

ANSTÄLLNINGSBARHET

– HUR HAR NYEXAMINERADE STUDENTER
FORMATS INFÖR FRAMTIDA ARBETSLIV?

Högskoleingenjörsutbildning Industriell ekonomi
Arbetsorganisation och ledarskap

Wefae Abdusemed
Maria Gustafsson
Antonella Shahin

Rapportnummer: 2018.06.06



HÖGSKOLAN I BORÅS

Program: Industriell ekonomi, Arbetsorganisation och ledarskap

Svensk titel: Anställningsbarhet – hur har nyexaminerade studenter formats inför framtida arbetsliv

Engelsk titel: Employability – How newly graduated students are shaped for future working life

Utgivningsår: 2018

Författare: Wefae Abdusemed, Maria Gustafsson och Antonella Shahin

Handledare: Andreas Hagen

Examinator: Daniel Ekwall

Nyckelord: Anställningsbarhet, arbetsgivare, kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning, nyexaminerade studenter, studierelaterat fritidsengagemang.

Sammanfattning

Anställningsbarhet bland nyexaminerade studenter är någonting som på senare tid diskuterats allt mer. Hur ska individen göra sig mer anställningsbar samt vilka kompetenser bör utvecklas hos studenter under studietiden. Vad kan stat, organisation samt utbildning göra för att bidra till att en individ som efter avslutade studier möts av ett mottagande näringsliv. Främst, vad innebär det att vara anställningsbar?

Bakgrund

Studien bygger på en undersökning om huruvida nyexaminerade studenter ur två olika grupper anser hur det är att ta sig från examen till näringsliv. Hur väl dessa individer känner till sin egen anställningsbarhet. Av egna erfarenheter så har anställningsbarhet varit någonting som funnits med under hela utbildningens gång, vikten läggs dock på individen.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka om det finns en skillnad gällande anställningsbarhet mellan studenter som under sin studietid har, eller inte har utfört ett verklighetsbaserat praktiskt projekt.

Metod

Metoden som använts i denna studie har ett kvantitativt utformande. En enkätundersökning genomfördes där enkäten var uppbyggd av fasta svarsalternativ med möjlighet till kompletterande kommentarer. Valet av en enkätstudie föll sig naturligt, eftersom en större mängd svar behövdes för att kunna besvara frågeställningar samt nå upp till syftet med studien. Enkäten skickades ut till en undersökningsgrupp samt en kontrollgrupp som bestod av studenter som tagit examen mellan åren 2013-2017. Sammanlagt samlades 183 enkäter in av 1213 som skickades ut vilket ger en svarsfrekvens på 15,09 procent samt ett bortfall på 84,91 procent på studien.

Resultat

Resultatet grundar sig i respondenternas skattning av de egenskaper som är kopplade till begreppet anställningsbarhet. De flesta respondenterna skattar sig högt vad gäller egenskaperna med undantag för enstaka respondenter. De tre mest förekommande alternativen, där studenter anser sig fått egenskaperna ifrån är: utbildning, familj/uppföstran samt tidigare anställning. Undersökningsgruppen och kontrollgruppen visade snarlika värden, eftersom inga större skillnader hittades, däremot intressanta samband.

Abstract

Employability among newly graduated students, a concept that is being discussed more as of late, as well as it is growing. The interesting aspect of the concept is how you, as an individual, can contribute in order to better your employability skill or competence. Additional interesting aspects subsists of which factors within employability that are interesting among the employers and what the government, different organizations or education can do to contribute for a greater employability skill set. However, this thesis mainly focuses on what it actually means to be employable. This study is based on an analysis between two groups, one study group and one control group. The study concludes whether newly graduated students from two different groups feel that it is somewhat difficult to enter the labor market, where the study group have had some kind of connection with different business companies, through experience or shorter internships. How well do the individuals within these two different groups know their own employability?

The aim of the study is to analyze whether there is a difference between the newly graduated students, within the two different groups, regarding their employability. Moreover, whether the students from the study group with internship experiences within their degree, have better employability competence or not.

In order to reach out to a larger group, which we decided to define to no later graduation than five years prior to this study, we decided to use a quantitative method. A questionnaire survey was conducted where the survey was based on fixed options with possibility for voluntary supplementary comments. Furthermore, the choice of a questionnaire fell naturally because of the time limit as well as the need of a large amount of answers to reach the purpose of the study. A total of 183 answers were obtained where 1213 questionnaire were sent out, giving a response rate of 15, 09 percent and a loss of 84, 9 percent in the study.

Based on the respondents results on their estimation of their different characteristics, which were in connection with the different employability factors, has the following concluding results been drawn:

When it comes to the respondents' estimation of themselves in the survey, the three most common options, which they consider to have acquired their characteristics from, are: education, family / upbringing and previous employment. The research group and the control group showed similar values and results, with no major differences. However, some interesting relations were found.

Innehållsförteckning

1	INLEDNING	- 1 -
1.1	ORGANISATIONS PRESENTATION	- 1 -
2	BAKGRUND	- 2 -
2.1	ANSTÄLLNINGSBARHET, ETT NYTT BEGREPP	- 2 -
2.2	PROBLEMFÖRMULERING	- 3 -
2.3	SYFTE	- 3 -
3	FORSKNINGSFRÅGOR	- 3 -
3.1	AVGRÄNSNINGAR	- 3 -
<input type="checkbox"/>	UNDERSÖKNINGEN INNEFATTAR STUDENTER SOM ERHÅLLIT EN KANDIDATEXAMEN MELLAN ÅREN 2013-2017 (5 ÅR)	- 3 -
4	TEORETISKT PERSPEKTIV	- 4 -
4.1	BOLOGNAPROCESSEN	- 4 -
4.2	ATT BLI ANSTÄLLNINGSBAR, VAD INNEBÄR DET?	- 4 -
4.3	ANSTÄLLNINGSBARHET GENOM TIDEN	- 5 -
4.4	ANSTÄLLNINGSBARHET I MER KONKRETA FAKTORER	- 6 -
4.5	BEGREPPET UR ETT ICKE AKADEMISKT PERSPEKTIV	- 7 -
4.6	TYPVÄRDE	- 7 -
4.7	SAMMANFATTNING TEORI	- 8 -
5	METOD	- 8 -
5.1	LITTERATURSTUDIE	- 8 -
5.2	KVANTITATIV METOD	- 9 -
5.3	ENKÄTUNDERSÖKNING	- 9 -
5.4	ENKÄTENS UPPBYGGNAD	- 10 -
5.5	OLIKA FAKTORER SOM BENÄMNS I ENKÄTEN	- 10 -
5.6	RELIABILITET	- 11 -
5.7	VALIDITET	- 11 -
5.8	FORSKNINGSETIK	- 11 -
5.9	URVAL	- 12 -
5.10	GENOMFÖRANDE	- 12 -
6	EMPIRI	- 13 -
7	ANALYS & RESULTAT	- 27 -
8	DISKUSSION	- 32 -
8.1	METODDISKUSSION	- 35 -
9	SLUTSATS	- 36 -
	REFERENSLISTA	- 38 -
	HEDIN, C. (2017). JOHN LOCKE OCH FAMILJENS MAKT ÖVER UPPFOSTRAN. UTBILDNING OCH DEMOKRATI, (1), SS. 53-71.	- 38 -

Bilaga 1: Missivbrev

Bilaga 2: Enkätundersökning

Bilaga 3: Frivilliga kommentarer från enkätundersökning

Ordlista - definition av begrepp

Anpassningsbarhet - anpassningsförmåga vid arbetsrelaterade förändringar av uppgifter och organisation

Entreprenörskap - initiativtagande, drivande och nytänkande inom egna arbetsuppgifter och inför uppgifter som normalt inte tillhör dina primära ansvarsområden

Företagscase - bedriva ett projekt i samarbete med ett företag under sin studietid

Förmåga att se helhet - förmåga att se dina arbetsuppgifters betydelse i förhållande till verksamhetens helhet

Förmåga att identifiera problem - förmåga att identifiera problem inom din yrkesroll

Förmåga att lösa problem - förmåga att lösa problem inom din yrkesroll kopplade till dina arbetsuppgifter

Karriärsidentitet - identifiera sig själv som person i samband med karriärliv

Kunskapsutveckling - förmåga att ta till sig information och omvandla den till kunskap

Kontrollgrupp – studenter med en kandidatexamen mellan åren 2013-2017 från Högskolan i Borås

Miljöbron – En ideell organisation som agerar mellanhand mellan studenter och näringsliv

Social inkludering - förmåga att inom din yrkesroll samverka, samspela och interagera med andra

Undersökningsgrupp – studenter med en kandidatexamen mellan åren 2013-2017 från olika Universitet och Högskolor men som även genomfört ett projekt genom Miljöbron

Verklighetsbaserat praktiskt projekt - bedriva ett kortare praktiskt projekt i samarbete med ett företag under sin studietid

1 Inledning

Det är ingen hemlighet att det i dagens samhälle kan vara svårt att finna arbete utan ett socialt kontaktnät. Inte minst för nyexaminerade studenter som skall ta sig ut i arbetslivet. Därmed har begreppet anställningsbarhet växt fram och blivit allt viktigare (Rosenberg 2012). I denna rapport studeras specifikt om företagscase, ett kortare praktiskt projekt, inom ramen för utbildning, bidrar till en fördelaktigare anställningsbarhet. Precis som i de flesta utredningar så finns det flera perspektiv att ta hänsyn till, exempelvis företagets, organisationens, arbetsgivarens och studentens (Jacobson 2004). Även de nyexaminerade studenternas universitetslärares perspektiv ska tas i beaktande. En fråga som kommit på tal är vad det för kvalitéer och faktorer som företagen och arbetsgivarna söker (Jacobson 2004). Finns det möjliga lösningar till ett eventuellt glapp mellan vad utbildningar genererar och vad företag efterfrågar i koppling till studenters anställningsbarhet? Ökar anställningsbarheten om studenten visar framfötterna via ett företagscase (Nilsson & Viberg 2016)? Eller ligger hela ansvaret på en arbetstagare själv att vara förberedd med rätt kompetens när denne ska ansöka om ett jobb? (Vestberg 2015).

Kvaliteten på vad studenten uppnått bör vara det som kopplar denne till en möjlig anställning. Det ska inte hänga på individens sociala nätverk (Forrier & Sels 2003). Detta oberoende av vilka arbetssökningsmetoder som använts, samt oberoende av om en specifik kontakt varit involverad i arbetssökningsprocessen (Vestberg 2015). Givetvis har studenter naturliga kontakter och sociala resurser i det nätverk de "vistas" i. Det resulterar i att de som använder sig av kontakter i en konkurrenssituation kan påverka andras tillgång, möjligheter eller redan knappa resurser (Behtoui 2015). Kan exempelvis projekt genom företagscase vara en möjlig lösning av den problematiken? I dessa fall, skulle det då vara samma förutsättningar för alla nyexaminerade studenter, oberoende av kontaktnät?

1.1 Organisations presentation

För att undersöka ovanstående utförs ett projekt tillsammans med Miljöbron. Miljöbron är en ideell organisation, som genom konkreta projekt agerar mellanhand mellan samhälle och studenter. Projekten är av ett miljöintresse och fokuserar på hållbar utveckling. Studenter sammanlänkas sedan med företagen och genomför verklighetsbaserade projekt. Studenterna bygger då upp relationer på arbetsmarknaden, skapar erfarenheter, samtidigt som företagen får hjälp att utveckla sina verksamheter. Den ideella organisationen grundades 1997 och finns i Skåne och Västra Götaland, med kontor i Helsingborg, Lund, Kristianstad, Göteborg, Trollhättan och Borås. För att nå målet att "sammanlänka näringsliv och högskola", bedrivs projekt som är konkreta, väldefinierade och tidsbegränsade (Miljöbron [i.d.]).

2 Bakgrund

Efter avslutade studier är ett mål hos nyexaminerade studenter att vara önskvärd och framgångsrik på arbetsmarknaden. En väg att gå för att nå dit är att utbilda sig på avancerad nivå (Vesterberg 2015). Inom utbildningar på universitet och högskolor har det under de senaste 40 åren dykt upp ett nytt begrepp som blivit allt mer förekommande i diskussioner som är relaterade till arbetsmarknaden, nämligen anställningsbarhet. Fokus har skiftat från att endast lägga ansvaret på individen själv att bli anställningsbar, till att även inkludera en koppling till stat och företag. Tillsammans, med individen själv, skapar dessa tre parter ett gemensamt ansvar för att skapa en anställningsbar invånare (Jacobson 2004). I och med det nya begreppet har nya perspektiv inkluderats i utbildningar och problemformuleringar diskuteras såsom ”Hur ska en nyexaminerad student göra sig själv attraktiv och öka sin egen anställningsbarhet?” (Vesterberg 2015).

2.1 Anställningsbarhet, ett nytt begrepp

Begreppet anställningsbarhet har utvecklats från det engelska ordet employability men ordet har skiftat fokus under de senaste 50 åren. Begreppet har pendlat mellan ett fokus på individ och organisation men idag är det tillbaka med ett fokus på mestadels individen (Forrier & Sels 2003). Innebörden av ordet lägger sin största vikt i ordets andra halva, ”barhet”. Med det menas individens möjlighet att förvärva olika kompetenser som anses vara eftertraktade i en situation kopplad till att få en anställning (Knight & Yorke 2004, MaQuaid & Lindsay 2005). Då ordet är föränderligt och har olika innebörd beroende på vilka olika parter som är inblandade i sammanhanget kan viss missförståelse skapas och det är därav viktigt att avgränsa begreppet till en viss tidsaspekt och område (Sparrhoff 2016).

Anställningsbarhet som etablerat ord i Sverige fick sitt fäste i och med Bolognaprocessen år 1998. Avtalet var mellan 47 europeiska länder och syftet med samarbetet var att göra utbildningar på högskole- och universitetsnivå mer jämförbara och öppna upp för samarbeten länder emellan (Nationalencyklopedin 2018).

Utanför skolan har statens uppgift gått från att vara en resursfördelare till att erbjuda tillgängligt utbud av utbildning och service. Skiftet har gått från en stat som endast innefattar lagar och krav till att numera inspirera individens egen vilja och därmed falla i linje med statens tänkta riktning (Rosenberg 2012). På arbetsmarknadsnivå pratas det numera om ”brist på anställningsbarhet” istället för som tidigare ”brist på anställning”. På så vis är det statens uppgift att erbjuda ett aktuellt utbildningsutbud som attraherar individer till att vilja utbilda sig och bli anställningsbara inom de behövda områdena (Fejes 2016). Företags ansvar i begreppet anställningsbarhet är att se till att den anställde har med sig rätt kompetens när den anställs och vidare får relevant vidareutbildning för att på så vis kunna prestera sitt maximala som i sin tur genererar avkastning för företaget och gynnar arbetsmarknaden (Jacobson 2004). Utöver dessa tre parter så diskuteras utbildningens innehåll och huruvida stor betydelse erfarenheter kan ha. Det vill säga praktik eller andra kontakter med arbetsliv för att både etablera och bredda utbildningen ytterligare (Lindberg 2016).

2.2 Problemformulering

Anställningsbarhet är idag en viktig term för nyexaminerade studenter och är någonting näringslivet tar i beaktning vid anställning (Rosenberg 2012). Däremot har övriga världen kommit längre i sin forskning om begreppet och dess roll i samhället. Sverige som vanligtvis ligger i framkant gällande forskning har inte bedrivit så mycket forskning kring detta ämne, då tidigare forskning fokuserat på anställning och inte anställningsbarhet (Lövgren Martinsson 2008). Anställningsbarhet beskrivs med hjälp av olika faktorer och kompetenser, eftersom begreppet är föränderligt är det viktigt att ta i beaktning att förhållandet måste vara avgränsat och tidsgivet (Sparrhoff 2016). Dessa faktorer kan studenter utveckla genom olika erfarenheter (Vestberg 2015). I denna studie undersöks huruvida verkliga företagscase (kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning) bidrar till att förbereda studenter inför arbetslivet. Detta för att ta reda på vilka faktorer, kopplade till anställningsbarhet, studenter anser att de får med sig under sin studietid.

Anställningsbarhet samt anställningsbara studenter är en faktor som påverkar samhället, organisationer och individen på olika nivåer (Jacobson 2004). Om det konkret går att påvisa vad det är som kan öka anställningsbarhet hos studenter så kommer alla involverade parter tjäna på det.

2.3 Syfte

Studiens avsikt är att undersöka huruvida det finns en skillnad, med avseende på anställningsbarhet, mellan studenter som under sin utbildning har, eller inte har, utfört ett verklighetsbaserat praktiskt projekt.

3 Forskningsfrågor

- Vilket samband har ”kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning” till anställningsbarheten för nyexaminerade studenter?
- Vilka faktorer är kopplade till anställningsbarhet?
- Vad är den eventuella skillnaden mellan de studenter som utfört ett verklighetsbaserat praktiskt projekt eller inte?

3.1 Avgränsningar

- Undersökningen innefattar studenter som erhållit en kandidatexamen mellan åren 2013-2017 (5 år).
- Undersökningsgruppen innefattar endast studenter som genomfört ett projekt via organisationen Miljöbron.
- Kontrollgruppen innefattar endast studenter från Högskolan i Borås.
- I denna studie har begreppet anställningsbarhet omfattat nyexaminerade studenter kopplade till arbetsmarknaden.

4 Teoretiskt perspektiv

Anställningsbarhet är ett begrepp med olika innebörd beroende på vilka parter som är inblandade. Nedan följer en inramning av genomförd litteraturstudie som visar olika innebörder av begreppet och ordets etablering i utbildningar på högskolor och universitet.

4.1 Bologna processen

Det relativt nya begreppet anställningsbarhet fick sitt fäste i och med Bologna processen. Bologna deklARATIONEN är ett frivilligt samarbete mellan 47 länder i Europa som startades år 1998. Samarbetet går ut på förbättra högskolor och universitet i de länder som medverkar för att utbildningarna i Europa skall bli allt mer jämförbara och leda till en mer flexibel arbetsmiljö för både professorer och studenter. Idag är det som tidigare nämnts 47 länder som är medlemmar vilket har lett till stora förändringar bland universiteterna i flertal av de medverkande länderna (Nationalencyklopedin 2018).

När det talas om begreppet anställningsbarhet så görs det i många sammanhang i anknytning till Bologna processen. Den förde med sig nya riktlinjer för högskolor och universitet (Lindberg 2016). Trots att ordet anställningsbarhet inte ordagrant nämns i Bologna deklARATIONEN så har den processen gett en stor betydelse för den högre utbildningen och dess syn på anställningsbarhet (Teichler 2004). Många institutioner i Sverige omarbetar utbildningsplaner utifrån de riktlinjer som togs fram i samband med Bologna processen, där anställningsbarhet finns med som en betydande del (Lindberg 2016).

4.2 Att bli anställningsbar, vad innebär det?

Vad innebär det egentligen att vara en anställningsbar medborgare? Anställningsbarhet är ett begrepp som har olika betydelse i olika sammanhang och bland olika aktörer. Studenterna bör se över de normer och ideal som gömmer sig bakom begreppet anställningsbarhet. Redan för 20 år sedan togs det i beaktning att det kunde vara nödvändigt att komplettera sin utbildning med extrajobb för att skaffa sig arbetslivserfarenheter och därmed bli konkurrenskraftig på arbetsmarknaden (Iles, m.fl 1996). Dock rådde det delade meningar angående om det var utbildningen eller tidigare arbetsliv som genererade mest erfarenhet och därmed var av störst vikt (Bourdieu 1986). Studenter kan även förberedas med hjälp av CV och anställningsintervjuer och därmed måla upp en bild av sig själv som tros vara attraktiv hos arbetsgivaren för att uppfattas som kunnig (Vestberg 2015).

Att forma en individ till att bli anställningsbar kan dock anses ha olika mål eftersom olika yrken och organisationer har skilda utgångspunkter och på så vis olika tankar om vad begreppet anställningsbar innebär (Rosenberg 2012). Den kompetensen som efterfrågas för ett visst yrke kan skilja sig mellan arbetsgivare och är svår att generalisera då olika arbetsplatser kan ha olika förutsättningar samt olika målgrupper (Löfgren Martinsson 2008). Ur ett samhällsperspektiv ses begreppet som ett tecken för möjlighet till en full sysselsättningsgrad. Ur ett organisationsperspektiv beskriver begreppet i vilken omfattning det är möjligt att matcha tillgång och efterfråga utifrån arbetskraft (Forrier & Sels 2003). Ur studentperspektivet kan anställningsbarhet anses vara att en som individ är eftertraktad på arbetsmarknaden. Både samhälle och arbetsmarknad eftersträvar individer som vill erhålla en högre utbildning. Dessa ska inspirera så att rätt studieval görs från början, inom ett område där arbete behövs och genomföra den valda utbildningen så att tiden som student minimeras.

På så vis kommer individen snabbare ut på arbetsmarknaden och kan erbjuda sina tjänster till arbetsmarknad och även samhälle (Carlbaum 2016).

Därmed handlar utbildning och anställningsbarhet inte endast om kunskap utan även ett forfarande av framtida medborgare (Marshall 1992). För att formandet av medborgerliga individer ska gå att genomföra krävs kunskap om individernas viljor och vad det innebär. Individerna i sin tur måste anamma den teknik och kunskap som erbjuds för att sammanfalla med de riktlinjer som finns för att bli en anställningsbar student (Vestberg 2015). Formandet sker från många olika parter såsom uppfostran från familj, utbildning och samhälle (Hedin 2017). Det får dock inte glömmas bort att studenter måste få möjlighet till att skapa ett kritiskt tänkande om vad det kan innebära att "bli" en anställningsbar individ. Att de normer som styr vad anställningsbarhet är just idag är föränderliga i och med att de påverkas av olika faktorer med olika intresspunkter. Genom att skapa en förståelse om att just de intressena kan vara en dörröppnare men likväl kan i vissa fall bli begränsande och uteslutande för vissa grupper. I och med detta krävs ett engagemang hos studenter att ständigt luta sig mot ett kritiskt tänkande (Lindberg 2009).

I begreppet anställningsbar inkluderas dock fler variabler än endast kompetenser som kommer från utbildning. Det handlar även om en anpassningsförmåga av socialt kapital, personlig flexibilitet och även mänskligt kapital (Forrier & Sels 2003). Dessa faktorer kan komma från olika håll, till exempel allt från bokcirklar till fester. Därmed läggs press på individer att det inte räcker med att bara prestera på skolrelaterade saker utan även på ens fritid för att bli anställningsbar (Sandberg 2016). Det finns dock en alternativ väg att gå, och det är att utveckla sitt egna entreprenörskap. I dessa fall kan individen agera sin egna ledare och anställa sig själv och därmed investera i sin egen roll i samhället som anställningsbar (Carlbaum 2016). Anställningsbarhet som begrepp kopplas samman med individens personliga egenskaper och kompetenser (Becker 1964). De personliga egenskaperna kan vara allt från att interagera med medarbetare, kunna komma i tid, förmåga att ta ansvar och även den personliga motivationen (Prop. 2010/11:104).

4.3 Anställningsbarhet genom tiden

Begreppet anställningsbarhet har vuxit fram från engelskans employability. Nedan bifogas en tabell som visar på hur begreppet utvecklats under tiden:

Tabell 1 - Anställningsbarhet-begreppets utveckling. Framtagen efter Forrier & Sels (2003) samt Löfgren Martinsson 2007)

Tid	Nivå	Fokus	Användning
50-60-tal	Vissa individer	Attityder	
70-tal	Vissa individer	Kunskaper och färdigheter	Arbetsmarknads-instrument
80-tal	Organisation	Personflexibilitet	HR-instrument
90-tal	Alla individer	Karriärmöjligheter	Arbetsmarknad-instrument
(20)00-tal	Individorganisation	Diskrepans	Arbetsgivarinstrument utbildningspolitik

I ett citat av Harvey (2005) betonar han kvalitén av anställningsbarhet men tydliggör även att det inte endast handlar om ett arbete.

“...employability is not about getting a job; it is about developing attributes, techniques, or experience for life. It is about learning, and the emphasis is less on ‘employ’ and more on ‘ability’. In essence, the emphasis is on developing critical reflective abilities, with a view to empowering and enhancing the learner. Employment is a by-product of this enabling process” (Harvey 2005. ss. 13).

Anställningsbarhet ur ett kompetensbaserat perspektiv innebär att det både ska ge konkurrensfördelar på organisationsnivå samtidigt som individen ska tjäna på det ur karriärsynpunkt. Bland annat talas det om huruvida förändringen som skett under årens gång riktat sig mot en mer projektbaserad organisationsform vilket gjort karriärer mindre givna. Detta gör det nödvändigt att tydligt definiera vad kompetens innebär för att kunna öka anställningsbarheten. Idag är det snabba förändringar i arbetslivet, vilket gör att en kompetens som är specifik för ett visst område inte har någon betydelse om ett par år. På senare år har forskare försökt att urskilja ”skill” och ”competence”. Skill beskrivs som en färdighet och består av kunskap och förmåga att kunna utföra den i det första fallet. I det andra fallet beskrivs begreppet som en total kunskap, färdighet samt förmåga som behövs för professionell praktik (Van der Heijde & Van der Heijden 2006).

4.4 Anställningsbarhet i mer konkreta faktorer

Forskning kring begreppet anställningsbarhet kan i de flesta fall delas upp i två huvudgrupper. De båda riktar in sig på hur anställningsbarheten skall kunna öka hos nyexaminerade, men de utgår ifrån olika startpunkter. Vad innebär begreppet anställningsbarhet? I det svenska samhället har begreppet en relativt självklar betydelse. Avgörande aspekter är utbildningsnivå, flexibilitet, yrkeserfarenhet, yrkesidentitet och familjesituation (Löfgren Martinsson 2008).

Det finns en tydlig relation mellan utbildning och arbete. Både likheter men även skillnader kring den kompetens studenter förväntas ha efter avslutade studier. Detta har medfört en stor diskussion kring begreppet, inte minst i anknytning till Bologna-processen. Begreppet som tidigare nämnts anses ha en oproblematiserad betydelse i det svenska samhället, det används som om betydelsen för begreppet är uppenbar (Löfgren Martinsson 2008). Däremot så är det ett begrepp som ständigt förändras och har olika betydelser beroende på sammanhang, vilket gör det omöjligt att ge ordet en konkret beskrivning med exakta termer (Fugate, Kinicki & Ashforth 2004). Det är möjligt att definiera begreppet inom avgränsad tid och inom ett begränsat område (Sparrhoff 2016). En möjlig avgränsning är att endast tala om arbetsmarknad och individens kapacitet till anställning (Knight och Yorke 2004).

Det är enkelt att blanda ihop ordet anställningsbarhet med anställning. Ordet anställningsbarhet är relevant i sammanhang där det talas om arbetsmarknad och individens kapacitet till anställning medan en anställning är relevant när det gäller arbetssysslor. Därför läggs större fokus på ordet anställningsbarhet andra del, “barhet” som på engelska blir “ability” (Knight & Yorke 2004, MaQuaid & Lindsay 2005) (Sparrhoff 2016). Dessa kompetenser och faktorer som i många fall nämns i samband med ordet anställningsbarhet är entreprenörskap (Sparrhoff 2016), social inkludering (Fejes 2016) (Forrier & Sels 2003), förmåga att lära sig, förmåga att se helheter, förmåga att identifiera och lösa problem (Burnet & Smith 2000) och att vara flexibel (Van der Heijde & Van der Heijden 2006) (Forrier & Sels

2003) (Graham & McKenzie 1995). Dessa faktorer är situationsbaserade men går just nu att koppla ihop med begreppet anställningsbarhet och nyexaminerade studenter.

Anställningsbarhet kan även innebära förmågan att behålla ett arbete men även förmågan att kunna få en ny anställning vid behov (Nilsson 2007). Anställningsbarhet är trots svenska samhällets syn mer komplext än så. Det bör skiljas på faktorer som krävs för att få ett arbete och faktorer som förbereder en för kommande anställning (2003 Little). I ett citat från Brown (2007) beskriver han sin syn på anställningsbarhet på följande vis *“a view of employability as about more than simply the outcome of finding work for graduates, maintaining that it involves a process of actively preparing students for the world of work through enhancing academic learning”* (Brown, 2007, p. 31). Tyngden läggs även på hur svårt det kan vara för studenterna att vara medvetna om vilka färdigheter/kompetenser som de bör utveckla och även huruvida de har förmågan att utveckla dessa under sin studietid för att bli mer anställningsbara (Brown, 2007).

4.5 Begreppet ur ett icke akademiskt perspektiv

Begreppet anställningsbarhet har ovan beskrivits ur ett akademiskt perspektiv kopplat till nyexaminerade studenter. Frågan som kvarstår är om begreppet anställningsbarhet kan sakna något ur ett icke akademiskt perspektiv. I akademiska utbildningar saknas ofta övningar på problemlösning och träning på hur studenter ska ta sig an verkliga företagsproblem vilket borde vara attraktivt ur ett företagsperspektiv (Lindberg 2016). I akademien byggs kunskap upp av vetenskapliga referenser och tillvägagångssättet är oftast processinriktat. Arbetsmarknadens tillvägagångssätt är istället styrt av marknadens logik och motiveras snarare av resultat och är på så vis resultatorienterat. Detta visar på att kunskap som kommer från praktiska moment ger en merit på att ha övat på verklighetsbaserade problem och borde då höja anställningsbarheten (Helms Jorgensen 2004). Civilingenjörer har uttryckt i tidigare studie att de anser att de använder sig i mindre utsträckning av den kunskap som de har fått med sig från sin utbildning i sitt riktiga arbetsliv, än vad till exempel läkare anser. Detta visar på att även de utbildningar som inte är yrkesorienterade skulle kunna öka anställningsbarheten hos studenter om någon form av praktisk övning ute hos arbetslivet inkluderades i studietiden. Vilket det redan används i till exempel läkarutbildningar (Hellberg 2002) (Nilsson 2007). För att komma åt och kunna mäta anställningsbarheten hos nyexaminerade studenter krävs en uppföljning på hur många studenter som har lyckats skaffa ett arbete med relevans för deras utbildning och på så vis se hur bra de har etablerat sig på arbetsmarknaden (Nilsson & Viberg 2016).

4.6 Typvärde

I en datainsamling av enkäter är det intressant att sammanställa och identifiera det mest förekommande svaret i frågeformuläret. Det mest förekommande svaret visar vad som är vanligast bland respondenterna och det är det ”värdet” som har störst sannolikhet att påträffas om fördelningen är kontinuerlig samt diskret. För att få fram typvärdet ser en över vilket värde som är mest frekvent i statistiken och det är då typvärdet (Nationalencyklopedin 2018).

4.7 Sammanfattning teori

På senare tid har ordet anställningsbarhet fått en allt viktigare betydelse och används allt mer frekvent i vardagligt tal. Begreppet användes mer vardagligt i utbildningssyfte i och med Bologna-processen på slutet av 90-talet och har sedan översatts och utvecklats av det engelska, likvärdiga begreppet "employability" (Forrier & Sels 2003). Att som individ formas till att bli anställningsbar kan dock ha olika innebörd beroende på vilka aktörer, till exempel samhälle, företag och arbetsgivare, som är delaktiga i just den situationen (Jacobson 2004). Anställningsbarhet är ett föränderligt begrepp men kan ha en konkret betydelse om det avgränsas till givet tidsbestämt område (Sparrhoff 2016).

Begreppet i koppling till högutbildade studenter kan förklaras med hjälp av följande faktorer: Flexibilitet (Van der Heijde & Van der Heijden 2006), entreprenörskap (Sparrhoff 2016), social inkludering (Fejes 2016), förmåga att se helheter, förmåga att lära sig, samt förmåga att identifiera och lösa problem (Burnet & Smith 2000)(Graham & McKenzie (1995). Dessa faktorer skapas bland annat vid träning på verklighetsbaserade problem, snarare än akademiskt. Med tanke på den tyngd som läggs på teoretisk kunskap i akademiska utbildningar, bör andelen praktisk övning ökas då erfarenhet anses ha stor betydelse i begreppet anställningsbarhet (Lindberg 2016).

5 Metod

I denna del av rapporten kommer de metodval redogöras som har använts för att utföra denna studie. Valet av metod utgick från syftet och föll på en kvantitativ studie. Projektet utgår ifrån en enkätundersökning med en kvantitativ inriktning som med hjälp av ett frågeformulär har samlat in information från respondenter för att på så vis kunna analysera och besvara rapportens forskningsfrågor. En enkätundersökning motiveras som det lämpligaste alternativet för denna undersökning eftersom studien ska nå en större urvalsgrupp på kort tid, vilket inte hade varit lämpligt med en kvalitativ metod. Eftersom enkäten besvarats anonymt kan respondenterna besvara den utan att vara partisk. Metodvalen som har använts utöver enkätundersökningen är litteraturstudie, kontinuerlig kontakt med ansvarig på den berörda organisationen och studiebesök. Organisationen har även tillhandahållit organisationsinformation som har använts för att skapa en inramning och en förståelse kring examensarbetets syfte.

5.1 Litteraturstudie

En litteraturstudie har genomförts för att skapa en teoretisk och bred kunskapsbas att basera denna undersökning på. Inläsningen har bestått av vetenskapligt granskade referenser, doktorandavhandlingar, läroböcker och tillhandahållen organisationsinformation. De vetenskapligt granskade källorna har hittats med hjälp av systematisk sökning på databaser med relevanta, listade sökord, där skolans bibliotek varit till största underordnad. Detta för att skapa en enkel struktur som har hjälpt till att undvika till dubbelläsning av irrelevant information. Litteraturstudien har även lagt grunden till enkätundersökningen. Detta då en del av frågeformuläret beträffar faktorer som påträffats i den teoretiska forskningen och visats vara aktuella, relevanta och intressanta för undersökningens problemformulering. För att även säkerställa de faktorer som tas med i enkäten har litteraturstudien granskats djupare med avseende på tidigare referenser samt kontaktat författare för att öka reabiliteten (Höst, Regnell & Runeson 2008).

5.2 Kvantitativ metod

Studien kommer att använda en kvantitativ metod. Resultatet kommer att redovisas i siffror samt text. Innan metodval är det viktigt att syftet med studien framgår tydligt eftersom det är syftet som avgör vilken val av metod rapporten kommer använda sig av. Om syftet med en undersökning är att få fram ett mått på till exempel hur frekvent någonting sker, hur många eller hur vanligt något sägs vara så passar en kvantitativ metod. Vill däremot individen sätta ord på känslor och resonemang är en kvalitativ metod mer passande. Metoderna kan även sammanlänkas, i bland annat en enkät, där frågor med kvalitativ inriktning kan användas till exempel vid frågor med öppna svarsalternativ (Trots 2012). Vilket ger en djupare förståelse (Justesen & Mik-Meyer 2010).

5.3 Enkätundersökning

De deltagande i enkätundersökningen fick möjligheten att besvara enkäten under två veckor. Eftersom den skickades ut elektroniskt fick respondenten möjligheten att själv bestämma när och var frågeformuläret besvarades.

Enkäten består av 23 frågor innehållande sakfrågor, attityd- och åsiktsfrågor. Enkäten är uppbyggd på stängda frågor, dock så ges respondenten utrymme för komplettering efter varje fråga, för att få en större förståelse för varje enskild respondent. Sakfrågor innebär hur saker och ting faktiskt är och inte hur respondenten vill att det ska vara. Ett tydligt exempel på en sakfråga är "Kön?" (Trost 2012). Attityd- och åsiktsfrågor handlar om hur individen i fråga ser på saker utifrån sitt perspektiv. Dessa frågor kan besvaras på två olika sätt, ena är att låta respondenten besvara i vilken utsträckning han eller hon instämmer eller inte. Andra alternativet är att respondenten får besvara huruvida han eller hon håller med eller inte håller med (Trost 2012).

När en enkätundersökning skickas ut ska ett missivbrev bifogas. Ett missivbrev är en beskrivning av syftet med studien samt vem som står bakom undersökningen. Missivbrevet ska vara kort och koncist samt väcka intresse hos individen i fråga så han eller hon väljer att delta i undersökningen (Trost 2012).

Tvärsnittsstudien har ett målinriktat urval som riktar in sig på examinerade studenter som har/inte har haft något samarbete med organisationen i fråga under sin studietid. Dessa är valda för att skapa en förståelse kring begreppet anställningsbarhet och få svar på om organisationen i sin verksamhet kan minska ett eventuellt gap mellan nyexaminerad student till anställd. Undersökningen ger en bild om hur fenomenet upplevs utifrån de utvaldas egna aspekter (Justesen & Mik-Meyer 2010).

Enkätterna har varit utformade med både fasta svarsalternativ men i vissa fall kompletterade med en öppen fråga. Fasta svarsalternativ för att det skapar en lätt jämförelse mot övriga enkäter och en statistisk jämförelse är lätt att redovisa. Detta har blandats med frågor med fasta svarsalternativ men kompletterat med ett öppet svarsalternativ. Det skapar ett utrymme för djupare förståelse och möjlighet för respondenten att uttrycka sig ytterligare om så önskas (Hagevi & Viscovi 2016)

Ytterligare fördelar med att använda sig av en enkät är som det nämns ovan att det är enklare att nå ut till ett större urval på kortare tid, men vidare även att respondenten själv kan välja när, var, hur de vill besvara enkäten utan att bli påverkad av forskaren, vilket kan förekomma

vid intervju och även kallas för "intervjuareffekten", (Bryman 2001). Dock är det en större risk för bortfall än vad det är vid en kvalitativ metod som intervju, dessutom försvinner möjligheten till att ställa följdfrågor eller fastställa att rätt person faktiskt svarat på enkäten vilket även påverkar reliabiliteten (Hagevi & Viscovi 2016). I denna enkätundersökning har alla respondenterna handplockats och frågeformulären har skickats ut till var och ens privata e-mail vilket minskat risken för att "fel personer" ska svara, trots det vet en faktiskt inte vem som svarar.

5.4 Enkätens uppbyggnad

Att besvara en enkät kan uppfattas som tidskrävande eller som ett störmoment för respondenten då han eller hon faktiskt inte får ut något av att svara på enkäten. Därför är det viktigt att enkätens uppbyggnad inte är komplicerad att följa, inte minst besvara. Frågeformuläret i denna undersökning inleds med allmän generell fakta beträffande respondenten, dock endast relevant sådan, såsom ålder, examensår, utbildning etc.

Sedan ställs frågor kring ens befattning och dess förhållande till ens utbildning. Då enkäten undersöker anställningsbarheten hos nyexaminerade studenter är det viktigt att frågorna kring respondentens sysselsättning blir besvarad i relation till deras utbildning. Därmed finns "hoppa till nästa fråga" dirigeringar vid de frågor som respondenten inte kan svara på om anställningen de innehar möjligtvis inte är kopplad till utbildningen.

Själva enkäten formuleras tydligt och enkelt för att få respondenten att uppfatta vad frågan är utan att avslöja varför frågan ställs. Detta för att inte påverka respondentens svar, samt öka validiteten. Svaren skall helst vara så entydiga och opartiska som möjligt för att få ett ärligt svar. Kryssfrågor är enkelt att analysera vid datainsamling samtidigt som det tydligt visar vad respondenten svarar. Kan dock vara negativt då det finns risk för att svaret inte omfattar hela respondentens gensvar. Ytterligare positiva följder är att det ger respondenten fler svarsalternativ (Hagevi & Viscovi 2016).

5.5 Olika faktorer som benämns i enkäten

Enkäten innehåller frågor kring sannolika faktorer som kan ha påverkat respondentens anställningsbarhet. Detta är faktorer som i den litteraturstudie som gjorts visats sig vara både återkommande och avgörande för att öka anställningsbarheten hos studenter. Faktorerna som använts i enkäten lyder: flexibilitet (Van der Heijde & Van der Heijden 2006) (Graham & McKenzie 1995) entreprenörskap (Sparrhoff 2016), social inkludering (Fejes 2016), förmågan att se helheter, förmågan att lära sig, samt förmågan att identifiera och lösa problem (Burnet & Smith 2000). Dock är det inte helt okomplicerat att förstå vad dessa faktorer innebär, därför har extra tyngd lagts på att vara tydliga i enkäten. Faktorerna har omformulerats till situationer/egenskaper där respondenten får bedöma hur väl de besitter egenskapen. Som det nämnts ovan är det vanligt att enkäter uppfattas som störmoment för respondenterna vilket gör det extra viktigt att göra enkäten behaglig och inte allt för utdragen. Därför är alla svarsalternativ för alla frågor som rör faktorerna samma, detta för att man enkelt ska kunna svara (Hagevi & Viscovi 2016).

5.6 Reliabilitet

Tillförlitligheten i studien avser vilken mätnoggrannhet som finns i undersökningen. Med hög reliabilitet i en studie med kvantitativ ansats menas att studien är replikerbar, undersökningen går alltså att upprepas med liknande resultat oberoende av vem som utför den. Reliabiliteten är även kopplad till den förundersökning som har gjorts för att leda fram till den faktiska undersökningen. Trots att reliabilitet och validitet låter synonyma med varandra är innebörden av bedömningen av måtten olika. Reliabiliteten mäter frågor kring konsekvenser, stadga, pålitlighet och följdriktighet, (Bryman & Bell, 2017). För att fastställa om ett mått är pålitligt, tas stabilitet i beaktning. Stabilitet innebär att en kan vara övertygad om att variation inte förekommer på de resultat som visats för ett urval respondenter om de skulle besvara en liknande enkätundersökning, (Bryman & Bell, 2017).

För att påvisa tillförlitligheten i denna studie redogörs projektets tillvägagångssätt. Då denna studie har innefattat en litteraturstudie med endast vetenskapliga referenser som inläsning anses reliabiliteten vara hög.

5.7 Validitet

Validiteten i en undersökning är ett mått på hur väsentlig och relevant innehållet i en undersökning faktiskt är. Vikten ligger i säkerheten att studien undersöker informativa faktorer som kommer leda till att undersökningen har mätt det som har avsatts att granskas, om detta har uppfyllts anses studien ha hög validitet. För att uppfylla hög trovärdighet i detta examensarbete har både hög reliabilitet och validitet tagits i beaktning. Litteraturstudien varit till hjälp, likaså den kontinuerliga kontakten med ansvarig på den berörda organisationen och på universitetet för att säkerställa att rätt mätning har genomförts (Hagevi & Viscovi 2016).

5.8 Forskningsetik

Det finns fyra krav inom forskningsetiken som är relevanta att följa när en studie utförs: informationskravet, konfidentialitetskravet, nyttjandekravet och samtyckeskravet (Vetenskapsrådet 2002). I denna undersökning kommer de tre förstnämnda tas i beaktning.

Informationskravet innebär att alla som väljer att delta i studien har rätt att få information om vad studien handlar om (Vetenskapsrådet 2002). Eftersom enkätstudien utförts elektroniskt så skickades information om syftet med studien med i missivbrevet samt kontaktuppgifter för vidare frågor.

Konfidentialitetskravet innebär att alla som väljer att delta i studien förblir anonyma. Ingen ska kunna ta reda på vem som deltagit eller inte (Vetenskapsrådet 2002). Eftersom enkäten skickats ut elektroniskt så förblev alla deltagande anonyma, inga mailadresser sparades. Anledningen till varför en anonym enkät valdes att göras är på grund av att sannolikheten för ett ärligare svar ökar.

Nyttjandekravet innebär att allt material som samlats in endast får användas till den studie som utförs och inte användas på något annat sätt. Alla som deltar i undersökningen har även rätt till att få ta del av resultatet (Vetenskapsrådet 2002).

5.9 Urval

Undersökningen görs för en organisation som arbetar med att bygga upp relationer mellan studenter och olika företag som har ett miljöintresse. Därmed har respondenterna valts i förhållande till organisationen. Undersökningen görs på examinerade studenter som varit i kontakt med organisationen 5 år tillbaka, där 5 år har valts för att avgränsa arbetet. En skattning gjordes och efter 5 år har inte utbildningen lika stor betydelse på Cv:t, utan tidigare erfarenheter är det som i första hand tas i beaktning. Sedan har studenternas bakgrund undersökts, det vill säga vilken utbildning de har studerat för att kunna efterlikna en kontrollgrupp utefter detta. Kontrollgruppens respondenter har alltså liknande utbildningsbakgrund och de är också studenter som tagit examen nyligen till och med 5 år tillbaka. Kontrollgruppens respondenter har alltså inte varit i kontakt med organisationen i fråga, dock är alla respondenter i kontrollgruppen tagna från samma universitet.

Försök till att utöka kontrollgruppen med studenter från olika universitet utöver studenter från Högskolan i Borås genomfördes, men avisades dock på grund av policys gällande kontaktuppgifter. Eftersom begreppet anställningsbarhet har olika definitioner i olika sammanhang, har en definition ”nyexaminerade studenter kopplade till arbetsmarknad” valts för att minska risken för missförstånd.

5.10 Genomförande

När enkäten var färdig skickades den ut via ett Google forms, ett enkätundersökningsverktyg. Det första läsalet nås av är missivbrevet som beskriver studien, därefter kontaktuppgifter för vidare frågor. Enkäten skickades ut till nyexaminerade studenter som organisationen tillhandahöll och sedan till en kontrollgrupp med liknande bakgrund. Undersökningsgruppen bestod av 820 möjliga respondenter, varav 143 mail studsade och 77 stycken valde att besvara enkäten. Kontrollgruppen bestod av 737 möjliga respondenter, varav 201 mail studsade och 106 valde att besvara enkäten. Totalt sett skickades enkäten ut till 1213 individer varav 183 svarade vilket ger en svarsfrekvens på 15,09 procent och ett bortfall på 84,91 procent. De adresserade hade 7 dagar på sig att besvara enkäten därefter skickades en påminnelse ut och de fick ytterligare 7 dagar på sig. Efter 2 veckor samlades enkäten in.

6 Empiri

Data är redovisat nedan utefter enkätens uppbyggnad.

Fråga: "Kön?"

Tabell 2 - Sammanställning "Kön"

Grupp	Antal	Procent	Kumulativ procent
Undersökningsgrupp			
Kvinna	48	62,3	62,3
Man	29	37,7	100
Annat	-	-	
Totalt	77	100	
Kontrollgrupp			
Kvinna	66	62,3	62,3
Man	40	37,7	100
Annat	-	-	
Totalt	106	100	

Fråga: "Ålder?"

Tabell 3 - Sammanställning "Ålder"

Grupper	Åldersspann	Antal	Procent	Kumulativ procent
Undersökningsgrupp				
	20-30	58	75,3	75,3
	31-40	15	19,5	94,8
	41-50	4	5,2	100
Totalt		77	100	
Kontrollgrupp				
	20-30	67	63,3	63,3
	31-40	37	34,9	98,2
	41-50	2	1,8	100
Totalt		106	100	

Fråga: "Examensår?"

Tabell 4 - Sammanställning "Examensår"

Grupper	Examensår	Antal	Procent	Kumulativ procent
Undersökningsgrupp	2013	32	30,2	30,2
	2014	15	14,2	44,4
	2015	13	12,2	56,8
	2016	18	17,0	73,8
	2017	28	26,4	100
Totalt		106	100	
Kontrollgrupp	2013	11	14,2	14,2
	2014	11	14,2	28,4
	2015	6	7,8	36,2
	2016	12	15,6	51,8
	2017	37	48,2	100
Totalt		77	100	

Fråga: "Högskola/Universitet?"

Respondenterna som deltagit i denna undersökning representerades av följande lärosäten; Högskolan i Borås, Chalmers tekniska högskola, Göteborgs universitet, Handelshögskolan i Göteborg, Högskolan väst, Lunds Universitet, Linnéuniversitetet, Ljungskile folkhögskola, Örebro Universitet och Stockholm Universitet. Majoriteten (36,4 %) i undersökningsgruppen studerade på Högskolan i Borås. Därefter representerades Göteborgs Universitet med 32,5 %, Chalmers tekniska högskola 9,1 % och resterande 22,0 % var jämt fördelade på övriga Högskolor och Universitet.

I kontrollgruppen deltog endast högskolestudenter från Högskolan i Borås och även från textilhögskolan som dock tillhör samma lärosäte.

Fråga: "Utbildning?"

I undersökningsgruppen representerade respondenterna följande utbildningar; Ingenjörer (45,5 %), Samhäll- och Miljövetare (23,4 %), Ekonomer (6,5 %) och resterande 24,6 % representeras av skilda utbildningar.

I kontrollgruppen representerade respondenterna följande utbildningar; Ingenjörer (40,6 %), Ekonomer (26,4 %), resterande 33,0 % representeras av skilda utbildningar.

Fråga: "Vilken typ av sysselsättning har du idag?"

Tabell 5 - Sammanställning "Vilken typ av sysselsättning har du idag?"

Grupper	Anställd	Arbets-sökande	Föräldrar-ledig	Studerande	Egen-företagare	Annat
Undersöknings-grupp						
Antal	54	5	1	21	4	1
Procent	70,1	6,5	1,3	27,3	5,2	1,3
Kontrollgrupp						
Antal	89	3	5	10	2	-
Procent	84,0	2,8	4,7	9,4	1,9	-

I tabellen ovan blir den kumulativa procentmängden högre än 100 % pga fler än ett svarsalternativ var möjligt, (då en kan vara studerande och anställd samtidigt).

Kontrollgrupp

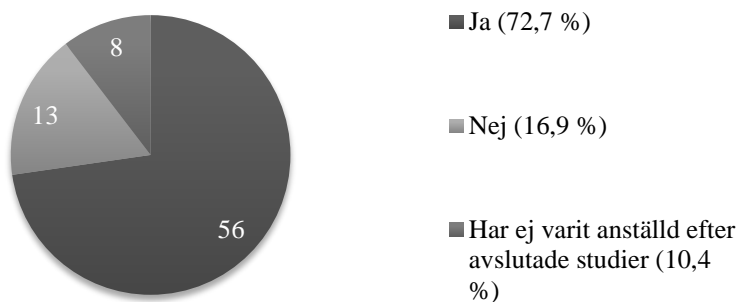
Om du varit anställd, var anställningen relevant för din utbildning?



Figur 1 - Sammanställning av kontrollgrupp "Om du varit anställd, var anställningen relevant för din utbildning?"

Undersökningsgrupp

Om du varit anställd, var anställningen relevant för din utbildning?



Figur 2 - Sammanställning av undersökningsgrupp "Om du varit anställd, var anställningen relevant för din utbildning?"

Fråga: ”Om du har, eller har haft en anställning som är relevant för din utbildning – ansåg du att det var svårt att få den anställningen?”

Tabell 6 - Sammanställning av svårigheten att få en anställning, relevant för sin utbildning

Grupper	Mycket svårt	Svårt	Varken eller	Lätt	Mycket lätt	Vet ej
Undersökningsgrupp						
Antal	1	12	22	15	9	6
Procent	1,5	18,5	33,8	23,1	13,8	9,3
Kontrollgrupp						
Antal	5	20	29	27	14	1
Procent	5,2	20,8	30,2	28,1	14,6	1,1

Fråga: ”Hur lång tid tog det från att du började söka arbete till dess att du fick en anställning relevant för din utbildning?”

Tabell 7 - Sammanställning av hur lång tid det tagit för respondenten att få en anställning, relevant för sin utbildning

Grupper	Före avslutade studier	1-3 månader	4-7 månader	8-12 månader	Över 12 månader
Undersökningsgrupp					
Antal	25	13	11	4	5
Procent	43,1	22,4	19,0	6,9	8,6
Kontrollgrupp					
Antal	32	27	19	8	8
Procent	36,1	27,8	19,6	8,2	8,2

Frivilliga kommentarer:

Undersökningsgruppen: Majoriteten av de få frivilliga kommentarerna hade fått anställning relevant för deras utbildning i samband med examensarbetet:

”I samband med examensarbete.”

”Högskolestudierna 1a gången gav jobb under examensarbetet. Nu läser jag igen och vet inte hur svårt det kommer att vara att få en relevant utbildning.”

”Blev tillfrågad om anställning på det företag jag gjorde praktik och ex-jobb”

”Kontakt genom ex-jobb = intervju = anställning”

”Samma företag som exjobb”

Kontrollgruppen: Majoriteten av kontrollgruppens frivilliga kommentarer var eniga om vikten i erfarenhet för ett relevant arbete.

”Är egenföretagare. Utbildningen har varit till viss hjälp för att öka legitimitet och trovärdighet.”

”Det hade varit önskvärt med mer arbetslivsorientering under utbildningen.”

”Hade praktik efter skolan (i kursen Fältstudier) och fick jobb på samma företag innan praktikperioden tagit slut.”

”Ett problem som jag upplevt vid jobbsökande är att många företag som har relevanta tjänster ute inte har haft koll på vad min utbildning innebär och inte förstått hur någon med min bakgrund kan vara en tillgång.”

Fråga: ”Anpassningsförmåga vid arbetsrelaterade förändringar av uppgifter och organisation”

Tabell 8 - Sammanställning av "Anpassningsbarhet"

Grupper	Besittningsgrad	Antal	Procent	Kumulativ procent
Undersökningsgrupp	1	-	-	-
	2	-	-	-
	3	8	10,3	10,3
	4	43	55,8	66,1
	5	22	28,6	94,7
	Vet ej	4	5,3	100
Totalt		77	100	
Kontrollgrupp	1	-	-	-
	2	2	1,9	1,9
	3	19	17,9	19,8
	4	43	40,6	60,4
	5	40	37,7	98,1
	Vet ej	2	1,9	100
Totalt		106	100	

Fråga: ”I vilket sammanhang anser du ha fått denna egenskap?”

Tabell 9 - Sammanställning "Varifrån kommer kompetensen Anpassningsbarhet?"

Grupper	Undersökningsgrupp		Kontrollgrupp	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Utbildning	52	71,2	61	58,1
Familj/Uppfostran	48	65,8	61	58,1
Umgängeskrets	18	24,7	21	20,0
Fritidsaktivitet	21	28,8	15	14,3
Praktik	15	20,5	21	20,0
Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning	6	8,2	9	8,6
Tidigare anställning/extra jobb	43	58,9	59	56,2
Organisation	5	6,8	11	10,5
Studierelaterat fritidsengagemang	8	11,0	3	2,9
Övrigt	4	5,6	6	6,0

Fråga: ”Initiativtagande, drivande och nytänkande inom egna arbetsuppgifter och inför uppgifter som normalt inte tillhör dina primära ansvarsområden”

Tabell 10 - Sammanställning "Entreprenörskap"

Grupper	Besittningsgrad	Antal	Procent	Kumulativ procent
Undersökningsgrupp	1	-	-	-
	2	4	5,2	5,2
	3	18	23,4	28,6
	4	38	49,4	78,0
	5	16	20,7	98,7
	Vet ej	1	1,3	100
Totalt		77	100	
Kontrollgrupp	1	-	-	-
	2	6	5,7	5,7
	3	21	19,8	25,5
	4	50	47,2	72,7
	5	29	27,3	100
	Vet ej	-	-	-
Totalt		106	100	

Fråga: ”I vilket sammanhang anser du ha fått denna egenskap?”

Tabell 11 - Sammanställning "Varifrån kommer kompetensen entreprenörskap?"

Grupper	Undersökningsgrupp		Kontrollgrupp	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Utbildning	44	58,7	54	51,9
Familj/Uppfostran	47	62,7	63	60,6
Umgängeskrets	29	38,7	31	29,8
Fritidsaktivitet	21	28,0	17	16,3
Praktik	16	21,3	19	18,3
Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning	7	9,3	5	4,8
Tidigare anställning/extra jobb	32	42,7	49	47,1
Organisation	6	8,0	10	9,6
Studierelaterat fritidsengagemang	6	8,0	4	3,8
Övrigt	1	1,3	2	2,0

Frivilliga kommentarer:

Undersökningsgruppen besvarade ej de frivilliga kommentarerna i samband med denna fråga. Bland kontrollgruppens svar dominerade dock olika fritidsaktiviteter i sammanhanget det fått egenskapen ifrån, demonstreras nedan.

“Engagemang inom frikyrkan”

“Styrelseledamot i olika föreningar”

“Ridsport”

“Genom dans”

Fråga: ”Förmåga att inom din yrkesroll samverka, samspela och interagera med andra”

Tabell 12 - Sammanställning "Social kompetens"

Grupper	Besittningsgrad	Antal	Procent	Kumulativ procent
Undersökningsgrupp	1	-	-	-
	2	-	-	-
	3	5	6,4	6,4
	4	32	41,6	48,0
	5	38	49,4	97,4
	Vet ej	2	2,6	100
Totalt		77	100	
Kontrollgrupp	1	-	-	-
	2	-	-	-
	3	10	9,5	9,5
	4	40	37,8	47,3
	5	55	51,8	99,1
	Vet ej	1	0,9	100
Totalt		106	100	

Fråga: "I vilket sammanhang anser du ha fått denna egenskap?"

Tabell 13 - Sammanställning "Varifrån kommer kompetensen social inkludering?"

Grupper	Undersökningsgrupp		Kontrollgrupp	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Utbildning	48	63,2	58	54,7
Familj/Uppfostran	49	64,5	72	67,9
Umgängeskrets	40	52,6	57	53,8
Fritidsaktivitet	31	40,8	29	27,4
Praktik	12	15,8	15	14,2
Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning	10	13,2	6	5,7
Tidigare anställning/extra jobb	43	56,6	50	47,2
Organisation	9	11,8	14	13,2
Studierelaterat fritidsengagemang	8	10,5	6	5,7
Övrigt	2	2,6	4	3,6

Frivilliga kommentarer:

Kontrollgruppen: aktiviteter utanför utbildningen var mest förekommande vid de frivilliga kommentarerna till vart deras sociala interaktion kan ha sitt ursprung.

"Speciellt en så bred och aggregerade utbildning som IndEk ger förståelse för ett brett spektrum av discipliner vilket borgar för förståelse och samarbetsförmåga"

"YWAM" (Youth With A Mission, en organisation)

"Ridsport"

"Lagidrott"

"Studentkåren"

Undersökningsgruppen:

"Det kommer till största del bero på vilka jag kommer att behöva samarbeta med"

Fråga: ”Förmåga att se dina arbetsuppgifters betydelse i förhållande till verksamhetens helhet”

Tabell 14 - Sammanställning "Förmåga att se helhet"

Grupper	Besittningsgrad	Antal	Procent	Kumulativ procent
Undersökningsgrupp	1	1	1,3	1,3
	2	1	1,3	2,6
	3	16	20,8	23,4
	4	30	39,0	62,4
	5	25	32,5	94,9
	Vet ej	4	5,1	100
Totalt		77	100	
Kontrollgrupp	1	-	-	-
	2	4	3,8	3,8
	3	10	9,5	13,3
	4	45	42,9	56,2
	5	45	42,9	99,1
	Vet ej	1	0,9	100
Totalt		106	100	

Fråga: ”I vilket sammanhang anser du ha fått denna egenskap?”

Tabell 15 - Sammanställning "Varifrån kommer kompetensen förmåga att se helhet?"

Grupper	Undersökningsgrupp		Kontrollgrupp	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Utbildning	43	67,2	59	59,0
Familj/Uppfostran	18	28,1	24	24,0
Umgängeskrets	4	6,3	10	10,0
Fritidsaktivitet	5	7,8	1	1,0
Praktik	9	14,1	21	21,0
Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning	11	17,2	3	3,0
Tidigare anställning/extra jobb	30	46,9	45	45,0
Organisation	12	18,8	24	24,0
Studierelaterat fritidsengagemang	3	4,7	1	1,0
Övrigt	4	6,4	3	3,0

Frivilliga kommentarer:

Vad gäller förmågan att se helhet har en stor majoritet fått egenskapen i samband med tidigare anställning på olika företag vilket redogjordes en del i kommentarsfältet som redovisas nedan:

Undersökningsgruppen:

"Lite av företagets uppgift att visa helheten"

"Borås Stad, Ericsson, Skanska"

Kontrollgrupp:

"På grund av responsen jag har fått från kollegor samt företaget i sin helhet"

"Bred utb. Ger stor förståelse för helheten"

"Engagemang i frikyrkan"

"Organisationen Volvo, som jag arbetar för, inger oss anställda en insikt i hur alla är en betydande del av företaget"

Fråga: "Förmåga att ta till sig information och omvandla den till kunskap"

Tabell 16 - Sammanställning "Kompetensutveckling"

Grupper	Besittningsgrad	Antal	Procent	Kumulativ procent
Undersökningsgrupp	1	-	-	-
	2	-	-	-
	3	8	10,4	10,4
	4	41	53,2	63,6
	5	26	33,8	97,4
	Vet ej	2	2,6	100
Totalt		77	100	
Kontrollgrupp	1	1	0,9	0,9
	2	-	-	0,9
	3	9	8,5	9,4
	4	52	49,2	58,6
	5	42	39,6	98,2
	Vet ej	2	1,8	100
Totalt		106	100	

Fråga: "I vilket sammanhang anser du ha fått denna egenskap?"

Tabell 17 - Sammanställning "Varifrån kommer kompetensen kunskapsutveckling?"

Grupper	Undersökningsgrupp		Kontrollgrupp	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Utbildning	71	94,7	87	86,1
Familj/Uppfostran	37	49,3	33	32,7
Umgängeskrets	11	14,7	13	12,9
Fritidsaktivitet	17	22,7	3	3,0
Praktik	13	17,3	18	17,8
Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning	11	14,7	7	6,9
Tidigare anställning/extra jobb	27	36,0	41	40,6
Organisation	8	10,7	16	15,8
Studierelaterat fritidsengagemang	4	5,3	3	3,0
Övrigt	1	1,3	3	3,0

Frivilliga kommentarer:

Undersökningsgruppen:

"Lite av företagets uppgift att visa helheten"

"Borås Stad, Ericsson, Skanska"

Kontrollgruppen:

"Volvo har många utbildningar och informationstillfällen, vilket hjälper till att skapa förståelse på många olika plan"

Fråga: ”Förmåga att identifiera problem inom din yrkesroll”

Tabell 18 - Sammanställning "Förmåga att identifiera problem"

Grupper	Besittningsgrad	Antal	Procent	Kumulativ procent
Undersökningsgrupp	1	-	-	-
	2	1	1,3	1,3
	3	19	24,7	26,0
	4	30	38,9	64,9
	5	22	28,6	93,5
	Vet ej	5	6,5	100
Totalt		77	100	
Kontrollgrupp	1	-	-	-
	2	-	-	-
	3	24	22,6	22,6
	4	55	51,8	74,4
	5	23	21,7	96,1
	Vet ej	4	3,9	100
Totalt		106	100	

Fråga: ”I vilket sammanhang anser du ha fått denna egenskap?”

Tabell 19 - Sammanställning "Varifrån kommer kompetensen förmåga att identifiera problem?"

Grupper	Undersökningsgrupp		Kontrollgrupp	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Utbildning	56	80,0	70	73,7
Familj/Uppfostran	22	31,4	25	26,3
Umgängeskrets	11	15,7	11	11,6
Fritidsaktivitet	8	11,4	-	-
Praktik	11	15,7	27	28,4
Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning	11	15,7	8	8,4
Tidigare anställning/extra jobb	30	42,9	47	49,5
Organisation	14	20,0	16	16,8
Studierelaterat fritidsengagemang	3	4,3	1	1,1
Övrigt	3	4,3	3	3,3

Frivilliga kommentarer:

En populär åsikt var att det delvis är företagets uppgift att vara behjälpliga för denna egenskap.

Undersökningsgrupp:

“Handlar också om att förstå”

Kontrollgrupp:

“Genom en bra handledare på min första arbetsplats efter studenten”

“Då jag är så pass ny är det svårt att inse när det blir fel eller identifiera problem, men organisationen jag arbetar inom gör att jag får mer insikt i det”

Fråga: ”Förmåga att lösa problem inom din yrkesroll kopplade till dina arbetsuppgifter”

Tabell 20 - Sammanställning "Förmåga att lösa problem"

Grupper	Besittningsgrad	Antal	Procent	Kumulativ procent
Undersökningsgrupp	1	-	-	-
	2	2	2,6	2,6
	3	8	10,4	13,0
	4	35	45,5	58,5
	5	25	32,5	91,0
	Vet ej	7	9,0	100
Totalt		77	100	
Kontrollgrupp	1	-	-	-
	2	-	-	-
	3	8	7,5	7,5
	4	44	41,5	49,0
	5	52	49,1	98,1
	Vet ej	2	1,9	100
Totalt		106	100	

Fråga: "I vilket sammanhang anser du ha fått denna egenskap?"

Tabell 21 - Sammanställning "Varifrån kommer kompetensen förmåga att lösa problem?"

Grupper	Undersökningsgrupp		Kontrollgrupp	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Utbildning	53	75,7	73	73,7
Familj/Uppfostran	26	37,1	29	29,3
Umgängeskrets	10	14,3	15	15,2
Fritidsaktivitet	11	15,7	9	9,1
Praktik	18	25,7	22	22,2
Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning	11	15,7	9	9,1
Tidigare anställning/extra jobb	29	41,4	45	45,5
Organisation	15	21,4	18	18,2
Studierelaterat fritidsengagemang	4	5,7	2	2,0
Övrigt	3	4,2	4	4,0

Frivilliga kommentarer:

I samband med denna egenskap var den populära påsikten att förmågan att lösa problem växer fram i samband med erfarenhet.

Undersökningsgrupp:

"Handlar mycket om att dra nytta av erfarenhet"

Kontrollgrupp:

"Engagemang i kyrka/scout samt genom bra handledning på min första arbetsplats efter studenten"

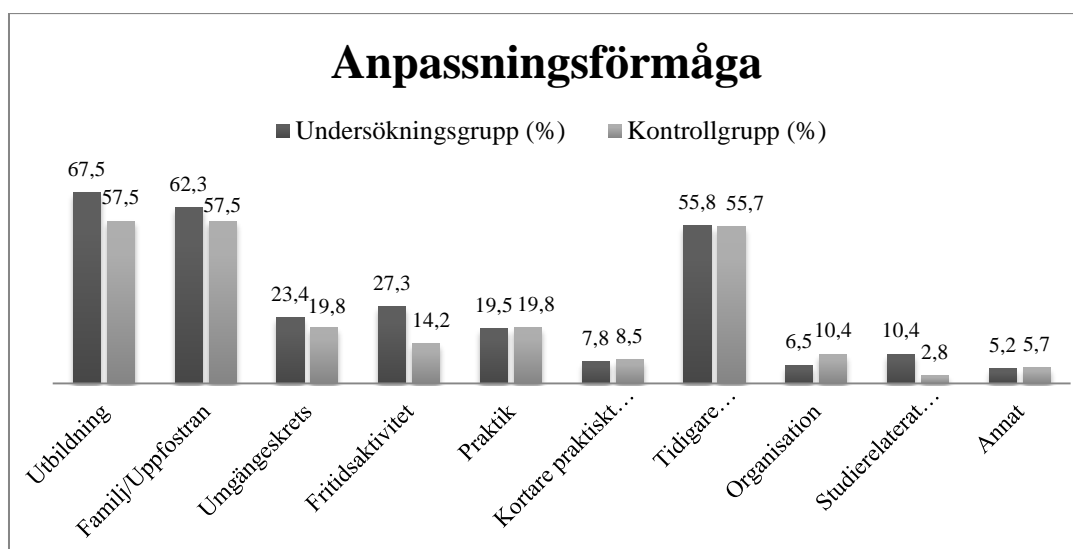
"Anser att man måste ha en inte vilja och driv för att effektivt lösa problem på bästa sätt"

"Problemlösning kommer med erfarenhet"

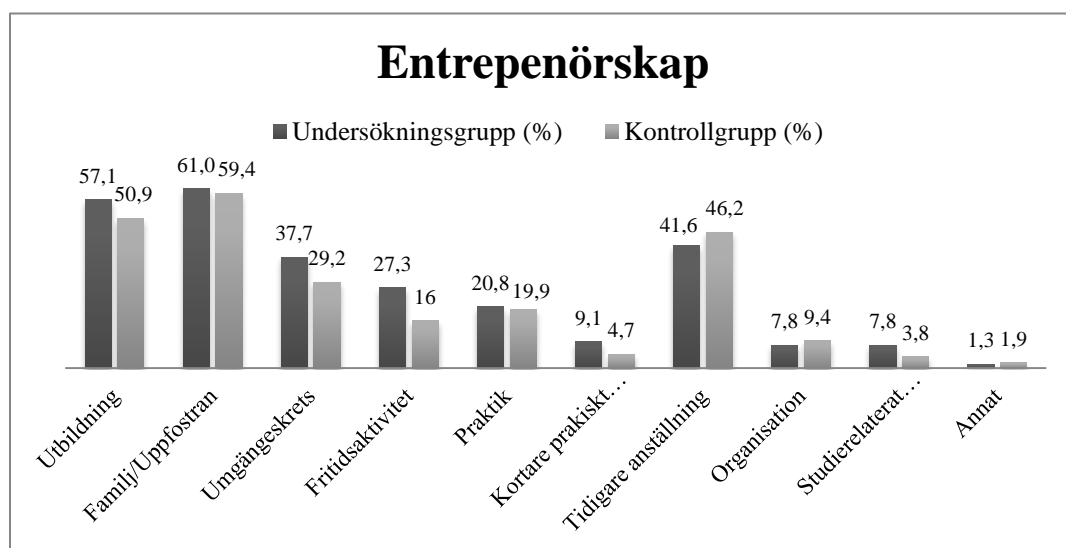
7 Analys & Resultat

Ett tydligt samband som studien visar är att det mest frekventa alternativ som blivit ikryssade i undersökningen är "utbildning", "familj/uppfostran" och "tidigare anställning/extra jobb". Detta framgår i alla frågor om de olika egenskaperna och samma resultat visas i både undersökningsgrupp och kontrollgrupp. Nedan visas grafer som redogör procentuellt antal ikryssade alternativ för varje kompetens. Staplarna för alternativen "utbildning", "familj/uppfostran" och "tidigare anställning/extra jobb" är högst i alla de olika graferna och visar därmed att det är de alternativ som är överlägset mest förekommande och alltså inte ett marginellt samband.

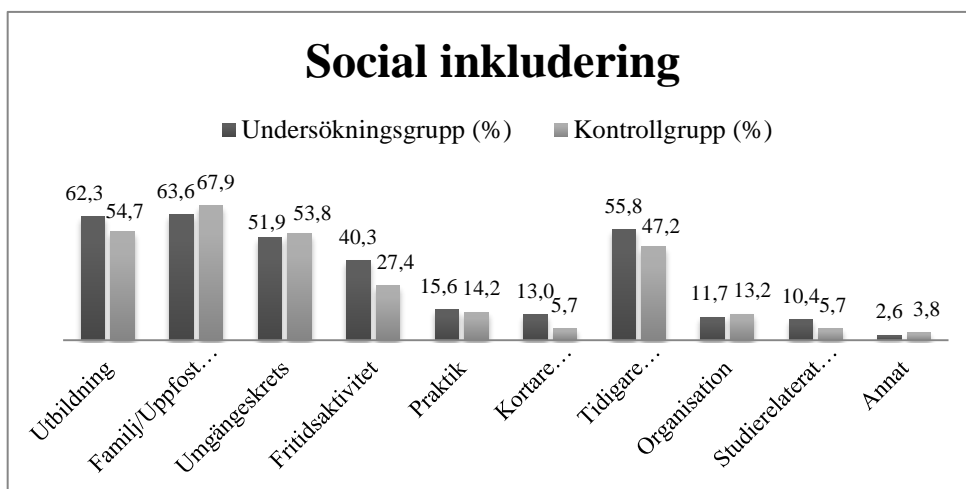
Tabell 22 - Analys "Anpassningsförmåga"



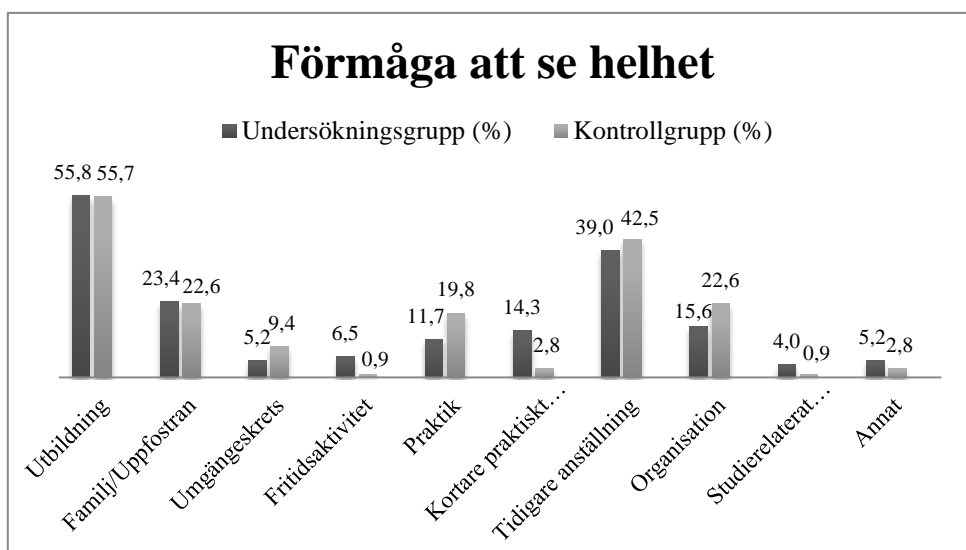
Tabell 23 - Analys "Entreprenörskap"



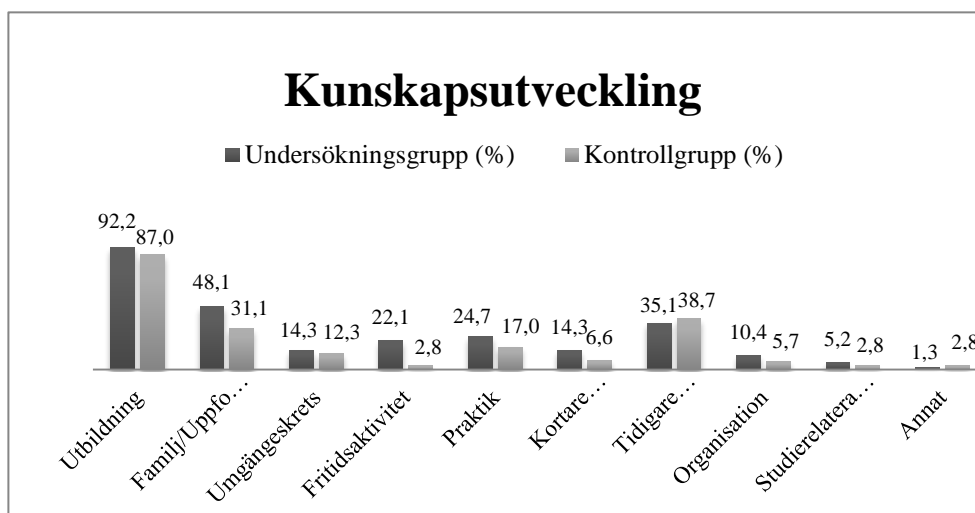
Tabell 22 - Analys "Social inkludering"



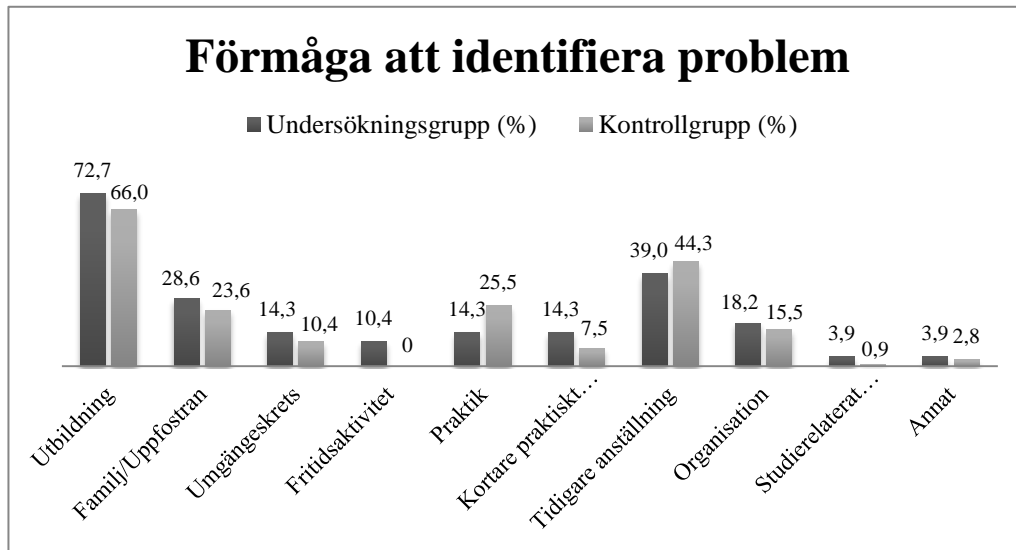
Tabell 25 - Analys "Förmåga att se helhet"



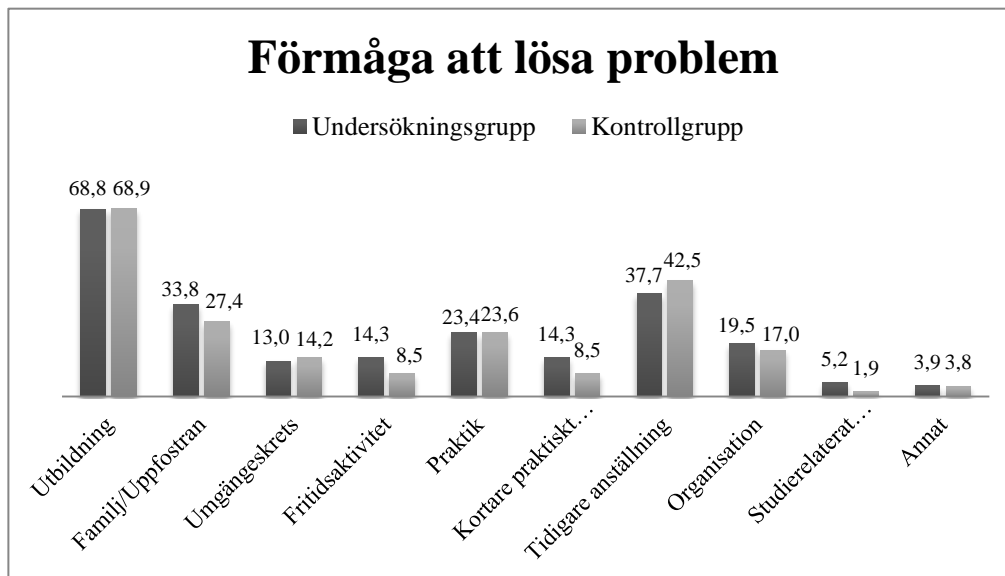
Tabell 26 - Analys "Kunskapsutveckling"



Tabell 27 - Analys "Förmåga att identifiera problem"



Tabell 28 - Analys "Förmåga att lösa problem"



Tabellerna nedan visar på huruvida praktisk kunskap i form av alternativen ”kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning” och ”studierelaterat fritidsengagemang” har för effekt på hur väl respondenterna anser sig besitta de olika kompetenserna. I tabellerna visas även typvärdet på besittningsgraden för respektive grupp. Tabellen nedan som redogör samband för alternativet ”kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning” visar att undersökningsgruppen har ett högre typvärde på egenskapen ”att identifiera problem” samt även på ”förmåga att lösa problem”. Däremot visar även tabellen att kontrollgruppen anger ett högre typvärde på egenskaperna ”anpassningsbarhet” och ”kunskapsutveckling”. Grupperna är däremot likvärdiga när det kommer till följande egenskaper ”entreprenörskap”, ”social inkludering” och ”förmåga att se helhet”.

Tabell 29 - Analys "Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning"

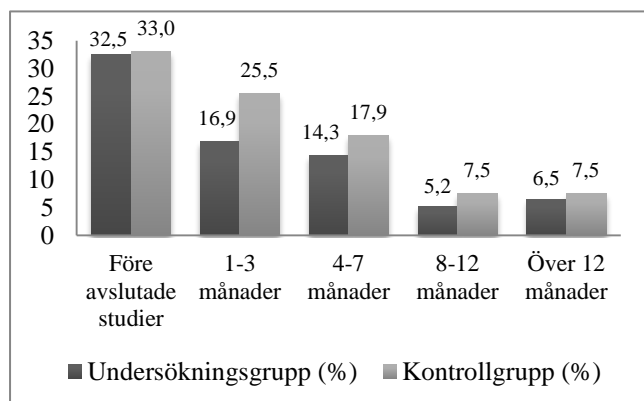
Grupper	Undersökningsgrupp		Kontrollgrupp	
	Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning (%)	Typvärde för besittningsgrad	Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning (%)	Typvärde för besittningsgrad
Anpassningsförmåga	7,8	4	8,5	5
Entreprenörskap	9,1	4	4,7	4
Social inkludering	13,0	5	5,7	5
Förmåga att se helhet	14,3	4	2,8	4
Kunskapsutveckling	14,3	4	6,6	5
Förmåga att identifiera problem	14,3	5	7,5	4
Förmåga att lösa problem	14,3	5	8,5	4

Tabellen nedan som redogör samband för alternativet ”studierelaterat fritidsengagemang” visar att undersökningsgruppen har ett högre typvärde på egenskapen ”social inkludering” samt även på ”förmåga att lösa problem”. Däremot visar även tabellen att kontrollgruppen anger ett högre typvärde på egenskaperna ”anpassningsbarhet”, ”entreprenörskap”, ”kunskapsutveckling”, ”förmåga att identifiera problem”. Grupperna är däremot likvärdiga när det kommer till egenskapen ”förmåga att se helhet”.

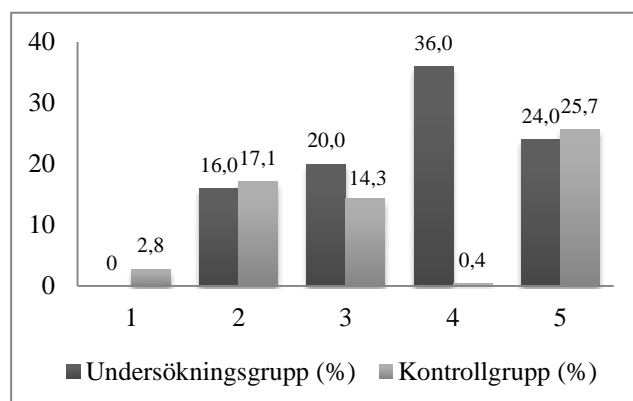
Tabell 30 - Analys "Studierelaterat fritidsengagemang"

Grupper	Undersökningsgrupp		Kontrollgrupp	
	Studierelaterat fritidsengagemang (%)	Typvärde för besittningsgrad	Studierelaterat fritidsengagemang (%)	Typvärde för besittningsgrad
Anpassningsförmåga	10,4	3,5	2,8	5
Entreprenörskap	7,8	4	3,8	5
Social inkludering	10,4	5	5,7	4
Förmåga att se helhet	3,9	4	0,9	4
Kunskapsutveckling	5,2	4,5	2,8	5
Förmåga att identifiera problem	3,9	4	0,9	5
Förmåga att lösa problem	5,2	5	1,9	4,5

Tabell 31 - Analys "Hur lång tid tog det att söka arbete tills anställd, relevant för din utbildning?"



Tabell 3223 - Analys "Svårighetsgraden att få en anställning relevant för sin utbildning"



Vidare i studien undersöktes hur många respondenter som angivit att de fått en anställning före avslutade studier. I den första grafen ovan demonstreras att de mest frekventa utfallet vid anställning var "före avslutade studier" för både undersökningsgruppen och kontrollgruppen. 25 studenter från undersökningsgruppen kontra 35 från kontrollgruppen, vilket visar att anställningsbarheten är relativt hög bland nyexaminerade studenter. I den andra grafen demonstreras skattningen för hur lätt respektive svårt studenterna ansåg det var att få en anställning. Grafen redogör endast de svar från studenter som kryssat i att de hade fått en anställning före avslutade studier. Kontrollgruppen visar att 25,7 procent angav att det var mycket lätt att få en anställning (5:a). I undersökningsgruppen gav samma uträkning 24 procent, vilket är lägre. Detta trots analysen ovan där fler respondenter i undersökningsgruppen angivit att de kommit i kontakt med arbetslivet genom alternativen "kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning" och "studierelaterat fritidsengagemang".

8 Diskussion

Som första delen av analysen visar, var de mest ikryssade alternativen vid frågorna "I vilket sammanhang anser du att du har fått denna egenskap ifrån" utbildning, familj/uppfostran samt tidigare anställning/extra jobb, kopplade till alla sju kompetenser. Detta resultat var inte särskilt överraskande utan det som vi hade väntat oss vid sammanställningen av undersökningen. Precis som Löfgren Martinsson (2008) beskriver är utbildningsnivå, yrkeserfarenhet och familjesituation avgörande aspekter i det svenska samhället. Precis som vår analys och det som Löfgren Martinssons (2008) teori visar, så överensstämmer de som de mest förekommande aspekterna. Vilket är någonting som vi själva kan relatera till.

Angående alternativet utbildning är det, anser vi, det första som kopplas ihop med begreppet anställningsbarhet. Oavsett val av utbildning så är huvudsyftet med utbildningar att skapa bildningsbara individer som genererar i ett examensbevis som hjälper studenten till att kunna få en anställning (Carlbaum 2016). Även om begreppet anställningsbar inte förekommer som en separat kurs i kursplanen för en viss utbildning så används begreppet indirekt, enligt vår erfarenhet, frekvent i de kurser som utbildningen har att erbjuda. Att begreppet förekommer i utbildningar kan ha sin grund i Bolognaprocessen som startades år 1998.

Bolognaprocessen förde med sig ett mycket starkare samarbete mellan universitet och högskolor inom de länder som valde att vara delaktiga inom Europa, för att åstadkomma studenter med liknande kunskapsnivå och därmed öppna upp för samarbeten över gränserna (Nationalencyklopedin 2018). Utbildningar har dock mer än bara ett ansvar att förmedla kunskap, inom högskola och universitet finns det ett syfte att forma framtida medborgare, vilket delvis handlar om att få individer anställningsbara (Marshall 1992). Precis som Lindberg (2009) beskriver måste studenter få utrymme för att skapa sig ett eget kritiskt tänkande om vad anställningsbarhet innebär, vilket vi håller med om. Vi anser att skolan borde förmedla möjliga val som finns för att bli en anställningsbar individ istället för att göra det till ett formande. Vi anser nämligen att mycket av ens formande redan finns med i ens uppfostran från familj och umgängeskrets, vilket var det andra mest förekommande ikryssade alternativet i vår enkätundersökning.

Redan som ung individ får de flesta med sig budskapet att ”alla behöver en utbildning och ett jobb i framtiden för att kunna försörja sig”. Detta genom uppfostran där värderingar och principer redan i tidig ålder dyker upp och gör så att den unga individen behöver ta ställning och därmed öka sin allmänbildning (Hedin 2007). Syftet med detta är troligtvis inte att skapa anställningsbara individer utan snarare att skapa en god medmänniska. När vi plockade isär begreppet anställningsbar i mindre termer inför vår undersökning, insåg vi att vissa av dessa faktorer även kunde appliceras i olika sammanhang, till exempel hur en är som en god medmänniska. Löfgren Martinsson (2002) beskriver hur familjsituationen påverkar individens anställningsbarhet genom forandet i tidig ålder. Därmed förstår vi varför familj/uppfostran var ett av de mest förekommande ikryssade alternativet i vår undersökning. Personligen anser vi att familj/uppfostran är någonting som påverkat en redan som ung och trots de värderingar som tillkommer genom utbildning och tidigare anställning, finns alltid de grundläggande värderingarna från hemmet kvar.

Det tredje mest ikryssade alternativet vid frågorna om egenskaperna var tidigare anställning/extrajobb. Som Borudie (1986) beskriver var det redan under sent 1900-tal en viss oense om huruvida arbetslivserfarenhet eller utbildning var det som i första hand togs hänsyn till vid anställning av en ny medarbetare. Vi anser utifrån egna erfarenheter att det idag är en kombination av de två som främst tas i beaktning av arbetsmarknaden. Tidigare anställning som är relevant för framtida arbete kan vara minst lika viktigt som en utbildning. Precis som Iles m.fl (1996) konstaterade för 20 år sedan, är det nödvändigt att komplettera sin utbildning med ett arbete vid sidan av studierna för att få arbetslivserfarenhet. Vilket vi anser har med det faktum att individen med både utbildning samt arbetslivserfarenhet är mer konkurrenskraftig på arbetsmarknaden än individen med bara ett av alternativen, vilket är en självklarhet.

I analysens andra del redogörs skillnaden mellan undersökningsgruppen och kontrollgruppen gällande självskattningen på hur väl respondenterna besitter de sju olika kompetenserna. De alternativ som togs i beaktning var ”kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning” och ”studierelaterat fritidsengagemang”. Analysen visar ingen betydlig skillnad mellan grupperna, undersökningsgruppen visar ett högre typvärde på vissa faktorer medan kontrollgruppen visade högre typvärde på andra faktorer. En skillnad var dock att fler respondenter i undersökningsgruppen kryssade i ovanstående alternativ, vilket inte förvånar oss då det är den gruppen som har genomfört de kortare praktiska projekten via Miljöbron. Något som däremot förvånar oss är att det inte fanns någon större eller tydlig skillnad mellan grupperna.

Vi förväntade oss att undersökningsgruppen skulle generera högre typvärde då de varit ute i arbetslivet på projekt under utbildningen, som förmodligen leder till mer omfattande kunskaper. En anledning till varför det inte förekom någon tydlig skillnad skulle kunna vara på grund av att en som respondent ofta skattar sig själv relativt högt, då en som individ vill ge ett gott intryck av sig själv. Detta diskuterar vi mer i metoddiskussionen längre ner. En annan anledning till att ingen tydlig skillnad kunde urskiljas mellan grupperna kan vara på grund av att utbildningar generellt sett innehåller en typ av projekt som är verklighetsbaserade. Däremot är denna typ av kortare praktiskt projekt som utförs under utbildningen oftast under en kortare period, samt att flertal studenter är med vid samma tillfälle. Det resulterar i att en enskild student inte sticker ut lika mycket som hen förmodligen hade gjort vid en längre praktik period, därmed menar vi på att det borde finnas en skillnad i sammanställningen av grupperna. Hade däremot utbildningarna som inkluderats i kontrollgruppen innehållit lika mycket praktiska erfarenheter som undersökningsgruppen, hade det varit mer logiskt med liknande resultat som redovisades i dagsläget. Precis som Hellberg (2002) anser så skulle en praktik inom ingenjörsutbildningen öka anställningsbarhet hos studenterna. Hans teori grundar sig i att civilingenjörer inte använder den teoretiska kunskapen de fått genom utbildning ute i arbetslivet i jämförelse med exempelvis läkarutbildningen. Vilket vi håller med om, då vi anser att teoretisk undervisning ger mycket, dock så är en kombination av teoretisk och praktisk övning det mest effektiva utfallet.

Trots att vi anser att en kombination av teoretisk och praktisk övning är det mest effektiva utfallet så svarade procentuellt fler från kontrollgruppen att de var ”lätt” att få en anställning vilket vi förväntade oss skulle vara tvärtom då undersökningsgruppens arbetsmarknadsanknytning är högre. Däremot förekommer arbetsmarknadsanknytningen eventuellt även för kontrollgruppen via examensarbete och dylikt. I vårt fall var det mest förekommande att genomföra ett projekt i examensarbetet i samarbete med ett företag. Vilket kan resultera i en enklare rekryteringsprocess för företagen vilket visades genom att det mest förekommande svaret från respondenterna i enkätundersökningen var att de fått en anställning före avslutade studier. Då begreppet anställningsbarhet kan handla om mer än bara ”anställning” kan en finna kritik i att vi i vår undersökning inte sett över anställning i förhållande till hur lång den är/var. Det vill säga hur lätt/svårt är det att faktiskt behålla anställningen. Brown menar på att som individ vara anställningsbar handlar mer än om bara förmågan att få ett arbete: *”a view of employability as about more than simply the outcome of finding work for graduates, maintaining that it involves a process of actively preparing students for the world of work through enhancing academic learning”* (Brown, 2007, p. 31). Vilket vi finner en logik i, eftersom att få ett arbete ses som ett första steg, att sedan ta sig igenom sin provanställning samt visa på de kunskaper som utbildningen fört med sig borde tas mer i beaktning.

Nilsson (2007) menar på att begreppet anställningsbarhet även kan innehålla vägen till en ny anställning, vilket återigen tar oss tillbaka till att begreppet är något diffust och kan på så vis skapa missförstånd. Därmed är det viktigt att begreppet används vid avgränsning av både tid och omfattning (Sparrhoff 2016). En möjlig avgränsning är enligt Knight och Yorke (2004) att endast tala om arbetsmarknad och individens kapacitet till anställning. Vilket vi använde oss av när vi formade denna undersökning. Då den ena forskningsfrågan i det här examensarbete är att ta reda på vilka faktorer som är kopplade till anställningsbarhet var det mer relevant att fråga om de sju olika kompetenserna för att se vilken inverkan de hade på hur respondenterna uppfattade hur lång tid det tog innan de fick ett arbete med relevans för sin utbildning.

Längden på en anställning samt huruvida respondenten klarat av att förfoga över anställningen var inte av lika stort intresse och vi anser därmed att vi har undersökt det som vi avsett att göra.

8.1 Metoddiskussion

Som vi nämnt tidigare så har vi, på grund av begränsad arbetstid och behovet att nå ut till ett stort urval studenter, valt att använda oss av en kvantitativ metod. En enkätundersökning som skickas ut via mail når många, respondenterna blir inte påverkade av oss som undersökare och insamling samt bearbetning av data blir något tydligare rent statistiskt. Detta för att utformningen av enkäten gjordes med hjälp av kryssfrågor och skalenliga frågor, vilket medför mindre analysering och risk för tolkningsfel som skulle kunna uppstå vid fritext frågor. För att få in den kvalitativa aspekten och inte helt utesluta möjligheten att utveckla sitt svar fanns valmöjligheten att komplettera sitt svarsalternativ med en frivillig kommentar. Detta gjorde att vi delvis fick in kvalitativa avsnitt för en mer kompletterande undersökning.

Med andra förutsättningar, som exempelvis mer tid, hade det varit möjligt att välja en kvalitativ metod. Ett kvalitativt metodval hade gett oss en djupare förståelse för respondentens bakgrund samt dennes väg ut i arbetslivet. Vidare hade bortfall i undersökningen minskat då det är svårt att få respondenterna att besvara enkäter. Även fast vi påminde respondenterna och inkluderade en möjlig presentkortsvinst om en deltog i undersökningen hade vi ett bortfall på 84,1 procent, vilket är oerhört högt. Det höga bortfallet är dock inte särskilt förvånande då vi inte lämnar ut enkäterna personligen och därmed inte påverkar respondenterna, vilket hade varit positivt med avseende på svarsfrekvensen. En annan anledning till det höga bortfallet är på grund av att vårt urval bestod av studenter som tagit examen mellan åren 2013-2017. I och med detta var troligen många av de mailadresser som vi erhöll inte aktuella längre utan endast använts som tidigare skolmail.

Ett annat tillvägagångssätt i utformandet av undersökningen hade varit att vända på den. Istället för att skicka enkäter till studenter och undersöka anställningsbarheten hos dem hade vi kunnat intervju/skicka ut enkäter till företag och på så vis fått svar på vad som efterfrågas i form av att vara anställningsbar. Valet att vi inte genomförde detta alternativ var på grund av att vi trodde att företag endast skulle svara på den kompetens de behöver just nu, och inte vad begreppet innefattar generellt.

I och med sammanställning av analysen i undersökningen framkom ett högt typvärde av skalan gällande alla faktorer och hur väl en besitter dem, både för undersökningsgruppen och kontrollgruppen. Som det kort nämndes i ovanstående diskussion tror vi att det beror på att en som respondent gärna skattar sig själv väl för att ge ett gott intryck. Då frågeformuläret utformades med en femsiffrig skala leder det till att majoriteten kryssar i de högre alternativen. En femma kan betyda att en vill ge ett gott intryck medan fyra kan betyda nästan samma sak men med utrymme för utvecklingspotential. I och med en femsiffrig skala blir ”stegen” mellan siffrorna relativt stora och innebörden att kryssa i en tvåa betyder snarare att en anser att en nästan inte besitter egenskapen, istället för att betrakta det som att en är strax under medel. Detta kan då påverka validiteten negativt i undersökningen. Vi valde dock att använda oss av en femsiffrig skala för att tvinga respondenten att ta ställning i de olika frågorna eftersom en sjusiffrig eller högre skala hade medfört mer mellanlägen, vilket blir svårare att analysera. Vidare gällande validiteten, har vi som tidigare nämnts, angående begreppet anställningsbarhet olika värderingar i samma begrepp beroende på aktuella parter per situation.

Detta har vi varit medvetna om och avgränsat till tidigare forskning som endast rör nyexaminerade studenter. Det vi inte kan påverka i en större utsträckning är respondenternas tolkningsutrymme.

Då det inte förekommer en personlig kontakt mellan oss och respondenterna hävs möjligheten för följdfrågor till vår information samt undersökning. För att minska denna risk har vi bifogat våra kontaktuppgifter i missivbrevet men är fortfarande medvetna om att flertalet respondenter inte kontakade oss på grund av generellt lågt engagemang i samband med enkätundersökningar. En ytterligare faktor som rör validiteten i studien är den avgränsningen som gjordes i och med kontrollgruppen. Urvalet kan anses vara riktat då det endast innefattar studenter från Högskolan i Borås och matchar därmed inte fullt ut undersökningsgruppens representerade utbildningar från universitet och högskolor.

9 Slutsats

Syftet med studien var att undersöka huruvida det fanns en skillnad, med avseende på anställningsbarhet, mellan studenter som under sin utbildning hade, eller inte hade, utfört ett verklighetsbaserat praktiskt projekt. Slutsatser som vi kom fram till genom analys av enkätundersökningen var;

- De mest bakomliggande alternativen och därmed de flest ikryssade alternativen som enligt respondenterna låg bakom alla de sju olika kompetenserna var utbildning, familj/uppfostran och tidigare anställning/extrajobb. Detta gällde både undersökningsgrupp och kontrollgrupp och därmed påvisades ingen skillnad med avseende på om något verklighetsbaserat projekt hade genomförts, eller inte.
- Ingen skillnad påvisades gällande storlek på typvärde mellan undersökningsgruppen och kontrollgruppen på de sju olika faktorerna. Bakomliggande alternativ som togs i beaktning var ”kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning” och ”studierelaterat fritidsengagemang”.
- Kontrollgruppen redogjorde en procentuellt högre siffra än undersökningsgruppen gällande självskattning angående svårighetsgraden att få en anställning, relevant för sin utbildning. Kontrollgruppen angav 25,7 procent medan undersökningsgruppen angav 24 procent på alternativet ”väldigt lätt” att få en anställning, relevant för sin utbildning. Risk finns för statistisk osäkerhet.

Tre forskningsfrågor undersöktes i studien, varpå den första följde *”Vilken koppling har sammanhanget ”kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning” till anställningsbarheten för nyexaminerade studenter?”*. Studien visar inget tydligt samband mellan studenter som har genomfört verklighetsbaserat projekt under sin utbildning och deras uppfattning av deras egen anställningsbarhet. Validiteten i denna forskningsfråga kan anses låg då urvalet i kontrollgruppen var avgränsat till endast examinerade studenter från Högskolan i Borås och därmed inte helt motsvarande undersökningsgruppen. Självskattningsfrågor i enkätstudier kan även vara missvisande då vi som forskare inte har möjlighet att ställa följdfrågor till respondenterna och därmed inte kunna fastställa tillförlitligheten i svaren.

Den andra forskningsfrågan i studien följde ”*Vilka faktorer är kopplade till anställningsbarhet?*”. Denna fråga besvarades genom genomförd litteraturstudie av tidigare vetenskapligt bedrivna forskningsstudier. Sju faktorer hittades när begreppet anställningsbarhet avgränsades tids- och områdesmässigt till nyexaminerade studenter. Följande faktorer hittades; *anpassningsbarhet, entreprenörskap, social kompetens, kunskapsutveckling, förmåga att se helhet, förmåga att identifiera problem och förmåga att lösa problem.*

Den tredje och sista forskningsfrågan som undersöktes var ”*Vad är den eventuella skillnaden mellan de studenter som utfört verklighetsbaserat praktiskt projekt eller inte?*”. Ingen tydlig skillnad påvisades mellan undersökningsgrupp och kontrollgrupp gällande om de hade genomfört något verklighetsbaserat projekt under sin utbildning. Även i denna fråga kan validiteten ifrågasättas och anses vara låg. Likt den första forskningsfrågan, kan möjliga anledningar till redovisat resultat vara på grund av ej matchande undersökningsgrupp med kontrollgrupp, tolkningsutrymme för respondenter i enkätstudie och avsaknad möjlighet till att ställa följdfrågor för oss som forskare. Likväl skulle resultatet kunna bero på det faktum att undersökningsgruppens kortare praktiska projekt inte nödvändigtvis behöver omfatta mer erfarenheter än ett vanligt examensarbete, vilket alla i även kontrollgruppen genomfört i och med sin kandidatexamen.

Studien har inte gett ett förväntat resultat då vi anser att genomförande av kortare praktiska projekt inom ramen för utbildning och studierelaterade fritidsengagemang bör förbereda studenter väl inför arbetsliv. Svårt att avgöra om detta resultat beror på låg validitet eller att det faktiskt inte existerar någon skillnad. Med de förutsättningar vi haft för att utföra studien anser vi att vi har genomfört den väl. Intressanta samband har hittats och trots det höga bortfallet i enkätundersökningen har många respondenter visat positivt bemötande.

Referenslista

[Arrow, K. J. \(1973\). Higher Education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2\(3\), 193-216.](#)

[Becker, G. S. \(1964\). *Human Capital: A theoretical analysis with special reference to education*. New York: Columbia University Press.](#)

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital: Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. (www.document)

URL: <http://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-forms-capital.htm> [2011-11-17]

[Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S. \(2003\). Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work*, 16\(2\), 107-126.](#)

Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 3. uppl., Stockholm: Liber AB

[Burnet, D. & Smith, K. \(2000\). Lifelong learning: bridging the gap between higher education and employers' needs. The UK Prospects programme – a case study. *Industry & Higher Education*, 14\(5\), 347-350.](#)

Carlbaum, S. (2016). Gymnasieskolan I anställningsbarhetens tjänst. I Sparrhoff, G & Fejes, A (red.) Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv. Lund: Btj, ss. 59-75.

Fejes, A. (2016). Vem ansvarar för den enskildes anställningsbarhet?. I Sparrhoff, G & Fejes, A (red.) Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv. Lund: Btj, ss. 77-91.

[Forrier, A. & Sels, L. \(2003\). The concept of employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3\(2\), 102-124.](#)

Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. (2002).

Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig på Internet:

http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf [2018-04-14]

[Hager, P., Holland, S. & Beckett, D. \(2002\). Enhancing the learning and employability of graduates: The role of generic skills. Position Paper nr 9. Melbourne: Business/ Higher Education Round Table.](#)

Hagevi, M. & Viscovi, D. (2016). *Enkäter: att formulera frågor och svar*. 1 uppl. Lund: Studentlitteratur

Hedin, C. (2017). John Locke och familjens makt över uppfostran. *Utbildning och demokrati*, (1), ss. 53-71.

[Hellberg, I. \(2002\). Expertkunskaper; specialisering och differentiering.](#)

[Helms Jørgensen, C. \(2004\). Connecting work and education: should learning be useful, correct or meaningful? *The Journal of Workplace Learning*, 16\(8\), 455-465.](#)

Höst, M. Regnell, B. & Runeson, P. (2008). *Att genomföra examensarbete*. Enskede: TPB

Iles, P. Forster, A. Tinline, G. (1996). The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability: An evaluation of a field experiment in executive development. ([www.document](#))

URL: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=881297&show=abstract> [2011-11-28]

[Jacobsson, G. \(2004\). A European politics for employability: The political discourse of employability of the EU and the OECD. I: C. Garsten & K. Jacobsson \(red.\), *Learning to be employable: New agendas on work, responsibility and learning in a globalized world*, 42-62. New York: Palgrave Macmillan.](#)

[Knight, P. & Yorke, M. \(2004\). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London and New York: Routledge Falmer.](#)

Lindberg, O. (2009) 'Nyttig utvald eller bildad? Tre sätt att se på den högre utbildningens funktion', i Berglund, Gun & Fejes, Andreas (red.) *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Lindberg, O. (2016). Nyttig, utvald eller bildad?. I Sparrhoff, G & Fejes, A (red.) *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Btj, ss. 95-109.

Löfgren Martinsson, M. (2008) "Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor - om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet". Diss. Lund: Lund University. <file:///F:/Downloads/LUND-ANST%C3%84LLNINGSBARHET.pdf>

[Marshall, T. H. \(1992\). *Citizenship and Social Class*. London: Pluto Press.](#)

[McQuaid, R. W. & Lindsay, C. \(2005\). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42\(2\), 197-219.](#)

Miljöbron (i.d.). *Om miljöbron*. <http://vastragotaland.miljobron.se/om-miljobron/>[2018-04-19]

Nationalencyklopedin (2018). *Bolognaprocessen*.

<https://www-ne-se.lib.costello.pub.hb.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/bolognaprocessen> [2018-04-12]

Nationalencyklopedin (2018). *Typvärde*.

<https://www-ne-se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/typv%C3%A4rde> [2018-05-02]

[Nilsson, S. \(2007\). *From Higher Education To Professional Practice: A comparative study of physicians' and engineers' learning and competence use* \(Linköping Studies in Behavioural Science, 120\). Linköping: Linköpings universitet.](#)

Nilsson, S. & Viberg, A (2016). Om anställningsbarhet och etablering på arbetsmarknaden bland högskoleutbildade. I Sparrhoff, G & Fejes, A (red.) Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv. Lund: Btj, [ss. 37-57](#).

[Prop. 2010/11:104. \(2010\). Kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning. Stockholm: Utbildningsdepartementet.](#)

[Rose, N. \(1999\). *Powers of Freedom: Reframing Political Thought*. Cambridge: Cambridge University Press.](#)

[Rudolph, C. W. m.fl. \(2008\). A meta-analysis of empirical studies of weight-based bias in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 74\(1\), 1-10.](#)

Sandberg, F. (2016). Validering och anställningsbarhet. I Sparrhoff, G & Fejes, A (red.) Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv. Lund: Btj, ss. 111-122.

Sparrhoff, G. (2016). Anställningsbarhet: ett tecken i tiden. I Sparrhoff, G & Fejes, A (red.) Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv. Lund: Btj, ss. 25-36.

Trost, J. (2012). *Enkätboken*. 4., uppdaterade och utök. uppl. Lund: Studentlitteratur

Van der Heijde, C. M. & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management* 45, 3, pp. 449-476.

Vestberg, V. (2015). Formandet av anställningsbara studenter: *En reflektion kring karriärvägledning inom högre utbildning*. Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier (ISV)/ Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle (REMESO). Linköping: Linköpings universitet. <http://journals.lub.lu.se/index.php/hus/article/view/10257/11538>

[Yorke, M. \(2006\). *Employability in higher education: what it is – what it is not*. *ESECT Learning and Employability Series 1*. York: Higher Education Academy.](#)

Bilagor

Enkät:

”Ämnesrad i mail”

Enkätstudie examensarbete, chans att vinna 500kr presentkort på Whiteguide

Mail / Missivbrev

Hej!

Vi är tre stycken ingenjörstudenter som läser på Högskolan i Borås och gör nu vår sista termin på utbildningen Industriell ekonomi med inriktning på arbetsorganisation och ledarskap. Vi genomför nu vårt examensarbete som handlar om anställningsbarhet. Arbetet innebär bland annat en enkätundersökning bland studenter som enligt en databas tagit examen mellan åren 2013 och 2017.

Genom ditt deltagande i vår undersökning hjälper du oss framåt i vårt arbete. Som tack för att vi ska få ta en liten del av din tid, är du med i en slumpmässig utlottning om ett presentkort på Whiteguide för 500 kronor. Vinnaren utses den 16/4 och kontaktas via mail. Dina svar är betydelsefulla och anonyma. Enkäten kommer maximalt ta dig fem minuter att besvara.

Tack på förhand!

Vid frågor får ni gärna kontakta oss på:

Wefae Abdusemed: 0762394637

Maria Gustafsson: 0704300312

Antonella Shahin: 0706804809

ENKÄTSTUDIE

1. Ålder Kön..... Utbildning.....
Examensår..... Högskola/Universitet.....

2. Vilken typ av sysselsättning har du idag?

- Anställd Arbetsökande Studerande
 Föräldraledig Annat

Följande frågor handlar om den **första** anställning du fick efter dina avslutade studier.

3. Om du har varit anställd, var anställningen kopplad till din utbildning?

- Ja
 Nej
 Har ej varit anställd efter avslutade studier

Om du har svarat "nej" eller "har ej varit anställd", hoppa över nästkommande två frågor.

4. Om du har, eller har haft en anställning som är relevant för din utbildning – ansåg du att det var svårt att få den anställningen?

|-----|-----|-----|-----|
1. Mycket svårt 2. 3. Varken eller 4. 5. Mycket lätt

- Vet ej

5. Hur lång tid tog det från att du började söka arbete till dess att du fick en anställning relevant för din utbildning?

- Före avslutade studier 1-3 månader 4-7 månader
 8-12 månader Över 12 månader

12. Förmåga att lösa problem inom din yrkesroll kopplade till dina arbetsuppgifter

-----|-----

1. Besitter inte denna egenskap

3.

5. Besitter i hög utsträckning

12b. I vilket sammanhang anser du ha fått denna egenskap?

(Här går det bra att välja flera alternativ)

Utbildning

Familj/uppfostran

Umgängeskrets

Fritidsaktivitet, vilken?.....

Praktik

Kortare praktiskt projekt inom ramen för utbildning

Tidigare anställning/extrajobb

Extern organisation, vilken?.....

Studierelaterat fritidsengagemang (med relevans för din utbildning)

Annat.....

Tack för din medverkan!

Frivilliga kommentarer från enkätundersökning:

Hur lång tid tog det från att du börja söka arbete till dess att du fick en anställning relevant för din utbildning?

Undersökningsgruppen:

"I samband med examensarbete."

"Högskolestudierna 1a gången gav jobb under examensarbetet. Nu läser jag igen och vet inte hur svårt det kommer att vara att få en relevant utbildning."

"Blev tillfrågad om anställning på det företag jag gjorde praktik och ex-jobb"

"Kontakt genom ex-jobb = intervju = anställning"

"Samma företag som exjobb"

Kontrollgruppen:

"Är egenföretagare. Utbildningen har varit till viss hjälp för att öka legitimitet och trovärdighet."

"Det hade varit önskvärt med mer arbetslivsorientering under utbildningen."

"Hade praktik efter skolan (i kursen Fältstudier) och fick jobb på samma företag innan praktikperioden tagit slut."

"Ett problem som jag upplevt vid jobbsökande är att många företag som har relevanta tjänster ute inte har haft koll på vad min utbildning innebär och inte förstått hur någon med min bakgrund kan vara en tillgång."

Initiativtagande, drivande och nytänkande inom egna arbetsuppgifter och inför uppgifter som normalt inte tillhör dina primära ansvarsområden

Undersökningsgruppen:

"Engagemang inom frikyrkan"

"Styrelseledamot i olika föreningar"

"Ridsport"

"Genom dans"

Förmåga att inom din yrkesroll samverka, samspela och interagera med andra

Kontrollgrupp:

"Speciellt en så bred och aggregerade utbildning som IndEk ger förståelse för ett brett spektrum av discipliner vilket borgar för förståelse och samarbetsförmåga"

"YWAM" (Youth With A Mission, en organisation)

"Ridsport"

"Lagidrott"

"Studentkåren"

Undersökningsgruppen:

"Det kommer till största del bero på vilka jag kommer att behöva samarbeta med"

Förmåga att se dina arbetsuppgifters betydelse i förhållande till verksamhetens helhet

Undersökningsgruppen:

"Lite av företagets uppgift att visa helheten"

"Borås Stad, Ericsson, Skanska"

Kontrollgrupp:

"På grund av responsen jag har fått från kollegor samt företaget i sin helhet"

"Bred utb. Ger stor förståelse för helheten"

"Engagemang i frikyrkan"

"Organisationen Volvo, som jag arbetar för, inger oss anställda en insikt i hur alla är en betydande del av företaget"

Förmåga att ta till sig information och omvandla den till kunskap

Undersökningsgruppen:

"Lite av företagets uppgift att visa helheten"

"Borås Stad, Ericsson, Skanska"

Kontrollgruppen:

"Volvo har många utbildningar och informationstillfällen, vilket hjälper till att skapa förståelse på många olika plan"

Förmåga att identifiera problem inom din yrkesroll

Undersökningsgrupp:

"Handlar också om att förstå"

Kontrollgrupp:

"Genom en bra handledare på min första arbetsplats efter studenten"

"Då jag är så pass ny är det svårt att inse när det blir fel eller identifiera problem, men organisationen jag arbetar inom gör att jag får mer insikt i det"

Förmåga att lösa problem inom din yrkesroll kopplade till dina arbetsuppgifter

Undersökningsgrupp:

"Handlar mycket om att dra nytta av erfarenhet"

Kontrollgrupp:

"Engagemang i kyrka/scout samt genom bra handledning på min första arbetsplats efter studenten"

"Anser att man måste ha en inte vilja och driv för att effektivt lösa problem på bästa sätt"

"Problemlösning kommer med erfarenhet"



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb: www.hb.se