

# GIG *eller* GULDKLOCKA

- SÅ BLIR DU EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE FÖR UNGA

TILLSAMMANS GÖR VI VÄSTSVERIGE STARKARE



VÄSTSVENSKA  
HANDELSKAMMAREN



## För ett västsvenskt näringsliv i världsklass

Västsvenska Handelskammaren är en privat partipolitiskt oberoende näringslivsorganisation med 3000 medlemsföretag från hela Västsverige. Vi arbetar med att skapa tillväxt och utveckla framtidens Västsverige genom att hjälpa företagen göra fler och bättre affärer och genom att påverka politiska beslut. Vårt arbete har regionalt fokus eftersom den ekonomiska tillväxten påverkas huvudsakligen av regionala förutsättningar framför kommunala och nationella.

Tillsammans gör vi Västsverige starkare

Gig eller Guldklocka är publicerad av Västsvenska Handelskammaren 2023.

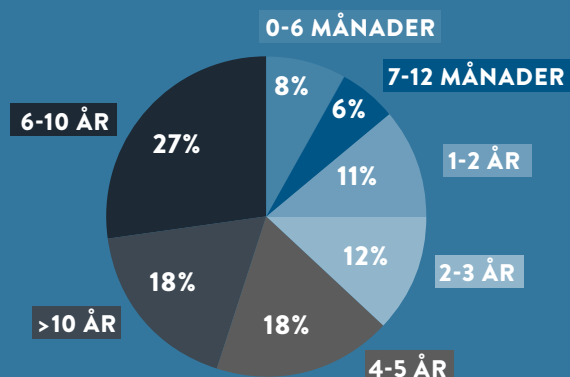
Citera oss gärna men ange källa.

Kontakt / Oskar Avedal / oskar.avedal@vastsvenskahandelskammaren.se

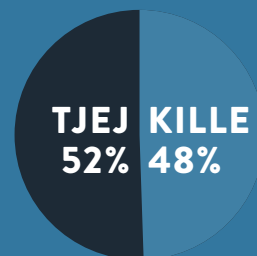
# VILKA PRATAR VI OM?




Statistiskt  
säkerställd



Hur länge har arbete varit din  
huvudsakliga sysselsättning?



47%   
ARBETARYRKE



100%  
FRÅN VÄSTSVERIGE

ÅLDER 25-35  
YRKESVERKSAMMA

45%   
TJÄNSTEMANNAYRKE



*Rapporten bygger på data från Ungdomsbarometerens enkätstudie "Workforce".  
Där har man pratat med yrkesverksamma västsvenskar mellan 25–35 år.*

# KAMPEN OM KOMPETENSEN VINNER DU GENOM UNGA

Västsvenska Handelskammaren samlar 3000 medlemsföretag. Bland dem ryms mängder med förutsättningar, behov och utmaningar. Den kanske allra främsta, kompetensförsörjningen. Oavsett om det är ett företag på 5 personer eller 5000 är frågan densamma. Hur vinner man kampen om kompetensen?

Svaret är brett. Lika viktigt som att företag ska kunna attrahera kompetens, är det att personer har rätt kompetens när de lämnar våra skolor och universitet. Ett stort ansvar landar också på de enskilda företagen och arbetsgivarna som själva behöver vara aktiva i arbetet med sin

kompetensförsörjning, oavsett vilken målgrupp de vill attrahera. Här vill vi på Västsvenska Handelskammaren dra vårt strå till stacken. Att sticka ut och locka till sig ny kompetens är ingen enkel utmaning. Inte minst när en ny generation unga tagit plats på arbetsmarknaden.

Den här rapporten är tänkt att vara ett hjälpmedel; en guide till unga på arbetsmarknaden. Att kunna attrahera, behålla och utveckla unga är en nyckel för att säkra framtidens kompetensförsörjning. Men också en nyckel för att kunna fortsätta utveckla sitt företag och affärsidé.

Tidigare har man sett den unga generationen som värderingsstyrd och ständigt på språng vidare i karriären, det har talats om gruppen som "giggare".

Vår rapport visar en annan bild. Unga vill ha trygghet, pengar och en fysisk arbetsplats. Är förutsättningarna rätt kan de stanna hos samma arbetsgivare livet ut.

Tillsammans med Ungdomsbarometern har vi tagit reda på vad unga västsvenskar tänker och tycker om sina arbetsgivare, och vad som är viktigt i valet av en ny. För att hjälpa dig förstå den nya generationens värderingar. Hur du attraherar

dem och kanske allra viktigast; hur du får dem att stanna kvar.

**DEL 1: "ATTRAHERA"**

**DEL 2: "BEHÅLL"**

**DEL 3: "UTVECKLA"**



**96% KÄNNA MIG TRYGG**

(nytt svarsalternativ för 2022)



**95% GÖRA NÅGONTING SOM  
JAG ÄR INTRESSERAD AV**



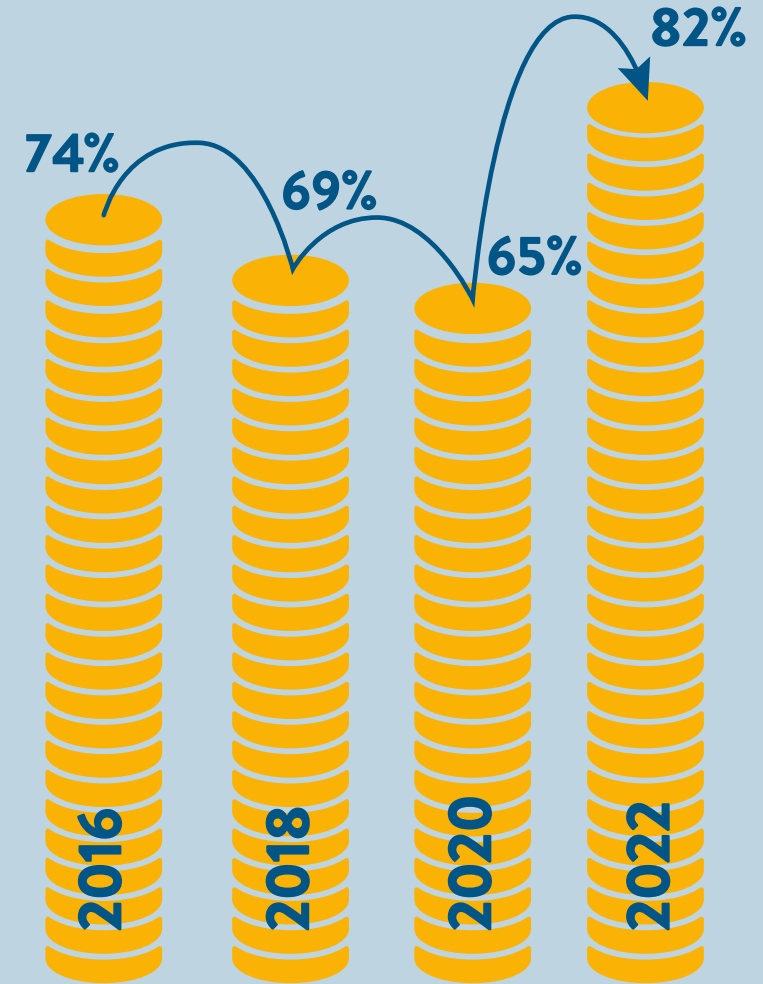
**93% HA KUL**



**92% UTVECKLAS OCH FÅ  
MÖJLIGHET ATT UTNYTTJA  
MIN POTENTIAL**



**91% HA MYCKET TID ÖVER TILL  
ATT GÖRA VAD JAG VILL**



**PENGAR, ALLT VIKTIGARE**

# DEL 1

## TRYGGHET OCH TRENDBROTT

Många saker är viktiga för ungas trivsel på en arbetsplats. Det kan handla om att ha kul, bidra till en bättre värld eller att bli riktigt bra på någonting. I topp hamnar dock tryggheten. Tre av fyra unga svarar "att känna sig trygg" är mycket viktigt på frågan om vad som känns viktigast i arbetslivet.

Alternativet är nytt för 2022 års undersökning, så någon effekt över tid kan vi inte se än. Ungefär 96% av de unga anser det vara mycket viktigt eller "viktigt, men inte avgörande", vilket gör det till den enskilt största faktorn i vad som beskrivs vara angeläget i arbetslivet.

Kanske är trygghetssökandet en effekt

av kriget i Ukraina och den ekonomiska situation vi står i just nu. Läser man om inflation, pandemi och krig är det inte så konstigt att man ser sig om efter trygghet i tillvaron. Unga vill känna sig trygga i arbetslivet och inte oroa sig allt för mycket.

### **Trygga anställningsformer prioriteras**

Samma trend ser man när det kommer till anställningsform. 92% av de unga i undersökningen anser det vara mycket viktigt eller ganska viktigt med fast anställning. När det gäller kollektivavtal ser vi samma trend där. Där är motsvarande siffra 81%.

### **En trend är bruten**

Om än inte lika tungt vägande som

tryggheten, är pengar och alternativet "tjäna riktigt mycket pengar" betydelsefullt. 82% svarar att det är "mycket viktigt" eller "viktigt, men inte avgörande" att tjäna riktigt mycket pengar. En siffra som vid första anblick kanske inte sticker ut, men här kan vi se ett tydligt trendbrott. Framför allt bland unga i Västsverige.

Frågan har ställts vid fyra tillfällen sedan 2016. Varje gång har andelen som anser det viktigt med pengar minskat – fram tills nu. När frågan ställdes 2020 svarade 65 % att det var viktigt med pengar. Siffran har alltså ökat med nästan 20 procentenheter på 2 år. En tydlig indikation på att pengar blir alltmer väsentligt för unga.

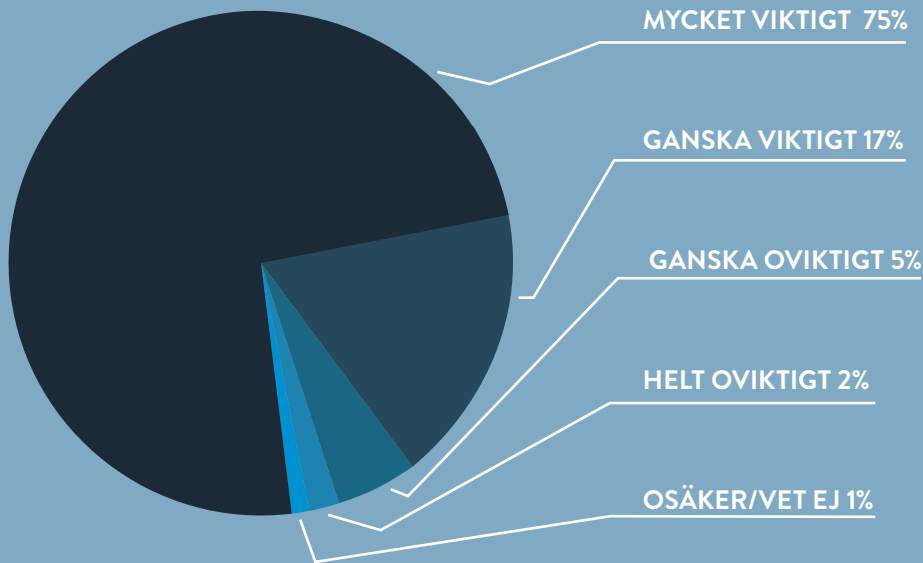
### **Pengar är inte allt**

Det är inte bara trygghet och pengar unga bryr sig om. Den unga generationen värderar fortfarande att engagera sig för att skapa utveckling och bidra till samhället högt. Cirka hälften av våra unga yrkesverksamma i Västsverige tycker att det är mycket viktigt. Ungefär lika många tycker det är viktigt att utvecklas och få möjlighet att utnyttja sin potential. Det kan vara en vägande del i att behålla dem på sin arbetsplats – men det återkommer vi till lite längre fram.



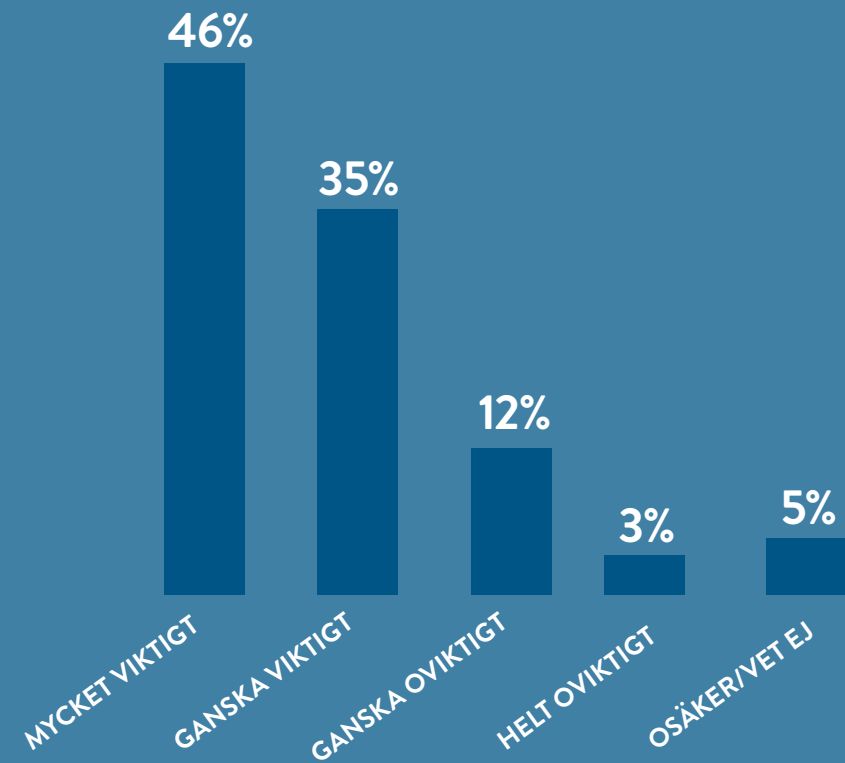
# FAST ANSTÄLLNING

Hur viktigt är det med en fast anställning för dig?



# KOLLEKTIVAVTAL

Hur viktigt är det att det finns ett kollektivavtal på din arbetsplats?



## HUR HITTAR DU KOMPETENSEN?

För att du som arbetsgivare ska hitta rätt kompetens är det nödvändigt att du letar på rätt ställe. När vi frågar unga var de letar efter information om arbetsgivare, och hur de fått sitt nuvarande jobb, skiljer det sig mellan tjänstemän och arbetare.

Tjänstemän söker framför allt information om jobb på LinkedIn och på arbetsgi-

vares hemsidor. Både arbetare och tjänstemän söker på arbetsgivarnas hemsidor, men bland arbetare är också kompisar och familj i topp. Det innebär att det privata kontaktnätet är mer betydelsefullt för att nå ut med information om jobb till arbetare, än till tjänstemän. Vad som är viktigt att komma ihåg är alltså att alla inte nås genom samma kanaler. Om du som arbetsgivare vidgar din rekryteringsprocess,

ökar du chansen att nå personer med relevant kompetens.

När det kommer till hur jobben tillsätts, är "genom en annons" det vanligaste svaret. Däremot ser vi att det nästan är dubbelt så många tjänstemän än arbetare som svarar så. Arbetare får istället oftare jobb genom privata kontakter, vilket kanske inte är så förvånande med tanke

på att de i större utsträckning letar efter information genom sitt kontaktnät.

Spontanansökan är det tredje vanligaste sättet att få jobb för både tjänstemän och arbetare med 11% respektive 12%.

VARIFRÅN FÅR DU HUVUDSAKLIGEN INFORMATION OM YRKEN/ARBETSGIVARE?



### TJÄNSTEMÄN

45%



LinkedIn

39%



Arbetsgivarnas hemsidor

29%



Annons och reklam



### TJÄNSTEMÄN

49%



Genom en annons som jag skickade en ansökan till

17%



Genom privata kontakter

11%



Genom en spontanansökan

HUR FICK DU DITT NUVARANDE JOBB?



### ARBETARE

33%



Arbetsgivarnas hemsidor

31%



Kompisar

26%



Familj och familjebekanta



### ARBETARE

25%



Genom en annons som jag skickade en ansökan till

24%



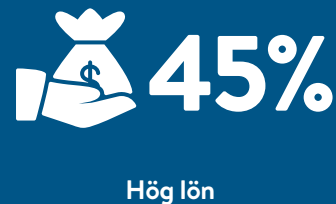
Genom privata kontakter

12%



Genom en spontanansökan

VAD AV  
FÖLJANDE ÄR  
VIKTIGAST FÖR  
DIG I VALET AV  
ENSKILD  
ARBETSGIVARE?  
(FLER VAL MÖJLIGA)





## VAD TYCKER DU KÄNNES VIKTIGAST FÖR ATT SKAPA ETT BRA ARBETSKLIMAT PÅ JOBBET?

(Topp 3, flera val möjliga)



66%

TYDLIGT LEDARSKAP



41%

ÄR JÄMSTÄLLT



37%

INKLUDERANDE

## DEL 2

# LEDARSKAP I TOPP FÖR BRA ARBETSKLIMAT

Trygghet, att göra något man är intresserad av och lön är tre saker som är angelägna för unga i arbetslivet. Dessa faktorer är lättare att bedöma på håll än hos individuella företag och kanske avgör vilken bransch man väljer att verka i snarare än arbetsgivare.

I stället är det andra faktorer som avgör när man ser till förväntningar på en enskild arbetsgivare. Då är det arbetsklimatet, såsom att ha trevliga kollegor och bra balans mellan arbete och fritid, som toppar ungas prioriteringslista.

Det är svårt att avgöra om det finns trevliga kollegor på en arbetsplats som arbetsökande. Så om det är trygghet, pengar och intresse som lockar unga till

ett yrke, så är det upp till dig som arbetsgivare att få dem att vilja vara kvar. För arbetsklimatet är förmodligen det allra mest avgörande för om någon trivs och blir kvar på en arbetsplats.

### Ledarskap skapar arbetsklimatet

När man frågar unga om vad som känns viktigast för att skapa ett bra arbetsklimat kommer ledarskapet i topp. Det är också på tredje plats när det gäller vad som är viktigast i valet av en enskild arbetsgivare, före både hög lön och flexibla arbetstider. Detta ställer krav på dig som arbetsgivare.

Vad som definierar ett bra arbetsklimat är en svårare fråga och den har inte alltid ett specifikt svar. Förutom ledarskapet är

jämställdhet och inkludering högt rankat. Samtidigt som man vill ha en bra balans mellan arbetsliv och fritid, samt trevliga kollegor.

Just trevliga kollegor och vikten av att interagera med sina kollegor är betydande ur flera perspektiv. Att skapa aktiviteter där anställda kan umgås och att fira framgångar tillsammans är ytterligare exempel på att unga tycker kontakten mellan kollegor är betydelsefull. Det sociala sammanhanget är viktigt för att trivas på jobbet – vilket kan ha varit en anledning till att unga ibland saknat den fysiska arbetsplatsen mer än andra under pandemin.

### Skillnader mellan arbetare/tjänstemän

Samtidigt skiljer sig det en del mellan vad tjänstemän och arbetare tycker är viktigt. Informella kommunikationskanaler såsom chattfunktioner, en tydlig rollbeskrivning och prestigelöshet är av högre betydelse bland tjänstemän.

Arbetare prioriterar i stället jämställdhet och att det finns ett ”högre syfte” i större utsträckning.

Därtill blir fler faktorer viktiga vid valet av enskild arbetsgivare, ju längre in i karriären en individ kommer. Efterfrågan på utmanande arbetsuppgifter, ansvar och möjlighet att påverka är några av de faktorer som ökar ju längre in i karriären man är.

1

## GÖR SÅHÄR:

Nästan hälften av unga yrkesverksamma i Västsverige vill se tydliga handlingsplaner vid psykisk ohälsa och diskriminering. Vi ser även att små saker som tillgång till kaffe på arbetsplatsen och aktiviteter med kollegor värderas högt. Vi tillbringar trots allt 40 timmar i veckan med våra kollegor på kontoret, då är det avgörande med ett bra klimat där man kan känna sig trygg.

*Vad anser du är viktigast inom personalvård?*



Att det finns tydliga handlingsplaner vid psykisk ohälsa och diskriminering



Att det finns kaffe, te och frukt till personal



Att företaget anordnar aktiviteter för anställda (ex. företagsfest, after work, teambuilding)

2

## VAR VAKSAM FÖR DET HÄR:

Den enskilt största oron unga i arbetslivet har är att bränna ut sig. Därefter följer oro för att inte bli uppskattade och att stanna i karriären. De är oroliga för att deras arbete ska tas för givet, eller inte uppmärksammas tillräckligt. Just möjligheten till utveckling har stor relevans när det kommer till att behålla unga. Det kommer vi att se när vi tittar på vad som får unga att vilja vara kvar.

*Vad av följande, om något, oroar dig just nu i arbetslivet?*



Att bränna ut mig



Inte få tillräcklig uppskattning



Fastna i karriären

3

## GÖR INTE SÅHÄR:

Att ha en bra balans mellan jobb och fritid är väldigt viktigt för unga på arbetsmarknaden. Det blir tydligt när man frågar dem vad som kan få någon att välja bort eller sluta på en arbetsplats. Där är tillgänglighet trots sjukdom, utanför arbetstid, och under semestern "dealbreakers" för många.

*Skulle något av följande kunna få dig att välja bort en arbetsplats/sluta på en arbetsplats?*



Ja, vara tillgänglig trots sjukdom/sjukskrivning



Ja, vara tillgänglig via telefon även utanför arbetstid



Ja, bli kontaktad på semestern

## ANNARS LÄMNAS DE.

Det är viktigt för unga yrkesverksamma med ett bra arbetsklimat. De vill ha kollegor de trivs med, som de får utrymme att göra saker tillsammans med och att fira framgångar ihop med. Samtidigt oroar de sig för att bränna ut sig och att stagnera i sin utveckling. För dig som arbetsgivare är det viktigt att ha med sig dessa faktorer. För om det som unga efterfrågar inte finns hos er kommer de se sig om efter alternativ.

43% av unga yrkesverksamma svarar att om de inte trivs på sin arbetsplats, börjar de leta efter en ny anställning och säger sedan upp sig när de hittat en. Det är alltså fler än vad som uppger att de i denna situation pratar med kollegor om arbetsklimatet och försöker förändra.

### Två-årströskeln

Gör man inget åt arbetsklimatet kommer unga att lämna, snarare än att försöka förändra. Särskilt kritiskt är det de första åren, då är de mest benägna att lämna. Gränsen går någonstans efter 2–3 år. Upplever man att arbetsgivaren inte tar vara på ens kompetens söker man sig vidare. Men lyckas du i stället behålla dina medarbetare genom denna period, är uppfattningen annorlunda och de skulle i större utsträckning stanna kvar för att försöka förändra arbetsklimatet.

Kanske är det härifrån idén om unga som ”giggare” kommer. Unga kommer söka sig vidare om de inte trivs. Men det har att göra med arbetsklimatet och trivseln hos den enskilda arbetsgivaren, inte för att unga som kollektivt vill pendla mellan olika anställningar och arbetsgivare.

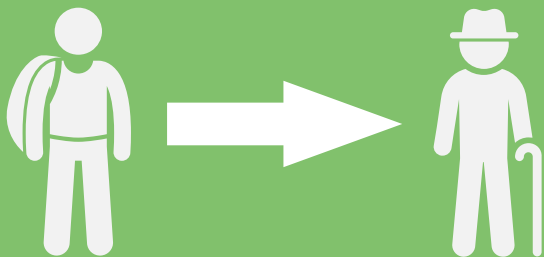
*Hur tror du att du skulle agera om det du efterfrågar för ett bra arbetsklimat inte finns/fungerar?*



**Jag börjar leta efter andra jobb och säger upp mig så snart jag säkrat en annan anställning.**



**Jag pratar med mina kollegor om arbetsklimatet och försöker förändra.**



# 3 AV 4

KAN TÄNKA SIG ATT STANNA LIVET UT!

## DEL 3:

# FRÅN VIKARIAT TILL UTVECKLANDE ARBETSKLIMAT

Unga kommer i stor utsträckning att röra sig vidare när de inte trivs. Men allt är inte förlorat. Tvärtom kan många unga tänka sig att stanna kvar hos samma arbetsgivare hela livet så länge man känner att man utvecklas.

### Lättare sagt än gjort

Den kanske största lärdomen för arbetsgivare som vill behålla sin kompetens länge: utveckla dina medarbetare och de kommer vilja stanna kvar. Det är oftare

lättare sagt än gjort. Utveckling är ett brett begrepp och vad som innefattas i att känna att man utvecklas varierar såklart från individ till individ. Det kan handla om att känna sig uppskattad eller att få möjligheten att utnyttja sin potential. Det kan också handla om en oro över att fastna i karriären.

### Måste inte klättra i karriären

Det är lätt att det låter som att unga vill klättra snabbt i karriären och nå nya

roller och befordringar. Det är såklart ett sätt att tolka fenomenet utveckling, och det behöver heller inte vara fel. Men utveckling måste inte innebära snabba steg uppåt i karriären.

Frågar man unga vad som är viktigt i att känna sig framgångsrik på en arbetsplats är en balans mellan jobb och fritid och att se fram emot att gå till jobbet varje dag det viktigaste. Därefter är det utveckling som toppar listan över vad man

ska uppnå med ett arbete för att känna sig framgångsrik. Att utveckla både den egna kompetensen och att utvecklas som person.

Att utvecklas behöver alltså inte innebära vad som anses typiskt för utveckling i jobbet. Det betyder att man vill ha ett bra arbetsklimat och att man vill lära sig nya saker.



## FRAMGÅNG?

För att du ska känna dig framgångsrik  
- vad ska du göra/uppå nå genom ditt arbete?  
(Topp 3, flera val möjliga)



61%

ha bra balans mellan jobb och fritid



55%

se fram emot att gå till jobbet  
varje dag



42%

ständigt utveckla den egna  
kompetensen och personen

## KOMPETENSUTVECKLING KRING KAFFEMASKINEN

Utveckling kan också vara så enkelt som att lära sig av en äldre kollega. Många har spekulerat kring var och hur man tror den yngre generationen vill arbeta och det har ofta gjorts antaganden kring att det är hemifrån. Frågar men de unga själva är svaret ett annat: de föredrar att arbeta från ett kontor.

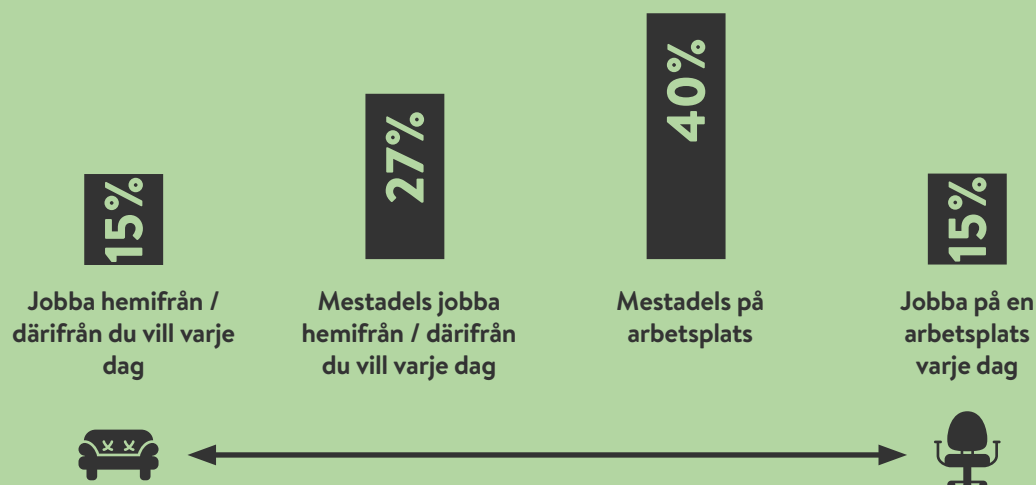
Om de måste välja mellan att jobba hemifrån eller på kontoret väljer de flesta nämligen kontoret. De vill ha en arbetsplats att gå till för att känna sig nära arbetet, kunna prata med sina kollegor, och ta lärdom från äldre kollegor. Kontoret är viktigt för att känna att man utvecklas, vilket kan vara varför många unga vill vara på sin arbetsplats.

### Inget tvång

Det här ska inte tolkas som ett svar på frågan huruvida man ska tvinga in anställda till en arbetsplats. Ingen vill tvingas och flexibiliteten är viktig. Men när unga själva får friheten att välja vill de oftast vara på kontoret men med möjlighet att jobba hemifrån.

En förklaring kan till exempel vara yrkesverksamma med barn, som behöver lämna och hämta på förskolan, eller vabbar halva dagen och jobbar andra halvan hemifrån.

Hur vill du helst jobba, om du tänker på ett heltidsjobb?



# TIPS

## VAD ÄR VIKTIGT ATT TÄNKA PÅ FÖR ARBETSGIVARE

Om du skulle byta jobb idag, hur viktigt skulle följande vara då?

Andel som svarat mycket viktigt:



**46%**  
Tjänstepension



**45%**  
Kollektivavtal



**42%**  
Hög lön



**41%**  
Kompetensutveckling



**36%**  
Sjukvårdsförsäkring



**33%**  
Många semesterdagar



**27%**  
Friskvårdbidrag

## ANNAT ATT TÄNKA PÅ:



**46%**  
Att det finns tydliga handlingsplaner vid psykisk ohälsa och diskriminering



**44%**  
Att det finns kaffe, te och frukt till personal



**42%**  
Att framgångar firas (både individuella framgångar och företagets)



**45 %**  
vidarutbildar sig gärna, erbjuder fortbildning, omställningsstöd CSN



**ÅTER IGEN!**

### Repetition från sidan 11:

#### Två-årströskeln

Gör man inget åt arbetsklimatet kommer unga att lämna, snarare än att försöka förändra. Särskilt kritiskt är det de första åren, då är de mest benägna att lämna. Gränsen går någonstans efter 2–3 år. Upplever man att arbetsgivaren inte tar vara på ens kompetens söker man sig vidare. Men lyckas du i stället behålla dina medarbetare genom denna period, är uppfattningen annorlunda och de skulle i större utsträckning stanna kvar för att försöka förändra arbetsklimatet.

Därför blir det viktigt för dig som arbetsgivare att hålla extra koll på dina kollegor under de första åren. Klarar ni att ta er över tröskeln de första åren är förutsättningarna goda för att det blir många fler år tillsammans!

# POLITIK OCH NÄRINGSLIV HAR GEMENSAMT ANSVAR

Gig eller guldklocka? Svaret i denna rapport är enkelt: unga vill inte ”gigga”, de vill utvecklas på en arbetsplats och kan till och med tänka sig att stanna kvar livet ut, även om det sällan händer idag.

Fasta anställningar, lön och trygghet kanske inte känns som några nymodigheter. I en orolig tid är det som tidigare kändes självklart kanske plötsligt längre bort. Man tvingas prioritera och fundera om, vilket verkar vara precis vad den nya generationen gjort.

## Vi är en del av lösningen

Att attrahera ny kompetens är lika viktigt som att behålla och utveckla den man har. För att det ska vara möjligt behöver fler aktörer samlas.

Enskilda arbetsgivare behöver ta sitt ansvar och jobba med sin attraktivitet. Inom många branscher där kompetensbehoven är stora kan unga ofta välja och vraka mellan arbetsgivare. När efterfrågan på kompetens är större än utbudet skapas ett nollsummespel. För att växa som företag måste du plocka personal av ett annat företag. Det ställer krav på arbetsgivarna som måste anpassa sig.

Vi på Västsvenska Handelskammaren och våra medlemsföretag kan vara en del av lösningen. Vi samlar nätverk, utbildningar och strategigrupper för unga och andra. Genom såväl personlig utveckling, som att stärka kompetens, skapar vi förutsättningar för långsiktig kompetensförsörjning och möjlighet att behålla anställda. Vi jobbar även aktivt med initiativ för att öka engagemanget i skolan och för att korta vägarna in på arbetsmarknaden.

## Näringslivets viktigaste leverantör

Skillnaden mellan efterfrågan och utbud av kompetens är ett underbetyg för vårt utbildningssystem. För lika viktigt som att kunna attrahera kompetens är det att rätt, och tillräckligt mycket, kompetens lämnar våra skolor och universitet.

Här behöver vi politiken. Utbildningsväsendet är näringslivets viktigaste leverantör men för att det ska fungera måste utbildning och näringslivets behov gå hand i hand. Det man lär sig måste matcha arbetsmarknadens faktiska behov och utbildningsväsendet måste börja arbeta närmare företagen. Det är lättare sagt än gjort men om näringslivet står

redo att dra sitt strå till stacken behöver det offentliga svara upp.

Västsvenska Handelskammaren har regelbunden kontakt med politiken, både på nationell och regional nivå, där vi lyfter vikten ett gemensamt grepp på kompetensförsörjningen.

## Ett starkare näringsliv

Näringslivet behöver ha verktyg för att kunna utveckla sina anställda. Ett steg som tagits i rätt riktning är införandet av omställningsstöd. Att få möjligheten att vidareutbilda sig en bit in i karriären är en fantastisk möjlighet både för individ och företag. Förhoppningsvis kan det leda till att fler utvecklas och att den uppdaterade kompetensen kommer hela samhället till gagn.

Vi behöver också skapa möjligheter till rörlighet på arbetsmarknaden. Vagar in för de som kanske står lite längre ifrån, möjlighet att ställa om kompetens eller sadla om helt för de som känner att de vill göra något nytt.

En väg kan vara fler lärlingsutbildningar, som skapar möjlighet för skola och

näringsliv att tillsammans skapa innehåll för en relevant utbildning. Det kan också handla om enkla lösningar som att satsa mer på studie- och yrkesvägledning, för att ge unga större möjligheter att göra ett aktivt val och att förstå vad olika yrken innebär.

Lyckas man med den nya dimensionering av gymnasieskolan som inletts, där fler elever ska göra ett aktivt val av utbildning utifrån arbetsmarknadens behov, kan vi vara en bit på vägen mot att få utbudet och efterfrågan på kompetens att mötas.

De enskilda arbetsgivarna har ett ansvar, organisationer såsom Västsvenska Handelskammaren har ett ansvar och politiken har ett ansvar. Kan vi samlas, säkrar vi framtidens kompetensförsörjning både på lång och kort sikt. Unga vill inte gigga, de vill ha trygghet, utveckling och uppskattning. Det som krävs är att alla aktörer jobbar tillsammans.



# ETT UNDERLAG FÖR DISKUSSION

Vill du få mer fördjupad information och diskussion eller kanske komma på ett medlemsmöte på temat? Diskutera vidare med andra HR-chefer eller få en skräddarsydd föreläsning till din ledningsgrupp? Tveka inte att kontakta oss på Västsvenska Handelskammaren.



VÄSTSVENSKA  
HANDELSKAMMAREN

TILLSAMMANS GÖR VI VÄSTSVERIGE STARKARE