# Tankar kring kompetens

**Grenseløs kompetanse – ett Interregprosjekt**

- Yrke och framtid - En registerstudie av övergång från skola till yrkesliv
- Från skola till jobb: Hvordan bakgrunn former unges karrierevalg? En enkätstudie
- Framtidens kompetens: Hva ser arbeidsgivere etter - og hvor finner de den? En intervjustudie

Köns – och geografiska perspektiv

Interreg Sverige – Norge

Medfinansieras av EUROPEISKA UNIONEN

Mittuniversitetet MID SWEDEN UNIVERSITY

NORD universitet

Projektgrupp:
Ingrid Zakrisson
Barbro Widerstedt
Maria Bogren
Birgitte Hovdan
Gro Talleraas

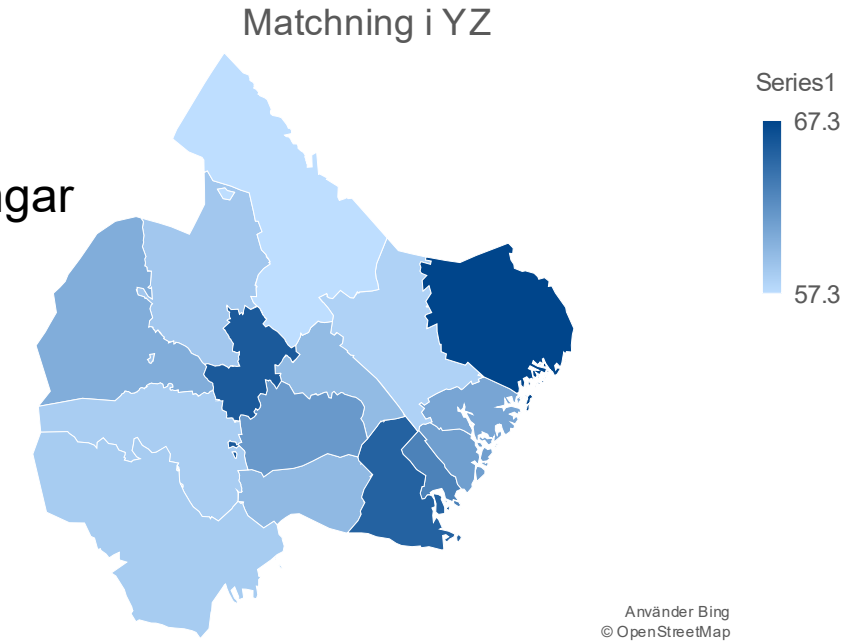
## Innehåll detta webinarium:

- Informell och formell kompetens
- Formell kompetens som policyproblem
  - Vilken information finns? I Sverige och Norge
- Informella kompetensbegrepp som kompetensförsörjningsproblem
  - Hur handskas företag med kompetensförsörjning
  - Hur ser företag på formell och informell kompetens



# Kompetensförsörjning som policyproblem

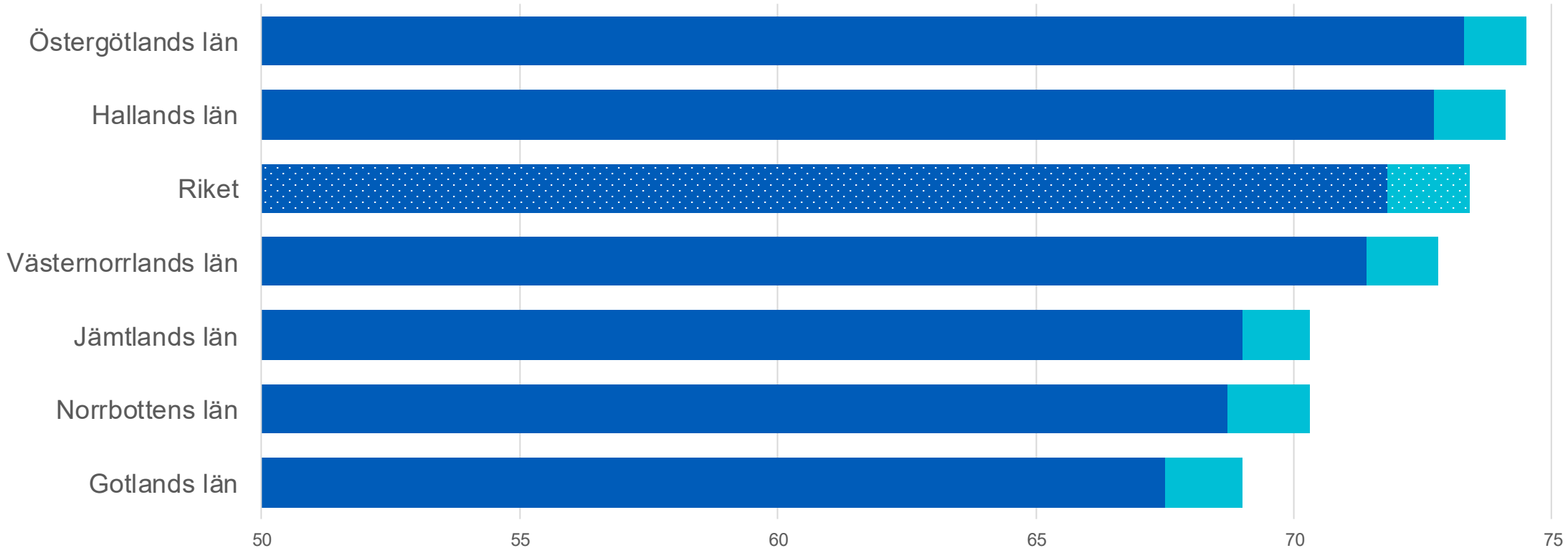
- Vilken utbildning krävs för olika yrken (nivå och inriktning)
- Hur väl ”matchade” är de som arbetar med sitt jobb
  - ”Matchningskarta”
- Statistik över matchningens kvalitet
  - Efterfrågan, arbetskraftsutbud, matchning, regionala förutsättningar



# Matchningskarta Sverige

| Utbildningsgrupp i Statistikdatabasen | 15B förskollärarutbildning | | 15F grundlärarutbildning, fritidshem | | 15G grundlärarutbildning, årskurs F–3 och 4–6 | | 15HP ämneslärarutbildning | | 15HP ämneslärarutbildning | | 15S speciallärar- och specialpedagogutbildning | | 15V yrkeslärarutbildning | | 15X övrig utbildning i pedagogik – eftergymnasial | | 25H humanistisk utbildning – eftergymnasial, minst 3 år | | 25K konstnärlig utbildning – eftergymnasial | | 25M medieproduktion – eftergymnasial | | 25 re ut m |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Utbildningsgrupp i bedömning | 15B Förskollärarutbildning | | 15F Grundlärarutbildning, fritidshem | | 15G Grundlärarutbildning, årskurs F–3 och 4–6 | | 15H Ämneslärarutbildning, allmänna ämnen | | 15P Ämneslärarutbildning, praktiskaestetiska ämnen | | 15S Speciallärar- och specialpedagogutbildning | | 15V Yrkeslärarutbildning | | 15X Övrig utbildning i pedagogik – eftergymnasial | | 25H Humanistisk utbildning – eftergymnasial, minst 3 år | | 25K Konstnärlig utbildning – eftergymnasial | | 25M Medieproduktion – eftergymnasial | | 25 Fo ut m |
| Yrkesgrupp i bedömning | Andel | Bedömning | Andel | Bedömning | Andel | Bedömning | Andel | Bedömning | Andel | Bedömning | Andel | Bedömning | Andel | Bedömning | Andel | Bedömning | Andel | Bedömning | Andel | Bedömning | Andel | Bedömning | A |
| 11000 Politiker, verkställande direktörer och högre ämbetsmän m.fl. | 0,1 | Helt, Rätt | 0,1 | Helt, Rätt | 0,1 | Helt, Rätt | 0,2 | Helt, Rätt | 0,2 | Helt, Rätt | 0,0 | Helt, Rätt | 0,2 | Helt, Rätt | 0,2 | Helt, Rätt | 0,4 | Helt, Rätt | 0,3 | Helt, Rätt | 0,3 | Helt, Rätt | |
| 12000 Chefer inom ekonomi, personal, marknadsföring och försäljning samt annan administration m | 0,3 | Helt, Rätt | 0,6 | Helt, Rätt | 0,5 | Helt, Rätt | 0,9 | Helt, Rätt | 0,6 | Helt, Rätt | 0,2 | Helt, Rätt | 0,8 | Helt, Rätt | 2,6 | Helt, Rätt | 2,0 | Helt, Rätt | 0,8 | Helt, Rätt | 1,4 | Helt, Rätt | |
| 13000 Chefer inom IT, logistik, FoU, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsverksamhet samt tillverknir | 0,1 | Delvis, Rätt | 0,2 | Delvis, Rätt | 0,1 | Delvis, Rätt | 0,3 | Delvis, Rätt | 0,3 | Delvis, Rätt | 0,1 | Delvis, Rätt | 0,6 | Delvis, Rätt | 0,4 | Delvis, Rätt | 0,7 | Delvis, Rätt | 0,7 | Delvis, Rätt | 0,6 | Delvis, Rätt | |
| 14000 Chefer inom utbildning | 5,1 | Helt, Rätt | 3,0 | Helt, Rätt | 5,2 | Helt, Rätt | 6,2 | Helt, Rätt | 2,8 | Helt, Rätt | 8,0 | Helt, Rätt | 3,6 | Helt, Rätt | 1,4 | Helt, Rätt | 0,3 | Delvis, Rätt | 0,2 | Delvis, Rätt | 0,1 | Delvis, Rätt | |
| 15009 Chefer inom hälso- och sjukvård/äldreomsorg/socialt och kurativt arbete | 0,1 | Delvis, Rätt | 0,5 | Delvis, Rätt | 0,1 | Delvis, Rätt | 0,2 | Delvis, Rätt | 0,2 | Delvis, Rätt | 0,2 | Delvis, Rätt | 1,0 | Delvis, Rätt | 1,3 | Delvis, Rätt | 0,3 | Delvis, Rätt | 0,1 | Delvis, Rätt | 0,1 | Delvis, Rätt | |
| 15409 Övriga chefer inom samhällsservice/Chefer och ledare inom trossamfund | 0,1 | Helt, Rätt | 0,3 | Helt, Rätt | 0,2 | Helt, Rätt | 0,4 | Helt, Rätt | 1,2 | Helt, Rätt | 0,3 | Helt, Rätt | 0,3 | Helt, Rätt | 0,7 | Helt, Rätt | 1,5 | Helt, Rätt | 0,4 | Helt, Rätt | 0,2 | Helt, Rätt | |
| 16000 Chefer inom bank, finans och försäkring | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | |
| 17000 Chefer inom övrig servicenäring | 0,1 | Helt, Rätt | 0,1 | Helt, Rätt | 0,1 | Helt, Rätt | 0,1 | Helt, Rätt | 0,3 | Helt, Rätt | 0,0 | Helt, Rätt | 0,4 | Helt, Rätt | 0,3 | Helt, Rätt | 0,3 | Helt, Rätt | 0,3 | Helt, Rätt | 0,2 | Helt, Rätt | |
| 21119 Fysiker och astronomer/Meteorologer | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 21130 Kemister | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 21140 Geologer och geofysiker m.fl. | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 21200 Matematiker, aktuarier och statistiker | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Delvis, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 21319 Cell- och molekylärbiologer m.fl./Växt- och djurbiologer | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 21330 Farmakologer och biomedicinare | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 21340 Specialister och rådgivare inom lantbruk m.m. | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 21350 Specialister och rådgivare inom skogsbruk | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 21410 Civilingenjörsyrken inom logistik och produktionsplanering | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | |
| 21429 Civilingenjörsyrken inom bygg och anläggning/Lantmätare | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | |
| 21430 Civilingenjörsyrken inom elektroteknik | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,1 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, För låg | 0,1 | Inte, Rätt | 0,2 | Inte, Rätt | 0,3 | Inte, Rätt | 0,2 | Inte, Rätt | |
| 21440 Civilingenjörsyrken inom maskinteknik | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | |
| 21459 Civilingenjörsyrken inom kemi och kemiteknik/inom gruvteknik och metallurgi | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 21490 Övriga civilingenjörsyrken | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,1 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,2 | Inte, För låg | 0,1 | Inte, Rätt | 0,3 | Inte, Rätt | 0,5 | Inte, Rätt | 0,3 | Inte, Rätt | |
| 21610 Arkitekter m.fl. | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 1,3 | Helt, Rätt | 0,2 | Delvis, Rätt | |
| 21629 Planeringsarkitekter m.fl./ Landskapsarkitekter | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,1 | Delvis, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 21700 Designer och formgivare | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,2 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,4 | Helt, Rätt | 7,3 | Helt, Rätt | 13,8 | Helt, Rätt | |
| 21800 Specialister inom miljö- och hälsoskydd | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,3 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 22100 Läkare | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, För låg | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |
| 22210 Grundutbildade sjuksköterskor | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, För hög | 0,0 | Inte, För hög | 0,0 | Inte, För hög | 1,1 | Inte, Rätt | 0,2 | Inte, Rätt | 0,2 | Inte, Rätt | 0,1 | Inte, Rätt | 0,0 | Inte, Rätt | |

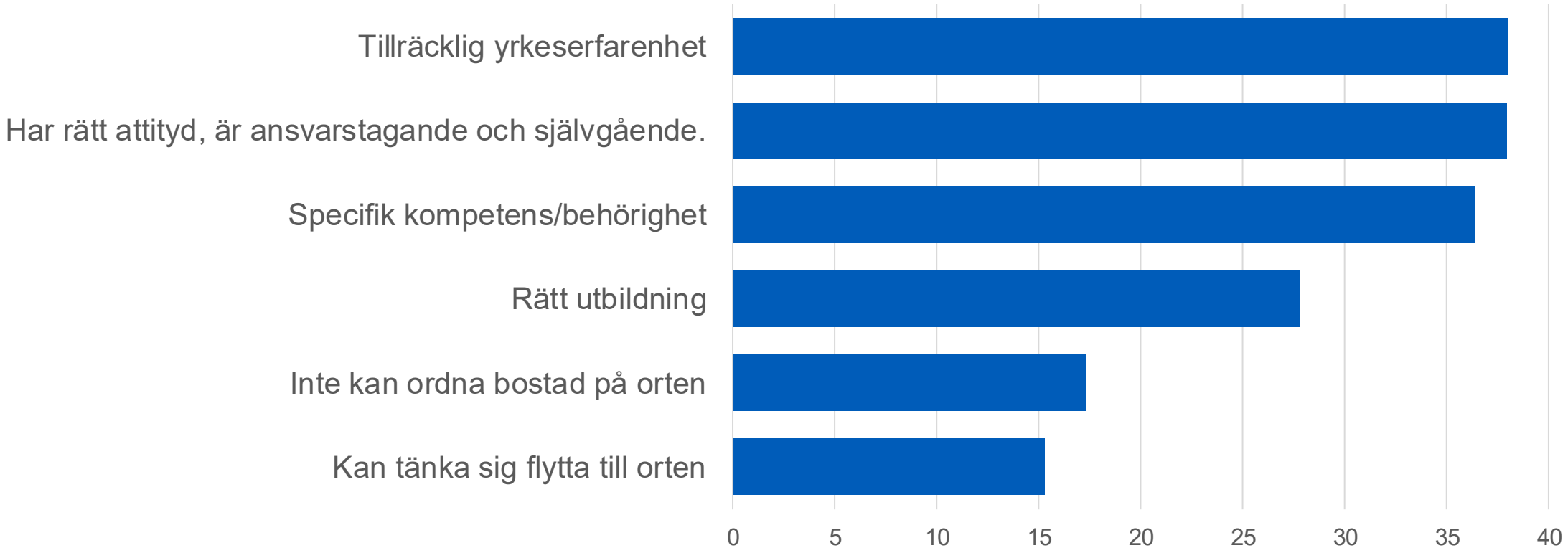
# Matchning i olika regioner






Källa: SCB (Matchningsindikatorer)

# Hinder för rekrytering: var finns en roll för policy?






Tillväxtverket: Företagens villkor och verklighet 2023.

GRENSELØS KOMPETANSE

# Hvor mangler vi arbeidskraft?

Arbeidsgivernes rekrutteringsutfordringer – Norge og Trøndelag

Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

NORGE

**34 000**

Estimert mangel på arbeidskraft

TRØNDELAG

**1 838**

Estimert mangel på arbeidskraft

NORGE

**18 %**

Virksomheter med rekrutteringsproblemer

TRØNDELAG

**14 %**

Virksomheter med rekrutteringsproblemer

## REKRUTTERINGSPROBLEMER

Andel virksomheter som oppgir problemer med rekruttering




## UTVIKLING I TRØNDELAG

**26 %** → **14 %**

2024 2026

Andelen med rekrutteringsproblemer

**TOLKNING • NAV måler rapporterte rekrutteringsproblemer – ikke all kompetansemismatch.**

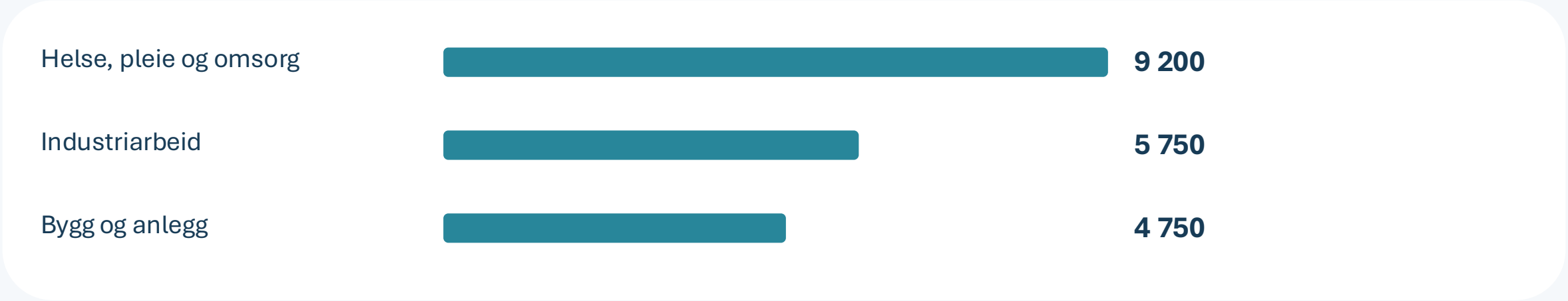
Mittuniversitetet

Kilder: NAVs bedriftsundersøkelse 2026 og regionale tall for Trøndelag. Tallene er estimater; prosentene gjelder virksomheter.

GRENSELØS KOMPETANSE

# Hvem mangler arbeidskraft?

De tre yrkesgruppene med størst estimert mangel i Norge




## Trøndelag: utvalgte yrker med størst mangel

| | |
|---|---|
| 175 | Helsefagarbeidere |
| 100 | Sykepleiere |
| 75 | Tømrere |
| 75 | Elektrikere |
| 50 | Bilmekanikere |
| 50 | Anleggs- og industrimekanikere |

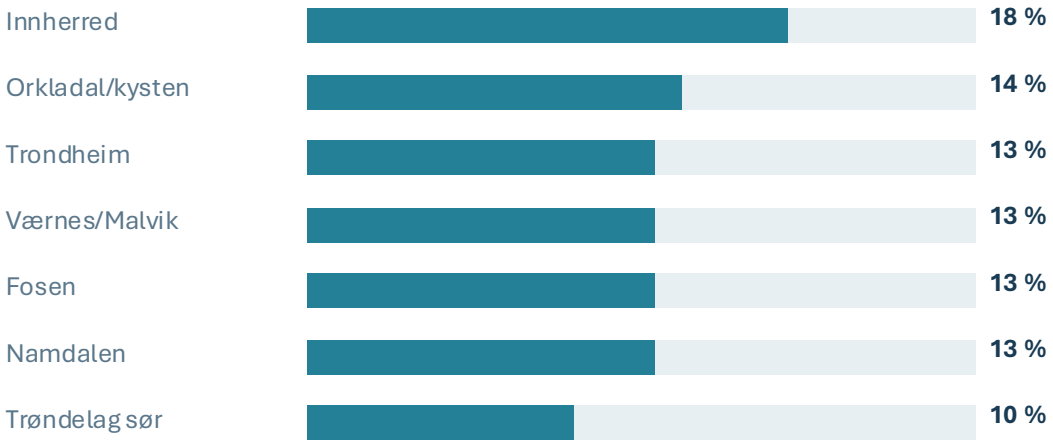
Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2026. Estimert mangel, ikke antall ledige stillinger.

# Ett fylke – ulike arbeidsmarkeder

Rekrutteringsutfordringer og forventet bemanning varierer mellom regionene

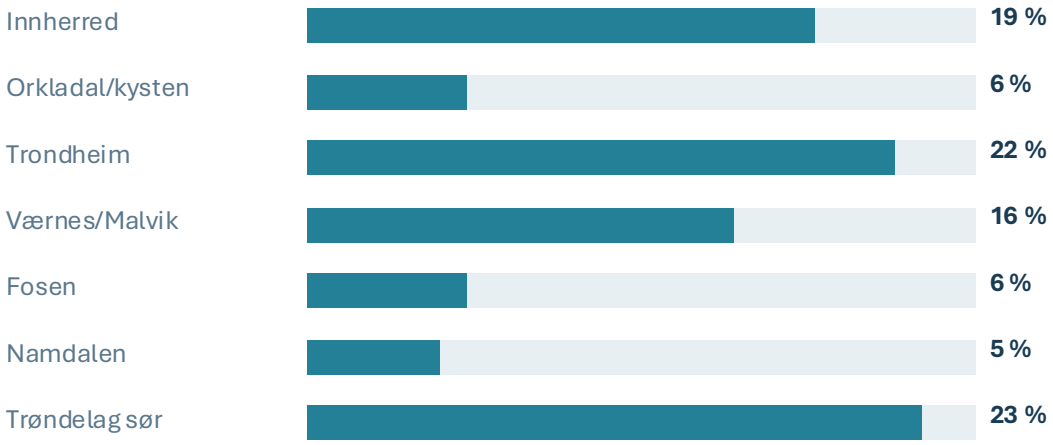
## Rekrutteringsproblemer

Andel virksomheter som oppgir rekrutteringsproblemer




## Forventet bemanning

Nettoandel som forventer flere ansatte, prosentpoeng




**Innherred har størst rekrutteringsproblemer – Trøndelag sør har høyest vekstforventninger.**

Kilde: NAV Trøndelag, bedriftsundersøkelsen 2026. Regiontall må tolkes med varsomhet på grunn av utvalgsstørrelsen.

# Tre perspektiver på kompetansemismatch

Ulike datakilder belyser ulike deler av kompetansebehovet

## NAV

**ETTERSPØRSEL**

Hvilke yrker og kvalifikasjoner har virksomhetene problemer med å rekruttere?

## SSB

**UTDANNING OG YRKE**

Hvilken utdanning har de sysselsatte, og hvilke yrker arbeider de i?

## HK-dir

**KUNNSKAPSGRUNNLAG**

Hvordan kan ulike statistikkilder og analyser gi et samlet bilde av kompetansebehov?

### Måler vi egentlig det samme?

Rekrutteringsproblemer ≠ manglende samsvar mellom utdanning og jobb



Kilder: NAV, Virksomhetsundersøkelse · SSB, Utdanning og yrke (2023) · HK-dir

# Kompetansemangel – eller kompetanse som ikke brukes?

Tre ulike mål belyser forskjellige sider av arbeidsmarkedet

## 79 %

**FORMELLE UTDANNINGSKRAV**

Av estimert mangel i 2025 gjaldt om lag 79 % yrker som normalt krever fag- og yrkesopplæring eller høyere utdanning.

HK-dir / NAV, 2025

## ~20 %

**OVERKVALIFISERING**

Omtrent én av fem høyt utdannede i sammenligningsbefolkningen jobbet i yrker med lavere formelle kompetansekrav.

SSB, analyse publisert 2025/26

## ~50 %

**VANSKELIG JOBBMATCH**

Omtrent halvparten av nyutdannede masterkandidater opplevde det vanskeligere enn forventet å finne arbeid som passet kvalifikasjonene.

HK-dir, kandidatundersøkelsen 2025

**Vi kan ha mangel på kompetanse og uutnyttet kompetanse samtidig.**

Merk: Ulike år, populasjoner og definisjoner. Tallene er ikke direkte sammenlignbare. Kilder: HK-dir og SSB.

# Formell og uformell kompetanse



## Noen innsikter fra bedrifter i Steinkjer og Strömsunds kommun



Interreg Sverige – Norge

Medfinansieras av EUROPEISKA UNIONEN

NORD universitet

Mittuniversitetet MID SWEDEN UNIVERSITY



- Forretningsstrukturen i både Steinkjerområdet og Strömsunds kommun domineres av små og mellomstore foretak
- Typiske utfordringer for mindre befolkningstette kommuner med geografisk nærhet til større steder (kompetanseflukt, lekkasje til regionsentre, demografisk utvikling med negative fødselstall og aldrende befolkning med konsekvenser for kjøpekraft og omsorgsbehov)

- Hva tenker foretakene om nye ansettelser og hva gjør de konkret?

# Pågående intervjuundersøkelse

- Regnskap og revisjon
- Industriteknikk
- Transport
- Salg og reparasjon av landbruksmaskiner
- Motor- og fritidsforhandler – salg og reparasjon
- Dagligvare
- Den norske kirke



- Alle behøver folk
- Alle har utfordringer med å finne dem – bortsett fra en
- Ulikheter i hvorvidt formell kompetanse er påkrevd og hvor spesifikk den må være
- **Alle legger stor vekt på uformell kompetanse, ofte formulert som å passe inn, å ha talent.**



**Peker på ulike årsaker til at det er vanskelig å få tak i folk:**

- Nedleggelse av utdanninger, både lokalt og nasjonalt
- Ungdom vet ikke om denne typen arbeid og lite muligheter til å få prøve seg
- Arbeidet er ikke attraktivt for unge mennesker
- Regionen er ikke attraktiv nok for tilflytting
- Det finnes ikke boliger for de som vil flytte
- Unge mennesker synes det er kjedelig å jobbe på en liten arbeidsplass

Å passe inn

- Ugunstige arbeidstider
- Store krav til punktlighet og orden
- Store krav til selvstendighet
- Store krav til kommunikasjon og imøtekommenhet
- Store krav til samarbeidsevne og være del av et team

# Å få tak i nye medarbeidere



Mye gjennom uformelle prosesser:

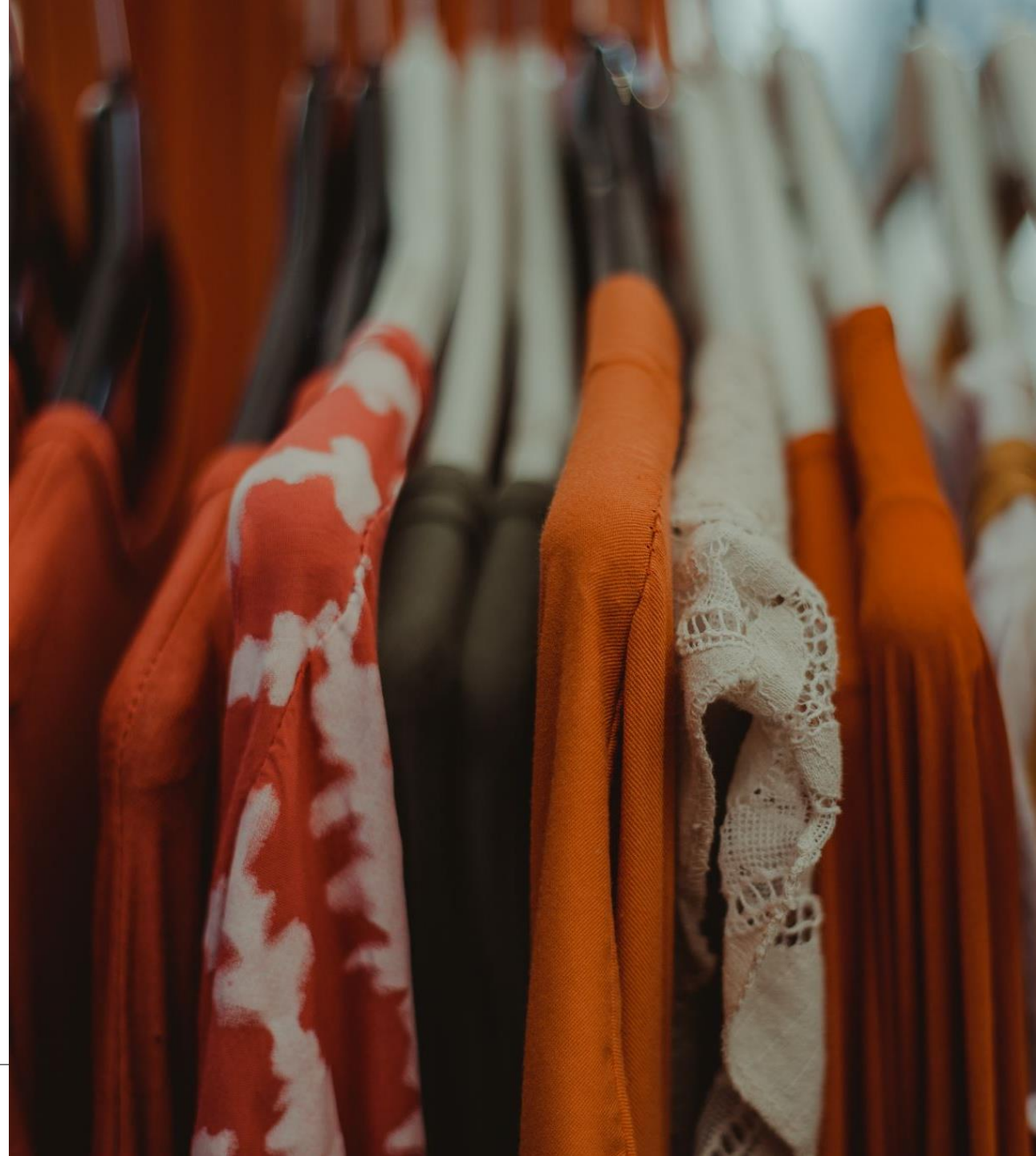
- Ser etter talenter
- Bruker eget og ansattes nettverk
- «Stjele» fra andre
- Tilfeldige møter
- «Håndplukking»
- Deltagelse på arrangement i VGS

Men også mer formelle prosesser:

- Lærlingkontoret (kamp om de gode lærlingene)
- Praksisplasser
- Åpen invitasjon på hjemmeside
- Stillingsannonser
- Noen har forsøkt rekrutteringsbyrå: ikke vellykket

# Å passe inn
# = uformell kompetanse

- Mange ønsker ikke å ta risiko med feilansettelse: vil være hands on
- Vekten på personlig egnethet og uformell rekrutteringspraksis speiler dette
- Når grunnkompetansen er der, er bedriftene fleksible og tilrettelegger opplæring
- Bedriftene viser stor fleksibilitet for «den rette»
- Velger bort rekrutteringsbyrå fordi det er vanskelig for dem å vurdere akkurat hva bedriften behøver





Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

# Uformell kompetanse

- Vanskeligere å måle og lage statistikk og oversikter over
- Spiller en veldig stor rolle for bedriftene som er intervjuet så langt
- Omhandler gapet mellom makro-statistikk (hva regionen trenger på papiret) og mikro-atferd (hvordan den enkelte bedrift prøver å redusere risiko)
- Kan peke mot en skjult matchingsproblematikk som ikke omhandler en potensiell arbeidstaker sin match på papiret (inngangsbilletten), men om en mismatch fordi kandidaten mangler den uformelle kompetansen som bedriften vil ha for å ta sjansen på å ansette

# Kommande webinarier

| | |
|---|---|
| **Tisdag 1 september** | ***Hur ser unga på kompetens***<br>Vilka kompetenser tror ungdomar att det krävs för olika yrken och hur bedömer de sin egen kompetens?<br>*Ingrid Zakrisson & Barbro Widerstedt* |
| **Tisdag 6 oktober** | ***Ungas bilder av företagande***<br>Vill unga människor starta företag? Hur ser ungdomar på företagande och inom vilka yrken lockas de att starta företag? Är det skillnader beroende på var de bor och om föräldrarna driver företag?<br>*Ingrid Zakrisson, Barbro Widerstedt & Birgitte Hovdan* |
| **Tisdag 3 november** | ***Betydelsen av informell & formell kompetens***<br>Vilken typ av kompetens spelar in när arbetsgivare rekryterar? Finns det en matchningsproblematik kring befintlig kompetens och efterfrågad kompetens? Hur ser det ut i våra kommuner?<br>*Barbro Widerstedt, Birgitte Hovdan & Gro Talleraas* |
| **Tisdag 1 december** | ***Var vill unga människor bo och hur blir det?***<br>Stämmer det att tjejerna flyttar och killarna blir kvar på landsbygden? Hur tänker unga människor om var de vill bo i framtiden? När i livet flyttar man och söker man sig tillbaka till rötterna?<br>*Ingrid Zakrisson, Barbro Widerstedt & Birgitte Hovdan* |