



# Handelshögskolan

## Karlstad Business School

Maja West & Evelina Törngren

### Studenters syn på arbetsgivare - en nyckel till att möta framtidens kompetensbrist

En studie om studenters preferenser vid val av arbetsgivare och hur statliga myndigheter kan stärka sitt arbetsgivarvarumärke, med fokus på hur studenternas socioekonomiska bakgrund påverkar deras val.

### Students' views on employers - A key to meeting the skills shortage of the future

A study on students' preferences when choosing an employer and how public authorities can strengthen their employer branding, with a focus on how students' socioeconomic background influences their choices.

Arbetsvetenskap

C-uppsats

Termin: VT 2025

Handledare: Josef Ringqvist

Handelshögskolan  
vid Karlstad universitet 651 88 Karlstad  
Tele: 054 700 10 00  
E-mail: [handels@kau.se](mailto:handels@kau.se) [kau.se/hhk](http://kau.se/hhk)

## **Förord**

Kandidatuppsatsen genomfördes under vårterminen 2025 vid fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap vid Handelshögskolan på Karlstad universitet. Vi vill ge ett stort tack till alla som har hjälpt oss att genomföra denna undersökning. Vi vill främst tacka alla respondenter som har deltagit i undersökningen och lagt ner tid på att besvara vår enkät. Utan er hade inte denna studie varit möjlig att genomföra. Vi vill också rikta ett stort tack till vår handledare, Josef Ringqvist, som har genom undersökningens gång stöttat oss och hjälpt oss framåt. Vi vill också passa på att tacka våra handledare från Trafikverket som har trott på oss och stöttat oss genom arbetets gång.

Vi har under uppsatsens samtliga delar fördelat arbetet lika och tillsammans suttit och diskuterat oss fram till relevant information som vi valt att ta med i uppsatsen. Allt från inledningen till analys och diskussion är utarbetade och framställda tillsammans.

*Maja West och Evelina Törngren*  
Karlstad, Maj 2025

## Sammanfattning

Undersökningen syftar till att förstå studenters perspektiv vid val av arbetsgivare och hur statliga myndigheter med hjälp av dessa kan stärka sitt arbetsgivarvarumärke. Vidare avser även studien att undersöka vilka preferenser studenter har vid rekryteringsprocesser vid examensarbete och ifall det finns ett samband kopplat till socioekonomisk bakgrund. Tidigare forskning inom området tyder på att den socioekonomiska bakgrunden påverkar individens sociala kapital och möjligheten till att nyttja sitt sociala nätverk i rekryteringsprocessen. När det kommer till vad studenter värdesätter vid val av arbetsgivare är det ofta faktorer där de får möjlighet till att utvecklas men också att det finns en tilltalande kultur på arbetsplatsen. Samtidigt ses statliga myndigheter som mindre attraktiva för de som inte varit en del av dem. Vilket utmanar statliga myndigheter och dess långsiktiga kompetensförsörjning. För att undersöka detta har en kvantitativ metod genom en enkätundersökning använts. Urvalet var studenter och totalt var det 101 respondenter som medverkade i undersökningen. I enkäten återfinns frågor om socioekonomisk bakgrund, socialt nätverk, värderingar och uppfattningar om arbetsgivare, inställning till statliga myndigheter och rekryteringsprocessen.

Resultatet bearbetades och presenterades med hjälp av frekvenstabeller och korstabeller där samband mellan olika variabler analyserades. Resultatet som undersökningen kom fram till är att respondenterna värdesätter lön och karriärutveckling med möjlighet till befordran högst. Där vi kunde se att vissa faktorer hade en viss påverkan över hur attraktivt studenterna ansåg att det är att arbeta inom en statlig myndighet. Det fanns också ett samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och vad de värdesätter hos en arbetsgivare. Respondenterna med en låg socioekonomisk bakgrund, där dåvarande vårdnadshavare har en lägre utbildning värdesätter karriärutveckling med möjlighet till befordran i högre grad. Respondenterna med en socioekonomisk bakgrund som ansågs som genomsnittlig, eller med dåvarande vårdnadshavare med en eftergymnasial utbildning men inte högskola eller universitet, värdesatte i högre grad balans mellan arbete och fritid. Respondenterna med hög socioekonomisk bakgrund, och med dåvarande vårdnadshavare med högre utbildningsnivå värdesatte lön och karriärutveckling med möjlighet till befordran. Studenterna föredrog den formella ansökningsprocessen framför den informella, men det var anmärkningsvärt jämnt. Det fanns också samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och deras val av rekryteringsprocess där respondenterna med låg socioekonomisk bakgrund föredrog en formell rekryteringsprocess medan respondenterna med en hög socioekonomisk bakgrund föredrog den informella processen. Dessutom föredrog de respondenterna med större socialt nätverk den informella processen, medan respondenter med ett lägre socialt nätverk föredrog den formella processen.

**Nyckelord:** *Employer branding, arbetsgivarvarumärke, EVP, offentlig anställning, socioekonomisk bakgrund, socialt nätverk, rekryteringsprocess, statliga myndigheter*

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning.....</b>	<b>1</b>
1.1 Syfte och frågeställningar.....	1
1.2 Avgränsning.....	2
1.3 Disposition.....	2
<b>2. Teoretisk referensram.....</b>	<b>3</b>
2.1 Arbetsgivarvarumärke.....	3
2.2.1 Employer value proposition (EVP).....	4
2.2.2 Vad sökande tycker.....	5
2.3 Offentlig anställning.....	6
2.4 Socioekonomisk bakgrund.....	7
2.6 Formell och informell rekrytering.....	9
2.7 Socioekonomisk bakgrund och socialt kapital.....	11
3.1 Val av metod.....	13
3.2 Urval.....	13
3.2.1 Bortfall.....	13
3.3 Konstruktion av enkät och dess struktur.....	14
3.3.1 Operationalisering.....	14
3.3.2 Konstruktion av svarsalternativ.....	15
3.3.3 Oberoende och beroende variabel.....	16
3.4 Pilotstudie.....	16
3.5 Bearbetning av material.....	17
3.6 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet.....	17
3.7 Forskningsetik.....	18
<b>4. Resultat och analys.....</b>	<b>19</b>
4.1 Bakgrund till kommande resultat och analys.....	19
4.1.1 Bakgrundsinformation från respondenterna.....	19
4.2 Resultat av vad studenterna värdesätter hos en arbetsgivare.....	19
4.3 Resultat av studenternas inställning till statliga myndigheter.....	20
4.4.1 Samband mellan vad studenter värdesätter hos en arbetsgivare och inställningen till statliga myndigheter.....	22
4.4.2 Analys av vad studenterna värdesätter hos en arbetsgivare och hur dessa påverkar studenternas inställning till statliga myndigheter.....	24
4.5 Resultat av studenternas socioekonomiska bakgrund.....	25
4.5.1 Samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och vad studenterna värdesätter vid val av arbetsgivare.....	26
4.5.2 Analys av studenternas socioekonomiska bakgrundens påverkan på vad studenterna värdesätter hos en arbetsgivare.....	29
4.6 Resultat av studenternas inställning till rekryteringsprocess av examensarbete.....	30
4.6.1 Resultat av socialt nätverk.....	30
4.6.2 Samband mellan socioekonomiska bakgrund och studenternas inställning till rekryteringsprocess.....	31
4.6.3 Samband mellan studenternas sociala nätverk och inställning till rekryteringsprocess..	32
4.6.4 Analys av studenternas inställning till rekryteringsprocess och hur dess socioekonomiska påverkan.....	33

<b>5. Sammanfattande diskussion.....</b>	<b>35</b>
5.1 Slutsatser.....	35
5.1.1 Vad värdesätter studenter vid val av arbetsgivare, och hur påverkar dessa preferenser studenternas uppfattning om statliga myndigheter som en attraktiv arbetsgivare?.....	35
5.1.2 Finns det ett samband mellan vad studenterna värdesätter vid val av arbetsgivare och deras socioekonomiska bakgrund?.....	35
5.1.3 Föredrar studenter en formell eller informell ansökningsprocess vid examensarbete? Finns det ett samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och sociala nätverk i deras val av ansökningsprocess?.....	36
5.2 Diskussion.....	37
5.2.1 Framtida forskning.....	37
<b>Referenslista.....</b>	<b>38</b>
Bilaga 1: Samtyckesblankett/informationsblad.....	41
Bilaga 2: Enkät.....	42
Bilaga 3: Operationaliseringsschema.....	46
Bilaga 4: Bakgrundsinformation om respondenterna.....	48

## **1. Inledning**

I och med den tekniska utvecklingen har företag allt mer upplevt svårigheter att hitta rätt personer att rekrytera. Detta har bidragit till en kompetensbrist som har varit rekordhög de senaste fem åren (Lindström, 2025). I yrken som IT och ingenjör är kompetensbristen som allra högst och det är de yrken som det är och kommer vara svårast att hitta kompetensen att rekrytera till (Lindström, 2025). Samtidigt ses den offentliga sektorn och dess myndigheter att ha lägre attraktionskraft jämfört med den privata sektorn (Sveriges ingenjörer, 2023, s. 2). Det ställer krav på att statliga myndigheter måste bli attraktivare för att lyckas attrahera den kompetens som behövs för att kunna konkurrera med den privata sektorn och klara framtidens utmaningar (Sveriges ingenjörer, 2023, s. 3). Vi vill därför undersöka vad den kommande arbetskraften anser är viktigt hos en arbetsgivare.

För att kunna möta denna utmaning behöver statliga myndigheter veta vad studenterna värdesätter hos arbetsgivare. Genom att undersöka studenter inom dessa yrken kan vi också undersöka vad framtidens arbetskraft värdesätter hos en arbetsgivare. Genom detta kan statliga myndigheter sedan öka förståelsen för hur de ska attrahera den kommande arbetskraften. En strategi för att attrahera rätt kompetens är genom att organisationer ägnar sig åt arbetsgivarvarumärket. Tidigare forskning inom arbetsgivarvarumärket riktar sig ofta till att attrahera toptalanger, vilket skulle göra att många individer missgynnas av denna strategi (Thang & Trang, 2024; Cale & Cassell, 2023). Därför vill vi se om det finns skillnader i individers socioekonomiska bakgrund och om det har en inverkan på vilka faktorer som studenter värdesätter hos en arbetsgivare.

En del av statliga myndigheters arbete med arbetsgivarvarumärket är att erbjuda examensarbeten hos studenter, med förhoppningen att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen. Det är något som exempelvis den statliga myndigheten Trafikverket gör (Trafikverket, 2025). På så sätt får studenterna kännedom om myndigheterna som gör att de i framtiden kan ha dem i åtanke. Att erbjuda studenter examensarbeten kan göras på två sätt, antingen genom en formell eller informell rekryteringsprocess. Denna studie avser därför även att undersöka vad studenterna föredrar för rekryteringsprocess vid examensarbete och om deras socioekonomiska bakgrund har en inverkan på valet. För att statliga myndigheter ska få bättre kännedom om hur de ska arbeta med sitt arbetsgivarvarumärke kopplat till målgruppen studenter.

### **1.1 Syfte och frågeställningar**

Syftet med studien är att förstå studenters perspektiv vid val av arbetsgivare och hur statliga myndigheter med hjälp av dessa kan stärka sitt arbetsgivarvarumärke. Vidare avser även studien att undersöka vilka preferenser studenter har vid rekryteringsprocesser vid examensarbete och ifall det finns ett samband kopplat till socioekonomisk bakgrund. Utifrån syftet har nedanstående frågeställningar tagits fram och under den teoretiska referensramen presenteras en hypotes till respektive frågeställning.

- Vad värdesätter studenter vid val av arbetsgivare, och hur påverkar dessa preferenser studenternas uppfattning om statliga myndigheter som en attraktiv arbetsgivare?
- Finns det ett samband mellan vad studenterna värdesätter vid val av arbetsgivare och deras socioekonomiska bakgrund?
- Föredrar studenter en formell eller informell ansökningsprocess vid examensarbete? Finns det ett samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och sociala nätverk i deras val av ansökningsprocess?

## **1.2 Avgränsning**

I studien har vi valt att undersöka målgruppen studenter inom områdena civilingenjörer, högskoleingenjörer samt IT- och datavetenskap. Detta eftersom målgruppen studenter är en väldigt stor grupp och för att avgränsa studien har vi valt att begränsa oss till denna målgrupp av studenter. I undersökningen kommer vi att använda oss av begreppet studenter även fast det är endast denna grupp av studenter som vi har valt att undersöka. Att det är just dessa studentgrupper som vi har valt att undersöka beror bland annat på att det är här vi ser kompetensbrist i framtiden men också att det är vanligt att denna målgrupp av studenter gör examensarbeten för olika organisationer.

Vid val av rekryteringsprocess har vi valt att avgränsa oss till rekryteringsprocessen av examensarbeten. Anledningen till det är för att uppsatsen har ett fokus på hur statliga myndigheter kan stärka sitt arbetsgivarvarumärke. För statliga myndigheter finns lagen om offentligt anställda 1994:260 vilket gör att en informell process inte är aktuell vid andra tillfällen än praktik och examensarbeten. Att vi har valt att ha med denna frågeställning om rekryteringsprocessen vid examensarbeten beror också på att det är en stor del av statliga myndigheters arbete med arbetsgivarvarumärket för att stärka den framtida kompetensförsörjningen, som i huvudsak är vad vår undersökning handlar om.

## **1.3 Disposition**

Uppsatsen inleds med att presentera den teoretiska referensramen som bygger grunden för uppsatsens syfte och frågeställningar. Där tas begrepp och tidigare forskning upp men också hypoteser som har sin grund i tidigare forskning. Sedan kommer kapitlet om metod där vi förklarar varför vi valt den metod som vi gjort och hur vi har gått tillväga när vi genomfört studien. Därefter följer ett kapitel där resultatet presenteras tillsammans med en analys. Tillsist presenteras en sammanfattande diskussion och förslag på vidare forskning.

## **2. Teoretisk referensram**

*I följande kapitel presenteras den teoretiska referensramen som ligger till grund för uppsatsen. Kapitlet inleds med en redogörelse för vad arbetsgivarvarumärke är, vad EVP står för och vad sökande tycker vid val av arbetsgivare. Vidare redogör vi för offentlig anställning, socioekonomisk bakgrund, statliga myndigheter, rekryteringsprocessen och till sist socialt kapital.*

### **2.1 Arbetsgivarvarumärke**

En viktig faktor för organisationer när det kommer till att attrahera kandidater är deras arbetsgivarvarumärke, även kallat employer branding. Arbetsgivarvarumärket har en betydande påverkan på hur både befintliga och potentiella anställda uppfattar organisationen (Wilden et al., 2010, s. 5). Därför bör arbetsgivarvarumärket ses som en strategi för att locka rätt kandidater till att söka sig till organisationen (Leekha & Sharma, 2014, s. 49). Det finns flera definitioner om vad arbetsgivarvarumärke är och forskarna Ambler och Barrow (1996, s. 187) var först med att mynta en definition av employer branding. Deras definition av employer branding lyder “det paketet av funktionella, ekonomiska och psykologiska fördelar som tillhandahålls av anställning, och identifieras med det anställande företaget”. Begreppet handlar om organisationens arbetsgivarvarumärke och hur det kan förknippas med exempelvis synen på förmåner, karriärutveckling, lön, status och upplevelser (Parment et al., 2017, s. 7). Backhaus och Tikoo (2004, s. 502) definierar i sin studie employer branding “som en process att bygga en identifierbar och unik arbetsgivaridentitet, och arbetsgivarens varumärke som ett koncept för företaget som skiljer det från sina konkurrenter”. Gemensamt för definitionerna är att organisationer arbetar både internt och externt för att bli en attraktiv organisation. I den här studien är det den externa marknadsföringen, mot målgruppen studenter som blir mest relevant.

Arbetsgivarvarumärke bygger på att tillförandet av humankapital stärker organisationens konkurrenskraft genom att prestationer höjs. Vanligtvis är det medel i form av utrustning, anläggning eller kapital som gör att en organisation sticker ut från sina konkurrenter (Backhaus & Tikoo, 2004, s. 503). Genom att arbeta med arbetsgivarvarumärket har det visat sig att humankapital också fungerar som ett viktigt medel för organisationens konkurrensfördelar (Backhaus & Tikoo, 2004, s. 503). En organisation som har ett starkt arbetsgivarvarumärke blir attraktivare vilket leder till att organisationen blir mer eftertraktad och lönsam (Parment et al., 2017, s. 8). Genom att kommunicera ut de styrkor som finns inom organisationen leder det till att organisationen inte behöver erbjuda den högsta lönen för att kandidater ska välja dem. Det handlar om att kunna erbjuda ett brett utbud av andra möjligheter till dem som blir anställda och på så sätt öka organisationens attraktivitet (Parment et al., 2017, s. 8).

Samtidigt har begreppet employer branding stark koppling till arbetsgivarattraktionskraft som Berthon et al. (2005, s. 156) definierar “som de tänkta fördelarna som en potentiell anställd ser i att arbeta för en specifik organisation”. Attraktionskraften blir viktig för att organisationen ska kunna locka till sig de kandidater som behövs och på så sätt kunna klara

av den långsiktiga kompetensförsörjningen. Genom att organisationen arbetar med sitt arbetsgivarvarumärke kan de stärka sin attraktionskraft bland målgruppen studenter. Vilket medför att studenterna i sin tur kommer att söka sig till organisationen i framtiden. Arbetsgivarvarumärke är ett relativt nytt tillvägagångssätt för att locka, rekrytera och behålla rätt kompetens. Då dagens arbetsmarknad blir allt mer konkurrensutsatt är det viktigt att locka till sig och behålla den kompetens som organisationen behöver (Backhaus & Tikoo, 2004, s. 513).

På listan bland blivande civilingenjörer och IT/datavetenskap har bland annat Google, Spotify och Ikea legat högt uppe bland de arbetsgivare som studenterna ser som mest attraktiva (Parment et al., 2017, s. 32). Det som dessa företag gör så bra är att de både är bra på att ta hand om konsumentvarumärket och arbetsgivarvarumärket. Dessutom är deras anställda stolta medarbetare över att vara en del av deras företag (Parment et al., 2017, s. 31). Medarbetarna är ambassadörer för företagen vilket gör att deras tycke om organisationen har en påverkan för organisationens attraktivitet (Parment et al., 2017, s. 31). Organisationer som har ett dåligt rykte bland konsumenter och människor i det stora hela har svårare för att bli sedda som en attraktiv arbetsgivare. När människor tycker om det som organisationen gör kan de identifiera sig med det som organisationens arbetsgivarvarumärke står för och på så sätt ökar organisationens attraktivitet (Parment et al., 2017, s. 32).

### **2.2.1 Employer value proposition (EVP)**

Nästan alla organisationer har ett kundlöfte som beskriver vad kunderna vill ha och vad kunderna kan förvänta sig. Det handlar om hur ledningen vill att organisationen ska uppfattas och hur det kan ge effekt på kundnöjdhet och kundlojalitet (Dyhre & Parment, 2013, s. 92). Det finns en motsvarighet till kundlöfte mot medarbetarna och det är medarbetarlöfte. På engelska kallas det för Employer Value Proposition, EVP, (Dyhre & Parment, 2013, s. 93). EVP handlar om de unika delar som organisationen kan erbjuda och som övertygar arbetstagare att vilja arbeta där. Ett medarbetarlöfte som sticker ut är en grund för att lyckas som en attraktiv arbetsgivare och det är viktigt att medarbetarlöftet kan specificeras till varje målgrupp som organisationen vill attrahera. Löftet måste omfattas av de medarbetare som redan är i organisationen men ska också vara det första som en ny medarbetare möter. Det är viktigt att medarbetarlöftet är trovärdigt för att kunna ge rätt effekt (Parment et al., 2017, s. 24).

EVP är ofta kopplat till organisationens värderingar och bör uppfattas att det är tydligt, sant, konkret, särskiljande och innehålla en känsla. Genom att medarbetarlöftet innehåller en känsla underlättar det anknytningen till organisationen vilket gör medarbetarlöftet mer attraktivt. Ett tydligt EVP ska spegla organisationen och stämma in med företagskulturen. Det innebär att organisationen måste undersöka hur företagskulturen ser ut. En stark företagskultur påverkar medarbetarnas värderingar och beteenden (Dyhre & Parment, 2013, s. 97). Vid formulering av EVP behöver organisationen veta sin identitet och det kan göras genom att undersöka och få en förståelse för vad redan anställda tycker. Sedan bör organisationen tänka över hur organisationen vill uppfattas som arbetsgivare samt vart organisationen är på väg. Det görs genom att ledningen belyser hur de vill att organisationen

ska uppfattas för att sedan se över hur de vill uppfattas som arbetsgivare av omvärlden. Ett sätt att göra det är genom att genomföra enkäter hos olika målgrupper (Dyhre & Parment, 2013, s. 101). För att organisationen ska nå ut till dem de vill går det att bryta ned och specificera organisationens EVP till varje målgrupp, eftersom allt inte är attraktivt för alla. Det är också viktigt att ta reda på hur organisationens EVP ska kommuniceras ut till varje målgrupp (Dyhre & Parment, 2013, s. 106).

Arbetsgivarvarumärke och EVP bidrar genom sin funktion att arbeta både med extern och intern marknadsföring till att attrahera rätt kompetens samt behålla den kompetens som finns inom organisationen. Den extern marknadsföring bidrar till att tilltala de bäst lämpade kandidaterna. När en kandidat sedan söker sig till organisationen för den med sig de värderingar och engagemang som organisationen har marknadsfört utåt. Det bidrar sedan till att kandidaten redan från början kan tillföra till den företagskultur som organisationen har. Den interna marknadsföringen syftar till att medarbetarna får en unik organisationskultur som är svår för andra organisationer att efterlikna men också för att anställda ska vilja stanna kvar i organisationen (Backhaus & Tikoo, 2004, s. 503-504).

### **2.2.2 Vad sökande tycker**

För att kunna undersöka vad studenter värdesätter hos arbetsgivare behöver vi se på vilka faktorer som tidigare forskning har kommit fram till som viktiga faktorer. När det kommer till vad studenter och arbetssökande söker efter när de letar efter en arbetsgivare kan deras erfarenhet ha en påverkan. I Wilden et al. (2010, s. 65) studie kom de fram till att mer erfarna kandidater uppskattade en organisation där det fanns möjlighet till karriärutveckling. Mindre erfarna kandidater uttryckte att de hellre drogs till kortsiktiga företeelser såsom lön. Karriärutveckling och arbetskultur har enligt denna studie större betydelse för de med längre arbetslivserfarenhet än för de som precis trätt in på arbetsmarknaden. Med arbetskultur menas de förväntningar som finns över hur anställda ska bete sig och hur de ska integrera med varandra. Det ligger nära organisationskulturen med dess struktur men skiljer sig ändå då den kan förändras genom den mänskliga interaktionen. Arbetskulturer skiljer sig ofta inom organisationen då varje yrkesgrupp eller den hierarkiska nivån bidrar till sin egen arbetskultur (Green, 2015, s. 629-630).

Vidare förklarar Wilden et al. (2010, s. 65) att en av de främst drivkrafterna för kandidater som är ganska oerfarna är att de vill ha ett starkt företagsvarumärke på deras CV. Dessa oerfarna kandidater värderar även att det ges möjlighet för utbildning och mentorskap. Wilden et al. (2010, s. 65) poängterar frågan om lön och konstaterar att det egentligen inte är en viktig faktor för någon av grupperna men att oerfarna kandidater ändå tycker att lön är en viktig faktor jämfört med erfarna kandidater. Wilden et al. (2010, s. 65) påpekar att det istället är viktigt för organisationer att de skapar en varumärkesimage som främjar engagemang där medarbetare får möjlighet för lärande och utveckling och inte fokuserar på att ge den högsta lönen.

Leekha Chhabra och Sharma (2014) undersökte i sin studie indiska sistaårsstudenter inom management. Studien undersökte vad studenterna attraherades av vid val av organisation och

resultatet visade att studenterna främst attraherades av organisationskultur, varumärke och kompensation. Med organisationskultur menas de grundläggande antaganden och värderingar som anställda i en organisation lärt sig. Det handlar om hur de anställda beter sig på arbetsplatsen vilket också är något som nyanställda lär sig när de träder in i organisationen (Leekha Chhabra & Sharma, 2014, s. 50). När det kommer till frågan om lön så anser författarna att lön ses som en hygienfaktor vilket gör lön till en grundläggande faktor och inte bidrar till högre tillfredsställelse eller motivation. Författarna såg även att det finns en korrelation mellan organisationens image och sannolikheten att individer söker sig till organisationen. För att hitta information om arbetsgivarvarumärke och image föredrog studenterna att göra det genom jobbportaler men fysiska möten med organisationen låg också högt (Leekha Chhabra & Sharma, 2014, s. 53). Att möta studenterna fysiskt skapar ett psykologiskt band som förbättrar arbetsgivarattraktionskraften (Leekha Chhabra & Sharma, 2014, s. 54).

I Dabirian et al. (2019, s. 84) studie gjorde de en analys av vilka värden som är viktiga utifrån arbetsplatsomdömen för en organisation. Studien visade åtta arbetsgivarvärden; socialt värde (tillfredsställelsen av att arbeta med andra samt kulturen inom organisationen), räntevärde (utmanande arbetsuppgifter), applikationsvärde (kunskaper och färdigheter tillämpas på ett meningsfullt sätt), utvecklingsvärde (karriärutveckling), ekonomiskt värde (ersättning och personalförmåner), ledningsvärde (överordnades ledarskapsförmågor och kompetens), balans mellan arbete och övrigt liv (flexibla arbetstider gör det mer möjligt) och varumärkesimage (hur anställda uppfattar företagets varumärke som en arbetsgivare). Bland dessa värden var det socialt värde, räntevärde, ekonomiskt värde, ledningsvärde och varumärkesimage som hade störst påverkan. Resultatet bekräftade tidigare forskning kring arbetsgivarvarumärke där bland annat vikten av utbildning och utvecklingsmöjligheter samt andra icke-monetära förmåner har en betydande roll för organisationens attraktivitet (Dabirian et al., 2019, s. 85-86).

### **2.3 Offentlig anställning**

Kuan Hoeng (2017) undersökte i sin studie attraktionskraften för offentlig sysselsättning hos icke-malaysiska sistaårsstudenter som ska ta en kandidatexamen. Studien undersökte tio jobbegenskaper; lön och ekonomiska belöningar, befordran, anställningstrygghet, autonomi, intressant och utmanande arbete, arbetstillfredsställelse, image, stressnivå på jobbet, representativ arbetsplats och public service motivation (Kuan Hoeng, 2017, s. 606).

Resultatet visade att anställningstrygghet är den egenskap som respondenterna ansåg som mest attraktiv inom den offentliga sektorn. Sedan kom public service motivation följt av lön och ekonomiska belöningar, representant arbetsplats och på femte plats kom arbetstillfredsställelse (Kuan Hoeng, 2017, s. 610). Den offentliga sektorn erbjuder generellt lägre lön än den privata sektorn vilket kan vara ett hinder för den offentliga sektorn när det kommer till att klara av att rekrytera medarbetare i framtiden (Sveriges ingenjörer, 2023, s. 9). Kuan Hoeng (2017, s. 606) poängterar även att studenternas bakgrund är en viktig del vid val av arbete inom offentlig eller privat sektor. Till exempel ser kvinnor på offentlig sektor som en mer attraktiv arbetsgivare än vad män gör. Men också att föräldrars inflytande och

den socioekonomiska bakgrunden kan påverka vilket yrkesval som individer gör (Kuan Hoeng, 2017, s. 606).

Vidare undersökte Ko och Sidhu (2012) i sin studie hur en praktikplats inom offentlig förvaltning påverkar studenters val av att arbeta inom den offentliga eller privata sektorn. I undersökningen kom de bland annat fram till att studenter som hade en positiv upplevelse av sin praktik inom offentlig sektor är mer benägna till att välja att arbeta där, jämfört med de studenter som hade en negativ upplevelse av sin praktik eller inte haft någon praktik alls (Ko & Sidhu, 2012, s. 727). Undersökningen kom också fram till att universitetsstudenter har en bild av att offentliga organisationer är präglade av maskulin kultur då studenterna ansåg att offentliga organisationer är hierarkiska, stela, effektiva, disciplinerade och konkurrenskraftiga (Ko & Sidhu, 2012, s. 722). Däremot kunde forskarna se att de studenter som hade gjort praktik inom en offentlig organisation såg dessa organisationer som mindre maskulina efter sin praktik där (Ko & Sidhu, 2012, s. 724).

Ko och Sidhu's studie tyder på att studenter som har gjort praktik inom offentlig sektor har mer förståelse för offentliga organisationers begränsningar, såsom ansvarsskyldigheter (Ko & Sidhu, 2012, s. 729). En negativ upplevelse av praktikplatsen har visat sig ha större negativ påverkan på offentliga organisationer, än de studenter som inte gjort någon praktik alls (Ko & Sidhu, 2012, s. 729). Det leder oss in på hur syftet med denna kandidatuppsats kan komma och bidra till den svenska arbetsmarknaden. Dessa ovannämnda studier om offentlig anställning är alla utförda utanför Sverige. Det har väckt intressanta tankar om hur det ser ut inom den svenska offentliga sektorn och hur studenter ser på den offentliga anställningen inom Sverige. Hur attraktivt studenterna anser att det är att arbeta inom den offentliga sektorn och vad studenterna förknippar den offentliga sektorn med. Men också om de som har arbetat eller haft praktik inom den offentliga sektorn ser den som en attraktiv arbetsgivare.

Sett till ovanstående kapitel om vad sökande tycker vid val av arbetsgivare och det här kapitlet om offentlig sektor är lön en intressant fråga. Statistiska centralbyrån (SCB, 2025) redovisar för den genomsnittliga månadslönen mellan år 1973 till och med år 2024. Där de jämför genomsnitts månadslönen mellan den offentliga och privata sektorn. Den privata sektorn har generellt sett erbjudit högre lön under alla år vilket skulle medföra att attraktionskraften till den privata sektorn bör vara högre för dem som vill ha högre lön. Givet att de som söker hög lön drar sig till den privata sektorn har följande hypotes tagits fram:

**Hypotes 1:** De som värdesätter lön lägre anser i högre utsträckning att det är mer attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet än de som värdesätter lön högre.

## 2.4 Socioekonomisk bakgrund

För att mäta studenternas socioekonomiska bakgrund har vi utgått från Bourdieu teoretiska ramverk (Bourdieu, 1986, refererad i Broer et al., 2019). Bourdieu (1986, refererad i Broer et al., 2019, s. 9-10) menar att socioekonomisk bakgrund är uppdelat i tre former av kapital; ekonomiskt, kulturellt och socialt. Det ekonomiska kapitalet handlar om familjens inkomst

vilket kan användas för att betala fritidsaktiviteter som i sin tur kan leda till värdefulla sociala nätverk. Kulturellt kapital handlar om kulturella symboler som överförs från föräldrar. Det handlar både om fysiska och objektifierade tillstånd, såsom kroppsspråk, fysiskt utseende, uttal, kost och handstil eller olika former av kulturföremål. Vilket också medför att föräldrar för över den sociala klass som familjen befinner sig i (Bourdieu, 1986, refererad i Broer et al., 2019, s. 9-10). Det sociala kapitalet återfinns i sociala relationer men innehåller också en förväntan. Exempelvis kan en familjs relation till samhället påverka elevers prestation inom utbildning då det kan finnas en förväntan kopplad till prestation och deras socioekonomiska bakgrund (Bourdieu, 1986, refererad i Broer et al., 2019, s. 10-11). Tidigare forskning visar att det finns ett samband mellan socioekonomisk bakgrund och akademisk prestation. Det innebär att en familjs socioekonomiska bakgrund har betydelse för barnets utbildningsresultat (Broer et al., 2019, s. 9).

Månsson et al. (2021) undersöker i sin studie vilken påverkan socioekonomisk bakgrund har för elever att lyckas med sin utbildning. Resultatet indikerar på att elever med låg socioekonomisk bakgrund finner utbildning som en väg till social rörlighet. Unga som kommer från en familj med lägre socioekonomisk bakgrund kan se utbildning som en nyckel till framgång. Vilket sågs genom att samtliga av ungdomarna som intervjuades menade på att de lever i ett samhälle där de måste ha en utbildning för att komma någonstans. Författarna fann här att ungdomar med lägre socioekonomisk bakgrund också hade lägre stöd hemifrån vilket gjorde att dessa elever behöver ha en stark vilja att kämpa vidare för att nå högre utbildningsnivå (Månsson et al., 2021, s. 142).

Barone (2006, refererad i Broer et al., 2019, s. 10) menar att prestationer är kopplade till en individs sociala klass. Inom utbildningssektorn kan en elevs sociala förmåga, språkstil, attityder till skolans läroplan och lärare skilja sig mellan elevernas sociala klassursprung. I USA kan de med hög klass gynnas av deras föräldrars skolval (Shavit & Blossfeld, 1993 refererad i Broer et al., s. 10). Medelklassföräldrar har en annan föräldrastil som innebär att deras barns talang gynnas av den organiserad aktivitet som barnet deltar i. De med arbetsklassföräldrar har istället en föräldrastil som bidrar till naturlig utveckling där barnet skapar sina egna aktiviteter (Lareau, 1987, refererad i Broer et al., s. 10). På liknande sätt är det intressant för den här undersökningen att se om respondenternas socioekonomiska bakgrund har en påverkan över hur studenter värdesätter olika faktorer vid val av arbetsgivare. Om studenters socioekonomiska bakgrund och dess kapital har betydelse för hur de värdesätter. Givet att de med lägre socioekonomisk bakgrund vill avancera till en högre social klass har följande hypotes tagits fram:

**Hypotes 2:** Individer som har lägre socioekonomisk bakgrund prioriterar i högre utsträckning karriärutveckling med möjlighet till befördran eftersom de ser det som en väg till social rörlighet jämfört med de som tillhör hög socioekonomisk bakgrund.

## 2.5 Statliga myndigheter

För statliga myndigheter finns lagen för offentligt anställda 1994:260 där bedömningsgrunder vid en anställning bland annat finns. Enligt 1994:260 4§ om offentlig anställning ska en

anställning bedömas utifrån sakliga grunder såsom kompetenser och skicklighet. Skickligheten ska sättas först om det inte finns särskilda skäl för annat, vilket innebär att det ställs högre krav på att den person som tillsätts en tjänst inom en statlig myndighet också bevisats vara den person som är mest lämpad för tjänsten. Till skillnad från den privata sektorn där organisationer har fri anställningsrätt och kan anställa den personen som företaget helst vill utan sakliga skäl. Det innebär att statliga verksamheter inte kan använda sig av en informell rekryteringsprocess vid rekrytering till en anställning. Vid rekrytering till examensarbete och praktik är det tillåtet att använda sig av en informell rekryteringsprocess.

En del av arbetsgivarvarumärket är att attrahera och rekrytera rätt personer till företaget (Backhaus & Tikoo, 2004, s. 513). Därav erbjuder organisationer studenter möjligheten att skriva sitt examensarbete hos dem. Det är ett sätt för organisationer att både visa upp sin verksamhet och få input från studenter. Genom att erbjuda examensarbeten kan organisationen stärka sitt varumärke och ses som en attraktiv arbetsgivare hos studenter. Studenter är den kommande arbetskraften vilket gör att ett gott samarbete kan göra att studenten har organisationen i åtanke som en framtida arbetsgivare (Energiföretagen, u.å.).

## **2.6 Formell och informell rekrytering**

Det finns begränsad forskning kring rekryteringsprocesser till annat än anställning, därav handlar följande artiklar om den formella och informella rekryteringsprocessen när kandidater söker arbete. Då statliga myndigheter behöver följa lagen om offentligt anställda 1994:260 vid rekrytering gäller den informella processen endast vid praktik och examensarbete. Eftersom denna uppsats vill undersöka studenters preferenser vid val av rekryteringsprocess till examensarbete blir dessa artiklarna relevanta för undersökningen då de tar upp betydelsen av formell och informell rekrytering samt deras fördelar och nackdelar.

Vid den formella rekrytering är det första steget att utforma de krav som ska finnas i befattningen (Granberg, 2011, s. 414). Lindelöw (2003, s. 42) benämner det steget som att rekryteraren utformar en kravprofil och utifrån kravprofilen kan sedan rekryteraren skapa en annonsformulering. Nästa steg i processen handlar om hur rekryteraren ska nå ut till målgruppen, hur tjänsten ska annonseras. Beroende på vilken målgrupp tjänsten riktar sig till kan medievalet se annorlunda ut (Lindelöw, 2003, s. 42). Enligt Granberg (2011, s. 416-423) är vanliga platser där en tjänst kan annonseras ut arbetsförmedlingen, skolor och jobbmässor, nätverk och headhunting, internet eller intranätet. Detta sätt att använda sig av olika platstjänster för att annonsera ut en tjänst kan ses som en metod där företaget använder sig av en opersonlig mellanhand mellan rekryteraren och den arbetssökande.

I Barrett et al. (2007, s. 689) undersökning visar det sig att när företag växer i storlek så föredrog företagen att använda sig av en formell rekryteringsprocess. En anledning till att företag väljer att använda sig av en formell rekryteringsprocess när de växer i storlek är att det ses som mer hållbart för företaget. Men också för att större företag har ett större behov av dokumentering och standardisering (Barrett et al., 2007, s. 689). Samma undersökning visade även att när företagen skulle rekrytera till högre tjänster, som krävde arbetstagare med högre

krav och erfarenhet så föredrog företagen den formella rekryteringsprocessen. Anledningen till det var att det blev enklare att jämföra de kvalifikationer som efterfrågades i tjänsten med kandidaternas egenskaper, för att hitta den kandidat som var mest lämpad för tjänsten (Barrett et al., 2007, s. 691). Det visar att fördelarna med en formell rekryteringsprocess är att den är mer strukturerad och dokumenterad. Samt att den ställer högre krav på kandidaternas kvalifikationer för att rekryteraren ska kunna matcha dem med arbetsbeskrivningen. Den ger dessutom möjligheten till att flera kandidater kan söka tjänsten. Nackdelen med en formell rekryteringsprocess är att den oftast ses som tidskrävande och relativt dyr (Barrett et al., 2007, s. 689).

I mindre företag är det allt mer vanligt att använda sig av en informell rekryteringsprocess. I en informell rekrytering behöver inte rekryteraren skriva ned vilka metoder den använder sig av för att rekrytera, välja ut, hantera och utvärdera kandidater (Barrett et al., 2007, s. 688). Ofta använder de arbets sökande sig av sitt sociala nätverk för att hitta dessa lediga tjänster. Genom familj, vänner, tidigare kollegor, klasskompisar kan den arbets sökande och arbetsgivaren skapa sig ett socialt kapital (Behtoui, 2008, s. 412). Den informella rekryteringsprocessen ses direkt som kontrollerbar av företaget (Barrett et al., 2007, s. 688). Det finns flera fördelar med den informella rekryteringsprocessen, en av de allra vanligaste fördelarna är att det ses som ett billigare alternativ (Behtoui, 2008, s. 414). Den informella rekryteringsprocessen rekommenderas ofta bland mindre företag, då de genom den informella rekryteringen kan minska personalomsättningen i företaget. Ytterligare en fördel med den informella processen är att den ses som mindre tidskrävande (Carroll et al., 1999, s. 237). Ytterligare är en fördel att rekryteraren redan har en vetskap om kandidaten, vilket gör att den vid ett tidigare stadie kan avgöra om kandidaten kommer att "passa in" i företaget eller inte (Barrett et al., 2007, s. 688). Företaget kan i ett tidigare skede se om kandidatens värderingar stämmer överens med företagskulturen (Carroll et al., 1999, s. 239).

En stor nackdel med den informella rekryteringsprocessen är att den inte når ut till lika många kandidater, vilket gör att kandidater som skulle vara lämpliga för tjänsten inte får vetskap om att det finns en ledig tjänst ute (Barrett et al., 2007, s. 688). En annan nackdel med den informella rekryteringsprocessen är att personer i minoritetsgrupper kan missgynnas. Eftersom de inte har samma sociala nätverk som andra grupper, vilket kan komma att ha en negativ påverkan på deras chanser till att få ett jobb (Behtoui, 2008, s. 412). Ytterligare en nackdel med den informella processen är att arbetsgivare tenderar att anställa personer som de känner en likhet med. Det kan vara genom att arbetsgivaren och den arbets sökande har liknande intressen eller värderingar som i sin tur kan bidra till selektivitet i företaget samtidigt som de missgynnar andra kandidater för tjänsten. Vilket i sin tur kan bli en fråga om diskriminering vilket är annan en nackdel med den informella processen (Behtoui, 2008, s. 416).

Enligt svensk lag har arbetsgivare, arbetstagare och arbets sökande rättigheter och skyldigheter utifrån den svenska arbetslagstiftningen. Enligt 2:1 DiskL så får inte en arbetsgivare diskriminera en arbetstagare, en arbets sökande, praktikant eller den som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Det betyder att den som arbets sökande också har

skydd emot diskriminering på den arbetsplats där hen söker ett arbete. Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och att främja lika möjligheter och rättigheter på arbetsplatsen (2014:958). Det är arbetsgivarens skyldighet att verka för lika möjligheter och rättigheter oavsett de sju diskrimineringsgrunderna enligt 1:5 DiskL.

För att kunna avgöra om den formella eller informella processen är mest lämplig vid ansökningsprocessen till examensarbeten vill vi undersöka det hos målgruppen studenter. Detta eftersom det både finns fördelar och nackdelar med den formella och informella rekryteringsprocessen. Den formella processen tar längre tid, är dyrare och har inte samma möjlighet att få in de spontana ansökningarna. Däremot är den mer rättvis då den har möjlighet att nå ut till alla studenter. Den informella processen når inte ut till alla studenter men den går snabbare och studenterna har möjlighet att använda sig av sitt sociala nätverk för att komma i kontakt med organisationen. Det är därför intressant att undersöka om det finns något samband mellan val av ansökningsprocess och den socioekonomiska bakgrunden.

## **2.7 Socioekonomisk bakgrund och socialt kapital**

En individs socioekonomisk bakgrund är relevant för denna studie då det kan påverka studenters val även vid formell och informell rekryteringsprocess. Precis som Månsson et al. (2021) kom fram till i sin studie finner även Broer et al. (2019) att utbildning fungerar som en väg till social rörlighet. Broer et al. (2019) menar på att elever med låg socioekonomisk bakgrund har svårare att nå dit. Behtoui (2015) undersökte i sin studie hur unga svenskar som nyligen avslutat sina studier kan dra nytta av sitt sociala nätverk för att få ett bättre arbete. Studien visade att socioekonomisk bakgrund har betydelse för ungas utbildningsnivå, som i sig har påverkan hur det sociala nätverket kommer till användning. Individer med låg utbildning ses ha ett socialt nätverk som leder till lägre kvalitet på arbete, jämfört med högutbildade individer som genom sitt sociala nätverk kan nå arbeten med högre kvalitet (Behtoui, 2015, s. 721). Resultatet visade att det sociala nätverket är viktigt på den reglerade svenska arbetsmarknaden, men att det nödvändigtvis inte leder till ett bättre arbete (Behtoui, 2015, s. 720).

Begreppet socialt kapital kom redan på 1950-talet men det var genom Robert D. Putnam som begreppet blev allmänt känt (Bäck, 2012, s. 313). Robert D. Putnam (2000) definierar socialt kapital som “medan man med fysiskt kapital menar fysiska ting och med humant kapital individernas färdigheter och kunskaper, avser man med det sociala kapitalet förbindelser mellan individerna, sociala nätverk och normer av ömsesidighet och tillförlitlighet som dessa förbindelser skapar” (Montanye, 2000, s. 464). Han förklarar socialt kapital som de funktioner som finns i en organisation för ett ömsesidigt samarbete, där det handlar om de normer och förtroende som finns för att underlätta samverkan och samarbete mellan människor (Putnam, 1994, s. 5). Genom normer, förtroende och nätverk kan människan skapa sig samarbeten som sedan kommer leda till ytterligare samarbeten. Det beskrivs som ett sätt som är självförverkligande och att ha en “moralisk resurs”. Till skillnad från de fysiska resurserna som minskar vid användning så ökar den “moraliska resursen”. Socialt kapital ses

som en biprodukt, då de består av band, normer och förtroenden som överförs från en social miljö till en annan (Putnam, 1994, s. 10).

Genom ditt sociala kapital samt vem du är och vart du bor kan du enligt Robert D. Putnam (1994) definiera vem du är och på sätt också avgöra ditt öde. Om det sociala kapitalet mäts på rätt sätt kan det visa lika avgörande skillnader mellan grupper som det har gjorts i forskning om finansiellt och humant kapital (Putnam, 1994, s. 10). Vilket är intressant då vi i vår undersökning vill kolla om det finns en skillnad i om studenterna föredrar en formell eller informell rekryteringsprocess, beroende på hur deras sociala nätverk ser ut.

Tidigare forskning har visat att arbetsökande genom sitt sociala kapital har en större chans till jobbomöjligheter. I Dunwoodies (2020) undersökning om migranter, var hypotesen att det sociala kapitalet var en viktig faktor för migranter och att genom det sociala kapitalet kunde migranterna anpassa sitt liv för att passa in i det nya landet. Det sociala kapitalet ger både hinder och möjligheter för migranterna att återupprätta sin försörjning och att hitta en meningsfull sysselsättning (Dunwoodie et al., 2020, s. 2). I undersökningen får de bekräfta att det sociala kapitalet har en inverkan på migranternas karriär och anpassningsförmåga (Dunwoodie et al., 2020, s. 14). Undersökningen visade också att personer med ett brett socialt kapital kommer att ha en större framgång i sin anställning. Vilket gjorde det avgörande för migranterna att skapa sig ett socialt kapital med individer utanför sin familj (Dunwoodie et al., 2020, s. 15). Utifrån att de med lägre socioekonomisk bakgrund inte kan utnyttja sitt sociala nätverk på liknande vis som de med hög socioekonomisk bakgrund har följande hypotes tagits fram:

**Hypotes 3:** Individer som kommer från en familj med låg socioekonomisk bakgrund väljer i högre utsträckning den formella rekryteringsprocessen än de med hög socioekonomisk bakgrund. Detta eftersom deras sociala nätverk är begränsat och inte gynnas av en informell rekryteringsprocess.

### **3. Metod**

*I det här kapitlet presenterar vi tillvägagångssättet för uppsatsens metoddel. Här presenteras val av metod och respondenter samt enkätens konstruktion och hur materialet har bearbetats. Vidare diskuteras validitet, reliabilitet och generaliserbarhet för att till sist avsluta kapitlet med att redovisa den forskningsetik som uppsatsen förhåller sig till.*

#### **3.1 Val av metod**

Vi har valt att göra en kvantitativ undersökning genom enkäter. Den kvantitativa metoden bidrar till att undersöka på bredden medan den kvalitativa metoden ger möjlighet att undersöka på djupet (Eliasson, 2022, s. 27). Enligt Ejlertsson (2019, s. 14) är det undersökningens syfte och frågeställningar som avgör valet av metod. Då vi i våra frågeställningar vill undersöka om det finns samband lämpar sig den kvantitativa metoden. Eftersom det i den kvantitativa metoden finns ett syfte att se om variabler samvarierar (Jacobsen, 2017, s. 64). Vill undersöka om det finns samband mellan vad studenter värdesätter vid val av arbetsgivare och hur det påverkar studenters uppfattning om statliga myndigheter. Men också om det finns samband mellan vad studenter värdesätter vid val av arbetsgivare och studenters socioekonomiska bakgrund samt om det finns samband mellan studenters socioekonomiska bakgrund och val av ansökningsprocess. Därför ansåg vi att den kvantitativa metoden var bäst. Dessutom ville vi nå ut till ett stort antal studenter och se om deras preferenser skiljer sig åt så hade det inte varit möjligt med en kvalitativ metod.

#### **3.2 Urval**

I denna studie är populationen studenter som studerar på universitet eller högskola. För att avgränsa urvalet har vi valt att rikta in oss på studenter som studerar IT/datavetenskap och högskole- eller civilingenjör. Det har vi valt eftersom det råder kompetensbrist inom dessa områden samt att det oftast är inom dessa områden som organisationer väljer att erbjuda studenter att skriva sitt examensarbete hos dem (Lindström, 2025). För att nå ut till studenterna inom dessa områden valde vi ut fyra universitet och två högskolor där vi valde ut några programansvariga för respektive område och bad dem att dela enkäten till sina studenter. Vi har på så sätt gjort ett icke-slumpmässigt urval då alla inom urvalet inte hade samma möjlighet att ingå i studien (Eliasson, 2022, s. 44). Vi har även gjort ett strategiskt urval där vi medvetet har valt vilka programansvariga som vi valt att skicka enkäten till. Därefter har de programansvariga skickat vidare enkäten till studenterna, vilket kan liknas med ett snöbollsurval som innebär att vi har kontaktat en person som vi vet känner till personer inom den grupp som vi vill undersöka och som kan hjälpa till att sprida enkäten (Eliasson, 2022, s. 48).

##### **3.2.1 Bortfall**

Totalt är det 127 enkätsvar som har kommit in och av dem är det 101 som var fullgjorda. Att inte alla respondenter har svarat på hela enkäten tyder på att det finns bortfall. Det finns två typer av bortfall där det ena handlar om de respondenter i urvalet som har svarat på enkäten men inte på alla frågor, vilket är det interna bortfallet. Det externa bortfallet handlar om de som tillhör urvalet men som inte deltar i enkätundersökningen (Jacobsen, 2017, s. 188-189).

För att minska det interna bortfallet valde vi att göra näst intill alla frågorna i enkäten till obligatoriska. Av totalt 23 frågor så var det två frågor som inte var obligatoriska. Det gjorde att vi inte hade något internt bortfall på frågorna, däremot var det 26 personer som öppnade enkäten men som inte slutförde den. Vi valde att inte ha med dessa i undersökningen för att få en så jämn svarsfördelning som möjligt. Det externa bortfallet blir svårt för oss att ange i exakt antal då vi skickade ut enkäten till programansvariga och antalet studenter som enkäten har nått fram till finns det ingen exakt siffra på.

### **3.3 Konstruktion av enkät och dess struktur**

För att konstruera enkäten började vi med att operationalisera det vi vill undersöka utifrån undersökningens frågeställningar samt den information som tagits fram i den teoretiska referensramen. Enkäten består av totalt 23 frågor, där sex av frågorna är bakgrundsfrågor och resterande 17 frågor är framtagna för att kunna besvara studiens frågeställningar. När enkäten sedan var utformad lades den in i programmet Survey & Report för att kunna skickas som en webbaserad enkät. Tillhörande enkäten finns ett samtyckesblad som kom allra först i enkäten, där förklarade vi studiens syfte samt information om undersökningen. Vi förklarade även att svaren kommer att vara anonyma och hanteras med konfidentialitet. Innan respondenterna kunde besvara enkäten behövde de medge samtycke till undersökningen.

#### **3.3.1 Operationalisering**

För att veta vad vi vill mäta och hur vi skulle mäta det gjorde vi ett operationaliseringsschema (se bilaga 3). Operationalisering handlar om hur begrepp från teorin blir mätbara, för att kunna göra dem möjliga att undersöka (Eliasson, 2022, s. 11-12). Operationaliseringen utgår från undersökningens syfte och problemställningar, för att sedan bryta ned dem till konkreta frågor (Ejlertsson, 2019, s. 50). Genom att vi definierade vårt problemområde och syfte kunde vi sedan bryta ned det i ytterligare underkategorier, vilket i nästa steg blev till konkreta frågor. Vi började med att kolla på vilka bakgrundsfrågor som vi skulle behöva för studien och de bakgrundsfrågor som vi använde var; kön, ålder, om respondenten studerar, på vilket lärosäte, vilket program och vilken termin. Enligt Ejlertsson (2019, s. 56) är kön, ålder och utbildning relativt vanliga bakgrundsfrågor och förekommer ofta i enkätundersökningar. Utöver bakgrundsfrågorna tog vi fram fyra delområden som vi såg som relevanta föra att besvara studiens syfte och frågeställningar. Dessa områden var socioekonomisk bakgrund och socialt nätverk, arbetsgivarvarumärket, statliga myndigheter och rekryteringsprocessen. I bilaga 3 visas ytterligare underkategorier som togs fram innan de konkreta frågorna till enkäten skapades. Genom att vi har operationaliserat har vi kunnat bryta ned de teoretiska begreppen till olika förklaringar och definitioner för att sedan kunnat skriva konkreta frågor.

Ejlertsson (2019, s. 56) menar att man behöver förhålla sig till ett antal regler när man konstruerar en enkät. Det första vi behövde tänka på när vi började konstruera frågorna var språket. Enligt Ejlertsson (2019, s. 56) ska språket anpassas efter den målgrupp undersökningen riktar sig till. Vi anpassade språket i frågorna efter vår målgrupp som är studenter. Det är också viktigt att frågorna bara kan tolkas på ett sätt, och om frågorna kan misstolkas behöver det finnas en förklaring eller att ord byts ut (Ejlertsson, 2019, s. 57). Vid

frågor som hade svåra begrepp eller där olika tolkningar kunde göras valde vi att förklara begreppen för att göra frågorna entydiga och lättförståeliga. När vi konstruerade frågorna så behövde vi också tänka på att frågorna inte blev ledande och att vi avgjorde eller ledde studenterna att svara på ett visst vis. Detta gjorde vi genom att undvika laddade ord i våra frågor och ledande frågor är ytterligare en av Ejlertsson (2019, s. 60-61) regler som man ska undvika när man konstruerar en enkät.

Totalt har vi 23 frågor i enkäten där vi har valt att ställa en fråga åt gången. Ejlertsson (2019, s. 66) menar att det är viktigt att det ställs en fråga åt gången för att inte skapa missförstånd hos respondenten. Frågorna ska inte heller vara längre än vad som är nödvändigt, vilket är något som vi har försökt tänka på när vi konstruerade enkäten (Ejlertsson, 2019, s. 68). Vi har därför försökt att endast ta med det som faktiskt är viktigt för att respondenten ska förstå frågan. Vid exempelvis frågan om studenterna föredrar en formell eller informell rekryteringsprocess har vi valt att förklara begreppen innan vi ställer frågorna om rekryteringsprocessen. För att frågorna inte skulle bli längre än vad som var nödvändigt och på så sätt minska risken för missförstånd. Ejlertsson (2019, s. 70) menar också att man bör försöka undvika frågor som ligger längre bak i tiden. Denna regel har vi valt att bortse ifrån då vi frågar våra respondenter om hushållets ekonomi under deras uppväxt, eftersom vi valt att ta reda på respondentens socioekonomiska bakgrund.

### **3.3.2 Konstruktion av svarsalternativ**

Vid bakgrundsfrågan kön valde vi att ha fyra svarsalternativ vilket var man, kvinna, annat och vill ej uppge. Eftersom denna fråga på senaste tid har varit väldigt omtalad och kan utesluta personer som varken ser sig som man eller kvinna även om man har det juridiska könet, därav valde vi att ha med ytterligare två alternativ (Ejlertsson, 2019, s. 93-95). På så sätt utesluter vi inte någon av respondenterna i undersökningen. I enkäten finns det två frågor som är öppna och det innebär att vid dessa frågor finns det inga fasta svarsalternativ att välja mellan. Den första öppna frågan handlar om hur gammal respondenten är. Den har vi satt som öppen för att vi själva ska kunna dela in åldersspannet i efterhand, då vi trodde att de flesta skulle hamna inom snarlika åldrar. Den andra öppna frågan som finns med är ifall respondenten vill tillägga något som inte fanns med bland svarsalternativen. Denna fråga finns med för att vi inte vill gå miste om viktiga tankar som respondenterna kan ha (Eliasson, 2022, s. 34-35). I enkäten har vi också flera frågor där svaren är ja eller nej. Här menar Ejlertsson (2019, s. 81-82) att man bör vara försiktig och en lösning på problemet kan vara att man antingen lägger till olika grader eller att lägga till alternativet vet inte. I vår enkät valde vi att lägga till alternativet vet inte. När vi konstruerade svarsalternativen på enkäten såg vi också till att de alltid kom i samma ordning, vilket är ytterligare en av Ejlertsson (2019, s. 84) regler.

Vi vill också ha symmetri i svarsalternativ och valde därför att i enkäten alltid ha två negativ svarsalternativ, ett genomsnittligt alltså varken bra eller dåligt och två positiva svarsalternativ. Annars menar Ejlertsson (2019, s. 85) att om det finns flera positiva svarsalternativ än negativ kan det leda respondenten till att svara positivt. Han menar dessutom att det har diskuterats om det ska vara jämna svarsalternativ eller udda. Vid jämna svarsalternativ

tingas respondenterna att ta ställning till påståendet. Det har däremot visats att även fast man har udda svarsalternativ och har ett alternativ som är varken bra eller dåligt har inte denna favoritiserats (Ejlertsson, 2019, s. 88). Vi har i vår undersökning valt att använda fem svarsalternativ som tidigare är nämnt då vi anser att det vid vissa tillfällen som respondenterna kanske varken är positiv eller negativ och där valt att använda ett genomsnittligt svarsalternativ för att det också ger oss värdefull information. I enkäten har vi också en fråga där vi valt att respondenterna ska göra en rangordning. Detta för att vi vill att respondenterna ska ta ställning till vad de värdesätter mest. Rangordningsfrågor kan vara svåra att konstruera och alla respondenterna kanske inte förstår frågan på samma vis vilket kan skapa problematik vid bearbetningen (Ejlertsson, 2019, s. 91-92). I vår enkät får respondenterna rangordna utifrån vad de värdesätter mest hos en arbetsgivare. Här kan respondenterna svara på tio alternativ och själva värdera hur mycket de värdesätter var och en av dem.

### **3.3.3 Oberoende och beroende variabel**

Den variabel som uppkom först kallas oberoende variabel och den påverkar beroende variabeln (Eliasson, 2022, s. 90). Vilket innebär att den oberoende variabeln är orsaken medan beroende variabeln är konsekvensen av ett fenomen (Jacobsen, 2017, s. 57). I vår studie handlar den första frågeställningen om vad studenter värdesätter vid val av arbetsgivare och om dessa preferenser kommer att påverka studenternas uppfattning om statliga myndigheter som en attraktiv arbetsgivare. Där kommer den oberoende variabeln vara vad studenterna värdesätter eftersom det blir orsaken till deras inställning till statliga myndigheter. Vilket gör inställningen till statliga myndigheter som attraktiv arbetsgivare blir konsekvensen av vad studenterna värdesätter hos en arbetsgivare. Studenternas inställning till statliga myndigheter som attraktiv arbetsgivare blir beroende variabeln. I undersökningen vill vi också undersöka ifall studenternas socioekonomiska bakgrund har en påverkan på vad de värdesätter hos en arbetsgivare och vilken rekryteringsprocess de föredrar vid examensarbete. Här kan vi se att den oberoende variabeln blir studenternas socioekonomiska bakgrund, då den kommer först. Den socioekonomiska bakgrunden kommer vara orsaken till studenternas preferenser vid vad de värdesätter hos arbetsgivare och val av rekryteringsprocess.

### **3.4 Pilotstudie**

Innan vi skickade ut enkäterna till urvalet valde vi att göra en pilotstudie. Syftet med en pilotstudie är att se om respondenterna tolkar frågorna och svarsalternativen på samma sätt som vi som har konstruerat enkäten, men också för att se om det saknas svarsalternativ. Pilotstudien ska vanligtvis göras på ett stickprov som ligger nära den valda målgruppen eller urvalet i undersökningen (Ejlertsson, 2019, s. 99). Vi valde att göra en pilotstudie där vi skickade ut enkäten till fem stycken studenter. Dessa studenter studerade dessvärre inte inom den målgrupp som vi senare kom att skicka ut enkäten till. Men vi tyckte ändå att stickprovet blev likt då de tillhör populationen studenter även fast de inte studerade på samma program som vår målgrupp och urval. Genom pilotstudien kunde vi senare prata med dessa respondenter och se om de tolkade frågorna och svarsalternativen på samma sätt som vi eller om vi behövde omkonstruera frågorna eller svarsalternativen för att bli ännu mer tydliga. Vi kunde också se om det var något som vi behövde lägga till som svarsalternativ för att göra det

ännu mer tydligt. Efter att ha gjort pilotstudien omformulerades ett flertal av frågorna och svarsalternativ samt att enkäten delades in i avsnitt för att göra enkäten mer strukturerad.

### **3.5 Bearbetning av material**

När samtliga enkätsvar var insamlade lades svaren in manuellt i programmet IBM SPSS statistics. Efter att allt var inlagt i SPSS sammanställdes och bearbetades materialet. Vid sammanställandet av materialet valde vi att omkoda de variabler som hade fem svarsalternativ, där två var negativa, en neutral och två positiva till att bli tre variabelvärden; en negativ, en neutral och en positiv. För att det skulle bli mindre uppdelning mellan svarsalternativen. Vi valde också att omkoda frågan vad studenter värdesätter hos en arbetsgivare, för att det skulle bli enklare att arbeta med materialet. Här omkodade vi frågan genom att sätta 1-5 som låg och 6-10 som hög, vilket istället gav två variabelvärden som var av kvalitativ karaktär. På så sätt kunde vi senare presentera resultat i korstabeller.

När vi sedan presenterade resultaten valde vi att först göra en univariat analys, genom frekvenstabeller där vi presenterade respondenternas svar utifrån endast en variabel åt gången. För att det skulle bli enklare för läsaren att förstå hur respondenterna svarade på respektive fråga (Barmark & Djurfeldt, 2015, s. 115). Därefter ville vi undersöka om det fanns eventuella samband mellan två variabler, vilket kallas att göra en bivariat analys (Barmark & Djurfeldt, 2015, s.137). Detta gjorde vi för att kunna besvara undersökningens frågeställningar och se om det fanns ett samband mellan variablerna. Det är variabelvärdena som avgör vilken analysform som är mest lämplig (Barmark & Djurfeldt, 2015, s. 137). I vår undersökning var variabelvärdena kvalitativa vilket gör korstabeller till den mest lämpliga analysmetoden. Vi hade tidigare också omkodat de variabelvärdena som var kvantitativa till att bli kvalitativ, vid exempelvis frågan om vad studenter värdesätter mest hos en arbetsgivare. Det gjorde att vi endast kom att använda oss av korstabeller i undersökningen. I korstabellerna ställdes oberoende variabel och beroende variabel emot varandra. I samband med att korstabellerna togs fram genomfördes ett Chi2-test som är ett test som visar om sambandet mellan två variabler är statistiskt signifikant. Om sambandet är statistiskt signifikant innebär det att det finns ett samband mellan två variabler där sambandet inte beror på slumpen (Barmark & Djurfeldt, 2015, s. 144). För att sambandet ska vara statistiskt signifikant får inte p-värdet vara högre än 0,05 (Barmark & Djurfeldt, 2015, s. 150).

### **3.6 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet**

För att undersökningen ska ha hög trovärdighet behöver vi diskutera studiens reliabilitet och validitet. Reliabilitet handlar om undersökningens pålitlighet och ifall undersökningen skulle ge samma resultat om den upprepades under liknande förhållanden (Eliasson, 2022, s. 14). För att reliabiliteten ska vara hög har vi gjort tydliga instruktioner för hur enkäten ska besvaras och förklarat begrepp som kan vara svåra att förstå, till exempel skillnaden mellan en formell och informell rekryteringsprocess. Detta för att undvika osäkerhet kring hur enkäten ska besvaras (Eliasson, 2022, s. 15). På så sätt ökar chansen att respondenterna förstår varje fråga på liknande vis och kan tolka frågorna på samma sätt varje gång. Hög reliabilitet är också en förutsättning för hög validitet. Med validitet menas om

undersökningen verkligen mäter det som den är avsedd att mäta. En förutsättning för det är att frågeställningarna är väl utformade och genomtänkta. Men också att den tidigare forskning som samlats in är trovärdig (Eliasson, 2022, s. 16). För att säkerställa att undersökningen har hög validitet har vi operationaliserat för att se till så att de enkätfrågor som vi tagit fram verkligen mäter det som vi vill mäta (se avsnitt 3.3.1). Sedan har vi sett till så att den teoretiska referensramen innehåller säkra källor så att vår studie bygger på trovärdig forskning. En studies generaliserbarhet handlar om att resultatet från urvalet går att överföra till hela populationen (Jacobsen, 2017, s. 59). Det krävs då att studiens urval är såpass likt populationen att man skulle kunna uttala sig om hela den grupp man är intresserad av att undersöka. Eftersom vi inte har ett slumpmässigt urval där alla inom populationen hade samma möjlighet att besvara enkäten begränsar det studiens generaliserbarhet.

### **3.7 Forskningsetik**

Vid utformning av vetenskapliga studier finns det etiska riktlinjer och krav som bör följas. Forskningsetiska principerna finns till för att skydda respondenterna som deltar i studien. Det handlar om ett grundläggande individskydds krav som kan delas upp i fyra kategorier; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002, s. 6). Informationskravet handlar om att respondenterna ska informeras om forskningens syfte. Det handlar även om att informera om att deltagandet är frivilligt och att deltagarna när som helst har rätt att avbryta sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002, s. 7). För att säkerställa att detta krav täcks in i denna undersökning har vi inkluderat denna information i informationsbladet som ingår i enkätundersökningen. På samma sätt har vi gjort med ett samtyckesblad där vi säkerställer samtyckeskravet. Samtyckeskravet innebär att deltagarna i undersökningen själva har rätt att bestämma över sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002, s. 9). På så sätt kunde vi säkerställa att alla som genomförde enkäten hade gett samtycke till det. Enkäten inleds även med en obligatorisk fråga där deltagaren har valet att trycka på “jag nekar samtycke” eller “jag samtycker” till att Karlstad universitet behandlar personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information. På så sätt kunde vi säkerställa att alla som genomförde enkäten hade gett samtycke till det.

Konfidentialitetskravet handlar om att de uppgifter som kommer in om personer som deltar i undersökningen skall ges största möjliga konfidentialitet. Det innebär också att personuppgifter ska förvaras så att ingen obehörig kan ta del av dem (Vetenskapsrådet, 2002, s. 12). I informationsbladet (se bilaga 1) framgår det att deltagandet sker anonymt samt att alla uppgifter som samlas in genom enkäten kommer att raderas efter 60 dagar då studien har nått sitt slut. Det sista kravet är nyttjandekravet och det handlar om att de uppgifter som genom studien har samlats in om enskilda personer endast får användas för forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2002, s. 14). Det innebär att de uppgifter som har samlats in endast får användas för undersökningens syfte, som det informerades om i informationsbladet. Det här har vi säkerställt genom att all data raderas när studien är färdig, så att den data som samlats in inte har möjlighet att användas för något annat än för just den här studien (Vetenskapsrådet, 2002, s. 14).

## **4. Resultat och analys**

*Under detta kapitel kommer resultatet presenteras och analyseras. Här tas studiens enkätsvar upp och resultatredovisningen kommer visas i tabellform. Analysen har sin utgångspunkt i den tidigare forskning som tagits upp under den teoretiska referensramen*

### **4.1 Bakgrund till kommande resultat och analys**

Den här uppsatsens syfte är att förstå studenters perspektiv vid val av arbetsgivare och hur statliga myndigheter med hjälp av dessa kan stärka sitt arbetsgivarvarumärke. Vidare avser även studien att undersöka vilka preferenser studenter har vid rekryteringsprocesser vid examensarbete och ifall det finns ett samband kopplat till socioekonomisk bakgrund.

Resultatet och analysen kommer nedan presenteras utifrån uppsatsens följande frågeställningar:

- *Vad värdesätter studenter vid val av arbetsgivare, och hur påverkar dessa preferenser studenternas uppfattning om statliga myndigheter som en attraktiv arbetsgivare?*
- *Finns det ett samband mellan vad studenterna värdesätter vid val av arbetsgivare och deras socioekonomiska bakgrund?*
- *Föredrar studenter en formell eller informell ansökningsprocess vid examensarbete? Finns det ett samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och sociala nätverk i deras val av ansökningsprocess?*

#### **4.1.1 Bakgrundsinformation från respondenterna**

Totalt var det 101 respondenter som besvarade enkäten. I bilaga 4 finns bakgrundsinformation om respondenterna. Där visas spridningen mellan respondenterna, där vi kan se att det var fler män än kvinnor som besvarade enkäten. Den största andelen av respondenterna befann sig i åldersspannet mellan 22-25 år. Alla samtliga respondenter studerar för tillfället, vilket också var ett krav för att besvara enkäten. Respondenterna var främst från Chalmers tekniska högskola, Kungliga Tekniska högskolan och Karlstad universitet. Den största andelen av respondenterna studerade till civilingenjör. Skillnaden mellan dessa grupper är inte aktuell för undersökningens syfte och frågeställningar utan för att ge läsaren bättre förståelse över vilka respondenter som har besvarat enkäten.

#### **4.2 Resultat av vad studenterna värdesätter hos en arbetsgivare**

För att ta reda på vad studenter värdesätter vid val av arbetsgivare har vi sammanställt respondenternas prioritet av de åtta faktorer de kunde välja mellan. Detta för att kunna se vilka faktorer som respondenterna värdesätter med hög respektive låg prioritet. På så sätt kan statliga myndigheter få en tydligare förståelse för vad det är som studenter faktiskt uppskattar hos en arbetsgivare. Det för oss sedan in på undersökningens första frågeställning om hur attraktivt respondenterna anser att det är att arbeta inom en statlig myndighet och vad det är som studenter förknippar med statliga myndigheter. Resultat av vad studenter värdesätter hos en arbetsgivare är även relevant för undersökningens andra frågeställning som berör sambandet mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och hur det påverkar valet av vad studenterna värdesätter hos en arbetsgivare.

**Tabell 1: Rangordna de faktorer som du värdesätter mest hos en arbetsgivare**

		Frekvens	Procent			Frekvens	Procent
Balans mellan arbete och övrigt liv	Hög prioritet:	77	76,2%	Karriärutveckling (möjlighet till befordran)	Hög prioritet:	86	85,1%
	Låg prioritet:	24	23,8%		Låg prioritet:	15	14,9%
	Total:	101	100%		Total:	101	100%
Karriärutveckling (möjlighet till utbildning)	Hög prioritet:	70	69,3%	Lön	Hög prioritet:	86	85,1%
	Låg prioritet:	31	30,7%		Låg prioritet:	15	14,9%
	Total:	101	100%		Total:	101	100%
Meningsfulla arbetsuppgifter	Hög prioritet:	76	75,2%	Organisationskultur och arbetskultur (normer, värderingar och beteende inom organisationen och arbetsgruppen)	Hög prioritet:	51	50,5%
	Låg prioritet:	25	24,8%		Låg prioritet:	50	49,5%
	Total:	101	100%		Total:	101	100%
Starkt företagsvarumärke på CV:t	Hög prioritet:	41	40,6%	Utmanande arbetsuppgifter	Hög prioritet:	59	58,4%
	Låg prioritet:	60	59,4%		Låg prioritet:	42	41,6%
	Total:	101	100%		Total:	101	100%

Tabellen visar hur respondenterna har prioriterat hur mycket de värdesätter de olika faktorerna hos en arbetsgivare där prioriteten är uppdelad i hög och låg prioritet. Den faktor som allra flest respondenter värderade med hög prioritet var lön men också karriärutveckling med möjlighet till befordran, båda på 85 procent. Därefter kommer balans mellan arbete och övrigt liv på 76 procent följt av meningsfulla arbetsuppgifter på 75 procent. Det innebär att respondenterna ser att arbetsgivare både ska erbjuda hög lön och karriärutveckling där den anställde har möjlighet att avancera inom organisationen. Till den faktor som respondenterna värderar lägst finner vi starkt företagsvarumärke på CV:t. Det är också den enda faktorn som respondenterna värderar med högre andel låg prioritet. Det visar på att respondenterna inte tycker att det är speciellt viktigt att ha ett starkt företagsvarumärke på CV:t utan värdesätter andra faktorer högre.

#### 4.3 Resultat av studenternas inställning till statliga myndigheter

För att kunna ta reda på studenters uppfattning om statliga myndigheter som en attraktiv arbetsgivare redovisar vi för hur attraktivt respondenterna anser att det är att arbeta inom en statlig myndighet. Vi vill också se om respondenternas erfarenhet av statliga myndigheter påverkar deras inställning till hur attraktivt de anser att det är att arbeta inom en statlig myndighet.

**Tabell 2: Hur attraktivt anser du att det är att arbeta inom en statlig myndighet?**

	Frekvens	Procent	Giltig procent
Attraktivt	35	34,7%	34,7%
Varken attraktivt eller	33	32,7%	32,7%

oattraktivt			
Oattraktivt	33	32,7%	32,7%
Totalt	101	100%	100%

Resultatet från ovanstående tabell visar att det är en jämn fördelning mellan hur respondenterna ser på att arbeta inom en statlig myndighet. Det är två procentenheter mer som anser att det är attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet än de som anser att det är oattraktivt eller varken är attraktivt eller oattraktivt. Det innebär att det är ungefär lika många som anser att det är attraktivt som oattraktivt att arbeta inom en statlig myndighet.

**Tabell 3:** Hur attraktivt anser du att det är att arbeta inom en statlig myndighet?\* Om du har arbetat eller haft praktik på en statlig myndighet – hur var din upplevelse? P-värde = 0,498

Hur attraktivt anser du att det är att arbeta inom en statlig myndighet?	Om du har arbetat eller haft praktik på en statlig myndighet - hur var din upplevelse?		
	Negativ	Varken positiv eller negativ	Positiv
Attraktivt	16,7%	22,2%	46,2%
Varken attraktivt eller oattraktivt	16,7%	33,3%	23,1%
Oattraktivt	66,7%	44,4%	30,8%
Totalt	100%	100%	100%

Upplevelsen av att ha varit en del av en organisation, i det här fallet en statlig myndighet, gör det intressant för att se om respondentens inställning till att arbeta inom en statlig myndighet har påverkats av upplevelsen. Tabellen visar att de som haft en negativ upplevelse av att arbeta eller haft praktik på en statlig myndighet är den grupp som i högre utsträckning anser det oattraktivt att arbeta inom en statlig myndighet, än de med en positiv upplevelse. Det skiljer 36 procentenheter mellan dem som har haft en negativ respektive positiv upplevelse. De som har haft en positiv upplevelse är de som anser att det är mest attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet där det skiljer 29 procentenheter mellan dem som haft en positiv respektive negativ upplevelse. För de som ansåg att deras upplevelse varken var positiv eller negativ anser de precis som de med en negativ upplevelse att det i större utsträckning är oattraktivt att arbeta inom en statlig myndighet. I tabellen kan vi se skillnader men trots det är p-värdet över 0,05 vilket betyder att det inte finns statistisk signifikans. En anledning till det är att det var få respondenter som kunde besvara frågan om upplevelsen av att arbeta eller haft praktik inom en statlig myndighet. Det finns därför visst stöd för sambandet men vi kan inte med säkerhet visa att det inte skulle bero på slumpen.

**Tabell 4:** Vilka av följande egenskaper förknippar du med arbete inom en statlig myndighet? (Välj upp till tre alternativ)

	Anställningstrygghet	Autonomi	Arbetsstillfordsställelse	Befordran	Byråkratisk	Discipline rad	Effektiv	Intressanta och utmanande arbetsuppgifter	Konkurrens-kraftig	Lön och ekonomiska belöningar	Stel
Valt	68	7 (6,9%)	9 (8,9%)	4 (4%)	60 (59,4)	22	6 (5,9%)	15 (14,9%)	8 (7,9%)	18	44

	(67,3%)					(21,8%)				(17,8%)	(43,6%)
<b>Ej valt</b>	33 (32,7%)	94 (93,1%)	92 (91,1%)	97 (96%)	41 (40,6)	79 (78,2%)	95 (94,1%)	86 (85,1%)	93 (92,1%)	83 (82,2%)	57 (56,4%)
<b>Totalt</b>	101 (100%)	101 (100%)	101 (100%)	101 (100%)	101 (100%)	101 (100%)	101 (100%)	101 (100%)	101 (100%)	101 (100%)	101 (100%)

Utifrån tabellen kan vi utläsa vilka faktorer som respondenterna har valt och inte valt att förknippa med statliga myndigheter. Det går att utläsa att de faktorer som flest respondenter förknippar med statliga myndigheter är anställningstrygghet, byråkratisk och stel. Vi kan också utläsa att den faktorn som nästan ingen förknippar statliga myndigheter med är befördran och effektiv.

#### 4.4.1 Samband mellan vad studenter värdesätter hos en arbetsgivare och inställningen till statliga myndigheter

**Tabell 5: Hur attraktivt anser du att det är att arbeta inom en statlig myndighet?\***

*Rangordna de faktorer som du värdesätter mest hos en arbetsgivare*

	Balans mellan arbete och övrigt liv			Karriärutveckling (möjlighet till befördran)			Karriärutveckling (möjlighet till utbildning)			Lön		
	Hög	Låg	P-värde	Hög	Låg	P-värde	Hög	Låg	P-värde	Hög	Låg	P-värde
Attraktivt	33,8%	37,5%	0,332	32,6%	46,7%	0,219	26,8%	48,4%	0,088	31,4%	53,3%	0,047
Varken attraktivt eller oattraktivt	36,4%	20,8%		31,4%	40,0%		32,9%	32,2%		31,4%	40,0%	
Oattraktivt	29,8%	41,7%		36,0%	13,3%		40,3%	19,4%		37,2%	6,7%	
Totalt	100%	100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%	
	Meningsfulla arbetsuppgifter			Organisationskultur och arbetskultur			Starkt företagsvarumärke på CV:t			Utmanande arbetsuppgifter		
	Hög	Låg	P-värde	Hög	Låg	P-värde	Hög	Låg	P-värde	Hög	Låg	P-värde
Attraktivt	34,2%	36,0%	0,839	31,4%	38,0%	0,367	39,0%	31,7%	0,160	33,9%	35,7%	0,742
Varken attraktivt eller oattraktivt	34,2%	28,0%		39,2%	26,0%		22,0%	40,0%		30,5%	35,7%	
Oattraktivt	31,6%	36,0%		29,4%	36,0%		39,0%	28,3%		35,6%	28,6%	
Totalt	100%	100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%	

Tabell 5 visar i vilken utsträckning respondenterna värdesätter de olika faktorerna med hög respektive låg prioritet för att se om det finns något samband till hur attraktivt respondenterna anser att det är att arbeta inom en statlig myndighet. Faktorn lön har ett p-värde under 0,05 vilket betyder att det finns statistisk signifikans. Det som värdesätter lön med låg prioritet anser i högre utsträckning att det är attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet än de som värdesätter lön med hög prioritet. Det bekräftar hypotes 1 om att de som värdesätter lön lägre anser i högre utsträckning att det är mer attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet än de som värdesätter lön högre. Det kan tyda på att studenter som värderar hög lön inte finner den

faktorn attraktiv hos statliga myndigheter, då de inte associerar statliga myndigheter med att erbjuda hög lön.

En annan faktor som var nära statistisk signifikans är karriärutveckling med möjlighet till utbildning där p-värdet ligger på 0,088. Tendensen vi kan se här är att de som värdesätter karriärutveckling med möjlighet till utbildning lågt i högre utsträckning anser att det är attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet, än de som värdesätter den faktorn med hög prioritet. Faktorn starkt företagsvarumärke på CV:t har ett p-värde på 0,160 vilket inte är statistiskt signifikant men den visar trots det på tendenser. De som värdesätter starkt företagsvarumärke på CV:t med låg prioritet anser i högre utsträckning att det varken är attraktivt eller oattraktivt att arbeta inom en statlig myndighet. I jämförelse med de som värdesätter starkt företagsvarumärke på CV:t med hög prioritet och i högre utsträckning anser att det är lika attraktivt som oattraktivt att arbeta inom en statlig myndighet. Eftersom p-värdet på många faktorer är högt över 0,05 tyder det på att det inte finns något signifikant samband och inte heller några större skillnader i hur attraktivt respondenterna tycker att det är att arbeta inom en statlig myndighet kopplat till hur högt de värdesätter dessa faktorer vid val av arbetsgivare.

**Tabell 6:** Hur attraktivt anser du att det är att arbeta inom en statlig myndighet?\* Vilka av följande egenskaper förknippar du med arbete inom en statlig myndighet? (Välj upp till tre alternativ)

	Anställningstrygghet			Byråkratisk			Stel		
	Valt	Ej Valt	p-värde	Valt	Ej Valt	p-värde	Valt	Ej Valt	p-värde
Attraktivt	38,2%	27,3%	0,483	23,3%	51,2%	0,005	13,6%	50,9%	0,001
Varken attraktivt eller oattraktivt	29,4%	39,4%		33,3%	31,7%		29,5%	35,1%	
Oattraktivt	32,4%	33,3%		43,3%	17,1%		56,8%	14,0%	
Totalt	100%	100%		100%	100%		100%	100%	

Utifrån tabell 6 kan vi utläsa de tre egenskaper som flest respondenter förknippar med statliga myndigheter (från tabell 4) kopplat till hur attraktivt de anser att det är att arbeta inom en statlig myndighet. Både för egenskapen byråkratisk och stel visar tabellen att de som ej valt den egenskapen i högre utsträckning anser att det är attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet än de som har valt att förknippa dessa två egenskaper med statliga myndigheter. Detta då över 50 procent av de som valt dessa två egenskaper anser att det är attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet och av de som inte valt den egenskapen anser den största delen av respondenterna att det är oattraktivt att arbeta inom en statlig myndighet. För dessa två egenskaper är p-värdet under 0,05 vilket visar på att det finns statistisk signifikans, genom att det är såpass stora skillnader. För egenskapen anställningstrygghet finns det inte lika stora skillnader mellan om respondenterna förknippar egenskapen med statliga myndigheter och hur attraktivt respondenterna anser att det är att arbeta inom en statlig myndighet. Vi kan trots det se en tendens att de som förknippar statliga myndigheter med anställningstrygghet anser

att det är attraktivare att arbeta inom en statlig myndighet än de som inte har valt att förknippa den faktorn. Att det inte är så stora skillnader medför ett högre p-värde som på så sätt inte kan visa på statistisk signifikans.

#### **4.4.2 Analys av vad studenterna värdesätter hos en arbetsgivare och hur dessa påverkar studenternas inställning till statliga myndigheter**

I resultatet ovan kan vi se att det som respondenterna värdesätter högst hos en arbetsgivare är lön och karriärutveckling med möjlighet till befordran. I Wilden et al. (2010, s. 65) studie kom de fram till att oerfarna kandidater värderade lön högre än de med längre erfarenhet. De med längre erfarenhet värderade istället organisationer där det fanns möjlighet till karriärutveckling. Då den största andelen av respondenterna befann sig mellan åldrarna 22-25 kan det vara en anledning till att lön värdesätts såpass högt. Detta eftersom de inte hunnit få så mycket arbetslivserfarenhet än och därför ser lön som något viktigt vid val av arbetsgivare. Lön är enligt Leekha Chhabra och Sharma (2014, s. 53) en grundläggande faktor som inte bidrar till högre tillfredsställelse eller motivation. Trots det kunde vi tydligt se att lön hade hög prioritet för många av respondenterna. Karriärutveckling och arbetskultur har enligt Wilden et al. (2010, s. 65) större betydelse för de med längre arbetslivserfarenhet än för de som precis trätt in på arbetsmarknaden. Vi kan se att respondenterna värdesätter karriärutveckling med möjlighet till befordran högt, trots att majoriteten av respondenterna befinner sig under 25 år. Det pekar på att karriärutveckling med möjlighet till befordran är viktigt oavsett ålder. Däremot kan vi se i resultatet ovan att organisationskultur och arbetskultur ligger lika mellan hög och låg prioritet vilket tyder på att det finns andra saker som respondenterna anser är viktigare.

Ett hinder för den offentliga sektorn är lön eftersom den privata sektorn ofta kan erbjuda högre lön (Sveriges ingenjörer, 2023, s. 9). Hindret om att erbjuda högre lön visar på att organisationer inom den offentliga sektorn behöver förmedla att det går att avancera inom organisationen. De behöver förmedla ut att det finns karriärutveckling med möjlighet till befordran, vilket är något som respondenterna värderar lika högt som lön. På så sätt kan statliga myndigheter arbeta med sitt arbetsgivarvarumärke där de för fram hur de vill bli förknippade och stärka sin attraktivitet hos målgruppen studenter (Parment et al., 2017, s. 7).

Respondenterna hade en jämn fördelning mellan hur attraktivt de ansåg att det är att arbeta inom en statlig myndighet. Vi fann visst stöd för dem som har arbetat eller gjort praktik inom en statlig myndighet. Där de som hade en positiv upplevelse ansåg att det är attraktivare att arbeta inom en statlig myndighet än de som hade hade en negativ upplevelse eller som ställde sig neutrala i den frågan. De ansåg istället att det är oattraktivt att arbeta inom en statlig myndighet. Däremot var p-värdet högre än 0,05 vilket gjorde att vi endast kunde se tendenser. Tendenserna som sågs liknar de som Ko och Sidhu (2012, s. 727) kom fram i sin studie om att de som haft en positiv upplevelse är mer benägna att vilja arbeta inom den offentliga sektorn, jämfört med de som haft en dålig upplevelse eller som inte haft någon praktik där alls. Det visar på att det är viktigt för organisationer inom den offentliga sektorn att erbjuda praktik, arbete och examensarbete. Förutsättningsvis att upplevelsen blir positiv och på så sätt kan statliga myndigheter bli attraktivare inom målgruppen studenter.

Vidare kunde vi se ett statistiskt signifikant samband med att de som värdesätter lön med låg prioritet anser att det är attraktivare att arbeta inom en statlig myndighet i jämförelse med de som värdesätter lön med hög prioritet där det var ganska jämnt mellan hur attraktivt de anser att det är att arbeta inom en statlig myndighet. Detta bekräftar hypotes 1 som skulle kunna innebära att de som inte värdesätter lön högt värdesätter andra faktorer högre, som de också finner attraktiva inom en statlig myndighet. Utöver denna faktor fanns det inga p-värden som var under 0,05 vilket innebär att vi endast kunde se tendenser. Faktorn karriärutveckling med möjlighet till utbildning visade på tendenser att de som värdesätter karriärutveckling med möjlighet till utbildning lågt i högre utsträckning anser att det är attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet än de som värdesätter den faktorn med hög prioritet. Även faktorn starkt företagsvarumärke på CV:t visade tendenser där de som värdesätter starkt företagsvarumärke på CV:t med låg prioritet i högre utsträckning anser att det varken är attraktivt eller oattraktivt att arbeta inom en statlig myndighet. Jämfört med de som värdesätter starkt företagsvarumärke på CV:t med hög prioritet som i högre utsträckning anser att det är lika attraktivt som oattraktivt att arbeta inom en statlig myndighet.

Till vad respondenterna förknippar med statliga myndigheter kom anställningstrygghet, byråkratisk och stel som de tre egenskaper som respondenterna förknippar statliga myndigheter mest med. I Ko och Sidhu (2012, s. 722) studie kom de fram till att studenter upplever att offentliga organisationer kännetecknas av maskulin kultur och där återfinns stel som en egenskap. Kuan Hoeng (2017) fick i sin studie fram att anställningstrygghet är den egenskap som studenter ansåg är mest attraktivt med att arbeta i offentlig sektor. Vilket också är den egenskap som flest studenter i den här undersökningen förknippade med statliga myndigheter. Däremot kunde vi inte se något statistiskt signifikant samband mellan anställningstrygghet och hur attraktivt respondenterna anser att det är att arbeta inom en statlig myndighet då p-värdet var över 0,05. Detta eftersom det inte var någon större skillnad mellan hur attraktivt respondenterna anser att det är att arbeta inom en statlig myndighet. Till egenskaperna byråkratisk och stel kunde vi se statistiska samband med ett p-värde under 0,05. De som inte förknippar statliga myndigheter med byråkratisk och stel ansåg att det är attraktivare att arbeta inom en statlig myndighet, till skillnad från de som förknippar statliga myndigheter med dessa egenskaper.

#### 4.5 Resultat av studenternas socioekonomiska bakgrund

För att kunna besvara frågan om det finns samband mellan vad studenter värdesätter vid val av arbetsgivare och deras socioekonomiska bakgrund behöver vi redogöra för hur respondenternas ekonomi i hushållet såg ut under uppväxten samt vilken den högsta utbildningsnivå som deras dåvarande vårdnadshavare hade.

**Tabell 7:** *Hur upplevde du det egna hushållets ekonomi under din uppväxt?*

	Frekvens	Procent	Giltig procent
Ansträngd	15	14,9%	14,9%
Genomsnittlig	34	33,7%	33,7%

God	52	51,5%	51,5%
<b>Totalt</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

I tabell 7 visas upplevelsen av det egna hushållets ekonomi där den största delen av respondenterna befinner sig i gruppen med god ekonomi på 52 procent. De med genomsnittlig ekonomi är 34 procent och de med ansträngd är 15 procent.

**Tabell 8:** Vad är den högsta utbildningsnivån hos någon av dina dåvarande vårdnadshavare? (Om olika nivåer, ange den högsta)

	Frekvens	Procent	Giltig procent
Gymnasiet eller lägre	25	24,8%	24,8%
Eftergymnasialutbildning (ej högskola/universitet)	17	16,8%	16,8%
Högskoleutbildning, universitetsutbildning eller högre	59	58,4%	58,4%
<b>Totalt</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

I tabellen kan vi utläsa att den största andelen, 58 procent, av respondenterna återfinns i gruppen med en vårdnadshavare med högsta utbildningsnivå högskoleutbildning, universitetsutbildning eller högre. Därefter är det 25 procent som har en vårdnadshavare med högsta utbildning som gymnasiet eller lägre. De som hade en vårdnadshavare med högsta utbildningsnivå eftergymnasialutbildning låg på 17 procent.

#### 4.5.1 Samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och vad studenterna värdesätter vid val av arbetsgivare

**Tabell 9:** Hur upplevde du det egna hushållets ekonomi under din uppväxt? \* Rangordna de faktorer som du värdesätter mest hos en arbetsgivare

		Ansträngd	Genomsnittlig	God	P-värde
<b>Balans mellan arbete och övrigt liv</b>	Hög prioritet	73,3%	79,4%	75,0%	0,859
	Låg prioritet	26,7%	20,6%	25,0%	
	Totalt	100%	100%	100%	
<b>Karriärutveckling (möjlighet till befordran)</b>	Hög prioritet	80,0%	79,4%	90,4%	0,312
	Låg prioritet	20,0%	20,6%	9,6%	
	Totalt	100%	100%	100%	
<b>Karriärutveckling (möjlighet till utbildning)</b>	Hög prioritet	53,3%	67,6%	75,0%	0,268
	Låg prioritet	46,7%	32,4%	25,0%	
	Totalt	100%	100%	100%	
<b>Lön</b>	Hög prioritet	86,7%	79,4%	88,5%	0,506
	Låg prioritet	13,3%	20,6%	11,5%	
	Totalt	100%	100%	100%	

<b>Meningsfulla arbetsuppgifter</b>	Hög prioritet	73,3%	73,5%	76,9%	0,922
	Låg prioritet	26,7%	26,5%	23,1%	
	Totalt	100%	100%	100%	
<b>Organisationskultur och arbetskultur (normer, värderingar och beteende inom organisationen och arbetsgruppen)</b>	Hög prioritet	46,7%	52,9%	50,0%	0,916
	Låg prioritet	53,3%	47,1%	50,0%	
	Totalt	100%	100%	100%	
<b>Starkt företagsvarumärke på CV:t</b>	Hög prioritet	46,7%	32,4%	44,2%	0,479
	Låg prioritet	53,3%	67,6%	55,8%	
	Totalt	100%	100%	100%	
<b>Utmanande arbetsuppgifter</b>	Hög prioritet	60,0%	55,9%	59,6%	0,934
	Låg prioritet	40,0%	44,1%	40,4%	
	Totalt	100%	100%	100%	

Resultatet i tabellen visar att det inte finns något statistiskt signifikanta samband mellan upplevelsen av det egna hushållets ekonomi under uppväxten och hur respondenterna värdesätter de olika faktorerna hos en arbetsgivare. Eftersom det inte finns något p-värde som är under 0,05 kan vi inte med säkerhet säga att den ekonomiska förutsättningen under uppväxten påverkar vad respondenterna värdesätter. Däremot kan vi se intressanta tendenser såsom att de med god ekonomi värdesätter karriärutveckling med möjlighet till både befordran och utbildning i större utsträckning än de med ansträngd ekonomi. För de med god ekonomi är karriärutveckling med möjlighet till befordran den faktor som flest prioriterar högt. Vid faktorn lön kan vi se att alla grupper värdesätter den faktorn högt och för de med ansträngd ekonomi är det den faktor som flest inom den gruppen har prioriterat högst. Vilket skulle kunna tyda på att lön är viktigt för att ha en ekonomisk trygghet. För de med genomsnittlig ekonomi är det tre faktorer som värdesätts lika högt; balans mellan arbete och övrigt liv, karriärutveckling med möjlighet till befordran och lön. De värdesätter likt de andra grupperna karriärutveckling och lön men de prioriterar även balans mellan arbete och övrigt liv lika mycket. Vi kan på så sätt se att för vissa faktorer är prioriteten generell för alla tre grupper, medan för vissa faktorer kan ekonomin under uppväxten ha en viss påverkan.

**Tabell 10:** Vad är den högsta utbildningsnivån hos någon av dina dåvarande vårdnadshavare? \* Rangordna de faktorer som du värdesätter mest hos en arbetsgivare:

		Gymnasiet eller lägre	Eftergymnasialutbildning (ej högskola/universitet)	Högskoleutbildning, universitetsutbildning eller högre	P-värde
<b>Balans mellan arbete och övrigt liv</b>	Hög prioritet	68,0%	76,5%	79,7%	0,517
	Låg prioritet	32,0%	23,5%	20,3%	
	Totalt	100%	100%	100%	
<b>Karriärutveckling (möjlighet till)</b>	Hög prioritet	96,0%	70,6%	84,7%	0,045

befordran)	Låg prioritet	4,0%	29,4%	15,3%	
	Totalt	100%	100%	100%	
Karriärutveckling (möjlighet till utbildning)	Hög prioritet	72,0%	52,9%	72,9%	0,275
	Låg prioritet	28,0%	47,1%	27,1%	
	Totalt	100%	100%	100%	
Lön	Hög prioritet	88,0%	64,7%	89,8%	0,033
	Låg prioritet	12%	35,3%	10,2%	
	Totalt	100%	100%	100%	
Meningsfulla arbetsuppgifter	Hög prioritet	68,0%	76,5%	78,0%	0,621
	Låg prioritet	23,5%	23,5%	22,0%	
	Totalt	100%	100%	100%	
Organisationskultur och arbetskultur (normer, värderingar och beteende inom organisationen och arbetsgruppen)	Hög prioritet	36,0%	58,8%	54,2%	0,234
	Låg prioritet	64,0%	41,2%	45,8%	
	Totalt	100%	100%	100%	
Starkt företagsvarumärke på CV:t	Hög prioritet	48,0%	29,4%	40,7%	0,484
	Låg prioritet	52,0%	70,6%	59,3%	
	Totalt	100%	100%	100%	
Utmanande arbetsuppgifter	Hög prioritet	48,0%	58,8%	62,7%	0,457
	Låg prioritet	52,0%	41,2%	37,3%	
	Totalt	100%	100%	100%	

I tabellen ovan finns det två faktorer som har ett p-värde under 0,05 och visar på statistiskt signifikans. Den första är karriärutveckling med möjlighet till befordran där vi kan se att alla grupper värdesätter den med hög prioritet men att de med en vårdnadshavare vars högsta utbildningsnivå är gymnasiet eller lägre är de som i högst utsträckning prioriterar den faktorn mest. Det visar på att det för denna grupp är viktigt att de kan avancera inom organisationen. De med vårdnadshavare med lägre utbildningsnivå ser karriärutveckling som en väg att avancera i den sociala hierarkin. Den andra faktorn som har signifikant samband är lön där både de respondenter som har en vårdnadshavare med den högsta utbildningsnivån gymnasiet eller lägre och de med högskoleutbildning, universitetsutbildning eller högre har hög prioritet på lön. De med en vårdnadshavares utbildningsnivå är eftergymnasial utbildning (ej högskola/universitet) värdesätter balans mellan arbete och övrigt liv och meningsfulla arbetsuppgifter. Det visar att denna grupp möjligen drivs av andra faktorer än lön och karriärutveckling. De andra faktorerna visar inte på något signifikant samband men tendenser som kan ses är att utmanande arbetsuppgifter har högre prioritet desto högre utbildningsnivå. Starkt företagsvarumärke på CV:t har låg prioritet oavsett vårdnadshavares utbildningsnivå.

#### **4.5.2 Analys av studenternas socioekonomiska bakgrundens påverkan på vad studenterna värdesätter hos en arbetsgivare**

Utifrån resultatet ovan kan vi se att nästan alla de respondenter som har en vårdnadshavare med högsta utbildningsnivå gymnasiet eller lägre, värdesätter karriärutveckling med möjlighet till befordran högt. Månsson et al. (2021, s. 142) menar i sin studie att de med låg socioekonomisk bakgrund kan se utbildning som en nyckel till framgång, en väg till social rörlighet. De respondenterna som har en vårdnadshavare med högsta utbildningsnivå gymnasiet eller lägre har redan tagit ett val om att påbörja en utbildning på högskola eller universitet, vilket är något som deras vårdnadshavare inte har. Månsson et al. (2021, s. 142) menar att de med lägre socioekonomisk bakgrund har en stark vilja eftersom det har visat sig att de får lägre stöd hemifrån. Den starka viljan och att de med låg socioekonomisk bakgrund ser utbildning som en väg till social rörlighet kan vara en anledning till att de värdesätter karriärutveckling med möjlighet till befordran med hög prioritet. Det bekräftar hypotes 2 om att de individer som har lägre socioekonomisk bakgrund prioriterar i högre utsträckning karriärutveckling med möjlighet till befordran eftersom de ser det som en väg till social rörlighet jämfört med de som tillhör hög socioekonomisk bakgrund.

För de med en vårdnadshavare vars högsta utbildningsnivå är högskoleutbildning, universitetsutbildning eller högre, var det lön som flest inom den gruppen värdesatte med hög prioritet. Att denna grupp värdesätter lön med hög prioritet kan handla om både det kulturella och ekonomiska kapitalet. Det kulturella kapitalet kan kopplas till de kulturella symboler som överförs från respondenternas föräldrar till respondenterna. Det ekonomiska kapitalet handlar om hushållets ekonomi (Månsson et al., 2021, s. 142). Det kan innebära att det kulturella kapitalet som överförs för med sig mycket av vilka aktiviteter individen ägnar sig åt. Det ekonomiska kapitalet kan också föra med sig att de med en vårdnadshavare vars högsta utbildningsnivå är högskoleutbildning, universitetsutbildning eller högre utgår från att ha en bättre ekonomi i hushållet och på så sätt värdesätter de lön med hög prioritet. Samtidigt värdesätter de med en vårdnadshavare vars högsta utbildningsnivå är gymnasiet eller lägre också lön med hög prioritet. Då det ekonomiska kapitalet kan ha varit lägre för denna grupp kan de söka efter ekonomisk trygghet genom att värdesätta lön med hög prioritet.

Trots att det inte fanns statistiskt signifikant samband mellan upplevd ekonomi i hushållet under uppväxten och hur respondenterna värdesätter faktorer hos en arbetsgivare kan vi ändå se likheter och tendenser inom de olika grupperna. Likheter som vi kan se är att de med lägre socioekonomisk bakgrund (begränsad ekonomi och utbildning gymnasiet eller lägre) värdesätter lön och karriärutveckling med möjlighet till befordran. De med medel socioekonomisk bakgrund (genomsnittlig ekonomi och eftergymnasial utbildning) värdesätter framför allt balans mellan arbete och övrigt liv. De med högre socioekonomisk bakgrund (god ekonomi och högskoleutbildning, universitetsutbildning eller högre) värdesätter lön och karriärutveckling med möjlighet till befordran. Det innebär att det både för dem med låg och hög socioekonomisk bakgrund är viktigt med ekonomi och avancemang inom en organisation. För de med medel socioekonomisk bakgrund är det istället något viktigare med balans mellan arbete och det övriga livet.

#### 4.6 Resultat av studenternas inställning till rekryteringsprocess av examensarbete

Genom att erbjuda studenter examensarbeten kan organisationer öka sin kännedom hos studenter som också kan vara en del i arbetet med arbetsgivarvarumärket. I undersökningen presenteras resultatet av vilken rekryteringsprocess som studenterna föredrar och vilken som upplevs som mest rättvis och transparent. Vidare i undersökningen presenteras det om det finns några skillnader mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och deras val av rekryteringsprocess för att kunna besvara undersökningens frågeställningar.

*Tabell 11: Skulle du föredra en formell eller informell ansökningsprocess för examensarbete?*

	Frekvens	Procent	Giltig procent
Formell:	41	40,6%	40,6%
Informell:	37	36,6%	36,6%
Vet ej:	23	22,8%	22,8%
Totalt:	101	100%	100%

I tabellen presenteras vilken rekryteringsprocess respondenterna föredrar vid examensarbeten. Tabellen visar att 41 procent av respondenterna föredrar en formell process, 37 procent av respondenter föredrar en informell process. Trots att det i enkäten fanns en förklaring på skillnaden mellan den formella och informella ansökningsprocessen var det 23 procent som inte visste vilken av processerna som de föredrar.

*Tabell 12: Vilken typ av rekryteringsprocess upplever du som mest rättvis och transparent?*

	Frekvens	Procent	Giltig procent
Formell:	69	68,3%	68,3%
Informell:	10	9,9%	9,9%
Vet ej:	22	21,8%	21,8%
Totalt:	101	100%	100%

Tabellen visar vilken rekryteringsprocess som respondenterna upplever som mest rättvis och transparent. Där majoriteten av respondenterna upplever den formella processen som mest rättvis och transparent.

#### 4.6.1 Resultat av socialt nätverk

*Tabell 13: Hur stort skulle du beskriva ditt sociala nätverk kopplat till arbetslivet?*

	Frekvens	Procent	Giltig procent
Mycket stort:	8	7,9%	7,9%
Stort:	33	32,7%	32,7%
Begränsat:	26	25,7%	25,7%
Litet:	34	33,7%	33,7%
Totalt:	101	100%	100%

Tabellen visar skillnader på respondenternas sociala nätverk, där 8 procent upplever det sociala nätverket som mycket stort med många kontakter inom olika organisationer. Av de som upplever sitt sociala nätverk som stort med flera kontakter inom en eller flera organisationer var det 33 procent som ansåg det. Några färre på 26 procent upplever det som begränsat med kontakter inom en organisation och 34 procent av upplever det som litet med få kontakter.

**Tabell 14:** Tror du att ett stort socialt nätverk kan öka dina chanser att få jobb, praktik eller examensarbete?

	Frekvens	Procent	Giltig procent
Ja:	97	96,0%	96,0%
Nej:	2	2%	2%
Vet ej:	2	2%	2%
Totalt:	101	100%	100%

Tabellen visar tydligt att nästintill alla respondenter tror att ett stort socialt nätverk kommer öka deras chanser till att få jobb, praktik eller examensarbete.

#### 4.6.2 Samband mellan socioekonomiska bakgrund och studenternas inställning till rekryteringsprocess

**Tabell 15:** Skulle du föredra en formell eller informell ansökningsprocess för examensarbete?\* Hur upplevde du det egna hushållets ekonomi under din uppväxt? P-värde = 0,40

	Ansträngd	Genomsnittlig	God
Formell:	53,3%	47,1%	32,7%
Informell:	20,0%	32,4%	44,2%
Vet ej:	26,7%	20,6%	23,1%
Totalt:	100%	100%	100%

I tabellen presenteras sambandet mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och inställning till rekryteringsprocessen. Tabellen visar att respondenterna med ansträngd ekonomisk bakgrund föredrar i större grad den formella processen än respondenterna med en god ekonomisk bakgrund. Gruppen med en ansträngd ekonomisk bakgrund är också den grupp som har lägst andel respondenter som föredrar den informella processen, till skillnad från de med god ekonomisk bakgrund som har högst andel respondenter som föredrar den informella processen. Respondenterna med genomsnittlig ekonomi i hushållet föredrar den formella processen men har en mer jämn spridning till den informella processen. De respondenter som inte vet vilken rekryteringsprocess de skulle föredra har en mer jämn spridning till de tre olika grupperna inom socioekonomisk bakgrund. Resultatet i tabellen är inte statistiskt signifikant då det har ett p-värde på 0,40. Det innebär att det inte finns tillräckligt starka bevis för att sambandet inte kan bero på slumpen. En anledning till det kan

vara att skillnaderna mellan grupperna inte är såpass stora utan endast visar på tendenser till skillnader.

**Tabell 16:** Skulle du föredra en formell eller informell ansökningsprocess för examensarbete?\* Vad är den högsta utbildningsnivån hos någon av dina dåvarande vårdnadshavare? P-värde = 0,19

	Gymnasiet eller lägre	Eftergymnasialutbildning (ej högskola/universitet)	Högskoleutbildning, universitetsutbildning eller högre
<b>Formell:</b>	40,0%	52,9%	37,3%
<b>Informell:</b>	32,0%	35,3%	39,0%
<b>Vet ej:</b>	28,0%	11,8	23,7%
<b>Totalt:</b>	100%	100%	100%

I tabellen presenteras sambandet mellan studenters socioekonomiska bakgrund och val av rekryteringsprocess vid examensarbete. Även i denna tabell är resultatet inte statistiskt signifikant då p-värdet är över 0,05, resultatet visar trots det på tendenser på skillnader mellan grupperna. Respondenterna vars vårdnadshavare med gymnasieutbildning eller lägre och eftergymnasial utbildning (ej högskola/universitet) föredrar i större utsträckning den formella processen framför den informella processen till skillnad från respondenterna vars vårdnadshavare med högskoleutbildning, universitetsutbildning eller högre som i större utsträckning föredrar den informella processen. Detta stödjer hypotes 3 om att de individer som kommer från en familj med låg socioekonomisk bakgrund väljer i högre utsträckning den formella rekryteringsprocessen än de med hög socioekonomisk bakgrund. Det här eftersom deras sociala nätverk är begränsat och inte gynnas av en informell rekryteringsprocess. Däremot behövs det betonas att skillnaderna inte är statistiskt signifikanta och resultatet kan bero på slumpen.

#### 4.6.3 Samband mellan studenternas sociala nätverk och inställning till rekryteringsprocess

**Tabell 17:** Skulle du föredra en formell eller informell ansökningsprocess för examensarbete?\* Hur stort skulle du beskriva ditt sociala nätverk kopplat till arbetslivet? P-värde = 0,222

	Mycket stort	Stort	Begränsat	Litet
<b>Formell:</b>	50,0%	27,3%	46,2%	47,1%
<b>Informell:</b>	37,5%	54,5%	30,8%	23,5%
<b>Vet ej:</b>	12,5%	18,2%	23,1%	29,4%
<b>Totalt:</b>	100%	100%	100%	100%

Tabellen presenterar sambandet mellan studenters storlek på det sociala nätverket och deras inställning till rekryteringsprocessen. Respondenterna med ett stort socialt nätverk föredrar i högre grad den informella processen, medan de med ett begränsat eller litet nätverk i större utsträckning föredrar den formella processen. En skillnad i tabellen är att respondenterna som

tillhör ett mycket stort nätverk föredrar den formella processen. Resultatet stödjer delvis hypotes 3 om att respondenter från en låg socioekonomisk bakgrund föredrar den formella processen medan respondenterna från hög socioekonomisk bakgrund i större utsträckning föredrar den informella processen. P-värdet i tabellen är 0,222 vilket är över gränsen för statistisk signifikans trots det kan vi urskilja tendenser på skillnader mellan de olika socioekonomiska grupperna och val av rekryteringsprocess. Vi behöver däremot ha med oss p-värdet i beaktning, då det är högre än 0,05 och därav kan bero på slumpen.

#### **4.6.4 Analys av studenternas inställning till rekryteringsprocess och hur dess socioekonomiska påverkan.**

Resultatet visar att det var en jämn fördelning mellan vilken rekryteringsprocess som studenterna föredrog, där det var något fler respondenter som föredrog den formella processen. Majoriteten av respondenterna upplevde den formella rekryteringsprocessen som mest rättvis och transparent. Den informella processen har av tidigare forskning en nackdel att den kan upplevas som orättvis och leda till diskriminering. Detta då företag ofta väljer att anställa personer som de upplever sig som lika (Behtoui, 2008, s. 416). Det har gjort att den informella processen har anklagats för diskriminering då den kan utesluta grupper av människor (Carroll et al., 1999, s. 237). Enligt den svenska lagstiftningen 2:1 DiskL får inte en arbetsgivare diskriminera en arbetstagare, arbetssökande, praktikant eller den som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Det här stämmer överens med det som vi kom fram till i undersökningen om att den formella processen upplevs som mer rättvis och transparent än vad den informella processen gör.

Resultaten från undersökningen visar tendenser på en koppling mellan socioekonomisk bakgrund och studenternas val av rekryteringsprocess. Respondenter från familjer med ansträngd socioekonomisk bakgrund föredrog i högre grad den formella processen medan respondenter med god socioekonomisk bakgrund föredrog i högre grad den informella processen. Vilket också överensstämmer med tidigare forskning som visar att individer med lägre socioekonomisk bakgrund ofta har ett begränsat socialt nätverk som också kan minska deras möjlighet att dra nytta av den informella processen. Individer med låg utbildning har ofta sociala nätverk som leder till arbeten av lägre kvalitet, medan högt utbildade individer kan genom sina sociala nätverk få tillgång till bättre jobb-möjligheter (Behtoui, 2015, s. 721). Sambandet mellan dåvarande vårdnadshavares utbildningsnivå och respondenternas val av rekryteringsprocess bekräftar delvis mönstret. De som hade vårdnadshavare med lägre utbildningsnivå föredrog i högre grad den formella processen, medan respondenter med vårdnadshavare med högre utbildning föredrog i högre grad den informella processen. Vilket överensstämmer med den tidigare forskningen som menar att utbildning är en väg till social rörlighet, men att denna väg är mer svårframkomlig för individer med lägre socioekonomisk bakgrund (Broer et al., 2019).

Vidare bekräftar undersökningen att det sociala nätverket spelar en viss roll för respondenternas val av rekryteringsprocess. Respondenter med ett större socialt nätverk föredrog i högre grad den informella processen till skillnad från dem med ett litet eller begränsat socialt nätverk som i högre grad föredrog den formella processen. Det ligger i linje

med hur Robert D. Putnam (1994, s. 5) definierar det sociala kapitalet, vilket han beskriver som ett nätverk av förtroende och normer som underlättar samarbete och kan bidra till framtida möjligheter. Resultatet bekräftar den hypotes som ställts tidigare i undersökningen om att individer som kommer från en familj med låg socioekonomisk bakgrund väljer i högre utsträckning den formella rekryteringsprocessen än de med hög socioekonomisk bakgrund. Detta eftersom deras sociala nätverk är begränsat och inte gynnas av en informell rekryteringsprocess vilket gör att respondenter från en lägre socioekonomisk bakgrund kommer att föredra den formella processen. Medan respondenter från hög socioekonomisk bakgrund kommer att föredra den informella processen då de gynnas av sitt sociala nätverk. Även om skillnaderna inte är statistiskt signifikanta syns tydliga tendenser.

## **5. Sammanfattande diskussion**

*I följande kapitel kommer vi att utifrån vårt resultat presentera studiens slutsatser där vi kommer att besvara frågeställningarna och hypoteserna. Därefter diskuteras vad som kunde ha gjorts bättre i undersökningen. Avslutningsvis presenteras förslag på framtida forskning inom området.*

### **5.1 Slutsatser**

Syftet med studien har varit att förstå studenters perspektiv vid val av arbetsgivare och hur statliga myndigheter med hjälp av dessa kan stärka sitt arbetsgivarvarumärke. Vidare avser även studien att undersöka vilka preferenser studenter har vid rekryteringsprocesser och ifall det finns ett samband kopplat till socioekonomisk bakgrund. I denna diskussion presenteras de viktigaste resultaten utifrån undersökningens frågeställningar, med syfte att dra slutsatser som ska bidra till att stärka statliga myndigheters arbetsgivarvarumärke.

#### **5.1.1 Vad värdesätter studenter vid val av arbetsgivare, och hur påverkar dessa preferenser studenternas uppfattning om statliga myndigheter som en attraktiv arbetsgivare?**

Från vårt resultat kan vi se att studenternas preferenser har en viss påverkan på hur de uppfattar statliga myndigheter som en attraktiv arbetsgivare. Vi kunde se att inställningen till hur attraktivt det är att arbeta inom en statlig myndighet är ganska jämlik. De faktorer som studenter värdesätter med högst prioritet är lön och karriärutveckling med möjlighet till befordran. Balans mellan arbete och övrigt liv samt meningsfulla arbetsuppgifter låg också högt. Vi kunde därefter se ett samband mellan de som värdesätter lön med låg prioritet i större utsträckning anser att det är attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet. Statliga myndigheter förknippas av studenterna mest med anställningstrygghet, att vara byråkratisk och stela av respondenterna. Det fanns statistiskt signifikanta samband mellan byråkratisk och stel där de som inte förknippar statliga myndigheter med dessa två egenskaper anser att det är attraktivt att arbeta inom en statlig myndighet. Vi kan konstatera att det som studenterna värdesätter vid val av arbetsgivare till viss del har en påverkan över hur attraktivt de anser att statliga myndigheter är som arbetsgivare. Många faktorer visade däremot inte på ett statistiskt samband eller någon större skillnad.

#### **5.1.2 Finns det ett samband mellan vad studenterna värdesätter vid val av arbetsgivare och deras socioekonomiska bakgrund?**

Utifrån undersökningen kan vi se att det finns ett samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och vad de värdesätter hos en arbetsgivare. Även om resultaten inte är statistiskt signifikanta så visar resultatet intressanta tendenser mellan respondenternas socioekonomiska bakgrund och vad de värdesätter hos en arbetsgivare. Respondenterna med en låg socioekonomisk bakgrund, där dåvarande vårdnadshavare har en lägre utbildning värdesätter karriärutveckling med möjlighet till befordran i högre grad. Det kan kopplas till en stark vilja till social rörlighet samt behov av ekonomisk trygghet, särskilt eftersom dessa respondenter kan ha haft begränsat stöd i sin uppväxt ifrån hemmet och därav ser utbildning

och karriär som vägen till ett bättre liv. Även lön prioriterades högt i denna grupp, vilket kan bero på en önskan om att förbättra sin ekonomiska situation.

Respondenterna med en socioekonomisk bakgrund som ansågs som genomsnittlig, eller med dåvarande vårdnadshavare med en eftergymnasial utbildning men inte högskola eller universitet, värdesatte i högre grad balans mellan arbete och fritid. Detta kan bero på att deras socioekonomiska bakgrund har varit stabil, och därav möjliggjort ett högre fokus på livskvaliteten än på ekonomiska förbättringar. Respondenterna med hög socioekonomisk bakgrund, och med dåvarande vårdnadshavare med högre utbildningsnivå värdesatte lön och karriärutveckling med möjlighet till befordran. Vilket kan kopplas till deras kulturella och ekonomiska kapital under deras uppväxt som påverkat deras val idag, att de vill uppnå och bevara den sociala status som de fått under uppväxten. Sammanfattningsvis kan vi se att det finns ett samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och vad de värdesätter hos en arbetsgivare.

### **5.1.3 Föredrar studenter en formell eller informell ansökningsprocess vid examensarbete? Finns det ett samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och sociala nätverk i deras val av ansökningsprocess?**

I resultatet gällande om studenter föredrog en formell eller informell ansökningsprocess vid examensarbeten var det en majoritet som föredrog den formella ansökningsprocessen, men det var anmärkningsvärt jämnt. Näst intill alla respondenterna upplevde den formella ansökningsprocessen som mer rättvis och transparent än den informella processen.

Om det fanns ett samband mellan studenternas socioekonomiska bakgrund och deras val av rekryteringsprocess kan vi tydligt se i undersökningen att respondenterna med låg socioekonomisk bakgrund föredrog en formell rekryteringsprocess medan respondenterna med en hög socioekonomisk bakgrund föredrog den informella processen. Resultatet stärks vid frågan om dåvarande vårdnadshavares utbildningsnivå. Då de respondenter med dåvarande vårdnadshavare som hade en lägre utbildning föredrog den formella processen medan respondenter med dåvarande vårdnadshavare med en högre utbildning såsom högskole- och universitetsutbildning föredrog den informella processen. Däremot uppgavs ett högt p-värde vid respektive samband som var 0,40 respektive 0,279. Vilket innebär att resultaten inte är statistiskt signifikanta och därav kan bero på slumpen.

Att det fanns ett samband mellan studenternas storlek på det sociala nätverk och val av rekryteringsprocess visas tydligt i resultatet. Då respondenterna som upplevde att det hade ett större socialt nätverk föredrog den informella processen, medan respondenter med ett lägre socialt nätverk föredrog den formella processen. Här behöver vi också ha i bevakning att det var ett högre p-värde på 0,222. Vilket innebär att resultatet inte är statistiskt signifikant. Det som var avvikande i resultatet var att respondenterna som upplevde att de hade ett mycket stort nätverk och respondenter föredrog den formella processen. Resultatet kan däremot bero på att det var färre respondenter i denna grupp vilket kan ha kommit att påverka utfallet.

## **5.2 Diskussion**

En styrka i studien är att den inte bara undersöker vad studenter värdesätter hos en arbetsgivare utan att den också undersöker vad orsakerna till detta kan vara. Genom att kolla på hur den socioekonomiska bakgrund kan ha för betydelse i vad studenter värdesätter, ger studien en bredare förståelse över att det kan se olika ut i olika grupper. Vilket i sin tur ger värdefull information till arbetsgivare, speciellt inom den offentliga sektorn och statliga myndigheter. Eftersom statliga myndigheter har andra lagar att förhålla sig till för att se till att vara en arbetsgivare som rättvis och mer inkluderande. Statliga myndigheters arbete med arbetsgivarvarumärke mot målgruppen studenter bör därför förhålla sig till både vad studenter värdesätter och hur de kan öka sin attraktivitet. För att stärka attraktionskraften och kunna locka till rätt kandidater för att kunna hantera framtidens utmaningar (Berthon et al., 2005, s. 156).

En svaghet med undersökningen är att fråga 15 i enkäten. Där skulle respondenterna göra en rangordning mellan 1-8 mellan faktorer som de värdesätter hos en arbetsgivare. Ett problem med den frågan var att respondenterna kunde välja samma siffra på flera faktorer. Det innebär att respondenterna kunde rangordna olika faktorer med lika hög prioritet. Om respondenterna hade rangordnat faktorerna där de bara kunde välja en siffra för varje faktor hade vi kunnat få ett tydligare resultat över vad det är som respondenterna värdesätter. Det hade möjligtvis också medfört att vi kunde se ett starkare samband.

Då vi undersökte studenter som studerar på universitet eller högskola hade vi haft möjligheten att genomföra ett urval som är slumpmässigt. Vi hade kunnat begära ut slumpmässiga e-postadresser från varje universitet och högskola då det är offentliga handlingar. På så sätt hade vi kunnat få ett resultat med möjlighet till generalisering. Däremot kan svarsfrekvensen vara låg vid sådana utskick.

### **5.2.1 Framtida forskning**

Inför framtida forskning hade undersökningen kunnat utvecklats genom att lägga till en kvalitativ metod. I vår undersökning så har vi fokuserat på att få en översiktlig bild av vad studenternas värdesätter både hos en arbetsgivare och i en rekryteringsprocess, samt om det finns ett samband till dess socioekonomiska bakgrund och sociala nätverk. För att utveckla studien och få en förståelse kring varför studenterna föredrar det ena över det andra, så hade en kvalitativ undersökningsmetod kunnat utveckla studien. Det hade gett en djupare förståelse till vad studenterna värdesätter och varför.

En intressant framtida forskning hade varit att bygga vidare på delen med socioekonomisk bakgrund och vad studenter värdesätter. Då vi ser i vårt resultat att det finns samband men att det inte är statistiskt signifikant eller generaliserbart. Det hade därför varit intressant om man kunde bygga vidare på det och göra en undersökning med ett större och mer stratifierat urval från de olika socioekonomiska grupperna. För att på så sätt få mer tillförlitliga svar och kunna se om det finns ett signifikant samband mellan de socioekonomiska bakgrunderna.

## Referenslista

- Ambler, T. & Barrow, S. (1996) The employer brand. *J Brand Manag* 4, 185–206.  
<https://doi.org/10.1057/bm.1996.42>
- Backhaus, K. & Tikoo, S. (2004), "Conceptualizing and researching employer branding", *Career Development International*, Vol. 9 No. 5, pp. 501-517.  
<https://doi.org/10.1108/13620430410550754>
- Barmark, M. & Djurfeldt, G. (2015). *Statistisk verktygslåda 0: Att förstå och förändra världen med siffror*. Lund: Studentlitteratur.
- Barrett, R., Neeson, R. & Billington, L. (2007), "Finding the “right staff” in small firms", *Education + Training*, Vol. 49 No. 8/9, pp. 686-697.  
<https://doi.org/10.1108/00400910710834094>
- Behtoui, A. (2008). Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(3), 411–430.  
<https://doi.org/10.1080/13691830701880251>
- Behtoui, A. (2015). Beyond social ties: The impact of social capital on labour market outcomes for young Swedish people. *Journal of Sociology*, 52(4), 711-724.  
<https://doi.org/10.1177/1440783315581217>
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151–172.  
<https://doi.org/10.1080/02650487.2005.11072912>
- Broer, M., Bai, Y. & Fonseca, F. (2019). A Review of the Literature on Socioeconomic Status and Educational Achievement. In: *Socioeconomic Inequality and Educational Outcomes*. IEA Research for Education, vol 5. Springer, Cham.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-030-11991-1\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-11991-1_2)
- Bäck, M. (2012). Från metafor till mätning: en samhällsvetenskaplig översikt om det sociala kapitalets beståndsdelar och effekter. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 89(4-5), 313–331. Hämtad från <https://publicera.kb.se/smt/article/view/43487>
- Carroll, M., Marchington, M., Earnshaw, J. & Taylor, S. (1999), "Recruitment in small firms: Processes, methods and problems", *Employee Relations*, Vol. 21 No. 3, pp. 236-250.  
<https://doi.org/10.1108/01425459910273080>
- Dabirian, A., Paschen, J., & Kietzmann, J. (2019) Employer Branding: Understanding Employer Attractiveness of IT Companies, in *IT Professional*, 21 (1), 82-89.  
<https://doi.org/10.1109/MITP.2018.2876980>

- Dunwoodie, K., Webb, S., Wilkinson, J. & Newman, A. (2025), Social Capital and the Career Adaptability of Refugees. *Int Migr*, 63: e12787. <https://doi.org/10.1111/imig.12787>
- Dyhre, A. & Parment, A. (2013). *Employer branding : allt du behöver veta för att bli en attraktiv arbetsgivare* (1. uppl.). Liber.
- Ejlertsson, G. (2019). *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik* (Fjärde upplagan). Studentlitteratur.
- Eliasson, A. (2022). *Kvantitativ metod från början* (Femte upplagan). Studentlitteratur.
- Energiföretagen (u.å.) - berika din verksamhet genom att erbjuda ett examensarbete <https://www.energiforetagen.se/globalassets/energiforetagen/det-erbjuder-vi/kompetensfor-sorjning-dokument/faq-om-examensarbete.pdf>
- Granberg, O. (2011). *PAOU: personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. (8. uppl.) Stockholm: Natur och kultur.
- Green, T. K. (2005). Work culture and discrimination. *California Law Review*, 93(3), 623-684. [https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/calr93&div=21&g\\_sent=1&casa\\_token=&collection=journals#](https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/calr93&div=21&g_sent=1&casa_token=&collection=journals#)
- Jacobsen, D.I. (2017). *Hur genomför man undersökningar?: introduktion till samhällsvetenskapliga metoder*. (Upplaga 2:1). Lund: Studentlitteratur.
- Kele, J.E. and Cassell, C.M. (2023), The Face of the Firm: *The Impact of Employer Branding on Diversity*. *Br. J. Manag.*, 34: 692-708. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12608>
- Ko, K., & Sidhu, D. J. K. (2012). The impact of internship in public organizations on university students' perceptions and career choice. *International Review of Administrative Sciences*, 78(4), 710-732. <https://doi.org/10.1177/0020852312455307>
- Kuan Heong, W. (2017). Public Employment: Attractiveness, Representativeness, and Performance. *International Journal of Public Administration*, 41(8), 604–618. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1292284>
- Leekha Chhabra, N. & Sharma, S. (2014), "Employer branding: strategy for improving employer attractiveness", *International Journal of Organizational Analysis* , Vol. 22 nr 1, s. 48-60. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2011-0513>
- Lindelöw-Danielsson, M. (2003). *Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning*. Stockholm: Natur och kultur.

- Lindström, K. (2025, 24 januari). *Var fjärde arbetsgivare har svårt att hitta it-kompetens*. ComputerSweden.  
<https://computersweden.se/article/3808506/var-fjarde-arbetsgivare-har-svart-att-hitta-it-kompetens.html>
- Montanye, J. A. (2001). [Review of *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, by R. D. Putnam]. *The Independent Review*, 5(3), 464–467.  
<http://www.jstor.org/stable/24562625>
- Månsson, N., Carlhed Ydhag, C. & Osman, A. (2021). I skuggan av kulturellt kapital – om konsten att omforma habitus för skolframgång. *Nordic Studies in Education*, 41(2), 130–147. DOI: 10.23865/se.v41.2353.
- Parment, A., Dyhre, A., & Lutz, H. R. (2017). Employer branding : så bygger arbetsgivare starka varumärken (Upplaga 1). Studentlitteratur.
- Putnam, R. D. (1994). Social Capital and Public Affairs. *Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences*, 47(8), 5–19. <https://doi.org/10.2307/3824796>
- Statistiska centralbyrån (2025, 20 maj). Genomsnittlig månadslön 1973 - 2024.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-kommuner/pong/tabell-och-diagram/genomsnittlig-manadslon/>
- Sveriges ingenjörer (2023) *Offentliga sektorns rekryteringsproblem hotar tillväxt och omställning*.  
<https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/offentliga-sektorns-rekryteringsproblem-hotar-tillvaxt-och-omstallning.pdf>
- Thang, N. N., & Trang, P. T. (2024). Employer branding, organization's image and reputation, and intention to apply: *the moderating role of the availability of organizational information on social media*. *Frontiers in sociology*, 9, 1256733.  
<https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1256733>
- Trafikverket. (2025, 10 april) *Examensarbete*  
<https://www.trafikverket.se/om-oss/jobba-hos-oss/for-dig-som-studerar/examensarbete/>
- Vetenskapsrådet 2002. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.  
[https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska\\_principer\\_VR\\_2002.pdf](https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf)
- Wilden, R., Gudergan, S., & Lings, I. (2010). Employer branding: strategic implications for staff recruitment. *Journal of Marketing Management*, 26(1–2), 56–73.  
<https://doi.org/10.1080/02672570903577091>

## Bilagor

### Bilaga 1: Samtyckesblankett/informationsblad

Vi är två studenter som snart avslutar vår sista termin på Personal- och Arbetslivsprogrammet vid Karlstads Universitet. Just nu arbetar vi med vår C-uppsats i arbetsvetenskap. Syftet med undersökningen är att undersöka vad studenter värdesätter vid val av framtida arbetsgivare, samt hur dessa preferenser påverkar synen på statliga myndigheter som en attraktiv arbetsplats.

Personuppgifterna behandlas enligt ditt informerade samtycke. Det är helt frivilligt att delta och du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak, vilket dock inte påverkar den behandling som skett innan återkallandet. Alla uppgifter som kommer oss till del behandlas på ett sådant sätt att inga obehöriga kan ta del av dem. Personuppgifterna kommer att behandlas i 60 dagar och sedan raderas. Enkäten besvaras i det webbaserade enkätverktyget Survey&Report som är en molntjänst utanför Karlstads universitet.

Karlstads universitet är personuppgiftsansvarig. Enligt dataskyddsförordningen har du rätt att gratis få ta del av samtliga uppgifter om dig som hanteras och vid behov få eventuella fel rättade. Du har även rätt att begära radering, begränsning eller att invända mot behandling av personuppgifter, och det finns möjlighet att inge klagomål till Integritetsmyndigheten. Kontaktuppgifter till Karlstads universitets dataskyddsombud är [dpo@kau.se](mailto:dpo@kau.se). För mer information om hur Karlstads universitet behandlar personuppgifter, se <https://www.kau.se/gdpr>

Välj knappen "Jag samtycker" för att delta i undersökningen och godkänna att Karlstads universitet behandlar personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information.

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar

Evelina Törngren & Maja West

Om det uppstår funderingar eller om du vill ha mer information kring enkäten kan du kontakta någon av oss som är ansvariga för enkäten:

Evelina Törngren, student på Karlstad universitet inom personal och arbetsliv,  
[eveltorn100@student.kau.se](mailto:eveltorn100@student.kau.se)

Maja West, student på Karlstad universitet inom personal och arbetsliv,  
[majawest101@student.kau.se](mailto:majawest101@student.kau.se)

Ansvarig handledare:

Josef Ringqvist, Universitetsadjunkt, [josef.ringqvist@kau.se](mailto:josef.ringqvist@kau.se)

Jag nekar samtycke

Jag samtycker

## **Bilaga 2: Enkät**

Denna enkät är en del av en kandidatuppsats som syftar till att undersöka vad studenter värdesätter vid val av framtida arbetsgivare, samt hur dessa preferenser påverkar synen på statliga myndigheter som en attraktiv arbetsplats. Dina svar är anonyma och behandlad konfidentiellt. Enkäten består av 23 frågor och tar cirka 5-10 minuter att genomföra. Tack för din medverkan!

### **Bakgrundsfrågor**

**1. Vilket kön identifierar du dig som?**

- Kvinna
- Man
- Annat
- Vill ej uppge

**2. Hur gammal är du? (Skriv ålder i hela år, t.ex. 20)**

---

**3. Studerar du för närvarande på universitet eller högskola?**

- Ja
- Nej

**4. Vilket lärosäte studerar du vid?**

- Chalmers Tekniska högskola
- Kungliga Tekniska högskolan
- Karlstad universitet
- Linköpings universitet
- Luleå tekniska universitet
- Lunds universitet
- Annat

**5. Vilket program studerar du?**

- Högskoleingenjör
- Civilingenjör
- IT/datavetenskap
- Annat

**6. Vilken termin läser du för närvarande?**

- Termin 1
- Termin 2
- Termin 3
- Termin 4
- Termin 5
- Termin 6
- Termin 7
- Termin 8
- Termin 9
- Termin 10

## **Socioekonomisk bakgrund**

### **7. Hur upplevde du det egna hushållets ekonomi under din uppväxt?**

- Mycket ansträngd
- Ganska ansträngd
- Genomsnittlig
- Ganska god
- Mycket god

### **8. Vad är den högsta utbildningsnivån hos någon av dina dåvarande vårdnadshavare? (Om olika nivåer, ange den högsta)**

- Högstadiet eller lägre
- Gymnasieutbildning
- Eftergymnasial yrkesutbildning (ej högskola/universitet)
- Högskole- eller universitetsutbildning
- Doktorexamen eller motsvarande

## **Socialt nätverk**

### **9. Hur stort skulle du beskriva ditt sociala nätverk kopplat till arbetslivet?**

- Mycket stort (Många kontakter inom olika organisationer)
- Stort (Fler kontakter inom en eller flera organisationer)
- Begränsat (Kontakter inom en organisation)
- Litet (få kontakter)

### **10. Har du fått jobb, praktik eller examensarbete genom ditt sociala nätverk?**

- Ja
- Nej
- Vet ej

### **11. Tror du att ett stort socialt nätverk kan öka dina chanser att få jobb, praktik eller examensarbete?**

- Ja
- Nej
- Vet ej

### **12. Har någon i din familj eller närmaste krets ett arbete eller har haft ett arbete inom det område du utbildar dig till?**

- Ja
- Nej
- Vet ej

### **13. Har någon i din familj eller närmaste krets ett arbete eller har haft ett arbete inom en statlig myndighet?**

- Ja
- Nej
- Vet inte

### **14. Om ja på föregående fråga: Hur upplever du deras inställning till arbete inom en statlig myndighet?**

- Mycket negativ
- Ganska negativ

- Varken positiv eller negativ
- Ganska positiv
- Mycket positiv

### Värderingar och uppfattningar om arbetsgivare

#### 15. Rangordna de faktorer som du värdesätter mest hos en arbetsgivare (1 = Värdesätter minst och 10 = värdesätter mest)

- Balans mellan arbete och övrigt liv
- Karriärutveckling (möjlighet till befordran)
- Karriärutveckling (möjlighet till utbildning)
- Kompensation (Bonusar, belöningar)
- Lön
- Organisationskultur och arbetskultur (normer, värderingar och beteenden inom organisationen och arbetsgruppen).
- Meningsfulla arbetsuppgifter
- Starkt företagsvarumärke på CV:t
- Utmanande arbetsuppgifter

#### 16. Utöver dessa alternativ finns det något annat som du värdesätter när du väljer arbetsgivare?

---

### Inställning till statliga myndigheter

#### 17. Hur attraktivt anser du att det är att arbeta inom en statlig myndighet?

- Mycket oattraktivt
- Ganska oattraktivt
- Varken attraktivt eller oattraktivt
- Ganska attraktivt
- Mycket attraktivt

#### 18. Om du har arbetat eller haft praktik på en statlig myndighet – hur var din upplevelse?

- Mycket negativ
- Ganska negativ
- Varken positiv eller negativ
- Ganska positiv
- Mycket positiv

#### 19. Vilka av följande egenskaper förknippar du med arbete inom en statlig myndighet? (Välj upp till tre alternativ)

- Anställningstrygghet
- Autonomi
- Arbetstillfredsställelse
- Befordran
- Byråkratisk
- Disciplinerad

- Effektiv
- Intressanta och utmanande arbetsuppgifter
- Konkurrenskraftig
- Lön och ekonomiska belöningar
- Stel

**20. Hur sannolikt är det att du söker jobb inom en statlig myndighet efter examen?**

- Mycket osannolikt
- Ganska osannolikt
- Varken sannolikt eller osannolikt
- Ganska sannolikt
- Mycket sannolikt

### **Rekryteringsprocesser**

En del i statliga myndigheters arbetsgivarvarumärke är att erbjuda studenter examensarbeten (exjobb). Detta är en strategi från deras sida för att lösa den långsiktiga kompetensförsörjningen men också för att öka sin kännedom hos målgruppen och på så sätt säkra den framtida arbetskraften.

Detta kan göras antingen genom en formell eller informell rekryteringsprocess. Den formella rekryteringsprocessen innebär att examensarbeten annonseras ut medan i den informella processen tar studenten själv kontakt med organisationen.

**21. Skulle du föredra en formell eller informell ansökningsprocess för examensarbete?**

- Formell (annonserat uppdrag)
- Informell (egen kontakt med arbetsgivare)
- Vet ej

**22. Vilken typ av rekryteringsprocess upplever du som mest rättvis och transparent?**

- Formell
- Informell
- Vet ej

**23. Hur sannolikt är det att du söker dig till en organisation igen om du haft en negativ rekryteringsupplevelse?**

- Mycket osannolikt
- Ganska osannolikt
- Varken sannolikt eller osannolikt
- Ganska sannolikt
- Mycket sannolikt

**Då var du i mål. Stort tack för att du deltog! Dina svar hjälper oss att bättre förstå studenters erfarenheter och uppfattningar om arbetslivet. Om du är nyfiken på resultaten eller har frågor – hör gärna av dig!**

### Bilaga 3: Operationaliseringsschema

Bakgrundsfrågor	Kön	Vilket kön identifierar du dig som?
	Ålder	Hur gammal är du?
	Utbildningsstatus	Studerar du för närvarande på universitet/högskola?
	Utbildningsinstitut	Vilket lärosäte studerar du vid?
	Utbildningsprogram	Vilket program studerar du?
	Termin på utbildningsprogrammet	Vilken termin läser du för närvarande?
Socioekonomisk bakgrund och socialt nätverk	Ekonomisk kapital	Hur upplevde du det egna hushållets ekonomi under din uppväxt?
	Socialt kapital	Vad är den högsta utbildningsnivån hos någon av dina dåvarande vårdnadshavare? (Om olika nivåer, ange den högsta)
	Socialt nätverk	Hur stort skulle du beskriva ditt sociala nätverk kopplat till arbetslivet?
		Har du fått jobb, praktik eller examensarbete genom ditt sociala nätverk?
		Tror du att ett stort socialt nätverk kan öka dina chanser att få jobb, praktik eller examensarbete?
		Har någon i din familj eller närmaste krets ett arbete eller har haft ett arbete inom det område du utbildar dig till?
Har någon i din familj eller närmaste krets ett arbete eller har haft ett arbete inom en statlig myndighet? Om ja på föregående fråga: Hur upplever du deras inställning till arbete inom en statlig myndighet?		

Arbetsgivarvarumärke	Vad studenter värdesätter	Rangordna de faktorer som du värdesätter mest hos en arbetsgivare.
		Utöver dessa alternativ finns det något annat som du värdesätter när du väljer arbetsgivare?
Statliga myndigheter	Studenters inställning till statliga myndigheter	Hur attraktivt anser du att det är att arbeta inom en statlig myndighet?
		Om du har arbetat eller haft praktik på en statlig myndighet – hur var din upplevelse?
		Vilka av följande egenskaper förknippar du med arbete inom en statlig myndighet?
		Hur sannolikt är det att du söker jobb inom en statlig myndighet efter examen?
Rekryteringsprocessen	Vad föredrar studenter	Skulle du föredra en formell eller informell ansökningsprocess för examensarbete?
		Vilken typ av rekryteringsprocess upplever du som mest rättvis och transparent?
	Kopplat till arbetsgivarvarumärket	Hur sannolikt är det att du söker dig till en organisation igen om du haft en negativ rekryteringsupplevelse?

**Bilaga 4: Bakgrundsinformation om respondenterna**

Bakgrundsvariabel	Variabelvärden	Respondenter
<b>Totalt:</b>		101 st
<b>Kön:</b>	Kvinna	34
	Man	62
	Annat/Vill inte ange	5
<b>Ålder:</b>	18-21	22
	22-25	56
	26-29	17
	30+	6
<b>Studerar:</b>	Ja	101
<b>Lärosäte:</b>	Chalmers tekniska högskola	26
	Kungliga Tekniska högskolan	29
	Karlstad universitet	34
	Luleås tekniska universitet	6
	Annat	6
<b>Program:</b>	Högskoleingenjör	25
	Civilingenjör	41
	IT- och datavetenskap	18
	Annat	17
<b>Termin:</b>	Termin 1- Termin 2	20
	Termin 3 - Termin 4	22
	Termin 5 - Termin 6	30
	Termin 7 - Termin 8	13
	Termin 9 - Termin 10	16