

UNGDOMS- FOKUS 2025

Varmt välkommen till 2025 års Ungdomsfokusrapport!

Ungdomsfokus är undersökningen som varje år kartlägger 15–29 åringars liv, framtidsdrömmar, drivkrafter och arbetslivsvärderingar. Undersökningen har genomförts sedan 2015 och är den nionde i ordningen.

den här rapporten samlar vi årets viktigaste insikter om ungas värderingar, välbefinnande och arbetsliv – från värderingsskiftet mot trygghet till sambandet mellan engagemang och framtidstro, samt vad som krävs av ett åldersmedvetet ledarskap.

För ledare och organisationer blir uppgiften att inte bara hantera ungas behov, utan att ta dem på allvar som vägvisare till ett arbetsliv där mening och resultat kan samexistera. Det kräver mod att pröva nya former för ledarskap, nya sätt att bygga kultur och nya rum för ansvar.

Vår förhoppning är att rapporten ger både perspektiv och drivkraft för det arbetet. Om vi förmår möta unga med tillit och nyfikenhet kan deras energi och engagemang bli en av våra starkaste resurser i en tid som kräver förändring.

SOFIA RASMUSSEN,
VD, Rasmussen Analys

IDA HENNERDAL,
Verksamhetsledare,
Konungens stiftelse Ungt ledarskap

Sofia Rasmussen.



Ida Hennerdal.



Innehåll

Sammanfattning

4

Om studien

5

KAPITEL 1

Ett lågmält, men kraftfullt värderingsskifte

6

KAPITEL 2

Konsten att leda den unga generationens medarbetare

13

KAPITEL 3

Attraktiva arbetsgivare för framtidens medarbetare

25

Vi som står bakom rapporten

35



Sammanfattning

Under tio år med Ungdomsfokus har vi följt en generation vars ideal varit under omvandling. Från början präglad av postmoderna ideal som klimat och jämställdhet, till att nu vara alltmer inriktad på trygghetsnära frågor som sjukvård, skola och ekonomi. Krisår har satt avtryck, och ungas kompass har förskjutits från idealism till pragmatism.

Resultaten visar en kraftig ökning av andelen unga som sökt hjälp för psykisk ohälsa, men parallellt stiger både känslan av inre harmoni och framtidstro. Något fler tror i dag att de kommer få det bättre än sina föräldrar, och en majoritet uppger att de ofta njuter av livet.

Här spelar engagemang en avgörande roll. Vår rapport visar tydligt att delaktighet har ett samband med framtidstro. Unga som brinner för samhällsförändring är mer optimistiska än andra och bland dem som deltar i en förening med samhällsfokus är framtidstron nästan dubbelt så stark. Kunskap och oro hänger ihop, men oro tycks inte underminera hoppet utan kan tvärtom bli en katalysator för engagemang.

I arbetslivet efterfrågar unga ett ledarskap som är mer anpassat till den unga generationen. De vill ha empati, tydlighet, inflytande och förståelse för psykisk ohälsa. De ställer också höga krav på feedback och arbetsgivarens värderingar. Samtidigt uppvisar den unga generationen ett mått av självkritik och beskriver sin egen generation som mer kräsen i arbetslivet och med lägre arbetsmoral. Äldre beskriver dem ofta på samma sätt, men med större emfas.

När unga väljer arbetsgivare dominerar trygghet och balans. För andra gången sedan undersökningen startade 2015 toppar *hög lön* listan av vad som är viktigast i valet av arbetsgivare, följt av arbetsmiljö, kollegor, flexibilitet och livsbalans. Idealistiska och prestationsorienterade värden hamnar längre ned. Det betyder inte att unga saknar ambitionen, utan är snarare ett uttryck för en mer hållbar och gränssättande syn på arbetslivet. Det är också ett resultat av att unga har format sin syn på arbete under en tid kantad av finanskris, säkerhetspolitisk oro, klimatkris och pandemi.

När unga väljer drömjobb dominerar samhällsbärande yrken. Polis, läkare, sjuksköterska, psykolog delar toppositionerna med entreprenörsdrömmen. Trygghet och samhällsnytta väger tungt.

Årets Ungdomsfokus tecknar bilden av en generation som både söker trygghet och vågar ta språnget. De vill att arbetet ska betyda något för andra, men också för dem själva. De strävar efter att göra skillnad, utan att gå sönder på vägen – i just den skärningspunkten formas morgondagens arbetsliv.

Om studien

Analysföretaget **Rasmussen Analys AB** har tillsammans med **Konungens Stiftelse Ungt Ledarskap** genomfört en enkätundersökning under perioden 13–20 maj 2025.

1018 fullständiga svar från personer som är födda 1995 eller senare samlades in via webbpaneler. För att möjliggöra jämförelser med andra åldersgrupper har vi även samlat in 262 fullständiga svar från personer som är födda tidigare än 1995. Bland de svarande som tillhör den unga målgruppen (15–29 år) är 60 procent tjejer, knappt 40 procent killar och 0,3% unga som svarar annat. I rapporten inkluderas flera diagram där mäns och kvinnors svar jämförs. Gruppen ”annat” finns inte med som jämförelsegrupp på grund av att andelen som tillhör gruppen i den här undersökningen är för liten för att vi ska kunna dra slutsatser om den.

44 procent av de unga respondenterna bor i Stockholm, Göteborg eller Malmö, 15 procent bor i en annan stor stad med över 100 000 invånare. 21 procent bor i en mindre stad med 20 000–100 000 invånare, 13 procent bor i en småstad med 1000 till 20 000 invånare och 7 procent bor på landsbygden. 64 procent svarar att de alltid har en plats i sitt hem där de kan vara ifred och inte bli störda om de vill det. 20 procent av de unga svarande har utländsk bakgrund, det vill säga att de själva är födda utanför Sverige eller att båda föräldrarna är det.

21 procent av de unga respondenterna identifierar sig som HBTQI+-person (Homosexuell, Bisexuell, Transperson, Queer, Intersexperson). 4 procent svarar att de ”kanske” identifierar sig som HBTQI+-person. Sammantaget svarar 25 procent av de unga att de helt säkert eller kanske identifierar sig som HBTQI+-person. Motsvarande andel bland 30–49 åringarna är 18 procent och bland 50-plussarna 6 procent.

Ett lågmäلت, men kraftfullt värderingsskifte

På kort tid har ungas engagemang skiftat från globala ideal till vardagens fundament: sjukvård, skola och ekonomisk trygghet. Det är ett stillsamt, men avgörande skifte – fokus flyttas från visioner om framtiden till det som upplevs som mest akut här och nu. Parallellt ser vi en mer komplex bild av deras välbefinnande växa fram. **Aldrig tidigare har så många sökt stöd för psykisk ohälsa, men samtidigt ökar både känslan av inre harmoni och tron på en ljus framtid.** Starkast växer framtidstron hos dem som känner delaktighet, vilket kan ses som ett tecken på att sårbarhet och styrka samexisterar, och att hopp kan födas ur engagemang.

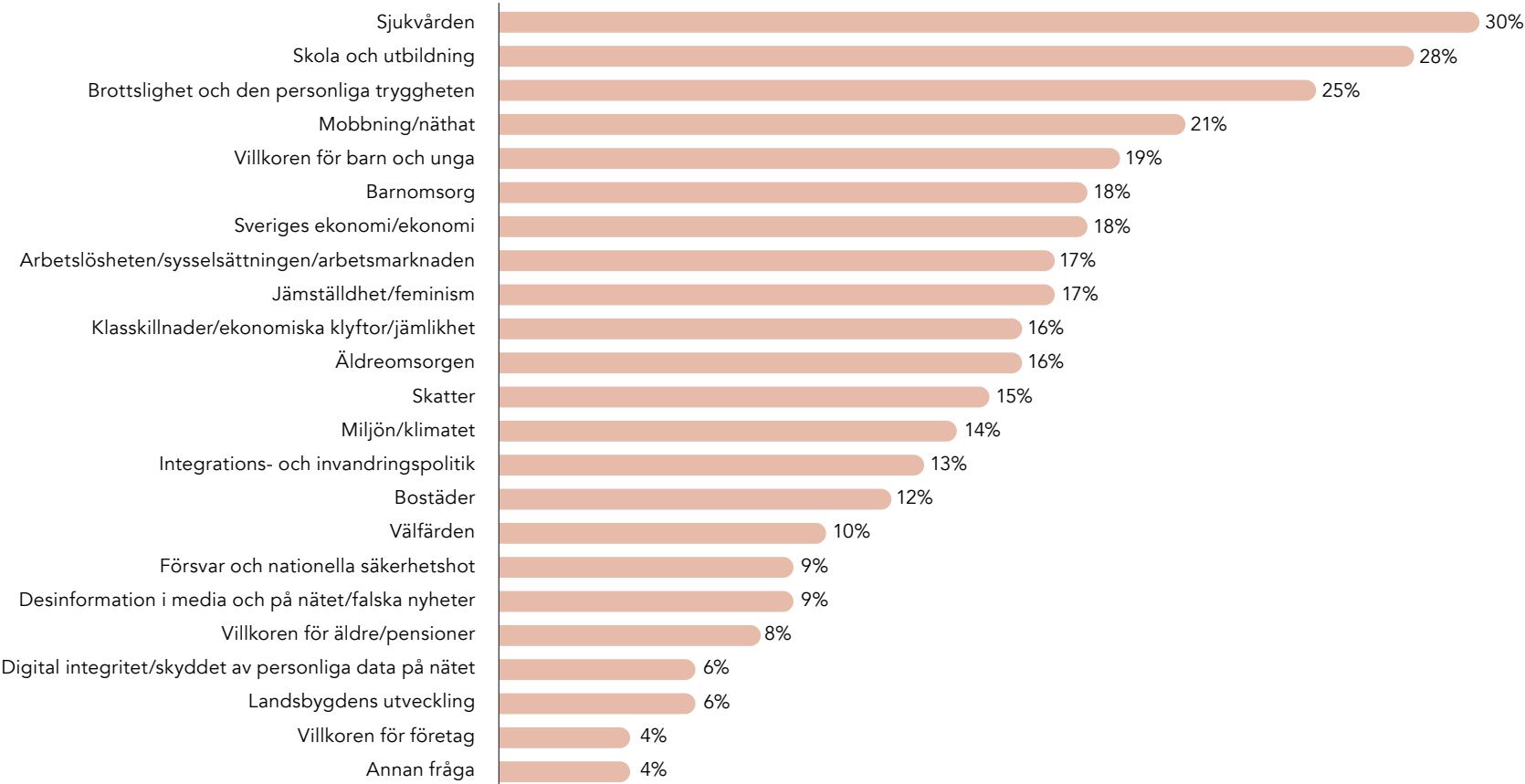
Från ideal till trygghet

Vilka samhällsfrågor engagerar unga mest? Under den tioårsperiod som vi har genomfört Ungdomsfokus har vi sett en tydlig förskjutning: från postmoderna ideal till trygghetsorienterade frågor.

2017 var det jämställdhet och feminism som toppade listan. Två år senare, 2019, hade klimat och miljö tagit över förstaplatsen – en fråga som behöll sin dominans fram till 2022. Men när Ryssland invaderade Ukraina i februari 2022 förändrades förutsättningarna. Ur en pandemi gick vi rakt in i en ny kris, präglad av krig i närområdet, inflation, ekonomisk oro och en accelererande AI-utveckling som av många började uppfattas som hotfull.

När vi summerade 2023 hade sjukvården blivit den fråga som engagerade unga allra mest – och i årets undersökning ser vi att den positionen står fast. Därefter följer skola och utbildning. Unga prioriterar alltså i högre grad de mer omedelbara och livsnära frågorna framför vad som kan uppfattas som abstrakta framtidsfrågor. Sjukvården väcker starkast engagemang, särskilt bland unga kvinnor. Unga män lyfter i stället brottslighet, ekonomi, skola och utbildning samt skatter som sina främsta frågor.

Vilken av följande samhällsfrågor engagerar dig mest? Välj upp till fem alternativ.



Klimatets och jämställdhetens tillbakagång

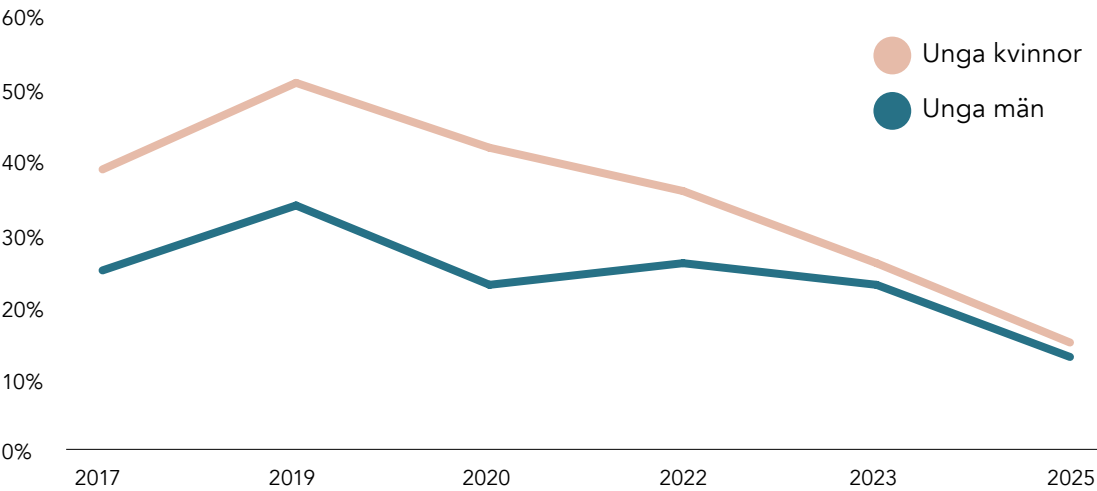
Den samhällsfråga som tappat mest i engagemang sedan 2019 är klimatet. Då svarade 51 procent av tjejerna och 34 procent av killarna att klimatet var den viktigaste frågan – i dag är motsvarande andel nere på 15 respektive 13 procent. Även engagemanget för jämställdhet har mer än halverats sedan 2017, både bland tjejer och killar.

Det betyder att könsgapet har minskat, men inte för att unga män blivit mer engagerade. Tvärtom är det framför allt unga kvinnors engagemang som rasat, vilket gjort att grupperna närmat sig varandra. Unga flyttar alltså sin värderingskompass: från idealism till pragmatism, från klimat och jämställdhet till ekonomi, vård och

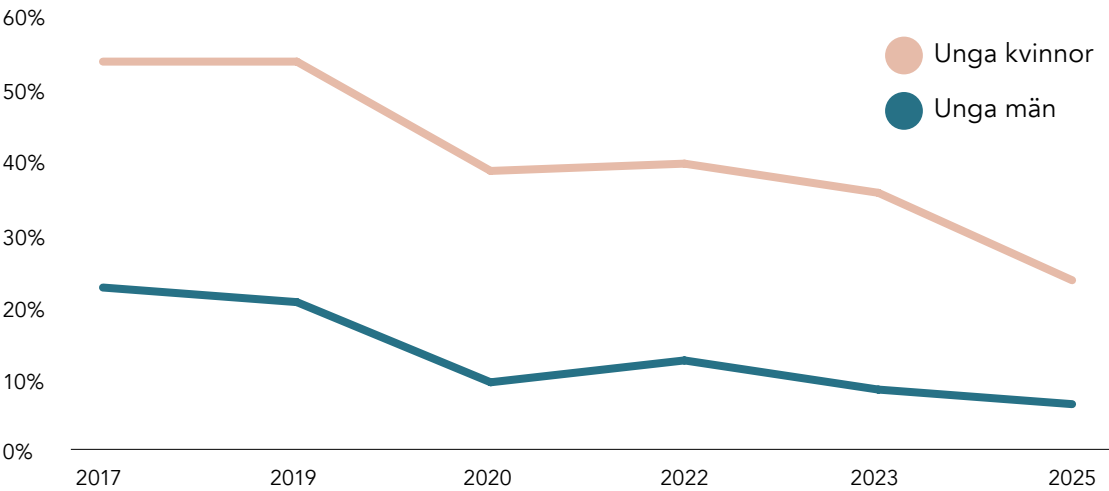
trygghet. Huruvida detta bör tolkas som ett avtagande engagemang kan diskuteras – kanske handlar det snarare om ett skifte, där unga riktar sitt engagemang mot mer omedelbara och trygghetsorienterade frågor som sjukvård, skola och ekonomi. Forskning visar att unga inte är ensamma om denna rörelse. När samhällen skakas av oro sker ofta en

värderingsreträtt. Framtidsideal som klimat och jämställdhet hamnar i skuggan, medan trygghet, stabilitet och välfärd flyttas högst upp på agendan. Ungdomsfokus gör tydligt att dagens unga lever mitt i just en sådan omställning.

Andel unga kvinnor och män som valt ”Miljön/klimatet” som en av de fem mest engagerande samhällsfrågorna 2017–2025.



Andel unga kvinnor och män som valt ”Jämställdhet/feminism” som en av de fem mest engagerande samhällsfrågorna 2017–2025.



Inre styrka och framtidstro i en pressad samtid

Parallellt med att ungas engagemang i samhällsfrågor förändras, ser vi också tydliga skiften i deras välbefinnande. Trots en turbulent omvärld visar 2025 års undersökning på en försiktig, men tydlig vändning: något fler unga tror nu att de kommer få det bättre än sina föräldrar, och något färre tror på motsatsen. Även de inre mätvärdena pekar på ett skifte. Andelen unga

som upplever inre harmoni har stigit stadigt från 34 procent 2018 till 43 procent i dag. En majoritet, 57 procent, säger att de ofta njuter av livet. Andelen unga som känner självförtroende och har en stark tro på sin egen förmåga ligger stabilt på 56 procent (år 2023 var andelen 57 procent).¹ Aldrig tidigare har så många unga sökt stöd för sin psykiska hälsa. Hela 72 procent

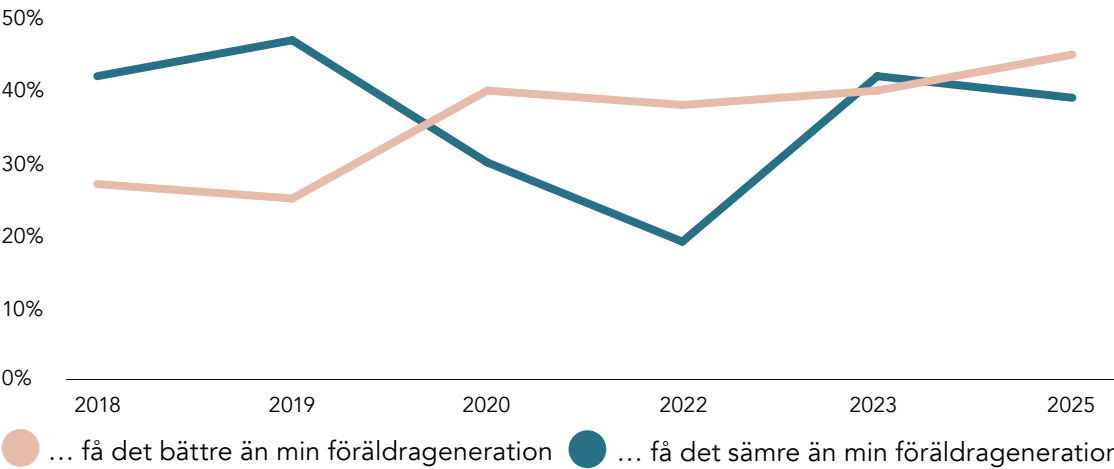
har någon gång vänt sig till professionell hjälp – 63 procent av killarna och 77 procent av tjejerna. Bland 50-plussarna är motsvarande andel 36 procent. Hjälp söks både inom vården, via skolkuratorer, psykologer och ungdomsmottagningar och genom stödlinjer som BRIS eller nationella hjälplinjen. Att både efterfrågan på psykologiskt stöd och känslan av harmoni och livstillfred-

ställelse ökar kan vid första anblick tyckas motsägelsefullt. Men kanske är det just detta som markerar ett nytt förhållningssätt bland unga. Styrka definieras inte längre som att klara allt själv, utan som förmågan att våga känna, våga söka hjälp och samtidigt våga hoppas på en ljusare framtid.

¹ Könsskillnaden består dock här, 53% av tjejerna och 61% av killarna uppger att de har en stark tro på den egna förmågan.

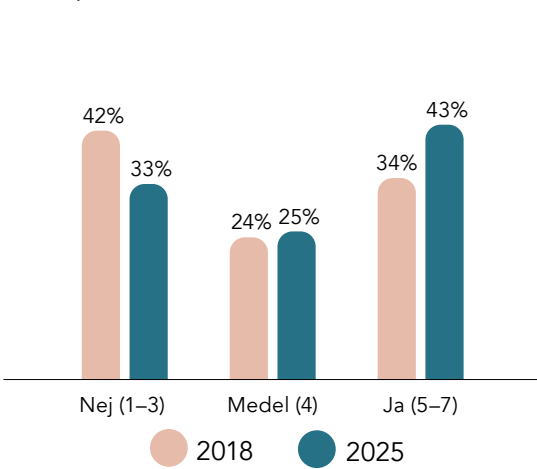
Hur ser du på framtiden? Jag tror att min generation kommer att ...

Diagrammet visar resultaten för 15–29-åringar mellan 2018 och 2025.



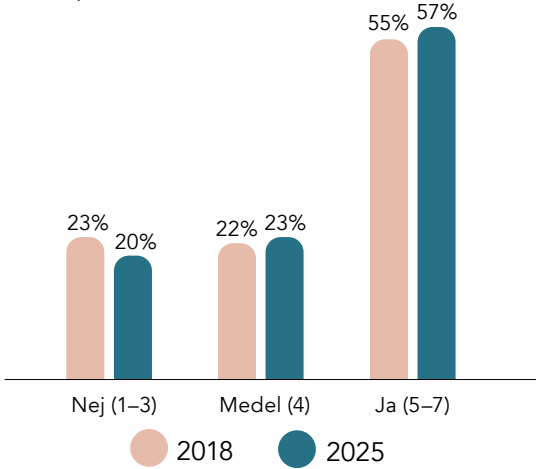
Jag känner inre harmoni

1 = Nej, nästan aldrig
7 = Ja, nästan alltid



Jag njuter av livet

1 = Nej, nästan aldrig
7 = Ja, nästan alltid



Samhällsengagemang skapar framtidstro

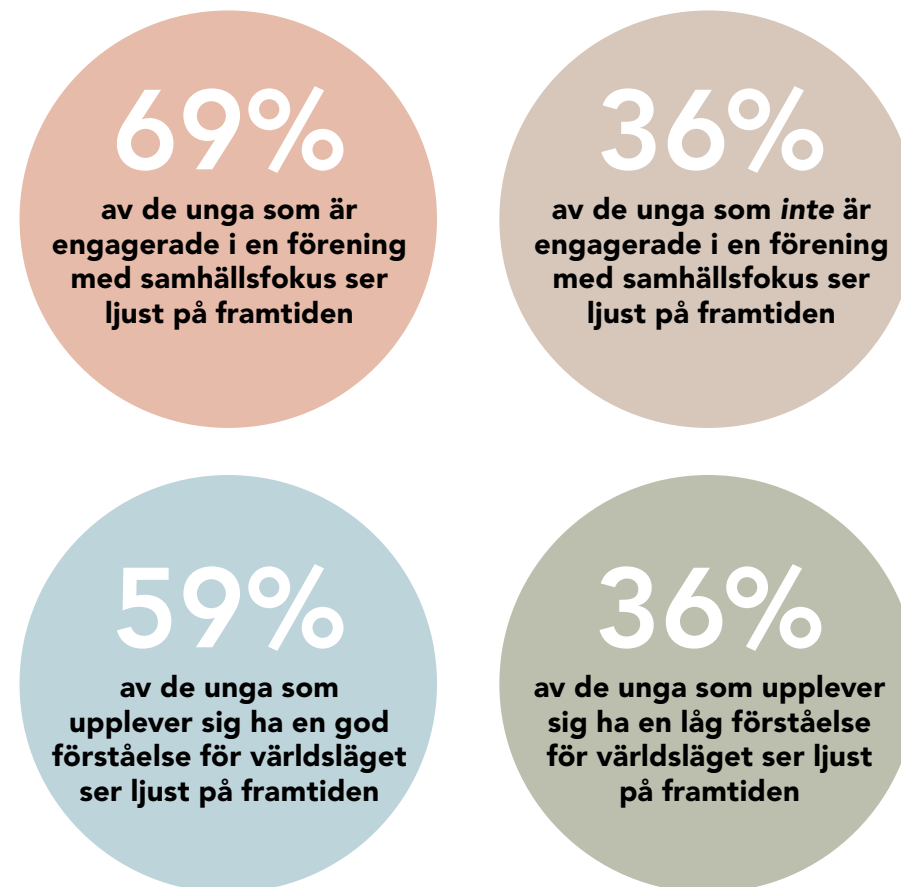
En dryg tredjedel av unga uppger att de har en god förståelse för vad som händer säkerhetspolitiskt i omvärlden. En hög förståelse hänger samman med ökad oro för världsläget. Men trots att kunskap och oro hänger ihop tycks det inte försvaga framtidstro – snarare tvärtom. Av dem som säger sig ha en god förståelse för världsläget tror 59 procent att de kommer få det bättre än sina föräldrar. Bland dem med låg förståelse är motsvarande siffra 36 procent.

Samma mönster går igen i samhällsengagemanget. De som brinner för samhällsförändring och vill göra skillnad är också mer optimistiska: 61 procent ser ljust på framtiden, jämfört med bara 34 procent bland dem som saknar ett sådant engagemang. Och engagemang i praktisk handling förstärker effekten ytterligare. Bland de unga som deltar i en förening eller organisation med samhällsfokus tror hela 69 procent att de kommer få det bättre än sina föräldrar – mot 36 procent bland de som står utanför.

Det finns alltså en tydlig riktning: delaktighet ger framtidstro. När unga upplever att de förstår sin samtid och kan påverka den, tycks de också må bättre och våga hoppas.

Drygt hälften, 52 procent, säger att de känner stark oro för den globala politiska utvecklingen. Oron är något större bland unga med högskoleutbildade föräldrar (60 procent) än bland unga med föräldrar utan högskoleutbildning (52 procent). Och allra starkast oro finner vi hos dem som själva upplever att de har hög förståelse för situationen: hela 71 procent. Bland dem som skattar sin förståelse som låg är motsvarande andel bara 31 procent.

Förståelsen av omvärlden är inte jämnt fördelad bland unga. 36 procent uppger att de har en god förståelse för vad som händer säkerhetspolitiskt i världen, men skillnaderna mellan könen är tydliga: 30 procent av de unga kvinnorna skattar sin förståelse som hög, jämfört med hela 47 procent av de unga männen. Skillnaden speglar sannolikt mer hur tjejer och killar värderar sin egen kompetens än faktiska olikheter i förståelse.



»Delaktighet ger framtidstro. När unga upplever att de förstår sin samtid och kan påverka den, tycks de också må bättre och våga hoppas.«

Unga HBTQI+-personer – större utsatthet, starkare engagemang

En grupp som sticker ut är unga som identifierar sig som HBTQI+². Här har hela 89 procent sökt professionell hjälp för psykiska besvär, jämfört med 67 procent bland övriga unga. Självttvivel är också vanligare: 32 procent uppger att de dagligen tvivlar på sig själva (18 procent bland övriga), och 44 procent gör det flera gånger i veckan (35 procent bland övriga). Detta speglar en högre psykisk utsatthet, sannolikt kopplad till minoritetsstress, diskriminering och känslan av att stå utanför normer.

Samtidigt är HBTQI+-gruppen mer samhällsengagerad. 33 procent av HBTQI+-unga engagerar sig i en förening eller organisation med samhällsfokus, jämfört med 19 procent bland övriga. Nästan hälften (43 procent) säger att de brinner för samhällsförändring och vill göra skillnad – mot 26 procent bland övriga. De prioriterar jämställdhet (25 procent mot 15 procent), klasskillnader (20 procent mot 14 procent) och klimatet (17 procent mot 14 procent) i högre grad än andra. Brottslighet och trygghet är däremot viktigare för unga som inte identifierar sig som HBTQI+.

Trots en större psykisk belastning är framtidstron starkare. 54 procent av HBTQI+-personerna tror att de kommer få det bättre än sina föräldrar, jämfört med 43 procent bland övriga unga. Känslan av inre harmoni är ungefär lika vanlig som bland unga i stort.

En tänkbar förklaring till detta kan vara att det finns ett generellt samband i studien mellan engagemang för samhällsfrågor och positiv framtidsyn. Då den unga HBTQI+-gruppen uppvisar ett större samhällsengagemang syns sambandet även här.

²⁾ 21 procent av de unga respondenterna svarar "Ja" på frågan: "Identifierar du dig som en HBTQI+-person?"



Unga navigerar mellan styrka och sårbarhet

Sammantaget framträder en komplex men hoppfull bild. Känslan av inre harmoni ökar, självtilliten ligger stabilt – även om könsskillnaderna består – samtidigt som allt fler söker professionell hjälp för psykisk ohälsa. Framtidstron stiger långsamt, och det finns en tydlig koppling mellan samhällsengagemang och hopp. Unga tycks må bättre, och tycks våga hoppas på en ljusare framtid när de är delaktiga och engagerade i samhället.

Kanske är det inte en paradox, utan snarare ett nytt förhållningssätt: där styrka handlar om att våga känna, våga söka hjälp – och våga hoppas.



Konsten att leda den unga generationens medarbetare

Nio av tio unga menar att de kräver ett annorlunda ledarskap – men bara fyra av tio tycker att cheferna förstår dem. De vill ha empati, tydlighet, feedback och inflytande, men uttrycker också självkritik. Äldre beskriver dem som både självständiga och sårbara, och gamla hierarkier anses allt mer otidsenliga. **Frågan blir: hur ser det ledarskap ut som faktiskt kan frigöra ungas potential?**

Nio av tio unga kräver åldersanpassat ledarskap

Hela 88 procent av den unga generationen anser att ledarskapet av unga behöver se annorlunda ut jämfört med ledarskapet av äldre medarbetare. Och äldre medarbetare håller med, 84 procent av 30-plussarna anser detsamma. Däremot anser enbart 42 procent av unga att chefer idag förstår och hanterar de utmaningar som unga står inför i arbetslivet. Här finns ett glapp, och för många ledare mycket att lära.

I grunden handlar det om ett område som allt fler arbetsgivare riktar blicken mot: åldersmedvetet ledarskap, eller det som på engelska kallas Age Management. Oftast talar vi om det åldersmedvetna ledarskapet i relation till årsrika medarbetare, som vi vill behålla längre i arbetslivet än idag. Befolkningen ökar och den grupp som växer snabbast är gruppen över 85 år³. Men även när det gäller den unga generationen blir det åldersanpassade ledarskapet relevant.

Åldersmedvetet ledarskap handlar i grunden om att se och ta tillvara styrkorna hos medarbetare i olika åldrar. Det är ett sätt att leda och organisera arbetet så att alla, oavsett om man är yngre eller äldre, får möjlighet att må bra, utvecklas och bidra till verksamhetens mål. Tanken är att chefer och arbetsgivare aktivt väger in åldersperspektiv i vardagen, i allt från arbetsplanering till arbetsmiljö, för att skapa ett hållbart arbetsliv där både individens och organisationens behov möts.



³) Det är dock viktigt att beakta att skillnaderna i livslängd mellan de med högst och lägst inkomst har ökat kraftigt sedan 1960-talet i Sverige. Källa: IFAU Rapport 2025:15. Den ökande ojämlikheten i livslängd i Sverige 1962–2021.

Unga efterfrågar empatiskt ledarskap men de ger också uttryck för självkritik

Vad bör man då som ledare veta om den unga generationens medarbetare? Vi frågade unga själva. Ett antal teman återkommer i de öppna svaren. Många unga betonar vikten av förståelse, mjukare ledarstil, trygghet och anpassning till olika behov, men samtidigt märks också en vilja till utveckling, feedback och struktur. Samtidigt uttrycker ett inte obetydligt antal unga även självkritiska reflektioner om sin generation: att unga är mer känsliga, lata, curlade, saknar arbetsmoral eller behöver ”drivas på”.

De unga besvarade frågan med egna ord och tonen är ofta personlig. Många betonar vikten av förståelse, mjukare ledarstil, trygghet och anpassning till olika behov, men samtidigt märks också en vilja till utveckling, feedback och struktur. Samtidigt uttrycker ett inte obetydligt antal unga även självkritiska reflektioner om sin generation: att unga är mer känsliga, lata, curlade, saknar arbetsmoral eller behöver ”drivas på”. Det är alltså inte bara äldre som tillskriver unga negativa egenskaper – även de unga själva gör det. Det är ett viktigt och nyanserande fynd som kan motverka förenklade påståenden om generationsklyftor.

Man anser dock att ledare trots detta bör möta unga genom att visa empati och sträva efter att förstå dem. En tydlig önskan om att bli sedd, stöttad och respekterad som individ löper genom stora delar av materialet.

Ledarskapet förväntas vara lyhört snarare än auktoritärt, stöttande snarare än kontrollerande. Det finns också frustration över gamla hierarkier och ”gammaldags” ledarskap. Unga vill kunna påverka, bli bemötta med respekt och tas på allvar, även om de är nya på jobbet.

På vilket sätt kräver unga ett annorlunda ledarskap?

Några exempel på citat från unga (15–29 år) respondenter:

”Jag tror att unga behöver ett mer tydligt och strukturerat ledarskap då vi är väldigt lättstörda”

”Någon som kan förstå att man kan ha dåliga dagar.”

”Vår generation är mycket känsligare än tidigare.”

”I min generation är det mycket psykisk ohälsa så det är viktigt att sådant är förstått.”

»Unga vill kunna påverka, bli bemötta med respekt och tas på allvar, även om de är nya på jobbet.«

Årsrikas bild av unga: mer krävande men också i behov av förståelse

Hos mer årsrika respondenter syns en stark medvetenhet om att ledarskap behöver anpassas till en yngre generation som har vuxit upp i ett annat samhällsklimat, med andra drivkrafter och nya referensramar.

Samtidigt syns en tydlig uppdelning mellan två ”läger” – å ena sidan de som upplever att unga är mer krävande och känsliga, å andra sidan de som ser ett behov av att unga bemöts med större förståelse, transparens och individanpassning.

Unga beskrivs i svaren ofta som både självständiga och sårbara. De har högre förväntningar på frihet, flexibilitet och meningsfullhet, men också mindre erfarenhet, lägre tolerans för auktoritet och ökad psykisk ohälsa. Många uttrycker att tidigare tiders ledarskap byggt på hierarki och hård styrning inte längre fungerar och ser istället att unga medarbetare ger uttryck för ett värdefullt skifte då de ställer högre krav på meningsfullhet, arbetsmiljö och respekt.

På vilket sätt kräver unga ett annorlunda ledarskap?

Några exempel på citat från mer årsrika (30–70 år) respondenter:

”Vi vet mer om hur människan fungerar nu [...] vi bör leda dem med en fast men förstående hand.”

”Unga medarbetare behöver någon som förstår deras nya utmaningar som de står inför.”

”De behöver mer vägledning.”



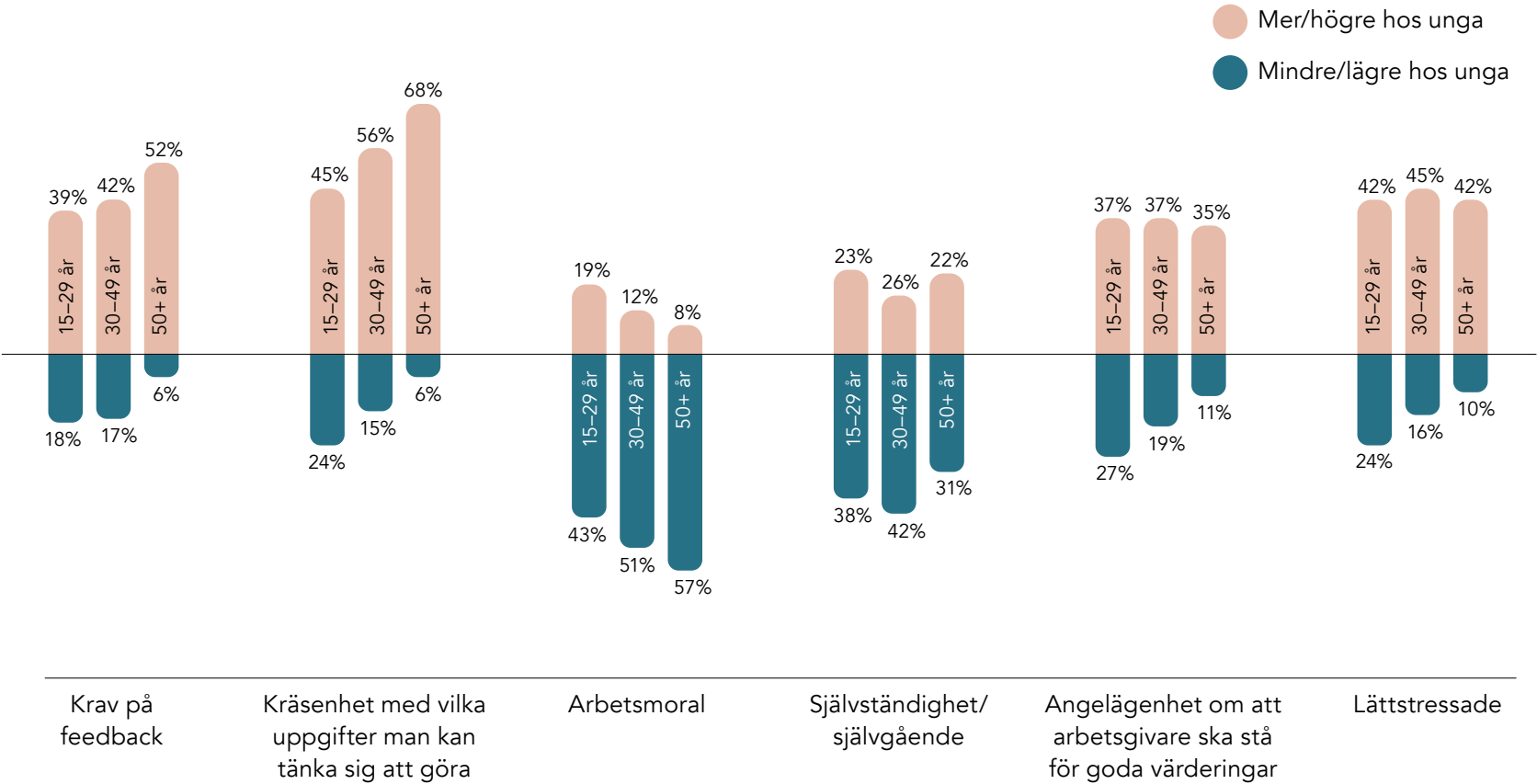
Unga medarbetare skiljer ut sig i arbetslivet

Både unga och äldre i arbetslivet tycker att den unga generationen generellt har egenskaper som skiljer sig från äldre. De beskrivs som mer krävande när det gäller feedback, mer selektiva kring vilka arbetsuppgifter de vill göra, mindre självgående, lättare att stressa – men också som mer måna om att arbetsgivaren står för goda värderingar.

Det finns dock en tydlig skillnad i styrkan i omdömena. Äldre medarbetare markerar detta tydligare än de unga själva, men mönstret är i stort sett detsamma. Till exempel anser 57 procent av 50-plussarna att unga har lägre arbetsmoral än årsrika medarbetare, medan bara 8 procent tycker motsatsen. Bland de unga själva håller 43 procent med om bilden att deras generation har lägre arbetsmoral, jämfört med 19 procent som tycker att unga har högre arbetsmoral.

Kort sagt: unga och äldre ser på den unga generationen på ungefär samma sätt – men de äldre uttrycker det med starkare övertygelse.

Vilka av följande beskrivningar tycker du stämmer bäst in på den unga generationen (upp till 30 år) i arbetslivet, jämfört med äldre generationer?



Hur bör en ledare bemöta unga som upplevs som kräsna med vilka uppgifter de kan tänka sig?

Hela 68 procent av femtioplussarna upplever att unga är mer kräsna och även bland unga själva är det fler som instämmer i påståendet än vad det är som svarar motsatsen, att unga skulle vara mindre kräsna eller att det inte är någon skillnad mellan generationer i det avseendet. Så vi ställde frågan till både unga och mer årsrika i arbetslivet: Hur anser du att en ledare bäst bemöter unga medarbetare som är kräsna?

Hur anser du att en ledare bäst bemöter unga medarbetare som är kräsna?

Frisvar från respondenter i alla åldrar
illustrerade i ett ordmoln.



Några teman återkommer i de öppna svaren:

Förklara varför.

Unga vill inte göra saker ”bara för att”. Ledare behöver tydliggöra syftet med arbetsuppgifter och visa hur de hänger ihop med helheten. Det skapar motivation och mening.

Lyssna och visa empati.

Även om ett beteende kan uppfattas som kräsenhet, anser många unga respondenter att de förtjänar att bli sedda som individer och bemötta med respekt, inte avfärdade som lata eller bortskämda. De efterfrågar ledare som kan lyssna in, förstå bakgrunden och bekräfta både styrkor och osäkerheter samtidigt som de avdramatiserar kraven på att alltid prestera på topp.

”Unga behöver bli bemötta med respekt i högre grad och inte bara som ’lata ungdomar’”

Var tydlig och ställ krav, med respekt.

Unga uppskattar struktur och tydlighet. Arbetsbeskrivningar, förväntningar och ramar måste vara klara. Men kravställandet fungerar bäst om det kombineras med respekt och förtroende: signalen ska vara ”jag tror på dig, därför kan jag också förvänta mig mycket av dig”.

”Låt dom yngre uttrycka sig, men visa att det är chefsens ord som gäller.”

Var lösningsorienterad och flexibel.

Ledare behöver visa vilja att anpassa arbetsformer, ge utrymme för att prova, experimentera och hitta alternativa vägar. Det handlar inte om att alltid ge vika – utan om att visa att man är villig att mötas på halva vägen.

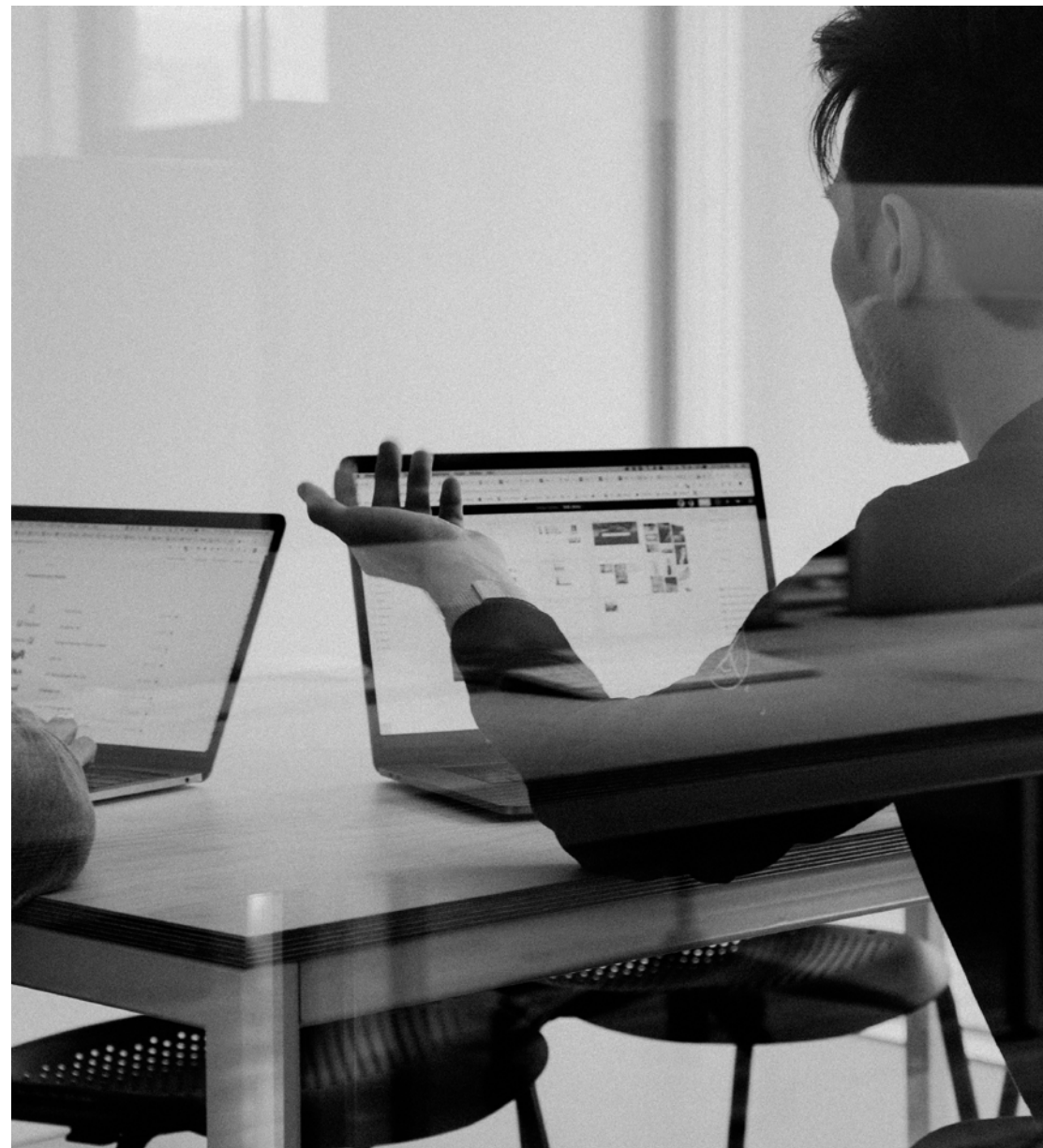
”Försök förstå vad i uppgiften som tar emot och ändra på den lilla detaljen”

”Tillåta dem att prova på, innovera, testa och labba mer – lite som skolan. Det är en långsam process.”

Våga ta samtalet om rätt plats.

Ibland är problemet inte uppgiften eller chefen, utan att individen inte trivs i rollen. Ett åldersmedvetet ledarskap vågar därför också öppna för reflektionen: är detta rätt miljö och uppdrag för dig?

Sammanfattningsvis efterfrågar unga ett ledarskap som kombinerar empati och respekt med tydlighet och struktur. Det åldersmedvetna ledarskapet handlar därför inte om att behandla unga som ”speciella” utan om att förstå deras drivkrafter och stressfaktorer, och utforma ledarskapet så att de kan bidra fullt ut.

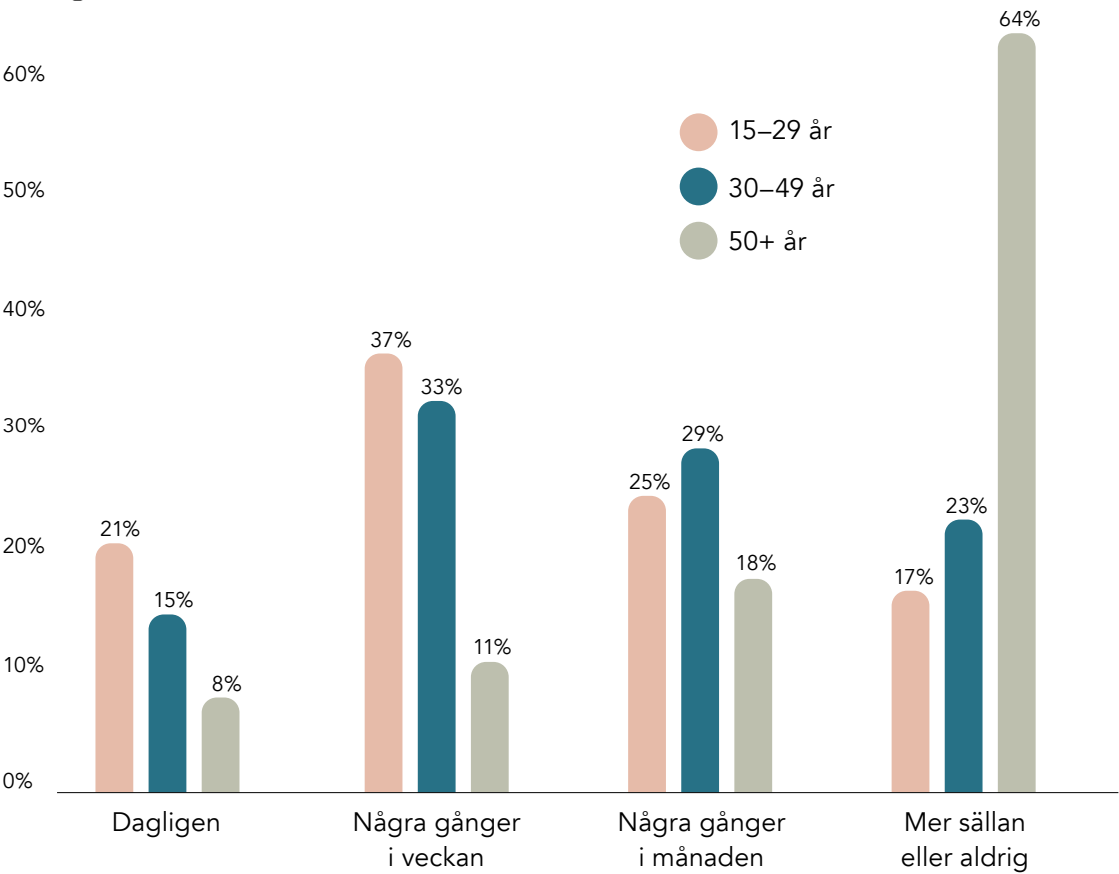


Självtvivel i arbetslivet avtar med ökad ålder

Yngre personer upplever betydligt mer självtvivel kring sin kompetens och prestation än äldre. För många under 30 är det en vardaglig känsla, medan personer över 50 i stor utsträckning beskriver att de sällan eller aldrig tvivlar på sig själva. Självtvivlet tenderar alltså att minska med åldern och erfarenheten. Självtvivel i arbetslivet är ungefär lika vanligt bland unga män och unga kvinnor. 59% av de unga kvinnorna och 56% av de unga männen upplever självtvivel dagligen eller några gånger i veckan.



Hur ofta upplever du självtvivel kring din kompetens och prestation i arbetslivet, eller i skolan/dina studier?



Olika stressfaktorer i olika livsfaser

Det som orsakar mest stress i arbetslivet, enligt unga själva, är en allmän osäkerhet kring framtiden (exempelvis ekonomi, jobbtrygghet). Utöver det är höga krav och förväntningar, samt när det är otydligt vad som förväntas av en, företeelser som ofta skapar stress. När det gäller stressfaktorer ser vi större skillnader mellan könen bland de unga. Unga kvinnor tenderar att bli betydligt mer stressade än unga män av prestationsångest eller känsla av otillräcklighet samt dålig arbetsmiljö eller negativ kultur.

Stress tar sig dessutom olika uttryck beroende på ålder. För yngre handlar oron ofta om framtiden, höga krav och otydliga förväntningar. I medelåldern blir svårigheter att balansera jobb och privatliv samt prestationsångest mer framträdande. Bland de äldre är det i högre grad faktorer som dålig arbetsmiljö, detaljstyrande chefer och orealistisk arbetsbelastning som lyfts fram. Mönstret visar hur stressens källa förskjuts från osäkerhet och förväntningar i början av arbetslivet, till balans- och ledarskapsfrågor mitt i karriären, och vidare till strukturella och organisatoriska problem längre fram.



Vad skapar mest stress och oro för dig i arbetslivet?

Välj upp till tre alternativ. 15–29 år.



Vad skapar mest stress och oro för dig i arbetslivet?

Välj upp till tre alternativ.

- 15–29 år
- 30–49 år
- 50+ år



Så bör ett åldersanpassat ledarskap för unga se ut

När vi utgår ifrån all den information som vi får från resultaten kan vi börja urskilja ett mönster. Ett åldersmedvetet ledarskap riktat mot unga medarbetare behöver balansera flera dimensioner samtidigt: trygghet och tydlighet å ena sidan, utveckling, flexibilitet och delaktighet å den andra. Det handlar inte om att anpassa ledarskapet till en ”bortskämd generation”, utan om att förstå vilka faktorer som skapar motivation och vilka som riskerar att leda till stress och självtvivel i början av arbetslivet.

1 Börja med att förklara varför.

För unga medarbetare räcker det inte med att ”bara göra”. De behöver se sammanhanget: varför en uppgift är viktig och hur den påverkar helheten. När ledaren klargör detta stärks både engagemang och mening i arbetet.

2 Gör förväntningar kristallklara.

Otydlighet är en av de främsta stressfaktorer för unga. Därför krävs ett ledarskap som klargör prioriteringar, arbetsmetoder och kvalitetskriterier. Att skilja på vad som är absolut nödvändigt och vad som är mer flexibelt skapar en tryggare arbetsmiljö där unga vet vad som förväntas.

3 Ge tät och konkret återkoppling.

Självtvivel är vanligt i början av arbetslivet, och det kan bara motverkas om chefer erbjuder frekvent feedback. Korta och regelbundna avstämningar, där ledaren lyssnar, visar empati, ställer guidande frågor och ger framåtriktad vägledning. Det hjälper unga att förstå hur de presterar och vad de kan utveckla.

4 Normalisera osäkerhet och bygg skicklighet stegvis.

Att gradvis öka ansvar och självständighet är centralt. Ett upplägg där medarbetaren först till exempel får skugga en mer erfaren kollega, därefter arbeta tillsammans och slutligen ta fullt ägarskap, gör att självtvivel ersätts med tillit till den egna förmågan. En tydlig introduktion av nya medarbetare är avgörande eftersom den ger medarbetaren de verktyg och den kunskap som behövs för att växa in i uppgifterna.

5 Koppla på förebilder och mentorskap.

Åldersmedvetet ledarskap handlar inte bara om att förstå de ungas behov, utan också om att bygga broar mellan generationer. I 2023 års Ungdomsfokusrapport framkom tydligt ungas längtan efter större åldersblandning på arbetsplatser. Genom mentorskap och kunskapsöverföring kan unga ta del av äldres erfarenhet, samtidigt som organisationen drar nytta av de ungas perspektiv.

6 Kombinera tydliga krav med respekt.

Unga efterfrågar struktur och ramar, men vill samtidigt bemötas med respekt. Ledarskapet behöver därför signalera att höga förväntningar är ett uttryck för förtroende. Den bästa kombinationen är kravställning som går hand i hand med tillit och respektfull kommunikation.

7 Ge möjlighet till påverkan inom tydliga ramar.

Även unga medarbetare vill ha inflytande över sitt arbete. När de får vara med och påverka arbetsmetoder och prioriteringar ökar engagemanget. Samtidigt behöver chefen vara tydlig med vilka områden och resultat som inte är förhandlingsbara.

8 Hantera stressfaktorer vid källan.

De främsta stressfaktorerna bland unga är osäkerhet kring framtiden, höga krav och otydlighet i arbetsrollen. Här blir det avgörande att kommunicera planer och förväntningar, att hjälpa medarbetare att prioritera rätt och att avlasta onödiga krav. Hos unga kvinnor är prestationsångest och negativ arbetsmiljö särskilt framträdande.

stresskällor, vilket gör det viktigt att arbeta både med stöttande samtal om rimliga förväntningar och en inkluderande kultur.

9 Bygg en kultur av psykologisk trygghet.

En arbetsmiljö där unga vågar ställa frågor, uttrycka osäkerhet och komma med idéer är avgörande. Här krävs ett ledarskap som är lyhört snarare än auktoritärt och som snabbt agerar om kulturen präglas av negativitet, detaljstyrning eller brist på respekt.

10 Var lösningsorienterad och flexibel.

När unga uttrycker ovilja inför vissa arbetsuppgifter kan det ibland handla om detaljer i upplägget snarare än själva uppgiften. Små justeringar – att tillåta alternativa arbetssätt, rotera uppgifter eller prova nya angreppssätt – kan ofta göra stor skillnad för motivationen.

11 Stärk självledarskapet som kompetens.

Ett av de mest långsiktiga sätten att möta ungas självtvivel och kravkänslighet är att träna deras förmåga till självledarskap. Tidshantering, prioritering, återhämtning och verktyg för att fördjupa självkännedomen är exempel på färdigheter som stärker unga medarbetare och gör dem mer rustade för ett arbetsliv präglad av höga krav.



Attraktiva arbetsgivare för framtidens medarbetare

Ungas syn på arbetslivet formas i en tid av oro, och det märks i vad de värderar högst hos sina framtida arbetsgivare. **Hög lön har klivit förbi trivsel som främsta krav när man väljer arbetsgivare, och drömjobben handlar allt oftare om samhällsnytta och trygghet.** Samtidigt lockar frihet, entreprenörskap och ledarskap. Resultatet är en generation som söker både skyddsnät och spelrum – en dubbelhet som kan förändra arbetslivet i grunden.

Lönen viktigare än kollegorna

Sedan starten av Ungdomsfokus 2015 har vi årligen frågat unga vad som är viktigast när de väljer arbetsgivare. Under lång tid var svaret entydigt: en trevlig arbetsmiljö och bra kollegor toppade listan år efter år. Men 2023 skedde ett trendbrott. För första gången klev hög lön upp på första platsen, och både unga kvinnor och män satte därmed ekonomisk trygghet före trivsel som den främsta faktorn.

Förändringen går att förstå mot bakgrund av samtidens tuffa ekonomiska villkor. Inflation, stigande mat- och bränslepriser och ett osäkert säkerhetsläge har gjort trygghet till en starkare drivkraft.

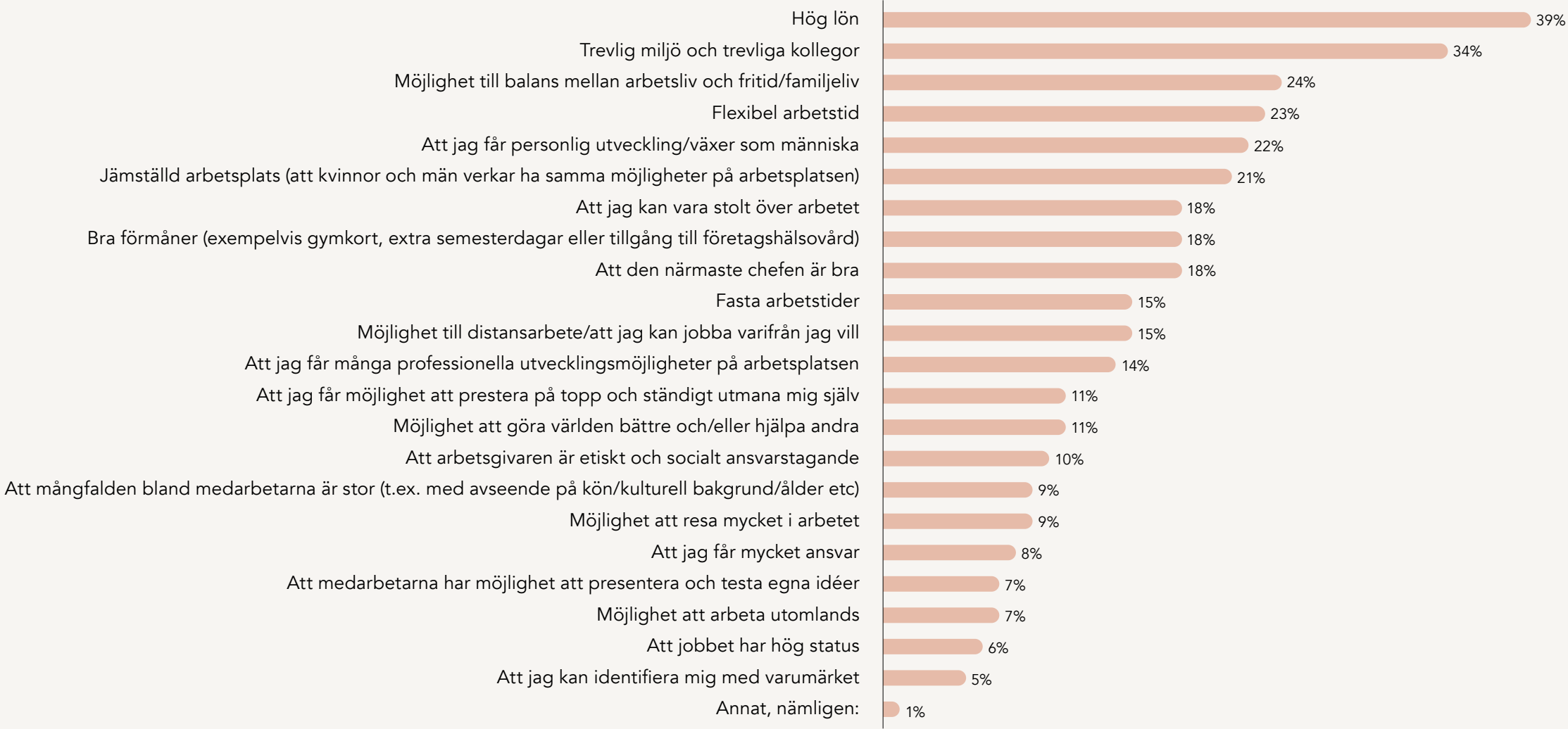
Topp fem-listan från 2023 – hög lön, trevlig miljö och kollegor, balans i livet, flexibel arbetstid och personlig utveckling – står sig även 2025. Det enda som förändrats är att plats fyra och fem har bytt ordning.

Ser vi tillbaka på hela perioden sedan 2015 framträder en tydlig bild. Tre faktorer har hållit sig kvar i topp fem listan genom åren, om än i olika ordning; Trevlig miljö och trevliga kollegor, hög lön samt möjlighet till personlig utveckling och att växa som människa. Den största omstöpningen skedde 2019 när balans i livet tog sig in på listan och petade bort stolthet över jobbet. Den andra, ännu större, inträffade 2023 när hög lön för första gången gick upp i topp, flexibel arbetstid gjorde entré och jämställdhet föll ur topp fem. 2025 års resultat bekräftar att detta inte var tillfälligheter, utan en ny verklighet.



Om du hade möjligheten att välja, vad skulle vara viktigast för dig när du väljer var du vill jobba?

Välj upp till fem alternativ. 15–29 år.



Trygghet och rättigheter går före prestation och idealism

När unga väljer arbetsgivare är prestationsorienterade faktorer, som att få prestera på topp (11 %), ta stort ansvar (8 %) eller arbeta med egna idéer (7 %), långt ner på listan. Istället toppar trygghet, rimliga villkor och trivsel.

Är detta ett tecken på bristande ansvars- tagande eller snarare ett uttryck för en mer hållbar och gränssättande syn på arbetslivet? Det skulle kunna argumenteras för att det lutar åt det senare. Det är svårt att bortse från samtidens prägling. Den unga generationen har format sin syn på arbete under en tid kantad av klimatkris, bostadsbrist, finanskriser, pandemi, krig i Europa och nu även en AI-revolution. Att detta speglas i deras prioriteringar är inte bara logiskt, det är nästan oundvikligt. När den ekonomiska och politiska verkligheten känns osäker blir det naturligt att först säkra den egna grunden: lön, trygghet och balans.

Samma logik kan också förklara varför mer idealistiska värden får stå tillbaka. Möjligheten att bidra till en bättre värld, att arbeta i en organisation med stor mångfald eller att verka för jämställdhet hamnar längre ned på listan. När omvärlden upplevs som osäker blir prioriteten att först säkra den egna grunden – trygghet, lön och balans – innan blicken kan riktas utåt mot större ideal.

Man kan tolka detta som en sund värderingsförskjutning: från plikt och uppoffring till balans och eftertanke. Samtidigt finns en risk att arbetslivet inte blir tillräckligt stimulerande om utmaningar helt ersätts av trygghet. För arbetsgivare ligger därför nyckeln i att skapa kulturer där unga både får respekt för sina gränser och inspiration att ta ansvar, växa och utvecklas – inte av tvång, utan för att det känns meningsfullt.



Unga som identifierar sig som HBTQI+ trycker mer på ideal och prestation

Bland unga som identifierar sig som HBTQI+ framträder en annan utveckling än i genomsnittet av unga. Medan många unga i dag rör sig bort från idealism och prestation och mot mer trygghet, ekonomisk stabilitet, balans och rättigheter, lyfter HBTQI+-gruppen i högre grad fram idealistiska värden och prestation. Endast 28 procent anger hög lön som viktigast, jämfört med 43 procent bland övriga unga. I stället väger faktorer som mångfald, etiskt ansvarstagande och möjligheten att prestera på topp tyngre.



Tre av fyra unga kan tänka sig eller planerar att bli chef eller ledare

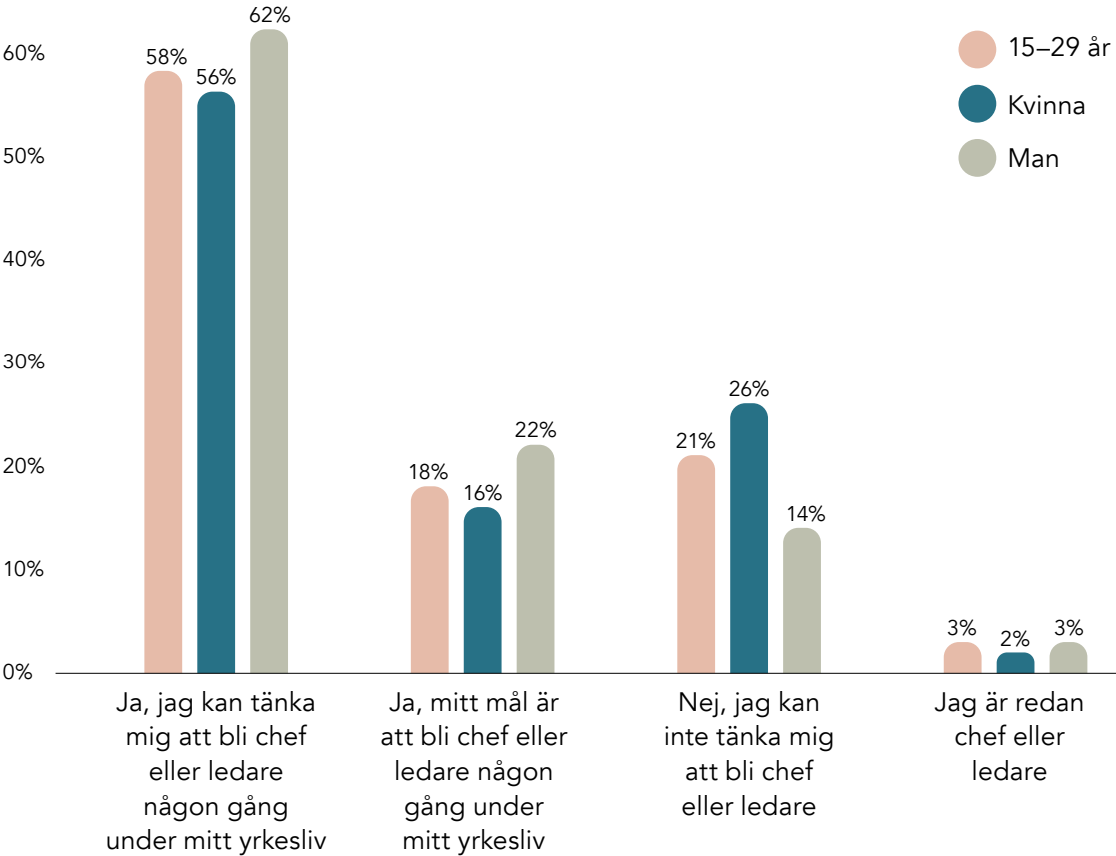
Att bli chef lockar många unga, men inte alla. I åldersgruppen 15–29 år är det 18 procent som har som *mål* att någon gång under yrkeslivet bli chef eller ledare. Bland män är andelen högre, 22 procent, medan 16 procent av kvinnorna uttrycker samma ambition. Men ser vi till hela ungdomsgruppen öppnar sig en mycket större potential: hela *58 procent kan tänka sig att bli chef eller ledare* någon gång under yrkeslivet.

Sedan 2022 har intresset för ledarskap legat stabilt på en hög nivå, mellan 71 och 79 procent, och årets siffra på 76 procent (som antingen har det som mål eller kan tänka sig att bli chef) visar att viljan att leda håller i sig. Att fler unga män drömmer om chefskap syns också i drömjobbsslistan, där ”chef/ledare” kvarar in bland de tio mest populära yrkena för män. Det saknas dock helt i kvinnornas topp-tio. Detta väcker frågor: är ledarskap fortfarande mer förknippat med manliga ideal, handlar det om hur unga kvinnor formulerar sina drömmar eller speglar det större strukturella hinder i arbetslivet som fortfarande påverkar vilka möjligheter unga ser framför sig?

Siffrorna visar tydligt att intresset för ledarskap är starkt bland unga. Men om viljan redan finns hos så många, väcks frågan varför arbetsgivare inte lyckas kanalisera den. Den organisation som inte förmår fånga upp ungas ledarambitioner riskerar i slutändan att stå utan kandidater när nästa generation chefer ska rekryteras.



Kan du tänka dig att bli chef eller ledare?



Stabilitet, frihet och samhällsnytta när unga väljer drömjobb

Vilket yrke är ditt drömjobb? Frågan ställdes till drygt 1000 personer i åldern 15–29 år och med egna ord fick de även motivera sina val av drömjobb. Egenföretagare eller entreprenör behåller greppet om förstaplatsen, precis som i Ungdomsfokus 2022 och 2023 men bakom rubriken döljer sig en annan bild. För när man ser till vilka yrken som dominerar listan märks det tydligt att trygghet, stabilitet och samhällsnytta väger tungt. Polis, läkare, sjuksköterska, psykolog och djurskötare är alla exempel på yrken som handlar om att hjälpa andra och bidra till samhället. Det är yrken där uppdraget är tydligt, behovet stort och tryggheten ofta inbyggd i anställningen. Att entreprenörskap hamnar högst är förstås spännande, men det vore ett misstag att tro att de flesta unga drömmer om att starta eget. I praktiken väljer majoriteten yrken inom välfärden eller andra stabila sektorer, där vägen framåt är mer förutsägbar än i det osäkra entreprenörskapet.

Egenföretagare är knappast en yrkesbeteckning i egentlig mening, utan snarare en form och ett sätt att arbeta. Men eftersom undersökningen bygger på ungas egna ord har vi låtit uttrycket stå kvar. Det visar på något viktigt: att många unga kopplar sina yrkesdrömmar till frihet, inflytande och identitet, inte bara till själva yrkesrollen.



Topp tio-listan, drömjobben enligt unga 2019–2025:

2019

- 1 Egenföretagare/entreprenör
- 2 Läkare
- 3 Polis
- 4 Lärare
- 5 Psykolog
- 6 Chef/ledare
- 7 Veterinär
- 8 Musiker/musikproducent
- 9 Forskare/professor
- 10 Skådespelare

2023

- 1 Egenföretagare/entreprenör
- 2 Polis
- 3 Läkare
- 4 Chef/ledare
- 5 Veterinär
- 6 Psykolog
- 7 Sjuksköterska
- 8 Djurskötare
- 9 Ingenjör
- 10 Ekonom

2025

- 1 Egenföretagare/entreprenör
- 2 Polis
- 3 Läkare
- 4 Lärare
- 8 Djurskötare
- 6 Psykolog
- 7 Sjuksköterska
- 8 Advokat
- 9 IT-specialist
- 10 Förskolelärare

Vilket är ditt drömjobb?

Frisvar från respondenter i åldersgruppen 15–29 år illustrerade i ett ordmoln.



Motiven bakom ungas val: frihet, trygghet och viljan att hjälpa andra

När unga beskriver varför de drömmer om att bli **egenföretagare eller entreprenör** framträder en tydlig bild. Det är inte främst rikedom, ekonomisk självständighet eller finansiell trygghet som lockar. Det som väger tyngst är friheten: möjligheten att bestämma över sin egen tid, sina arbetsuppgifter och hur arbetet ska organiseras. Att få vara sin egen chef är en stark drivkraft, liksom längtan efter att bygga något från grunden och skapa något eget. Entreprenörskapet förknippas dessutom ofta med en flexibel livsstil, vilket många ser som attraktivt. För vissa handlar drömmen också om att kunna arbeta med något de verkligen brinner för, till exempel ett starkt fritidsintresse.

*”Frihet att styra mitt jobb som jag vill.
Att jag bara är beroende av mig själv”*

*”Att kunna bedriva ett företag samt
hjälpa andra som inte får jobb”*

*”Det finns mycket som intresserar mig
och mycket som kanske behöver tillämpas
som kan gynna många människor”*



PÅ ANDRA PLATS på listan över drömjobb återfinns **polis**. Här dominerar motiveringar som viljan att bidra till samhället, hjälpa människor och göra skillnad i andras liv. Yrket uppfattas också som spännande, varierat och utmanande – en tydlig kontrast till mer stillasittande kontorsjobb. För några är valet av polisyrket kopplat till personlighet, tidigare erfarenheter eller önskan om att arbeta i team och utvecklas tillsammans med andra.

TREDJEPLATSEN intas av **läkare**. Här framhäver många viljan att hjälpa andra, både på ett konkret och mer djupgående plan. Yrket uppfattas också som intressant, stabilt och prestigefyllt – ibland med inslag av att det förknippas med hög lön och viss frihet. För andra bär läkaryrket en annan symbolik: det kan stå för status och respekt, för hög kunskap och skicklighet, eller för drömmen om att rädda liv.

Samma yrken i topp för unga kvinnor och män

När vi jämför unga kvinnors och mäns drömjobb 2025 ser vi både gemensamma drag men också skillnader.

Högst upp återfinns egenföretagare/entreprenör och polis för båda grupperna, en kombination som rymmer både längtan efter frihet och viljan att bidra till något större. Unga kvinnor nämner ofta läkare, sjuksköterska, psykolog och socionom, men också kreativa yrken som skådespelare. Mäns lista rymmer roller som IT-specialist, fotbollsspelare, ingenjör och musiker men även läkare, lärare och advokat.

Det betyder att båda gruppernas drömmar spänner över ett brett spektrum: från kunskapsintensiva yrken inom utbildning och vård, till konstnärliga uttryck, teknik, idrott och entreprenörskap.

Unga kvinnors drömjobb 2025, topp tio:

1. Egenföretagare/entreprenör
2. Polis
3. Läkare
4. Djurskötare
5. Sjuksköterska
6. Psykolog
7. Advokat
8. Förskollärare
9. Socionom
10. Skådespelare

Unga mäns drömjobb 2025, topp tio:

1. Egenföretagare/entreprenör
2. Polis
3. IT-specialist
4. Fotbollsspelare
5. Chef/ledare
6. Läkare
7. Lärare
8. Ingenjör
9. Musiker
10. Advokat



OM KONUNGENS STIFTELSE UNGT LEDARSKAP

Stiftelsen Ungt Ledarskap grundades i samband med Hans Majestät Konung Carl XVI Gustafs 60-årsdag, på initiativ av Scouterna. Syftet är att främja ungt och värderingsstyrt ledarskap, med mod, omtanke och handlingskraft som vägledande principer.

Stiftelsen drivs av en stark övertygelse: att framtidens ledare är trygga individer som bottnar i goda värderingar. Vi tror att unga som vågar ta ansvar, visar empati och agerar med integritet har kraften att forma ett bättre samhälle. Genom utbildningar, ledarskapsseminarier och stipendier skapar Ungt Ledarskap möjligheter för unga att växa in i ledande roller och att göra skillnad, både i sina egna liv och i världen omkring dem.

www.ungtledarskap.se

OM RASMUSSEN ANALYS

Rasmussen Analys hjälper företag och organisationer att få insikter om sin omvärld och sina medarbetare för att stärka konkurrenskraften som arbetsgivare, utveckla ledarskapet och förstå framtiden. Företaget erbjuder skräddarsydda kvantitativa och kvalitativa undersökningar, kunskapsbaserade förändringsprojekt, omvärlds- och målgruppsanalyser, föreläsningar och workshops. Grundaren och VD:n Sofia Rasmussen är en flitigt anlita föreläsare på teman som ledarskap, den unga generationens arbetslivsvärderingar och framtidens arbetsmarknad.

www.rasmussenanalys.se



Tack!

Kontakta oss gärna:

sofia@rasmussenanalys.se

ida.hennerdal@ungtledarskap.se

PASSION LED US HERE

