

En bättre start – Unga på väg in i arbetslivet



bliwa

Man skickar in en ansökan och får sedan en intervju där man chattar med en AI-bot. Det känns som att ingen riktigt ser en.
— Simon Sundström, nyexaminerad civilingenjör



Rapporten i siffror

28%

vet vad de vill arbeta med.

36%

uppger att trygghet och stabilitet är viktig i arbetslivet.

53%

har tvekat inför att söka ett jobb de är intresserade av.

60%

uppger att kraven i jobbbannonser för juniora tjänster är orimliga.

65%

upplever att arbetsgivare inte är villiga att ge dem utan erfarenhet en chans.

37%

upplever att utbildningen inte förberett dem för arbetslivet.

39%

pekar på samhället och politiken som den aktör med störst ansvar för ungas inträde till arbetslivet.

59%

uppger att politiken bör prioritera tillgång till jobb och praktik högst för att unga ska få en bättre start.

Innehåll

EN BRA OCH TRYGG START I ARBETSLIVET	5
OM UNDERSÖKNINGEN	6
SAMMANFATTNING	7
EN ARBETSMARKNAD I OTAKT	8
VÄGEN IN	17
NÄR MAN INTE KOMMER IN	39
EN BÄTTRE START	50
FYRA AKTÖRER SOM FORMAR FRAMTIDENS ARBETSMARKNAD	53
REFERENSER	56

En bra och trygg start i arbetslivet

Anställningsbarhetsrapporten är en rapport som fokuserar på unga och deras möjligheter att ta sig in i arbetslivet. Syftet är att identifiera hinder och bidra med insikter om vad som faktiskt krävs för att fler ska få en bra start.

I dag möter unga en svår situation. Arbetslösheten är hög samtidigt som många arbetsgivare saknar rätt kompetens. Det finns ett tydligt glapp mellan vad utbildning, arbetsgivare och individer förbereder sig för och vad som efterfrågas. För att unga ska lyckas krävs en bättre matchning, tydligare förväntningar och mer relevant kompetens.

Starten spelar stor roll. En dålig start i form av fel utbildning, brist på stöd eller otydliga krav kan få långvariga konsekvenser. Därför behövs bättre vägledning, fler vägar in och ett arbetsliv som är mer tillgängligt för den som är ny.

Samtidigt förändras arbetsmarknaden snabbt, inte minst genom AI. Många arbetsgivare befinner sig fortfarande i ett läge där de själva försöker förstå vilka kompetenser som kommer att behövas framåt. Kravprofiler förändras, roller omdefinieras och det är ofta oklart vilka färdigheter som faktiskt är mest värdefulla.

För unga innebär det en ökad osäkerhet. Vad ska man utbilda sig till? Vilka kompetenser är rätt att satsa på? När arbetsgivarnas behov är otydliga blir det svårare att göra rätt val, vilket riskerar att höja trösklarna in i arbetslivet ytterligare.

Jag hoppas att rapporten ger dig nya perspektiv på denna viktiga fråga.

Trevlig läsning,

Daniel Olemyr
Projektledare Anställningsbarhetsrapporten.

Om undersökningen

Rapporten bygger på en undersökning genomförd av analysföretaget Verian på uppdrag av Bliwa. Undersökningen genomfördes som en slumpmässigt rekryterad webbenkät via Kivra under perioden 3–20 mars 2026.

MÅLGRUPP

Unga i åldern 20–29 år, bosatta i Sverige.

ANTAL RESPONDENTER

2 057 personer.

URVAL OCH VIKTNING

Kvoturval baserat på Sveriges regioner för att säkra riksrepresentativitet. Resultaten har viktats på kön, ålder och region baserat på befolkningsdata från Statistiska centralbyrån.

I rapporten redovisas ett urval av statistiskt signifikanta skillnader mellan olika undergrupper i löpande text. Där skillnader mellan grupper lyfts fram är de statistiskt säkerställda om inget annat anges.



Sammanfattning

Sverige har i dag den tredje högsta arbetslösheten bland unga i EU. Samtidigt uppger tre av fyra arbetsgivare att de har svårt att hitta rätt kompetens. Det är en paradox som drabbar en hel generation. I den här rapporten har vi frågat över 2 000 unga i åldern 20–29 år om deras väg in i arbetslivet.

Sju av tio unga upplever att politikerna i Sverige inte tar deras etablering i arbetslivet på tillräckligt stort allvar. Det är den tydligaste signalen i den här undersökningen och den bör tas på allvar.

Bilden är tydlig: det handlar inte om brist på vilja. Tre av fyra unga vet vad de vill arbeta med. Men vägen dit är otydlig och trösklarna för höga. Över hälften har tvekat att söka jobb de varit intresserade av, oftast på grund av för höga krav eller brist på erfarenhet. Sex av tio upplever kraven i jobbbannonser för juniora tjänster som orimliga. Sju av tio upplever att arbetsgivare inte är villiga att ge dem utan erfarenhet en chans. Åtta av tio upplever att föräldragenerationen hade det enklare.

Nio av tio upplever att kontakter och nätverk är avgörande för att få jobb. Det skapar en arbetsmarknad där bakgrund och relationer väger tyngre än kompetens och motivation, och där de som saknar nätverk ställs utanför.

Osäkerheten lämnar spår. Varannan ung person uppger att osäkerheten kring jobb påverkar deras psykiska hälsa. Och genomgående visar undersökningen att unga kvinnor bär en tyngre börda: de tvekar i högre grad att söka jobb, saknar i större utsträckning kontakter och självförtroende, och påverkas mer psykiskt av osäkerheten. Bland kvinnor 20–24 år saknar 43 procent självförtroende och trygghet inför arbetslivet.

Samtidigt förändrar AI och digitalisering arbetsmarknaden i snabb takt. Fyra av tio unga tror att ny teknik gör det svårare att få jobb. Män känner sig bättre rustade än kvinnor för de nya kraven – en skillnad på tolv procentenheter.

För att fler unga ska få en bättre start krävs insatser från flera håll. Det krävs ett utbildningsväsende som anpassar sig och samverkar, arbetsgivare som sänker trösklarna och satsar på potential, unga som tar vara på sitt eget handlingsutrymme och beslutsfattare som tar ansvar för helheten.

En arbetsmarknad i otakt

En paradoxal situation

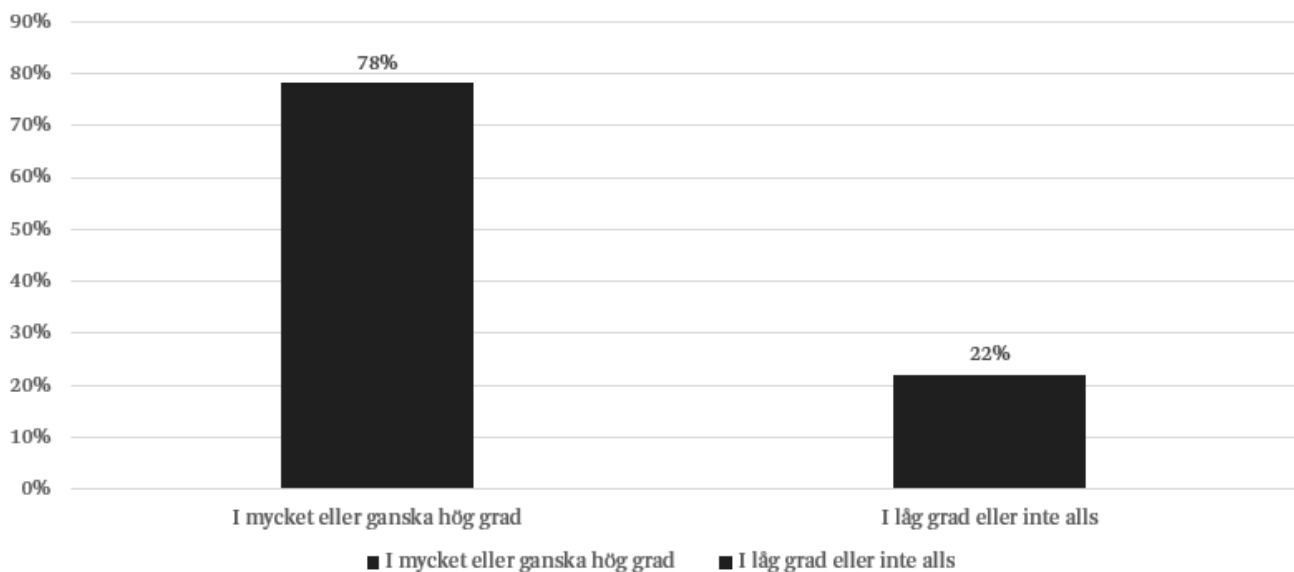
Sverige har i dag den tredje högsta arbetslösheten bland unga i hela EU, 17 procent jämfört med EU-genomsnittet på 11 procent. I siffran ingår unga som aktivt söker arbete. Unga som studerar utan att söka arbete räknas inte in. Samtidigt uppger tre av fyra svenska arbetsgivare att de har svårt att hitta den kompetens de behöver, en siffra som nästan fördubblats på tio år.²

Det är en paradoxal situation. Arbetsgivare söker kompetens de inte hittar, samtidigt som unga vill in på en arbetsmarknad som inte släpper in dem. Mitt emellan växer ett gap som varken utbildningssystemet, arbetsgivare eller unga själva kan lösa på egen hand. Situationen är inte ny, men den har fördjupats. Konjunkturen har varit svag, strukturella förändringar pågår och kraven på arbetsmarknaden skiftar snabbare än utbildningarna hinner anpassa sig. För den som är ung och ska ta sitt första steg in i arbetslivet innebär det en högre tröskel och en mer osäker väg framåt. Ekonomisk osäkerhet och lågkonjunktur präglar ungas vardag i Sverige. För första gången på flera år lyfter unga minskad arbetslöshet som en av de samhällsfrågor som ökat mest i betydelse. Var tredje ung person anser att det är en av de viktigaste samhällsfrågorna just nu.³

Över hälften av alla unga i åldern 20–29 år svarar kanske, nej eller att de inte vet på frågan om de tror att de kommer kunna få ett arbetsliv som motsvarar det som är viktigt för dem. Åtta av tio upplever att föräldragenerationen har haft det enklare. Endast två av tio tycker att de själva har det lika bra eller bättre.

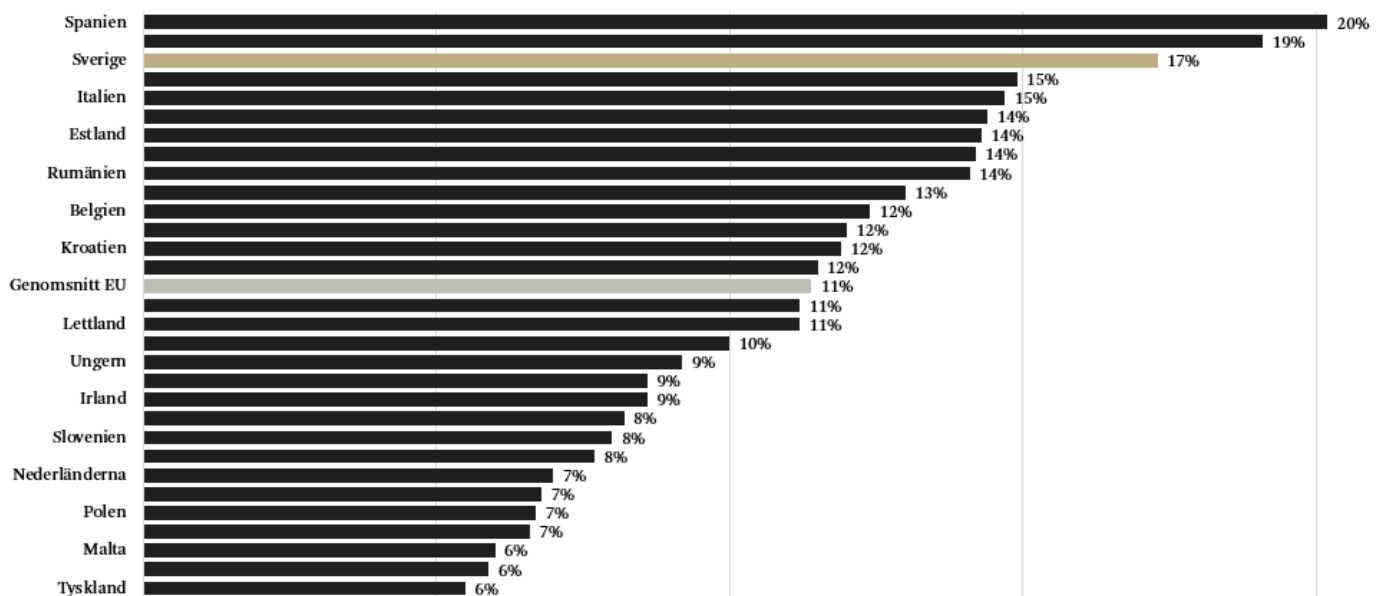


Åtta av tio unga upplever att föräldragenerationen har haft det enklare.



Fråga: "I vilken utsträckning tycker du att dina föräldrar/den tidigare generationen har haft det enklare än du har det i dag?". Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Arbetslöshet bland unga i EU.



Källa: Andel arbetslösa som procent av arbetskraften, 15–29 år. Sverige och EU-genomsnittet markerade i brunt och grått. Data avser 2024. ⁴

ETableringsfasen är avgörande

Åldern 20–29 år är en avgörande period i livet. Det är då de flesta tar sitt första riktiga steg in i arbetslivet, och den starten formar mer än bara CV:t. Genom tidigare forskning vet vi att unga som blir arbetslösa tidigt löper betydligt större risk att vara arbetslösa även fem till tio år senare, oberoende av kön och bakgrund.⁵ Inom forskningen kallas det ärreffekter (scarring) – ett begrepp som beskriver hur en misslyckad start på arbetsmarknaden lämnar bestående spår.

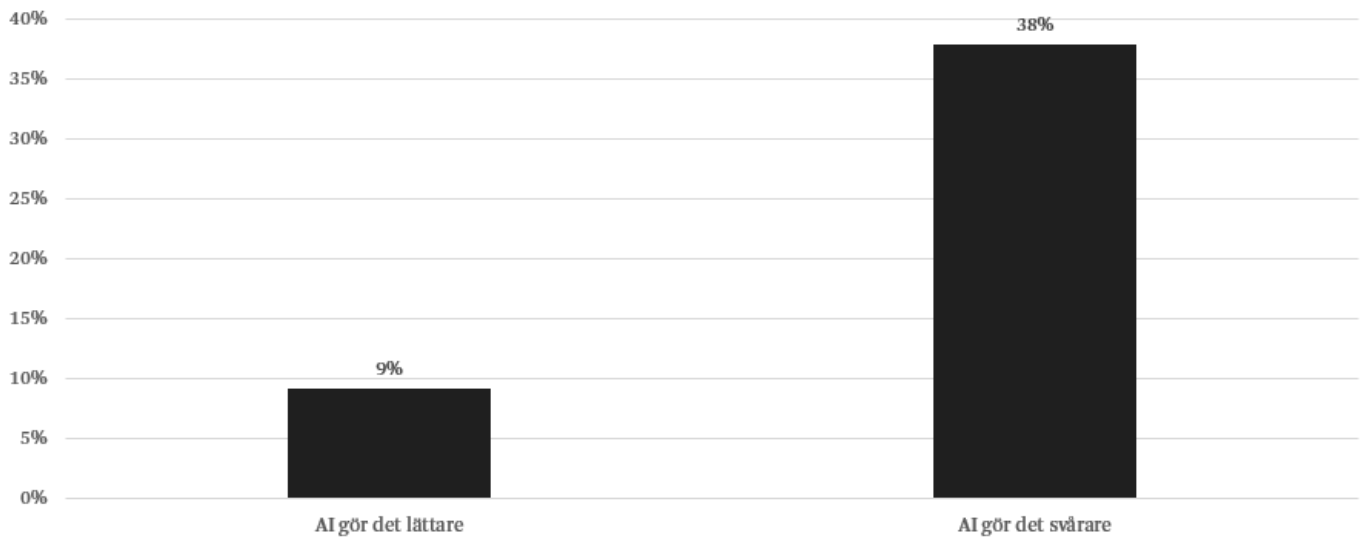
Unga som upplevt arbetslöshet upprepade gånger eller under längre tid tappar inte bara fotfästet på arbetsmarknaden. De tappar också tron på sig själva och sin framtid. De är i lägre utsträckning nöjda med sina liv, ser mindre ljus på framtiden och upplever att de har mindre möjlighet att påverka hur den ser ut. Oron för att bli arbetslös har också ökat bland unga under de senaste åren.⁶

Konsekvenserna är inte bara individuella. Unga som inte etablerar sig på arbetsmarknaden innebär förlorad produktionskapacitet och ökade samhällskostnader. Varje år som en ung person står utanför arbetslivet riskerar att göra vägen tillbaka längre. Det är därför den första kontakten med arbetsmarknaden spelar så stor roll, inte bara för individen utan för samhället i stort.

En arbetsmarknad i förändring

Arbetsmarknaden förändras i snabb takt. AI och digitalisering omformar arbetssätt, kravbilder och förväntningar. En ny svensk studie visar att andelen unga i åldern 22–25 år i AI-exponerade yrken minskade med upp till 5,5 procent i början av 2025, jämfört med yrken med lägre AI-exponering hos samma arbetsgivare. Samtidigt som sysselsättningen bland äldre ökade. Det är alltså inte i första hand antalet jobb som påverkas, utan vem som får dem. Vilket leder till att omställningsbördan faller oproportionerligt på dem som ska ta sig in på arbetsmarknaden. För den som redan kämpar med att få sitt första jobb innebär det ytterligare en tröskel att ta sig över.

Fyra av tio unga tror att AI gör det svårare att få jobb.



Fråga: "Hur tror du att AI och ny teknik påverkar dina möjligheter att få jobb?"

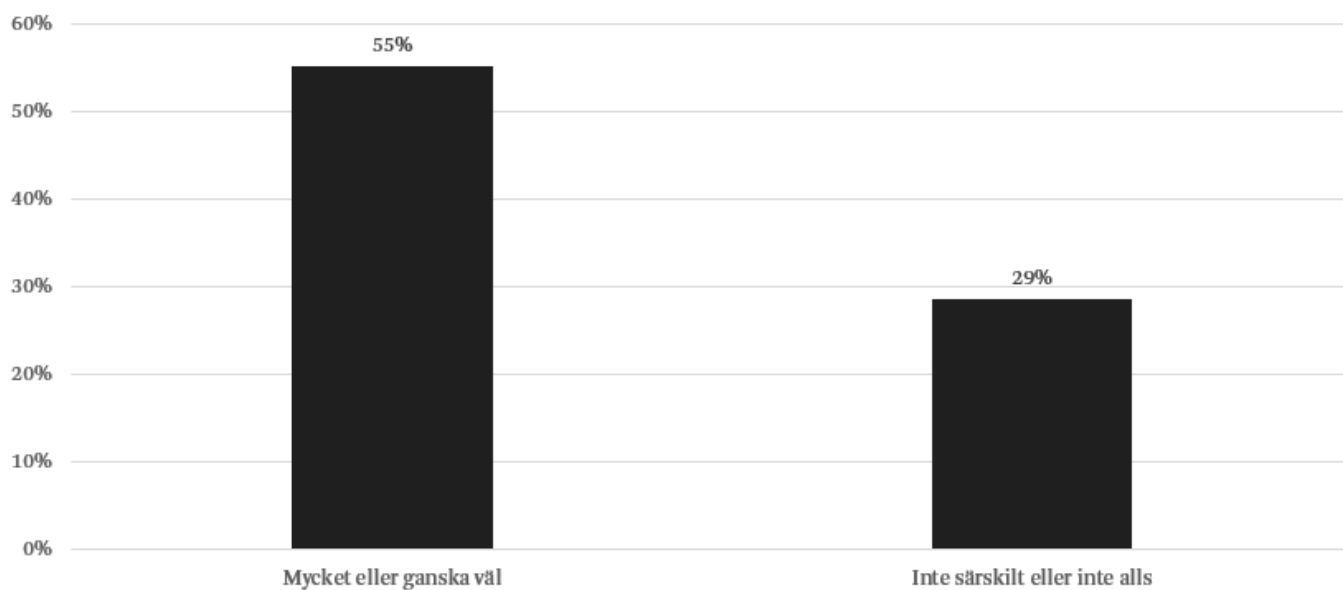
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

I dag svarar 38 procent av unga att de tror att AI och ny teknik gör det svårare att få jobb, medan bara 9 procent tror att det blir lättare. Bilden är tydlig, bland unga finns en utbredd oro för att den tekniska utvecklingen inte öppnar dörrar utan stänger dem. Samtidigt visar undersökningen att unga är delade i sin beredskap. Drygt hälften känner sig ganska eller väl rustade för de krav som AI och digitaliseringen ställer, men nära tre av tio upplever att de inte är det.

Beredskapen är ojämnt fördelad. Bland unga män uppger 61 procent att de känner sig ganska eller mycket väl rustade för de krav som AI och digitalisering ställer. Bland unga kvinnor är motsvarande siffra 49 procent. Inom gruppen kvinnor finns dessutom väsentliga ålderskillnader som inte återfinns bland männen. De yngre årskullarna känner sig mindre rustade. Att fler unga tror att AI gör det svårare (38 procent) än lättare (9 procent) att få jobb, och att 20–24-åringar (42 procent) i högre grad tror det än 25–29-åringar (35 procent), visar att osäkerheten är störst bland dem som är på väg ut på arbetsmarknaden.

För unga som redan möter en hög tröskel in på arbetsmarknaden riskerar den tekniska omställningen att göra gapet ännu större.

Tre av tio unga känner sig inte rustade för AI och digitalisering.



Fråga: "Hur väl rustad känner du dig för de krav som AI och digitalisering ställer?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

A photograph of a man with a beard, wearing an orange t-shirt and blue jeans, standing in a room. He is focused on packing items into a large white plastic bag. The room has light-colored walls with a subtle pattern and a window in the background. The lighting is warm and indoor. The man is positioned in the center-left of the frame, looking down at the bag. The bag is partially full and is being held by both hands. The room appears to be a living area or a storage room, with a white radiator visible near the window. The overall mood is one of quiet concentration and preparation.

Jag har haft kontakt med industrin genom hela utbildningen. Men när jag tog examen var det som att dörren stängdes.

— Simon Sundström, nyexaminerad civilingenjör

Möt Simon Sundström: "Det finns en energi och nyfikenhet hos nyexaminerade som arbetsgivare går miste om i dag."



EN ANNAN VERKLIGHET

När Simon började sina studier var bilden tydlig. Äldre kursare fick jobb innan de ens lämnat in sitt examensarbete. Företag var angelägna att rekrytera och lärde gärna upp nya ingenjörer. Så ser inte verkligheten ut i dag.

— Det var vanligt att studenter gjorde sitt exjobb på ett företag och aldrig lämnade in arbetet, för att de fick jobb direkt och bara fortsatte jobba. Det har jag inte upplevt att en enda person i min årskull har fått vara med om, berättar Simon.

Skiftet har gått snabbt. En kompis som läste bioteknik och tog examen 2023 berättar att hans klasskamrater funderar på om de kanske borde lämna in sina exjobb nu, för säkerhets skull. Det är en annan värld.

KONKURRENS OM VARJE TJÄNST

Simon söker brett, i hela Stockholmsregionen och Uppsala. Men i nästan varje rekrytering konkurrerar han med personer som har både utbildning och arbetslivserfarenhet. I det läget väljer arbetsgivare kandidater som redan varit ute i arbetslivet några år.

— Jag tycker att det är rimligt att företagen rekryterar på det sätt de gör just nu. Men det gör det svårt för den som är ny. Det enda man vill när man är nyexaminerad är att få applicera sina kunskaper och starta sin karriär, säger Simon.

Något som också nöter är processen i sig. Ansökningar från september som aldrig besvarats. Långa rekryteringsprocesser utan återkoppling. Och ett nytt inslag, AI-intervjuer där man chattar med en bot i stället för att få möta en riktig människa.

— I dag blir man glad av att bara få ett mejl som säger "Tack för din ansökan, men vi gick vidare med någon annan". Det betyder något att det finns en person bakom som faktiskt har läst det man skickat in och tagit sig tid att svara, förklarar Simon.

”

Jag är driven och villig att kämpa och lära mig. Jag vill bara få applicera mina kunskaper. Det kanske tar några veckor, några månader innan man verkligen kommer in i sina arbetsuppgifter, men unga nyexaminerade har ett starkt driv att få börja arbeta. Det är en enorm tillgång för de företag som vågar satsa.

ETT BUDSKAP TILL ARBETSGIVARE

Trots situationen har Simon inte tappat framtidstron. Han tror att det kommer att lösa sig. Men han vill att arbetsgivare ser vad en nyexaminerad faktiskt har med sig, förmågan att sätta sig in i komplexa system, ta sig an nya utmaningar och en vilja att bevisa vad man går för.

— Vi har ägnat fem år åt att träna oss på att lära oss nya saker. Det är kärnan i vår utbildning. Ge oss chansen att visa det.

Simon vill inte ställa grupper mot varandra. Han vet att det är tufft för många, inte bara akademiker. Men han tror att det finns en energi och nyfikenhet hos nyexaminerade som arbetsgivare går miste om i dag.

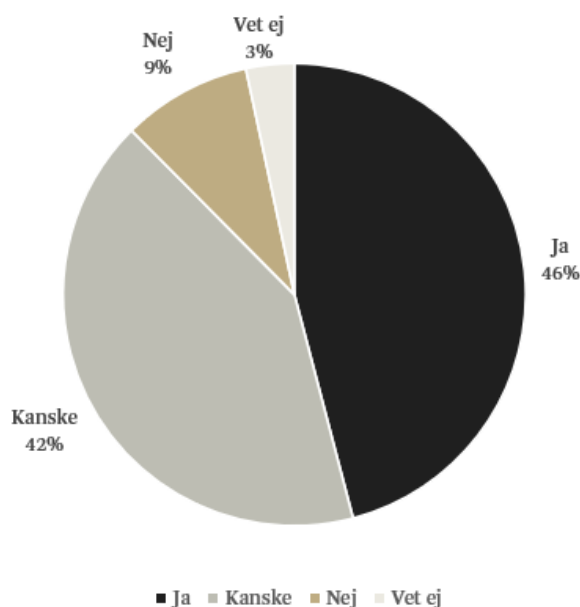


Vägen in

Brist på vägledning, erfarenhet och rimliga ingångar hindrar unga

Unga i Sverige saknar varken ambitioner eller vilja. De flesta vet vad de vill och har tydliga förväntningar på sitt framtida arbetsliv. Men vägen dit är långt ifrån tydlig. Undersökningen visar att osäkerheten inte handlar om brist på drömmar utan om brist på vägledning, erfarenhet och rimliga ingångar.

Varannan tror att de har möjlighet att få ett arbetsliv de önskar.

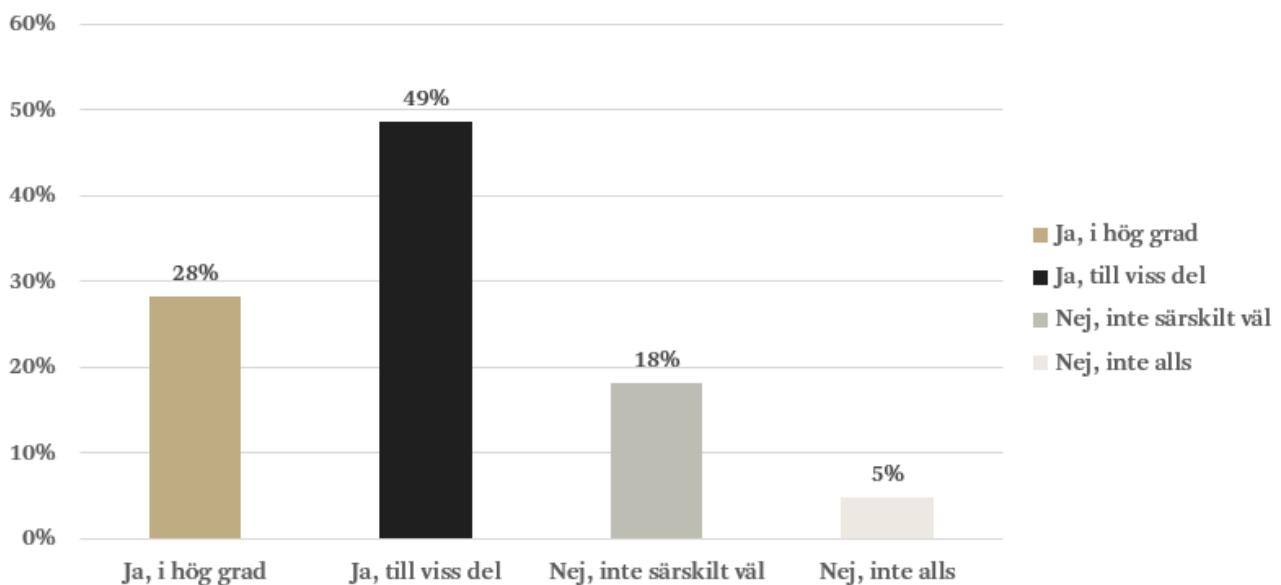


Fråga: "Tror du att du kommer kunna få ett arbetsliv som motsvarar det som är viktigt för dig?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Unga saknar inte drömmar – men många saknar vägen dit

Över tre av fyra unga uppger att de vet vad de vill arbeta med, i hög grad eller till viss del. Det är en tydlig signal om att motivation och riktning finns. De flesta unga har en idé om vart de vill, frågan är snarare om vägen dit är tillräckligt tydlig.

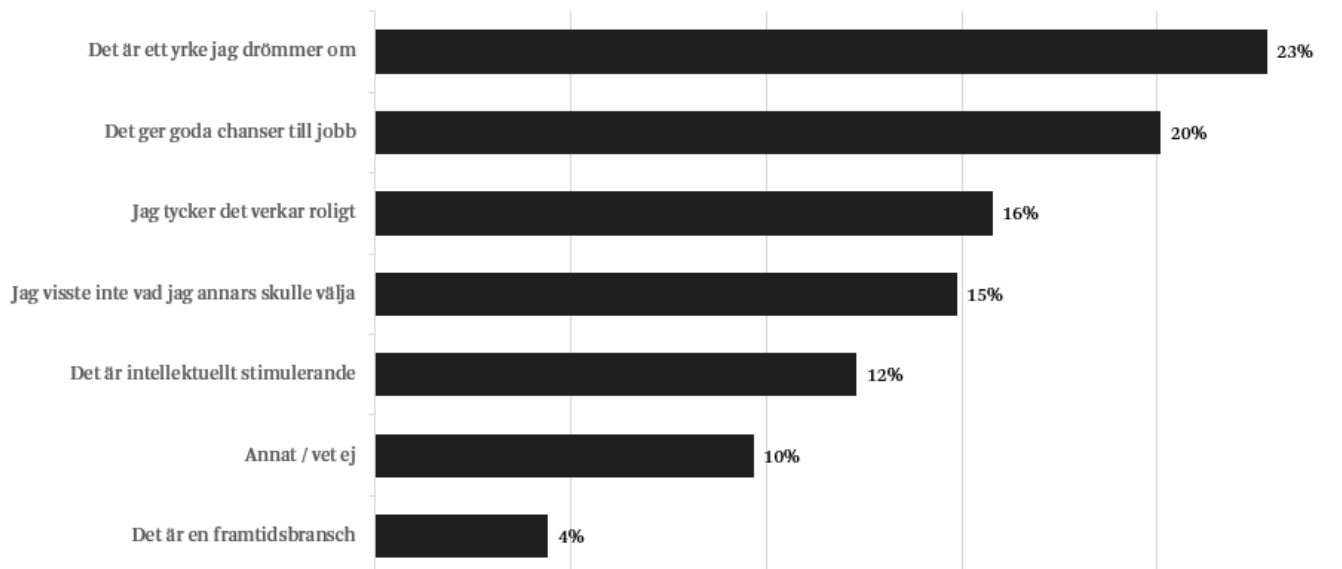
Tre av fyra unga vet vad de vill arbeta med.



Fråga: "Upplever du att du vet vad du vill arbeta med i framtiden?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Det vanligaste skälet till att unga väljer sin utbildning är att det är ett yrke de drömmar om, tätt följt av att utbildningen ger goda chanser till jobb. Det är en generation som försöker balansera passion och pragmatism. Men 15 procent uppger att de inte riktigt visste vad de annars skulle välja. Det visar att bättre vägledning behövs tidigt, innan valet ska göras.

Drömyrke och jobbchanser styr utbildningsvalet.



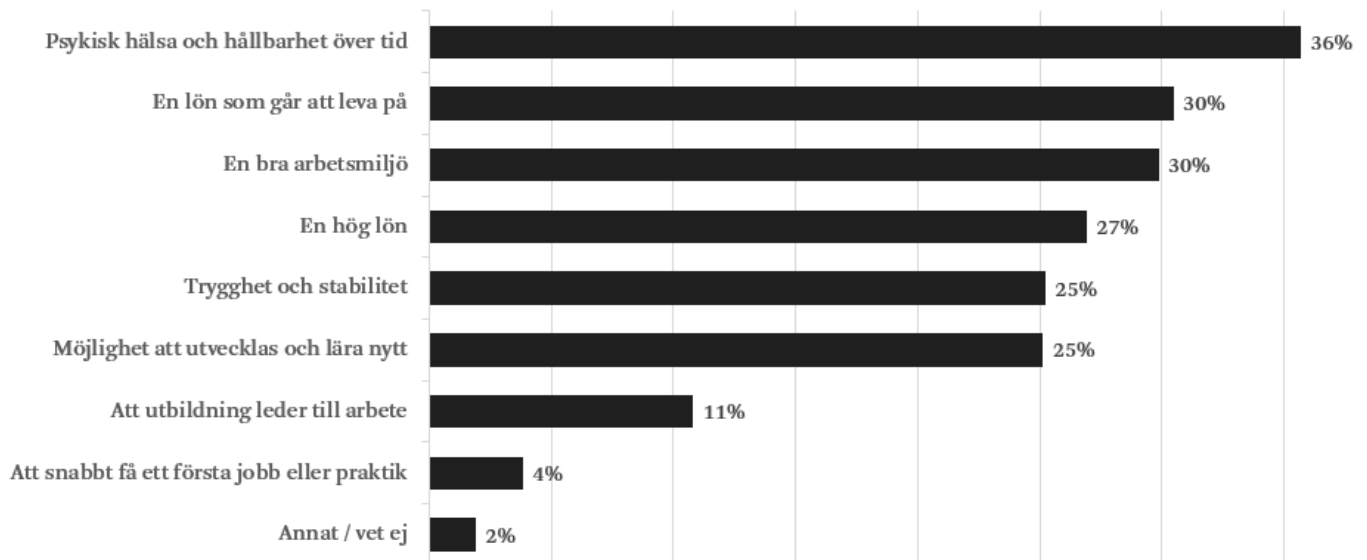
Fråga: "Vad är det främsta skälet till att du studerar den utbildning du gör (eller senast studerade)?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).



Psykisk hälsa och hållbarhet viktigare än hög lön.

Psykisk hälsa och hållbarhet över tid är det unga värdesätter allra högst i sitt framtida arbetsliv, följt av en lön som går att leva på och en bra arbetsmiljö. Det är inte topplöner eller snabba karriärer som står överst på listan. Det är ett arbetsliv som håller. Att trygghet och stabilitet prioriteras av var fjärde ung person förstärker bilden, det handlar inte om att nå toppen snabbast möjligt, utan om att få en start som känns hållbar.

Vad som är viktigast skiljer sig mellan könen. Kvinnor värderar i större utsträckning god psykisk hälsa och hållbarhet över tid (41 procent jämfört med 31 procent), en lön som går att leva på (35 procent jämfört med 25 procent) och en bra arbetsmiljö (35 procent jämfört med 25 procent). Män prioriterar däremot hög lön (33 procent jämfört med 21 procent) och möjlighet att utvecklas och lära nytt (29 procent jämfört med 21 procent). Det är en skillnad på tolv procentenheter för "hög lön" – den största könsskillnaden på en enskild fråga i hela undersökningen.



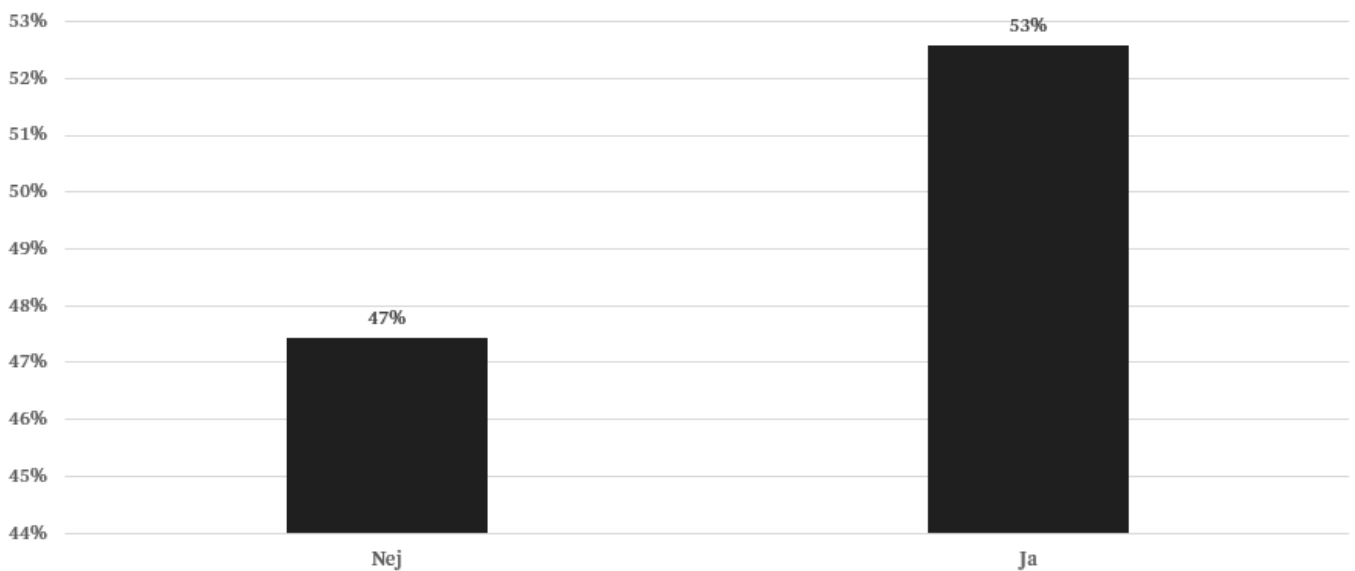
Fråga: "Vad är viktigast för dig i ditt framtida arbetsliv?"

Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Att tveka inför jobbsökandet

Att veta vad man vill är en sak. Att våga söka det är en annan. I vår undersökning uppger över hälften av alla unga att de har tvekat att söka jobb de varit intresserade av. Nästan var femte person har gjort det vid flera tillfällen.

Över hälften har tvekat att söka jobb de varit intresserade av.

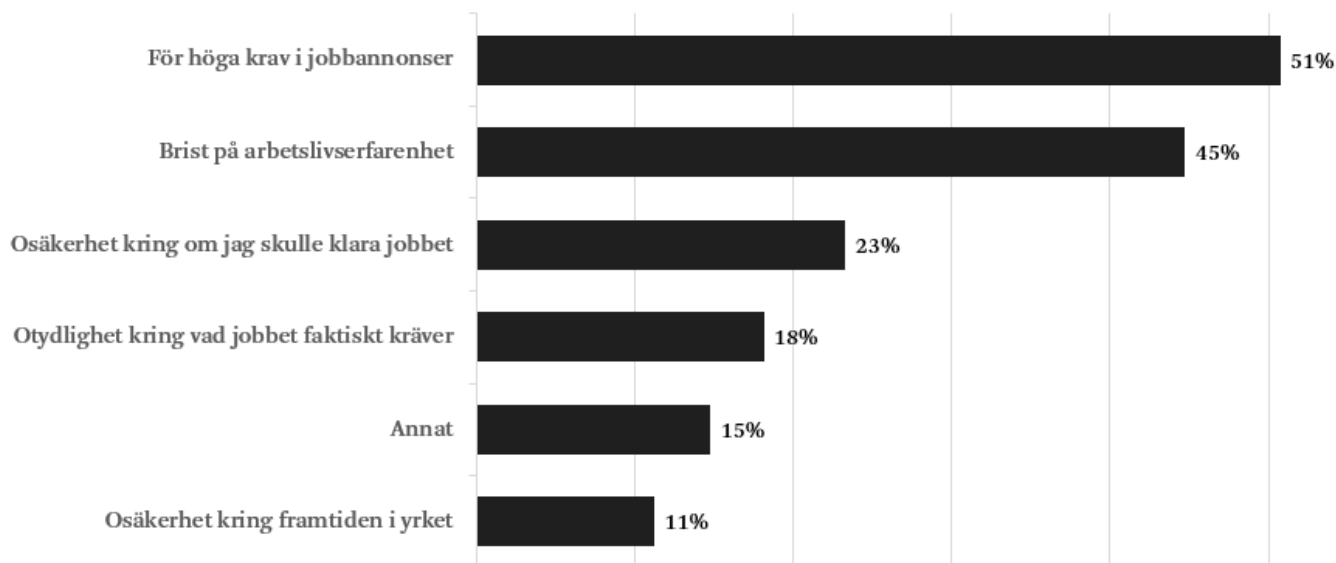


Fråga: "Har du under det senaste året tvekat att söka jobb som du varit intresserad av?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Bakom siffran döljer sig en vardag av osäkerhet. Unga som scrollar igenom jobbanonser, känner igen sig i beskrivningen men inte i kraven, och låter bli att söka. Frågan är vad det är som får dem att tveka.

Det finns också en skillnad mellan kön. Bland kvinnor uppger 56 procent att de har tvekat att söka jobb, jämfört med 49 procent bland män. Kvinnor i åldern 20-24 år sticker ut särskilt – i den gruppen är det fler som anger brist på arbetslivserfarenhet och osäkerhet kring sin egen förmåga som skäl.

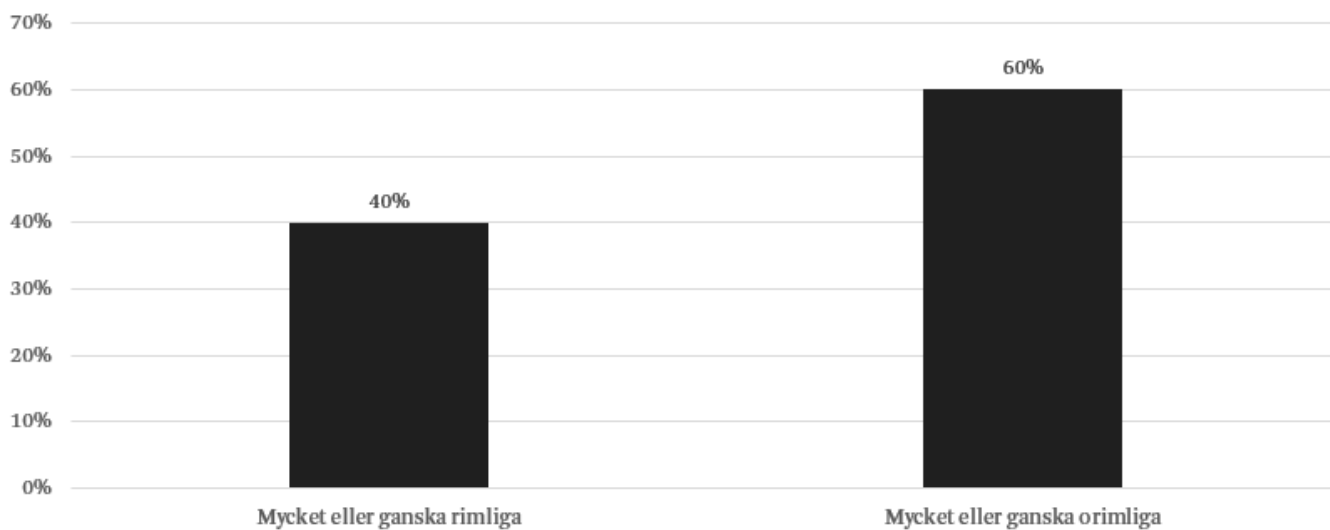
För höga krav och brist på erfarenhet är de vanligaste skälen till att unga tvekar.



Fråga: "Vad har främst gjort att du tvekat att söka jobb?" Flervalsfråga, bland de som svarat ja på föregående fråga. Antal respondenter: 1 058 st (20-29 år).

Den vanligaste orsaken är för höga krav i jobbannonser, följt av brist på arbetslivserfarenhet. Tillsammans målar de en bild av en arbetsmarknad som ställer krav på erfarenhet som unga per definition inte har hunnit skaffa sig. Nästan var fjärde ung person uppger också att de tvekat för att de är osäkra på om de skulle klara jobbet. Att sex av tio unga upplever kraven i jobbannonser för juniora tjänster som orimliga förstärker bilden. Frågan är om kravprofilerna speglar vad rollen faktiskt kräver, eller en önskelista som skrämmer bort de som företagen borde vilja nå.

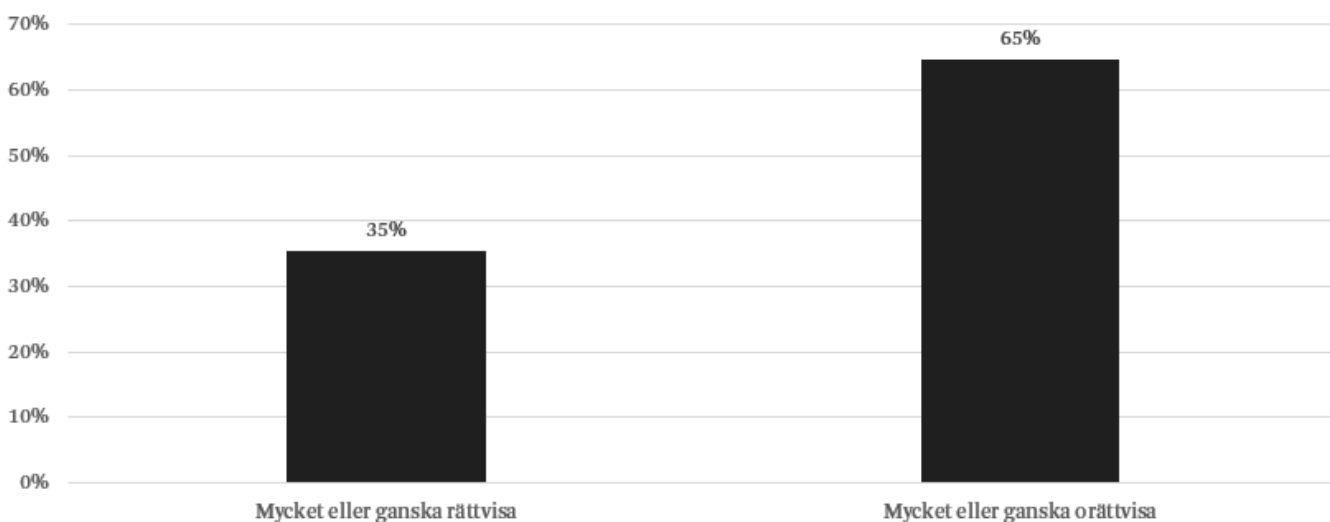
Sex av tio unga upplever kraven i jobbannonser för juniora tjänster som orimliga.



Fråga: "Hur rimliga upplever du att kraven i jobbannonser för juniora tjänster är?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Två av tre unga upplever att dagens rekryteringsprocesser är orättvisa för den som söker sitt första jobb. Det handlar om långa processer utan återkoppling, otydliga krav och en känsla av att inte bli sedd.

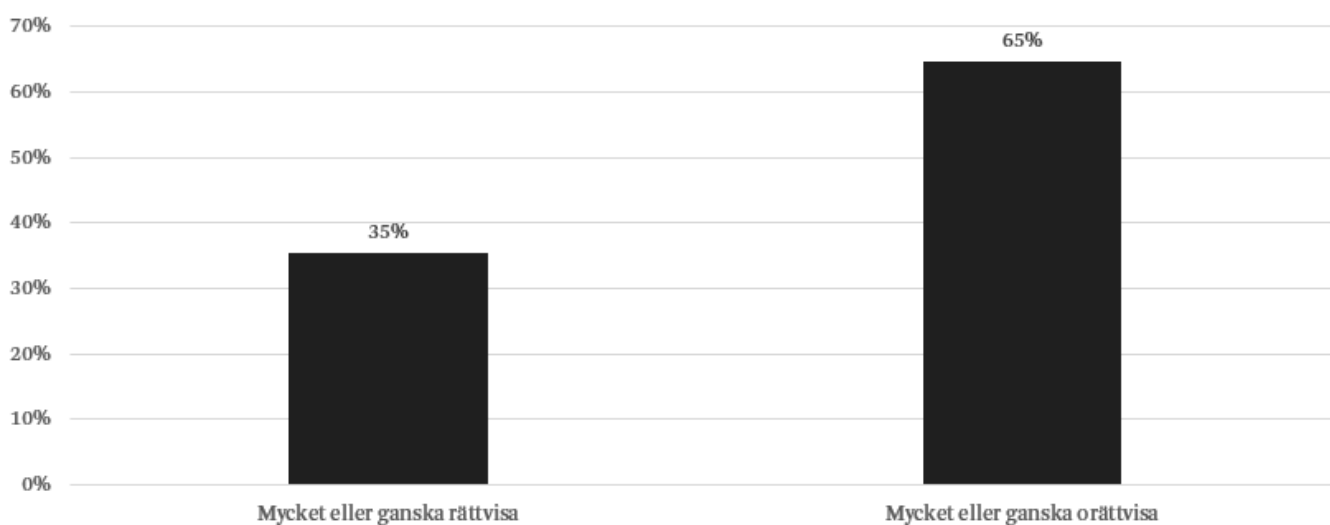
Två av tre unga upplever att rekryteringsprocesserna är orättvisa för den som söker sitt första jobb.



Fråga: "Hur rättvis upplever du att dagens rekryteringsprocesser är för unga som söker sitt första jobb?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Sju av tio unga upplever att arbetsgivare i låg grad är villiga att ge unga utan erfarenhet en chans. Det är en av undersökningens mest talande siffror. Oavsett om bilden stämmer överens med hur arbetsgivare själva ser på saken, så är upplevelsen verklig. Och en ung person som känner sig utestängd slutar förr eller senare att försöka ta sig in.

Sju av tio unga upplever att arbetsgivare inte är villiga att ge dem utan erfarenhet en chans.



Fråga: "I vilken utsträckning upplever du att arbetsgivare är villiga att ge unga utan erfarenhet en chans?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Unga kvinnor tvekar och påverkas mer av osäkerheten.

Genomgående i undersökningen finns ett tydligt mönster: unga kvinnor upplever större hinder än unga män på vägen in i arbetslivet. Skillnaderna är statistiskt signifikanta och går igen på område efter område.

Fler kvinnor (56 procent) än män (49 procent) har tvekat att söka jobb de varit intresserade av. Kvinnor (40 procent) saknar i högre grad kontakter och nätverk än män (31 procent). Bland kvinnor i åldern 20–24 år uppger 43 procent att de saknar självförtroende och trygghet inför arbetslivet, jämfört med 29 procent bland 25–29-åringar.

Unga kvinnor påverkas också mer psykiskt av osäkerheten. 54 procent av kvinnorna uppger att osäkerheten kring jobb påverkar deras psykiska hälsa i hög grad, jämfört med 45 procent bland män. Och när det gäller AI och digitalisering känner sig män bättre rustade: 61 procent av männen svarar att de känner sig väl rustade, jämfört med 49 procent av kvinnorna.

Skillnaderna syns också i synen på ansvar. Bland män svarar 31 procent att de själva har störst ansvar för sin start i arbetslivet. Bland kvinnor är siffran 16 procent. Kvinnor pekar i stället i högre utsträckning på samhället och politiken

(45 procent jämfört med 33 procent bland män).

Mönstret är tydligt. De strukturella hindren på arbetsmarknaden drabbar unga generellt, men unga kvinnor hårdare. Skillnaderna pekar på att insatser för att sänka trösklarna in i arbetslivet behöver ta hänsyn till att förutsättningarna inte är desamma för alla.





En negativ upplevelse kräver många positiva för att vägas upp. Det är inte ett ett-mot-ett-förhållande.
— Charlotte Valleskog, chefspsykolog på Feelgood

Möt Charlotte Valleskog: "De som presterat bäst har ofta längst att falla"



ATT MÖTA GRUPPEN SOM STÅR UTANFÖR

Charlotte Valleskog är chefspsykolog på företagshälsan Feelgood, där hon leder det psykologiska arbetet och stöttar arbetsgivare, chefer och medarbetare i frågor om hälsa, stress och arbetsliv. Hon möter regelbundet människor som söker jobb, just tagit sitt första steg in i arbetslivet eller har svårt att få karriären att lyfta. När hon läser rapportens siffror om unga kvinnors mående känner hon igen ett mönster hon sett växa fram under flera år.

KVINNOR BÄR EN STÖRRE PSYKISK BÖRDA

Att unga kvinnor i högre grad än män säger att jobboron påverkar deras psykiska hälsa är ingen siffra som överraskar henne.

— Unga kvinnor är överrepresenterade i psykisk ohälsa både i arbetssökarfasen och tidigt i arbetslivet. Det är ett tydligt mönster, säger Charlotte.

En förklaring till den ohälsa som bryter ut vid arbetsmarknadsinträdet är, menar hon, en eftersläpande effekt från åren innan det.

— Reaktionen kommer ofta först när belastningen släpper. Det är när man äntligen kan slappna av som kroppen vågar känna efter, berättar Charlotte.

”

Det är tufft att ha kämpat hårt, haft toppbetyg, kommit in på och fullgjort en universitets- eller högskoleutbildning och sedan möta ett arbetsliv där kontakter och nätverk väger tyngre än det man faktiskt presterat. Det kan skapa en påtaglig besvikelse och en gnagande fråga om man själv räcker till.

BELASTNING UTAN ÅTERHÄMTNING

Psykisk ohälsa i form av stress är, menar Charlotte, i grunden en fråga om balans mellan belastning och återhämtning. Där finns en tydlig skillnad mellan könen.

— I mitt arbete märker jag hur unga kvinnor generellt är dåliga på att prioritera sin återhämtning. De har en bild av att de ska prestera i allt samtidigt – studier, utseende, relationer, framtid. Att ge sig själv en paus finns inte med på agendan, säger Charlotte.

Män har ofta andra mönster. De pressar kanske inte sig själva lika hårt i utbildningen och är bättre på att vila. Men när de väl mår dåligt är de sämre på att identifiera det i stunden.

—Män kan sitta hemma i tio månader och söka jobb utan att riktigt reflektera över hur det samtidigt påverkar måendet negativt. Insikten om det kan istället komma efteråt, när de fått jobb. Hos kvinnor är det oftare en parallell process – de registrerar sitt mående löpande, men vet inte alltid hur de ska agera på signalerna och ta hand om sig själva, berättar Charlotte.

”

Det kvinnor har lärt sig att göra hela livet – prestera, leverera, vara duktig – är inte det som öppnar dörren till arbetsmarknaden. Och den insikten svider.

AVSLAG SOM SÄTTER SPÅR

Rapporten visar att över hälften av unga har tvekat att söka jobb de varit intresserade av, och att andelen är flera procentenheter högre bland unga kvinnor. För Charlotte är det inte en överraskande siffra, utan en logisk konsekvens.

— En negativ upplevelse kräver många positiva för att kompenseras. Det är inte ett ett-mot-ett-förhållande. Det kan behövas väldigt många goda upplevelser av arbetslivet för att läka tvåhundra avslag, förklarar Charlotte.

Scarring-effekten, menar hon, är inte bara ekonomisk. Den är djupt psykologisk. En lång och utdragen rekryteringsprocess lämnar avtryck även hos den som till slut får jobbet.

— Vi ser unga som vill överkompensera från dag ett på nya jobbet. De överpresterar för att bevisa att de hör hemma där. Och ofta är chefen inte medveten om de krav den unga ställer på sig själv. Det är ett rakt spår mot fortsatt psykisk ohälsa, säger Charlotte.

ARBETSGIVARENS ANSVAR

Två av tre unga upplever rekryteringsprocesserna som orättvisa. För Charlotte är det inte bara en fråga om hövlighet – det är förebyggande hälsoarbete.

— Att ge återkoppling är inte bara trevligt – det är förebyggande. En sökande som får ett samtal i stället för ett standardmejl bär med sig en positiv upplevelse. Det spelar roll, både för den enskilda och för arbetsgivarens varumärke, berättar Charlotte.

Hon påminner om att den som söker jobb i dag kan vara morgondagens stjärnkandidat. Och om det första mötet var kallt och avfärdande, är vägen tillbaka lång.

EN FRÅGA OM ANSVAR

En av rapportens tydligaste könsskillnader är synen på ansvar. Unga män säger oftare att de själva bär det största ansvaret för sin etablering. Unga kvinnor pekar i högre grad på samhället och politiken.

— Det kan dels spegla olika politiska värderingar mellan unga män och kvinnor, men det handlar också om erfarenhet. Grupper som historiskt haft sämre förutsättningar i arbetslivet – vilket bland annat gäller kvinnor – har rimliga skäl att förvänta sig att samhället ska hjälpa till att jämna ut de förutsättningarna. Det är inte bara en tankefigur, det är levd verklighet, säger Charlotte.

EN ÖNSKAN

Om Charlotte fick önska en sak för att minska den psykiska belastningen på unga på väg in i arbetslivet, handlar det inte i första hand om stora strukturreformer.

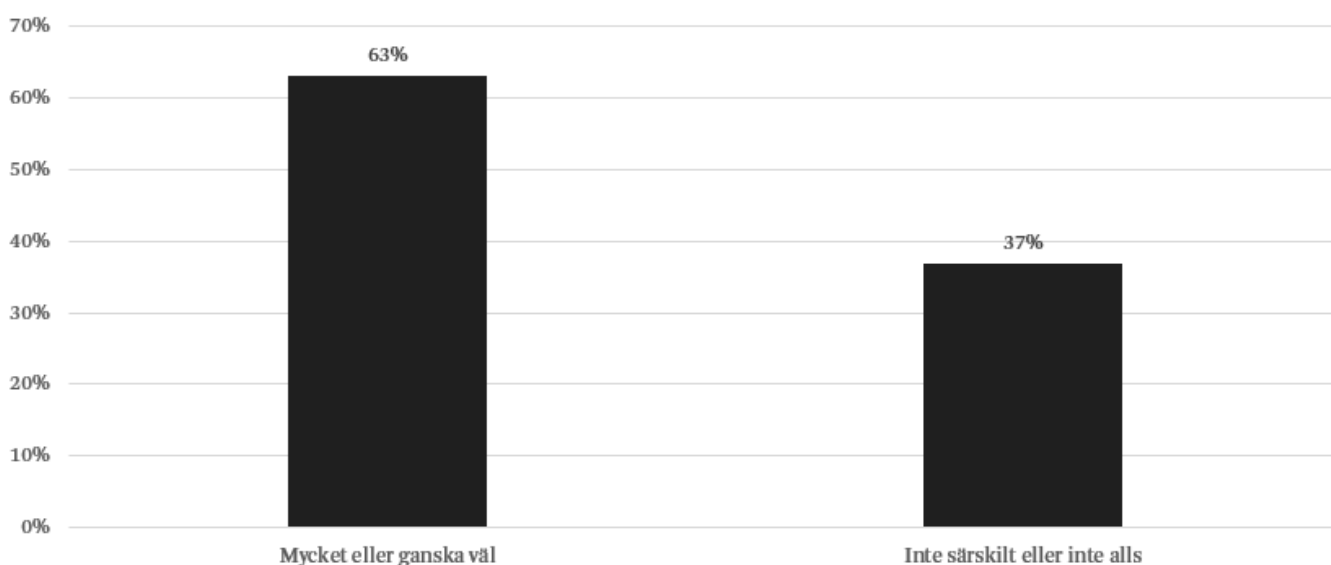
— Arbetsgivare måste förstå att de bedriver hälsoarbete varje gång de möter en sökande. Säg tack, ring tillbaka, ge återkoppling. Det låter litet, men det är precis där en stor del av skadan uppstår. Och det är där den kan läkas, avslutar Charlotte.



Oro för fel utbildningsval

En majoritet av unga upplever att deras utbildning har förberett dem väl för arbetslivet. Sex av tio känner sig rustade. Men för de fyra av tio som inte gör det uppstår en osäkerhet som är svår att skaka av sig. Har jag valt rätt? Hade en annan utbildning gett mig bättre chanser? Oron handlar sällan om bristande ambition, utan om en arbetsmarknad som kan vara svår att läsa av.

Fyra av tio unga upplever att utbildningen inte förberett dem för arbetslivet.

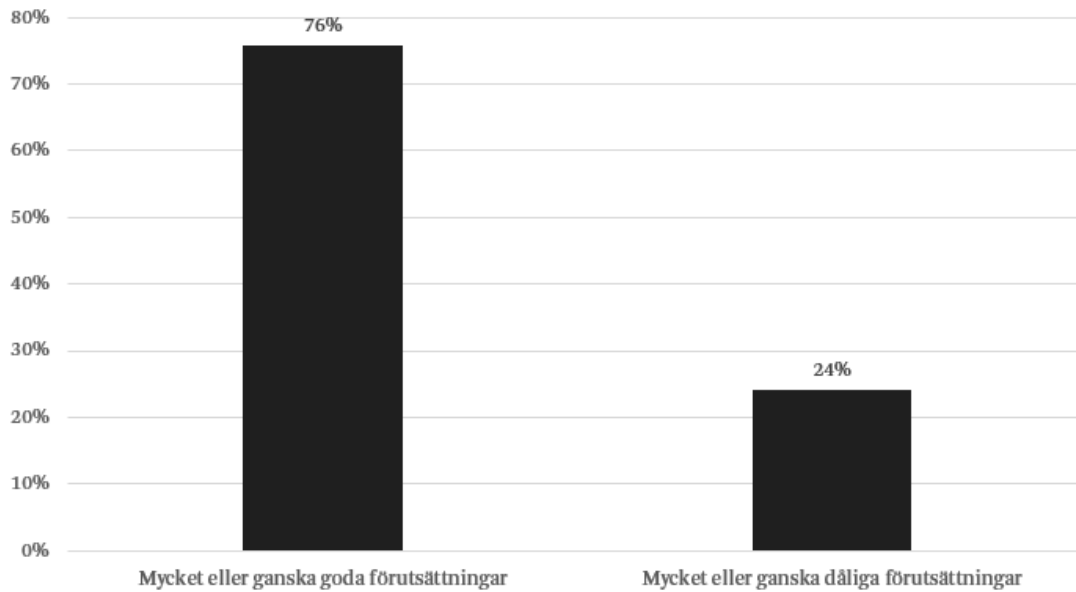


Fråga: "Hur väl upplever du att din utbildning har förberett dig för arbetslivet i praktiken?"

Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Tre av fyra unga upplever att de har goda förutsättningar att nå dit de vill i arbetslivet. Tron på den egna förmågan finns. Men var fjärde ung person delar inte den bilden, och frågan är vad som ligger bakom.

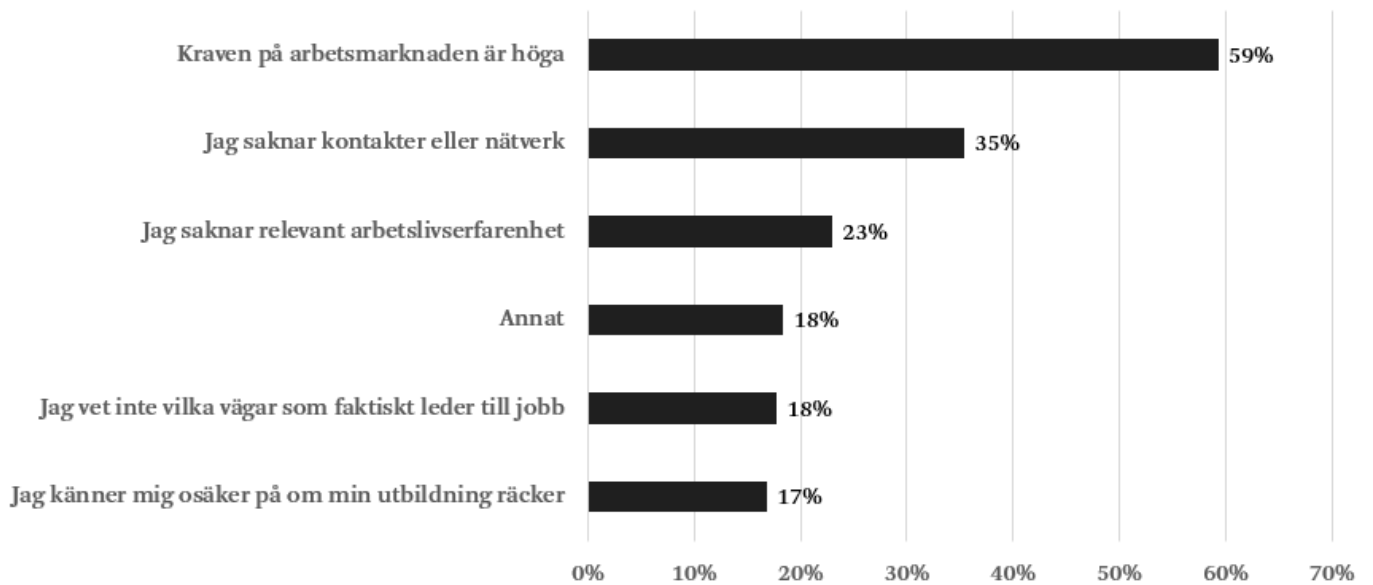
Tre av fyra unga tror på sina egna förutsättningar.



Fråga: "Hur väl upplever du att du har förutsättningar att nå dit du vill i arbetslivet?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Svaret är tydligt. Sex av tio pekar på att kraven på arbetsmarknaden är för höga. Det är inte utbildningen eller den egna förmågan som upplevs som det största hindret, utan tröskeln in. Drygt var tredje saknar kontakter eller nätverk, och nästan var fjärde saknar relevant arbetslivserfarenhet. Det är faktorer som unga har svårt att påverka på egen hand. Att 18 procent inte vet vilka vägar som faktiskt leder till jobb understryker behovet av bättre vägledning, från utbildning hela vägen till det första jobbet.

Höga krav och brist på nätverk upplevs som de största hindren.



Fråga: "Vad är det främsta skälet till att du upplever att dina förutsättningar är begränsade?" Flervalsfråga. Bland de som svarat ganska eller mycket dåliga förutsättningar. Antal respondenter: 455 st (20-29 år).

Bland kvinnor är siffran ännu högre: 40 procent uppger att de saknar kontakter och nätverk, jämfört med 31 procent bland män. Samtidigt är män (21 procent) och 25-29-åringar i större utsträckning osäkra på sin utbildning, jämfört med kvinnor och 20-24-åringar (12 procent).

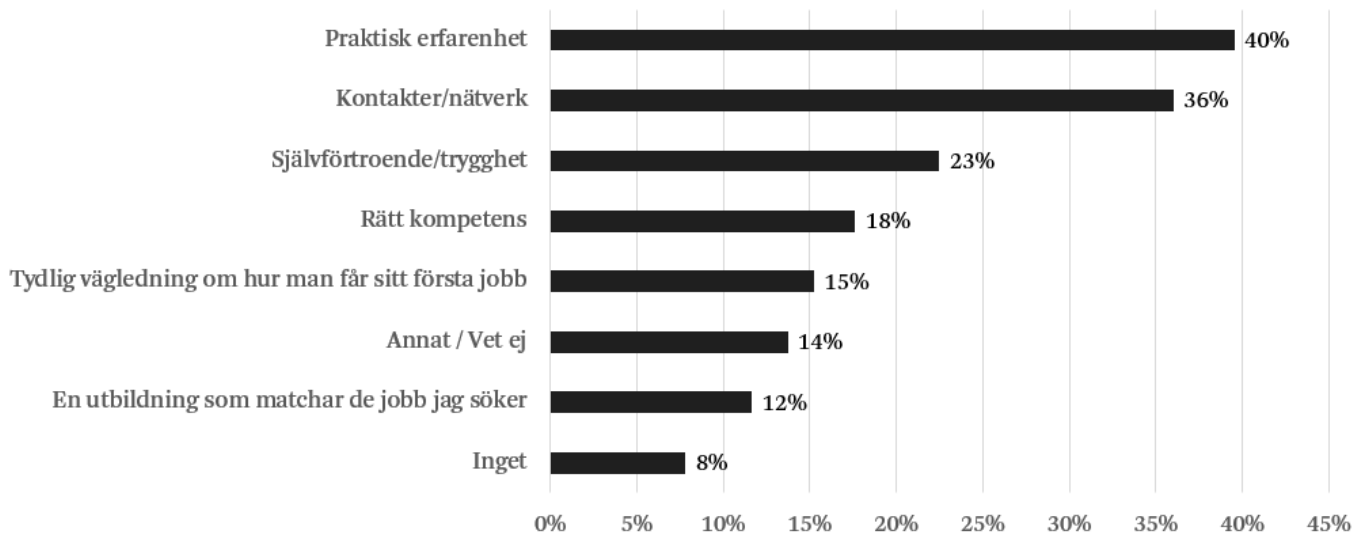
Utbildningen räcker inte hela vägen

Det som unga upplever att de saknar mest inför arbetslivet är praktisk erfarenhet. Fyra av tio pekar på det som det främsta hindret. Tätt efter kommer kontakter och nätverk. Det är talande att de två vanligaste svaren handlar om saker som är svåra att skaffa sig inom ramen för en utbildning.

Praktik, extrajobb och kontaktytor med arbetslivet under studietiden kan göra skillnad, men tillgången varierar mellan utbildningar och lärosäten. Nästan var fjärde ung person uppger att de saknar självförtroende och trygghet inför arbetslivet. Avsaknaden av självförtroende och trygghet är också något som tydligt skiljer mellan könen. Bland kvinnor uppger 27 procent att det är något de saknar inför arbetslivet, jämfört med 18 procent bland män. Yngre kvinnor, 20–24 år, är särskilt överrepresenterade (43 procent) jämfört med 25–29-åringar (29 procent). Bland män finns ingen motsvarande ålderskillnad.

Det handlar inte nödvändigtvis om att de saknar kompetens, utan om att steget från studier till arbetsliv upplevs som stort och otydligt. Att 15 procent pekar på avsaknad av tydlig vägledning om hur man faktiskt får sitt första jobb förstärker den bilden.

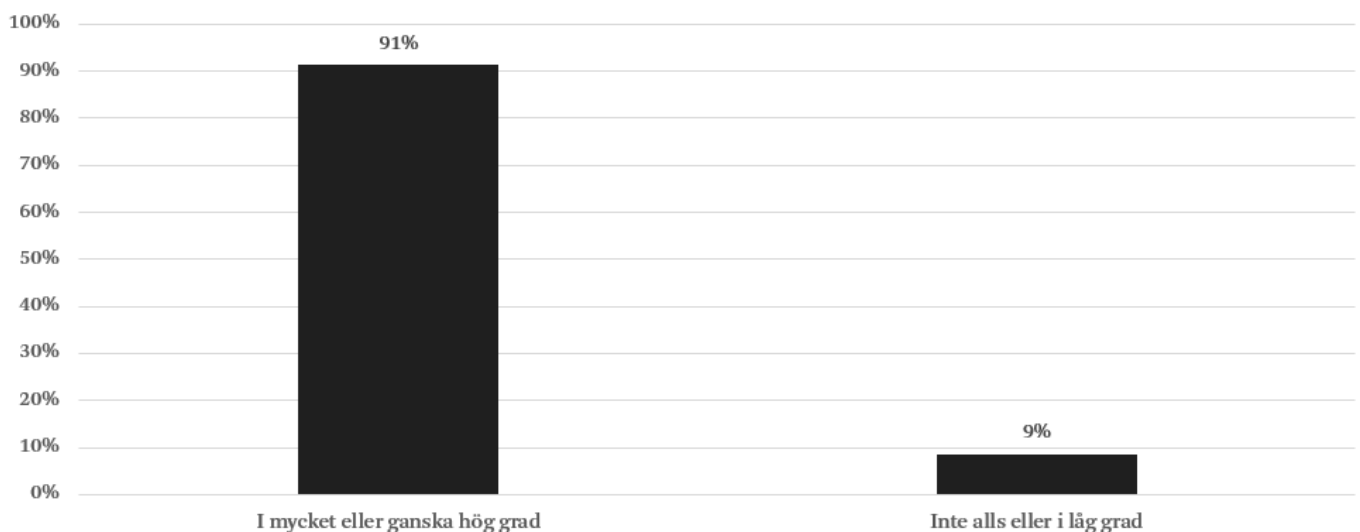
Praktisk erfarenhet och kontakter är det unga saknar mest inför arbetslivet.



Fråga: "Vad upplever du att du framför allt saknar inför arbetslivet?" Flervalsfråga.
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Nio av tio unga upplever att kontakter och nätverk är avgörande för att få jobb i dag. Men det innebär också att de som inte har rätt nätverk, på grund av bakgrund, geografi eller avsaknad av arbetslivserfarenhet, ställs utanför på ett sätt som varken handlar om kompetens eller motivation. Om vägen till det första jobbet i så hög grad går genom kontakter blir frågan vem som har tillgång till dem, och vad det betyder för de som inte har det.

Nio av tio upplever att kontakter är avgörande för att få jobb.



Fråga: "I vilken utsträckning upplever du att kontakter och nätverk är avgörande för att få jobb i dag?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).



Det finns en omedveten statushierarki i utbildnings-
systemet som motverkar den nationella kompetens-
försörjningen.

— Coco Norén, prorektor vid Uppsala universitet

Möt Coco Norén: "Universitetet är ingen snabb cateringfirma"



NÄR FÖRVÄNTNINGARNA FÖRÄNDRAS

Coco Norén är professor i franska och prorektor vid Uppsala universitet sedan 2021. Med erfarenhet från undervisning, forskning och utbildningsledning har hon sett generationer av studenter passera och märker hur förväntningarna förändrats.

UNIVERSITETETS ROLL

Uppsala universitet har omkring 54 000 studenter. Bara en bråkdel siktar på en forskarkarriär. Coco Norén menar att det vetenskapliga förhållningssättet är relevant långt utanför forskarvärlden.

— De kompetenser vi ger, att tänka självständigt, kritiskt och metodiskt, har man nytta av i vilket yrkesliv som helst. Inte bara om man skulle bli forskare, säger Coco.

Men hon pekar på en obalans i det svenska utbildningssystemet. Yrkehögskolan, som erbjuder kortare och mer arbetsmarknadsnära utbildningar, har inte fått samma status. Det skapar en outtalad hierarki som enligt Coco Norén motverkar kompetensförsörjningen.

— Vill man ha ut folk med praktiska kunskaper som kan gå in direkt på ett jobb, då klarar yrkehögskolan det bättre. Vi har som huvuduppgift de här långa, tunga utbildningarna. De kan inte vara någon snabb cateringfirma till samhället, förklarar Coco.

EN GENERATION MED HÖGRE TEMPO

Coco har undervisat i mer än 30 år och ser en tydlig förändring. Dagens studenter är mer målinriktade, vill ta poäng så snabbt som möjligt och förväntar sig en koppling mellan utbildning och jobb. Själv tillhör hon en generation som formades av en annan världsbild.

— Jag är tidig generation X, formad av demokratins frammarsch, Berlinmurens fall och Sovjets upplösning. Tilltron på framtiden och känslan av att man kan forma sitt eget liv blir annorlunda. Få i min generation trodde att de skulle ha en turbokarriär vid 30.

Kombinationen av pandemi, krig, polarisering och sociala medier har skapat en generation som är både orolig och lite otålig. Färre studenter åker på utbyte. Fler försöker kombinera studier med extrajobb för att få ekonomin att gå ihop, på bekostnad av det studentliv som Coco Norén menar kan vara minst lika utvecklande som kurserna.

”

På sociala medier är det antingen katastrof eller turbokarriär. Det finns inget mellanting, ingen rimlig måttstock för hur ett normalt arbetsliv ser ut. Man känner sig snabbt misslyckad för att det inte har sagt 'katsching' när man är 30.

GLAPPET I FÖRVÄNTNINGAR

Coco Norén ser att glappet mellan utbildning och arbetsliv alltid har funnits, men att förväntningarna skruvats upp. Både från studenter som vill vara redo från dag ett och från arbetsgivare som efterfrågar alltmer specifik och färdig kompetens.

— I andra länder är det inte så kinkigt med vad man har en kandidat eller master i. I Sverige vill man se en rak linje från utbildning till yrke, och det tror jag hämmar oss.

Hon lyfter ett skifte i synen på universitetens ansvar.

— Förut stod universitetet för den teoretiska och ämnesspecifika kunskapen, och företagen tog ett större ansvar för att lära upp sina nyanställda. Nu vill man gärna att den statliga gratisutbildningen ska stå för alltmer, inte bara det som är knutet till yrket utan också det livslånga lärandet, berättar Coco.

AI I UTBILDNINGEN

Frågan om AI i utbildningen är het, men Coco varnar för att överdriva dess betydelse just nu. Universitetet arbetar med att höja AI-kompetensen bland både studenter och lärare, men befinner sig mitt i omställningen. Det viktigaste, menar hon, är att förändra synen på lärande.

— Vi måste bli mer processinriktade i vårt tänkande kring lärande, och mindre produktinriktade, säger Coco.

EN ÖNSKAN

Om Coco Norén fick önska en sak för att förbättra övergången mellan utbildning och arbetsliv handlar det varken om kursplaner eller arbetsgivarinitiativ. Det handlar om studenternas ekonomi.

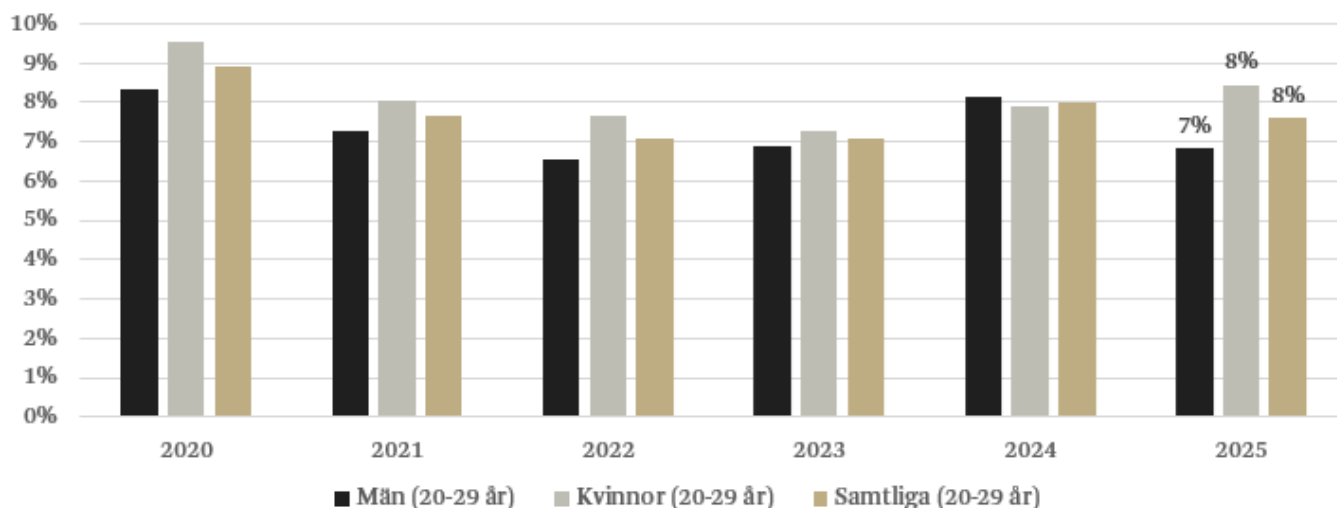
— Många försöker jobba bredvid studierna och det äter upp den tid som kunde gå till saker som spiller över positivt i både studier och mognad. Att fler studenter har möjlighet att gå heltid och vara studenter, det skulle jag önska.

När man inte kommer in

Gruppen som står utanför

Bakom statistiken om arbetslöshet finns en grupp som sällan syns i debatten, unga som varken arbetar eller studerar. I Sverige rör det sig om cirka 92 000 personer i åldern 20–29 år, knappt en av tio i åldersgruppen. En del har sökt länge utan resultat. Andra har aldrig riktigt hittat in. Gruppen är inte homogen. Det de har gemensamt är att avståndet till arbetsmarknaden växer med tiden. Fler kvinnor än män befinner sig i den här situationen, 49 400 kvinnor jämfört med 42 800 män under 2025.⁸

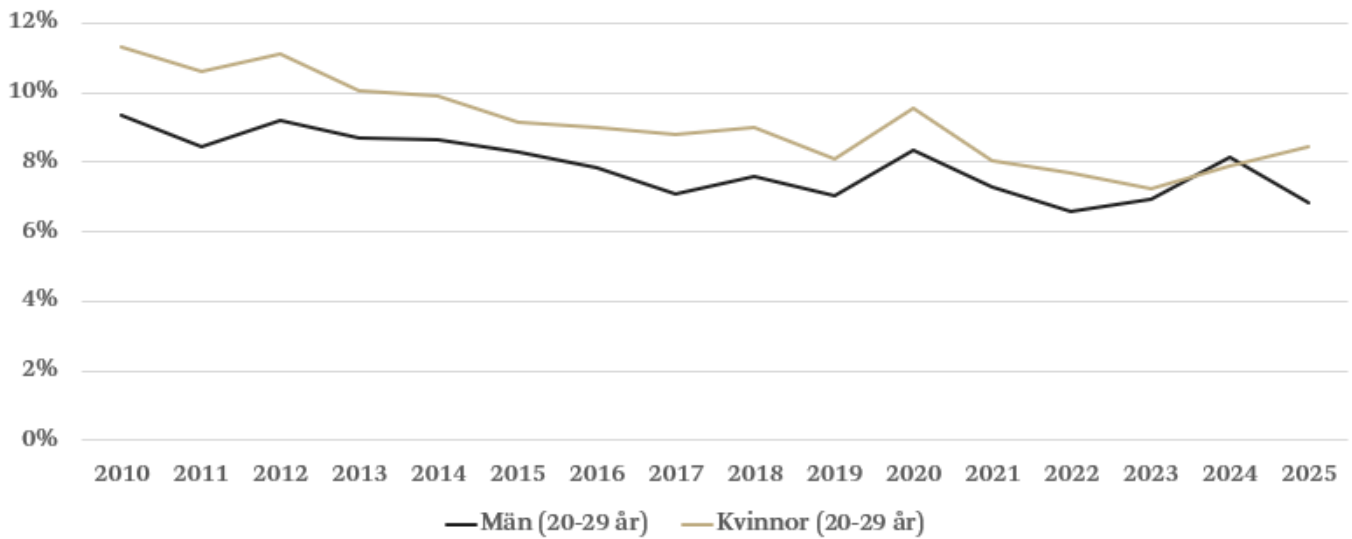
Andel unga (20-29 år) som varken arbetar eller studerar.



Not: Andel unga 20–29 år som varken arbetar eller studerar (NEET). Icke säsongrensad data.⁹


Andelen unga som varken arbetar eller studerar har legat runt tio procent under de senaste åren. Det innebär att Sverige år efter år har en stor grupp unga som står utanför. I ett längre perspektiv, från 2010 och framåt, syns att kvinnor nästan genomgående ligger högre än män. Det är ett mönster som består oavsett konjunkturläge och som pekar på hinder som går djupare än den aktuella arbetsmarknaden.

Andel unga (20-29 år) som varken arbetar eller studerar.



Not: Andel unga 20–29 år som varken arbetar eller studerar (NEET). Icke säsongrensad data.¹⁰

För den enskilda individen innebär tiden utanför arbetsmarknaden mer än förlorad inkomst. Unga som upplevt längre perioder utan arbete eller studier är i lägre utsträckning nöjda med sina liv och ser ljus på framtiden. De sänker också sina förväntningar på vad ett arbete ska erbjuda. Inte för att de saknar vilja, utan för att tröskeln in upplevs för hög. Med rätt insatser i rätt tid behöver det inte vara så. Men det kräver att vi fångar upp de här unga innan avståndet blivit för stort.



Att göra val inför framtiden är en ständigt pågående process. Det börjar inte i nian.
— Gabriella Holm, Skolsamverkan och Hej Syv

Möt Gabriella Holm: "Vi måste bygga valkompetens redan i grundskolan"



INSPIRERAR SKOLOR

Gabriella Holm är lärare i botten och arbetar med kvalitetsutveckling av studie- och yrkesvägledning på nationell, regional och lokal nivå. Hon driver tillsammans med en kollega resursen Hej Framtidsval som hjälper och inspirerar skolor att bygga sina elevers bästa Framtidsresa.

HELA SKOLANS ANSVAR

Studie- och yrkesvägledning förknippas ofta med en enskild person: studie- och yrkesvägledaren. Men det är en missuppfattning, menar Gabriella Holm. Det är hela skolans ansvar, inskrivet i läroplanen. Problemet är att kunskapen om området är låg och att frågorna trycks mot en roll i stället för att genomsyra verksamheten.

— Det finns omkring 2 500 studie- och yrkesvägledare i Sverige och över 150 000 lärare. Hur mycket syvarna än springer räcker det inte. Det måste vara hela skolans ansvar, säger Gabriella.

Gabriella Holm menar att studie- och yrkesvägledaren måste få vara en expert-resurs som stöttar övrig skolpersonal, inte en ensam syv som försöker bära hela området. Syvarna är få och har sällan rätt förutsättningar för att vara den resurs de borde vara. Det kräver att huvudmän och rektorer ger tydliga uppdrag och skapar utrymme.

ATT BYGGA VALKOMPETENS

Valkompetens brukar beskrivas genom fem delar. Kunskap om sig själv, kunskap om alternativ, förmågan att relatera alternativen till sin egen situation, förmågan att fatta beslut och att genomföra val. Det är ingen enskild aktivitet utan en process som ska löpa genom hela skoltiden.

— Forskning visar att många aktiviteter har bäst effekt. Man kan inte köra en temadag i högstadiet och tro att det räcker. Det handlar om att gneta hela tiden, visa alternativ, väcka nyfikenhet, säger Gabriella.

”

Målet är inte att 15-åringar ska veta exakt vad de vill bli. Målet är att de ska vara nyfikna på sin framtid och redo att gå vidare.

INTRESSET SOM FÖRSVINNAR

Gabriella Holm lyfter ett mönster som forskningen bekräftar. Intresset för naturvetenskapliga ämnen och teknik är högt i lågstadiet men sjunker dramatiskt i mellanstadiet och når botten i högstadiet. Tappar man eleverna där är det svårt att hämta tillbaka dem.

— Det handlar om didaktik. Hur man kopplar ämnena till verkligheten. Bjud in någon från en forskningsavdelning när klassen jobbar med cellen. Visa att det man lär sig har ett sammanhang utanför klassrummet. Då kan man passa på att synliggöra jobben där också, förklarar Gabriella.

EN OLIKVÄRDIG SKOLA

Skillnaderna mellan skolor är stora. Vissa har välfungerande vägledningsarbete. Andra har knappt något alls.

— Skolan ska vara likvärdig. Det är den inte på det här området, och det är inte rättvist mot eleverna, säger Gabriella.

Samtidigt pressas skolan av allt fler krav. Gabriella använder ordet "stofffrängsel". Skolan förväntas ta ansvar för allt, från brottsprevention till nya ämnesområden och tiden räcker inte till.

EN ÖNSKAN

Om Gabriella Holm fick önska en sak handlar det om ledning och styrning. Vägledningsarbetet behöver organiseras och prioriteras, från huvudmannanivå ner till den enskilda skolan.

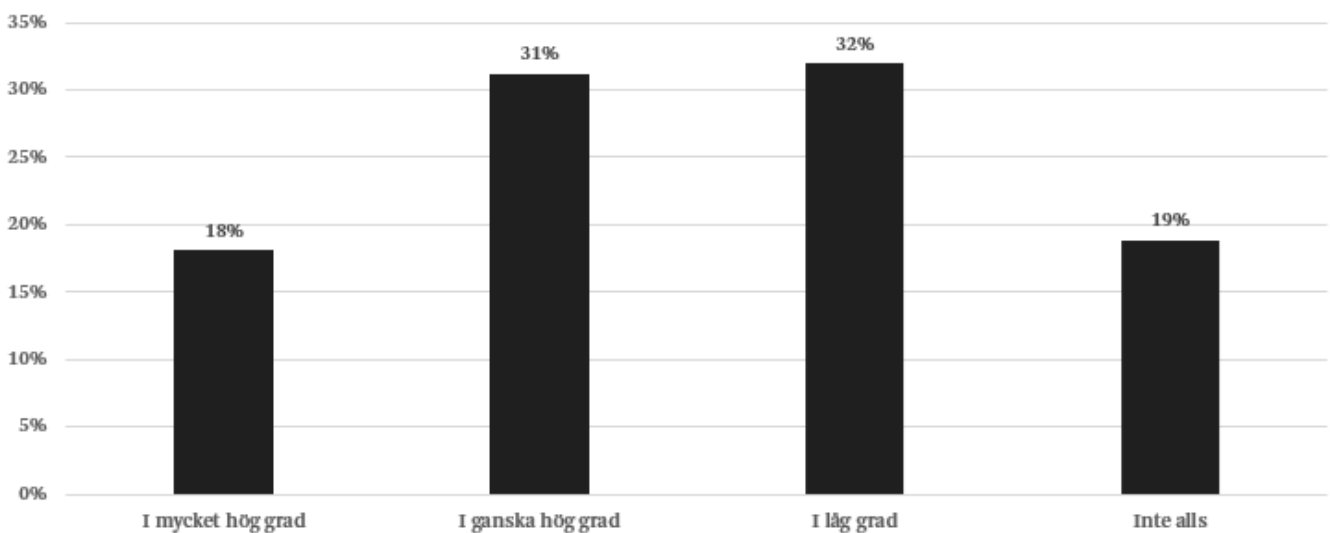
— Alla skolinspektionsrapporter säger samma sak. Det handlar om ledningens prioriteringar. Huvudman och rektorer måste ge riktlinjer och skapa förutsättningar, sedan delegera till syvarna som experter och även följa upp lärarnas arbete kring syv som hela skolans ansvar, avslutar Gabriella.

När osäkerheten rotar sig

Osäkerheten kring jobb handlar inte bara om ekonomi och karriär. Den påverkar hur unga mår. Varannan ung person uppger att osäkerheten kring jobb påverkar deras psykiska hälsa i hög grad. Det är en siffra som ska tas på allvar. Att inte veta om man kommer in, trots att man har gjort det som förväntas, skapar en stress som är svår att hantera på egen hand.

Bland kvinnor är siffran ännu högre. 54 procent uppger att osäkerheten påverkar deras psykiska hälsa i hög eller mycket hög grad, jämfört med 45 procent bland män. Skillnaden bekräftar en bild som går igen genom hela undersökningen: de strukturella hindren på arbetsmarknaden drabbar unga generellt, men unga kvinnor hårdare.

Varannan ung person upplever att osäkerheten kring jobb påverkar den psykiska hälsan.

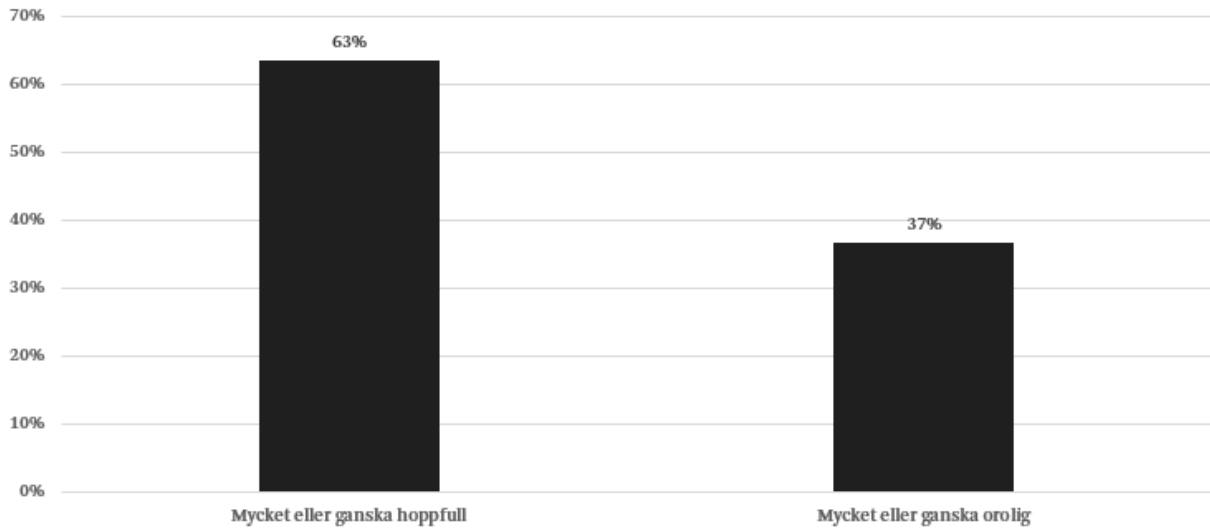


Fråga: "Hur mycket påverkar osäkerheten kring jobb din psykiska hälsa i dag?"


Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Samtidigt visar undersökningen att framtidstron inte är borta. Sex av tio unga ser ganska eller mycket hoppfullt på sin framtid på arbetsmarknaden. Men fyra av tio gör det inte. Hoppet finns, men det gör också oron.

Sex av tio unga ser hoppfullt på sin framtid.



Fråga: "Hur ser du på din framtid på arbetsmarknaden just nu?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).



Över hälften börjar jobba direkt efter sin LIA. Det säger något om vad kontakt med arbetslivet under utbildningen faktiskt gör.
— Jonas Jegers, näringspolitisk expert på Almega

Möt Jonas Jegers: "Det går inte riktigt ihop"



KOMPETENSBRISTEN ÄR PÅTAGLIG

Jonas Jegers är näringspolitisk expert på Almega och arbetar med arbetsmarknadspolitik och utbildningsfrågor. Han representerar tjänstesektorn, där kompetensbristen är påtaglig.

EN ARBETSMARKNAD I OBALANS

Sverige befinner sig i en märklig situation. Arbetsgivare söker kompetens, men har svårt att hitta rätt. Samtidigt har unga svårt att komma in. Jonas Jegers ser flera samverkande orsaker. Konjunkturen har varit svag, strukturella förändringar pågår och arbetsmarknaden är mer fragmenterad än någonsin.

— Det råder kompetensbrist. Samtidigt har vi en hög arbetslöshet, inte minst bland unga. Det går inte riktigt ihop, säger Jonas.

En del av förklaringen handlar om geografi. Vilken kompetens som efterfrågas varierar mellan regioner och branscher. Det är viktigt att den som ska ta steget in på arbetsmarknaden förstår sin lokala arbetsmarknad för att veta vad som faktiskt efterfrågas.

TRÖSKELN IN

Sverige har i ett internationellt perspektiv höga kostnader för att anställa. Det gör att risken att satsa på någon utan erfarenhet ökar.

”

Den som ska in på arbetsmarknaden möter en högre tröskel än i de flesta andra länder. Inte för att arbetsgivare inte vill anställa, utan för att kostnaden gör det till ett risktagande.

UTBILDNING NÄRMARE ARBETSLIVET

Jonas Jegers vill se en tydligare koppling mellan utbildning och arbetsmarknad. Han lyfter yrkeshögskolan som ett exempel på en modell där den kopplingen redan fungerar. Över hälften av dem som gör LIA, lärande i arbete, får jobb direkt efteråt.

— Allt som gör att du har varit i arbetsmiljön och visat vad du kan sänker tröskeln. Praktik, internships, traineeprogram. Det spelar ingen roll vad man kallar det, men kontakten med arbetslivet under utbildningen är avgörande, berättar Jonas.

Han ser inget motsatsförhållande mellan akademisk bildning och arbetsmarknadsnärlighet, men menar att balansen behöver justeras. De flesta studenter på universitet är inte där för att doktorera, utan för att de vill göra något efteråt.

AI FÖRÄNDRAR SPELPLANEN

Almega har granskat alla jobbannonser i Sverige och funnit att mellan 3 och 4 procent nämner AI. Men siffran döljer stora skillnader. Inom ekonomi och juridik nämner nära 25 procent av annonserna AI, en fördubbling på ett år.

— Vi är övertygade om att många jobb kommer att få ändrat innehåll på grund av AI. Vissa roller försvinner, men den stora förändringen handlar om vad man gör i sin roll, inte om rollen finns kvar, säger Jonas.

AI-kompetens håller på att bli en ny typ av grundkrav på delar av arbetsmarknaden, ungefär som kunskaper i Office-paketet en gång var. För den som snabbt tar till sig den kunskapen finns en möjlighet att sticka ut.

DOLDA SIFFROR

Arbetslöshetsstatistiken fångar inte hela bilden, menar Jonas. Det finns ett mörkertal bland unga som egentligen är klara med sina studier men väljer att fortsätta plugga i stället för att möta en tuff arbetsmarknad.

— De som väljer att fortsätta plugga fast de egentligen är klara, hellre än att ställa sig i arbetslöshet, det är en riktig kanariefågel i gruvan, säger Jonas.

ÖNSKEKANDIDATEN OCH VERKLIGHETEN

Många unga tvekar att söka jobb för att kraven känns orimliga. Jonas menar att det finns fog för den känslan. Jobbannonser speglar ofta en önskelista snarare än vad som faktiskt krävs för att lyckas i rollen.

— Det är viktigt att komma ihåg att det man lägger ut i en annons är önskekandidaten, inte minimikravet. Mitt råd till unga är att söka ändå. Har du rätt driv och vilja att lära dig så räcker det ofta längre än en perfekt matchning på pappret, poängterar Jonas.

EN ÖNSKAN

Jonas Jegers önskan är konkret: sänk kostnaderna för att anställa.

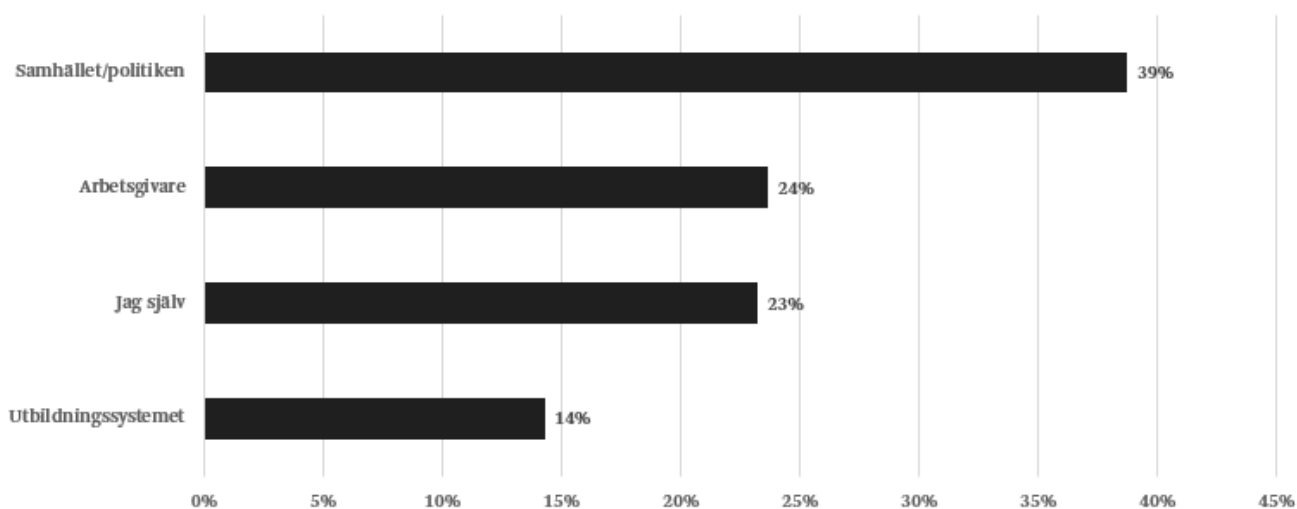
— Gör det lättare att anställa, då vågar fler företag ta in någon som är ny. Vi behöver också hitta nya former för hur unga kommer in, juniorroller, betald praktik, anställningsformer som sänker risken för båda sidor, avslutar Jonas.

En bättre start

Aktören som bär ansvaret – enligt unga

Den här rapporten har visat att unga vill in i arbetslivet, att de generellt är motiverade och har riktning och drömmar, men att vägen dit ofta är otydlig och trösklarna för höga. Frågan är vem som bär ansvaret för att det ska bli bättre. I vår undersökning pekar fyra av tio unga på samhället och politiken som den aktör med störst ansvar. Nästan var fjärde lägger ansvaret på arbetsgivare, och ungefär lika många på sig själva. Utbildningssystemet hamnar lägst. Svaret är sannolikt att alla fyra behöver bidra.

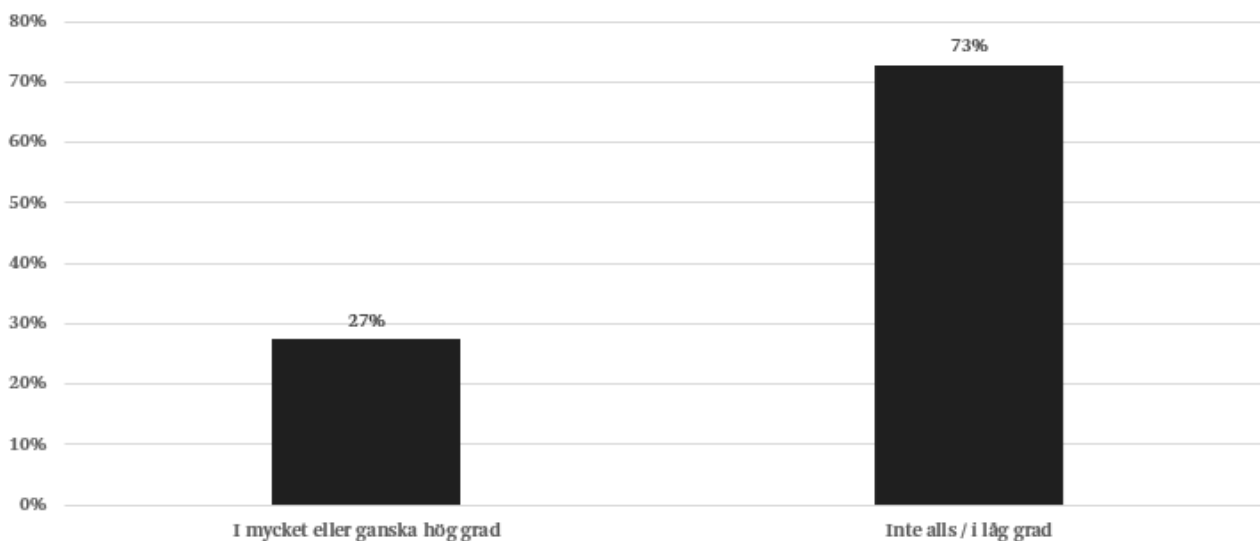
Fyra av tio unga pekar på samhället och politiken som den aktör med störst ansvar.



Fråga: "Vem upplever du har störst ansvar för att unga får en bra start i arbetslivet?"
Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Sju av tio unga upplever att politikerna i dag inte tar ungas etablering i arbetslivet på tillräckligt stort allvar. Det är en tydlig signal. Det handlar om en upplevelse av att frågorna som avgör ungas framtid på arbetsmarknaden inte prioriteras tillräckligt högt på den politiska agendan.

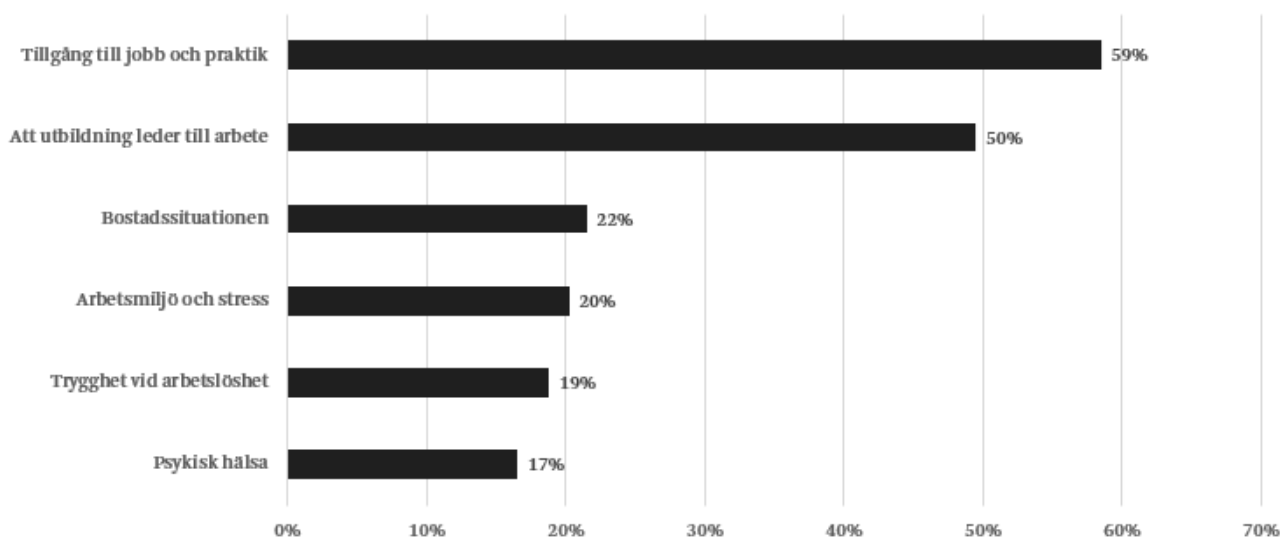
Sju av tio unga upplever att politiken inte tar deras etablering i arbetslivet på allvar.



Fråga: "I vilken utsträckning upplever du att politiken i dag tar ungas etablering i arbetslivet på tillräckligt stort allvar?" Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

På frågan om vilka frågor politiken bör prioritera hamnar tillgång till jobb och praktik högst, följt av att utbildning ska leda till arbete. Det är konkreta önskemål som handlar om att skapa fler vägar in, inte om mer av samma sak.

Tillgång till jobb och praktik är det unga vill att politiken prioriterar högst.



Fråga: "Vilka frågor tycker du är viktigast att politiken prioriterar för att unga ska få en bra start i arbetslivet?" Flervalsfråga. Antal respondenter: 2 057 st (20-29 år).

Fyra aktörer som formar framtidens arbetsmarknad

Utbildningsväsendet.

Anpassa, tydliggör och samverka

Utbildningen lägger grunden, men den räcker inte hela vägen. Fyra av tio unga upplever att utbildningen inte förberett dem tillräckligt väl för arbetslivet. Femton procent valde sin utbildning utan att riktigt veta vad de annars skulle välja. Och fyra av tio pekar på praktisk erfarenhet som det de främst saknar inför arbetslivet. Kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad behöver bli tydligare. Det handlar om mer praktik och verksamhetsförlagd utbildning, om programråd med representanter från arbetslivet och om bättre vägledning redan i grundskolan. Valkompetens behöver byggas tidigt, inte i sista minuten innan gymnasievalet. Studie- och yrkesvägledarna behöver få vara den expertresurs de borde vara, och rektorer behöver ge dem utrymme att vara det.

Arbetsgivare.

Sänk trösklarna och satsa på potential

Sex av tio unga upplever att kraven i jobbannonser för juniora tjänster är orimliga. Sju av tio upplever att arbetsgivare inte är villiga att ge unga utan erfarenhet en chans. Och över hälften av alla unga har tvekat att söka jobb de varit intresserade av, främst på grund av för höga krav och brist på erfarenhet. Oavsett om bilden stämmer fullt ut behöver arbetsgivare fundera på vad kravprofilerna signalerar. En jobbannons beskriver ofta en önskekandidat, men den unga som läser annonsen vet inte det. Arbetsgivare som vågar se bortom CV:t, som investerar i introduktion och mentorskap, och som skapar juniorroller och traineeprogram, vinner inte bara en ny medarbetare. De vinner någon med ett starkt driv att visa vad den går för. Att unga kvinnor i högre grad tvekar att söka och i större utsträckning saknar självförtroende innebär också att inkluderande rekrytering inte bara är en värderingsfråga – det är en förutsättning för att nå hela talangpoolen.

Unga själva.

Det egna ansvaret

Det här är inte en rapport som lägger skulden på unga. Men det finns ett eget handlingsutrymme. Hälften av alla unga har tvekat att söka jobb de varit intresserade av, oftast för att kraven känns för höga. Men kravprofiler speglar ofta en önskelista, inte ett minimikrav. Att söka ändå, att våga ta kontakt och att skaffa sig erfarenhet genom praktik, extrajobb eller engagemang vid sidan av studierna gör skillnad. Nio av tio unga upplever att kontakter och nätverk är avgörande för att få jobb. Att aktivt bygga det nätverket, genom föreningsliv, branschevent eller utbyten, är ett steg som ligger inom räckhåll. Det är inte hela lösningen, men det är en del av den.

Beslutsfattare. Ta ansvar för helheten

Sverige har den tredje högsta arbetslösheten bland unga i hela EU. Ungefär en av tio i åldern 20–29 år varken arbetar eller studerar. Sju av tio upplever att politiken inte tar deras etablering på allvar. Det räcker inte att lägga ansvaret på utbildningen eller på arbetsgivarna. Det behövs strukturella insatser som binder ihop utbildning, arbetsmarknad och stödsystem. Det handlar om att underlätta för arbetsgivare att anställa unga och att se till att ingen ung person faller mellan stolarna. På frågan om vilka frågor politiken bör prioritera pekar sex av tio unga på tillgång till jobb och praktik, och hälften på att utbildning ska leda till arbete. Det är en tydlig beställning.



Referenser

¹ Eurostat (2026). Unemployment by sex and age – annual data. Senast uppdaterad 2026-01-21. Hämtad 2026-03-09 från <https://ec.europa.eu/eurostat>.

² Talent Shortage (2025). Undersökning bland 40 413 arbetsgivare i 42 länder, varav 788 i Sverige. ManpowerGroup.

³ Ungdomsbarometern (2025). Generationsrapporten 2025. Baserad på intervjuer med över 17 000 unga i åldern 15–24 år. Ungdomsbarometern.

⁴ Eurostat (2026). Unemployment by sex and age – annual data. Senast uppdaterad 2026-01-21. Hämtad 2026-03-09 från <https://ec.europa.eu/eurostat>.

⁵ IFAU (2004). Nordström Skans, O. Har ungdomsarbetslöshet långsiktiga effekter? Rapport 2004:13. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

⁶ MUCF (2025). Så tycker unga 2025 – Arbete och utbildning. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

⁷ Lodefalk et al. (2026). Same Storm, Different Boats: Generative AI and the Age Gradient in Hiring. Working Paper 2/2026 (Economics). Örebro University School of Business.

⁸ SCB (2026). Unga 20–29 år (AKU) som varken arbetar eller studerar (NEET) efter kön, ålder och år. Statistiska centralbyrån.

⁹ SCB (2026). Unga 20–29 år (AKU) som varken arbetar eller studerar (NEET) efter kön, ålder och år. Statistiska centralbyrån.

¹⁰ SCB (2026). Unga 20–29 år (AKU) som varken arbetar eller studerar (NEET) efter kön, ålder och år. Statistiska centralbyrån.

A photograph of a woman with her hair in a bun, seen from behind, holding a baby in a light blue outfit. She is standing in front of a large window, looking out. She is holding a smartphone in her right hand. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day. The text 'försäkrar Människor.' is overlaid in white serif font across the middle of the image.

försäkrar Människor.

Bliwa Livförsäkring, ömsesidigt
Organisationsnummer: 502006-6329
Styrelsens säte: Stockholm

Postadress: Box 13076, 103 02 Stockholm
Besöksadress: Fleminggatan 18

Telefon: 08-696 22 80

info@bliwa.se

www.bliwa.se

bliwa