



**Handelshögskolan**  
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET  
Företagsekonomiska institutionen

## **Blir du lönsam lille vän?**

**En berättelse om arbetsgivares syn på  
företagsekonomisk utbildning**

**SOS- Studier om organisation och samhälle**

**Handledare:** *Carina Löfström*

**Termin/År:** *Höstterminen 2004*

**Uppsats:** *C/D, Inriktning Organisation*

**Författare:** *Jonas Bengtsson 76 10 12*

*Oskar Knubbe 76 10 23*



Dubium sapientiae initium  
*Tvivel är början till visdom*



# Sammanfattning

Avsikten med denna studie var att ur en potentiell arbetsgivares perspektiv undersöka betydelsen av den formella utbildningen. Det primära målet var att studera arbetsgivarnas syn på den företagsekonomiska utbildningen och dess olika fördjupningsinriktningar. Gadden, Handelshögskolan i Göteborgs arbetsmarknadsdagar användes för att göra en pilotstudie för att sedan göra mer djuplodande intervjuer med tre företag. Undersökningen hade från början en induktiv prägel men under studiens gång användes också teoretiska inslag. Vi ansåg att rekryteringsprocessen skulle vara en bra skådeplats för att få svar på våra frågor, varför vi kontaktade sådana avdelningar för djupare intervjuer. Vad gäller den företagsekonomiska utbildning och de betyg man där hade skaffat sig, var de viktiga bara i rekryteringsprocessens första skede. Senare i rekryteringsprocessen var det andra faktorer som avgjorde om personen fick anställning eller inte. Därmed gjorde företagen skillnad på utbildningen i början av rekryteringsprocessen men den hade mindre eller ingen betydelse senare, det vill säga för vem som blev anställd. När sedan en person nyanställts i företaget verkade dock de formella kunskaperna återigen spela en mycket stor roll då man förväntades kunna bidra till verksamheten redan från dag ett. Vår slutsats av detta blev alltså att betydelsen av den formella utbildningen verkade gå från stor, till mindre och sedan blir stor igen. Företagen såg företagsekonomistuderande som en homogen massa. Resultatet av det blev förmodligen att de inte utnyttjade studenternas specialistkunskaper från de olika fördjupningsinriktningarna. Därigenom kunde de inte heller ta hänsyn till dessa kunskaper på ett bra sätt vid rekryteringen. Vi upplevde att det ofta handlade om retorik och praktik. Företagen sade en sak och gjorde en annan. Vi har inte studerat hur de praktiskt arbetade men distinktionen mellan retorik och praktik bygger på att de ofta gav motsägande svar på frågorna om fördjupningsinriktningens betydelse.



# Innehåll

<b>Läs detta först!</b>	<b>1</b>
<b>Inledning</b>	<b>3</b>
Blir du lönsam lille vän?	3
Fokus & utgångspunkter	8
<b>Gadden- Handelshögskolans arbetsmarknadsdagar</b>	<b>13</b>
Två katter bland hermelinerna	13
Vad kom vi fram till?	15
Hur vi gick vidare?	19
<b>Intervjuer</b>	<b>21</b>
Vidareutveckling av våra utgångspunkter	21
”Här krämar vi ut så mycket som det går...”	24
”Man kan aldrig garantera en sanning”	28
”Jösses hur ska man kunna välja”	32
<b>Frågetecken blir till utropstecken</b>	<b>37</b>
Tillbakablick	37
Utbildningens roll i rekryteringsprocessen	38
Utbildningens roll vid anställning	40
Självrefererande system	41
Företagens kunskap om de olika fördjupningsinriktningarna	41
Retorik & praktik	42
<b>Slutsatser</b>	<b>45</b>
<b>Avslutande diskussion</b>	<b>47</b>

## Källförteckning

### Bilagor

**Bilaga 1:** Frågeformulär Gadden

**Bilaga 2:** Intervjuguide

## **Bild & Figurförteckning**

<b>Bild 1:</b> Blir du lönsam lille vän?	4
<b>Figur 1:</b> Modell över olika kunskapsparadigm.	11
<b>Bild 2:</b> Invigningen av Gadden 2004.	14
<b>Bild 3:</b> Vimmel på Gadden 2004.	16
<b>Bild 4:</b> Julgranen.	21



# Läs detta först!

## Kära läsare

Det har varit oss ett kärt besvär att skriva denna uppsats. Kärt för att vi valde ett ämne som vi fann intressant. Ett ämne som dessutom tangerar det som vi båda skulle kunna tänka oss att arbeta med i framtiden, nämligen rekryterings- och utbildningsfrågor. Vad gäller besväret, syftar vi på de "tvära kast" mellan hopp och förtvivlan som det inneburit att skriva denna uppsats, vilket också har medfört ett antal sömnlösa nätter.

10 veckor går fort, men under denna period har vi hela tiden känt att vi utvecklat vår kunskap på området. Avsikten har varit att hålla oss utanför de traditionella ramar som "vanligtvis" styr uppsatsskrivande. Detta för att göra vår uppsats lite annorlunda, men också för att göra läsningen av den lite roligare. Uppsatsen bör läsas från pärm till pärm då den är skriven på ett sätt som uppmanar läsaren att skaffa sig en helhetsbild snarare än att läsa utvalda delar. Forskningen är en process och det är också det vi har försökt att beskriva. Våra kreativa sidor har inte heller fått stå tillbaka utan vi har försökt att ta ut "svängarna" när det har varit möjligt. Bra eller dåligt, bedöm själv.

Läs således denna uppsats med öppet sinne och försök att ta den för vad den är, nämligen en betraktelse av ett visst område vid en viss tidpunkt.

Avslutningsvis skulle vi vilja tacka de personer som har bidragit till att göra denna uppsats bättre än vad den annars skulle ha blivit. Framst Carina Löfström i rollen som handledare, förtjänar en extra eloge för givande samtalsstunder.

Göteborg, jan. 2005

Jonas Bengtsson & Oskar Knubbe



## KAPITEL 1

# Inledning

Litteris et artibus  
För vetenskap och konst

### **Blir du lönsam lille vän?**

*"Peter Tillberg tycks med sin målning ha fångat klassrummets utmärkande egenskaper. Trots många förändringar inom både skoldidaktik och skolarkitektur sedan Tillberg 1971-72 färdigställde sin bild ser fortfarande många svenska klassrum ut på detta sätt [...] Genom klassrummets rumsorganisering är det sociala livet begränsat. I Tillbergs rum delar 30 elever på en knapp yta. Detta förhindrar att eleverna rör sig för mycket i rummet, men det uppenbara syftet med bänkkuppställningen är också att eleverna ska arbeta individuellt och inte störa varandra. Det gäller att sitta still och kognitivt bearbeta undervisningsinnehållet. Eleven framträder närmast som en kognitiv apparat som läraren likt en dator kan programmera [...] Även klassrum är levda rum, men de är skapade rum som har begränsat de naturliga rummets komplexitet till i det närmaste geometriska ytor. Man måste därför fråga sig om sådana rum är funktionella för att uppnå skolans mål: att undervisa för att lära. Man kan säkert argumentera för att klassrummet är ett arbetsrum och att det därför bör gestaltas på ett sådant sätt att allt som kan störa elevernas koncentration på undervisningen bör elimineras från rummet. Det torde dock vara svårt att på detta sätt framtvunga koncentration och goda inlärningsvillkor. Om läraren inte lyckas fylla ut rummet med sin undervisning och skapa ett ställföreträdande rum, flyr eleverna andligt ut ur rummet. Det skulle för övrigt vara otänkbart att argumentera på ovanstående sätt för att inrätta företagskontor som klassrum." (Bengtsson, 2004)*



Bild 1: *Blir du lönsam lille vän?*<sup>1</sup> Av Peter Tillberg.

*"Tillbergs bild av en glämig skolklass, tyst sittande i sina bänkar, har blivit symbolen framför alla andra för den svenska modellens djävulska förutsägbarhet. Här finns ingen plats för drömmar! Framtiden tycks redan inprogrammerad i barnasinnena, utom i ett enda fall. En av eleverna vänder bort blicken från betraktaren, ut genom fönstret mot det diffusa landskapet man kan ana genom glaset. Hopp, trots eller kanske bara en stunds dagdrömmande som gör vardagen uthärdlig? Säkert allt detta, och mycket mer."*(Olofsson, 2004)

Arbetslivets utmaningar hägrar. Vi känner oss som eleven vilken vänder blicken ut mot den verklighet som råder utanför klassrummets väggar. För att förstå detta resonemang ber vi dig som läsare att fundera över hur många år av ditt liv som du har tillbringat i skolbänken. Fundera sedan över vad du lärt dig och hur du tror att en potentiell arbetsgivare skulle värdera all den tid du lagt ner och den kunskap du inhämtat genom årens lopp. Är du och din kunskap värdefull på arbetsmarknaden?

Nu handlar naturligtvis inte skolgången enbart om att skaffa sig ett värde på arbetsmarknaden utan den bidrar även till studentens personliga utveckling. De studerande tillförsäkras sig nya sätt att betrakta världen och samhället på. Dessa "biverkningar" ser åtminstone vi som viktiga delar i bildningsprocessen. Om vi nu istället tillåter oss att vända på steken och fråga en potentiell arbetsgivare hur de ser på saken, spelar förmodligen inte kunskaperna från grundskolan och gymnasiet någon större roll. Har du läst på universitet/högskola är det snarare denna

---

<sup>1</sup> Peter Tillbergs målning *"Blir du lönsam lille vän"* (1971-72) återfinns på Stockholms Moderna museum. (Använd med tillstånd av bildbyrån, Moderna museet)

utbildning som ligger i arbetsgivarens intresse. Universiteten och högskolorna utgör alltså den institution som ansvarar för det som kallas "den högre utbildningen"<sup>2</sup>. Utifrån vårt perspektiv är den högre utbildningens syften flera. Några exempel skulle kunna vara att; försörja arbetsgivarna med kvalificerad arbetskraft; ta ett samhälligt utbildningsansvar på en högre nivå och tillgodose studenters önskemål om utbildning och utveckling. Högskolorna lyder dessutom under högskolelagen, vilken bland annat säger att:

*"Den grundläggande högskoleutbildningen skall ge studenterna förmåga att göra självständiga och kritiska bedömningar, förmåga att självständigt urskilja, formulera och lösa problem, samt beredskap att möta förändringar i arbetslivet."*  
(Högskolelagen § 9 kap.1)

Vi släpper för stunden vårt generella resonemang kring högskolorna och fokuserar istället på den utbildning som vi själva har valt, nämligen den företagsekonomiska. Ekonomisk utbildning kring företag och företagande fanns tidigt inom bland annat nationalekonomi, på lantbruksskolor och på tekniska högskolor. Vissa av de ämnesområden som fanns fick ökad tyngd när handelshögskolor startades i Stockholm 1909 och i Göteborg 1923. Själva ämnesnamnet företagsekonomi tillkom dock något senare. Några av de ursprungliga delarna av ämnet finns kvar än idag, men det finns även nya inslag. Dessa historiska data utgår från en rapport av Högskoleverket (2002) vilken främst var en utvärdering av utbildning i företagsekonomi vid svenska universitet och högskolor. I Högskoleverkets rapport identifierades fyra kärnämnen som ämnet företagsekonomi var uppbyggt kring. Dessa var redovisning, ekonomistyrning, marknadsföring och organisation, men runt denna kärna fanns också flertalet variationer med olika ämnesbeteckningar. Rapporten fastslog att företagsekonomi var populärt bland dem som valde att läsa på eftergymnasial nivå vilket innebar att det år 2000 fanns hela 32 000 registrerade företagsekonomistudenter. Likaså hade en kraftig expansion av antalet studerande skett under de senaste 20 åren. Expansionen medförde att företagsekonomi kom att bli ett av landets största ämnen i fråga om antalet studerande vid grundutbildningen. Högskoleverket såg i sin utredning att detta faktum var något i grunden positivt då ämnet erbjuder en utbildning som lockar studenter och som gav dem möjlighet att på olika sätt gå in i det stundande arbetslivet. De tyckte också att utvecklingen mot nya ämnesområden var bra då de bedömde att detta gav ämnet en ökad bredd och inslag av tvärvetenskaplighet. Samtidigt insåg de dock att den snabba ämnesutvecklingen skapade problem när det gällde att tillgodose kraven på ämnesdjup. Rapporten beskrev vidare att skolorna såg mångfalden av utbildningsprogram, där företagsekonomi var huvudämne, som en "fjäder i hatten". Det föreföll dessutom

---

<sup>2</sup> Med utbildning avses här "formell" utbildning som är förankrad genom läroplaner och andra politiska beslut, den är också finansierad med statliga medel. Med "högre" utbildning avses utbildning på universitet och högskolenivå. (Ellström, 1992)

vara på så vis att programmen ofta var flexibla till sin karaktär, och kurser kunde med enkelhet läggas in och tas ut ur programmen. Vissa av delkurserna var dock mer stabila till sin karaktär och överlevde under längre perioder.

Bedömningsgruppen som skrev rapporten gav slutligen ett antal rekommendationer till universiteten och högskolorna. Vi såg dessa som något tvetydiga, men huvuddragen tål dock att nämnas. Först och främst rekommenderade de att expansionen och breddningen av ämnet skulle minskas till förmån för konsolidering och fokusering. En sådan fokusering fick emellertid inte innebära några hinder för utveckling av nya områden.

*"Konsolidering och fokusering får på intet sätt leda till ett stillestånd för ämnet företagsekonomi, utan snarare en möjlighet till fortsatt dynamisk utveckling."*  
(Högskoleverket, 2002)

Vidare ansåg de att balansen mellan ämnets huvudinriktningar och nya områden behövde diskuteras mer ingående liksom relationen mellan ämnets forskningsinriktningar och innehållet i grundutbildningen. När det sedan gällde kursutbudet på A- och B-nivå, föreföll det på flera håll vara något yvigt. De föreslog således en viss konsolidering och fokusering på kärnområden som skulle kunna hålla långsiktigt. Oavsett vilka program som företagsekonomikurser ingick i borde de, enligt högskoleverkets bedömargrupps mening, inledande 20 poängen (A-nivån) och kanske även kursutbudet upp till och med 40 poäng (B-nivån) vara lika för alla studenter. Bedömargruppen ansåg dock inte att alla institutioner skulle välja samma kärna, utan det borde vara en kollegial fråga vid den enskilda institutionen.

Nog om Högskoleverkets rapport, hur ser då utbildningsförloppet ut före en student som kommit till det stadium som vi nu befinner oss i, nämligen uppsatsskrivande i fördjupningsinriktningen organisation? Framför allt har en mängd val gjorts genom åren. Vi valde först och främst det ekonomiska spåret, ett val som var allt annat än självklart. Möjligen spelade slumpen en stor betydelse från första början. Hur som helst gjordes detta val, men snart dök nya situationer upp där vi tvingades välja den ena vägen framför den andra. Redan när den första ansökningshandlingarna skickades till högskolor och universitet var vi tvungna att bestämma vilken ort som vi ville studera på. Detta val var kanske inte det svåraste, men det vållade ändå en del bekymmer då det var olika svårt att komma in vid de olika lärosätena. Generellt kan om detta sägas att det var svårare att komma in på exempelvis ekonomiprogrammet vid Handelshögskolan i Stockholm än vid motsvarande program på Gotlands högskola<sup>3</sup> (Högskoleverket, 2004). Som ni säkert känner till var dock inte detta det enda val som skulle göras. Vi vändades också kring dilemmat om

---

<sup>3</sup> Dessa uppgifter baserar vi på uppgiften kring antal förstahandssökande/plats till ekonomutbildningarna ht.04. Handelshögskolan i Stockholm hade 6,5 sökande /plats, högskolan på Gotland hade 0,6 sökande. Andra exempel är Handelshögskolan i Göteborg (4,6) och högskolan i Kalmar (1,8).

huruvida vi skulle läsa ett program eller om det kanske var fristående kurser som skulle passa oss bäst. När väl detta val var gjort dröjde det inte speciellt länge tills vi stod inför nästa, det som handlade om inriktning på studierna. Vi kunde till exempel välja mellan nationalekonomi, juridik eller varför inte företagsekonomi? Vårt val föll på den företagsekonomiska inriktningen och till sist hamnade vi båda på Göteborgs universitet för våra C- och D-studier med inriktningen organisation. Trevligt med alla valmöjligheter kan tyckas, men kommer det ha någon större betydelse? Ja, ur ditt eget perspektiv är det klart att det har betydelse då valen förhoppningsvis görs utifrån vad du tycker verkar mest intressant. För vissa baseras dock förmodligen valen på de olika möjligheterna som endera inriktningen har på arbetsmarknaden, medan någon annan väljer på grund av hur lätt eller svårt det var att komma in där just den personen ville studera? Valen har således betydelse för dig som individ men spelar de egentligen någon annan roll?

### **Tidigare studier**

Ett intressant frågeområde, eller hur, men på vilket sätt hade det studerats tidigare? Detta var vi tvungna att ta reda på redan när arbetet initierades. Den tidigare forskningen kunde ju också göra oss klokare i ämnet, om det nu fanns någon vill säga. Vi gjorde en undersökning via olika databaser och bibliotek. Vissa av sökresultaten fann vi vara intressanta.

Bergström (1998) konstaterade att inriktningen på studierna hade liten betydelse i förhållande till andra mer personliga egenskaper när det gällde vilka som anställdes på det företag där studien genomfördes. Behrenz & Delander (1996) kom bland annat fram till att de egenskaper som spelade störst roll vid den första utgallringen i rekryteringsprocessen var erfarenhet och formell utbildning. Det fanns också vissa skillnader beroende på om det handlade om offentlig eller privat sektor. Den offentliga sektorn lade större betydelse vid utbildningen än den privata. Arvidson & Carlé (1995) kom i sin studie fram till att efter själva anställningen spelade inte utbildningen någon större roll. Utbildningen betraktades också av företagen som en bas för fortsatt lärande. De kom dessutom fram till att ekonomutbildningen var dåligt känd av företagen och att företagen därmed saknade inblick i vad de olika högskoleutbildningarna innefattade. Industriförbundet (1997) konstaterade i en rapport att studenter från universitet och högskolor inte hade tillräcklig kunskap inom industrirelevanta områden och att universiteten/högskolornas förmåga att anpassa och förnya utbildningen var dålig. Nilsson (2004) konstaterade att det som företagen först tittade på i rekryteringsprocessen var erfarenhet och utbildning. Studien berörde dock inte nyutexaminerade specifikt. Dahlgren (2000) kom fram till i sin studie av Astra Zeneca och Compaq, att relevant formell kompetens var en grundläggande förutsättning för anställning. Resultaten på kurserna var dock av ringa betydelse och det var trots allt de personliga egenskaperna som fällde avgörande för vem som anställdes. Företagen tenderade också att se högskoleutbildning som skapande av ett annat sätt att tänka och förhålla sig.

Dahlgren (1999) menade att den inriktning som den sökande har på sina gymnasiestudier var av underordnad betydelse och att även betygen därifrån vägde "lätt".

De flesta studierna var av konstaterande karaktär. De som hade studerat ämnet tidigare stannade alltså när de fastställt att utbildningens inriktning hade endera stor eller liten betydelse vid rekryteringen, inte **varför**. Ingen av studierna var heller specifikt inriktad på att studera företagsekonomisk utbildning.

### **Fokus & utgångspunkter**

Vi identifierade tre olika parter som kunde ha intresse för frågor om utbildningens betydelse. Den första intressenten var den enskilda studenten som skall välja fördjupningsinriktning och som har ett antal faktorer att ta hänsyn till vid valet. Den andra utgjordes av arbetsgivarna vars intresse främst borde ligga i möjligheten att anställa personal med önskvärda kvalifikationer. Till sist såg vi också att skolan kunde ha ett intresse, det vill säga de som bedriver utbildningsverksamhet vilken måste ta hänsyn till krav både från studenterna och från arbetsgivarna. De måste erbjuda attraktiva utbildningar men även se till att studenternas kunskap kan "matchas" med efterfrågan på arbetsmarknaden. Utifrån dessa intressenter valde vi att undersöka det hela ur arbetsgivarnas perspektiv. Syftet med denna uppsats har alltså varit att:

**Ur en potentiell arbetsgivares perspektiv undersöka betydelsen av den formella utbildningen. Det primära målet var att studera arbetsgivarnas syn på den företagsekonomiska utbildningen och dess olika fördjupningsinriktningar.**

Varför kom då denna uppsats att se dagens ljus? Svaret på frågan äger flera olika bottenar. Huvudmotivet var dock vårt gemensamma intresse för ämnesområdet som bland annat innefattade rekrytering och kunskapsvärdering. Vidare låg de företagsekonomiska utbildningarna oss varmast om hjärtat varför vi valde just detta område på andra utbildningars bekostnad. Det valda kunskapsområdet inbjöd till ett arbetssätt präglad av sökande. Detta såg vi som ett naturligt steg, då vi från början inte hade någon direkt kunskap i ämnet och framför allt ledde inte den inledande litteratursökningen till att vi blev så mycket klokare.

Vi slog våra lagom kloka (?) huvuden ihop, för att hitta ett sätt att skaffa oss en bild av hur företagen resonerade. Skulle kanske Gadden kunna vara en lämplig plats för en pilotstudie? Gadden är Handelshögskolan i Göteborgs arbetsmarknadsdag. Varför inte ta tillfället i akt då många presumtiva arbetsgivare fanns samlade på en och samma plats? Detta gav oss möjligheten att snabbt skaffa en överblick av hur företagen resonerade kring den formella utbildningens betydelse. Vårt motiv för att gå dit var således att göra en första sondering. Förhoppningen var också att nya frågor skulle dyka upp vilka kunde leda vår studie framåt.



Som bekant består inte den upptäcktsresandes väg enbart av "jungfrulig mark", utan visst igenkännande förekommer oftast. Vi gick från ett mer eller mindre obetydligt vetande via nya insikter till en mer utvecklad kunskap. Avstamp togs i verkligheten och därmed präglades studien av ett induktivt angreppssätt. Induktivt i den bemärkelse att vi med en stor portion okunnighet i ämnet valde att besöka Gadden. Detta för att skaffa oss en övergripande uppfattning om hur företagen såg på den företagsekonomiska utbildningen och utifrån detta kunna utveckla nya frågor att undersöka vidare. Orsaken var att vi tyckte ämnets karaktär inbjöd till ett sådant förhållningssätt och på samma vis kunde det finnas en poäng i att inte vara allt för färgade av ett redan utvecklat teoretiskt resonemang när studien inleddes. Vi hade därmed inte en teoretisk grund att bygga upp en modell att arbeta vidare med, utan uppgiften blev teorigenererande snarare än teoriverifierande. När så är fallet rekommenderar Czarniawska-Joerges (1988) en induktiv metod. Hon menar att hypoteserna växer fram mot slutet av studien snarare än inledningsvis och därför utvecklas arbetets struktur och frågor allt eftersom studien fortskrider. Samtidigt var vi medvetna om att arbetssättet inte var helt avhängt våra tidigare erfarenheter och kunskaper, främst då våra kunskaper inom ämnesområdet organisation.

Vi ser i likhet med Patel & Davidson (2003) induktion och deduktion som ytterligheterna på en skala där vår studie i detta skede bedrivits någonstans mittemellan dessa ytterligheter, i vårt fall med en tydlig dragning åt det induktiva. Det handlade dock inte om att vi helt förutsättningslöst<sup>4</sup> gjorde studien utan avsikten var att först genom pilotstudien orientera oss i ämnet. Vårt arbetssätt och vår syn på forskning ligger långt bort ifrån det som Alvesson & Sköldberg (1994) beskriver som den traditionella uppfattningen om forskningens uppgift. Målet har traditionellt varit att skapa en "objektiv och sann kunskap". Enligt oss; objektiv i den bemärkelse att forskaren frigjort sig från allt vad subjektiv påverkan heter; sann i den bemärkelse att det genom empiriska studier är möjligt att återge en helt korrekt bild av hur verkligheten ser ut.<sup>5</sup> Trollestad (1998) skiljer mellan en objektivistisk och subjektivistisk uppfattning inom vetenskapen. Där en subjektivistisk inriktning anser att den sociala världen är omöjlig att förklara med en allmängiltig teori. Han menar att det är en vanlig uppfattning att objektivitet är en förutsättning för vetenskap och därmed skiljer vetenskap från icke vetenskap. Enligt vårt sätt att se på detta är det inte möjligt eller ens eftersträvansvärt att söka efter den typen av kunskap. Vår avsikt var inte heller att skapa generella och allmängiltiga resultat som direkt kunde appliceras på andra fenomen och företeelser än det vi studerat. Hur hänger då detta samman med vår syn på hur verkligheten ser ut och synen på kunskap? Denna fråga kan tyckas kryptisk, abstrakt och rent av konstig vid en första anblick, men som vi

---

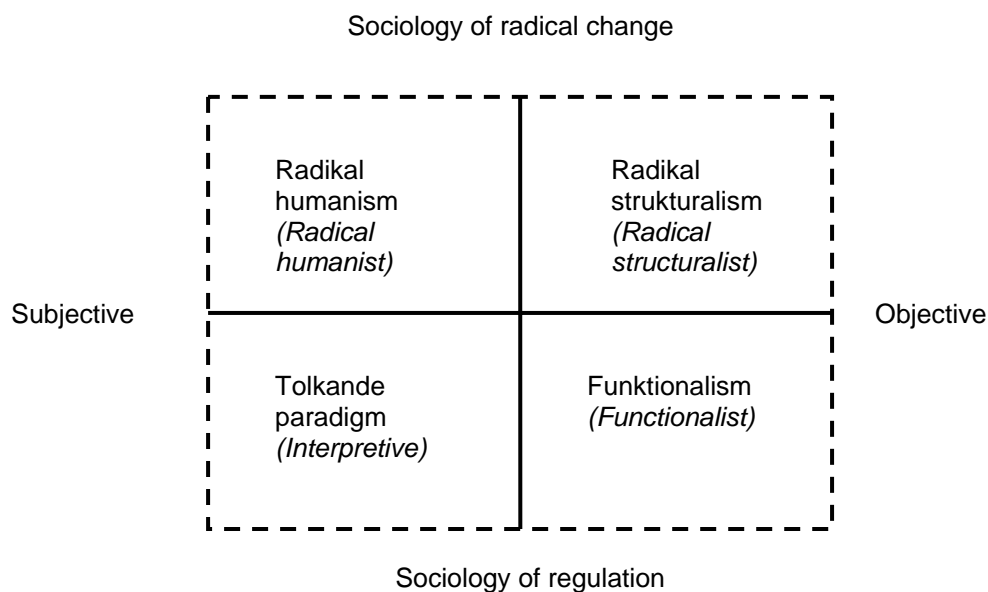
<sup>4</sup> Trollestad (1998, s.26) menar att: "Förutsättningslöshet är ett annat objektivitetskrav som ibland ställs på forskning. Om förutsättningslöshet betyder avsaknad av förutsättningar över huvudtaget så blir detta krav lika omöjligt och ointressant som kravet på värderingsfrihet."

<sup>5</sup> Observera att Alvesson & Sköldberg inte själva sällar sig till den skara som sysslar denna typ av forskning, utan de beskriver det snarare som en allmän uppfattning.

ser det handlar detta om vilka ställningstaganden vi som forskare gör och hur vi förhåller sig till kunskapsbegreppet. Begreppet *ontologi* blir härmed centralt. Ontologiska ställningstaganden behandlar enligt Patel & Davidson (2003) frågor om hur man som forskare förhåller sig till och förstår universums, människans och samhällets sanna natur och ursprung. De menar att man kan urskilja två motpoler, nämligen *realism* och *idealism*. Där en realistisk inställning till världen innebär att världen existerar oberoende av vår uppfattning om den och att det därmed skulle vara möjligt att skaffa sig en objektiv och sann kunskap om den. I och med det blir forskarens uppgift att försöka eliminera subjektiviteten. Ontologisk idealism kan ses som motsatsen till detta och innebär att det är omöjligt att få någon sann eller objektiv kunskap om det vi studerar därför att världen är socialt konstruerad och därmed en produkt av subjektiva uppfattningar.

Hur kopplades då detta till vår studie och andra studier av organisationer? Debatten om kunskapsbegreppet har enligt Jackson & Carter (2002) varit särskilt inflytelserik inom området för kunskap om organisationer och organisationsbeteende. Detta eftersom tanken på världen, och vår kunskap om den, är en social konstruktion. Därför omkullkastats antagandet om att organisationer och organisationsbeteende är något enkelt och förutsägbart. För att istället fokusera studierna kring organisationer som komplexa fenomen.

Burell & Morgan (1979) har kategoriserat olika synsätt inom organisationsforskningen i en modell. Modellen innehåller två dimensioner och fyra paradig. Dels beskriver den hur världen är konstruerad och dels vad som är forskningens uppgift. Hur världen är konstruerad hänger ihop med huruvida världen är en objektiv företeelse, vilken vi därmed kan få en sann kunskap om, eller om världen är en social konstruktion baserad på individuella innebörder och erfarenheter. Gällande vad som är forskningens uppgift handlar den ena polen om att försöka beskriva världen som den är och möjligen föreslå vissa ändringar som kan göra den bättre. Den andra sidan har för avsikt att försöka avgöra hur världen borde fungera och utifrån detta genomföra förbättringar.



Figur 1: Modell över olika kunskapsparadigm<sup>6</sup> (Burrell & Morgan, 1979, s.22, egen bearb.)

Vi tycker modellen i mångt och mycket "talar" för sig själv, men de olika paradigmen bör kanske ändå, för läsarens skull, kort beskrivas. De flesta konventionella organisationsteorier hamnar enligt Jackson & Carter (2002) under det *funktionalistiska* paradigmet. Där organisationen ses som ett verktyg för ekonomisk aktivitet. Forskaren utgår från ett ledningsperspektiv och fokuserar på begrepp som stabilitet, jämvikt och kontroll. Enligt Burrell & Morgan (1979) intar anhängare till det funktionalistiska paradigmet en hållning till sociologiska processer som kan beskrivas som *realism*, *positivism* och *determinism*. Man tenderar också att försöka förklara sociala processer utifrån ett rationellt perspektiv. Organisationsteoretiker inom det *radikala* strukturalistiska paradigmet ser på samma sätt som funktionalisterna organisationen som ett verktyg, men fokuserar mer på maktstrukturer. Det går inte att förstå organisationen om man inte sätter den i ett socialt sammanhang.

*"Radical structuralism is committed to radical change, emancipation, and potentiality, in an analysis which emphasises structural conflict, modes of domination, contradiction and deprivation."* (Burrell & Morgan, 1979, s.34)

Inom det *tolkande* paradigmet sysslar man med reglering men försöker också förstå världen som en social konstruktion, man inriktar sig på frågor om interaktion och konstruktion av innebörd och begripliggörande.

*"The interpretive paradigm is informed by an concern to understand the world as it is, to understand the fundamental nature of the social world at the level of subjective experience."* (Burrell & Morgan, 1979, s.28)

<sup>6</sup> Den svenska översättningen av modellens paradigmer är hämtad från Jackson & Carter (2002)

Ur ett *radikalt* humanistiskt perspektiv är organisationer socialt konstruerade men vi behandlar dem som verkliga och oberoende fenomen, men organisationen är ett verktyg för makt och dominans. Vilket innebär att den mänskliga medvetenheten är en konstruktion av ideologiska superstrukturer. Individen socialiseras in i samhället och övertar värderingar vilket också innebär att de ser samhället som omänskligt (anti-human)<sup>7</sup>. Det handlar om att individen måste lossa dessa band som samhället skapat för att kunna uppnå en bättre utveckling.

Som vi ser det, är det ovan beskrivna viktigt för att du som läsare skall få en förståelse kring hur vi har resonerat kring denna uppsats och vilka grundantaganden som vi gör om världen och hur man kan få kunskap om den. Vi har inte i och med presentationen av Burell & Morgans modell avsikten att låsa oss inne i ett av de paradigmen som de presenterar. Trots det kan vi utifrån de antaganden som vi gjort tidigare, konstatera att det blir en ganska tydlig dragning åt det nedre vänstra hörnet. Du som läser detta i förhoppningen att vi skall leverera en objektiv sanning om hur de studerade företagen ser på de olika fördjupningsinriktningarna inom ämnet företagsekonomi kan med andra ord sluta läsa nu. Vad vi kommer att presentera är således en synnerligen subjektiv, irrationell<sup>8</sup> och möjligen även godtycklig bild av företagens uppfattningar.

---

<sup>7</sup> Morgan beskriver detta i boken *Organisationsmetaforer* (1999) som det psykiska fängelset.

<sup>8</sup> Med irrationell menar vi här ur ett traditionellt funktionalistiskt perspektiv. Det irrationella kan annars vara högst rationellt ur den enskildes perspektiv.

## KAPITEL 2

# Gadden- Handelshögskolans arbetsmarknadsdagar

Multi sunt vocati, pauci vero electi  
*Många äro kallade men få äro utvalda*

### **Två katter bland hermelinerna**

17/11-04. Våra förväntningar var högt uppskruvade. Vi skulle göra vårt första besök på en högskolas arbetsmarknadsdagar. Våra förutfattade meningar var många och vi trodde till exempel att vi skulle vara mal placé då vi inte bar kostym. Skulle vi vara som två katter bland hermelinerna? Vårt motiv, för att besöka detta arrangemang, var som sagt att göra en pilotstudie, men inte heller detta bidrog till att nämnvärt trygga våra känslor. Klockan 09.30 ljud startskottet genom att representanter från studentkåren paraderade ner för trappan i Handelshögskolans entré. Allt detta under ståtligt ackompanjemang av en trumslagarpojke. Några minuter senare höll skolans rektor Rolf Wolf tal, och sade bland annat följande:

*"Målsättningen är att skapa två internationellt konkurrenskraftiga handelshögskolor i Sverige, där Göteborg har den ena [...] Jag uppmanar er studenter att utnyttja tillfället som Gadden innebär."*

Rektor Wolf lämnade sedermera över stafettpippen till Handelshögskolans gästprofessor, den tillika före detta VD: n för Telia, Marianne Nivert. Hon anknöt till årets tema, "att våga", när hon sade:

*"Skryt med det ni kan, det är vi inte vana vid här i Sverige. [...] Våga framhålla era personligheter det är era personligheter som särskiljer er. [...] Kära studenter och företag, hela livet är fullt av möjligheter för den som vågar."*



Bild 2: Invigningen av Gadden 2004 (foto Marie Sandberg)

För att du som läsare skall ha lättare att följa vårt resonemang genom detta kapitel, vill vi först börja med att ge en kort presentation av Gadden som institutionellt fenomen. Det vi pratar om är nämligen nordens största arbetsmarknadsdagar för ekonomer, jurister och systemvetare. Under två dagar (i år, 2004, ägde de rum den 17-18 november) besöker företag mässan för att möta studenter på deras egen hemmaplan. Daniel Salomonsson, han som var årets projektledare för Gadden, såg mässan som ett spännande forum där studenter och företag kunde mötas. Han uppmanade vidare, likt Marianne Nivert, studenterna till att ta chansen och lita på sin kompetens och på sig själva. Det handlade som sagt om att våga. Salomonssons resonemang utvecklades av rektor Wolff i den katalog som Gadden givit ut. Han sade där att:

*"[...] forskning och utbildning i samarbete med samhälle och näringsliv är Handelshögskolans profil och denna profil skall ge studenter aktuell och relevant kunskap" (Gadden-katalogen, 2004).*

Dagarna före mässan utformade vi ett mycket informellt formulär (bilaga 1). Frågorna kretsade kring att vi ville få företagets representanter i montrarna att rekommendera oss endera den ena eller andra fördjupningsinriktningen. Vi ställde även frågor om vilka förväntningar som de hade på nyutexaminerade företagsekonomers kunskaper. Kort och gott ville vi få reda på hur arbetsgivarna såg på frågan: *Spelar fördjupningsinriktningen någon roll, och i så fall på vilket sätt?* Vissa företagsspecifika noteringar hade också gjorts så att vi var mer förberedda till varje enskild kontakt. Förutom besöken i företagets montrar, besökte vi också några av de företagspresentationer som Gadden erbjöd. Vissa av dessa skulle, enligt katalogen, komma att beröra de områden som vi intresserat oss för. Vi insåg snart att alla företag inte skulle kunna besökas. Främst berodde detta på den begränsade tiden som stod till vårt förfogande, men vi såg heller inte någon större vinning med att

"mängda" besök. Istället lades fokus på att göra de besök som vi faktiskt gjorde på ett proffsigt sätt och med en pigg hjärna. Ett antal företag sållades bort enbart på grund av vår begränsade tid. Andra försvann från vårt urval genom att de inte kunde förväntas anställa mer än en sorts ekonomer till exempel advokatbyråer vilka vi antog främst sökte jurister. Totalt besöktes nio organisationer, och tre företagspresentationer. De företag som besöktes var verksamma inom ett vitt spann av branscher. Till exempel besöktes managementbyråer, företag inom dagligvaruhandeln, bolag inom offentlig förvaltning, revisions- och konsultations bolag, banker och större industriföretag. Med hänsyn till organisationernas integritet har vi valt att inte benämna dem med deras namn, detsamma gäller för representanterna i montrarna.

Vår avsikt under besöken i företagens montrar, var att hålla informella samtal med representanterna då vi i detta skede ville undvika en traditionell intervju-situation. Vi planerade att ganska förutsättningslöst prata med representanterna om deras organisations syn på betydelsen av inriktningen för en företagsekonomisk fördjupningsstudier. Följaktligen började vi varje kontakt med att presentera oss med namn, och därefter fortsatte det hela som ett vanligt samtal men där vi hela tiden höll oss till vårt primära sonderingssyfte. Vi avsåg aldrig att "bedra" representanterna, men vi hade på förhand bestämt att inte börja samtalen med att tala om varför vi ställde våra frågor. Bestämt var dock att vi självklart skulle berätta om vårt motiv om den frågan ställdes. Senare skulle det visa sig att detta inte kom att utgöra något större problem. Vårt tillvägagångssätt innebar dock vissa bekymmer med dokumentationen då vi inte ville föra anteckningar under samtalens gång. Vi löste det genom att direkt efter varje besök dra oss undan från hetsen framför montrarna och där anteckna vad som framkommit under samtalen. I detta sammanhang underlättade det mycket att vi agerade tillsammans. På så vis minimerade vi också risken för felaktigheter då det hela tiden var fyra lyssnande öron istället för två.

### **Vad kom vi fram till?**

Efter de två intensiva dagarna på Gadden, satte vi oss ned för att reda ut vårt ganska omfattande material bestående av anteckningar, broschyrer och intryck. Den första sammanställningen gjorde vi företagsvis, men när den var gjord såg vi ett antal tendenser som vi kunde spinna vidare på. Således gjorde vi en ny kategorisering utifrån dessa tendenser. Den beskrivning vi nedan gör av materialet är inte bara baserad på vad de olika representanterna sade utan vi försöker dessutom belysa den känsla vi fick under samtalen. Vi kommer frekvent att använda oss av citat då vi ser dessa som representativa för vårt material. Vi påpekar dock att dessa citat inte är "citat" i den bemärkelse att de är en direkt avskrift av vad företagets representanter sade. De är snarare ett försök till en så korrekt återgivning som möjligt. Inga anteckningar fördes ju som bekant under samtalens gång.



Bild 3: Vimmel på Gadden 2004 (foto. Marie Sandberg)

Utifrån materialet som vi samlade in under Gadden lyckades vi identifiera tre företeelser av vilka två var så intressanta att de kom att utgöra grunden för vår djupare analys. De två var:

- Vilken fördjupningsinriktning som en företagsekonomistuderande valde, verkade spela mindre roll.
- Representanterna hade relativt låg kunskapsnivå om den företagsekonomiska utbildningen och dess fördjupningsinriktningar.

Den tredje av de intressanta företeelserna handlade om det bristande intresse som organisationerna visade för vilka vi var. Detta återkommer vi till i slutet av kapitlet.

#### **Valet av fördjupningsinriktning verkade spela mindre roll!**

Vi fick uppfattningen att representanterna inte hade några större förväntningar på studenternas specifika kunskap. Utbildningen verkade snarare fungera som "ett körkort" och examen blev således ett bevis på att personen kunde ta till sig kunskap på ett effektivt sätt. Detta verkade leda till att betygen gavs en central roll i företagets rekryteringsprocess då man ofta gjorde ett första urval baserat på vilka betyg studenterna hade. En representant sade att:

*"Bara de akademiska kraven är uppfyllda är det de personliga egenskaperna som spelar roll, inte detaljer i utbildningen"*

Samtidigt menade han att det går att skaffa sig delar av den formellt nödvändiga kompetensen när man väl börjat på företaget, till exempel genom kvällskurser. Det var många representanter som menade att där de arbetade fanns personer med olika bakgrund och utbildning. På detta tema sades bland annat följande av en



representant som arbetade på en organisationsutvecklingsenhet inom offentlig förvaltning:

*"Jag jobbar ihop med folk med olika bakgrund, det är bra men det kan vara svårt när man inte talar samma språk"*

Han syftade här på att han bland annat arbetade tillsammans med personer med sjuksköterskebakgrund. En annan representant i en annan monter uttryckte sig så här:

*"Allt är beroende av vilken tjänst ni söker, men det spelar ingen större roll, min chef är arkeolog"*

Att det på de olika företagen fanns personal med varierande utbildning trots att de arbetade med ungefär samma uppgifter tyckte vi talade för att den formella utbildningen därmed fick underordnad betydelse i företagen. Vidare hävdade de flesta företagen att de också hade en omfattande internutbildning. Vi fick känslan av att de tyckte att man lärde sig mer specifik kunskap rörande arbetsuppgifterna på dessa internutbildningar än vad som lärs ut på den högre utbildningen och därmed spelade den formella utbildningens inriktning mindre roll. Detta bekräftades av att flera företag verkade se den nyanställda som en formbar planta.

Även ett antal fackliga organisationer förärades med ett besök. Detta med en förhoppning om att de skulle kunna rekommendera oss vilken fördjupningsinriktning som var den mest lämpliga att välja, med avseende på situationen på arbetsmarknaden. Ingen speciell rekommendation erhöles utan vi fick istället detta till svar: *"Det är inte vår grej, vi håller oss så opartiska som möjligt"*. Vi rekommenderades dock att söka statistik i ämnet.

Hur kom detta sig? Berodde det på att företagen inte ville lära sig mer om verkan av olika utbildningars inriktning? Eller berodde det kanske på den svåra tidsekvationen om att hålla sig uppdaterad kring vad alla olika inriktningar handlar om. Ett tredje alternativ skulle kunna vara att den specifika fördjupningsinriktningen helt enkelt inte ansågs ha så stor betydelse på grund av att utbildningen eventuellt sågs som en färskvara. Det verkade dessutom vara så att de personliga egenskaperna vägde mycket tungt. De fällde inte bara avgörandet utan de hade mycket stor betydelse redan från början. Helt enkelt, saknades den sociala förmågan så tog det stopp, framförallt när rekryteringen nästan uteslutande verkade bedrivas genom personliga intervjuer. Att den sociala delen gavs så stor betydelse var inte direkt någon häpnadsväckande forskningsupptäckt men detta faktum tål ändå att tas upp.

### **Låg kunskapsnivå om företagsekonomiska fördjupningsinriktningar:**

Det verkade finnas en bristande kunskap om vilka fördjupningsinriktningar som fanns inom företagsekonomi och vad de innehöll. När vi frågade en representant om vilka inriktningar som han rekommenderade? Fick vi till svar:

*"Vilka inriktningar finns det?"*

Detta uttalande kan tolkas på flera olika sätt. Dels att representanten hade dålig kunskap om vilka fördjupningsinriktningar som fanns trots att han själv var relativt nyutexaminerad ekonom. Dels upplevde vi att han hade ett prestigelöst förhållande till denna okunskap. En annan företagsrepresentant som själv läst P-programmet (programmet för personal och arbetslivsfrågor) uttryckte sin syn på följande vis:

*"Om jag får välja mellan att anställa en P-student eller en organisationsstudent, skulle jag välja en ekonom, för att de har större koll på det företagsekonomiska"*

Vår känsla efter besöket i företagets monter var att de jämställde en företagsekonomisk utbildning med goda kunskaper om finansiell styrning. Därmed blev uttalandet snarare ett uttryck för okunskap om vad utbildningen handlar om, än något annat. Vi började nu se tendenser till ett samband mellan att företagets representanter sade att utbildningens inriktning inte hade så stor betydelse och att deras kunskap på området inte var speciellt stor. Detta samband var intressant, men vi kunde inte i detta tidiga läge komma med en förklaring till vår uppfattning. Den låga kunskapsnivån skulle rent av kunna bero på att utbildningens fördjupningsinriktning ansågs ha liten betydelse. Vi undrade trots allt om verkligheten hade sett annorlunda ut om företagets representanter hade haft större kunskap om utbildningarna?

### **Det bristande intresset**

Utöver de två företeelserna som vi beskrivit ovan upplevde vi att det i ganska stor utsträckning saknades ett intresse hos företagen för vilka vi var. Så gott som ingen av representanterna frågade oss vad vi läste och vilken bakgrund vi hade. Vi fick känslan av att vi var oviktiga i sammanhanget vilket kändes lite märkligt då våra förväntningar var andra. Var möjligen inte företagen där för att sondera marknaden för arbetskraft? Det handlade ju trots allt om arbetsmarknadsdagar. De flesta företagsrepresentanterna pratade mest om sig själva och om företagen de representerade. Vi funderade på om de såg sig själva som försäljare för en leverantör, eller som en kund, på jakt efter nutida eller framtida arbetskraft? Vid ett av våra besök började en representant diskutera med sin kollega direkt efter att vi lämnat montern. Vi hörde följande:

*"Varför ställde de så många konstiga frågor?"*

Detta är ganska talande för att de inte var vana att studenterna ställde frågor likt de vi ställde. Reaktionen talar också för att representanten inte hade behövt svara på

frågor utan mest presenterat företaget. Om de upplevde det som konstigt att vi ställde frågor borde de kanske ha yppat denna fundering till oss. Så klart hade vi då gladeligen berättat varför vi intresserat oss för det som vi ställde frågor kring. Det fanns givetvis några undantag vilka kan vara värda att nämna. En representant frågade vilken fördjupningsinriktning vi hade valt, detta gjordes dock först efter att vi diskuterat vad han själv hade för inriktning på sin utbildning. Han hade själv fördjupat sig inom organisation, vilket också ledde till att han visade lite mer intresse för vår utbildning än vad de andra representanterna gjorde. En annan representant frågade med en skämtsam ton:

*"Vill ni jobba hos oss"*

Detta uttalande var kanske ett sätt att lätta upp stämningen men ändå ett prov på visst intresse. Om vi representerade gruppen för potentiella arbetstagare i framtiden, kunde vi konstatera att de flesta av representanterna agerade något tveksamt. En följdfråga som skapades var vilket/vilka motiv de hade för att över huvud taget delta på handelshögskolans arbetsmarknadsdagar, om det inte var för att sondera terrängen för framtida arbetskraft?

### **Hur vi gick vidare?**

Resultaten från Gadden var så pass intressanta att vi valde att gå vidare med detta projekt. Pilotstudien hade därmed fyllt sitt syfte. Generellt verkade alltså valet av fördjupningsinriktning på utbildningen inte spela någon större roll, representanterna såg utbildningen som ett körkort för att man senare skulle kunna tillgodogöra sig den omfattande interna utbildningen som vissa av företagen verkade bedriva. Representanterna för företagen uppvisade också en okunskap om vad företagsekonomisk utbildning innebar och vilka fördjupningsinriktningar som fanns. De såg också nämnda utbildning som en homogen sådan utan tydliga skillnader mellan de olika fördjupningarna. På samma sätt upplevde vi att företagsrepresentanterna utgjorde en homogen massa och lite krasst skulle man kunna tänka sig att de lika gärna kunde ha bytt montrar med varandra utan att det märkts någon större skillnad. De svarade på frågor men det främst inriktade de sig på att prata om sina egna organisationer.

Det som kom ut av vårt besök på Gadden var dels ett antal spännande insikter men framför allt frågor kring denna, för oss, nya förståelse. Samtliga av dessa frågor var inte helt nya till sin karaktär utan flera utgjordes av vidareutvecklingar utifrån våra tidigare grundfunderingar. Vi ville alltså åstadkomma en djupare förståelse i ämnet. För att kunna göra detta blev vi så åter tvungna att vända oss till de företag och organisationer som vi stiftat en första bekantskap med på Gadden. Vi kom således att skicka elektroniska brev till de organisationer som vi talat med. I vissa fall skickades dessa direkt till de personer som vi varit i kontakt med, i andra fall till mer allmänna adresser för vidarebefordring till berörd enhet. Vårt mål var att komma i kontakt

med personer/avdelningar som hanterade organisationernas rekryteringsarbete, i tron om att dessa skulle leverera bra svar på våra frågor. Orsaken till denna tro var att vi förväntade oss att de som ansvarade för rekryteringsfrågor skulle vara bra representanter för organisationernas syn på den företagsekonomiska utbildningen. Vårt tillvägagångssätt föll ganska väl ut och vi kom omgående i kontakt med flera av företagen. Ambitionen var nu att få till personliga möten med representanter från organisationernas personalstrategiska enheter. Tre intervjuer bokades in och i samtliga fall ville de framtida respondenterna ha någon form av underlag för vad intervjun skulle handla om. Självfallet fick de ta del av vissa övergripande delar ur vårt material, men vi behöll detaljerna för oss själva. Detta i tron om att respondenternas svar skulle bli konstruerade om de fick möjlighet till allt för god förberedelse. Vår önskan var att få spontana svar vilka i sin tur skulle öka undersökningens tillförlitlighet.

## KAPITEL 3

# Intervjuer

Longum iter est per praecepta, breve et efficax per exempla.  
*Vägen görs lång genom regler, kort och effektiv genom exempel*

### Vidareutveckling av våra utgångspunkter

På dagen en månad före julafton kom vi fram till att vårt arbetssätt kunde beskrivas i form av en julgran. Vi satt nämligen och resonerade kring hur vi egentligen hade arbetat och efter lite skissande framträdde något som hade klara julgranstendenser.



Bild 4: Julgranen.

Vanligen använder man en tratt för att bildligt skildra forskningsprocessen. Detta i syfte att beskriva den öppna och ostrukturerade känslan som man ofta har i början, och hur denna utvecklas och blir smalare, det vill säga mer precis, i botten. Det

gjorde även vi men det blev flera trattar staplade på varandra, på grund av att vi såg flera definierade faser i vår process. Vi vände på stapeln och såg hur "vår" julgran uppenbarade sig. Julgranens första grenpar är bredast och de därpå följande blir smalare och smalare ju längre upp mot toppen man kommer. Detta symboliserar hur vår kunskap utvecklas och att vår forskning stegvis växer, men att vägen inte är spikrakt nedåt som i en tratt utan etappvis uppåt som på en julgran. Näringen får vi underifrån, från marken, men siktet är riktat uppåt. I det här fallet skulle i så fall toppen av julgranen innebära någon form av slutsats, essensen av vår studie, vår stjärna.

Den från början induktiva ingången hade alltså utvecklat kunskapen från liten till större. Den undersökning vi gjorde på Gadden gav en del svar men också en del frågor. Detta tillvägagångssätt liknar det som Alvesson & Sköldberg (1994) benämner abduktion. De beskriver abduktion som en kombination av det induktiva och det deduktiva angreppssättet, men tillför också en ny dimension. Alvesson & Sköldberg menar att abduktion torde vara det som i många fall används i realiteten vid fallbaserade undersökningar. Abduktionen utgår i likhet med induktionen från empiriska data, men avvisar inte heller teoretiska inslag under resans gång, som en inspirationskälla för att hitta nya infallsvinklar vilka kan ge ytterligare förståelse. Under forskningsprocessen sker alltså en alternering mellan empiri och teori. I arbetet med vår studie har vi löpande dragit lärdom av empiriska erfarenheter. Förenklat kan man säga att våra tolkningar kring ett empiriskt fall användes för att tolka nästa fall. Vi tog alltså med oss våra nya erfarenheter från en intervju till genomförandet av nästa.

Våra tre intervjuer varade vardera i drygt en timma och under denna tid ville vi inte styra samtalen allt för mycket. Vi hade utformat en intervjuguide (bilaga 2) men respondenterna fick skapa sina egna berättelser kring våra frågor och så länge samtalen inte "svävade iväg" allt för mycket lät vi det hela fortlöpa. Czarniawska-Joerges (1988) använder "avstrukturerade", för att beskriva denna typ av intervjuer. Vi liknar det vid ett samtal, där fokus ligger på en av deltagarna. I presentationen av vårt material nedan, har vi valt att inte nämna namnen på de organisationer som vi intervjuat. Ingen av dem krävde detta, men vi valde att göra så på grund av att vi ville känna oss fria i vår forskarroll. Det hade funnits en risk att vi annars avstått från att presentera material som kunde ses som negativt ur den enskilda organisationens perspektiv. Vi ville alltså presentera materialet som vi uppfattade det och inte hur de olika organisationerna önskade att vi skulle uppfatta det. För att det presenterade materialet inte skall kunna kopplas till en viss organisation har vi valt att ändra, för studien, obetydliga uppgifter i beskrivningarna<sup>9</sup>. Materialet som presenteras i kapitlet är heller inte heltäckande för vad som framkom vid intervjuerna utan är till för att exemplifiera vissa resonemang.

---

<sup>9</sup> Med obetydliga uppgifter menas här sådant som inte påverkar vår studie. Ett exempel på en sådan ändring skulle kunna vara företagets geografiska placering.

Vid samtliga av våra tre intervjuer kretsade diskussionerna runt tre frågeområden. Dessa skulle hjälpa oss att belysa hur organisationerna såg på området som vår uppsats avsåg undersöka. Nämligen deras syn på den formella utbildningens betydelse. Frågeområdena som vi valt ut behandlade företagets interna utbildning, deras syn på företagsekonistudenters kunskap och vilken kunskap som de hade om olika företagsekonomiska fördjupningsinriktningar.

## INTERVJU 1

### ”Här krämar vi ut så mycket som det går...”

5/12. Vi började återigen känna att det ”kliade lite under pälsen”. Vi träffades på Espresso House klockan 16.00, en timma före intervjuens utsatta tid. Mötet syftade till att ännu en gång gå igenom vår intervjuguide samt gemensamt försätta oss i lämplig mental stämning. En orsak till den kliande pälsen, nervositeten eller ångesten alltså, var förmodligen att ingen av oss hade någon direkt erfarenhet av att utföra djupintervjuer. Hur djupa är förresten sådana? Kaffet inmundigades och vi gick med fokuserade steg mot entrén. Som bakgrund kan också sägas att företaget är börsnoterat och verksamt inom detaljhandeln.

När vi väl kom in i byggnaden var det precis som om all nervositet rann av oss. Lite samma känsla som idrottsutövare ofta beskriver. Nervositet före, men när väl matchen är igång gör fokuseringen att den inte längre märks av. Efter en stunds väntan kom respondenten, företagets rekryteringsansvarige, och mötte upp oss. Vi gick till respondentens kontor en våning upp. Väl där började vi med lite allmänt artighetsprat och efter en liten stund kom vi att inleda vår intervju. Vårt primära mål var att på ett så bra sätt som möjligt behandla våra tre frågeområden. Bandspelaren sattes igång.

Våra första frågor handlade alltså om det som skulle komma att ge oss information om företagets interna utbildning. Främst ville vi veta hur det såg ut för nyanställda personer som just examinerats från universitet eller högskola. På detta, vårt första, intervjuföretag var det på så vis att den internutbildning som erbjöds nyanställda ekonomer fokuserar mycket på att den nyanställda skall lära känna företaget och träffa personer som man kommer att komma i kontakt med under anställningstiden. De kallade detta för introduktion och den handlade mest om saker som inte direkt kunde härledas till tjänsten, utan den syftade mest till att introducera den nyanställde i organisationen. Redan från start försökte de alltså bygga ett nätverk kring den anställde. Successivt byggdes detta sedan ut, men de betonade i detta sammanhang den nyanställdes egna ambition.

Företaget hade enligt vår mening ett begränsat utbud av olika interna utbildningar. Bland det som trots allt erbjöds de nyanställda framhövdes kurser i koncernspråket och kurser i Officepaketet. De betonade det faktum att varje chef sedan ansvarade för att den anställde fick det stöd som just den personen kunde tänkas behöva. I detta sammanhang framhövde de själva komplexiteten i varje anställningssituation. När de rekryterade, var förhoppningen att kravprofilen skulle uppfyllas, för att personen då lättare kunde komma in i arbetet och på så vis minskade behovet av omfattande internutbildning. De hoppades att nyanställd personal ganska omgående skulle kunna bidra till verksamheten.



*"Det är alltså ur lönsamhetssynvinkel. Jag tror att få företag har möjlighet att bygga upp och introducera personer och det faller ju tillbaka på er som nyutexaminerade. Här krämar vi ut så mycket som det går så fort som möjligt. Det är ju det som vi pratat om med höga kravprofiler. Gärna att de kan tillföra lite extra och då har jag finansierat hela processen kan man säga. Då pressar vi introduktionen och då får vi ut optimalt."*

En av de frågor som vi ville få belyst under intervjun med vår respondent, var hur de såg på nyutexaminerades kunskaper och om de var tillräckliga. Inför intervjun hade vi en föreställning om att det främst var sådana företag som erbjöd sina nyanställda en gedigen internutbildning som skulle ha en sådan syn, men härom var vi inte helt säkra. Inledningen av intervjun, den som handlade om just internutbildning gav oss således viss, men inte tillräcklig vägledning. Resonemanget kring hur de generellt såg på företagsekonomisk utbildning såg ut enligt nedan:

*"Utbildningen leder till att man tränas i att analysera, strukturera och sådana 'bieffekter'. Man blir tränad i att läsa och ta reda på saker, problemformulera, lösa saker, hitta nya vägar."*

Under intervjuns gång kom sedan uttryck som; "en biljett för att komma in"; "plattform"; "entrédörr" och "nyckel för att komma in", att användas. Främst under diskussionerna som handlade om deras syn på studenternas kunskap och denna kunskaps roll i företaget

Intervjuns tredje och mest betydande del, berörde deras egen kunskap om den företagsekonomiska utbildningen. Detta kunde betraktas från flera håll. Dels kunde man diskutera hur företagen såg på studenternas kunskaper, men vi ville här fokusera på företagens kunskaper om studenternas utbildningar. Detta i syfte att betrakta den grund som företagen hade för att uttala sig om betydelsen av vilken fördjupningsinriktning, som aspiranten till en vakant anställning, haft på sina studier. Vi ställde frågan om hur de själva såg på sin kunskap i ämnet, och följande svar erhöles:

*"Ja, vi försöker hålla oss uppdaterade och ha kontakt med högskolorna och personer. Jag försöker bevaka olika högskolor, angående vad de försöker nischa in sig på, inte bara universiteten utan även högskolorna som poppar upp överallt."*

De gav intryck om att de försökte hänga med, men helst ligga steget före. Det visade sig att de hade ett nära samarbete med en av högskolorna i regionen. Där de satt med och påverkade utbildningens utformning. När det gällde deras kontakt med andra högskolor, så önskade de att den var bättre. Respondenten sade att de erbjudit sig att komma till andra skolor för att diskutera en fördjupad relation. Vidare framhölls

betydelsen av att komma ytterligare ett steg närmare skolorna, då tanken var att studenterna skulle få så bra möjlighet på arbetsmarknaden som möjligt. Eller som respondenten uttryckte det:

*"Ja, ja, och man måste vara med. Det är ju min uppgift att ligga steget före när det gäller personalförsörjning. Då är det viktigt att veta och se hur det hänger ihop. På en högskola sitter vi med när det gäller utbildningarnas utformning och jag hoppas även att vi skall kunna få en djupare kontakt med Handelshögskolan. Där har vi erbjudit oss att komma ut och se [...] Vi behöver komma ihop med skolorna lite mera. Tanken är ju att människorna skall kunna få jobb, och alla kan inte bli forskare."*

När företaget skulle till att anställa personal utgick de från en kravprofil som utformades via ett samarbete mellan berörd chef och deras personalavdelning. Om det handlade om en extern rekrytering var det ett intensivt arbete med kravprofilen och den därpå följande annonsen. Deras kravprofiler var precis formulerade och när arbetet till sist mynnade ut i en annons, påstod de sig veta precis vad de ville ha. I annonsen beskrevs både själva arbetet och de önskvärda kvalifikationerna mycket noggrant. Trots detta fick de otroligt många ansökningshandlingar till varje utlyst tjänst, över tusen stycken i vissa fall. Här diskuterades om arbetsförmedlingen kunde tänkas ha något inflytande, då de enligt respondenten rekommenderade folk att söka alla tänkbara och otänkbara tjänster. Företaget skulle hellre ha önskat att de sökande var något mer selektiva när de skickade in ansökningar. För att beskriva detta använde respondenten orkestern som metafor. Följande sades: *"Olika val för olika instrument. Det skall höra ihop med den person man är"*

Som vi kan utläsa av detta resonemang, var det den väl utformade kravprofilen som låg till grund vid den första "sällningen". Hade förarbetet gjorts bra så viste de vad de letade efter.

*"Då går jag strikt efter kravprofilen. Har vi gjort ett bra förarbete så vi vet vad vi letar efter. Det gör att det är CV'n som vi går efter för att konstatera att de har de formella bitarna och erfarenheterna som det ofta handlar om. Vi försöker tratta ner till 40 stycken kanske ner till 15 och då vill jag gärna ta in chefen för en dialog. Då kan det bli kompromisser och man börjar titta igenom de personliga breven. Försöker skönja lite värderingar. Det är ett urval som måste göras. Sedan kallas max 5 till intervju. Det har att göra med att vi har gjort ett bra förarbete."*

Hela tiden påpekades det väsentliga i att de nyanställda, och redan tidigare anställda också för den delen, skulle känna en tydlig koppling mellan sitt arbete och de affärer som genererade pengar in i företaget. Saknades denna koppling blev inte resultatet bra enligt respondenten. I detta avseende hade respondenten synpunkter på vissa av inriktningarna som företagsekonomer kan välja för sina fördjupningsstudier. Till

exempel uttalade respondenten sig på följande sätt när det gällde marknadsföringsekonomer:

*"De är vare sig controllers så till vida att de är duktiga på siffror, utan för dem är bara siffrorna ett medel. [...] Jag tror att det är väldigt inne med marknadssekonomer, men jag tror att det är väldigt svårt att hitta ett konkret jobb. På vår marknadsavdelning har vi bara en marknadssekonom trots att det där arbetar 40 personer."*

Utöver resonemanget kring marknadssekonomer hade respondenten även uppfattningar om redovisningsekonomers kunskaper och vad de kan arbeta med.

*"Redovisning, 'petiggnetarerna', ja de finns på ekonomiafdelningen och det är nödvändigt att de är där för där får det inte bli fel, så är det ju. Men om vi skruvar några varv, ökar på hastighet och sådana saker, då är det ju kanske mera känslan för själva businessen som behövs."*

Alltså fanns det en önskan om att alla anställda vid företaget skulle känna sig "triggade av att sätta ner affärer och nå uppsatta mål". Det kunde handla om att nå budgetar eller att lyckas i olika satsningar. Det var helt enkelt nödvändigt att "kunna leva med businessen". Företaget verkade i en miljö präglad av snabba kast åt olika håll. Det gällde enligt respondenten att hela tiden vara beredd på förändringar i omvärlden.

## INTERVJU 2

### **”Man kan aldrig garantera en sanning”**

13/12. Det var Luciamorgon och vi skulle göra vår andra intervju av djupare karaktär. Denna gång var det en organisation i den offentliga sektorn som skulle besökas. Fräscha band till vår diktafon hade inhandlats och humöret var på topp. Vår plan var att följa våra ursprungliga frågeområden som till vissa delar bestod av nya mer företagsspecifika frågor<sup>10</sup>. Vårt självförtroende var nu bättre än vid första tillfället då vi hade känt oss aningen osäkra. Erfarenheten hade stärkt oss. Före intervjun var vi i kontakt med en person från deras personalenhet, och vi blev informerade om att även en person från deras ekonomiavdelning skulle närvara. Det visade sig när vi kom dit att det var deras koncernredovisningschef. Som bakgrund till den kommande redovisningen av intervjun kan sägas att deras personalenheten syftade till att ge stöd åt andra delar av den kommunala förvaltningen när det gällde personalstrategiska frågor. Ekonomienhetens uppdrag var även det på den övergripande nivån då de bland annat ansvarade för att utveckla arbetet med budgetering, redovisning och finansiering. De genomförde också vissa förhandlingar med exempelvis staten. Denna korta bakgrund kan ses som en hjälp på traven för dig som läsare, då den förhoppningsvis gör det något enklare i vissa fall att förstå respondenternas resonemang.

På samma sätt som vid vår första intervju, kom vi att börja med att försöka reda ut hur denna organisation resonerade kring internutbildning. Vad gällde den interna utbildning som gavs, bestod den av en 4 dagars introduktion kring det kommunala perspektivet. Denna utbildning gavs till alla nyanställda då de tyckte att studenter i allmänhet hade dålig kunskap om den offentliga miljön och som de uttryckte det, ”det politiska spelet”. Det var också detta som gjorde att den offentliga miljön skiljde sig åt i förhållande till den privata sektorn. Annars såg de att nyutexaminerade ekonomistudenter hade förhållandevis goda teoretiska kunskaper och de förväntades som man uttryckte det ”producera” från första dagen.

---

<sup>10</sup> Den intervjuguide som presenteras i bilaga 2 är den ursprungliga ”mallen” för intervjuerna. Företagspecifika noteringar har tagits bort på grund av att vi anonymiserat materialet.

*"De kunskaperna som man har när man kommer efter fyra års utbildning, och har hyfsat bra betyg, ska hålla i många fall. [...] Specialistfunktionerna här, är man inte tillräcklig för som nyutexaminerad utan det krävs ett antal års arbete. Om man tittar på kommunen i stort, ekonomiavdelningar, förvaltningsekonomer och så vidare, så är det klart att man kan gå in där, men du måste ju lära dig yrket. Du har ju de teoretiska kunskaperna. [...] En del lär sig snabbt andra mindre snabbt, men du förväntas producera och det klarar du hyfsat bra. Sedan blir du skickligare efterhand när du förstår vad du gör. [...] Visst räknar vi med att man har med sig en hel del teori. De finns i långtidsminnet men man kan plocka fram det."*

Samtidigt var deras syn att nyutexaminerade från början hade de teoretiska kunskaperna men att de under anställningens gång tränades i att använda dem praktiskt, och så att säga "växer in i rollen". Inom organisationen hade de ett trainee-program, men för tillfället fanns ingen trainee på just den enhet som vi besökte. Dock framhölls att resultatet av programmet generellt var gott, och att de som genomgått det fick bra arbeten när de var klara.

På samma sätt som vid vår första intervju, kom den första delen att automatiskt leda oss in på nästa, den om deras allmänna syn på vad den företagsekonomiska utbildningen innebar. Våra respondenter gav uttryck för att utbildningen var en sorts garanti för att den tilltänkte vid en eventuell anställning skulle kunna klara av sitt arbete. Trots detta resonemang tyckte de att det utexamineras för många och på så vis urvattnades effekten av utbildningen i detta hänseende. Vi ställde då frågan varför de överhuvudtaget ville ha in akademiker istället för andra?

*"Man har lyft sig och fått ett annat synsätt, ett annat förhållningssätt än om man inte har det."*

De såg ingen direkt koppling mellan vilken företagsekonomisk utbildning som man hade gått och de arbetsuppgifter som man fick i företaget. De trodde dock att de som sökte vakanta tjänster, bland annat gjorde detta utifrån den inriktning som de hade på sina studier.

*"Jag tror tyvärr att det är lite tillfälligheter som avgör vart man hamnar. Är det tufft på arbetsmarknaden så är det lite tillfälligheter."*

Även under denna intervju kom ordet "plattform" att användas av respondenterna för att beskriva deras syn på företagsekonomisk högskoleutbildning. Till skillnad mot hur det föll sig när vi var på vår första intervju, kom även denna, redan i detta skede, att gå in på deras erfarenheter kring rekrytering av företagsekonomer. Citatet nedan handlar om personer som är uppenbart obehöriga, utbildnings- och erfarenhetsmässigt, men ändå sökte utlysta tjänster.

*"Ibland förstår jag inte riktigt. Det kan ni ta med er. Det är ju nästan pinsamt när folk söker. Vad tror de, vad har de för vecklighetsförankring? Nästa gång de dyker upp är de kanske inte aktuella för den andra tjänsten för då tycker jag det är konstigt att de sökte den första tjänsten. Självbilden är inte bra va'. Det är bra att ha ambitioner men de får för finnas för din egen skull."*

Citatet vittnar om att även denna organisation ansåg sig ha bra kunskap om vad som krävdes för olika tjänster, både vad gällde det formella och det personliga. Budskapet var att det inte var någon idé att sprida ansökningshandlingar vind för våg. Det fanns snarare en risk att du inte ens blev aktuell för arbeten i framtiden på grund av att du visat prov på bristande självuppfattning. Ett exempel användes för att belysa problematiken. Det handlade om en utlyst tjänst som redovisningschef i en kommun med en budget om cirka en miljard kronor. Till tjänsten skickade 40 personer sina ansökningshandlingar. 20 av dessa var nyutexaminerade! Så klart fick ingen av dessa arbetet. Sakta men säkert gled vi nu, återigen, över på det avslutande temat i intervjun. Det som kom att ge oss en bättre bild om deras kunskap om de olika företagsekonomiska fördjupningsinriktningarna och vad de innebar.

Vi kom in på ämnet genom att ställa mer frågor om hur deras rekryteringsprocess såg ut och hur kravspecifikationer utformades för olika tjänster. De använde sig av något som de kallade för "basvärdering" för alla tjänster inom organisationen. Dessa specificerade vad som var lägsta tänkbara nivå för respektive tjänst. Vi fick tyvärr aldrig någon riktig kläm på hur dessa mallar hölls uppdaterade och fräscha. Det borde ju trots allt finnas en uppsjö av sådana mallar, då de olika tjänsterna var många till antalet. När vi vandrade vidare i kunskapsdiskussionen kom de att prata om organisations- och personalstudenter. De ansåg att dessa ingick i "samma gebit", vilket vi ansåg vittnade om viss kunskap om de olika utbildningarna. Senare framkom att en av respondenterna också var verksam som lärare vid en högskola. Detta faktum var säkerligen en betydande orsak till att verkade ha förvånansvärt bra insikt i vissa lägen. För att ytterligare undersöka deras kunskaper och erfarenheter om företagsekonomer från olika fördjupningsinriktningar, ställde vi frågan om de tyckte att någon inriktning var att föredra framför en annan. Här hade de ingen direkt uppfattning utan svaret blev att kvalitén inte beror på vilken fördjupningsinriktning som valts, utan snarare på vilken person det var som hade läst den. Vi kom nu ånyo in på hur rekryteringsprocessen bedrevs, och hur den initiala "sällningen" och meritvärderingen gick till. De tog då upp ett exempel där det hade varit många sökande.

*"Men det svåra med många sökande är hur de skall veta på vilken nivå som de uppfattas som rätt, vad är för högt och vad är för lågt? Jag var med om att gå igenom de där 170 ansökningarna och det första jag tittade på var; vad har du för erfarenheter och vad har du för utbildning? Det var bara det som jag orkade kolla. Jag bryr mig inte om, om du är käck eller trevlig eller bor ihop med en katt. Jag bryr mig inte om det i den första gallringen"*

För att kunna göra denna första gallring krävdes alltså en förhållandevis god kunskap om vad olika fördjupningsinriktningar innebar, och våra respondenter tyckte sig ha erforderlig kunskap.

*”Du bedömer ju ofta om de har en högskoleutbildning, sen är det inte så viktigt var de kommer ifrån [med avseende på inriktning] [...] Det är ju som att rätta tentor, det finns inga rätta svar. **Man kan aldrig garantera en sanning.**”*

Den av respondenterna som kom från personalenheten sade sig aldrig ha stött på en chef som inte kunde bedöma ansökningshandlingar. Detta uttalande gällde dock inte specifikt den formella utbildningen, utan det var mer i allmänna ordalag. I matchningsprocessen togs också stor hänsyn till den grupp som aspiranten skulle hamna i. I diskussionen kring detta område sades att det var enklare för en nyutexaminerad att klara sig bra i en större grupp, då den personliga ”bördan” blev mindre på den enskilde gruppmedlemmen. I en mindre grupp var förväntningarna större om att kunna producera mer omgående. En intressant aspekt som tål att funderas vidare på. Förutom vikten av den formella utbildningen i det initiala skedet av anställningsprocessen, belyste de skillnaden mellan nyutexaminerade med, eller utan tidigare erfarenheter från arbetslivet. De sade att nyutexaminerade utan tidigare arbetslivserfarenheter kunde vara enklare att forma, medan de som tidigare hade förvärvsarbetat enklare kunde sättas in i arbetet.

När den formella utbildningen betraktades vid rekrytering var också betygen av stor vikt. Även att utbildningen avklarats på utsatt tid var något som vägdes in i värderingen. När det gällde själva ansvaret vid rekrytering, verkade det alltid ligga hos den som skulle bli chef för den nyanställde. De uttryckte det som att varje chef därmed också hade sin egen mall. Denna mall varierade med chefens mentala tillstånd enligt den av våra respondenter som kom från personalenheten.

*”När chefen är i en period där han eller hon är aktiv och dynamisk, då tar man in starka personer. Men när chefen är i ett annat läge blir det andra personer. Jag har till exempel jobbat med en chef som bara tog in syndikalister, för han var själv sådan. Man kan se speglingarna när cheferna tillåts själva forma. Och om sedan chefen slutar har man en grupp som inte funkar.”*

Som en bisak i meritvärderingsdiskussionen kan också nämnas att de inte verkade spela någon direkt roll vilket lärosäte som man tagit sin examen vid. De uttryckte det som att det inte var någon garanti att man var bättre bara för att man studerat på en skola där det var svårt att komma in. Detta till trots höll de Förvaltningshögskolan vid Göteborgs universitet högt, då denna erbjöd utbildning riktad mot den offentliga miljön.

### INTERVJU 3

#### **”Jösses hur ska man kunna välja”**

22/12. Efter årets längsta natt<sup>11</sup> var vi nu redo att avlägga vårt midvinterblot. Den sista av våra tre intervjuer stod inför dörren, så även julen. Denna gång skulle ett företag verksamt inom området för revision och konsultation besökas. Det var en av de större aktörerna i branschen och vår gissning var att merparten av de anställda skulle ha en akademisk examen i någon form då vi på Gadden talade med en av företagets konkurrenter om den saken. Vi hoppades idogt att intervjun skulle sluta cirkeln kring våra funderingar. De två första intervjuerna hade givit oss vissa indikationer, men dessa skulle kunna förstärkas ytterligare av denna den sista intervjun. Vår vana trogen kom vi att börja med temat som berörde företagets interna utbildning. Precis som tidigare består framställningen av utvalda delar som syftar till att ge en övergripande bild kring resonemanget som våra frågor ledde till. Nedan återges vår sammanställning av materialet.

För att få utrett hur företaget hade det beställt med internutbildning, initierade vi en öppen diskussion om hur den första tiden såg ut för nyanställda företagsekonomer. Vår respondent sade då att den första tiden på företaget var mycket intensiv med olika utbildningar. Det handlade dels om rena ämnesutbildningar som redovisning och revisionsmetodik, men även introduktionsutbildningar av mer allmänt hållen karaktär. Detta för att de skulle lära känna företaget bättre, förstå dess sätt att arbeta och att introducera den nyanställde för själva varumärket. Under det första året som nyanställd återkom sedan de olika utbildningsblocken. Det första årets utbildning var inte individanpassad, utan mer allmänt hållen. Individuell utbildning kunde det först bli tal om när den allmänna grunden var lagd. Ju mer ”senior” den anställda blev desto större möjligheter för individualisering fanns det alltså. Främst uppstod dessa möjligheter när auktorisation hade erhållits, vilket vanligtvis dröjde i minst fem år. Dock framhöll vår respondent att karriärstegen var mycket tydlig redan från start och på frågan om respondenten trodde att detta gällde för andra företag i samma bransch, blev det spontana svaret, ja. Ett svar som inte kommer att beröras vidare, men vi tyckte ändå att det kunde vara värt att nämna.

Under våra två andra intervjuer framkom att de nyanställda direkt förväntades kunna bidra till verksamheten. När vi nu träffat ett företag med så omfattande internutbildning skulle man ju kunna tro att detta bidrag var något för framtiden, men här fick vi en något splittrande uppfattning. Det verkade nämligen vara så att det första årets myckna utbildning löpte parallellt med operativ verksamhet. Den kundkontakt som den nyanställde då hade, bestod av enklare och mindre komplexa

---

<sup>11</sup> Alltså natten efter vintersolståndet.



uppdrag. Vi fick uppfattningen att syftet var att den nyanställde successivt skulle kunna växa in i rollen och sedan gå vidare till nästa steg på den långa karriärstegen. I detta sammanhang blev vi hungriga på att reda ut hur de såg på den interna utbildningens roll i jämförelse med företagsekonomisk utbildning från högskolan. Svaret blev:

*"De kan inte separeras. Det krävs både en utbildningsbakgrund med viss specifik fördelning av poängen och interna kurser och erfarenheter för att kunna erhålla auktorisation."*

De personer som anställdes i företagets operativa kärna<sup>12</sup> var mestadels civilekonomer med inriktning mot redovisning. I större städer sades kraven på examen från högskolans utbildningar vara något högre än på mindre orter där utbudet av den efterfrågade arbetskraften generellt var något mindre. När vi sedan diskuterade andra delar av företaget än den där den huvudsakliga "kärnverksamheten" bedrevs, framkom att även andra ekonomiska inriktningar kunde bli aktuella. Vi spann vidare och ställde frågan om det blev problem för de som kanske hade läst marknadsföring men ändå uppfyllde revisorsnämndens krav?

*"Det blir ju en diskussion. Något som vi funderat över är ju att vi vill ha personer som brinner för redovisning och inriktningen avslöjar lite vad man är intresserad av. Sen kan man i och för sig ha en kombination av utbildningar och ändra spår vart efter. Det behöver inte vara något hinder."*

Det tål att åter påpekas att det bara var de som arbetade operativt som revisorer eller revisorsassistenter som levde under dessa krav. Företaget hade också till exempel 30 personer anställda på en skatteavdelning och dessa var främst jurister från juristlinjen. Det fanns även corporate finance- och risk management avdelningar på företaget men på dessa var det ganska vanligt att de anställda hade revisionsbakgrund och att de sedan hade tagit steget över. Det framhölls, detta till trots, att även finansiering och kostnad/intäktsanalys var mycket bra inriktningar att ha med sig i deras företag. Det blev däremot svårare om de sökande hade inriktning mot marknadsföring, där var det lite besvärligare att direkt från högskolan komma in i företaget.

Nu hade vi alltså fått reda på att de anställde företagsekonomer från olika fördjupningsinriktningar, dock främst redovisningsekonomer. Vi hade också fått svar på hur de värderade högskoleutbildningen i jämförelse med deras interna utbildning. Hur såg de på den företagsekonomiska utbildningen i allmänhet?

---

<sup>12</sup> Mintzberg (1983) Beskriver den operativa kärnan såsom den grupp i företaget vilken verkställer produktionen av varor eller de som utför den service vilka företaget sedan säljer.

*"Utbildningen är grundförutsättningarna på något sätt. Sen är det mycket som man kompletterar med på plats. Det handlar inte bara om de hårda ämnena som universitetet fokuserar på utan här satsar vi mycket på till exempel ledarskap och affärsmannaskap och den typen av mer personlighetsutvecklande saker."*

Okey, de hårda ämnena som universitetet fokuserar på alltså. Hur såg respondenten då på den egna kunskapen om de olika fördjupningsinriktningarna som var valbara för företagsekonomistudenterna på universitetet?

*"Det jag kan se som lite svårt är att det söker personer från hela Sverige och universiteten och högskolorna kan lägga upp sina utbildningar på olika sätt. Man kan kalla kurserna för olika namn. Så det kräver att man får läsa på men det är inget större problem men ibland kan man önska, för min egen skull, att det fanns en större likriktighet."*

Respondenten ansåg emellertid att de hade ett väldigt gott samarbete med de lärosäten, från vilka de rekryterade sin personal. Respondenten ansåg att de var mycket ute på fältet via till exempel arbetsmarknadsdagar eller att de "bjöd in sig själva". De var dessutom flitiga med att bistå skolorna, till exempel handelshögskolan i Göteborg, med gästföreläsare.

Dessa samarbeten gav bland annat företaget utmärkta möjligheter att ge sin syn på utbildningarna. Vidare ansåg respondenten att universitetens öppenhet för att ta emot deras och andra företag som gästföreläsare visade på ett kontinuerligt utvecklingsarbete. Vi tyckte att det i detta sammanhang passade bra att fråga om det företrädesvis var från handelshögskolan i Göteborg som de rekryterade till sitt kontor. Följande fick vi till svar:

*"Nu har vi rekryterat ganska lite det senaste. Kanske bara 3-4 personer varje höst men de har övervägande kommit från handelshögskolan. Men vi har väldigt många från andra ställen också. Men i och med att vi finns här på plats så får vi ju bra kontakt med studenterna här."*

På samma sätt som vid de två tidigare intervjuerna frågade vi hur processen såg ut när de identifierat ett behov av att nyanställa personal. I detta fall visade det sig att de arbetade något annorlunda när det gällde denna fråga. Det förhöll sig nämligen på så vis att de alltid genomförde rekryteringar på hösten, dock varierade antalet som nyanställdes varje år. För att komma i kontakt med rätt aspiranter använde de sig av den möjlighet som arbetsmarknadsdagarna innebar. De såg på dessa som ett kombinerat "rekryterings- och marknadsföringsevent". Utöver denna rekryteringskanal tillkom alla spontana ansökningar som skickades in till företaget. Vår respondent var av uppfattningen att de sökande mycket väl kände till att det var på hösten som rekryteringen ägde rum inom revisorsbranschen. De senaste åren hade det varit ganska få nyanställda i varje omgång, men antalet sökande hade

däremot varit oförtrutet stort. Till de mellan tre och fyra platserna som det har handlat om, brukade det inkomma cirka 300 ansökningar. Vår fråga som nu följde blev ganska naturlig. Hur kunde man välja ut de som skulle få komma på intervju?

*"Man försöker få en samlad bild när man sitter med ansökningar. Första jag tittar på är vilken inriktning man har och vad har man för utbildning. Det är ju grundkraven. Man behöver inte ha alla poäng men merparten. Vad har personen sedan för andra erfarenheter? Man skall gärna ha gjort lite blandade grejer men gärna att man har jobbat med utåtriktade saker. Van vid att jobba med människor. Ett plus är om man har jobbat med ekonomi. Hur har studierna varit då? Har man fått bra resultat? Det är inte det att man skall ha en viss procent VG [Väl godkänd, det vill säga högsta betyget för ekonomer] men goda betyg är att föredra. Har man varit utomlands kan det vara meriterande. Det visar på att man vågat byta miljö. Kårengagemang och intresse för att möta människor och driva projekt. Gjort lite utmaningar. Verbal förmåga, och så vidare."*

Det verkade vara så att de företrädesvis anställde nyutexaminerade personer och vi frågade således vad de hade för motiv till detta. Respondenten uttryckte då att en del i det hela var att karriärvägen inom revision var ganska lång och att det var svårt att få personer som har arbetat länge att utföra de uppgifter som revisorsassistenter gör. Mer erfarna personer ansågs vilja ha mer kvalificerade uppgifter än så, och då kunde problem uppstå. Detta uttrycktes på följande sätt:

*"När man kommer in som nyutexaminerad så jobbar man med en viss typ av uppgifter. Sedan vandrar man vidare."*

Vi ställde nu en ganska utmanande fråga, nämligen om respondenten ansåg sig ha tillräcklig kunskap om utbildningarnas innehåll för att kunna bedöma ansökningshandlingarna?

*"En högst personlig fråga, men det tycker jag, men det är inte alltid som det är så himla lätt men alla som läser på 'Handels' gör det av någon anledning. Ibland känns det lite som 'jösses hur ska man kunna välja', fina meriter med mera. Men det är bra att vi har de här olika evenemangen, till exempel Gadden som ger hjälp till att göra ett bra urval. Det är en del i rekryteringen."*

Intervjun fortlöpte och av en händelse kom vi in på hur respondenten ansåg att en bra ansökan skulle se ut. Först sade respondenten att det fanns en önskan om att de sökande skulle ha med mer personliga egenskaper, men sedan uttrycktes önskemål om att fokus ändå skulle ligga på utbildning och erfarenheter snarare än att beskriva vem man var. Respondenten ville att den sökande skulle visa sin sociala förmåga och kompetens genom sina erfarenheter.

Intervjun avslutades och respondenten följde oss till entrén. Till skillnad från hur det hade varit vid de två första intervjuerna visades ett förhållandevis stort intresse för

vilka vi var. Respondenten frågade exempelvis hur vi såg på vår framtid och vilka våra planer var. Till sist framkom att respondenten själv hade läst P-programmet på Göteborgs universitet, dock hade inte organisation valts som fördjupningsinriktning utan psykologi.

## KAPITEL 4

# Frågetecken blir till utropstecken

Per aspera ad astra  
*Genom svårigheter mot stjärnorna*

### Tillbakablick

Som bekant introducerades julgransmetaforen i det föregående kapitlet i syfte att beskriva det arbetssätt som genomsyrat denna uppsats. Den minnesstarke kommer också ihåg att julgranens näst översta del bestod av ett frågetecken. Således har vi nu kommit till det kapitel som skall försöka räta ut vårt frågetecken. Avsikten med vår uppsats var ju som bekant att:

*”Ur en potentiell arbetsgivares perspektiv undersöka betydelsen av den formella utbildningen. Det primära målet var att studera arbetsgivarnas syn på den företagsekonomiska utbildningen och dess olika fördjupningsinriktningar.”*

För att undersöka det valda ämnet besökte vi initialt Gadden och därefter utfördes tre djupintervjuer. Under det arbetet framkom ett antal intressanta delar som samtliga direkt eller indirekt gjorde oss klokare i ämnet. Materialet som vi fick under intervjuerna försökte vi sortera in i kategorier. Kategorierna var av två typer dels av sådana som vi direkt påträffade i materialet för att det sades, och dels tolkningar som vi gjorde med utgångspunkt ifrån intervjuerna. Dessa kommer vi nu att förklara och tolka, dels utifrån våra erfarenheter och dels med hjälp av tidigare forskningsresultat och organisationsteorier. Ett antal omständigheter identifierades som kunde tänkas påverka arbetsgivarnas syn på utbildningarnas fördjupningsinriktningar. Dessa faktorer gav inte en heltäckande bild av problemet men vi ansåg att de spelade en betydande roll.

## Utbildningens roll i rekryteringsprocessen

Vi såg att utbildningen spelade en viktig roll i rekryteringsprocessen och då främst i tidigt skede. Trots att företagen på Gadden framhöll att inriktningen på fördjupningsstudierna hade förhållandevis ringa betydelse, såg vi under de därpå följande intervjuerna att den var absolut avgörande för att den sökande inte skulle sällas bort i ett tidigt skede. När företagen framhöll utbildningens ringa betydelse menade de förmodligen att den hade liten betydelse när rekryteringen kommit till den sista fasen då det främst handlade om personliga egenskaper. Behrenz & Delander (1996) kommer i sin undersökning av arbetsgivares rekryteringsbeteende fram till vilka egenskaper som styrde den första "bortgallringen" av sökande. Där visade det sig att 60% (av 736 svarande) använde sig av krav på utbildning och erfarenhet för att sortera bort sökande. Vi fick också i vår undersökning uppfattningen att detta var ett vanligt förekommande urvalsinstrument. Även om de personer vi talade med på Gadden hade en annan uppfattning och gärna ville tona ned utbildningens betydelse, anser vi att den är viktig av flera olika skäl. I Behrenz & Delanders undersökning visades också att det var utbildning och tidigare erfarenhet som hade klart störst betydelse för vilka som senare i rekryteringen blev kallade till en anställningsintervju. Det vill säga i rekryteringsens tidiga skede spelade utbildningen och de olika fördjupningsinriktningarna en stor roll för att i senare skeden ha en marginaliserad betydelse. Vid en av våra intervjuer framkom att ett av företagen värderade tidigare arbetslivserfarenhet mycket högt även om det rörde sig om enklare arbeten som skett under sommarlov eller liknande. Behrenz (1998) sammanfattar företagets rekryteringsbeteende med att ur en grupp sökande elimineras ett stort antal i ett första urval på grund av att de saknar tidigare erfarenhet eller den eftersökta utbildningen. I rekryteringsens andra fas kallas personer till intervju baserat på de tidigare faktorerna men i nästa urval söker de som anställer personer med andra typer av erfarenheter, till exempel ideellt engagemang. I detta skede sätts också högsta värde vid det som kommit att kallas social kompetens.

Det har varit svårt att få en fullständigt klar bild av hur stor betydelse de olika fördjupningsinriktningarna har för möjligheten till anställning. Synen på detta har varit olika hos företagen och det verkar främst vara personliga uppfattningar hos de som rekryterar som avgör. Undantag för detta är om de söker efter en speciell inriktningstyp. Detta styrks av uttalanden som tydde på att vissa fördjupningsinriktningar hade högre anseende hos de som rekryterar, men framför allt att vissa inriktningar till exempel marknadsföring nedvärderades. Alla företagen menade dock att när personer hade kallats till intervju var chanserna lika och att det då var andra egenskaper som premierades. Till exempel kom då de personliga egenskaperna in i bilden, att man hade affärskänslan och att man uppfyllde kraven på den sociala kompetensen. Behrenz & Delander (1998) kommer fram till en intressant slutsats i sin undersökning. De säger där att fler arbetsgivare i den offentliga sektorn jämfört med den privata, menade att utbildningen var en mer

betydande faktor än tidigare erfarenheter. Detta när det gällde vilka som blev kallade till intervju. Trots att vi intervjuade en arbetsgivare i den offentliga förvaltningen har vi svårt att uttala oss om detta. Dock framkom det där att egenskaper andra än de formella fick stå tillbaks i den första "gallringen".

Den tidigare forskningen som vi stött på gällande betygens roll i rekryteringsförfarandet talade för att betygen spelade en förhållandevis (jämfört med till exempel personliga egenskaper) liten roll ur arbetsgivarnas perspektiv. Vi ställer oss något frågande till detta. Under Gadden framkom att de organisationer vi pratade med såg betygen som ett sätt att särskilja studenterna. Flera företag hade till och med en uttalad policy, där studenterna skulle ha en viss andel "väl godkänd" för att vara fortsatt aktuella i urvalet. Under intervjuerna som vi sedan gjorde ute hos de tre organisationerna gavs också ett visst mått på att betygen ändå var viktiga. Men det framhölls dock alltid att det var andra egenskaper som fällde avgörandet. Vad vi upplevde verkade betygen ha en underordnad roll i rekryteringsprocessens sista fasen. Detta på samma sätt som utbildningens inriktning, men den torde dock ha en betydande roll inledningsvis. Nilsson (2004) kom fram till att det var erfarenhet, utbildning och uppfyllandet av de formella kriterierna som arbetsgivaren först tittade på. Hon menade att en bra utformad ansökan inte var en garanti för att få arbetet, men att den var skillnaden mellan att komma till en intervju eller inte. Det var på samma sätt som vi såg på betygens roll. Med detta som utgångspunkt borde betygens roll inte underskattas.

Av de intervjuer vi genomförde framkom att det, beroende på vilken tjänst som utannonserades, kunde komma in upp till 1300 ansökningar. Mer vanligt var dock att det rörde sig om 200-400 ansökningar. För att företagen utifrån dessa ansökningar skulle kunna göra ett första urval var det rimligt att betygen i detta skede fick en central roll. Granberg (2004) beskriver "grov-gallringen" av ansökningar i 3 steg. Där det första steget var att bedöma informationen i ansökningshandlingarna och bortse från information som egen personkännedom och liknande. Det uttalande som vi fick under en av intervjuerna var mycket talande i sammanhanget "*Jag bryr mig inte om, om du är käck eller trevlig eller bor ihop med en katt[...]*". Detta gällde då vid den första gallringen. Om detta var ett bra sätt att göra "gallringen" på skall vi låta vara osagt. Granberg (2004) drar slutsatsen att skolbetygen kan ge en god prognos på hur en student kommer att lyckas med högre studier men betygen ger ingen "vink" om hur personen egentligen kommer att klara av ett framtida arbete. Samtidigt kunde vi ändå förstå att företagen använde betygen som ett sorteringsinstrument på grund av den stora mängden ansökningar.

Ekström (2001) kom fram till att personliga egenskaper, relevant utbildning för yrket och tidigare erfarenhet var de viktigaste faktorerna till att personer anställs. Observera att detta gällde för den som anställs och inte för hur företagen tidigare arbetat i rekryteringsprocessen. Hon menade också att personliga egenskaper bara skulle kunna ha störst betydelse när det gällde värdering av personer som hade likvärdig utbildning och erfarenhet. Därmed torde den valda

fördjupningsinriktningen av företagsekonomiutbildningen i likhet med de betyg man har, ges större betydelse i rekryterings tidiga faser. Att man inte skiljer på de faser som rekryteringsprocessen innebär verkar vara vanligt förekommande i den tidigare forskningen. Enligt oss kan därför resultaten bli missvisande och innebära att forskaren tenderar att poängtera de personliga egenskapernas betydelse. Vi såg som bekant att dessa däremot gavs liten vikt i urvalets första omgångar.

Det kunde kanske också finnas ett värde för företagen att tala om betygen som oviktiga vid rekryteringen och vem man anställer. Detta för att det låg ett större värde i att tala om att det var personliga egenskaper som var viktiga och att det var dessa som avgjorde. Vi förknippade detta med att företagen ville framstå som mer "humana" i bemärkelsen att det var till individen de såg när de skulle anställa och att betygen inte var lika viktiga. Detta för att ge en mer positiv bild av företaget. Vi menar att retoriken därmed syftade till att legitimera verksamheten men att det i praktiken pågick delvis en annan verksamhet.

### **Utbildningens roll vid anställning**

Vi fick indikationer under vårt besök på Gadden att företagen såg internutbildningen som ett "substitut" till högskoleutbildningen. Eftersom de samtidigt menade att företagsekonomiutbildningens fördjupningsinriktning inte spelade någon större roll, började vi fundera på om de inte såg internutbildningen som ett instrument för att ge nyanställda den specialistkunskap som eventuellt kunde behövas efter anställning. På Gadden tycktes de se utbildningen som ett körkort för att sedan kunna inhämta den specifika kunskapen under internutbildningen. Internutbildningen verkade i detta skede av vårt arbete kunna relateras direkt till den aktuella tjänsten. Vi gjorde detta antagande med anledning av att de sade sig lägga liten vikt vid vilken inriktning studenterna hade på sina företagsekonomistudier. Under de kommande intervjuerna visade sig detta antagande vara felaktigt. Det förhöll sig nämligen på så vis att den internutbildning som gavs till nyanställda främst var inriktad på att den nyanställde skulle lära känna företaget. Det verkade inte heller finnas några klara utbildningsvägar att gå gällande kunskap som var direkt relaterad till den tjänst den nyanställde skulle tillträda. Möjligen utgjorde företaget som arbetade inom området revision och konsultation som vi intervjuade ett undantag för denna regel.

Vid en av våra intervjuer var dessutom vår och respondentens syn på vad internutbildning i själva verket var, inte riktigt likstämig. Vi ansåg att internutbildning var sådan som syftade till att utbilda den anställde så att han eller hon bättre klarade av den uppgift som specifikt låg an yrket. Respondenten framhöll att de hade en gedigen internutbildning för sina nyanställda. Vi var av en annan uppfattning då respondenten hänvisade till kurser i Excell och engelska. Det som de alltså uppfattade som gedigen internutbildning, var sådant som för oss var kunskaper som i stort sett alla som är yrkesverksamma har nytta av. Vår upplevelse



av det var att de ville framstå som ett företag som var givmilda med internutbildning trots att så inte var fallet enligt vår definition.

### **Självrefererande system**

Det faktum att en av organisationerna uttryckligen sade att de förmodligen anställde personer som var lika dem själv tyckte vi var intressant. De såg det inte som en stor risk utan tyckte att det var en nödvändighet för att de nyanställda skulle fungera bra i gruppen. Detta torde inte ha så stor påverkan på hur de såg de olika fördjupningsinriktningarna men det kunde naturligtvis påverka valen som de ställs inför vid rekrytering.

Montgomery (1991) menade att tidigare forskning visade att rekryteringsansvariga till stor del anställde folk som de kände och som de hade någon form av sociala band till. Han menade att betydelsen av sociala nätverk var avgörande för om anställning skulle erbjudas eller inte. Forskning av Doeringer & Poire (1971, i Montgomery, 1991) tydde på att rekryterare tenderade att rekommendera människor i rekryteringsprocessen som liknade dem själva. Om man utgår från deras resonemang att rekryterare lade stor vikt på sociala nätverk vid rekryteringen och att de tenderar att anställa personer som liknade dem själva borde det sannolikt finnas en stor slumpfaktor inblandad i rekryteringen. Vore det så att rekryteringsansvariga tog stor hänsyn till om personen liknade dem själva borde således rekryterarens egen utbildning spela stor betydelse. Det borde dock finnas vissa fall där detta får motsatt effekt. Som till exempel när den som sköter rekryteringen har en negativ uppfattning om den egna utbildningsinriktningen. Detta resonemang kan understrykas med det uttalande som gjordes under Gadden där en tidigare P-student hellre skulle anställa en ekonom än en P-student för hon tycktes värdera ekonomers kunskap högre.

Den självrefererande rekryteringen skulle kunna liknas vid det som Behrenz (1998) kallar för diskriminering på grund av smak (taste discrimination). Detta innebär att den person som har inflytande över anställningsprocessen låter sina personliga preferenser styra valet av potentiella personer till den utannonserade tjänsten.

### **Företagens kunskap om de olika fördjupningsinriktningarna**

Hur var det då beställt med företagets kunskap om de olika inriktningarna? Efter Gadden ställde vi oss som bekant något frågande till hur det egentligen låg till med företagets kunskap om de olika fördjupningsinriktningarna. Under Gadden verkade det nämligen som att de upplevde små skillnader mellan olika inriktningar, och att de därmed inte gjorde någon större skillnad på till exempel en organisationsstudent och en student med redovisningsinriktning. Uttalanden som "*min chef är arkeolog*" eller liknande var inte ovanliga och de vittnade, enligt oss, om att företagen tog ganska lätt på de utbildningsmässiga skillnaderna. Under de intervjuer som vi senare gjorde menade företagen däremot att de i stort hade ganska bra "koll" på vad de olika fördjupningsinriktningarna innehöll. Det var dock inget av företagen som

gav någon direkt välgrundad och nyanserad bild av sin syn på skillnaderna mellan de olika inriktningarna. Denna uppfattning grundas på vår tolkning av respondenternas resonemang. Tolkningen ledde oss till att företagen verkade ha en övergripande snarare än djuplodad kunskap om fördjupningsinriktningarna. Tydligt var deras kunskap tillräcklig för vad deras arbete krävde. Vi kan ju också gå till oss själva, och trots att vi i skrivande stund läser en företagsekonomisk inriktning på C/D-nivå, är det ju synd att säga att vi har total insyn i vad de företar sig på de andra inriktningarna. Den kunskap vi har baseras förmodligen, likt företagets, på ganska lösa antaganden om hur de olika fördjupningsinriktningarna är. Upplevelsen var dock att företagets rekryteringsarbete inte skulle förändras nämnvärt om de hade ytterligare kunskap om fördjupningsinriktningarna. Samtliga av de tre intervjuade organisationerna ville endera bibehålla den goda, eller öka kontakten med universitet och högskolor. Detta skulle dock enligt respondenterna inte leda till ett förändrat rekryteringsarbete.

## **Retorik & praktik**

En annan av de intressanta iakttagelserna som vi gjorde under insamlingen och skrivandet av vår empiriska del handlade om retorik och praktik. Ett ordpar som i många fall utgör ytterligheterna på en skala. Åtskilliga var de gånger då våra respondenter gav intryck av att de gjorde eller resonerade på ett visst sätt, för att i nästa andetag berätta om något som bevisade det rakt motsatta. De sade på ett sätt (retorik), men gjorde på ett helt annat (praktik). Yta och djup tycktes inte alltid stämma överens.

Fenomenet stötte vi på redan under våra besök på Gadden, men det visade sig även under arbetet med materialet från våra intervjuer. Det förstärktes också av att vi i en av intervjuerna blev tvungna att efter respondentens genomläsning ändra i stort sett hela materialet. Detta för att ta bort sådant som gjorde att företaget kunde uppfattas negativt (detta ändrades sedan tillbaka efter anonymiseringen). På Gadden menade företagen att utbildningens inriktning inte spelade någon roll och det samma gällde för de som vi senare intervjuade. Samtidigt använde de bland annat utbildningarna som ett "sorteringsverktyg" vilket enligt oss innebär att utbildningens inriktning har betydelse. Samtidigt uttalar sig respondenterna ibland nedvärderande om olika utbildningsinriktningar för att i nästa andetag säga att utbildningen inte spelar roll.

Om de såg de ekonomiska utbildningarna som ett körkort torde därmed inte utbildningens inriktning spela någon större roll. När företagen använde körkort och andra metaforer för att beskriva hur de såg på de olika inriktningarna talar det för att de inte såg den specifika kunskap som de olika fördjupningarna ger studenter som viktiga. Samtidigt upplevde vi det som att denna uppfattning konfliktade med företagets krav om att de nyanställda skulle kunna "producera" helst redan från dag ett. Om de nyanställda skulle kunna bidra så omgående, borde det krävas något mer av utbildningen än att bara fungera som ett körkort. Utbildningen bör då vara så

anpassad till företagens värld att den direkt kan omsättas i operativ handling. Vi gjorde antagandet efter Gadden att det kanske berodde på att man såg internutbildningen som betydelsefull för arbetsspecifika kunskaper. Med tanke på den internutbildning som erbjöds var detta antagande fel och enligt oss borde då inriktningen ges en större betydelse.

Meyer & Rowan (1977) beskriver att organisationer oftast består av två åtskilda delar, en formell som speglar "myter" i organisationens omgivning, och en informell som utgör den operativa verksamheten. Fenomenet kallar de för *de-coupling* och Holmblad-Brunsson (2002) översätter begreppet med särkoppling. De motsägelser som vi upplevde kom fram under intervjuerna, samt mellan Gadden och intervjuerna kunde bero på vad företagen ville visa omvärlden. Att organisationerna på Gadden inte ville uttala sig nedvärderande om de olika inriktningarna och visa att alla hade samma möjligheter såg vi som legitimerande åtgärder. När vi sedan genomförde de efterföljande intervjuerna upplevde vi att vi delvis kom bakom denna fasad och fick därmed också andra insikter i hur de såg på inriktningarna. Det faktum att vi dessutom inte fick presentera materialet från en av intervjuerna som vi ville kan också ses som ett sätt av företaget att upprätthålla fasaden och inte ge allmänheten insyn i hur de verkligen såg på inriktningarna. Meyer & Rowan (1977) menar att ju högre legitimitet ett företag lyckas upprätthålla, desto mindre ifrågasatt blir företaget.



## KAPITEL 5

# Slutsatser

Qui nimium probat, nihil probat.  
*Den som bevisar för mycket, bevisar ingenting.*

Då har vi kommit fram till de slutsatser som gjorts i vår studie. De utgörs ju som bekant av stjärnan som sitter i toppen av julgranen. Inledningsvis beskrev vi att avsikten med denna studie var att ur arbetsgivarnas perspektiv undersöka den formella utbildningens betydelse med avseende på företagsekonomer, och effekterna som det får i organisationerna. Under studiens gång har det framkommit ett antal faktorer som påverkar arbetsgivarnas rekryteringsbeteende och därmed synen på de olika fördjupningsinriktningarna. Vi är medvetna om att detta inte är de enda faktorer som har inverkan på hur de agerar och vilken syn de har på inriktningarnas betydelse.

Spelade då fördjupningsinriktningen någon roll ur arbetsgivarens perspektiv? Svaret blev som i många fall, det beror på. Vad gäller den företagsekonomiska utbildning och de betyg man där har skaffat sig, var de viktiga bara i rekryteringsprocessens första skede. Senare i rekryteringsprocessen var det andra faktorer som avgör om personen får anställning eller inte. Därmed gjorde företagen skillnad på utbildningen i början av rekryteringsprocessen men den hade mindre eller ingen betydelse senare, det vill säga för vem som blev anställd. När sedan en person nyanställts i företaget verkade dock de formella kunskaperna återigen spela en mycket stor roll då man förväntades kunna bidra till verksamheten redan från dag ett. Vår slutsats av detta är alltså att betydelsen av den formella utbildningen går från stor, till mindre och sedan blir stor igen.

Intern utbildning ses inte som en ersättning till den företagsekonomiska utbildningen. Ur arbetsgivarnas perspektiv borde fördjupningsinriktningen därmed spela en viss roll. Detta på grund av att nyanställda inte erbjuds någon intern utbildning som kunde tänkas ersätta den specifika kunskap som de olika inriktningarna som företagsekonomiutbildningen gav. Om det gavs någon

internutbildning enligt vår definition, syftade den till att komplettera redan goda kunskaper.

Det fanns tendenser som visade att företagen anställde personer som liknade dem själva. Detta borde i sin tur innebära att utbildningens fördjupningsinriktning i de fallen inte spelade någon större roll utan det var snarare slumpen som avgjorde och att det berodde på vem man blev intervjuad av.

Om företagen hade god kunskap om de olika inriktningarna borde de ta större hänsyn till det vid rekryteringen. Att företagen själva upplevde att de hade god kunskap om utbildningarna men samtidigt sade att det var svårt då högskolor och universitet skilde sig åt vad gällde utbildningarnas innehåll uppfattade vi som motsägelsefullt. Detta borde innebära att om företagen inte visste vad utbildningarna innehöll borde det också vara svårt för dem att ta hänsyn till utbildningens inriktning när de anställde. Vi såg därmed en risk för att "rätt" person hamnar på "fel" plats i organisationerna.

Företagen såg i mångt och mycket företagsekonomistuderande som en homogen massa. Resultatet av det blir förmodligen att de inte i tillräcklig grad utnyttjar studenternas specialistkunskaper från de olika fördjupningsinriktningarna. Därigenom kan de inte heller ta hänsyn till dessa kunskaper på ett bra sätt vid rekryteringen.

Vi upplevde att det ofta handlade om retorik och praktik. Företagen sade en sak men gjorde en annan. Detta gjorde att de svar som vi fick ofta hade en motsägelsefull prägel. I flera fall upplevde vi att vi kom bakom den retoriska fasaden. Ett exempel på detta var att företagets representanter på Gadden gav en annan bild av hur de såg på fördjupningsinriktningens betydelse än de representanter vi sedan intervjuade. Vi har inte studerat hur de praktiskt arbetade men distinktionen mellan retorik och praktik bygger på att de ofta gav motsägande svar på frågorna om fördjupningsinriktningens betydelse. I ett av fallen tilläts vi inte över huvud taget skriva något som kunde anses som negativt om företaget. Vi upplevde också att det inte alltid var en medveten strategi utan att det lika gärna kunde vara slumpen som avgjorde. Slumpen får i detta fall tjäna som motpol till den medvetna strategin och innefattar sådant som kan variera från fall till fall i det enskilda företaget.

## KAPITEL 6

# Avslutande diskussion

Non scholae sed vitae discimus  
*Vi lär inte för skolan utan för livet*

### **Metoddiskussion**

Det arbetssätt som vi valde innebar att vi till en början inte tog stöd i teorier för att få arbetet att fortskrida. Detta tillvägagångssätt ledde till att vägen som vi färdades längs med ibland kändes mycket krokig, vilket vi upplevde som den induktiva metodens största nackdel. På samma sätt innebar denna ovisshet en källa till inspiration och nyfikenhet. Det var inte alltid helt enkelt för oss att följa avsikten med uppsatsen, men vi hoppas ändå att du som läsare inte har haft allt för svårt att förstå vårt resonemang. Vårt upplägg med löpande text, snarare än många rubriker i olika nivåer, syftade till att ge uppsatsen en berättande känsla och en tydlig kronologi. Nackdelen med vår skriftliga strategi är att det kan bli svårt att läsa utvalda delar i uppsatsen då de måste sättas i sitt sammanhang för att inte bli allt för förvirrande. Uppsatsarbete är som bekant en process och det är det som vi försökt skildra.

Det sätt som intervjuerna på Gadden genomfördes på, upplevde vi som aningen problematiskt. Situationen krävde dock ett diskret förhållningssätt på grund av att vi som bekant inte hade med oss bandspelare under denna fas. Vi antog att svaren möjligen skulle ha blivit helt andra om vi tagit fram bandspelaren framför näsan på helt ovetande företagsrepresentanter, om vi fått några överhuvudtaget. Nackdelen blev dock dokumenteringen, där vi fick "rekonstruera" intervjuerna i efterhand. Risken som detta innebar var vi medvetna om men det faktum att informationen var liknande från de flesta av de vi intervjuade gjorde att vi kunde skapa en helhetsbild.

Vår ringa erfarenhet av att göra "djupa" intervjuer visade sig inte innebära andra problem än att en nervös magkänsla infann sig före intervjuerna. Vi valde inledningsvis i studien att inte anonymisera de företag vi intervjuade. Efter noggrant övervägande gjorde vi det i alla fall. Det finns därmed en möjlighet att de respondenter vi intervjuat hade givit något annorlunda svar om de vid tiden för

intervjuerna hade vetat om att de skulle anonymiseras. Hur annorlunda dessa svar hade varit, kan vi naturligtvis inte uttala oss om utan det är upp till dig som läsare att göra bedömningen. Vi anser dock att varken det faktum att vi spelade in intervjuerna eller att vi initialt inte hade avsikten att anonymisera, gjorde att respondenterna avhöll sig från att säga sin mening.

Vi gjorde utskick till samtliga företag som vi intervjuat på Gadden och fick av olika orsaker till slut möjlighet att intervju tre av dem. Det faktum att inte alla tillfrågade företag ville eller hade möjlighet att ställa upp på intervju torde ha haft ringa betydelse. I de utskick vi gjorde var vi dock medvetet sparsamma med informationen om vad studien handlade om. Detta för att vi ville behålla spontaniteten i de svar som fick. Företagen kunde således inte välja att avstå från intervjuer på grund av att de fann ämnet känsligt.

Vi tror att vi fick möjlighet att intervju "rätt" personer på företagen. Detta på grund av att samtliga respondenter hade stort, för att inte säga avgörande inflytande över den rekrytering som genomfördes i företagen och vi anser därför att de var lämpliga för att vara våra diskussionspartners.

### **Resultatdiskussion**

Om företag ser varje anställning som en investering, precis som maskiner och annan utrustning borde man vara intresserad av vad man investerar i. Detta gäller både individens mer personliga egenskaper men också mer formella saker som "rätt" utbildning. Den formella utbildningen borde vara en av de lätta delarna i rekryteringen. Vi menar inte att företagen gjorde fel i att till viss del använda till exempel betyg och den formella utbildningen som ett sorteringsverktyg men att rekryteringen som vi upplever det ofta sker på relativt vaga grunder borde ifrågasättas. Problemet kommer nog dock att kvarstå så länge den "mänskliga" faktorn har ett finger med i spelet. Detta samt inblandningen av personliga preferenser såsom att man vägrar anställa marknadsekonomer bara för att man inte tycker att de har den rätta "affärskänslan" påverkar förmodligen "felfrekvensen". Är då företagets beteende speciellt konstigt? Kanske inte. Vi pratade ju i kapitlet som handlar om vårt fokus och våra utgångspunkter om att sådant som kan tyckas vara irrationellt, egentligen kanske är högst rationellt ur den enskildes perspektiv. Det som vi uppfattat som irrationellt organisatoriskt beteende i vår studie kanske i själva verket är en högst rationell konsekvens av den värld som organisationerna verkar i. Brunsson (1980, s.5) säger att irrationalitet är en grundläggande företeelse i organisationers beteende.

*"Rational decision-making fulfills the function of choice but is a bad basis for action. Organizational actions are facilitated by irrational decision-making procedures, which maximize motivation and commitment. Choice is achieved by narrow and clear organizational ideologies."*



Att det är de personliga egenskaperna hos de sökande till en tjänst som styr det avgörande beslutet är inte speciellt uppseendeväckande, det har visats i flertalet studier. Det betonades också ofta att valet av fördjupningsinriktning inte spelade någon större roll och att betygen hade ringa betydelse. Det kan dock vara aktuellt att ta upp att trots vad man blir "itutad" är det betygen och den valda inriktningen som var avgörande för om man ens skulle bli kallad till intervju. Det bör dock tilläggas att utbildningens inriktning ges en större betydelse när du väl har blivit anställd. Detta har vi inte stött på i tidigare studier på området.

### **Andra intressanta aspekter.**

Något som vi har funderat mycket över och framförallt inledningsvis av studien har varit vad företagen hade för syfte med att närvara på Gadden. Under de dagar vi besökte Gadden upplevde vi till stor del att de uteslutande var där för att göra reklam för sig själva. Vi trodde faktiskt att deras syfte också skulle vara att knyta kontakter med studenterna. Vi upplevde att det handlade mycket om envägskommunikation. Vi diskuterade lite skämtsamt om det inte borde vara studenterna som skulle stå i montrarna och företagen som skulle gå runt. Ett uppslag för kommande års arbetsmarknadsdagar måne?

I det senaste numret av Ekon (2004:5), som är Handelshögskolans studenttidning, återfanns rubriken "Bara här för att synas?". Företagen uppgav också att det viktigaste för dem med besöket på Gadden var att profilera sig själva. Att de valde att inte bry sig om vilka just vi var kunde möjligen också bero på att vi helt enkelt inte verkade intressanta. Sett ur vårt perspektiv som besökare på Gadden upplevde vi att det inte hade spelat någon större roll om representanterna hade bytt montrar med varandra. De såg studenterna som en homogen massa och vi såg på dem som en homogen massa. Pajkastning kan tyckas, men det var ändå vår uppfattning när vi var där.

Det kan nu bitvis låta som vi är extremt kritiska till Gadden som fenomen, men vi ser ändå Gadden som i grunden något positivt. Fokus borde ligga mer på interaktion mellan de olika intressegrupperna än vad som nu var fallet. De olika utbildningsinriktningarna borde kanske även de ha egna montrar med representanter som kunde informera företagen om vad utbildningarna innehåller och innebär.

En företeelse som vi tyvärr tvingades avstå från att undersöka var det som kallas för kontaktsamtal. Dessa ägde också rum på Gadden och studenter fick då möjlighet att mer på tu man hand träffa representanter från några av bolagen. Långt ifrån alla erbjöd kontaktsamtal och dessutom var det få förunnat att komma på ett sådant då söktrycket var mycket stort.

Gaddens tema 2004 handlade om "att våga" och Marianne Nivert framhöll i detta sammanhang också att våga lita på sin kompetens. I detta sammanhang fann vi det intressant att de företag vi intervjuade ibland undrade vad nyutexaminerade

studenter höll på med när de sökte höga chefsjobb direkt efter examen. Att företagen tyckte detta var en stor nackdel var inte så konstigt då det kostar tid och pengar att gå igenom ansökningshandlingar. Visst kan det vara värt att "slänga" iväg ansökningshandlingar på vinst eller förlust, men om detta sedan också skulle innebära att man försätter sina chanser även på kan tjänster man fråga sig om det i framtiden är värt att "chansa".

Vi vill nu också ta tillfället i akt och koppla åter till tavlan som presenterades inledningsvis i denna uppsats. Blir du lönsam lille vän? För att du skall vara lönsam ur arbetsgivarens perspektiv, bör du enligt vår studie redan från första dagen vara med och bidra till företagets produktion. Du har genom dina universitets eller högskolestudier anammat en utvecklad problemlösningsförmåga och har enligt arbetsgivarna ett annat sätt att tänka. Vad du sedan exakt har läst verkade vara av mindre betydelse. Ur ditt eget perspektiv vill vi poängtera vikten av att du ändå väljer att läsa den fördjupningsinriktning som bäst uppfyller de behov som just du prioriterar. Utan att bli alltför högrävande vill vi med stöd av vårt arbete rekommendera framtida studenter att välja den inriktning som de har störst intresse för. Detta av två ganska fundamentala anledningar. Den första är att du har störst chans att genomföra en utbildning på ett bra sätt om intresset är stort. Den andra är att du då förmodligen har störst chans att få bra betyg.

Högskoleverket kom i rapporten, som vi beskrivit i inledningen, som bekant fram till ett antal rekommendationer. Bland annat såg de att det företagsekonomiska ämnet inte bör breddas ytterligare utan snarare fördjupas. Rekommendationerna handlade även om att kursutbudet främst på A- och B-nivå skulle bli mer homogent mellan de olika lärosätena. I vår undersökning kom vi fram till att liknande önskemål även finns från arbetsgivarhåll. Effekterna som ett sådant scenario skulle få för arbetsgivarna är att de till exempel skulle få lättare att jämföra utbildningarna som olika sökande har. De skulle alltså lättare kunna göra den värdering av olika utbildningar som de idag måste göra. Därmed skulle de få ett säkrare beslutsunderlag, det vill säga ökad rationalitet ur deras perspektiv.

### **Nya frågetecken**

Arbetet med denna uppsats gav en del svar men skapade också nya frågor. Vi har inte heller utgivit oss för att försöka skapa en heltäckande bild av hur företagen såg på företagsekonomistudenter och deras fördjupningsinriktningar. För att komma bakom den fasad som företagen verkar bygga kanske man för att nå ändå djupare skulle studera rekryteringsprocessen löpande och över en längre tid. Att få ta del av företagets rekryteringsarbete över en längre period och hur arbetet förändras i takt med strategiska förändringar och konjunkturer hade förmodligen gett en klarare bild.

I vår studie har vi som bekant utgått från arbetsgivarnas perspektiv. Lika intressant kunde det vara att utgå från andra perspektiv till exempel hur studenterna själva ser på företagsekonomisk utbildning och dess olika fördjupningsinriktningar. Till

exempel skulle man kunna ställa näst intill samma frågor till de som står inför valet av inriktning men också hur tidigare studenter som arbetat en tid upplever det som vi diskuterat. Det finns också andra aktörer som skulle kunna ha nytta av en vidare undersökning. Exempelvis arbetsförmedlingar och studievägledningar, de som operativt arbetar med dessa frågor borde vara intresserade. Vad grundas deras råd på som de ger till blivande studenter.

Vi får också en känsla av att det inte råder ett perfekt förhållande mellan arbetsgivarnas syn på vad universitet och högskolor syftar till och vad de olika lärosätena själva ser som sin uppgift. För arbetsgivarna lär det vara högst väsentligt att skolorna levererar arbetskraft med önskvärd kompetens, medan skolorna också har ett samhälleligt ansvar på sina axlar. Det bästa tänkbara scenariot är förmodligen, som många andra också föreslagit, en ökad interaktion mellan arbetsliv och skolvärld, men att de båda också förstår varandras roller något bättre. Till sist kan du ju alltid fundera över om du blir lönsam, och i så fall ur vems perspektiv?



# Källförteckning

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994) *Tolkning och reflektion- vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Studentlitteratur, Lund.

Arvidson, A. & Carlé, K. (1995) *Näringslivets efterfrågan på kompetens- en studie över Trollhätteregionen*. C-uppsats, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet.

Behrenz, L. & Delander, L. (1996) *Arbetsgivares rekryteringsbeteende- en intervjuundersökning*. Rapport 96:1 Ekonomihögskolan i Växjö.

Behrenz, L. (1998) *Essays on the Employment Service and Employers' Recruitment Behavior*. Doktorsavhandling Lunds Universitet Economic Studies no. 79.

Bengtsson, J. (2004) *Rumsgestaltning och tidsreglering i skolan*.

Tillgänglig (04-12-05)

<http://www.distans.hkr.se/kkmtrl/baslitteratur/rumsgestaltning.pdf>

Bergström, O. (1998) *Att passa in- Rekryteringsarbete I ett kunskapsintensivt företag*. Bokförlaget BAS, Göteborg.

Brunsson, N. (1980) *The Irrationality of Action and Action Rationality: Decisions, Ideologies and Organizational Actions*. Research Paper no. 6205 Handelshögskolan, Stockholm.

Burell, G. & Morgan, G. (1979) *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. Heinemann Educational Books, London.

Czarniawska-Joerges, B. (1988) *Reformer och ideologier- lokala nämnder på väg*. Doxa Ekonomi, Lund.

Dahlgren, R. (1999) *"De personliga egenskaperna avgör..." Ungdomar, skola, arbetsliv*. arbetsrapport 2, Lärarhögskolan, Stockholm.

Dahlgren, R. (2000) *"Kompetensen och personligheten avgör..."* Ungdomar, skola, arbetsliv. arbetsrapport 4, Lärarhögskolan, Stockholm.

Doeringer, P. & Poire, M. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA, Heath. i Montgomery, J. D. (1991) *Social Networks and Labor-market Outcomes: Toward an Economic Analysis*. American Economic Review, Dec91, Vol. 81 Issue 5, p1408, 11p.

Ekon (2004) Handelshögskolan i Göteborgs studentkårs tidskrift nr. 5. Ansv. utg. Magnus Feldth.

Ekström, E. (2001) *Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende*. Forskningsrapport 2001:3, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering Uppsala.

Ellström, P-E. (1992) *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Publika förlag, Stockholm.

Gadden-katalogen (2004) katalog utgiven för arbetsmarknadsdagarna på Handelshögskolan i Göteborg, ansvarig utgivare: Tina Gomér Nilsson.

Granberg, O. (2004) *PA, OU - personaladministration och organisationsutveckling*. Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm.

Holmblad- Brunsson, K. (2002) *Organisationer*. Studentlitteratur, Lund

Högskolelagen (1992:1424) SFS

Högskoleverket (2002) *Utvärdering av utbildning i företagsekonomi vid svenska universitet och högskolor*. Rapport.

Tillgänglig (2004-12-03)

<http://www.hsv.se/publikationer/rapporter/2002/regeringsuppdrag/0210R.pdf>

Högskoleverket (2004) Sökandetryck Ekonomer (förstahandssökande/plats) HT04

Tillgänglig (04-12-05)

[http://nu-prod.hsv.se/NUController?event=SOKTRYCK\\_URVAL](http://nu-prod.hsv.se/NUController?event=SOKTRYCK_URVAL)

Industriförbundet (1997) *Kunskap och kompetens: Industrins behov av högskoleutbildade*. Industriförbundet, Industrilitteratur AB, Stockholm.

Jackson, N. & Carter, P. (2002) *Organisationsbeteende i nytt perspektiv*. Liber Ekonomi, Malmö.

Meyer, J.W & Rowan, B. (1977) *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*. American Journal of Sociology, 1977, vol. 83, no. 2 s. 340-363.

Mintzberg, H. (1983) *Structure in Fives- Designing Effective Organizations*. Prentice-Hall, New Jersey.

Montgomery, J. D. (1991) *Social Networks and Labor-market Outcomes: Toward an Economic Analysis*. American Economic Review, Dec91, Vol. 81 Issue 5, p1408, 11p.

Morgan, G. (1999) *Organisationsmetaforer*. Studentlitteratur, Lund.

Nilsson, S. (2004) *Tack för visat intresse- En studie om platsansökans betydelse i rekryteringsprocessen*. Uppsats sociologi 3, Linköpings Universitet.

Olofsson, A. (2004) Artikel om samtidskonst  
Tillgänglig (04-12-06)  
<http://www.konsten.net/arkivet/lonesome.html>

Patel, R. & Davidson, B. (2003) *Forskningsmetodikens grunder*. Studentlitteratur, Lund

Trollestad, C. (1998) *Människosyn i ledarskapsutbildning*. Nya Doxa förlag, Nora.

## **Intervjuer**

9 intervjuer med företagsrepresentanter på Gadden 17-18 nov. 2004, arbetsmarknadsdagar på Handelshögskolan i Göteborg.

3 besök på företagspresentationer på Gadden 17-18 nov. 2004, arbetsmarknadsdagar på Handelshögskolan i Göteborg.

3 intervjuer med representanter för olika organisationer aktiva i Göteborgsregionen. Materialet är dokumenterat på band och finns i författarnas ägo.





# Bilaga 1

## Frågeformulär Gadden

### Huvudfråga:

*Vilken fördjupningsinriktning skulle ni rekommendera en företagsekonomistuderande?*

### Tänkbara följdfrågor:

- Varför just den fördjupningsinriktningen i stället för någon av de andra?
- Vad anser ni om de företagsekonomiska inriktningarna?
- Hur ser ni på fristående kurser vs. program?
- Spelar det någon roll för er vilket universitet/högskola som man läst på?
- Anser ni att ni har bra koll på vad de olika utbildningarna innebär?

### Huvudfråga:

*Vilka förväntningar har ni på nytexaminerade studenters kunskap?*

### Tänkbara följdfrågor:

- Testas kunskaperna vid anställningsintervjun?
- Hur rankas olika kunskapsområden? Vad är viktigast?
- Hur ser ni på internutbildning i förhållande till akademisk utbildning?



# Bilaga 2

## Intervjuguide

Presentation av oss själva och vårt arbetes syfte

Får vi spela in intervjun?

Får vi använda företagets namn i vår rapport? (Om ni får ta del av vårt material före publikation). Ni kan när som helst avbryta intervjun.

Materialet kommer att behandlas konfidentiellt.

Har ni några frågor innan vi kör igång intervjun?

## Bandspelare på

### Tema 3 – internutbildning

- Kan ni beskriva hur den första tiden på ert företag ser ut för en nyutexaminerad ekonom?
- Finns det en klar väg att gå?
- Hur ser ni på den interna utbildningen i jämförelse med den formella (högskoleutbildningen)?
- 

### Tema 2 – examen som ett körkort

- Som helhet, är ekonomexamen en garanti för att den anställde skall kunna tillgodogöra sig kunskap?
- Finns det tydliga kopplingar mellan formell utbildning och arbetsuppgifter i företaget med avseende på ekonomer och dess olika inriktningar?
- Finns det någon ekonomisk inriktning som kan anses ha generellt större möjligheter att göra karriär? Varför?

### **Tema 3 – kunskap om inriktningar**

- Hur ser ni på er egen kunskap om de olika inriktningarna?
- Var kommer denna kunskap ifrån?
- Hur tror ni att er rekryteringsprocess påverkas av er syn på de olika inriktningarna?
- Har ni en önskan om att kunna ta större hänsyn till inriktningen vid rekrytering?
- Vilka erfarenheter har ni angående kunskapsnivån på anställda från olika inriktningar? Går det att urskilja någon direkt skillnad?

**Finns det någon möjlighet för oss att komplettera materialet via mejl eller telefon, om det skulle vara nödvändigt?**

