

Där de härliga lagrarna gro

# Här vill studenterna jobba och bo

juni 2014



**Handelskammaren**  
I sydsvenska företags intresse

# Rapporten i punktform

---

- Handelskammaren har genomfört två undersökningar: en bland 390 sydsvenska studenter (varav 277 civilekonom- och civilingenjörstudenter) och en bland 50 företag som tillsammans representerar över 20 000 arbetstillfällen i Sydsverige. Syftet med rapporten är att ge en överblick av var sydsvenska studenter vill bo och arbeta i framtiden och hur deras uppfattningar förhåller sig till det sydsvenska näringslivets.
- När sydsvenska studenter ska välja var de ska bo och arbeta i framtiden är det karriärmöjligheter samt infrastruktur och tillgänglighet som avgör. 89 procent av studenterna prioriterar infrastruktur och tillgänglighet inom regionen och till omvärlden när de väljer arbets- och bostadsort. 87 procent anger att karriärmöjligheter är avgörande för vilken region de vill etablera sig i. 64 procent av studenterna uppger dessutom att tillgången till bra skolor är viktig när de väljer bostadsort. Framtidens attraktiva regioner är de som har lyckas bäst med de mest grundläggande uppgifterna - exempelvis företagsklimat, infrastruktur och skola.
- Malmö lockar mer än Stockholm. 37 procent av studenterna kan tänka sig att bo i Malmö om fem år, följt av Lund och Göteborg på delad andra plats (30 procent) och Stockholm (29 procent).
- Växjö ligger i botten på studenternas lista. 71 procent av studenterna kan inte tänka sig att bo i Växjö, följt av Kalmar (69 procent) och Halmstad (56 procent).
- 85 procent uppger att det finns minst en arbetsgivare i deras region som de vill jobba hos, men bara 61 procent har varit i kontakt med arbetsgivare de kan söka jobb hos. 36 procent av studenterna tycker inte att de har fått kontakt med möjliga arbetsgivare genom sitt lärosäte under studietiden.
- 70 procent av civilekonom- och civilingenjörstudenterna upplever att deras kunskaper står sig i konkurrensen på arbetsmarknaden, trots detta känner sig knappt hälften osäkra på vad de egentligen kan och om de kommer att kunna göra ett bra jobb. Det tyder på ett oroande glapp mellan teoretiska kunskaper och praktiska färdigheter.
- En tredjedel kan tänka sig att arbeta på ett start-up-företag, medan 46 procent kan tänka sig att starta ett eget företag. Sammantaget är dock ekonom- och ingenjörstudenternas främsta karriärmål en trygg och stabil anställning, som enligt 65 procent är mycket viktigt.



### ***Mot denna bakgrund föreslås:***

- Kommuner och regioner måste prioritera grundläggande politikområden som företagsklimat, infrastruktur och kollektivtrafik samt bra skolor. Det lägger grunden för attraktiva regioner.
- Det behövs därför ett strukturerat löpande samarbete mellan lärosäten, kommuner, regioner och näringsliv.
- Det krävs mer tydlighet och ett gemensamt regelverk för samverkan mellan näringsliv och högskoleutbildningar som resulterar i relevanta praktiska arbetslivserfarenheter under utbildningstiden. Tydliga och enhetliga regler borde gälla för exempelvis examensarbeten och praktik mellan olika högskoleprogram men också mellan olika lärosäten.
- Alla ingenjörsutbildningar bör erbjuda studenterna möjligheten att genomföra poänggivande arbetsplatsförlagd praktik under studietiden. Lärosäten bör också jämföra hur stor andel av utbildningsprogrammen som inkluderar relevant kontakt och samarbete med framtida arbetsgivare och avnämare, i syfte att öka den.



# Här vill studenterna jobba och bo

## Innehåll

<b>Kapitel 1: Bakgrund</b>	<b>4</b>
• Två perspektiv på framtidens kompetensförsörjning.....	4
<b>Kapitel 2: Platsen</b>	<b>5</b>
• Bo i framtiden.....	5
• Viktigt för boendet.....	9
• Är din region attraktiv?.....	13
• Karriär här?.....	15
• Hur många flytlass?.....	17
<b>Kapitel 3: Jobbet</b>	<b>20</b>
• Från teori till karriär.....	20
• Karriärmål.....	21
• Stuprör, entreprenörer och start-ups.....	23
• Förväntningar på första jobbet.....	24
• Kontakt, ansökan och lön.....	27
<b>Kapitel 4: Ur företagets perspektiv</b>	<b>32</b>
• Erfarenhet och ny kompetens.....	33
• Bilden av den nyanställda.....	35
• Inte bara vad, utan var?.....	36
<b>Kapitel 5: Framtiden</b>	<b>38</b>
• Gammal politik och attraktiva regioner.....	38
• Teori, praktik och kontakt.....	40



# Kapitel 1

## Bakgrund

---

### *Två perspektiv på framtidens kompetensförsörjning*

Om företagen inte klarar av sin framtida kompetensförsörjning stannar Sverige. Allt fler företag rapporterar att det är svårt eller omöjligt att hitta och rekrytera rätt kompetens. I takt med att kompetensförsörjningen blir allt mer problematisk blir det också tydligt att det är ett illa formulerat problem. Det är till exempel inte självklart vad som avses med kompetens i olika sammanhang.<sup>1</sup> Det förhindrar eller försvårar i sin tur en konkret diskussion om hur matchningen på arbetsmarknaden kan förbättras för att både arbetssökande och arbetsgivare ska tjäna på det.

Kompetensförsörjningen kan inte hanteras som ett enda problem, utan måste betraktas som en samling av olika, växelverkande problem som tillsammans resulterar i företagets svårighet att rekrytera rätt kompetens och många ungas svårighet att hitta ett jobb. Det är inte nödvändigtvis så att alla dessa problem kan eller måste lösas på samma vis.

För att påbörja arbetet med att konkretisera kompetensförsörjningens utmaningar har Handelskammaren genomfört två regionala undersökningar.

En undersökning genomfördes bland 390 sydsvenska studenter från Lunds universitet, Blekinge Tekniska Högskola, Linnéuniversitetet, Högskolan i Kristianstad, Malmö Högskola och Högskolan i Halmstad som var på väg att ta examen under 2013.

Den andra undersökningen genomfördes bland 50 sydsvenska företag som tillsammans ansvarar för över 20 000 arbetstillfällen i Sydsverige. Studentundersökningen är indelad i en allmän del som handlar om regionens betydelse och en specifik del som handlar om civilingenjörsstudenters och civilekonomstudenters syn på sina framtida karriärer. Den allmänna delen omfattar studenter som utbildat sig till sjuksköterskor, lärare, ekonomer och ingenjörer. Dessa två olika perspektiv bidrar till en helhet som säger någonting om Sydsveriges framtida utmaningar och möjligheter. Resultatet ger en överblick av var sydsvenska studenter vill bo och arbeta i framtiden och hur deras uppfattningar förhåller sig till det sydsvenska näringslivets syn på kompetensförsörjningen.

---

<sup>1</sup> Vad är kompetens?, Nils Karlsson och Elina Fergin, Ratio Rapport 6:2013



# Kapitel 2

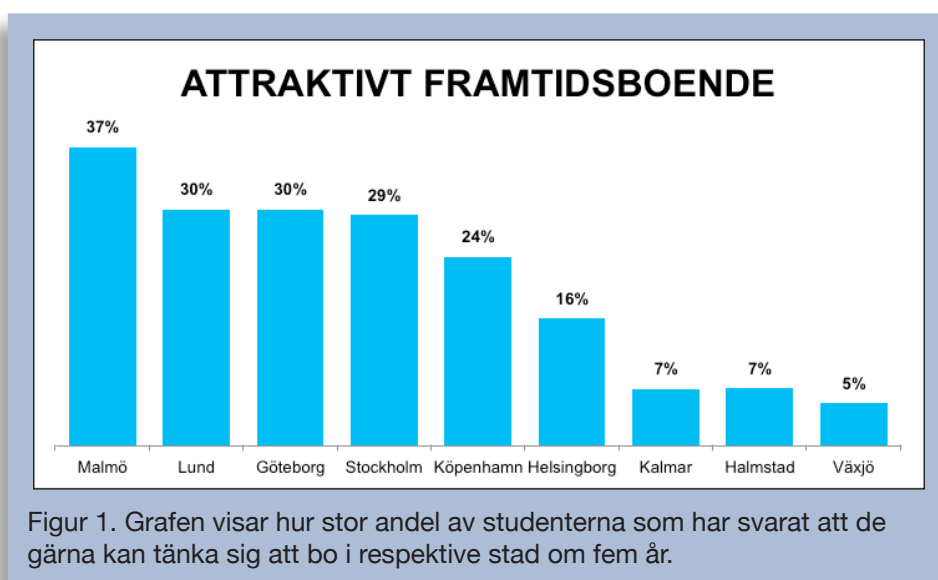
## Platsen

I det här kapitlet behandlas den del av undersökningen som handlar om hur studenterna ser på sin region och vad de har för krav och förväntningar på framtida arbets- och bostadsorter. Det här kapitlet bygger på svar från 390 sydsvenska studenter från Lunds universitet, Blekinge Tekniska Högskola, Linnéuniversitetet, Högskolan i Kristianstad, Malmö högskola och Högskolan i Halmstad som har läst till sjuksköterska, lärare, civilingenjör eller civilekonom och förväntades ta examen under 2013.

### *Bo i framtiden*

Sverige urbaniseras snabbast i EU och var femte svensk bor idag i en storstad.<sup>2</sup> Urbaniseringen är särskilt tydlig bland unga, men det är inte bara Stockholm som lockar. Studenterna i Handelskammarens undersökning fick ta ställning till var de vill bo om fem år. De fick svara på hur de förhåller sig till att bo i Sydsveriges sex största städer samt Stockholm, Göteborg och Köpenhamn (se Figur 1). Resultatet visar på en spretig urbaniseringstrend som innebär att större arbetsmarknadsregioner och bättre tillgänglighet blir allt viktigare.

Studenterna söker sig helst till större städer, men det är inte nödvändigtvis störst som är bäst. Bland Sydsvenska studenter är Malmö den stad som flest vill bo i, följt av Göteborg, Stockholm och Köpenhamn. Var studenterna faktiskt bosätter

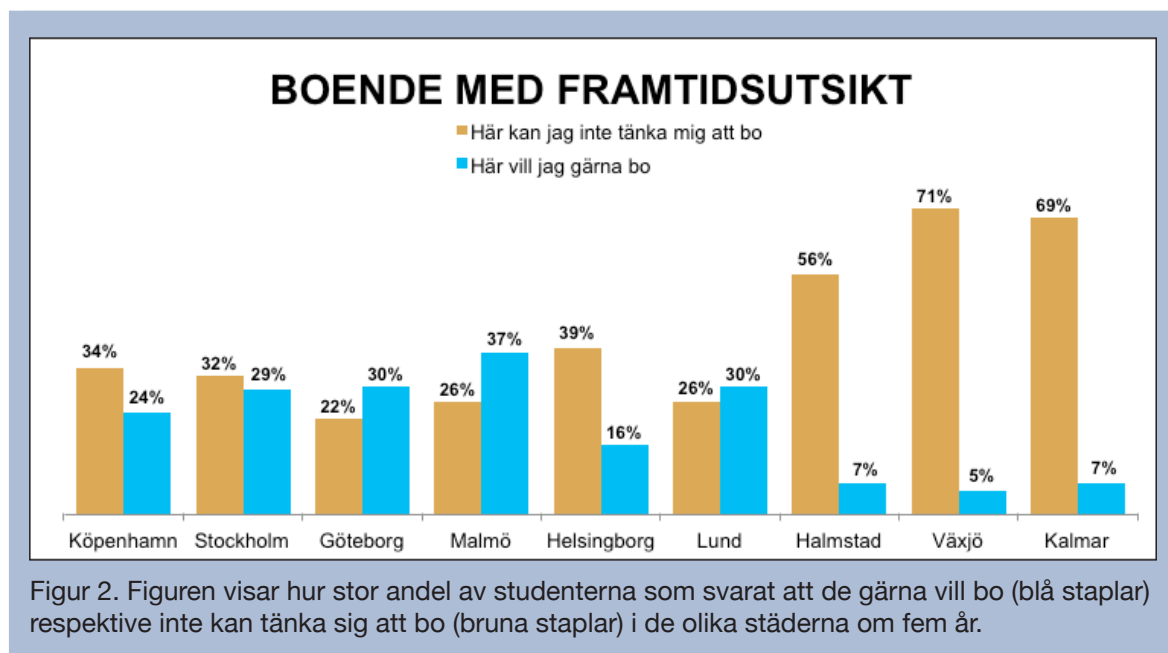


<sup>2</sup> <http://www.sydsvenskan.se/sverige/urbaniseras-snabbast-i-eu/>.



sig kan förstås komma att bero på flera saker så som familjeband, relationer eller var de hittar ett spännande jobb. Att så många studenter gärna bor i Lund kan förklaras av att det finns ett stort utbud av specialiserade jobb där, samt att en stor andel av de tillfrågade studerar i Lund. Med det i åtanke visar resultatet ändå att Lund har en förmåga att attrahera och behålla studenter efter examen.

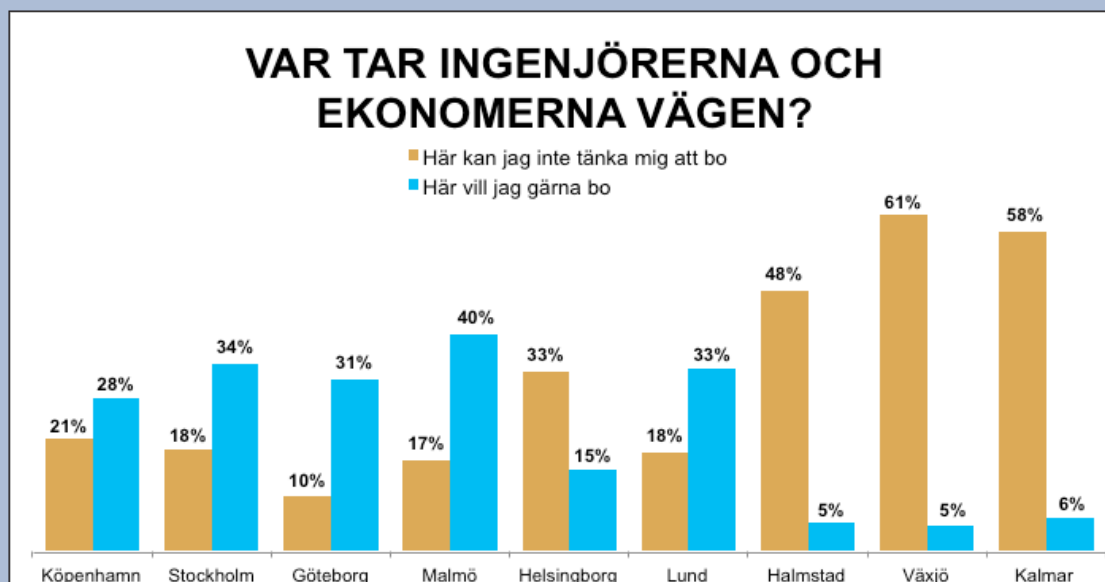
Det ser värre ut för Halmstad, Växjö och Kalmar. Färre än var tionde tillfrågad student svarar att de vill bostätta sig i de tre städerna. Det här resultatet blir ännu tydligare om man jämför vilka städer studenterna gärna vill bo i med de städer som de inte alls kan tänka sig att bo i om fem år (se Figur 2).



Det är tydligt att studenterna har starka åsikter både för och emot Stockholm, Göteborg och Malmö. Däremot har Halmstad, Växjö och Kalmar har en stor opinion emot sig. Sju av tio studenter kan inte tänka sig att bo i Växjö eller Kalmar om fem år. Överlag är studenterna mycket tydligare med var de inte kan tänka sig bo än var de faktiskt vill bo. Att så många studenter inte kan tänka sig att bo i Köpenhamn är en tydlig signal om hur viktigt arbetet med en fortsatt Öresundsintegration är.

Om man tittar närmare på hur civilingenjörstudenter och civilekonomstudenter svarar förändras bilden något (se Figur 3). Bland ekonomer och ingenjörer minskar motviljan mot Köpenhamn, Stockholm, Göteborg och Malmö markant, medan andelen studenter som gärna vill bo där bara ökar marginellt. Andelen studenter





Figur 3. Figuren anger hur stor andel av ingenjör- och ekonomistudenterna (277 st) som gärna vill bo (blå staplar) respektive inte kan tänka sig att bo (bruna staplar) i respektive stad om fem år.

som inte kan tänka sig att bo i Halmstad, Växjö och Kalmar minskar något men är fortfarande dominerande. Det är en tydlig signal om att dessa tre orter inte förmår att attrahera utbildad kompetens vare sig det handlar om lärare eller ekonomer.

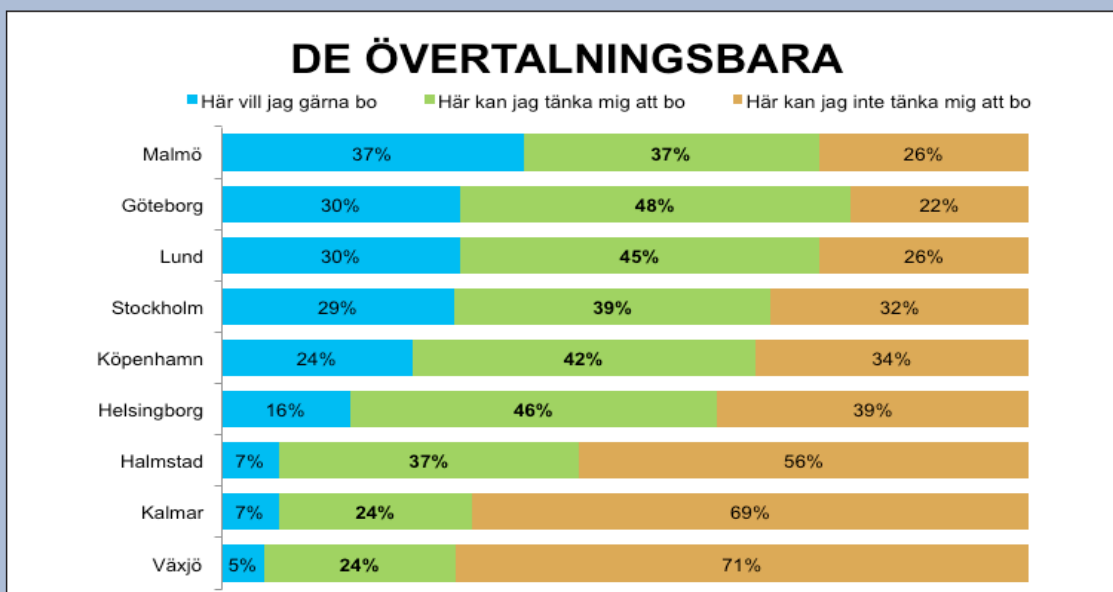
I kontrast till att ange var de gärna vill bo eller inte kan tänka sig bo fick studenterna också möjligheten att ange vilka orter de skulle kunna tänka sig att bo på. Detta är ett mellanalternativ och ger en bild av hur stor del av studenterna som skulle kunna attraheras till de olika städerna givet att andra villkor, så som ett spännande jobb, en högre lön eller en nära relation, är uppfyllda. Resultatet ger en bild av en oförverkligad potential som de olika städerna har att arbeta med (se Figur 4).

En stor andel av studenterna är öppna för att bosätta sig i flera av städerna om förutsättningarna är rätt. Det är anmärkningsvärt att både Malmö och Göteborg framstår som mer attraktiva om man lägger samman andelen studenter som gärna vill bo i staden och de som kan tänka sig att bo i staden. Sammanlagt kan 78 procent tänka sig att bo i Göteborg, 75 procent i Lund, 72 procent i Malmö och 68 procent i Stockholm. Mer än hälften, 66 procent, är öppna för att bosätta sig i Köpenhamn.

Det bör även påpekas att olika regioner behöver olika mycket attraktionskraft. Det är viktigare ur kompetensförsörjningsperspektiv att en ort är tillräckligt attraktiv, än att den blir så attraktiv som möjligt. Det är exempelvis rimligt att tänka sig att







Figur 4. Grafen anger hur stor andel av studenterna som har svarat att de gärna vill bo (blå fält), kan tänka sig att bo (gröna fält) samt inte kan tänka sig att bo (bruna fält) i de olika städerna om fem år.

företagen i Lund tillsammans står för en större efterfrågan på ingenjörer än företagen i Halmstad. Det innebär att Lund behöver attrahera fler ingenjörer än Halmstad för att företagen ska klara av sin nyrekrytering. Enligt SCB examinerades ungefär 13 000 studenter från de sydsvenska lärosätena tillsammans år 2011/12.<sup>3</sup> Utifrån studenternas svar skulle fem procent av dem, det vill säga ca 660 personer, utgöra det relativt säkra utbudet för kompetensförsörjningen i regionen. Samtidigt finns det ingen garanti för att alla studenter som kan tänka sig att etablera sig på en ort faktiskt gör det, vilket innebär att marginalen kan bli väldigt liten för orter som Växjö, Kalmar och Halmstad. Alla behöver inte vilja bo och arbeta i Växjö eller ens Kronobergs län, men om inte tillräckligt många gör det kommer det att påverka både näringslivet och regionen avsevärt på lång sikt.

Enligt SCB är den faktiska flyttningen efter examen inte riktigt lika stor som studenternas svar ger intryck av, men mönstret är bekant (se Tabell 1).<sup>4</sup> 76 procent av studenterna vid Malmö högskola bor kvar i länet inom ett år efter examen, följt av Högskolan i Kristianstad (66 procent), Lunds universitet (59 procent), Högskolan i Halmstad (41 procent), Linnéuniversitetet (40 procent) och Blekinge Tekniska Högskola (29 procent). Även om inte alla studenter stannar kvar efter examen, visar SCB:s statistik också att samtliga lärosäten har en positiv långsiktig effekt på inflyttningen. Andelen utexaminerade studenter som bor kvar i högskolelänet efter examen är större än andelen studenter som rekryterades till högskolan från samma län.

<sup>3</sup> Universitet och högskolor – Studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå 2012/13, Statistiska meddelanden UF 20 SM 1401, Universitetskanslerämbetet och SCB 24 april 2014, sid 47.

<sup>4</sup> Ibid.



**Examinerade personer 2011/12 per lärosäte. Rekryterade från högskolelänet vid studiernas påbörjande respektive boende i högskolelänet 2013-12-31.**

Lärosäte	Examine- rade 2011/12	Rekryte- rade från högskole- länet	Boende i högskole- länet den 31 dec 2013	Rekryte- rade från högskole- länet	Boende i högskole- länet den 31 dec 2013
	Antal	Antal	Antal	Procent	Procent
Lunds universitet	5 330	2 330	3 120	44	59
Göteborgs universitet	5 250	2 950	3 700	56	70
Stockholms universitet	4 850	3 220	4 040	66	83
Uppsala universitet	4 480	970	1 750	22	39
Umeå universitet	3 280	1 100	1 370	34	42
Linköpings universitet	3 260	1 030	1 480	32	45
Linnéuniversitetet <sup>1</sup>	2 770	980	1 120	35	40
Kungl. Tekniska högskolan	2 320	960	1 630	41	70
Örebro universitet	2 140	740	910	35	43
Malmö högskola	2 130	1 370	1 610	64	76
Chalmers tekniska högskola	2 060	880	1 390	43	67
Högskolan i Jönköping	1 810	700	830	39	46
Karolinska institutet	1 750	1 000	1 290	57	74
Karlstads universitet	1 610	710	800	44	50
Mälardalens högskola <sup>2</sup>	1 460	670	760	46	52
Mittuniversitetet <sup>3</sup>	1 430	640	720	45	50
Högskolan i Borås	1 380	790	920	57	67
Luleå tekniska universitet	1 210	500	510	41	42
Högskolan Väst	1 120	920	940	82	84
Högskolan i Halmstad	1 110	350	450	32	41
Högskolan Dalarna	1 010	430	470	43	47
Södertörns högskola	1 000	700	850	70	85
Högskolan Kristianstad	980	620	650	63	66
Högskolan i Gävle	910	380	450	42	49
Blekinge tekniska högskola	830	130	240	16	29

1) Som högskolelän räknas Kronobergs län och Kalmar län.

2) Som högskolelän räknas Södermanlands län och Västmanlands län.

3) Som högskolelän räknas Västernorrlands län och Jämtlands län.

Tabell 1. Tabellen visar (från vänster) antalet examine-  
rade studenter per lärosäte  
2011/12, Hur många av dem  
som rekryterades från länet  
där högskolan är belägen, hur  
många av dem som bor i hög-  
skolelänet två år efter examen  
samt hur stor andel av studen-  
terna som rekryterades från  
högskolelänet respektive bor  
kvar i det.

Källa: SCB och

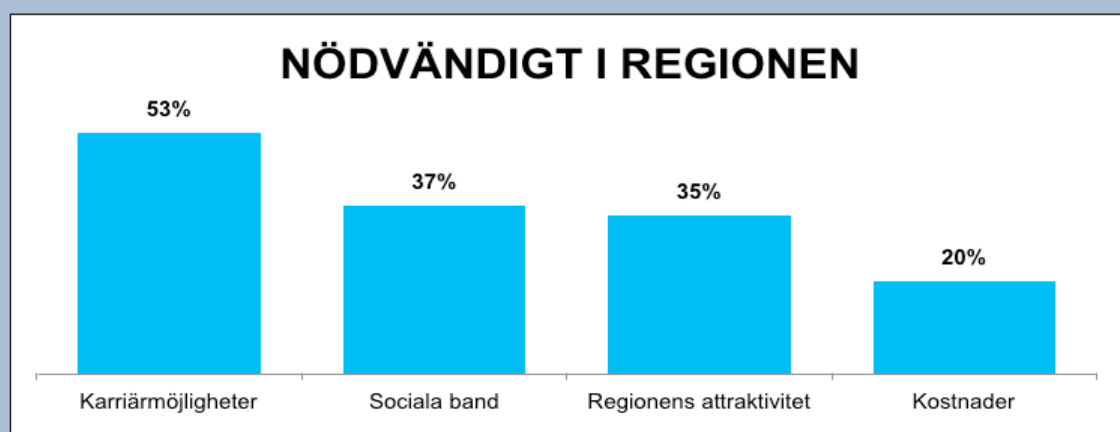
Universitetskanslerämbetet

Det är tydligt att vissa orter lockar mer än andra, men det är också tydligt att studenterna inte bara styrs av en regions attraktivitet när de funderar på var de ska bo i framtiden. I alla fallen utom för Halmstad, Växjö och Kalmar, utgör den största andelen svar för respektive stad de som skulle kunna tänka sig att bo där. En av de största utmaningarna för arbetsgivare och regionutvecklare består i att lista ut vad som skulle kunna vinna över dem.

### Viktigt för boendet

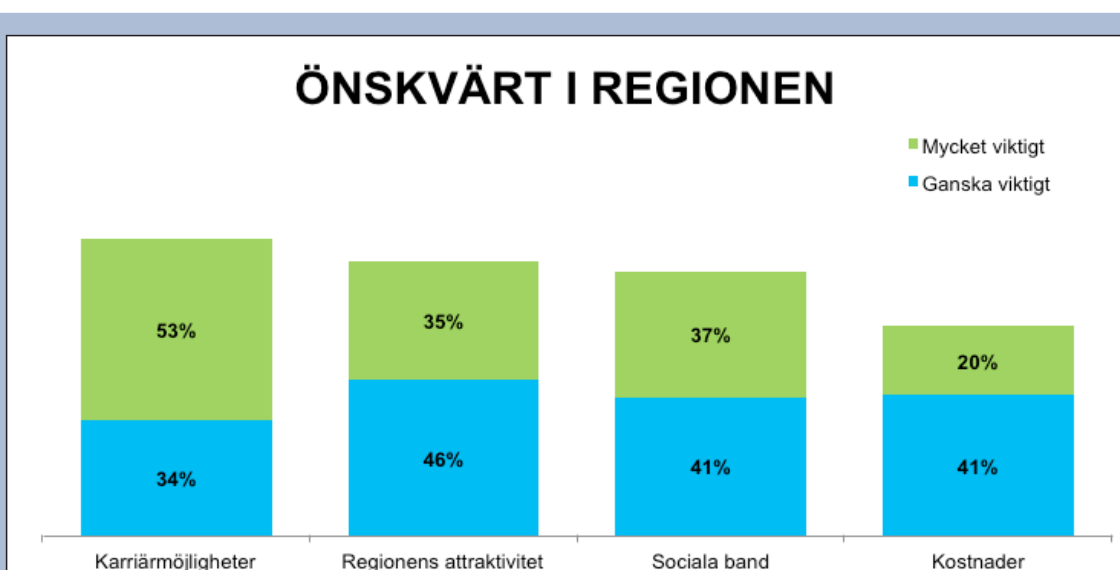
Valet av framtida bostadsort är en kombination av flera olika val som bland annat handlar om miljö, arbete och relationer, men hur förhåller sig de olika preferenserna till varandra? Vad är viktigast? När studenterna fick värdera olika faktorer som påverkar valet av region framträdde ett tydligt mönster (se Figur 5). Karriären är den enskilt viktigaste drivkraften för att välja vilken ort eller region man bosätter sig i efter examen. Därefter följer sociala band och regionens attraktivitet och lägst prioriteras kostnader för boende och leverne. Många studenter vill ta chansen att få drömjobbet eller drömkarriären och är beredda att betala för det. Det förklarar till exempel inflyttningen till Stockholm trots växande bostadsbrist och höga kostnader.





Figur 5. Figuren anger hur stor andel av studenterna som tycker att respektive faktor är mycket viktig för dem när de väljer vilken region de ska bo och arbeta i.

Det är också tydligt att regionens attraktivitet inte är drivande för att locka studenterna. Om man kompletterar resultatet genom att titta på andelen studenter som tycker respektive kategori är ganska eller mycket viktig jämnas olikheterna ut något (se Figur 6). Det framstår då ännu tydligare att karriärmöjligheterna är nödvändiga, även om de kanske inte är tillräckliga för att attrahera studenterna till en viss region.

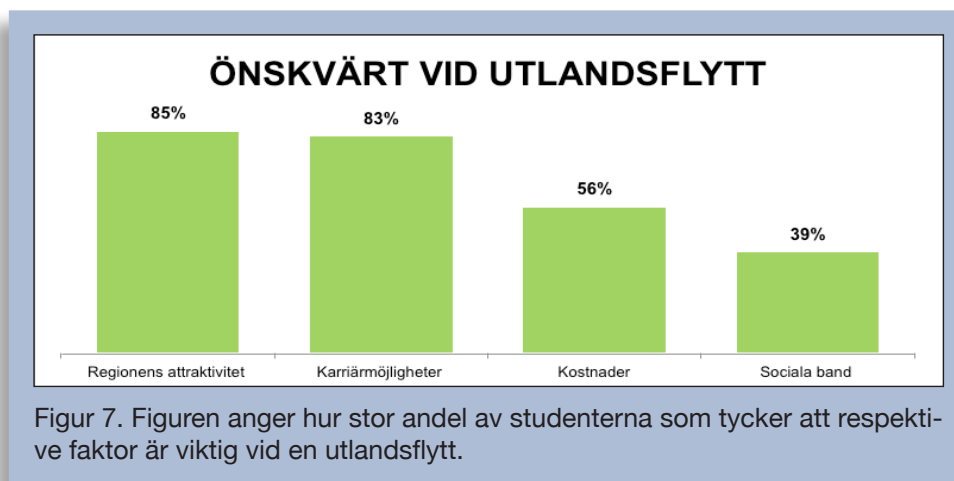


Figur 6. Figuren anger hur stor andel av studenterna som tycker att respektive faktor är ganska viktig (grönt) och mycket viktigt (blått) när de väljer vilken region de ska bo och arbeta i, i framtiden.

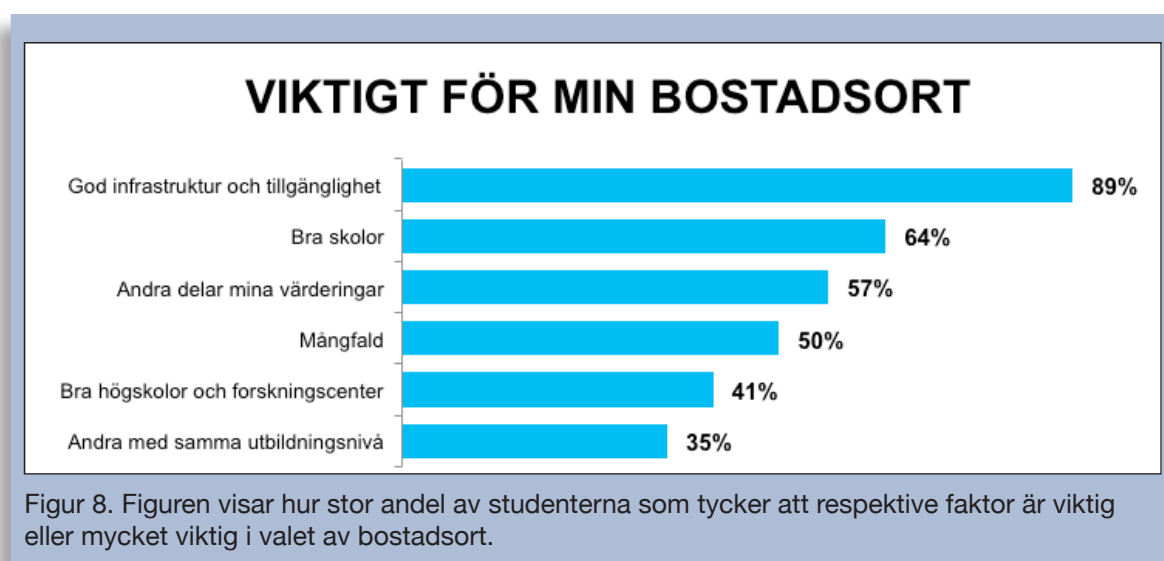
Det här är någonting som till exempel berör orter som Växjö och Kalmar. En liten andel studenter vill idag bosätta sig i dessa städer, men för att förändra det krävs mer än attraktiva boendemiljöer. Det krävs attraktiva arbetsgivare och möjligheten att göra karriär.



Om studenterna ska flytta utomlands ser prioriteringarna något annorlunda ut (se Figur 7). Då är regionens attraktivitet och karriärmöjligheterna avgörande, medan sociala band och kostnader spelar betydligt mindre roll. Det kan tolkas som att en flytt utomlands idealt ska vara en kombination av att få utvecklas i karriären och att få uppleva en spännande region i en annan del av världen.



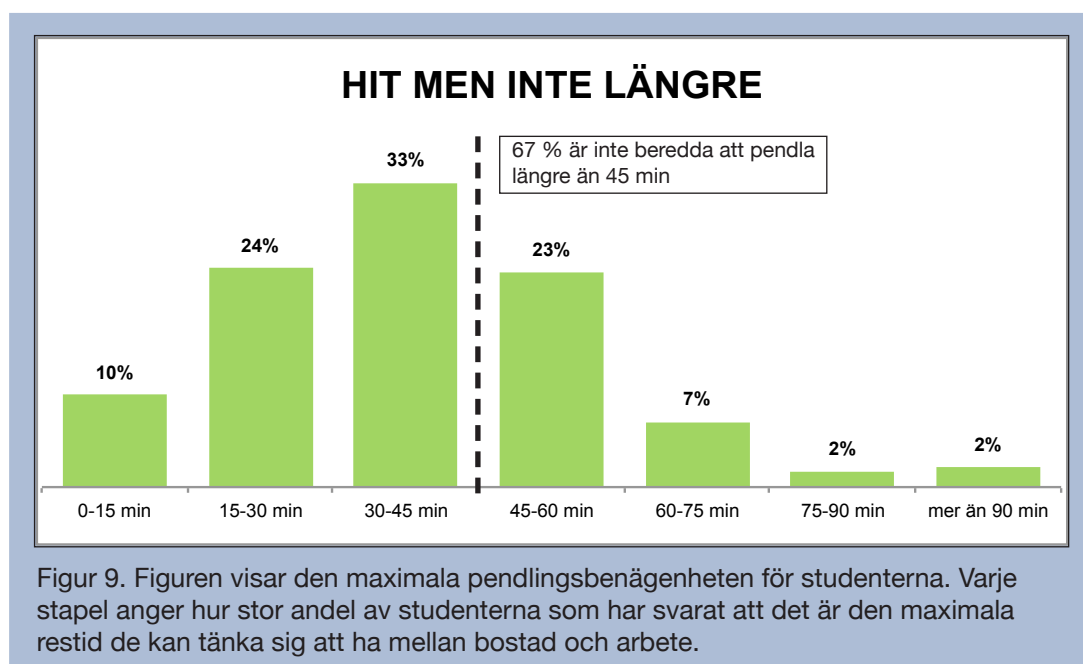
En fördjupning av vad studenterna efterfrågar från sitt framtida bostadsområde visar att en stor del av en Orts attraktivitet handlar om tillgänglighet och rörlighet (se Figur 8). Knappt nio av tio studenter svarar att god infrastruktur och tillgänglighet, både inom regionen och till omvärlden, väger tungt när de ska välja bostadsort. Endast fyra procent anger att infrastruktur inte är särskilt viktigt. På andra plats kommer tillgången till bra skolor. Infrastruktur och skolor är alltså två faktorer som har en avgörande effekt på hur attraktiv en ort är som bostadsort. Detta är någonting som borde göra ett tydligt avtryck i utformningen av regional och kommunal politik, men så är inte alltid fallet. Malmö har bland de sämsta



skolorna i landet och Kalmar har bland de sämsta tillgänglighetsnivåerna i Europa.<sup>5 6</sup> Det är inte enbart en fråga om skolor och kollektivtrafik i sig, utan också om regionens attraktivitet.

Ungefär hälften av studenterna anger att mångfald är en viktig del av en attraktiv bostadsort, och något fler anger att det är viktigt att man delar grundläggande värderingar med andra där man bor. Det skulle kunna tolkas som ett uttryck för en brett inkluderande inställning. Människor söker sig till en miljö som präglas av vissa värderingar och en trygghet man känner igen samt en öppenhet och mångfald som skapar nya möjligheter. Det stämmer överens med att studenterna prioriterar minst att bo i samma område som andra med liknande utbildningsbakgrund. Sammantaget drivs de sydsvenska studenterna uppenbarligen mer av karriärmöjligheter och tillgänglighet än vad de gör av att bo med andra som är precis som dem.

För att sätta studenternas prioritering av infrastruktur och tillgänglighet i ett sammanhang fick de också svara på hur mycket tid de maximalt kan tänka sig att ägna åt arbetspendling. Forskning har visat att för restider över 45 minuter avtar pendlingsbenägenheten anmärkningsvärt och om restiden överstiger 60 minuter försvinner pendlingsbenägenheten i princip helt och hållet. Denna 45-minutergräns är tydlig även bland de sydsvenska studenterna (se Figur 9). Det innebär att inom 45 minuters restid från deras framtida bostadsort bör deras framtida arbetsgivare finnas, eller vice versa.

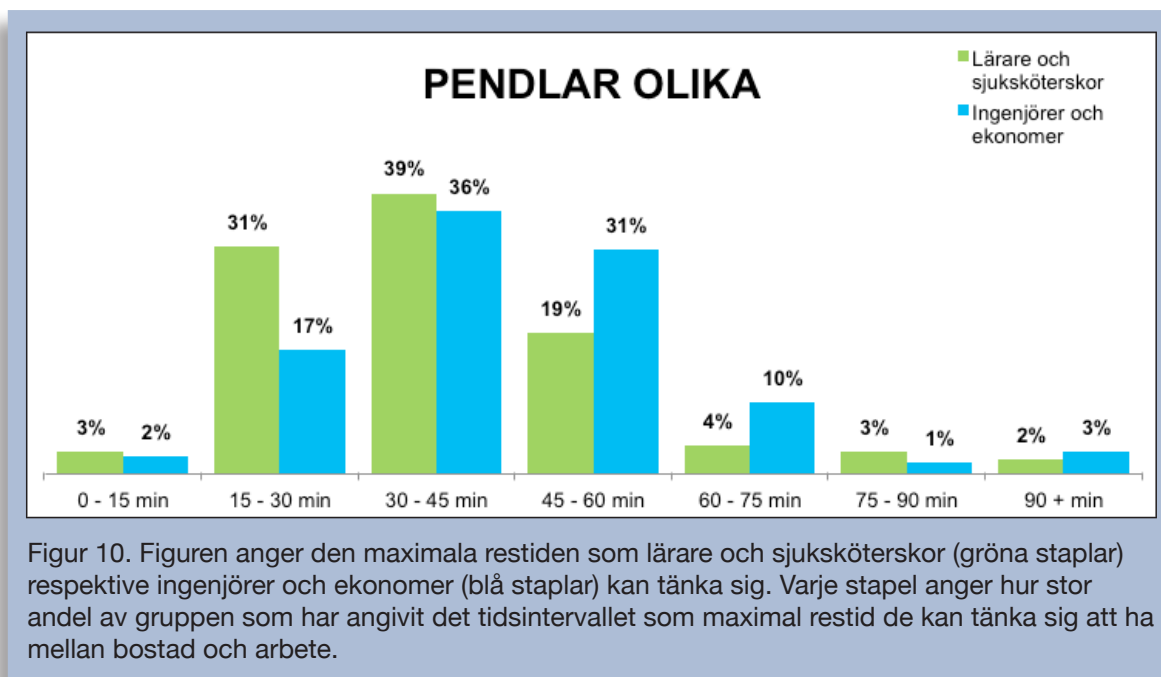


5 Se exempelvis (besökt 2014-06-16): [http://www.svd.se/nyheter/inrikes/skolorna-med-samst-resultat\\_7299251.svd](http://www.svd.se/nyheter/inrikes/skolorna-med-samst-resultat_7299251.svd).

6 OECD Territorial Reviews: Småland-Blekinge, Seden 2012, OECD Publishing 2012.



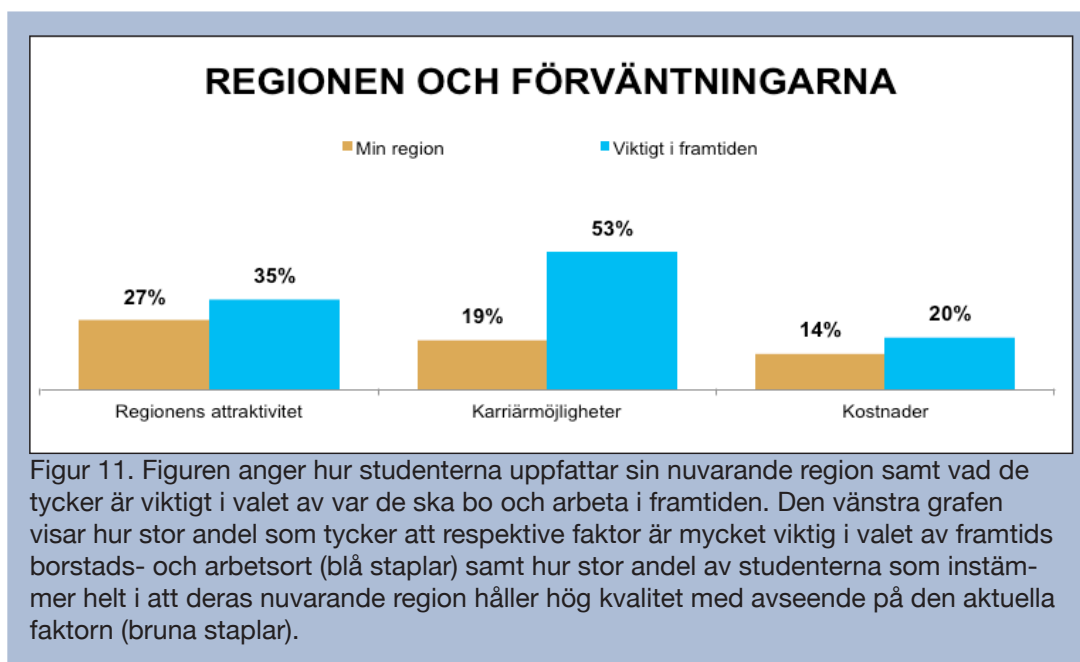
Pendlingsbenägenheten är något högre bland ingenjörer och ekonomer än den är bland lärare och sjuksköterskor (se Figur 10). Det skulle kunna förklaras med att ekonomer och ingenjörer förväntas söka mer specialiserade tjänster medan sjuksköterskors och lärares jobb behöver finnas i någon utsträckning i närheten av varje större ort. Ingenjörernas och ekonomernas pendlingsbenägenhet kan också vara förknippad med ersättningsnivåer, det vill säga de kan tänka sig att pendla längre om det betalar sig i form av högre lön.



### Är din region attraktiv?

Utifrån vad studenterna tycker är viktigt i valet av framtida bostadsort är det relevant att ta reda på vad de tycker om sina studieorter. När studenterna fick bedöma sin nuvarande region skilde sig resultatet markant åt ifrån vad de efterfrågar av sin framtida bostadsort (se Figur 11). Framförallt är det många studenter som upplever att karriärmöjligheterna på studieorten inte räcker till. Det är 53 procent av studenterna som svarar att karriärmöjligheterna är mycket viktigt för valet av framtida bostadsort, medan bara 19 procent tycker att deras studieort är mycket attraktiv med avseende på karriärmöjligheter. Sammantaget signalerar svaren att många studenter vill flytta från sin studieort, kanske inte för att de har någonting emot den utan för att de söker sig dit jobben finns eller för att de vill uppleva något annat.

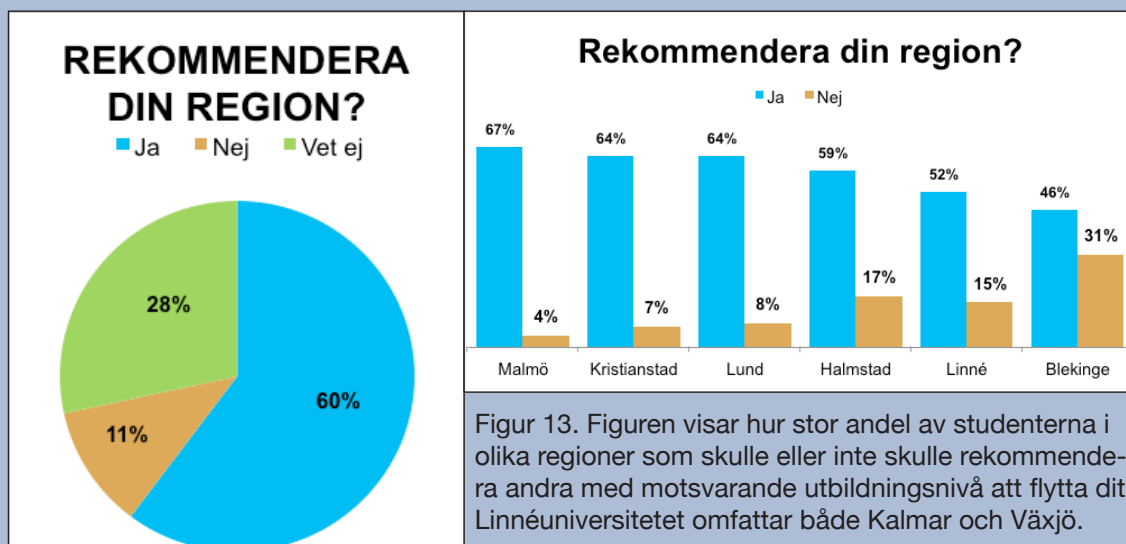




Regionvis skiljer sig resultaten åt något. Endast en tredjedel av studenterna vid Linnéuniversitetet är nöjda med karriärmöjligheterna i regionen. Överlag tycker studenterna att deras studieorter är attraktiva. Det återspeglas också i att en majoritet av studenterna skulle rekommendera någon annan med motsvarande utbildning att flytta till deras region (se Figur 12-13).

I genomsnitt är 60 procent av studenterna beredda att rekommendera sin region och bara ett fåtal svarar att de inte skulle rekommendera sin region till andra. Vid så gott som alla studieorter är mer än hälften av studenterna beredda att rekommendera andra att flytta dit (se Figur 13). Det finns dock ett undantag: knappt en tredjedel av Blekingestudenter svarar att de inte skulle rekommendera sin region till andra som framtida bostadsort. Bara något fler, 46 procent, skulle göra det. Även Linnéuniversitetet ligger under genomsnittet, då 52 procent skulle rekommendera andra att flytta dit medan 15 procent inte skulle göra det. De här nedbrytningarna ger inte en statistiskt säkerställd, generaliserbar bild av vad alla studenter på respektive ort tycker, men de ger en viktig indikation om skillnaderna mellan olika studieorter.

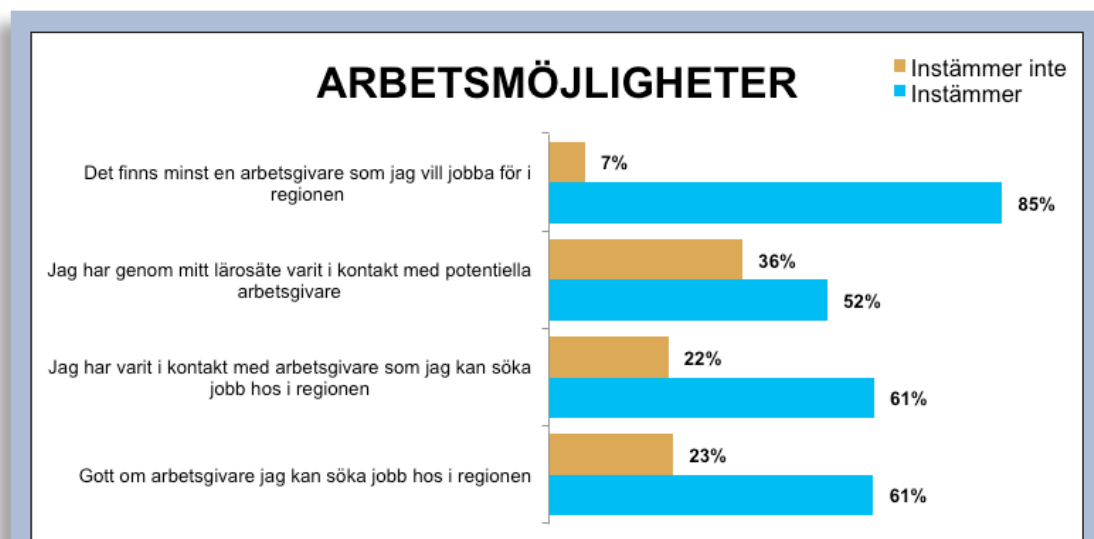




Figur 12. Cirkeldiagrammet anger hur stor andel av studenterna som skulle rekommendera eller inte rekommendera andra med motsvarande studiebakgrund att flytta till deras nuvarande region (inklusive studieorten).

## Karriär här?

Karriärmöjligheter är studenternas enskilt högsta prioritering när de väljer var de ska bo och arbeta i framtiden, men hur ser de på karriärmöjligheterna där de studerat? 85 procent av de sydsvenska studenterna uppger att det finns minst en arbetsgivare i regionen som de skulle vilja jobba för (se Figur 14). Sex av tio



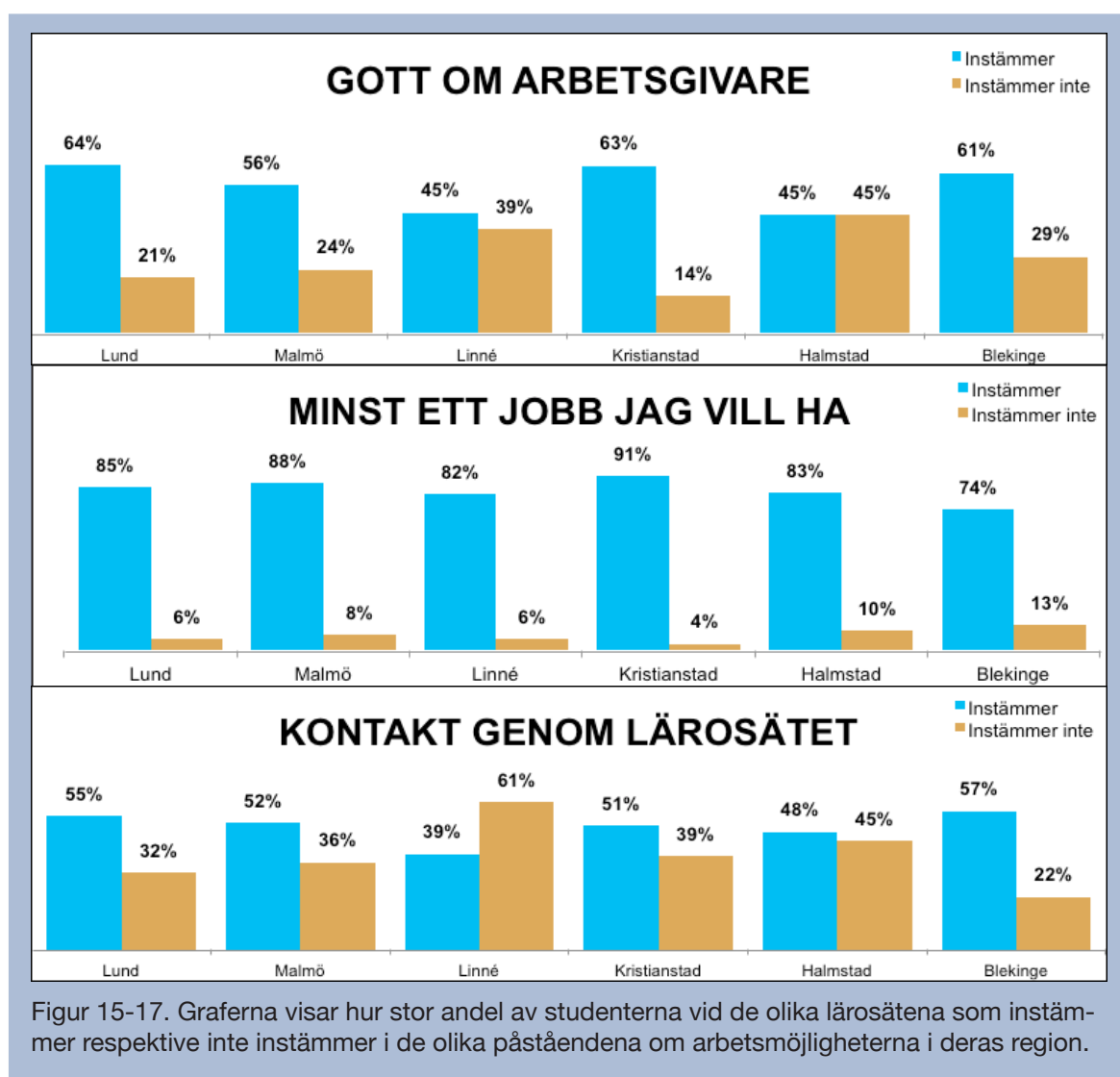
Figur 14. Figuren anger hur stor andel av studenterna som instämmer respektive inte instämmer i de olika påståendena om arbetsmöjligheterna i regionen.





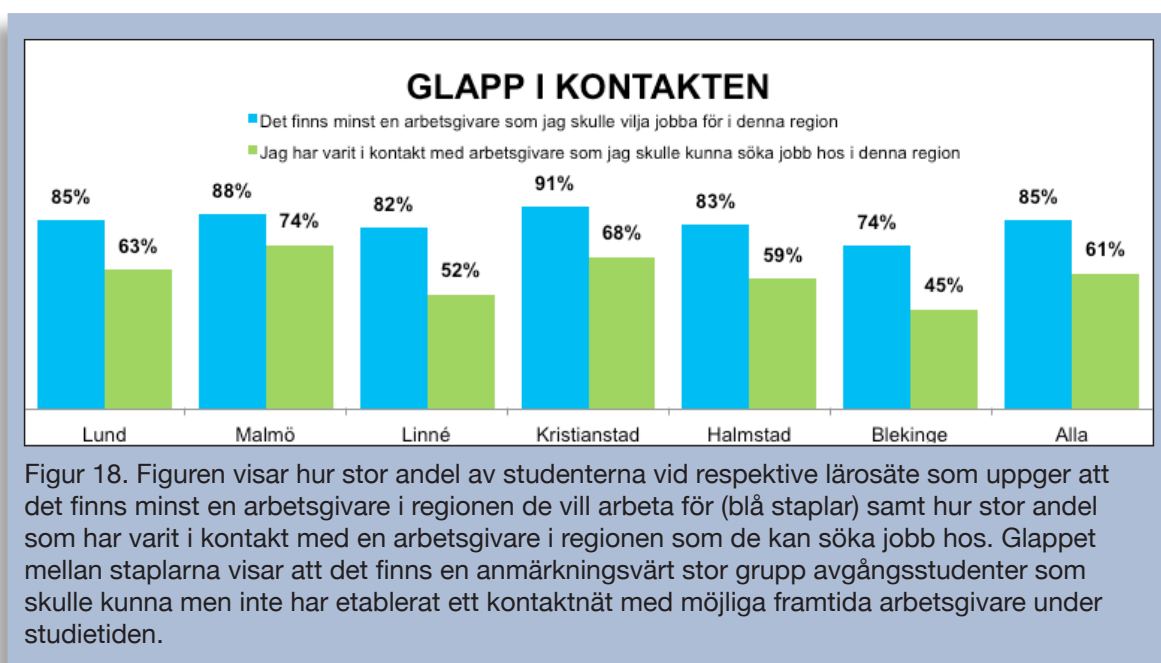
studenter svarar att det finns gott om olika intressanta arbetsgivare i regionen och lika många säger sig ha varit i kontakt med minst en arbetsgivare de skulle kunna söka jobb hos. Däremot är över en tredjedel av studenterna missnöjda med lärosätets arbete för att skapa kontakt med framtida arbetsgivare.

Om man bryter ned statistiken på de olika lärosätena fås en indikation om skillnader och likheter mellan dem (se Figur 15-17). Man bör vara försiktig med att dra för långtgående slutsatser för något enskilt lärosäte eftersom studentunderlaget varierar mellan olika lärosäten, men sammantaget ger resultatet en indikation om variationer mellan lärosäten. Studenterna vid Halmstad högskola och Linnéuniversitetet är de som är mest missnöjda med utbudet av arbetsgivare. Överlag är det strax över hälften av studenterna vid respektive lärosäte som tycker att det finns gott om arbetsgivare i regionen.



Det är anmärkningsvärt att de allra flesta av studenterna uppger att det finns minst ett jobb hos en arbetsgivare i regionen som de vill ha. Däremot finns det en tydlig polarisering mellan studenterna när det gäller lärosätets arbete med att skapa kontakt med potentiella framtida arbetsgivare. Ungefär hälften av studenterna tycker att de fått kontakt med möjliga arbetsgivare via sitt lärosäte, men minst en tredjedel av studenterna vid varje lärosäte håller inte med. Minst nöjda är studenterna vid Linnéuniversitetet där 61 procent upplever att lärosätet inte har skapat tillräckligt bra kontaktytor med arbetsmarknaden.

Personliga kontakter och nätverk blir allt viktigare på arbetsmarknaden, men har lärosätena hängt med i den utvecklingen? Studenternas svar visar på ett tydligt glapp mellan de som säger att det finns minst en arbetsgivare i regionen som de vill arbeta för och de som säger att de har varit i kontakt med en arbetsgivare de skulle kunna söka jobb hos (se Figur 18). Det är ett kontaktglapp på i genomsnitt 24 procent i Sydsverige, motsvarande en fjärdedel av studenterna. Det är en onödig svaghet i den regionala arbetsmarknaden där lärosätena kan spela en ännu mer aktiv roll i framtiden.

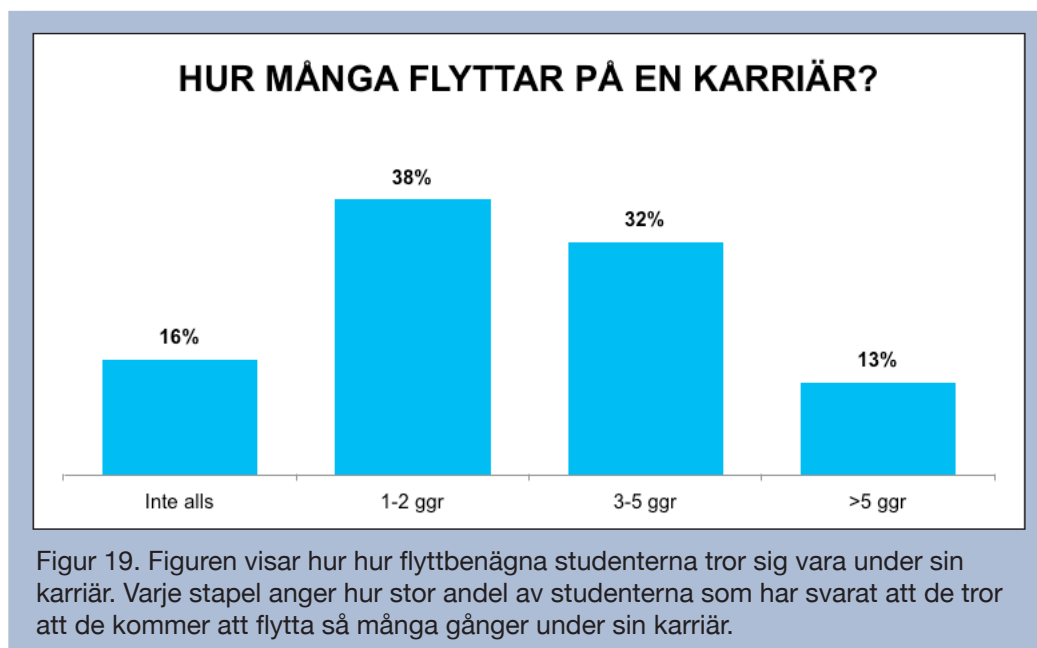


### Hur många flyttlass?

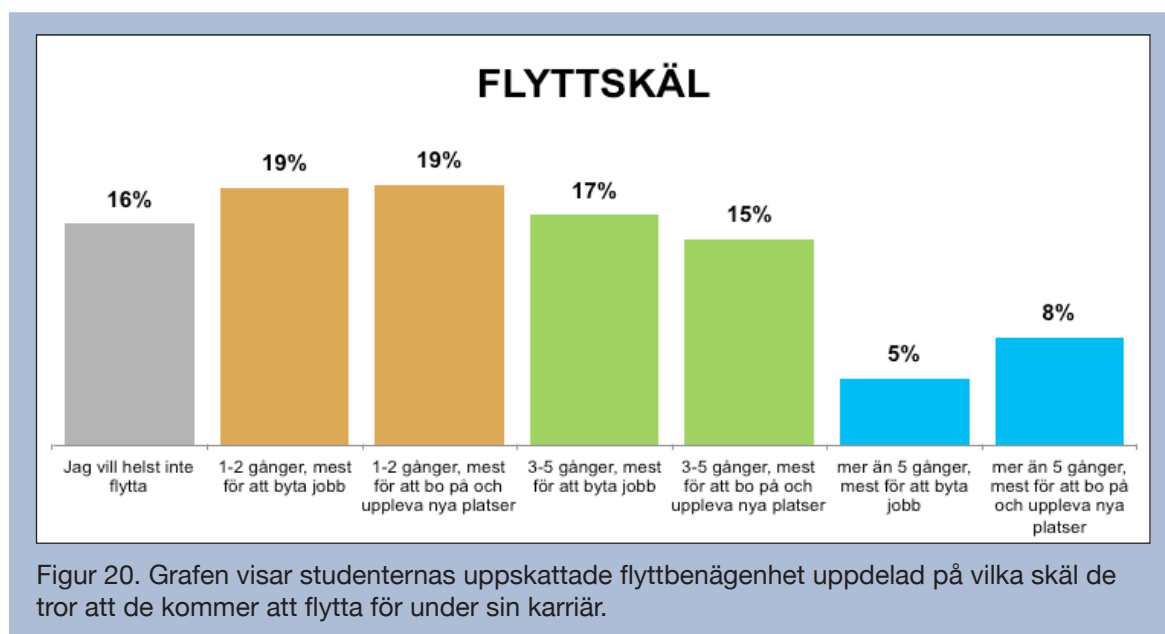
Ur ett regionalt perspektiv är det inte bara intressant hur de tillfrågade studenterna rör sig direkt efter examen, utan även hur de ser på sin framtida flyttbenägenhet. Det finns tydliga skillnader mellan flera grupper av studenter när de gäller hur de ser på sina framtida bostadsorter (se Figur 19).



16 procent av studenterna vill inte flytta alls och en ungefär lika stor andel vill flytta till nya orter mer än fem gånger under sin karriär. En majoritet tror att de kommer att byta bostadsort mellan en och fem gånger, och något fler tror att det blir en till två flyttar under karriären.

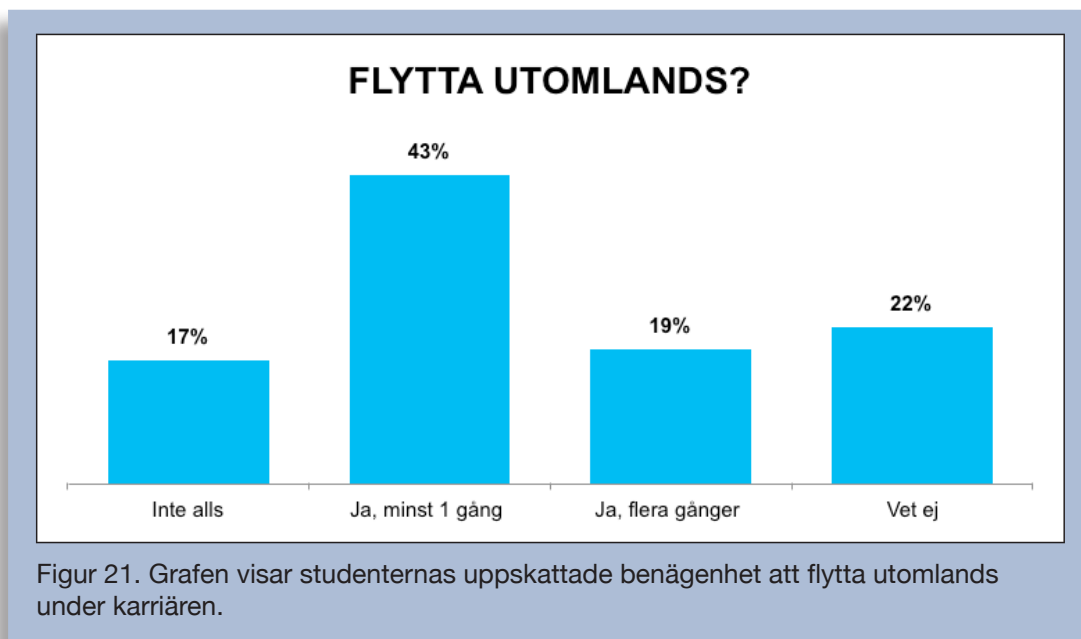


En närmare titt på varför studenterna tror att de kommer att flytta och byta bostadsort under sitt yrkesverksamma liv visar att karriärsmöjligheterna spelar stor roll vid förväntade framtida flyttningar, men även att upplevelsen av att bo på en ny plats har betydelse (se Figur 20). En region som vill attrahera de här studen-



terna i framtiden måste sannolikt kunna erbjuda en kombination av attraktiva karriärmöjligheter och en attraktiv boendemiljö. Det räcker inte med det ena. Det kan låta självklart, men trots det hamnar näringslivets roll i att skapa en attraktiv region ofta i bakgrunden.

Flyttbenägenheten är inte lika stor när studenterna får ta ställning till att flytta utomlands (se Figur 21). Studenterna vill flytta utomlands under sitt yrkesverksamma liv, men de flesta av dem verkar föreställa sig att det handlar om en flytt.



# Kapitel 3

## Jobbet

---

Det här kapitlet innehåller en fördjupad analys av civilekonom- och civilingenjörsstudenters syn på sina framtida karriärer och arbetsliv. De resultat som presenteras här bygger på svar från 277 sydsvenska studenter som har studerat till civilekonom eller civilingenjör och förväntades ta examen under 2013.

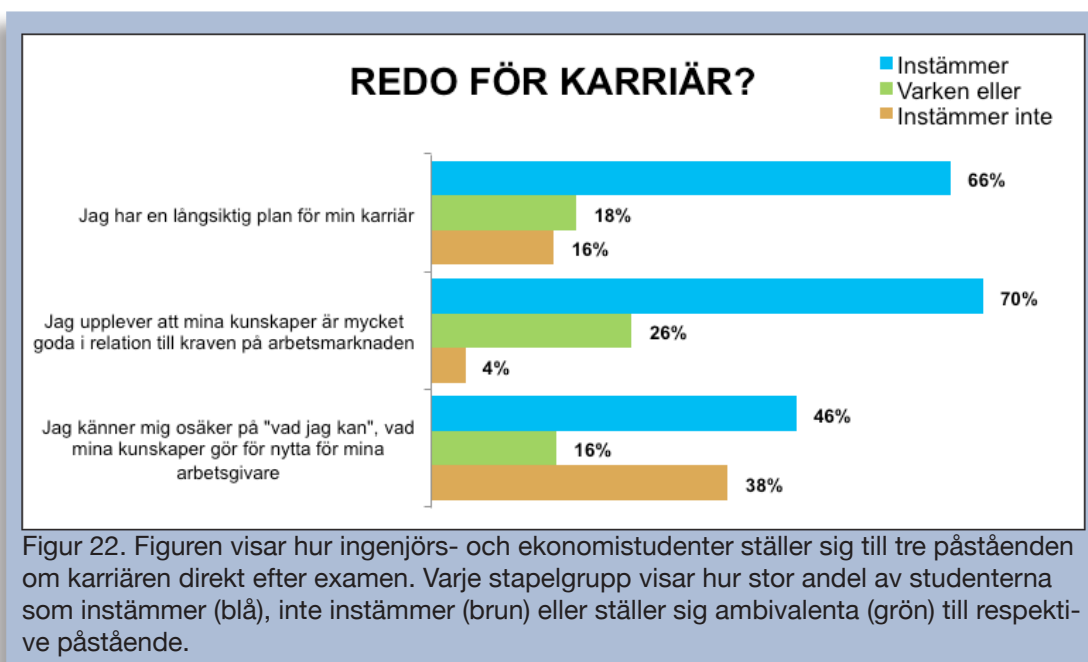
### *Från teori till karriär*

När studenterna ska påbörja sin karriär efter avslutade universitetsstudier ska deras kompetens, men också deras föreställningar och förhoppningar, matchas med efterfrågan på arbetsmarknaden. Det är lätt att få intrycket av att det är en enkel ekvation: universitet och högskolor utbildar  $x$  ingenjörer och företagen vill anställa  $y$  ingenjörer. Om  $x=y$  blir alla nöjda, annars uppstår kompetensbrist eller arbetslöshet. Självklart är det inte så verkligheten ser ut, men faktum är att den högre utbildningen allt mer har kommit att utformas i stuprörsform vilket ger ett falskt intryck av att det finns en specifik arbetsmarknad för varje utbildning. Samtidigt har det blivit allt vanligare att till exempel både ingenjörer och ekonomer påbörjar sina karriärer som konsulter inom brett definierade områden som management eller IT.

För många studenter är övergången mellan studier och yrkesliv förknippad med osäkerhet på olika vis. Ett exempel på detta är så kallat "Imposter Syndrome". Det innebär att framförallt unga känner sig som bedragare som egentligen inte besitter den kompetens de förväntas ha på sina arbetsplatser och därför oroar sig för att bli "påkomna". Studenterna i Handelskammarens undersökning ger uttryck för en väldigt tudelad bild av hur de ser på sin kompetens och karriär (se Figur 22). En tydlig majoritet av studenterna säger sig ha en långsiktig plan för sin karriär. Sju av tio studenter upplever att deras kompetens står sig i konkurrensen på arbetsmarknaden. Trots det uppger nästan hälften av studenterna att de är osäkra på vad de egentligen kan och hur de ska kunna bidra till produktiviteten hos en framtida arbetsgivare.

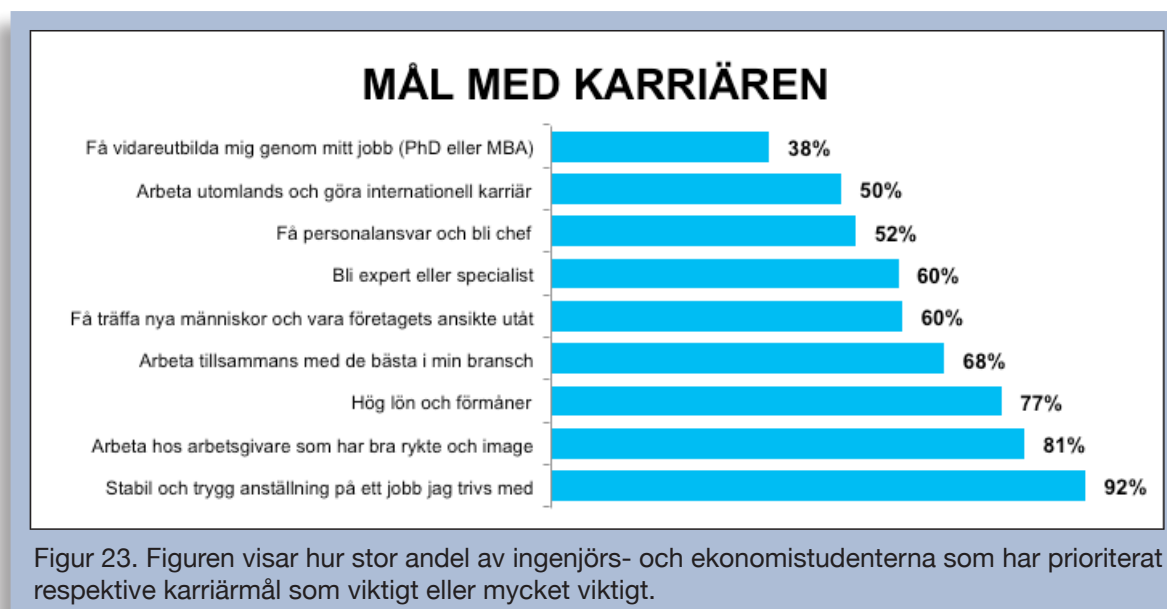
De vet vad de vill, de är ganska säkra på att få jobbet men de är inte säkra på vad de egentligen ska göra sen. Det kan tolkas som ett uttryck för att många högskoleutbildningar idag saknar en tillräcklig grad av tillämpningsmoment och träning av praktiska färdigheter, vilket leder till att många studenter saknar praktiska erfarenheter av den sektor de vill jobba inom. De har kunskapen men kan inte tillämpa den. Resultatet blir en dyr kunskapslucka för både individ och samhälle.





## Karriärmål

När studenterna får förhålla sig till olika karriärmål framträder en tydlig prioritering som är gemensam för både blivande civilekonomer och civilingenjörer: trygghet (se Figur 23). 92 procent av studenterna anger att en trygg och stabil anställning på ett trivsamt arbete är ganska eller mycket viktigt, följt av att arbeta hos en arbetsgivare som har bra rykte (81 procent) samt att få hög lön och förmåner (77 procent). Personlig utveckling och nya utmaningar är fortfarande viktigt för de allra flesta, men det är mål som kommer långt efter tryggheten.



Resultatet blir ännu tydligare om man isolerar vilka karriärmål studenterna tycker är särskilt viktiga (se Figur 24). Då ser prioriteringarna något annorlunda ut, men framförallt blir det tydligt hur mycket viktigare trygghet är än någonting annat. 65 procent av studenterna tycker att en trygg och stabil anställning är mycket viktigt, följt av att arbeta hos en arbetsgivare med bra rykte (31 procent) samt att få specialisera sig (24 procent). Det är kanske inte dessa studenter som syns i tävlingar och tidningsartiklar om entreprenörskap eller på topplistor över framtidens talanger, men det är viktigt att komma ihåg att de utgör en majoritet även om de inte syns och hörs mest.



Studenternas lista med mycket viktiga karriärmål visar också att vedertagna sanningar som att alla vill bli chef och göra internationell karriär helt enkelt inte stämmer, åtminstone inte för alla. Denna tendens får stöd ifrån andra håll, där chefsambition och internationell karriär i själva verket hamnar i skuggan av andra aspekter, så som utmaningar i arbetet eller trygghet i sin anställning.<sup>7</sup> Utöver längtan efter trygghet tycks karriärmålen bli allt mer individuella. Det betyder inte minst att arbetsgivare inte kan ta för givet hur anställda eller nyrekryterade vill utvecklas i framtiden eller vad som faktiskt lockar i en jobbannons.

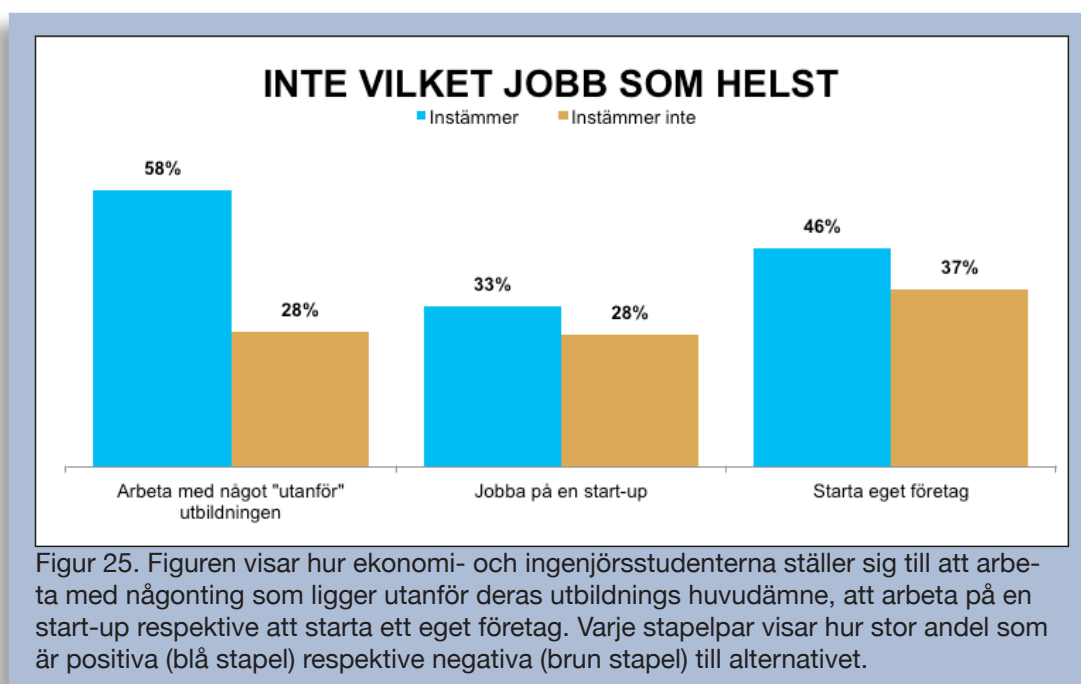
<sup>7</sup> KarriärBarometern 2013, Universum 2013.



## Stuprör, entreprenörer och start-ups

Det är små och medelstora företag som skapar flest nya arbetstillfällen i Sverige idag och enligt en studie från OECD är det framförallt små, unga företag som skapar nya jobb.<sup>8</sup> Det betyder emellertid inte att alla drömmer om att jobba på ett start-up.

Studenterna i Handelskammarens undersökning prioriterar en trygg och stabil anställning högre än alla andra karriärs mål (se föregående avsnitt), och det tycks göra avtryck i vilken typ av arbetsgivare de kan tänka sig att arbeta för (se Figur 25).



Bara en tredjedel av studenterna är positivt inställda till att arbeta på ett start-up-företag och nästan lika många är tydligt motvilliga till det. Något fler studenter, 46 procent, kan tänka sig att starta egna företag, men även i detta fall finns det en tydligt motvillig opinion av ungefär samma storlek. Det är en stor andel av studenterna som inte tar tydlig ställning varken för eller emot start-ups och entreprenörskap. En välvillig tolkning av resultatet är att de skulle vara positiva om rätt tillfälle bara dök upp, men det kan lika väl vara så att de är helt ointresserade av den här typen av karriärvägar. Framtidens kompetens lockas inte enbart av de nyaste start-up-företagen utan tvärtom finns det en efterfrågan som understryker exempelvis erfarna industriföretags roll på framtidens arbetsmarknad (det är något vi återkommer till i Kapitel 4).

<sup>8</sup> *The Dynamics of Employment Growth: New Evidence from 18 Countries*, Chiara Criscuolo, Peter N. Gal, Carlo Menon, OECD 2014.

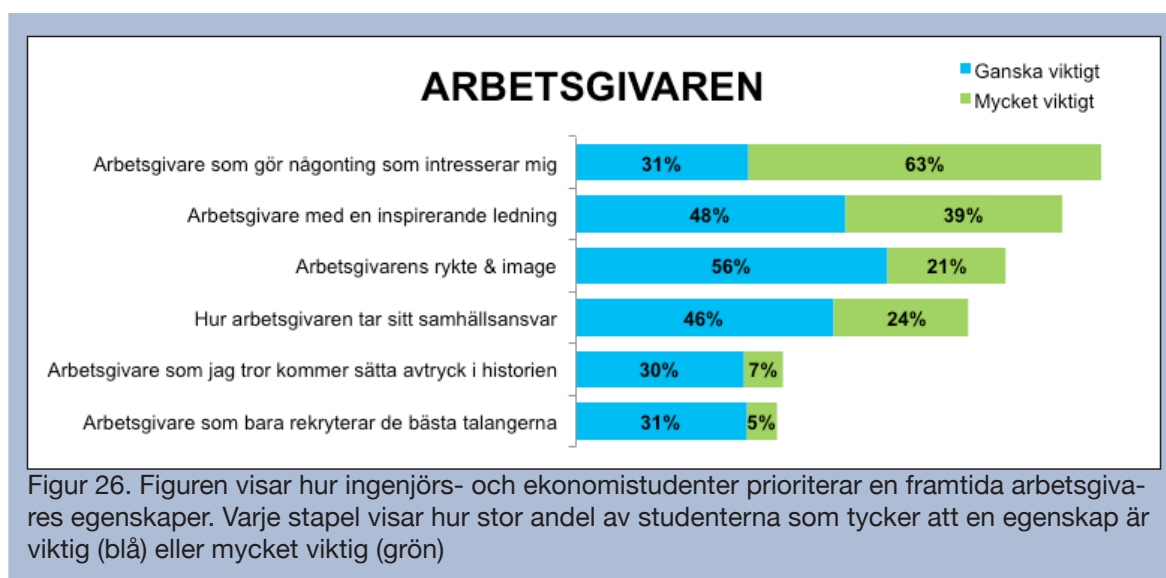




Det är även anmärkningsvärt att mer än hälften av studenterna kan tänka sig att arbeta med någonting som inte har att göra med det huvudsakliga fokusområdet för deras utbildning. Stuprör mellan den högre utbildningen och arbetsmarknaden riskerar att hämma snarare än främja matchningen, särskilt om studenter och/eller arbetsgivare tar stuprörstrukturen för given och begränsar sitt sökande till snäva delar av arbetsmarknaden. Framförallt motsvarar inte stuprörsindelningen dagens arbetsmarknad. Lärosäten som BTH och LTH erbjuder en uppsjö av olika civilingenjörs- och masterutbildningar, men indelningen motsvarar inte olika utan överlappande arbetsmarknader för de färdigutbildade ingenjörerna. Många ingenjörer påbörjar sina karriärer som IT- eller managementkonsulter, vilket innebär att de mer eller mindre arbetar med uppgifter som till stor del ligger utanför deras utbildningsprogram. Utbildningens inriktning kan istället ses som ett nödvändigt men inte tillräckligt underlag för den framtida karriären. De sydsvenska studenterna verkar vara öppna för det och förhoppningsvis är arbetsgivarna det också.

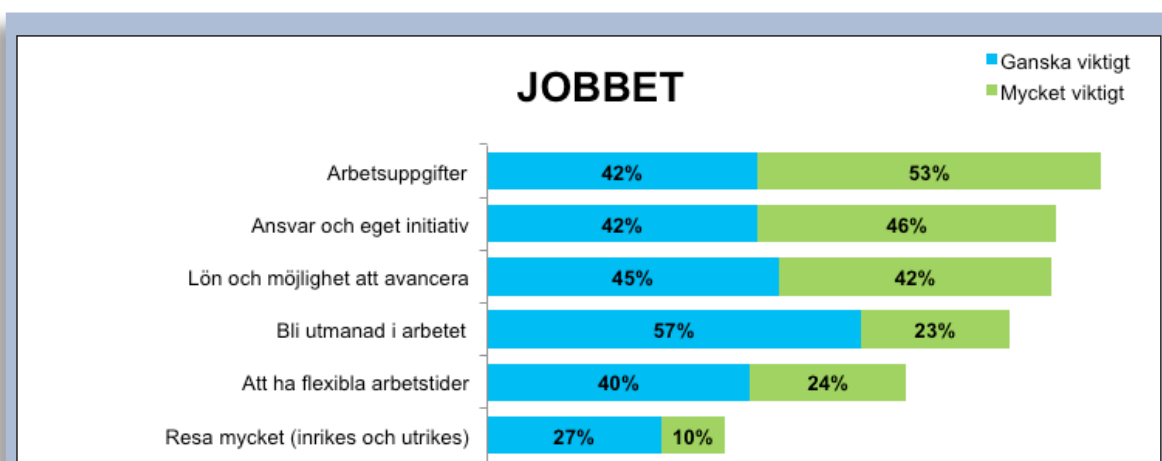
### Förväntningar på första jobbet

Framtidens arbetsmarknad handlar inte bara om tillgång och efterfrågan på olika kompetenser, utan också om synen på arbetsgivaren, jobbet och arbetsplatsen. Förväntningarna på arbetsgivaren är kanske inte att de ska förändra världen, men hur de uppfattas och vilka ambitioner de har spelar en avgörande roll (se Figur 26). Studenterna i Handelskammarens undersökning vill i första hand söka sig till arbetsgivare som gör någonting som intresserar dem. Det handlar inte enbart om spännande arbetsuppgifter utan om hela företagets eller organisationens verksamhet. Det stämmer också väl överens med att studenterna prioriterar arbetsgivare med inspirerande ledningar och bra rykte. Mer än hälften av studenterna tycker att det är viktigt hur arbetsgivaren tar sitt samhällsansvar och en fjärdedel tycker att det är mycket viktigt.



Det är anmärkningsvärt och intressant att studenterna så tydligt prioriterar arbetsgivarens verksamhetsinriktning över att arbeta i en organisation som samlar de bästa ekonomerna eller ingenjörerna. Det kan tolkas som att ideal och visioner spelar en tydlig roll för hur unga formar sin karriär. Karriären omfattar inte bara det egna visitkortet utan vilken övergripande verksamhet man bidrar till.

När det gäller jobbet står arbetsuppgifterna i centrum (se Figur 27). Det är inte självklart att ta vilka arbetsuppgifter som helst för att få arbeta för en viss arbetsgivare. När arbetsgivarens rykte och image ställs mot arbetsuppgifterna svarar 53 procent att utformningen av arbetsuppgifter är mycket viktigt medan 21 procent svarar att arbetsgivarens rykte och image är mycket viktiga. Däremot är det bara 23 procent som säger att det är viktigt att de får utmanande arbetsuppgifter på jobbet. Valet av arbetsuppgifter handlar alltså inte uteslutande om viljan att utvecklas och avancera. Tvärtom kanske det ska tolkas som en vilja att slippa göra uppgifter som uppfattas som för enkla eller ointressanta. 42 procent tycker att det är mycket viktigt att det finns möjligheter att avancera, men bara 23 procent ser det som ett mål att bli utmanade i sitt arbete. Det är en uppfattning som kan komma att förändras när studenterna väl har etablerat sig i arbetslivet, men det är också en indikation på att många söker andra typer av motivation.



Figur 27. Figuren visar hur ekonomi- och ingenjörstudenterna prioriterar framtids jobbs egenskaper och innehåll. Varje stapel visar hur stor andel av studenterna som tycker att respektive alternativ är viktigt (blått) eller mycket viktigt (grönt).

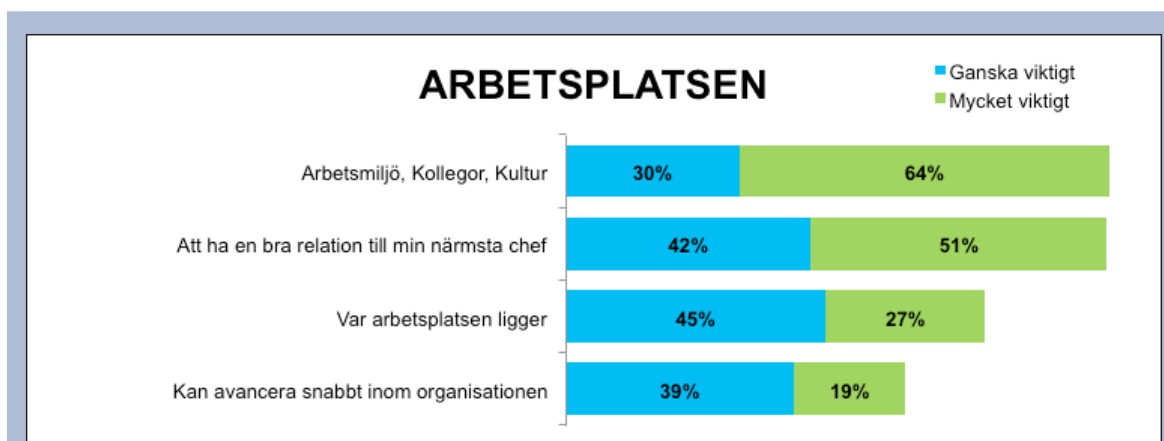
Det finns också en intressant skillnad mellan att få eget ansvar och att ha flexibla arbetstider. Ofta, inte minst när det handlar om hur 80-talister utmärker sig på arbetsmarknaden, klumpas de här två sakerna ihop. Studenterna prioriterar att få ta ansvar och kunna ta egna initiativ, men det handlar inte bara om att få komma och gå som man vill. Glappet mellan de här två kategorierna kan tolkas som att studenterna vill ha utrymme att bevisa sig på egen hand, kanske för att få avancera snabbare? En annan tolkning är att studenterna uttrycker en önskan om



balans mellan privatliv och arbete, trots att gränserna mellan dem suddas ut allt mer. Andra undersökningar har visat att detta är en trend på stadig frammarsch, i synnerhet bland de som står inför att påbörja sin karriär under de kommande åren.<sup>9</sup>

Miljön och klimatet på arbetsplatsen spelar en avgörande roll för jobbet (se Figur 28). När arbetsplatsen ställs mot jobbet och arbetsgivaren väger den betydligt tyngre. 64 procent av studenterna tycker att arbetsmiljö och kollegor är mycket viktigt, viktigare än arbetsuppgifter (53 procent), lön (42 procent) samt arbetsgivarens rykte och image (21 procent). Att gå till jobbet ska vara något roligt, inte bara en plikt.<sup>10</sup>

Det är intressant att notera att bara en knapp femtedel av studenterna tycker att det är viktigt att snabbt kunna avancera i organisationen. Det är viktigt att kunna göra det, men det är inte lika viktigt att det händer snabbt. Relationen till den närmsta chefen spelar också en viktig roll. Med hänsyn till studenternas svar på andra frågor handlar det om att den närmaste chefen ska erbjuda eget ansvar, men också vara en vägvisare och ett stöd för att på sikt avancera inom organisationen. Det är ett ledarskap som skiljer sig väldigt mycket mot föregående generations chefer, men det betyder inte att det är rätt eller fel.



Figur 28. Grafen visar hur ekonomi- och ingenjörstudenter prioriterar egenskaper som har att göra med deras framtida arbetsplats. Varje stapel visar hur stor andel av studenterna som tycker att det alternativet är viktigt (blått) eller mycket viktigt (grönt).

72 procent av studenterna tycker att det är viktigt var arbetsplatsen ligger, 27 procent tycker att det är mycket viktigt. Andelen studenter som tycker att det är viktigt var arbetsplatsen ligger är större än andelen studenter som tycker det är viktigt att kunna avancera snabbt inom organisationen på jobbet. Det borde vara tänkvärt för både företagsledare och politiker på alla nivåer. Precis som i

<sup>9</sup> *KarriärBarometern 2013*, Universum 2013.

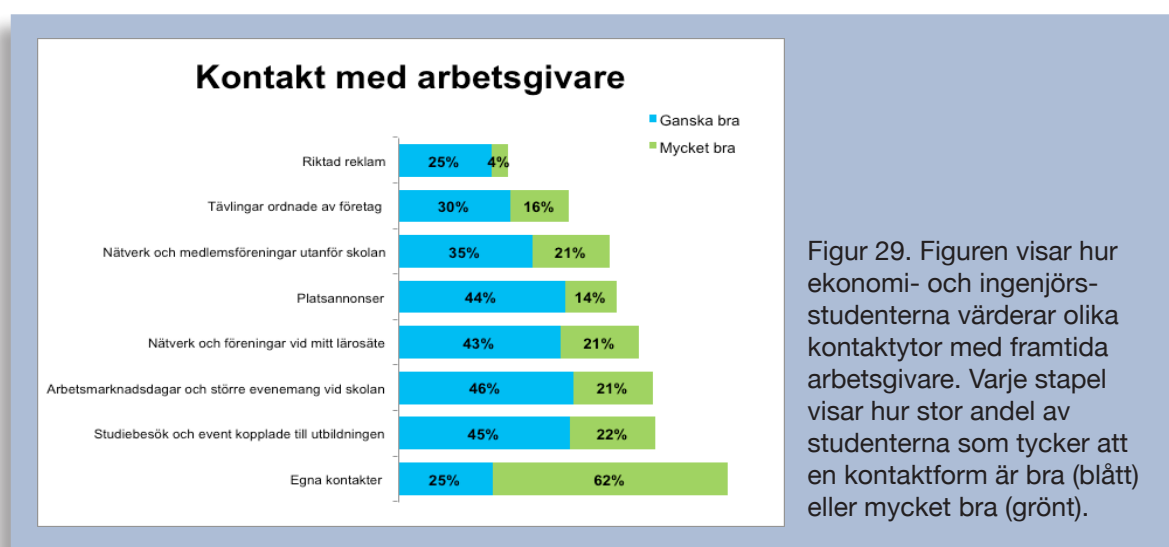
<sup>10</sup> *Generationsanpassat ledarskap – från Pearl Harbor till Pearl Jam*, Linus Jonkman, TUK Förlag 2011, sid 84.



tidigare avsnitt är det ett uttryck för att tillgänglighet spelar roll. Hur lång tid det tar att resa till och från jobbet är en allt viktigare pusselbit i vardagen. Det betyder att större tillgänglighet och kortare restider också leder till större arbetsmarknadsregioner och bättre matchning på arbetsmarknaden.

### Kontakt, ansökan och lön

Att hitta och söka jobb är en kritisk och långt ifrån enkel del av matchningen på arbetsmarknaden. Till att börja med ska studenterna hitta, och helst komma i kontakt med, potentiella arbetsgivare. Många företag lägger ned mycket tid och pengar på att nå och få kontakt med studenter på väg mot examen, men det är tydligt att olika kanaler skiljer sig avsevärt åt ur studenternas perspektiv (se Figur 29).



Riktad reklam från företag är det minst uppskattade sättet att få information från potentiella arbetsgivare. En knappt tredjedel svarar till och med att det är en direkt dålig kommunikationsväg. Olika typer av tävlingar har blivit allt mer populära verktyg bland företag för att identifiera duktiga studenter, men det är bara en liten grupp av studenter som tycker att det är det bästa sättet att få kontakt med företag. Det betyder inte att tävlingar är någonting dåligt, men som arbetsgivare ska man vara medveten om att man bara når en begränsad andel av studenterna. Det kan också fungera som en positiv sorteringsmekanism om ett företag är ute efter att attrahera tävlingsinriktade studenter inom något särskilt ämnesområde.

Nätverk, personliga möten, studiebesök och egna kontakter är de komponenter som studenterna föredrar för att hitta framtida arbetsgivare. Resultatet stämmer



väl överens med hur arbetsgivarna resonerar. Enligt en undersökning från Svenskt Näringsliv föredrar företag att rekrytera nya medarbetare genom kontakter och nätverk, hellre än genom arbetsförmedlingens platsannonser.<sup>11</sup>

De egna nätverkens växande betydelse innebär också en växande tröskel till arbetsmarknaden för de utan egna nätverk. I en annan liknande undersökning svarade kring en tredjedel av studenterna att det största hindret för att de ska kunna få jobbet de vill ha är deras upplevda brist på rätt kontakter.<sup>12</sup> Om högskoleutbildningar prioriterar ökad teoretisering framför samverkan med framtida arbetsgivare riskerar de studenter som fokuserar på att plugga och få bra betyg att få svårt att hitta ett jobb efter examen. Det är rimligtvis studentens eget ansvar att skaffa sig ett nätverk och bygga upp kontakter med arbetsgivare under studietiden, men det borde ligga i lärosätens intresse att främja en sådan utveckling. Framförallt då studenterna själva utgår ifrån att kontakter är den mest effektiva kanalen till en anställning.<sup>13</sup>

Istället är signalen från utbildningarna ofta snarast den motsatta, att kurser och betyg är det enda som spelar roll. Exempelvis är det många civilingenjörsutbildningar som inte erbjuder arbetsplatsförlagd praktik som en del av utbildningen, trots att civilingenjör ska vara en yrkesexamen. Det är i de flesta fall inte tillräckligt att som student gå på en arbetsmarknadsdag under sista året av utbildningstiden och sedan hoppas på att få ett jobb.

Det bör också noteras att studenterna uppfattar att föreningar och nätverk vid lärosätet är viktigare än föreningar utanför. Det ska ställas i kontrast till att framförallt Linnéstudenterna uttrycker ett tydligt missnöjde med lärosätets förmåga att skapa kontakter med framtida arbetsgivare i regionen. Lärosätena är en viktig kontaktyta mellan studenter och arbetsgivare som av studenternas svar att döma ofta underutnyttjas.

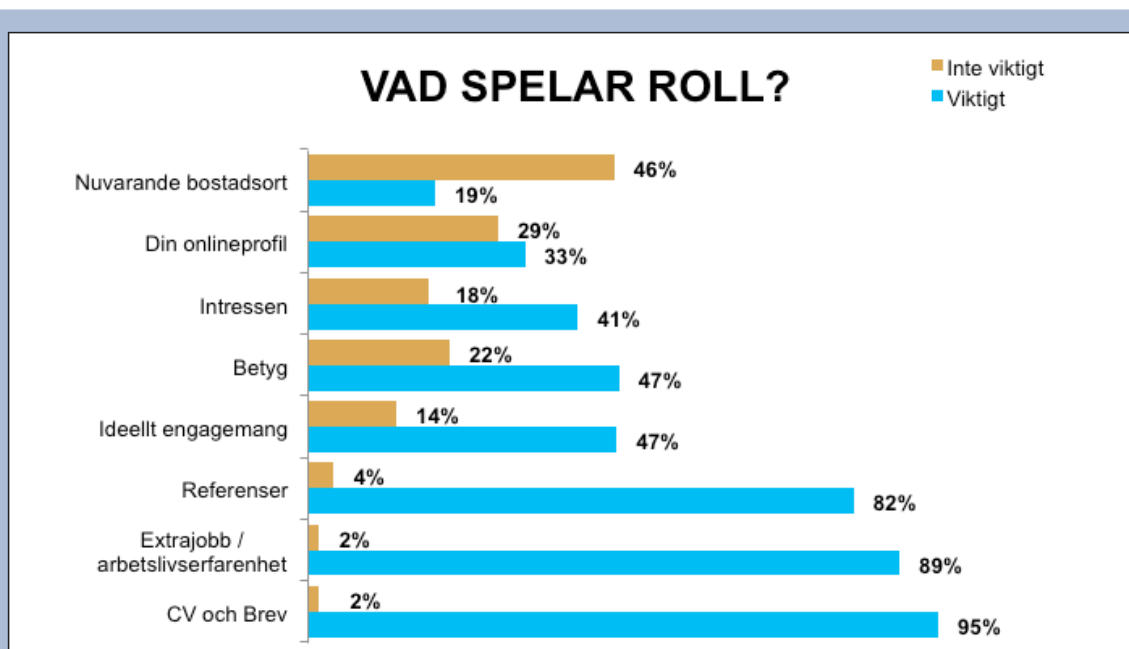
Studenterna är överlag medvetna om att kontakter, men också arbetslivserfarenhet och referenser, spelar en stor roll i jobsökandet. När de får rangordna vad som är viktigt i en jobbsökan är det CV och brev, arbetslivserfarenhet och referenser som är absolut viktigast (se Figur 30). I tidigare avsnitt har det framkommit att studenterna definitivt kan flytta för att få ett bra jobb och de förväntar sig också att deras nuvarande bostadsort inte ska spela någon roll för deras framtida arbetsgivare. Det kräver emellertid att bostadstillgången och pendlingsmöjligheterna runt arbetsplatsen är goda, annars ställer det till problem för företag som vill rekrytera nya människor till regionen.

11 *Rekryteringsenkäten 2014: Bättre matchning med fler inträdesjobb*, Patrik Karlsson, Svenskt Näringsliv, mars 2014.

12 *Svenska drömjobbet 2013*, Manpower Work Life, 2013.

13 *Arbetsmarknaden för nytutexaminerade akademiker*, JUSEK, 2013.





Figur 30. Figuren visar hur studenterna tror att framtida arbetsgivare värderar olika delar av deras profil och ansökan. Varje stapelpar visar hur stor andel av studenterna som bedömer att ett alternativ är viktigt (blått) eller oviktigt (brunt).

Det råder en viss osäkerhet om vilken roll onlineprofiler spelar. Enligt en undersökning från Stockholms Handelskammare kontrollerar 45 procent av de tillfrågade företagen nya kandidater via Facebook och 42 procent via LinkedIn.<sup>14</sup> Knappt hälften av studenterna tror att ideellt engagemang spelar en viktig roll i en ansökan och en lika stor andel tror att betyg spelar roll. Detta är intressant eftersom det finns en tydlig avvägning mellan dessa två kategorier. En student kan välja att fokusera mer på att plugga och få höga betyg, eller engagera sig ideellt vid sidan om studierna. Ett överdrivet fokus på betyg i kombination med allt mer teoretiska utbildningar riskerar att leda till att studenter väljer bort arbetslivserfarenheter och nätverksbyggande för att höja betygssnittet lite till, vilket inte med självklarhet gör dem mer anställningsbara efter examen.

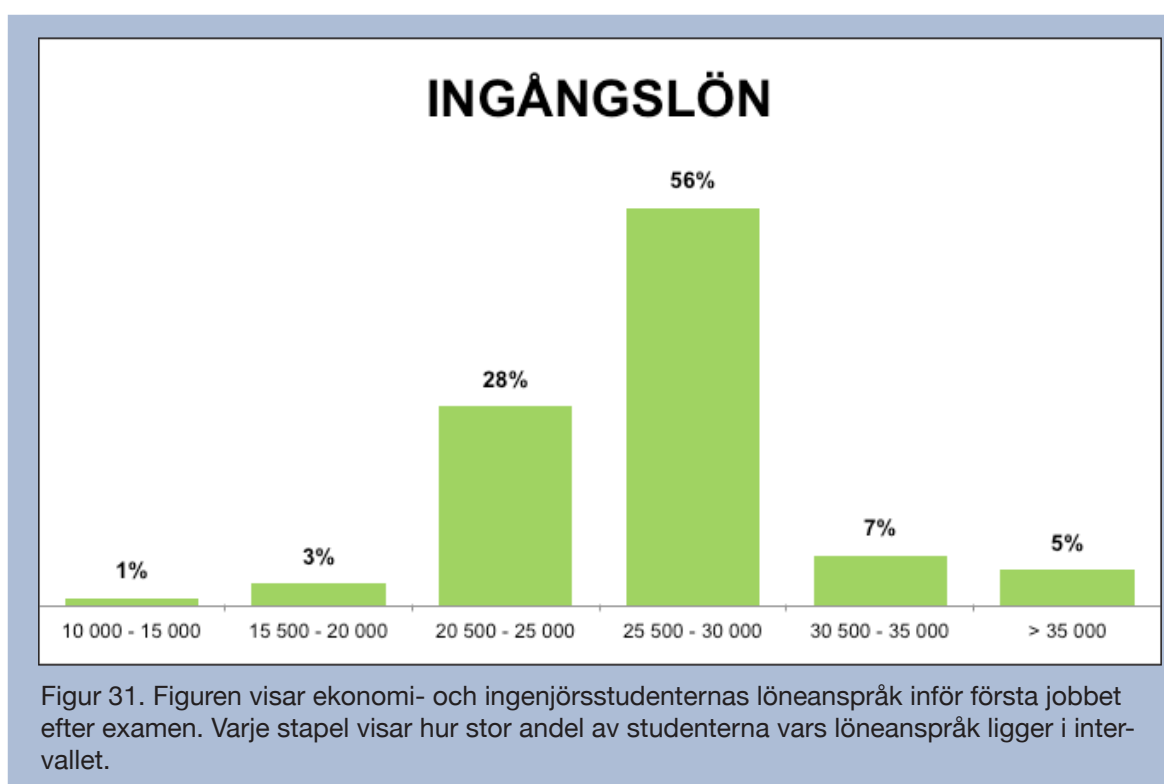
Det kan tyckas självklart att 95 procent av studenterna svarar att CV och brev är särskilt avgörande för en jobbansökan. Samtidigt är det egentligen förvånande att rekryteringsprocessen till så stor del ska bygga på två dokument som skrivs samman specifikt för processens skull – att jobbsökande har kommit att handla om att sticka ut i en hög med utskrivna A4-sidor. Resultat från en annan undersökning pekar på att även om CV anses vara ett av de viktigaste verktygen för rekrytering används det bara regelbundet av ungefär 60 procent av företagen.<sup>15</sup> Arbetsgivare och lärosäten bör fråga sig hur man genom att kombinera studenternas prioritering av personliga kontakter och nätverk samt tillgången till digitala

<sup>14</sup> Så rekryterar företagen i framtiden, Stockholms Handelskammare Analys 2014-2.



verktyg kan förbättra rekryteringsprocessen. Studenternas uppfattning om vad som spelar roll i en jobbsökan kan i värsta fall jämföras med förutsättningarna för ett så kallat "cold call", det vill säga när en försäljare ringer till en vilt främmande människa för att sälja någonting. Det borde inte behöva vara grundbulten i matchningen mellan högskolestudenter och arbetsgivare i Sverige år 2014.

En stor del av första jobbet är lönen. När ekonom- och ingenjörstudenterna i Handelskammarens undersökning får ange vilken ingångslön är de ganska överens om var nivån borde ligga (se Figur 31). De allra flesta vill ha mellan 25.500 och 30.000 kr, medan några kan tänka sig mindre och några få vill ha mer. Studenternas önskemål stämmer ganska väl överens med och ligger till och med lite under de rekommenderade ingångslönerna för ingenjörer och ekonomer. Vad som däremot är intressant är hur lönen beror på var de bosätter sig och börjar arbeta.



15 *Rekrytering i svenska företag – Rätt kompetens, verktyg, tid, stöd och strategier för att finna kompetensen?*, Charlotta Stern, Karl Wennberg och Elina Fergin, Ratio rapport nr 5, oktober 2013, sid 17.



Ekonomiprofessorn Enrico Moretti har i sin forskning visat att var människor bor har blivit viktigare än någonsin.<sup>16</sup> I städer med framgångsrika företag inom vad Moretti kallar innovationssektorn är lönenivåerna för alla typer av jobb, även utanför innovationsföretagen, högre än i andra städer. I framgångsrika städer tjänar alla lite mer, men betyder det då att städer med lägre lönenivåer är mindre framgångsrika? Eller betyder det att städer kan ledas in i en positiv, självförstärkande spiraleffekt med fler specialistjobb som innebär högre lönenivåer? För varje jobb som skapas i innovationssektorn skapas det nya jobb i andra sektorer på samma ort. Enligt Morettis forskning skapas det i USA på lång sikt fem lokala arbetstillfällen utanför den teknik- och kunskapsintensiva sektorn för varje arbetstillfälle som skapas inom den.<sup>17</sup> Det är ett argument som borde väga tungt för att lokala och regionala beslutsfattare ska investera i ett bättre företagsklimat för att lyfta sin region.<sup>18</sup>

Högre lön kan också i någon mån kompensera andra brister. När 500 personer i Malmöregionen fick frågan om de var beredda att ta ett nytt jobb som innebär en dubbelt så lång arbetspendling svarade 41 procent nej.<sup>19</sup> 63 procent av nej-sägarna ångrade sig däremot om det nya jobbet också skulle innebära en löneökning på 10.000 kr/månad.

---

16 *The New Geography of Jobs*, Enrico Moretti, Houghton Mifflin Harcourt, Boston New York 2012.

17 Ibid, sid 60.

18 *Se Krympande eller växande städer? - framgångsrecepten för urban och regional utveckling runt om i landet*, Nima Sanandaji, Reforminstitutet och Sanandaji AB 2013.

19 *Stad i Rörelse – Den upplevda stadens mobilitet och globala konkurrenskraft*, Joakim Lundblad och Jessica Ulfgren, Sydsvenska Industri- och Handelskammaren 2014, sid 28.

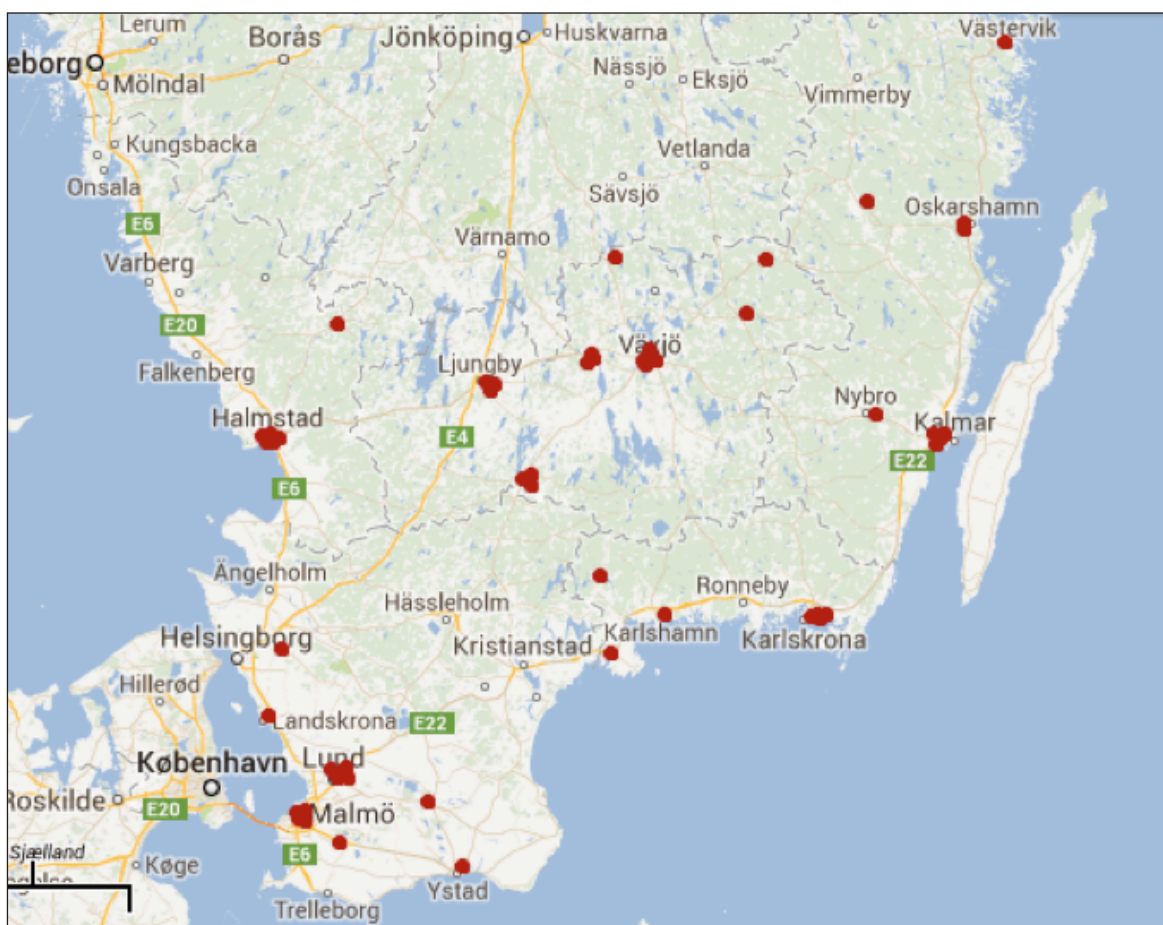




# Kapitel 4

## Ur företagens perspektiv

I det här kapitlet presenteras resultatet från intervjuer med 50 företag som tillsammans ansvarar för över 20 000 arbetstillfällen i Sydsverige. Intervjuerna har huvudsakligen riktat sig till HR-chefer, men i vissa fall även till chefer med personal- och rekryteringsansvar inom företaget. Det minsta företaget i undersökningen har 18 anställda i Sydsverige och det största har 3 500. Företagen är lokaliserade över hela Sydsverige med visst fokus på större tätortsområden (se Figur 32).



Figur 32. Kartan visar var de intervjuade företagen ligger och hur de är spridda över Sydsverige. Varje prick motsvarar en intervju på ett företag.



## Erfarenhet och ny kompetens

Kompetensförsörjningsproblemen ser inte likadana ut i alla företag. 41 procent av de intervjuade företagen upplever att det är lika svårt att hitta rätt kompetens idag som det var för fem år sedan, medan var fjärde upplever att det har blivit svårare. I en annan liknande undersökning från 2013 var det ungefär lika stora andelar som uppgav att de hade respektive inte hade problem med kompetensförsörjningen.<sup>20</sup> Kompetensförsörjningen är alltså inte ett enda problem som drabbar alla på samma vis, utan en grupp av olika problem som drabbar olika företag i olika utsträckning.

Företagens kompetensförsörjning handlar inte bara om att rekrytera nyutexaminerade studenter, utan även om erfaren och senior personal. Högskole- och gymnasiestudenter kan alltså inte förväntas täcka hela företagets behov av ny kompetens. Däremot är det relevant att fråga sig vad som är en rimlig balans mellan rekryteringen av ny respektive erfaren personal. De intervjuade företagen uppger att de i genomsnitt rekryterar 70 procent personer med tidigare arbetslivserfarenhet och 30 procent nyutexaminerade från högskoleutbildningar eller gymnasiet. För stora och medelstora företag är bristen på kandidater med arbetslivserfarenhet eller särskilda expertkunskaper den vanligaste orsaken till rekryteringssvårigheter.<sup>21</sup>

Det är relevant att fråga sig vad som skulle kunna göras för att öka andelen ny kompetens i företagets rekrytering. Det skulle både främja företagen, som står inför att förlora mycket erfarenhet och uppbyggd kompetens i takt med att 40-talisterna går i pension, och samtidigt motverka ungdomsarbetslöshet.

De intervjuade företagens samlade svar på vilka problem som uppstår i deras rekrytering visar hur kompetensförsörjningsutmaningen kan delas upp i två övergripande delproblem: personberoende problem (kompetens) och platsberoende problem (tillgänglighet) (se Figur 33).

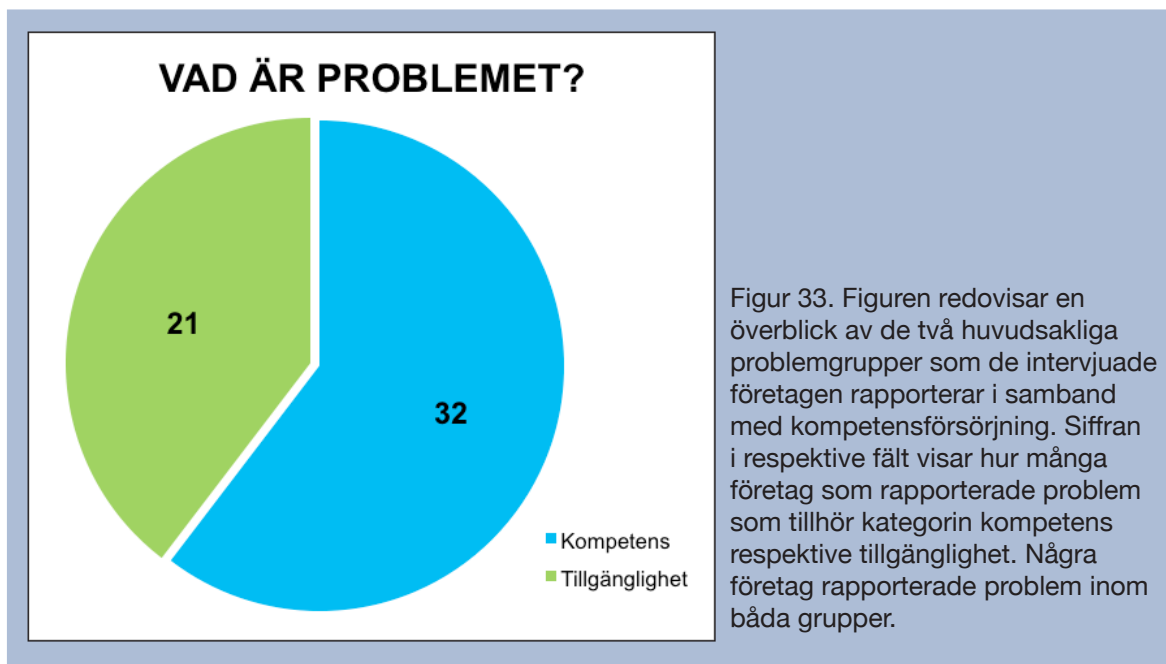
Det enskilt största problemet är att hitta rätt kompetens. Vad beror då det på? Enligt företagen handlar det framförallt om brist på erfarenhet och specialistkompetens, men också om att för få söker sig till vissa branscher och yrken på grund av att de inte uppfattas som attraktiva. Det stämmer överens med att 77 procent av studenterna tycker att arbetsgivarens rykte och image är viktigt eller mycket

---

<sup>20</sup> *Rekrytering i svenska företag – Rätt kompetens, verktyg, tid, stöd och strategier för att finna kompetensen?*, Charlotta Stern, Karl Wennberg och Elina Fergin, Ratio rapport nr 5, oktober 2013.

<sup>21</sup> *Ibid*, sid 8.





viktigt i valet av framtida arbetsgivare (se Kapitel 2). När företagen får beskriva vilka kompetenser som saknas är det framförallt produktions-, drift och klassiska teknikorienterade ingenjörskompetenser som efterfrågas. Detta är ett potentiellt växande problem eftersom inte alla som utbildar sig till civilingenjörer idag väljer att arbeta som maskinoperatörer och produktionsledare.

Den andra stora gruppen består av tillgänglighetsrelaterade problem. Det omfattar till exempel dåliga pendlingsförbindelser och kommunikationer, att det geografiska läget påverkar tillgången till kompetens eller flyttbenägenheten negativt samt i mer tätbefolkade områden bristen på bostäder. Bristande pendlingsmöjligheter och förbindelser innebär att många arbetsplatser i praktiken blir isolerade från omgivande regioner. Därmed blir de också beroende av att hitta arbetssökande med rätt kompetens i den omedelbara omgivningen eller attrahera människor som kan tänka sig att bosätta sig just där. I tidigare avsnitt redogjordes det för studenternas pendlingsbenägenhet som tydligt avtar vid 45-60 minuters restid. Det innebär att företagets lokala arbetsmarknad ligger inom 45 minuter från arbetsplatsen. Bättre förbindelser kan bidra till att sänka restiden, öka res-tidsavståndet och därmed också förbättra matchningen på den lokala arbetsmarknaden. Forskningsresultat visar mycket riktigt också att utbyggd infrastruktur och ökad tillgänglighet leder till omfattande produktivitetsvinster i hela regionen.<sup>22</sup>

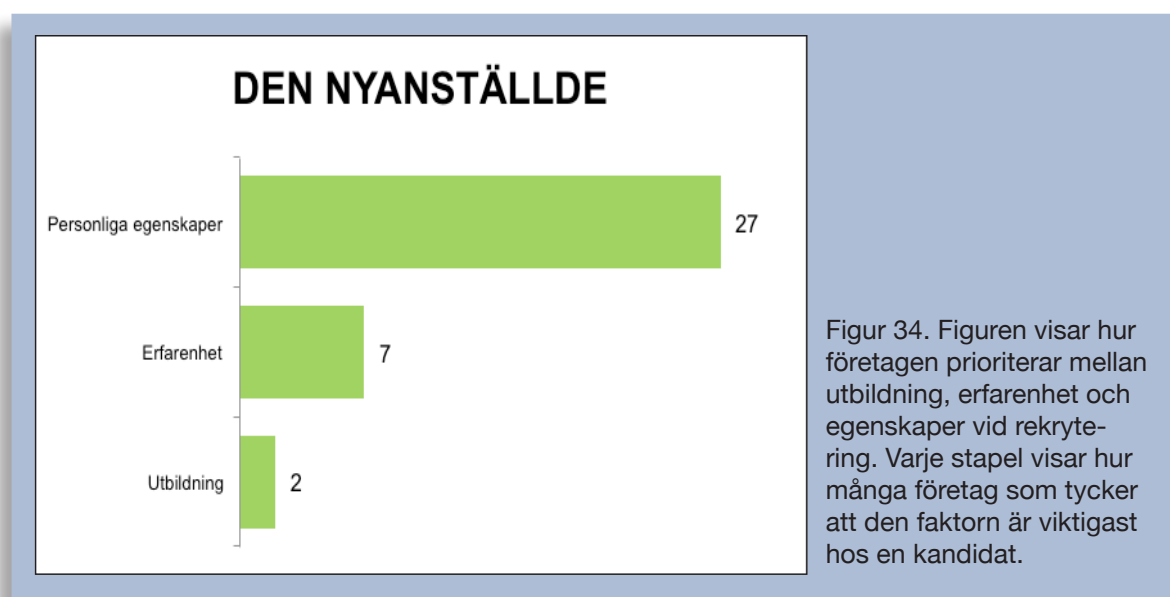
<sup>22</sup> Närhetseffekten – hur bättre infrastruktur leder till högre produktivitet, E22 AB, Sydsvenska Industri- och Handelskammaren 2014.



Sammantaget visar företagens upplevda problembild att det finns ett stort behov och en tydlig roll för samverkan mellan näringsliv, lärosäten och politiker på alla nivåer att konkretisera kompetensförsörjningsproblemet och bidra till lösningen. Exempelvis genom att öka tillgängligheten med hjälp av bättre infrastruktur och öka kontaktytorna mellan ungdomar och potentiella arbetsgivare både inom och mellan regioner.

### Bilden av den nyanställde

Utbildning är inte allt. När företagen nyanställer är personliga egenskaper viktigast (se Figur 34). När de fick ta ställning till vad som är absolut viktigast vid en nyanställning svarade 27 företag att personliga egenskaper är viktigast. Sju företag menade att erfarenhet är viktigast för dem vid en rekrytering. Endast två företag tyckte att formell utbildning var viktigast. Sju företag svarade att det är omöjligt att skilja de här faktorerna åt och att det krävs en kombination av dem. Sanningen ligger sannolikt någonstans mellan utbildning, erfarenhet och personliga egenskaper. I flera av intervjuerna poängterades det att utbildning, och till viss del även erfarenhet, är nödvändigt beroende på vilken typ av tjänst det handlar om, men att det inte är tillräckligt för en framgångsrik rekrytering.



Detta resultat är inte tänkt att användas för att skilja på personliga egenskaper och utbildning, däremot sätter det de olika faktorerna i förhållande till varandra. I en annan undersökning uppgav drygt 40 procent av de tillfrågade företagen att det saknas kandidater med relevant arbetslivserfarenhet, medan knappt 20 procent upplevde att det saknades kandidater med relevant utbildning.<sup>23</sup> Företagens

<sup>23</sup> Rekrytering i svenska företag – Rätt kompetens, verktyg, tid, stöd och strategier för att finna kompetensen?, Charlotta Stern, Karl Wennberg och Elina Fergin, Ratio rapport nr 5, oktober 2013, sid 8.

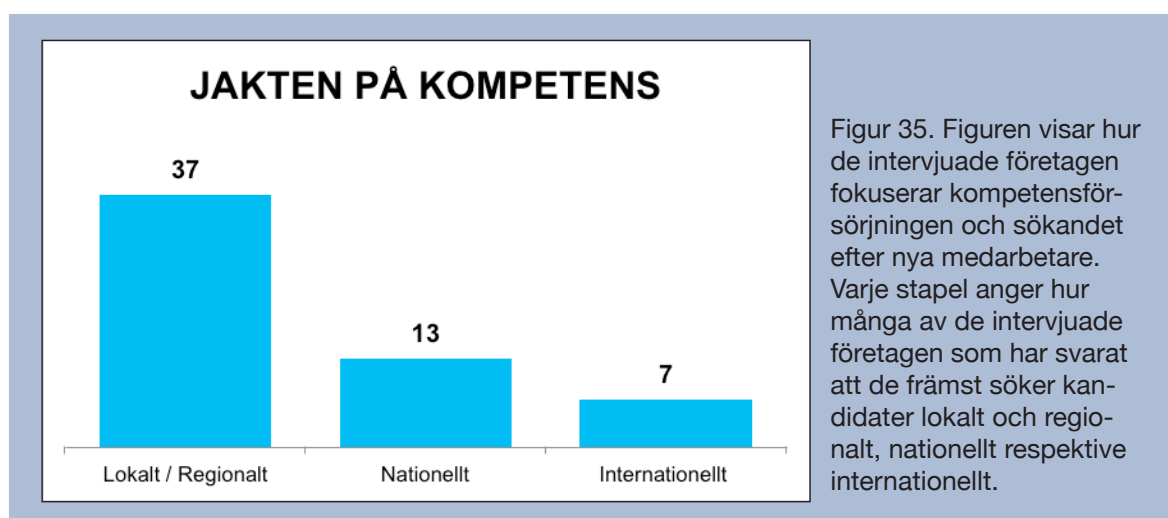


samlade svar indikerar att formell utbildning ensamt varken kan förklara eller lösa framtidens kompetensförsörjningsproblem. Det är sannolikt ett mer komplext problem än så.

En majoritet av de intervjuade företagen tycker att arbetssökandes förväntningar på arbetsgivaren brukar vara rimliga och motsvara vad företagen kan leva upp till. Men en fjärdedel av företagen upplever att framförallt nytexaminerade högskolestudenter har för höga förväntningar på sin framtida arbetsgivare. Det gäller framförallt löneanspråk och krav på att avancera snabbare inom företaget. Flera av de intervjuade företagen tar upp problemen med att vissa orter har generellt lägre lönenivåer som inte motsvarar studenternas förväntningar.

### *Inte bara vad, utan var?*

För att tala om kompetensförsörjning räcker det inte med att behandla vilken kompetens som efterfrågas. Det spelar också roll var företagen söker efter den kompetens de behöver. Företagen i Handelskammarens undersökning förlitar sig framförallt på att rekrytera lokalt och regionalt (se Figur 35).



De flesta av företagen förlitar sig främst på att hitta nya anställda lokalt eller inom regionen. Flera företag uttrycker också att det är viktigt att nya medarbetare har en lokalförankring. Det motiverades bland annat med att personen då har en bostad, har tillgång till ett lokalt och regionalt nätverk samt att det blir lättare att behålla kompetensen. Detta är ett förhållningssätt som i någon mån står i strid med den benägenhet som studenterna uppvisade att vilja flytta från sin studieort (se Kapitel 1). Det finns en risk att företagen försöker rekrytera nya medarbetare



och få dem att stanna på en ort som de redan har bestämt sig för att flytta ifrån. Med tanke på att studenterna i många fall var positivt inställda till att flytta till flera olika (andra) delar av Sydsverige efter examen kan det vara värdefullt för ett företag att fokusera på interregional rekrytering snarare än att enbart inrikta sig på det närmast liggande lärosätet. Överlag finns det anledning att tro att ett bättre samarbete som innefattar näringsliv, lärosäten och politik både inom och mellan regioner kan vara nödvändigt för både arbetsmarknaden och kompetensförsörjningen i stora delar av Sydsverige i framtiden.



# Kapitel 5

## Framtiden

---

Syftet med den här rapporten är att konkretisera några av utmaningarna som är förknippade med framtidens kompetensförsörjning med fokus på Sydsverige. I det här kapitlet används resultaten från tidigare kapitel för att formulera konkreta problem som lärosäten, kommuner, regioner och näringsliv kan gå vidare med att lösa tillsammans.

Att uppnå en effektiv samverkan mellan å ena sidan lärosäten och näringsliv och å andra sidan högskolestudenter och deras framtida arbetsgivare är svårt, men väldigt viktigt. Och det blir enklare om man samarbetar och lär av varandra. I det här kapitlet presenteras ett antal förslag för att katalysera och underlätta sådana samarbeten i framtiden.

### *Gammal politik och attraktiva regioner*

När de sydsvenska studenterna i Handelskammarens undersökning funderar på var de vill etablera sig efter examen är det tydligt att karriärmöjligheterna väger tungt. Det är inte bara en plats som lockar, utan vad man kan göra där. Det är kanske inte så konstigt, men det är viktigt inte minst för kommuner och regioner som funderar på hur man ska attrahera fler inflyttande i framtiden. Bra arbetsgivare lockar fler människor, och bra företagsklimat lockar fler arbetsgivare.

Studenternas förhållande till var de ska bo och arbeta i framtiden visar på två tydliga trender. För det första sker det en snabb urbanisering i Sverige, men den omfattar inte bara huvudstaden. Tvärtom är det faktiskt fler studenter som kan tänka sig att bo i Malmö om fem år än i Stockholm. För det andra tycker de flesta studenter att deras studieort är attraktiv, men många tycks benägna att flytta ändå. Den största utmaningen för Sydsvenska regioner och kommuner är inte att övertyga studenterna om att stanna kvar, utan att visa på möjligheterna i hela Sydsverige.

Det är lätt att få intrycket av att nyttan med ett regionalt lärosäte är att lyckas behålla så många studenter som möjligt efter examen, men det stämmer inte riktigt. Att studenter vill söka sig vidare, till städer eller kanske bara till en annan region, behöver inte vara en förlust. De blir i någon mån ambassadörer för regionen och genom deras framtida kontaktnät knyts regionen till omvärlden. Däremot är det en förlust att inte lyckas attrahera studenter från andra sydsvenska lärosäten. En majoritet av studenterna i undersökningen är beredda att rekommendera sin



studieort till andra människor med motsvarande studiebakgrund, och många av dem kan tänka sig att bo i stora delar av Sydsverige. Att de flyttar betyder inte att de inte kommer tillbaka eller blir viktiga ambassadörer för regionen på andra vis. Det är någonting som både kommuner och företag behöver förhålla sig till när det gäller att främja inflyttning och rekrytera nya medarbetare.

När studenterna ska välja bostadsort är tillgänglighet och skolor högt prioriterade. Nästan 90 procent av studenterna anger att infrastruktur och tillgänglighet både inom regionen och till omvärlden är viktigt för dem. Det är också viktigt för den regionala arbetsmarknaden. Människors benägenhet att arbetspendla är begränsad till ungefär 45 minuters restid. Det betyder att inom 45 minuter från bostaden bör arbetsplatsen finnas, eller vice versa för företag som söker ny arbetskraft. Att tillgången till bra skolor påverkar valet av bostadsort är en viktig påminnelse om att skolfrågorna spelar en viktig roll för varje kommuns och regions framtida utveckling. Och kommunerna har mycket att lära av varandra – Skåne har både Sveriges bästa och näst sämsta skolkommun.<sup>24</sup> Skolan är inte minst en framtidsutmaning för Malmö.

För att studenterna ska få en överblick av möjligheterna i hela Sydsverige och Öresundsregionen måste olika regioner och kommuner samverka, och även inkludera näringsliv och lärosäten. Inom innovationsforskningen används en *trippel-helix-modell* för att beskriva och organisera samverkan mellan forskning, näringsliv och offentlig sektor. På motsvarande vis behövs en struktur för löpande trepartssamarbete mellan lärosäten, regioner och kommuner samt näringsliv när det kommer till studenters framtida karriärförutsättningar.

Handelskammarens undersökning visar att sydsvenska studenter mycket väl kan tänka sig att etablera sig i Sydsverige, men de kräver bra företagsklimat och karriärmöjligheter, hög tillgänglighet och bra skolor för att göra det. Det är upp till politiker i kommuner och regioner att skapa de möjligheterna.

Mot den bakgrunden föreslår Handelskammaren följande:

- I syfte att utveckla attraktiva regioner för både människor och näringsliv behöver sydsvenska kommuner och regioner gemensamt prioritera grundläggande frågor som företagsklimat, infrastruktur, kollektivtrafik och skola. Det behövs tydligare samarbeten och erfarenhetsutbyten mellan kommuner i Sydsverige för att goda exempel ska kunna spridas och hela regioner ska kunna växa och utvecklas tillsammans.

---

<sup>24</sup> *Förnuft och Känsla - en evidensbaserad syn på skolkommuner*, Sydsvenska Industri- och Handelskammaren Analys 1:2014.





- De regionala kollektivtrafikmyndigheterna i Sydsverige bör gå samman och gemensamt bilda en organisation för att öka möjligheterna till arbetspendling i hela Sydsverige. Det är inte bara pendlingen inom utan också över kommun- och länsgränser som spelar roll för växande regionala arbetsmarknader.<sup>25</sup>
- Det behövs strukturer för löpande samverkan mellan lärosäten, regioner och kommuner samt näringsliv, en trippel-helix-modell för samverkan. Studenter bör under sin studietid få en överblick av vilka möjligheter som finns i hela Sydsverige och Öresundsregionen, inte bara på studieorten. En sådan här struktur för löpande samverkansarbete kan med fördel användas för att implementera flera av förslagen i nästa avsnitt.

## Teori, praktik och kontakt

En majoritet av ingenjör- och ekonomistudenterna i Handelskammarens undersökning uppger att det finns minst en arbetsgivare i deras region som de skulle vilja arbeta för, men betydligt färre har varit i kontakt med en arbetsgivare de skulle kunna söka jobb hos efter examen. Glappet kan bland annat förklaras av att en dryg tredjedel av studenterna, bland studenterna vid Linnéuniversitetet är de en majoritet, inte upplever att de genom sitt lärosäte har fått kontakt med potentiella arbetsgivare.

Lärosätet är en viktig plattform för att skapa och utveckla kontakter mellan studenter och framtida arbetsgivare. Studiebesök, arbetsmarknadsdagar och nätverk genom föreningar vid lärosätet är några exempel på kontaktytor som studenterna tycker fungerar, men det räcker inte med att bara träffas. Företagen i undersökningen signalerar tydligt att de saknar relevant praktisk erfarenhet bland ansökningarna när de rekryterar nya medarbetare. Behovet av praktisk erfarenhet och bristen på kontaktskapande är två saker som med fördel skulle kunna kombineras bättre genom fördjupad samverkan mellan lärosäte och näringsliv.

Att arbetsgivare vill rekrytera kandidater med relevant arbetslivserfarenhet innebär i någon mån att de efterfrågar inte bara en viss kunskapsmassa utan också förmågan att omsätta den i praktisk nytta. Det efterfrågar studenterna också. 70 procent av ekonomerna och ingenjörerna i undersökningen uppger att deras kunskaper står sig i konkurrensen på arbetsmarknaden, men samtidigt är nästan hälften osäkra på att de faktiskt kan skapa nytta hos en framtida arbetsgivare. De har kunskapen, men saknar förmågan att tillämpa den. Det kan bland annat förklaras av att många högskoleutbildningar innehåller för lite tillämpningsmoment och träning av praktiska färdigheter. I en annan undersökning anser en majoritet, 65 procent, av de tillfrågade företagarna att högskolan har till uppgift att förber-

<sup>25</sup> Se *Sydtrafiken - gränslöst resande*, Sydsvenska Industri- och Handelskammaren Rapport 3.2013



da studenterna för yrkeslivet, men endast 28 procent tycker att lärosätena uppnår detta mål.<sup>26</sup> Det här glappet missgynnar både studenter och arbetsgivare. Därför behövs det fler sätt för dem att knyta kontakt och samarbeta redan under utbildningstiden.

Mot den bakgrunden föreslår Handelskammaren följande:

- Sydsvenska lärosäten borde tillsammans genom samarbete och benchmarking satsa på att öka andelen examensarbeten och examensuppsatser som skrivs hos eller i samarbete med en extern uppdragsgivare, exempelvis ett företag eller en organisation, som också utgör en potentiell arbetsgivare. De exjobb och uppsatser som redan genomförs i samarbete med en extern uppdragsgivare bör utvärderas för att ta till vara på erfarenheter av samverkan och förbättra den i framtiden. Detta är ett projekt som Lärosäten Syd är särskilt lämpade att ta sig an.
- Det behövs ett gemensamt regelverk för exjobb, praktik och andra typer av samverkan som gör det enkelt för lärosäten och företag att samverka. Stora skillnader i regler och processer för att exempelvis ta emot praktikanter eller examensarbetare innebär en tröskel för företag som vill skapa kontaktytor med studenter. Samma regler bör i så stor utsträckning som möjligt gälla på alla utbildningar vid alla lärosäten. Det behövs inga nya lagar för att uppnå detta, bara samarbete och koordinering både inom och mellan lärosäten. Även detta är någonting som Lärosäten Syd har goda förutsättningar för att utföra.
- Samtliga ingenjörsutbildningar bör erbjuda studenterna möjligheten att genomföra poänggivande arbetsplatsförlagd praktik.
- Potentiella arbetsgivare både inom regionen och från andra regioner bör bjudas in för att bidra aktivt med verksamhetsrelevanta tillämpningsproblem och projekt som kan integreras i olika delar av undervisningen.

---

<sup>26</sup> Företagens syn på högre utbildning, Patrick Krassén, Svenskt Näringsliv, april 2013



## Rapportförfattare:

**Joakim Lundblad**

Senior Policyanalytiker

joakim.lundblad@handelskammaren.com

**Martin Larsson**

Praktikant

## Research och bearbetning:

**Sahar Zia**

**Carin Rehncrona**

Layout och grafik:

Martin Larsson

Omslagsbilder:


Jon Åslund,

hämtad från Flickr Creative Commons (framsida)

Sigfrid Lundberg,

hämtad från Flickr Creative Commons (baksida)





Sydsvenska Industri- och Handelskammaren är en privat organisation med drygt 2 800 medlemsföretag i Skåne, Blekinge, Kalmar, Kronobergs och södra Hallands län. Handelskammarens avdelning för analys och kommunikation bedriver påverkansarbete för att skapa ett bättre företagsklimat i Sydsverige, bland annat med avseende på kompetensförsörjning och infrastruktur. Handelskammaren arbetar även med att erbjuda stöd till medlemsföretag i form av utbildningar och service inom internationell handel samt att sammaföra företagare i nätverk och möten.

Fler rapporter finns på: [www.handelskammaren.com](http://www.handelskammaren.com)



**Handelskammaren**  
I sydsvenska företags intresse