

Rasmussen  
ANALYS

  
KONUNGENS STIFTELSE  
UNGT LEDARSKAP

# Ungdoms- fokus 2023

# Varmt välkommen till 2023 års Ungdomsfokusrapport!

Ungdomsfokus är undersökningen som varje år kartlägger 15–29 åringars liv, framtidsdrömmar, drivkrafter och arbetslivsvärderingar. Undersökningen har genomförts sedan 2015 och är den åttonde i ordningen.

**A**rets undersökning visar att unga är en kraft att räkna med i en tid präglad av osäkerhet. Dagens 15–29 åringar står inför utmaningar som tidigare generationer kanske aldrig ens kunnat föreställa sig och de navigerar genom en komplex verklighet som präglas av oro för krig, klimatkris och ekonomisk instabilitet. Samtidigt visar årets resultat på en stark vilja att växa som individer och en villighet att möta samhällsutmaningarna med öppna ögon.

Därutöver ser vi att intresset för ledarskap bland unga är starkare än någonsin tidigare. Det är ett positivt tecken som lovar gott för framtiden. Unga vill leda och påverka, men de vill göra det med stöd och vägledning från personer med mer erfarenhet. Det är tydligt

att unga söker efter mentorer i arbetslivet och ser stor nytta med en åldersblandning på arbetsplatserna. Den mångfald av perspektiv och idéer som detta medför, tillsammans med en förbättrad arbetsmiljö, värderas högt av många unga.

Vi hoppas att den här rapporten kommer att ge dig som läsare både inspiration och fördjupad kunskap om framtidens medarbetare, ledare, medborgare och beslutsfattare!

SOFIA RASMUSSEN,  
VD, Rasmussen Analys

IDA HENNERDAL,  
Verksamhetsledare,  
Stiftelsen Ungt Ledarskap

Sofia Rasmussen.



Ida Hennerdal.



# Innehåll

<b>Om studien</b>	4
<b>KAPITEL 1</b>	
<b>Drömarbetslivet enligt dagens unga</b>	5
Utan långsiktig kompetensförsörjning stannar Sverige	6
Lärande och personlig utveckling – nödvändiga färdigheter på framtidens arbetsmarknad	11
Åtta av tio unga intresserade av att leda	13
Drömjobbet 2023: flera jobb inom välfärdssektorn toppar listan	14
<b>KAPITEL 2</b>	
<b>Ungas syn på framtiden</b>	17
Ungas framtidssyn mer dystert än förra året	18
Framtiden för artificiell intelligens	19
Otrygga tider och trygghetsorienterade värderingar	22
Klimatkatastrofen är här år 2050	24
<b>KAPITEL 3</b>	
<b>Fyra insikter om unga – så leder och stöttar vi unga i arbetslivet</b>	26
<b>Källor</b>	27



# Om studien

**A**nalysföretaget **RASMUSSEN ANALYS AB** har tillsammans med **KONUNGENS STIFTELSE UNGT LEDARSKAP** genomfört en enkätundersökning under perioden 28–31 augusti 2023.

981 fullständiga svar från personer i åldrarna 15–29 år samlades in via webbpaneler. För att möjliggöra jämförelser med andra åldersgrupper har vi även samlat in 372 fullständiga svar från personer i åldrarna 30–65 år. Bland de svarande som tillhör den unga målgruppen (15–29 år) är 52 procent kvinnor, 47 procent män och 0,3 procent annat. I rapporten inkluderas flera diagram där mäns och kvinnors svar jämförs. Gruppen ”annat” finns inte med som jämförelsegrupp på grund av att andelen som tillhör gruppen i den här undersökningen är för liten för att vi ska kunna dra slutsatser om den.

39 procent av de unga respondenterna bor i Stockholm, Göteborg eller Malmö, 17 procent bor i en annan stor stad med över 100 000 invånare, 26 procent bor i en mindre stad med 20 000–100 000 invånare, 12 procent bor i en småstad med 1000 till 20 000 invånare och 6 procent bor på landsbygden. 22 procent av de unga svarande har utländsk bakgrund, det vill säga att de själva är födda utanför Sverige eller att båda föräldrarna är det.

89 procent av de unga respondenterna svarar att de alltid eller ofta har en plats i sitt hem där de kan vara ifred och inte bli störda om de vill det. 11 procent svarar att de sällan eller aldrig kan vara ifred i sitt hem.

16 procent av de unga respondenterna identifierar sig som HBTQI+ -person (Homosexuell, Bisexuell, Transperson, Queer, Intersexperson). 4 procent svarar att de ”kanske” identifierar sig som som HBTQI+ -person. Sammantaget svarar 20 procent av de unga att de helt säkert eller kanske identifierar sig som HBTQI+ -person. Motsvarande andel bland 30–49 åringarna är 15 procent och bland 50-plussarna 3 procent.

# Drömarbetslivet enligt dagens unga

**M**ånga branscher brottas idag med enorma problem när det gäller att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen. En väsentlig del av lösningen ligger i att arbetsgivare förstår vad som attraherar kompetens, och inte minst de unga talangerna. **Vad definierar egentligen en attraktiv arbetsgivare i en tid där AI, hybridarbete och livslångt lärande spelar en allt större roll?** I årets Ungdomsfokus ser vi flera betydande förändringar i ungas arbetslivsvärderingar. Tydligt är att fokus på ekonomisk trygghet i kombination med möjlighet till autonomi och flexibilitet i arbetslivet blivit mer avgörande för unga. **I den första delen av rapporten djupdyker vi i ungas förändrade arbetslivsvärderingar, vilka yrken som anses vara drömjobb och varför unga har så stort behov av äldre kollegor på arbetsplatserna.**

# Utan långsiktig kompetensförsörjning stannar sverige

**A**tta av tio svenska arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens när de ska rekrytera<sup>1</sup>. Många branscher menar att svårigheten att locka talanger utgör det främsta hindret för tillväxt och överlevnad. Trots det är det bara en av tre arbetsgivare som anser att de är tillräckligt bra på att utnyttja hela poolen av kompetens när de rekryterar nya medarbetare.<sup>2</sup>

Även om denna rapport fokuserar på unga, så är det viktigt att betona att många branscher nu behöver attrahera arbetskraft från alla åldersgrupper, inklusive erfarna och seniora medarbetare. Det här är en utmaning som sträcker sig över generationsgränserna och som kräver en bred strategi för att bemöta olika behov och förväntningar hos olika åldersgrupper.

## Unga prioriterar ekonomisk trygghet

Om du hade möjlighet att välja mellan olika arbetsgivare – vad skulle vara viktigast för dig när du väljer var du vill jobba? Frågan har ställts i Ungdomsfokus sedan 2015 och varje år har samma aspekt toppat listan, nämligen: trevlig miljö och trevliga kollegor. För första gången sedan studiens start har trenden dock brutits och hög lön har ersatt

trevliga kollegor på första platsen. Hög lön värderas högst av både unga kvinnor och unga män. Att hög lön nu klättrat upp till en första plats i rangordningen kan sannolikt förklaras av det allt tuffare läget i svensk ekonomi. Inflation och ökade bränsle- och livsmedelskostnader är sannolikt faktorer som ligger bakom resultaten, liksom det oroliga säkerhetsläget som resulterar i ett ökat fokus på trygghet.

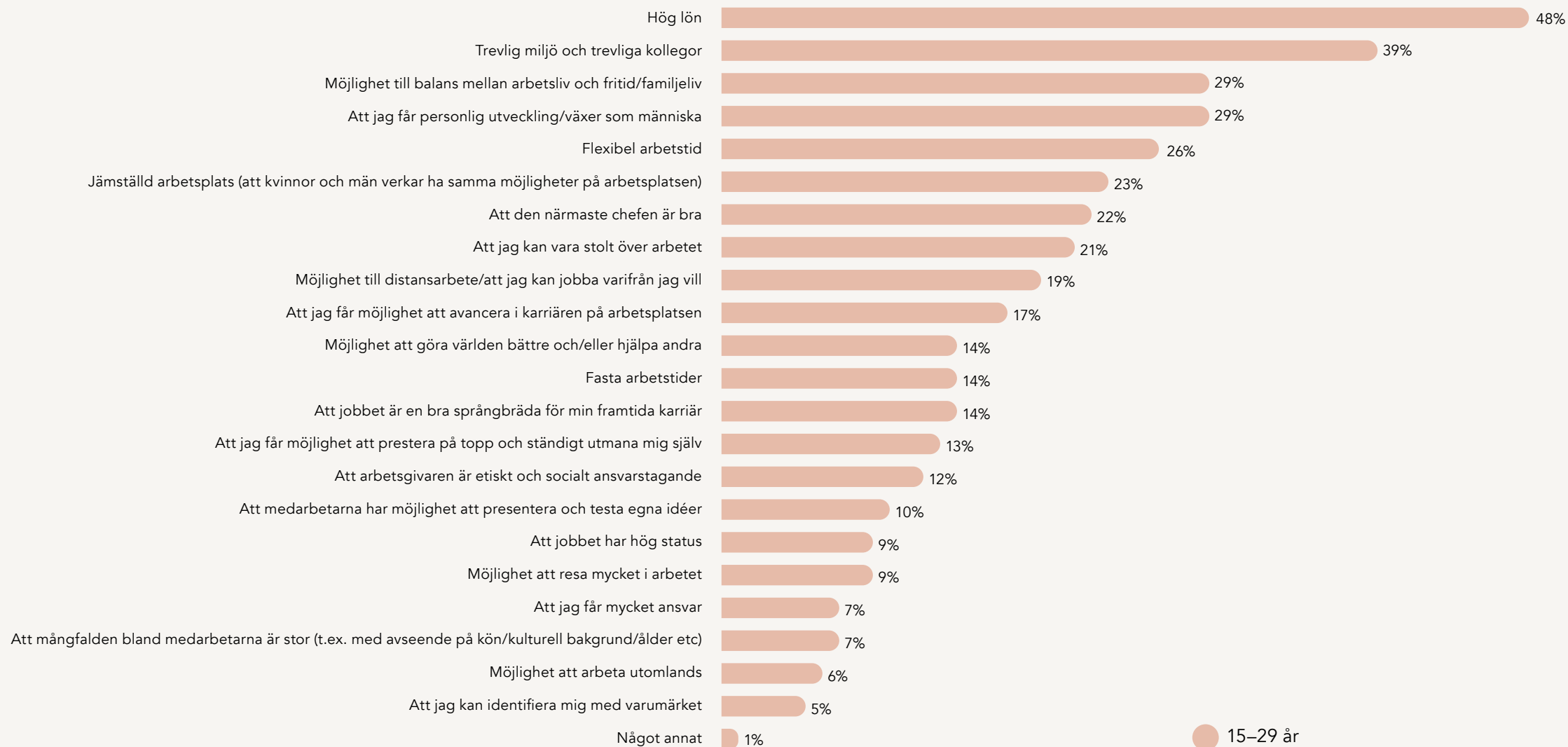
Trevlig miljö och trevliga kollegor, möjlighet till balans i livet, personlig utveckling samt flexibel arbetstid utgör tillsammans med hög lön de fem aspekter som toppar listan över vad som är viktigast enligt unga.

I majoriteten av mätningarna sedan 2015 har samma fem aspekter legat i topp om än i något olika inbördes ordning. En större förändring inträffade i topplistan 2019 då stolthet över jobbet petades från topplistan och i stället ersattes med möjlighet till balans i livet. 2023 är inte bara första året då hög lön är nummer ett på listan utan även första året då flexibel arbetstid letat sig in i topp-fem listan och pressat ned ”jämställd arbetsplats” till en sjätte plats i rangordningen.



## Tänk dig att du stod inför att söka jobb hos olika arbetsgivare. Om du hade möjligheten att välja mellan olika arbetsgivare, vad skulle vara viktigast för dig när du väljer var du vill jobba?

Du kan välja upp till 5 alternativ.



## Topp fem-listor över viktigaste aspekterna när unga väljer arbetsgivarna 2015–2023

### 2015

1. Trevlig miljö och trevliga kollegor
2. Att jag får personlig utveckling/växer som människa
3. Att jag kan vara stolt över arbetet
4. Hög lön
5. Jämställd arbetsplats

### 2016

1. Trevlig miljö och trevliga kollegor
2. Att jag får personlig utveckling/växer som människa
3. Hög lön
4. Jämställd arbetsplats
5. Att jag kan vara stolt över arbetet

### 2017

1. Trevlig miljö och trevliga kollegor
2. Hög lön
3. Att jag får personlig utveckling/växer som människa
4. Jämställd arbetsplats
5. Att jag kan vara stolt över arbetet

### 2019

1. Trevlig miljö och trevliga kollegor
2. Möjlighet till balans mellan arbetsliv och fritid/familjeliv
3. Jämställd arbetsplats
4. Att jag får personlig utveckling/växer som människa
5. Hög lön

### 2022

1. Trevlig miljö och trevliga kollegor
2. Hög lön
3. Möjlighet till balans mellan arbetsliv och fritid/familjeliv
4. Jämställd arbetsplats
5. Att jag får personlig utveckling/växer som människa

### 2023

1. Hög lön
2. Trevlig miljö och trevliga kollegor
3. Möjlighet till balans mellan arbetsliv och fritid/familjeliv
4. Att jag får personlig utveckling/växer som människa
5. Flexibel arbetstid





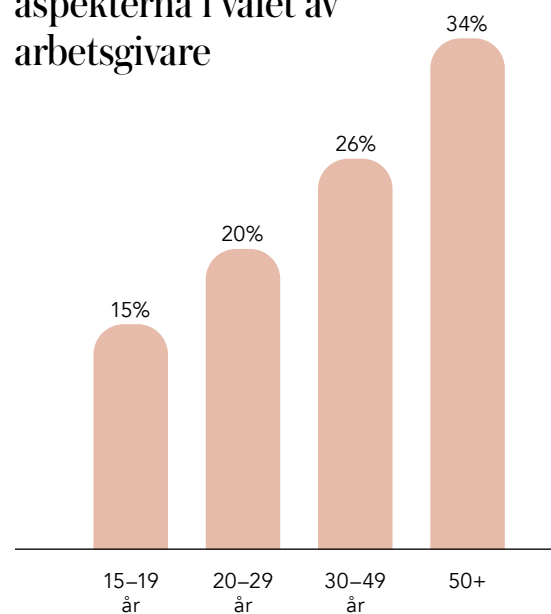
## Flexibel arbetstid viktigare än möjlighet till distansarbete

En fjärdedel av unga anser att möjligheten till flexibel arbetstid är en av de viktigaste aspekterna i valet av arbetsgivare. Under pandemin skedde stora förändringar i svenska förvärvsarbetsares förväntningar och krav på arbetslivet. 4 av 10 förvärvsarbetare började arbeta helt eller delvis på distans och flera studier har visat på positiva effekter i välmående och effektivitet hos medarbetare<sup>3</sup>. Däremot har resultaten från tidigare Ungdomsfokusstudier visat att unga medarbetare inte varit lika bekväma med distansarbete som äldre. Delvis kan detta förklaras av boendeförhållanden, unga medarbetare bor ofta i mindre bostäder utan tillgång till eget arbetsrum, trädgård eller liknande. En annan, kanske ännu viktigare, förklaring är att kravet på självledarskap blir större när arbetet sker på distans och människor lämnas mer ensamma. Generellt är det lättare för mer erfarna medarbetare att arbeta på distans då dessa ofta är tryggare med att fatta självständiga beslut om arbetets utförande. Även i årets undersökning bekräftas denna tendens. Mer än dubbelt så hög andel bland 50-plussarna jämfört med de yngsta svarar att möjlighet till distansarbete är en av de viktigaste aspekterna när de väljer arbetsgivare. Se diagrammet bredvid.

Däremot är flexibiliteten viktig även för unga, främst när det gäller arbetstiden. Resultaten stärker tesen att autonomi och möjlighet att styra över arbetstiden är viktiga

aspekter för unga, men att de samtidigt har ett större behov än äldre av ett tydligt sammanhang och en gemenskap i vilken det finns möjlighet att ställa frågor och få den guidning man behöver.

## Möjlighet till distansarbete som en av de viktigaste aspekterna i valet av arbetsgivare



## Balans i livet – viktigare än någonsin

Under det senaste decenniet har vi tagit del av flera larmrapporteringar gällande den psykiska ohälsan bland unga. Frågan är en angelägenhet för alla, inte enbart unga. Färska statistik från SCB visar att en majoritet av alla förvärvsarbetande i Sverige upplever arbetet som psykiskt ansträngande, vilket är den största andel som uppmätts sedan mätningarna startade för över 40 år sedan.<sup>4</sup>

Resultaten i Ungdomsfokus visar att möjligheten till balans i livet är en av de fem mest avgörande aspekterna för unga när de väljer arbetsgivare. Så har det sett ut i flera år: bland dagens unga finns en oro för att bli stressad i arbetslivet. På den direkta frågan om man anser att det är viktigt att välja ett yrke eller en arbetsgivare som inte orsakar för mycket stress svarar 69 procent av de unga ja. Det här kan jämföras med de 34 procent som svarar ja på frågan om man anser att det är viktigt att välja ett yrke eller en arbetsgivare som inte har en negativ påverkan på klimatet. Att välja ett jobb som inte orsakar för mycket stress blir dessutom viktigare i takt med att vi åldras – hela 78 procent av 50-plussarna anser att det är mycket viktigt.

## Unga vill ha hjälp att hantera stress

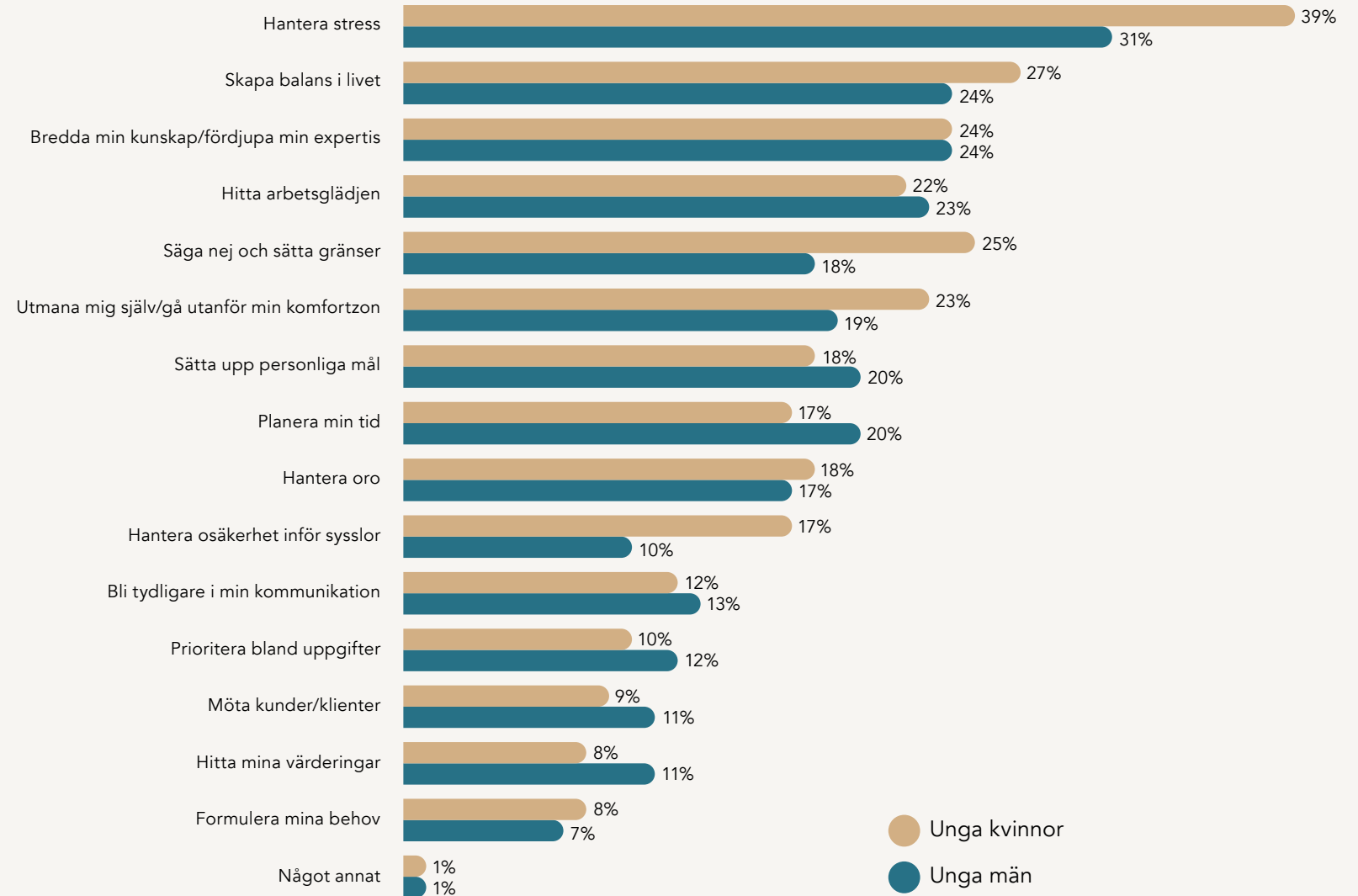
Vilka områden vill då unga allra helst ha hjälp och stöttning med i arbetslivet? Är det kanske stöttning i att utmana sig själv? Sätta upp personliga mål och prioritera bland uppgifter? Eller är det hjälp med att identi-

fiera sina värderingar eller bli tydligare i sin kommunikation? Frågan ställdes till 15-29 åringarna och svaren vittnar om att värnandet om välmåendet övertrumfar allt annat. Unga efterfrågar framför allt stöttning med att hantera stress och att upprätthålla balans i livet. Se diagrammet på nästa sida. Det är procentuellt sett en större andel unga kvinnor än män som svarar att de behöver hjälp inom dessa områden, men aspekterna toppar även de unga männen lista.

En strävan efter balans är alltså tydlig i resultaten, och möjligen även en oro för att bli stressad i arbetslivet. Den här strävan och oron kommer unga att ta med sig in på arbetsplatserna och för de arbetsgivare som vill attrahera ung talang kommer den här aspekten att vara avgörande. Arbetsgivare som är tydliga, raka och öppna i sin kommunikation kring hur de arbetar förebyggande med att motverka psykisk ohälsa på arbetsplatsen kommer sannolikt att ha ett försprång i jakten på framtidens talanger.

## Vilka av följande områden anser du är viktigast att få hjälp och stöttning med i arbetslivet?

Välj max tre. Diagrammet visar svarande i åldersgruppen 15–29 år.



# Lärande och personlig utveckling – nödvändiga färdigheter på framtidens arbetsmarknad

**F**ör snart ett decennium sedan konstaterade World Economic Forum att vi stod på randen av en ny industriell revolution. Den fjärde industriella revolutionen skulle kännetecknas av en sammansmältning av framsteg inom bland annat AI, robotteknik och genteknik, vilket skulle sudda ut gränserna mellan de fysiska, digitala och biologiska sfärerna.<sup>5</sup> Förändringarna skulle komma att på djupet påverka hur vi lever och arbetar. Redan idag ser vi effekterna. Mer än 1 miljard jobb kommer att radikalt omvandlas av ny teknik under det kommande decenniet, enligt OECD. En av de tydligaste konsekvenserna av utvecklingen är ett accelererande behov av kontinuerligt, livslångt lärande.

I ljuset av den här utvecklingen är det inte underligt att unga värderar personlig utveckling och möjlighet att växa som människa högt när de väljer arbetsgivare. Att lära sig nya saker och att ständigt fördjupa sin självkänedom är inte bara viktigt för unga i valet av arbetsgivare, utan också en nödvändighet för att vara framgångsrik i den nya verklighet vi lever i. Aspekten har rankats som en av de fem viktigaste när unga väljer arbetsgivare i varje undersökning som genomförts sedan 2015.

## Stark längtan efter en mentor

Det är ingen nyhet att kraven på självledarskap ökar i arbetslivet som en effekt av att sysslor automatiseras och hybridarbetslivet ställer krav på oss att vara mer självgående. Självledarskapet är dock något som fördjupas i takt med att vi får erfarenheter och det är svårt för unga att ha samma nivå av självledarskap som äldre.

Just därför kan det vara behjälpligt att som ung ha en mentor som man kan få personlig vägledning av och ställa frågor till. Att ha en mentor i arbetslivet är en effektiv metod för att få hjälp att identifiera sina egna målsättningar och fatta bra beslut i arbetslivet. En mentor ska erbjuda expertråd baserat på sina egna erfarenheter men även hjälpa sin adept att komma till egna insikter genom att ställa guidande frågor.

Ungdomsfokus visar att enbart 9 procent av unga i dagsläget har en egen mentor i arbetslivet, vilket är ungefär lika vanligt som bland de äldre åldersgrupperna. Bland de som inte har någon mentor svarar hela 65 procent att de vill ha en mentor.

9%

AV UNGA HAR  
EN MENTOR

65%

AV UNGA VILL HA  
EN MENTOR



## Mentorer hjälpsamma för människor i alla åldrar

Intresset för att ha en mentor är som allra störst hos just den unga generationen, men även hela 49 procent av 30–49 åringarna och 27 procent av 50-plussarna (som inte har en mentor) vill ha en mentor.

Man skulle kunna tro att erfarenhet automatiskt leder till en ökad självkännetdom, men faktum är att makt och erfarenhet snarare kan stå i vägen för självkännetdom. En studie med över 3 600 ledare i olika roller och branscher visar till exempel att ju mer makt en ledare har, desto mer benägen är ledaren att överskatta sina egna färdigheter och förmågor. En förklaring till det här är att ju mer makt en ledare har, desto färre personer finns det som är redo att ge dem uppriktig återkoppling på deras prestationer. Allt detta pekar på vikten att aldrig sluta söka uppriktig feedback från omsorgsfullt utvalda personer, till exempel från en mentor.<sup>6</sup>

## Mångfald av åldrar för att accelerera lärandet

Att ha äldre kollegor att lära av värdesätts av unga. 73 procent av unga ser stora fördelar med en stor blandning av åldrar på en arbetsplats. Unga kvinnor ser fördelar med åldersblandning i större utsträckning (78 procent) än unga män (67 procent). Äldre åldersgrupper ser större fördelar med åldersblandning än yngre, även om majoriteten av unga ser stora fördelar.

## Varför ses då åldersblandning som fördelaktigt? Bland de anledningar som unga uppger kan fyra tydliga teman urskiljas, nämligen:

- 1. ACCELERERAT LÄRANDE:** olika perspektiv och erfarenheter berikar, kunskapsöverföring möjliggörs mellan olika åldersgrupper och lärande av andras erfarenheter bidrar till ett öppet sinne.
- 2. BÄTTRE ARBETSMILJÖ:** mer gemenskap och bättre energi på arbetsplatsen
- 3. INNOVATION:** bättre och mer varierade idéer
- 4. MIX AV VÄRDERINGAR:** När generationer möts berikas vi av en större variation av värderingar och ökar förståelsen för andras perspektiv.



# Åtta av tio unga intresserade av att leda

I förra årets Ungdomsfokusrapport konstaterade vi att intresset för ledarskap är stort bland unga. I år kan vi och konstatera att intresset har vuxit sig starkare: åtta av tio unga uppger att de har som mål att bli ledare eller kan tänka sig att bli det. Enbart två av tio unga säger att de inte alls kan tänka sig att bli chef eller ledare. De här resultaten står i skarp kontrast till den allmänna övertygelsen om att unga inte skulle vara intresserade av att axla chefsroller. I många år har rubrikerna varit tydliga: intresset för ledarskap sjunker bland unga. Tidigare studier visar till exempel att unga väljer bort högre chefsposter på grund av att de inte vill riskera balansen i livet.<sup>7</sup> Balans i livet samt att undvika för mycket stress är viktiga värderingar bland unga. Trots det ökar intresset för ledarskap, vilket, som vi sett tidigare, tyder på att unga inte anser att ledarskap nödvändigtvis behöver leda till ökad stress.

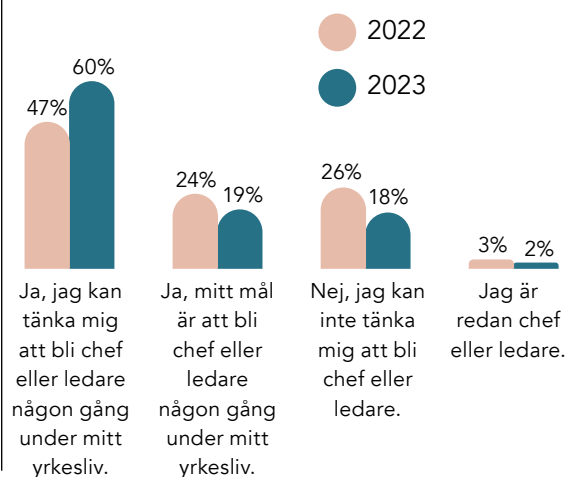
## Enbart hälften får stöttning i sina ledarambitioner

Bland de unga som är intresserade av ledarskap uppger enbart drygt hälften att de faktiskt får stöttning i sin ambition att bli ledare. I den här frågan ser vi inga skillnader

vad gäller kön, däremot ser vi att chefsintresserade personer med högskoleutbildade föräldrar i högre utsträckning (61 procent) får stöttning i sina ambitioner jämfört med personer som inte har högskoleutbildade föräldrar (38 procent). Vi ser även att unga i

## Kan du tänka dig att bli chef eller ledare?

Diagrammet jämför 15–29 åringarnas svar 2022 och 2023.



storstäder får stöttning i sina ledarambitioner i högre utsträckning (57 procent) jämfört med unga på mindre orter (42 procent) eller på landsbygden (31 procent). Dessa resultat kan tyda på att stöttningen av unga ledarkandidater är mer utbredd och systematiserad i kunskapsintensiva tjänstebranscher som är mer förekommande i storstäder, och som i högre utsträckning anställer högutbildade, även om klyftan mellan storstad och landsbygd minskar i det här avseendet.

Resultaten tyder på att det inte råder någon brist på unga personers intresse för ledarskap. Däremot brister stöttningen av unga med ledarambitioner på många arbetsplatser, om vi ska lita på ungas egna svar.

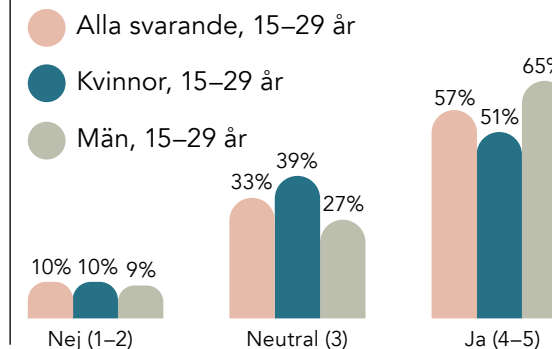
## Självförlitligheten stärks i takt med att vi åldras

En aspekt som påverkar individens förmåga att leda sig själv är förlitligheten till den egna förmågan. En stabil förlitlighet till den egna förmågan gör det lättare att exempelvis fatta självständiga beslut, och ger oss mod att ta risker och egna initiativ. När det gäller självförlitligheten ser vi stora skillnader mellan åldersgrupper. 57 procent av unga uppger i årets Ungdomsfokus att de har en stark tro på sin egen

förmåga. Bland 50-plussarna uppger hela 76 procent att de har en stark tro på den egna förmågan.

Under den nioårsperiod som undersökningen har genomförts har andelen unga som har en stark tro på sin egen förmåga varierat mellan 50 och 60 procent. Bland unga män är andelen som uppger att de har en stark tro på sin egen förmåga högre än bland unga kvinnor. Detta könmönster återkommer i samtliga undersökningar.

## I vilken utsträckning instämmer du i följande påstående? ”Jag har en stark tro på min egen förmåga”



# Drömjobbet 2023: flera jobb inom välfärdssektorn toppar listan

Under våren 2023 började en ny typ av arbetskritik växa på sociala medier, där unga ifrågasatte kopplingen mellan arbete och självförverkligande. Rörelsen som gick under parollen ”jag drömmer inte om arbete” plockades upp av traditionell media, och beskrevs som ett kulturellt skifte bland unga människor som sades vilja omdefiniera arbetslivets roll i sina liv. Under hösten 2023 lanserades dessutom dokumentären *After Work* som rönste stor uppmärksamhet med sin diskussion om automatiseringens potential att frigöra stora mängder tid för människor om de inte längre behöver arbeta.<sup>8</sup> I Ungdomsfokus är det tydligt att unga har en bestämd strävan efter balans i livet och en stark efterfrågan på flexibel arbetstid – två aspekter som skulle kunna hänga ihop med den arbetskritiska trenden då de kan tolkas som ett ifrågasättande av den tidigare mer romantiserade bilden av hårt arbete som avgörande för att ge livet mening.

I årets undersökning frågar vi unga vilket deras drömjobb är och de får svara med helt egna ord. Våldigt få svarar att de drömmer om ett liv helt fritt från arbete. I stället ser vi en lång rad traditionella yrken radas upp.

I ordmolnet nedan syns de ungas egna ord.

Orden som nämns flest gånger är egenföretagare eller entreprenör. Därefter listas en rad traditionella yrkeskategorier, såsom polis, läkare, sjuksköterska, psykolog och ingenjör. Lägger vi ihop de unga som väljer yrken inom välfärdssektorn blir denna grupp betydligt större än gruppen som väljer ett drömjobb som egenföretagare eller entreprenör. Majoriteten av unga väljer med andra ord ett drömjobb där det finns stor möjlighet att trygga en långsiktig försörjning.

»Orden som nämns flest gånger är egenföretagare eller entreprenör.«



## Topp tio-listan, drömjobben enligt unga 2019 och 2023:

### 2019

- 1 Egenföretagare/entreprenör
- 2 Läkare
- 3 Polis
- 4 Lärare
- 5 Psykolog
- 6 Chef/ledare
- 7 Veterinär
- 8 Musiker/musikproducent
- 9 Forskare/professor
- 10 Skådespelare

### 2023

- 1 Egenföretagare/entreprenör
- ↑ 2 Polis
- ↓ 3 Läkare
- ↑ 4 Chef/ledare
- ↑ 5 Veterinär
- ↓ 6 Psykolog
- ↑ **7 Sjuksköterska**
- ↑ **8 Djurskötare**
- ↑ **9 Ingenjör**
- ↑ **10 Ekonom**

Senast frågan ställdes i Ungdomsfokus var år 2019. Jämför vi topplistorna 2019 och 2023 är det flera av yrkeskategorierna som återkommer men vi kan konstatera att lärare, musiker, forskare och skådespelare sedan 2019 har halkat ned från topplistan och ersatts av sjuksköterska, djurskötare, ingenjör och ekonom. Lärare – ett av de yrken där arbetsgivare har stort behov av arbetskraft – har i år halkat ned till en tolfte plats på rangordningen.

### Djurskötare och lastbilschaufför drömjobb för unga kvinnor

Jämför vi unga kvinnors och unga mäns topplistor har de många drömjobb gemensamt. På de unga kvinnornas topplista ser vi

dock lastbilschaufför och förskolelärare – två yrken som inte återfinns på den gemensamma topplistan. På de unga männen lista ser vi flera yrken som inte finns på den gemensamma topplistan: fotbollsproffs, programmerare, IT-tekniker och musiker.

Att intresset för transportbranschen ökar bland unga kvinnor bekräftas av branschen. Andelen kvinnliga elever i årskurs 2 på transportprogrammen är i dag 33 procent, vilket är en ökning från förra året.<sup>9</sup> En tänkbar anledning till att intresset ökat bland unga kvinnor är att de kvinnor som gått klart utbildningen nu har fått jobb och syns ute i samhället varje dag, vilket skapat tydliga förebilder för yngre.



## Jämförelse av unga kvinnors och unga mäns topp tio-listor över drömjobb 2023

### Unga mäns drömjobb 2023

- 1 Egenföretagare/entreprenör
- 2 Ingenjör
- 3 Chef
- 4 Fotbollsproffs**
- 5 Ekonom
- 6 Programmerare**
- 7 Polis
- 8 Läkare
- 9 IT-tekniker**
- 10 Musiker**

### Unga kvinnors drömjobb 2023

- 1 Polis
- 2 Läkare
- 3 Egenföretagare/entreprenör
- 4 Djurskötare
- 5 Veterinär
- 6 Psykolog
- 7 Författare
- 8 Lastbilschaufför**
- 9 Sjuksköterska
- 10 Förskollärare**

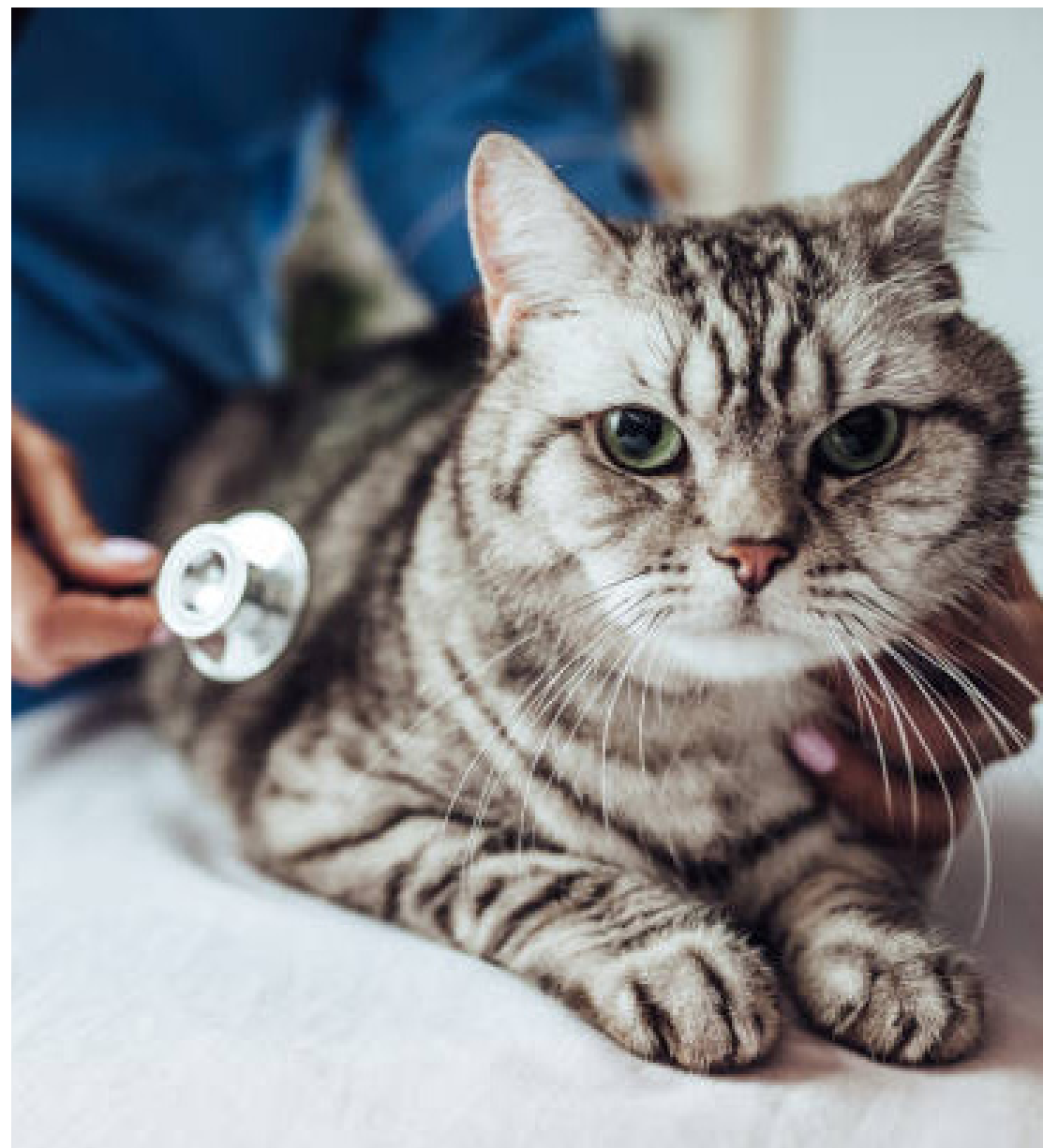
### Många bristyrken på ungas drömjobbslistor

Med tanke på att bristen på kompetens beskrivs som en av våra största samtidsutmaningar kan det anses glädjande att så många bristyrken återkommer på ungas topplistor över drömjobb – till exempel ingenjör, läkare, sjuksköterska, programmerare, IT-tekniker och förskollärare.

Det faktum att dessa yrken beskrivs som drömjobb av unga leder dock inte automatiskt till att utmaningarna med kompetensbristen kommer att lösas. Läkare och psykolog må vara drömjobb, men de är två av de svåraste utbildningarna att komma in på. Polis är också ett av drömjobben men flera av polisutbildningarna har haft svårt att fylla platserna och många poliser hoppar av yrket. Ingenjör

hamnar på topplistan av drömjobb och efterfrågan på kompetensen är enorm, men en färsk rapport från Sveriges Ingenjörer konstaterar att bara omkring hälften av alla studenter vid landets ingenjörsutbildningar idag tar examen, och att resurserna till de tekniska utbildningarna minskats under lång tid.<sup>10</sup>

Frågan utbildningsinstitut, politiker och arbetsgivare bör ställa sig är hur vi tar vara på det stora intresse som faktiskt finns för dessa jobb hos den unga generationen. Hur ser vi till att de lockas till utbildningarna, slutför dem, tar examen och sedan stannar kvar i yrket? En del av det arbetet handlar om att arbetsgivare förstår vad som driver unga, vilket behov av stöttning den unga arbetskraften har och vad som avgör valet av arbetsgivare.





# Ungas syn på framtiden

Jämfört med tidigare Ungdomsfokusstudier tycks ungas syn på framtiden bli allt dystrare. Förra årets undersökning genomfördes enbart några veckor innan Rysslands invasion av Ukraina. **Glädjen över att pandemi-restriktionerna hade upphävts blev kortvarig, och i stället för en ljusnande framtid drabbades Europa av krig och ekonomisk turbulens.** Parallellt med en fortsatt överhängande oro för klimatutvecklingen har unga också matats med alarmistiska rubriker om den snabba utvecklingen av artificiell intelligens. Hur förhåller sig dagens unga till all denna otrygghet och oro? **I den här delen av rapporten ser vi närmare på ungas syn på utvecklingen inom AI och klimatet samt på vilka samhällsfrågor som engagerar dem allra mest.**

# Ungas framtidssyn mer dystert än förra året

I början av 2022 såg det bra ut, fler unga trodde då att de skulle få det bättre än föräldragenerationen jämfört med att man skulle få det sämre. Efter februari 2022 ändrades det förhållandet helt. Andelen unga som 2023 tror att de kommer att få det sämre än föräldragenerationen har fördubblats. Med tanke på allt som inträffat sedan februari 2022, med krig i Europa och ekonomisk instabilitet som följd, är utvecklingen inte förvånande.

Det är dock viktigt att placera de här resultaten i en större kontext. Vid en jämförelse med äldre generationer svarar dagens unga i högre utsträckning att de kommer att få det bättre än föräldragenerationen. Se diagrammet till höger. Hela 53 procent av 30–49 åringarna tror att de kommer att få det sämre i framtiden än föräldragenerationen, medan motsvarande andel bland unga är 42 procent. Självklart beror resultaten på vilken föräldrageneration man jämför sig med. 30–49 åringarnas föräldrar tillhör till stor del den generation som ofta benämns Rekordgenerationen, eller Babyboomers – efterkrigsgenerationen som präglades av ekonomisk uppgång och som blev mer framgångsrika och förmögna än sina föräld-

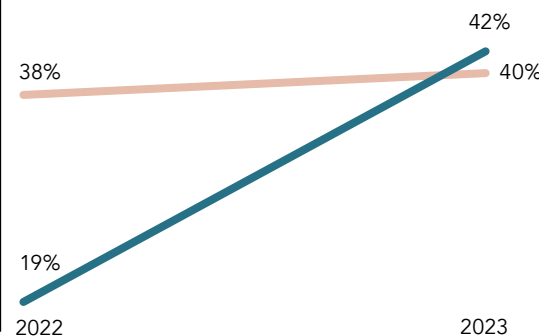
rar. Delar av Rekordgenerationen kommer möjligen inte heller att leva tillräckligt länge för att uppleva de katastrofala effekterna av klimatförändringarna, som många i de yngre generationerna utgår ifrån ska inträffa.



## Hur ser du på framtiden? Tror du att din generation kommer att få det bättre eller sämre än föräldragenerationen?

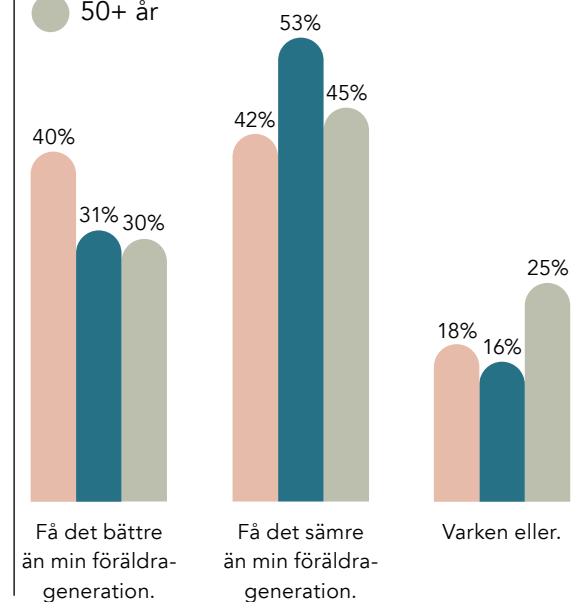
Diagrammet visar andelen bland 15–29 åringar 2022 jämfört med 2023

- Min generation kommer att få det **bättre** än min föräldrageneration.
- Min generation kommer att få det **sämre** än min föräldrageneration.



## Hur ser du på framtiden? Tror du att din generation kommer att få det bättre eller sämre än föräldragenerationen?

- 15–29 år
- 30–49 år
- 50+ år



# Framtiden för artificiell intelligens

**D**en senaste tidens genombrott inom generativ AI, inklusive verktyg som ChatGPT och DALL-E, har fått många att reflektera över vilken roll människan kommer att ha på arbetsmarknaden i framtiden. Med framväxten av artificiell intelligens betonade forskarna till en början att människor kunde behålla sin relevans på arbetsmarknaden genom att utveckla djupt mänskliga förmågor som är svåra att automatisera, till exempel kreativitet och emotionell intelligens. Men med de senaste genombrotten inom AI har många börjat vackla i den övertygelsen. Förmågor som tidigare ansetts unikt mänskliga har nu blivit möjliga att automatisera, och nya innovationer och användningsområden fortsätter att dyka upp i rasande takt.

Att det finns en oro för den snabba utvecklingen av AI råder det inget tvivel om. I slutet av mars 2023 publicerade en grupp AI-experter och ledare, med bland andra Elon Musk som en framträdande röst, en vädjan om att världens makthavare borde överväga att pausa AI-experimenten för att ge experter och politiker tid att utvärdera de långsiktiga konsekvenserna för mänskligheten.

Frågan är om den unga generationen – de

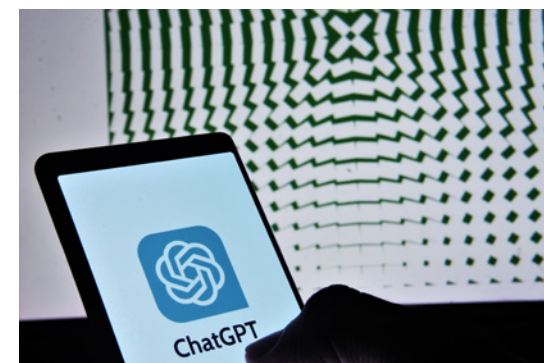
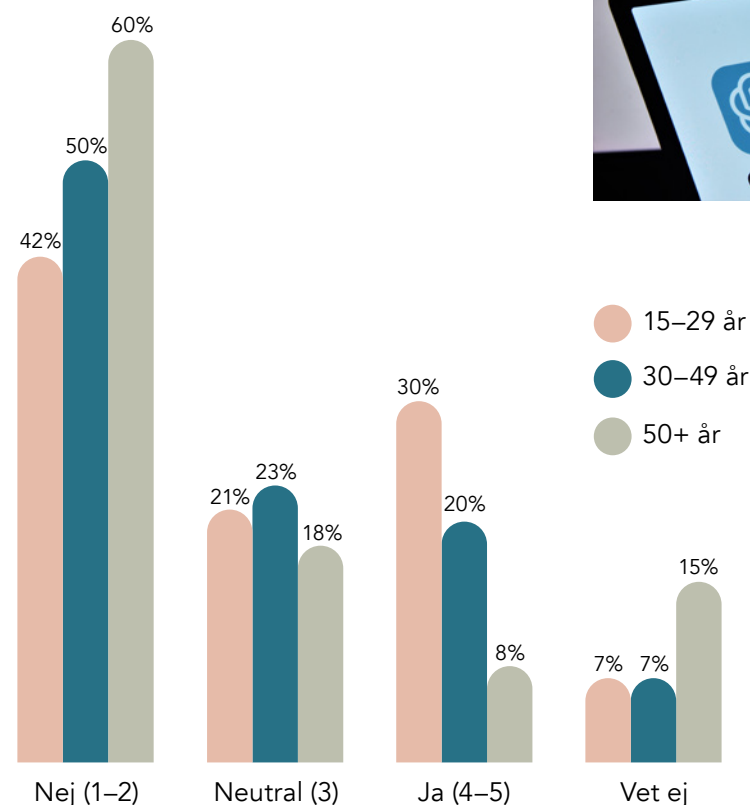
så kallade digitala infödingarna – är lika oroad som äldre?

## Unga är flitigaste användarna av generativa AI-verktyg

30 procent av unga uppger att de har användning av AI-verktyg som ChatGPT och liknande i sina liv. Det gör unga till den åldersgrupp som har störst användning av AI. Enbart 20 procent av 30-49 åringarna och 8 procent av de svarande över 50 år uppger att de har användning av AI-verktyg i sina liv. Generativ AI är en typ av artificiell intelligens som använder maskininlärning för att identifiera mönster i befintliga data och sedan skapar helt ny data med liknande stil och struktur.

Det finns skillnader i användning mellan olika grupper av unga. Hela 39 procent av unga män använder AI-verktyg medan enbart 22 procent av unga kvinnor gör det. Användningen är större i storstäderna där 36 procent av unga använder AI jämfört med 17 procent på landsbygden.

## Har du användning av AI-verktyg som ChatGPT i ditt liv?



### AI-utvecklingen skapar oro hos unga

Unga brukar beskrivas som digitala infödingar. Begreppet ringar in en generation som vuxit upp inte enbart med internet utan även smarta telefoner, sociala medier, smarta hem och digitala assistenter, en grupp individer som aldrig upplevt en tid utan ständig uppkoppling. Unga beskrivs dessutom ofta som ”early adopters”. Man skulle kunna tro att den här generationen hade den mest teknikvänliga inställningen och var minst skeptiska till den snabba utvecklingen inom exempelvis AI. Men faktum är att hela 71 procent av unga upplever en stark eller måttlig oro inför konsekvenserna av den snabba utvecklingen, och att de i detta avseende inte skiljer ut sig från äldre generationer – 64 procent av 30–49 åringarna och 75 procent av 50-plussarna känner måttlig eller stark oro över utvecklingen.

**71%**  
av unga upplever en stark eller måttlig oro inför konsekvenserna av den snabba utvecklingen inom AI

### Störst oro för arbetslöshet och desinformation

I media påminns vi nästan dagligen om rädslan för att människans arbete kan komma att ersättas av smarta maskiner som både är billigare och snabbare än människor. OECD konstaterade för drygt ett år sedan att 1,1 miljarder jobb radikalt skulle kunna komma att omvandlas av ny teknik under det kommande decenniet. Med tanke på de snabba framstegen inom AI kan den uppskattningen idag behöva justeras uppåt. Den här omvandlingen betyder dock nödvändigtvis inte att jobb försvinner, utan snarare att vissa sysslor automatiseras medan helt nya sysslor skapas.

Det vanligaste orosmolnet när det gäller utvecklingen inom AI är oron för arbetslöshet, det vill säga risken att AI och automatisering ersätter mänskliga arbetstagare. Unga oroar sig mer över arbetslöshet än äldre: 44 procent av unga och enbart 24 procent av 50-plussarna uppger arbetslöshet som ett av de största orosmolnen. Oron för deepfakes och desinformation, det vill säga risken att AI-tekniker används för att skapa manipulerade bilder, ljud och videor som ser ut som äkta material är det näst största orosmolnet.

### 1 av 3 unga har använt ai för att fuska

Tidigare studier visar att många unga uppfattar chattbotar som en mentor eller lärare som de kan ställa frågor till eller få hjälp av. Verktøyen blir på det sättet en ständig följeslagare i vårt lärande.

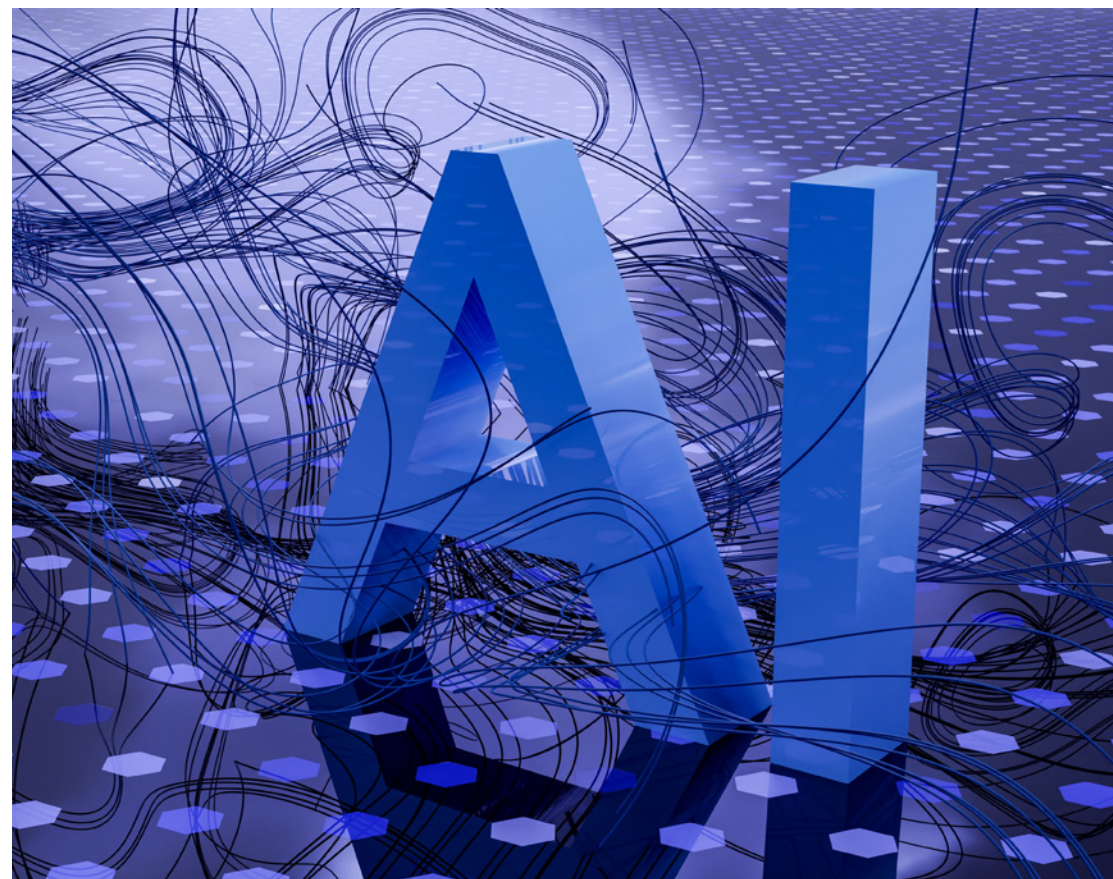
Kraften i att ha möjlighet att bolla med en

chattbot bör inte förringas. Att ställa frågor, förfina och vrida på formuleringen av frågorna för att få mer tydliga svar är ett effektivt sätt att lära nytt och att stimulera kreativitet.

Men var gränsen för fusk går har blivit en alltmer komplex fråga. På frågan om man har använt AI-verktyg (till exempel ChatGPT eller liknande) på ett sätt som man själv

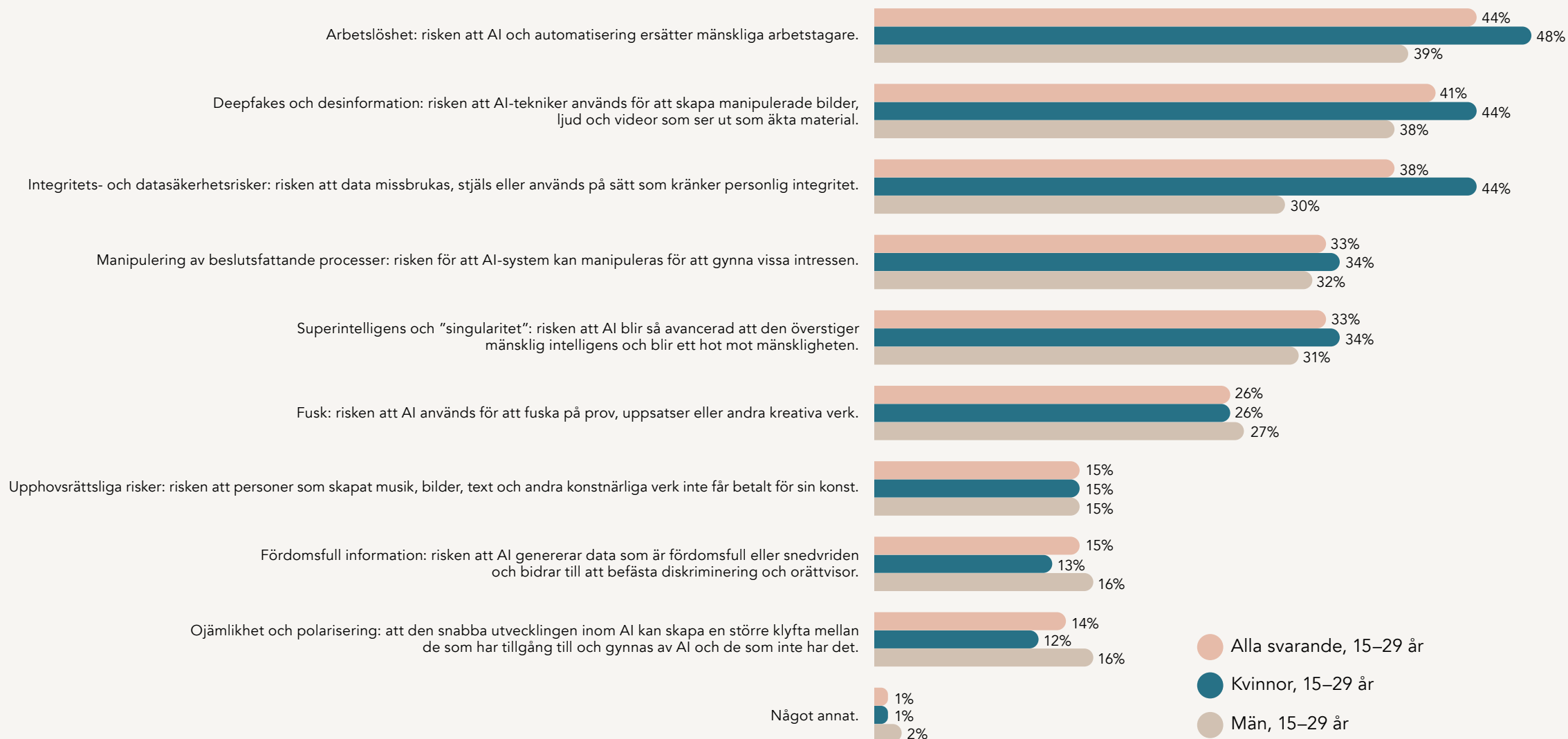
anser är, eller är på gränsen till, fusk svarar 36 procent av de unga respondenterna ja.

Motsvarande andelar bland 30–49 åringarna är 26 procent och bland 50-plussarna 11 procent. I dessa åldersgrupper är det dock färre som använder verktygen över huvudet.



## Vilka konsekvenser av AI-utvecklingen är du mest oroad över?

Ange max tre.



## Otrygga tider och trygghetsorienterade värderingar

I tuffa ekonomiska tider tenderar våra värderingar att kretsa mer kring att trygga den egna och den nära familjens stabilitet och välmående. Detta fenomen är även synlig i årets Ungdomsfokusstudie. För första gången någonsin i Ungdomsfokus historia har sjukvården klättrat upp till en första plats i rangordningen över samhällsfrågor som engagerar unga mest. 2017 ansågs jämställdhet och feminism vara den mest engagerande samhällsfrågan enligt unga. 2019 blev klimatet och miljön rankad till den mest engagerande samhällsfrågan och fram till 2022 behöll frågan sin ledande position.

2023 anser unga att sjukvården, brottsligheten och den personliga tryggheten samt skola och utbildning är de mest engagerande samhällsfrågorna, och klimatet har halkat ned till en fjärde plats.

Engagemanget för klimatet steg tydligt mellan 2017 och 2019 från 39 till 51 procent bland de unga kvinnorna och 25 till 34 procent bland de unga männen. Detta kan delvis vara en följd av att Greta Thunberg i augusti 2018 startade sin skolstrejk utanför Riksdagshuset och att den följdes av en

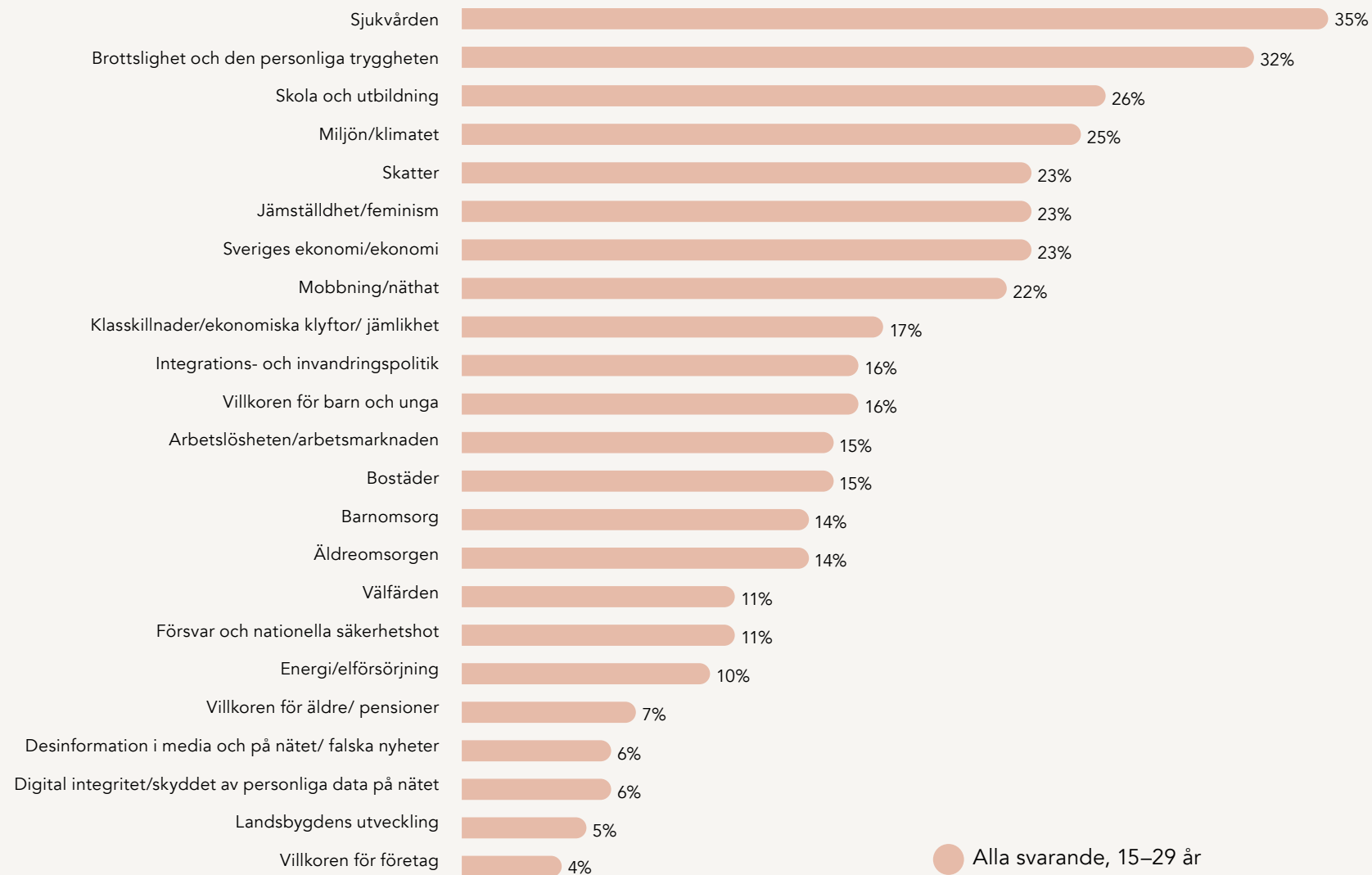
global ungdomsrörelse. Efter 2019 har dock engagemanget för klimatet och miljön sjunkit stadigt för att 2023 hamna på den lägsta nivån sedan undersökningen startade.

»Sjukvården har klättrat upp till en första plats i rangordningen över samhällsfrågor som engagerar unga mest.«



## Vilken samhällsfråga engagerar dig mest?

Du kan välja max fem svar.



# Klimatkatastrofen är här år 2050

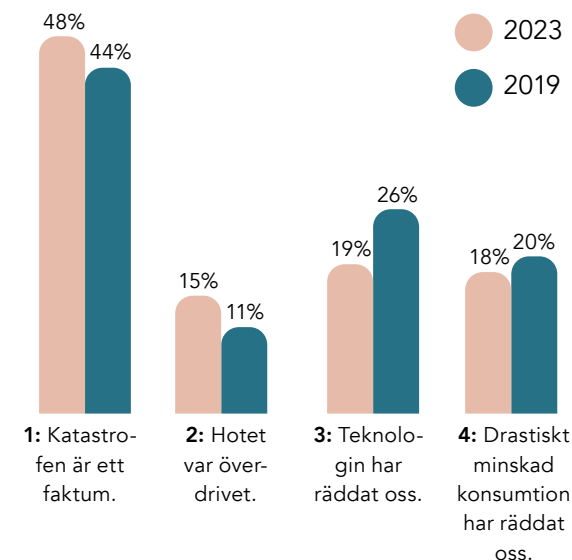
I årets undersökning har vi för andra gången valt att göra en djupdykning i ungas syn på framtiden utifrån ett klimatperspektiv. Hur kommer världen att se ut år 2050? Vi låter unga och äldre jämförelsegrupper ta ställning till fyra olika framtidsscenarioer och välja den de tror bäst beskriver verkligheten år 2050. Resultaten visar att framtidssynen är dyster bland unga. Ett scenario där mänskligheten inte har lyckats avvärja en klimatkatastrof utan i stället lever i en värld med än mer utbredd torka, fler översvämningar, pandemier och ökad fattigdom är enligt unga den mest troliga. Det som beskrivs är en värld där flyktingströmmarna, på grund av klimatförändringarna, blivit så stora att ingen längre ser någon lösning.

Faktum är att andelen som väljer just detta alternativ som det mest troliga har ökat sedan 2019. 15 procent av unga tror att vi idag överdriver klimathotet och 37 procent tror att vi med hjälp av drastiska livsstilsförändringar eller ny teknologi kommer att lösa problemen. Av resultaten anar vi en stark oro för framtiden, men också en hopplöshet eftersom färre tycks känna engagemang för frågan. Tidigare studier visar också att ungas beteenden och konsumtion inte ger uttryck

för ett engagemang för klimatet. Det betyder att unga tror att katastrofen stundar men ifrågasätter huruvida deras individuella val och ageranden har någon större betydelse för att vända utvecklingen i positiv riktning.

Skillnaden mellan unga män och kvinnor är relativt stor i frågan: fler unga kvinnor (56 procent) tror att klimatkatastrofen är det mest troliga framtidsscenarioet jämfört med unga män (39 procent). Sedan 2019 har dock könsskillnaderna minskat. 2019 var det en högre andel unga män som ansåg att teknologin kommer att rädda oss. 2023 har andelen unga män som tror på teknologins kraft minskat och fler ansluter sig i stället till de unga kvinnornas mer katastroforienterade tankegångar.

**Frågan vi ställde löd:**  
Nu vill vi att du blickar knappt 30 år framåt i tiden och föreställer dig att året är 2050. Vilket av de framtidsscenarioer som beskrivs nedan tror du ligger närmast sanningen om hur världen kommer se ut år 2050?



**1) Klimatkatastrofen** är ett faktum, på grund av en varmare värld ser vi utbredd torka, brist på dricksvatten och översvämningar. Det har lett till nya pandemier och ökad fattigdom och på många håll i världen har flyktingströmmarna blivit så stora att ingen längre ser någon lösning.

**2) Forskare konstaterar att hotet** – så som det beskrevs år 2023 – **var överdrivet**. Jorden har själv reparerat det som behövde repareras och vi lever vidare som vanligt.

**3) Högteknologiska lösningar** har räddat mänskligheten från en klimatkatastrof. Teknologiska innovationer har möjliggjort en koldioxidnsål ekonomi och den ekonomiska tillväxten kan fortsätta utan att vi behöver anpassa vår livsstil eller sänka vår levnadsstandard.

**4) På grund av att kostnaderna för fossila bränslen** har chockhöjts har vi räddats från en klimatkatastrof. Men industrier och företag har behövt ställa om helt och politiska beslut har gjort det olagligt för människor att konsumera som vi gjorde år 2019. De flesta lever på betydligt mindre resurser än år 2019 och delningsekonomin är utbredd – hushållsapparater, bilar etc delas av många.



### Behovet av framtidsutopier i en tid av dystopier

Resultaten vittnar om en dyster inställning till framtiden: vi går mot en klimatkatastrof, men engagemanget för klimatfrågan har falnat. Det är en inställning som andas hopplöshet. För att skapa förändring och för att stimulera till handling krävs en övertygelse om att en alternativ framtid är möjlig. Under många år har vi fokuserat på det viktiga arbetet med att beskriva verkligheten, vad forskningen säger om utvecklingen och det problematiska i människors och politikers prioriteringar. Ungdomsfokusresultaten pekar på vikten av att vi kompletterar den här diskussionen med ytterligare en, nämligen: vilken vision ska vi sträva mot? Hur ser det samhälle ut som är hållbart och som har genomgått en grön omställning? Vilka eventuella uppoffringar har vi behövt göra och vilka vinster kan vi njuta av?

Det tvärvetenskapliga forskningsprojektet *Utopian Stories* är ett exempel på initiativ som tar frågan om utopier och ungas engagemang på allvar. Utopian Stories är ett medborgarforskningsprojekt med syftet att undersöka vilka förändringar vi vill göra för en hållbar framtid. Inom projektet har

berättelser om goda, utopiska framtidsscenarier tagits fram. Hur föreställer vi oss en framtid som är bra för både människor och planeten? Kan vi tänka oss framtider bortom de begränsningar som råder i dag?<sup>11</sup>

Detta är bara ett exempel på att arbetet med att förtydliga målbilder och visioner har påbörjats. Resultaten i Ungdomsfokus skulle kunna läsas som en uppmaning till vuxenvärlden – politiker, arbetsgivare, skolor med flera – att vi behöver göra mycket mer för att visa på att en annan framtid är möjlig.



# Fyra insikter om unga – så leder och stöttar vi unga i arbetslivet:

**1 Balans i livet övertrumfar allt**  
I årets undersökning är ungas strävan efter balans i livet tydligare än någonsin, och unga väljer arbetsgivare som främjar en stressfri miljö. För arbetsgivare blir det viktigt att erbjuda både tydlig kommunikation om förebyggande åtgärder mot stress, och stöd för att hjälpa unga att balansera höga ambitioner med välmående. För en sak är säker: ambitioner och en vilja att axla ledarskapsroller finns verkligen hos unga idag. Uppenbarligen förväntar de sig att det ska gå att förena ett yrkesliv som är personligt utvecklande, stimulerande och utmanande med ett liv som inte leder till utbrändhet. Och det bör väl vara en rimlig utgångspunkt i alla organisationskulturer?

**2 Unga har behov av äldre mentorer**  
Unga längtar efter äldre mentorer med erfarenhet, och ser ett stort värde i åldersblandade arbetsplatser. För att främja självledarskap och utveckling krävs strukturer för kunskapsöverföring mellan unga och seniora medarbetare. Att

erbjuda mentorer till unga talanger är en metod för att lyckas med det. Under pandemin valde många seniora yrkesverksamma att arbeta hemifrån på heltid, om de hade den möjligheten, medan unga uppvisade ett större behov av fysiska sammanhang. Det här utgör idag en utmaning för många arbetsgivare. Det krävs att seniora medarbetare förstår sitt värde som starka kunskaps- och kulturbärare i organisationer och att de kompenserar för sin fysiska frånvaro på ett mer genomtänkt och strukturerat sätt. Studien visar nämligen att unga behöver äldre, inte bara för kunskapsdelning, utan även för att höja arbetsglädjen och skapa en känsla av kontinuitet och trygghet.

**3 Intresset för ledarskap är skyhögt – men förutsättningarna måste vara rätt**  
Unga är ivriga att utveckla sitt ledarskap, men de behöver mer stöd och vägledning i sina ambitioner. Arbetsgivare och ledare bör hjälpa unga att balansera de höga ambitionerna med välmående samtidigt som de möjliggör personlig utveckling och kontinuerligt lärande. Som arbetsgivare är det läge

att fråga sig vad ledarkulturen i organisationen signalerar. Finns det ledare som genom sitt beteende bevisar att det är möjligt att kombinera psykiskt välmående med att vara chef? Erbjuds det på ett tydligt sätt stöttning för nya ledare eller lämnas de ensamma med sina uppdrag?

**4 Stort behov av positiva framtidsbilder för att motverka hopplöshet**  
Unga har en dyster framtidsbild när det gäller klimatutvecklingen, och samtidigt har engagemanget för klimatet svalnat. Resultaten i Ungdomsfokus riktar strålkastarna på behovet av positiva framtidsbilder och visioner. Hur ska unga annars veta vad de ska sträva efter och om det är värt uppoffringarna det kan komma att innebära? Genom att fokusera på möjliga lösningar och fördelarna med en grön omställning kan vi motivera unga, och äldre, att aktivt bidra till en bättre framtid.



# Källor

1. ManpowerGroup. *Talent Shortage Survey 2022*. <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>
2. Wes och Rasmussen Analys (2023). *Rekryteringsparadoxen: mångfaldens betydelse för framtidens kompetensförsörjning*.
3. Se bland annat Ungdomsfokus 2020
4. SCB, *Arbetsmiljö 1980–2022. Levnadsförhållanden 2023:1*
5. Klaus Schwab (December 12, 2015) *The Fourth Industrial Revolution. What It Means and How to Respond*. Foreign Affairs
6. Eurich, Tasha (2017). *Insight. The surprising truth about how other see us, how we see ourselves, and why the answers matter more than we think*. Currency
7. 2021 Novus på uppdrag av Ledarna: [www.ledarna.se/om-ledarna/nyheter/pressmeddelanden/det-har-ar-skalen-till-att-farre-vill-bli-chef/](http://www.ledarna.se/om-ledarna/nyheter/pressmeddelanden/det-har-ar-skalen-till-att-farre-vill-bli-chef/)
8. Filmen *After Work* av Erik Gandinis hade premiär i Sverige i september 2023
9. TYA – Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd. *Skolledarrapport Transportprogrammet 2022/2023. Trender och statistik inom transportutbildningar*
10. Sveriges Ingenjörer (2023) *Minskade resurser till utbildning hotar Sveriges ställning som ledande ingenjörsländ* [www.sverigesingenjorer.se/globalassets/minskade-resurser-till-utbildning-hotar-sveriges-stallning-som-ledande-ingenjorsland.pdf](http://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/minskade-resurser-till-utbildning-hotar-sveriges-stallning-som-ledande-ingenjorsland.pdf)
11. Läs mer om projektet och om hur unga studenter kan involveras i arbetet här: <https://nobelprizemuseum.se/en/about-the-project/> och här: <https://www.gu.se/forskning/utopian-stories>



## OM KONUNGENS STIFTELSE UNGT LEDARSKAP

Konungens Stiftelse Ungt Ledarskap sätter det unga värdebaserade ledarskapet främst. Vi drivs av att vara med och utveckla framtidens ledare och av att visa den positiva effekten av unga i framträdande positioner. Vi är övertygade om att framtidens ledare är trygga individer som bottnar i goda värderingar och visar mod, omtanke och handlingskraft. Med utbildning, ledarskapsseminarier och stipendier som verktyg är vi med och gör det möjligt för unga att ta plats i ledande roller.

[www.ungtledarskap.se](http://www.ungtledarskap.se)

## OM RASMUSSEN ANALYS

Rasmussen Analys hjälper företag och organisationer att få insikter om sin omvärld och sina medarbetare för att stärka konkurrenskraften som arbetsgivare, utveckla ledarskapet och förstå framtiden. Företaget erbjuder skraddarsydda kvantitativa och kvalitativa undersökningar, kunskapsbaserade förändringsprojekt, omvärlds- och målgruppsanalyser, föreläsningar och workshops. Grundaren och VD:n Sofia Rasmussen är en flitigt anlitad föreläsare på teman som ledarskap, den unga generationens arbetslivsvärderingar och framtidens arbetsmarknad.

[www.rasmussenanalys.se](http://www.rasmussenanalys.se)





*Tack!*

Kontakta oss gärna:  
[sofia@rasmussenanalys.se](mailto:sofia@rasmussenanalys.se)  
[ida.hennerdal@ungtledarskap.se](mailto:ida.hennerdal@ungtledarskap.se)