



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Förmågor och färdigheter som kompetenser för anställningsbarhet i personalvetaryrket.

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Josef Pernholm
Handledare: Ylva Ulfsdotter Eriksson
Juni, 2010

Abstract

Titel: Förmågor och färdigheter som kompetenser för anställningsbarhet i personalvetryrket.

Författare: Josef Pernholm

Handledare: Ylva Ulfsson Eriksson

Examinator: Kristina Håkansson

Examensarbete i personalvetenskap 15 hp

Juni 2010

Uppsatsens syfte är att undersöka hur före detta studenter vid Personal- och arbetslivsprogrammet vid Göteborgs Universitet uppfattar de färdigheter som en kandidatexamen på utbildningen ska ge. Avsikten är också att undersöka om dessa uppfattas som användbara i arbetslivet. För att uppfylla syftet ska följande frågor besvaras:

- Hur uppfattar före detta studenter vid Personal- och arbetslivsprogrammet vid Göteborgs Universitet att ett antal förmågor och färdigheter tillhandahålls i utbildningen?
- Uppfattar de före detta studenterna att de har nytta av dessa förmågor och färdigheter i deras nuvarande yrke?
- Hur kan de generella målen i förmågor och färdigheter, utifrån de före detta studenternas erfarenheter, förstås i relation till begreppet anställnings/användbarhet och kompetens?

Eftersom tanken med uppsatsen är att finna hur tidigare studenter uppfattar ett antal förmågor och färdigheter utifrån en redan utförd enkätundersökning har uppsatsen en kvantitativ ansats. Det empiriska underlaget består av en enkätundersökning bland tidigare studenter på programmet för Personal- och arbetslivsfrågor i Göteborg. Enkäten svarades av 298 personer och samtliga ingår i denna studie.

Det framkommer i undersökningen att det finns ett glapp hos tidigare studenter vid Personal- och arbetslivsutbildningen i Göteborg och arbetslivet likt den som generellt finns i Sverige. Tidigare studenter upplever att de till stor del är nöjda med den färdighetsträning utbildningen ger. Resultatet visar att vissa färdigheter inte syns i Högskoleverkets direktiv vilket gör att dessa även saknas i utbildningen. Att dessa bristande färdigheter är till nytta i personalvetarens yrkesliv för att hålla sig anställningsbar visas genom jämförelser med tidigare forskning.

Att i stort sätt samtliga studenter anser att de använder sig av många olika färdigheter i mycket eller ganska stor utsträckning i sitt nuvarande arbete gör att resultatet visar på att det kommer att vara viktigt även i framtiden med den färdighetsträning en högre utbildning ger. De färdigheter som utbildningen bör satsa mer på är ledarskapsförmågorna då personalvetarens forskning tyder på att strategiskt arbete kommer att bli allt vanligare. Därför blir färdigheterna som ingår i ledande rollers arbete viktigare för att studenter ska vara anställningsbara.

Nyckelord: anställningsbarhet, användbarhet, employability, kompetens

Innehållsförteckning

1. Inledning och Bakgrund	5
Syfte, och frågeställningar.....	6
Bakgrund	6
<i>Personalvetarprogrammet generellt</i>	7
<i>Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet</i>	7
<i>Tidigare utvärdering och undersökning</i>	7
2. Tidigare forskning	9
Arbetsgivarens generella kompetenskrav vid anställning	9
Kompetensgapet för personalvetaren	10
Personalvetarens framtidsutsikter.....	10
3. Teoretiska utgångspunkter	12
Anställningsbarhet, employability och användbarhet	12
<i>Anställningsbarhet</i>	12
<i>Employability</i>	13
<i>Användbarhet</i>	13
Kompetens.....	13
<i>Kompetensmodeller</i>	14
<i>Kompetens kopplat till utbildning och anställningsbarhet</i>	15
4. Metod	17
En kvantitativ studie.....	17
Undersökningens genomförande.....	17
<i>Urval och utskick</i>	17
<i>Bearbetning och analys</i>	17
<i>Variabler för anställningsbarhet</i>	18
<i>Begränsningar</i> :.....	18
Reliabilitet och validitet	19
Forskningsetiska ställningstaganden	19
5. Resultat	20
Bakgrund	20
<i>Nuvarande arbetssituation</i>	20
Anställningsbarhet i kompetens och färdigheter	21
Förmågor i utbildning och arbetsliv	21
<i>Personliga förmågor</i>	21
<i>Sociala färdigheter</i>	22
<i>Intellektuella förmågor</i>	23

6. Analys och diskussion	26
Uppfattningen av utbildningens färdighetsträning och yrkeslivets krav	26
<i>Personliga förmågor</i>	26
<i>Sociala färdigheter</i>	26
<i>Intellektuella förmågor</i>	27
<i>Ledarskapsförmågor</i>	28
Relation till anställningsbarhet/användbarhet och kompetens	28
7. Källförteckning	30
Bilaga 1: Tabeller	33
Bilaga 2: Enkäten	38

1. Inledning och Bakgrund

Det diskuteras i dagens samhälle ofta om ett glapp mellan högre utbildning och arbetslivet (www.jusek.se; Haake & Löfgren Martinsson, 2009). Glappet beror på att arbetsgivare är missnöjda med nytexaminerades kunskaper och färdigheter och studenter vet inte vad som förväntas från arbetsgivarna. Går det att göra något åt detta glapp och leder en minskning till att nytexaminerade blir mer *användbara/anställningsbara* hos arbetsgivare? Just dessa frågor diskuteras i en rapport från Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) där man menar att det finns vissa färdigheter som högskoleutbildningar bör sätta fokus på för att minska det generella glappet till arbetslivet (Andréasson, Lindstrand & Rosenberg, 2007).

Jag kommer i denna uppsats undersöka om detta generella glapp även finns mellan *Personalvetarutbildningen* och *arbetslivet*. En tidigare studie med inriktning mot Personalvetarutbildningen är gjord av Maria Löfgren Martinsson (2008). Denna studie har fokus på just Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet och eftersom personalyrket är under ständig utveckling blir jämförelsen extra intressant.

Uppsatsen lägger fokus på, hur möjligheten för nytexaminerade studenter att få arbete ska öka, vilket gör att begreppet anställningsbar används i stor utsträckning (Holmberg & Johansson, 2005). Begreppet är relativt nytt och har börjat diskuteras mer och mer de senaste åren. Startskottet var troligtvis i slutet av 1990-talet då den så kallade Bolognadeklarationen skrevs under. Genom dess genomförande den 1:a juli 2007 blev anställningsbarhet en av målsättningarna för högre utbildningar i Sverige (www.hsv.se). Anställningsbarhet handlar inte bara om att man ska kunna få en första anställning, enligt Staffan Nilsson (2007), utan också om att behålla eller att få en ny anställning vid behov.

I Sverige är inte begreppet lika undersökt som i andra länder, vilket beror på, att många andra länder ställer högre krav på goda siffror på anställningsbarhet hos elever, som tar examen för att skolan ska vara konkurrenskraftig (Dalín & Jakobsson, 2007). Anställningsbarhetsbegreppets engelska motsvarighet är "employability" vilket är betydligt djupare forskat kring men då kopplat till den amerikanska arbetsmarknaden. Då arbetsmarknaden blir mer och mer globaliserad är det viktigt att diskutera andra perspektiv på anställningsbarhet så att vi svenskar skall vara konkurrenskraftiga.

Att anställningsbarhet blir relaterat till begreppet kompetens är svårt att undgå då arbetsgivare ofta söker efter vissa specifika kompetenser vid en anställning. Enligt Lindelöw (2008) bygger kompetensbegreppet på både individers personlighet och intelligens. Det handlar om vilka färdigheter och vilket förhållningssätt man behöver för att utföra en yrkesmässig prestation.

Bristen på diskussion kring högre utbildningars kvalitet har visat sig ha ett samband med de kvaliteter som individer erhåller under utbildningen. Därför ska denna uppsats diskutera detta utifrån ett antal studenter syn på sin utbildning. Viktigt att belysa är att ansvaret inte bara ligger på utbildningen att göra individer anställningsbara, utan det är också individens och organisationens ansvar att skapa rätt förutsättningar för ökad anställningsbarhet (Berglund, 2009).

Syfte, och frågeställningar

Denna uppsats syfte är att undersöka hur före detta studenter vid Personal- och arbetslivsprogrammet vid Göteborgs Universitet uppfattar de färdigheter som en kandidatexamen på utbildningen ska ge. Avsikten är också att undersöka om dessa uppfattas som användbara i arbetslivet.

För att uppfylla syftet ska följande frågor besvaras:

1. Hur uppfattar före detta studenter vid Personal- och arbetslivsprogrammet vid Göteborgs Universitet att ett antal förmågor och färdigheter tillhandahålls i utbildningen?
2. Uppfattar de före detta studenterna att de har nytta av dessa förmågor och färdigheter i deras nuvarande yrke?
3. Hur kan de generella målen i förmågor och färdigheter, utifrån de före detta studenternas erfarenheter, förstås i relation till begreppet anställnings/användbarhet och kompetens?

Bakgrund

Det finns olika benämningar på personalarbete enligt Granberg (2003). Dessa är Human Resource (HR)-arbete och Human Resource Management (HRM) och har i stort sätt samma innebörd som personalarbete och dessa begrepp kommer alla nämnas i uppsatsen (Granberg, 2003).

Denna uppsats är ett uppdrag från den Sociologiska Institutionen vid Göteborgs Universitet. Jag har valt att fokusera på frågan om de färdighetskrav som Höskoleverket ger direktiv om vid en kandidatexamen i Sverige. Höskoleverket (HSV) är en statlig förvaltningsmyndighet i Sverige som utövar tillsyn över universitet och högskolor. I högskoleförordningen, vilket är de regler som styr högskolan, finns det beskrivet vilka krav som krävs vid en kandidatexamen:

- *visa förmåga att söka, samla, värdera och kritiskt tolka relevant information i en problemställning samt att kritiskt diskutera företeelser, frågeställningar och situationer.*
- *visa förmåga att självständigt identifiera, formulera och lösa problem samt att genomföra uppgifter inom givna tidsramar.*
- *visa förmåga att muntligt och skriftligt redogöra för och diskutera information, problem och lösningar i dialog med olika grupper.*
- *visa sådan färdighet som fordras för att självständigt arbeta inom det område som utbildningen avser. (Högskoleförordningen 1993:100, bilaga 2)*

Personalvetarprogrammet generellt

Personalvetarprogrammet är en generell kandidatexamen, alltså ingen yrkesutbildning, som styrs just av högskoleförordningens regler.

Det finns idag 18 stycken Personalvetarprogram på högskolor och universitet runt om i Sverige (Personal och ledarskap, 2009) samt flera kvalificerade yrkesutbildningar (KY) inom samma område. De olika programmen skiljer sig åt beroende på var i landet de är belägna. Intagningspoängen skiljer sig åt mycket. I Uppsala krävdes det 18,91 betygspoäng för att komma in på programmet, medan Högskolan i Dalarna antogs alla sökande (Personal och ledarskap, 2009).

Det görs återkommande utvärderingar från HSV för att följa upp om utbildningarna följer direktiven från Högskoleförordningen och om det finns förbättringsmöjligheter för utbildningen. Den senaste är från 2004 och där belyser man vikten av att utbildningen snabbt ska kunna ändra sig till samhällets och arbetslivets förändringar för att hänga med i utvecklingen inom personalarbete (Högskoleverket, 2004).

Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet

De studenter som ingår i studien gick på programmet för Personal- och arbetslivsfrågor vid Göteborgs Universitet vilket är en föregångare till dagens Personalvetarprogram.

Det finns viss skillnad på programmen och den största är att man i programmet för Personal- och arbetslivsfrågor gick ett tvåårigt gemensamt basblock och därefter fick välja inriktning mot företagsekonomi, psykologi, sociologi eller pedagogik. Programmet var då en magisterutbildning på fyra år, men efter tre år kunde studenten välja att avsluta och ta ut en kandidatexamen. Dagens program är en kandidatutbildning på tre år i personalvetenskap med möjlighet från 2010 att välja till en Master på 2 år. Programmet består idag av fem olika ämnen; företagsekonomi, juridik, pedagogik, psykologi och sociologi (www.gu.se).

Viss skillnad finns även i respektive programs utbildningsplan. I utbildningsplanen för Personalvetarprogrammet står det bl.a. att studenter som gått utbildningen skall kunna förstå och hantera olika samspel, förklara, problematisera, skriftliga färdigheter, muntliga färdigheter, analysera, kritiskt granska samt att arbeta självständigt (Utbildningsplan för personalvetarprogrammet, 2006). Skillnaden i utbildningsplanen för Personal- och arbetslivsfrågor är att programmet även ska ge behörighet för vidare forskarutbildning i fördjupningsämnet. Detta är något som är lika för alla treåriga universitetsprogram i Sverige men i övrigt är de övergripande målen lika (Utbildningsplan för Personal- och arbetslivsfrågor, 2002).

Tidigare utvärdering och undersökning

Denna studie är gjord på före detta studenter som gick programmet Personal- och arbetslivsfrågor mellan 1996 och 2006. En studie av denna karaktär, vilken undersöker var tidigare studenter har tagit vägen efter sin studietid kallas för en alumnundersökning. En liknande undersökning gjordes 2004 på studenter som gick programmet mellan 1993 och 2000. Studien visade att överlag uppfattade studenterna sig nöjda med sin utbildning. Framst var man nöjd med den inriktning man då kunde välja inom de olika ämnena. Cirka 80 procent av respondenterna arbetade med personalfrågor och av dessa arbetade majoriteten i

organisationer med mer än 200 anställda. Mer än hälften var mycket nöjda eller helt nöjda med sitt nuvarande yrke och endast 5 procent var missnöjda (Hansen, 2004).

Samma empiriska underlag som denna uppsats ligger till grund för har används i en magisteruppsats skriven av Mona Hilmersson (2009). Uppsatsen har utgått från hur personalvetarens yrkesroll ser ut och hur personalvetare upplever den. Resultatet visar att en stor del av respondenterna arbetar med chefsstödjande arbete samt olika typer av strategiskt arbete i deras nuvarande yrke.

Hilmersson kom fram till i sin analys att personalvetarens yrkesroll är komplex i en vid mening. Personalchefer tenderar att ha en mer strategiskt position och ett strategiskt arbete är något som ingick till viss del för samtliga personalvetare i studien. Av respondenterna som innehar en chefsposition upplever alla att de har ett aktivt arbete. Den variationen på arbetsuppgifter som finns beror främst på var i organisationen som personalvetaren arbetar enligt Hilmersson. Hon sammanfattar personalvetarens yrkesroll som komplex, strategisk, aktiv och tydlig (Hilmersson, 2009).

2. Tidigare forskning

I denna del beskrivs ett urval av undersökningar relaterade till den forskning som finns angående personalvetarens anställningsbarhet samt rapporter vilka belyser de kompetenser som arbetsgivare främst letar efter vid en anställning. Det är mina frågor som har varit utgångspunkt för vilket urval av forskningsmaterial som använts i denna studie. Inledningsvis beskrivs några studier som tar upp arbetsgivarens krav på kompetenser vid anställning vilket belyser generell anställningsbarhet för samtliga arbetsökande. Därefter beskrivs vad en personalvetare är och vilka utbildningar som finns i Sverige. Jag tar sedan upp forskning kring anställningsbarhet hos just personalvetare. Till sist beskrivs hur det ser ut för personalvetaren i framtiden.

Arbetsgivarens generella kompetenskrav vid anställning

Vad arbetsgivaren letar efter vid en anställning är något som säkert alla studenter undrar över före, under och efter sin utbildning. Man väljer utbildning och lutar på att den ger de verktyg man behöver för ett visst yrke. Jag har valt att fokusera på en rapport som just tar upp dessa frågeställningar. Rapporten har gjorts av TCO, SFS och Lärarförbundet (2007) och beskriver relationen mellan högre utbildning och arbetsliv. Den är gjord för att undersöka högre utbildnings lönsamhet och om den ökade satsningen på universitet och högskolor varit relevant. Man har i rapporten frågat arbetsgivare från både offentlig och privat sektor samt studenter från hela Sverige om deras syn på relationen mellan högre utbildning och arbetsliv.

Man kommer fram till att de tre viktigaste faktorerna som arbetsgivarna tänker på vid anställningstillfället är *samarbetsförmåga, referenser och initiativförmåga*. Därefter kommer *förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, att utbildningen är yrkesinriktad, arbetslivserfarenhet, analytisk förmåga* och *goda kunskaper i engelska*. Det visar sig att både arbetsgivaren och studenten har relativt likartade uppfattningar om vilka kompetenser som är viktiga. De enda skillnaderna hittar man främst gällande arbetslivserfarenheten då 90 procent av arbetsgivarna och 70 procent av studenterna skattar det som "ganska" eller "mycket viktigt". Analytisk förmåga skiljer sig ännu mer då 84 procent av arbetsgivarna och 62 procent av studenterna skattar det som viktigt (Andréasson, Lindstrand & Rosenberg, 2007).

Författarna rekommenderar att dessa färdigheter samt ledaregenskaper är något som högskoleutbildningarna bör sätta fokus på. Arbetslivsanknytning är något som även bör finnas i fler utbildningar genom exempelvis praktik, gästföreläsare, studiebesök eller mentorprogram enligt rapporten (Andréasson, Lindstrand & Rosenberg, 2007).

Värt att nämna är även en artikel från tidningen Fokus som belyser en undersökning från Handelshögskolan i Stockholm vilken bygger på intervjuer av 100 stycken verkställande direktörer och marknadschefer i svenska storföretag. Företagsledarna har fått svara på vilka ledaregenskaper de anser vara viktiga hos nytexaminerade studenter och om de anser att dessa saknas hos studenterna. Man kommer fram till att nytexaminerade studenter inte riktigt har de kompetenser som efterfrågas av företagen och det som saknas mest är attityden och inställningen till arbete enligt artikeln. Drygt 30 procent av cheferna anser att detta saknas hos nytexaminerade.

Drygt två tredjedelar av cheferna anser att ledarskaps- och organisationskompetens är viktigt vid anställningen. Att dessa färdigheter saknas hos de nytexaminerade anser 40 procent av cheferna. Det strategiska tänkandet är något som cirka 80 procent anser är viktigt men även

cirka 40 procent anser att det saknas hos nyutexaminerade. Förmåga att övertyga och vinna andras förtroende är något som i stort sätt alla företagsledare anser vara viktigt. Detta anser 25 procent saknas hos studenterna (Härdmark, 2009).

Kompetensgapet för personalvetaren

En annan forskare, vilken är svår att undgå i det här sammanhanget, är Maria Löfgren Martinsson (2008) som har forskat om högre utbildningar och arbete med personal- och arbetslivsfrågor. Hon kommer fram till att anställningsbarhet är något studenter vid högre utbildningar skall se som en process som startas i utbildningen och sedan fortlöper i det yrkesverksamma livet. Detta förhållningssätt är något som personalvetare skall ta med sig för att lyckas i arbetslivet. Författaren lägger även fram två strategier för att minska kompetensglappet som finns mellan högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor genom att utveckla anställningsbarheten samt att sträva efter en professionalisering. Det visar sig att det finns en hyfsad hög grad av professionalisering och man lägger fram två strategier för att nå dit. Den ena är att utveckla teknikerna som personalvetaren använder sig av för att förbättra kunskapsbasen och som ligger till grund för personalvetarens handlande i olika situationer.

Vidare visar studien att samma matchningsproblem som finns för personalvetaren även finns generellt inom alla yrken. De skillnader som finns handlar om att det möjligtvis är ännu större problem inom personalyrket då det är så pass komplext och dessutom är under ständig utveckling. Att anställningsbarhet är ett begrepp som bör få en tydligare definition visar även studien.

Gapet mellan högre utbildning och yrkeslivet anser författaren vara onödigt stort. Hon tror att det är svårt att finna exakt vilka färdigheter en personalvetare ska tillhandahålla under utbildningen, eftersom det finns så många olika arbetsområden för en personalvetare. Istället vill författaren att man ska se anställningsbarhet som en pågående process under ständig utveckling. Det är upp till utbildningen att förmedla synsättet av kontinuerligt lärande och upp till arbetsplatsen att ha en miljö som underlättar denna typ av lärande. Vidare visar studien att den förändrade arbetsmarknaden gör att nyutexaminerade ofta får stort ansvar tidigt i sitt arbetsliv vilket ställer högra krav på utbildningen att leverera studenter som klarar av dessa krav. Då personalens förbättrade miljö ligger mer i fokus nu gäller det för utbildningen att forma studenter med bra värderingar och ett etiskt förhållningssätt. På så vis utvecklas vissa kompetenser mer och leder till ökad anställningsbarhet.

Slutligen anser Löfgren Martinsson att det finns en övertro på att finna vilka kompetenser som personalvetaren behöver inneha för att lyckas ute i arbetslivet på grund av den pågående förändringen som jag tidigare nämnt. Därför bör man inte definiera anställningsbarhet hos personalvetaren utifrån ett antal färdigheter. Kompetensgapet är ett generellt problem och därför bör utbildningen fokusera på att lära ut ett förhållningssätt istället för specifika färdigheter enligt författaren.

Personalvetarens framtidsutsikter

I rapporten från TCO, SFS och Lärarförbundet kommer man fram till att arbetsgivare kommer behöva fler akademiker, inte färre i framtiden. De ska inneha en bredd i sin kunskap istället för en spets som förberedelse för individens hela yrkesverksamma liv. Utbildning i spetskunskap står istället företagen för själva. Till vissa branscher anser man att det ska finnas kvar spetsutbildningar, ex. teknikområdet (Andréasson, Lindstrand & Rosenberg, 2007).

En undersökning som kontinuerligt görs kommer från ett europeiskt forskningsnätverk om HRM som heter CRANET-E (The Cranfield Network on Human Resource Management in Europe). Målet är att tillgodose det kunskapsbehovet som finns i Europa gällande personalarbete (Lindeberg & Månson, 2000). Man använder sig av en enkätundersökning och 2009 års undersökning tar upp hur HR-personer tror att framtiden ser ut för dem. Undersökningen är gjord på ca 4000 personer från olika branscher och i olika åldrar i Sverige. Enligt studien kommer HR få en mer strategisk roll och bli mer affärspartner samt vara ett ökat stöd till ledningen. För att komma dit gäller det att personerna har rätt individuell kompetens mot det nya strategiska arbetet och har en större förståelse i ekonomi och affärer (Lindeberg, 2010). Undersökningen har visat sig genom åren lyckats fånga upp flera av de trender som finns i personalarbete. Om just denna framtidssyn inte kommer bli trend, som snabbt försvinner igen, är något som framtiden får utvisa.

3. Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel beskrivs mina teoretiska utgångspunkter. Jag beskriver synen på anställningsbarhet och dess engelska motsvarighet employability. Även det nyaste begreppet av anställningsbarhet, användbarhet, ges visst utrymme. Då tidigare studier beskriver anställningsbarhet som de färdigheter ett arbete kräver kommer även kompetensbegreppet ingå i mitt teoretiska underlag. Detta beror på att kompetens enligt flera författare handlar om just vilka färdigheter en individ innehar.

Anställningsbarhet, employability och användbarhet

Anställningsbarhet

Anställningsbarhet är ett begrepp som fick stort genomslag i Sverige i och med den så kallade Bolognadeklarationen 1999. Huvudsyftet var att öka studenters och arbetssökande akademikers möjlighet att röra sig fritt över nationsgränserna runt om i Europa. Övriga målsättningar var *Europas konkurrenskraft/attraktionskraft som utbildningskontinent och främjande av anställningsbarheten* (www.hsv.se). Jag kommer fokusera på främjandet av anställningsbarheten och relationen mellan högre utbildning och arbetslivet. Det är just denna relation som anställningsbarhetsbegreppet bygger på enligt Fejes och Berglund (2009) samt vilken möjlighet individen har att få en anställning (Holmberg och Johansson, 2005).

Författarna Ulrika Haake och Maria Löfgren Martinsson (2009) använder sig av två dominerande synsätt när de beskriver anställningsbarhet. Det första bygger på att anställningsbarhet är en mängd *färdigheter* som krävs för att man ska kunna fungera ute på arbetsmarknaden.

Det andra är den *potentiella förmågan* individen har att handla i olika yrkesmässiga situationer och kontexter samt förmågan till kontinuerligt lärande och empowerment i arbetet. Empowerment kan enligt författarna överställas till handlingsförmåga.

Utifrån dessa utgångspunkter skapar de sedan en egen modell som innefattar fyra olika synsätt på anställningsbarhet:

- performativa färdigheter
- performativ utvecklingsförmåga
- lärande färdigheter
- kontinuerligt lärande, empowerment och identitetsutveckling

Med de *performativa färdigheterna* menar författarna de prestationsrelaterade färdigheterna som är direkt tillämpningsbara i ett arbete. Den beredskap som personalvetaren har för att kunna utveckla dessa performativa färdigheter i en given situation kallas *performativ utvecklingsförmåga*. *Lärande färdigheter* rör istället övrig generell beredskap för att följa företagets utveckling och den fjärde punkten *kontinuerligt lärande, empowerment* och *identitetsutveckling*. Med detta menar författarna den personliga utvecklingen och att lärande är en ständig process hos individen. Detta är Personalvetare och spänner över alla de fyra olika synsätten enligt författarna (Haake & Löfgren Martinsson, 2009).

Employability

Det finns i dagens läge inte så mycket forskning i Sverige kring anställningsbarhet jämfört med exempelvis i USA. Det beror på att det ställs betydligt högre krav på goda siffror på vad olika utbildningar ger för möjligheter till anställning för att öka skolans konkurrenskraft (Dalin & Jakobsson, 2005).

Därför tar jag upp den engelska motsvarigheten till anställningsbarhet: employability. Det engelska begreppet omfattar betydligt mer än det svenska vilket beror på att man i Sverige främst diskuterat begreppet ur ett individperspektiv medan man i USA har tagit med samhällets och organisationens perspektiv (Löfgren Martinsson, 2009).

Det finns även diskussion kring den kompetensbaserade synen på employability där man lyfter fram vikten av att identifiera individens kompetenser för att kunna öka anställningsbarheten (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Det är viktigt att förstå att samhället är under ständig förändring vilket gör att en specifik kompetens inte är lika viktig för att ge en anställning i all framtid.

Användbarhet

Den senaste tiden har man istället för anställningsbarhet börjat använda sig av begreppet användbarhet vilket bygger på livslångt lärande och en ständig utveckling i arbetet istället för möjlighet att få en specifik anställning (Högskoleverket, 2009). Att hela tiden ha en personlig utveckling och en vilja att ständigt lära sig är något som arbetsgivare värdesätter mer och mer.

Det livslånga lärandet och den ständiga utvecklingen mot att bli anställningsbar betyder inte att man kan lära sig precis vad som helst utan det gäller att införskaffa just den kunskap och de kompetenser som yrket kräver. Nedan ska jag försöka visa vad just kompetens är för något.

Kompetens

Kompetens är, till skillnad mot anställningsbarhet, väl undersökt och det finns mycket litteratur som belyser begreppet. Flera författare har olika syn på kompetens och jag har valt att redogöra för de som jag anser har störst betydelse för uppsatsens syfte samt en jämn fördelning på forskare över tid.

En författare är Magnus Söderström (1990) som menar att kompetens är en individs förmågor, kvaliteter och utvecklingsmöjligheter mot en viss riktning. Han lyfter upp begreppet till en kollektiv nivå som bygger på att kompetens är en hel organisations samlade förmågor att utföra uppgifter.

Otto Granberg (2003) tar fasta på att kompetens bygger på kunskap. Han delar upp kunskap i sig i fyra delar. Dessa är faktakunskap, förståelse, förtrogenhet och färdighet. Man måste ha viljan att använda sin kunskap och göra det vid rätt tillfälle enligt Granberg. Det viktigaste är att kompetens är något man har utfört. ”Kompetens finns inte förrän den har visats!”(Granberg, 2003 s 405).

Det finns flera författare som relaterar kompetens till arbetslivet. En av dessa är Ellström (1997) som tar upp kompetens från ett yrkesmässigt perspektiv och menar att kompetens är en relation mellan individen och kraven i en viss uppgift. I relationen mellan individen och kraven så ingår fem olika förmågor som Ellström använder sig av för att definiera kompetens.

Dessa är psykomotoriska, kognitiva, affektiva, personliga och sociala. Av dessa förmågor är de kognitiva förmågorna centrala enligt Ellström. Här finns individens relevanta kunskaper, förmåga till inläring och de intellektuella färdigheterna. För att överhuvudtaget kunna använda sin kompetens är de affektiva färdigheterna viktiga. Dessa handlar om hur motiverad och engagerad individen är.

Kompetensmodeller

Då min undersökning bygger på olika färdigheter har jag valt att lägga stor vikt vid Malin Lindelöws (2008) kompetensmodell. Den bygger på att kompetens främst är olika färdigheter och förmågor. Enligt modellen består kompetens av fyra olika delar:

- Personliga förmågor
- Sociala färdigheter
- Ledarskapsförmågor
- Intellektuella färdigheter

Dessa kategorier består i sin tur av flera delar som jag har valt att kursivmarkera. Den första kategorin är **personliga förmågor** och till dessa läggs *personlig mognad, integritet, självständighet, initiativtagande, självgående, flexibilitet, stabilitet, prestationsorienterad, energisk och uthållig*. Personlig mognad handlar om hur stabil och trygg man är som person medan integriteten handlar om vilka värderingar man har samt etiskt tankesätt. Initiativtagande bygger på hur bra individen är på att ta tag i saker på egen hand samt att uppnå resultat medan självgående handlar om hur strukturerad och drivande man är i egna processer. Att vara flexibel handlar om hur snabbt man kan anpassa sig till nya situationer och se de nya möjligheter som uppstår i situationen. Förmågan att vara stabil handlar om att behålla lugnet och ha rätt fokus även om en situation är påfrestande. Att vara prestationsorienterad handlar om individuell målsättning i arbetet som leder vid uppnått mål till en känsla av tillfredsställelse. Energisk är man om man har förmåga att lägga ner energi i sitt arbete och uthållighet är förmåga att hålla sig motiverad att arbeta även under motgång tills man nått uppsatt mål.

Det som innefattas i kategorin **sociala färdigheter** är *samarbetsförmåga, muntlig kommunikation och empatisk förmåga*. Till de sociala färdigheterna lägger även Lindelöw förmåga att skapa *relationer, lojalitet, serviceinriktning, övertygande* och vilken *kulturell medvetenhet* individen har. Samarbetsförmågan handlar om hur bra man är tillsammans med andra människor vilket gör att en god kommunikation är viktig. Relationsskapande handlar om hur socialt aktiv man är i arbetsmässiga sammanhang som kan leda till nya relationer. Med den empatiska förmågan menar författaren hur väl individen kan sätta sig in i andra människors perspektiv. Till begreppet lojal läggs vikt vid hur väl man följer företagets riktlinjer och vilken attityd man har gentemot sin arbetsgivare. Som serviceinriktad ska man vara tillmötesgående och lugn i möten med andra människor. Man ska även ha ett intresse i att hjälpa andra människor fram till lösningar. Att vara övertygande handlar om att ändra andras åsikter och beteenden på ett bra sätt. Den sista färdigheten är kulturell medvetenhet och handlar om hur medvetenhet individen är gällande andra kulturer och hur högt dessa olikheter värdesätts vid beslutsfattande. Till alla dessa förmågor hör även en god muntlig kommunikation och hur klar och tydlig man är när man talar med andra människor. Det handlar även om att lyssna och visa ett intresse för andra individer.

Till **ledarskapsförmågor** lägger Lindelöw inte bara hur bra man är på att *leda, motivera* och *samordna grupper*. Till denna kategori läggs även färdigheter som *tydlighet, ekonomisk medvetenhet, strategisk förmåga, omdöme* och *beslutsamhet*. I tydligheten är kommunikationen i fokus och hur bra individen är på att förmedla ett budskap. Under begreppet ekonomisk medvetenhet finns förmågan att förstå affärsprocesser och hur man kan tillämpa dessa med hjälp av olika ekonomiska begrepp. Nästa färdighet är de strategiska och här handlar det om individens strategiska tänkande samt förståelse av handlingars effekter på helheten. Färdigheten omdöme handlar om att visa omdöme i agerande och beslut genom att göra rätt prioriteringar och avvägningar. Den sista färdigheten under ledarskapsförmågorna är beslutsamhet. Här handlar det om att fatta beslut snabbt och sedan agera utifrån dessa trots en tuff tidspress.

Den sista kategorin i modellen är **intellektuella färdigheter**. Till dessa lägger Lindelöw färdigheter som hur *strukturerad* individen är. Inom begreppet strukturerad ryms hur bra individen är på att *planera, prioritera* och *organisera*. *Kvalitetsmedvetenhet, kreativitet, specialistkunskap, problemlösande analysförmåga, numerisk analytisk förmåga* och *språklig analytisk förmåga* är något som även de hamnar under de intellektuella färdigheterna. Att lägga stor vikt vid noggrannhet och målmedvetenhet kommer under begreppet kvalitetsmedvetenhet. Att vara kreativ handlar om hur bra individen är att komma på nya idéer och tänka i nya banor. Sen gäller det att nå resultat med hjälp av dessa tankar och idéer i praktiken. Färdigheter i olika specialkunskaper bygger på att man hela tiden håller sig uppdaterad och förstår fackmässiga aspekter som gör att man klarar av sitt arbete bättre. Att ha en problemlösande analysförmåga handlar om hur bra man är på att bryta ner problem i mindre delar för att kunna arbeta med komplexa frågor och komplicerade problem. Numerisk analytisk förmåga handlar om hur bra man förstår numeriska uppgifter och problem samt hur snabbt man löser dessa. Den sista färdigheten språklig analytisk förmåga är hur bra individen är på att göra språkliga material med hög kvalitet både muntligt och skriftligt.

Med hjälp av denna modell kan man lista och definiera de kompetenser som anses vara nödvändiga för en viss befattning. Vinningen med modellen är att man får ett gemensamt språk och en säkerhetsställd definition av de kompetenser som är nödvändiga (Lindelöw, 2008).

Lindelöws kompetensmodell är snarlik Halléns kompetenshjul för att kunna mäta kompetens. Den är uppdelad i fyra delar; yrkesteknisk, strategisk, personlig- och socialkompetens. Det som skiljer dem åt är att Hallén menar att i mitten så finns även den så kallade funktionella kompetensen som visar hur bra man använder och tillämpar de fyra övriga förmågorna. (Hallén, 2005)

Kompetens kopplat till utbildning och anställningsbarhet

Vid en kandidatutbildning är det vissa komponenter som Högskoleverket anser ska finnas med i utbildningen. Jag kommer främst att använda mig av begreppet färdigheter som ligger under kompetensbegreppet enligt både Lindelöw och Granberg. De färdigheter som Högskoleverket kräver ska vara med i kandidatutbildningen är bl.a. problemlösande förmåga, analytisk förmåga, samarbetsförmåga och verbal förmåga både muntligt och skriftligt (Högskoleförordningen, 1993). Dessa färdigheter anpassar sedan varje utbildning så att de passar till respektive inriktning.

Eftersom anställningsbarhet även bygger på att man har rätt färdigheter enligt Haake & Löfgren Martinsson (2009), kopplas anställningsbarhet och kompetens ofta ihop med varandra. Vilka kompetenser som ger en hög grad av anställningsbarhet är något som ligger hos de olika utbildningarna att ta reda på. Direktiv kommer från Höskoleverket och därefter är det upp till de olika skolorna att forma utbildningen åt rätt håll.

4. Metod

I det här kapitlet kommer jag att beskriva metoden och det empiriska underlaget som jag har använt mig av i uppsatsen. Först beskrivs varför jag använt mig av en kvantitativ metod. Därefter beskrivs hur undersökningen genomfördes och vilka begränsningar ett färdigt empiriskt underlag ger. Till sist tar jag upp validitet, reliabilitet, generaliserbarhet och olika etiska aspekter på undersökningen.

En kvantitativ studie

Min vilja har varit att undersöka hur före detta studenter vid Personal- och arbetslivsprogrammet vid Göteborgs Universitet uppfattar de färdigheter som en kandidatexamen på utbildningen ska ge. Avsikten är också att undersöka om dessa uppfattas som användbara i arbetslivet. Därför passar en större mängd data till denna undersökning för att få en stark grund bakom slutsatser och därför är en kvantitativ metod att föredra.

Att använda en *kvantitativ metod* var ett självklart val då en enkätundersökning från Sociologiska institutionen vid Göteborgs Universitet var grunden till val av uppsats (se bilaga 2). Att inriktningen blev mot anställningsbarhet beror på något som växte fram i förstadiet av arbetet på grund av enkätens utformning.

En *kvantitativ metod* handlar ofta om att pröva olika påstådda samband och hypoteser. Det är teorin som ligger till grund för hypoteserna vilka sedan prövas genom den kvantitativa metoden (Ryen, 2004). Man kan då undersöka en större mängd respondenter på ett effektivare sätt, men eftersom inga observationer förekommer är det svårt att få alla bakomliggande faktorer till respondenternas svar.

Om man istället skulle ha valt en *kvalitativ metod* hade fördelen varit att man med hjälp av bland annat observationer, intervjuer och analys av texter finner samband och därefter drar generella slutsatser (Ryen, 2004). Man använder sig oftast av en mindre mängd personer och gör djupare analyser av var och en.

Både kvalitativa och kvantitativa metoder kan kompletteras med varandra för att få ett vidare perspektiv och ingen metod är bättre eller sämre än den andra säger Pia Langemar (2005).

Min förhoppning var att även intervjua arbetsgivare inom området men jag upptäckte tidigt att det inte räckte till inom ramen för denna uppsats.

Undersökningens genomförande

Urval och utskick

Det empiriska underlaget utgörs av en enkät som formulerades och skickades ut av Personalvetarprogrammets samordnare tillsammans med Mona Hilmersson 2009 i syfte att kartlägga tidigare personalvetarstudenters synpunkter på utbildningen och hur deras arbetsförhållanden såg ut (se bilaga 2). Enkäten skickades ut i två olika omgångar och nådde totalt 499 personer. Av dessa var det 298 som svarade vilket gjorde att svarsfrekvensen var 60 procent.

Bearbetning och analys

Jag har valt att bearbeta hela datamaterialet i min analys för att få en stark grund till mitt resonemang och mina slutsatser. Detta material bearbetade jag sedan i statistikprogrammet

PASW Statistics 18, även kallat SPSS. Jag använde mig främst av så kallade frekvenstabeller vid mitt resultat. Med hjälp av frekvenstabeller visar man hur uppdelningen av respondenternas svar ser ut i tabellformat (Djurfeldt, 2009).

Variabler för anställningsbarhet

Jag valde att främst använda mig av två olika frågor som grund i analysen. Den första frågan berör vad utbildningen ger ifråga om ett antal färdigheter. Den övergripande frågan löd "Hur nöjd eller missnöjd är du med den färdighetsträning du fick i din utbildning vad gäller att självständigt lösa problem, finna nya infallsvinklar på problem, tänka självständigt, argumentera och övertyga, använda analytisk förmåga, samarbeta med andra, göra skriftliga presentationer, göra muntliga presentationer och genomföra utredningar/utvärderingar".

Svarsalternativen var här uppdelade i fem kategorier; mycket missnöjd, ganska missnöjd, varken nöjd eller missnöjd, ganska nöjd och mycket nöjd. Vid analysen har "ganska missnöjd" och "mycket missnöjd" satts ihop för att se mönster med tydliga svarsgrupper. Likaså har även "ganska nöjd" och "mycket nöjd" slagits ihop på grund av ovanstående resonemang.

Den andra frågan handlar om hur dessa variabler utnyttjas i arbetslivet och besvaras i enkäten genom frågan "I vilken utsträckning innefattar ditt nuvarande yrke att du skall kunna självständigt lösa problem, finna nya infallsvinklar på problem, tänka självständigt, argumentera och övertyga, använda analytisk förmåga, samarbeta med andra, göra skriftliga presentationer, göra muntliga presentationer, genomföra utredningar/utvärderingar och förstå individers och grupper beteende".

Svarsalternativen var uppdelade i 5 kategorier; mycket liten utsträckning, ganska liten utsträckning, varken eller, ganska stor utsträckning och mycket stor utsträckning. Vid analysen har "mycket liten utsträckning" och "ganska liten utsträckning" satts ihop för att finna större samband. Likaså har "ganska stor utsträckning" och "mycket stor utsträckning" slagits ihop i samma syfte som ovanstående resonemang.

När de båda frågorna har jämförts med varandra har jag satt "ganska/mycket missnöjd" på fråga ett likaställt med "ganska/mycket liten utsträckning" i fråga två för att underlätta jämförelsen. Likaså är gjort med "ganska/mycket nöjd" och "ganska/mycket stor utsträckning".

Begränsningar:

Jag har själv inte utformat enkäten och på så vis kunnat anpassa frågorna utifrån mina tankar. Denna begränsning har gjort att mitt arbete har stött på flera problem då frågorna varit generellt utformade istället för riktade mot just min uppsats syfte och mål.

Frågorna gällande den färdighetsträningen utbildningen gav och vilka färdigheter som respondenterna använder sig av i sitt nuvarande yrke hade i så fall varit mer riktade mot mitt syfte eftersom dessa ligger till grund för mitt resultat. Vissa färdigheter har givits större tyngd än andra. Det visar sig inte minst då tre frågor rör initiativförmåga och endast en rör samarbetsförmåga. Vidare finns ingen fråga som rör ledarskapsförmågan vilket är olyckligt när drygt en femtedel av respondenterna innehar en chefsposition.

Reliabilitet och validitet

När man gör en kvantitativ undersökning är det viktigt att säkerhetsställa att den har hög grad av reliabilitet. Med reliabilitet menar man hur mycket slumpen kan vara med och ändra utfallet på undersökning (Borg & Westerlund, 2007). Det handlar om hur väl innehållet i enkäten är utformad samt att det finns klara instruktioner vilket minskar risken för eventuella missuppfattningar (Lindelöw, 2008). Man kan förklara det med "precisionen i mätinstrumentet" (Lindelöw, 2008; Mabon, 2002). Till enkäten gjordes en pilotstudie för att minska risken för missuppfattningar och på så vis öka reliabiliteten (Hilmersson, 2009).

En undersöknings validitet handlar om testet mäter de den avser att mäta (Lindelöw, 2009; Borg & Westerlund, 2007). Det är svårt att fastställa detta då syftet med enkäten inte var samma syfte som denna uppsats bygger på. I den mån det går har jag gjort ett urval av frågor och delat in dem i olika kategorier utifrån mitt teoretiska underlag. Detta ser jag som en brist då jag själv gör egna antagningar och kategoriseringar som inte den som från början utformat enkäten gjorde.

Forskningsetiska ställningstaganden

Vid en enkätundersökning är det viktigt att följa de etiska förhållningssätt som ligger till grund för en vetenskaplig undersökning. Det handlar om att respondenterna vid en vetenskaplig undersökning ska ges information om syftet med undersökningen. Alla medverkande ska samtycka till att medverka i undersökningen och man ska behandla respondenterna konfidentiellt. Sist ska man endast använda materialet till forskning och inget annat (Vetenskapsrådet, 1990). Till denna enkät har det skickades ett Missivbrev som visar på att dessa förhållningssätt följs på ett fördelaktigt sätt (se bilaga 2).

5. Resultat

Bakgrund

Enkäten är gjord på studenter som studerat vid programmet för Personal- och arbetslivsfrågor vid Göteborgs Universitet. Det var 298 personer som svarade på enkäten och av dessa var det en övervägande majoritet kvinnor. Av respondenterna var tre fjärdedelar kvinnor och en fjärdedel män (se bilaga 1, tabell 1). Denna tydliga snedfördelning av kvinnor och män är vanlig inom P-programmen i Sverige enligt Högskoleverkets rapport från 2004. Snittet följer statistik från högskoleverket gällande Personal-utbildningar i Göteborg mellan 1999 och 2005. Den skiljer sig avsevärt från övriga Sverige där snittet ligger på 60 procent kvinnor och 40 procent män (www.hsv.se). En anledning till denna starkt övervägande andel kvinnor i Göteborg kan vara de höga antagningspoängen. Det gör att fler kvinnor kommer in då de oftast har högre slutpoäng på gymnasiet än män (www.skolverket.se).

Av respondenterna är 67 procent födda 1970 eller senare och 33 procent innan 1970 (se bilaga 1, tabell 2). Fördelningen visar på att det är en relativt hög medelålder på studenterna för att vara en universitetsutbildning då flertalet av studenterna troligtvis var över 30 när de var färdiga med sin utbildning (se bilaga 1, tabell 3). Det kan förklara varför cirka 40 procent av respondenterna har 5 års arbetslivserfarenhet eller mer innan de började sin utbildning (se bilaga 1, tabell 4).

Nuvarande arbetsituation

Av de 298 som ingår i analysen är det drygt 95 procent som vid tiden för studien hade en anställning (se bilaga 1, tabell 12). Av dessa är det drygt 80 procent som arbetar med Personal- och arbetslivsfrågor (se bilaga 1, tabell 15). Utav dessa återfinns 55 procent inom den privata sektorn och cirka 43 procent inom den offentliga sektorn (se bilaga 1, tabell 5).

Drygt 70 procent av respondenterna arbetar inom företag med fler än 500 anställda (se bilaga 1, tabell 6). Uppdelningen kan bero på att det oftast är större företag som vågar satsa på nyutexaminerade studenter i sin verksamhet.

Av respondenterna var det drygt 70 procent som hade en anställning redan innan de tog examen eller fick en inom 3 månader efter examen (se bilaga 1, tabell 13). I respondenternas första arbete är det drygt en tredjedel som inte arbetar på något sätt med personal- och arbetslivsfrågor (se bilaga 1, tabell 14).

Det är drygt en tredjedel av respondenterna som innehar någon typ av chefsposition (se bilaga 1, tabell 7) och drygt en femtedel av respondenterna har arbetat på sitt nuvarande arbete mer än 5 år (se bilaga 1, tabell 8).

På frågan om studenterna var nöjda med sin utbildning och med sitt nuvarande yrke så har respondenterna svarat relativt lika. 90 procent har svarat att de är ganska nöjda eller mycket nöjda med sin utbildning och 86,6 procent är ganska nöjda eller mycket nöjda med yrket de har idag (se bilaga 1, tabell 9 och 10). En anledning att svaren är så positiva kan vara att om man är nöjd med sin utbildning så väljer man att vara med i undersökningen och om man är missnöjd vill man inte lägga tid på att svara på frågorna.

Anställningsbarhet i kompetens och färdigheter

För att en student ska kunna vara anställningsbar så krävs det att man har de färdigheter och potentiella förmågor som arbetsgivarna kräver (Haake & Löfgren Martinsson, 2009).

Vid denna analys har jag använt mig av hela mängden respondenter på 298 stycken. Trots att vissa respondenter inte jobbar inom personalvetaryrket efter examen antar jag att de fått samma färdighetsträning under utbildningen som övriga.

Jag har valt att kategorisera in variablerna utifrån Lindelöws kompetensmodell och de kompetenser som arbetsgivare ser som värdefulla vid en anställning (Andréasson, Lindstrand & Rosenberg, 2007). Den första kategorin utgörs av *personliga förmågor* där initiativförmåga finns som en del. Den andra kategorin är *sociala färdigheter* som lägger stor vikt vid samarbetsförmåga. *Ledarskapsförmåga* är den tredje kategorin färdigheter och kompetenser och till detta läggs strategisk förmåga. Den sista kategorin är *intellektuella förmågor* och till detta begrepp läggs problemlösande och analytisk förmåga.

Denna indelning använder sig flera organisationer av vid sin kompetensutveckling. En av dessa organisationer är bland annat Landstinget i Östergötland (www.lio.se). De finns även med till viss del i IPF-modellen som även kallas kompetenshjulet (Forsberg, Lundmark & Wåglund, 1989).

Frågornas utformning har gjort att de kan hamna under flera olika kategorier. Detta är en risk som jag varit medveten om då jag använt mig av ett färdigt empiriskt underlag. Jag kommer därför att förklara valet av kategori extra tydligt vid dessa frågor.

Förmågor i utbildning och arbetsliv

I följande del har jag valt att dela upp frågorna utifrån Lindelöws kompetensmodell. Det börjar med hur respondenterna uppfattar den färdighetsträning utbildningen har gett dem och sedan vilken användning de har av dem i arbetslivet. Efter utbildningen är det 90 procent av studenterna som innehar ett arbete (se bilaga 1, tabell 12). Övriga har fått svara på frågan om vilka färdigheter de använder sig av i sitt nuvarande yrke utifrån deras senaste anställning. I metoden nämner jag att enkäten inte ställer frågor rörande ledaregenskaper vilket gör att denna del av kompetensmodellen ej är med. I diskussionen kommer problematiken kring detta tas upp mer.

Personliga förmågor

Till de personliga förmågorna lägger Lindelöw personlig mognad, integritet, självständighet, initiativtagande, självgående, flexibel, stabil, prestationsorienterad, energisk och uthållig (Lindelöw, 2008).

Under denna kategori har jag valt att lägga in förmågan att **självständigt lösa problem, finna nya infallsvinklar på problem** samt **förmåga att tänka självständigt**. Dessa anser jag ligga under begreppet självständighet, initiativtagande och självgående.

Tabell 1: Utbildningens färdighetsträning i personliga förmågor (procent)

Färdighet	Ganska missnöjd/ mycket missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd/ mycket nöjd	Total
				Procent: Antal:
Självständigt lösa problem	7,2	26,9	66,0	100,0 294
Finna nya infallsvinklar på problem	6,1	27,5	66,4	100,0 295
Tänka självständigt	5,8	18,8	75,4	100,0 293

I utbildningen uppger ungefär 66 procent av respondenterna att de är ganska eller mycket nöjda med färdighetsträningen de fått i att självständigt lösa problem och att finna nya infallsvinklar på problem. Andelen som anser sig missnöjda till någon grad är på 6-7 procent. De respondenter som varken är missnöjda eller nöjda utgör drygt en fjärdedel. Gällande färdighetsträningen att tänka självständigt anser drygt tre fjärdedelar av respondenterna att de är ganska eller mycket nöjda. De som anser sig missnöjda är cirka 6 procent och övriga anser sig verken nöjda eller missnöjda med den färdighetsträning de fick i att tänka självständigt.

Tabell 2: Nyttan av färdigheter i respondenternas nuvarande yrke (procent)

Färdighet	I ganska liten utsträckning/ mycket liten utsträckning	Varken stor eller liten utsträckning	I ganska stor utsträckning/ Mycket stor utsträckning	Total
				Procent: Antal:
Självständigt lösa problem	1,7	3,4	94,9	100,0 294
Finna nya infallsvinklar på problem	2,4	5,4	92,2	100,0 295
Tänka självständigt	1,0	2,4	96,6	100,0 295

I det nuvarande yrket anser över 90 procent av respondenterna att de i ganska eller mycket stor utsträckning använder sig av att självständigt lösa problem, finna nya infallsvinklar på problem och att tänka självständigt i deras nuvarande yrke. Det är endast drygt 2 procent av de tillfrågade som anser att de använder sig av dessa färdigheter i ganska eller mycket liten utsträckning i sitt nuvarande yrke.

Sociala färdigheter

I Lindelöws (2008) definition av sociala färdigheter återfinns samarbetsförmåga, muntlig kommunikation, empatisk förmåga, relationsskapande förmåga, lojalitet, servviceinriktad, övertygande förmåga och vilken kulturell medvetenhet individen har. Utifrån det empiriska underlag som denna uppsats bygger på har jag lagt en färdighet under denna kategori. Det är färdigheten att **samarbeta med andra** vilken ligger under samarbetsförmåga.

Tabell 3: Utbildningens färdighetsträning i sociala färdigheter (procent)

Färdighet	Ganska missnöjd/ mycket missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd/ mycket nöjd	Total
				Procent: Antal:
Samarbeta med andra	3,1	13,6	83,3	100,0 294

I utbildningens färdighetsträning gällande att samarbeta med andra anser drygt 83 procent av respondenterna sig vara nöjda till någon grad. Lite mer än 13 procent anser att de varken är nöjda eller missnöjda med färdighetsträning och endast 3 procent anser sig missnöjda.

I frågan gällande respondenternas nuvarande arbetssituation finns ytterligare en färdighet som inte frågas efter i utbildningen. Frågan tar upp hur väl respondenten skall **förstå individers och grupperns beteende** i sitt nuvarande yrke. Denna färdighet lägger jag både under empatisk förmåga och kulturell medvetenhet då frågan rör både grupper och individer i de sociala färdigheterna.

Tabell 4: Nyttjande av färdigheter i respondenternas nuvarande yrke (procent)

Färdighet	I ganska liten utsträckning/ mycket liten utsträckning	Varken stor eller liten utsträckning/ inget alls	I ganska stor utsträckning/ mycket stor utsträckning	Total
				Procent: Antal:
Samarbeta med andra	1,0	3,7	95,2	100,0 295
Förstå individers och grupperns beteende	7,5	6,4	86,1	100,0 295

I sitt nuvarande yrke använder sig 95 procent av respondenterna i ganska stor eller mycket stor utsträckning sig av att samarbetar med andra. I endast en procent av respondenternas arbete använder de i ganska liten eller mycket liten utsträckning sig av samarbete med andra. Endast drygt 4 procent anser sig i varken stor eller liten utsträckning använda sig av denna färdighet. Cirka 86 procent anser att de i ganska och mycket stor utsträckning använder sig av att förstå individer och grupperns beteende i sitt nuvarande yrke. Drygt 6 procent av respondenterna använder sig i sitt nuvarande yrke av att förstå individers och grupperns beteende.

Intellektuella förmågor

Den sista kategorin är de intellektuella färdigheterna. Till dessa lägger Lindelöw färdigheter som strukturerad, kvalitetsmedvetenhet, kreativitet, specialistkunskap, problemlösande analysförmåga, numerisk analytisk förmåga och språklig analytisk förmåga.

Här känns **analytisk förmåga** som självklar då denna enligt författaren ingår i de intellektuella förmågorna. Färdigheten att **genomföra utredningar/utvärderingar** kopplar jag till att vara kvalitetsmedveten. Att **göra muntliga och skriftliga presentationer** kopplas även de till de intellektuella förmågorna via språklig analytisk förmåga eftersom denna kategori handlar om att göra språkliga underlag med hög kvalitet.

Tabell 7: Utbildningens färdighetsträning i intellektuell förmåga (procent)

Färdighet	Ganska missnöjd/ mycket missnöjd	Verken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd/ mycket nöjd	Procent:	Antal:
Analytisk förmåga	5,1	24,1	70,9	100,0	295
Genomföra utredningar/utvärderingar	12,6	31,9	55,6	100,0	295
Göra skriftliga presentationer	3,7	19,1	77,1	100,0	293
Göra muntliga presentationer	10,6	33,2	56,2	100,0	295

I utbildningen är det endast 5 procent som känner sig missnöjd i någon utsträckning med färdighetsträningen de har fått i analytisk förmåga. Drygt 24 procent av respondenterna anser sig varken nöjd eller missnöjd och 70 procent är nöjd med denna färdighetsträning. Drygt 55 procent av respondenterna anser sig ganska eller mycket nöjda med den färdighetsträning de har fått i att genomföra utredningar och utvärderingar under sin utbildningstid i programmet för Personal- och arbetslivsfrågor vid Göteborgs Universitet. Cirka en tredjedel anser sig varken nöjda eller missnöjda och nästan 13 procent anser sig missnöjda med den träningen de fått under utbildningen. Att göra skriftliga presentationer ligger högst av de intellektuella förmågorna vad gäller nöjdhet med sina 77 procent. Missnöjdheten ligger på den lägsta nivån med under 4 procent. Drygt en femtedel av respondenterna är varken nöjda eller missnöjda med träningen i denna färdighet. Muntliga presentationer är det som har lägst grad av nöjdhet hos respondenterna då cirka 56 procent är nöjda medan endast drygt 11 procent känner sig missnöjda med träningen i denna färdighet. En tredjedel anser sig varken nöjd eller missnöjd med denna färdighetsträning.

Tabell 8: Intellektuella förmågor i respondenternas nuvarande yrke (procent)

Färdighet	I ganska liten utsträckning/ mycket liten utsträckning	Verken stor eller liten utsträckning	I ganska stor utsträckning/ Mycket stor utsträckning	Procent:	Antal:
Analytisk förmåga	2,7	11,2	86,1	100,0	295
Genomföra utredningar/utvärderingar	24,2	24,1	51,7	100,0	294
Göra skriftliga presentationer	15,6	23,5	60,9	100,0	294
Göra muntliga presentationer	10,8	17,7	71,4	100,0	294

Cirka 86 procent av respondenterna använder sig av sin analytiska förmåga i ganska stor eller mycket stor utsträckning i sitt nuvarande arbete. Under tre procent använder sig av sin analytiska förmåga i liten utsträckning.

Av de som svarade på enkäten är det nästa lika många som använder sig av att genomföra utredningar eller utvärderingar i liten utsträckning som ansåg att de i varken stor eller liten utsträckning hade nytta av det sitt nuvarande yrke. Det är cirka 23-24 procent som anser detta och drygt hälften av respondenterna säger att de genomför utredningar eller utvärderingar i sitt nuvarande yrke i mycket stor eller ganska stor utsträckning. Nästan 61 procent använder sig av muntliga presentationer i stor utsträckning och cirka 71 procent av skriftliga. Cirka 16 procent utför skriftliga presentationer i lite utsträckning och 11 procent av muntliga.

6. Analys och diskussion

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka hur före detta studenter vid Personal- och arbetslivsprogrammet vid Göteborgs universitet uppfattar de färdigheter som en kandidatexamen på utbildningen ska ge. Avsikten är också att undersöka om dessa uppfattas som användbara i arbetslivet. Utgångspunkten har varit en enkätundersökning från Göteborgs Universitet och tidigare forskning i ämnet. Basen låg i tre olika forskningsfrågor och målet i detta kapitel är att besvara dessa. Avslutningsvis presenteras mina slutsatser.

Uppfattningen av utbildningens färdighetsträning och yrkeslivets krav

Utifrån Lindelöws kompetensmodell har jag visat en bild av hur olika färdigheter tränas i utbildningen och därefter i vilken utsträckning de kommer till användning i yrkeslivet. Jag har sedan delat upp färdigheterna i olika kategorier. Slutligen för att läsaren lättare ska kunna följa med i resultatet har jag valt att ta med både i vilken mån respondenterna anser sig fått en viss färdighetsträning och hur de sedan uppfattar dessa nödvändiga i sitt nuvarande arbetsliv.

Personliga förmågor

Det visar sig finnas ett visst glapp överlag inom de personliga förmågorna. Att nästan alla respondenterna anser att deras nuvarande yrke i ganska stor eller mycket stor utsträckning innehåller självständigt arbete antyder att studenterna ser en stor nytta i dessa färdigheter. Störst skillnad upptäcks mellan individuell problemlösning där endast drygt två tredjedelar av respondenterna är ganska eller mycket nöjda med utbildningens färdighetsträning. En av de tre viktigaste egenskaperna vid en anställning är just den personliga förmågan till initiativtagande enligt arbetsgivare (Andréasson, Lindstrand & Rosenberg, 2007; Lindelöw, 2008). Jag tror inte glappet är så stort som resultatet visar då endast ett fåtal av de nyutexaminerade anser sig missnöjda med färdigheterna som ryms under begreppet personliga förmågor.

Högskoleverkets direktiv gällande de personliga förmågorna handlar om att självständigt identifiera, formulera och lösa problem samt att självständigt arbeta inom respektive ämnesområde (Högskoleförordningen). Utbildningsplanen för programmet inom Personal- och arbetslivsfrågor följer dessa direktiv genom att studenten skall utveckla dessa förmågor utifrån ett beteende- och samhällsvetenskapligt synsätt (Utbildningsplan Personal- och arbetslivsfrågor, 2002). Att det endast handlar om att *utveckla* dessa förmågor gör att studentens förkunskaper kan vara viktiga för att vissa personliga förmågor ska utvecklas fullt ut. Det kan möjligtvis finnas ett samband mellan uppfattningen om vad utbildningen tillhandahåller för personliga förmågor och att drygt två tredjedelar av respondenterna har arbetat mer än 2 år innan de startade utbildningen (se bilaga 1, tabell 4). På så vis gör deras förkunskaper att de kan ta tillvara utbildningens färdighetsträning betydligt bättre. Att jämföra detta samband ytterligare är något som jag rekommenderar till vidare forskning.

Sociala färdigheter

Vad gäller de sociala färdigheterna visar resultatet att mer än 80 procent av respondenterna är nöjda med vad de fick med sig ifrån utbildningen, medan i stort sett alla anser att det ingår att samarbeta med andra i stor utsträckning i deras nuvarande yrke. Att inte alla anser sig nöjda i viss mån med utbildningens träning i att samarbeta med andra ser jag som märkligt. Utbildningen innefattar en stor mängd gruppuppgifter vilken enligt min mening borde täcka

samarbetsträningen. Det som får ner andelen nöjda kan vara att individen själv i stor utsträckning få välja vilka som ska ingå i gruppen. Detta kan leda till samarbete med samma personer som begränsar lärandet i att samverka med många olika människor.

Att förstå individer och grupper beteende finns endast med i frågan gällande respondenternas nuvarande arbetssituation vilket gör det svårt att jämföra dem med vad utbildningen ger. Det hade varit intressant att veta vad respondenterna anser i denna fråga då en starkt övervägande mängd använder sig i stor utsträckning av att förstå individer och grupper beteende i deras nuvarande yrke.

Från Högskoleverket kommer direktiv vilket säger att studenten ska kunna diskutera problem och dess lösningar i dialog med olika grupper (Högskoleförordningen). Dessa direktiv finns inte med som övergripande mål i utbildningsplanen för Personal- och arbetslivsfrågor vilket jag ser som en nackdel då samarbetsförmåga är den viktigaste egenskapen som arbetsgivaren går efter vid anställning enligt TCO:s studie (Andréasson, Lindstrand & Rosenberg, 2007). Utbildningsplanen för den nuvarande Personalvetarutbildningen tar upp detta bättre genom att studenterna ska kunna förstå samspelet mellan individ, grupp, samhälle och organisation samt att man ska kunna diskutera och analysera på individ och gruppnivå (Utbildningsplan för Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet).

Intellektuella förmågor

De intellektuella förmågorna är det som belyses mest i enkäten. Anledningen är säkert att många av de färdigheterna som ryms under kategorin passar in i den akademiska världen. Då menar jag främst färdigheter som olika typer av analytiska förmågor och specialistkunskaper. Resultatet visar att i denna kategori sker störst avvikelse mellan de olika frågorna. Gällande färdighetsträningen i analytisk förmåga anser 70 procent av respondenterna att de är nöjda medan 86 procent anser att det ingår i stor utsträckning i deras nuvarande arbete.

Att genomföra utredningar och utvärderingar anser lite mer än hälften av respondenterna att de är nöjda med i utbildningen och nästan lika många använder sig av det i relativt stor utsträckning i sitt nuvarande yrke. Därför bör inte utbildningen prioritera detta mer än vad som gjordes då respondenterna genomförde sin utbildning. Att göra skriftliga presentationer är något som starkt förknippas med akademiska studier då skriftliga tentor fortfarande är en vanlig examinationsform. Att så är fallet syns tydligt då utbildningens färdighetsträning ligger klart över den nytta respondenterna har i sitt nuvarande yrke. Muntliga presentationer används betydligt mer i arbetslivet enligt respondenterna och att endast 56 procent av respondenterna är nöjda med den färdighetsträning utbildningen ger ser jag som en förbättringsmöjlighet för utbildningen.

Högskoleverkets direktiv tar upp att man både ska ha kunskap i att muntligt och skriftligt kunna föra en redogörelse (Högskoleförordningen). Dessa färdigheter finns även med som övergripande mål i utbildningsplanen för programmet med inriktning mot Personal- och arbetslivsfrågor. Inom kategorin intellektuella förmågorna ryms specialkunskap och enligt TCO:s rapport kommer en bred kunskap vara viktigare än en spetskunskap (Andréasson, Lindstrand & Rosenberg, 2007). Detta gör att utbildningen bör lägga mer krut på en bred kunskap istället för en spetskunskap i vissa specialämnen.

Ledarskapsförmågor

Eftersom jag själv inte deltog i utformningen av enkäten har det blivit en snedfördelning av hur många färdigheter som kom under respektive kategori. Ledarskapsförmågor saknas helt vilket jag ser som en stor nackdel då en femtedel av respondenterna innehar en chefsposition (se bilaga 1, tabell 7). Att dessa färdigheter inte fokuseras tillräckligt på i utbildningen styrker även den tidigare forskning som även den tyder på att det är en stor brist på ledarskapsförmågor hos nyutexaminerade (Härdmark, 2009; Andréasson, Lindstrand & Rosenberg, 2007). Anledningen kan bero på att det inte står klart och tydligt i Högskoleverkets direktiv att kandidatutbildningar ska fokusera på ledarskapsförmågor. De direktiv som skulle kunna kopplas till ledarskapsförmågor är att studenten efter avslutad utbildning skall kunna de färdigheter som krävs för att självständigt kunna arbeta inom utbildningsområdet. Den strategiska förmågan ryms inom ledarskapsförmågor och är en förmåga som är viktig nu och i framtiden inom personalvetarområdet enligt den senaste CRANET-undersökningen (Lindeberg, 2010). Så dessa färdigheter som ingår i mer ledande roller kommer att vara viktiga för att studenter ska vara anställningsbara.

Relation till anställningsbarhet/användbarhet och kompetens

Att ha en bred bas i sin utbildning, vara samarbetsvillig, visa initiativförmåga och ha god ledarskapsförmåga är något som eftersträvas av arbetsgivare för att en nyutexaminerad ska vara användbar i arbetslivet (Andréasson, Lindstrand & Rosenberg, 2007; Härdmark, 2009; Lindeberg, 2010). Löfgren Martinsson (2008) anser att det inte går att finna vilka exakta färdigheter som krävs för att vara anställningsbar på grund av den ständiga utvecklingen inom personalyrket. Jag håller till viss del med om att så är fallet utifrån min studie, men jag tror att det finns vissa färdigheter som gör att studenterna blir mer användbara för arbetsgivaren och på så vis minska glappet mellan högre utbildning och arbetsliv en aning. Det grundar jag i mitt resultat som bland annat visar på större gap mellan utbildning och arbetsliv inom speciellt de personaliga förmågorna. Om kommunikationen är bra mellan utbildningen och arbetslivet kommer det leda till anställning enligt Holmberg och Johansson (2005).

Min studie bygger på tidigare forskning som framhåller att det finns ett gap i relationen mellan vad utbildningen ger för färdighetsträning och dess nyttjande i arbetslivet (Löfgren Martinsson). Jag är starkt positiv till att det gap som finns mellan Personalvetarutbildningen och arbeten med personal- och arbetslivsforskning minskas, så att man kan fokusera mer på viss sorts färdighetsträning.

Några av dessa färdigheter vilka ryms inom begreppet ledarskapsförmågorna är strategiskt tänkande och ledarskap. Dessa saknas helt eller delvis i utbildningsplanerna för Personal- och arbetslivsforskning samt Personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet. En anledning kan vara att dessa färdigheter kan läggas in under en ett annat begrepp och på så vis finnas med i utbildningsplanen ändå. Om de respondenter som ingår i denna undersökning saknar dessa färdigheter eller har nytta av dem i sitt nuvarande arbetsliv kan jag inte uttala mig om. Dock anser jag att studenter vid Personalvetarprogrammen bör få dessa färdigheter i större utsträckning i utbildningen. Att en stor del av personalvetarna får en ledande roll relativt snabbt i sitt yrkesliv tyder på att mer fokus bör läggas här.

Eftersom jag har valt att fokusera på färdigheter så är jag medveten om att jag till viss del utesluter de potentiella förmågorna (Haake & Löfgren Martinsson, 2009). Dessa förmågor anser jag ligga mer hos arbetsgivaren att underhålla. Det ryms inte inom ramen för denna uppsats men att forska vidare kring hur arbetsgivaren ska bygga upp en miljö som ökar anställningsbarheten hos individen är något jag starkt rekommenderar.

Jag tror att anställningsbarhet och användbarhet snart kommer vara utforskat i ett vidare samhällsperspektiv likt employability vilket leder till en ökad bild av komplexiteten i begreppet (Löfgren Martinsson, 2009). En ständig förändring i yrkeslivet gör att det blir svårt att finna vissa specifika kompetenser men min studie visar ändå att man kan börja med de färdigheter som nu till viss del saknas i utbildningen.

7. Källförteckning

Tryckta källor:

Andréasson, Ulf, Lindstrand, Helene & Rosenberg, Elin (2007) *Jakten på anställningsbarhet- Om mötet mellan student och arbetsgivare*. Lärarförbundet, SFS och TCO.

Berglund & Fejes (2009) *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Borg, Elisabet & Joakim Westerlund (2007) *Statistik för beteendevetare* (2:a uppl.). Liber: Stockholm.

Dalin, Rolf & Jakobsson Lund, Anna (2007). *Utvärdering av ACESS: Ett projekt om ungdomar, arbetslöshet och anställningsbarhet*. Härnösand: Kommunförbundet Västernorrland. (Rapport /FoU Västernorrland : 2007:2)

Ellström, Per-Erik, & Hultman, Glenn (2004). (red.) *Lärande och förändring i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Forsberg, Barbro, Lundmark, Annika & Wåglund, Monica (1989) *Behovsanalys efter IPF-modellen: en handledning* Uppsala: Institutet för Personal- och företagsutveckling i Uppsala AB, rapport 7.

Granberg, Otto (2003) *PAOU Personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm. Natur och kultur.

Haake, Ulrika & Löfgren Martinsson, Maria (2009) Mellan verktygslåda och kritisk reflektion: Om personalvetarens anställningsbarhet. I G. Berglund, Gun & Fejes, Anders (red.) *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning till arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Hansen, Lars (2004) Alumniundersökning på Programmet för personal- och arbetslivsfrågor vid Göteborgs universitet.

Hilmersson, Mona (2009) *Bilder av ett yrke – En studie av personalvetarens yrkesroll*. Magisteruppsats. Göteborg: Göteborg universitet, Sociologiska institutionen.

Holmberg, Christin & Johansson, Ida (2005). *Vägen till arbete: Uppföljningsstudie av studenter med examen vid Växjö universitet*. Växjö: Växjö universitet, Institutionen för samhällsvetenskap.

Härdmark, Emma (2009) *Studenter håller inte måttet*. Fokus nr 2 9/10 2009.

Högskoleförordning (1993:100)

Högskoleverket (2009). Rapport 2009:25 R. *Kvalitetsutvärdering för lärande - Högskoleverkets förslag till nya kvalitetsutvärderingar för högskoleutbildningar*.

Högskoleverket (2004). *Utvärdering av personal- och arbetslivsprogrammen vid svenska universitet och högskolor*. Högskoleverkets rapportserie 2004:28R.

Langemar, Pia (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig*. Stockholm : Liber, 2008

Lindeberg, Tina (2010) *CRANET-studien 2008-2009*. Personalvetarnas Rikskonferens 5 maj 2010. Institutet för Personal- och Företagsutveckling (IPF).

Lindeberg, Tina & Månson, Bo (2000). *HRM i Sverige och Europa. Resultat från Cranfieldundersökningen 1999-2000*. Uppsala: Institutet för Personal- och företagsutveckling AB.

Lindelöw, Malin (2008). *Kompetensbaserad personalstrategi*. Stockholm: Natur och Kultur.

Löfgren Martinsson, Maria (2008) *Högre utbildning och arbete med personal och arbetslivsfrågor – om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*. Lund: Lunds universitet, Pedagogiska institutionen.

Mabon,Hunter (2002) *Arbetspsykologisk testing – om urvalsmetoder i arbetslivet*. Psykologiförlaget AB. Stockholm.

Nilsson, Staffan (2007). *From Higher Education To Professional Practice*. Linköping Studies in Behavioural Sciences No. 120. Linköping University: Department of Behavioural Sciences and learning.

Personal och ledarskap nr 1, 2009.

Ryen, Anne (2004) *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Daleke Grafiska AB

Söderström, Magnus (1990). *Det svårfångade kompetensbegreppet*. Pedagogisk forskning i Uppsala 94. Uppsala: Uppsala universitet, Pedagogiska institutionen.

Utbildningsplan för Personal- och arbetslivsfrågor (2002) *Lokal plan för ett sammanhållet utbildningsprogram med inriktning mot Personal- och arbetslivsfrågor 120/160 poäng*. Göteborg: Göteborgs universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten.

Utbildningsplan för Personalvetarprogrammet 180 högskolepoäng (2006). Göteborg: Göteborgs universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten.

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

Vetenskapsrådet (1990) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

Otryckta källor:

<http://www.hsv.se/densvenskahogskolan/internationellt/bolognaprocessen.4.6d5fe98611d3f068f148000256431.html> 2010-04-20

<http://www.hsv.se/omhogskoleverket/konferenserochseminarier/kvalitetskonferensen/dokumentationfrantidigarekonferenser/huvudtalareochseminarierfran2007/ansallningsbarhet.4.5ed111281136ce97c148000640.html> 2010-04-08

<http://www.hsv.se/reglerochtillsyn/internationellaregler/bolognaprocessen.4.1dfeeabc1284e5ecc3d80001767.html> 2010-04-10

<http://www.hsv.se/statistik/statistikomhogskolan/jamstallldhet/amne.4.531ccc7d115b3bf5a1580002698.html?struts.portlet.action=/nudev/resultat&sv.url=12.531ccc7d115b3bf5a1580002707&> 2010-05-10

http://www.jusek.se/templates/JK_SimplePage.aspx?id=49974 2010-05-25

<http://www.lio.se/Arbetsplats-landstinget/Chefer-och-HR/Strategiskpersonalforsorjning/Rekrytering/NYRekryteringsprocessen/Kravspecifikation/Personliga-kompetenser/> 2010-05-10

<http://www.p-programmet.org.gu.se/utbildning/> 2010-05-11

<http://www.skolverket.se/sb/d/1721/a/18038#paragraphAnchor0> 2010-05-10

Bilaga 1: Tabeller

Tabell 1: Könsfördelning på respondenterna

Kön	Procent	Antal
Kvinna	80,2	239
Man	19,8	59
Totalt	100,0	298

Tabell 2: Födelseår på respondenterna

År	Procent	Antal
1940-1049	0,3	1
1950-1959	4,4	13
1960-1969	27,5	82
1970-1979	61,1	182
1980-1989	6,7	20
Totalt	100,0	298

Tabell 3: Vilket år slutade respondenterna på p-programmet

År	Procent	Antal
1990-1994	0,3	1
1995-1999	27,2	81
2000-2005	62,4	186
2005-2009	9,4	28
Ej svar	0,7	2
Totalt	100,0	298

Tabell 4: Arbetslivserfarenhet innan p-programmet för respondenterna

Antal år	Procent	Antal
Mindre än 1	20,8	62
1	6,0	18
1-2	15,4	46
2-5	17,4	52
Mer än 5	40,3	120
Totalt	100,0	298

Tabell 5: Inom vilken organisationssektor arbetar respondenterna

Organisation	Procent	Antal
Offentlig	34,2	102
Privat	43,6	130
Annan	2,0	6
Har ej arbetat efter utbildningen	20,1	60
Totalt	100,0	298

Tabell 6: Vilken storlek är det på organisation där respondenterna arbetar

Skattning	Procent	Antal
1-49	6,7	20
40-99	2,0	6
100-199	3,7	11
200-500	11,1	33
Fler än 500	56,4	168
Har ej arbetat efter utbildningen	20,1	60
Totalt	100,0	298

Tabell 7: Vilka av respondenterna innehar en chefsposition

Svar	Procent	Antal
Ja	21,5	64
Nej	58,1	173
Ej svar	0,3	1
Har ej arbetat efter utbildningen	20,1	60
Totalt	100,0	298

Tabell 8: Hur länge har respondenterna haft sitt nuvarande arbete

Antal år	Procent	Antal
Upp till 1 år	14,1	42
1-2 år	15,8	47
2-5 år	29,9	89
Mer än 5 år	20,1	60
Övriga	20,1	60
Totalt	100,0	298

Tabell 9: Respondenternas nöjdhet med utbildningen

Skattning	Procent	Antal
Mycket missnöjd och ganska missnöjd	2,6	8
Ganska nöjd och mycket nöjd	86,6	258
Övriga	10,8	32
Totalt	100,0	298

Tabell 10: Hur nöjda är respondenterna med ditt yrke

Skattning	Procent	Antal
Mycket missnöjd och ganska missnöjd	3,0	9
Ganska nöjd och mycket nöjd	90,3	269
Ej svar	6,7	20
Totalt	100,0	298

Tabell 11: Innehar respondenten en chefsposition

Skattning	Procent	Antal
Ja	21,5	64
Nej	58,1	173
Ej svar	20,5	61
Totalt	100,0	298

Tabell 12: Förvärvsarbetar respondenterna för närvarande

Skattning	Procent	Antal
Nej	3,4	10
Ja (Tillsvidareanställning, visstidsanställning, eget företag)	95,6	285
Ej svar	1,0	3
Totalt	100,0	298

Tabell 13: Hur lång tid efter examen fick respondenten sin första anställning

Skattning	Procent	Antal
Hade redan anställning innan examen	37,9	113
Inom 3 mån	33,9	101
Inom 6 mån	11,7	35
Mer än 6 mån	15,8	46
Har ej arbetat efter examen	0,3	1
Ej svar	0,7	2
Totalt	100,0	298

Tabell 14: Första anställning inom personal- och arbetslivsområdet

Skattning	Procent	Antal
Ja, delvis eller helt och hållet	70,2	209
Nej	29,5	88
Ej svar	0,3	1
Totalt	100,0	298

Tabell 15: Nuvarande anställning inom personal- och arbetslivsområdet

Skattning	Procent	Antal
Ja, delvis eller helt och hållet	79,8	238
Nej	19,8	59
Ej svar	0,3	1
Totalt	100,0	298

Bilaga 2: Enkäten

Hej!

Hur ser du idag på din utbildning till personalvetare?
Hur väl stämmer utbildningen med det du nu arbetar med? Är det något du saknar, är det något som du haft särskilt stor nytta av?

Denna enkät är en så kallad alumnundersökning, det vill säga en uppföljning av studenter som har läst Programmet för personal- och arbetslivsfrågor vid Göteborgs universitet. Resultaten är viktiga för att få en bild av vad våra f.d. studenter arbetar med och är ett underlag i vårt arbete med att förbättra programmet.

Förutom att ligga till grund för kvalitetsförbättringar inom utbildningen kommer resultatet av enkäten i år också att användas i en magisteruppsats skriven av Mona Hilmersson, student på p- programmet. Uppsatsen kommer att handla om personalvetarens yrkesroll i relation till den forskning som finns om personalarbetets förändrade innehåll. Både uppsatsen och en sammanställning av resultaten kommer att finnas tillgänglig på P- programmets hemsida (<http://www.p-programmet.org.gu.se/>).

Att besvara enkäten är naturligtvis frivilligt, men för att vi skall få en tillförlitlig bild behöver vi en hög svarsfrekvens. Vi hoppas därför att du tar dig tid att besvara enkäten. Dina svar är viktiga och kan inte ersättas med någon annans! En del av frågorna kanske inte berör dig eller känns aktuella för just dig. Vi ber dig ändå besvara enkäten så fullständigt som möjligt.

Dina svar behandlas så att den personliga integriteten skyddas. Det innebär att det inte går att utläsa vad enskilda personer har svarat. De lämnade uppgifterna skyddas av personuppgiftslagen (1998:4) och sekretesslagen [9 kap 4 § sekretesslagen (1980:100)].

Återsänd den besvarade enkäten i det bifogade portofria svarskuvertet senast den 2x/1!
Om du har några frågor om undersökningen är du välkommen att ringa/maila till:

Kristina Håkansson, 031- 786 4781 Samordnare Personalvetarprogrammet Kristina.Hakansson@sociology.gu.se	Mona Hilmersson Student, p- programmet Mona.Hilmersson@hotmail.com
--	---

BAKGRUNDSFRÅGOR

1) **Kön** Kvinna Man

2) **Vilket år är du född?**

19_____

3) **Är du...?**

Ensamstående

Gift/sambo

4) **Har du barn under 15 år boende hos dig?**

Nej

Ja

5) **Vilket år började du på P-programmet?**

6) **Hur lång arbetslivserfarenhet hade du innan du började på programmet?**

Mindre än 1 år

1 år

1 - 2 år

2 - 5 år

Mer än 5 år

7) **Hur många terminer läste du på programmet?**

Sex

Sju

Åtta

8) **Vilket år avslutade du dina studier på programmet?**

FRÅGOR KRING UTBILDNINGEN

9) Allt sammantaget, hur nöjd eller missnöjd är du med din utbildning?

Mycket missnöjd	Ganska missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd	Vet ej/saknar uppfattning
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10) Ange några områden eller ämnen som du tycker det behövs MER av i utbildningen

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

11) Ange några områden eller ämnen som du tycker det behövs MINDRE av i utbildningen

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

12) På följande rader kan du ge helt fria synpunkter och kommentarer på utbildningen

.....
.....
.....

13) Hur nöjd eller missnöjd är du med den färdighetsträning du fick i din utbildning vad gäller att...?

	Mycket missnöjd	Ganska missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd
Självständigt lösa problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finna nya infallsvinklar på problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tänka självständigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Argumentera och övertyga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Använda analytisk förmåga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Samarbeta med andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Göra skriftliga presentationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Göra muntliga presentationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genomföra utredningar/utvärderingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FRÅGOR KRING DIN ARBETSSITUATION

14) Hur lång tid efter din examen fick du ditt första arbete?

- Hade redan anställning innan examen
- Inom 3 månader
- Inom 6 månader
- Inom 12 månader
- Inom 24 månader
- Mer än 24 månader
- Har ej förvärvsarbetat efter utbildningen (Gå vidare till fråga 37)

15) Var ditt första arbete inom personal- och arbetslivsområdet?

- Nej
- Ja, delvis
- Ja, helt och hållet

16) Förvärvsarbetar du för närvarande?

- Nej (Om Nej, fyll i resterande frågor utifrån din senaste anställning)
- Ja, har en tillsvidareanställning
- Ja, har en visstidsanställning
- Ja, har ett eget företag

17) Är din nuvarande arbete inom personal- och arbetslivsområdet?

- Nej
- Ja, delvis
- Ja, helt och hållet

18) Om nej, vad arbetar du med i dagsläget? (Skriv på linjen och fortsätt därefter till fråga 33)

.....

19) Hur länge har du haft ditt nuvarande arbete?

- Högst 1 år
- Mer än 1 år men högst 2 år
- Mer än två år men högst 5 år
- Mer än 5 år

20) I hur hög utsträckning arbetar du med följande arbetsuppgifter?

	Inte alls	I mycket liten utsträck- ning	I ganska liten utsträck- ning	I ganska stor utsträck- ning	I mycket stor utsträck- ning
Lönehantering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inrapportering i PA-system	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sammanställning/framtagning av statistik/rapporter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förhandlingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehabilitering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekrytering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rådgivning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stödja/coacha medarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stödja/coacha chefer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arrangera kompetensutvecklingsinsatser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jämställdhets- och mångfaldsfrågor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsrätt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsmiljöfrågor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avvecklings- och omställningsfrågor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategisk kompetensförsörjning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategiska utvecklings- och förändringsfrågor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Strategiskt ledningsstöd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andra strategiska personalfrågor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Annat (skriv på linjen):

.....

.....

21) Vilken sektor arbetar du inom?

- Kommun
- Landsting
- Stat
- Privat tjänstesektor
- Privat industrisektor

22) Hur många anställda finns det i det företag/den organisation du arbetar i?

- 1 - 9 anställda
- 10 - 25 anställda
- 26 - 49 anställda
- 50 - 99 anställda
- 100 - 199 anställda
- 200 - 500 anställda
- fler än 500 anställda

23) Hur stor är personalavdelningen på det företag/i den organisation du arbetar i?

- 1 - 5 anställda
- 6 - 10 anställda
- 11 - 15 anställda
- 16 - 20 anställda
- 21 - 50 anställda
- fler än 50 anställda

24) Vilken är din avtalade veckoarbetstid?

_____ **Timmar**

25) Hur många timmar per vecka arbetar du i genomsnitt?

_____ **Timmar**

26) Innehar du i dagsläget en chefsposition?

- Nej (Om Nej, fortsätt till fråga 30)
- Ja

27) Har du personalansvar för underställd personal?

- Nej
- Ja

28) Hur lång tid efter att din anställning på företaget/i organisationen påbörjats fick du din nuvarande position?

- Anställdes från början till en ledande position
- Inom 1 år
- Inom 1- 2 år
- Inom 2- 3 år
- Inom 3-4 år
- Efter längre tid än 4 år

29) Sitter du med i någon ledningsgrupp?

- Nej
- Ja

30) I vilket skede av förändringsarbete är du involverad?

- Involveras från början i förändringsarbete
- I ett tidigt skede av förändringsarbete
- I ett mittenskede av förändringsarbete
- I ett sent skede av förändringsarbete
- Involveras inte i förändringsarbete i någon nämnvärd utsträckning

31) När du tänker på personalfunktionens status/vikt i det företag/den organisation du är anställd i, hur bedömer du då den?

- Mycket låg
- Låg
- Varken låg eller hög
- Hög
- Mycket Hög
- Vet ej/saknar uppfattning

32) Här följer några frågor om personalvetarens yrkesroll som vi ber dig ta ställning till

	I mycket liten utsträckning	I ganska liten utsträckning	I varken stor eller liten utsträckning	I ganska stor utsträckning	I mycket stor utsträckning	Vet ej/saknar uppfattning
a) I hur hög utsträckning anser du att personalvetaren har en tydlig yrkesroll?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) I hur hög utsträckning identifierar du dig med yrkesgruppen personalvetare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33) I vilken utsträckning innefattar ditt nuvarande yrke att du skall kunna...?

	Mycket liten utsträckning	Ganska liten utsträckning	Varken eller	Ganska stor utsträckning	Mycket stor utsträckning
Självständigt lösa problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finna nya infallsvinklar på problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tänka självständigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Argumentera och övertyga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Använda analytisk förmåga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samarbeta med andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Göra skriftliga presentationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Göra muntliga presentationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genomföra utredningar/utvärderingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förstå individers och gruppers beteende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34) Här följer några frågor om inflytande över din arbetsituation som vi ber dig ta ställning till

	Inte alls	I mycket liten utsträckning	I ganska liten utsträckning	I ganska stor utsträckning	I mycket stor utsträckning	Vet ej/saknar uppfattning
a) Kan du själv bestämma hur dina arbetsuppgifter skall utföras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Kan du själv bestämma över upplägget på din arbetsdag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Har du inflytande över organisationen på din arbetsplats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35) Hur nöjd eller missnöjd är du med följande faktorer i ditt yrke?

	Mycket missnöjd	Ganska missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd	Vet ej/saknar uppfattning
a) Lönen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Karriärmöjligheterna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Fortbildningsmöjligheterna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Arbetsuppgifterna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36) Allt sammantaget, hur nöjd eller missnöjd är du med ditt yrke?

Mycket missnöjd	Ganska missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd	Vet ej/saknar uppfattning
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37) Här kan du skriva ytterligare synpunkter och kommentarer på programmet, yrket och arbetet som personalvetare

.....
.....
.....
.....

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!