



ungdoms barometern

FRÄMJA INFORMERADE STUDIE- OCH YRKESVAL

FÖRSTUDIE 2020 PÅ UPPDRAG AV REGION KRONOBERG



MÅLSÄTTNING:

*”Hjälpa unga i Kronoberg att göra medvetna val
och ha koll på alla möjligheter”*



Om studien

BAKGRUND OCH SYFTE

I april 2020 fick Ungdomsbarometern i uppdrag av Region Kronoberg att genomföra en förstudie för att främja informerade studie- och yrkesval. Detta mot bakgrund av utmaningar inom kompetensförsörjning, som framför allt innebär att det finns behov av att attrahera fler till yrkesprogram.

Förstudien utgår från elever och arbetsgivarrepresentanter i Kronobergs län och har till syfte att ge en nulägesbild av studie- och yrkesvägledning, befintliga verktyg och insatser, mötesplatser och samverkan.

I denna rapport presenteras våra samlade insikter baserat på enkäter och djupintervjuer. Den inledande rapportdelen presenterar arbetsgivarnas perspektiv, den andra rapportdelen redogör för elevernas perspektiv. Avslutningsvis summerar vi utifrån en samlad analys de möjligheter och utmaningar som vi ser för att främja informerade studie- och yrkesval i Kronoberg.

Trevlig läsning!

Jessica Åkerström & Ulrik Hoffman



GENOMFÖRANDET

Fokus i detta uppdrag är arbetsgivares och elevers perspektiv

Kompletterar bilden av samverkan med fler perspektiv

Det finns flertalet tidigare studier inom ramen för kompetensförsörjning,

Inom Region Kronoberg har man tidigare bland annat kartlagt studie- och yrkesvägledarnas perspektiv genom SYV-barometern (i samarbete med UB).

Eftersom samverkan för att främja informerade val för unga handlar om fler än ett perspektiv och fler än en aktör fokuserar denna studie på att komplettera bilden med elevernas och arbetsgivarnas perspektiv.

SYV

Nyckelinsikter från SYV:

- Studie- och yrkesvägledarens roll är splittrad
- Otydliga målsättningar
- Samverkan med arbetsgivare har stor betydelse för eleverna

SYV-barometern

ARBETSGIVARE

Fokus:

- Företag inom **vård/omsorg respektive bygg/industri** samt **tillverkning**. Personer som har en roll inom vilken de har hand om rekrytering/anställning av unga.
- Synen på unga, behovet av kompetens, synen på prao, attityder, erfarenheter och behov kopplat till samverkan (med skola)

Djupintervjuer

ELEVER

Fokus:

- **Högstadiet:** Attityder till och kunskap om framtida studie- och yrkesval, synen på yrkesprogram, gymnasievalet, synen på prao, Syv och arbetsgivare
- **Gymnasiet:** Attityder till och kunskap om studie- och yrkesval, synen på yrkesprogram, vad de känner och känner till kring det gymnasieval de gjort, synen på framtida yrken och arbetsgivare

Enkäter + djupintervjuer



DJUPINTERVJUER



FÅ FÖRSTÅELSE FÖR VARFÖR & HUR:

- *Argument och resonemang*
- *Drivkrafter och barriärer*
- *Vad påverkar, varför och hur?*
- *Känslor*
- *Beteenden*

- **Totalt 15 djupintervjuer** fördelat på företag inom vård/omsorg respektive trä/skog samt tillverkningsindustri.
- Deltagare var personer som har en roll inom vilken **de har hand om rekrytering/ anställning av unga**.
- **Varje intervju var 45- 75 minuter** lång och genomfördes av UB per tfn eller digitalt via Teams/Skype/ Zoom eller liknande, beroende på vad intervjupersonen föredrog.

ENKÄTER



INHÄMTA NY KUNSKAP, KARTLÄGGA PRIORITERING MÅLSÄTTNING & UPPFÖLJNING:

- Vilka
- Hur många
- Hur utbrett
- Hur viktigt

- **Totalt 518 enkäter** insamlat i utvalda klasser i åk 8 samt gymnasiet åk 1 samt åk 3 i Kronobergs län.
- **Enkäten omfattade ca 20 frågor** och genomfördes online.

DJUPINTERVJUER



FÅ FÖRSTÅELSE FÖR VARFÖR & HUR:

- Argument och resonemang
- Drivkrafter och barriärer
- Vad påverkar, varför och hur?
- Känslor
- Beteenden

- **Totalt 5 djupintervjuer** fördelat med spridning på åk 8, respektive åk 1 och 3 i gymnasiet.
- **Varje intervju var 30-75 minuter** lång och genomfördes av UB per tfn eller digitalt.





Innehållsförteckning:

Rapportdel 1:

8. ARBETSGIVARNA I FOKUS

- 9. Introduktion: Arbetsgivarna i fokus
- 11. Arbetsgivarnas utgångsläge
- 16. Inställning till samverkansinsatser
- 29. Vilka skillnader anar vi?

Rapportdel 2:

32. ELEVERNA I FOKUS

- 33. Introduktion: Vilka elever har vi pratat med?
- 37. Livet just nu
- 47. Kunskap om studie- och yrkesval
- 55. Informationsbehov
- 67. Hur gör eleverna sina val idag?
- 79. Attityder till olika informationskällor

92. KONSULTENS SLUTORD



RAPPORTDEL 1 - ARBETSGIVARNA I FOKUS



Introduktion

ARBETSGIVARNA I FOKUS

I denna första rapportdel kommer vi att presentera arbetsgivarnas perspektiv. Resultaten i denna del baseras på djupintervjuer med arbetsgivarrepresentanter från tre olika branscher.

Vi inleder med en introduktion av vilka typer av arbetsgivare som vi pratat med i denna studie.

- Totalt har **15 djupintervjuer** genomförts med arbetsgivarrepresentanter
- Intervjuerna har genomförts med representanter från tre olika branscher.
- Spridning på sektor, organisationsstorlek, samt arbetsgivarrepresentanternas kön och ålder.
- Representanterna har olika befattningar men gemensamt är att samtliga som deltagit har inblick i sina verksamheters rekrytering av unga samt kompetensförsörjningsfrågor.



VILKA ARBETSGIVARE VI PRATAT MED?

Branscher

- Tillverkningsindustri
- Vård och omsorg
- Trä och skog

Sektorer

- Privata företag
- Offentlig sektor

Organisationsstorlek

- Små organisationer (både de med under 10 anställda och de med runt 30-40 anställda)
- Medelstora organisationer (mellan 50-100 anställda)
- Stora (flera 100 anställda, några som ingår under koncern med global förankring där de med internationella delar av verksamheten uppgår till 1000-tals anställda)

Befattningar

- VD:ar/företagsledare/ägare
- HR-chefer/HR-partners/personalchefer
- Enhetschefer
- Vissa aktiva i befintliga samverkansinsatser för kompetensförsörjning

Demografi

- Män
- Kvinnor
- Mellan 30 – 60 år

ARBETSGIVARNAS UTGÅNGSLÄGE

För att förstå arbetsgivarnas perspektiv behöver vi ha koll på deras utgångsläge. Hur ser de på unga och ung kompetens? Hur upplever de i sina verksamheter behovet av kompetens?

- Generellt har arbetsgivarna en positiv syn på unga, även om vi anar att det finns två parallella bilder av hur unga är. Å ena sidan bilden av "den oansvarige ungdomen", å andra sidan bilden av att de unga "är vår framtid". Detta mönster känner vi igen från andra studier som behandlar bilden av unga.
- På ett övergripande plan är arbetsgivarna medvetna om utmaningarna med kompetensförsörjning på sikt men flera upplever att de trots allt lyckas lösa de behov av arbetskraft som de har för stunden, och då upplever de inte behovet lika akut.
- Arbetsgivarna uttrycker att deras utmaningar handlar om att behålla kompetens i mindre orter och företag, och att vissa utbildningar försvinner/flyttar. De funderar också över hur de ska nå föräldrarna (som de vet har stor inverkan på de ungas val) och bilden av yrket/branschen. Vissa lyfter svårigheterna att nå en jämnare könsfördelning inom yrket i stort och på arbetsplatsen.

ARBETSGIVARNAS BILD AV UNGA

Svårt att veta vad man vill när man är ung

Arbetsgivarna tycks ganska överens i uppfattningen om att det är svårt för en person på högstadiet och gymnasiet att veta vad de vill. Unga ställs inför många valmöjligheter och att göra val som handlar om vad de ska jobba med är svårt.

Vill inte skilja unga medarbetare från andra

Generellt när vi talar med arbetsgivarna om unga som medarbetare så vill de till en början inte särskilja dem från hur andra åldersgrupper är. De flesta anser det inte går att härleda några specifika skillnader baserat på ålder/generationstillhörighet. Med det sagt, det finns en del arbetsgivare som upplever att det kan finnas utmaningar och möjligheter kopplat specifikt till den yngre generationen.

Individ framför kollektiv

En del arbetsgivare nämner att de tycker att unga kan skilja sig från äldre generationer genom ett större individuellt fokus. Detta menar vissa kan komma till uttryck genom att man är mer flexibel och ombytlig, men också att man ställer högre krav på att arbetsplatsen också ska vara det. Av vissa uppfattas detta som att unga därmed inte är lika "lojala" till sin arbetsplats. Ett stort individuellt fokus innebär också att unga uppfattas säga vad de tycker, vilket i grunden är positivt men kan vara utmanande.

Behov av ledare och syfte

Flera framhäver även att de upplever att unga har stort behov av att känna förtroende för och få stöd av erfarna ledare. De löser inte problem lika självständigt som den äldre generationen, utan vill gärna ha någon att fråga. Utöver detta upplevs ett syfte vara viktigt för unga – att veta varför man gör en uppgift, med tydlighet kring vad målet är.

Två parallella bilder av unga

Vi anar två parallella bilder av unga som arbetsgivarna resonerar fram och tillbaka kring. De två "typerna" som de resonerar kring känner vi igen från andra studier som behandlar bilden av unga. Vilken inställning man har till unga kan givetvis påverka hur man ställer sig till rekrytering av unga och hur viktigt man anser att det är att ta ansvar för ungas kunskap om arbete och olika yrken. Vi har dock i denna studie inte underlag för att kunna fastställa ett sådant samband men noterar att det förekommer en lite mer positiv, respektive en lite mer negativ bild av unga.

- 1) "Den oansvarige ungdomen" beskrivs som disträ, telefonberoende, dålig på att passa tider och som tenderar att inte dyka upp/sjukskriva sig "för att man inte orkar den dan" eller "hade bättre saker för sig."
- 2) "Vår framtid" där unga beskrivs som särskilt innovativa, kreativa och med hög digital kompetens och är duktiga på att snabbt ta till sig mycket information.





”Att få in folk är inga problem men att få in rätt kompetens...”

- Arbetsgivarrepresentant,
tillverkningsindustri

”Organisationen är stor och det är inte alltid man ser behoven på samma sätt. Det finns lite delade meningar i behoven. Man ser inte kompetensbehovet, man släcker istället bränder.

- Arbetsgivarrepresentant, vård och omsorg

ARBETSGIVARNAS SYN PÅ KOMPETENSBEHOV

Medvetna om utmaningarna med kompetensförsörjning

När vi pratar med arbetsgivarna uttrycker de att de är väl bekanta med utmaningarna vad gäller kompetensförsörjning och svårigheten i att hitta ”rätt” kompetens. På ett övergripande plan uttrycker flera det skeva i att många unga söker sig till högskoleförberedande program trycker samtidigt på behovet av att nå ut med yrkesprogrammen och locka fler unga att välja dem. Men rent konkret är det få som har en långsiktig plan. Även om de exempelvis vet att det kommer att bli en än större utmaning för dem med kompetensförsörjning på 5-10 års sikt upplever få att de har en samlad bild av utmaningar, behov och vägen framåt.

Samtidigt upplever få att de har problem att rekrytera

Samtidigt upplever flera arbetsgivare att de trots allt, här och nu inte har några problem att rekrytera och därmed ”inget direkt behov”. Även om vetskapen att de inte träffar helt rätt så duger ofta ”good enough” om personen känns lämplig. Med detta sagt, det är flera arbetsgivare – framför allt arbetsgivare från industrin – som menar att en inkörningsperiod på några månader behövs oavsett om man har gått ett relevant gymnasieprogram givet att de behöver ha kompetens inom specifika maskiner, tekniker och behörigheter. I dessa fall blir det oftast så att de med arbetslivserfarenhet går före de som kommer direkt från gymnasiet.

ARBETSGIVARNAS UTMANINGAR

Unga flyttar till andra kommuner

Framför allt representanterna för mindre företag och de som dessutom befinner sig i "utflyttskommuner" upplever det svårt att rekrytera och behålla personal. Inom branschen blir det konkurrens med andra företag, och andra kommuner. Detta bidrar till att mindre företag och företag i mindre kommuner vill ha mer anpassat stöd och samverkan.

Utbildningsinriktningar som försvunnit

I linje med utflytt och avfolkning har också vissa utbildningsinriktningar försvunnit helt eller flyttats till lärosäten i större kommuner. Detta gör att det upplevs extra utmanande för vissa arbetsgivare att ha tillgång till kompetens och samverkan.

Att nå föräldrarna

De representanter vi pratat med resonerar kring att föräldrar och mor-/farföräldrar präglar ungas bild av olika yrken och påverkar unga i deras val. Arbetsgivarna funderar över hur de ska nå föräldrarna med mer kunskap och en uppdaterad bild av yrket och branschen. Vissa arbetsgivare har bjudit in föräldrar i olika sammanhang men känner att mer behövs.

Bilden av yrket/branschen

Att jobba med bilden av yrket/branschen är något som arbetsgivarrepresentanterna upplever att det finns behov av. Arbetsgivarna beskriver att det fortfarande finns stereotyper/uppfattningar om äldreomsorgen som en "byta blöjor-bransch" och industrin som "tungt och smutsigt".

Svårt att jämna ut könsfördelningen

Svårigheten att nå en jämnare könsfördelning är någonting annat som tas upp. Inom vård- och omsorg har de svårt att få in killar, och inom tillverkningsindustrin och trä- och skog har de svårt att rekrytera kvinnor till produktionssidan. Vissa arbetsgivare jobbar aktivt med detta genom att t.ex. ta hänsyn till representation i sin marknadsföring (ex. på bilder, filmer på hemsidor och sociala medier, samt om de tar emot/skickar ut personal för studiebesök). Några nämner att deras arbete för att jämna ut könsfördelning sker genom medverkan i t.ex. GoTech, Teknikcollege, Vård- och Omsorgcollege.



”Vi hämtar gärna från bygg- och anläggning men oavsett så är det ju en inlärningsprocess. De senaste rekryteringarna vi har gjort har gått annat men de har tekniskt och praktiskt kunnande och arbetslivserfarenhet.”

- Arbetsgivarrepresentant, trä och skog

”Alltför många väljer att utbilda sig till civilingenjörer eller civilekonomer, de bränner tid på att utbilda sig till något de inte vill göra sen eller inte har nytta av”.

- Arbetsgivarrepresentant, tillverkningsindustri

”Vi har lyckats komma en bra bit genom att jobba mycket med ambassadörskap, att man ska vara stolt uska och genom det påverka andra. Men det finns fortfarande uppfattningar om att det är ”byta blöja”-yrke, vilket vi måste komma bort ifrån..”

- Arbetsgivarrepresentant, vård och omsorg

INSTÄLLNING TILL SAMVERKANSINSATSER

Så långt har vi sett att de arbetsgivare som vi pratat med ser att kompetensbehovet finns, även om flera upplever att de för stunden har situationen under kontroll. Vi har också sett att det finns vissa särskilda utmaningar som arbetsgivarna själva lyfter fram. Frågan är då hur de idag jobbar med att lösa dessa utmaningar och hur deras inställning till samverkansinsatser ser ut?

- Arbetsgivarna möter generellt unga ganska sent - när de redan har gjort sina val och kanske t.o.m. redan befinner sig på arbetsmarknaden. Men, de är öppna för att möta dem tidigare.
- Samverkan upplevs till stor del vara personberoende. Det kräver engagerade personer och upparbetade nätverk.
- Befintliga samverkansinsatser på branschnivå, såsom vård- och omsorgscollege och teknikcollege upplevs vara väldigt bra, men fångar dessvärre unga lite för sent – många unga har redan hunnit göra sina val.
- Även om arbetsgivarrepresentanterna är positiva till samverkan med skolan så belyser flera av dem att initiativet måste komma från skolan.
- Samtidigt resonerar arbetsgivarna kring att de själva skulle kunna bli ännu lite bättre på att visa upp sig, bjuda in och ta kontakt.



HUR ARBETSGIVARE NÅR ELEVER OCH UNGA IDAG:

Mötesplatser:

- Grundskola
- Gymnasium
- Universitet
- Branschorganisationer
- Andra företag/samarbetspartners
- Arbetsförmedlingen
- Bemanningsföretag
- Personliga nätverk/kontakter
- Digitala plattformar

Tillfällen/Sammanhang:

- Uppsatser, projektarbeten, praktik (universitet)
- Utbildnings- och jobbmässor
- Studiebesök på företaget
- Studiebesök/föreläsning i skolan
- Prao (grundskola)
- Praktik (gymnasium)
- Sommarjobb
- Insatsjobb/nystartsjobb/arbetsträning/tillfälliga jobb
- Rekrytering till "fasta" jobb

Samverkansinsatser:

- Utbildningsråd
- Utbildningscollege (Vård- och omsorgscollege resp. Teknikcollege)

MYCKET AV DAGENS INSATSER FRÅN ARBETSGIVARNA RIKTAR SIG TILL DE SOM REDAN GJORT SINA VAL

Fokus på de som befinner sig på eller står nära arbetsmarknaden

Flera av de befintliga kopplingarna som finns mellan arbetsgivare och unga, riktar sig till de som redan står väldigt nära arbetsmarknaden, t.ex. de som går universitetsutbildningar, personer med några års arbetslivserfarenhet, eller som yngst personer på gymnasienivå som gör praktik eller sommarjobbar. Utmaningen med detta är att dessa unga redan för länge sedan gjort flera avgörande val.

Tumme upp för Vård- och omsorgscollege respektive Teknikcollege!

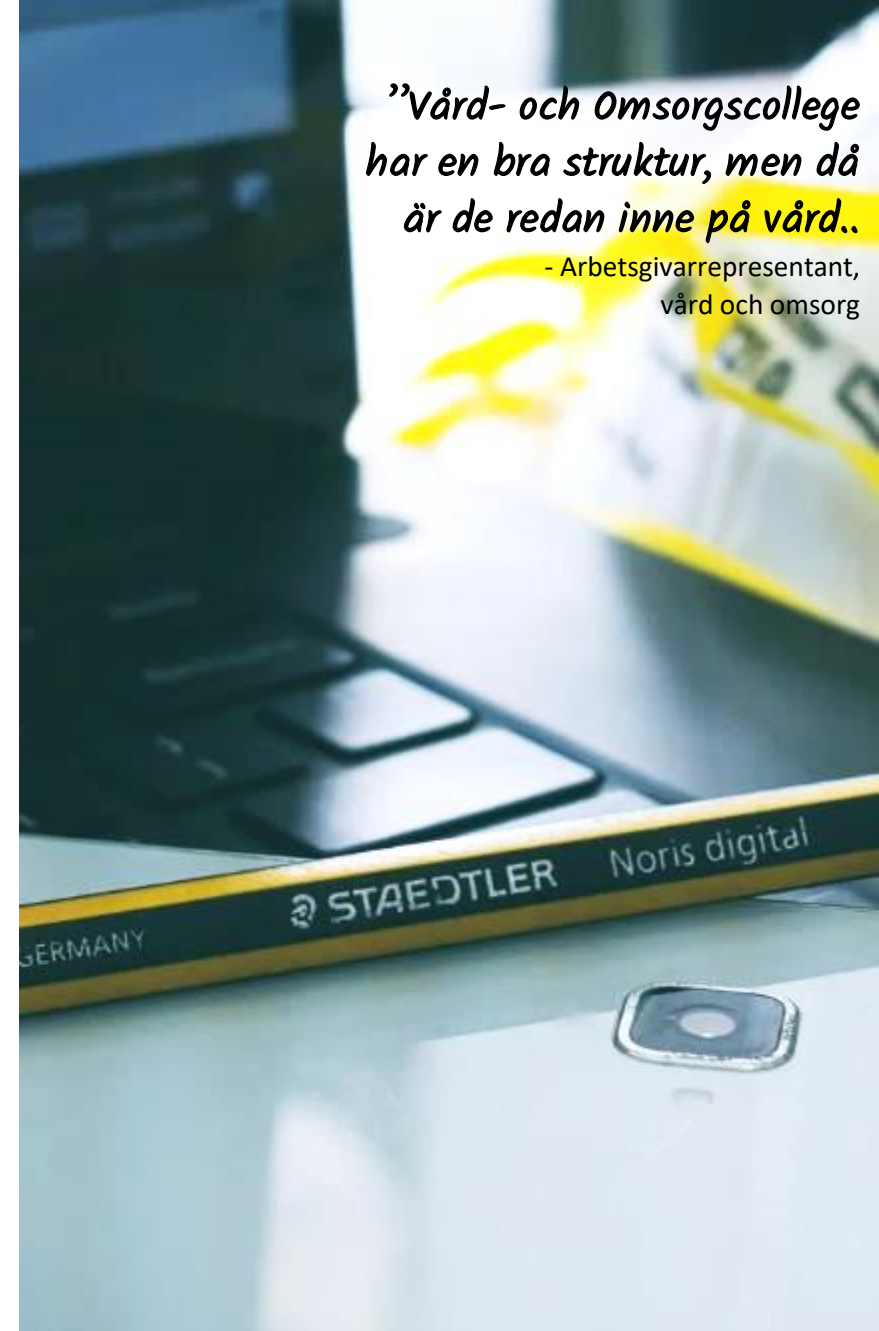
Arbetsgivarrepresentanterna som vi har pratat med är bekanta med Vård- och Omsorgscollege och/eller Teknikcollege och ställer sig väldigt positiva till den typen av samverkansinsatser. Däremot resonerar flera kring att dessa insatser också når de som redan har gjort sina val.

Men viljan att möta unga tidigare finns där!

Trots att det kräver vissa förutsättningar så tycks arbetsgivarna ganska överens om att det mest finns uppsidor med att möta unga tidigt med kunskap och information om olika yrken. Vissa tycker att man redan i förskoleålder skulle kunna börja bygga relation med skolorna – och eleverna – genom besök och aktiviteter där man skapar nyfikenhet och ger utlopp för frågor och kreativitet. Här tas flera exempel inom teknikbranschen upp. Under grundskolan nämner flera att det kan vara bra att fortsätta bygga relation och ge unga en uppfattning om vad ett jobb är överhuvudtaget, samtidigt som man kan vidga bilden av olika yrken genom studiebesök och upplevelseverkstäder.

”Vård- och Omsorgscollege har en bra struktur, men då är de redan inne på vård..

- Arbetsgivarrepresentant, vård och omsorg



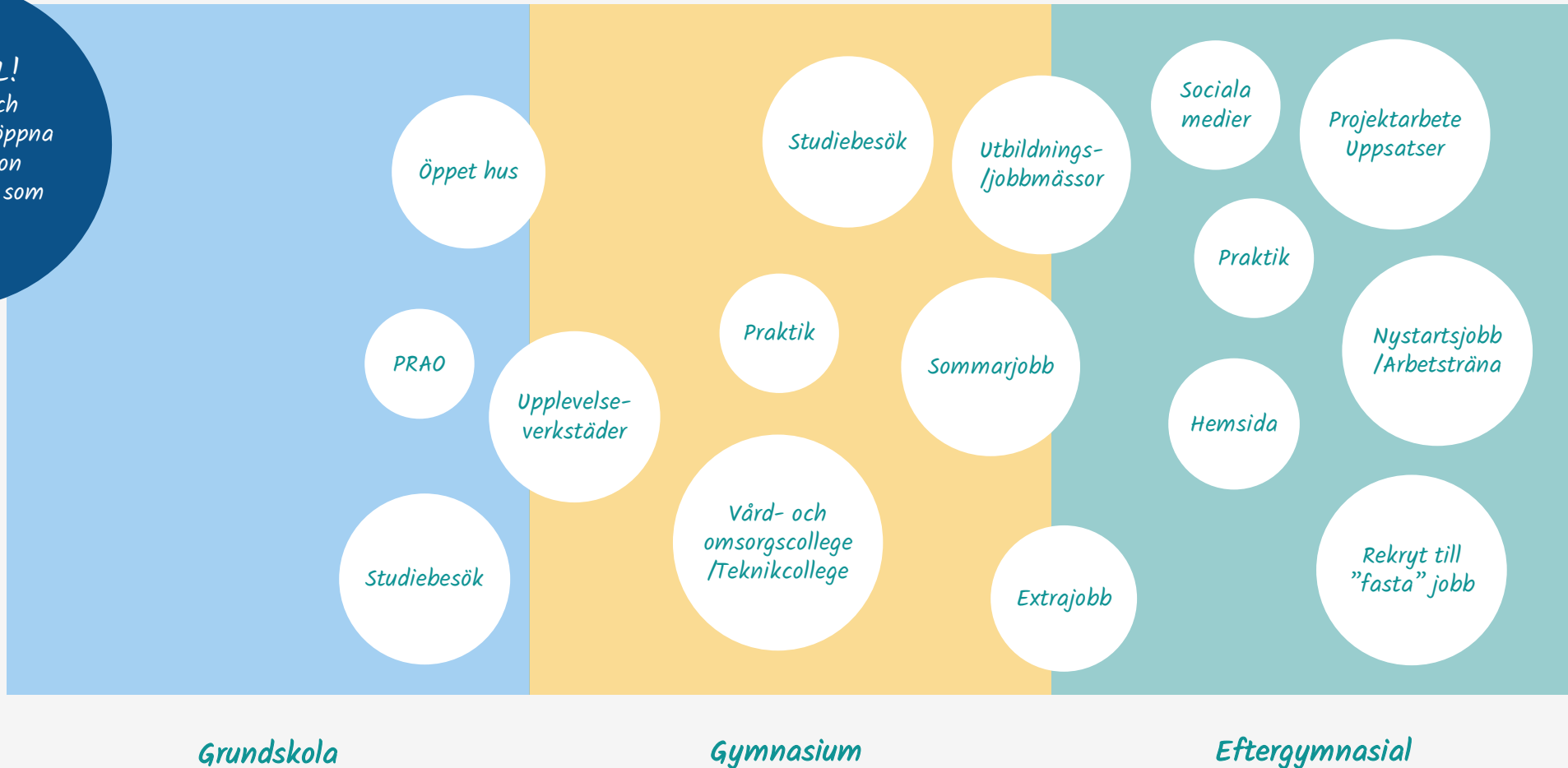
Mötesplatser

Arbetsgivarna möter i huvudsak unga när de redan gjort sina val



POTENTIAL!

Både unga och arbetsgivare är öppna för information tidigare än vad som görs idag!



UTMANINGAR MED SAMVERKAN, ENLIGT ARBETSGIVARNA

Upplever inte att de har behov

Den absolut främsta utmaningen är förstås att vissa arbetsgivare upplever att de inte har ett behov av kompetens just här och nu. Motivationen att ingå i samverkansinsatser är i dessa fall lågt.

Initiativet måste komma från skolan

Även om arbetsgivarrepresentanterna uttrycker sig positivt i sin inställning till samverkan så resonerar de kring att initiativet måste komma från skolan först.

Personberoende

Flera arbetsgivare belyser att samverkan handlar om att ha "rätt kontakter" i skolan, exempelvis en lärare, rektor eller studie- och yrkesvägledare som är en driven person och som man har en god personlig relation till. Samtidigt reflekterar flera över att det även från arbetsgivarens håll behövs en person som själv brinner för samverkan för att det ska fungera.

Inget gehör

Vissa arbetsgivare berättar att de själva gjort proaktiva kontaktförsök riktat till skolan, framförallt gentemot studie- och yrkesvägledare, och försökt bjuda in lärare, syv och elever, erbjuda prao-platser etc men att de inte besvarats med något intresse från skolans håll. "Skolorna har sagt att de ska höra av sig men sen gör de inte det".

Kräver resurser (som inte alltid finns)

I större företag ligger samverkan med skolan ofta på HR eller personalchefens bord. På mindre företag tenderar det bli lite mer flytande, alternativt att det landar på verksamhetschefens/VDs/ägares bord, tillsammans med mycket annat. Finns inte en uttalad roll, en handlingsstruktur och ett uttalat syfte med samverkan med skolan så blir det lätt nedprioriterat hos arbetsgivarna på grund av resursbrist.

”Vi tappade samarbetet med gymnasierna när jag inte var närvarande, så nu tar vi inga från gymnasiet..”

- Arbetsgivarrepresentant, tillverkningsindustri



”Vi bidrar gärna men frågan måste komma från skolorna.”

- Arbetsgivarrepresentant, trä och skog

” Det är en tröskel att ta en mer aktiv roll för samverkan med skolan. Det hamnar långt ned i prio-ordning efter kunder, leverantörer och produkter man har om hand. Dessutom när känslan är att behöva uppfinna hjulet på nytt för att få det att rulla, särskilt när vi inte har behov. Då är det svårt.

Arbetsgivarrepresentant, Trä och skog

VAD TYCKER ARBETSGIVARNA OM PRAO?

Flera av arbetsgivarna är, teoretiskt sett, öppna för tanken med prao-elever men det finns vissa barriärer.

Utmaningar med PRAO

- I grundskolan upplever flera arbetsgivare att eleverna är för unga för att kunna göra särskilt mycket i verksamheten - exempelvis inom industrin där arbetsmiljölagen sätter stopp, och inom vården där också sekretess kan hindra unga från att göra vissa arbetsuppgifter. I detta läge så blir det lättare att strunta i att erbjuda prao eftersom man inte ser att det finns någon större nytta av det när individen "inte kan göra så mycket".
- En del arbetsgivare upplever också att det är en större utmaning att ta hand om en person i årskurs 8 som ännu inte är särskilt intresserad av att lära sig om olika jobb – framför allt de elever som inte har fått välja sin praoplatz själva.
- Vissa arbetsgivare efterfrågar en bättre struktur och ett tydligare uttalat syfte med prao från skolans håll. Mer dialog med lärare både innan och efter prao-perioden, mer krav på elevens genomförande av uppgifter och uppföljning tillsammans.
- Den största utmaningen för arbetsgivare när det gäller prao handlar ofta om att ha resurser för att ta hand om de personer som genomför sin prao.

Möjligheter med PRAO

- Lära unga om hur det funkar på och hur man för sig på en arbetsplats. Detta kanske till och med är viktigare än att lära sig yrket i fråga.
- Lära känna unga som de kan erbjuda sommarjobb, och så småningom få anställa.
- Sprida goda upplevelser om yrket och företaget som ger ringar på vattnet.
- Uppföljning och god dialog med skolan i samband med prao skulle också kunna ge arbetsgivarna svar på varför/varför inte eleverna vill praoa hos dem och ge arbetsgivarna möjlighet att arbeta mer långsiktigt med att attrahera unga.



ARBETSGIVARNA TROR PÅ SAMVERKAN

Positiv grundinställning

Grundinställningen när vi pratar om samverkan mellan skola och arbetsliv är att det är en bra sak. Arbetsgivarna tror på samverkan och ser flera fördelar med att tidigare skapa kontakt med skolan och eleverna.

Flera aktörer bör vara med

Inte alla arbetsgivare säger att det endast ligger på skolan att driva eller initiera samverkan. Utöver skola och arbetsgivare tycker flera att samverkan handlar om att engagera andra aktörer än arbetsgivare och skola – t.ex. politiker, näringslivschefer i kommunen, och inte minst närmre kontakt med de unga själva.

Reflektion kring det egna ansvaret

När det gäller vad de själva tycker att de kan bli bättre på så handlar det framför allt om att bli bättre på att själva ta initiativ till samverkan, att vara mer i skolorna och att ge de unga som kommer på prao och studiebesök en positiv upplevelse.

Arbetsgivarnas wish-list för samverkan

- Mer lokalt fokus och stöd till mindre aktörer.
- Bättre uppstyrd/strukturerad prao.
- Att man pratar mer om vad det är att ha ett jobb i skolan.
- Tidigare insatser.
- Att det förmedlas en klar bild av kompetensbehovet nu och på sikt till alla berörda parter.
- Att skolorna själva kommer ut till verksamheterna – skapar relationer och kunskap.
- Lära känna varandra i regionen. Intresse från skola, föräldrar, politiker, och andra företag att lära känna varandra.
- Tydliga mål och syften – oavsett om det handlar om prao eller nätverkande så behöver arbetsgivarna tydliga mål och syften med insatserna för att motiveras till medverkan. "Att bara diskutera nuläge i nätverkande utan mål" biter inte på dem.



A heart shape made of warm white string lights is placed on a dark, sandy beach. The background is a blurred view of the ocean and a cloudy sky at dusk or dawn, with a few bokeh light spots visible.

ARBETSGIVARNAS MOTIV TILL SAMVERKAN AVGÖR HUR STORT ANSVAR DE VILL TA

Arbetsgivarna är generellt positiva till samverkan med skolan för att gynna kompetensförsörjning och utveckling av arbetsmarknad. Men vi har också hört att initiativet måste komma från skolan och vi hör också att det är lättare att prioritera bort samverkansinsatser om arbetsgivaren inte upplever ett "direkt behov här och nu", eller att de har resurser för att engagera sig i samverkan (ex. ingen som har en given/roll ansvar för det i organisationen).

Utifrån detta anar vi att de som upplever att deras egen verksamhet har ett direkt behov av/brist på kompetens är mer motiverade till samverkan, och således mer öppna för ett större ansvarstagande i det. Detta skulle också förklara varför många av de samverkansinsatser som arbetsgivarna helst engagerar sig i är de som görs när unga redan befinner sig på arbetsmarknaden. Att engagera sig på en mer övergripande nivå, för branschen i stort, är också något som motiverar men kanske i synnerhet de som har större insikt i det långsiktiga kompetensbehovet.

Med syftet att ge unga bättre koll på vad det innebär att ens ha ett jobb, vilket arbetsgivarna tycker är ett bra syfte, är det dock så att denna typ av motiv ses mer som ett "samhälleligt ansvarstagande". Det ställer sig arbetsgivarna inte emot men det prioriteras inte om arbetsgivaren i grunden inte har något av de två förstnämnda motiven också. Att medverka i syfte att ta samhällsansvar är något som absolut måste komma från skolorna och man ska ha med sig att det är svårare att få med sig arbetsgivare utifrån samhällsansvar som motiv. Dessutom ser arbetsgivarna att mycket av den kunskap som handlar om att ge unga en grundkunskap ligger på föräldrarna.

Motiv till samverkan:

Inställning är att samverkan mellan skola och arbetsliv är något positivt och bra om det kan utvecklas. Frågan är vad som motiverar arbetsgivarna till samverkan och vilket ansvar de är beredda att ta?

#1

Säkra det egna behovet av kompetens

Möjligheten att hitta/attrahera och behålla unga med "rätt" kompetens till just den egna arbetsplatsen/branschen.

#2

Marknadsföra branschen

Värna om den egna branschen genom att utmana gamla och förutfattade uppfattningar kring vård- och industriyrken.

#3

Ta samhällsansvar

Ta samhällsansvar genom att ge unga inblick i vet vad det ens innebär att ha ett jobb – oavsett inom vilket yrke/bransch det är.

Motiv till samverkan:

Här har arbetsgivarna stor motivation för och är öppna för att ta stort ansvar för samverkan!

1
Det egna behovet av kompetens

2
Marknadsföra branschen

3
Samhällsansvar

Arbetsgivarna tycker att unga tidigt behöver få med sig vad det innebär att ha ett jobb. Men att ta ansvar för att lära ut det ligger mest på föräldrar och skola. Samverkan utifrån detta syfte måste initieras av skolorna och finnas en bra struktur för.

Motivationsgrad



ARBETSGIVARE

Ansvarsgrad

T₁ E₁ A₁ M₃ W₄ O₁ R₁ K₅

”Egentligen, om vi bara kan få igång studiebesök, och att komma ut och visa upp verksamheten... Att alla tar sitt ansvar för det - bara med det kan vi komma långt.”

Arbetsgivarrepresentant, tillverkningsindustri

FÖRSLAG FRÅN ARBETSGIVARREPRESENTANTERNA

Ta fram en slags "kursplan" som avkräver engagemang från arbetsgivare att mer långsiktigt, exempelvis under en hel årskurs, använda näringslivet som ett extra klassrum. Hur gör man, vad gör man när man har ett jobb? Vad ingår i en modern arbetsplats, förmåner, rättigheter, skyldigheter...

Arbetsgivarrepresentant, trä och skog

Bygga relation till de lokala ungdomarna. Bjud in dem i råd för att tycka till, vad vill de, vad behöver de, vad är viktigt för dem? Ge arbetsgivarna konstruktiv input. Vad behöver vi göra för att attrahera morgondagens arbetsgivare?

Arbetsgivarrepresentant, tillverkning

Ringa in de gemensamma behoven, vad behövs nu och om 10 år. Blottlägg och kommunicera det genom ett Råd för strategisk kompetensförsörjning.

Arbetsgivarrepresentant, vård och omsorg

En sak är att skapa en organisation för huvudhandledare med uppgiften att ta emot från skolan, praktiksamordnare, som organiserar handledarna som finns ute i verksamheterna idag. Det finns inte det idag. Tar efter lite Växjö exempel, som ansvarar för eleverna och skolan.

Arbetsgivarrepresentant, vård och omsorg

VILKA SKILLNADER ANAR VI?

I denna studie har vi när det gäller arbetsgivarrepresentanterna baserat resultatet på djupintervjuer. Syftet med djupintervjuerna har varit att lyssna in på olika typer av resonemang och erfarenheter för att på ett mer djuplodat plan förstå arbetsgivares perspektiv när det gäller kompetensförsörjning och samverkan. Vad innebär det i tolkning av resultaten? Jo, vi kan utifrån djupintervjuerna belysa olika perspektiv som finns men inte hur utbredda de är. Vi kan uttala oss om tendenser till likheter/olikheter utifrån de resonemang som vi har hört men inte hur stora skillnaderna är. Vad är då vitsen med olika branscher i urvalet? Det är dels för att rikta fokus till de branscher som vi sedan tidigare vet har utmaningar inom kompetensförsörjning. Dels är det för att vi tack vare en spridning på branscher och olika typer av arbetsgivarrepresentanter också får en bra representation av olika perspektiv.

På följande sidor summerar vi våra reflektioner kring de skillnader som vi anar i resonemangen mellan olika arbetsgivarrepresentanter.

Tydligt är dock att här behöver vi gräva mer för att kunna dra fler slutsatser kring hur attityder och behov skiljer sig åt bland olika organisationer, branscher och arbetsgivare.

Resonemang kring skillnader

Mindre företag och större företag, samt olika sektorer

Större företag tycks generellt ha bättre förutsättningar att arbeta med samverkan och kompetensförsörjning. Inom större företag finns ofta en definierad roll med ett uttalat ansvar att arbeta med samverkan med skolor. I mindre företag landar samverkan och kompetensförsörjningsfrågor ofta på vd:n/ägaren, som har en mängd andra saker att göra och tenderar därför att bli nedprioriterat - även om mindre företag, generellt sett, är väldigt positiva till samverkan. Mindre företag har ofta större utmaningar vad gäller utflytt och konkurrens med andra företag om kompetensen. Mindre företag uttrycker ett behov av att få mer och anpassat stöd för samverkan och kompetensförsörjning.

Offentlig sektor vs. privat sektor, (ff.a. kopplat till V o O) hämmas av stuprör inom förvaltningen. Olika kommuner/politik som driver olika delar upplevs göra det svårare att samverka.

Trä-/skogsindustrin

Utöver de generella utmaningarna inom kompetensförsörjning så nämner arbetsgivarrepresentanter från trä-/skogsindustrin att det saknas kompetens inom trälära i produktionsområdet specifikt. Detta pga. att utbildningar som rör just trälära upplevs vara få, har flyttat eller upphört att erbjudas. Eftersom just träläran är en så eftertraktad kompetens så brukar man under rekryteringsprocessen föredra kandidater med arbetslivserfarenhet där individen har jobbat med trä som material, framför de som kommer direkt från bygg-/anläggningsprogrammet på gymnasiet – både på grund av träläran och att de som har jobbat ett tag oftast har fler behörigheter för olika maskiner.

Tillverkningsindustrin

Precis som inom trä-/skogsindustrin så hör vi att det efterfrågas specifik kompetens kopplat till vissa maskiner eller tekniker inom tillverkningsindustrin. Här är det dock, till skillnad från trä-/skogsindustrin, mer kopplat till att man tillverkar vilket gör att representanterna tycks mer inställda och förberedda på att sköta den kompetensutvecklingen på plats när de anställer. Konsekvensen kan bli att det inte spelar någon avgörande roll vilket gymnasieprogram individen har gått på så länge som personen har någon form av teknisk kompetens. Samtidigt så finns tendenserna att rekrytera personer med viss arbetslivserfarenhet även här, snarare än de som kommer direkt från gymnasiet.

Vård och omsorg

Utifrån de representanter som vi pratat med så upplevs vård- och omsorgsbranschen arbeta fokuserat med kompetensförsörjningsfrågorna, men framför allt tycks flera arbeta aktivt med olika strategier för att uppdatera bilden av yrket. Flera nämner att man arbetar internt med att bygga stolthet i yrket och skapa ambassadörskap utåt. Flera av vård- och omsorgsrepresentanterna uttrycker ett mer långsiktigt perspektiv på behovet av kompetensförsörjning. Vi anar också att pågående coronapandemi har haft en positiv inverkan på vård- och omsorgsbranschen – representanterna själva upplever att attraktiviteten för yrket har ökat, och det har blivit ett högre söktryck på utbildningar och tjänsterna inom branschen.



SAMMANFATTNING - ARBETSGIVARE



Arbetsgivarrepresentanterna i denna studie är generellt positiva till samverkan. De uttrycker att det finns behov av att ge unga mer på fötterna när de ska göra sina studie- och yrkesval, och för att unga ska få bättre koll på vad det innebär att ha ett jobb. Vissa resonerar också kring behovet av vissa yrken på sikt. På så vis är arbetsgivarna medvetna om de övergripande utmaningarna och behoven kopplat till kompetensförsörjning, samtidigt är det flera som upplever att de "här och nu inte har något direkt behov" då de trots allt lyckas rekrytera arbetskraft.



Det är tydligt att de flesta arbetsgivarrepresentanter vi pratar med uttrycker att även om de är positivt inställda till samverkan så måste initiativet komma från skolorna. Flera nämner också att samverkan ofta beror på vilken person som driver det – både från skolans håll och hos arbetsgivaren. Ofta krävs det en "eldsjäl" och/eller en person med stort nätverk för att samverkan ska lyckas.



Den samverkan som sker idag mellan skolor och arbetsgivare sker främst från gymnasiet och uppåt. Vissa samverkar med skolorna i grundskolan i samband med PRAO och eventuellt i studiebesök. Men generellt så sker samverkan när unga redan har gjort sina val. Att börja tidigare med att skapa kunskap och nyfikenhet, samt bygga relationer mellan skolor och arbetsgivare ser man positivt på.



Arbetsgivarna lyfter fram samverkan genom Vård – och Omsorgscollege respektive Teknikcollege som goda exempel på samverkan, framförallt för hur man organiserar samverkan och att det upplevs ge effekt. PRAO och studiebesök upplevs mer utmanande att lyckas med och kräver viss utveckling, både från skolornas och arbetsgivarnas håll, uttrycker flera. Utöver att arbetsgivarna önskar sig en mötesplats med tydlig struktur och syfte, lyfter flera fram behovet av en samordnande funktion/roll.

A young man with glasses and a black shirt is smiling in the background. A young woman with a bun and a plaid shirt is leaning over a laptop in the foreground. They are in a modern office or study environment with a desk, laptops, and a smartphone.

RAPPORTDEL 2 - ELEVERNA I FOKUS

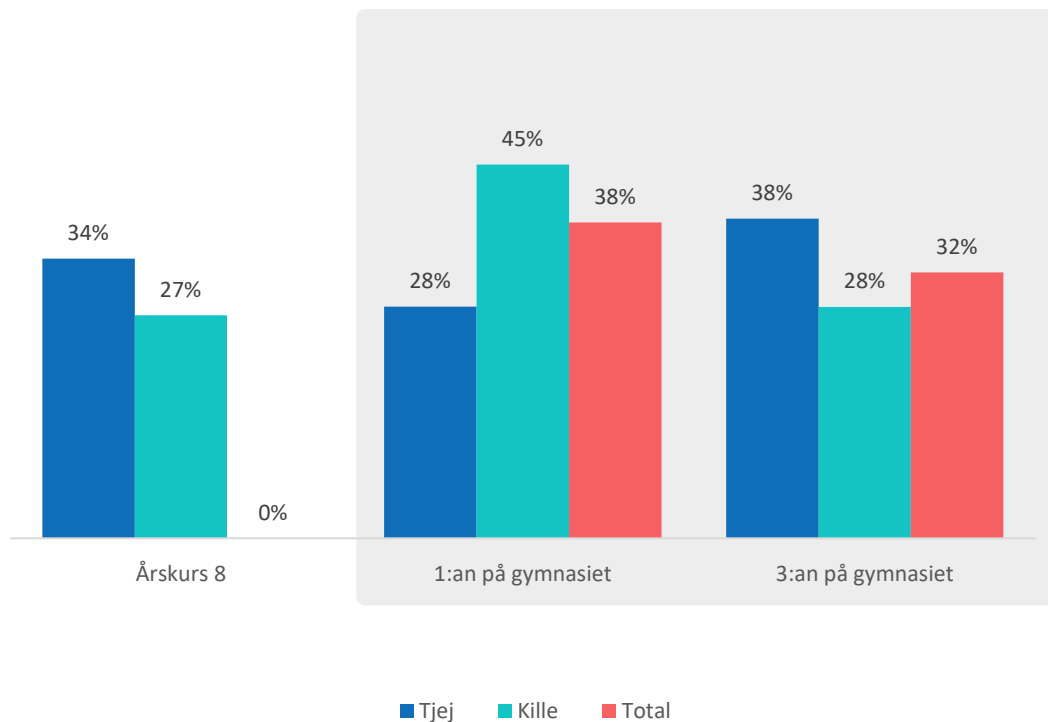
VILKA ELEVER HAR VI PRATAT MED?

I denna andra rapportdel kommer vi att presentera elevernas perspektiv. Resultaten baseras på enkäter samt djupintervjuer med elever i årskurs 8, respektive gymnasieelever i årskurs 1 samt 3 med olika programinriktningar. Vi vill börja med att introducera er för vilka elever som finns representerade i resultaten och inleder därför kapitlet med demografisk fakta om urvalet.

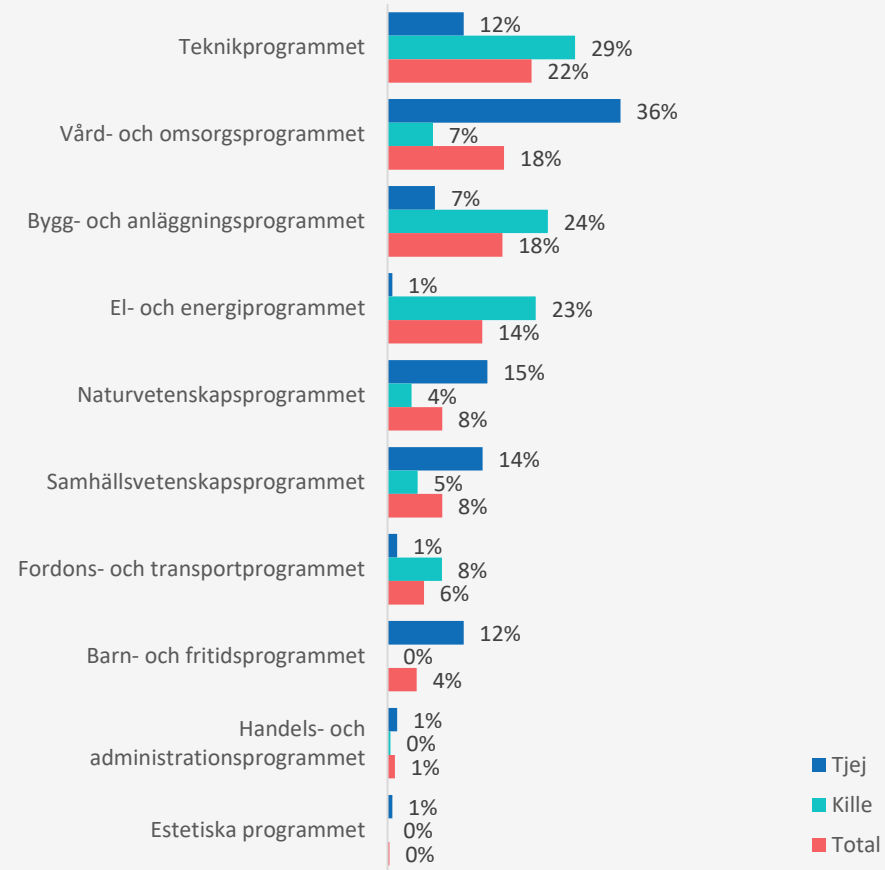
- Totalt har **523 enkäter samt djupintervjuer** genomförts med elever
- Elever från **årskurs 8, samt gymnasieelever i årskurs 1 och 3** finns representerade, fördelningen över årkurserna är jämn.
- Något **fler killar än tjejer** är representerade, vilket till viss del förklaras av de gymnasieprograminriktningar som finns representerade.
- De gymnasieprogram som finns representerade är främst **teknikprogrammet, vård- och omsorgsprogrammet, bygg- och anläggningsprogrammet, samt el- och energiprogrammet**. Fokus på dessa programinriktningar har gjorts medvetet. Även elever som går **naturvetenskapsprogrammet** respektive **samhällsvetenskapsprogrammet** finns med.

På gymnasienivå är det en bra representation av vård- och omsorgsrelevanta samt industrirelevanta utbildningar som studien fokuserar på. På högstadienivå är det bättre spridning och finns en större möjlighet att generalisera.

Vilken årskurs går de i?

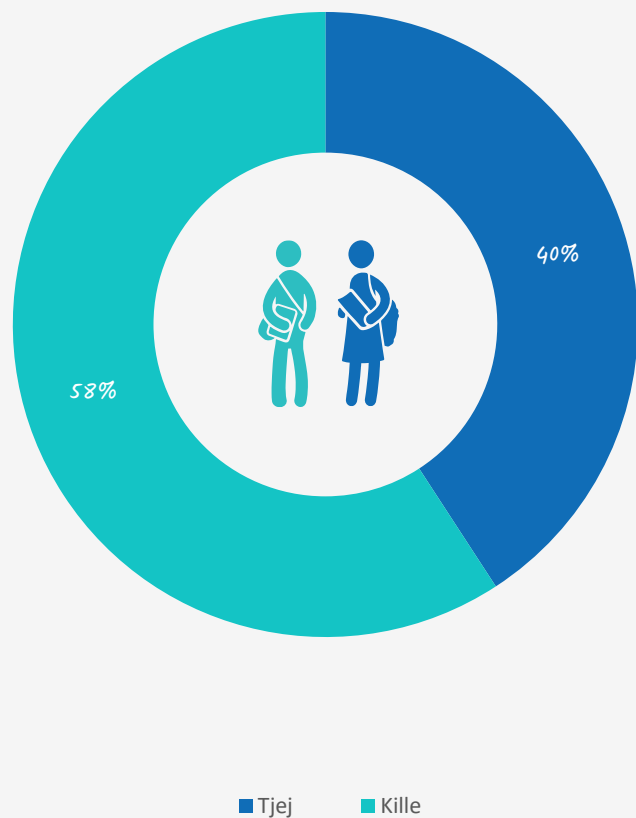


Vilket program går gymnasieeleverna?

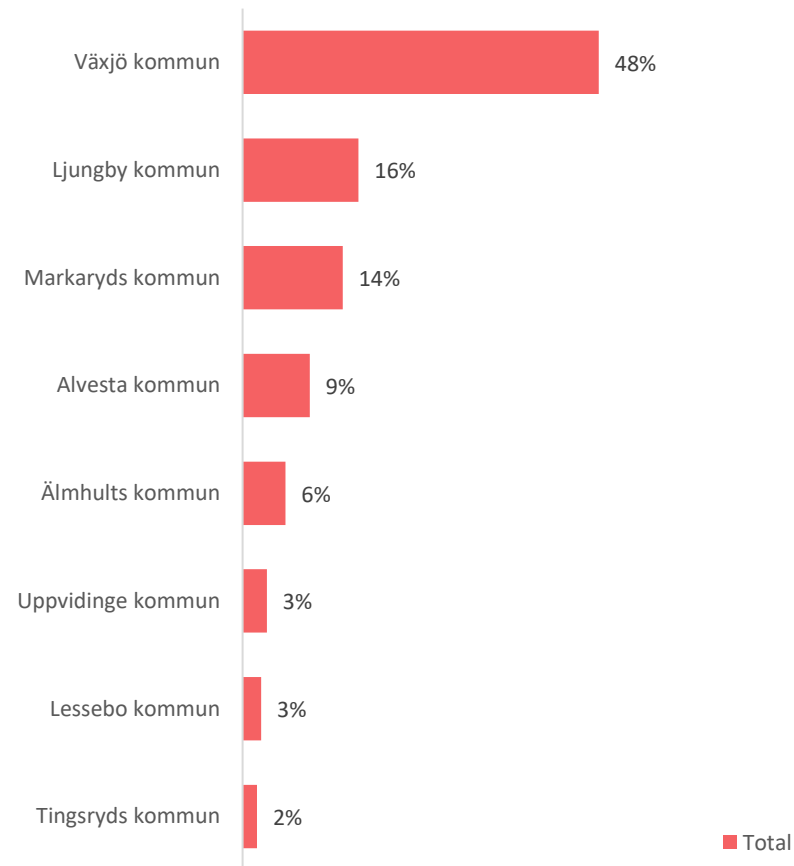


Urvalet av program ger viss överrepresentation av killar samt specifika kommuner

Hur ser könsfördelningen ut?



Vilken kommun bor de i?





Två grupper i fokus:

Fortsättningsvis kommer vi genomgående i rapportdelen som avser elever, att presentera data i relation till två olika studiegrupper: **högstadiееlever** (årskurs 8) och **gymnasieееlever** (1:an och 3:an). Nedan symboler – som finns i höger hörn – markerar aktuellt filter. Om båda symboler visas, är båda grupperna inräknade.



Högstadiееlever

Elever i årskurs 8



Gymnasieееlever

Elever i 1:an och 3:an på gymnasiet

LIVET JUST NU

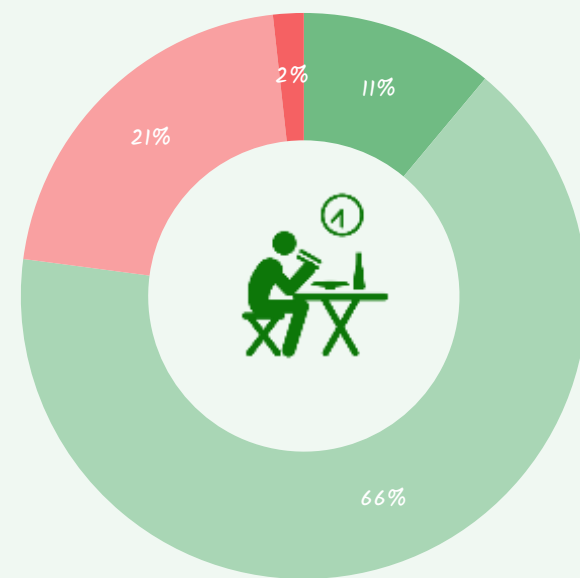
För att förstå elevernas perspektiv behöver vi börja med att förstå var de befinner sig just nu. Vad snurrar i deras befintliga tankevärld? Mot bakgrund av att studien genomförts mitt under pågående coronapandemi blir det extra intressant att förstå ungas tankar, intressen och val. Dessutom befinner de sig på olika platser i livet – vad som tar upp en 8:e-klassares tankevärld skiljer sig från de som går 3:an på gymnasiet.

- De flesta av eleverna upplever att de anstränger sig ganska hårt i skolan. Detta känner vi även igen från tidigare studier – att prestera i skolan har blivit allt viktigare.
- I djupintervjuerna hör vi att det för många är en påtaglig skillnad att börja en ny, högre årskurs. Det handlar både om ökade prestationskrav och identitet – att hitta sin plats och att passa in.
- Coronapandemin är förstås närvarande för eleverna. Var femte elev säger att pandemin har påverkat deras tankar kring studie- och yrkesval. Vissa menar att de blivit mer inställda på att de vill ha ett jobb där de känner att de behövs och kan göra skillnad medans andra säger att det har gjort dem mer säkra på att plugga vidare efter gymnasiet. Generellt anar vi att eleverna, till följd av Corona, snarare förstärkts i sina val än att de ändrat sina val. För vissa har coronapandemin inneburit sämre förutsättningar att verkställa de val som de från början hade tänkt, t.ex. på grund av sämre betyg.
- Om vi tittar på de som går årskurs 3 på gymnasiet så är de flesta nöjda med sina val - få har bytt program, men några har funderat på det.

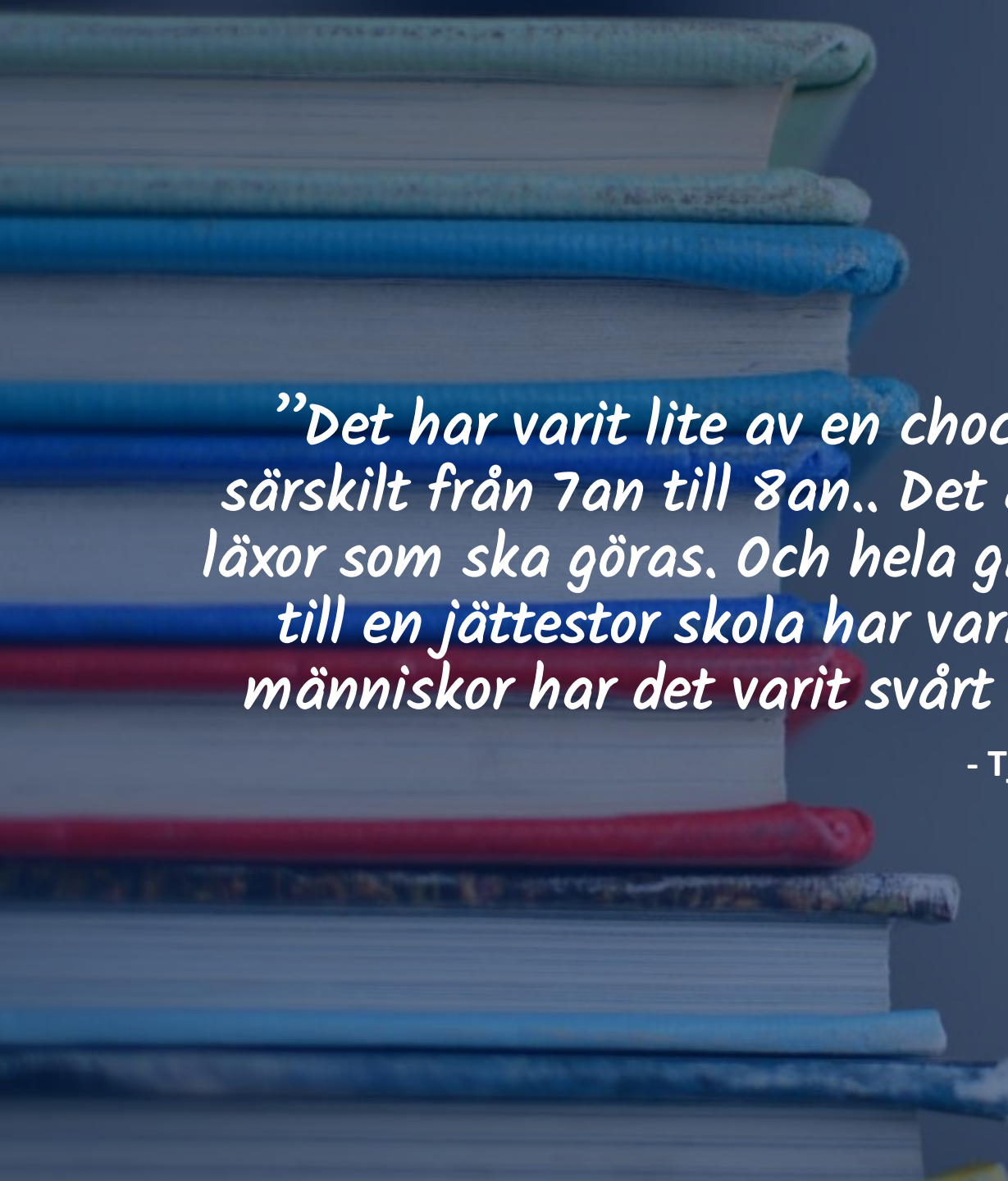
De flesta av våra respondenter anstränger sig ganska hårt i skolan.



Hur beskriver elever i Kronobergs län sin insats i skolan?

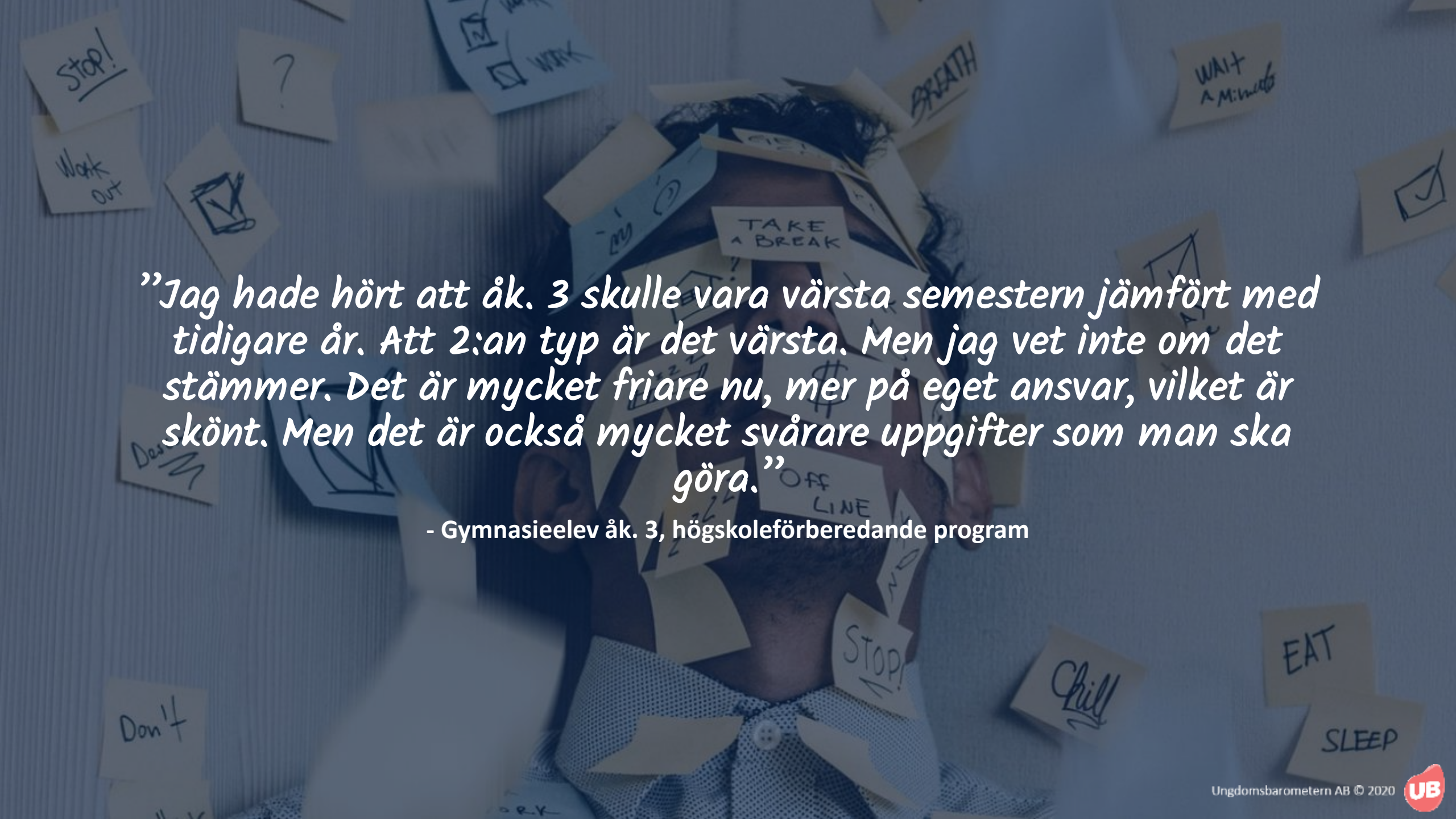


■ Anstränger mig stenhårt ■ Anstränger mig ganska hårt
■ Anstränger mig inte särskilt hårt ■ Anstränger mig inte alls



”Det har varit lite av en chock att komma till högstadiet och särskilt från 7an till 8an.. Det är långa dagar, mycket tentor och läxor som ska göras. Och hela grejen med att komma från en liten till en jättestor skola har varit ganska svårt. Med massa nya människor har det varit svårt att hitta sin plats, att passa in.”

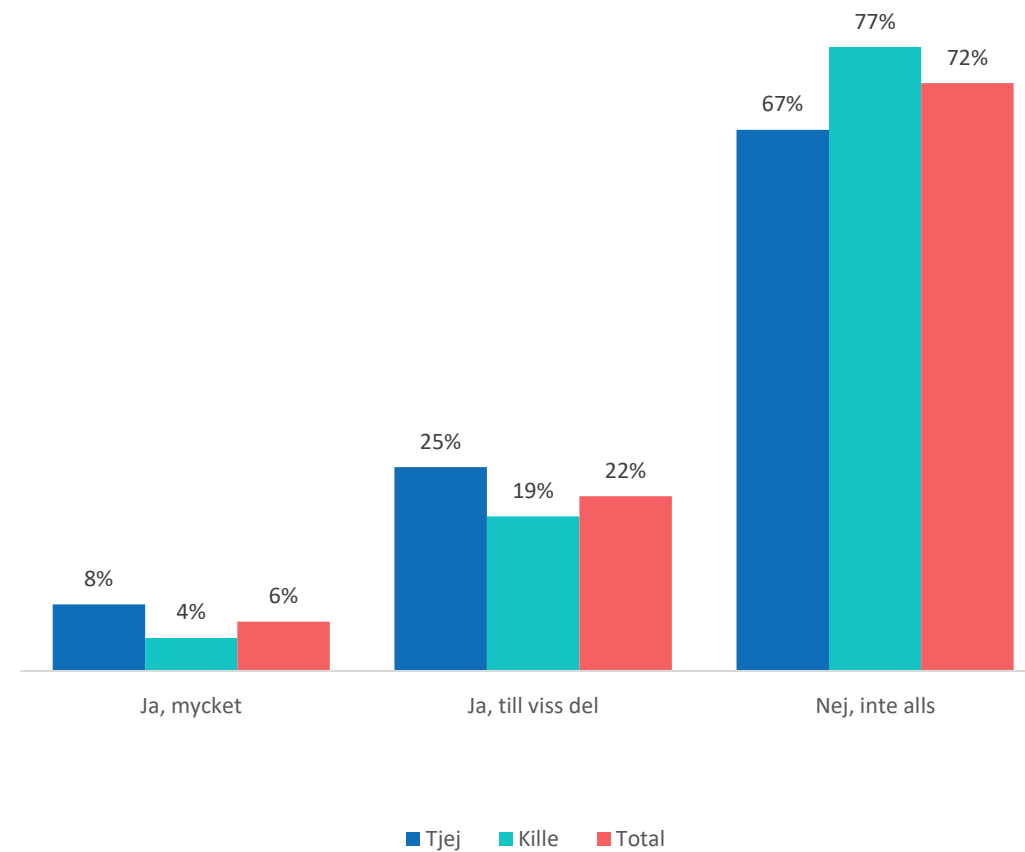
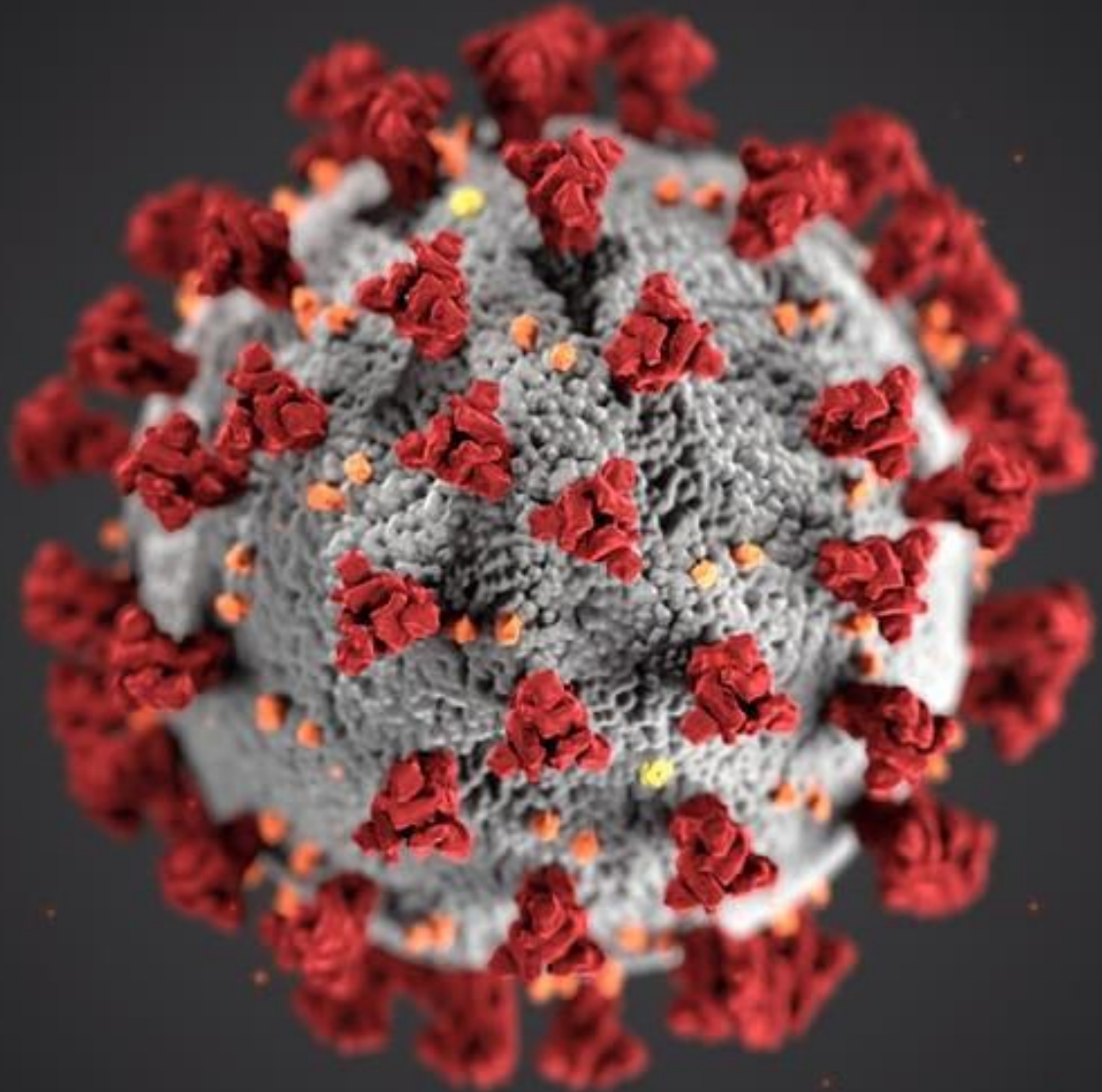
- Tjej, åk 8



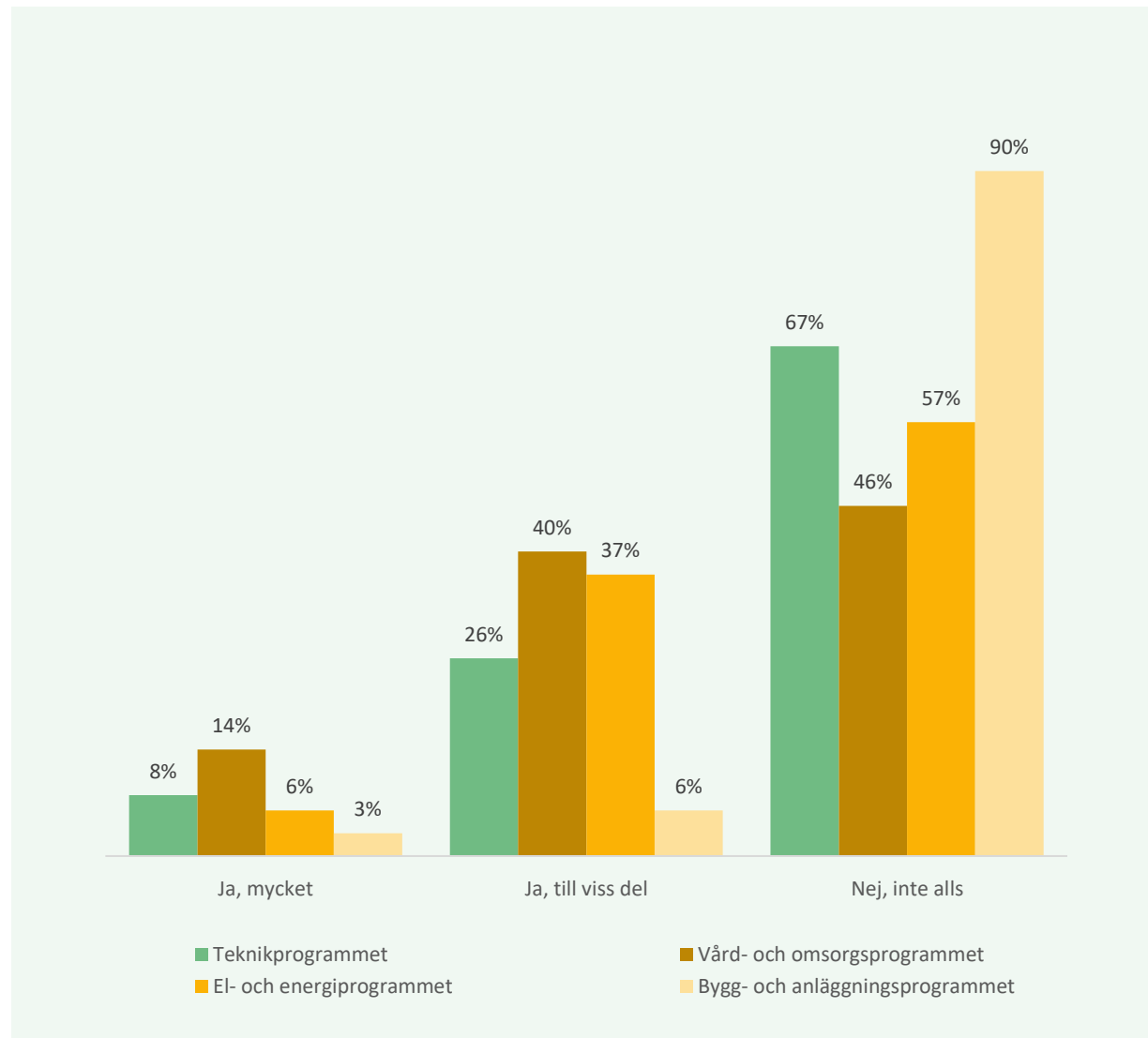
"Jag hade hört att åk. 3 skulle vara värsta semestern jämfört med tidigare år. Att 2:an typ är det värsta. Men jag vet inte om det stämmer. Det är mycket friare nu, mer på eget ansvar, vilket är skönt. Men det är också mycket svårare uppgifter som man ska göra."

- Gymnasieelev åk. 3, högskoleförberedande program

Var fjärde elev säger att Corona påverkat deras funderingar kring studie- och yrkesval.



De som går vård- och omsorgsprogrammet upplever i större utsträckning att deras tankar kring studie- och yrkesval påverkats av Corona.



”En viss osäkerhet över vad man kan läsa sen, på grund av konsekvenserna av distansundervisningen, vilket resulterade i sämre betyg för min del.”

- Kille, 3:an på gymnasiet, Naturvetenskapsprogrammet

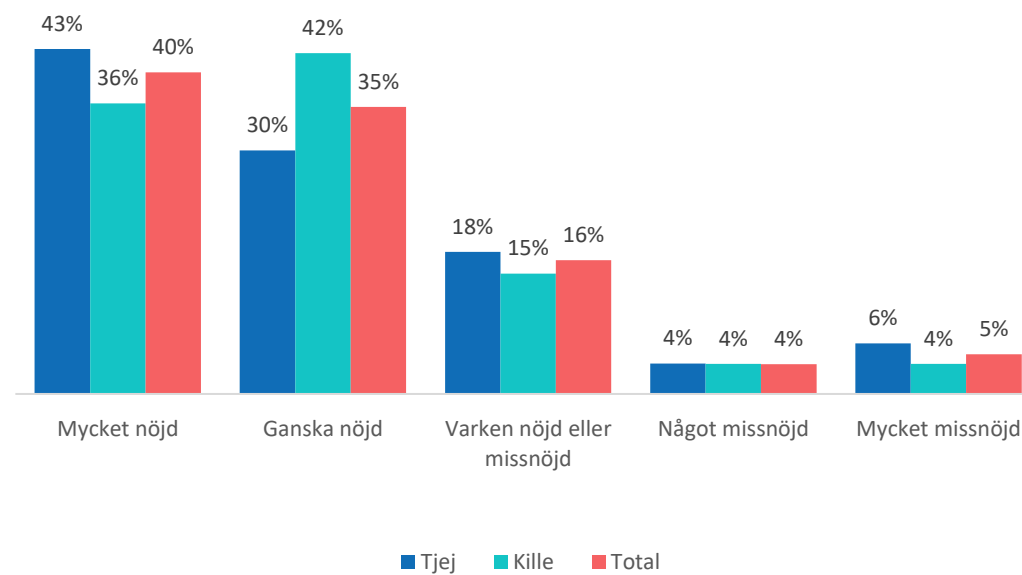
”Man vill ha ett yrke som är nyttigt i samhället och som man kan hjälpa till med.”

- Tjej, Åk. 8

”Det har förstärkt min vilja att studera vidare. Det har öppnat mina ögon inom vilka arbeten som det behövs mer personal.”

- Tjej, 3:an på gymnasiet, Naturvetenskapsprogrammet

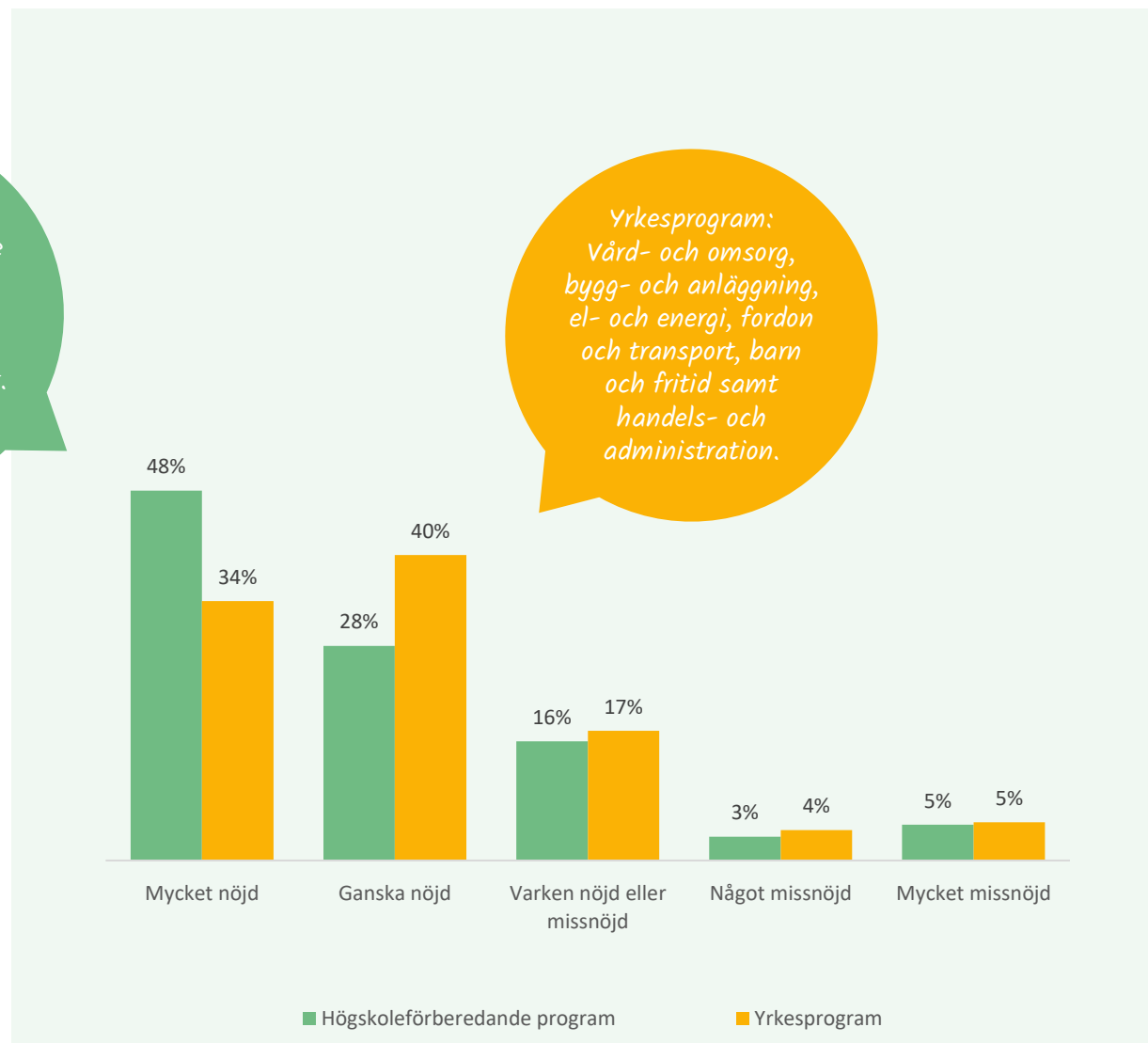
De flesta i åk. 3 som vi har pratat med är nöjda med sitt gymnasieval.



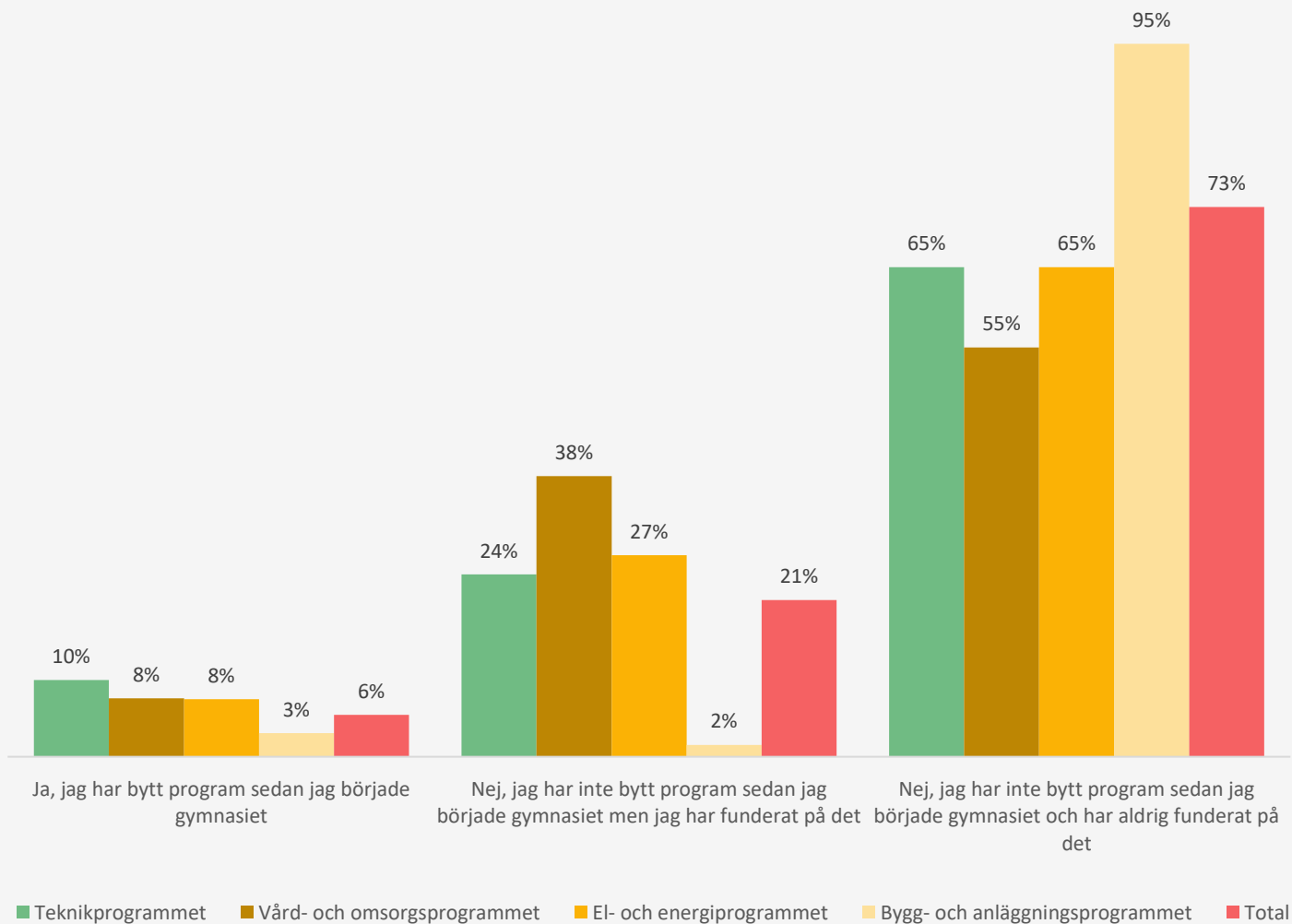
En viss skillnad mellan de som går på ett högskoleförberedande program och de som går på ett yrkesprogram.



Högskoleförberedande program:
Teknik-, natur-,
samhälls-, och
estetiska programmet.



Var femte tillfrågad gymnasieelev har funderat på att byta gymnasieprogram.

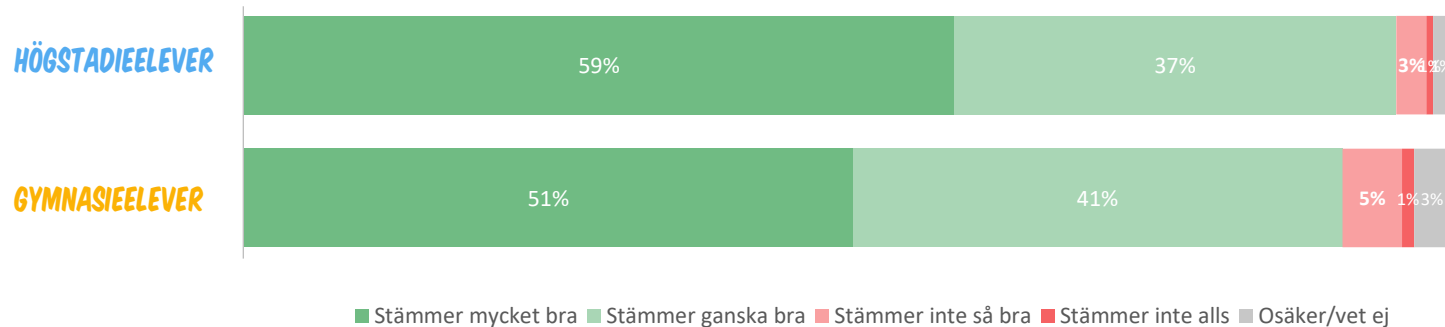


KUNSKAP OM STUDIE- OCH YRKESVAL

Men hur ställer sig då eleverna till sina framtidsval? Huruvida de ställer sig positivt eller negativt till vad som komma skall, och vilka förutsättningar de har för att göra sina framtida studie- och yrkesval reder vi ut på följande sidor.

- Framtiden är varken glasklar eller odelat positiv. Generellt sett ser eleverna – både i högstadiet och på gymnasiet – ganska positivt på framtiden. Majoriteten av 8:e-klassarna i vår studie tycker att det känns ganska kul att välja till gymnasiet. Men trots detta så finns det en betydande andel som känner sig ganska osäkra på framtiden och framtida val.
- Kunskapen om olika jobb- och utbildningsmöjligheter är det flera som känner sig osäkra på eller rent av upplever att de har för lite av. Drygt var fjärde av gymnasieeleverna och ännu fler högstadielever uppger att de inte har koll. Andelen 8:e-klassare som säger att de inte vet vad olika gymnasieval kan få för betydelse i framtiden är 40 procent.
- Elever på yrkesprogram upplever, i större utsträckning än elever på högskoleförberedande program, att de har kunskap om sina möjligheter.
- 1 av 5 gymnasieelever i vår studie är helt säkra på vilket yrke de vill jobba med i framtiden.
- I djupintervjuerna hörs resonemang kring att okunskapen om framtida yrkesval inte bara handlar om vilka jobb eller utbildningar de kan välja, utan att det också finns en osäkerhet i vad det innebär att ha ett jobb och hur det funkar på en arbetsplats.

”Jag har möjligheter att påverka min egen framtid”:



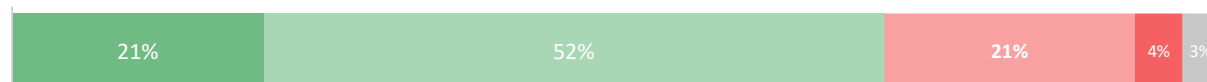
Generation Z är vana att göra val som påverkar

Drygt hälften instämmer till fullo i påståendet att de har möjlighet att påverka sin egen framtid, ännu fler om man räknar in de som tycker att det stämmer *ganska* bra. Att dagens generation unga upplever att de har möjlighet att påverka sin egen framtid känner vi igen från andra studier vi gör. Förklaringen i detta ligger delvis i att vi har att göra med en generation som är uppvuxna med många valmöjligheter i sina liv. De är vana att ha möjligheten att välja och samtidigt väldigt medvetna om att deras val också får betydelse. De formar, och förväntas forma sina egna liv. Med valmöjligheter kommer också behovet av att veta vad det är man väljer, och varför. Att göra medvetna val är norm i denna generation, inte minst när det kommer till att välja något så betydelsefullt som framtida studier och yrke. Och de känner av den pressen, vi hör i djupintervjuerna i denna studie att de upplever både stress och press kring sina val när det finns mycket att välja på och samtidigt att leva upp till förväntan att ”välja rätt”.



”Jag har bra kunskaper om olika jobb och utbildningsmöjligheter”:

HÖGSTADIEELEVER



GYMNASIEELEVER



”Jag känner till vad olika gymnasieval kan få för betydelse i framtiden”:

HÖGSTADIEELEVER



■ Stämmer mycket bra ■ Stämmer ganska bra ■ Stämmer inte så bra ■ Stämmer inte alls ■ Osäker/vet ej

Få känner att de har kunskap om studie- och yrkesval

När vi tittar på hur eleverna ställer sig till den egna kunskapen om framtida studie- och yrkesval ser vi tydligt att få känner sig säkra. Bland gymnasieeleverna säger var tredje att de inte har bra kunskaper om olika jobb och utbildningsmöjligheter. Endast 15 procent ställer sig helt säkra till sina kunskaper på det området.

Högstadiееleverna svarar på det stora hela likadant men är jämförelsevis lite mer optimistiska, möjligtvis för att de upplever att de ännu har viss tid på sig. Men det blir ändå tydligt att osäkerheten är stor även bland högstadiееleverna när endast var fjärde 8eklassare i denna studie med säkerhet svarar att de känner till vad olika gymnasieval kan få för betydelse i framtiden.



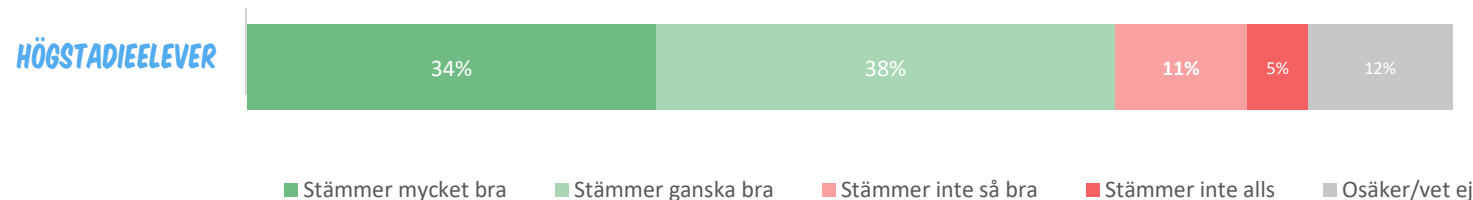
Att förväntas göra medvetna val men samtidigt inte ha alla förutsättningar för det, gör känslan för framtiden oviss



”Jag ser positivt på framtiden”:



”Jag tycker att det känns roligt att välja till gymnasiet”:



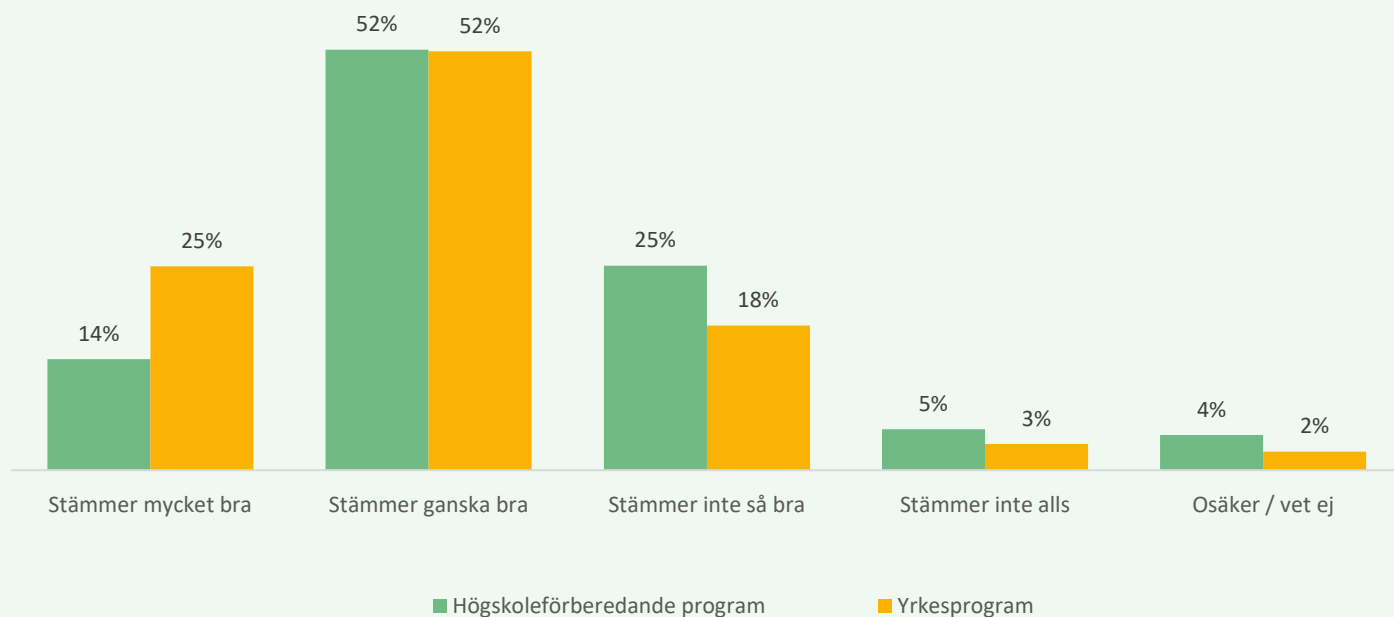
Framtiden känns oviss

Så, ska man dra en slutsats av hur eleverna ser på framtida studie- och yrkesval så ser vi en grupp som är van vid att förväntas göra medvetna val, men där de upplever att de inte har kunskapen som behövs för att göra det. Givetvis påverkar detta hur de också ser på sin framtid. Även om många uppger att de ser positivt på framtiden och flera högstadieelever ser fram emot att välja till gymnasiet så är det långt ifrån alla. Det är egentligen bara runt hälften av gymnasieeleverna och 8klassarna som innefattas i denna studie som säger att en positiv syn på framtiden stämmer väl överens med hur de känner. Resten instämmer bara till viss del, eller tar till och med avstånd från påståendet. Men förhoppningsvis är det inte för sent att ändra på.





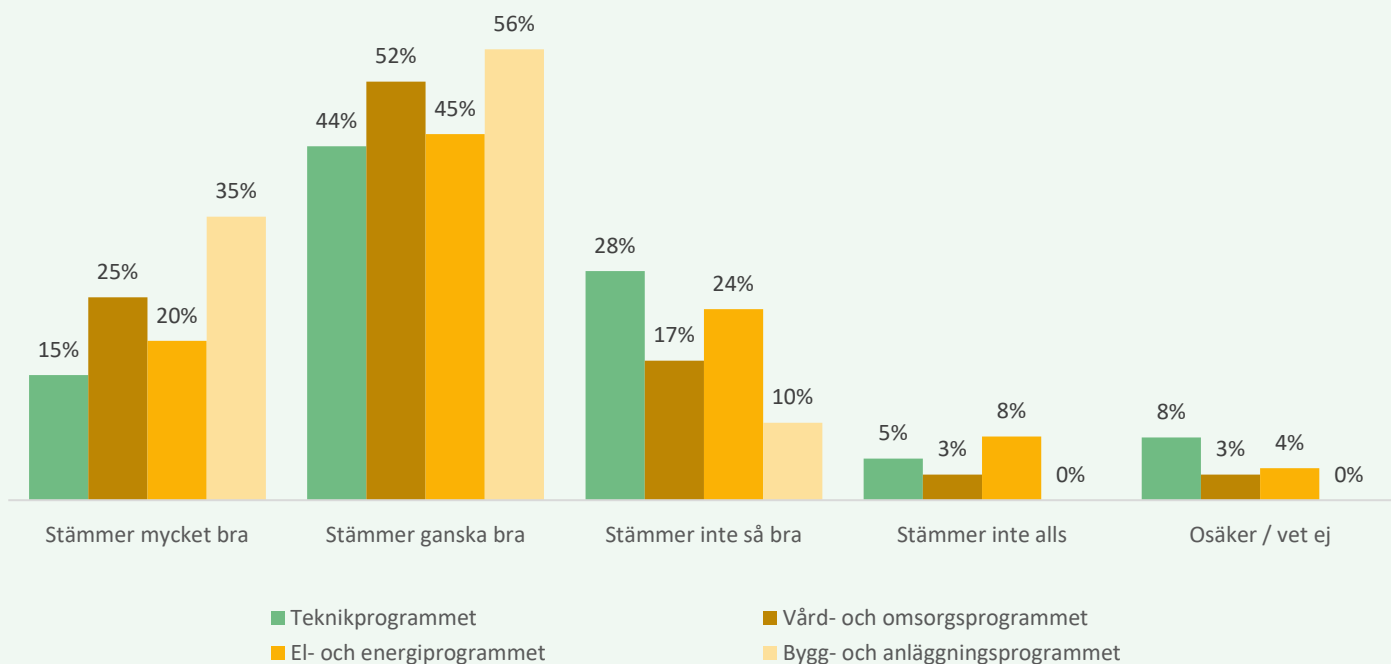
Hur ser kunskapen om olika jobb och utbildningsmöjligheter ut bland elever på yrkes vs. högskoleförberedande gymnasieprogram?



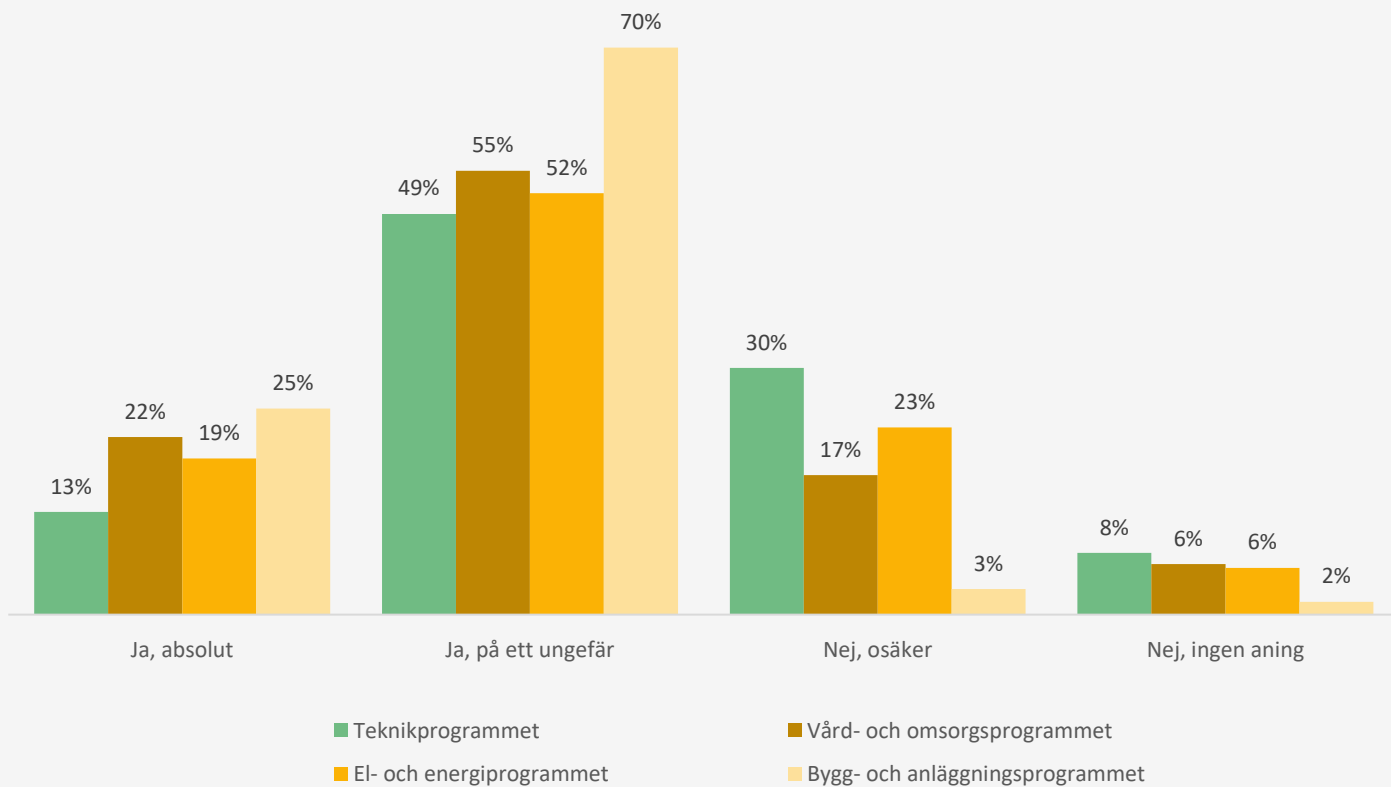
Elever på bygg- och anläggningsprogrammet har goda kunskaper om hur arbetsmarknaden ser ut. Bland teknikelever, som visserligen har fler val, är det ungefär tre av tio som saknar kunskaper om hur jobb- och utbildningsmöjligheterna ser ut.

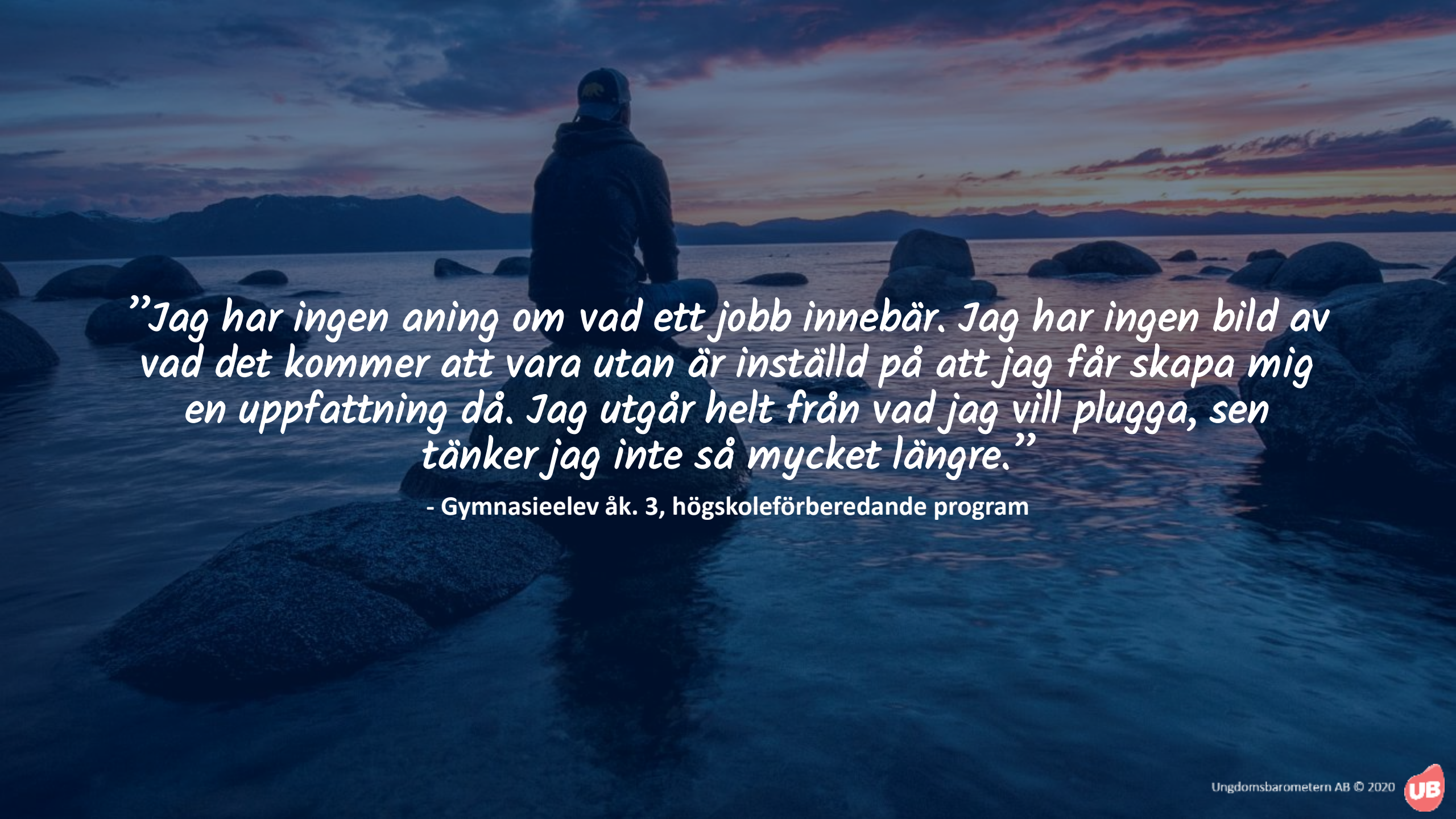


Hur ser kunskapen om olika jobb och utbildningsmöjligheter ut på olika gymnasieprogram?



1 av 5 gymnasieelever är helt säkra på vilket yrke de vill jobba med i framtiden. Eleverna på bygg- och anläggningsprogrammet tycks säkrare än de andra.



A person wearing a dark jacket and a cap is sitting on a large rock in the water, looking out at a sunset over a lake with mountains in the background. The sky is filled with colorful clouds in shades of orange, pink, and blue.

"Jag har ingen aning om vad ett jobb innebär. Jag har ingen bild av vad det kommer att vara utan är inställd på att jag får skapa mig en uppfattning då. Jag utgår helt från vad jag vill plugga, sen tänker jag inte så mycket längre."

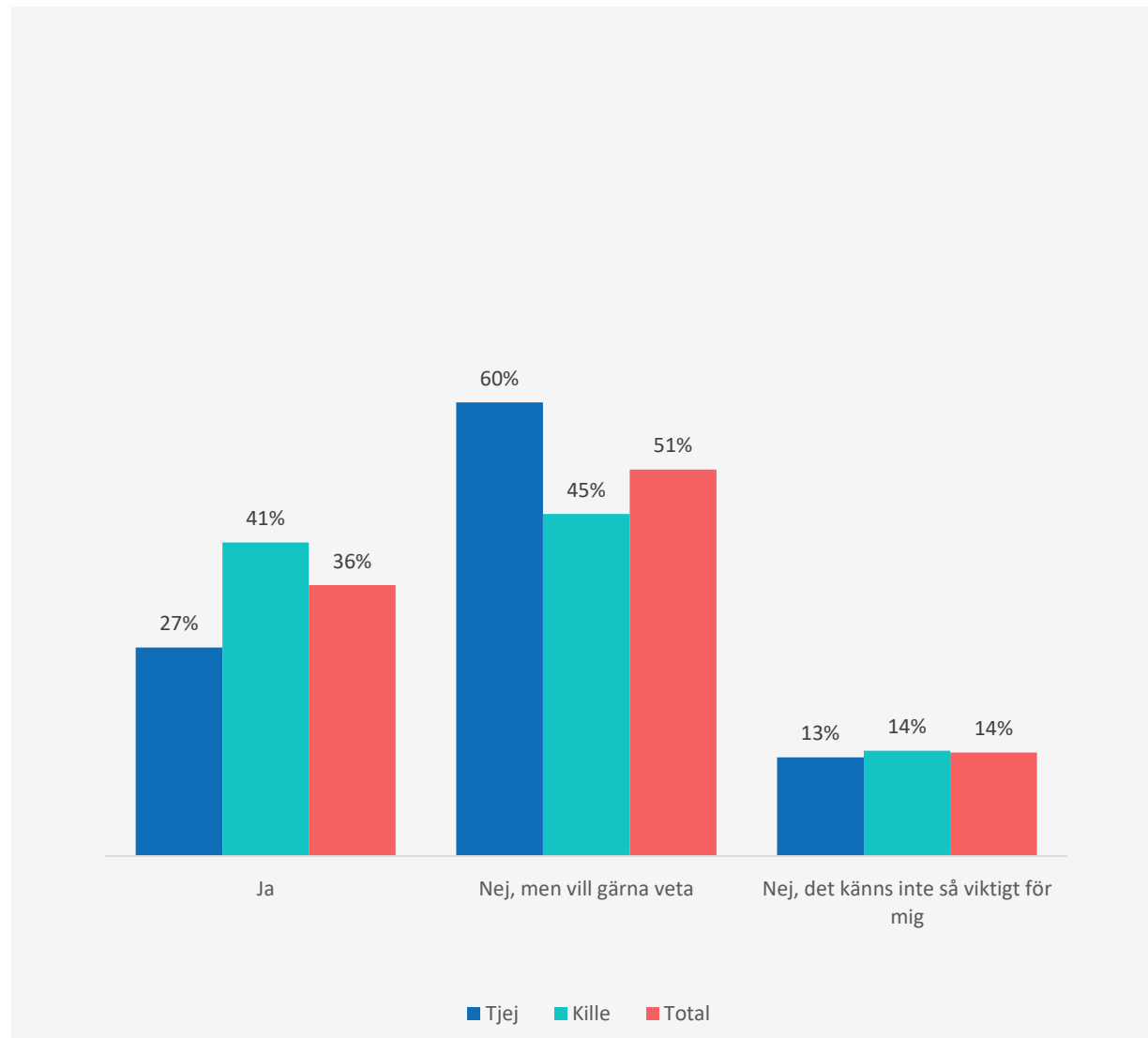
- Gymnasieelev åk. 3, högskoleförberedande program

INFORMATIONSBEHOV

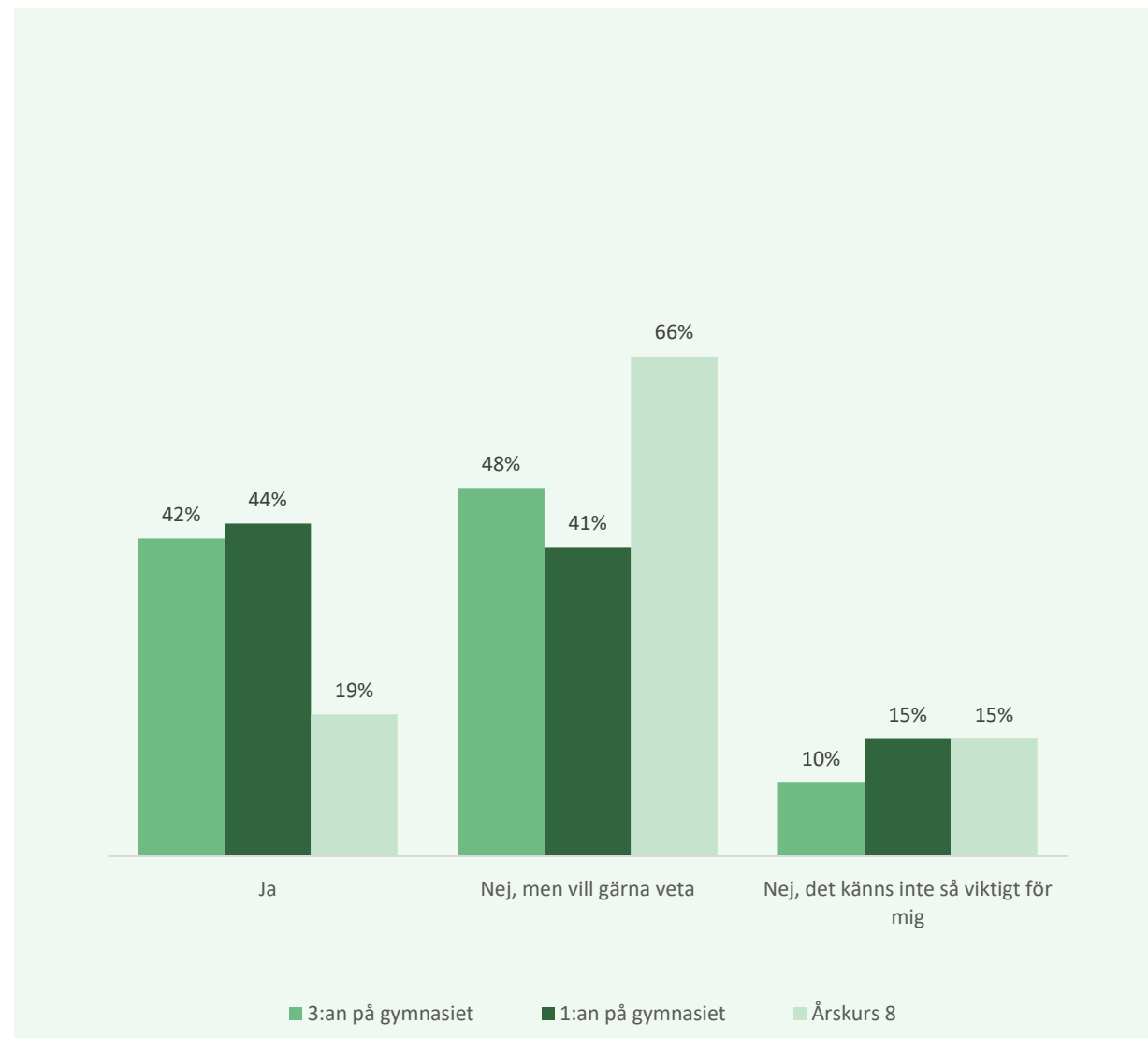
Föregående kapitel har visat oss att även om eleverna generellt sett är positiva så finns det en viss osäkerhet och kunskapsluckor när det kommer till framtida studie- och yrkesval. Men vill eleverna ha mer information då? Ja, enligt vår studie så vill eleverna det.

- Av de som uppger att de inte har koll på vilka yrken och utbildningar som det kommer att behövas mer av i just Kronobergs län, ställer sig de flesta positiva till att få veta mer. Intresset är relativt stort för att få information om detta redan i årskurs 8. Det ska dock sägas att gymnasieelever på yrkesprogram inte uttrycker ett lika stort behov av den informationen.
- Generellt sett så tycks informationen om studie- och yrkesval spridas under sista året i grundskolan, men både högstadieleverna och gymnasieeleverna är öppna för att ta till sig information tidigare än så.
- Vad gäller själva gymnasievalet så vill högstadieleverna gärna ha mer information om det mesta, men framför allt vad som krävs för att komma in på olika program och vilka arbeten man kan söka beroende på vilket program/inriktning man väljer.

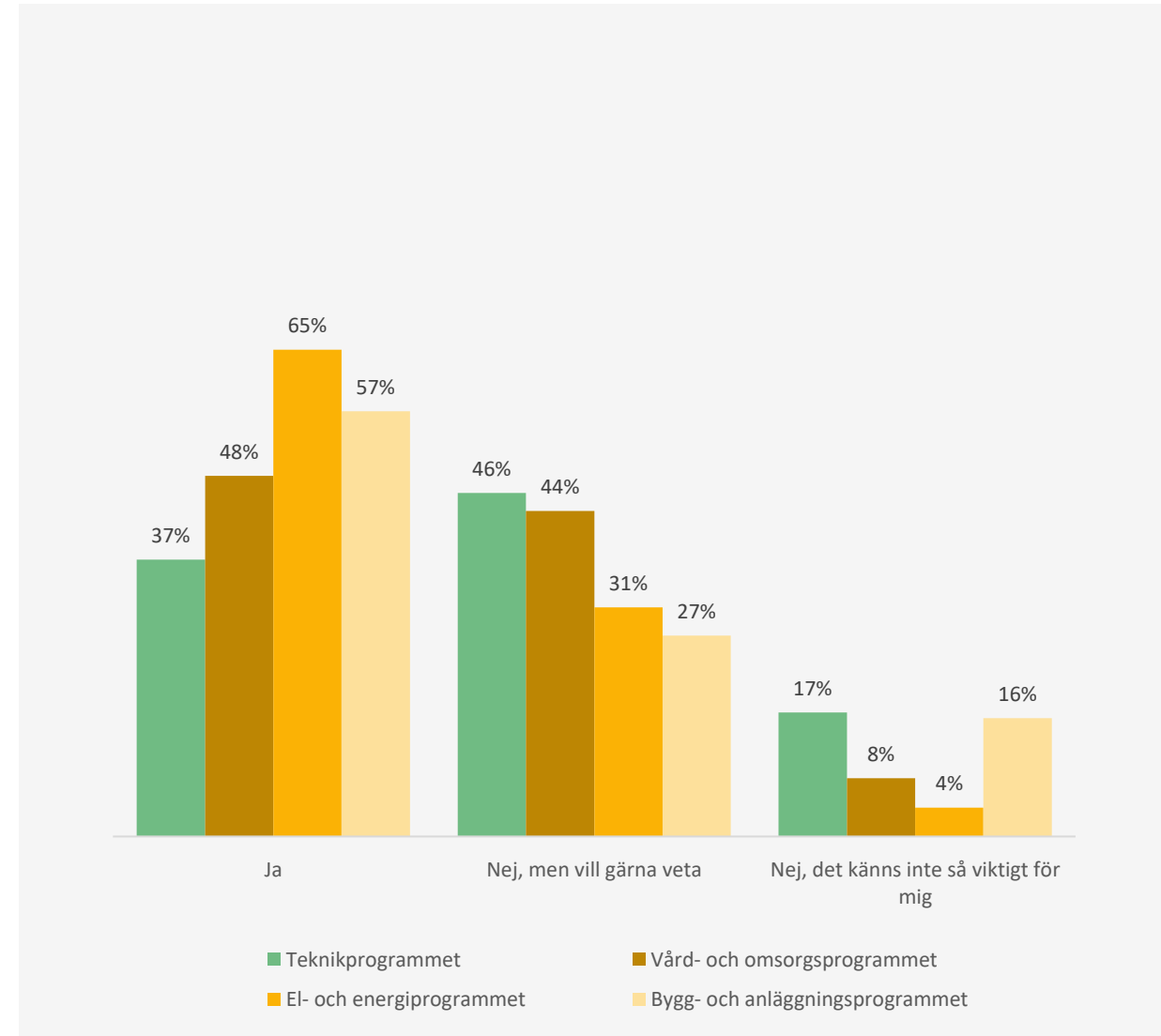
Hälften av alla vill gärna veta mer om vilka yrken och utbildningar som det kommer att behövas mer/mindre av i Kronobergs län.



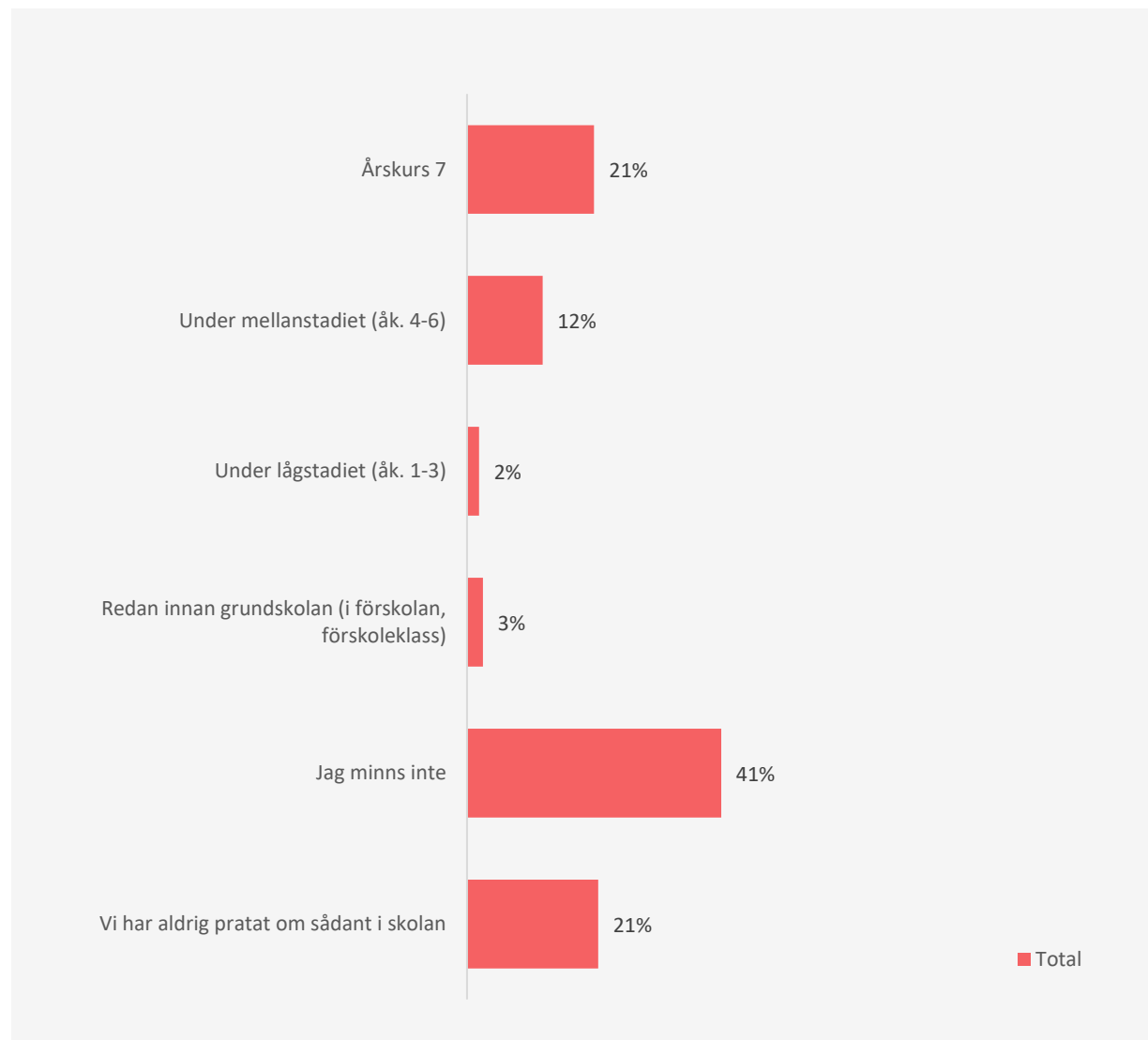
Det finns en stor efterfrågan på information bland eleverna i årskurs 8.



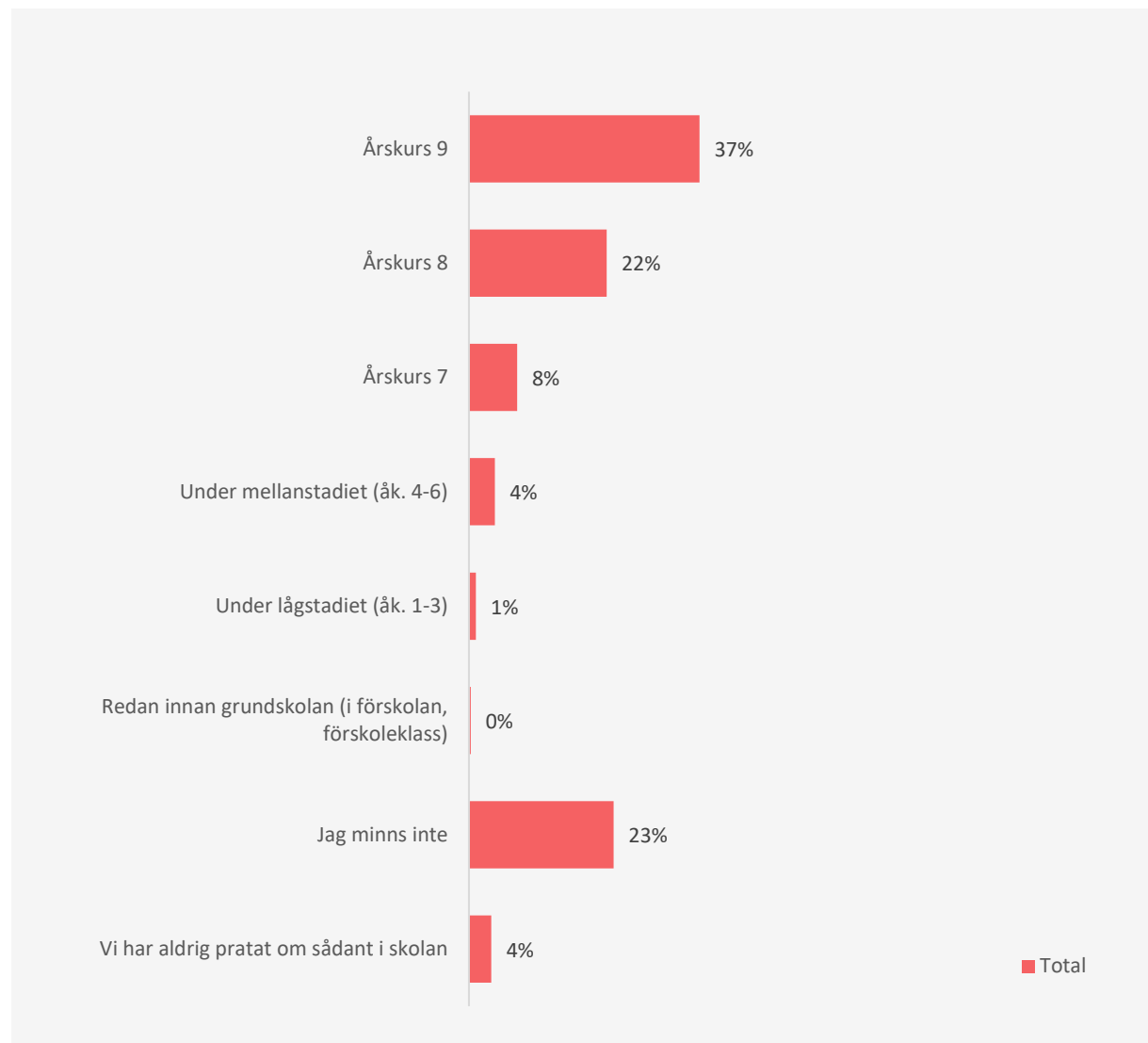
Behovet av information är inte lika stort bland elever på yrkesprogram som det är bland elever på högskoleförberedande program.



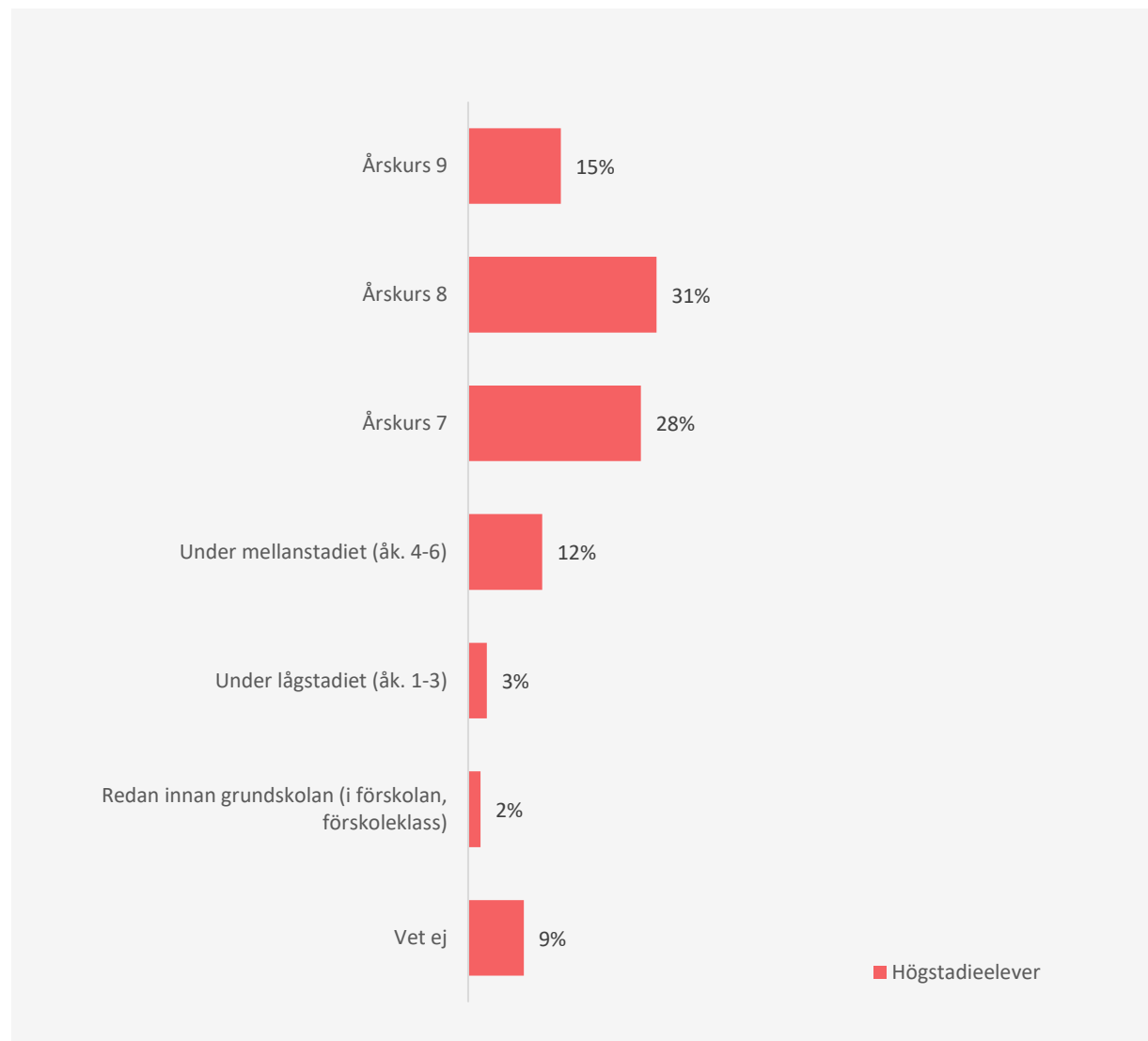
En av fem elever i årskurs 8 uppger att de aldrig har pratat om utbildningar, jobb och framtida yrkesval i skolan.

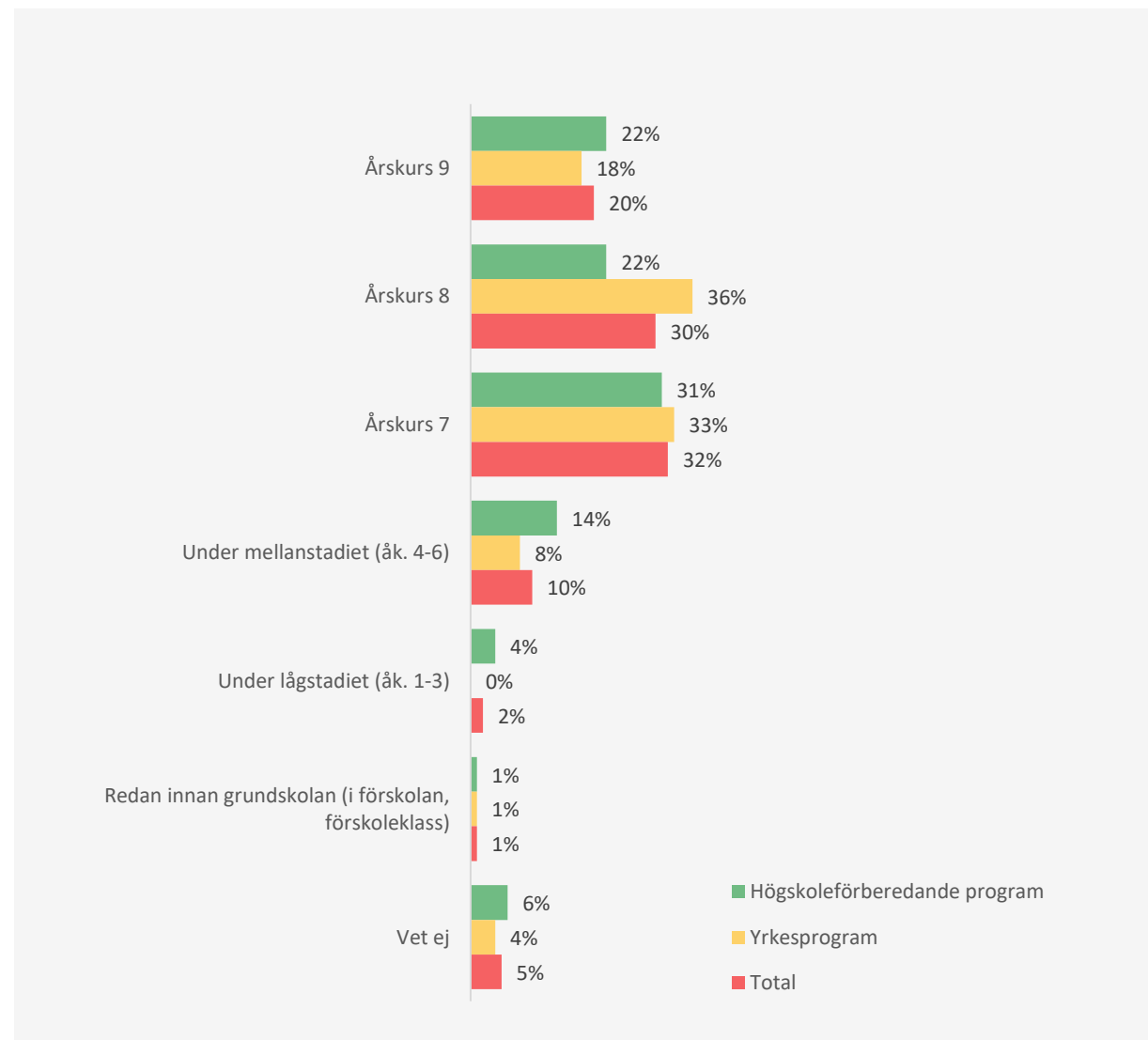


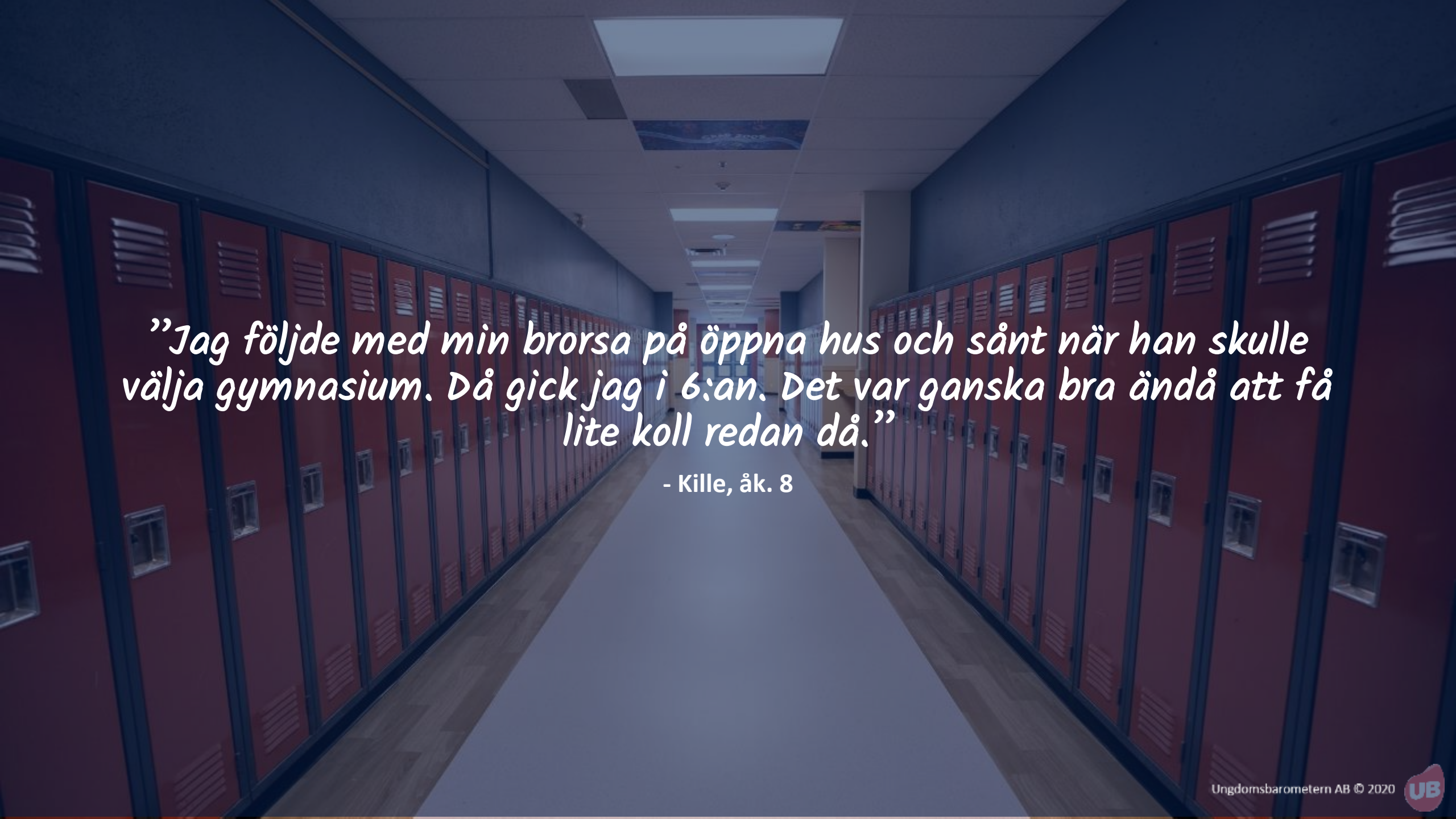
Det verkar som att majoriteten av informationen om utbildningar, jobb och framtida yrkesval sprids under sista året i grundskolan.



Högstadiееleverna är öppna för att prata utbildning och yrken tidigare än vad som görs idag.



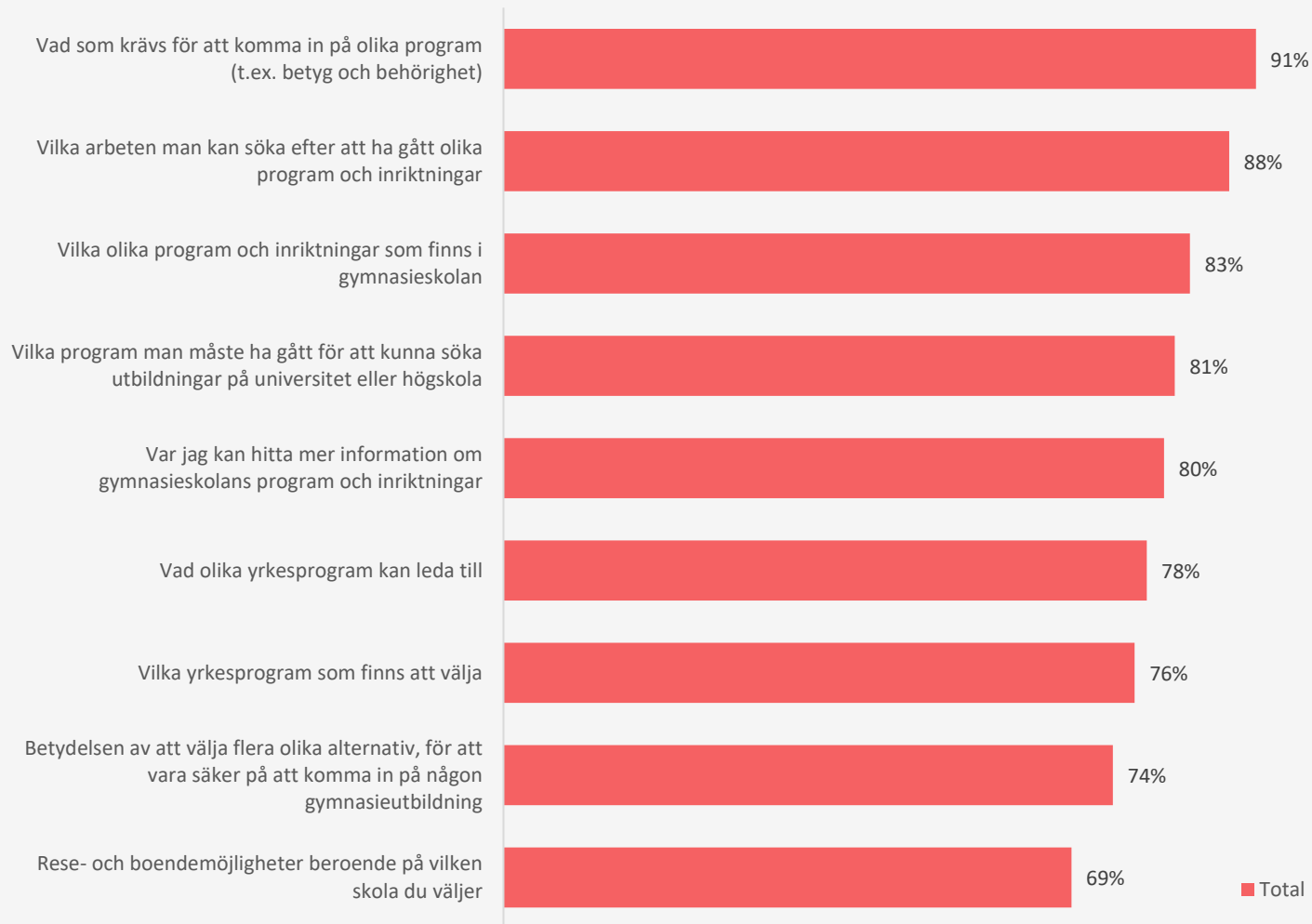




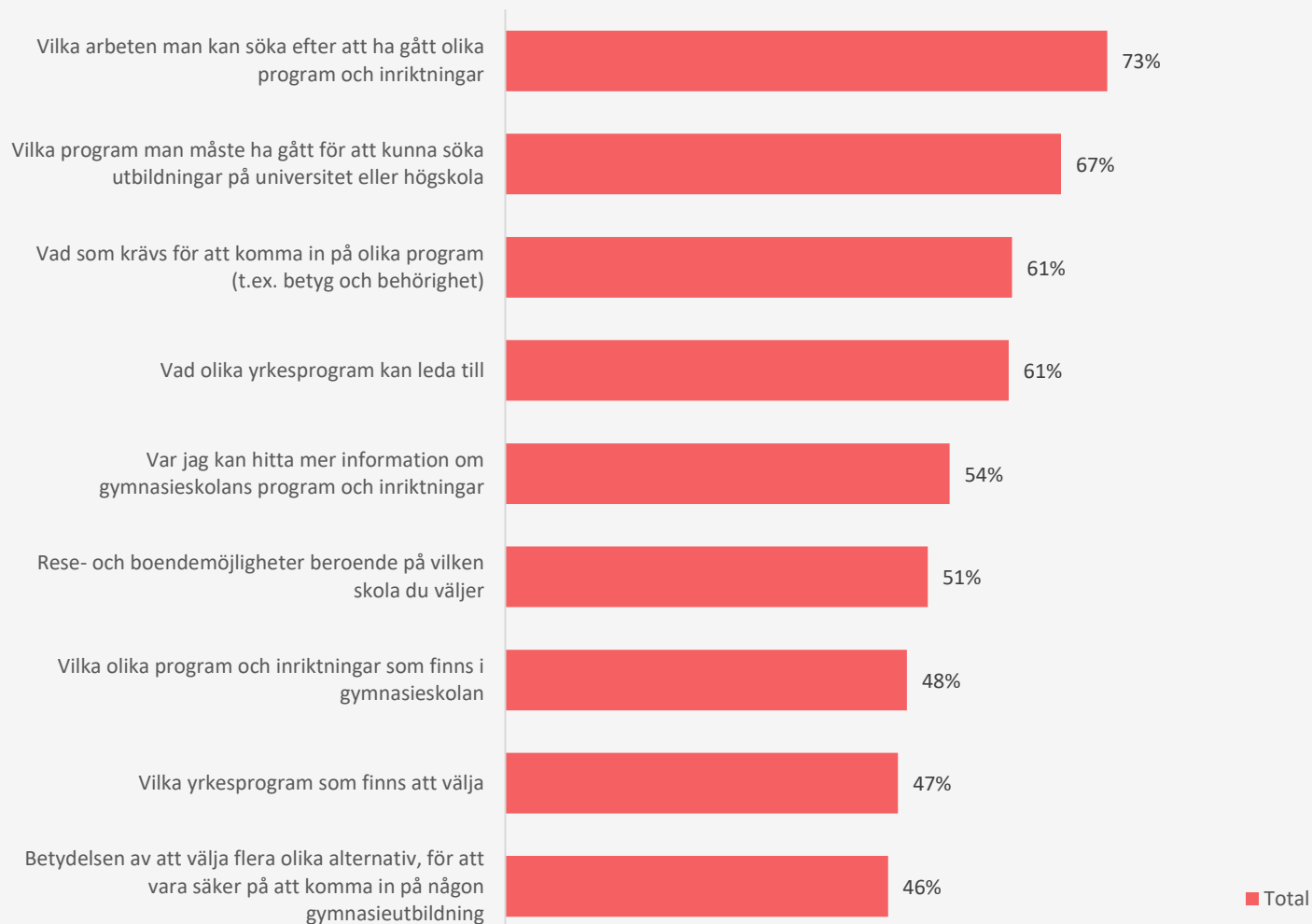
"Jag följde med min brorsa på öppna hus och sånt när han skulle välja gymnasium. Då gick jag i 6:an. Det var ganska bra ändå att få lite koll redan då."

- Kille, åk. 8

Högstadiееleverna tar gärna emot mer information inför sitt val av gymnasieutbildning.



Gymnasieeleverna hade önskat mer information inför sitt gymnasieval.



”Ju fler tillfällen man får att tidigt se och prova på olika yrken, genom prao osv. desto bättre. Då har man fått variation och lite koll på vad som finns.”

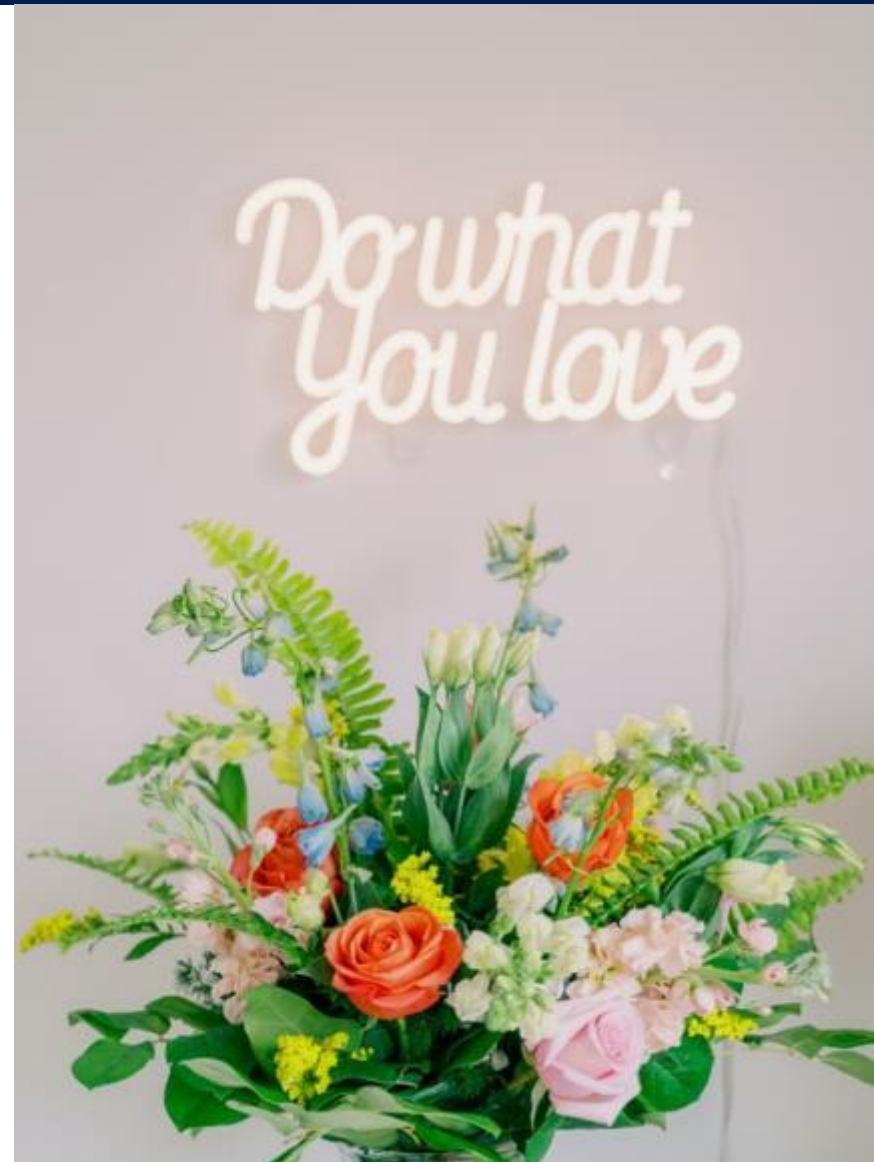
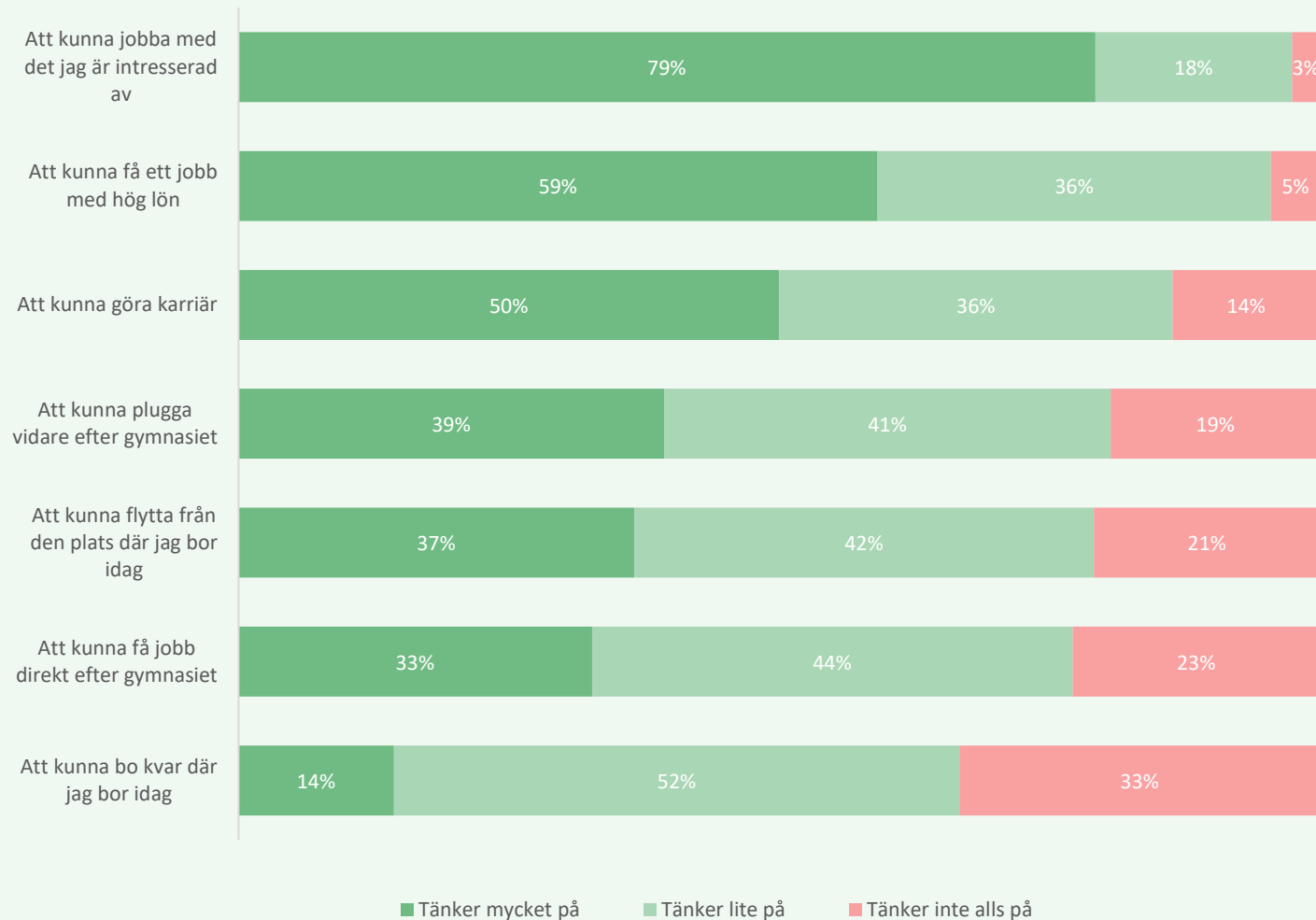
- Gymnasieelev åk 3, högskoleförberedande program

HUR GÖR ELEVERNA SINA VAL IDAG?

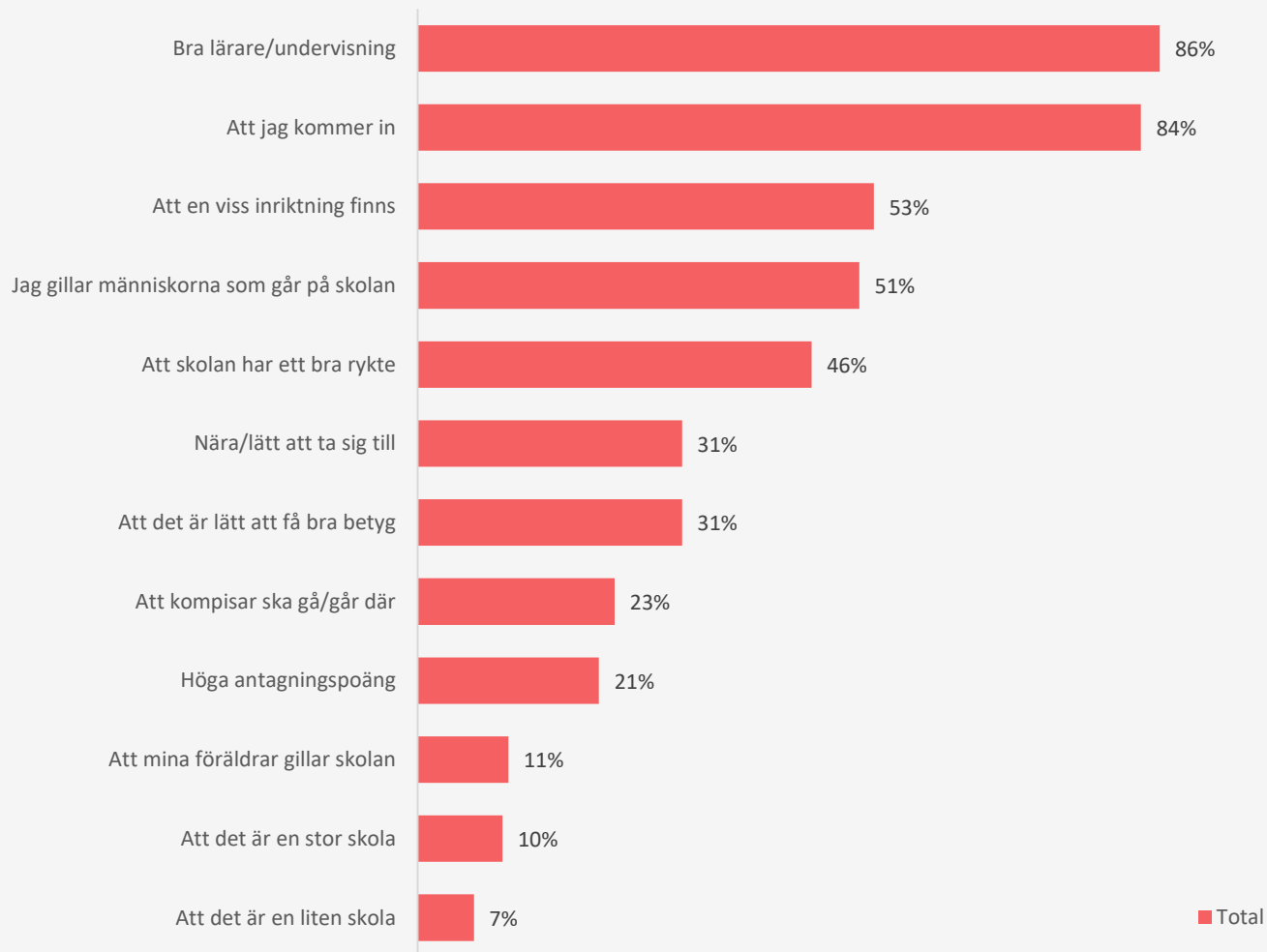
Som vi har sett så långt så upplever många elever att de inte har kunskap om olika utbildnings- och yrkesval, men viljan till mer information om studie- och yrkesval finns. Oavsett upplevd kunskap och vilken information man har fått, gör unga massa val som påverkar deras framtid. Hur tänker de då? Vad styr deras val?

- Intresse är alltid den starkaste drivkraften när eleverna gör sina val till gymnasiet. Det ser vi både i denna och andra studier. Att kunna få jobb direkt efter gymnasiet eller att kunna bo kvar där man bor idag är det få högstadiееlever som tänker mycket på när det gäller att välja gymnasium.
- Bra lärare/undervisning och veta att man kan komma in på skolan är också viktigt. Vidare tycker nästan hälften att skolans rykte är viktigt när de ska välja gymnasium.
- Osäkerheten är stor kring huruvida 8:orna tror att de kommer att välja ett yrkesprogram eller ett högskoleförberedande program. Fler lutar åt ett högskoleförberedande program då det anses hålla fler dörrar öppna som på sikt öppnar fler kvalificerade jobb med högre lön och status.
- Bland 8:orna i denna studie funderar flest på att välja natur-, ekonomi-, samhälls- eller teknikprogrammet på gymnasiet. Bortsett från ekonomiprogrammet så är det väldigt stor skillnad mellan vad killar och tjejer funderar på att välja.
- Gymnasieeleverna bekräftar att de som går teknik i mycket högre utsträckning drivits av möjligheten att göra karriär och att ha många valmöjligheter, medan studenter på bygg- och anläggningsprogrammet varit mycket mer drivna av att kunna få ett jobb direkt efter gymnasiet. Vård- och omsorgsstudenter drivs liksom teknikstudenterna av många valmöjligheter och vissa tycks ha siktet inställt på att plugga vidare.

Intresse är det viktigaste när det kommer till utbildnings- och yrkesval. Få högstadiel elever tänker mycket på att kunna få jobb direkt efter gymnasiet.



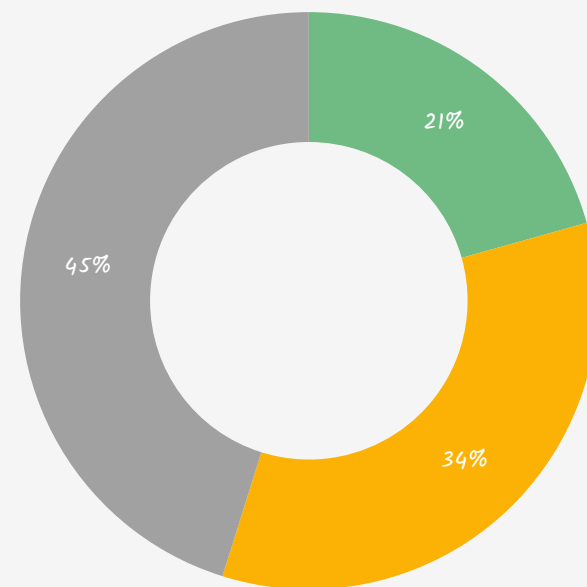
Bra lärare/undervisning och att veta att man kommer in är viktigast vid val av gymnasieskola.



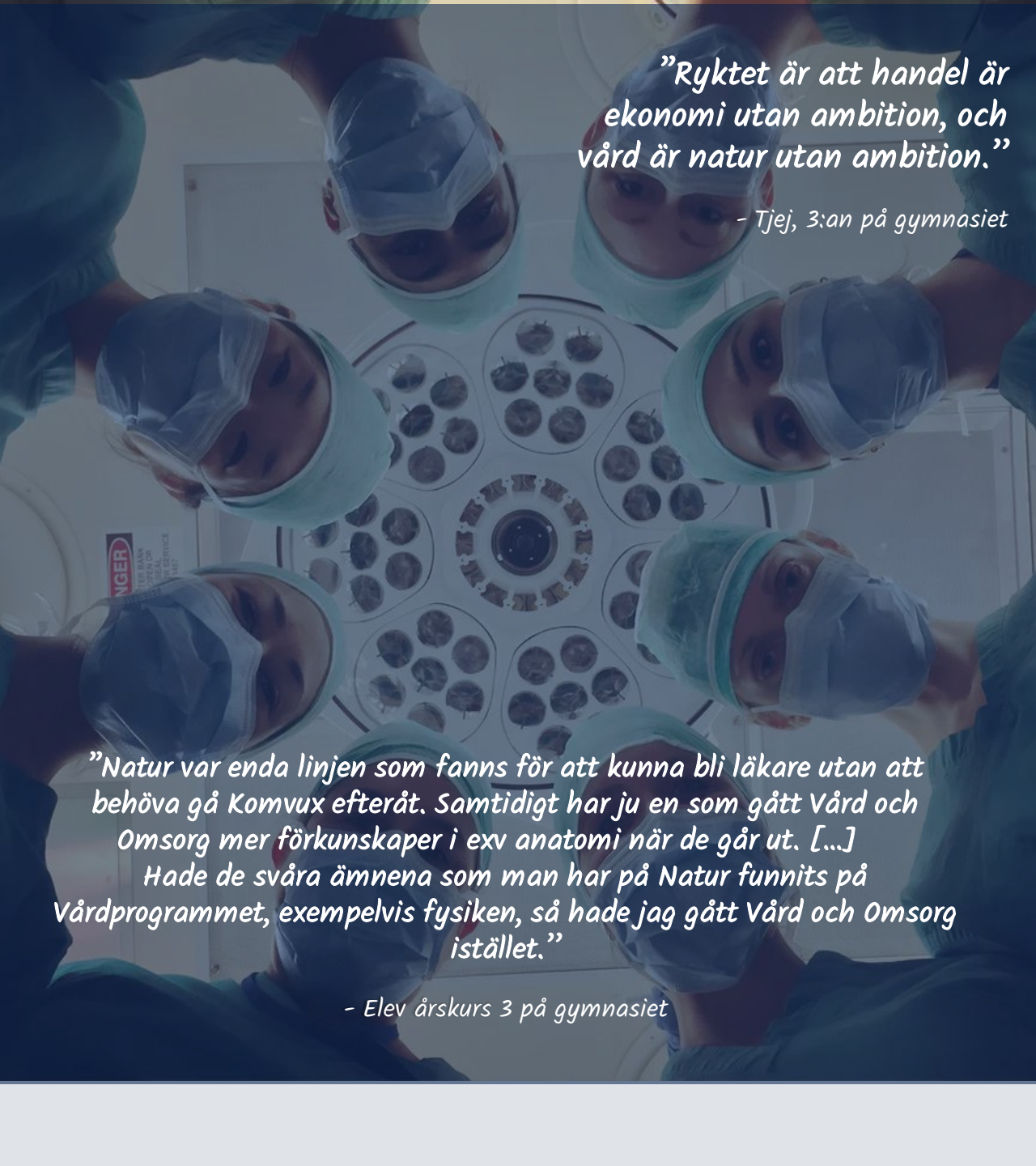


Nästan hälften
av eleverna i
årskurs 8 uppger
att de är osäkra
på sitt val.

Välja yrkes- eller högskole-
förberedande program?



■ Yrkesprogram ■ Högskoleförberedande program ■ Osäker/vet inte



”Ryktet är att handel är ekonomi utan ambition, och vård är natur utan ambition.”

- Tjej, 3:an på gymnasiet

”Natur var enda linjen som fanns för att kunna bli läkare utan att behöva gå Komvux efteråt. Samtidigt har ju en som gått Vård och Omsorg mer förkunskaper i exv anatomi när de går ut. [...] Hade de svåra ämnena som man har på Natur funnits på Vårdprogrammet, exempelvis fysiken, så hade jag gått Vård och Omsorg istället.”

- Elev årskurs 3 på gymnasiet

ELEVERNAS SYN PÅ YRKESPROGRAM

Leder inte till lika kvalificerade jobb ...

När det gäller yrkesprogram så resonerar eleverna kring att de inte leder till lika kvalificerade jobb och därmed inte lika hög status. Hög lön och karriärmöjligheter är inte direkt associerat till yrkesprogrammen.

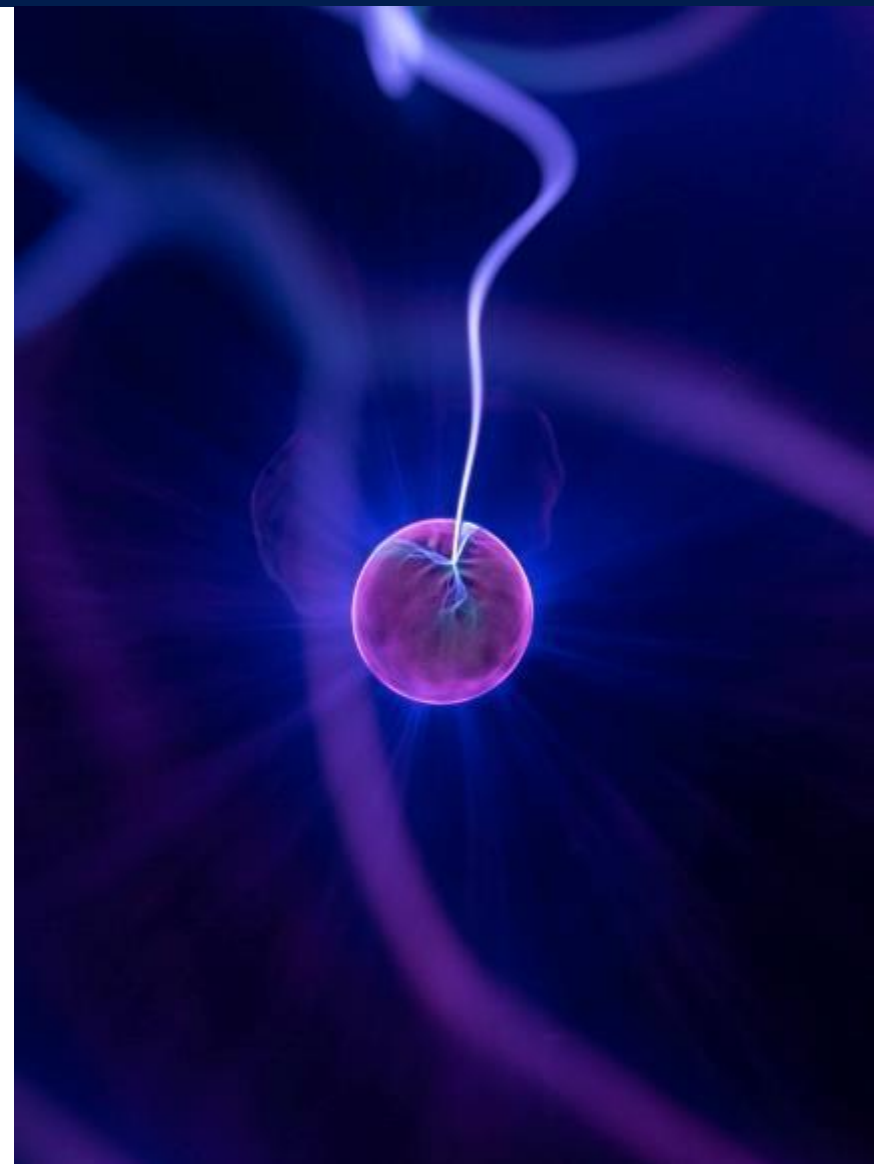
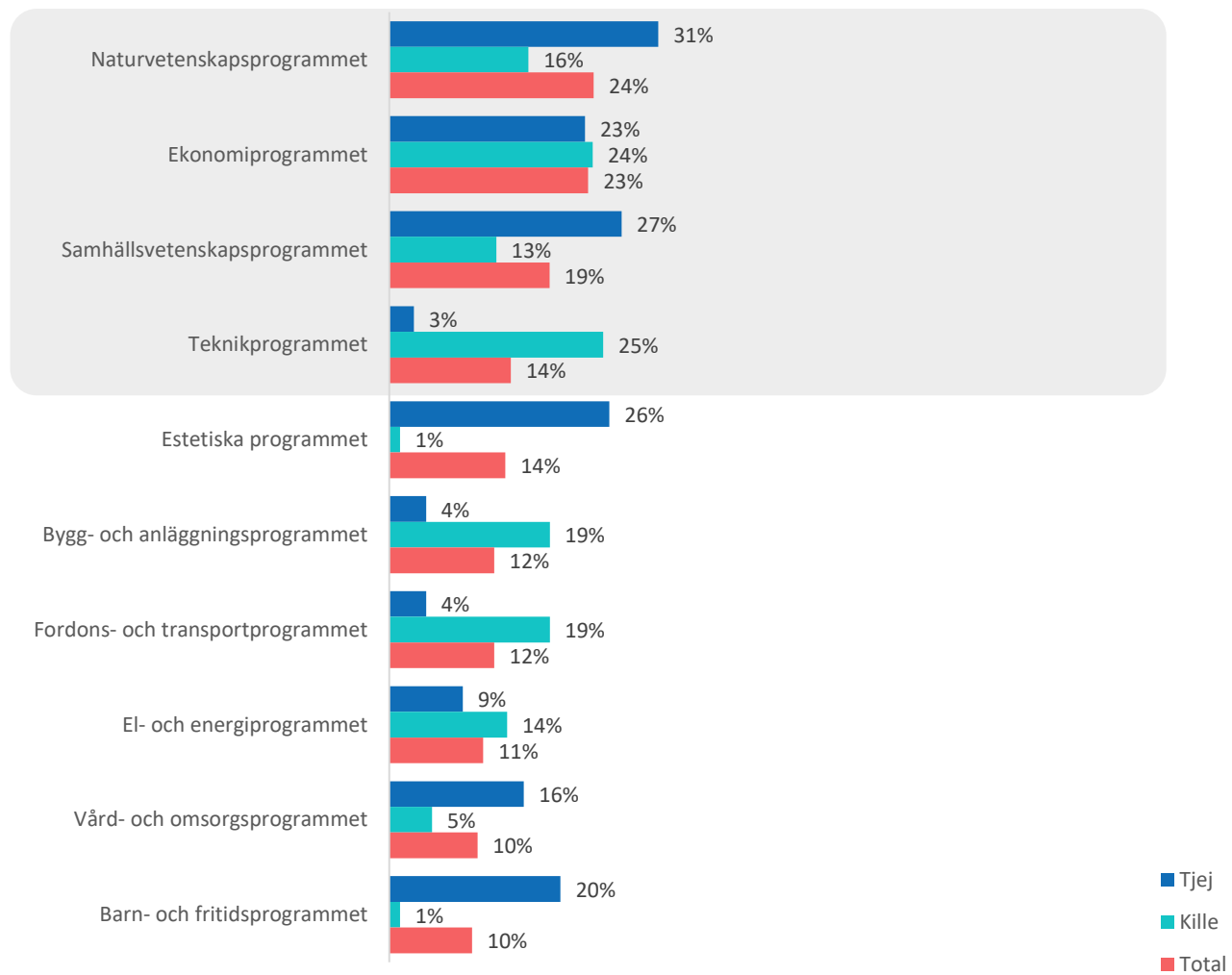
... men ger jobb direkt och bra förkunskaper i yrken

Å andra sidan resonerar också eleverna kring att yrkesprogram ger en möjlighet att kunna få jobb direkt efter gymnasiet, och att det i vissa fall kanske till och med ger bättre förkunskaper i ett yrke än vad flera års längre studier gör.

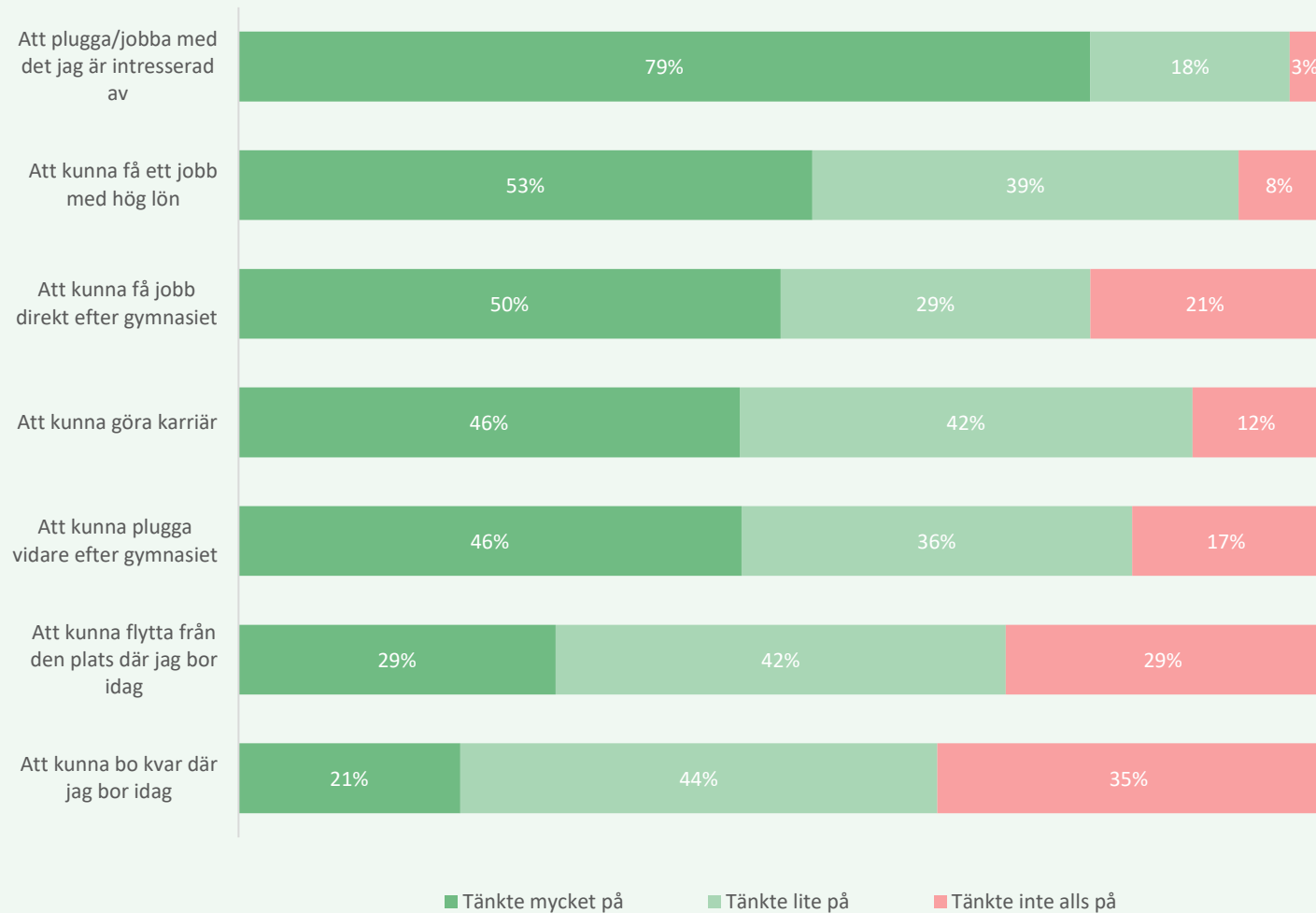
Högskolebehörigheten avgör

I slutänden faller det ändå på högskolebehörigheten. Både för de elever som är säkra på sina val och de som är mer osäkra råder uppfattningen att det öppnar fler dörrar för dem om de väljer ett högskoleförberedande program.

Tydliga könsskillnader i val av program



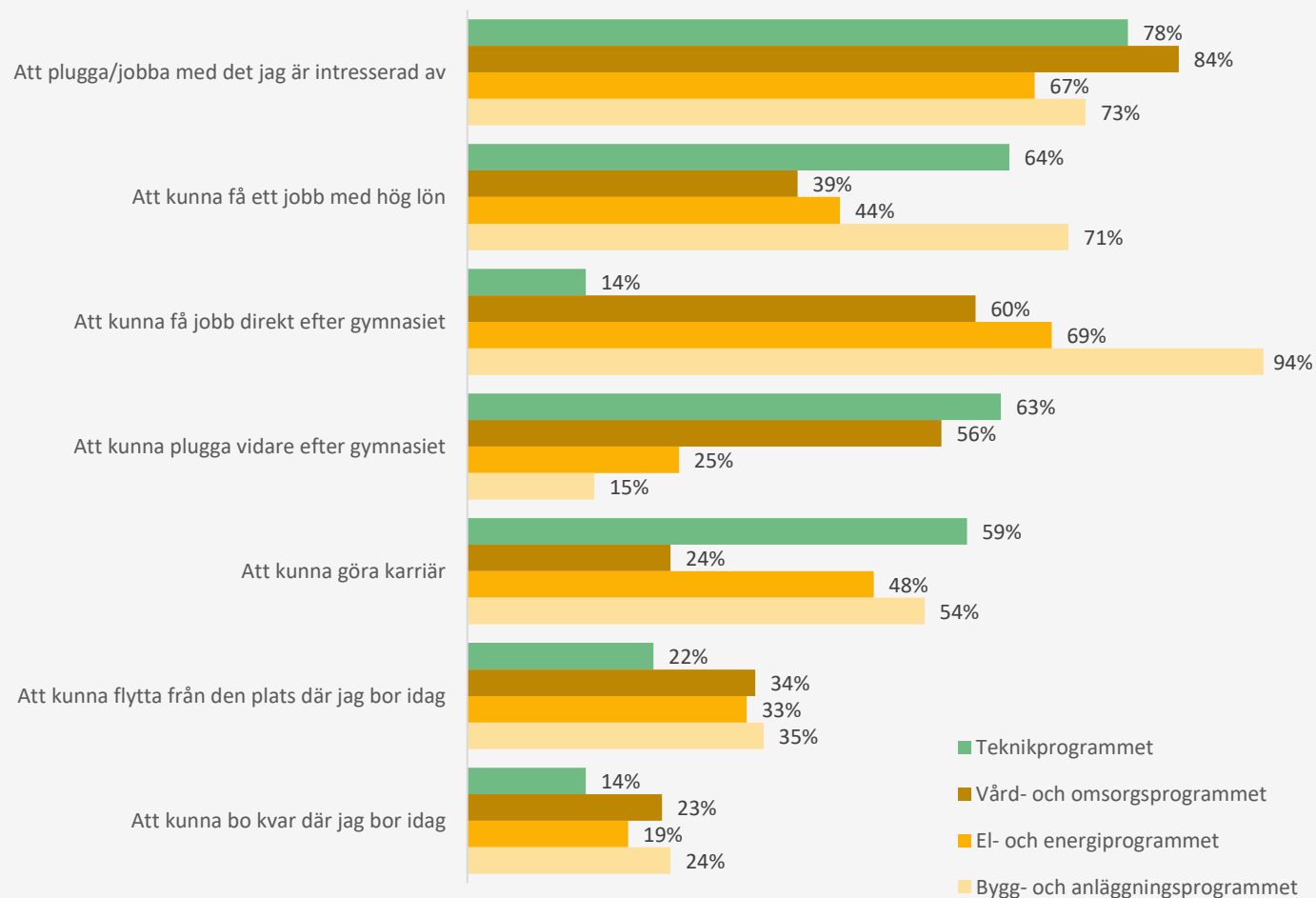
Även för gruppen gymnasieelever var intresse det viktigaste. Givet att underlaget består av många som går ett yrkesprogram är det inte förvånande att så många vill ha jobb direkt efter gymnasiet.



Elever på teknikprogrammet vill ha möjlighet att göra karriär – av mindre betydelse är på vilken plats man ”gör karriär”. Givet att många teknikeylever går vidare till ingenjörsprogram och denna yrkesgrupp är het på arbetsmarknaden kan det vara viktigt att fånga denna grupps intresse tidigt.



Vad gymnasieelever ”tänkte mycket på” inför gymnasievalet:

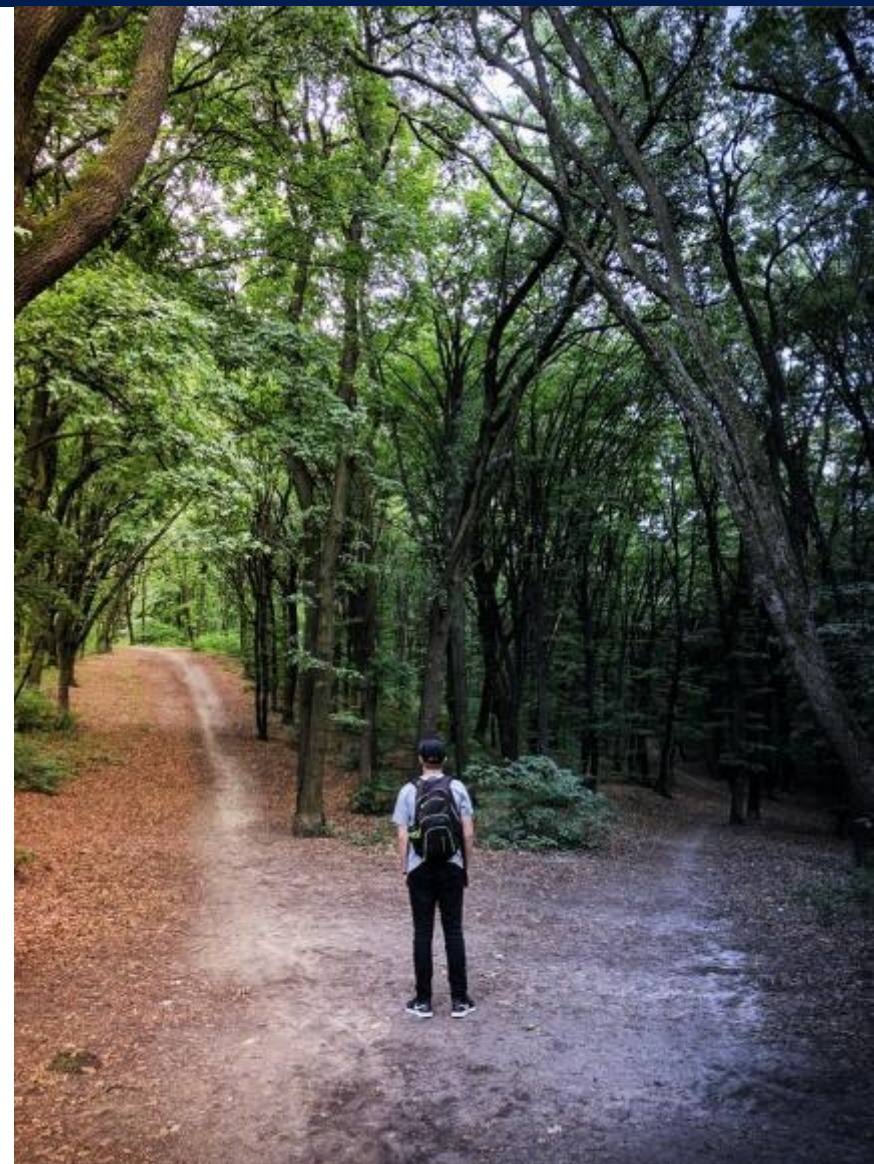
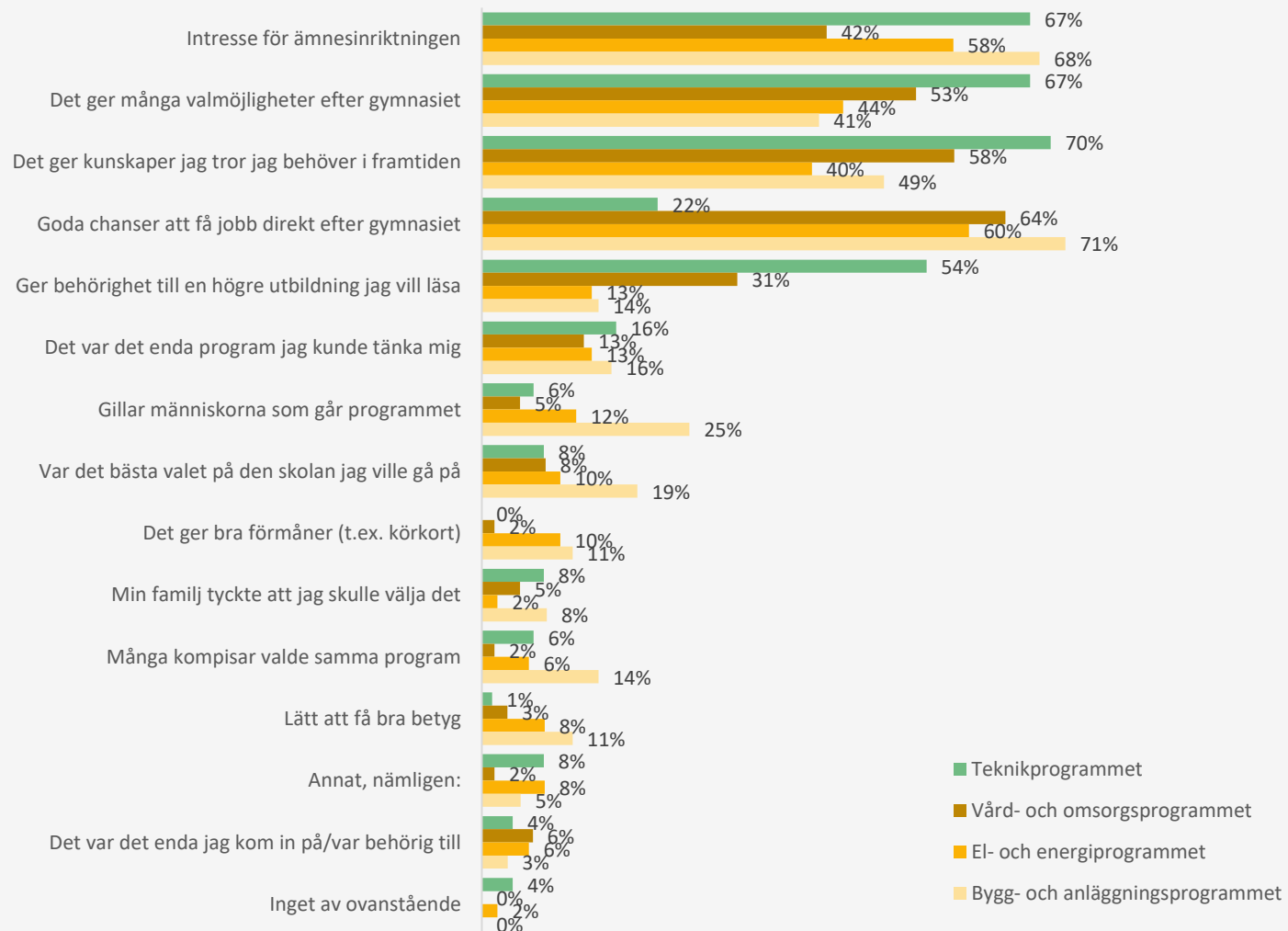


Fråga: Vad av följande tänkte du på inför gymnasievalet? [Alternativet ”Tänkte mycket på” redovisas]

Filter: Gymnasieelever

Nedbrytning: Vilket gymnasieprogram går du?

Intresse är den största drivkraften i val av gymnasieprogram.



Fråga: Varför valde du ditt nuvarande gymnasieprogram?

Filter: Gymnasieelever

Nedbrytning: Vilket gymnasieprogram går du?

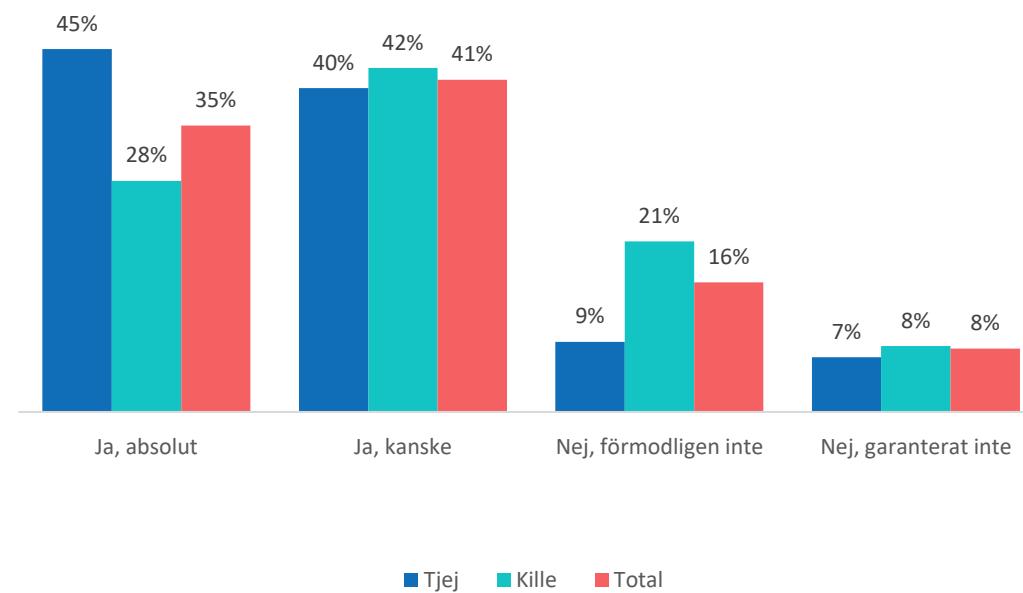
Ungdomsbarometern AB © 2020





”Jag är intresserad av ett jobb med mycket utvecklingsmöjligheter, och det ser man inte oftast inom yrken som inte kräver högre utbildning.”

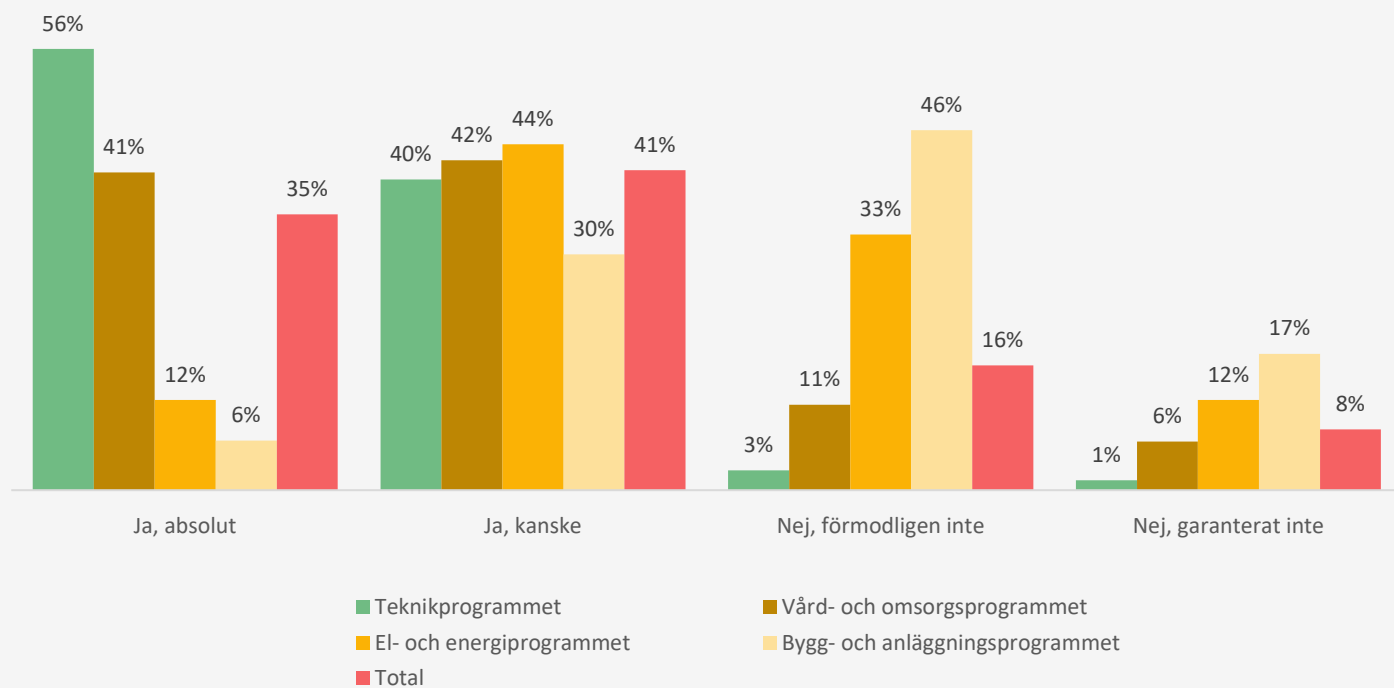
- Tjej, 3:an på gymnasiet



"Jag kommer nog gå i högskola men jag tänker att jag vill ha nåt år emellan först, för att vila lite efter gymnasiet och för att bestämma mig."

- Tjej, åk. 8

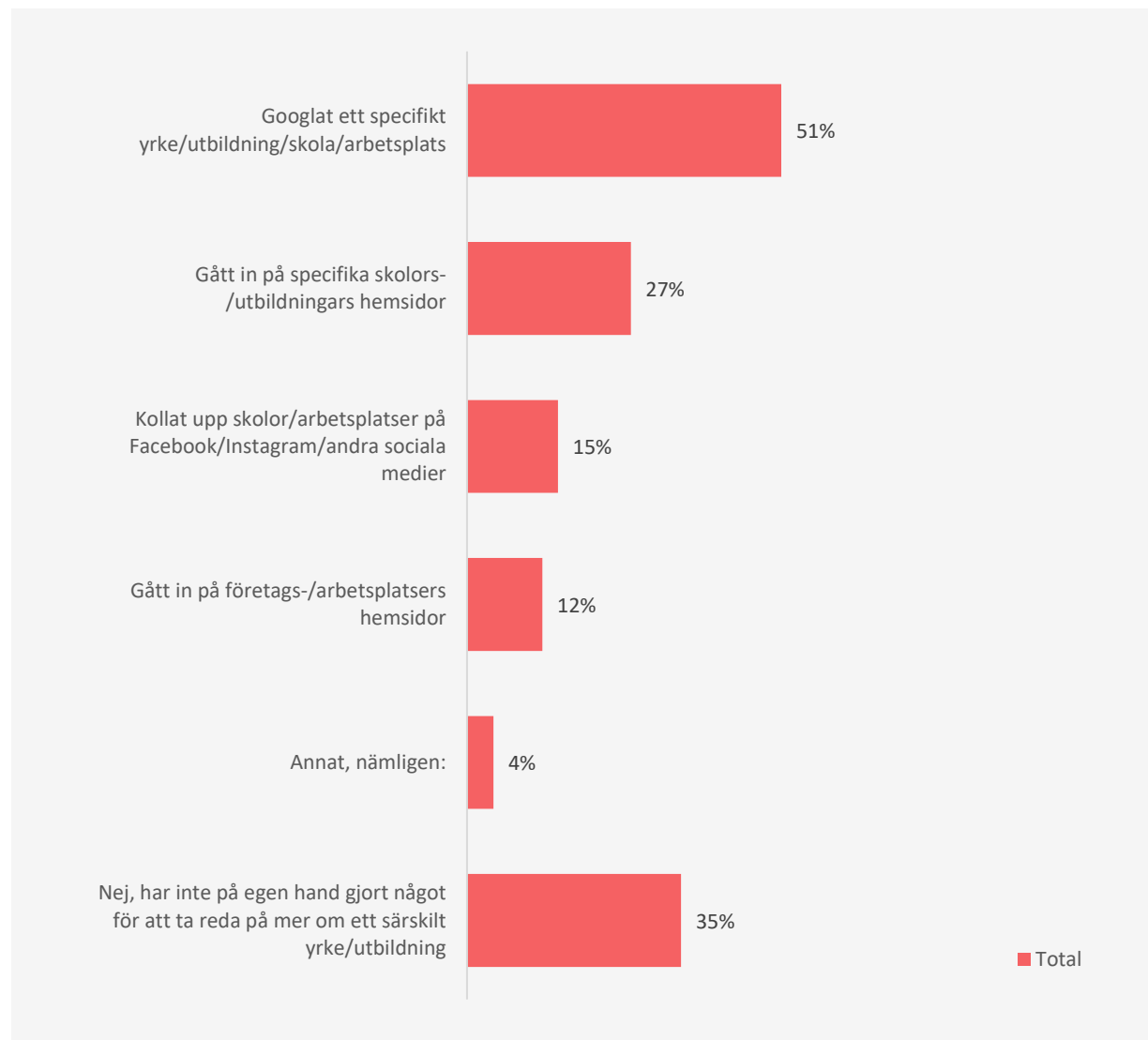
Nästan alla på teknikprogrammet och åtta av tio på vård- och omsorgsprogrammet uppger att de kanske eller absolut tror att de kommer läsa vidare.

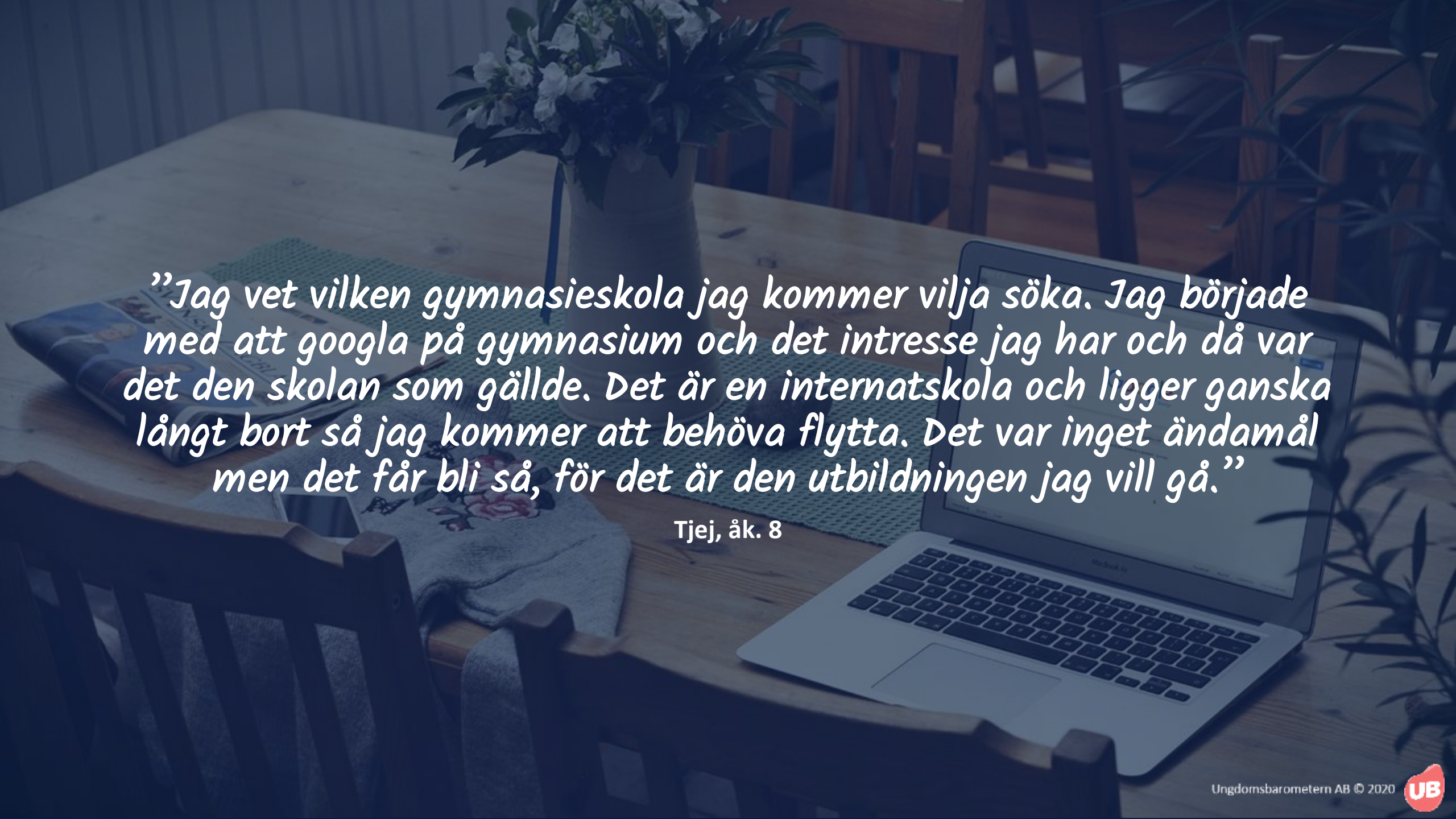


ATTITYDER TILL OLIKA INFORMATIONSKÄLLOR

I detta kapitel synar vi hur eleverna ser på olika kanaler och insatser för information - exempelvis PRAO, studie- och yrkesvägledarens roll, vilken påverkan föräldrarna har på deras val och vad de egentligen tycker om att träffa arbetsgivare.

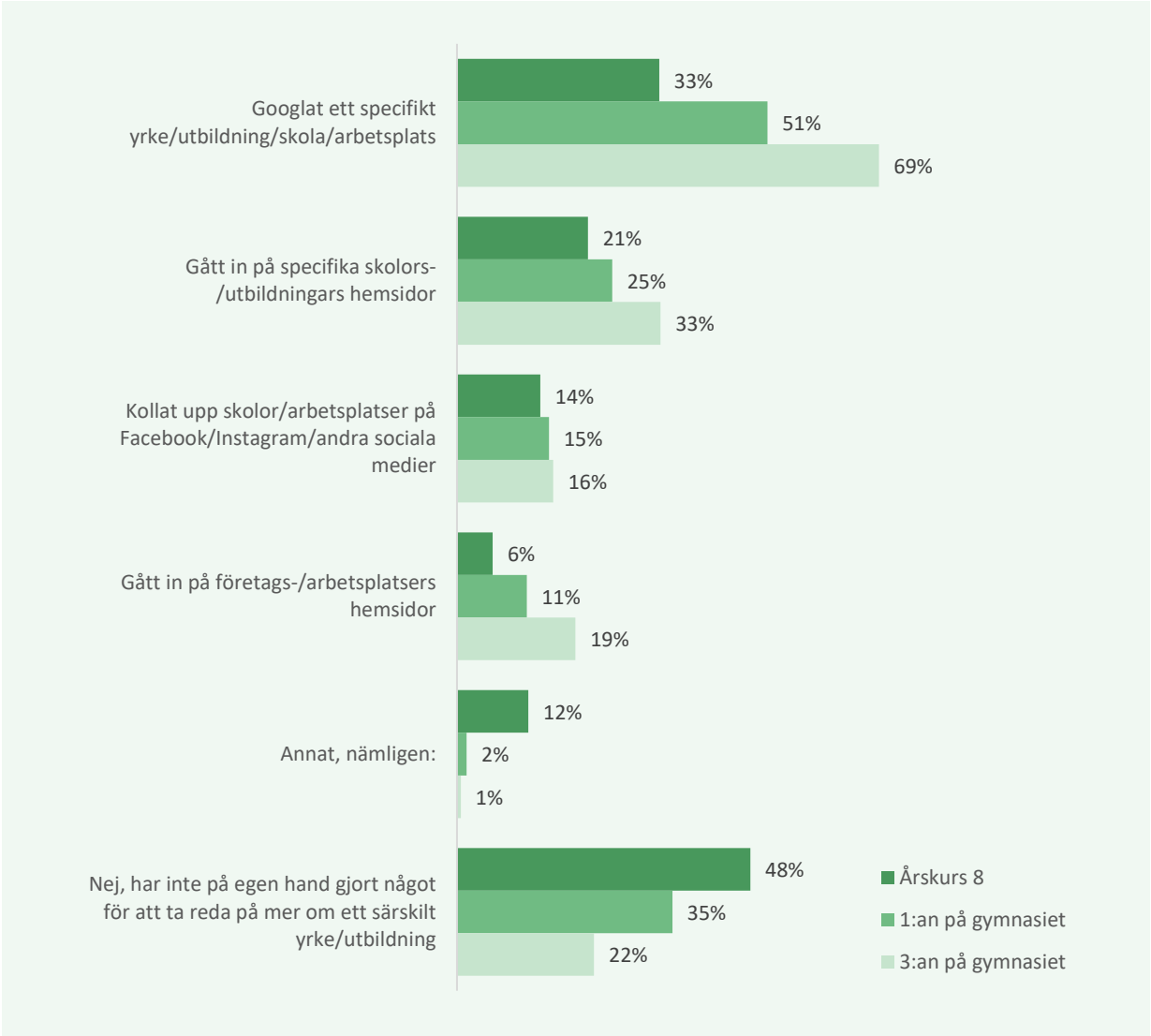
- 2 av 3 elever har googlat yrken, utbildningar, skolor och/eller arbetsplatser och/eller besökt hemsidor och sociala medier. Denna typ av egen digital informationsinhämtning ökar ju närmre arbetslivet de kommer.
- Föräldrar, kompisar och syskon är de som, enligt eleverna själva, haft mest påverkan på studie- och yrkesval.
- Svaren från gymnasieeleverna i årskurs 3 indikerar att ju närmre arbetsmarknaden eleverna kommer, desto större påverkan har arbetsgivare, men också studie- och yrkesvägledare i deras tankar kring framtida val.
- Eleverna gillar sin PRAO. Av de som haft praktik upplever de flesta att de haft nytta av det i sina gymnasie- och yrkesval.
- Utöver föräldrar och kompisar så står studie- och yrkesvägledare, lärare samt representanter från arbetslivet högt i kurs för de som vill diskutera mer om sina gymnasieval.
- Att nå ut tidigare, vara mer lyhörd för elevernas intressen och att få komma ut på praktik som är strukturerad och matchar ens behov är önskemål från eleverna. Utöver det vill eleverna också få fler tillfällen att träffa arbetsgivare – tillfällen som ska vara personliga, inte ”tråkiga föreläsningar om företagets historia”.



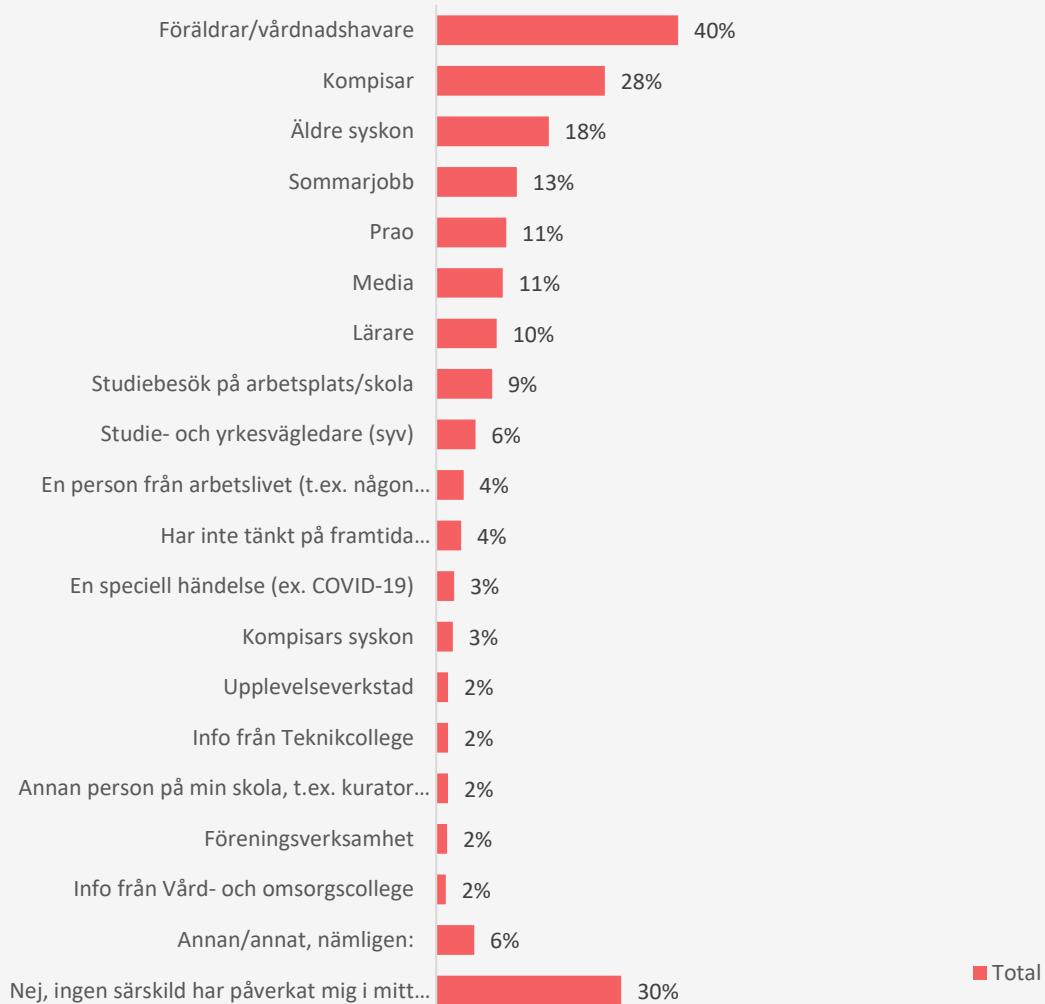
A dimly lit room with a wooden table. On the table is a laptop, a vase of white flowers, a potted plant, and some papers. The text is overlaid on the image.

”Jag vet vilken gymnasieskola jag kommer vilja söka. Jag började med att googla på gymnasium och det intresse jag har och då var det den skolan som gällde. Det är en internatskola och ligger ganska långt bort så jag kommer att behöva flytta. Det var inget ändamål men det får bli så, för det är den utbildningen jag vill gå.”

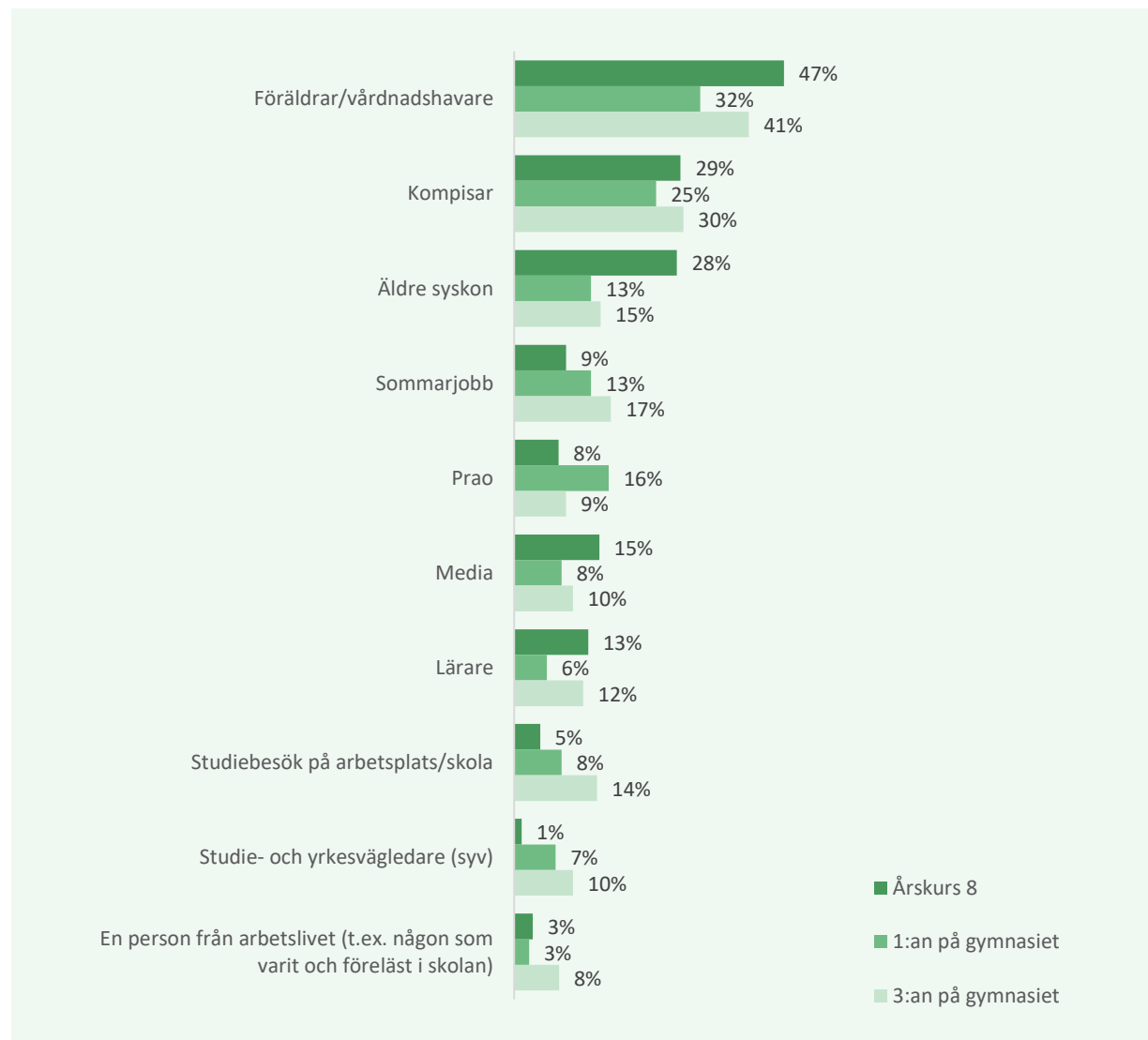
Tjej, åk. 8



Föräldrar/vårdnadshavare, kompisar och syskon påverkar tankarna kring yrkesval och val till gymnasiet.



Ju närmre arbetsmarknaden man kommer desto större påverkan från arbetslivet



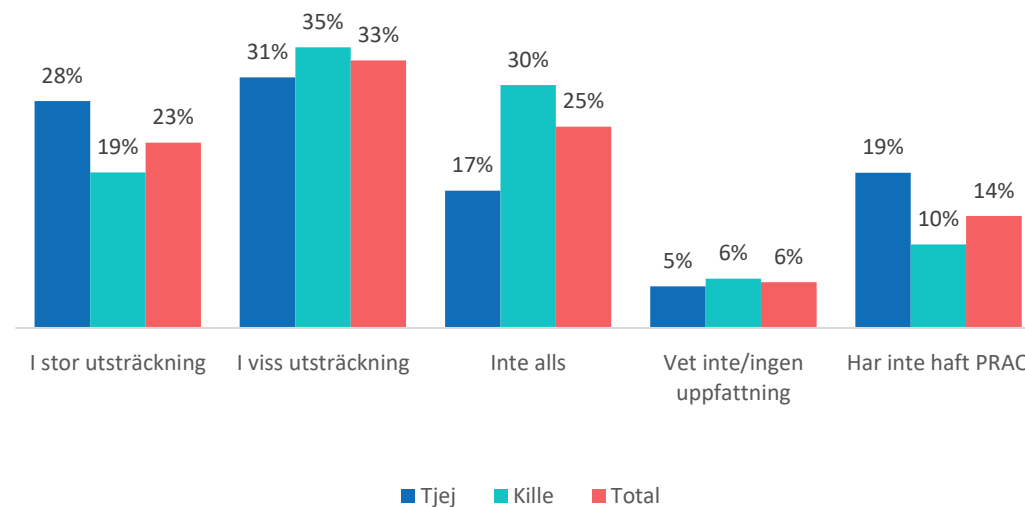


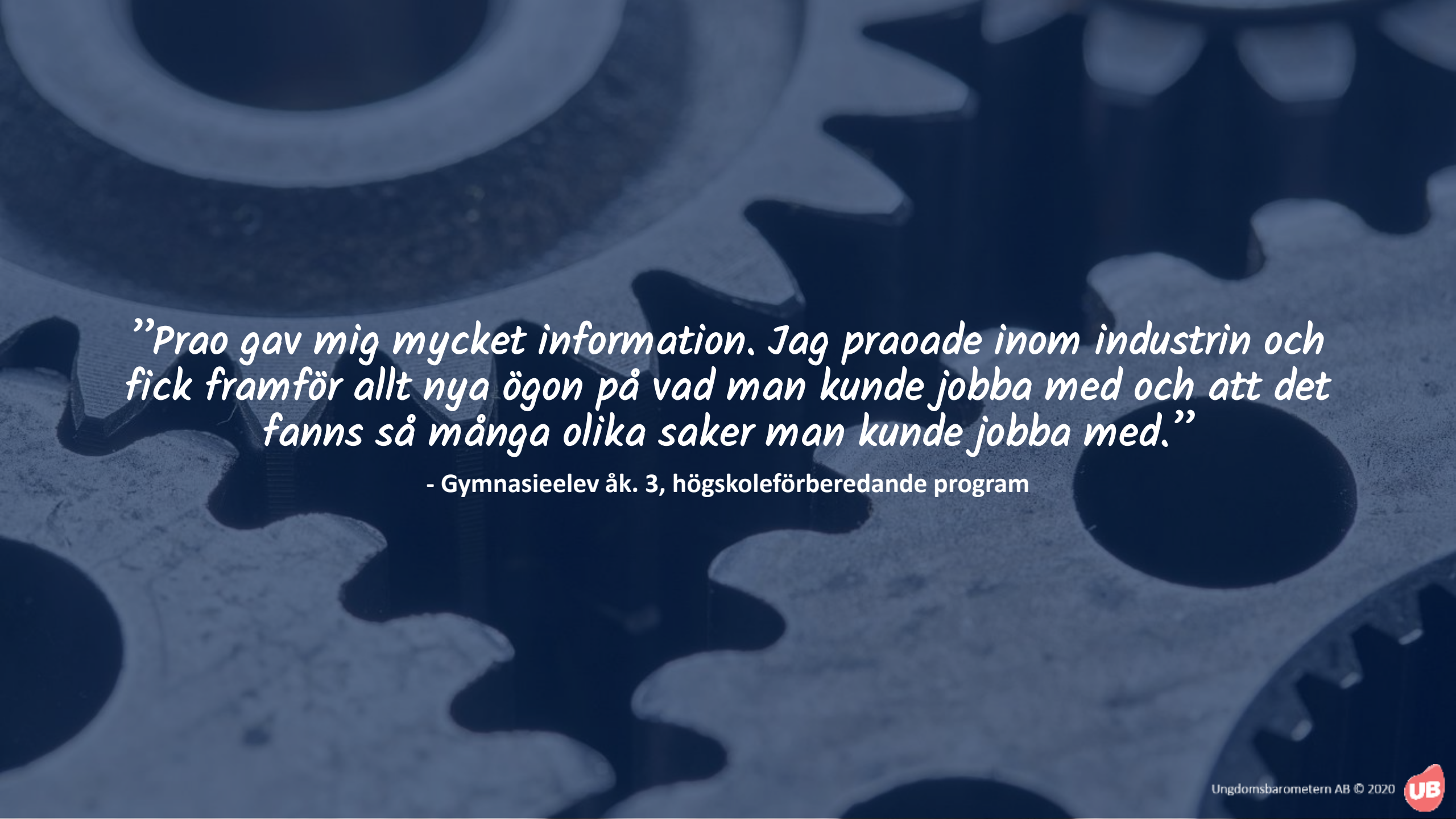
”Ha fler prao möjligheter, fler föreläsningar om vissa yrken, diskussion i klassen.”

- Tjej, 3:an på gymnasiet

”Fler föreläsningar och chans till prao - även på naturvetenskapsprogrammet.”

- Tjej, 3:an på gymnasiet

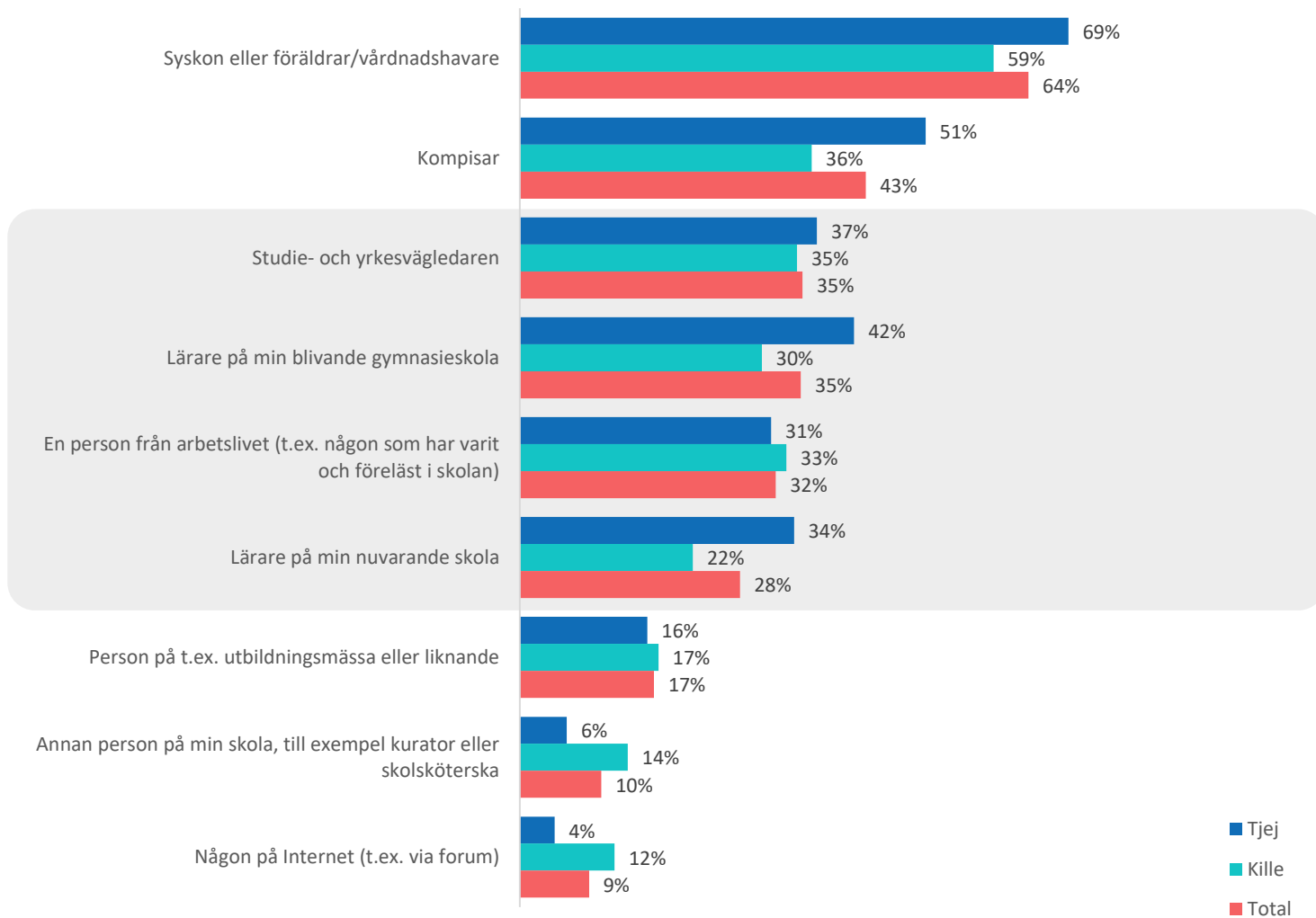




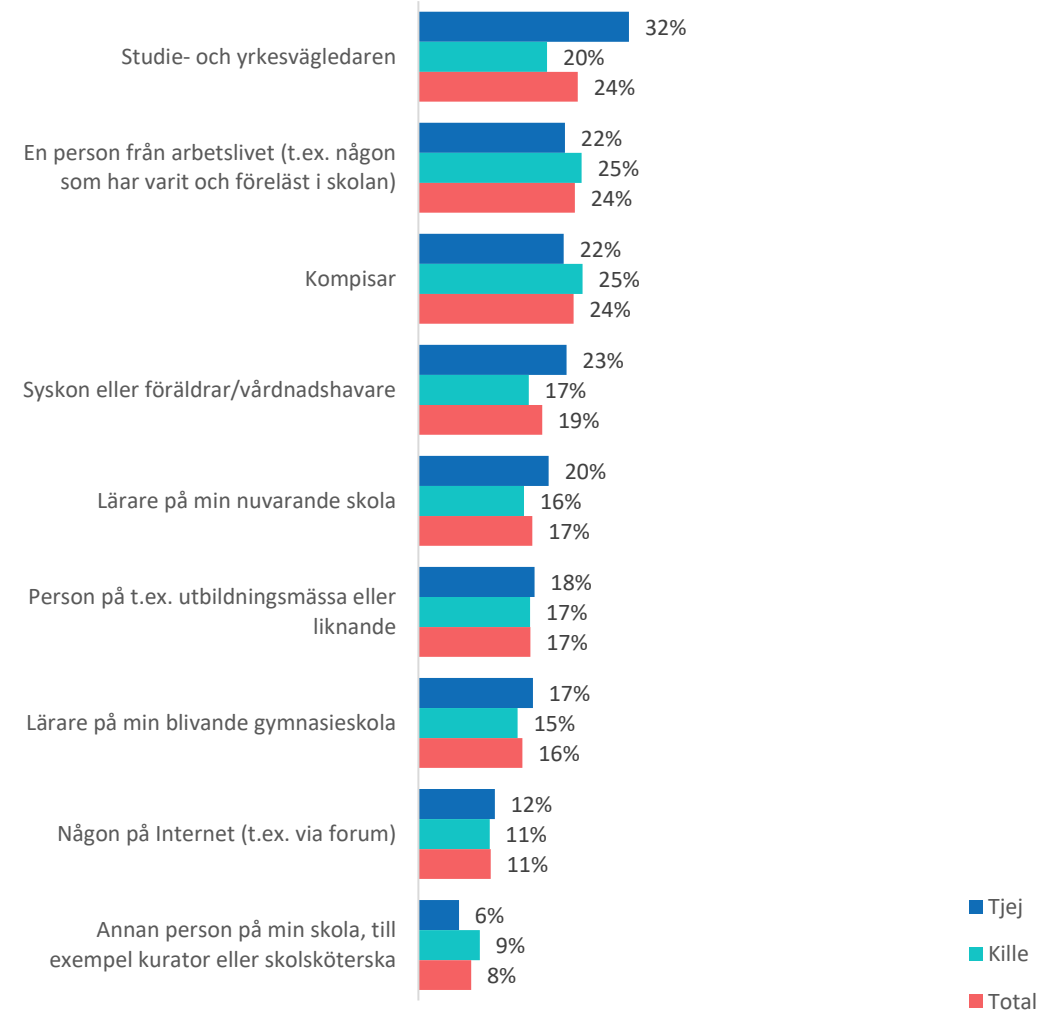
”Prao gav mig mycket information. Jag praoadе inom industrin och fick framför allt nya ögon på vad man kunde jobba med och att det fanns så många olika saker man kunde jobba med.”

- Gymnasieelev åk. 3, högskoleförberedande program

SYV och lärare, men även personer från arbetslivet står relativt högt i kurs för de som vill diskutera sitt gymnasieval.



Ju närmre man kommer arbetslivet, desto viktigare blir det att träffa representanter från arbetslivet - åtminstone relativt de andra aktörerna.





”SYV vägledde mig till mitt gymnasieval. Jag fick bra hjälp men jag hade också mycket frågor. Är man inte lika driven eller har så mycket frågor så får man nog inte samma hjälp.”

- Gymnasieelev, åk. 3, högskoleförberedande program

”Nå ut tidigare och intressera ungdomar tidigt – dock inte genom föreläsningar. Studiebesök är mycket bättre, och om fler yngre personer inom yrket kommer och berättar.”

- Kille, 3:an på gymnasiet, Naturvetenskapsprogrammet

”Undersöka vad eleverna är intresserade av så att man kan göra ett studiebesök på den arbetsplatsen/marknaden. Kanske inte alla då, men den som flest var intresserade av.”

- Tjej, 1:an på gymnasiet, Samhällsvetenskapsprogrammet

”Mer info om inriktningar om hur de olika programmen är. Jag skulle gärna vilja se mer engagemang från grundskolan att få elever att pröva på de program som de tycker verkar vara intressanta.”

- Kille, 3:an på gymnasiet, Teknikprogrammet



SAMMANFATTNING - ELEVER



Eleverna har generellt sett en positiv syn på sin egen möjlighet att påverka sin framtid men den känns oviss. Däremot upplever många att de inte har särskilt bra kunskaper om olika jobb- och utbildningsmöjligheter – varken på ett övergripande plan eller inom Kronobergs län. Det är framför allt de yngre eleverna i denna studie (årskurs 8), samt de på gymnasiet som läser högskoleförberedande program som upplever att de saknar kunskap.



I valet till gymnasiet är intresse den främsta drivkraften. Tankarna på arbetsmarknad och jobb är avlägsna för de flesta när de väljer till gymnasiet. Föräldrarna/vårdnadshavarna, syskon och kompisar påverkar mycket i valet till gymnasiet, men även lärare och studie-/yrkesvägledare har betydelse. Många upplever att de inte har haft särskilt mycket kontakt med representanter från arbetslivet inför sitt gymnasieval, men att de gärna hade haft mer av det.



Många är inställda på att läsa vidare på högskola/universitet efter gymnasiet för att man ännu inte har bestämt sig/vet vad man vill jobba med, så man vill hålla dörrarna öppna för fler möjligheter. Att läsa vidare på högskola förknippas också med möjligheter att få "bättre jobb", vilket beskrivs som mer kvalificerade jobb med högre lön och högre status.



Var femte elev i den här studien svarar att de aldrig har pratat om olika yrken, utbildning, och framtida val i skolan. Dessa är framförallt åttondeklassarna. Däremot är majoriteten av alla elever positivt inställda till att prata om sådant i skolan - gärna tidigare än vad man gör idag. Kontakten med arbetsgivare välkomnas också, och eleverna vill gärna ha sin prao.



KONSULTENS SLUTORD

- FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT FRÄMJA INFORMERADE STUDIE- OCH YRKESVAL



NYCKELINSIKTER

MÖJLIGHETER

- Både elever och arbetsgivare ställer sig positiva till samverkan för att underlätta för unga att göra sina framtida utbildnings- och yrkesval. Dessutom tidigare i åldrar än vad som görs idag – så länge det sker utifrån syfte att skapa nyfikenhet och relation.
- Eleverna vill ha sin PRAO! Men både elever och arbetsgivare önskar bättre struktur, dialog och matchning.
- Elevernas framtidsval påverkas mycket av föräldrar, syskon och kompisar men också av lärare och studie-yrkesvägledare. Fler mentorer och kanaler för att sammanföra dessa kan vara ett framgångsrecept för att få fler att göra medvetna val.

UTMANINGAR

- Elevernas främsta drivkraft i val av utbildning, oavsett ålder, är det egna intresset för ämnet. Arbetsmarknad och jobb är ofta avlägset för dem att tänka på och handlar delvis om att de upplever stor okunskap och brist på information.
- Flera arbetsgivare upplever att initiativet till samverkan måste komma från skolan. Det finns inte för alla arbetsgivare resurser och/eller motiv till att prioritera samverkan annars.
- Få av de arbetsgivare vi pratat med ser att de har ett större länsövergripande, eller samhällsövergripande ansvar. De ser sig inte som beställare av kompetens.
- Arbetsgivarna uttrycker att det är nödvändigt att det för en fungerande samverkan behöver engagera flera olika aktörer, och efterfrågas mötesplatser med tydligt syfte/mål med samverkan samt en samordnande funktion för detta, exempelvis inom länet.



DISKUSSIONSUNDERLAG FÖR NÄSTA STEG

NÄR OCH HUR KAN VI BÖRJA VI PRATA OM UTBILDNINGAR; JOBB OCH YRKEN?

- Kan vi öppna för information tidigare, i form av att skapa nyfikenhet och lära känna olika delar av vad det innebär att ha ett jobb eller visa typer av yrken.
 - Skulle vi kunna jobba mer med förskolor och lågstadie, hur?
 - Skulle vi kunna göra fler insatser för gymnasieval i åk 6, 7 – hur?

HUR KAN VI JOBBA MER MED ATT INTEGRERA INFORMERADE VAL?

- Finns möjlighet att jobba ännu mer med studie- och yrkesvägledare?
- Hur kan vi jobba med mentorer?
- Kan vi integrera arbetsgivare genom ett långsiktigt samarbete, exv under en-två årskurser med olika strukturerade informations- och praktikmoment?
- Kan vi hitta strukturer med korta insatser "speeddating" eller liknande, en-dags-prao?

HUR KAN VI STRUKTURERA SAMVERKAN?

- Vad från Vård- och Omsorgscollege, resp Teknikcollege kan vi lyfta över i nya/andra typer av mötesplatser?
- Vilka aktörer vill vi och kan vi få med? (Näringslivsrepresentanter, branschorganisationer, politiker, specifika arbetsgivare, lärare, syv, rektorer, föräldrar, eleverna själva?)
- På vilka sätt kan vi lyfta in elevernas input i samverkansinsatser?
- Hur kan vi utveckla PRAO med bättre matchning, och kontakt/uppföljning innan, under och efter praktikperioden?
- Hur kan vi göra för att bättre nå ut med en samlad bild av kompetensbehov nu och på sikt?

KONSULTENS KOMMENTAR:

”Den här studien visar att eleverna i Kronobergs län behöver, och vill ha, mer kunskap för att kunna göra informerade studie- och yrkesval. Både elever och arbetsgivare är generellt positiva till samverkansinsatser och att de dessutom skulle kunna göras tidigare i åldrar än det görs idag. Jag tycker också att det är viktigt att lyfta fram att PRAO är något som eleverna vill ha och ser att de har nytta av. Utmaningarna är att ansvaret ur arbetsgivarnas perspektiv huvudsakligen anses ligga hos skolan och att arbetsgivarna ofta behöver både ett tydligt syfte och proaktiv kontakt för att prioritera samverkansinsatser. Arbetsgivarna efterfrågar en mötesplats med tydlig struktur och målsättning, gärna med flera olika aktörer involverade och där det finns en samordnande funktion/roll som ser till att samverkan blir av och ger utdelning.”



KONTAKT:

Jessica Åkerström
jessica@ungdomsbarometern.se
0720 70 70 38

Ulrik Hoffman
ulrik@ungdomsbarometern.se

ANSVARIG ANALYTIKER: Jacob Borssén