

## Arbetslivet efter skolan

Arbetsledares bedömning av unga medarbetares kompetens och inom vilka branscher unga arbetar





# Arbetslivet efter skolan

Arbetsledares bedömning av unga medarbetares kompetens och inom vilka branscher unga arbetar

Publikationen finns att ladda ner som  
kostnadsfri PDF från Skolverkets webbplats:  
[skolverket.se/publikationer](http://skolverket.se/publikationer)

ISSN: 1103-2421  
ISRN: SKOLV-R-441-SE

Grafisk produktion: AB Typoform  
Omslagsbild: A&Me/Johnér Bildbyrå AB

Skolverket, Stockholm 2016

## Förord

Skolverket har under senare år fått ett utökad uppdrag att följa ungdomars övergång från skola till arbetsliv och högre studier. Som en del i den uppföljningen ser vi hur mottagarna inom arbetsliv uppfattar utbildningen i gymnasieskolan. Senast Skolverket gjorde en sådan uppföljning var i rapporten *Väl förberedd?* från år 2005.

Syftet med den här rapporten är att bidra till diskussionen om hur väl gymnasieutbildningen svarar mot kompetenskrav i arbetslivet. Perspektivet i rapporten skiljer sig från många andra Skolverksrapporter. Här utgår vi från arbetslivets perspektiv – inte skolans – när vi ser vad ungdomar gör åren efter gymnasieskolan. Resultaten är framför allt ett komplement till Skolverkets övriga uppföljning av vad ungdomar gör efter gymnasieskolan.

Projektgruppen som har arbetat med undersökningen är Helena Wintgren (projektledare), Sven Sundin och Charlotte Mannerfelt. Till stöd för arbetet har funnits en intern och en extern referensgrupp. Ett stort tack riktas till de arbetsledare som har deltagit i enkätundersökningen.

Stockholm, oktober 2016

*Mikael Halápi*  
Vik. generaldirektör

*Helena Wintgren*  
Undervisningsråd



# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	7
Arbetsledare om ungdomars anställning och förmågor .....	7
Ungas sysselsättning inom olika branscher .....	9
Skolverkets kommentarer .....	11
<b>1. Inledning</b> .....	15
Syfte och frågor .....	16
Om rapporten .....	17
Disposition .....	17
<b>2. Arbetsledares bedömning av unga medarbetares kompetens</b> ...	19
Om enkätundersökningen .....	20
Övergripande resultat från de fyra branscherna .....	23
Byggverksamhet .....	25
Handel .....	32
Restaurang .....	39
Vård och omsorg .....	46
<b>3. Inom vilka branscher unga arbetar</b> .....	53
Om statistiken .....	54
Unga på arbetsmarknaden .....	56
Unga inom olika branscher .....	61
<b>Referenser</b> .....	70
<b>Bilaga 1. Om metod</b> .....	71
Enkätundersökning till arbetsledare .....	72
Statistik om sysselsättning i november .....	86





## Sammanfattning

Skolverket har under de senaste åren fått ett utökat uppdrag att följa ungdomars övergång från skola till arbetsliv och högre studier. Denna rapport handlar om arbetslivet efter gymnasieskolan. Syftet med rapporten är att bidra till diskussionen om hur väl gymnasieutbildningen svarar mot kompetenskrav i arbetslivet. Det gör Skolverket genom att undersöka dels arbetsledares bedömning av unga medarbetares kompetens, dels inom vilka branscher ungdomar arbetar åren efter gymnasieskolan.

Rapporten svarar på följande frågor:

1. Hur bedömer arbetsledare inom branscher som anställer många ungdomar att deras unga medarbetare lever upp till krav som arbetet ställer?
2. Inom vilka branscher arbetar ungdomar i åldern 19–22 år och har detta förändrats över tid?
3. Vilken gymnasiebakgrund har de ungdomar som arbetar inom respektive bransch?

Rapporten består av två delar som kan läsas fristående. Den första delen handlar främst om arbetsledares bedömning av ungas förmågor, den andra delen om statistikuppgifter om ungas sysselsättning. Bilden som rapporten ger är mer översiktlig än detaljerad. Nedan sammanfattar och kommenterar Skolverket de huvudsakliga resultaten.

### Arbetsledare om ungdomars anställning och förmågor

Rapportens första del bygger på en enkätundersökning som Skolverket lät genomföra under vintern 2015/16. De som besvarade enkäten var arbetsledare inom branscherna byggverksamhet, handel, restaurang samt vård och omsorg som hade minst en anställd i åldern 19–22 år i sin arbetsgrupp. Skolverket valde dessa branscher för att de sysselsätter många unga.

#### Gymnasiebakgrunden har olika betydelse för olika branscher

Arbetsledarnas svar pekar mot att gymnasiebakgrunden har olika betydelse inom de fyra branscherna. Inom byggverksamhet samt vård och omsorg är gymnasiebakgrunden mycket viktig, enligt arbetsledarna. Åtta av tio arbetsledare från byggverksamhet och nio av tio från vård och omsorg svarar att det är mycket eller ganska viktigt att ha gått ett visst program i gymnasieskolan för att få anställning i deras arbetsgrupp.

Inom handel och restaurang har enligt arbetsledarna gymnasiebakgrunden inte så stor betydelse. Inom handel svarar bara var tionde att det är mycket eller ganska viktigt att ha gått ett visst program. Inom restaurang är motsvarande andel knappt två av tio. Närmare hälften av arbetsledarna inom restaurang svarar att det inte är särskilt viktigt eller inte alls viktigt att ha gått i gymnasieskolan överhuvudtaget för att få en anställning i deras arbetsgrupp.

Tidigare vana från arbetslivet framstår som viktigt för att få anställning inom alla fyra branscherna, medan höga betyg verkar spela mindre roll.

## Arbetsledarna är över lag nöjda med sina unga medarbetare

Arbetsledarna i de fyra branscherna tar i enkäten ställning till betydelsen av ett 20-tal olika förmågor.<sup>1</sup> Förmågorna som Skolverket frågar om är främst utformade utifrån arbetslivets behov enligt vad som framkommit i intervjuer, men många av dem återfinns också i examensmålen för olika yrkesprogram. Arbetsledarna anger i enkäten dels hur nöjda de är med sina unga medarbetare när det gäller var och en av dessa förmågor, dels hur viktiga förmågorna är för att klara arbetet.

Det huvudsakliga resultatet är att arbetsledarna inom alla fyra branscher är relativt nöjda med sina unga medarbetares förmågor. Det finns likheter i hur arbetsledare inom branscherna svarar. Bland de förmågor som flest arbetsledare är mycket nöjda med ingår att *använda relevanta it-system, samarbeta med kollegor, lära sig nytt och göra sig förstådda i samtal.*

Inom vård och omsorg är arbetsledarna något mer nöjda än inom övriga branscher, medan de inom byggverksamhet är något mindre nöjda än övriga. Till exempel anger tre av fyra arbetsledare inom vård och omsorg att de är mycket nöjda med de unga medarbetarnas förmåga att *använda relevanta it-system*, medan motsvarande andel inom byggverksamhet är hälften. När det gäller förmågan att *planera sitt arbete* är tre av tio arbetsledare inom vård och omsorg mycket nöjda samtidigt som en av tio inte är nöjd. Inom byggverksamhet är förhållandena de omvända för denna förmåga; en av tio är mycket nöjd och tre av tio är inte nöjda.

Förutom *planera sitt arbete* är *ta egna initiativ* och *använda matematik* förmågor som en del arbetsledare inom respektive bransch inte är så nöjda med hos sina unga anställda. Det handlar om mellan en av tio och tre av tio som inte är nöjda. Det stora flertalet av arbetsledarna är mycket nöjda eller nöjda även med dessa förmågor.

## Skötsamhet viktigt för att klara arbetet

Arbetsledarna inom alla fyra branscherna anger i stor utsträckning att förmågorna i enkäten med få undantag är mycket viktiga för att klara arbetet. Över nio av tio i alla fyra branscherna anger att det är mycket viktigt att *passa tider*, medan omkring fem av tio är mycket nöjda med sina unga medarbetare i detta avseende.

Bland de förmågor som enligt arbetsledarna är mycket viktiga för att klara arbetet finns förutom att *passa tider*, även till exempel att *hålla vad man lovat* och *följa regler*. Enkätsvaren tyder på att sådana förmågor som Skolverket i rapporten kopplar till skötsamhet har stor betydelse inom de studerade branscherna. Andra förmågor som de allra flesta arbetsledare bedömer är mycket viktiga för att klara arbetet är *visa intresse för arbetet, samarbeta med kollegor* och *ta ansvar för att arbetet blir utfört.*

---

1 Förmågorna finns listade i tabell 1 på sidan 22.

## Motivation har betydelse för helhetsbetyget

För att få en uppfattning om vilka förmågor som är viktigare än andra för arbetsledarnas helhetsbetyg på sina unga medarbetare använder vi i rapporten analysmodellen Nöjd-Kund-Index (NKI). Helhetsbetyget är en sammanvägning av svaren på tre övergripande frågor.

NKI-analysen indikerar att de ungas motivation har betydelse för arbetsledarnas helhetsbetyg inom alla fyra branscherna. Till motivation räknar Skolverket i den här rapporten förmågan att *lära sig nytt, ta egna initiativ* och *visa intresse för arbetet*. Resultatet kan tolkas som att om de unga medarbetarna förbättrar sin motivation, blir arbetsledarna också mer nöjda totalt sett. Och tvärtom; om arbetsledarna blir mindre nöjda med de ungas motivation, blir de också mindre nöjda totalt sett.

Av analysen kan vi också utläsa att arbetsledare inom de fyra branscherna är något mindre nöjda med förmågor kopplade till ansvarstagande, jämfört med flera andra grupper av förmågor. Samtidigt har ansvarstagande enligt analysmodellen en liten påverkan på helhetsbetyget. Det kan tolkas som att även om arbetsledarna blir mer nöjda med de ungas ansvarstagande blir de enligt modellen inte mer nöjda totalt sett. Till ansvarstagande räknar vi förmåga att *planera sitt arbete, arbeta säkerhetsmässigt* och *ta ansvar för att arbetet blir utfört*.

## Ungas sysselsättning inom olika branscher

Rapportens andra del bygger i huvudsak på statistik om ungdomar 19–22 år som hade en sysselsättning i november 2013. Som sysselsatt räknas alla som arbetade minst en timme per vecka under denna månad. Det är ett vedertaget mått inom arbetsmarknadsstatistiken. De senaste uppgifterna Skolverket hade tillgång till under arbetet med rapporten var från år 2013. Det innebär att de ungdomar som sysselsättningsstatistiken omfattar hade studerat enligt den tidigare regleringen av gymnasieskolan (Lpf 94).

Vi redovisar statistikuppgifter för 15 branscher.<sup>2</sup> Företag och arbetsställen är indelade i branscher efter vilken verksamhet som de huvudsakligen bedriver. Det innebär att en person som arbetade på en skola räknas som sysselsatt inom branschen utbildning, oavsett om hon eller han arbetade som lärare, elevassistent eller vaktmästare.

### Störst antal unga inom handel

Statistiken visar att drygt 275 000 ungdomar i åldrarna 19–22 år hade en sysselsättning i november 2013, vilket var lite mer än hälften av alla ungdomar i de åldrarna. De branscher där flest ungdomar var sysselsatta var handel samt vård och omsorg. Närmare var femte sysselsatt ungdom 19–22 år arbetade inom handel. I andra ändan av skalan fanns till exempel branschen jord- och skogsbruk, vilken sysselsatte lite drygt 4 000 unga.

---

2 Indelningen i branscher utgår från svensk näringsgrensindelning (SNI 2007). Huvudsakligen redovisar vi branscher på det som SCB räknar som grov nivå, med undantag för tre branscher där vi har gjort ytterligare uppdelning. För tabell över branscherna och mer information om branschindelningen, se s. 54–55.

Restaurang var den bransch där störst *andel* av de sysselsatta var ungdomar. Med andra ord var det den mest ungdomsintensiva branschen. Där var så många som var femte av samtliga sysselsatta (16–64 år) i åldern 19–22 år.

Unga kvinnor och unga män arbetade till stor del inom olika branscher. De unga kvinnorna var i majoritet inom bland annat vård och omsorg samt utbildning, medan männen i stor utsträckning hade sysselsättning inom branscher som byggverksamhet och industri.

### Fler inom byggverksamhet över tid och färre inom industrin

Sedan år 2000 har antalet sysselsatta ungdomar 19–22 år ökat, vilket hänger ihop med ökande ungdomskullar. Efter 2008 års finanskris blev det dock en tillfällig svacka, där antalet unga med en sysselsättning minskade relativt kraftigt, trots att ungdomskullarna fortsatte att öka.

På den övergripande nivå som vi redovisar branscher är det relativt små skillnader mellan inom vilka branscher ungdomar arbetade år 2013 jämfört med år 2000. Bland de största förändringarna är att byggverksamhet och bemanning sysselsatte fler ungdomar år 2013 jämfört med år 2000. Inom bemanningsbranschen mer än tredubblades antalet sysselsatta ungdomar under denna tidsperiod. Den bransch som minskade mest var industrin. Industrin sysselsatte drygt 15 000 färre ungdomar år 2013 jämfört med år 2000, en minskning med närmare 40 procent.

### En fjärdedel kom från samhällsvetenskapsprogrammet

De allra flesta ungdomar som befinner sig på arbetsmarknaden har någon gång studerat i gymnasieskolan. Det absolut vanligaste var att de ungdomar som arbetade i november 2013 hade studerat på samhällsvetenskapsprogrammet, vilket också över tid har varit det största nationella programmet i gymnasieskolan. Var fjärde sysselsatt ungdom hade studerat på detta program. Därefter – men i långt mindre utsträckning – hade de sysselsatta ungdomarna studerat på naturvetenskapsprogrammet, byggprogrammet och elprogrammet. Bara några enstaka procent hade studerat på livsmedelsprogrammet, energi-programmet eller individuella program.

I omkring hälften av branscherna var det vanligast att ha läst samhällsvetenskapsprogrammet. Inom dessa branscher kom omkring en tredjedel av de sysselsatta ungdomarna från detta program. I övriga branscher kom flest ungdomar från ett mer branschnära, yrkesförberedande program. Bland annat inom jord- och skogsbruk samt byggverksamhet hade en stor andel studerat på ett branschnära program. I branscherna hotell, vård och omsorg, transport och industri var det nästan lika vanligt att ha läst samhällsvetenskapsprogrammet som ett branschnära program.

### Fler med slutbetyg inom branscher som handel och utbildning

Av de sysselsatta ungdomarna hade drygt åtta av tio ett slutbetyg från gymnasieskolan. Drygt sju av tio hade ett slutbetyg med grundläggande behörighet. Kvinnorna nådde både slutbetyg och grundläggande behörighet i större utsträckning än männen.

Skillnaderna i andel med slutbetyg var relativt stora mellan unga inom olika branscher. Branscher där det var vanligt att ungdomar hade ett slutbetyg med

grundläggande behörighet var offentlig förvaltning, utbildning och handel. Däremot hade ungdomar inom till exempel restaurang samt jord- och skogsbruk lyckats sämre i gymnasieskolan. Framför allt männen inom dessa branscher hade i betydligt lägre utsträckning fått ett slutbetyg med grundläggande behörighet.

En bransch som sticker ut särskilt är restaurang. Av de unga männen inom restaurangbranschen hade endast lite mer än hälften fått ett slutbetyg med grundläggande behörighet. Det var också vanligare att ha gått individuellt program respektive att inte ha gått i gymnasieskolan alls inom restaurangbranschen, jämfört med arbetsmarknaden i stort. Även om det inte handlar om så många individer tyder det på att restaurangbranschen kan fånga upp ungdomar som annars kan ha svårt att få arbete.

### Kvinnorna studerade i högre grad, männen arbetade mer

För att ge en uppfattning om de sysselsatta ungdomarna hade arbete som sin huvudsakliga verksamhet eller inte använder vi måttet etableringsstatus. Etableringsstatus bygger framför allt på inkomstuppgifter för ett helt år samt förekomst av arbetslöshet och studier. Det säger däremot inget om vilken anställningsform en person har haft.

Statistikuppgifterna visar att fyra av tio ungdomar klassades som etablerade på arbetsmarknaden, av samtliga unga med en sysselsättning i november 2013 och som Skolverket har uppgifter om.<sup>3</sup> Det var en tydlig skillnad mellan könen; närmare hälften av männen var klassade som etablerade jämfört med en tredjedel av kvinnorna. Däremot bedrev de sysselsatta kvinnorna i högre grad högskolestudier.

Det fanns också stora skillnader mellan de olika branscherna. Inom den mansdominerade branschen byggverksamhet räknades omkring två tredjedelar av de sysselsatta i åldern 19–22 år som etablerade på arbetsmarknaden. Inom till exempel utbildning och bemanning var motsvarande andel en fjärdedel, samtidigt som en fjärdedel av de sysselsatta ungdomarna räknades som studerande.

## Skolverkets kommentarer

Här kommenterar Skolverket några av resultaten från rapporten och hur dessa kan kopplas till utbildningsområdet. Resultaten är framför allt ett komplement till Skolverkets övriga uppföljning av vad ungdomar gör efter gymnasieskolan.

### Det ingår i skolans uppdrag att elever ska utveckla olika förmågor

Enkätsvaren visar att arbetsledarna är relativt nöjda med sina unga medarbetares förmågor. Arbetsledarna bedömer också att de flesta förmågor som Skolverket frågar om är mycket viktiga för att klara arbetet. Det är ett resultat som känns igen från Skolverkets tidigare undersökning.<sup>4</sup> Även då var arbetsledarna i huvudsak nöjda och bedömde att de flesta förmågor var mycket viktiga för att klara arbetet.

3 Skolverket har uppgift om etableringsstatus för de ungdomar som någon gång har studerat i gymnasieskolan och som hade avslutat sina gymnasiestudier senast våren 2012. Det motsvarar 75 procent av samtliga sysselsatta 19–22 år i november 2013.

4 Skolverket, 2005.

Bland de förmågor som arbetsledarna framhåller som mycket viktiga för att klara arbetet finns bland annat de förmågor som Skolverket grupperar som sköt-samhet i NKI-analysen. Också att visa intresse för arbetet och sociala förmågor som att samarbeta med kollegor bedöms som mycket viktiga. Därtill visar analysen att de unga medarbetarnas motivation påverkar arbetsledarnas helhetsbetyg.

Resultaten riktar ljuset mot skolans breda uppdrag. Elever behöver under hela sin skoltid både få tillägna sig kunskaper och ges möjlighet att utveckla olika typer av övergripande förmågor. Självklart är det inte bara i skolan som ungdomar utvecklar de förmågor som Skolverket frågar efter. Men av skolans kompensatoriska uppdrag följer ett ansvar att ge alla elever så goda förutsättningar som möjligt för framtida arbetsliv, oavsett till exempel deras hemförhållanden, föreningsvana eller fritidssysselsättning.

### Många unga som arbetade hade läst ett studieförberedande program

Rapportens statistikredovisning synliggör att många av de ungdomar 19–22 år som arbetade minst en timme per vecka i november 2013 hade en bakgrund från ett studieförberedande program. Det finns flera förklaringar till detta. Många ungdomar från studieförberedande program arbetade extra vid sidan av högre studier eller arbetade under något eller några år efter gymnasieskolan. Det var också betydligt fler som hade läst studieförberedande än yrkesförberedande program. En fråga man kan ställa är dock vad det innebär för arbetsgivare och ungdomarna själva, att så många inom olika branscher har mer generella än branschspecifika förkunskaper.

Att många unga i arbetslivet har en bakgrund från ett studieförberedande program knyter också an till en problematik som Skolverket har uppmärksammat tidigare.<sup>5</sup> För personer som vill växla bana till ett yrkesarbete efter en studieförberedande eller högskoleförberedande gymnasieutbildning kan det finnas begränsade möjligheter att studera en yrkesutbildning inom kommunal vuxenutbildning (komvux). Det beror på att dessa ungdomar inte är prioriterade i urvalen till sådan utbildning.<sup>6</sup> Kommuner kan därför göra på olika sätt. Detta är något som kan bli alltmer aktuellt att uppmärksamma sett mot bakgrund av att andelen ungdomar som studerar på ett yrkesprogram fortsätter att minska.<sup>7</sup>

### Vikten av gymnasieutbildningen varierar mellan branscher

Resultaten i rapportens båda delar pekar också mot att kraven på att ha studerat en viss yrkesutbildning för att få anställning skiljer sig åt mellan olika branscher. Vi har å ena sidan en bransch som byggverksamhet, där ungdomarna enligt statistiken i relativt stor utsträckning kom från ett branschnära, yrkesförberedande program. Inom denna bransch svarar en stor majoritet av arbetsledarna att det är viktigt att ha studerat ett visst program i gymnasieskolan för att få anställning. Å andra sidan finns branscherna handel och restaurang som i stor utsträckning sysselsatte ungdomar från studieförberedande program och där arbetsledarna inte tillmäter sina unga medarbetares gymnasieprogram särskilt stor betydelse.

5 Skolverket, 2015a.

6 3 kap. 7§ förordning (2011:1108) om vuxenutbildning, 20 kap. 2§ skollagen (2010:800).

7 Skolverket, 2016.

En majoritet av arbetsledarna inom vård och omsorg anger att det är mycket viktigt att ha studerat ett visst program för att få anställning. Samtidigt visar statistiken att av de sysselsatta unga inom denna bransch var det nästan lika vanligt att ha gått samhällsvetenskapsprogrammet som omvårdnadsprogrammet. En förklaring kan vara att ungdomarna med den gymnasiebakgrund som arbetsgivare önskar inte täckt behovet inom branschen. En annan förklaring kan vara att det krävs en viss utbildning för tillsvidareanställning, medan andra anställningar är möjliga för unga med annan gymnasiebakgrund.

Resultaten indikerar att olika branscher har olika behov av yrkeskunnande. Vissa branscher verkar ha större behov av specifikt yrkeskunnande medan andra i större utsträckning behöver, eller accepterar, personer med allmänna kompetenser. Åtminstone verkar det kunna gälla i de delar av branscherna där många unga arbetar.





KAPITEL 1

# Inledning



# 1. Inledning

Ungdomars etablering på arbetsmarknaden är den ständigt aktuell fråga där gymnasieskolan spelar en avgörande roll. I gymnasieskolans uppdrag ingår att ge ungdomar en god grund för yrkesverksamhet och fortsatta studier, samt för personlig utveckling och ett aktivt deltagande i samhällslivet.<sup>8</sup>

Skolverket har under senare år fått ett utökad uppdrag att följa ungdomars övergång från skola till arbetsliv och högre studier. Sedan år 2014 redovisar vi årligen statistik om ungdomars verksamhet efter gymnasieskolan.<sup>9</sup> Vi har också tillsammans med Statistiska centralbyrån (SCB) genomfört en enkätundersökning riktad till ungdomar tre år efter att de avslutat gymnasieskolan.<sup>10</sup> Som en ytterligare del i uppföljningen ska vi se hur mottagarna inom arbetsliv och högre studier uppfattar utbildningen i gymnasieskolan. Senast Skolverket gjorde en sådan uppföljning var i rapporten *Väl förberedd?* från år 2005.<sup>11</sup>

## Syfte och frågor

Denna rapport handlar om arbetslivet efter gymnasieskolan. Syftet med rapporten är att bidra till diskussionen om hur väl gymnasieutbildningen svarar mot kompetenskrav i arbetslivet. Det gör vi dels genom att undersöka arbetsledares bedömning av unga medarbetares kompetens, dels genom att beskriva inom vilka branscher ungdomar arbetar åren efter gymnasieskolan. Förhoppningen är att den kunskapen, tillsammans med annat underlag, i förlängningen ska kunna användas i arbetet med att utveckla gymnasieskolan och dess program.

Perspektivet i denna rapport skiljer sig från många andra Skolverksrapporter. Här utgår vi från arbetslivets perspektiv – inte skolans – när vi ser vad ungdomar gör åren efter gymnasieskolan. Genom att visa i vilken utsträckning olika branscher anställer ungdomar från olika gymnasieprogram ger vi indirekt en bild av vilka krav arbetslivet ställer på att ha genomgått en viss utbildning. Det kan också säga något om vad branscherna förväntar sig av de unga som de anställer.

Rapporten svarar på följande frågor:

1. Hur bedömer arbetsledare inom branscher som anställer många ungdomar att deras unga medarbetare lever upp till krav som arbetet ställer?
2. Inom vilka branscher arbetar ungdomar i åldern 19–22 år och har det förändrats över tid?
3. Vilken gymnasiebakgrund har de ungdomar som arbetar inom respektive bransch?

<sup>8</sup> 15 kap. 2 § skollagen (2010:800).

<sup>9</sup> Skolverket, 2015b, Skolverket 2014. På Skolverkets webbplats finns programvisa sammanställningar om vad ungdomar gör efter respektive program i gymnasieskolan. Det finns också uppgifter på skolnivå via [www.siris.skolverket.se](http://www.siris.skolverket.se).

<sup>10</sup> Statistiska centralbyrån, 2014. Undersökningen genomfördes av SCB på uppdrag av, och i samarbete med, Skolverket.

<sup>11</sup> Skolverket, 2005.

Rapporten vänder sig till alla som deltar i diskussionen om hur gymnasieskolan ska utformas. Särskilt kan den vara av intresse för de som arbetar med frågor som berör både skola och arbetsliv. I rapporten ger Skolverket en översiktlig bild, utan att ge några detaljerade svar. Vår ambition är att ha en bred ingång.

## Om rapporten

Rapporten består huvudsakligen av två delar som kan läsas fristående. Dessa delar bygger på olika typer av material. Den första delen i rapporten är baserad på en enkätundersökning bland arbetsledare i branscherna byggverksamhet, handel, restaurang samt vård och omsorg. Vi valde dessa branscher för att de anställer många ungdomar. SCB genomförde undersökningen under vintern 2015/16 på uppdrag av Skolverket. Den andra delen bygger på sysselsättningsstatistik från november 2013. Det var de senaste uppgifter som Skolverket hade tillgång till vid arbetet med rapporten. I bilaga 2 finns denna statistik uppdelad per bransch.

Hela rapporten handlar om arbetande ungdomar i åldern 19–22 år. Avsikten är att grovt beskriva arbetslivet för ungdomar åren efter gymnasieskolan, innan de har avslutat en eventuell utbildning på eftergymnasial nivå. De ungdomar som arbetsledarna har svarat för kan ha studerat antingen i den reformerade gymnasieskolan (Gy 2011) eller enligt det tidigare regelverket (Lpf 94). Statistikuppgifterna från år 2013 handlar om ungdomar som har studerat enligt det tidigare regelverket (Lpf 94).

Vi använder olika tempus i rapportens olika delar. När vi redogör för resultaten från enkätundersökningen skriver vi i presens. När det handlar om statistiken om sysselsättning i november 2013 skriver vi däremot i imperfekt. Detta för att understryka att det kan ha skett förändringar över tid.

Mer information om metod och definitioner finns inledningsvis i respektive del samt mer fördjupat i bilaga 1.

## Disposition

Först i rapporten finns en sammanfattning och Skolverkets kommentarer till resultaten. Rapporten är därefter indelad i två kapitel:

**Kapitel 2** redovisar resultaten från enkätundersökningen bland arbetsledare i de fyra branscherna byggverksamhet, handel, restaurang samt vård och omsorg. Detta kapitel svarar på frågan om hur arbetsledare bedömer att deras unga medarbetare lever upp till krav som arbetet ställer. Kapitlet inleds med en beskrivning av de data som vi använder.

**Kapitel 3** beskriver inom vilka branscher ungdomar arbetade i november 2013 och vilken gymnasiebakgrund de hade. Här redovisar vi också utvecklingen av branscherna över tid. Uppgifterna finns dels för hela arbetsmarknaden, dels i stora drag för de olika branscherna. Totalt omfattar redovisningen 15 branscher. Kapitlet inleds med en beskrivning av den statistik som Skolverket redovisar.

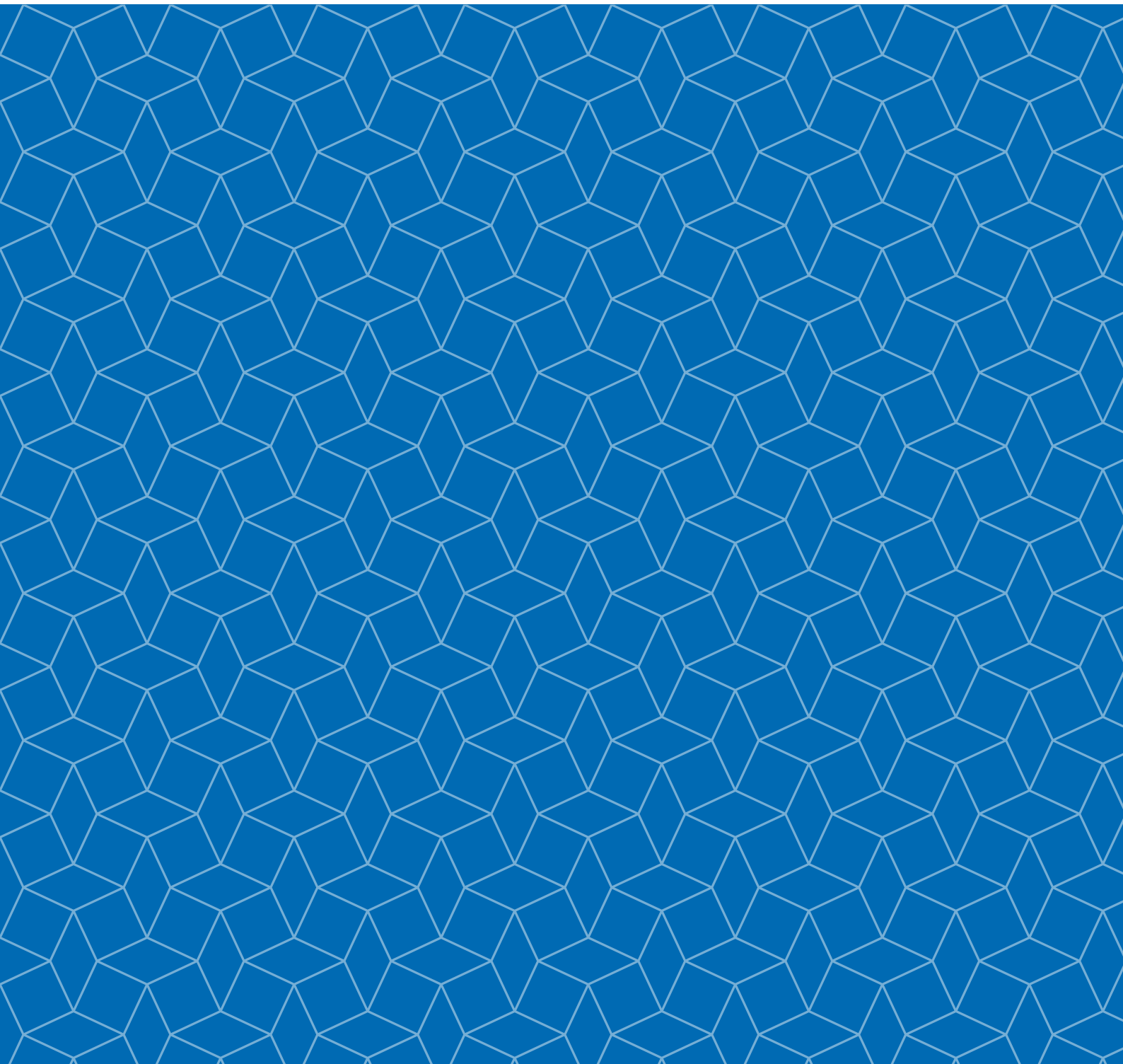
Rapporten har två bilagor:

**Bilaga 1** innehåller fördjupad information om metod. Här redovisar vi också resultaten från en förstudie till enkätundersökningen.

**Bilaga 2** innehåller 15 branschblad, eller sammanställningar per bransch, om ungdomars sysselsättning i november 2013. Det är en fördjupning av rapportens kapitel 3. För den som är intresserad av en särskild bransch hänvisar vi till denna bilaga.

KAPITEL 2

# Arbetsledares bedömning av unga medarbetares kompetens



## 2. Arbetsledares bedömning av unga medarbetares kompetens

Det här kapitlet bygger på resultaten från en enkätundersökning som Skolverket låtit genomföra bland arbetsledare till unga 19–22 år.

### Om enkätundersökningen

#### Webbenkät till arbetsledare i fyra branscher

Under vintern 2015/16 genomförde SCB på Skolverkets uppdrag den undersökning bland arbetsledare inom fyra branscher: byggverksamhet, handel, restaurang samt vård och omsorg. Skolverket valde dessa branscher för att de sysselsätter många unga. Registerdata från november 2013 visar att hälften av de unga som var sysselsatta då arbetade inom dessa fyra branscher.

Undersökningen genomfördes i form av en webbenkät. De som besvarade enkäten var arbetsledare från de fyra branscherna som i sin arbetsgrupp hade unga anställda 19–22 år och som träffade dessa unga i deras arbetsvardag. Det kan både vara ungdomar som hade studerat enligt Lpf 94 och som hade studerat i den reformerade gymnasieskolan, Gy 2011.<sup>12</sup>

#### Frågor om anställning och om olika förmågor

Enkäten bestod av frågor om de ungas anställning och om olika förmågor. Frågorna om anställning handlade bland annat om anställningsform och vad som var viktigt för att få en anställning.<sup>13</sup> Huvuddelen av enkäten bestod av frågor om de ungas olika förmågor. Arbetsledarna fick dels svara på hur nöjda de var med sina unga medarbetare när det gäller 22 olika förmågor, dels hur viktiga dessa förmågor var för att klara arbetet. Arbetsledarna fick svara på en tiogradig skala.

Inte alls nöjd

I allra högsta grad nöjd

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12 Det är inte möjligt att skilja mellan dessa grupper.

13 När vi redovisar svaren om anställningsform är det utifrån de svarsalternativ som var definierade i enkäten. Svarsalternativen överensstämmer inte med de formella anställningsformerna som definieras i lag.

De förmågor som vi frågade om var främst utformade utifrån arbetslivets behov enligt vad som framkom i intervjuer, men de återfinns också till stor del i examensmålen för olika yrkesprogram i den reformerade gymnasieskolan.<sup>14</sup> Förmågorna finns listade i tabell 1 på sidan 22. För enkelhets skull använder vi samlingsbegreppet förmågor i rapporten, även om det i vissa fall kanske mer handlar om kunskaper, färdigheter eller attityder. Till stor del är det samma förmågor som Skolverket frågade om i den undersökning som presenterades i rapporten *Väl förberedd?* från år 2005.<sup>15</sup>

### Svårt att få arbetsledare att delta

Det har varit svårt att få tag på arbetsledare med unga anställda och få dem att delta i undersökningen. För att få tag på dessa arbetsledare har SCB behövt arbeta i flera steg, vilket vi beskriver i bilaga 1. Totalt ingick 2 300 arbetsställen i det slumpmässiga urvalet. En del av arbetsställena var övertäckning, det vill säga arbetsställen som egentligen inte borde ha varit med i urvalet på grund av att de inte hade någon ung anställd.

Svarsfrekvensen exklusive övertäckning blev 37 procent. Det var totalt 712 arbetsledare som svarade på enkäten. Störst andel svarande fanns inom vård och omsorg (52 procent), följt av byggverksamhet (42 procent). Minst andel svarande fanns inom restaurang (28 procent) och handel (31 procent). En del av det totala bortfallet består av arbetsställen i det slumpvisa urvalet som SCB inte fick kontakt med. Av de arbetsledare som var anträffbara, accepterade att delta i undersökningen och sedan fick enkäten skickad till sig svarade 67 procent.

Eftersom svarsfrekvensen är låg behöver resultaten tolkas med försiktighet. Men vi kan ändå konstatera att arbetsledarna är mer nöjda med vissa förmågor än andra. På grund av osäkerheten som den låga svarsfrekvensen ger upphov till, är det de stora dragen i undersökningen som vi lyfter fram i texten.

### Redovisning av resultat per bransch

Skolverket redovisar resultaten uppdelat per bransch. Ett viktigt skäl är att branscherna inte är valda för att spegla arbetsmarknaden i stort. Däremot lyfter vi inledningsvis fram en del gemensamma drag för de fyra branscherna.

Resultatredovisningen gör vi i form av tabeller och diagram. För svaren som är angivna på den tiogradiga skalan använder vi benämningarna mycket nöjd (8–10), nöjd (5–7) respektive inte nöjd (1–4). Det innebär en viss modifiering av hur SCB beskriver skalan.<sup>16</sup>

---

14 Det finns annars olika sätt att benämna mer övergripande förmågor som är viktiga att utveckla för att fungera väl i samhälls- och arbetsliv. Europeiska unionen talar om åtta nyckelkompetenser, medan man i bland annat USA talar om 21st century skills. Många gånger är den här typen av indelningar överlappande men med lite olika skärningar. I den här undersökningen valde vi att använda förmågor som var anpassade efter undersökningens målgrupp och syfte.

15 Skolverket, 2005.

16 Se bilaga 1, s. 74–75.

## Nöjd-Kund-Index som komplement

Som ett komplement till övrig resultatredovisning använder Skolverket analysmodellen Nöjd-Kund-Index (NKI). Den ger en bild av vilka förmågor som har mer betydelse än andra. Syftet med analysen är att få fram vad som (enligt modellen) är viktigast att förbättra för att arbetsledarna ska bli mer nöjda totalt sett med sina unga medarbetares arbetsinsatser.

NKI utgår här från arbetsledarnas helhetsbetyg i relation till hur nöjda de är när det gäller olika grupper av förmågor. Helhetsbetyget är en sammanvägning av svaren på tre övergripande frågor. Grupperna av förmågor har Skolverket skapat genom att fördela de 22 förmågorna i sju grupper om två till fem förmågor som har tydliga likheter, samtidigt som grupperna av förmågor särskiljer sig från varandra.

Resultaten från analysen visar vilka grupper av förmågor som har större betydelse än andra för hur nöjda arbetsledarna är totalt sett med sina unga medarbetare. Analysen visar också hur nöjda arbetsledarna i genomsnitt är med sina unga medarbetare när det gäller olika grupper av förmågor. Grupperna av förmågor listar vi i tabell 1 nedan.

**Tabell 1.** Lista på förmågor samt benämning på grupper i NKI-analysen.

Förmågor	Benämning på grupp
1. Lära sig nytt	Motivation
2. Ta egna initiativ	
3. Visa intresse för arbetet	
4. Följa regler	Skötsamhet
5. Passa tider	
6. Hålla vad man lovat	
7. Planera sitt arbete	Ansvarstagande
8. Arbeta säkerhetsmässigt	
9. Ta ansvar för att arbetet blir utfört	
10. Samarbeta med kollegor	Social förmåga
11. Göra sig förstådda i samtal	
12. Ta initiativ vid kontakt med kunder	
13. Vara lyhörda för kunders behov	Flexibilitet
14. Anpassa sig till nya situationer	
15. Prestera bra under tidspress	Ämneskunskaper
16. Använda matematik	
17. Behärska engelska	
18. Uttrycka sig skriftligt	
19. Förstå skriftlig information	
20. Använda yrkeskunskaper	Använda utrustning
21. Använda verktyg/material/utrustning	
22. Använda relevanta it-system	

Mer information om NKI och metoden i övrigt finns i bilaga 1.



## Övergripande resultat från de fyra branscherna

Här skriver vi översiktligt om resultaten från de fyra branscherna.

### Olika vikt läggs vid tidigare gymnasiestudier

Resultaten visar att det finns stora skillnader mellan branscherna när det gäller vilken betydelse arbetsledarna tillskriver tidigare gymnasiestudier. Tabell 2 innehåller en sammanställning av hur stor andel av arbetsledarna som anger att ett antal olika aspekter är mycket eller ganska viktiga för att en ung person ska få anställning i deras arbetsgrupp.

**Tabell 2.** "För att få anställning i din arbetsgrupp, hur viktigt är det att en ung person..." Andel (%) som svarat "mycket viktigt" eller "ganska viktigt", per bransch.

	Byggverksamhet	Handel	Restaurang	Vård och omsorg
...har gått i gymnasiet?	84	68	53	93
...har gått ett visst gymnasieprogram?	79	10	16	90
...har höga betyg från gymnasiet?	36	13	10	33
...har vana av arbetslivet sedan tidigare?	60	63	49	71

Tabellen visar att arbetsledare inom byggverksamhet samt vård och omsorg tillskriver gymnasieutbildningen en central betydelse. En stor majoritet av dessa arbetsledare svarar att det är mycket eller ganska viktigt att ha gått i gymnasieskolan, och även att ha gått ett visst program, för att få anställning i deras arbetsgrupp. Inom handel och restaurang ser det annorlunda ut. Bara hälften av arbetsledarna inom restaurang anger att det är mycket eller ganska viktigt att ha gått i gymnasieskolan överhuvudtaget. Motsvarande andel inom handel är två tredjedelar. Det är också en liten andel av arbetsledarna inom dessa två branscher som anger att det är viktigt att ha gått ett visst program.

Tidigare vana från arbetslivet framstår som viktigt för att få anställning trots att det rör sig om unga personer. Hälften eller fler av arbetsledarna beroende på bransch anger att det är mycket eller ganska viktigt att ha tidigare vana från arbetslivet för att få arbete i deras arbetsgrupp.

Betygen verkar däremot spela mindre roll i detta sammanhang. Omkring en tredjedel av arbetsledarna inom byggverksamhet samt vård och omsorg, och en tiondel av arbetsledarna inom handel och restaurang, anger att höga betyg är mycket eller ganska viktigt för att få anställning.

### Arbetsledarna är över lag nöjda med sina unga medarbetare

Det huvudsakliga och övergripande resultatet är att arbetsledarna inom alla fyra studerade branscher är relativt nöjda med sina unga medarbetares förmågor. Generellt är arbetsledare inom vård och omsorg något mer nöjda än arbetsledare inom övriga tre branscher. Arbetsledarna inom byggverksamhet är något mindre nöjda än övriga. Sammantaget är det ändå en relativt samstämmig bild som arbetsledarna inom de fyra branscherna ger.

Av de 22 förmågor som Skolverket frågat om finns det en del likheter mellan hur arbetsledare inom de olika branscherna svarar. Förmågor som flertalet arbetsledare inom alla fyra branscherna är mycket nöjda med hos sina unga medarbetare är *använda relevanta it-system, samarbeta med kollegor, lära sig nytt och göra sig förstådda i samtal*. Förmågor där en lite större andel av arbetsledarna inte är nöjda är *ta egna initiativ, planera sitt arbete* och *använda matematik*. Med undantag av byggbranschen hör också *arbete säkerhetsmässigt* till de förmågor där en större andel av arbetsledarna inte är nöjda, jämfört med andra förmågor. Samtidigt är majoriteten av arbetsledarna nöjda med sina unga medarbetare även när det gäller dessa förmågor.

### Skötsamhet viktigt för att klara arbetet

Arbetsledarna inom alla fyra branscherna anger i stor utsträckning att förmågorna i enkäten med få undantag är mycket viktiga för att klara arbetet. Över nio av tio i alla fyra branscherna anger att det är mycket viktigt att *passa tider*, medan ungefär fem av tio är mycket nöjda med sina unga medarbetare i detta avseende.

Bland de förmågor som enligt arbetsledarna är mycket viktiga för att klara arbetet finns förutom att *passa tider*, även till exempel att *hålla vad man lovat* och *följa regler*. Enkätsvaren tyder på att sådana förmågor som Skolverket i rapporten kopplar till skötsamhet har stor betydelse inom de studerade branscherna. Andra förmågor som har stor betydelse är till exempel *samarbeta med kollegor* och *visa intresse för arbetet*.

Jämfört med den studie som Skolverket tidigare genomfört finns likheter i hur nöjda arbetsledarna är med sina unga medarbetares förmågor.<sup>17</sup> Även då var arbetsledarna i huvudsak nöjda och bedömde att de flesta förmågor var mycket viktiga för att klara arbetet.

### Motivation har betydelse för nöjdheten totalt sett

NKI-analysen indikerar att de ungas motivation har betydelse för vilket helhetsbetyg arbetsledarna inom alla fyra branscherna ger sina unga medarbetare. Till motivation räknar Skolverket i den här studien förmåga att *lära sig nytt, ta egna initiativ* och *visa intresse för arbetet*. Resultatet kan tolkas som att om arbetsledarna blir mer nöjda med de ungas motivation, blir de i genomsnitt också mer nöjda totalt sett.

Skötsamhet verkar också ha betydelse för arbetsledarnas sammantagna nöjdhet inom handel, restaurang samt vård och omsorg, medan det verkar ha mindre betydelse för arbetsledarna inom byggverksamhet enligt analysen. Till skötsamhet räknar Skolverket förmåga att *följa regler, passa tider* och *hålla vad man lovat*.

Av analysen kan vi också utläsa att arbetsledare inom de fyra branscherna är något mindre nöjda med förmågor som vi har kopplat till ansvarstagande, jämfört med flera andra grupper av förmågor. Till ansvarstagande räknar vi förmåga att *planera sitt arbete, arbeta säkerhetsmässigt* och *ta ansvar för att arbetet blir utfört*. Ansvarstagande har samtidigt en liten påverkan på helhetsbetyget. Det kan tolkas som att även om arbetsledarna blir mer nöjda med de ungas ansvarstagande, blir de inte nödvändigtvis mer nöjda totalt sett.

---

17 Skolverket, 2005.

## Byggverksamhet

Åtta av tio arbetsledare inom byggverksamhet anger att det är mycket eller ganska viktigt att ha gått i gymnasieskolan och att ha gått ett visst gymnasieprogram för att få anställning i deras arbetsgrupp. Enligt enkät-svaren har de unga inom byggverksamhet ofta en tillsvidareanställning.

När det gäller de ungas förmågor visar undersökningen att arbetsledare inom byggverksamhet generellt är nöjda med sina unga medarbetare, bland annat när det gäller förmåga att samarbeta med kollegor. Samtidigt är uppmot en tredjedel av arbetsledarna inte nöjda med de ungas förmåga att planera sitt arbete och att uttrycka sig skriftligt. De flesta förmågor som Skolverket frågar om bedöms vara viktiga för att klara arbetet.

### Viktigt att ha gått ett visst gymnasieprogram för att få anställning

Arbetsledarna anger i enkäten hur viktigt det är med olika aspekter för att en ung person ska få anställning i deras arbetsgrupp. I tabell 3 redovisar vi svaren från arbetsledarna inom byggverksamhet.

**Tabell 3.** Byggverksamhet. "För att få anställning i din arbetsgrupp, hur viktigt är det att en ung person..." Andel (%).

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Inte så viktigt	Inte alls viktigt	Vet ej
...har gått i gymnasiet?	55	29	11	5	0
...har tagit examen/ fått slutbetyg från gymnasiet?	49	33	13	5	0
...har gått ett visst gymnasieprogram?	53	26	13	7	2
...har höga betyg från gymnasiet?	2	34	54	11	0
...har vana av arbetslivet sedan tidigare?	17	43	34	6	1

Av tabell 3 framgår att de allra flesta arbetsledare inom byggverksamhet bedömer att det är viktigt att ha gått i gymnasieskolan för att få en anställning i deras arbetsgrupp. Omkring åtta av tio svarar att det är mycket eller ganska viktigt att ha gått ett visst gymnasieprogram. De som specificerar vilket program det är viktigt att ha gått nämner framför allt byggprogrammet och elprogrammet. Examen eller slutbetyg framstår också som betydelsefullt, medan nivån på betygen spelar mindre roll. En tredjedel svarar att det är ganska viktigt att ha höga betyg från gymnasieskolan. Andelen som anger att höga betyg är mycket viktigt är liten. Sex av tio av arbetsledarna svarar att det är mycket eller ganska viktigt att ha vana av arbetslivet sedan tidigare.

## Vanligast med tillsvidareanställning

Arbetsledarna uppger i enkäten vilken anställningsform som är vanligast bland unga medarbetare i deras arbetsgrupp. Svaren för arbetsledare inom byggverksamhet framgår av tabell 4.

**Tabell 4.** Byggverksamhet. Vanligaste anställningsformen bland unga medarbetare i arbetsgruppen. Andel (%).

	Andel (%)
Tillsvidareanställning	77
Tidsbegränsad anställning	14
Extra-/timanställning	6
Annan	3

Som tabell 4 visar anger omkring tre fjärdedelar av arbetsledarna inom byggverksamhet att den vanligaste anställningsformen bland unga i deras arbetsgrupp är tillsvidareanställning. Det är mindre vanligt med tidsbegränsad anställning respektive extra-/timanställning.

## Arbetsledarna sammantaget nöjda – men inte mer

Huvuddelen av undersökningen handlar om hur nöjda arbetsledarna är med sina unga medarbetares förmågor. Tabell 5 redovisar svaren på en övergripande fråga om hur nöjda arbetsledarna sammantaget är med sina unga medarbetare. Svaren är grupperade efter vad arbetsledarna anger på den tiogradiga skalan.

**Tabell 5.** Byggverksamhet. "Hur nöjd är du sammantaget med dina unga medarbetares kunskaper och förmågor?" Andel (%) arbetsledare som varit mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda.

	Andel (%)
Mycket nöjd (8–10)	27
Nöjd (5–7)	63
Inte nöjd (1–4)	10

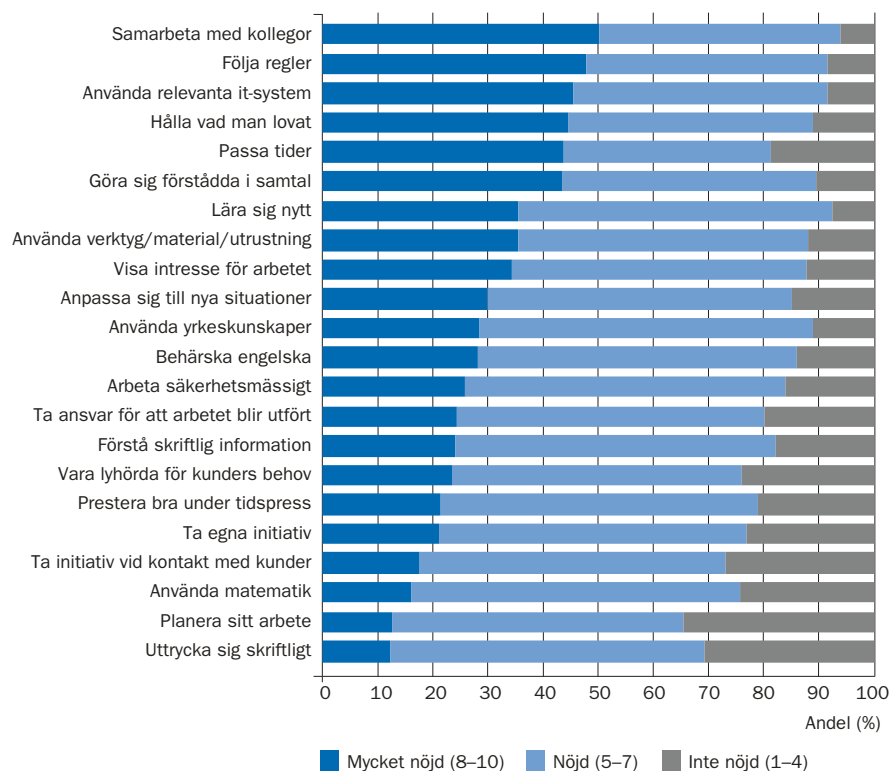
Inom parentes anges svar på den tiogradiga skalan.

Av tabell 5 framgår att drygt en fjärdedel av arbetsledarna inom byggverksamhet sammantaget är mycket nöjda med sina unga medarbetares kunskaper och förmågor. Deras svar ligger mellan åtta och tio på den tiogradiga skalan. Det stora flertalet – drygt sex av tio – är nöjda med de ungas förmågor. Var tionde arbetsledare är inte nöjd, det vill säga svarar fyra eller lägre.

## Hälften är mycket nöjda med förmågan att samarbeta

Arbetsledarna svarar i enkäten på hur nöjda de är med sina unga medarbetare när det gäller 22 olika förmågor. Diagram 1 visar hur stor andel av arbetsledarna som är mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda med var och en av dessa förmågor.

**Diagram 1.** Byggverksamhet. Andel (%) arbetsledare som är mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda med sina unga medarbetares förmågor.



Diagrammet är sorterat efter hur stor andel som varit mycket nöjd med medarbetarnas förmåga.

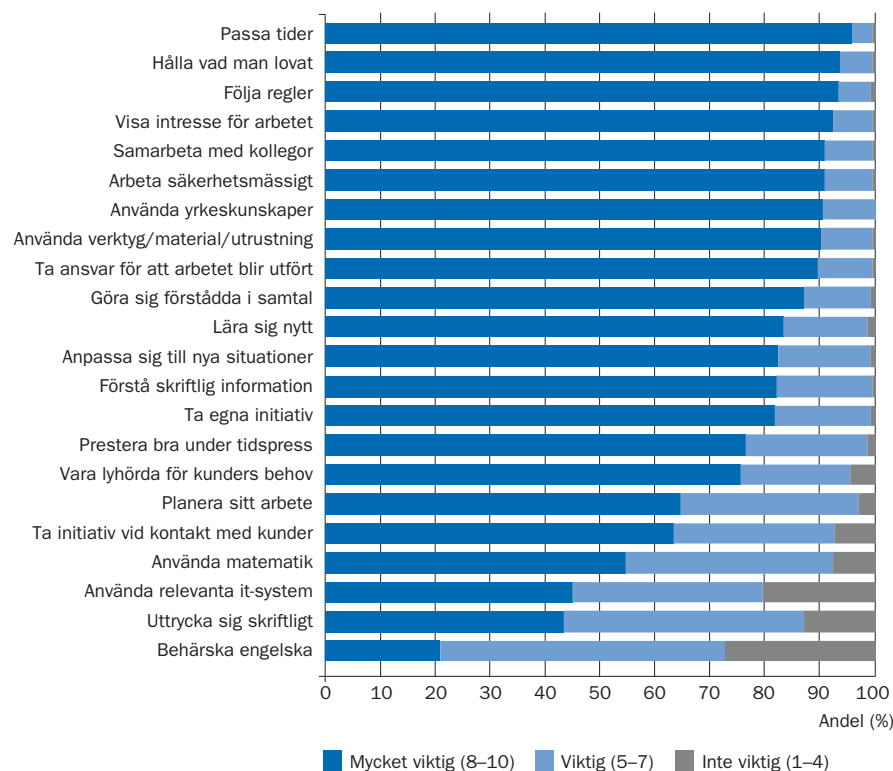
Som diagrammet visar är *samarbeta med kollegor* en förmåga som arbetsledarna är nöjda med hos sina unga medarbetare. Här är hälften av arbetsledarna mycket nöjda, det vill säga svarar åtta till tio på den tiogradiga skalan. Den stora majoriteten av arbetsledarna är antingen mycket nöjda eller nöjda med sina unga medarbetare när det gäller samarbetsförmåga. Andra förmågor där arbetsledarna i stor utsträckning är nöjda med sina unga medarbetare är bland annat *följa regler* och *använda relevanta it-system*.

Av diagrammet framgår också vad flest arbetsledare inte är nöjda med, det vill säga svarar ett till fyra på den tiogradiga skalan. Förmågor som att *planera sitt arbete* och *uttrycka sig skriftligt* är exempel på förmågor där en större andel av arbetsledarna inte är nöjda, jämfört med många andra förmågor. Omkring var tredje arbetsledare är inte nöjd med de ungas förmåga att *planera sitt arbete*. Bara var tionde arbetsledare är mycket nöjd med sina unga medarbetare när det gäller just planeringsförmåga.

### Skötsamhet mycket viktigt för att klara arbetet

För att sätta arbetsledarnas svar om nöjdhet i perspektiv har Skolverket frågat hur viktig var och en av förmågorna är för att klara arbetet. Diagram 2 visar hur stor andel av arbetsledarna som bedömer att de olika förmågorna är mycket viktiga, viktiga respektive inte viktiga för att klara arbetet.

**Diagram 2.** Byggverksamhet. Andel (%) arbetsledare som bedömer att respektive förmåga är mycket viktig, viktig respektive inte viktig för att klara arbetet.

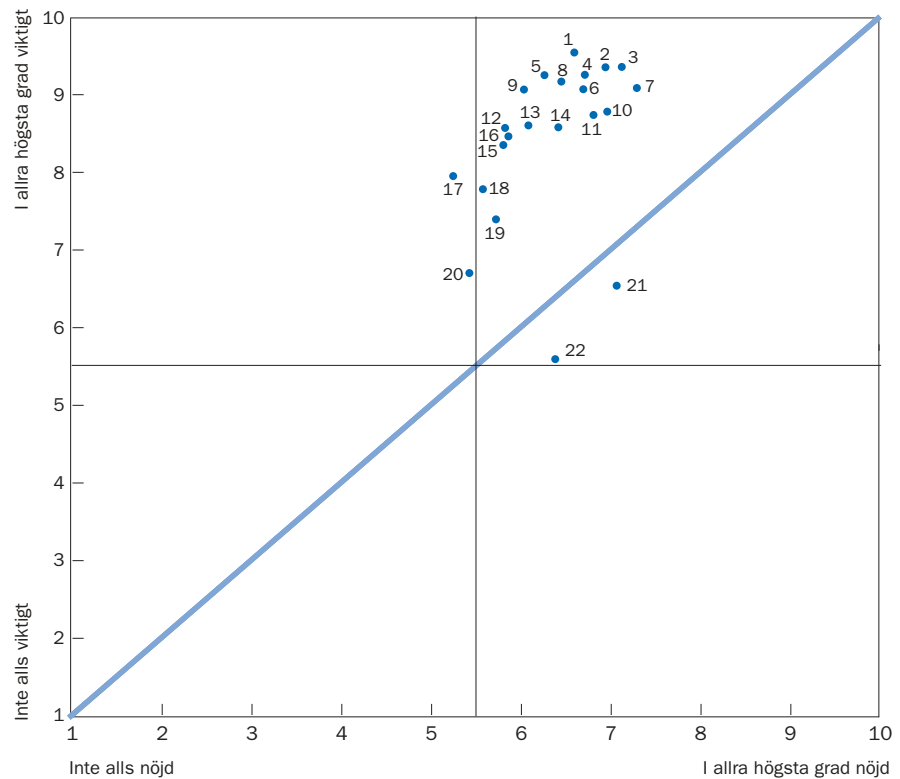


Diagrammet är sorterat efter hur stor andel som bedömt att förmågan är mycket viktig för att klara arbetet.

Av diagrammet framgår att arbetsledarna inom byggverksamhet bedömer att flertalet förmågor har mycket stor betydelse för att klara arbetet. Förmågor som vi i rapporten kopplar till skötsamhet – *passa tider*, *hålla vad man lovat* och *följa regler* – bedöms som mycket viktiga av de allra flesta arbetsledare. Bland de förmågor som arbetsledarna i mindre utsträckning bedömer som viktiga för att klara arbetet finns *behärska engelska*, men också *använda relevanta it-system* och *uttrycka sig skriftligt*.

Många av förmågorna är viktiga och arbetsledarna är relativt nöjda. Ett sätt att illustrera hur de unga medarbetarnas förmågor förhåller sig till de krav som arbetet ställer är att lägga samman dimensionerna nöjdhet och betydelse för arbetet. Det ger en indikation på hur de unga medarbetarnas förmågor förhåller sig till vad de behöver kunna i sin nuvarande yrkesroll. Diagram 3 visar dels hur nöjda arbetsledarna är med sina unga medarbetare när det gäller de olika förmågorna, dels arbetsledarnas bedömning av hur stor betydelse dessa förmågor har för att klara arbetet. Ju längre till höger i diagrammet en förmåga hamnar, desto mer nöjda är arbetsledarna i genomsnitt. Ju högre upp en förmåga hamnar, desto mer betydelsefull anger arbetsledarna att den förmågan är för att klara arbetet.

**Diagram 3.** Byggverksamhet. Arbetsledares bedömning av ungas förmågor och betydelsen av dessa förmågor för att klara arbetet.



**Förmågor**

Sorterat efter betydelse för att klara arbetet.

- |   |  |
|---|--|
| 1 Passa tider                           | 12 Förstå skriftlig information        |
| 2 Hålla vad man lovat                   | 13 Ta egna initiativ                   |
| 3 Följa regler                          | 14 Anpassa sig till nya situationer    |
| 4 Visa intresse för arbetet             | 15 Vara lyhörda för kunders behov      |
| 5 Arbeta säkerhetsmässigt               | 16 Prestera bra under tidspress        |
| 6 Använda yrkeskunskaper                | 17 Planera sitt arbete                 |
| 7 Samarbeta med kollegor                | 18 Ta initiativ vid kontakt med kunder |
| 8 Använda verktyg/material/utrustning   | 19 Använda matematik                   |
| 9 Ta ansvar för att arbetet blir utfört | 20 Uttrycka sig skriftligt             |
| 10 Göra sig förstådda i samtal          | 21 Använda relevanta it-system         |
| 11 Lära sig nytt                        | 22 Behärska engelska                   |

Diagram 3 illustrerar att arbetsledare inom byggverksamhet svarar likartat när det gäller flertalet förmågor, vilket framgår av att det bildas ett kluster av förmågor i diagrammet. De förmågor som sticker ut är *behärska engelska* (22) och *använda relevanta it-system* (21), som bedöms som något mindre viktiga än övriga för att klara arbetet, samtidigt som arbetsledarna är relativt nöjda med de ungas förmågor inom dessa områden. Förmåga att *uttrycka sig skriftligt* (20) har också bedömts som lite mindre viktig än övriga.

Det finns stora likheter i hur arbetsledarna inom byggverksamhet bedömer ungas förmågor i den här undersökningen jämfört med i Skolverkets tidigare undersökning.<sup>18</sup> Även i den tidigare undersökningen var arbetsledarna inom byggverksamhet relativt nöjda med sina unga medarbetares förmågor. Arbets-

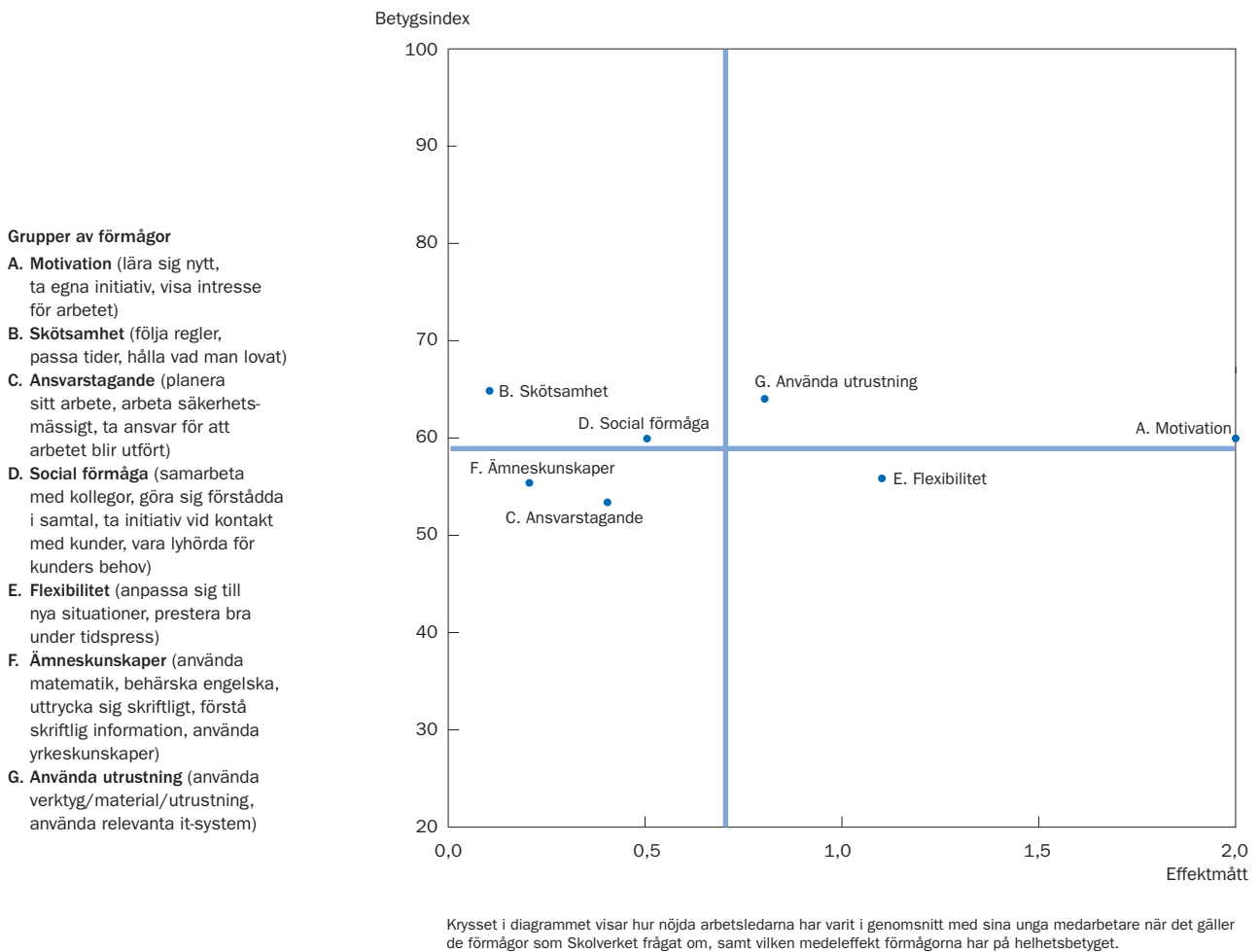
<sup>18</sup> Skolverket, 2005, s. 33.

ledarna verkar dock vara något mindre nöjda generellt nu än då. När det gäller vad som är lite mindre viktigt för att klara arbetet är det *behärska engelska, använda relevanta it-system* (då: *använda datorer, informationsteknik*) och att *uttrycka sig skriftligt* som utmärker sig i båda undersökningarna.

### Motivation har betydelse för helhetsbetyget

Analysmodellen NKI ger en bild av vilka förmågor som är viktigare än andra för arbetsledarnas helhetsbetyg. Hur olika grupper av förmågor förhåller sig till arbetsledarnas helhetsbetyg för byggverksamhet enligt NKI-modellen framgår av matris 1. Ju längre till höger en grupp av förmågor är placerad, desto större effekt har den på helhetsbetyget. Ju högre upp en grupp av förmågor är placerad, desto högre betyg har arbetsledarna gett medarbetarna.

**Matris 1.** Byggverksamhet. Resultat från NKI-analys.



Eftersom grupperna av förmågor är placerade relativt tätt i matrisen bör man inte dra alltför långtgående slutsatser av resultaten. Möjliga förklaringar till att det inte är större spridning bland grupperna av förmågor kan vara att många delar behövs för att arbetsledarna ska vara nöjda, eller att de unga medarbetarna sinsemellan har haft olika typer av arbetsuppgifter vilket påverkat betydelsen av olika förmågor.



Resultaten indikerar att förmågor kopplade till motivation har större effekt på hur nöjda arbetsledarna är totalt sett jämfört med till exempel förmågor kopplade till skötsamhet och ämneskunskaper. Detta framgår av att motivation har placerats längre till höger i matrisen. Det kan tolkas som att om de ungas motivation förbättras får det också positiv effekt på hur nöjda arbetsledarna är totalt sett. Lågt betyg till motivation innebär också i genomsnitt lägre nöjdheter totalt sett med de unga medarbetarna. Samma påverkan på helhetsbetyget finns inte om arbetsledarna blir mer nöjda med de ungas förmåga när det gäller skötsamhet eller ämneskunskaper. Observera att gruppen ämneskunskaper här innefattar både yrkeskunskaper och kunskaper kopplade till svenska, engelska och matematik.

Av matrisen går också att utläsa hur nöjda arbetsledarna i genomsnitt är med olika grupper av förmågor. Här framgår att arbetsledarna generellt sett är något mindre nöjda med förmågor kopplade till ansvarstagande jämfört med några av de andra grupperna. Samtidigt förefaller gruppen ansvarstagande inte ha så stor betydelse för arbetsledarnas totala nöjdhet.

## Handel

Enkätsvaren visar att den stora majoriteten av arbetsledare inom handeln inte anser att det är viktigt att ha gått ett visst gymnasieprogram för att få anställning i deras arbetsgrupp. De unga som arbetar i dessa arbetsgrupper har ofta en extraanställning.

Undersökningen visar samtidigt att arbetsledare inom handeln generellt är nöjda med sina unga medarbetares förmågor. Det handlar till exempel om förmåga att använda relevanta it-system och att behärska engelska. De flesta förmågor bedöms också vara viktiga för att klara arbetet. Förmågor kopplade till skötsamhet, som att passa tider och följa regler, verkar ha betydelse för hur nöjda arbetsledarna är totalt sett med sina unga medarbetare.

### Gymnasieprogram har inte så stor betydelse

Arbetsledarna anger i enkäten hur viktigt det är med olika aspekter för att en ung person ska få anställning i deras arbetsgrupp. I tabell 6 redovisar vi hur arbetsledarna inom handeln svarar.

**Tabell 6.** Handel. "För att få anställning i din arbetsgrupp, hur viktigt är det att en ung person..." Andel (%).

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Inte så viktigt	Inte alls viktigt	Vet ej
...har gått i gymnasiet?	28	40	24	7	1
...har tagit examen/fått slutbetyg från gymnasiet?	18	46	27	8	1
...har gått ett visst gymnasieprogram?	3	7	55	32	2
...har höga betyg från gymnasiet?	1	12	60	27	1
...har vana av arbetslivet sedan tidigare?	12	51	31	6	1

Av tabell 6 framgår att en anställning inom handeln inte nödvändigtvis innebär krav på gymnasial utbildning. Bara tre av tio arbetsledare svarar att det är mycket viktigt att ha gått i gymnasieskolan. Därutöver svarar fyra av tio att det är ganska viktigt.

Vilket program unga medarbetare har studerat i gymnasieskolan spelar liten roll enligt arbetsledarna. Var tionde arbetsledare svarar att det är mycket eller ganska viktigt att ha gått ett visst program i gymnasieskolan för att få anställning i deras arbetsgrupp. Det gäller att ha i åtanke att frågan avser vad som krävs för anställning i dessa arbetsgrupper med unga 19–22 år.

## Vanligast med extraanställning

Arbetsledarna svarar i enkäten också på vilken anställningsform som är vanligast bland unga medarbetare i deras arbetsgrupp. Svaren för arbetsledare inom handeln framgår av tabell 7.

**Tabell 7.** Handel. Vanligaste anställningsformen bland unga medarbetare i arbetsgruppen. Andel (%).

	Andel (%)
Tillsvidareanställning	18
Tidsbegränsad anställning	22
Extra-/timanställning	57
Annan	2

Närmare sex av tio arbetsledare inom handel anger att den vanligaste anställningsformen bland unga i deras arbetsgrupp är extra-/timanställning. Det är mindre vanligt med tillsvidareanställning respektive tidsbegränsad anställning.

## En tredjedel är sammantaget mycket nöjda med de ungas förmågor

Huvuddelen av undersökningen handlar om hur nöjda arbetsledarna är med sina unga medarbetares förmågor. Tabell 8 redovisar svaren på en övergripande fråga om hur nöjda arbetsledarna sammantaget är med sina unga medarbetare. Svaren är grupperade efter vad arbetsledarna anger på den tiogradiga skalan.

**Tabell 8.** Handel. "Hur nöjd är du sammantaget med dina unga medarbetares kunskaper och förmågor?" Andel (%) arbetsledare som varit mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda.

	Andel (%)
Mycket nöjd (8–10)	35
Nöjd (5–7)	58
Inte nöjd (1–4)	7

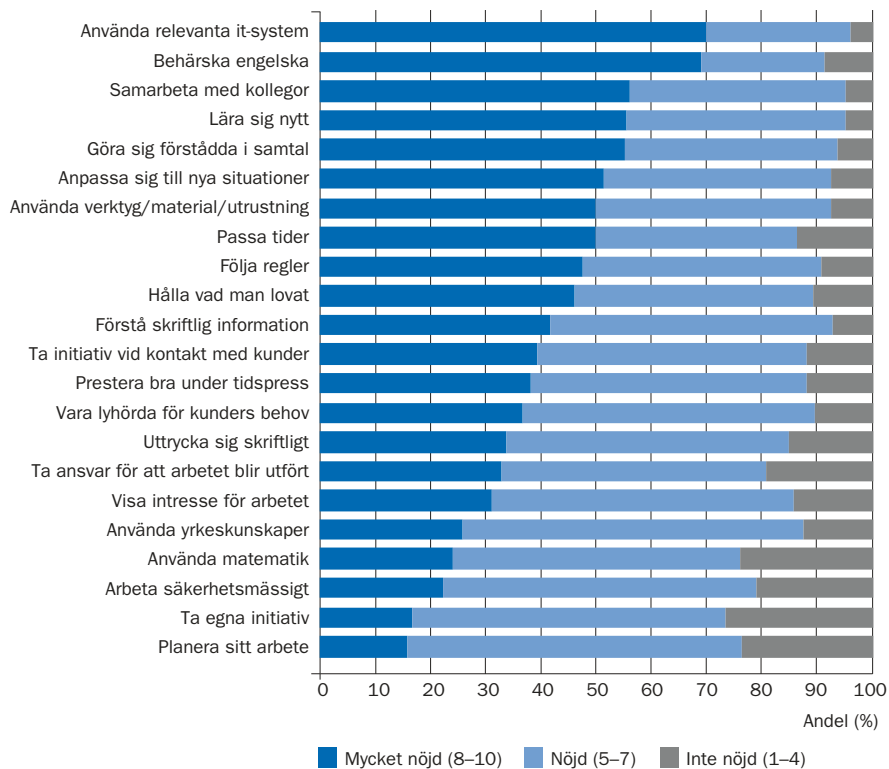
Inom parentes anges svar på den tiogradiga skalan.

Omkring en tredjedel av arbetsledarna inom handeln är sammantaget mycket nöjda med sina unga medarbetares förmågor. Deras svar ligger mellan åtta och tio på den tiogradiga skalan. Därutöver är närmare sex av tio nöjda. Färre än var tionde arbetsledare är inte nöjd, det vill säga svarar fyra eller lägre på den tiogradiga skalan.

## Mycket nöjda med kunskaper i engelska och i att använda relevanta it-system

Arbetsledarna svarar i enkäten på hur nöjda de är med sina unga medarbetare när det gäller 22 olika förmågor. Diagram 4 visar hur stor andel av arbetsledarna som är mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda med sina unga medarbetare när det gäller de olika förmågorna.

**Diagram 4.** Handel. Andel (%) arbetsledare som är mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda med sina unga medarbetares förmågor.



Diagrammet är sorterat efter hur stor andel som varit mycket nöjd med medarbetarnas förmåga.

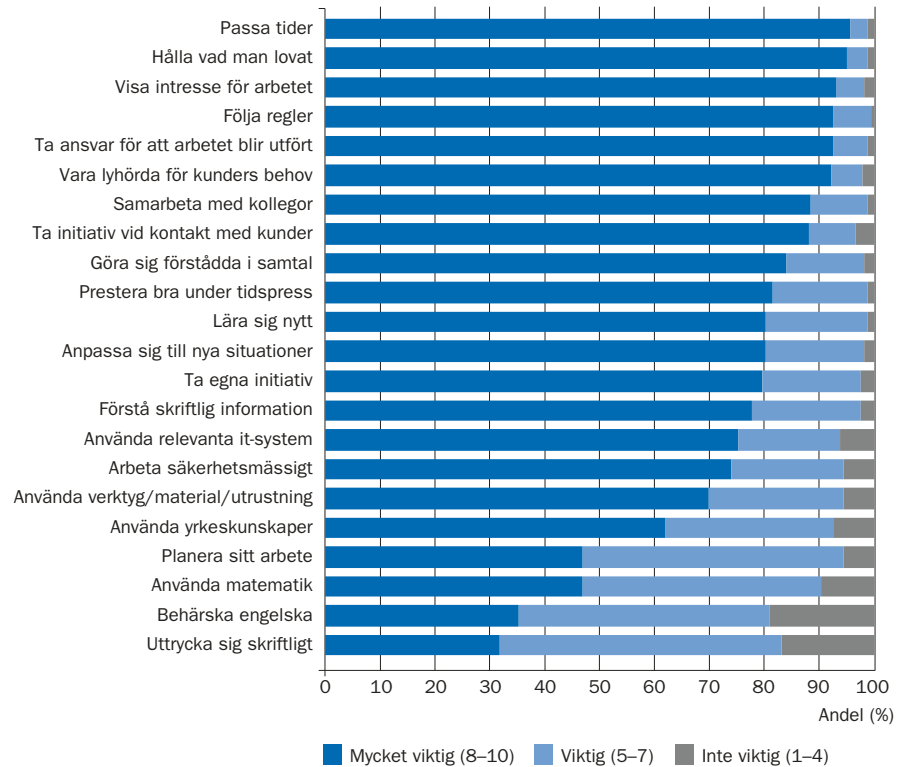
Diagram 4 åskådliggör att många arbetsledare inom handeln är mycket nöjda eller nöjda med sina unga medarbetares förmågor. Bland det som flest arbetsledare är nöjda med är de ungas förmåga att *använda relevanta it-system* och att *behärska engelska*. Omkring två tredjedelar är mycket nöjda, det vill säga svarar åtta till tio på den tiogradiga skalan.

Av diagrammet framgår också vad flest arbetsledare inte är nöjda med, det vill säga svarar ett till fyra på den tiogradiga skalan. Förmågor som att *använda matematik*, *ta egna initiativ* och *planera sitt arbete* är exempel på förmågor där en större andel av arbetsledarna inte är nöjda, jämfört med många andra förmågor. Samtidigt är flertalet arbetsledare nöjda med sina unga medarbetare även när det gäller dessa förmågor. Det är dock en mindre andel som är mycket nöjda.

## Flertalet förmågor mycket viktiga för att klara arbetet

För att sätta arbetsledarnas svar om nöjdhet i perspektiv har Skolverket frågat hur viktig var och en av förmågorna är för att klara arbetet. Diagram 5 visar hur stor andel av arbetsledarna som bedömer att de olika förmågorna är mycket viktiga, viktiga respektive inte viktiga för att klara arbetet.

**Diagram 5.** Handel. Andel (%) arbetsledare som bedömer att respektive förmåga är mycket viktig, viktig respektive inte viktig för att klara arbetet.



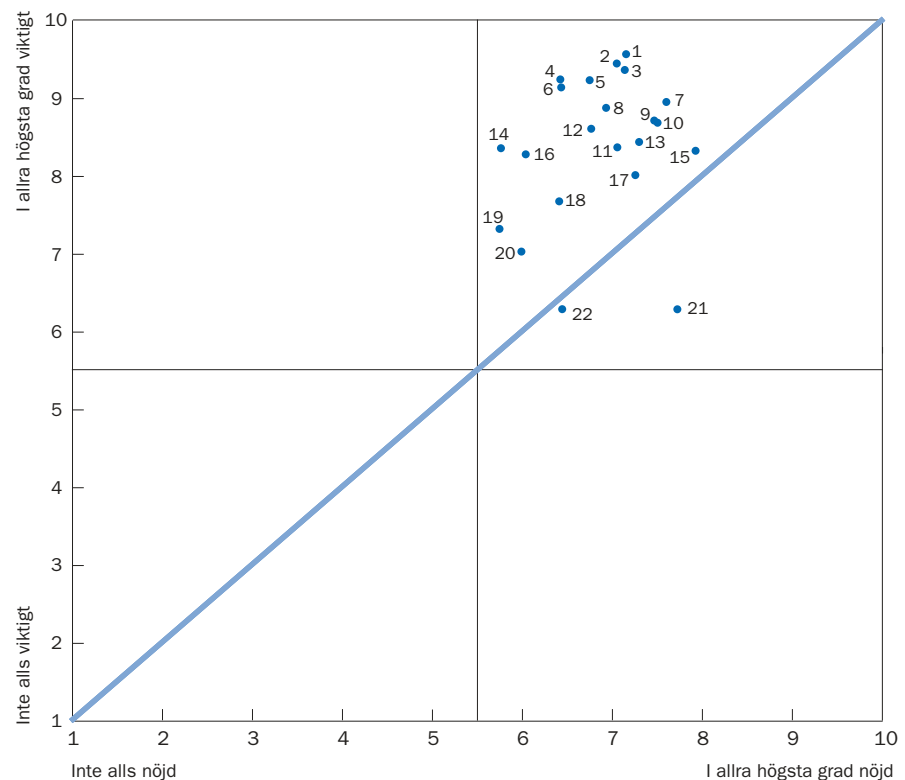
Diagrammet är sorterat efter hur stor andel som bedömt att förmågan är mycket viktig för att klara arbetet.

Av diagram 5 framgår att arbetsledarna inom handeln bedömer att flertalet av de i enkäten angivna förmågorna är mycket viktiga för att klara arbetet. I likhet med flera av de andra branscherna svarar de allra flesta arbetsledare att det är mycket viktigt att *passa tider*, *hålla vad man lovat* och *följa regler*, men också bland annat att *visa intresse för arbetet* och *ta ansvar för att arbetet blir utfört*. Förmågor som i lite mindre utsträckning är angivna som betydelsefulla är *behärska engelska* och *uttrycka sig skriftligt*, även om en tredjedel av arbetsledarna bedömer att också dessa förmågor är mycket viktiga för att klara arbetet.

## Likartade bedömningar både när det gäller nöjdhet och betydelse

Ett sätt att illustrera hur de unga medarbetarnas förmågor förhåller sig till de krav som arbetet ställer är att lägga samman dimensionerna nöjdhet och betydelse för arbetet. Det ger en indikation på hur de unga medarbetarnas förmågor förhåller sig till vad de behöver kunna i sin nuvarande yrkesroll. Diagram 6 visar dels hur nöjda arbetsledarna är med sina unga medarbetare när det gäller de olika förmågorna, dels arbetsledarnas bedömning av hur stor betydelse dessa förmågor har för att klara arbetet. Ju längre till höger i diagrammet en förmåga hamnar, desto mer nöjda är arbetsledarna i genomsnitt. Ju högre upp en förmåga hamnar, desto mer betydelsefull anger arbetsledarna i genomsnitt att den förmågan är för att klara arbetet.

**Diagram 6.** Handel. Arbetsledares bedömning av ungas förmågor och betydelsen av dessa förmågor för att klara arbetet.



### Förmågor

Sorterat efter betydelse för att klara arbetet.

- |   |  |
|---|--|
| 1 Passa tider                           | 12 Anpassa sig till nya situationer    |
| 2 Hålla vad man lovat                   | 13 Förstå skriftlig information        |
| 3 Följa regler                          | 14 Ta egna initiativ                   |
| 4 Visa intresse för arbetet             | 15 Använda relevanta it-system         |
| 5 Vara lyhörda för kunders behov        | 16 Arbeta säkerhetsmässigt             |
| 6 Ta ansvar för att arbetet blir utfört | 17 Använda verktyg/material/utrustning |
| 7 Samarbeta med kollegor                | 18 Använda yrkeskunskaper              |
| 8 Ta initiativ vid kontakt med kunder   | 19 Planera sitt arbete                 |
| 9 Göra sig förstådda i samtal           | 20 Använda matematik                   |
| 10 Lära sig nytt                        | 21 Behärska engelska                   |
| 11 Prestera bra under tidspress         | 22 Uttrycka sig skriftligt             |

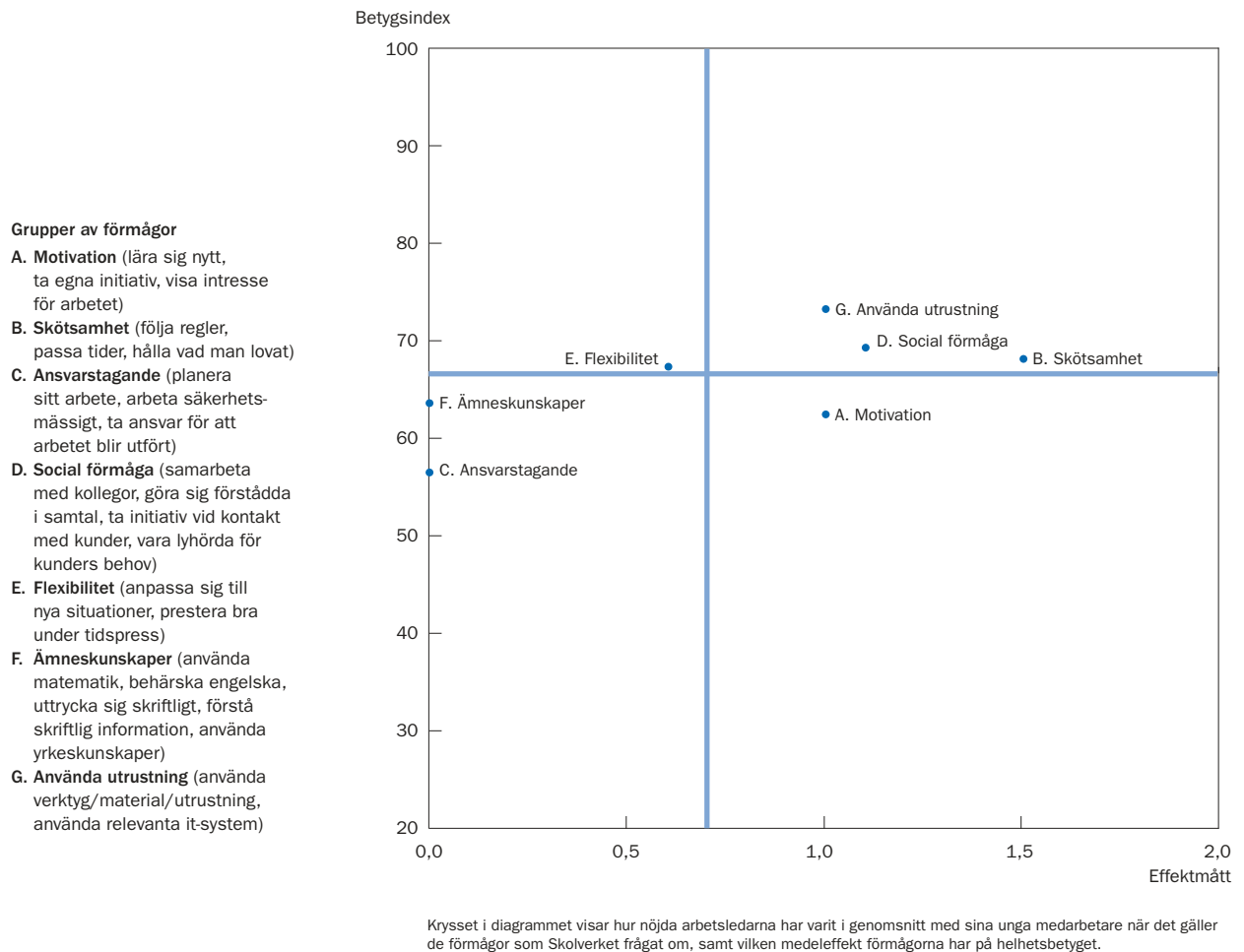
Ett tydligt resultat i diagram 6 är att arbetsledarna svarar relativt likartat när det gäller flertalet förmågor. De förmågor som avviker något är *uttrycka sig skriftligt* (22) och *behärska engelska* (21), som arbetsledarna bedömer som mindre viktiga än övriga för att klara arbetet. Däremot är arbetsledarna nöjda med de ungas förmågor även här.

Det finns stora likheter i hur arbetsledarna inom handeln bedömer ungas förmågor i den här undersökningen jämfört med i Skolverkets tidigare undersökning.<sup>19</sup> I båda undersökningarna var arbetsledarna inom handeln nöjda med sina unga medarbetare när det gäller flertalet förmågor. Även i den tidigare undersökningen bedömde arbetsledarna att det var mindre viktigt att *behärska engelska* och att *uttrycka sig skriftligt*, jämfört med många andra förmågor.

## Skötsamhet har viss betydelse för helhetsbetyget

Analysmodellen NKI ger en bild av vilka förmågor som är viktigare än andra för arbetsledarnas helhetsbetyg. Hur olika grupper av förmågor förhåller sig till arbetsledarnas helhetsbetyg för handel enligt NKI-modellen framgår av matris 2. Ju längre till höger en grupp av förmågor är placerad, desto större effekt har den på helhetsbetyget. Ju högre upp en grupp av förmågor är placerad, desto högre betyg har arbetsledarna gett medarbetarna.

**Matris 2.** Handel. Resultat från NKI-analys.



<sup>19</sup> Skolverket, 2005, s. 37.

Matris 2 visar hur de olika grupperna av förmågor placeras för handel enligt NKI-modellen. Eftersom grupperna av förmågor är placerade relativt tätt bör man inte dra alltför långtgående slutsatser av resultaten. Möjliga förklaringar till att det inte är större spridning bland grupperna av förmågor kan vara att många delar behövs för att arbetsledarna ska vara nöjda, alternativt att de unga medarbetarna sinsemellan har haft olika typer av arbetsuppgifter vilket påverkat betydelsen av olika förmågor.

Resultaten indikerar att förmågor kopplade till skötsamhet har större effekt på hur nöjda arbetsledare är, jämfört med till exempel förmågor kopplade till ämneskunskaper och ansvarstagande. Det framgår av att skötsamhet har placerats längre till höger i matrisen. Det kan tolkas som att om de ungas skötsamhet blir bättre får det också positiv effekt på hur nöjda arbetsledarna är totalt sett. I skötsamhet ingår *följa regler, passa tider och hålla vad man lovat*.

Av matrisen går också att utläsa hur nöjda arbetsledarna i genomsnitt är med olika grupper av förmågor. Här framgår att arbetsledarna generellt sett är något mindre nöjda med förmågor kopplade till ansvarstagande jämfört med andra grupper av förmågor. Ansvarstagande har samtidigt fått noll i effekt enligt NKI. Det kan tolkas som att även om arbetsledarna är lite mindre nöjda med de ungas ansvarstagande jämfört med övriga grupper av förmågor, så påverkar det inte hur nöjda de är med sina unga medarbetare totalt sett. Där spelar andra förmågor större roll.



## Restaurang

Enkätsvaren visar att de unga inom restaurang ofta har en extraanställning samt att det ofta inte är särskilt viktigt med gymnasieutbildning för att få anställning i arbetsgruppen.

Undersökningen visar också att arbetsledare inom restaurang generellt är nöjda med sina unga medarbetares förmågor – inte minst sociala förmågor. Det handlar bland annat om förmåga att samarbeta med kollegor. De flesta förmågor bedöms också vara mycket viktiga för att klara arbetet. Några förmågor som bedöms vara något mindre viktiga för att klara arbetet är att uttrycka sig skriftligt och att använda matematik.

Nära hälften svarar att gymnasieutbildning inte är så viktigt

Arbetsledarna anger i enkäten hur viktigt det är med olika aspekter för att en ung person ska få anställning i deras arbetsgrupp. I tabell 9 redovisar vi hur arbetsledarna inom restaurang svarar.

**Tabell 9.** Restaurang. "För att få anställning i din arbetsgrupp, hur viktigt är det att en ung person..." Andel (%).

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Inte så viktigt	Inte alls viktigt	Vet ej
...har gått i gymnasiet?	21	32	32	15	1
...har tagit examen/fått slutbetyg från gymnasiet?	14	27	38	20	1
...har gått ett visst gymnasieprogram?	1	15	36	47	1
...har höga betyg från gymnasiet?	1	9	55	36	0
...har vana av arbetslivet sedan tidigare?	18	31	32	18	0

Av tabell 9 framgår att inte mer än drygt hälften av arbetsledarna inom restaurang anger att det är mycket eller ganska viktigt att ha gått i gymnasieskolan för att få anställning. Ännu färre svarar att gymnasieprogrammet spelar roll i detta sammanhang. Över åtta av tio svarar att det inte är så viktigt eller inte alls är viktigt att ha gått ett visst gymnasieprogram. Arbetslivserfarenhet verkar då ha större betydelse – hälften anger att tidigare vana från arbetslivet är mycket eller ganska viktigt.

## Vanligast med extraanställning

Arbetsledarna svarar också på vilken anställningsform som är vanligast bland unga medarbetare i deras arbetsgrupp, där svaren för arbetsledare inom restaurang framgår av tabell 10.

**Tabell 10.** Restaurang. Vanligaste anställningsformen bland unga medarbetare i arbetsgruppen. Andel (%).

	Andel (%)
Tillsvidareanställning	32
Tidsbegränsad anställning	6
Extra-/timanställning	61
Annan	1

Tabell 10 visar att sex av tio arbetsledare inom restaurang anger att den vanligaste anställningsformen bland unga i deras arbetsgrupp är extra-/timanställning. En tredjedel av arbetsledarna svarar att tillsvidareanställning är vanligast.

## Arbetsledarna över lag nöjda med de ungas förmågor

Huvuddelen av undersökningen handlar om hur nöjda arbetsledarna är med sina unga medarbetares förmågor. Tabell 11 redovisar svaren på en övergripande fråga om hur nöjda arbetsledarna sammantaget är med sina unga medarbetare. Svaren är grupperade efter vad arbetsledarna anger på den tiogradiga skalan.

**Tabell 11.** Restaurang. "Hur nöjd är du sammantaget med dina unga medarbetares kunskaper och förmågor?" Andel (%) arbetsledare som varit mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda.

	Andel (%)
Mycket nöjd (8–10)	37
Nöjd (5–7)	54
Inte nöjd (1–4)	9

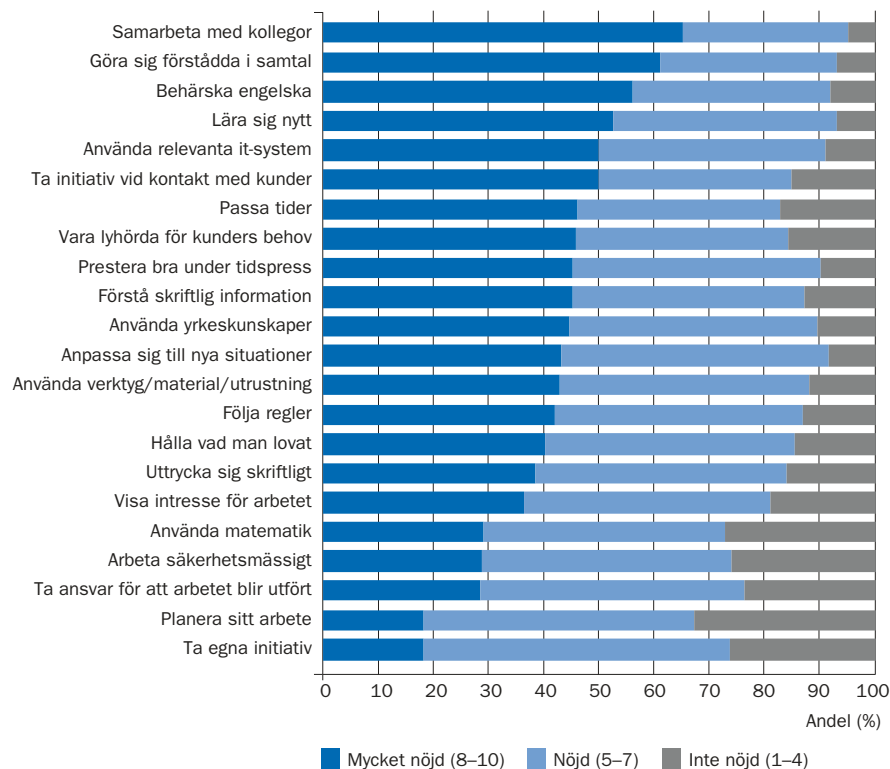
Inom parentes anges svar på den tiogradiga skalan.

Av tabell 11 framgår att omkring en tredjedel av arbetsledarna inom restaurang sammantaget är mycket nöjda med sina unga medarbetares kunskaper och förmågor. Deras svar ligger mellan åtta och tio på den tiogradiga skalan. Därutöver är drygt hälften nöjda. Ungefär var tionde arbetsledare är inte nöjd, det vill säga svarar fyra eller lägre på den tiogradiga skalan.

## Mycket nöjda med förmåga att samarbeta med kollegor

Arbetsledarna svarar i enkäten på hur nöjda de är med sina unga medarbetare när det gäller 22 olika förmågor. Diagram 7 visar hur stor andel av arbetsledarna som är mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda med sina unga medarbetare när det gäller de olika förmågorna.

**Diagram 7.** Restaurang. Andel (%) arbetsledare som är mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda med sina unga medarbetares förmågor.



Diagrammet är sorterat efter hur stor andel som varit mycket nöjd med medarbetarnas förmåga.

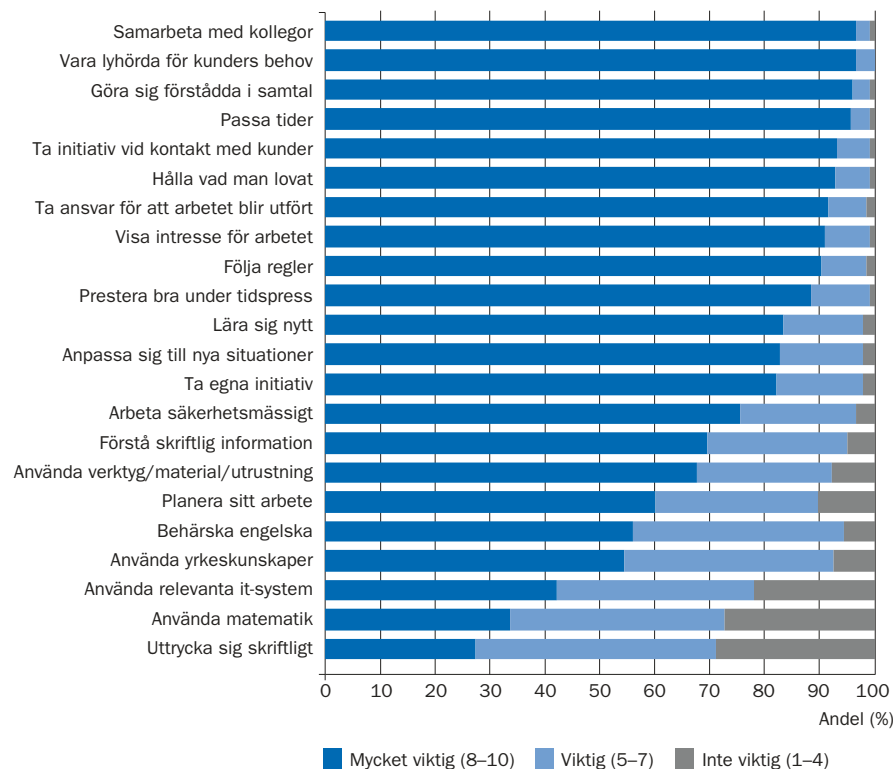
Diagram 7 åskådliggör att många arbetsledare inom restaurang är nöjda med förmågorna hos sina unga medarbetare. Fler än sex av tio arbetsledare är mycket nöjda med sina unga medarbetares förmåga att *samarbeta med kollegor* och att *göra sig förstådda i samtal*. Det innebär att deras svar ligger mellan åtta till tio på den tiogradiga skalan.

Av diagrammet framgår också vad flest arbetsledare inte är nöjda med, det vill säga svarar ett till fyra på den tiogradiga skalan. Förmågor som att *planera sitt arbete*, *ta egna initiativ* och *använda matematik* är exempel på förmågor där en större andel av arbetsledarna inte är nöjda, jämfört med många andra förmågor. Uppemot en tredjedel av arbetsledarna är inte nöjda med sina unga medarbetares förmåga att *planera sitt arbete*.

## Många av förmågorna är mycket viktiga för att klara arbetet

För att sätta arbetsledarnas svar om nöjdhet i perspektiv har Skolverket frågat om hur viktig var och en av förmågorna är för att klara arbetet. Diagram 8 visar hur stor andel av arbetsledarna som bedömer att de olika förmågorna är mycket viktiga, viktiga respektive inte viktiga för att klara arbetet.

**Diagram 8.** Restaurang. Andel (%) arbetsledare som bedömer att respektive förmåga är mycket viktig, viktig respektive inte viktig för att klara arbetet.



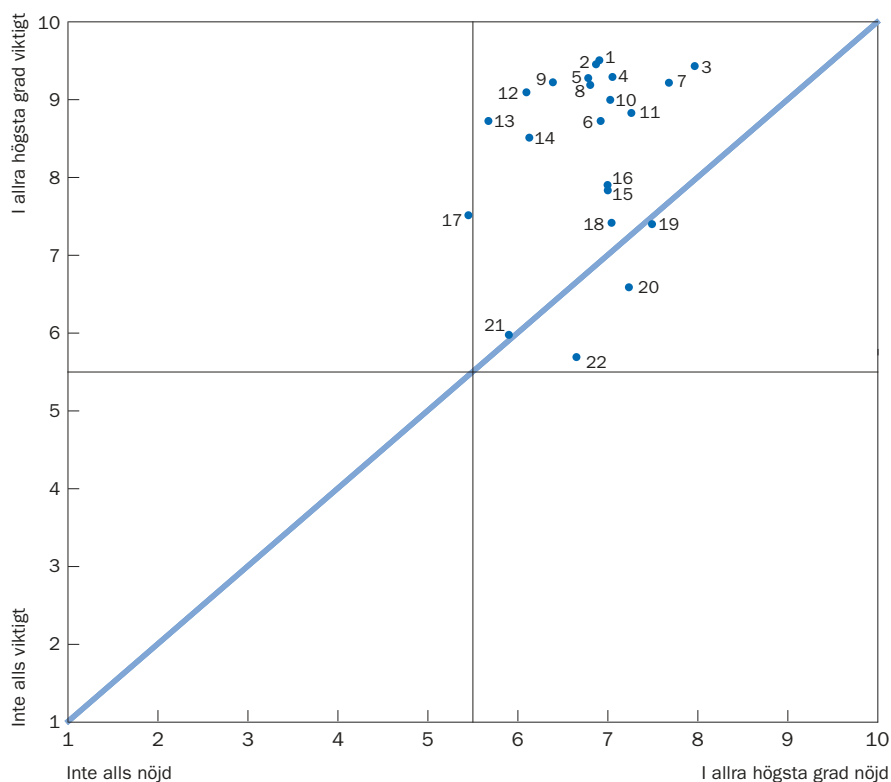
Diagrammet är sorterat efter hur stor andel som bedömt att förmågan är mycket viktig för att klara arbetet.

Av diagrammet framgår att arbetsledarna inom restaurang bedömer att flertalet förmågor är mycket viktiga för att klara arbetet. Bland de förmågor som flest arbetsgivare anger är mycket viktiga för att klara arbetet finns bland annat sociala förmågor som att *samarbeta med kollegor*, *vara lyhörda för kunders behov* och *göra sig förstådda i samtal*. Nästan samtliga arbetsledare anser att dessa förmågor är mycket viktiga. Förmågor som bedöms vara lite mindre viktiga är *uttrycka sig skriftligt*, *använda matematik* och *använda relevanta it-system*. Färre än tre av tio bedömer att förmåga att uttrycka sig skriftligt är mycket viktig för att klara arbetet.

## Många av förmågorna är viktiga – och arbetsledarna är relativt nöjda

Ett sätt att illustrera hur de unga medarbetarnas förmågor förhåller sig till de krav som arbetet ställer är att lägga samman dimensionerna nöjdhet och betydelse för arbetet. Det ger en indikation på hur de unga medarbetarnas förmågor förhåller sig till vad de behöver kunna i sin nuvarande yrkesroll. Diagram 9 visar dels hur nöjda arbetsledarna är med sina unga medarbetare när det gäller de olika förmågorna, dels arbetsledarnas bedömning av hur stor betydelse dessa förmågor har för att klara arbetet. Ju längre till höger i diagrammet en förmåga hamnar, desto mer nöjda är arbetsledarna i genomsnitt. Ju högre upp en förmåga hamnar, desto mer betydelsefull anger arbetsledarna i genomsnitt att den förmågan är för att klara arbetet.

**Diagram 9.** Restaurang. Arbetsledares bedömning av ungas förmågor och betydelsen av dessa förmågor för att klara arbetet.



### Förmågor

Sorterat efter betydelse för att klara arbetet.

- |    |                                       |    |                                     |
|----|---------------------------------------|----|-------------------------------------|
| 1  | Vara lyhörda för kunders behov        | 12 | Anpassa sig till nya situationer    |
| 2  | Passa tider                           | 13 | Ta egna initiativ                   |
| 3  | Samarbeta med kollegor                | 14 | Arbeta säkerhetsmässigt             |
| 4  | Ta initiativ vid kontakt med kunder   | 15 | Förstå skriftlig information        |
| 5  | Hålla vad man lovat                   | 16 | Använda verktyg/material/utrustning |
| 6  | Visa intresse för arbetet             | 17 | Planera sitt arbete                 |
| 7  | Göra sig förstådda i samtal           | 18 | Använda yrkeskunskaper              |
| 8  | Följa regler                          | 19 | Behärska engelska                   |
| 9  | Ta ansvar för att arbetet blir utfört | 20 | Använda relevanta it-system         |
| 10 | Presterar bra under tidspress         | 21 | Använda matematik                   |
| 11 | Lära sig nytt                         | 22 | Uttrycka sig skriftligt             |

Av diagram 9 framgår att arbetsledare inom restaurang svarar likartat när det gäller flertalet förmågor, vilket illustreras av att det bildas ett kluster av förmågor i diagrammet. Bland de förmågor som sticker ut i diagrammet finns *uttrycka sig skriftligt* (22), *använda matematik* (21) och *använda relevanta it-system* (20), som arbetsledarna bedömer är något mindre viktiga än övriga för att klara arbetet. Samtidigt är arbetsledarna relativt nöjda med de ungas förmågor även här.

Det finns likheter i hur arbetsledarna inom restaurang bedömer ungas förmågor i den här undersökningen jämfört med i Skolverkets tidigare undersökning.<sup>20</sup> En översiktlig jämförelse visar att arbetsledarna inom restaurang i båda undersökningarna var nöjda med de flesta förmågorna hos sina unga medarbetare. Även i den tidigare undersökningen var det bland annat förmåga att *använda relevanta it-system* (då: *använda datorer, informationsteknik*) och att *uttrycka sig skriftligt* som arbetsledarna bedömde som mindre betydelsefulla för att klara arbetet.

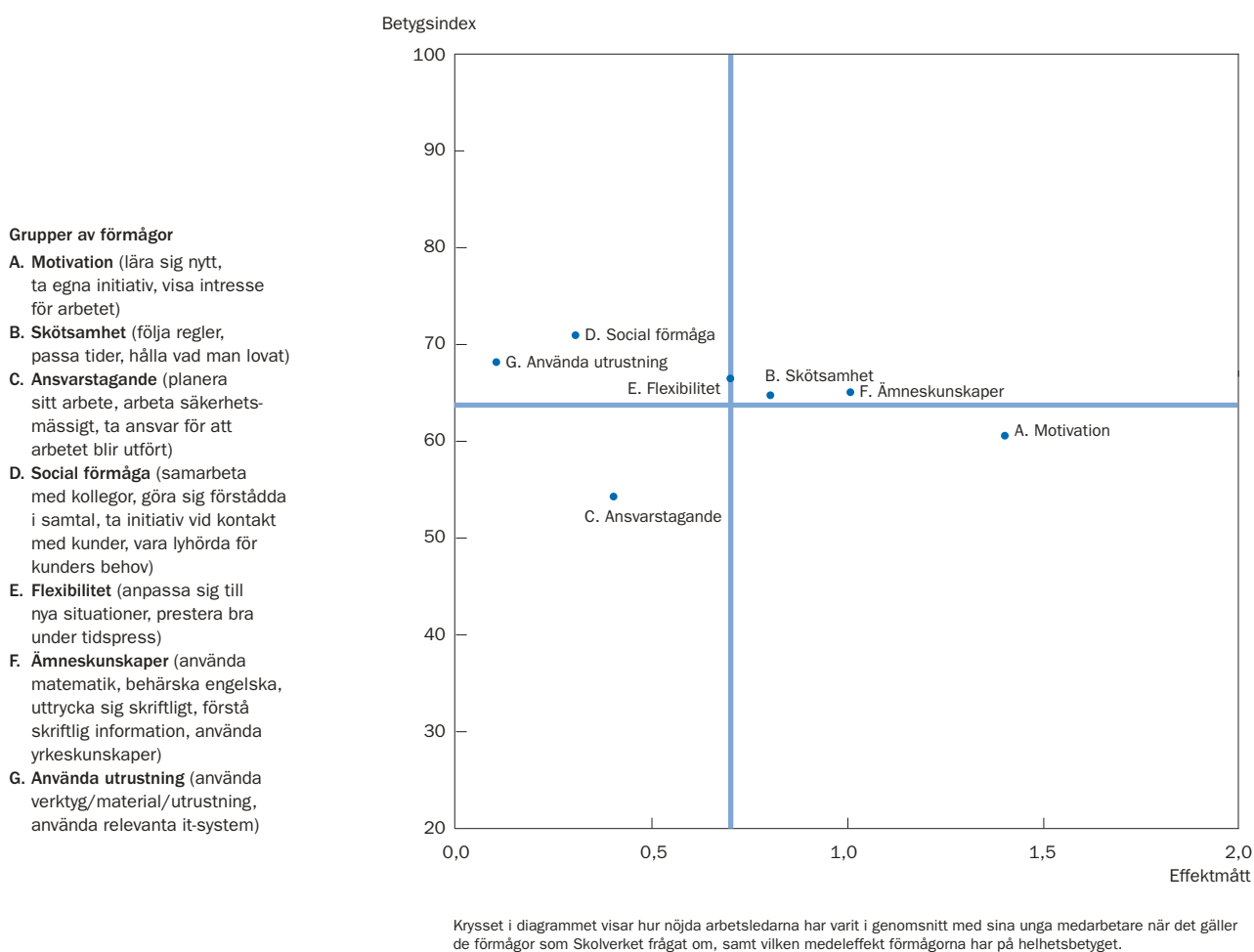
### Motivation har viss betydelse för helhetsbetyget

Analysmodellen NKI ger en bild av vilka förmågor som är viktigare än andra för arbetsledarnas helhetsbetyg. Hur olika grupper av förmågor förhåller sig till arbetsledarnas helhetsbetyg för restaurang enligt NKI-modellen framgår av matris 3. Ju längre till höger en grupp av förmågor är placerad, desto större effekt har den på helhetsbetyget. Ju högre upp en grupp av förmågor är placerad, desto högre betyg har arbetsledarna gett medarbetarna.

---

<sup>20</sup> Skolverket, 2005, s. 41.

### Matris 3. Restaurang. Resultat från NKI-analys.



Matris 3 visar hur de olika grupperna av förmågor placeras för restaurang enligt NKI-modellen. Eftersom grupperna av förmågor är placerade relativt tätt bör man inte dra alltför långtgående slutsatser av resultaten. Möjliga förklaringar till att det inte är större spridning bland grupperna av förmågor kan vara att många delar behövs för att arbetsledarna ska vara nöjda, alternativt att de unga medarbetarna sinsemellan har haft olika typer av arbetsuppgifter vilket påverkat betydelsen av olika förmågor.

Resultaten indikerar att förmågor kopplade till motivation kan ha viss effekt på hur nöjda arbetsledare är totalt sett. Det framgår av att motivation har placerats till höger i matrisen. Det kan tolkas som att om de ungas motivation blir bättre får det också positiv effekt på hur nöjda arbetsledarna är sammantaget. Lågt betyg till motivation innebär också i genomsnitt lägre nöjdhet totalt sett med de unga medarbetarna. I gruppen motivation ingår här förmåga att *lära sig nytt, ta egna initiativ* och *visa intresse för arbetet*. Eftersom det är en stor osäkerhet bör resultaten i denna del dock tolkas med försiktighet.

Av matrisen går också att utläsa hur nöjda arbetsledarna i genomsnitt är med olika grupper av förmågor. Här framgår att arbetsledarna generellt sett är något mindre nöjda med förmågor kopplade till ansvarstagande jämfört med andra grupper av förmågor. Däremot är de mer nöjda med sina unga medarbetare när det gäller social förmåga. I gruppen social förmåga ingår bland annat förmåga att *samarbeta med kollegor* och att *vara lyhörda för kunders behov*.

## Vård och omsorg

Arbetsledarna inom vård och omsorg anger i stor utsträckning att det är mycket viktigt att ha gått ett visst gymnasieprogram för att få en anställning. Enkätsvaren visar också att de unga som omfattas ofta har en extraanställning.

Undersökningen visar att arbetsledare inom vård och omsorg generellt är mycket nöjda med sina unga medarbetares förmågor. Det handlar till exempel om förmåga att använda relevanta it-system, samarbeta med kollegor och lära sig nytt. De flesta förmågor bedöms också vara mycket viktiga för att klara arbetet. Undantagen är förmåga att behärska engelska och tillämpa matematik, vilka bedöms som betydligt mindre viktiga än övriga förmågor.

### Mycket viktigt att ha gått i gymnasieskolan för att få anställning

Arbetsledarna anger i enkäten hur viktigt det är med olika aspekter för att en ung person ska få anställning i deras arbetsgrupp. I tabell 12 redovisar vi hur arbetsledarna inom vård och omsorg svarar.

**Tabell 12.** Vård och omsorg. "För att få anställning i din arbetsgrupp, hur viktigt är det att en ung person..." Andel (%).

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Inte så viktigt	Inte alls viktigt	Vet ej
...har gått i gymnasiet?	72	21	6	2	0
...har tagit examen/fått slutbetyg från gymnasiet?	66	25	7	2	0
...har gått ett visst gymnasieprogram?	59	31	7	3	0
...har höga betyg från gymnasiet?	3	30	60	7	1
...har vana av arbetslivet sedan tidigare?	12	59	26	2	1

Av tabell 12 framgår att de allra flesta arbetsledare inom vård och omsorg bedömer att det är mycket viktigt att ha gått i gymnasieskolan för att få en anställning i deras arbetsgrupp. Nio av tio svarar att det är mycket eller ganska viktigt att ha gått ett visst gymnasieprogram. De som specificerar vilket program som är önskvärt nämner framför allt omvårdnadsprogrammet och undersköterskeutbildning. Däremot svarar två tredjedelar att det inte är så viktigt eller inte alls viktigt att ha höga betyg från gymnasieskolan. Sju av tio anger att det är viktigt att ha tidigare vana från arbetslivet.

Några arbetsledare kommenterar i enkäten att det ställs andra krav på formell utbildning för en tillsvidareanställning, jämfört med vad som krävs för en tillfällig anställning. Det är möjligt att en del har tolkat att frågan gäller tillsvidareanställning, medan andra svarar för vad som gäller oavsett anställningsform.



## Vanligast med extraanställning

Arbetsledarna uppger i enkäten vilken anställningsform som är vanligast bland unga medarbetare i deras arbetsgrupp, där svaren för arbetsledare inom vård och omsorg framgår av tabell 13 nedan.

**Tabell 13.** Vård och omsorg. Vanligaste anställningsformen bland unga medarbetare i arbetsgruppen. Andel (%).

	Andel (%)
Tillsvidareanställning	14
Tidsbegränsad anställning	22
Extra-/timanställning	60
Annan	4

Tabell 13 visar att fler än hälften av arbetsledarna – sex av tio – anger att den vanligaste anställningsformen bland unga i deras arbetsgrupp är extra-/timanställning. Det är mindre vanligt med tillsvidareanställning respektive tidsbegränsad anställning.

## Hälften av arbetsledarna är sammantaget mycket nöjda

Huvuddelen av undersökningen handlar om hur nöjda arbetsledarna är med sina unga medarbetares förmågor. Tabell 14 redovisar svaren på en övergripande fråga om hur nöjda arbetsledarna sammantaget är med sina unga medarbetare. Svaren är grupperade efter vad arbetsledarna anger på den tiogradiga skalan.

**Tabell 14.** Vård och omsorg. "Hur nöjd är du sammantaget med dina unga medarbetares kunskaper och förmågor?" Andel (%) arbetsledare som varit mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda.

	Andel (%)
Mycket nöjd (8–10)	50
Nöjd (5–7)	44
Inte nöjd (1–4)	6

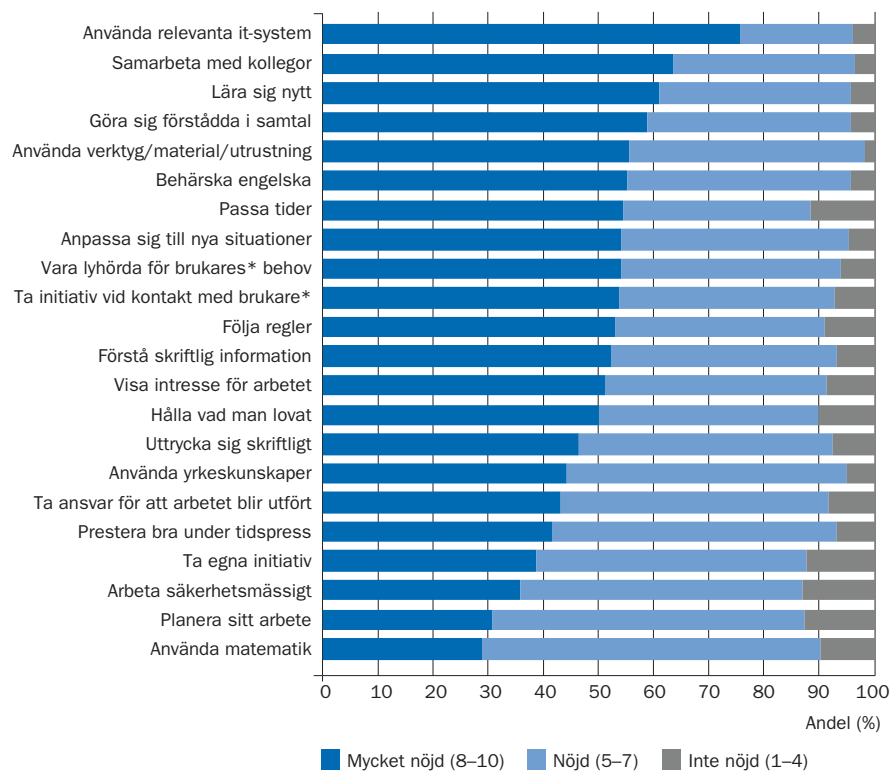
Inom parentes anges svar på den tiogradiga skalan.

Av tabell 14 framgår att hälften av arbetsledarna inom vård och omsorg sammantaget är mycket nöjda med sina unga medarbetares förmågor. Deras svar ligger mellan åtta och tio på den tiogradiga skalan. Färre än var tionde arbetsledare är inte nöjd, det vill säga svarar fyra eller lägre på den tiogradiga skalan.

## Höga betyg i att använda relevanta it-system

Arbetsledarna har bedömt 22 förmågor hos sina unga medarbetare. Diagram 10 visar hur stor andel av arbetsledarna som är mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda med sina unga medarbetare när det gäller de olika förmågorna.

**Diagram 10.** Vård och omsorg. Andel (%) arbetsledare som är mycket nöjda, nöjda respektive inte nöjda med sina unga medarbetares förmågor.



Diagrammet är sorterat efter hur stor andel som varit mycket nöjd med medarbetarnas förmåga.

\* I frågetexten användes följande formulering: "brukare/patienter/kunder"

Diagram 10 åskådliggör att många arbetsledare inom vård och omsorg är mycket nöjda med förmågorna hos sina unga medarbetare. Bland det som flest arbetsledare är nöjda med är de ungas förmåga att *använda relevanta it-system*. Tre fjärdedelar är mycket nöjda här, det vill säga svarar åtta till tio på den tiogradiga skalan.

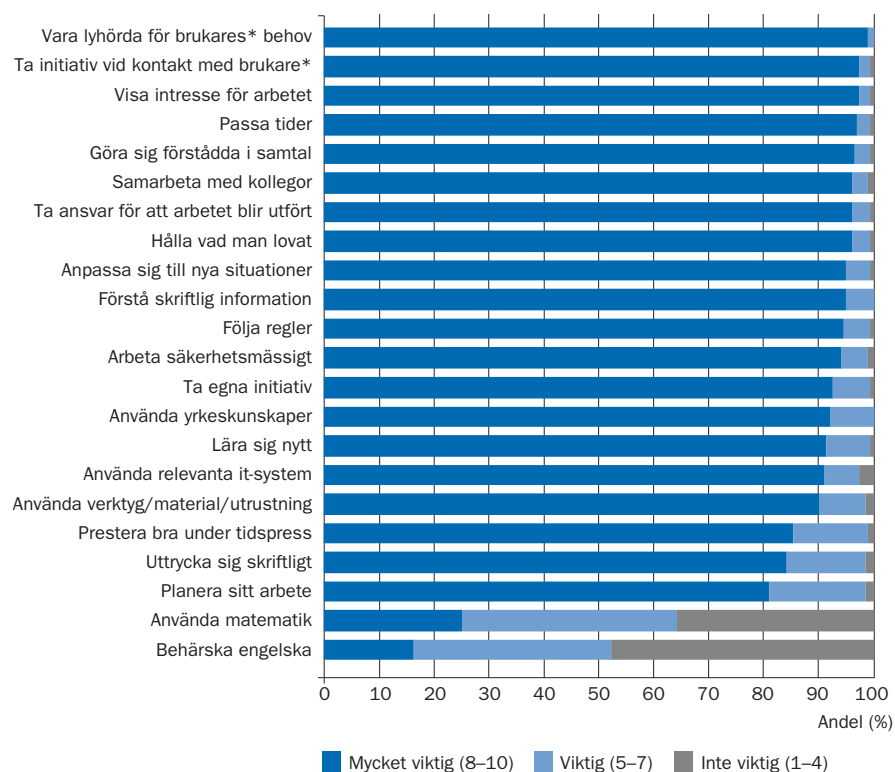
Av diagrammet framgår att högst en av tio arbetsledare inte är nöjd med sina medarbetare när det gäller de olika förmågorna.

## Det mesta är mycket viktigt

– men matematik och engelska har mindre betydelse

För att sätta arbetsledarnas svar om nöjdhet i perspektiv har Skolverket frågat om hur viktig var och en av förmågorna är för att klara arbetet. Diagram 11 visar hur stor andel av arbetsledarna som bedömer att de olika förmågorna är mycket viktiga, viktiga respektive inte viktiga för att klara arbetet.

**Diagram 11.** Vård och omsorg. Andel (%) arbetsledare som bedömer att respektive förmå, mycket viktig, viktig respektive inte viktig för att klara arbetet.



Diagrammet är sorterat efter hur stor andel som bedömt att förmågan är mycket viktig för att klara arbetet.

\* I frågetexten användes följande formulering: "brukare/patienter/kunder"

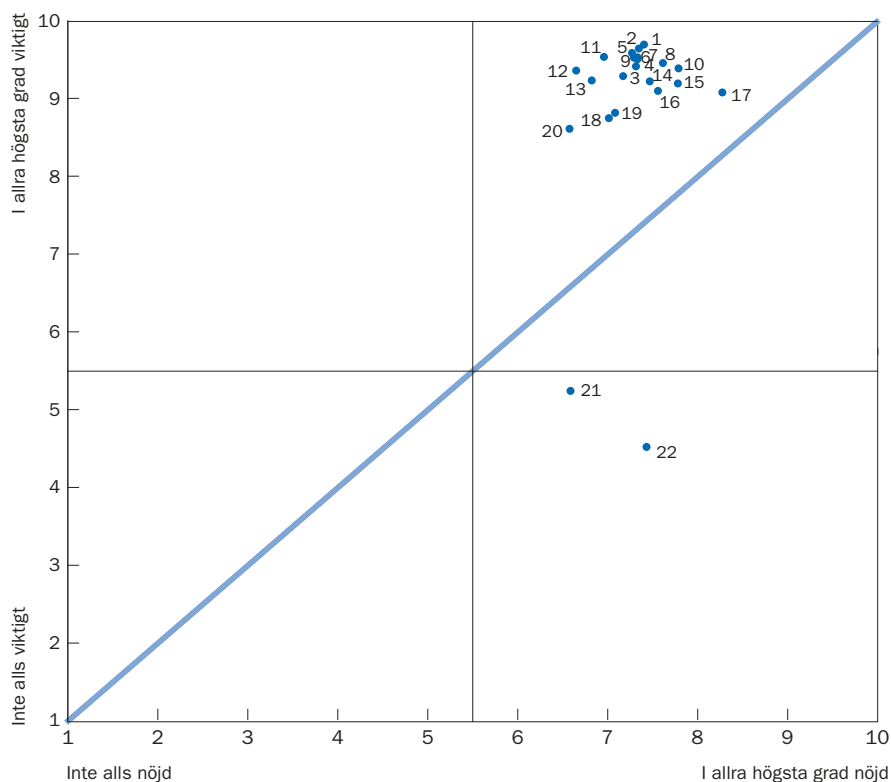
Av diagrammet framgår att arbetsledarna inom vård och omsorg bedömer att de allra flesta av de efterfrågade förmågorna är mycket viktiga för att klara arbetet. Bland de förmågor som nästan samtliga bedömer som mycket viktiga återfinns bland annat *vara lyhörda för brukare/patienters/kunders behov* och *visa intresse för arbetet*. De förmågor som avviker är *behärska engelska* och *använda matematik*, vilka enligt arbetsledarna är långt mindre viktiga än övriga för att klara arbetet. Närmare hälften av arbetsledarna svarar att det inte är viktigt att *behärska engelska* för att klara arbetet.

## Stor samstämmighet

– det mesta är mycket viktigt och arbetsledarna är nöjda

Ett sätt att illustrera hur de unga medarbetarnas förmågor förhåller sig till de krav som arbetet ställer är att lägga samman dimensionerna nöjdhet och betydelse för arbetet. Det ger en indikation på hur de unga medarbetarnas förmågor förhåller sig till vad de behöver kunna i sin nuvarande yrkesroll. Diagram 12 visar dels hur nöjda arbetsledarna är med sina unga medarbetare när det gäller de olika förmågorna, dels arbetsledarnas bedömning av hur stor betydelse dessa förmågor har för att klara arbetet. Ju längre till höger i diagrammet en förmåga hamnar, desto mer nöjda är arbetsledarna i genomsnitt. Ju högre upp en förmåga hamnar, desto mer betydelsefull anger arbetsledarna i genomsnitt att den förmågan är för att klara arbetet.

**Diagram 12.** Vård och omsorg. Arbetsledares bedömning av ungas förmågor och betydelsen av dessa förmågor för att klara arbetet.



**Förmågor**

Sorterat efter betydelse för att klara arbetet.

- |   |  |
|---|--|
| 1 Vara lyhörda för brukares/patienters /kunders behov   | 12 Använda yrkeskunskaper              |
| 2 Passa tider   | 13 Ta egna initiativ                   |
| 3 Följa regler  | 14 Anpassa sig till nya situationer    |
| 4 Hålla vad man lovat                                   | 15 Lära sig nytt                       |
| 5 Ta ansvar för att arbetet blir utfört                 | 16 Använda verktyg/material/utrustning |
| 6 Visa intresse för arbetet                             | 17 Använda relevanta it-system         |
| 7 Ta initiativ vid kontakt med brukare/patienter/kunder | 18 Uttrycka sig skriftligt             |
| 8 Göra sig förstådda i samtal                           | 19 Prestera bra under tidspress        |
| 9 Förstå skriftlig information                          | 20 Planera sitt arbete                 |
| 10 Samarbeta med kollegor                               | 21 Använda matematik                   |
| 11 Arbeta säkerhetsmässigt                              | 22 Behärska engelska                   |

Diagram 12 visar att arbetsledare inom vård och omsorg svarar mycket likartat när det gäller de allra flesta förmågor, vilket illustreras av att det bildas ett kluster av förmågor i diagrammet. På samma sätt som i det föregående diagrammet är det förmågorna *behärska engelska* (22) och *använda matematik* (21) som tydligt avviker, då de bedöms som betydligt mindre viktiga än övriga för att klara arbetet. Arbetsledarna är dock nöjda med de ungas förmågor även här.

Det finns stora likheter i hur arbetsledarna inom vård och omsorg bedömer ungas förmågor i den här undersökningen jämfört med i Skolverkets tidigare undersökning.<sup>21</sup> En översiktlig jämförelse visar att arbetsledarna inom vård i båda undersökningarna var nöjda med sina unga medarbetare när det gäller de

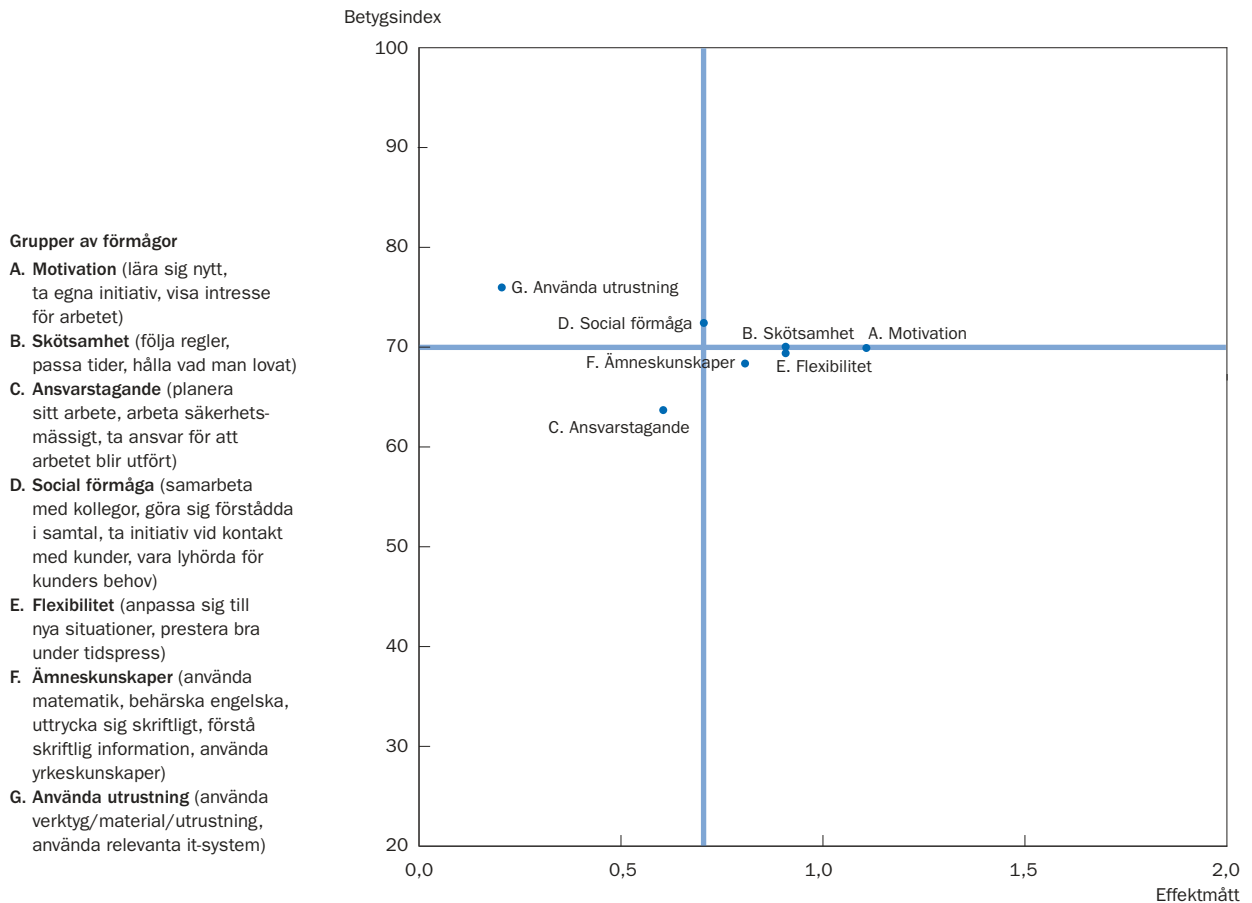
<sup>21</sup> Skolverket, 2005, s. 53, 61.

flesta förmågor Skolverket frågat om. Även i den tidigare undersökningen var det förmågorna *använda matematik* och *behärska engelska* som arbetsledarna bedömde som mindre betydelsefulla för att klara arbetet, av de förmågor som var lika mellan undersökningarna. En skillnad är att förmågan att *använda relevanta it-system* (då: *använda datorer, informationsteknik*) bedömdes som betydligt viktigare nu än då.

### Motivation har viss betydelse för helhetsbetyget

Analysmodellen NKI ger en bild av vilka förmågor som är viktigare än andra för arbetsledarnas helhetsbetyg. Hur olika grupper av förmågor förhåller sig till arbetsledarnas helhetsbetyg för vård och omsorg enligt NKI-modellen framgår av matris 4. Ju längre till höger en grupp av förmågor är placerad, desto större effekt har den på helhetsbetyget. Ju högre upp en grupp av förmågor är placerad, desto högre betyg har arbetsledarna gett medarbetarna.

**Matris 4.** Vård och omsorg. Resultat från NKI-analys.



Krysset i diagrammet visar hur nöjda arbetsledarna har varit i genomsnitt med sina unga medarbetare när det gäller de förmågor som Skolverket frågat om, samt vilken medeleffekt förmågorna har på helhetsbetyget.

Matris 4 visar hur de olika grupperna av förmågor placeras för vård och omsorg enligt NKI-modellen. Eftersom grupperna av förmågor är placerade tätt bör man inte dra alltför långtgående slutsatser av resultaten. Möjliga förklaringar till att det inte är större spridning bland grupperna av förmågor kan vara att många delar behövs för att arbetsledarna ska vara nöjda, alternativt att de unga medarbetarna sinsemellan har haft olika typer av arbetsuppgifter vilket påverkat betydelsen av olika förmågor.

Resultaten indikerar att förmågor kopplade till motivation har något större effekt på hur nöjda arbetsledare är, jämfört med till exempel förmågor kopplade till att använda utrustning. Det framgår av att motivation har placerats lite längre till höger i matrisen. Det kan tolkas som att om de ungas motivation blir bättre, blir arbetsledarna mer nöjda totalt sett. Lågt betyg till motivation innebär också i genomsnitt lägre nöjdhet totalt sett med de unga medarbetarna. I gruppen motivation ingår här förmåga att *lära sig nytt*, att *ta egna initiativ* samt att *visa intresse för arbetet*. Samma påverkan på helhetsbetyget finns inte om arbetsledarna blir mer nöjda med de ungas förmåga att använda utrustning.

Av matrisen går också att utläsa hur nöjda arbetsledarna i genomsnitt är med olika grupper av förmågor. Här framgår att arbetsledarna generellt sett är något mindre nöjda med förmågor kopplade till ansvarstagande jämfört med andra grupper av förmågor. När det gäller förmågor kopplade till att använda utrustning är arbetsledarna generellt sett mer nöjda.

KAPITEL 3

# Inom vilka branscher unga arbetar



## 3. Inom vilka branscher unga arbetar

### Om statistiken

I det här kapitlet beskriver Skolverket inom vilka branscher unga i åldern 19–22 år arbetade i november 2013. Vi beskriver också översiktligt utvecklingen av antalet sysselsatta ungdomar mellan åren 2000 och 2013. År 2013 var det senaste år från vilket Skolverket hade tillgång till uppgifter under arbetet med rapporten. Ungdomarna som ingår i redovisningen är därför ungdomar som hade studerat enligt den tidigare läroplanen (Lpf 94).

Det mått som Skolverket utgår från är *sysselsättningsstatus i november*. Sysselsättning enligt den definitionen är ett vedertaget mått inom arbetsmarknadsstatistiken. Som sysselsatt räknas alla som bedöms ha utfört i genomsnitt minst en timmes arbete per vecka under november månad. När vi skriver om sysselsatta ungdomar ingår därmed ungdomar med vitt skilda situationer, från de som arbetade heltid till de som arbetade extra vid sidan av studier. Det är inte möjligt att skilja mellan olika anställningsformer. I redovisningen använder vi termerna sysselsättning och arbete synonymt, liksom sysselsatt och arbetande.

När vi redovisar *branscher* utgår Skolverket från svensk näringsgrensindelning (SNI 2007). Företag och arbetsställen är då indelade i branscher efter vilken verksamhet de huvudsakligen bedriver. Värt att notera är att när vi redovisar inom vilken bransch en ung person arbetade säger det inte nödvändigtvis något om vilket yrke personen hade. Till exempel räknas en person som arbetar på en skola som sysselsatt inom branschen utbildning, oavsett om hon eller han arbetar som lärare, elevassistent eller vaktmästare. En person som är sysselsatt inom bemanning arbetar i en bransch som kännetecknas av att den hyr ut personal, men arbetsuppgifterna inom branschen är vitt skilda.

Redovisningen omfattar 15 branscher. Främst redovisar Skolverket branscher efter indelning på så kallad grov nivå, men i några fall väljer vi att särredovisa branscher.<sup>22</sup> Av tabell 15 framgår vilken indelning av branscher som vi använder i redovisningen. För den som vill veta mer om vad som ingår i en bransch hänvisar vi till respektive branschblad i bilaga 2.

---

22 Grov nivå är den indelning av SNI som används i SCB:s arbetskraftsundersökningar och i Arbetsförmedlingens prognoser för arbetsmarknaden. I några fall har vi valt att redovisa branscher på en mer uppdelad nivå för att bättre matcha gymnasieskolans program eller för att vi bedömt att det är av särskilt intresse för ungdomar. Av denna anledning redovisar vi handel och reparationer av motorfordon åtskilda, liksom hotell och restaurang. Därutöver har vi lyft ut bemanning från finansiell verksamhet och företagstjänster.



**Tabell 15.** Indelning av branscher som används i redovisningen.

Bransch	SNI 2007-kod
Jord- och skogsbruk	01–03
Industri	05–33, 35–39
Byggverksamhet	41–43
Reparationer av motorfordon	45
Handel	46–47
Transport	49–53
Hotell	55
Restaurang	56
Information och kommunikation	58–63
Finansiell verksamhet, företagstjänster (exkl. bemanning)	64–82 (utom 78)
Bemanning	78
Offentlig förvaltning	84, 99
Utbildning	85
Vård och omsorg	86–88
Personliga och kulturella tjänster	90–98

För att ge en viss uppfattning om i vilken utsträckning ungdomarna arbetade under året kompletterar Skolverket redovisningen med måttet *etableringsstatus*. Etableringsstatus bygger framför allt på uppgifter om årsinkomst samt förekomst av studier och arbetslöshet. En person kan enligt måttet ha en etablerad, osäker eller svag ställning på arbetsmarknaden, alternativt räknas som högskolestuderande eller övrig studerande. Det är viktigt att poängtera att etablerad i detta sammanhang inte behöver innebära en tillsvidareanställning. En person kan ha haft flera olika tidsbegränsade anställningar och ändå räknas som etablerad på arbetsmarknaden enligt måttet.

När vi redovisar statistik om sysselsättning i november 2013 skiljer sig skolorna åt i de diagram som redovisar antal. Anledningen är de stora skillnader som finns i materialet, till exempel när det gäller antal sysselsatta inom olika branscher.

Mer information om metod och definitioner finns i bilaga 1. Mer statistik om respektive bransch finns i bilaga 2.

## Unga på arbetsmarknaden

Drygt 275 000 ungdomar 19–22 år hade en sysselsättning i november 2013, vilket motsvarade drygt hälften av alla ungdomar i de åldrarna. Mellan år 2000 och år 2007 ökade antalet ungdomar med en sysselsättning i november, främst till följd av ökande ungdomskullar. Andelen ungdomar med en sysselsättning minskade dock relativt kraftigt i spåren av 2008 års finanskris.

Totalt hade närmare 70 000 av de sysselsatta ungdomarna studerat på samhällsvetenskapsprogrammet. Det motsvarar var fjärde ungdom med en sysselsättning. Drygt åtta av tio (83 procent) av ungdomarna hade ett slutbetyg från gymnasieskolan. Fyra av tio hade en etablerad ställning på arbetsmarknaden enligt måttet etableringsstatus.

### Drygt hälften av de unga arbetade

Många ungdomar arbetar i någon utsträckning åren efter gymnasieskolan. Tabell 16 visar hur många ungdomar 19–22 år som hade en sysselsättning i november 2013, det vill säga hade arbetat minst en timme per vecka under denna månad, samt några bakgrundsuppgifter om dessa ungdomar.

**Tabell 16.** Sysselsatta 19–22 år i november 2013, totalt samt uppdelat på kön.

	Totalt	Kvinnor	Män
<b>Antal sysselsatta ungdomar</b>	<b>275 249</b>	<b>137 407</b>	<b>137 842</b>
Andel (%) kvinnor	50	.	.
Andel (%) män	50	.	.
Andel (%) med utländsk bakgrund*	12	12	12
Andel (%) som studerat i gymnasieskolan	98	99	98
Andel (%) av samtliga i åldern 19–22 år	53	54	51
Andel (%) av samtliga sysselsatta 16–64 år	6	6	6

\* Uppgift om utländsk bakgrund saknas för de ungdomar som inte har läst i gymnasieskolan.

Av tabell 16 framgår att drygt 275 000 ungdomar i åldrarna 19–22 år hade en sysselsättning i november 2013. Hälften var kvinnor och hälften var män. De sysselsatta utgjorde 53 procent av alla ungdomar i dessa åldrar. Av samtliga sysselsatta (16–64 år) utgjorde de unga sex procent.

### Nedgång i spåren av finanskrisen

Antalet sysselsatta ungdomar har varierat över tid. Diagram 13 åskådliggör hur många ungdomar som var sysselsatta i november månad 2000–2013, respektive hur många ungdomar som fanns i de åldrarna totalt sett.

**Diagram 13.** Antal ungdomar 19–22 år respektive antal sysselsatta ungdomar 19–22 år, i november 2000–2013.

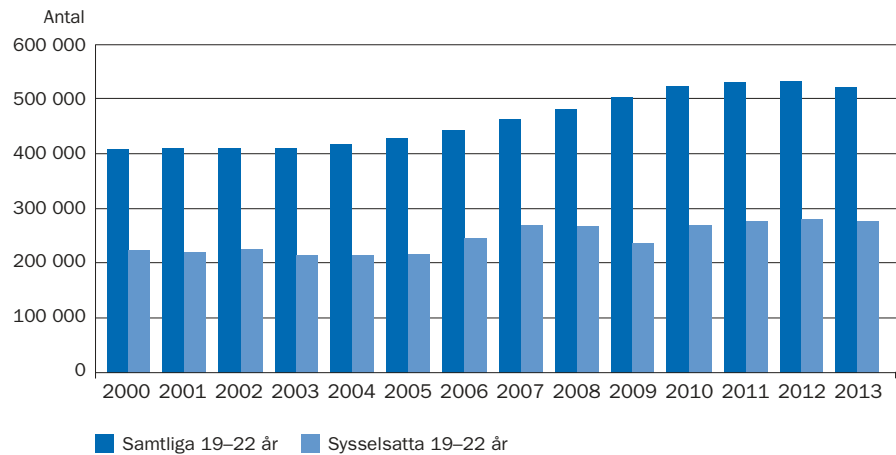


Diagram 13 visar att antalet ungdomar 19–22 år med en sysselsättning till stor del har följt utvecklingen av antalet ungdomar totalt sett. Ungdomskullarna ökade mellan åren 2003 och 2012 för att därefter avta något. Efter 2008 års finanskris blev det en tillfällig svacka där antalet sysselsatta ungdomar minskade relativt kraftigt, samtidigt som ungdomskullarna fortsatte att öka. I diagram 14 illustrerar vi denna utveckling genom att visa hur stor andel av samtliga ungdomar 19–22 år som hade en sysselsättning i november 2000–2013.

**Diagram 14.** Andel (%) sysselsatta 19–22 år av samtliga 19–22 år, i november 2000–2013.

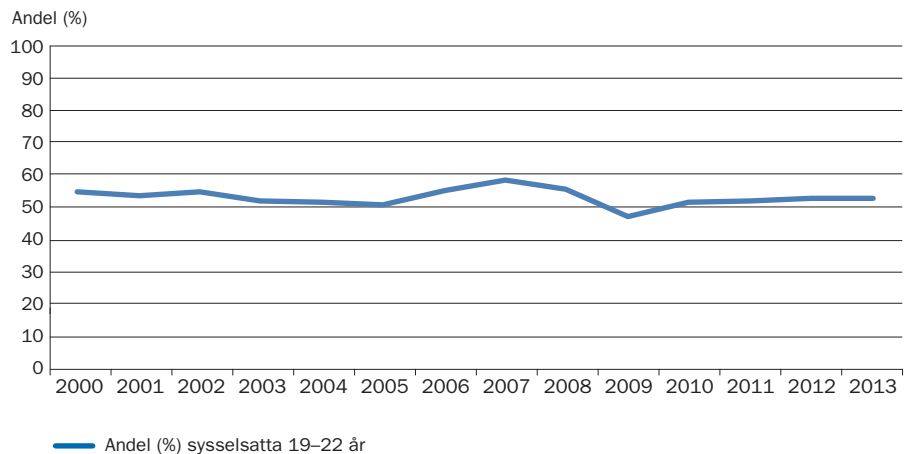
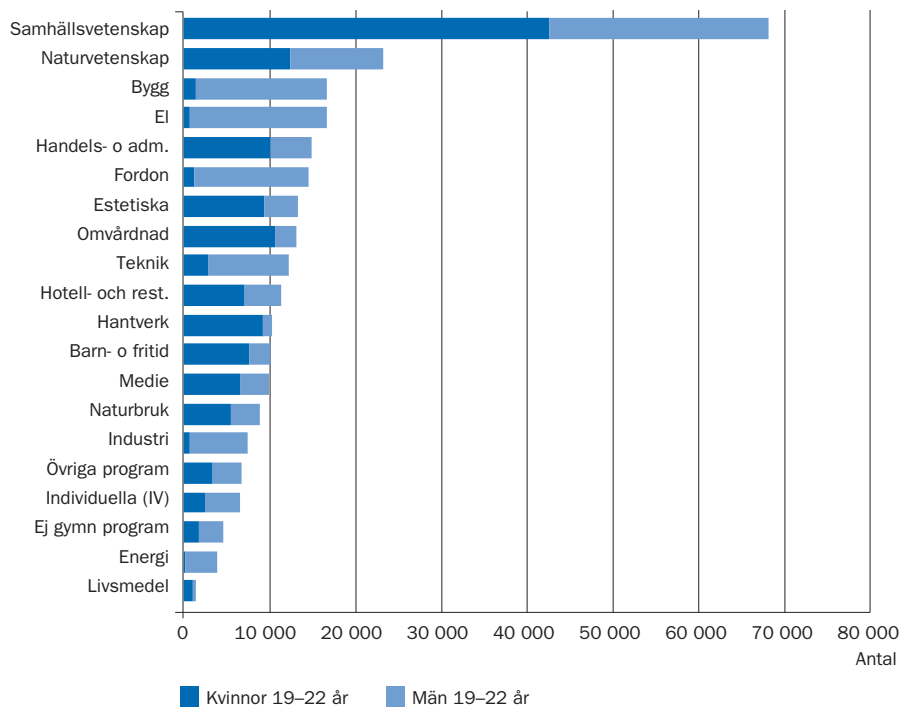


Diagram 14 visar att andelen sysselsatta ungdomar 19–22 år har varierat över tid. Störst var andelen unga som arbetade 2007, då 58 procent hade en sysselsättning. Två år senare var motsvarande andel 47 procent.

## Flest arbetande ungdomar från samhällsvetenskapsprogrammet

De allra flesta ungdomar på arbetsmarknaden hade någon gång studerat i gymnasieskolan. Diagram 15 visar vilka gymnasieprogram (Lpf 94) som ungdomarna med en sysselsättning hade studerat. Här ingår både de ungdomar som hade slutfört och de som hade avbrutit sina studier i gymnasieskolan.<sup>23</sup>

**Diagram 15.** Antal sysselsatta 19–22 år i november 2013, uppdelat på tidigare gymnasieprogram (Lpf 94) och kön.



I dessa uppgifter ingår sysselsatta 19–22 år oavsett hur långt de har nått i sina gymnasiestudier. Ungdomarna har hänförs till det sista gymnasieprogram de har varit registrerade på.

Diagram 15 visar att samhällsvetenskapsprogrammet utan konkurrens var det vanligaste programmet att ha studerat bland de sysselsatta ungdomarna. Totalt kom närmare 70 000 av dem från samhällsvetenskapsprogrammet. Det motsvarar var fjärde ungdom med en sysselsättning vid den tidpunkten. Framför allt var det många unga kvinnor som hade denna bakgrund. Näst flest ungdomar kom från naturvetenskapsprogrammet, följt av de mansdominerade, yrkesförberedande programmen byggprogrammet och elprogrammet.

Det är inte förvånande att många ungdomar med en sysselsättning hade studerat samhällsvetenskapsprogrammet i gymnasieskolan. Sett till antal elever har samhällsvetenskapsprogrammet under lång tid varit det klart största programmet i gymnasieskolan. Det innebär samtidigt att många som var sysselsatta åren efter gymnasieskolan hade läst ett studieförberedande, inte ett yrkesförberedande, program i gymnasieskolan. Framför allt gällde det för unga kvinnor.

<sup>23</sup> Statistiken avser det senaste program som ungdomarna var registrerade på.

## Fler kvinnor än män med slutbetyg från gymnasieskolan

Utifrån statistiken kan vi också beskriva hur långt ungdomarna hade nått i gymnasieskolan. Tabell 17 redovisar uppnådd utbildning i gymnasieskolan för de ungdomar som hade en sysselsättning.

**Tabell 17.** Uppnådd utbildning i gymnasieskolan för sysselsatta 19–22 år i november 2013, totalt samt uppdelat på kön.

	Totalt		Kvinnor		Män	
	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal
Slutbetyg	83	227 886	85	117 242	80	110 644
<i>varav med grundl. behörighet</i>	73	199 960	78	106 556	68	93 404
Högst åk 3	10	26 215	8	11 339	11	14 876
Högst åk 2	2	5 703	2	2 464	2	3 239
Högst åk 1	2	5 734	2	2 236	3	3 498
Studerade i gymn. ht 13	2	4 979	2	2 397	2	2 582
Ej gått i gymn.	2	4 732	1	1 729	2	3 003
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>275 249</b>	<b>100</b>	<b>137 407</b>	<b>100</b>	<b>137 842</b>

Av tabell 17 framgår att 83 procent av de sysselsatta ungdomarna hade ett slutbetyg från gymnasieskolan. En av tio hade studerat i år 3 men inte fullföljt med slutbetyg. Bara två procent hade aldrig varit registrerade i gymnasieskolan.<sup>24</sup>

## Fyra av tio räknades som etablerade på arbetsmarknaden

Som komplement till sysselsättning i november redovisar vi måttet etableringsstatus. Etableringsstatus bygger på helårsuppgifter om bland annat inkomster och kan därmed ge en viss bild av i vilken utsträckning ungdomarna hade arbetat under året. Tabell 18 visar etableringsstatus för de ungdomar som var sysselsatta i november 2013, i de fall uppgift om detta fanns tillgängligt.<sup>25</sup>

För att räknas som **etablerad** år 2013 krävdes en årsinkomst på minst 178 900 kronor, vilket motsvarar knappt 15 000 kronor per månad. Därutöver krävdes sysselsättning i november och att det inte fanns några händelser som indikerade arbetslöshet eller arbetsmarknadspolitiska åtgärder. **Osäker** respektive **svag ställning** innebar lägre årsinkomster och/eller förekomst av arbetslöshet. För att räknas som **studerande** skulle en person ha fått någon form av studieersättning under året samt inte räknas som etablerad på arbetsmarknaden. Vi redovisar inte kategorin **utanför arbetsmarknaden**, eftersom rapporten per definition handlar om unga som i någon utsträckning hade ett arbete.

24 Att registrering i gymnasieskolan saknas kan till exempel bero på att en ungdom har studerat i gymnasieskolan.

25 Skolverket har uppgift om etableringsstatus för de ungdomar som någon gång har studerat i den svenska gymnasieskolan och som hade avslutat sina gymnasiestudier senast våren 2012. För mer information om måttet, se bilaga 1.

**Tabell 18.** Etableringsstatus 2013 för ungdomar 19–22 år med sysselsättning i november 2013, totalt samt uppdelat på kön.

	Totalt		Kvinnor		Män	
	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal
Etablerad ställning på arbetsmarknaden	41	83 374	34	34 662	47	48 712
Osäker ställning på arbetsmarknaden	15	31 833	14	14 349	17	17 484
Svag ställning på arbetsmarknaden	22	45 746	24	24 411	21	21 335
Högskolestudier	15	31 344	20	20 858	10	10 486
Övriga studier	6	13 141	8	7 928	5	5 213
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>205 438</b>	<b>100</b>	<b>102 208</b>	<b>100</b>	<b>103 230</b>

\* Uppgift om etablering finns för 75 procent av ungdomarna.

Tabell 18 visar att 41 procent av ungdomarna 19–22 år hade en etablerad ställning på arbetsmarknaden, av samtliga med en sysselsättning i november 2013 och med uppgift om etableringsstatus. Därutöver hade 15 procent en osäker ställning på arbetsmarknaden. Männerna hade i högre grad än kvinnorna en etablerad ställning på arbetsmarknaden. Samtidigt var det fler kvinnor som studerade. Totalt klassades 28 procent av kvinnorna och 15 procent av männen som studerande inom antingen högskola eller övriga studier.

## Unga inom olika branscher

Det fanns stora skillnader mellan olika branscher när det gäller hur många ungdomar som arbetade där. Den största branschen för unga var handel, följt av vård och omsorg. Nästan var femte ungdom med sysselsättning i november 2013 arbetade inom handeln. Branscher där en stor andel av samtliga anställda var unga var restaurang, bemanning och hotell. Jämfört med år 2000 var det fler ungdomar år 2013 som hade en sysselsättning inom bemanning och byggverksamhet, medan färre arbetade inom industrin.

Det fanns också skillnader i bakgrund hos de ungdomar som de olika branscherna anställde. Inom hälften av de branscher vi redovisar uppgifter för var samhällsvetenskapsprogrammet det program i gymnasieskolan som flest ungdomar hade studerat. Branscher där en stor andel hade studerat ett branschnära, yrkesförberedande program var reparationer av motorfordon, jord- och skogsbruk samt byggverksamhet. Inom offentlig förvaltning hade 90 procent av ungdomarna ett slutbetyg från gymnasieskolan, jämfört med 77 procent inom restaurang.

Andelen med en etablerad ställning på arbetsmarknaden varierade också mycket mellan branscherna. Inom byggverksamhet hade en stor andel av de sysselsatta ungdomarna en etablerad ställning på arbetsmarknaden. Inom vård och omsorg var det däremot en stor andel som klassades som studerande.

### Många unga arbetade inom handel samt vård och omsorg

De 275 000 ungdomarna som hade en sysselsättning i november 2013 arbetade inom olika branscher på arbetsmarknaden. De 15 branscher som vi redovisar uppgifter för skiljer sig kraftigt åt vad gäller antal anställda, både totalt sett och bland ungdomar i åldrarna 19–22 år. För att åskådliggöra hur ungdomarna fördelade sig mellan olika branscher redovisar vi först hur många branscherna sysselsatte totalt sett. Av diagram 16 framgår hur många som var sysselsatta inom olika branscher i november 2013, både bland unga 19–22 år och bland samtliga 16–64 år.

**Diagram 16.** Antal sysselsatta 19–22 år resp. 16–64 år inom olika branscher i november 2013.

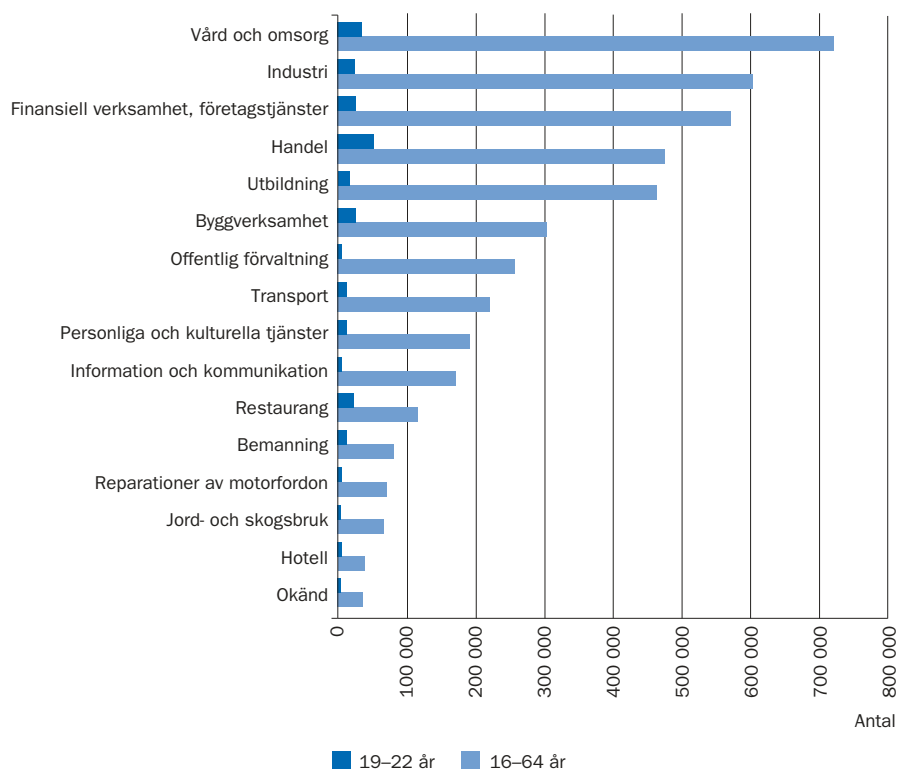
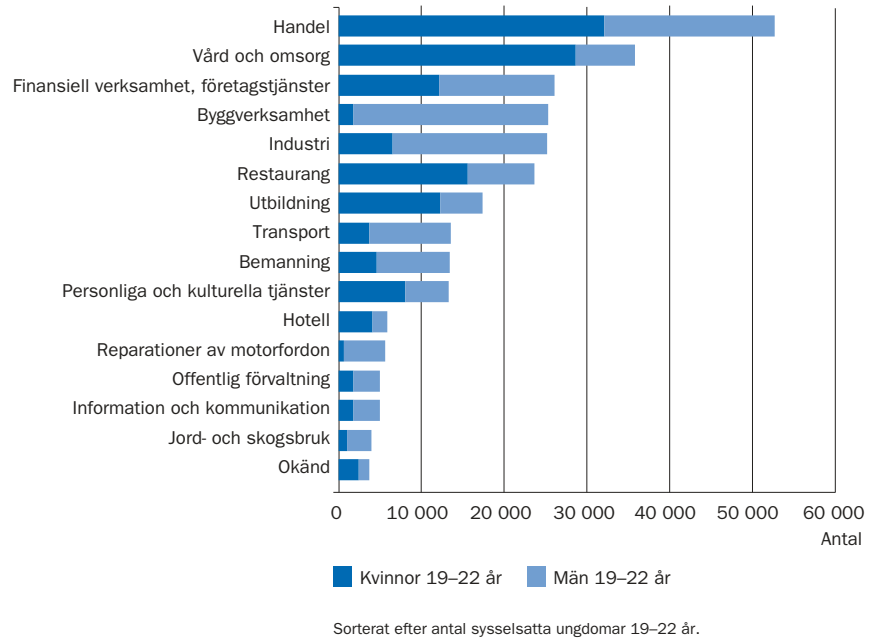


Diagram 16 visar att branscherna på svensk arbetsmarknad skiljer sig markant åt när det gäller antalet sysselsatta. Vård och omsorg var den bransch som sysselsatte flest personer – fler än 700 000 personer 16–64 år. En annan stor bransch var industrin.

De mindre staplarna i diagrammet ger en fingervisning om att ungdomarna inte fördelade sig jämnt mellan branscherna. Ungdomssysselsättningen var med andra ord annorlunda fördelad än sysselsättningen totalt sett. I diagram 17 visar vi hur många ungdomar 19–22 år som arbetade inom respektive bransch. Här framgår vilka branscher som sysselsatte flest unga samt könsfördelningen inom de olika branscherna.



**Diagram 17.** Antal sysselsatta 19–22 år inom olika branscher i november 2013, fördelat på kön.



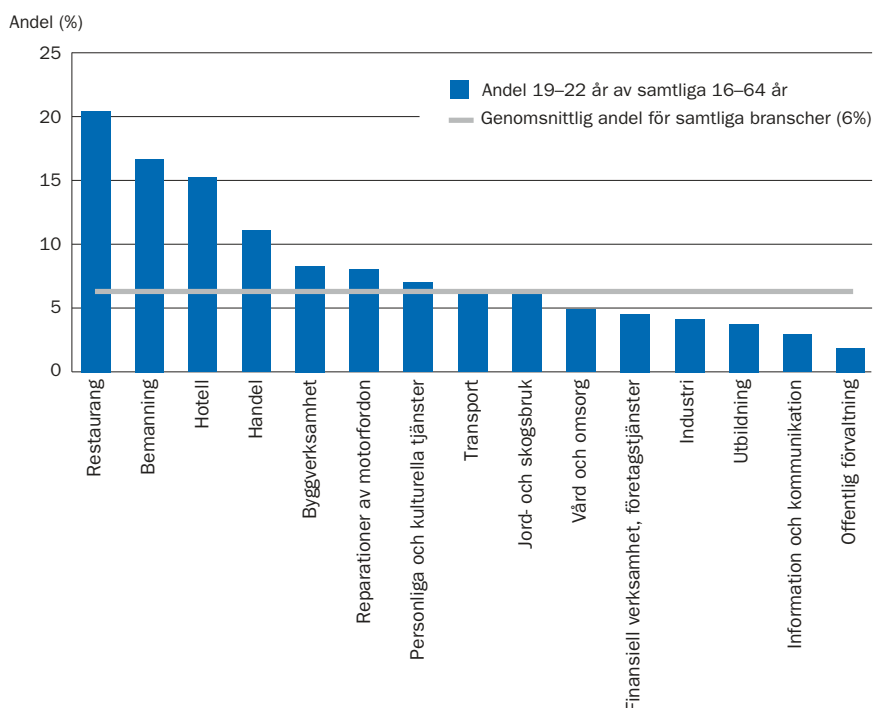
Som diagram 17 visar var handel den största branschen bland ungdomar 19–22 år, följt av vård och omsorg. Av diagrammet framgår också att könsfördelningen skiljde sig mycket åt mellan de olika branscherna. Inom branscher som vård och omsorg, utbildning och hotell dominerade de unga kvinnorna, medan de unga männen var i majoritet bland annat inom byggverksamhet och industri.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Diagram 17 redovisar även antal ungdomar som var sysselsatta i okänd bransch. Det var 3 703 ungdomar, eller motsvarande drygt en procent av samtliga sysselsatta ungdomar i november 2013. I den fortsatta redovisningen av branscher utelämnar vi denna grupp.

## Restaurang var den mest ungdomsintensiva branschen

Ett annat sätt att beskriva arbetsmarknaden för unga är att visa hur ungdomsintensiva olika branscher är. Med ungdomsintensiv menar vi här att en relativt stor andel av antalet yrkesverksamma inom branschen är ungdomar. Dessa branscher framstår som mer beroende av ungdomar för att bedriva sin verksamhet. Diagram 18 visar hur stor andel ungdomar 19–22 år utgjorde av samtliga sysselsatta inom de olika branscherna. Linjen visar genomsnittlig andel för samtliga branscher.

**Diagram 18.** Andel sysselsatta 19–22 år av samtliga 16–64 år inom olika branscher i november 2013.



Av diagram 18 framgår att restaurang var den mest ungdomsintensiva branschen av de 15 branscher som vi redovisar uppgifter för. Var femte sysselsatt inom restaurang var 19–22 år. Andra branscher med en relativt stor andel ungdomar var bemanning, hotell och handel. I andra ändan finns branscher som mer sällan anställde unga, till exempel offentlig förvaltning. Här utgjorde ungdomar 19–22 år endast två procent av samtliga sysselsatta.

Branscher som sysselsätter ett stort antal ungdomar behöver inte nödvändigtvis vara ungdomsintensiva. Vård och omsorg var den bransch som näst efter handel sysselsatte flest ungdomar (jmf diagram 17). Samtidigt låg vård och omsorg under genomsnittet sett till *andel* sysselsatta ungdomar. Förklaringen ligger i att vård och omsorg sysselsatte många totalt sett.

## Fler inom byggverksamhet över tid och färre inom industrin

Som vi visat tidigare ökade antalet sysselsatta ungdomar totalt mellan åren 2000 och 2013, vilket till stor del hängde ihop med ökande ungdomskullar. Men ökningen var inte jämnt fördelad mellan branscherna. Av diagram 19 framgår hur antalet sysselsatta ungdomar förändrades under dessa år inom olika branscher.

**Diagram 19.** Förändring i antal sysselsatta 19–22 år mellan åren 2000 och 2013, uppdelat per bransch.

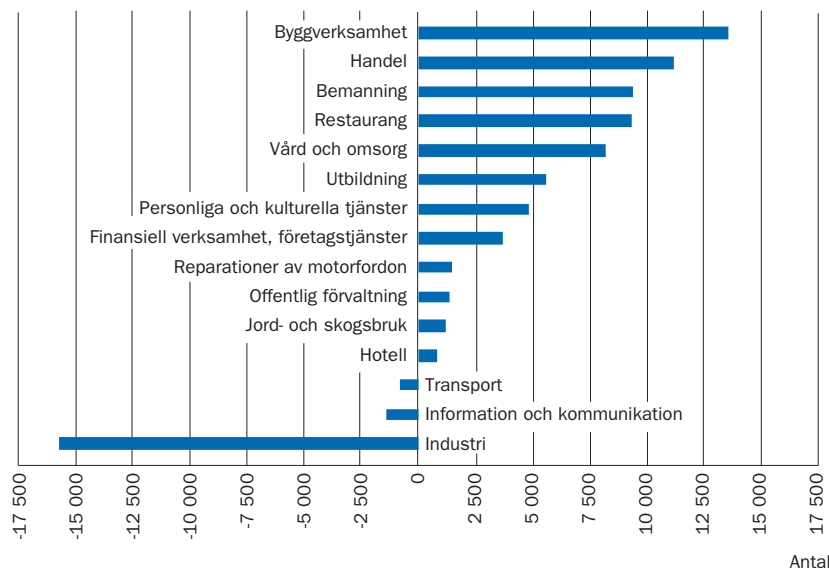


Diagram 19 visar att de flesta branscher sysselsatte fler ungdomar år 2013 jämfört med år 2000. Störst var ökningen i antal räknat inom byggverksamhet, handel, bemanning och restaurang. De branscher som sysselsatte färre ungdomar år 2013 jämfört med år 2000 var industri, information och kommunikation samt transport. Framför allt var det industrin som tappade stort. Drygt 15 000 färre ungdomar arbetade inom industrin vid den senare tidpunkten, vilket motsvarar en minskning med närmare 40 procent.

Ett annat sätt att beskriva utvecklingen är att se till den procentuella förändringen. Eftersom branscherna varierade stort när det gäller antalet sysselsatta, skiljer det sig åt hur stor förändringen blir i procent. Detta visar vi i diagram 20 nedan. Den grå stapeln visar den procentuella förändringen totalt sett.

**Diagram 20.** Procentuell förändring av antal sysselsatta 19–22 år mellan åren 2000 och 2013, uppdelat per bransch.

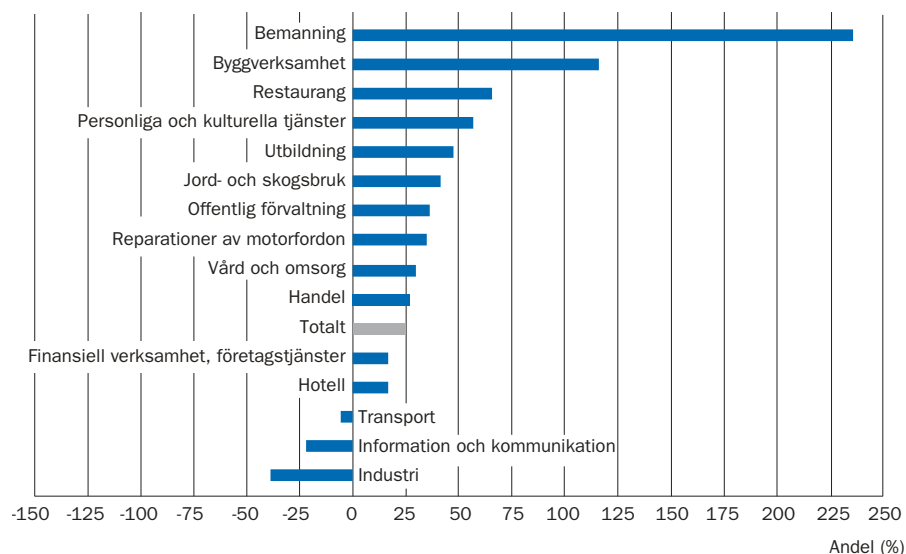


Diagram 20 visar att den procentuella ökningen var störst inom bemanningsbranschen. Där ökade andelen unga som arbetade med mer än 225 procent. Branschen sysselsatte alltså mer än tre gånger så många ungdomar år 2013 som år 2000. Näst störst var den procentuella ökningen inom byggverksamhet, där andelen sysselsatta ungdomar mer än fördubblades under tidsperioden.

Mer detaljerad information om utvecklingen över tid inom de olika branscherna finns i bilaga 2. Där redovisar vi tidsserier för varje bransch över antal sysselsatta ungdomar mellan år 2000 och år 2013. Här går till exempel att se att antalet sysselsatta ungdomar inom industrin och bemanningsbranschen minskade kraftigt i spåren av 2008 års finanskris. Branscher som däremot inte minskade i antal sysselsatta ungdomar år 2009 jämfört med tidigare år var jord- och skogsbruk, restaurang samt personliga och kulturella tjänster.

### Vanligt i många branscher att ha studerat på samhällsvetenskapsprogrammet

Många branscher rekryterade ungdomar från studieförberedande program och då framför allt samhällsvetenskapsprogrammet. I tabell 19 visar vi vilket som var det vanligaste gymnasieprogrammet att ha studerat bland de unga som arbetade inom de olika branscherna och hur stor andel som kom från detta program. Vi visar även hur stor andel som kom från samhällsvetenskapsprogrammet inom respektive bransch.

**Tabell 19.** Vanligaste program i gymnasieskolan för ungdomar inom respektive bransch.

Bransch	Vanligaste gymnasieprogrammet	Andel (%) från detta gymnasieprogram	Andel (%) från samhällsvetenskap
Reparationer av motorfordon	Fordon	58	9
Jord- och skogsbruk	Naturbruk	49	8
Byggverksamhet	Bygg	40	5
Hotell	Hotell- och restaurang	27	26
Vård och omsorg	Omvårdnad	25	21
Transport	Fordon	25	22
Industri	Industri	15	15
Handel	Samhällsvetenskap	34	<
Offentlig förvaltning	Samhällsvetenskap	33	<
Restaurang	Samhällsvetenskap	32	<
Finansiell verksamhet, företagstjänster	Samhällsvetenskap	32	<
Utbildning	Samhällsvetenskap	32	<
Information och kommunikation	Samhällsvetenskap	30	<
Bemanning	Samhällsvetenskap	27	<
Personliga och kulturella tjänster	Samhällsvetenskap	27	<

Av tabell 19 framgår att samhällsvetenskapsprogrammet var den vanligaste gymnasiebakgrunden i hälften av de 15 branscherna. Inom dessa branscher kom omkring en tredjedel (27–34 procent) av de unga sysselsatta från samhällsvetenskapsprogrammet. I övriga branscher kom flest ungdomar från mer branschnära, yrkesförberedande program. Framför allt inom reparationer av motorfordon, jord- och skogsbruk samt byggverksamhet var det en relativt hög andel som hade en bakgrund på ett branschnära yrkesprogram. Inom hotell, vård och omsorg, transport och industri var det nästan lika vanligt att ha läst samhällsvetenskapsprogrammet som det branschnära programmet.

Ett annat sätt att beskriva bakgrund inom gymnasieskolan är att se hur stor *andel* av samtliga sysselsatta från ett visst gymnasieprogram som arbetade inom en specifik bransch. Till exempel hur många som arbetade inom industrin, av samtliga som hade studerat industriprogrammet och hade en sysselsättning. Dessa uppgifter finns redovisade per bransch i bilaga 2.

## Minst andel med slutbetyg inom restaurangbranschen

När det gäller andelen sysselsatta ungdomar som hade ett slutbetyg från gymnasieskolan fanns också skillnader mellan olika branscher. Tabell 20 visar andel ungdomar inom respektive bransch med slutbetyg från gymnasieskolan.

**Tabell 20.** Andel (%) ungdomar med slutbetyg resp. med grundläggande behörighet, totalt samt fördelat på kön.

	Slutbetyg			varav med grundläggande behörighet		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Offentlig förvaltning	90	90	89	82	84	81
Handel	87	89	83	79	83	72
Utbildning	87	87	86	77	79	74
Information och kommunikation	87	89	86	79	82	77
Byggverksamhet	84	86	84	73	78	72
Personliga och kulturella tjänster	84	87	79	77	82	69
Bemanning	84	88	81	72	80	67
Hotell	84	86	77	74	78	65
Transport	82	87	80	69	79	65
Industri	82	88	80	69	80	66
Finansiell verksamhet, företagstjänster	81	84	79	72	77	67
Reparationer av motorfordon	81	85	80	64	78	62
Jord- och skogsbruk	80	84	79	65	76	61
Vård och omsorg	79	81	74	69	71	62
Restaurang	77	82	66	67	74	54

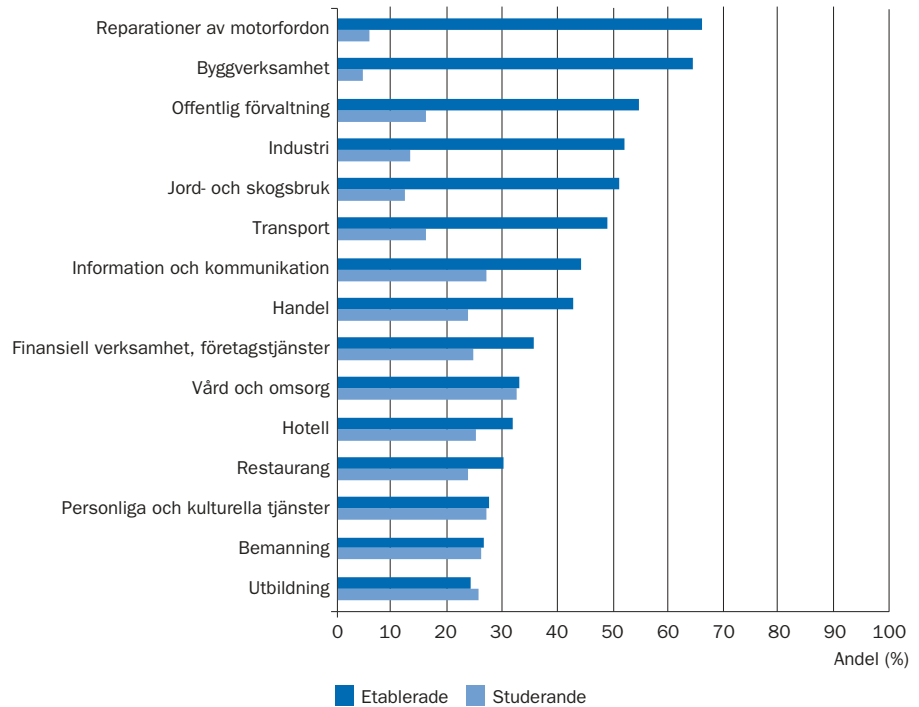
Sorterat efter andel med slutbetyg.

Tabell 20 visar att branscher som offentlig förvaltning, handel och utbildning hade en stor andel ungdomar med slutbetyg från gymnasieskolan. Uppemot nio av tio hade ett slutbetyg inom dessa branscher. Minst andel med slutbetyg fanns inom restaurangbranschen. Framför allt var det männen inom restaurangbranschen som hade fått slutbetyg i betydligt lägre grad – 66 procent. Inom samtliga branscher var det en större andel kvinnor än män som hade ett slutbetyg. Dessa skillnader förstärks om man ser till hur stor andel som hade fått ett slutbetyg med grundläggande behörighet.

## Stor spridning när det gäller andel etablerade

När det gäller måttet etableringsstatus, som Skolverket använder för att ge en uppfattning om i vilken utsträckning ungdomarna arbetade, ser vi också skillnader mellan branscherna. För respektive bransch visar diagram 21 dels andel ungdomar som hade en etablerad ställning på arbetsmarknaden, dels andel ungdomar som klassades som studerande inom antingen högskola eller övriga studier.

**Diagram 21.** Andel (%) etablerade respektive studerande enligt etableringsmättet i respektive bransch.



Gäller för de ungdomar där Skolverket har uppgift om etablering, vilket är 67–84 procent beroende på bransch.

Av diagram 21 kan vi se att andelen med en etablerad ställning på arbetsmarknaden varierade mycket kraftigt mellan de olika branscherna. Störst andel etablerade fanns inom mansdominerade branscher som reparationer av motorfordon, byggverksamhet och industri. Även inom offentlig förvaltning, som antalsmässigt var betydligt mindre, hade mer än hälften av ungdomarna en etablerad ställning på arbetsmarknaden enligt måttet. Minst andel etablerade fanns inom utbildning, bemanning samt personliga och kulturella tjänster. Vård och omsorg var den bransch där störst andel av de sysselsatta ungdomarna klassades som studerande.

Det fanns genomgående skillnader mellan kvinnor och män när det gäller etableringsstatus. Inom nästan alla branscher var det en större andel män än kvinnor som hade en etablerad ställning på arbetsmarknaden. När det gäller studier var förhållandet det motsatta. Det var genomgående en större andel kvinnor som klassades som studerande inom antingen högskola eller övriga studier. Mer uppgifter om etableringsstatus för respektive bransch finns i bilaga 2.

## Referenser

Arbetsförmedlingen, 2016, *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2016. Prognos för arbetsmarknaden 2016–2017*.

Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

Skollagen (2010:800).

Skolverket, 2016, *Elever i gymnasieskolan 2015/16*. PM.

Skolverket, 2015a, *Samlad redovisning och analys inom yrkesutbildningsområdet*. Rapport 427.

Skolverket, 2015b, *Vad gör ungdomar efter gymnasieskolan?* PM.

Skolverket, 2014, *Vad gör ungdomar efter gymnasieskolan – en registerstudie*. Rapport 411.

Skolverket, 2005, *Väl förberedd? Arbetsledare och lärare på högskolor bedömer gymnasieutbildades färdigheter*. Rapport 268.

Statistiska centralbyrån, 2014, *Inträdet på arbetsmarknaden efter gymnasieskolan*. Temarapport 2014:7.



BILAGA 1

# Om metod

# Enkätundersökning till arbetsledare

Rapportens första del bygger på en enkätundersökning som Skolverket låtit genomföra bland arbetsledare inom fyra branscher. Undersökningen genomfördes av SCB på uppdrag av Skolverket under vintern 2015/16.

## Genomförande

### Urval

Skolverket valde att avgränsa undersökningen till fyra branscher som sysselsätter många ungdomar. Ungefär hälften av de ungdomar i åldern 19–22 år som arbetade i november 2013 arbetade inom någon av dessa branscher. Avgränsningen till dessa branscher beror i första hand på tids- och kostnadsskäl. Det hade också varit svårt att undersöka branscher som anställer få unga med den metod vi valt. De fyra branscher som ingick i undersökningen var:

- byggverksamhet (SNI 41–43)
- handel (SNI 46–47)
- restaurang (SNI 56)
- vård och omsorg (SNI 86–88)

Populationen i undersökningen utgjordes av 53 023 arbetsställen från de fyra branscherna. Ett krav var att arbetsstället hade haft minst en ung anställd 19–22 år enligt senast tillgänglig statistik (november 2013).

Ramen till urvalet skapades med hjälp av SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS), årgång 2013. Urvalsramen stratifierades på de fyra branscherna och tio storleksklasser (antal anställda 19–22 år), vilket innebar totalt 40 strata. Från urvalsramen drog SCB ett stratifierat obundet slumpmässigt urval.

Urvalet bestod av 2 300 arbetsställen. Det ursprungliga urvalet var 2 000 arbetsställen (500 per bransch), men vi valde att lägga till ytterligare 300 arbetsställen i ett senare skede. Extraurvalet fördelades jämnt mellan branscherna byggverksamhet, handel och restaurang, då det framför allt var där vi behövde ytterligare svar.

### Datainsamling

SCB genomförde datainsamlingen under perioden november 2015–februari 2016. Eftersom vi inte på förhand visste om det fanns en arbetsledare med unga medarbetare i aktuell ålder på respektive arbetsställe behövde insamlingen ske i flera steg. I ett första steg kontaktade SCB arbetsställena per telefon för att fråga om det fanns någon arbetsledare med unga medarbetare 19–22 år. I ett andra steg tog SCB kontakt med den aktuella arbetsledaren för att beskriva undersökningen och be om kontaktuppgifter. Därefter skickade SCB ut en webbenkät till den e-postadress som arbetsledaren uppgett. Påminnelser skedde via e-post och telefon i flera omgångar.

Urval av arbetsställen → telefonkontakt arbetsställe → telefonkontakt arbetsledare → utskick av webbformulär till arbetsledare → ev. påminnelse via e-post och/eller telefon.

## Bortfall

Det har varit flera svårigheter med att få in svar till denna undersökning. Ett problem var den långa eftersläpningen på registret som vi använde till urvalsramen. Vissa arbetsställen hade inte längre någon ung anställd 19–22 år när SCB kontaktade dem och blev därför klassade som övertäckning. Detta trots att SCB tillät också arbetsledare att delta som hade haft en ung anställd 19–22 år tidigare under hösten. Ett annat problem var att få kontakt med arbetsställena i ett första skede och få tag på rätt telefonnummer. Det visade sig också att tidsperioden var mindre lämpligt vald då många, framför allt inom handeln, hade mycket att göra inför julhelgerna. Enkäten innehöll också relativt många frågor, som trots att de var likartade i sin utformning ändå kan ha bidragit till att vissa av de som fick enkäten skickad till sig inte slutförde den.

I tabell 1 redovisar vi urval, inflöde och svarsandelar totalt samt för uppdelat per bransch.

**Tabell 1.** Beskrivning av urval, inflöde och antal svar m.m.

	Totalt	Byggverk- samhet	Handel	Restaurang	Vård och omsorg
Antal i urval	2 300	600	600	600	500
Övertäckning	381	118	75	72	116
<b>Urval utan övertäckning</b>	<b>1 919</b>	<b>482</b>	<b>525</b>	<b>528</b>	<b>384</b>
Ej anträffade	435	104	118	158	55
Bortfall/vägran m.m.	415	108	153	104	50
Utskickade inloggningsuppgifter	1 069	270	254	266	279
<b>Antal svar</b>	<b>712</b>	<b>203</b>	<b>163</b>	<b>146</b>	<b>200</b>
Andel (%) svar av utskickade inloggningsuppgifter	67	75	64	55	72
<b>Andel (%) svar totalt (exkl. övertäckning)</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>52</b>

Tabell 1 visar att svarsfrekvensen för undersökningen totalt blev 37 procent, men att det skiljer sig åt mellan de olika branscherna – från 28 till 52 procent.

Av tabellen framgår att arbetsställen fallit ifrån i olika skeden av insamlingen. Totalt kunde 381 arbetsställen identifieras som övertäckning, av det ursprungliga urvalet på 2 300 arbetsställen. Urvalet exklusive övertäckning blev därmed 1 919 arbetsställen. Av dessa fick SCB ingen kontakt alls med 435 arbetsställen. Det var 415 arbetsställen som avböjde att delta eller föll bort av andra orsaker, utan att ha fått inloggningsuppgifter till webbenkäten. Till de övriga 1 069 arbetsställena skickade SCB ut inloggningsuppgifter till webbenkäten. I slutändan var det 712 arbetsställen/arbetsledare som också besvarade enkäten. Av de som fick enkäten skickad till sig var det 67 procent som besvarade enkäten.

Bortfallet innebär att resultaten i undersökningen behöver tolkas med försiktighet. För att minska skevheten på grund av bortfall har SCB beräknat vikter. Syftet med vikter är att kunna redovisa resultaten för hela populationen och inte bara för de svarande. Jämförelserna mellan branscher och mellan exakt hur arbetsledare svarat på olika delfrågor behöver ändå göras med försiktighet.

I texten väljer vi att lyfta fram de stora dragen i undersökningens resultat och de skillnader som är statistiskt säkerställda.

## Om frågorna i undersökningen

Webbenkäten<sup>27</sup> bestod först av några bakgrundsfrågor och frågor om de ungas anställning. Därefter var det huvudsakligen frågor om hur nöjda arbetsledarna var med de ungas förmågor, samt lika många frågor om hur viktiga dessa förmågor var för att klara arbetet. Totalt frågade vi om 22 olika kunskaper och förmågor. Svaren angavs på en skala från ett till tio, där ett var *inte alls nöjd* och tio var *i allra högsta grad nöjd*. När det gäller betydelse för arbetet svarade arbetsledarna på hur viktiga dessa förmågor var, från *inte alls viktigt* till *i allra högsta grad viktigt*.

Enkäten var identisk för de olika branscherna med undantag för en formulering. När det gäller vård och omsorg skrev vi *brukare/patienter/kunder*, istället för att enbart skriva *kunder*. Detta efter förslag från personer i referensgruppen, som bedömde att det var otillräckligt att enbart skriva kunder.

Frågorna i undersökningen är utformade av Skolverket. Avsikten har varit att utgå från vad arbetsgivarna efterfrågar – inte att fånga in allt som gymnasieskolan syftar till. I utformningen av frågorna har vi använt oss av flera olika underlag och referenspersoner. Utgångspunkten har varit det frågeunderlag som Skolverket använde i undersökningen som presenterades i rapporten *Väl förberedd?*<sup>28</sup> Inför den undersökningen tog Skolverket fram frågor dels utifrån läroplanen och kursplanerna, dels utifrån intervjuer med arbetsledare. Ett huvudresultat då var att arbetsledarna bedömde att de allra flesta förmågor som ingick i frågeunderlaget var av stor betydelse för att klara arbetet.

För att utveckla enkätfrågorna ytterligare har Skolverket denna gång låtit genomföra en förstudie bland arbetsledare inom fyra olika branscher. Resultaten presenterar vi längre fram i denna bilaga. Vi har också tagit emot inspel från referensgrupper och nationella programråd. De nationella programråden har fått ta del av frågorna från den tidigare undersökningen och därefter tagit ställning till om det, enligt deras bedömning, finns förmågor som kan strykas eller som borde läggas till. Slutligen har SCB också genomfört ett mättekniskt test av frågorna i enkäten.

Vi har inte ställt någon fråga om de ungas bakgrund i gymnasieskolan. Den typen av frågor hade varit svåra att formulera, inte minst eftersom en arbetsledare kan ha flera ungdomar i sin arbetsgrupp. Förstudien indikerade också att arbetsledarna inte nödvändigtvis visste vilka gymnasieprogram deras unga medarbetare hade studerat.

## Tolkning av skalan

I redovisning av resultaten använder vi i flera fall en indelning av svaren från den 10-gradiga skalan. SCB har tidigare gjort undersökningar av hur svarande tolkar en 10-gradig skala. Dessa undersökningar tyder på att man kan klassa under 5 som icke-godkänt, att 6 är gränsen för nöjd och 8 gränsen för mycket nöjd. Vi har valt att istället för icke-godkänt använda begreppet inte nöjd, och

27 Enkäten i sin helhet finns senare i denna bilaga.

28 Skolverket, 2005.

att räkna in 5 i kategorin nöjd, i beskrivningen av resultaten. Även om det senare avviker från tolkningen av skalan, ligger det i linje med hur SCB i övrig resultatredovisning delar in svaren i låga betyg (1–4), mellanbetyg (5–7) och höga betyg (8–10).

### Analys med Nöjd-Kund-Index (NKI)

Som en del i analysen av resultaten har vi också valt att använda SCB:s analysmodell Nöjd-Kund-Index (NKI). NKI är en statistisk modell som här utgår från arbetsledarnas helhetsbetyg samt hur nöjda de är när det gäller olika grupper av förmågor. Syftet är att få en bild av vilka förmågor som har mer betydelse än andra. Det finns annars en benägenhet i denna typ av studie att respondenterna svarar likartat på många frågor och skattar det mesta som mycket viktigt.<sup>29</sup>

Helhetsbetyget tar SCB fram utifrån arbetsledarnas svar på tre frågor i enkäten:

- Hur nöjd är du sammantaget med dina unga medarbetares kunskaper och förmågor?
- Hur väl uppfyller dina unga medarbetares kunskaper och förmågor dina förväntningar?
- Tänk dig en grupp med unga medarbetare med perfekta kunskaper och förmågor. Hur nära ett sådant ideal är dina unga medarbetare?

För att kunna genomföra analysen har Skolverket delat in de 22 förmågorna i grupper om två till fem förmågor. Avsikten har varit att skapa grupper där de förmågor som ingår har tydliga likheter, samtidigt som grupperna av förmågor särskiljer sig från varandra. Dessa grupper är inte självklara utan något som Skolverket har valt till den här studien. De bör ses utifrån vilka förmågor som ingår.

SCB beräknar ett betygsindex (0–100) för varje grupp av förmågor utifrån hur arbetsledarna har svarat på den tiogradiga skalan när det gäller nöjdhet. Eftersom betygsindexet startar på noll och skalan på ett blir översättningen inte rakt av, utan 5 motsvarar 44,4 i betygsindex och så vidare.

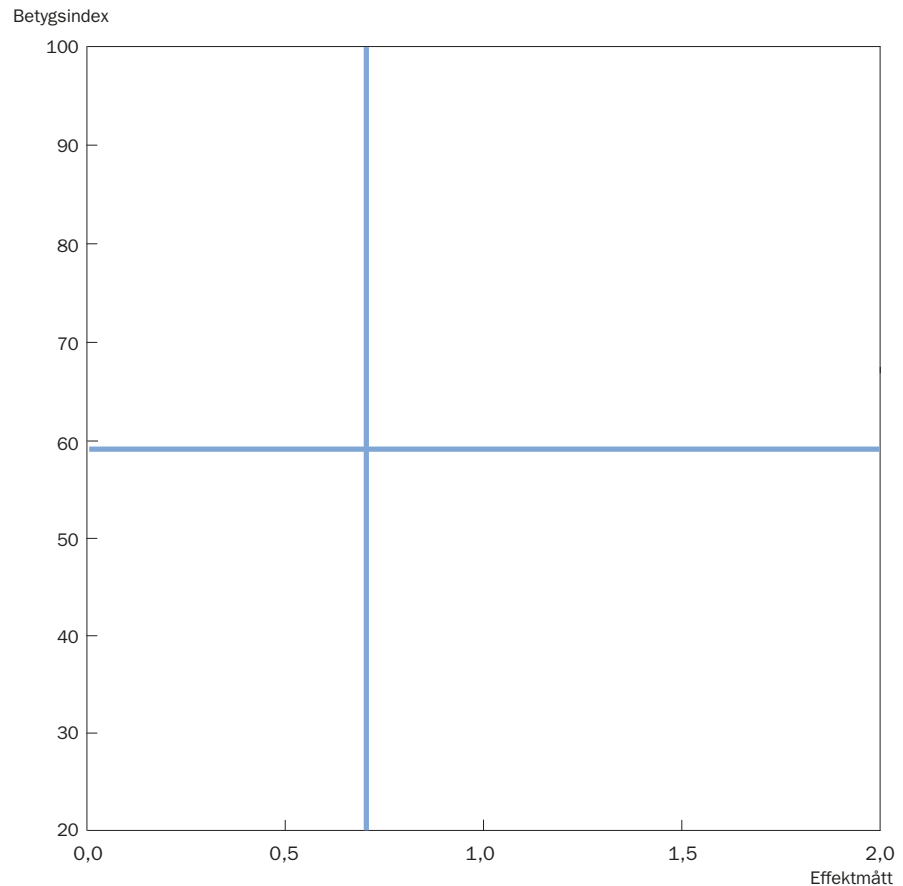
Utifrån grupperna av förmågor beräknar SCB också hur stor effekt varje grupp har på arbetsledarnas helhetsbetyg. Effektmåttet för en grupp av förmågor anger i vilken utsträckning helhetsbetyget förändras vid en förändring av gruppens betygsindex med fem enheter. Om en grupp av förmågor till exempel har fått effektmåttet 1,0 innebär det att helhetsbetyget förväntas öka med en enhet om betygsindex för gruppen ökar med fem enheter.

I rapporten redovisar vi resultaten från NKI-analysen i form av prioriteringsmatriser, se figur 1. Eftersom branscherna sinsemellan har olika förutsättningar har vi valt att inte presentera en sammanvägd bild utan att använda en prioriteringsmatris per bransch. I prioriteringsmatrisen placeras grupperna av förmågor efter vilken effekt de har på helhetsbetyget (vågrät axel), samt vilket betyg de får enligt betygsindex (lodrat axel). Linjerna visar medeleffekt och medelbetyg. Vi har valt att inte använda några benämningar på de fyra kvadranterna i prioriteringsmatrisen då vi bedömde att det innebar en risk för övertolkning av resultaten.

---

<sup>29</sup> Se Skolverket, 2005, s. 18–19.

**Figur 1.** Exempel på prioriteringsmatris.



### Jämförelse med Skolverkets tidigare undersökning

Som tidigare nämnt genomförde Skolverket en liknande undersökning för ett tiotal år sedan, vilken redovisas i rapporten *Väl förberedd?*<sup>30</sup> Huvudresultatet då liksom nu var att arbetsledarna bedömde att de flesta kunskaper och förmågor var viktiga för att klara arbetet och att arbetsledarna generellt gav sina unga medarbetare höga betyg.

Inför denna gång ville vi utveckla undersökningen ytterligare, vilket medför att det finns skillnader i genomförande mellan de båda undersökningarna. En skillnad är att Skolverket då valde att använda telefonintervjuer. Under våren 2004 genomförde SCB telefonintervjuer med totalt 993 arbetsledare. Ett problem var att det blev svårt för arbetsledarna att besvara så pass många likartade frågor utan att kunna se frågorna framför sig. Vi bedömde att en webbenkät skulle vara lämpligare denna gång. Av tids- och kostnadsskäl begränsade vi också denna gång undersökningen till vissa branscher, istället för att täcka in hela arbetsmarknaden på en gång. När det gäller enkätfrågorna är strukturen densamma för de båda undersökningarna, men det finns vissa mindre skillnader i formuleringar. Några av förmågorna är också helt utbytta utifrån de inspel vi fick under förarbetet. Sammantaget innebär det att jämförelser mellan undersökningarna behöver göras med försiktighet.

<sup>30</sup> Skolverket, 2005.

## Svar på bakgrundsfrågor om arbetsledarna

Här redovisar vi svar på två bakgrundsfrågor i enkäten som handlade om arbetsledarna själva. Det säger något om utifrån vilken bakgrund arbetsledarna har besvarat enkäten. Tabell 2 visar hur länge arbetsledarna har varit arbetsledare på sin nuvarande arbetsplats. Tabell 3 visar vilken möjlighet arbetsledarna har att själva påverka vem som anställs.

**Tabell 2.** Samtliga branscher. "Kan du som arbetsledare i praktiken bestämma vem som anställs i din arbetsgrupp?" Andel (%).

	Andel (%)
Ja, jag bestämmer själv	38
Ja, till stor del	40
Ja, till viss del	18
Nej	5

**Tabell 3.** Samtliga branscher. "Hur länge har du varit arbetsledare på din nuvarande arbetsplats?" Andel (%).

	Andel (%)
1 år eller mindre	20
2–5 år	37
6–9 år	20
10 år eller mer	23

Tabell 2 visar att den stora majoriteten av arbetsledarna själva, helt eller till stor del, kan bestämma vem som i praktiken anställs i deras arbetsgrupp. Bara fem procent svarar att de inte kan påverka detta. Av tabell 3 framgår att det vanligaste är att arbetsledarna har varit arbetsledare på sin nuvarande arbetsplats i två till fem år. En knapp fjärdedel har varit arbetsledare i tio år eller mer. Det finns vissa skillnader mellan branscherna. Till exempel är det en högre andel av arbetsledarna inom byggverksamhet som har varit länge på arbetsplatsen.

## Resultat från förstudien med arbetsledare

Som en del i förarbetet gav Skolverket konsultbolaget Hucama i uppdrag att genomföra en förstudie bland arbetsledare inom fyra olika branscher. Hucama intervjuade ett 20-tal arbetsledare om vilka kunskaper och förmågor som krävdes av unga medarbetare på deras arbetsplatser.

Branscherna som ingick i förstudien var byggverksamhet, handel, vård och omsorg samt bemanning, vilket överensstämmer delvis men inte helt med vilka branscher som slutligen ingick i huvudundersökningen. När det gäller bemanningsbranschen valde vi att inte ta med denna i huvudundersökningen. Förstudien indikerade att arbetsledare inom bemanningsbranschen inte hade tillräckligt god kännedom om sina unga medarbetare för att kunna besvara enkätfrågorna på ett bra sätt. Restaurangbranschen lade vi till som en fjärde bransch eftersom många unga arbetar inom denna bransch och vi hade utrymme att vända oss till fyra branscher.

I den första delen av varje intervju i förstudien fick respektive arbetsledare svara på öppna frågor om positiva och negativa erfarenheter av unga anställda. En övergripande slutsats var att det viktigaste för att lyckas på det första arbetet var personliga egenskaper snarare än skolbetyg. Samtidigt var det enligt arbetsledarna viktigt att ha gått klart gymnasieskolan. I tabell 4 nedan visar vi de huvudsakliga resultaten från den första, öppna delen av intervjuerna.

**Tabell 4.** Arbetsledarna i förstudien om vad som kännetecknar ungdomar som lyckas bra respektive mindre bra på arbetet enligt deras erfarenhet.

Positiva erfarenheter, de som lyckas är:	Negativa erfarenheter, de som inte lyckas är:
Orädda och visar framfötterna	Osäkra och omotiverade
Arbetsvilliga och tar initiativ	Avvaktande och inväntar instruktioner
Nyfikna och ställer frågor, intresserar sig för jobbet	Intresserade av annat än jobbet
Ödmjuka och läraktiga	Omedvetna om egna brister
Noggranna och håller löften	Opålitliga, håller inte vad de lovar, kommer inte i tid

I den andra delen av varje intervju fick arbetsledaren välja ut kompetenser utifrån 34 kompetenskort. Varje kort beskrev en kompetens samt listade beteenden kopplade till den kompetensen, till exempel *Lagarbete: jobbar med andra människor gentemot gemensamma resultat, på eget initiativ*. Exempel på beteende: *vidtar åtgärder som stimulerar lagarbetet*. Efter att ha uppmanats att välja bort kort i flera steg återstod sex kompetenser som arbetsledaren bedömde vara nödvändiga och sex kompetenser som hon eller han bedömde vara önskvärda för unga medarbetare på den egna arbetsplatsen. Tabell 5 listar de fem kompetenser som arbetsledare inom respektive bransch i högst utsträckning bedömde vara viktiga för unga medarbetare på deras arbetsplats. Nummer ett är det som flest arbetsledare inom branschen valt, antingen som nödvändig eller önskvärd kompetens.

**Tabell 5.** Arbetsledarna i förstudien om vilka kompetenser som är nödvändiga eller önskvärda för arbetet, totalt samt per bransch.

Nr	Totalt	Byggverksamhet	Handel	Vård och omsorg	Bemanning
1	Stresstålighet	Social förmåga	Stresstålighet	Lyhördhet	Inlärningsförmåga
2	Inlärningsförmåga	Lagarbete	Kundinriktning	Flexibilitet	Social förmåga
3	Social förmåga	Egen organisering	Lagarbete	Inlärningsförmåga	Stresstålighet
4	Lagarbete	Disciplin	Inlärningsförmåga	Muntlig kommunikation	Flexibilitet
5	Flexibilitet	Kvalitetsinriktning	Social förmåga	Känslighet	Lagarbete

Kompetenserna är listade i fallande skala, där nummer ett är det som flest arbetsledare bedömt är nödvändigt eller önskvärt.



Tabell 5 visar att det är lite olika kompetenser som prioriteras som allra viktigast inom de olika branscherna enligt resultaten från förstudien. Inom byggverksamhet är det social förmåga som hamnar i topp medan stresstålighet väljs av arbetsledarna inom handeln. Sammantaget finns ändå en relativt stor samstämmighet mellan de olika branscherna om man ser till några fler kompetenser än de allra viktigaste, enligt rapporten från Hucama.

## Enkät om unga medarbetare 19–22 år

Frågor om din roll som arbetsledare och din arbetsgrupp																																																											
<p><b>1. Har du unga medarbetare 19–22 år i din arbetsgrupp?</b>  <i>Flera alternativ kan väljas.</i></p> <p><input type="checkbox"/> Ja, <input type="text"/> stycken i åldern 19–20 år</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, <input type="text"/> stycken i åldern 21–22 år</p> <p><input type="checkbox"/> Nej, men jag hade det tidigare under hösten</p>																																																											
<p><b>2. Hur länge har du varit arbetsledare på din nuvarande arbetsplats?</b></p> <p><input type="checkbox"/> 1 år eller mindre</p> <p><input type="checkbox"/> 2–5 år</p> <p><input type="checkbox"/> 6–9 år</p> <p><input type="checkbox"/> 10 år eller mer</p>																																																											
<p><b>3. Kan du som arbetsledare i praktiken bestämma vem som anställs i din arbetsgrupp?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Ja, jag bestämmer själv</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, till stor del</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, till viss del</p> <p><input type="checkbox"/> Nej</p>																																																											
<p><b>4. För att få anställning i din arbetsgrupp, hur viktigt är det att en ung person...</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>Inte alls viktigt</th> <th>Inte så viktigt</th> <th>Ganska viktigt</th> <th>Mycket viktigt</th> <th>Vet inte</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. ... har gått i gymnasiet?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>b. ... har tagit examen/fått slutbetyg från gymnasiet?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>c. ... har gått ett visst gymnasieprogram?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6"><i>Om viktigt, ange vilket:.....</i></td> </tr> <tr> <td>d. ... har höga betyg från gymnasiet?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>e. ... har vana av arbetslivet sedan tidigare?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>f. ... har gått en utbildning efter gymnasiet?</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="6"><i>Om viktigt, ange vilken:.....</i></td> </tr> </tbody> </table>							Inte alls viktigt	Inte så viktigt	Ganska viktigt	Mycket viktigt	Vet inte	a. ... har gått i gymnasiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	b. ... har tagit examen/fått slutbetyg från gymnasiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	c. ... har gått ett visst gymnasieprogram?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Om viktigt, ange vilket:.....</i>						d. ... har höga betyg från gymnasiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	e. ... har vana av arbetslivet sedan tidigare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	f. ... har gått en utbildning efter gymnasiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Om viktigt, ange vilken:.....</i>					
	Inte alls viktigt	Inte så viktigt	Ganska viktigt	Mycket viktigt	Vet inte																																																						
a. ... har gått i gymnasiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
b. ... har tagit examen/fått slutbetyg från gymnasiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
c. ... har gått ett visst gymnasieprogram?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
<i>Om viktigt, ange vilket:.....</i>																																																											
d. ... har höga betyg från gymnasiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
e. ... har vana av arbetslivet sedan tidigare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
f. ... har gått en utbildning efter gymnasiet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
<i>Om viktigt, ange vilken:.....</i>																																																											
<p><b>5. Vilken anställningsform är vanligast bland unga medarbetare i din arbetsgrupp?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Fast-/tillsvidareanställning</p> <p><input type="checkbox"/> Tidsbegränsad anställning, t.ex. vikariat eller projektanställning</p> <p><input type="checkbox"/> Extra-/timanställning</p> <p><input type="checkbox"/> Annan:.....</p>																																																											

**6. Får nya unga medarbetare introduktion på din arbetsplats?**

*Flera alternativ kan väljas.*

- Ja, de får gå bredvid en annan medarbetare
- Ja, de får en handledare/mentor
- Ja, de får gå en utbildning/kurs
- Ja, annan form av introduktion:.....
- Nej, de får ingen introduktion

**Frågor om hur nöjd du är med dina unga medarbetares kunskaper och förmågor**

Om du har flera unga medarbetare, svara på hur nöjd du är i genomsnitt.

**7. MOTIVATION. Hur nöjd är du med dina unga medarbetare när det gäller förmåga att...**

	Inte alls nöjd								I allra högsta grad nöjd		Kan ej svara /ej relevant
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
a. ... lära sig nytt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. ... ta egna initiativ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. ... visa intresse för arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8. SKÖTSAMHET. Hur nöjd är du med dina unga medarbetare när det gäller förmåga att...**

	Inte alls nöjd								I allra högsta grad nöjd		Kan ej svara /ej relevant
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
a. ... följa regler?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. ... passa tider?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. ... hålla vad de lovat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**9. ANSVARSTAGANDE. Hur nöjd är du med dina unga medarbetare när det gäller förmåga att...**

	Inte alls nöjd								I allra högsta grad nöjd		Kan ej svara /ej relevant
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
a. ... planera sitt eget arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. ... arbeta säkerhetsmedvetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. ... ta ansvar för att arbetet blir utfört?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<b>15.</b>	<b>Hur väl uppfyller dina unga medarbetares kunskaper och förmågor dina förväntningar?</b>	Inte alls											I alla högsta grad	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<b>16.</b>	<b>Tänk dig en grupp med unga medarbetare med perfekta kunskaper och förmågor. Hur nära ett sådant ideal är dina unga medarbetare?</b>	Långt ifrån											Mycket nära	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<b>Frågor om hur viktiga olika kunskaper och förmågor är för att klara arbetet</b>														
<b>17.</b>	<b>MOTIVATION. För att en ung medarbetare ska klara arbetet, hur viktigt är det att han/hon kan...</b>	Inte alls viktigt											I alla högsta grad viktigt	Vet inte
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
a.	... lära sig nytt?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b.	... ta egna initiativ?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c.	... visa intresse för arbetet?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>18.</b>	<b>SKÖTSAMHET. För att en ung medarbetare ska klara arbetet, hur viktigt är det att han/hon kan...</b>	Inte alls viktigt											I alla högsta grad viktigt	Vet inte
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
a.	... följa regler?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b.	... passa tider?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c.	... hålla vad han/hon lovat?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>19.</b>	<b>ANSVARSTAGANDE. För att en ung medarbetare ska klara arbetet, hur viktigt är det att han/hon kan...</b>	Inte alls viktigt											I alla högsta grad viktigt	Vet inte
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
a.	... planera sitt eget arbete?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b.	... arbeta säkerhetsmedvetet?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c.	... ta ansvar för att arbetet blir utfört?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>20. SOCIAL FÖRMÅGA. För att en ung medarbetare ska klara arbetet, hur viktigt är det att han/hon kan...</b>											
a.	... samarbeta med kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	... göra sig förstådd i samtal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	... ta initiativ vid kontakt med kunder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	... vara lyhörd för kundens behov?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>21. FLEXIBILITET. För att en ung medarbetare ska klara arbetet, hur viktigt är det att han/hon kan...</b>											
a.	... anpassa sig till nya situationer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	... prestera bra under tidspress?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>22. ÄMNEKUNSKAPER. För att en ung medarbetare ska klara arbetet, hur viktigt är det att han/hon kan...</b>											
a.	... använda matematik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	... behärska engelska?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.	... uttrycka sig skriftligt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.	... förstå skriftlig information?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.	... använda yrkeskunskaper?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>23. ANVÄNDA UTRUSTNING. För att en ung medarbetare ska klara arbetet, hur viktigt är det att han/hon kan...</b>											
a.	... använda verktyg/material/utrustning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.	... använda aktuella it-system?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>24. Finns det andra kunskaper och förmågor som är viktiga för att en ung medarbetare ska klara arbetet? Ange vilken/vilka:</b>											
.....											
.....											
.....											

**Avslutande fråga**

25. Kan Skolverket kontakta dig vid senare tillfälle för att diskutera unga i arbetslivet?

- Ja, ni får kontakta mig
- Nej, jag vill inte bli kontaktad

Övriga kommentarer: .....

.....

.....

**Tack för att du svarade på enkäten!**

## Statistik om sysselsättning

I den andra delen av rapporten samt i bilaga 2 redovisar Skolverket statistik om ungdomars sysselsättning inom olika branscher. Statistiken omfattar ungdomar 19–22 år som arbetade i november månad 2013.

### Definitioner och klargöranden

#### Sysselsättningsstatus i november

Sysselsättningsstatus under november månad är ett vanligt mått inom arbetsmarknadsstatistik. Som sysselsatt (förvärvsarbetande) räknas alla som bedöms ha utfört i genomsnitt minst en timmes inkomstbringande arbete per vecka under november månad ett visst år. I denna rapport använder vi framför allt uppgifter från år 2013, vilket var de senaste uppgifterna vi hade tillgång till. Uppgifterna är hämtade från SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

#### Branscher enligt SNI

Vid klassificering av branscher använder Skolverket standard för svensk näringsgrensindelning, SNI 2007. Samtliga företag och arbetsställen i Sverige har en femsiffrig SNI 2007-kod som beskriver vilken verksamhet de bedriver.

Huvudsakligen utgår vi från den indelning av SNI som används i SCB:s arbetskraftsundersökningar, så kallad grov nivå. I några fall har vi dock valt att särskilja branscher för att bättre matcha gymnasieskolans program eller för att vi bedömt att det är av särskilt intresse för ungdomar. Av denna anledning redovisar vi handel och reparationer av motorfordon separat, liksom hotell och restaurang. Därutöver har vi lyft ut bemanning från finansiell verksamhet och företagstjänster.

Skolverket redovisar även utvecklingen över tid när det gäller antal sysselsatta inom olika branscher. För att kunna göra en lite längre tidsserie, från år 2000 till år 2013, har vi gjort en översättning av uppgifter från tidigare år. Uppgifterna mellan år 2000 och år 2007 är en översättning till SNI 2007, från SNI 92 respektive SNI 2002. Översättningen mellan SNI 2002 och SNI 2007 är gjord med hjälp av en nyckel som Skolverket skapat med utgångspunkt från årgång 2008. Det året redovisades resultatet både som SNI 2002 och SNI 2007. Översättningen mellan SNI 92 och Skolverkets nyckel är framtagen av SCB.

#### Program i gymnasieskolan

Vi redovisar ungdomar efter program i den tidigare gymnasieskolan (Lpf 94). Det beror på den långa eftersläpningen på sysselsättningsstatistiken, som medför att det ännu inte finns uppgifter tillgängliga om ungdomar som avslutat enligt Gy 2011. Det fåtal ungdomar som ändå har läst inom Gy 2011 har hänförs till de program inom den tidigare gymnasieskolan som ligger närmast. I kategorin *övriga program* ingår International Baccalaureate (IB), riksrekryterande utbildningar, specialutformade program och Waldorf.

Både ungdomar som har slutfört och ungdomar som har avbrutit sina studier i gymnasieskolan ingår i den statistik som vi redovisar. När det gäller program i gymnasieskolan avser vi i första hand det program där eleven har fullföljt sin utbildning. Om eleven inte har fullföljt en utbildning avser vi det sista program eleven har varit registrerad på.



## Yrkesuppgifter

För varje bransch redovisar vi i bilaga 2 exempel på vanliga yrkesområden bland ungdomar. Avsikten är att ge en fingervisning om vilka typer av arbeten det kan handla om. Yrkesuppgifterna kommer från yrkesregistret vid SCB och redovisas på 3-siffernivå enligt nomenklaturen Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK). Eftersom det finns en stor osäkerhet kring uppgifterna redovisar vi inga antalsuppgifter. Skolverket har bara tillgång till yrkesuppgifter för ungdomar som har haft en etablerad eller osäker ställning på arbetsmarknaden. Även för dessa grupper saknas i vissa fall uppgift om yrke. Vi väljer därför att enbart ge exempel på vanliga yrkesområden.

## Utländsk bakgrund

Utlandsfödda ungdomar samt ungdomar som är födda i Sverige och vars båda föräldrar är födda utomlands kategoriseras som ungdomar med utländsk bakgrund. Uppgift om utländsk bakgrund år 2013 redovisar vi för de ungdomar som någon gång har studerat i den svenska gymnasieskolan. För övriga drygt 4 700 ungdomar saknar Skolverket uppgift om utländsk bakgrund.

## Etableringsstatus

Som komplement till sysselsättningsstatus använder vi måttet etableringsstatus. Etableringsstatus bygger på helårsuppgifter om framför allt årsinkomst samt förekomst av studier och arbetslöshet. Det ger därmed mer information om i vilken utsträckning en individ har arbetat under året och om hon eller han har haft studier som huvudsaklig sysselsättning. Måttet är framtaget av SCB i samarbete med Högskoleverket (numera Universitetskanslersämbetet) och används av flera myndigheter för att belysa etablering på arbetsmarknaden efter avslutade studier. Även i Skolverkets årliga statistik om verksamhet efter gymnasieskolan är etableringsstatus det centrala måttet.

Skolverket har uppgift om etableringsstatus för de ungdomar som någon gång har studerat i den svenska gymnasieskolan och som hade avslutat sina gymnasiestudier senast våren 2012. Det motsvarar 75 procent av samtliga sysselsatta 19–22 år i november 2013. För ungdomar som avslutat gymnasieskolan våren 2013 är måttet inte lämpligt, eftersom dessa ungdomar rimligen inte har kunnat arbeta under hela året.

Det är viktigt att observera att etablerad i detta sammanhang inte är att likställa med en tillsvidareanställning. Etablerad betyder att en person har tjänat tillräckligt mycket under året för att arbete ska ses som huvudsaklig sysselsättning. Till exempel kan en person som har haft flera olika tillfälliga anställningar räknas som etablerad, givet att hon eller han har tjänat tillräckligt mycket under året samt inte har fått arbetslöshetsersättning under eventuella perioder av arbetslöshet.

Nedan redogör vi för de definitioner och inkomstgränser som gäller för måttet etableringsstatus år 2013. Vi utelämnar kategorin *utanför arbetsmarknaden*, då ungdomar som har varit sysselsatta i november per definition inte kan tillhöra denna kategori. De fem kategorier som används är:

### **Etablerad ställning på arbetsmarknaden**

Arbetsinkomst på minst 178 900 kr, sysselsatt enligt sysselsättningsregistrets definition (november månad 2013), inga händelser som indikerar arbetslöshet och inga händelser som indikerar arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte är att betrakta som sysselsättning.

### **Osäker ställning på arbetsmarknaden**

Arbetsinkomst på minst 151 300 kr och upp till 178 900 kr. Vid inkomst av aktiv näringsverksamhet gäller ingen nedre inkomstgräns. Inte klassificerad som studerande. *Eller:* Arbetsinkomst på minst 178 900 kr och under året förekomst av arbetslöshet (hel- eller deltid), arbetsmarknadspolitiska åtgärder eller inte klassificerad som sysselsatt enligt sysselsättningsregistrets definition. Inte klassificerad som studerande.

### **Svag ställning på arbetsmarknaden**

Arbetsinkomst upp till 151 300 kr. Inte klassificerad som studerande. *Eller:* Arbetsinkomst på minst 151 300 kr och under året förekomst av heltidsarbetslöshet/arbetsmarknadspolitiska åtgärder som överstiger 274 dagar. Inte klassificerad som studerande.

### **Högskolestudier**

Registrerad på högskolans grundutbildning vårterminen eller höstterminen 2013 och erhållit någon form av studieersättning samma år. Inte klassificerad som etablerad på arbetsmarknaden.

### **Övriga studier**

Erhållit någon form av studieersättning under år 2013. Inte klassificerad som etablerad på arbetsmarknaden eller högskolestuderande.



Rapporten handlar om arbetslivet efter gymnasieskolan. Syftet är att bidra till diskussionen om hur väl gymnasieutbildningen svarar mot kompetenskrav i arbetslivet. Det gör Skolverket dels genom att undersöka arbetsledares bedömning av unga medarbetares kompetens, dels genom att beskriva inom vilka branscher ungdomar arbetar åren efter gymnasieskolan. Förhoppningen är att den kunskapen, tillsammans med annat underlag, i förlängningen ska kunna användas i arbetet med att utveckla gymnasieskolan och dess program.

*Skolverket*

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