

2017:5

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja

# Allt hänger på mig

– unga och arbetslivet



**FUTURION**

## OM SKRIFTEN

I syfte att fördjupa diskussionen utgick vi från vår tidigare rapport "Generationskrock på jobbet? – om värderingar i framtidens arbetsliv". Ett frågebatteri om värderingar, balans mellan arbete och fritid, arbetsmiljö, karriär och livslångt lärande samt chef- och ledarskap togs fram för att användas i diskussioner i fokusgrupper. En fördel med fokusgrupper jämfört med andra undersökningsmetoder, är att de inte bara ger svar på vad personer tycker utan också varför de tycker som de gör.

I tre fokusgrupper deltog totalt 21 personer i åldern 16–33 år. Några av deltagarna gick i gymnasiet, vissa studerade och en del hade nyligen börjat jobba eller hade några års erfarenhet av arbetslivet.

Målet med fokusgrupperna var att fånga upp svar och nya tankemönster hos unga och försöka förstå vad dessa kan få för inverkan på framtidens arbetsliv.

Skriften avslutas med en intervju med Maria Boström, ergonom/legitimerad sjukgymnast och disputerad forskare på Arbets- och miljömedicin vid Göteborgs universitet. Där berättar hon om sin forskning och att många unga ser sig som solospelare med mycket eget ansvar.



## Innehåll

Förord .....	sid 1
Trygghet = ett fast jobb = bostad och nyckel till vuxenlivet .....	sid 2
Balans mellan arbete och fritid – mitt eget ansvar .....	sid 4
Verklighetsglappet mellan skola och jobb .....	sid 5
Först jobb och erfarenhet – sedan chef .....	sid 6
”Allt är mitt ansvar” .....	sid 7
Resultat .....	sid 8
Slutsatser .....	sid 8
Solospelare med mycket eget ansvar .....	sid 9

# FÖRORD

Unga i dag bär på andra värderingar än tidigare generationer och detta påverkar arbetslivet. Futurion har i en tidigare rapport, ”Generationskrock på jobbet? – om värderingarna i framtidens arbetsliv”, undersökt vad de större aktörerna, såväl svenska som internationella, som undersöker ungas värderingar dragit för slutsatser om unga i arbetslivet. Det var framför allt fyra områden som stack ut i de olika undersökningarna. Unga söker stabilitet i högre grad än tidigare generationer, de värdesätter balans mellan arbete och fritid, de ser annorlunda på lärande och utbildning och de är inte så intresserade av att axla en chefsroll.

Är de attityder och värderingar som unga verkar dela verkligen generationsspecifika? Eller är de snarare ett uttryck för den livsfas som de unga befinner sig i? Vad menar unga med att de vill ha balans mellan arbete och fritid? Hur betydelsefull är en karriär och ett livslångt lärande? Är intresset för chefskap egentligen så lågt bland unga eller är det bara svårt för unga att se sig i den rollen när de knappt har etablerat sig på arbetsmarknaden?

Futurions uppdrag är att ge insikter om framtidens arbetsliv. Därför fokuserar vi särskilt på framtidens kollegor, medarbetare och chefer – det vill säga dagens unga. Syftet med den här skriften är att hitta fler svar på frågorna ovan och borra djupare i hur unga ser på sitt framtida arbetsliv.

Våra resultat vittnar om ett starkt individuellt fokus och en övertygelse om att allt är möjligt. Det är många unga som går in i arbetslivet med bilden av att arbetsmiljö, anställningsförhållanden och en hållbar karriär hänger på dem själva.

Unga som grupp blir ofta undersökta utifrån ett generationsperspektiv. Att veta hur unga resonerar kan vara nyckeln och svaret på vilka produkter som ska tas fram, hur samhället utvecklas och vilka värderingar som kommer att prägla framtiden. För att kunna vara en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att ha förståelse för hur unga ser på sitt framtida arbetsliv. De arbetsgivare som lyckas möta ungas behov och värderingar kommer att ha lättare att möta framtiden.

**Det är många unga som går in i arbetslivet med bilden av att arbetsmiljö, anställningsförhållanden och en hållbar karriär hänger på dem själva.**



Ann-Therése Enarsson  
vd, Futurion

# TRYGGHET = ETT FAST JOBB = BOSTAD OCH NYCKEL TILL VUXENLIVET

En fast anställning värderas högt av unga. Hela 87 procent av respondenterna i Ungdomsbarometerns undersökning Workforce 2020<sup>1</sup> svarade att en fast anställning är mycket eller ganska viktig. Kan det vara så att önskan om ett fast jobb och trygghet beror på längtan efter att få en bostad, få banklån eller att få bryta sig loss från sina föräldrar? Eller kanske handlar det om att unga har vuxit upp i en snabbvärdig värld och att trygga anställningsformer i dag blir allt ovanligare och därför mer åtråvärda?

**” Trygghet är fast anställning och inga skräppuppgifter.**

(Kille 25 år)



I Futurions fokusgrupper är trygghet synonymt med fast anställning. Men det handlar också om arbetets innehåll.

Ett fast jobb ger trygghet som i sin tur ger nyckeln till andra saker, som till exempel bostad, semester, sjukförsäkring och föräldraledigt. Det är då livet kan börja på allvar intygar deltagarna.

Deltagarna i fokusgrupperna uppger att det i princip inte finns någon nackdel med att ha ett fast jobb. Då har du trumfkortet på handen och kan själv ställa krav i större utsträckning än om du har en tillfällig anställning. De tycker också att unga är mer tåliga mot otryggheten, eftersom de till exempel ofta inte har hunnit bilda familj eller har ansvar för barn.

**” Att ha semester någon gång vore kul, det har jag aldrig haft.**

(Tjej 24 år)



Yrkesgruppen journalister kommer upp i samtliga fokusgrupper. Deltagarna resonerar kring att en fast anställning är ovanlig inom den branschen och hur jobbigt det måste vara. Kollektivavtal nämns endast i en av grupperna när de diskuterar trygghet. Generellt är kunskapen och förståelsen för hur svensk arbetsmarknad fungerar ganska låg i fokusgrupperna.

Tidsbegränsade anställningar är vanligare för unga än för äldre. Hela 56 procent av de som har en tidsbegränsad anställning är 16-24 år. Totalt är det cirka 15 procent av hela arbetsmarknaden som har en tidsbegränsad anställning.<sup>2</sup> Att vara tillfällig anställd kan vara en besvärlig situation. I fokusgrupperna lyftes att arbetsgivaren då kan pröva den anställda ordentligt. En person sade att efter att hon blev fast anställd vågade hon säga ifrån och gå med i facket. När hon var tillfällig anställd var hon rädd för att förlora jobbet om hon till exempel tyckte att arbetsbelastningen var för stor. Statistik visar att det är vanligare bland yngre än bland äldre att undvika att föra fram kritiska synpunkter.<sup>3</sup> Frågan är om det inte snarare beror på anställningsformen och risken att förlora jobbet, än att det är just unga som drar sig för att föra fram kritiska synpunkter.

I artikeln "Gen Z rakt in i arbetslivet" framgår att 53 procent av de som är under 20 år strävar efter att bli egna företagare.<sup>4</sup> I Futurions fokusgrupper är det få som kan tänka sig att bli företagare. Möjligtvis senare i livet, men först handlar det om att få in en fot

## ” En bra arbetsmiljö är en miljö där man backar varandra och vi litar på varandra.

(Kille 16 år)



på arbetsmarknaden. Statistik visar också att det är få unga som faktiskt är företagare och att fler killar än tjejer är det. 2016 var det, bland sysselsatta i åldern 18–24 år, 2,8 procent killar och 1,3 procent tjejer som var egna företagare.<sup>5</sup> Några få deltagare i Futurions fokusgrupper nämner att det kan vara inlåsande att bli företagare. De resonerar som så att då blir du bra på just det du gör vilket skulle kunna göra det svårare att byta jobb eller få en fast anställning i framtiden. Den generella bilden i fokusgrupperna är att det är kämpigt och osäkert att vara företagare. Deltagarna upplever också livet som egenföretagare som riskfyllt eftersom du inte har tillgång till samma trygghetssystem som om du har en anställning.

Entreprenörer är de som har en helt egen idé och är något alldeles extra. Det är ingen av deltagarna i fokusgrupperna som känner igen sig själva i begreppet entreprenör.

## ” Man måste riskbuffra jättemycket om man ska bli egen företagare.

(Tjej 18 år)



En god arbetsmiljö och trevliga kollegor värdesätts högt av unga. I valet av arbetsgivare toppar enligt studien Ungdomsfokus 2016, trevlig miljö och trevliga kollegor.<sup>6</sup> Fokusgrupperna delar denna uppfattning. När arbetsmiljö ska diskuteras kommer frågan om bra kollegor upp först.

Detta tenderar att vara ännu viktigare om jobbet inte känns kul, det tråkiga med jobbet kan då kompenseras av roliga kollegor.

Chefskapet lyfts relativt sent in i arbetsmiljödiskussionen. Kollegor, tillit, kollegors ansvar och befogenheter diskuteras före chefsens roll. Samtidigt tycker fokusgruppsdeltagarna att chefen ansvarar för ramar och förutsättningar för arbetet.

## ” Det optimala jobbet är att jobba med tio personer som man känner och är ens vänner.

(Kille 16 år)



Bilden av arbetsmiljö skiljer sig något åt mellan de som är på väg in på arbetsmarknaden och de som redan har etablerat sig på den. De som är på väg in på arbetsmarknaden pratar mer om bekväm fysisk arbetsmiljö, gärna med ”pingis och kaffe där det är skönt att slappa med bra människor”. De som redan har ett jobb nämner mer de psykosociala delarna som bra chefskap och bra kollegor.

1) Workforce 2020. Rapport från Ungdomsbarometern, 2016.

2) Arbetskraftsundersökningarna (AKU) fjärde kvartalet 2014 – Tema: Utvecklingen av tidsbegränsat anställda ([http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/385694/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/385694/)).

3) Arbetstider och arbetsmiljö 2010-2011. SCB Levnadsförhållanden 126.

4) <http://universumglobal.com/se/insights/generation-z-vax-er-upp/>

5) Ungdag.se

6) Ungdomsfokus 2016, Rasmussens analys



# BALANS MELLAN ARBETE OCH FRITID – EGET ANSVAR

Unga värdesätter balans mellan arbete och fritid mer än traditionella statusmarkörer som hög lön och karriär.<sup>7</sup> Men vad beror detta på? Är det en motreaktion på tidigare generationers syn på förhållandet mellan arbete och fritid?

I fokusgrupperna dök ofta föräldrarna upp som referenspunkt kring tillgänglighet. De flesta är kritiska till sina föräldrars tillgänglighet, det vill säga att de alltid är nåbara. Att ständigt vara tillgänglig gör det svårare att koppla av, är den gängse bilden bland deltagarna.

**” Pappa måste vara uppkopplad hela tiden, han blir jättestressad när han måste stänga av telefonen på flyget.**

(Tjej 16 år)



Bilden av hur ungdomarna faktiskt vill balansera mellan arbete och fritid är splittrad. Deltagarna i fokusgrupperna tycker att det är viktigt att ha utrymme att faktiskt göra sitt jobb. I vissa yrkesroller och positioner är det svårare att inte vara tillgänglig, men deltagarna anser att jobb och fritid måste separeras. De tror också att de i sitt framtida arbetsliv kommer att prioritera familjen i högre utsträckning än vad deras föräldrar har gjort. Som en fokusgruppsdeltagare uttryckte det:

**” Vi är den bortlämnade generationen, till farfar, farmor, mormor, barnvakter osv. Vår generation kommer prioritera familjen.**

(Tjej 16 år)



I fokusgrupperna reflekterade deltagarna kring flexibelt arbete och vems flexibilitet det egentligen handlar om. Arbetsgivarens eller arbetstagarens? Tydligt i diskussionen är det egna ansvaret i att skapa en bra balans, som arbetstagare ska du ta hand om dig själv så att du klarar av din arbetssituation och samtidigt kunna vara flexibel. Förväntningarna kommer inte alltid från chefen utan även från kollegorna. Både medarbetarna och chefen måste vara flexibla. Chefen måste skapa utrymme och ramar för att medarbetarna ska kunna göra sitt jobb. I fokusgrupperna diskuterades också att chefen måste kunna säga stopp när någon jobbar för mycket. Men ofta upplever de att inställningen från chefen är ”bra och heja”. Därmed tar inte chefen det ansvar som krävs för att skapa goda förutsättningar för medarbetarna.

Konsekvensen när flexibilitet, tillgänglighet och arbetsmiljö inte fungerar är stress och i förlängningen utbrändhet. Det finns en stor medvetenhet om allvaret i utbrändhet i fokusgrupperna. Några få deltagare har redan drabbats av utmattningssymptom. Vissa vittnar om att stressen kommer redan i skolan då kraven på att prestera och ta stort ansvar ökar. Det är tydligt att många av deltagarna i fokusgrupperna lägger stort ansvar på sig själva för att skapa en god arbetsmiljö och en bra balans mellan arbetslivet och fritiden.

<sup>7</sup>) Generationskrock på jobbet? – om värderingarna i framtidens arbetsliv, Futurion 2016

# VERKLIGHETSGLAPPET MELLAN SKOLA OCH JOBB

Unga i dag är digitalt infödda och använder nätet på ett annat sätt för att lära än tidigare generationer har gjort. Hur ser de då på livslångt lärande och karriär?

Synen på karriär är delad bland deltagarna. Vissa tyckte att det handlar om personlig utveckling och andra resonerade kring drivkrafter om att avancera och "inte börja på noll hela tiden". Ordet karriär väckte ord som status, lön och att klättra i en linje. Tidigare associerades ordet karriär med att bli chef, men nu handlar det mer om personlig utveckling. Priset för karriären är familjen, att ha ont om tid

**” Innan tänkte jag att det handlade om att ta mig uppåt men nu handlar det mer om att ta sig framåt.**

(Tjej 32 år)



och göra ständiga uppoffringar. En karriär kommer inte gratis utan är någonting som man kämpar för att få. Det viktigaste enligt deltagarna, är att få komma igång och få ett jobb, annars kan inte karriären ta fart överhuvudtaget. En utmaning som fokusgrupperna ser är att det är svårt att tänka långsiktigt vad gäller möjligheter och mål när man knappt har etablerat sig på arbetsmarknaden.

Ungas övergång från skola till arbetsliv är ett viktigt steg i processen att etablera sig i samhället och att bli vuxen. Många vittnar om ett "verklighetsglapp", när unga inser att de inte har lärt sig i grundskolan eller på högskolan hur det faktiskt går till på ett arbete och att kunskaperna från skolan inte är till användning. Utbildningen blir ett kvitto på att du har

klarat och gått igenom en utbildning. Men den är inte alltid anpassad för yrkeslivet om det inte är så att du har gått en yrkesförberedande utbildning.

Studietiden är den tid då många "tvingas" att bli vuxna. Några i fokusgrupperna betonar vikten av att du utvecklar ditt personliga varumärke i till exempel sociala medier när du söker jobb. Det finns inte tid att slappna av utan du måste hela tiden fokusera på att lära dig något nytt. Deltagarna är överens om att ett livslångt lärandet nås genom att byta jobb ofta eller röra på sig internt inom ett företag eller en organisation. På så sätt går det att lära sig nya saker, anser de. Fokusgruppernas deltagare förväntar sig inte att arbetsgivaren ska ta ansvar för kompetensutveckling eller lärande på jobbet. Några kan tänka sig att utbilda sig igen, men de är fundersamma på hur det ska gå till rent ekonomiskt.

**” Det är så läskigt att kolla på jobbannonser. Man måste ha så mycket kunskap innan man kan söka jobbet.**

(Kille 26 år)



# FÖRST JOBB OCH ERFARENHET – SEDAN CHEF

I vår rapport "Generationskrock på jobbet? – om värderingarna i framtidens arbetsliv" kunde vi se att unga i Norden är mindre intresserade av en chefsroll än tidigare generationer och än i andra delar av världen. Hur ser unga i fokusgrupperna på chefsrollen och kan de tänka sig att bli chefer?

Alla fokusgrupperna lägger mycket ansvar på chefen. Som chef ska du vara tillgänglig, se dina medarbetare, kunna lyssna och ta feedback. Du ska också vara bättre, rent kunskapsmässigt, än dina medarbetare, samt vara bra på att organisera och strukturera arbetet. Följande citat är talade för att chefer har en svår uppgift.

Det finns en nyfikenhet bland några av deltagarna på att bli chef. Men först vill de få jobb och skaffa sig erfarenhet. Andra deltagare kan inte tänka sig att bli chefer utan vill hellre utvecklas på sitt arbete. Alla ser att chefer ofta sliter mycket, särskilt mellanchefer tror de har en betungande arbetsbörda.

” En chef måste ha mer kompetens än jag, men den får inte bevisa att den kan allt.

(Tjej 17 år)



” Jag skulle kunna tänka mig att bli chef, men samtidigt avskräcker det lite.

(Tjej 28 år)





# ”ALLT ÄR MITT ANSVAR”

**En studie från Sahlgrenska akademien visar att unga i början av arbetslivet tar ett stort ansvar för sin egen arbetsförmåga. De upplever att de själva ska skapa ett meningsfullt arbete och att de själva ansvarar för att ha tillräckliga kunskaper att utföra sitt jobb.**

Studien resonerar vidare att antingen är det så att unga upplever en större individualism och därmed ett större ansvar. Eller så har denna grupp inte tillräckligt med erfarenhet för att vara medveten om hur de faktiskt kan påverka sin arbetsorganisation utifrån sin arbetsförmåga.<sup>8</sup>

Futurions genomförda fokusgrupper vittnar om liknande generella slutsatser som ovan. Ett stort

ansvar för att få ett jobb, ha rätt kunskap för jobbet, att ta ansvar för sin karriärutveckling och arbetsmiljö. Dessutom visar vår undersökning att ansvaret och pressen kommer tidigt i ålder. Även de fokusgruppsdeltagare som går i gymnasiet pekar på ett stort individuellt ansvar. Dessutom uppvisar de låg kunskap om vad som faktiskt är arbetsgivarens ansvar.

Frågan är vad detta kan tänkas få för konsekvenser för unga i framtiden. Det finns ju så klart en risk med att tro att allt handlar om att ta eget ansvar. Framför allt behöver unga veta när de kan säga ifrån till exempel när de har för mycket att göra och inte mår bra med jobbet. Dessutom är det anmärkningsvärt att facket roll inte nämns när de diskuterar sitt eget ansvar och möjligheter att påverka sin arbetssituation.

**” Allt är mitt ansvar. Det är ingen som gör det åt mig. I slutändan är det bara jag som har ansvar för mig själv.**

(Kille 26 år)



**” Jag träffade min chef med en läkare. Det hade jag aldrig väntat mig. Det var ju jättebra.**

(Tjej 25 år)



<sup>8)</sup> Experiences of work ability in young workers: an exploratory interview study, Maria Boström, arbets- och miljömedicin, 2015.

# RESULTAT

Inledningsvis ställde vi en rad frågor som vi valde att fördjupa oss i med hjälp av fokusgrupper. Är ungas värderingar ett uttryck för den livsfas de befinner sig i, eller är attityder och värderingar generations-specifika? Vad menar unga med att de vill ha balans mellan arbete och fritid? På vilket sätt är det viktigt? Hur betydelsefullt är en karriär och ett livslångt lärande? Är intresset för chefskap egentligen så lågt bland unga eller är det bara svårt för unga att se sig i den rollen när de inte har etablerat sig på arbetsmarknaden ännu?

Utifrån våra fokusgrupper kan vi se att unga i dag befinner sig i en livsfas där mycket ska hända och där de tar stort ansvar. Unga vill ha balans mellan arbete och fritid, och det är tydligt att unga inte vill vara lika tillgängliga utanför jobbet som de upplever att deras föräldrar har varit. Bilden av karriär är splittrad, några vill uppåt och andra vill framåt. Livslångt lärande är

viktigt och något de själva känner att de får ta eget ansvar för. De upplever också att de faktiskt inte vet hur det är att jobba eller vad som förväntas av dem när de har gått ut skolan, en deltagare kallar det för "verklighetsglappet". Det finns ett intresse för att bli chef bland vissa. Men generellt är det svårt att blicka så långt framåt när det för många just nu handlar om att få in en fot på arbetsmarknaden.

Ett övergripande resultat av fokusgrupperna är att de själva ser sig som ansvariga för att få rätt jobb, ha rätt kunskap, karriärutveckling och sin arbetsmiljö. Om det handlar om en ökad individualism, bristande medvetenhet om hur man påverkar sin arbetssituation eller okunskap om ansvarsfördelning kan inte dessa fokusgrupper svara på. Men förmodligen är det en kombination av alla tre. Att facket inte kommer upp i dessa diskussioner är oroväckande och tyder på låg kunskap om den svenska partsmodellen.

# SLUTSATSER

## Komma-igång-stress

Mycket talar för att unga i dag känner en livsfasstress, det vill säga att få komma igång med allt i livet.

Mycket ska falla på plats inom några år för att som ung till exempel skaffa ett jobb, få en ekonomi som fungerar, ordna bostad och bilda familj. Diskussionerna i fokusgrupperna tyder på att unga i högre grad befinner sig i en livsfas som inte nödvändigtvis har med ålder att göra utan att allt ska hända samtidigt. Att fundera på om man vill bli chef är svårt när man är på väg in i arbetslivet. Det viktiga blir återigen att komma igång och få bli vuxen. Detsamma gäller om man ska bli egenföretagare.

## Allt hänger på mig

Fokusgrupperna visar på ett mycket starkt individuellt fokus och ett stort eget ansvar. Oavsett om det rör sig om arbetsmiljö, anställningsförhållanden eller en hållbar karriär upplever deltagarna att det mesta hänger på dem själva.

## Verklighetsglappet mellan skola och arbetsliv

Skolan, det vill säga gymnasiet, högskolan och universitetet, lär dig inte hur det är att jobba. Arbetsgivare vill helst ha personer som de omgäende kan ha användning för. Ungdomar som kommer direkt från en utbildning hamnar mitt i glappet mellan skola och verklighet.

# SOLOSPELARE MED MYCKET EGET ANSVAR

**Många unga anser att ansvaret för till exempel kompetensutveckling ligger på dem själva när jobbet kräver nya kunskaper. De ser sig som solospelare med eget ansvar för att upprätthålla sin arbetsförmåga.**

Maria Boström är ergonom/legitimerad sjukgymnast och disputerad forskare på Arbets- och miljömedicin vid Göteborgs universitet. Hennes forskning handlar om hur unga vuxna förhåller sig till arbetslivet och sin arbetsförmåga.

I en av hennes studier har 24 personer i åldern 25–30 år djupintervjuats om sin syn på den egna arbetsförmågan, vad den innebär och vad som får den att förändras över tid. Lika många kvinnor som män intervjuades, de hade olika utbildning och jobbade inom vitt skilda områden på arbetsmarknaden. Trots sina olika bakgrunder pratade de om samma sak, nämligen att arbetsförmågan är ett eget ansvar.

– De upplever att arbetsförmågan hänger på dem själva. Att de själva ska se till att ha tillräckligt med kunskap och erfarenhet samt att de själva ska göra arbetet meningsfullt. De förväntar sig inte att chefen ska skapa förutsättningar för en god arbetsförmåga, sade Maria Boström.

Arbetsgivaren har ett stort ansvar i att skapa bra förutsättningar för medarbetarna. Att unga tänker att de själva måste ta allt ansvar för sin arbetsförmåga är bekymrande. Belastningen riskerar att bli för hög och gå ut över både jobbet och fritiden. Bland annat har faktorer som lojala arbetskamrater, stöd i arbetet, att ha kontroll över sitt arbete och att det finns en balans mellan arbete och fritid visat sig kunna påverka arbetsförmågan positivt.



**Maria Boström**  
ergonom/legitimerad  
sjukgymnast och  
disputerad forskare på  
Arbets- och miljömedicin  
vid Göteborgs universitet

– Balansen mellan arbete och privatliv är någonting som de unga värderar högt, mer än vad tidigare generationer har gjort. De pratar om bra kollegor och utmanande arbetsuppgifter men har inte ett så tydligt statustänk. De ser i stället en horisontell karriär framför sig om det saknas bra förutsättningar för att göra karriär uppåt i en organisation, sade Maria Boström.

Unga i dag vet inte vad de kan kräva av sin arbetsgivare och när det är dags att säga ifrån. I studien pratade de unga lite om chefs ansvar och fackets roll i sammanhanget togs inte alls upp. Det skulle kunna bero på bristande erfarenhet men även undermålig introduktion, att unga inte får tillräcklig information om vad facket är och hur det kan hjälpa just mig.

– Jag tror mycket på en gedigen introduktion, handledning och mentorskap som verktyg för att unga ska komma in i arbetslivet på ett bra sätt. Jag tror att fler skulle behöva en mentor, någon som lite mer informellt kan svara på frågor och vara ett stöd, avslutade Maria Boström.

Linnégatan 14, 114 94 Stockholm  
08-635 86 00, [info@futurion.se](mailto:info@futurion.se), [www.futurion.se](http://www.futurion.se)

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja för framtidens arbetsliv. Vi vill bidra med kunskap och stimulera debatt i frågor som rör tjänstemännens framtida utmaningar på arbetsmarknaden.

**FUTURION**