

Unga om drömjobbet

Studenter och unga yrkesverksamma
om attraktiva jobb



Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Sammanfattning.....	4
Drömjobbet – Där jag har intressanta arbetsuppgifter, bra arbetskamrater och får en bra lön.....	4
Visions förslag till åtgärder	6
Om undersökningen	8
Resultat.....	9
Hur ser drömjobbet ut?.....	9
Var kan man hitta drömjobbet?	11
Finns drömjobbet i offentlig sektor?	13
Vart vill man söka sig?.....	15
Vad motiverar studenternas val?	16
Drömjobb i praktiken?.....	17
Lön för mödan?	19
Hur korresponderar studenternas förväntningar med de unga yrkesverksammas verklighet.....	20
Vad tycker de unga yrkesverksamma om sin lön?	22

Inledning

”Varje dag när jag lämnar mitt arbete så känner jag att jag har gjort skillnad för någon eller flera personer. Det betyder mer än vad ord kan beskriva.”

Det är ett av citaten från frisvaren där de unga i välfärdssektorn beskriver sitt jobb. Bilden är återkommande – de unga har intressanta arbetsuppgifter och känner verkligen att de gör skillnad i sitt arbete. Samtidigt visar vår rapport att många av de faktorer som skulle göra jobbet till ett drömjobb – lön, utvecklings- och karriärmöjligheter, saknas.

Kommuner, landsting och regioner befinner sig mitt i en stor generationsväxling. Fram till 2019 behöver 420 000 nya personer anställas i välfärdssektorn, enligt beräkningar från Sveriges Kommuner och Landsting. Det här är en enorm utmaning. Offentlig sektor riskerar problem med att klara personalförsörjningen och det krävs att fler yngre väljer att arbeta här. Samtidigt har en stor förändring skett i de kunskapskrav som finns på arbetsuppgifter och tjänster i välfärdssektorn. Det ställs allt högre krav på akademisk utbildning.

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar vår välfärd. De gör ett fantastiskt jobb. Men vi ser också att deras möjlighet att leverera en tillgänglig välfärd av hög kvalitet hänger ihop med deras förutsättningar. Vill vi ha en välfärd av hög kvalitet som utvecklas och är i framkant så måste vi också kunna locka den bästa kompetensen till sektorn – och behålla den vi har.

Hur lockar välfärdssektorn till sig yngre och mer välutbildad arbetskraft? Det är utgångspunkten i denna rapport. Vi ser att många framgångsfaktorer finns, men att utvecklingsområdena rör bättre förutsättningar, större utvecklings- och karriärmöjligheter och en bättre lön.

Men det handlar också om att kommuner, landsting och regioner måste bli mycket bättre på att marknadsföra sig som arbetsgivare, göra sig mer kända och lyfta fram de spännande tjänster som finns!

Det finns många fler åtgärder och förslag för att bidra till kommuner, landsting och regioners möjlighet att locka till sig den arbetskraft och kompetens de behöver. Vision vill vara en konstruktiv part i både diskussioner och genomförande. Den här rapporten ska ses som ett bidrag i det arbetet.



Annika Strandhäll, ordförande Vision

Sammanfattning

Drömjobbet – Där jag har intressanta arbetsuppgifter, bra arbetskamrater och får en bra lön

Undersökningen visar att de viktigaste faktorerna för såväl de studenter som snart är på väg ut i arbetslivet som för de unga yrkesverksamma som är i början av sin karriär är intressanta arbetsuppgifter, bra arbetskamrater och en bra lön. Båda grupperna värderar också personlig utveckling, trygg anställningsform och balans mellan arbetsliv och privatliv högt. Studenter rankar dock personlig utveckling före trygg anställningsform, medan de unga yrkesverksamma värderar trygg anställningsform högre.

Finns drömjobbet för studenter i kommuner och landsting?

När studenter får associera till kommun och landsting som arbetsgivare så hamnar de faktorer som både unga yrkesverksamma och studenter rankar högt långt ner.

- ▶ Enbart **13 procent** av studenterna associerar arbete i kommuner och landsting med intressanta arbetsuppgifter. **19 procent** förknippar arbete i ett privat företag ,med intressanta arbetsuppgifter.
- ▶ Mindre än var femte, **18 procent**, förknippar kommuner och landsting med bra arbetskamrater. Det är dock mer än privata företag, där enbart **14 procent** förknippar dem med detsamma.
- ▶ **8 procent** förknippar kommuner och landsting med personlig utveckling. Motsvarande siffra för privata företag är **20 procent**.
- ▶ Den största skillnaden ligger i lönefrågan. Påfallande låga **4 procent** förknippar arbete i kommuner och landsting med bra lön, medan **60 procent** förknippar arbete i ett privat företag med hög lön.

Det är uppenbart att bilden av kommuner och landsting har klara förbättringsområden. Men det finns också tydliga positiva associationer. **67 procent** av studenterna associerar arbete i offentlig sektor till trygg anställningsform och drygt **var fjärde** till balans mellan arbetsliv och privatliv.

Den totala bilden av studenters associationer med kommun/landsting och privat sektor är inte ensidig, utan båda sektorerna associeras med såväl viktiga som mindre viktiga faktorer. Men privat sektor kopplas i högre utsträckning till de faktorer som såväl studenter som unga yrkesverksamma finner viktiga. Fler av dessa faktorer hamnar högre upp, och de anges av en större andel av de svarande. Kommuner och landsting har ett stort arbete att göra med hur de upplevs utåt.

Verkligheten: potential till drömjobb, men utveckling krävs

Hur ser då de unga yrkesverksamma som är i offentlig sektor på sitt arbetsliv? Bilden som tonar fram är på vissa sätt positiv.

- ▶ **62 procent** förknippar sin arbetsgivare med bra arbetskamrater och **32 procent** med intressanta arbetsuppgifter. **34 procent** associerar sin arbetsgivare med en trygg anställningsform.

- ▶ Samtidigt är ”Jag har intressanta arbetsuppgifter” den vanligaste anledningen till att arbetsgivaren lever upp till de förväntningar man hade när man först anställdes, det anser **48 procent**.

De faktorer som toppar både studenters och unga yrkesverksammas lista på viktiga faktorer vid val av arbetsgivare hamnar högt även här. Bilden är dock motstridig.

- ▶ Det är enbart **15 procent** som förknippar sin arbetsgivare med personlig utveckling, och låga **8 procent** som förknippar dem med bra lön.
- ▶ Enbart **6 procent** av de unga yrkesverksamma förknippar sin arbetsgivare med en bra personalpolitik. En fjärdedel av studenterna tror dock att det finns i offentlig sektor.
- ▶ Goda karriärmöjligheter innehar bottennoteringen med knappt **5 procent** som associerar det till sin arbetsgivare.

Den vanligaste anledningen till att de unga yrkesverksamma anser att arbetsgivaren inte lever upp till förväntningarna är bristande/dåligt ledarskap, dålig lön och bristande/dålig kompetensutveckling.

Framtida rekrytering – en utmaning som kräver åtgärder

En knapp majoritet av både studenter och unga yrkesverksamma, 51 procent hos båda grupperna, anger att det inte spelar någon roll när de får frågan vart det vill jobba i första hand. I båda grupperna är det sedan ungefär lika många som i första hand vill jobba i privat sektor respektive offentlig sektor.

Det ger kommuner och landsting en stor potential till rekrytering, men också en stor osäkerhetsfaktor. De har en möjlighet att locka till sig de unga välutbildade personer som de är i stort behov av, men det kommer inte att ske automatiskt. Ser vi till studenters bild och unga yrkesverksammas upplevelse har kommuner och landsting ett stort arbete att göra med både sitt arbetsgivarvarumärke och de faktiska förutsättningar och villkor de erbjuder.

Visions förslag till åtgärder

Marknadsföring av kommuner, landsting och regioner som arbetsgivare

Det spelar ingen roll hur intressanta arbeten det finns hos en arbetsgivare, om ingen vet om det eller uppfattar det så. Kommuner, landsting och regioner måste bli bättre på att marknadsföra sig själva både bland studenter och bland unga välutbildade för att visa upp alla de spännande och utmanande jobb som finns inom sektorn. Det är ett arbete som vi vet pågår på några ställen, men som måste bli mer utbrett och genomgripande.

En anledning till att den offentliga sektorn sällan finns med när studenter listar sina drömjobb ser vi är en okunskap om vilka jobb som finns och vad de innebär. Det är också nödvändigt att förändra bilden av kommuner, landssting och regioner som tröga och omoderna organisationer. Vi vet att så inte är fallet, tvärtom, men bilden ligger fast.

Vi ser också behovet för kommuner, landsting och regioner att knyta närmare kontakter med högskolor och universitet och nå studenter redan under studietiden. Det kan handla om allt ifrån marknadsföring och praktiktillfällen till att genomgående erbjuda studenter relevanta extrajobb i form av studentmedarbetarskap.

Introduktion ett viktigt verktyg

Första tiden i arbetslivet är en rolig och utvecklande tid – men också en utmanande och ibland svår tid. Du ska omsätta dina kunskaper från din utbildning i praktik, ta stort ansvar och leverera resultat i hög takt. Därtill ska du lära känna en ny organisation, som i kommuner, landsting och regioner ofta är både stor, komplex och dessutom politiskt styrd. Alltför få arbetsgivare jobbar strukturerat med introduktion för sina nya medarbetare. Det är relevant för alla, men särskilt för de som kommer direkt från högskolan.

Arbetsgivaren bör ha en genomarbetad plan som löper över minst sex månader, gärna ett år, för att introducera den nyanställde i verksamheten, se till att hen får utvecklas i sin nya roll – och för att säkerställa kunskapsöverföringen av de aktuella kunskaper som den nyexaminerade tar med sig från högskolan ut i arbetslivet. Det ser vi kan leda till en mer positiv start på arbetslivet och bättre förutsättningar att prestera på sitt nya jobb för den nyanställde, och bättre förutsättningar för arbetsgivaren att nyttja den anställdes kompetens.

Konkurrenskraftig lön, kompetensutveckling och tydliga karriärvägar

Det är tydligt att kommuner, landsting och regioner har en del att arbeta på både när det gäller förutsättningar, utvecklingsmöjligheter och lön.

De strukturella löneskillnader som råder på svensk arbetsmarknad innebär att kvinnodominerade yrken och branscher, som den offentliga sektorn, värderas lägre och ligger efter lönemässigt jämfört med mansdominerade yrken och branscher. Det innebär att alla inom de kvinnodominerade sektorerna, både män och kvinnor, förlorar på detta. En missnöjdhet med löneläget är tydligt bland de unga yrkesverksamma och förväntningar om dåliga löner i sektorn är tydlig från studenterna. Vision ser både att arbetsgivarna och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) måste ta sitt ansvar i denna fråga, men även att de kvinnodominerade sektorerna på arbetsmarknaden måste tillåtas en högre löneökningstakt.

Det är alarmerande att så få av de unga yrkesverksamma förknippar sin arbetsgivare med goda karriärmöjligheter. Här måste arbetsgivaren bli mycket bättre, både på att visa upp de karriärmöjligheter som finns i organisationen och på att ta tillvara på kompetensen och utvecklingspotentialen hos sina medarbetare. Man behöver också utveckla strukturerade ledarskapsprogram och dylikt. Det ska vara möjligt både att klättra på karriärstegen och att göra karriär mer vertikalt, genom att specialisera sig eller på något annat sätt utveckla sin kompetens.

Förutsättningar för ett gott ledarskap

Vision har länge lyft vikten av ett bra ledarskap och goda förutsättningar för chefer att vara bra chefer och ledare. Det handlar bland annat om att ha rimligt antal underställda för att kunna ha en god dialog med medarbetare, om administrativt stöd till chefer samt en god dialog med politikerna i politiskt styrd verksamhet. Bra chefer med goda förutsättningar är grundläggande för att medarbetare ska känna sig delaktiga, ha inflytande, trivas och göra ett gott jobb.

Om undersökningen

Denna rapport bygger på två enkätundersökningar som vi har skickat ut via ett webbverktyg. En till högskolestuderande Vision-medlemmar och en till yrkesverksamma medlemmar, upp till 35 år.

Syftet med undersökningen var att ta reda på vad studenter och unga yrkesverksamma inom Visions organisationsområde anser är viktigt i valet av arbetsgivare, hur man ser på offentlig och privat sektor som arbetsgivare och vilka faktorer som är betydelsefulla. Vi ville även undersöka vilka framgångsfaktorer och utvecklingsmöjligheter kommuner och landsting har som arbetsgivare.

Enkäten till yrkesverksamma nådde 1904 personer, och besvarades av 840 personer. Det ger en svarsfrekvens om 44 procent. De flesta, 74 procent, är mellan 30 och 35 år gamla, 22 procent är mellan 25 och 29 år gamla och enbart tre procent är mellan 20 och 24.

En majoritet av de yrkesverksamma, 47 procent, har en högskoleutbildning med examen. 11 procent har en högskoleutbildning utan examen och 20 procent har en eftergymnasial yrkesutbildning. Enbart två procent har endast grundskoleutbildning, och två procent har angivit annan utbildning, där folkhögskola är det allra vanligaste.

Enkäten till studenter nådde 1342 personer, och besvarades av 452 personer, vilket ger en svarsfrekvens om 34 procent. En majoritet av studenterna, 59 procent, är mellan 20 och 24 år gamla. 16 procent är 25 till 29 år och enbart sex procent är mellan 30 och 34. Nio procent är under 20 och 10 procent är över 35.

Resultat

Hur ser drömjobbet ut?

Vi ställde frågan *Vad är viktigast för dig när du ska välja arbetsgivare?* till studenterna och de unga yrkesverksamma. De fick välja maximalt tre alternativ från en lista, eller fylla i egna associationer.

Tabell 1.

Vad är den viktigaste faktorn när du ska välja arbetsgivare? <i>Fördelning av svar från studenter</i>	
Intressanta arbetsuppgifter	53,2%
Bra arbetskamrater	44,2%
Bra lön	33,5%
Personlig utveckling	32,3%
Trygg anställningsform	23,7%
Bra balans mellan arbetsliv och privatliv	23,5%
Goda karriärmöjligheter	21,2%
Bra personalpolitik	15,0%
Bra fysisk arbetsmiljö	11,5%
Möjlighet till vidareutbildning	11,1%
Närhet/bra avstånd till jobbet	9,8%
Gott rykte och anseende	7,3%
Flexibel arbetstid	6,4%
Annat, vänligen specificera	2,1%
Bra förmåner	1,7%

Vad är den viktigaste faktorn när du ska välja arbetsgivare? <i>Fördelning av svar från unga yrkesverksamma</i>	
Intressanta arbetsuppgifter	52,3%
Bra arbetskamrater	46,2%
Bra lön	38,1%
Trygg anställningsform	26,5%
Personlig utveckling	25,4%
Bra balans mellan arbetsliv och privatliv	23,2%
Flexibel arbetstid	17,2%
Närhet/bra avstånd till jobbet	15,3%
Bra personalpolitik	14,8%
Goda karriärmöjligheter	10,7%
Möjlighet till vidareutbildning	7,2%
Bra fysisk arbetsmiljö	7,1%
Gott rykte och anseende	3,8%
Bra förmåner	1,7%
Annat, vänligen specificera	1,7%

De faktorer som studenterna värderar högst är:

- ▶ Intressanta arbetsuppgifter
- ▶ Bra arbetskamrater
- ▶ Bra lön
- ▶ Personlig utveckling
- ▶ Trygg anställningsform

Intressanta arbetsuppgifter kommer högst, där över hälften av studenterna tycker att det är viktigt när de ska välja arbetsgivare. På det följer bra arbetskamrater vilket drygt två av fem rankar som viktigt, därefter bra lön och personlig utveckling som ungefär en tredjedel har angett och efter det trygg anställningsform som drygt var femte anger som viktigt.

Ser vi till de unga yrkesverksamma så är det i stort sätt samma faktorer som återkommer. De som rankas högst är:

- ▶ Intressanta arbetsuppgifter
- ▶ Bra arbetskamrater
- ▶ Bra lön
- ▶ Trygg anställningsform
- ▶ Personlig utveckling

Trygg anställning hamnar här på plats fyra, istället för plats fem som hos studenterna, men andelen som anser att detta är viktigt ligger nära varandra.

Bra balans mellan arbetsliv och privatliv rankar både studenter och unga yrkesverksamma på plats sex, med närmare var fjärde som anser att det är viktigt. Sedan rankar studenter goda karriärmöjligheter och bra personalpolitik, medan de unga yrkesverksamma värderar flexibel arbetstid och närhet/bra avstånd till jobbet. Det skulle kunna vara en reflektion av att de unga yrkesverksamma är äldre och det är troligt att fler av dem har barn i de lägre åldrarna, då livspusslet ofta är extra påtagligt.

Var kan man hitta drömjobbet?

Studenters föreställningar kring privat och offentlig sektor

Vi tittade i föregående avsnitt på vad studenter och unga yrkesverksamma värderar hos attraktiva arbetsgivare, där de fick välja de viktigaste faktorerna när de ska välja arbetsgivare. Men hur står sig offentlig respektive privat sektor i relation till de förväntningar de unga studenterna har?

Vi ställde frågan *Vad associerar du med att arbeta i kommun/landsting?* Och *Vad associerar du med att arbeta i ett privat företag?* till studenterna. Vi har formulerat frågan med kommun/landsting istället för offentlig sektor, då det framförallt är i kommunen och landstingen som Visions medlemmar, och en stor del av välfärdsjobben, finns.

Studenterna fick välja maximalt tre alternativ från en lista, eller fylla i egna associationer.

Tabell 2.

Vad associerar du med att arbeta i kommun/landsting? <i>Fördelning av svar från studenter</i>			
Trygg anställningsform	66,8%	Bra fysisk arbetsmiljö	12,0%
Bra balans mellan arbetsliv och privatliv	25,4%	Goda karriärmöjligheter	9,4%
Bra personalpolitik	25,4%	Gott rykte och anseende	9,4%
Närhet/bra avstånd till jobbet	24,7%	Flexibel arbetstid	8,7%
Möjlighet till vidareutbildning	22,9%	Personlig utveckling	8,2%
Bra arbetskamrater	17,8%	Bra lön	4,0%
Bra förmåner	13,1%	Annat, vänligen specificera	2,0%
Intressanta arbetsuppgifter	12,9%		

De fem faktorer som studenter främst förknippar med att arbeta i kommun och landsting är:

- ▶ Trygg anställningsform
- ▶ Bra balans mellan arbetsliv och privatliv
- ▶ Bra personalpolitik
- ▶ Närhet/bra avstånd till jobbet
- ▶ Möjlighet till vidareutbildning

De faktorer som både studenter och unga yrkesverksamma värderar högt hamnar här långt ner. Intressanta arbetsuppgifter kommer först på åttonde plats, bra arbetskamrater på sjätte och personlig utveckling och bra lön hamnar anmärkningsvärt tredje respektive näst sist.

Trygg anställningsform är framförallt det som kommuner och landsting har till sin fördel. Två av tre studenter förknippar kommuner och landsting med detta. På de följande platserna kommer bra balans mellan arbetsliv och privatliv, en bra personalpolitik, närhet/bra avstånd till jobbet och möjlighet till vidareutbildning. Det är ungefär en av fyra studenter som angett dem som associationer. Värt att notera

är glappet mellan plats ett och plats två, där 66,8 procent anger trygg anställningsform som ligger på första plats, mot 25,4 som anger tvåan – bra balans mellan arbetsliv och privatliv.

Vad anser studenterna då om den privata sektorn? Vi ställde motsvarande fråga, och studenterna fick välja maximalt tre alternativ från en lista, eller fylla i egna associationer.

Tabell 3.

Vad associerar du med att arbeta i ett privat företag? <i>Fördelning av svar från studenter</i>			
Bra lön	59,4%	Möjlighet till vidareutbildning	11,6%
Goda karriärmöjligheter	39,7%	Bra fysisk arbetsmiljö	8,5%
Bra förmåner	31,0%	Bra balans mellan arbetsliv och privatliv	8,0%
Flexibel arbetstid	21,4%	Bra personalpolitik	7,6%
Personlig utveckling	20,3%	Trygg anställningsform	5,6%
Intressanta arbetsuppgifter	18,8%	Annat, vänligen specificera	4,5%
Bra arbetskamrater	13,6%	Närhet/bra avstånd till jobbet	3,3%
Gott rykte och anseende	13,2%		

De fem faktorer som studenter främst förknippar med att arbeta i ett privat företag är:

- ▶ Bra lön
- ▶ Goda karriärmöjligheter
- ▶ Bra förmåner
- ▶ Flexibel arbetstid
- ▶ Personlig utveckling

En tydlig skillnad framgår i bilden som studenter har av kommun/landsting och privata företag. Det man främst förknippar med att arbeta i ett privat företag är bra lön, det är närmare två av tre som angett detta. Personlig utveckling rankas här på plats fem, där en av fem studenter associerar det till arbete i ett privat företag.

Intressanta arbetsuppgifter och bra arbetskamrater, som både studenter och unga yrkesverksamma värderar högt, kommer dock först på plats sex och sju. Trygg anställning hamnar först på plats tretton. Knappt sex procent förknippar detta med arbete i privat företag.

Sammanfattning

Vilken typ av arbetsgivare motsvarar studenternas förväntningar på drömjobbet? Det är en blandad bild som träder fram. Både kommuner och landssting och privat sektor associeras med såväl viktiga som mindre viktiga faktorer, och båda rankar lågt på några faktorer som är väldigt viktiga för studenterna.

Sammantaget kan man dock se att privat sektor i högre utsträckning associeras med de faktorer som studenterna har rankat som viktiga när de väljer arbetsgivare.

Finns drömjobbet i offentlig sektor?

Unga yrkesverksammas upplevelse av sin arbetsgivare

Bilden av kommuner och landsting är således inte särskilt positiv. Men hur ser det ut med unga yrkesverksammas upplevelse av sin arbetsgivare? Blir bilden man har av kommuner och landsting bekräftad när studenterna börjar jobba, eller är det rent av tvärtom?

För att ta reda på detta ställde vi frågan *Vad associerar du med din nuvarande arbetsgivare?* till de unga yrkesverksamma. De fick välja maximalt tre alternativ från en lista, eller fylla i egna associationer.

Tabell 4.

Vad associerar du med din nuvarande arbetsgivare? <i>Fördelning av svar från unga yrkesverksamma</i>			
Bra arbetskamrater	62,8%	Bra fysisk arbetsmiljö	7,2%
Intressanta arbetsuppgifter	37,3%	Gott rykte och anseende	6,5%
Trygg anställningsform	33,6%	Bra personalpolitik	6,0%
Flexibel arbetstid	32,9%	Bra förmåner	4,5%
Närhet/bra avstånd till jobbet	30,2%	Möjlighet till vidareutbildning	4,5%
Bra balans mellan arbetsliv och privatliv	17,5%	Goda karriärmöjligheter	4,4%
Personlig utveckling	15,3%	Annat, vänligen specificera	1,8%
Bra lön	8,2%		

De fem faktorer som unga medarbetare främst associerar med sin nuvarande arbetsgivare är:

- ▶ Bra arbetskamrater
- ▶ Intressanta arbetsuppgifter
- ▶ Trygg anställningsform
- ▶ Flexibel arbetstid
- ▶ Närhet/bra avstånd till jobbet

De två faktorer som de unga yrkesverksamma rankar högst är bra arbetskamrater och intressanta arbetsuppgifter - samma två faktorer som toppar både studenter och yrkesverksammas ranking av de viktigaste faktorerna när de ska välja arbetsgivare, om än i omvänd ordning. Det är ett positivt betyg på kommuner och landsting som arbetsgivare.

Bra lön, som kommer trea för både studenter och unga yrkesverksamma när de rankar de viktigaste faktorerna när de väljer arbetsgivare, kommer först på åttonde plats. Personlig utveckling kommer först på plats sju, medan trygg anställningsform hamnar på tredje.

I botten kommer goda karriärmöjligheter och möjlighet till vidareutbildning.

Det kan konstateras att den unga yrkesverksammas upplevelse av sin arbetsgivare är mycket mer positiv än den bild som studenter har av arbete i offentlig sektor. Fyra av de fem faktorer som både

studenter och unga yrkesverksamma rankar högst när de ska välja arbetsgivare hamnar rankas högre av unga yrkesverksamma när de beskriver vad de associerar med sin arbetsgivare, än vad de gör när studenter associerar till kommuner och landsting. Verkligheten överträffar förväntningarna.

Däremot kan konstateras att även om de faktorer som studenter och unga yrkesverksamma rankar högt finns med i de unga yrkesverksammas mest förekommande associationer till sin arbetsgivare, så kan man se tydliga skillnader i hur många som gör dessa positiva kopplingar. Exempelvis är intressanta arbetsuppgifter i toppen av båda listorna. Men det är ungefär 16 procentenheter fler studenter och yrkesverksamma som angivit intressanta arbetsuppgifter som en viktig faktor när de väljer arbetsgivare, än det är unga yrkesverksamma som förknippar intressanta arbetsuppgifter med sin arbetsgivare.

Utifrån en sådan jämförelse mellan hur många studenter och unga yrkesverksamma som rankat en faktor som viktig när de väljer arbetsgivare och hur många unga yrkesverksamma som faktiskt förknippar detta med sin arbetsgivare så kan vi se vilja utvecklings- och framgångsområden som kommuner och landsting har som arbetsgivare.

Utvecklingsområden

- ▶ Intressanta arbetsuppgifter
- ▶ Personlig utveckling
- ▶ Bra lön
- ▶ Bra personalpolitik
- ▶ Goda karriärmöjligheter

Framgångsområden

- ▶ Bra arbetskamrater
- ▶ Trygg anställningsform
- ▶ Flexibel arbetstid

Sammanfattning

Vi kan sammanfattningsvis konstatera att verkligheten som de unga yrkesverksamma beskriver i stor mån överträffar studenters bild av kommuner och landsting. Det är väldigt positivt! Många unga yrkesverksamma tycker att de har intressanta arbetsuppgifter och bra arbetskamrater. De tycker att de har en trygg anställningsform och möjlighet till flexibel arbetstid. Allt det är faktorer som både unga yrkesverksamma och studenter anser är viktiga.

Men det framkommer också att kommuner och landsting har en stor förbättringspotential, både vad gäller den bild de sänder ut och som arbetsgivare. Faktorer som bra lön, personlig utveckling och goda karriärmöjligheter är sådant som studenter inte förknippar med kommuner och landsting och som unga yrkesverksamma inte associerar med sin arbetsgivare.

För att bli attraktiva arbetsgivare måste kommuner och landsting bli bättre på att marknadsföra sig och de intressanta arbeten de har, men de måste också faktiskt arbeta med sig själva som arbetsgivare för att utveckla sina svaga sidor.

Vart vill man söka sig?

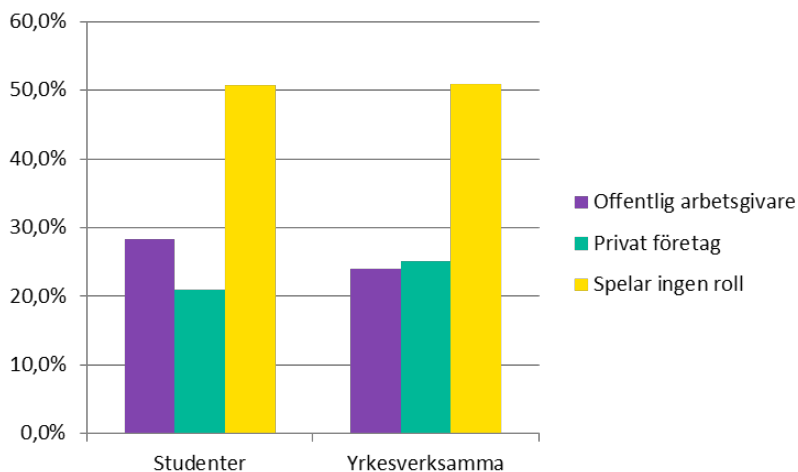
Om de unga som studerar eller är i början av arbetslivet skulle få välja fritt – vart skulle de då vilja arbeta? Hur attraktiva är olika arbetsgivare i deras ögon.

Vi ställde frågan *Hos vilken typ av arbetsgivare skulle du vilja jobba i första hand?* till studenterna. Här är det en stor majoritet, 51 procent, som anger att det inte spelar någon roll. 29 procent vill i första hand arbeta i offentlig sektor och enbart 21 procent anger privat sektor som sitt förstahandsval.

Till de yrkesverksamma ställde vi frågan *Om du skulle byta jobb, hos vilken typ av arbetsgivare skulle du vilja jobba i första hand?* Även här är det de allra flesta, 51 procent, som anger att det inte spelar någon roll hos vilken typ av arbetsgivare de skulle jobba. 25 procent anger att de helst skulle vilja arbeta hos en privat arbetsgivare och 24 procent anger att de helst skulle vilja arbeta i offentlig sektor.

Diagram 1. Om du skulle byta jobb, hos vilken typ av arbetsgivare skulle du vilja jobba i första hand?

Fördelning av svar från studenter och yrkesverksamma



Den övervägande majoriteten av både studenter och unga yrkesverksamma menar således att det inte spelar någon roll hos vilken typ av arbetsgivare de jobbar. Här har kommuner och landsting en stor potential att rekrytera. Det kräver dock att de kan konkurrera med intressanta tjänster och goda villkor.

Nästan lika många av de yrkesverksamma vill helst arbeta i offentlig sektor som i privat. Hos studenterna är det dock markant fler som anger att de i första hand vill arbeta i offentlig sektor, jämfört med de som helst vill arbeta privat. Här finns en intressant potential för rekrytering.

Vad motiverar studenternas val?

Vad är det då som lockar studenterna hos offentliga respektive privata arbetsgivare? Vi ställde följdfrågan *Varför vill du helst arbeta i ett privat företag?* till de som angav att de i första hand ville arbeta på ett privat företag. Till de som helst ville arbeta i offentlig sektor ställdes motsvarande fråga.

Tabell 5. Varför vill du helst arbeta...

*Fördelning av svar från studenter*¹

...hos en offentlig arbetsgivare?		...på ett privat företag?	
Mitt arbete kommer till nytta för samhället	36,5%	Bra lön	31,6%
Trygghet	32,5%	Finns intressanta jobb där	28,4%
Finns intressanta jobb där	11,1%	Bra karriärmöjligheter	12,6%
Det jag vill jobba med finns bara där	5,6%	Stor frihet	9,5%
Stora utmaningar	4,0%	Stora utmaningar	6,3%
Bra karriärmöjligheter	3,2%	Mitt arbete kommer till nytta för samhället	4,2%
Bra förmåner	2,4%	Det jag vill jobba med finns bara där	3,2%
Annat, vänligen specificera	2,4%	Annat, vänligen specificera	2,1%
Högt arbetstempo	1,6%	Bra förmåner	1,1%
Lågt arbetstempo	0,8%	Trygghet	1,1%
Bra lön	0,0%	Högt arbetstempo	0,0%
Stor frihet	0,0%	Lågt arbetstempo	0,0%

De studenter som angav att de helst skulle vilja arbeta hos en offentlig arbetsgivare motiverade detta främst med:

- ▶ Mitt arbete kommer till nytta för samhället
- ▶ Trygghet
- ▶ Finns intressanta jobb där

De som helst ville arbeta hos en privat arbetsgivare framhöll istället:

- ▶ Bra lön
- ▶ Finns intressanta jobb där
- ▶ Bra karriärmöjligheter

Viktigast för de som vill arbeta i offentlig sektor är att deras arbete kommer till nytta för samhället och den trygghet de anser att en offentlig arbetsgivare kan ge. Utmärkande för privat sektor är bra lön och bra karriärmöjligheter. Båda grupperna anger att det finns intressanta jobb i den sektorn som anledning till att man valt den. Andelen som anger detta är dock högre för privat sektor än för offentlig.

¹ Ett misstag i utformningen av enkätformuläret har gjort att studenterna enbart kunde ange ett alternativ på denna fråga, inte maximalt tre svarsalternativ som på andra frågor. Dessa procentsatser ska således inte jämföras direkt med de tabeller där respondenterna har fått ange flera svarsalternativ. Någon sådan jämförelse sker inte heller i analysen.

Drömjobb i praktiken?

Hur tycker de unga yrkesverksamma att arbetet motsvarar förväntningarna

Vi har sett vad studenter och unga yrkesverksamma ser som viktigt när de väljer arbetsgivare. Vi har jämfört studenters förväntningar på kommun och landsting respektive privat sektor som arbetsgivare med unga yrkesverksammas associationer med sin egen arbetsgivare. Men hur har de unga yrkesverksammas egna förväntningar på arbetslivet infriats eller grusats?

Tabell 6. På vilket sätt anser du att din arbetsgivare ... de förväntningar du hade när du först anställdes?

Fördelning av svar från unga yrkesverksamma, de fick välja maximalt tre alternativ.

...lever upp till...		...inte lever upp till...	
Jag har intressanta arbetsuppgifter	47,4%	Bristande/dåligt ledarskap	42,6%
Mitt arbete kommer till nytta för samhället	43,4%	Dålig lön	42,1%
Stor frihet	32,4%	Bristande/dålig kompetensutveckling	20,6%
Trygghet	26,4%	Högt arbetstempo	19,6%
Stora utmaningar	21,0%	Dåliga karriärmöjligheter	18,6%
Bra kompetensutveckling	16,2%	Bristande/dåligt administrativt stöd	18,5%
Bra ledarskap	15,3%	Dåliga förmåner	16,2%
Högt arbetstempo	14,7%	Otryggt	13,8%
Bra administrativt stöd	9,5%	Finns inga stora utmaningar	7,9%
Bra lön	7,7%	Annat, vänligen specificera	5,7%
Bra förmåner	6,0%	Lågt arbetstempo	5,5%
Bra karriärmöjligheter	5,6%	För lite frihet	5,3%
Annat, vänligen specificera	2,8%	Det jag vill jobba med finns inte där	4,8%
Lågt arbetstempo	1,6%	Arbetsuppgifterna är inte intressanta	3,7%
		Mitt arbete där kommer inte till nytta för samhället	0,8%

De främsta anledningarna till att arbetet lever upp till förväntningarna är:

- ▶ Jag har intressanta arbetsuppgifter
- ▶ Mitt arbete kommer till nytta för samhället
- ▶ Stor frihet

Det som toppar listan är att unga yrkesverksamma anser att de har intressanta arbetsuppgifter. Då det är vad som kommer högst, både för unga yrkesverksamma och studenter, när de rankar vad som är viktigt när de väljer arbetsgivare så är detta positivt. Dock är det endast knappt hälften av de unga yrkesverksamma som anger detta. Drygt två av fem anser att det faktum att deras arbete kommer till nytta för samhället är en infriad förväntning, vilket är viktigt då det är den främsta anledningen att vilja söka sig just till offentlig sektor. Trygghet, stor frihet och stora utmaningar är också områden där man upplever att ens arbetsgivare lever upp till förväntningarna.

De främsta anledningarna till att arbetsgivare inte lever upp till förväntningarna är istället

- ▶ Bristande/dåligt ledarskap
- ▶ Dålig lön
- ▶ Bristande/dålig kompetensutveckling

Dålig lön är en återkommande bristfaktor. Här sticker också bristande/dåligt ledarskap och kompetensutveckling ut. Bristande ledarskap kan tänkas hänga ihop med det faktum att mycket få av de unga yrkesverksamma förknippar sin arbetsgivare med bra personalpolitik. Det är anmärkningsvärt, då vi vet att ledarskapet är en av de viktigaste förutsättningarna för möjlighet till en god prestation och dessutom till en effektiv verksamhet. Velfärdssektorn borde ha som ambition att föregå med gott exempel på detta område, inte som nu ha det som bottenresultat.

Vikten av en god kompetensutveckling återspeglas i det att personlig utveckling är högt värderat när både studenter och unga yrkesverksamma ska välja arbetsgivare. Här är det en av fem som ser det som en anledning till att arbetsgivaren inte lever upp till förväntningarna. Samtidigt är det cirka 16 procent som anser att det är en anledning till att arbetsgivare faktiskt lever upp till förväntningarna. En anledning till detta kan vara stora skillnader hos olika arbetsgivare.

Lön för mödan?

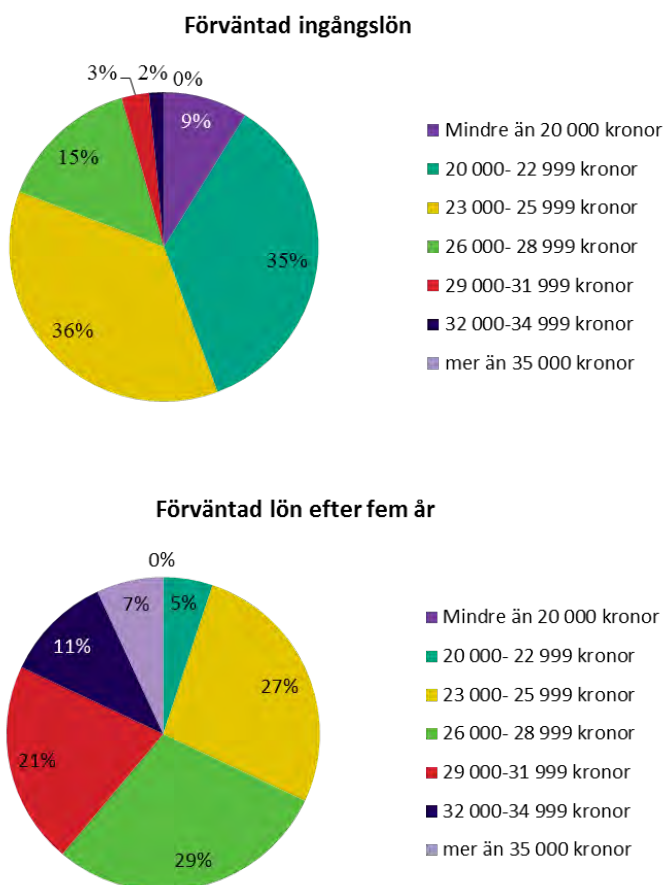
Lönen är en återkommande aspekt som är problematisk för kommuner och landsting som arbetsgivare. Både studenter och unga yrkesverksamma rankar bra lön högt som en faktor när de ska välja arbetsgivare. Det är det som studenter främst förknippar med att arbeta i ett privat företag, men det som hamnar i botten för kommuner och landsting.

De unga yrkesverksamma återspeglar den bilden, bra lön kommer först på åttonde plats när de rankar sina associationer till sin nuvarande arbetsgivare. Enbart åtta procent förknippar bra lön med sin nuvarande arbetsgivare. Det är också knappt åtta procent som anger bra lön som en anledning till varför den nuvarande arbetsgivaren lever upp till de förväntningar man först hade när man blev anställd, medan drygt två av fem, 42 procent, anger det som en anledning till varför deras nuvarande arbetsgivare inte lever upp till deras förväntningar.

Hur ser det då ut? Vilka förväntningar har studenter på sin ingångslön och löneutveckling, och hur ser det ut för de unga yrkesverksamma som är i arbetslivet.

Vi ställde frågorna *Vilken månadslön förväntar du dig på ditt första jobb?* och *Vilken månadslön förväntar du dig efter fem år i arbetslivet?* till studenterna.

Diagram 2.



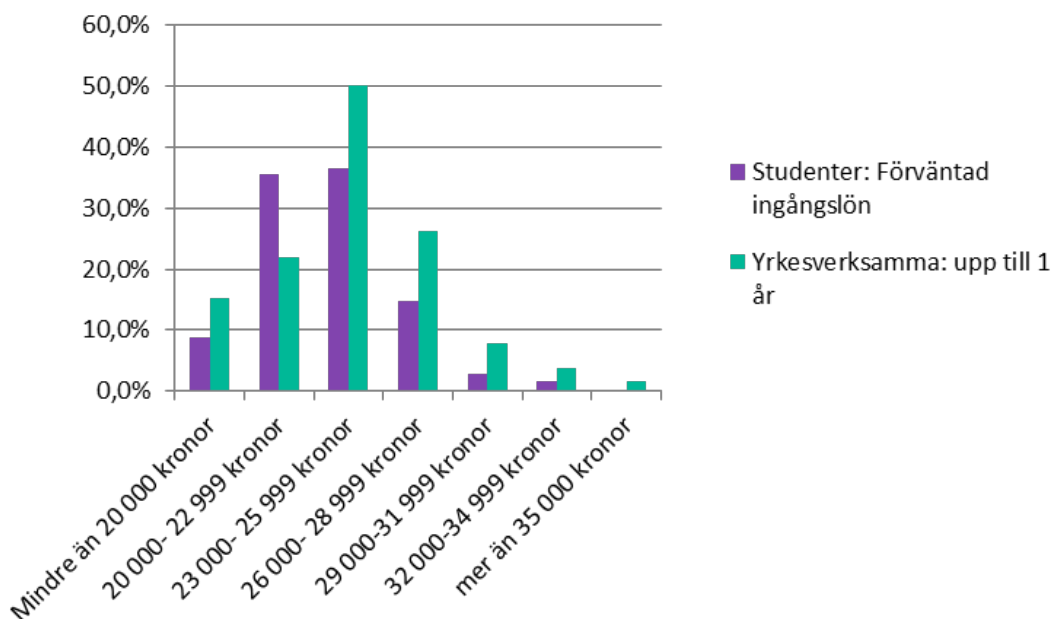
De flesta av studenterna har ganska modesta förväntningar på sin ingångslön. En dryg tredjedel tror att de kommer att landa i spannet 20 000 – 22 999 kronor och en dryg tredjedel tror att de kommer att landa i spannet 23 000 – 25 999 kronor. Med tanke på att de flesta läser en flerårig utbildning på högskolenivå, med de studieskulder och den försenade karriärstart det innebär, så förväntar sig många av studenterna inte att det ska betala sig särskilt väl från början. 15 procent tror att de kommer landa på en ingångslön mellan 26 000-28 999 kronor, och knappt fem procent tror att de kommer att få en ingångslön över 29 000 kronor.

Hur ser då den förväntade lönen ut efter några år i arbetslivet? Nu har det rört på sig. Enbart fem procent tror att de kommer att ha en lön under 23 000 kronor. Nästan en tredjedel, 27 procent, ser sig i spannet 23 000 - 25 999 kronor, och något fler, 29 procent, tror att de kommer ha en lön mellan 26 000 - 28 999 kronor. Nu är det nästan två av fem, 39 procent, som tror att de kommer ha en lön över 29 000, och nästan var femte, 18 procent, som tror att de kommer ha en lön på 32 000 kronor eller mer.

Hur korresponderar studenternas förväntningar med de unga yrkesverksammas verklighet

Vi ställde frågan *Vilken månadslön förväntar du dig på ditt första jobb?* till studenter och frågan *Vilken månadslön har du?* till unga yrkesverksamma. Bland dessa selekterade vi de som hade varit i arbetslivet upp till och med ett år.

Diagram 3.

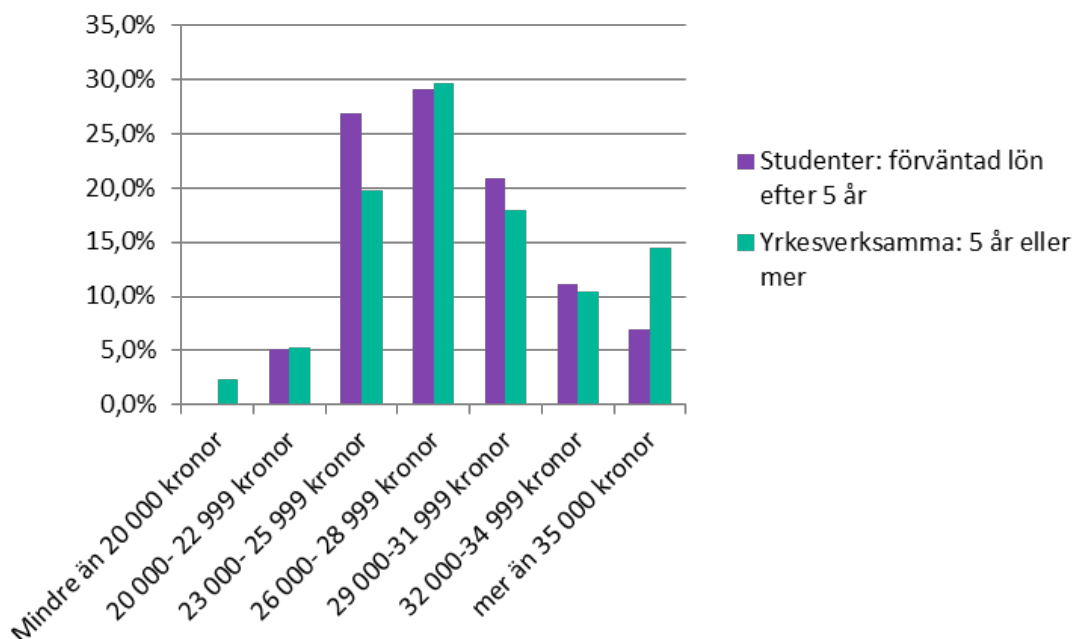


Tittar vi på unga yrkesverksamma som har varit i arbetslivet i upp till ett år så visar det sig att den lön de faktiskt har överträffar studenternas förväntningar på ingångslön. Drygt var tredje student, 36 procent, tror att de kommer att ha en lön mellan 20 000 – 22 999 kronor, medan enbart cirka en av fem yrkesverksamma befinner sig i detta intervall. Drygt en tredjedel av studenterna tror också att de kommer att ha en ingångslön mellan 23 000 -25 999, medan hälften av de yrkesverksamma ligger i detta spann. På samma sätt så är det 15 procent som tror att de kommer landa på en ingångslön mellan 26 000 -28 999 kronor, och knappt fem procent tror att de kommer att få en ingångslön över 29 000

kronor. I själva verket ligger drygt var fjärde yrkesverksam i spannet mellan 26 000 - 28 999 kronor, och 13 procent har mer än 29 000 i lön.

För att sedan undersöka studenternas syn på sin framtida löneutveckling och hur denna korresponderar med de unga yrkesverksammas verklighet så ställde vi på motsvarande sätt frågan *Vilken månadslön förväntar du dig efter fem år i arbetslivet?* till studenter och frågan *Vilken månadslön har du?* till unga yrkesverksamma. Bland dessa selekterade vi de som hade varit i arbetslivet fem år eller mer.

Diagram 4.



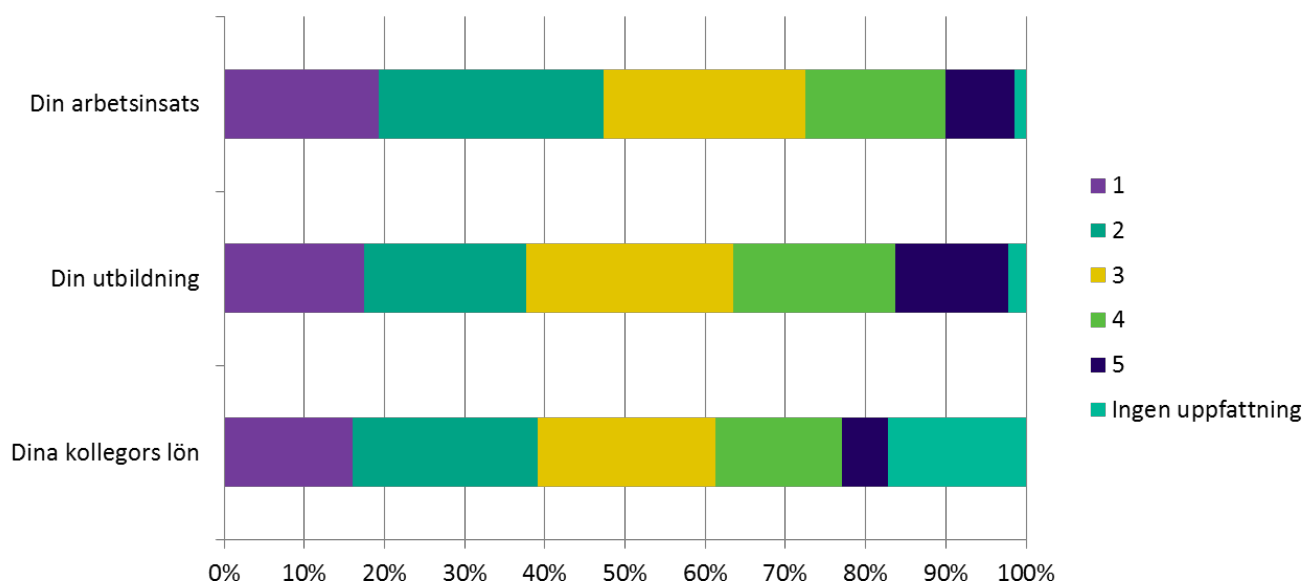
Ser vi till löneutvecklingen så överträffar även här verkligheten studenternas förväntningar. Nästan en tredjedel, 27 procent, ser sig vara i spannet 23 000 - 25 999 kronor. Enbart var femte yrkesverksam ligger i detta spann efter fem år eller mer i yrkeslivet. 29 procent av studenterna tror att de kommer ha en lön mellan 26 000 - 28 999 kronor, vilket överensstämmer ganska bra med verkligheten. Nästan två av fem studenter, 39 procent, tror att de kommer ha en lön över 29 000, och nästan var femte, 18 procent, som tror att de kommer ha en lön på 32 000 kronor eller mer. Verkligheten ser något bättre ut även här. Lite fler, 43 procent av de yrkesverksamma, har en lön över 29 000 och var fjärde, 25 procent, har en lön över 32 000 kronor.

Vad tycker de unga yrkesverksamma om sin lön?

För att få en uppfattning om hur de unga yrkesverksamma ser på sin lön ställde vi frågor om hur nöjd man är med sin lön i relation till olika faktorer. Respondenterna fick ange svaren på en skala från ett till fem, där ett innebär inte alls nöjd och fem innebär helt nöjd.

Diagram 5. Hur nöjd är du med din lön i relation till...

Fördelning av svar från yrkesverksamma. 1 innebär inte alls nöjd och 5 innebär helt nöjd



Här kan vi se att de unga är mest nöjda med sin lön i relation till sin utbildning, här ligger medelvärdet bland svaren på 2,93. Medelvärdet för nöjdheten i relation till sin arbetsinsats och sina kollegors lön är snarlika, 2,68 respektive 2,67. Då ska dock tas med i beräkningen att fler, 17 procent, inte har någon uppfattning i frågan om sin nöjdhet i relation till sina kollegor.

Generellt ligger nöjdheten med sin lön strax över medel, men resultatet i relation till frågan – hur nöjd man är med sin lön – måste anses som problematiskt.

Sammanfattning:

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att verkligheten överträffat studenternas förväntningar, både vad gäller ingångslöner och vad gäller löner efter några år i arbetslivet. Men detta måste sättas i relation till att studenterna har mycket lågt ställda förväntningar på sina framtida löner. Utbildning är en investering som studenten gör i sig själv och i sin framtida karriär, men också en investering för samhället och för den framtida arbetsgivaren och den ska betala sig.

Vi kan också se att de unga yrkesverksamma inte är särskilt nöjda med sina löner, vilket går i linje med andra resultat i rapporten.

Unga om drömjobbet

**Studenter och unga yrkesverksamma
om attraktiva jobb**

För frågor om rapporten, kontakta:

Sanna Fransson, utredare
sanna.fransson@vision.se
08 789 64 23

eller Visions förbundsordförande

Annika Strandhäll
annika.strandhall@vision.se
08 789 63 19

Presskontakter

Nina Odermalm Schei, presschef
nina.odermalmschei@vision.se
073 056 70 33

Maria Martinsson, pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070 655 50 48