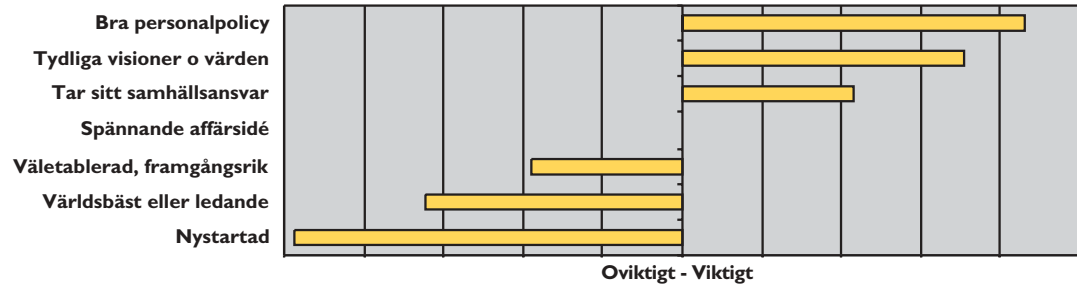
Det finns tydliga gemensamma huvuddrag när det gäller ungdomarnas förväntningar på framtida arbetsgivare. Många arbetsgivare antas underskatta de här kraven. Många arbetsgivare, både privata och offentliga, upplever att de möter ungdomarnas krav. Det håller dock inte ungdomarna själva med om.

Arbetsgivare måste ta ställning och engagera sig

Dagens unga vill ha en personlig relation till arbetsgivaren. Företagets kultur och värderingar blir viktiga.

Morgondagens medarbetare kommer att kräva av sina framtida arbetsgivare att de har en bra personalpolicy. Dessutom ska arbetsgivaren ha en tydlig vision, tydliga värderingar och ta sitt moraliska och samhälleliga ansvar.

Diagram 6: Ungdomarnas viktigaste krav på framtida arbetsgivare



Källa: Kairos Future AB

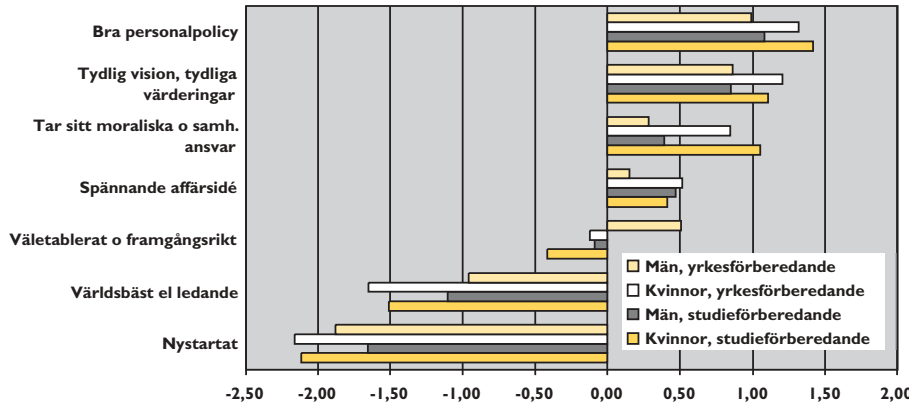
Chefen ska ge stöd och uppmuntran

Dagens unga är överens om att en bra chef ger stöd och uppmuntran. Cheferna måste vara engagerade i sin personal för att kunna ”coacha” dem och maximera deras potential. Idealchefen är rättvis, ärlig och bryr sig om sina medarbetare. Han eller hon är kunnig, erfaren och är insatt i medarbetarnas arbetsuppgifter. Dessutom måste chefen i sitt ledarskap kunna uttrycka arbetsgivarens visioner och värderingar.

Alla ungdomar har nästan exakt samma rangordning när det gäller kraven på arbetsgivarna. Kvinnor i studieförberedande program rankar spännande affärsidé lite högre än de övriga. Män i yrkesförberedande program rankar väletablerat och framgångsrikt högre än de övriga.

Kvinnorna ställer generellt större krav på mjuka och etiska värden än vad männen gör. Det gäller frågor som god personalpolicy, en tydlig vision och att arbetsgivaren tar sitt moraliska och etiska ansvar.

Diagram 7: Ungdomarna i Sörmland och deras krav på arbetsgivarna, uppdelade på kön och programinriktning



Källa: Kairos Future AB

Arbetslivet ska inspirera och kännas som hemma

Dagens ungdomar är relationsorienterade. De två viktigaste värdena som dagens unga eftersträvar i arbetslivet är engagemang och trygghet. Det måste arbetsgivarna kunna erbjuda för att få behålla fler av sina anställda.

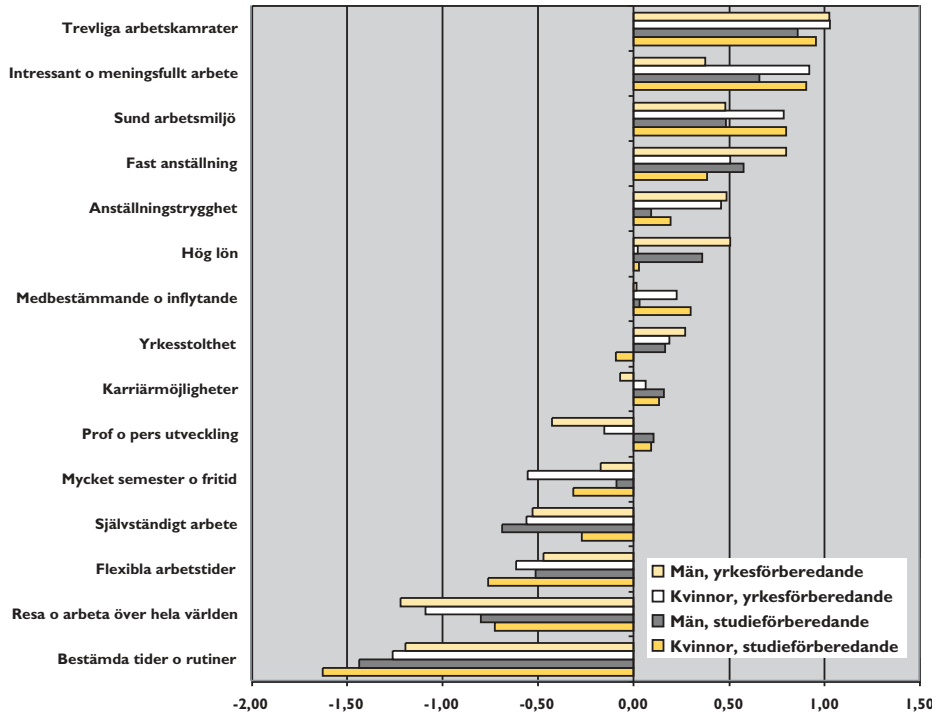
Det handlar om ett intressant och meningsfullt arbete, trevliga arbetskamrater och sund arbetsmiljö, i andra hand medbestämmande och anställningstrygghet. Detta är också vad dagens unga tycker är de fem viktigaste faktorerna i arbetslivet.

Det är tydligt att ungdomarna tar för givet att lönen är tillfredsställande. Att man får lön efter prestation är en självklarhet – pengar är viktigt. Ingen vill dock arbeta enbart för pengarnas skull. Däremot tycks det finnas stora skillnader i föreställningarna om vad en hög lön är. Framför allt tycks kvinnor i yrkesförberedande program sätta målribban betydligt lägre än vad övriga grupper gör när det gäller lönenivåer.

Mycket små skillnader mellan Sörmland och riket

Ungdomarna i Sörmland har i stort sett samma värderingar av arbetslivet som ungdomar i hela landet. De skillnader som finns gäller anställningstrygghet och fast anställning. Detta är viktigare för sörmländska ungdomar än för ungdomar i riket. Skillnader mellan ungdomar inom Sörmland är marginella som vi kan se i diagram nr 8.

Diagram 8: Ungdomarna i Sörmland och deras arbetslivsvärderingar, uppdelade på kön och programinriktning



Källa: Kairos Future AB

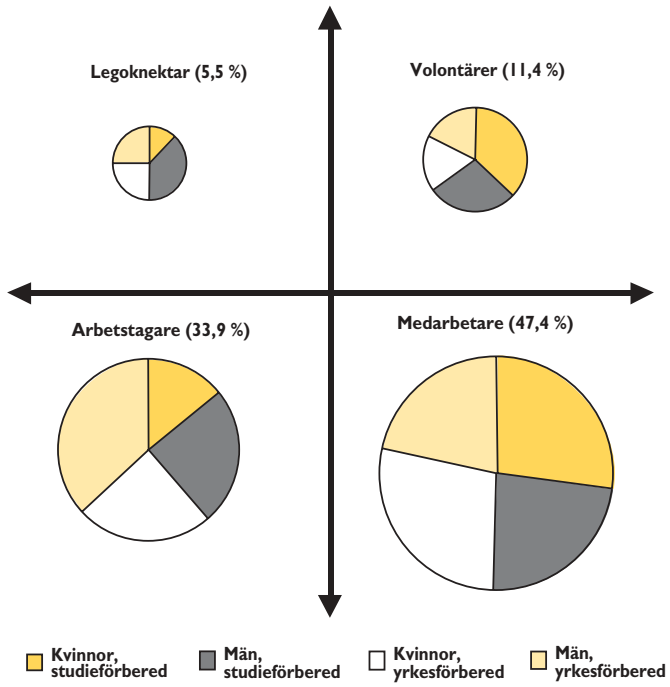
I stora drag är ungdomarna överens om vad som är mest viktigt, vad som är medelviktigt och vad som är minst viktigt, relativt sett. Männen i de yrkesförberedande programmen skiljer sig från övriga grupper. De är mycket mindre benägna att prioritera intressant och meningsfullt arbete samt professionell och personlig utveckling och mycket mer benägna att prioritera hög lön, än vad framför allt kvinnorna gör. Kön och programinriktning är de bakgrundsfaktorer som mest skiljer ungdomarna åt.

De viktiga skillnaderna mellan ungdomarna handlar om engagemang visavi belöning och frihet visavi trygghet

Delar man upp ungdomarna på kön och programinriktning så visar det sig att det finns betydande skillnader i arbetslivsvärderingar, men också likheter. Alla grupper prioriterar trygghet och engagemang. De variabler som ingår i detta är trevliga arbetskamrater, sund arbetsmiljö, intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter samt fast anställning. Män i yrkesförberedande program kan kategoriseras som **arbetstagare**. Män i studieförberedande program kan kategoriseras som **legoknektar**. Kvinnor i yrkesförberedande program kan däremot kategoriseras som **medarbetare** och kvinnor i studieförberedande program kan kategoriseras som **volontärer**. Det sistnämnda innebär dock inte att de ämnar arbeta gratis.

Samband mellan studieinriktning och värderingskategorier

Diagram 9: Ungdomarnas värderingar av arbetslivet, uppdelade på kategorier, kön och programinriktning i hela riket

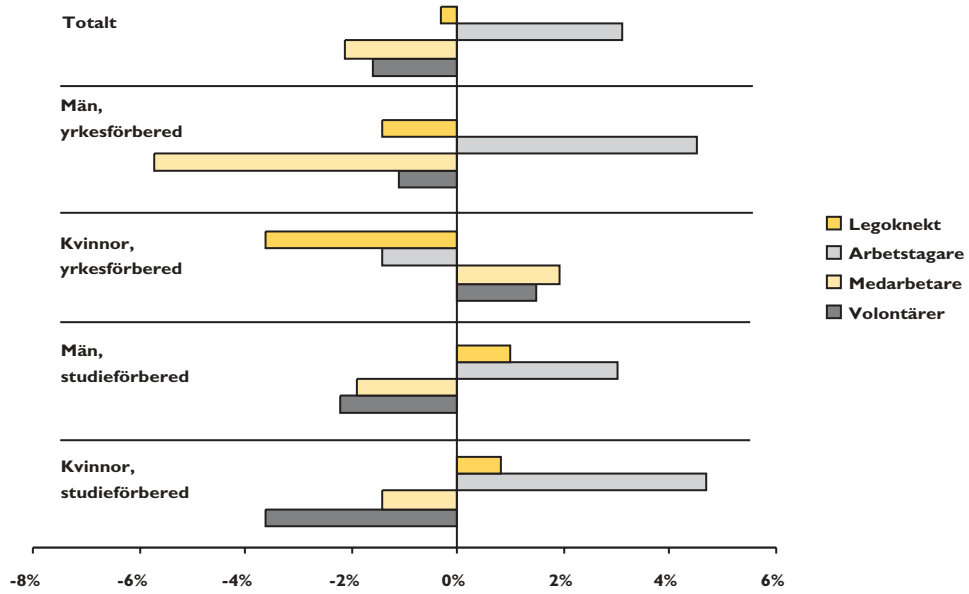


Anm: Varje cirkels storlek anger storleksrelationen mellan värderingstyperna.

Källa: Kairos Future AB

Som visas i diagram 9 återfinns de fyra olika värderingskategorierna bland ungdomar från samtliga programinriktningar. Däremot ser fördelningen olika ut. Ungdomar från studieförberedande program är mer frihetsorienterade. Kvinnor i studieförberedande program är mer av **volontärer** än vad ungdomar i yrkesförberedande program är. Ungdomar i de individuella programmen tycks huvudsakligen ha värderingar som kan kategoriseras som **medarbetare** respektive **arbetstagare**.

Diagram 10: Ungdomarnas värderingar av arbetslivet, uppdelade på kategorier, kön och programinriktning i Sörmland



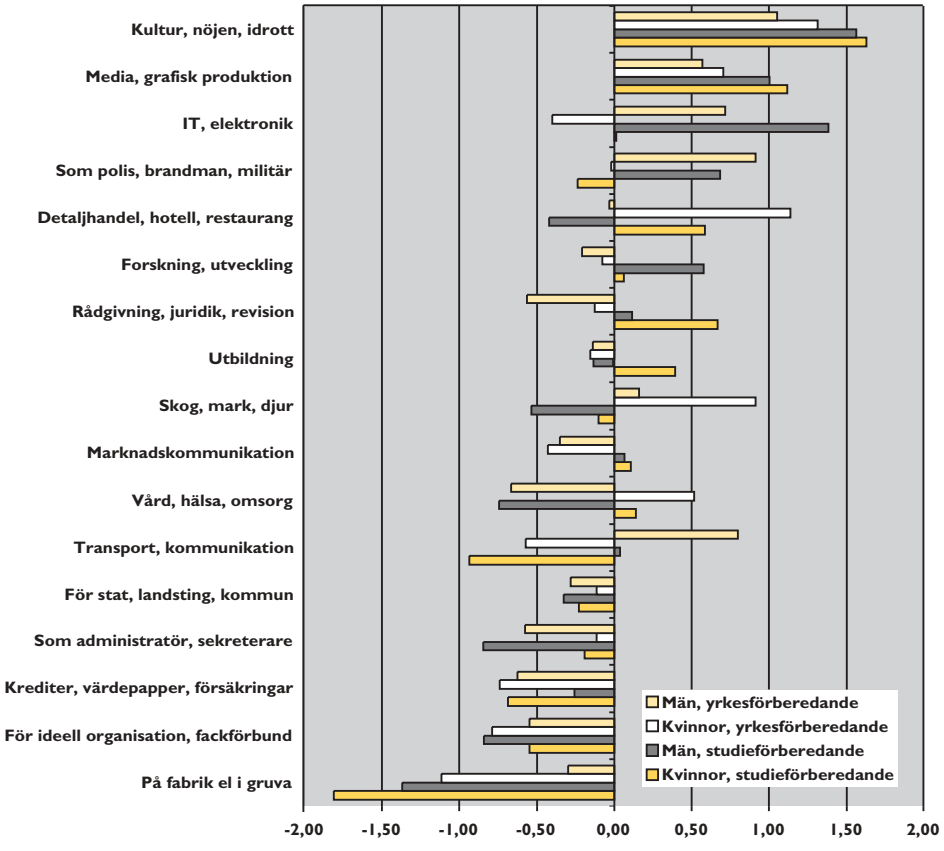
Anm: Staplarna visar avvikelserna mellan sörmländska ungdomar jämfört med motsvarande grupp i riket som helhet.

Källa: Kairos Future AB

Vid en jämförelse mellan ungdomar i riket och ungdomar i Sörmland så framkommer att skillnaderna mellan ungdomar **inom** Sörmland är större än mellan ungdomar i Sörmland och i riket i övrigt. Skillnaderna mellan ungdomarna i Sörmland handlar om kön och programinriktning. Den stora skillnaden mellan sörmländska ungdomar och riket som helhet är att andelen **arbetstagare** är större för alla värderingskategorier undantaget yrkesförberedande kvinnor i Sörmland. **Medarbetarna** är mest underrepresenterade bland de yrkesförberedande männen och **volontärerna** bland studieförberedande kvinnor och män.

Ungdomars förväntningar på innehållet i arbetslivet

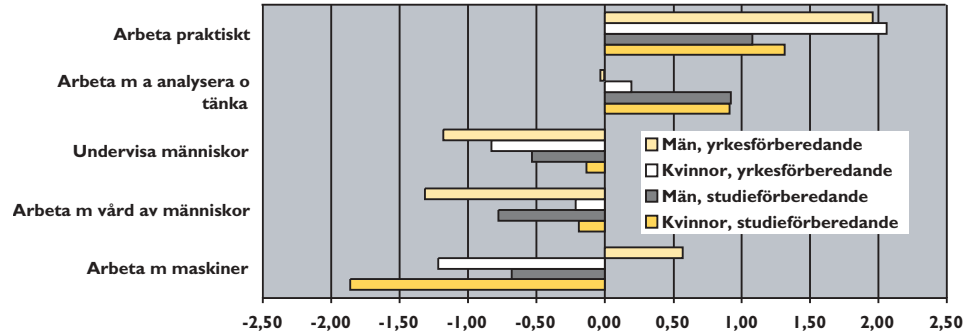
Diagram 11: Ungdomarna i Sörmland och deras uppfattning om intressanta arbetsområden, uppdelade på kön och programinriktning



Källa: Kairos Future AB

Uppfattningarna om vilka arbetsområden som är intressanta skiljer sig en hel del mellan ungdomarna i de olika programinriktningarna. De är visserligen generellt sett överens om att ”kultur, nöje, idrott” och ”media, grafisk produktion” är intressanta. De är också överens om att bl.a. administrativt arbete i offentlig sektor är mer eller mindre ointressant. I övrigt är skillnaderna i uppfattningar om intressanta arbetsområden väldigt stora.

Diagram 12: Det arbetssätt som ungdomarna föredrar, uppdelat på kön och programinriktning



Källa: Kairos Future AB

När det gäller frågan om hur ungdomarna vill arbeta så finns det en del stora skillnader. Samtliga tycker att det är viktigt att få arbeta praktiskt. Samtidigt är ungdomar i studieförberedande program mycket mer inställda på att få analysera och tänka än ungdomar i yrkesförberedande program. Bara män i yrkesförberedande program tycker det är viktigt att de får arbeta med maskiner i framtiden.

Värt att notera är att kvinnor i yrkesförberedande program är de som i minst utsträckning säger sig ha goda valmöjligheter inför framtiden. Det är de som oftast säger sig ”hamna” i ett yrke eller på en arbetsplats. De uppger det inte som ett aktivt val, utan mer som en upplevd brist på alternativ.

Morgondagens medarbetare kräver variation och förnyelse

Dagens unga vill tjäna pengar, ha roligt och utvecklas. Nyskapande och kamratskap är nyckelbegrepp när det gäller deras framtida yrkeskarriär. De vill göra saker som är kul, gärna tillsammans med andra. Rutiner är tråkigt och tristess är värre än stress. Tre av fyra vill hellre ha ett roligt jobb än ett välbetalt. Förnyelse och variation är mycket viktigt för dagens unga. En av tre säger att de kommer att byta jobb regelbundet hela livet. Ungdomarna säger sig inte arbeta för att förverkliga sig själva. Arbetet blir viktigt i termer av vilka livsmöjligheter det medför: pengar, semester, nöjen eller konsumtion.

Morgondagens medarbetare vill vara fria

Det framtida arbetslivet skrämmer inte dagens unga. Tre av fyra ser verkligen fram emot att börja jobba. Det finns en stark vilja bland dagens unga att nå en position i arbetslivet där de har frihet, kontroll över sin egen situation och

råder över sig själva. Många vill starta eget företag, bli chefer eller experter. Att uppnå självständighet och oberoende i arbetslivet är mycket viktig för ungdomarna.

De som vill ha en chefsroll vill oftare än andra ha utmanande och krävande arbetsuppgifter även om det innebär höga prestationskrav och mycket stress. Dagens unga är också mindre benägna att ta ett roligt jobb istället för ett välbetalt. Ambitionen verkar grundläggas av viljan att få göra det man vill. Så många som 37 % av männen och 20 % av kvinnorna säger att de kommer att arbeta hårt under några år och tjäna massor med pengar och därefter ta det lugnare och jobba med det de vill.

Många vill ha ett lätt och välbetalt jobb

Många ungdomar vill helst ha enkla arbetsuppgifter med fasta rutiner och klara direktiv även om jobbet blir rutinartat och tråkigt. De som föredrar lätta jobb är också mycket mer benägna att prioritera lön och arbetskamrater än roliga arbetsuppgifter. Dagens unga verkar också väl medvetna om risken att jobba för mycket. En av fyra säger sig inte vilja jobba mer än 40 timmar i veckan och de värderar också sund arbetsmiljö högre än genomsnittet. Många säger att de kommer att gå i pension före 50. Mer än hälften säger att ingen i deras generation kommer att orka jobba fram till 65 års ålder. Också denna uppfattning är starkt förknippad med att prioritera sund arbetsmiljö.

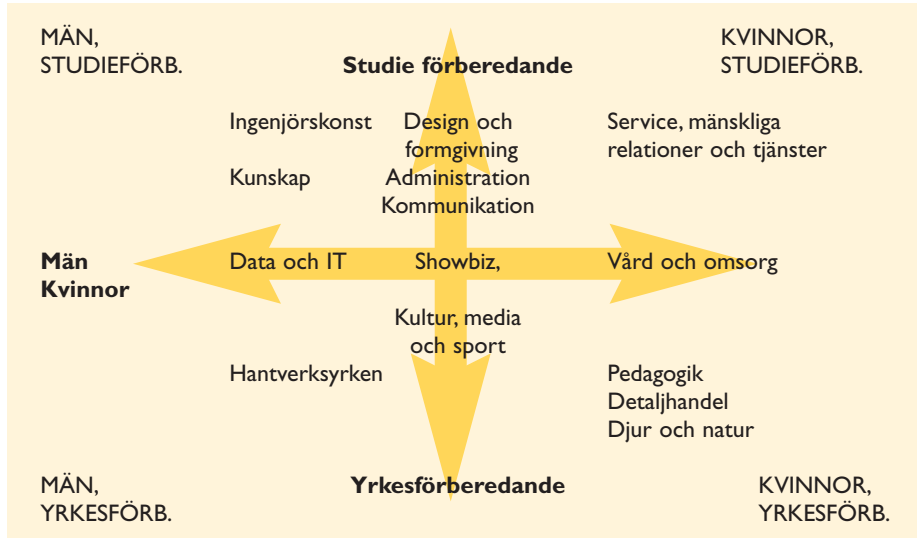
Djup kompetens och ansvarstagande företag viktigt på framtidens arbetsmarknad

Ungdomarna menar att de måste ha högskoleutbildning för att kunna få ett bra jobb. Kompetensen måste ha ett djup snarare än en bredd. De kommer som anställda att svika de företag som bara tänker på sin vinst och aktiekurs. De allra flesta kommer att ha vanliga fasta anställningar. En minoritet kommer att jobba i temporära projekt för många olika arbetsgivare. Även om det blir arbetskraftsbrist, så finns risken att bli arbetslös. Ganska många kommer också att få byta arbetsinriktning flera gånger i livet. De flesta tror att de kommer att pensionera sig före 65 års ålder.

Arbetslivet är en scen och dagens unga vill ha namngivna roller

Dagens unga studerar för att få kvalificerade och intressanta jobb. Bilden nedan visar schematiskt hur uppfattningen om ett intressant arbete hänger ihop med kön och studiebakgrund.

Bild 5: Ungdomars uppfattning av ”intressanta jobb”, uppdelade på kön och programinriktning



Källa: Kairos Future AB

Dagens unga är överlag eniga om att intressanta jobb finns inom *showbiz, kultur, media och sport*. *Design och formgivning* samt *service, mänskliga relationer och tjänster* ligger också högt på önskelistan över intressanta jobb. Dagens unga kännetecknas av att de är intresserade av arbeten där det personliga varumärket är viktigt.

Dagens unga är dock ingen homogen grupp – vad som är intressant för en person kan vara helt ointressant för en annan. Som bilden ovan visar finns det skillnader, dels mellan könen, dels mellan gymnasieprogram.

Personligheten viktigast när man söker jobb, utbildningen är en inträdesbiljett

Utbildningen uppfattas som en inträdesbiljett – man måste ha en utbildning för att kunna få ett jobb. Två av tre tycker att gymnasieutbildningen kommer att ha mycket stor betydelse för dem i framtiden. Knappt två av tre tror att det i framtiden kommer att bli möjligt att få ett bra jobb utan en högskoleutbildning. Personligheten uppfattas dock som viktigare än både utbildning och erfarenheter.

Ungdomar blir allt mer belöningsorienterade

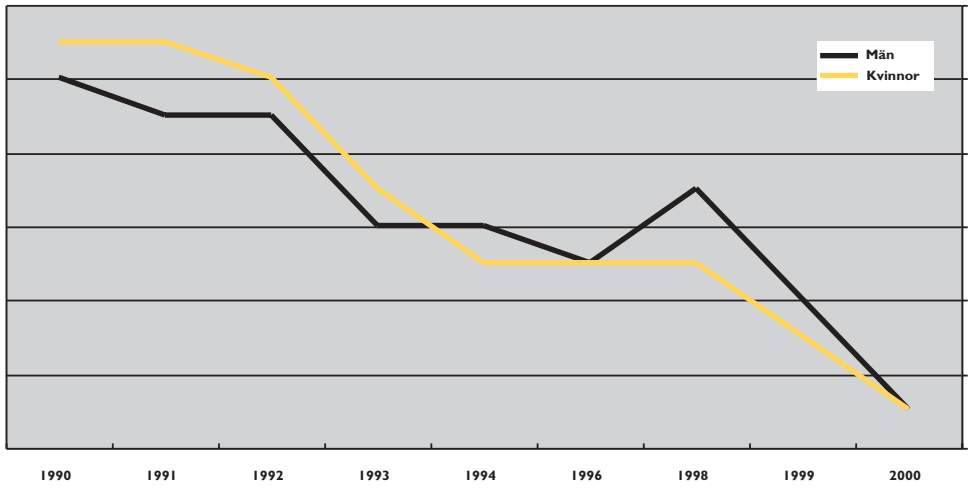
Utifrån en jämförande analys av tidigare års undersökningar kan man slå fast att, ungdomar i ökande omfattning söker belöning snarare än engagemang i arbetslivet.

Att ha ett intressant jobb, dvs. att ha arbetsuppgifter som är givande för individen, är fortfarande det viktigaste i arbetslivet. Vikten av att ha trevliga arbetskamrater minskar, samtidigt som vikten av att ha hög lön ökar, relativt sett.

Att få ett intressant arbete har blivit mindre viktigt för ungdomarna

Att få ett intressant arbete har blivit en mindre viktig del i livet för de ungdomar som idag slutar gymnasiet.

Diagram 13: Ungdomars uppfattning om vikten av att ha ett intressant arbete. Förändringar över tid i Dagens unga – morgondagens vuxna från 1990 till 2000.



Den lodräta axeln visar den relativa betydelsen arbetet har vad gäller viktigt i livet just nu. 1990 kom arbetet i topp, 2000 hade det fallit till sista plats.

Anm. Resultaten från år 2001 och 2002 har inte riktigt jämförbara svarsalternativ och har därför exkluderats.

Källa: Kairos Future AB

Vid en jämförelse med tidigare års värderingsstudier visar det sig att ett intressant arbete har sjunkit i rangordningen av viktiga saker i livet sedan 1990. Det kan innebära att morgondagens unga kommer vara mindre entusiastiska inför sitt arbetsliv och mer svårflörtade än gårdagens unga. Det kan också betyda att arbetsgivarna måste komma med mer generösa erbjudanden.

Förändrade arbetslivsvärderingar

Under 1990-talet ansåg ungdomar att ett intressant arbete, trevliga arbetskamrater och en hög lön det viktigaste i arbetslivet. Vid en jämförande analys av hur dessa faktorer förhåller sig till varandra så framgår att trevliga arbetskamrater blir allt mindre viktiga jämfört med ett intressant arbete. Hög lön blir viktigare i förhållande till trevliga arbetskamrater, både för män och kvinnor. Tillsammans med det faktum att ungdomarna fäster allt mindre vikt vid arbetet, ser vi att det skett en signifikant förändring i ungdomarnas arbetslivsvärderingar under 90-talet.

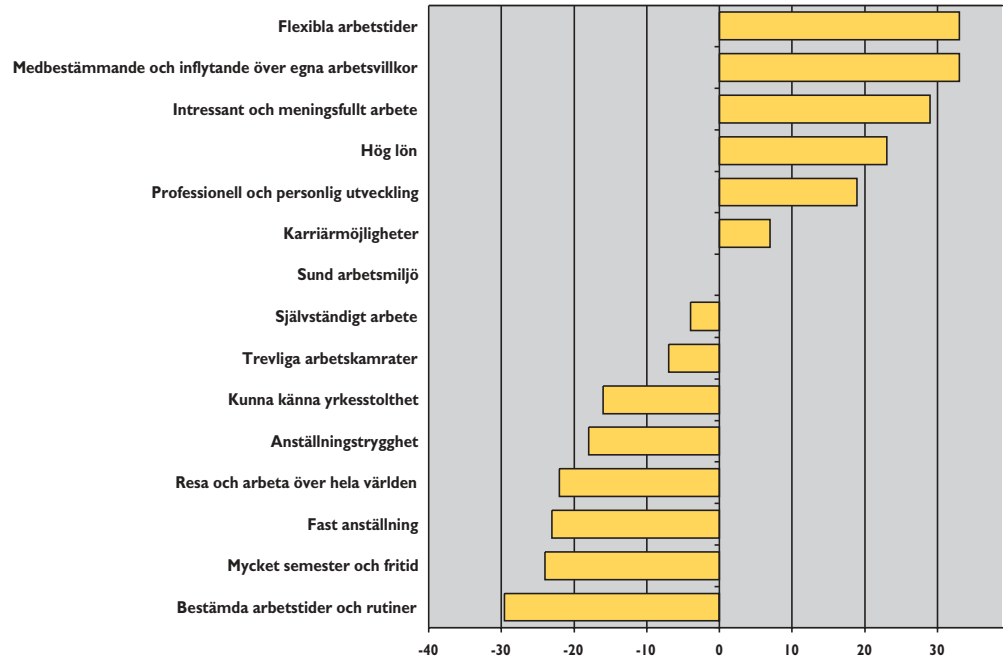
Arbetsgivarnas bild av morgondagens medarbetare

Arbetsgivarna i Sörmland har en relativt homogen bild av vad de tror att ungdomar förväntar sig av det framtida arbetslivet och av dem som arbetsgivare. Det finns dock vissa skillnader mellan offentliga och privata arbetsgivare. Här följer en redovisning av hur arbetsgivarna ser på morgondagens arbetskraft.

Flexibilitet, inflytande och meningsfullt arbete är viktigast i arbetslivet

Arbetsgivarna ser ungdomarna som starkt individualiserade och med en stark frihetsorientering i sitt arbetsliv.

Diagram 14: Vad tror du ungdomar tycker är viktigt i sitt kommande arbetsliv?



Axeln visar den procentuella relativa avvikelsen från medianvärdet.

Källa: Kairos Future AB

Samtliga begrepp som hamnar högt upp på listan i diagram 14 kan tolkas som ett uttryck för att ungdomarna är individualister. Begrepp som handlar om relationer och den faktiska situationen på arbetsplatsen hamnar i mitten på listan. Arbetsgivarna tror inte att ungdomarna prioriterar bestämda tider, mycket fritid och fast anställning.

Vid en analys av likheter och skillnader mellan privata och offentliga arbetsgivare, tror de privata arbetsgivarna att ungdomarna värderar medbestämmande och inflytande högre än vad de offentliga arbetsgivarna tror. De privata arbetsgivarna har också en starkare tro på att ungdomar värderar fast anställning, möjlighet att resa och arbeta över hela världen. De offentliga arbetsgivarna tror i högre grad att ungdomarna värderar intressant och meningsfullt arbete samt hög lön.

Svaren från ungdomarna och arbetsgivarna visar att det finns en hel del skillnader mellan vad arbetsgivarna tror att ungdomarna vill ha och vad ungdomarna själva prioriterar.

RESULTATET VISAR ATT ARBETSGIVARNA TROR ATT…

… UNGDOMARNA TYCKER ATT ARBETSUPPGIFTERNA ÄR VIKTIGARE ÄN ARBETSKAMRATERNA

Arbetsgivarna tror att ungdomarna lägger större tonvikt vid innehållet i arbetet än vid relationerna på arbetsplatsen – se tabell 3. Det intressanta är att ungdomarnas svar entydigt visar att de själva värderar relationer högt – även i arbetslivet. Trevliga arbetskamrater är den enskilt viktigaste faktorn för ungdomarna, något som många arbetsgivare tycks förbise.

Tabell 3: Arbetsgivarnas bild av vad ungdomarna tycker är viktigast på arbetsplatsen.

Vad tror du ungdomar tycker är viktigast – arbetsuppgifterna eller arbetskamraterna?

Arbetsgivare inom…	Arbetsuppgifterna	Arbetskamraterna
…vård- och omsorgssektorn	63,1 %	36,9 %
… verkstadsindustrin	56,0 %	44,0, %

Källa: Kairos Future AB

… UNGDOMARNA VILL HA TEMPORÄRA ARBETEN

Arbetsgivarna tror inte att ungdomar vill ha fasta anställningar. Tre av fyra arbetsgivare tror att ungdomar hellre vill ha temporära projektanställningar – se tabell 4. Det stämmer inte alls med vad ungdomarna själva säger. Tvärtom är både fast anställning och anställningstrygghet en viktig faktor för ungdomarna själva.

Tabell 4: Arbetsgivarnas bild av hur ungdomarna vill arbeta de kommande tio åren.

Vill ungdomar arbeta mer i temporära projektanställningar eller i fasta anställningar?

Arbetsgivare inom…	Mer temporära anställningar	Mer fasta anställningar
…vård- och omsorgssekt.	76,9 %	23,1 %
… verkstadsindustrin	72,0 %	28,0 %

Källa: Kairos Future AB

… UNGDOMARNA VILL HELLRE HA ROLIGT PÅ ARBETET ÄN BRA BETALT

Arbetsgivarna tror att ungdomar föredrar ett roligt arbete framför ett som är välbetalt – se tabell 5. Även om det är vanskligt att definiera vad som är ett roligt arbete så är det ändå intressant att jämföra med ungdomarnas egen bild. Den visar att de flesta ungdomar vill ha både och! Om de ändå tvingas välja så föredrar de flesta ett roligt arbete. Dock kan de allra flesta tänka sig att för en kortare tid ta ett välbetalt, men monotont arbete.

Tabell 5: Arbetsgivarnas bild av vad ungdomarna väljer i arbetsbelöning.

Vad vill ungdomar helst ha: Ett välbetalt arbete eller ett roligt arbete?

Arbetsgivare inom…	Ett välbetalt arbete	Ett roligt arbete
…vård- och omsorgssektorn	40,0 %	58,5 %
… verkstadsindustrin	36,0 %	64,0 %

Källa: Kairos Future AB

… UNGDOMARNA KOMMER ATT VARA MER ILLOJALA OCH BYTA ARBETE OFTARE ÄN TIDIGARE GENERATIONER

Dagens ungdomar är mer illojala och kommer att byta arbete oftare än vad tidigare generationer av arbetskraft har gjort. Det tror i alla fall arbetsgivarna. Mer än 90 % av dem tror att ungdomar kommer att byta arbetsgivare oftare än vad dagens arbetskraft gör. Tre fjärdedelar av vård- och omsorgsarbetsgivarna och två tredjedelar av verkstadsindustriarbetsgivarna ser framför sig att ungdomar kommer att vara mindre lojala mot dem som arbetsgivare jämfört med tidigare generationer.

Ungdomar i yrkesinriktade program visar inga tecken på att vara mindre lojala än tidigare generationer. Det kan bero på att dessa grupper av ungdomar har arbetslivsvärderingar som påminner om **arbetstagarens** eller **medarbetarens**.

Som arbetsgivare gäller det alltså att ställa sig frågan vilken typ av arbetskraft man behöver rekrytera i framtiden. Att basera sina rekryteringsstrategier på schablonartade uppfattningar om arbetskraften kan visa sig bli förödande när strategierna ska omsättas i praktisk handling.

Olika bilder av kraven på en framtida arbetsgivare

Arbetsgivarnas bild är splittrad av vad som krävs för att konkurrera om morgondagens arbetskraft. Skillnaden mellan de privata och offentliga arbetsgivarna är relativt stor – se tabell 6.

Tabell 6: Arbetsgivarnas bild av vad som krävs för att behålla ungdomar.

Hur viktigt tror du att det är att en arbetsgivare …	Arbetsgivare inom vård- och omsorgssektorn	Arbetsgivare inom verkstadsindustrin
…har en bra personalpolicy	36,9 %	20,0 %
…har en tydlig vision och tydliga värderingar	35,4 %	16,0 %
…har en spännande affärsidé	13,8 %	16,0 %
…är väletablerad och framgångsrik	9,2 %	40,0 %
…tar sitt samhälleliga ansvar	1,5 %	8,0 %
…är världsbäst inom sitt område	3,1 %	0,0 %

Källa: Kairos Future AB

Vård- och omsorgsarbetsgivarnas bild stämmer överens med ungdomarnas egen uppfattning. Ungdomarna prioriterar personalpolicy och tydlig vision/värderingar. Det är också vad de offentliga arbetsgivarna tror.

Verkstadsarbetsgivarna tror att den viktigaste faktorn för att behålla ungdomarna är att de själva är *väletablerade och framgångsrika*. Ungdomarna själva tycker att detta är ganska oviktigt. Det gäller oavsett kön eller gymnasieinriktning. Enda undantaget är män som går i yrkesförberedande program. För dem är det viktigt att arbetsgivaren är väletablerad och framgångsrik.

Frågan är naturligtvis vad som händer när de behöver anställa personer som har studerat på högskolan. Detta är personer som, vi vet, värderar andra saker hos en arbetsgivare.

Arbetsgivarna har alltså en bild av att det snarare är immateriella belöningar än materiella som är viktiga om man ska klara av att behålla morgondagens arbetskraft. Den bilden stämmer väl överens med ungdomarnas egen bild.

Framtida rekryteringsbehov

Tre av fyra offentliga arbetsgivare tycker att de har svårt att rekrytera unga medarbetare – se tabell 7. Det är en mycket hög siffra, inte minst med tanke på de stora rekryteringsbehov som den offentliga sektorn står inför. En tredjedel av de privata arbetsgivare som behöver rekrytera många medarbetare menar att de inte har svårt att få tag på ung arbetskraft. Många privata arbetsgivare med behov av att rekrytera medarbetare menar dock att de har svårt att rekrytera ungdomar.

Tabell 7: Framtida rekryteringsbehov uppdelat på om det är lätt eller svårt att rekrytera unga medarbetare.

Hur många medarbetare behöver ni rekrytera de kommande tio åren?	Många		Få	
	Har du lätt eller svårt att rekrytera unga medarbetare?		Har du lätt eller svårt att rekrytera unga medarbetare?	
Arbetsgivare inom…	**Lätt**	**Svårt**	**Lätt**	**Svårt**
…vård och omsorg	23,1%	69,2%	3,1%	1,5%
…verkstadsindustrin	32,0%	2,4%	16,0%	24,0%

Källa: Kairos Future AB

Tabell 7 visar att närmare 70 % av de offentliga arbetsgivarna inom vård- och omsorgssektorn står inför ett stort rekryteringsbehov samtidigt som de har svårt att rekrytera ung arbetskraft. Detta är en utmaning av stora mått och det finns anledning att fundera på hur de ska klara av att möta förväntningarna från ungdomarna.

Arbetsgivarnas bild av framtida utmaningar

Att kunna erbjuda en bra lön är arbetsgivarnas största framtida utmaning

Tabell 8 visar att den i särklass största utmaningen som arbetsgivarna menar att de står inför är att kunna erbjuda en bra lön. Det gäller framför allt de offentliga arbetsgivarna. De tror att de kommer att ha mycket svårt att möta krav på de löner som de förväntar sig att morgondagens arbetskraft kommer att ställa.

En annan utmaning som de säger sig stå inför är att kunna möta ungdomarnas individuella preferenser – personlig utveckling och frihet och medbestämmande.

De privata arbetsgivarna tror att deras främsta utmaning är att kunna erbjuda de unga medarbetarna stimulerande arbetsuppgifter.

Tabell 8: Framtida utmaningar för att kunna rekrytera unga medarbetare. Fem utmaningar i topp.

Samtliga arbetsgivare	Offentliga arbetsgivare	Privata arbetsgivare
Erbjuda en bra lön	Erbjuda en bra lön	Erbjuda stimulerande arbetsuppgifter
Tillhandahålla en personlig och professionell utveckling	Tillhandahålla en personlig och professionell utveckling	Erbjuda en bra lön
Erbjuda frihet och medbestämmande vad gäller arbetstider m m	Erbjuda frihet och medbestämmande vad gäller arbetstider m m	Tillhandahålla en personlig och professionell utveckling
Erbjuda stimulerande arbetsuppgifter	En organisation att vara stolt över	Erbjuda frihet och medbestämmande vad gäller arbetstider mm
Erbjuda en stimulerande och rolig arbetskultur	Erbjuda stimulerande arbetsuppgifter	Erbjuda en stimulerande och rolig arbetskultur

Källa: Kairos Future AB



Slutsatser – hur man kan möta morgondagens medarbetare

Värderingar blir allt viktigare som strategiska verktyg för personalhantering. Vid rekrytering så bör arbetsgivare redan från början välja ut vilka värderingar och värderingskategorier de vill se på arbetsplatsen eller för den specifika tjänsten. För att behålla personalen så behöver den anställdes värderingar stämma överens med de värderingar som ligger inbyggda i arbetsplatsen, arbetsuppgifterna, verksamheten och hos arbetsgivaren. Morgondagens arbetsgivare måste ha en ståndpunkt, och leva som de lär. De behöver rannsaka sig själva och definiera vilka värderingar de står för. De behöver ta reda på vilka värderingar som arbetsplatserna och verksamheten implicerar. De behöver se till att de uttalade och de implicita värderingarna stämmer överens. Morgondagens arbetsgivare måste vara tydliga, konsekventa och drivas av sina värderingar för att lättare kunna behålla sin personal.

Morgondagens rekrytering och personalhantering kommer att kräva mer resurser än idag. Att rekrytera rätt blir allt viktigare. Hur kan man attrahera, behålla och leda morgondagens medarbetare? Här ges några sammanfattande slutsatser och råd till de arbetsgivare som står i begrepp att närma sig frågan om morgondagens medarbetare. [5]

Engagemang eller belöning? Frihet eller trygghet?

ARBETSGIVARNAS ERBJUDANDEN MÅSTE VARA GENERÖSA FÖR ATT VÄCKA INTRESSE

Individualiseringen gör att människor blir allt mer självständiga och lever i olika världar. Deras värderingar, livsstilar och intressen spelar en allt större roll i samhället.

Morgondagens arbetskraft kommer att involvera sig allt mindre i sitt arbete och allt mer i sina personliga livsmål. De söker jobb där de kan bygga upp och exponera ett personligt varumärke. De tar det för givet att lönen är tillfredsställande, men ingen vill arbeta enbart för pengarnas skull. Nyskapande och kamratskap är nyckelbegrepp. De vill göra kul grejer – rutin och tristess är det värsta som finns.

FÖRETAGSKULTUREN STRATEGISKT AVGÖRANDE FÖR ATT BEHÅLLA RÄTT MEDARBETARE

Morgondagens arbetskraft är till största delen **medarbetare**. De vill kunna identifiera sig med arbetsgivaren. Företagets kultur och värderingar får avgörande betydelse.

[5] Motsvarande avsnitt finns i boken ”80-talisterna kommer”; Thomas Fürth, Ingvar Holmberg, Ola Larsson och Mikael Raaterova. (Konsultförlaget 2002)

Hur ska man attrahera och rekrytera morgondagens medarbetare?

ERBJUD FRIHET OCH BELÖNING…
Å ena sidan måste arbetsgivarna komma med mer generösa erbjudanden än de gör idag. Förutom ersättning för sitt arbete vill morgondagens medarbetare bli erbjudna bekvämligheter, lyx, status, möjligheter och upplevelser. De vill kunna göra vardagen och livet enklare, de vill imponera på andra, de vill bättra på sitt varumärke, de vill kunna öppna dörrar som tidigare varit låsta och de vill få upplevelser som tidigare varit ouppnåeliga.

… ELLER ENGAGEMANG OCH TRYGGHET
Å andra sidan måste arbetsgivarna kunna erbjuda engagemang och trygghet. Här ingår intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter, trevliga arbetskamrater och gemenskap, sund arbetsmiljö, medbestämmande och inflytande samt anställningstrygghet. Arbetsgivarna måste också visa engagemang för varje enskild medarbetare på ett personligt plan. Arbetsgivarna måste få de anställda att känna att de kan påverka sin situation och att de tas på allvar.

ARBETSGIVAREN MÅSTE VARA MÄNSKLIG
Arbetsgivare bör också skaffa sig en egen profil, en identitet, ett ansikte – något som skiljer ut den enskilda arbetsgivaren från andra. Detta gäller för att på lång sikt kunna rekrytera rätt. Morgondagens medarbetare vill nämligen kunna ha en personlig relation till arbetsgivaren och inte bara till arbetskamraterna. Det kräver att arbetsgivaren har en personlighet – värderingar, moral, visioner, livsstil, människosyn, intressen och världsåskådning.

REKRYTERA RÄTT PERSONER SOM PASSAR VERKSAMHETENS VÄRDERINGAR
Den allra viktigaste frågan är vilka värderingar som finns i den egna verksamheten och vilka värderingar som de anställda bör ha. Först därefter kan man börja planera för att rekrytera morgondagens medarbetare.

Hur ska man behålla morgondagens medarbetare?

Morgondagens medarbetare vill ha variation och förnyelse. Det är en stor fördel att kunna ge dem frihet och svängrum.

ARBETSGIVAREN MÅSTE VARA KONSEKVENT OCH DRIVAS AV SINA VÄRDERINGAR
Genom att skapa en tydlig vision med tydliga värderingar och låta dem genomsyra organisation blir det lättare för medarbetarna att relatera och skapa lojalitet till företaget - inte bara till arbetskamraterna.

Att rekrytera med värderingar innebär att arbetsgivaren söker skapa en unik samhörighet med varje anställd. Det förutsätter att arbetsgivaren själv är konsekvent och drivs av sina värderingar.

”MEDARBETARE” ÄR MEST LOJALA
En arbetsgivare som vill uppnå maximal lojalitet hos de anställda ska satsa på att bygga upp en arbetsplats som erbjuder engagemang och trygghet. Det kräver givetvis att verksamheten är förenlig med dessa värden. På lång sikt är det nämligen större chans att en arbetsgivare lyckas behålla s.k. **volontärer** och **medarbetare** än **legoknektar** och **arbetstagare**. Om **volontärer** och **medarbetare** får ett tydligt engagemang från arbetsgivaren så är chansen att skapa lojalitetsband stor. Chansen till detta är mindre när det gäller s.k. **legoknektar** och **arbetstagare**. Det är också lättare att behålla **arbetstagare** och **medarbetare** eftersom de är mer trygghetsorienterade.

Hur ska man leda morgondagens medarbetare?

Morgondagens arbetskraft är självständig och antiauktoritär. Den ifrågasätter allt – de måste övertygas och motiveras. Samtidigt vill de ha en chef som kan ge stöd och uppmuntran, som bryr sig som de anställda som människor. Chefer och ledare måste dessutom leva som de lär. Idealchefen är rättvis, ärlig och bryr sig om sina medarbetare. Han eller hon är kunnig, erfaren och är insatt i medarbetarnas arbetsuppgifter.

KOMMUNIKATION OCH FÖRSTÅELSE ÄR KRITISKT FÖR MORGONDAGENS LEDARSKAP
Individualiseringen har gjort individen mer oberoende gentemot sin sociala bakgrund och miljö. Detta leder också till att förståelsen för tillvaron blir allt mer individuell och allt mindre gemensam. Alla sanningar har relativiserats och blivit villkorade. Det krävs att arbetsgivaren kan skapa en gemensam och allmän förståelse för verksamhetens och arbetsplatsens spelregler och värderingar. Annars kommer varje anställd tolka arbetet enbart utifrån sin personliga förståelse av verkligheten.

MORGONDAGENS LEDARE MÅSTE KUNNA SKAPA EN GEMENSAM FÖRSTÅELSE
Morgondagens chef har två mål att sträva emot. Det första är att förmedla arbetsgivarens värderingar till de anställda. Det andra är att leda de anställda till att göra sitt bästa i förhållande till organisationens värderingar. Chefen måste därför kunna uttrycka arbetsgivarens visioner och värderingar. Chefen måste också kunna motivera och rättfärdiga sina argument och beslut.

Vilka är de särskilda utmaningarna för Sörmlands arbetsgivare?

Studien bland arbetsgivare inom vården och omsorgen respektive verkstadsindustrin i Sörmland, ger oss underlag att peka ut ett antal utmaningar. Dessa kan även appliceras på övriga arbetsgivare i länet.

BRA RELATIONER VIKTIGARE ÄN ROLIGA ARBETSUPPGIFTER.
Trevliga arbetskamrater är den enskilt viktigaste faktorn för ungdomarna.

FASTA ANSTÄLLNINGAR FRAMFÖR TEMPORÄRA ARBETEN.
Cirka 75 % av arbetsgivarna tror att ungdomar vill ha temporära arbeten. Det stämmer inte alls. Fast anställning och anställningstrygghet är viktigare.

UNGDOMAR VILL BÅDE HA ETT ROLIGT OCH VÄLBETALT ARBETE.
Här kan inte arbetsgivaren bara locka med det ena utan måste vara beredd att tillhandahålla både och.

BRA PERSONPOLICY, TYDLIG VISION OCH TYDLIGA VÄRDERINGAR VÄRDESÄTTS HÖGST AV UNGDOMARNA.
Denna uppfattning är bekant för vård- och omsorgsarbetsgivarna. Däremot tror arbetsgivare inom verkstadsindustrin att det viktigaste för dagens ungdomar är att vara väletablerad och framgångsrik. Det stämmer för män som går yrkesförberedande gymnasieprogram, men inte för övriga män och kvinnor.

HÖGSKOLEUTBILDADE KVINNOR – EN BRIST I FRAMTIDEN!?
I åldersgruppen 20-24 har länet och samtliga sörmländska kommuner ett överskott på män. Precis som i övriga landet är det fler kvinnor än män som påbörjar högskoleutbildning innan 25 års ålder. I Sörmland är skillnaden ännu större.[6] Eftersom ungdomar som lämnar hemorten för högskolestudier sällan återvänder, får Sörmland de facto ett överskott på män (oftast utan högskoleutbildning). Ska arbetsgivarna i Sörmland kunna rekrytera och behålla morgondagens medarbetare måste arbetsplatserna kunna erbjuda en miljö med immateriella belöningar snarare än materiella. Särskilt kvinnor från både studie- och yrkesförberedande gymnasieprogram prioriterar detta.

En faktor – som även kan bli ett rekryteringsproblem – är att sörmländska ungdomar i mindre utsträckning än i övriga landet väljer studieförberedande gymnasieprogram. Program som oftast leder till fortsatta högskolestudier. Sörmländska arbetsgivare som måste rekrytera högskoleutbildade kan därmed få svårt att finna sådana ungdomar i sin närmiljö.

[6] Länsstyrelsen i Södermanlands län, Pressmeddelande 2003-02-19

VÄRDERINGSFÖRÄNDRINGAR

Ett jobb skall inte bara ge påspädning på lönekontot varje månad utan också vara berikande i sig självt. Det ska vara kreativt och nyskapande och ge utrymme för eget ansvarstagande.

Morgondagens medarbetare vill också vara omgiven av arbetskamrater som bryr sig om henne/honom som individ. För att morgondagens arbetsgivare skall få medarbetarens lojalitet bör han/hon själv vara lojal mot den anställde. Arbetsgivaren skall också ha tydliga visioner och värderingar.

Samtidigt har många av dagens arbetsgivare värderingar som speglar ett förflutet samhälle. Då sågs den anställde som arbetstagare och inte som medarbetare.

Dessa och många andra åsikter kommer fram i denna skrift om hur dagens ungdomar ser på sin framtida arbetsmarknad.

Länsstyrelsen i Södermanlands län
Stora torget 13, 611 86 NYKÖPING
Tel 0155-26 40 00 Fax 0155-26 71 25
www.d.lst.se