



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

Kurs: PED 620
Kandidatuppsats, 10 poäng
41-60 poäng
Datum: 2001-03-16

PRAKTIK

- vägen till lärande *och* anställning

Johanna Afzelius och Annika Ekberg

Handledare:
Agneta Wångdahl Flinck

ABSTRACT

41-60 poängsuppsats

Sidantal: 26
Titel: Praktik - vägen till lärande och anställning
Författare: Johanna Afzelius och Annika Ekberg
Handledare: Agneta Wångdahl Flinck
Datum: 010316

Bakgrund: Denna uppsats tillkom på grund av att författarna upplever att det finns ett behov av praktisk tillämpning av teoretiska kunskaper och kontakt med arbetslivet inom p-programmet.

Syfte: Intentionen med uppsatsen är att undersöka hur ett antal arbetsgivare resonerar kring p-programmet, nyutexaminerade personalvetare, erfarenhet och praktik.

Metod: En kvalitativ undersökning genomfördes i form av intervjuer med nio representanter för olika typer av företag och organisationer. Samtliga intervjupersoner hade eller hade haft någon form av inflytande i tillsättandet av personalvetare.

Resultat: Resultatet visar att de intervjuade arbetsgivarna i samtliga fall utom ett sållar bort alla sökande utan praktisk erfarenhet av personalarbete i ett tidigt skede i urvalsprocessen vid nyanställning. Samtliga intervjuade ställde sig positiva till praktik i utbildningen dock utan att nämna studentens chans att uppnå ett optimalt lärande som övergripande skäl.

Nyckelord: praktik, lärande, learning by doing, erfarenhetsbaserat lärande, experimental learning, lärcykel

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INLEDNING	1
2 PROBLEMFÖRMULERING	2
3 SYFTE	2
4 TEORI	3
4.1 LITTERATUR.....	3
4.2 TEORIGENOMGÅNG.....	3
5 METOD	9
5.1 ANSATS	9
5.2 INTERVJUERNA.....	9
5.3 URVALSFÖRFARANDE.....	9
5.4 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT.....	10
6 RESULTAT	12
6.1 URVALSGRUPPEN.....	12
6.2 SVARSKATEGORIERNA.....	14
6.2.1 <i>Analys av tjänsten</i>	14
6.2.2 <i>Intervjupersonernas kunskaper om p-programmet</i>	15
6.2.2.1 <i>Vad arbetsgivarna anser programmet bör innehålla och/eller lära ut</i>	15
6.2.2.2 <i>Inställning till praktik och erfarenhet i samband med sällning och urval</i>	16
6.2.4 <i>Arbetsgivarnas inställning till praktik</i>	17
6.2.5 <i>Förväntningar på nytexaminerade personalvetare</i>	17
6.2.6 <i>Resonemang kring mentorskap</i>	18
6.2.7 <i>Viktiga slutsatser av resultaten</i>	19
7 DISKUSSION OCH ANALYS	21
7.1 METODDISKUSSION.....	21
7.1.1 <i>Urvalsgruppens sammansättning</i>	21
7.1.2 <i>Intervjuareffekt och reaktioner på brev och telefonsamtal</i>	21
7.1.3 <i>Intervjuarnas oerfarenhet</i>	22
7.2 RESULTATDISKUSSION.....	22
7.2.1 <i>Intervjupersonernas kunskaper om p-programmet</i>	22
7.2.2 <i>Nytexaminerade personalvetare</i>	23
7.2.3 <i>Praktik</i>	24
7.3 SLUTDISKUSSION.....	25

1 INLEDNING

När vi börjar titta på platsannonser där företag söker personalvetare, slås vi av hur annons efter annons talar samma språk. Företagen listar upp färdigheter som personalvetaren ska besitta, samtidigt som ett antal år i yrket är ett av de krav som omnämns. Är vägen till drömjobbet endast tillgänglig genom kontakter om man inte har erfarenhet av praktiskt personalarbete?

De flesta universitet och högskolor tog bort praktikperioden som fanns inom dåvarande p-linjen i samband med den nya högskoleförordningen 1993. P-linjen innehöll 140 p men sedan den omformades till program ingår endast 120 p och praktikterminen togs bort. Man ansåg att universitetets roll var att tillhandahålla den teoretiska ramen och att praktik inte hörde hemma i den akademiska världen. Vissa universitet menar att den praktiska erfarenheten ska tillhandahållas på den blivande arbetsplatsen.

Under vår tid på utbildningen har behovet av praktik ständigt diskuterats bland p-studenter. Med det inte sagt att alla vill ha praktik, men personligen känner vi ett stort behov av att kunna förankra och befästa våra teoretiska kunskaper genom att tillämpa dem i praktiken. Kontakten med ”verkligheten” känns svag och detta bidrar till en osäkerhetskänsla hos en del p-studenter. Hur ska man kunna övertyga en potentiell arbetsgivare om sin egen förträfflighet när man under utbildningstiden sällan kommit i kontakt med den verklighet man kan komma att möta som nytexaminerad?

Vi menar självklart inte att det är universitetets ansvar att ge oss bättre självförtroende eller fungera som en arbetsförmedling men kopplingen till arbetslivet behöver enligt oss förstärkas, även om man lägger tyngdpunkten på det teoretiska kunskaperna. Visst kan studenter själva ordna kontakter med arbetslivet under utbildningen men vi tror att fler studenter och arbetsgivare skulle gynnas om det skedde under mer ordnade former. Det finns studenter som erbjuder sig att jobba gratis på företag för att ”få in en fot” vilket vi anser devalverar utbildningens värde. Är inte utbildningen i sig värd någonting utan kontakter och erfarenhet? Vad tycker arbetsgivarna?

Vi har riktat in oss på att tala med arbetsgivare i vår uppsats men hade tid och utrymme funnits hade det givetvis varit intressant att göra en studie av p-studenters upplevelser av praktikbehov inom utbildningen. Våra tankar utgår från våra egna upplevelser och de samtal vi haft med medstudenter under vår studietid. Vi är inte ute efter att generalisera och säga att alla studenter upplevt utbildningen på samma sätt som vi, men det finns de som gör det. Det bör således poängteras att när vi här i inledningen talar om p-studenter är det endast utifrån vår icke vetenskapliga erfarenhet.

Personligen tror vi att det finns mycket att vinna på att kombinera teoretiska studier med fler diskussioner kring arbetslivets villkor och mer långvariga praktiska moment. Alla dessa tankar och åsikter har fungerat som en trampolin till uppsatsarbetet.

2 PROBLEMFORMULERING

Skulle arbetsmarknaden bli mer lättillgänglig för personalvetare om praktik återinfördes ”på schemat”? Skulle praktik öka möjligheterna till optimalt lärande? Vår övertygelse är att människans lärande i allra högsta grad gynnas av ett samspel mellan teori och praktik. Det finns ett glapp mellan utbildning och arbetsliv då varken universitet eller arbetsgivare vill ta på sig introduktionen in i den praktiska yrkesrollen. Arbetsgivarna är ovilliga att satsa på nytutexaminerade (då de till synes har få tjänster som lämpar sig för nytutexaminerade teoretiker) och i utbildningen finns numer inte utrymme för praktik. Föreligger det ett behov av att införa praktiska moment i utbildningen och hur skulle praktiken kunna vara utformad för att bidra till en optimal lärandesituation? Vad kan man få ut av praktik som man inte kan få genom teoretiska studier? Vad är det som gör att många arbetsgivare tvekar inför att anställa nytutexaminerade personalvetare? Hur uppfattas personalvetarens brist på praktiska kunskaper på arbetsmarknaden? Det finns många frågor rörande detta ämne och det kan belysas ur många olika perspektiv. Att undersöka så många frågor kring praktik, utbildning och arbetsliv låter sig inte göras i en c-uppsats varför vi finner det nödvändigt att begränsa oss till ett mindre fragment i vår undersökning. Att vi valt att undersöka ämnet ur ett arbetsgivarperspektiv har sin grund i att vi vill skapa oss en bild av hur arbetsgivare resonerar, då majoriteten platsannonser vi tittat på önskar personalvetare med erfarenhet av praktiskt personalarbete.

3 SYFTE

Syftet med uppsatsen är att undersöka en grupp arbetsgivares inställning till p-programmet, nytutexaminerade personalvetare, erfarenhet och praktik.

4 TEORI

4.1 Litteratur

Litteratursökningen har skett på universitetsbiblioteken Social- och Beteendevetenskapliga biblioteket, UB1, Medioteket på Lärarhögskolan i Malmö samt Stadsbiblioteket i Malmö och Arbetslivsinstitutets bibliotek. Vi har utnyttjat deras sökbaser på Internet (Eric, Libris, Lolita, Arblin och Vega) med sökord som: praktik, lärande, p-programmet, p-linjen, praktisk kunskap, handledning, practice learning, teaching, learning by doing. Vi sökte också direkt på författarnamn som vi kommit i kontakt med tidigare i vår utbildning. Vi har även fått litteraturförslag från vår handledare.

Vi fann ett stort urval litteratur i vår sökning. Dessa böcker genomgick en första granskning varvid ett flertal valdes bort, då vi ej ansåg dem relevanta eller av tillräcklig vetenskaplig kvalitet. Det kunde bero på de inte hade väldokumenterade källor eller att litteraturen t ex behandlade inlärningspsykologi snarare än lärande. Ett flertal böcker behandlade praktik inom universitetsutbildning men detta gällde främst sjuksköterskepraktik, lärarpraktik och i några fall socionompraktik, vilka vi fann svårt att använda.

Den litteratur som slutligen valdes ut behandlar till stor del teorier om lärande och området erfarenhetsbaserat lärande. En del böcker gav oss uppslag till nya sökningar och nya författare. Vi valde ut en blandning av äldre och nyare litteratur. Den äldre litteraturen är fortfarande aktuell och relevant. Både svensk och internationell litteratur har använts då de i sammanhanget kompletterat varandra.

4.2 Teorigenomgång

Nedanstående citat är måhända inte skrivet av en utbildad pedagog, men är ändå träffande i sin beskrivning av det fenomen vi vill belysa.

”Om ni vill förvärva kunskap, måste ni delta i praktiken för att förändra verkligheten. Om ni vill veta hur ett päron smakar måste ni förändra päronet genom att själva äta det. All äkta kunskap har sitt ursprung i erfarenheten”

Mao-Tse-Tung

För att försöka uppnå det optimala lärandet, anser vi att man bör införa praktiska moment i den teoretiska utbildningen. Den formella kunskapen är ofullständig utan sin motpol praktiken och för att belysa detta har vi tagit stöd av litteraturen.

”Learning is wider than education; education is only one social institution in which learning occurs, albeit the only one specifically directed toward it. Indeed the reduction of human learning to the social institution of education is one of the typical features of the modern era. But all the social institutions together cannot contain learning, since learning is fundamental to human being and to life itself. These institutions exist only to facilitate the smooth functioning of the social system, and so they may often constrain learning. Without them, though, there would be a lot less opportunity for human learning and development; this is a part of the paradox of being human”¹

I samspel med sin omvärld utvecklas individen enligt John Dewey.² I detta samspel lärs sociala regler, sammanhang, samt begreppsbildning. I många av de filosofiska skrifter författade av Dewey framkommer denna dialektiska tanke. Dewey myntade begreppet

¹ Jarvis, 1992, s. 10

² Dewey, 1980

learning by doing vilket återspeglar i sin förenkling synen på människan som aktiv gentemot sin omvärld och där utveckling ses som en arbetsuppgift för individen. Människans intresse och aktivitet är utgångspunkten i det arbete som blir individens utbildning och denna nås genom en möjlighet att aktivt pröva och experimentera. Lärarens pedagogiska och fackliga kunskaper ses som vägledande och har stor betydelse. Dewey menar ”... att utbildning måste ses som en fortgående rekonstruktion av erfarenheter, att utbildningens process och mål är en och samma sak.”³

Hans kritik av den formella undervisningssituationen utan koppling till livserfarenheter blir stundtals hård;

*”I kritiska ögonblick inser vi alla att den enda disciplin som blir bestående, den enda form av träning som blir till omedelbar insikt är den som vi får genom livet självt. Att vi lär oss av andras erfarenheter, av böcker och av andras synpunkter endast när de har samband med vår egen erfarenhet, det är inte bara ett talesätt... Det är bara när man låter en inskränkt och fixerad föreställning om traditionell skoldisciplin ta överhanden som man löper risken att bortse från en djupare och mycket vidare form av disciplin: den som kommer av att man får ta del av konstruktivt arbete, bidra till ett resultat, som även om det är socialt till sin natur, för den skull inte är mindre uppenbart och påtagligt till formen- och följaktligen också i en form där man kan ta ansvar och göra adekvata bedömningar”.*⁴

Dewey poängterar alltså vikten av att kunskap utgår ifrån individens erfarenheter. Även om lärandet institutionaliseras i form av utbildningssystem anser Dewey att det teoretiska lärandet måste kopplas till praktiska erfarenheter i ett dialektiskt samspel.

Detta samspel mellan teori och praktik är något som fler teoretiker poängterar. Det man lär genom erfarenhet, förmedlar konkret och praktisk kunskap och ger grunden för att ställa mer konkreta och välriktade frågor. Inom skola och universitet utvecklar man teoretiska analyser och för resonemang vidare för att få en helhetsförståelse av ämnesområdet. Dessa två kunskapsområden borde ges tillfälle att komplettera varandra och bidra till en mer grundläggande förståelse och kunskap, som är rikare på perspektiv.

Kolb har följande definition på lärande;

*”Learning is the process whereby knowledge is created through the transformation of experience”.*⁵

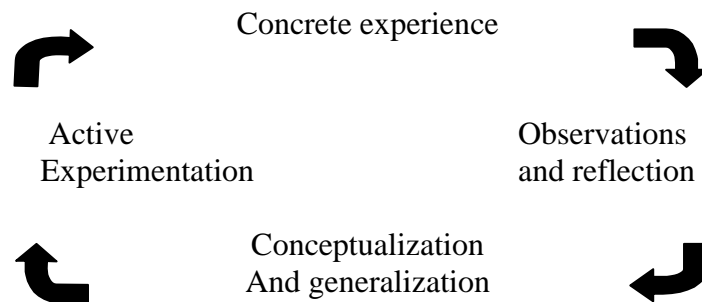
³ Dewey, 1980, s. 45

⁴ Dewey, 1980, s. 58

⁵ Kolb, 1984, s. 41

Lärande och utveckling verkar bäst i en integrerad process som börjar med en faktisk konkret erfarenhet och som följs av en registrering av densamma i vilken man reflekterar över konsekvenserna av den. Dessa data analyseras, individen “förstår” och kan tolka innebörden, det vill säga individen formar en teori. Beroende på vilken erfarenhet man gjort av det inträffade kan man antingen använda sig av samma mönster eller pröva ett nytt mot bakgrunden av det man lärt.⁶

Kolbs lärcykel:



(fig. 1, Kolb, 1984 s. 41)

Det är viktigt att påpeka att lärcykeln visar en idealbild av lärande som inte ska ses som steg som naturligt följer på varandra i alla situationer och för alla människor. Lundmark tolkar Kolb på följande sätt; “*För att en person ska lära sig effektivt av sina erfarenheter, bör hon fungera väl i alla fyra stegen i den beskrivna modellen. Som individer har vi emellertid starka och svaga sidor som sammanfaller med dessa fyra faser*”.⁷

Människans kognitiva stil har betydelse för tillgodogörandet av formell och informell undervisning vilket berörs bl a av Ellegård. Han menar att människors förmåga att tillägna sig undervisning och inläring är olika för olika individer och därför bör hänsyn tas till den sociala kontext vari undervisningen äger rum.⁸

Jarvis för följande resonemang avseende förhållandet mellan praktik och teori;

*“One of the paradoxes of studying learning is that so many scholars who have tried to understand it have isolated their subjects from the social world, rather than seeking to understand the social process of learning that has made them what they are. This social process has two dimensions. There is direct experience that occurs through action and is experienced through senses; this will be called primary experience. There is also mediated or indirect form of experience that comes through communicative action; I will refer to this as secondary experience. Primary experience is practical, whereas Secondary experience may be more theoretical. However, Secondary experience can rarely occur without Primary experience as well. It occurs when people interact and communicate information and ideas to each other through language and other modes of communication”.*⁹

Lärande består av två dimensioner menar Jarvis. Han benämner dessa dimensioner ‘primary och secondary experience’. Det är inte fruktbart att isolera de två från varandra. Det är viktigt att poängtera den sociala kontextens roll i lärandet.

⁶ Kolb, 1984, s. 42

⁷ Lundmark, 1998, s. 25

⁸ Ellegård, (i Gustafsson & Marton, 1986) 1986.

⁹ Jarvis, 1992, s. 14

En ensidig inlärningssituation kan snarare förhindra lärande än stimulera det kreativa förloppet. Läroplanen, till exempel, har uttalade intentioner som syftar till att främja lärandet, men ofta är det ett helt annat lärande som påverkar eleven. Den sociala kontext vari lärandet sker präglar eleven och kan få till följd att det är inlärningssituationen som lärs in snarare än innehållet.

*”De uttalade mål en utbildningsinstitution har på papperet är således en sak- det är dess direkta avsikter, dess manifesta funktion. En helt annan sak är de konsekvenser den har oavsett dess uttalade syfte. En traditionell utbildningsinstitution- som skolan- gör något med barnen medan den undervisar dem. Skolans sociala biverkningar kan vara väl så omfattande och viktiga som dess manifesta funktioner”.*¹⁰

Genom en långt driven arbetsdelning och specialisering har den naturliga arbetslivsutbildningen fått flyttas in i den formella utbildningssituationen. Man kan säga att villkoren för kunskapsförmedling förändrades när skolan fick ett allt större ansvar för individens utbildning. Förvärv av kunskaper skedde inte längre genom ett direkt deltagande i produktionen utan förutsatte långvarig inlärning i specifika miljöer. Genom språket, det vill säga i litteraturen lär vi om den värld vi sedermera ska fungera i.

Vad är då praktisk respektive teoretisk kunskap? I boken *Praktikgrundande kunskap* beskrivs ordens ursprungliga betydelse; *”praktisk är att vara utövande, verksam, aktiv, medan teoretisk är att betrakta”.*¹¹ Begreppen anger olika vägar till kunskap, inte samma kunskap, men om de ges tillfälle att komplettera varandra bidrar det till en fördjupad inlärning till gagn för individen. Vidare beskrivs skillnaden mellan de två med hjälp av ett kinesiskt ordspråk; *”Fisken vet inte att den simmar i vatten förrän den en gång har hoppat ovanför vattenytan”.*¹² Carlgren menar vidare att praktisk kunskap benämns som huvudsakligen oartikulerad och i liknelsen med det kinesiska ordspråket omfattas den av såväl kunskap om hur man tar sig fram i vattnet som kunskap om vattnet. Erfarenheten gör att individen tillägnar sig kunskap om vattnet, hur det smakar och förnimms, dess egenskaper. Den praktiska kunskapens begränsning innebär att man inte kan benämna vattnets beståndsdelar. För att eleven ska kunna tillgodogöra sig den oartikulerade kunskapen, krävs en form av lärlingsskap. Genom observation av handlaget tillåts individen därefter pröva sina färdigheter, korrigeras av mästaren och lär både av praktiken och av läraren. Man ser i förlängningen inte på tanke och handling som två skilda företeelser utan som två sidor av samma sak.¹³

*”Kunskapen är inte något som finns i en person och som bestämmer utformningen av praktiken. Kunskapen finns istället s a s mellan praktikern och praktiken - den är lika mycket ett svar på verkligheten som en konstruktion”.*¹⁴

I jämförelsen med den praktiska kunskapen ses den teoretiska som artikulerad och kognitiv. Genom kognitivt arbete kan man beskriva, om man återgår till liknelsen med vattnet, hur man tar sig fram i vattnet, liksom vattnets kemiska formel. En ensidig teoretisk inlärning kan resultera i *”...att man många gånger kan förklara hur saker och ting hänger ihop, medan man har betydligt svårare att veta vad och hur man ska göra”.*¹⁵

Då denna indelning både är grov och ofullständig är det viktigt att påpeka att den inte får ses som en beskrivning av skillnaden mellan praktikers och teoretikers kunskaper. Dessa båda

¹⁰ Moxnes, 1984, s. 51

¹¹ Carlgren, (i Bergendahl, 1990) 1990, s. 76

¹² Carlgren, (i Bergendahl, 1990) 1990, s. 76

¹³ Carlgren, (i Bergendahl, 1990) 1990.

¹⁴ Carlgren, (i Bergendahl, 1990) 1990, s. 77

¹⁵ Carlgren, (i Bergendahl, 1990) 1990, s. 77

kunskapsstyper kompletterar varandra och finns både hos praktiker och teoretiker men i varierande form.

Nielsen & Kvale har i boken *Mästarlära* framhållit praktikens betydelse genom lärlingsskap. De har ett relativt kritiskt förhållningssätt till vad de anser vara en överdriven fokusering på den formella undervisningen.

*”Vi önskar motverka den dubbla abstraktion från både lärandeinhåll och lärandesituation som har präglats mycket av den psykologiska lärandeforskningen. Denna fokuserar på formella läroprocesser som är lösryckta från lärandets innehåll och den situation där lärandet sker. Vi uppfattar däremot allt lärande som innehållsinriktat och situerat. Genom att fokusera på mästarlära som en konkret utgångspunkt för att förstå lärande försöker vi motverka den moderna pedagogikens monopolisering av lärande, med dess underförstådda premisser att lärande förutsätter undervisning”.*¹⁶

Med en bred teoretisk bas som utgångspunkt finns stora chanser att med praktikmöjligheter förbereda elevens väg mot arbetslivet.

*”Utgångspunkten för att lära sig praktiskt användbar kunskap bör vara att man deltar i en levande och aktiv organisation. Det är föga tvivel om att en levande organisation också är det bästa ”lärosätet”. Reell kunskap uppstår bara genom att människor ökar förmågan att själv lösa sina problem och att själv bemästra sin livssituation”.*¹⁷

Rogers är av liknande uppfattning och hävdar att *”det enda slag av inläring som i betydande utsträckning påverkar beteendet är en empirisk, självtillägnad inläring.”*¹⁸

Denna inläring utfaller bäst om den kan involvera hela individen såväl emotionellt som kognitivt. Individen har en naturlig fallenhet för att lära men kunskapen måste uppfattas som relevant för individens egna syften och blir meningsfull först genom handling. Ellström menar att *”förutsättningen för en god lärandepotential är att uppgiften har en optimal komplexitet men också att den medger en hög grad av autonomi/kontroll”.*¹⁹

Metalärande är en annan definition man möter när man söker i litteraturen. Detta begrepp kan härröras till utbildningens latenta funktion, något som nämnts tidigare, d v s studenten tillägnar sig de erfarenheter man tillgodogjort sig under undervisningsprocessen. Detta har nödvändigtvis inte något att göra med innehållet eller de officiella läromedlen utan snarare med den pedagogiska utformningen att göra. Är undervisningen problembaserad är det själva processen individen lär sig.

*”Att lära genom erfarenhet är inte att inhämta kunskaper i vetenskaplig mening. Det man lär genom erfarenhet ger kunskaper som fungerar, inte nödvändigtvis sann kunskap. Det man lär genom erfarenhet är först och främst kunskap förankrad i den egna personen. Det innebär alltid ett personligt engagemang- hela människan med både tankar och känslor är indragen i läroprocessen”.*²⁰

De problem eleven möter under inlärningsförloppet, de egenskaper och färdigheter individen har använt sig av, samverkansprocesserna mellan de olika aktörerna, eventuell konflikthantering, detta är det som kallas metalärande, eller att lära genom erfarenhet. Jarvis hävdar att i en öppen miljö kan studenten uppleva sig fri att ställa frågor samt undersöka självständiga idéer.²¹

¹⁶ Nielsen & Kvale, 2000, s. 26

¹⁷ Moxnes, 1984, s. 60

¹⁸ Rogers, 1976, s. 142

¹⁹ Ellström, 1992, s. 95

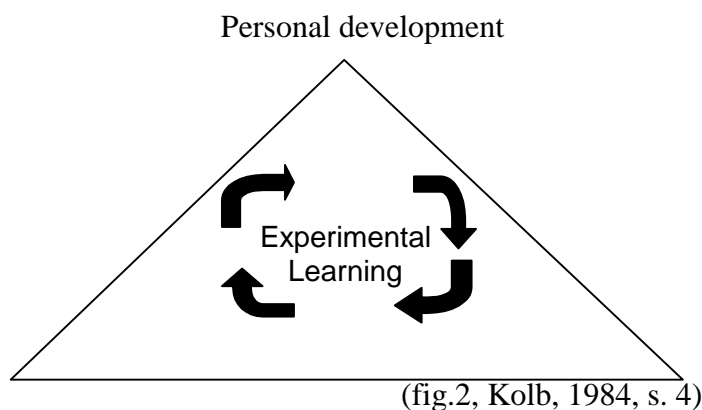
²⁰ Moxnes, 1984, s. 57

²¹ Jarvis, 1992

Praktiken och det experimentella lärandet har sina kritiker och skeptiker både i Sverige och USA. Det saknas innehåll och substans hävdas det. Det ses som alltför pragmatiskt för akademiker och associeras med antiintellektuella trender i det amerikanska samhället. Kolbs bok kan ses som ett inlägg i en debatt där det praktiska förhållningssättet försöker erövra mark inom de formella utbildningsinstitutionerna. Kolb poängterar vikten av teori inom det experimentella lärandet och menar att utan teori riskerar praktiken bara bli en utbildningsflopp.

"Experimental learning theory offers something more substantial and enduring. It offers the foundation for an approach to education and learning as a life long process that is soundly based in intellectual traditions of social psychology, philosophy, and cognitive psychology. The experiential learning model pursues a framework for examining and strengthening the critical linkages among education, work, and personal development".²²

I nedanstående figur visar Kolb hur det experimentella lärandet kan bli den saknade länken mellan arbetsliv och utbildning. Arbetsplatsen blir den miljö för lärande som kompletterar den formella undervisningen, där personlig utveckling är möjlig genom aktivt och meningsfullt arbete.²³



Kolb menar också att den formella utbildningen i vissa fall har misslyckats i att skapa en länk mellan utbildning och arbete. Studenter känner sig lurade då deras förväntningar på yrkeslivet inte uppfylls och arbetsgivare tycker att nytexaminerade studenter är oförberedda på sin yrkesroll. Han pekar på ett problem som ingen verkar vilja ta ansvar för. En lösning är att införa det experimentella lärandet i utbildning och arbetsliv.

Ellström beskriver mer specifikt lärande hos vuxna, något som han anser skiljer sig till viss del från ungas. Vuxna har större möjligheter att i sitt lärande utnyttja inlärningsstrategier och kan i högre utstäckning använda sig av tidigare kunskaper och erfarenheter för att lära. Han menar vidare att *"uttrycket vuxnas lärande innebär emellertid inte ett antagande om mer grundläggande skillnader vad gäller lärandets mekanismer beroende på ålder"*.²⁴

²² Kolb, 1984, s. 3

²³ Kolb, 1984, s. 4

²⁴ Ellström, 1992, s. 68

5 METOD

5.1 Ansats

Valet av kvalitativ metod och intervju kom sig av att intentionen med den empiriska delen av uppsatsen var att nå viss förståelse för hur en grupp arbetsgivare resonerar kring p-programmet, praktik och urvalskriterier. Vi såg att detta bäst kunde göras genom att mera ingående intervjua ett antal personer inblandade i tillsättning av personalvetare. Vi ville ha möjlighet att ställa följdfrågor och ge intervjupersonerna stort svarsutrymme för att få fram så mycket information som möjligt. Patel och Tebelius beskriver något förenklat att kvalitativ metod är adekvat om forskaren söker ”*kunskap som ska inventera, uttyda och förstå fenomen*”.²⁵

5.2 Intervjuerna

Intervjuerna betecknas som lågt standardiserade och lågt strukturerade.

Intervjun bestod av två olika delar (se intervjuguide, bilaga 1). Den första delen innehöll frågor som kan delas upp i kollektiva och individuella faktafrågor.²⁶ Vi ställde frågor om företaget/organisationen (kollektiva) samt om intervjupersonens position och utbildning (individuella). Detta för att få en uppfattning om vilken kontext personen talar utifrån. I den andra delen av intervjun ställdes frågor som har anknytning till uppsatsens syfte. Intervjun inleddes med bakgrundsfrågorna och gick därefter över till del två, där vi efterfrågade mer omfattande svar. Frågorna ställdes ofta i den ordning som de har i intervjuguiden men det bedömdes inte som nödvändigt då guiden endast skulle fungera som vägledare in på de områden vi ville utforska.²⁷ Följdfrågor har ställts där det bedömts relevant, exempelvis när intervjupersonen gett ett mycket kortfattat svar eller när denne kommit in på ett annat område än det som efterfrågats.

5.3 Urvalsförfarande

Då undersökningen betecknas som kvalitativ behöver inte urvalet bestå av ett slumpmässigt urval, då ”*statistisk generalisering och representativitet är inte några centrala syften i kvalitativa metoder*”.²⁸ Vi har använt oss av selektivt urval,²⁹ ett sätt som ger författaren frihet att välja intervjuobjekt efter t ex lämplighet och tillgänglighet. Vi styrdes till stor del av den relativa tidsbrist som rådde och försökte hitta ett tidseffektivt sätt att hitta potentiella intervjupersoner.

Vi tänkte oss att lämpliga kandidater till vår undersökning kunde vara personer som på något sätt var involverade i rekryteringen av personalvetare. Dessa behövde inte nödvändigtvis vara personalchefer utan kunde även vara personalsekreterare och personalassistenter. Huvudsaken bedömdes vara att de hade någon form av inflytande i rekryteringsprocessen gällande tillsättandet av personalvetare. Valet av företag och organisationer var delvis slumpmässigt beroende på den urvalsmetod vi använde (se nedan) men intentionen var att hitta organisationer av skiftande slag (större, mindre, etablerade, nyetablerade, privata,

²⁵ Patel & Tebelius, 1987, s. 43

²⁶ Svenning, 1996

²⁷ Kvale, 1997

²⁸ Holme & Solvang, 1997, s.101

²⁹ Svenning, 1996

kommunala) samt att de sökte (eller hade sökt) personalvetare till olika typer av personalfunktioner.³⁰

Genom platsannonser i Sydsvenska Dagbladet och på Internet fann vi vårt första urval av intervjupersoner. Alltså förbisågs de företag som ej hade annonser i Sydsvenska Dagbladet eller på Internet, urvalet bedömdes ändå tillräckligt i omfattning och skiftning. Vi valde medvetet att inte kontakta företag som sökte personalvetare till vad som verkade vara mer kvalificerade tjänster och koncentrerade oss på företag som utannonserade tjänster som föreföll möjliga för nyutexaminerade att få. Vi utnyttjade även kontakter i form av studiekamrater som börjat arbeta inom p-området och som kunde tipsa om tänkbara kandidater. Brev (bilaga 2) skickades och epostades till nio företag. I brevet ombads intervjupersonerna kontakta oss, i annat fall skulle vi återkomma inom den närmsta tiden. I tre fall kontaktades företagen via telefon, då vi ej hade tillgång till adress eller epostadress. I telefonsamtalen förklarades (liksom i brevet) syftet med uppsatsen och vad frågorna skulle komma att röra sig kring och hur lång tid intervjun beräknades ta. I samtliga fall (utom ett) där brev skickats ut var vi tvungna att återkomma per telefon för att etablera kontakt. Av de utvalda visade sig två inte ha tid, en vara olämplig eftersom personen inte var eller hade varit involverad i rekrytering av personalvetare. Övriga nio ansågs passa undersökningens syfte och intervjuerna kunde genomföras. De sex intervjupersoner som vi kom i kontakt med via platsannonser stod i begrepp att anställa personalvetare eller hade nyligen tillsatt en personalvetare och vi ansåg dem av den anledningen vara relevanta för undersökningen. Övriga (3 stycken) ansågs lämpliga då den ene anställt en till oss tidigare studiekamrat, den andre låtit samma kamrat praktisera på sin personalavdelning och den en tredje är chef för ett bemanningsföretag med ett flertal personalvetare anställda.

5.4 Tillvägagångssätt

Flertalet författare påpekar vikten av att motivera de personer som valts ut att ställa upp i en undersökning.³¹ I brevet som skickades ut, och i telefonsamtalen som gjordes, gavs därför en kortfattad beskrivning av syftet med intervjun och vilka områden frågorna skulle beröra. Vi meddelade också att vi garanterar konfidentiell behandling. Vi valde att inte skicka ut intervjuplanen i sin helhet. Anledningen till det var att vi inte ville att intervjupersonerna skulle ”läsa på” innan intervjun, t ex genom att ta reda på p-programmets innehåll och utformning, eller att de skulle förbereda svar.

Intervjuerna utfördes på respektive intervjupersons kontor eller i ett närliggande konferensrum. Platsen valdes av intervjupersonerna, något vi ansåg fördelaktigt då det är viktigt att den intervjuade ”*upplever sig kunna tala fritt och otvunget*”.³² En nackdel med att hålla intervjun på intervjupersonens kontor är att vissa störande moment kan uppstå t ex att telefonen ringer eller att en kollega kommer in och avbryter. Detta skedde vid ett tillfälle, då intervjupersonen stördes av telefonsamtal under intervjun.

Innan intervjun påbörjades informerades personerna återigen om att deras och företagets/organisationens medverkan i uppsatsen skulle behandlas konfidentiellt. Intervjupersonerna informerades även om intervjuens uppskattade längd.

³⁰ Med personalfunktion har vi menat personalavdelning eller liknande. Företagen sökte i vissa fall p-vetare till konventionella personalavdelningar och i andra fall skulle personen arbeta konsultativt mot olika delar i organisationen och något fall arbeta som stöd för ledningen.

³¹ Holme & Solvang, 1997, Svenning, 1996

³² Carlsson, 1991, s. 37

Samtliga intervjuer spelades in på bandspelare. Ingen av intervjupersonerna misstuckte till detta. Valet att använda bandspelare grundades på att det vid lågt strukturerade intervjuer kan vara mycket svårt att hinna anteckna allt som sägs och samtidigt vara följsam och koncentrerad på intervjupersonen. Dessutom ansåg vi det lämpligt då alla intervjuer utom en genomfördes med endast en av författarna närvarande. Vi såg även bandinspelning som ett bra sätt för den icke närvarande författaren att senare få en inblick i vad som sagts. Den av oss som inte gjorde intervjun har skrivit ut den och tagit del av den på det sättet. En ytterligare fördel med bandinspelning är att det klart och tydligt framgår om någonting förbisetts i intervjun. Därmed finns tillfälle att åter kontakta intervjupersonen vid oklarheter.

Svenning menar att för att uppnå en högre validitet i undersökningen är det viktigt att intervjupersonen och intervjuarna har samma förståelse för innebörden av de begrepp som används vid intervjutillfället.³³ I vårt fall har vi vid intervjuerna förklarat vad vi menar med vissa av de begrepp som användes. T ex talar vi i intervjuerna genomgående om *p-studenter*. Att vi då menar personer som genomgått en personal&arbetslivsutbildning på universitet/högskola förklarar vi i inledningen av intervjun. Med *praktik* har vi i intervjuerna menat (och förklarat) en kontinuerlig, handledd och utvärderad kontakt mellan en student och ett företag/organisation under ett minimum av tio veckor. Mindre än tio veckor har vi ansett som för kort tid för att studenten ska hinna observera och/eller praktisera de moment som en tjänst inom personalområdet innehåller. Ett annat begrepp som ansetts nödvändigt att definiera för intervjupersonerna är *mentorskap*. Vår kortfattade definition av mentorskap är 'kontinuerlig kontakt med en person på ett företag'.

Samtliga intervjuer utom två avlöpte problemfritt. Vid det ena intervjutillfället där problem uppstod intervjuades två personalsekreterare tillsammans. Det var deras önskemål och vi hade inget att invända mot det. Hade intervjuaren haft större erfarenhet av att intervjua flera personer samtidigt hade intervjun troligtvis kunnat struktureras på ett bättre sätt. Det uppstod svårigheter med att styra samtalet mot rätt områden. Dessutom visade sig en av intervjupersonerna vara en relativt nytexaminerad personalvetare från Lunds Universitet med samma fördjupningsalternativ som intervjuaren. Intervjun fick stundtals karaktär av ett vanligt samtal där intervjuaren själv bidrog med åsikter, värderingar och frågor utan vikt för undersökningen, mycket beroende på dennes intresse av att höra den relativt nytexaminerade personalvetarens åsikter om utbildningen kontra arbetslivet m.m. Efter visst övervägande beslutades att denna intervju ändå skulle tas med i resultatet då det trots allt bidrog med intressanta svar på de frågor som skulle tas med i undersökningen.³⁴ Vid den andra intervjun där problem uppstod lät intervjupersonen meddela att hon själv sökt den tjänst som utannonserats och som vi utgått ifrån när vi sökte en intervjuperson från den organisationen. Detta hade ej framgått när vi talats vid i telefon. Vår tanke att ha den aktuella tjänsten som underlag för intervjun fick då förändras. Intervjun genomfördes ändå men med en mer allmän diskussion kring frågorna.

Vi har valt att inte ta med transkriptionerna av intervjuerna som bilagor då de är mycket omfattande utan kommer i resultatredovisningen använda klagörande sammanfattningar och citat ur intervjuerna. Utskrifterna har redigerats i den mån att 'hm'-ljud, 'och så va' och liknande upprepningar och pauser inte alltid återgetts då det ansetts mindre viktigt med tanke på intervjuns användningsområde, något som Kvale tar upp:

³³ Svenning, 1996

³⁴ Se vidare Metoddiskussion

*”Frågan om vilken stil som en utskrift ska ha beror också på vad utskriften ska användas till. Om den ska ge ett allmänt intryck av intervjupersonens åsikter kan det vara på sin plats med omformulering och koncentrerat av uttalandena”.*³⁵

Intervjuerna har bearbetats och analyserats och då kategoriserats efter ett antal områden som svaren behandlar. Vi har inte sökt specifika svar på särskilda frågor varför det inte ansetts nödvändigt att redovisa frågorna med direkt efterföljande svar.

6 RESULTAT

Nedan beskrivs de resultat som undersökningen givit. Först beskrivs urvalsgruppen och därefter redovisas resultatet av intervjuundersökningen uppdelade i olika kategorier där företagets uppfattningar samt de slutsatser som dras av författarna tas upp.

För att utlova anonymitet och konfidentialitet ska hållas har vi döpt om de företag och organisationer som beskrivs. Namnet på nedanstående ger en bild av vad företags/organisationens verksamhetsområde men inte mer.

6.1 Urvalsgruppen

För att få en uppfattning om vilken typ av företag/organisation som undersökts och hur personalfunktionen ser ut, beskrivs dessa nedan.³⁶ I de fall en tjänst varit nyligen utannonserad ges ett litet utdrag ur annonsen för att ge en bild av vad de sökt. I dessa fall har intervjuerna ofta utgått från den tjänsten i diskussionen kring frågorna som ställts. I de fall man inte nyligen rekryterat någon har diskussionen varit mer av allmän karaktär, det vill säga man har inte genomgående gått in på något specifikt fall.

- **Kulturen AB:** Koncernen är ett relativt nybildat kommunalt aktieföretag och har ingen direkt personalfunktion (koncernchefen har personalansvaret) vid intervjutillfället. Koncernen har ca 500 fast anställda men har även projektanställda vars antal beror på de produktioner som sätts upp i dotterbolagen. Intervjupersonen har positionen ekonomichef och har tidigare varit med om att anställa personalvetare, dock ej i denna koncern. Vid tillfället för intervjun söktes en personaladministratör med uppgift ”att arbeta med övergripande personalpolitiska frågor men främst vara ett stöd för dotterbolagen i det dagliga och löpande arbetet inom de ’mjuka’ PA-områdena”.³⁷ Den som får jobbet är direkt underställd koncernchefen och det är den enda renodlade personaltjänsten i koncernen.
- **Rederiet AB:** Ett väl etablerat företag med 450 anställda varav de flesta arbetar till sjöss. Företaget har en mindre personalfunktion som ligger inom ekonomiavdelningen. Intervjupersonen har positionen ekonomichef men i det ligger även ”personalchefsjobbet”. Vid intervjutillfället skulle företaget ombildas och få en mer renodlad personalfunktion. I denna skulle två personer från företaget ingå (ej den intervjuade) och en personalassistent utifrån som man precis tillsatt vid intervjutillfället. Intervjupersonen hade innan den tillsättningen ingen erfarenhet av att anställa personalvetare. Personalassistentens arbetsområde är ”rekrytering, personalplanering, reseplanering i samband med av- och

³⁵ Kvale, 1997, s. 156

³⁶ Oavsett om det är ett företag, förvaltning, kommun eller koncern så kommer de i fortsättningen som grupp benämnas ”företagen” i texten för att förenkla läsningen.

³⁷ Utdrag ur platsannonsen.

påmönstringar, hantering av sjukfall och rehabiliteringsärenden, behörighets- och utbildningsfrågor, arbetsrättsliga frågor, uppdatering av personalregister”

- **Kommunikation AB:** Ett väl etablerat företag med 550 anställda som är en del av en större koncern. Företaget har en personalfunktion bestående av en avdelning med sex personer. Intervjupersonen har positionen ställföreträdande personalchef. Vid intervjutillfället förelåg inget anställningsbehov utan deltagandet i undersökningen grundades på att intervjupersonen har tidigare erfarenhet av att anställa personalvetare och har även haft praktikanter med personalvetarbakgrund.
- **Sjukhuset:** Ett sjukhus med ca 6500 anställda. I organisationen finns ett flertal avdelningar med egna personalfunktioner. Intervjupersonerna (två stycken) arbetar i ett administrativt team bestående av tio personer på en av dessa avdelningar. Båda har positionen personalsekreterare varav den ena har tidigare erfarenhet av att anställa personalvetare. Vid intervjutillfället söktes en personalsekreterare till avdelningen som står inför en omorganisation.
- **Kommun Alfa:** Kommun med 1200 anställda och en mindre personalfunktion. Intervjupersonen är personalchef för hela kommunen. Har tidigare erfarenhet av att anställa personalvetare. Vid intervjutillfället söktes en personalsekreterare som skulle ersätta en som slutar. Denne ska ”ansvara för stöd och service till kommunens chefer och arbetsledare i rehabiliterings- och arbetsmiljöfrågor samt arbetsrätt”. ”Personalsekreteraren leder arbetet med jämställdhet och har huvudansvaret för vår personalstatistik, informationen på personalavdelningens intranätsida, men bistår även i pensionshandläggning och är informatör för arbetsmarknadsförsäkringar”.³⁸
- **Kommun Beta:** Kommun med ca 2700 anställda. Intervjupersonen är tillförordnade personalchef med viss erfarenhet av att anställa personalvetare. Personalfunktionen är under ombildning och ska ha tre PA-funktionärer när den är färdig. Vid tillfället för intervjun sökte man en personalstrateg.
- **IT AB:** Nyetablerat företag som expanderar kraftigt. Har ca 60 anställda. Intervjupersonen innehade positionen Professional Services Manager vid intervjutillfället och ingår ej i personalfunktionen som består av två personer. När vi träffades förelåg inget anställningsbehov utan deltagandet grundades på att intervjupersonen har tidigare erfarenhet av att anställa personalvetare.
- **Socialförvaltningen:** Förvaltning med ca 800 anställda. Intervjupersonen innehar positionen förvaltningschef. För tillfället har man ingen specifik personalfunktion. Intervjupersonen har ingen tidigare erfarenhet av att anställa personalvetare. Vid intervjutillfället söktes en PA-utvecklare som får till huvuduppgift ”att vara ett aktivt stöd till cheferna vilket innebär arbete med personalförsörjning, ledarskap och kompetensutveckling och arbetsrättslig rådgivning”.³⁹
- **Bemannings AB:** Företaget är väletablerat och har ca 7000 anställda i Sverige. Intervjupersonen innehar positionen regionchef. Som sådan kommer denne ständigt i kontakt med personalvetare. Har intervjuat och anställt ett stort antal personalvetare till olika funktioner både inom företaget och som konsulter till andra företag och när man fått i uppdrag att rekrytera åt andra företag. Inom företaget finns ett antal tjänster som skulle kunna passa p-vetare; researcher, juniorrekryterare, rekryterare, konsultchef och platschef. På det kontor vi besökte finns två researchpersoner, två rekryterare och fem konsultchefer med p-programexamen.

³⁸ Utdrag ur platsannonsen.

³⁹ Utdrag ur platsannonsen

Samtliga intervjuade har någon form av högskoleutbildning. Alla har dock inte en färdig examen. Majoriteten är socionomer och ekonomer. En person har naturvetenskaplig utbildning och en har examen från p-programmet. Två av de som ej har examen har genomgått längre internutbildningar inom respektive företag.

Gemensamt för samtliga företag (med undantag av Bemanning AB) är att de inte har särskilt stor genomströmning av personalvetare. I många fall fanns överhuvudtaget inga anställda med p-programsutbildning, utan den annons vi utgick ifrån gällde rekrytering av den förste personalvetaren till företaget.

6.2 Svarkategorierna

Nedanstående kategorier har vuxit fram i arbetet med materialet från intervjuerna.

6.2.1 Analys av tjänsten

För att få en uppfattning om hur företagen analyserar tjänster vid tillsättningar av personalvetare frågade vi dem om de gjort någon arbetsanalys eller liknande. Svaren ser ganska olika ut. Det går inte att utläsa några mönster för hur de intervjuade företagen kommer fram till att en nyanställning behöver göras och vad den nya tjänsten ska innefatta. Inga företag redovisar för något direkt system för arbetsanalys.

I några fall har man ersatt en person som slutat med en som ska göra samma arbete. Ingen direkt arbetsanalys eller formell utvärdering sker utan de utgår från den föregående personens arbetsuppgifter och menar att en analys av tjänsten gjordes när den först tillkom och den ligger till grund även för den nyanställdes arbete.

Rederiet AB: ”*Det var ju ganska enkelt för oss eftersom den här tjänsten i princip fanns i Göteborg innan så vi har ju haft en arbetsbeskrivning att få efter...så den har vi plockat fram*”

Kommun Alfa: ”... vi har ju inrättat en personalsekreterartjänst och NN slutar här hos oss och går till ett annat företag. Så någon analys gör man ju inte då utan vi rekryterar ju en ny personalsekreterare”

Flera av de intervjuade företagen stod inför omorganisationer eller nybildningar av personalfunktionen. Man redovisar de förväntningar man har inför framtiden och de utgör grunden för vad tjänsten ska innehålla. I några fall skulle den nytillsatte själv vara med i arbetet med utformningen av tjänstens innehåll. Alltså hade företaget endast kommit fram till ett mera generellt behov av någon med p-bakgrund och varit mindre specifik i beskrivningarna av vad den personen ska göra. Ett exempel på detta fanns hos Socialförvaltningen där intervjupersonen nyligen hade fått i uppgift att göra en organisationsöversyn och utifrån den beskriver vilka områden som bedömdes viktiga för organisationen i framtiden, t ex ”*personalförsörjningen, kompetensutveckling och allmänt stöd för chefer och arbetsledare, och PA-frågor i största allmänhet*”. Den analysen utgick de sedan ifrån i sin annons. Endast ett företag beskriver lite mer ingående hur de analyserar den tjänst som ska tillsättas:

Kommunikation AB: ”... vi analyserar vilket arbetsinnehåll som finns i den befattningen, vad är det för uppgifter som ska utföras, vilka kontakter och relationer man ska ha osv, och då spikar man ner arbetsuppgifterna, skriver dem, sedan tar man och tittar på vilka personliga egenskaper man behöver ha i det här jobbet, vad är det för förmågor man behöver ha i det

här jobbet, vad är det för förmågor som är viktiga. Samverkansförmåga, empatisk förmåga, drivkraft, resultatriktning osv.”

På ett sätt kan det ses som positivt att tjänstebeskrivningarna inte är alltför rigida för det ger utrymme för den nytillsatte personen att vara med i utformningen av tjänsten. Samtidigt kan det bli svårt för företaget att hitta ”rätt person” när man inte vet vad personen ska göra.

6.2.2 Intervjupersonernas kunskaper om p-programmet

Förutom den intervjuperson som har en examen från p-programmet hade de intervjuade inte särskilt god inblick i vad som ingår i utbildningen. En intervjuperson menar att ”... man vet väl på ett ungefär vad det är för ämnen ni läser och vad det ska syfta till...”⁴⁰ och en annan att menar att kunskapen om innehållet är ”... ungefär på den nivån att det finns olika inriktningar... ... man läser t ex beteendevetenskap, man läser lite om organisationer och organisationsdynamik”.⁴¹ I något fall ser vi en tendens till att intervjupersonen ’önskar’ in just den kompetensen som de efterfrågar hos den sökande. Detta ses t ex i intervjun med Rederiet AB som ibland måste hantera katastrofer ute till havs ”..då tror jag att man har väldigt gott av sin utbildning, man vet hur man ska behandla människor i stress och hur man bör hantera det för att på avstånd kunna lugna situationen, för att det är ofta mycket enklare att lugna en människa när man sitter såhär, då är det lättare att få kontakt, man kan söka ögonkontakt, men just det här att kunna göra det på distans och få folk att lyssna och ha det här med sig från sin utbildning, det tyckte vi var viktigt”.

Alla företagen läste förstås igenom vilka ämnen de sökande hade i sina examen vid urvalet men det är inget som lagts på minnet.

6.2.2.1 Vad arbetsgivarna anser programmet bör innehålla och/eller lära ut

Flertalet intervjupersoner menar att de vet på ett ungefär vad som ingår men att de inte kan specificera innehållet i utbildningen. Vi gav alla intervjuade möjligheten att välja vad de anser att en p-utbildning borde innehålla och/eller lära ut. Detta gav upphov till en mängd olika svar, vissa väldigt generellt hållna och andra mer specifika. Intervjupersonerna var informerade innan frågan ställdes att sociologi, psykologi, pedagogik och arbetsrätt ingår i utbildningen. De flesta angav dessa fyra grupper i sina svar men valde också att ge mer specifika svar på vad de tyckte borde ingå i de ämnena.

⁴⁰ Rederiet AB

⁴¹ IT AB

”Önskelistan”:

- Statskunskap och samhällskunskap (Socialförvaltningen, Kulturen AB, Kommun Alfa)
- Företagsekonomi och Nationalekonomi (Socialförvaltningen)
- Personalekonomi (Kommun Beta)
- Marknadskunskap och marknadsföring (Bemanning AB)
- Statistik (IT AB, Kommun Alfa)
- Organisationsutveckling (Socialförvaltningen)
- Praktik (Kulturen AB, IT AB, Socialförvaltningen, Kommun Alfa, Bemanning AB, Kommunikation AB, Sjukhuset, Kommun Beta, Rederiet AB)
- Hur man hanterar personalkonflikter (IT AB)
- Hur man hanterar olika typer av kulturkrockar (IT AB)
- Hur man läser in personlighet i hur folk svarar vid anställningsintervjuer (IT AB)
- Intervjuteknik och urval (rekrytering)(Bemanning AB, Kommunikation AB)
- Kunskaper om olika människors behov (Bemanning AB)
- Förmågan att övertyga människor och kommunicera med människor (Rederiet AB)

Samtliga intervjupersoner anser att praktik är något som borde finnas inom utbildningen.⁴² De slutsatser som kan dras av denna ”önskelista” är att den drar åt flera håll och det bidrar till en känsla av att arbetsgivare önskar att personalvetaren ska kunna ’lite av allt’. Några av ovanstående önskemål går att läsa som tillval i utbildningen.

6.2.3 Inställning till praktik och erfarenhet i samband med sällning och urval

Företagen fick frågor kring hur urvalet och sällningen går till vid nyanställning. Utan undantag drogs den första gränsen för vilka sökanden som skulle gå vidare i processen, vid den formella utbildningen. För att överhuvud taget ha en chans att komma vidare krävdes i samtliga fall minst examen i beteendevetenskap. Men de allra flesta krävde examen från p-programmet. Den första sällningen gallrade således ut sökanden utan passande utbildning. Därefter tittade samtliga företag på om kvarvarande hade någon praktisk erfarenhet av personalarbete. Ett undantag är *Bemanning* som har två typer av tjänster (researcher och juniorrekryterare) där nytexaminerade har viss möjlighet att anställas och inte automatiskt gallras bort. *Sjukhuset* hade i det fall som diskuterades i intervjun inte tänkt att praktisk erfarenhet skulle vara utslagsgivande utan ville ha en ”öppen attityd” men kallade ändå uteslutande sökanden med erfarenhet av personalarbete till intervju. Flera av företagen angav att på grund av den stora mängd sökanden ville man hitta ett effektivt sätt att gallra och då var det praktiskt att lägga den lägsta gränsen vid tidigare arbetslivserfarenhet inom p-området. I några fall kallades sökanden med så kort erfarenhet som tre månader. Det läggs alltså mycket stor vikt vid praktisk erfarenhet i urvalsprocessen.

Nyutexaminerade personalvetare kan företagen endast tänka sig anställa i undantagsfall (förutom för de två typer av tjänster som företaget Bemanning har, se ovan). Några menar att det kanske hade varit möjligt om deras personalfunktion varit mer etablerad och/ eller större där mer erfarna medarbetare kunde ’skola in’ personen i fråga. I något fall nämndes det som en fördel att anställa en nytexaminerad därför att då kunde rollen formas in i företaget. Det ses dock som positivt att ha en ’färsk’ utbildning, flera företag vill ha in ”nytt blod” och någon som ”ser med nya ögon”.

⁴² Inställning och åsikter om praktik behandlas mer ingående nedan.

Om en praktikperiod återinfördes inom utbildningen tror flera företag att det skulle vara till gagn för den nytexaminerade i urvalsprocessen. Att personen inte är helt oerfaren och har fått se ”verkligheten” ses som mycket positivt. IT anställde en nytexaminerade personalvetare som på egen hand skaffat sig tre månaders praktik direkt efter utbildningen och i det fallet var det avgörande tillsammans med den rekommendation som det företaget kunde ge. Flera företag ser det som positivt att kunna få referenser från det företag där praktiken genomförts. ”...då finns någon att ta referenser ifrån någon som har hört och sett dig vara i aktion på en arbetsplats, hur du möter och hur du fungerar tillsammans med andra människor...”.⁴³ Visserligen tror inte alla företag att praktik kan jämföras med arbete på grund av att de anser att en praktikant inte får ta fullt ansvar, men de ser erfarenheten som givande för studenten som får inblick i sin framtida bransch och det kan göra en nytexaminerad mer konkurrenskraftig.⁴⁴ En återkommande kommentar är att en student genom sin praktikplats också får stora möjligheter att ”få in en fot” och kunna sommarjobba och vikariera där.

6.2.4 Arbetsgivarnas inställning till praktik

I de fall intervjupersonerna gett ett mer utförligt svar på varför praktik är bra har det rört sig kring två områden, dels att praktik är bra för den studerande men även att praktik är något positivt för företaget. För studentens del menar de att det är bra att ha ”varit i hetluften”, att man får en känsla för vad det innebär att arbeta inom personalområdet. En intervjuperson menar utifrån sin erfarenhet att ”...när de kommer ut utan att ha arbetat så har de inte riktigt klart för sig vad det innebär att arbeta praktiskt”.⁴⁵ Utifrån företaget är det bra att någon med uppdaterad utbildning kommer in och ifrågasätter och synar företaget med ’nya ögon’. De ser det även som de får tillgång till extra arbetskraft.

Endast en person delar vårt synsätt avseende praktikens fördelar ”... då får man omsätta sina teoretiska kunskaper i praktiken, man får möjlighet att diskutera och bolla med människor som har jobbat med p-frågor under en längre tid och får mer känsla för vad arbetet i praktiken innebär...”.⁴⁶

Alltså är vår syn och företagets syn på praktikens primära nytta relativt olika. Med det inte sagt att vi inte ser fördelarna med det som intervjupersonerna ser som mest positivt med praktik.

Alla de intervjuade arbetsgivarna ställde sig positiva till att ta emot praktikanter från utbildningen. En självklar förutsättning för att kunna ge praktikanten en meningsfull sysselsättning, menar de, är en välfungerande personalfunktion. Alla var överens om att praktikperioden inte fick vara alltför kort för då skulle igångsättningsfasen ta för stor del av perioden i anspråk. En längre praktikperiod (ca en termin) skulle enligt de intervjuade vara till både deras och studentens fördel - de hinner dra nytta av en extra resurs och studenten hinner utöva flera moment av praktiskt arbete. Ett företag nämde att även om de ställer sig positiva till att ta in en praktikant så är det praktiskt omöjligt då det inte finns någon fysisk plats för personen.

6.2.5 Förväntningar på nytexaminerade personalvetare

Företagens förväntningar på nytexaminerade personalvetare varierade kraftigt. Något flertalet hade gemensamt var dock att de ansåg att en nytexaminerad skulle vara redo för att

⁴³ Kommun Beta

⁴⁴ Huruvida praktikanten får ta eget ansvar borde dock variera från praktikplats till praktikplats (förf.anm)

⁴⁵ IT AB

⁴⁶ Kommunikation AB

ha hand om rekryteringsärenden, genomföra intervjuer, bedöma sökande och kunna göra den första sällningen. Bemanning AB's representant menar att de inte har några förväntningar på en nyutexaminerad mer än att de ska ha en god teoretisk grund. Samtidigt menar de att sådana kan anställas för att direkt arbeta med urval och rekrytering. Tjänsten 'researcher' passar enligt intervjupersonen en nyutexaminerad personalvetare då huvuduppgifterna för denna tjänst är att läsa ansökningshandlingar, svara på dem omgående, kalla in på intervju, göra intervjuer och lämna över till berörd konsult eller till rekryterare. Flera ansåg också att de bör vara ajour med rådande arbetsrättslagstiftning. Vissa företag menade att nyexaminerade förväntas ha en positiv inställning, nya idéer och sunt förnuft med sig in i det första arbetet. De skulle få växa in i arbetet och delta i mindre projekt till en början. Förväntningarna på vad en nyutexaminerad personalvetare kan tillföra företaget är således relativt ensidiga.

6.2.6 Resonemang kring mentorskap

Nu när det inte längre ingår praktik i p-programmet finns viss möjlighet för studenterna att ha någon form av kontakt med en mentor under utbildningen. Endast en av de tillfrågade ställde sig positiv till fenomenet mentorskap i samband med utbildning ”...det är ett alldeles utmärkt sätt att ventilera sina åsikter längs vägen och de kunskaper man får längs vägen i förhållande till en person som är professionell idag och som kan komma med synpunkter...”.⁴⁷ En intervjuperson ansåg visserligen att mentorskap var någonting bra men i såfall i kombination med praktik så att studenten hade någon form av referensram i annat fall kunde personen inte se var man skulle ”mötas”. Ett liknande svar ger även en annan intervjuperson ”...jag tycker inte det kan ersätta praktik utan mentorskap syftar ju till att ha något bollplank...”.⁴⁸ Vilket även en tredje säger ”...jag tror inte riktigt det funkar eller är värdefullt förrän man har ett jobb, då är det jättevärdefullt att ha en mentor...men jag tror inte medan man läser”.⁴⁹

De flesta intervjuade ser alltså inte mentorskap som någon ersättning till praktik, de såg inte heller vilket utbyte aktörerna kunde ha av varandra innan studenten kommit ut i arbetslivet.

⁴⁷ Bemanning AB

⁴⁸ Kommun Alfa

⁴⁹ Socialförvaltningen

6.2.7 Viktiga slutsatser av resultaten

Nedan följer en sammanfattning av resultaten.

- I flera fall ger intervjupersonerna en ganska vag beskrivning av hur de går till väga när de beslutar att de behöver tillsätta en personalvetare. Arbetsanalyserna, i den mån de förekommer, är inte särskilt konkreta. De flesta beskriver ett generellt behov snarare än ett behov kopplat till en specifikt beskriven tjänst. Andra har en befintlig tjänst som behöver tillsättas, men utvärderar den inte för att se om den bör förändras i samband med nytillsättningen.
- Flertalet intervjupersoner menar att de på ett ungefär vet vad som ingår i utbildningen, men att de inte kan specificera innehållet. De anger förvisso att de läser vilka kurser personen har i sin utbildning, men det först efter att urvalsprocessen inletts. När de bestämmer sig för att söka efter en personalvetare har de således vaga kunskaper om deras kompetensområden.
- Företagen (undantaget Bemanning AB) kan endast undantagsvis tänka sig att anställa nytexaminerade personalvetare. Som skäl till detta angavs bl a följande:
 - att de i anställningssammanhang vill ha en möjlighet att sälla bland de sökande. Erfarenheten hade en avgörande roll som sällningsmekanism.
 - att de ansåg att deras personalfunktion var så pass liten att en oerfaren personalvetare inte skulle få det stöd och den hjälp som behövdes för att komma in i arbetet.
 - att en oerfaren personalvetare skulle ha svårt att snabbt komma igång med sina arbetsuppgifter och av det skälet föredrog arbetsgivaren någon med erfarenhet.
- Flera av företagen förväntade sig att en nytexaminerad personalvetare skulle vara redo att ta hand om rekryteringsärenden, genomföra intervjuer, bedöma sökanden och kunna göra den första sällningen.
- Om en praktikperiod återinfördes inom utbildningen tror flera företag att det skulle vara till gagn för den nytexaminerade i urvalsprocessen. Att personen inte är helt oerfaren och har fått se ”verkligheten” ses som mycket positivt. Flera företag ser det som positivt att kunna få referenser från det företag där praktiken genomförts.
- I samtliga fall var företagen positivt inställda till att ha en praktikant. Några skäl som anges är att praktikanten anses kunna föra in nya fräscha tankar och idéer i företaget samt fungera som en extra resurs. De resurser som krävs för att sätta en praktikant i arbete anses kunna bli ekonomiskt försvarbara förutsatt att praktiktiden på företaget är tillräckligt lång. Detta för att praktikanten ska hinna slutföra den uppgift som tilldelats denne. De sysslor en praktikant kan sättas in i, menar några, kan vara självständiga projekt, projekt som arbetsgivaren skulle vilja få gjorda men inte får tid till, t ex analyser av personalförsörjningsproblem eller ta fram paket för utbildning.
- Endast en av intervjupersonerna delar vårt synsätt avseende praktikens fördelar. Denne anser att studenten, genom praktik, ges möjlighet att omsätta sina teoretiska kunskaper i

praktiken. I övrigt är vår syn och intervjupersonernas syn på praktikens primära nytta relativt olika.

- Endast en av de intervjuade ställde sig positiv till mentorskap i samband med utbildningen. De övriga såg inte vilket utbyte aktörerna kunde ha av varandra innan studenten kom ut i arbetslivet. De flesta ser inte mentorskap som någon ersättning till praktik.

7 DISKUSSION OCH ANALYS

7.1 Metoddiskussion

Valet av kvalitativ intervju har inneburit att resultatet inte är generaliserbart för en större population, något som en kvantitativ studie (t ex en enkät) kunnat göra möjligt. Men denna typ av undersökning ger inblick hur intervjupersonerna resonerar och till viss del varför de gör det, vilket en kvantitativ undersökning inte kunnat bidra med på samma sätt. Nedan diskuteras de problem som uppstod under arbetet med uppsatsen.

7.1.1 Urvalsgruppens sammansättning

Vid en kritisk granskning av uppsatsarbetet anser vi att urvalsgruppen kunde valts med större precision. Att koncentrera sig på att hitta intervjupersoner som varit involverade i fler personalvetartillsättningar hade kunnat ge ett mer heltäckande resultat. Detta för att vi då skulle kunnat ta del av deras samlade upplevelser och erfarenheter i samband med rekryteringar och urvalssituationer. I urvalsgruppen har samtliga intervjupersoner en mycket begränsad erfarenhet av personalvetartillsättningar. Men vi bedömer ändå att gruppen speglar verkligheten som den ser ut idag. De allra flesta företag har inte en stor personalfunktion där man ständigt tillsätter personalvetare.

7.1.2 Intervjuareffekt och reaktioner på brev och telefonsamtal.

Då intervjupersonerna på förhand hade vetskap om vårt generella syfte (detta beskrevs i brev och telefonsamtal som 'att utreda behovet av praktik på utbildningen') förelåg en risk att deras utsagor färgades av detta. Det är då viktigt att diskutera om något tyder på att det skulle vara fallet. Det skulle kunna vara så att intervjupersonen vill vara till lags. Denne kan ha uppfattat hos oss att vi anser det viktigt med praktik och därmed ställt sig positiv till praktik inom utbildningen. En följdfråga till detta är huruvida det är troligt att intervjupersonen vill vara så mycket till lags att denna förvränger sin egentliga åsikt. Vi har bedömt detta som mindre troligt då vi t ex inte tror att intervjupersonerna sett oss som auktoriteter eller maktinnehavare för vilka det kunde löna sig att anpassa svaren för att inte äventyra sin position eller liknande. På samma grunder bedömer vi det inte heller troligt att de avsiktligt hållit inne med åsikter. De områden som behandlas i intervjun är inte heller av kontroversiell eller känslig art vilket kan påverka svaren. Vad gäller den intervju som till viss del var av samtalskaraktär där intervjuaren kom med vissa egna åsikter anser vi av samma skäl som nämnts ovan det föga troligt att intervjupersonerna avsiktligt skulle förvränga eller hålla inne med information. Däremot kanske *mer* information framkommit där man upptäckt sig ha gemensamma åsikter. Kvale menar i en diskussion kring ledande frågor att även om intervjuaren har påverkat intervjupersonen med "*egna verbala och kroppsliga reaktioner*" så är inte informationen automatiskt förkastlig, ibland tvärtom - "*Det centrala är alltså inte huruvida intervjufrågorna ska vara ledande eller inte ledande utan vart frågorna ska leda och huruvida de kommer att leda i relevanta riktningar och skapa ny, vederhäftig och intressant kunskap*".⁵⁰ Vi drar slutsatsen att ingen intervjusituation kan vara odelat objektiv och det är inte heller det mest elementära. Det viktiga är huruvida intervjupersonerna kommer med information de inte själva står för eller förtiger det de själva står för eller ej.⁵¹

⁵⁰ Kvale, 1997, s. 146

⁵¹ "Det kan finnas en föreställning om ett neutralt tillträde till en objektiv social verklighet som är oberoende av undersökaren, att intervjuaren samlar in svarsreaktioner likt en botaniker som samlar örter..." Kvale, 1997, s. 146.

7.1.3 Intervjuarnas oerfarenhet

Intervjuarnas oerfarenhet märktes när resultaten analyserades. Följdfrågor som kunnat ge mer information missades och intressanta uttalanden följdes inte heller alltid upp. Konsekvenserna av detta är att bilden av den intervjuades åsikter inte är så fullständig som den kunnat vara.⁵² Genom att ställa fler och mer välriktade följdfrågor hade eventuellt en djupare förståelse kunnat uppnås. I detta arbete finns även en tidsmässig aspekt att ta hänsyn till då det inte som vid längre projekt funnits tid att intervjua intervjupersonerna flera gånger, något som hade kunnat bidra till ökad insikt. Hade det varit tidsmässigt möjligt att göra ett antal testintervjuer skulle det varit värdefullt. Dessa hade då kunnat analyseras och då på ett tidigare stadium synliggjort intervjuarnas brister i att ställa följdfrågor.

7.2 Resultatdiskussion

7.2.1 Intervjupersonernas kunskaper om p-programmet

Majoriteten av intervjupersonerna har svårt att specificera p-programmets innehåll och uppbyggnad. De flesta menar att de efter att ansökningarna kommit in undersöker vad de sökande har i sin utbildning. Det här betyder att när de kommer fram till att de vill anställa en personalvetare och utformar sin annons, så har de begränsade kunskaper och insikter i vad en sådan vanligtvis har i sin utbildning. De menar att de vet på ett *ungefär* vad som ingår i utbildningen, vilket gör att kravprofiler och platsannonser riskerar att bli utformade utifrån en schablonbild av en personalvetare. Man kan fråga sig hur företagen vet att de söker en personalvetare om de inte riktigt vet vad som ingår i utbildningen. Några uttalanden i undersökningen vittnar om att alla inte gör utförliga arbetsanalyser inför en nyanställning, vilket det enligt oss finns risker med. Att söka efter fel profil, vilket man riskerar göra om man inte är klar över vilken kompetens som är mest betydelsefull i sammanhanget, kan bli dyrt i längden. T ex kan personen vara under- eller överkvalificerad eller helt enkelt ha fel utbildning och meriter för tjänsten. Vi frågar oss om det kan vara så att företag ibland tror sig behöva en mer erfaren person än vad de i själva verket gör, något som i sin tur leder till att nyutexaminerade utestängs i urvalet helt i onödan? Om företag varken har en bra arbetsanalys eller kravprofil kan det således leda till felrekrytering, något som kan få mycket negativa konsekvenser, särskilt ekonomiskt.

För att få en bild av vad intervjupersonerna ansåg att en personalvetare borde ha i sin utbildning, ombads intervjupersonerna nämna vad de anser att utbildningen bör innehålla och lära ut. Vi sammanställde svaren i en "önskelista".⁵³ I den kan man skönja att de gärna vill ha en personalvetare med mycket bred kompetens. Alltså gärna någon som har gedigna kunskaper i utbildningens alla fyra fördjupningsalternativ. Detta skulle kunna vara ett utslag av att företagens personalfunktioner är relativt små, de kan inte ha en person för varje fördjupning, utan måste samla all efterfrågad kompetens under en och samma tjänst, i en och samma person. Genom att anställa någon med erfarenhet hoppas de täcka in större kompetensområden. Så länge man har en mindre personalfunktion finns kanske inte plats för nyutexaminerade personalvetare utan erfarenhet, då det inte finns utrymme (tid, pengar, personal etc) för att "lära upp" en sådan. En praktikant skulle företagen dock kunna finna utrymme för i de flesta fall. En anledning skulle kunna vara att företagen är medvetna om att personalarbetet är komplext och tidskrävande och således svårt för en eller ett fåtal personer

⁵² Det bör dock påpekas att alla intervjupersoner givits möjlighet att i slutet av intervjuerna komma med synpunkter på frågorna som ställts och uppmuntrats till att tillägga information om de känt att något förbisetts.

⁵³ Se s. 16

att klara, men att satsa på fler tjänster är trots detta inte aktuellt. En praktikant kan då fylla i de luckor som oundvikligen måste fyllas och samtidigt göra det gratis.

Det som förvånar är alltså den mängd alternativ som räknades upp i ”önskelistan” och att dessa inte återger en typisk personalvetarkompetens. Den ger snarare en bild av en ”allt-i-allo” med specialistkompetens inom flera områden. Dessutom speglade svarsalternativen respektive företags behov i nuläget. Kommuner och förvaltningar hade ekonomi och statskunskap som önskemål och IT värdesatte en form av ”medlare” för konflikter och kulturkrockar. Om den naturliga kopplingen mellan utbildning och arbetsliv varit starkare kanske de hade fått en reviderad syn på personalvetarens kompetensområden.

7.2.2 Nyutexaminerade personalvetare

Något som känns relevant att diskutera är vad som gör att personalvetare utan erfarenhet ratas av potentiella arbetsgivare. En anledning är naturligtvis att företagen vill hitta ett enkelt sätt att sälla bland ett, i deras ögon, för stort antal sökande och därför väljer personalvetare med erfarenhet före nyutexaminerade. Det bör noteras att oavsett om tjänsten kräver erfarenhet eller inte, så används den sällningsmetoden. Å ena sidan kan det tyckas självklart att de föredrar att anställa en person med erfarenhet före en utan, å andra sidan nämner arbetsgivare att de vill ha in personer med uppdaterad utbildning och fräscha idéer. Det ligger en viss motsägelse i resonemanget att vilja ha både och. Var går gränsen mellan för kort (ny utbildning men ej tillräckligt rutinerad) och för lång erfarenhet (gammal utbildning men rutinerad)? Det föder frågan om alla arbetsgivare själva har tagit ställning till detta när de står inför en nyanställning. Erfarenhet vinner kanske ofta rutinmässigt över uppdaterad utbildning även i de fall där det senare på förhand bestämts vara meriterande.

En intervjuperson anställde en nyutexaminerad med referenser från en tre månaders praktikperiod. Alltså kan en nyutexaminerad bli mer intressant i urvalssammanhang om denne har en kort praktikperiod i bagaget. Frågan är på vilket sätt företag resonerar när det trots allt gäller en så kort period. Det kan handla om att de tillskriver en praktikperiod stor betydelse. Men det kan också vara så att företagen ser det som mycket viktigt att kunna få referenser på en sökande. I dagens läge har företagen inte den möjligheten när det gäller nyutexaminerade, då dessa inte har någon som kan lämna referenser på hur individen fungerar i praktiskt personalarbete. Detta kan bidra till undersökningsgruppens ovilja att anställa nyutexaminerade.

En intressant inställning hos de intervjuade är synen på vad en praktikant respektive nyutexaminerad kan sätta igång att arbeta med. De verkar i vissa fall sätta större tilltro till en praktikants förmåga att utföra självständiga arbeten än en nyutexaminerads. En praktikant sägs i undersökningen kunna genomföra självständiga projekt (förutsatt att tiden räcker till), medan detta inte nämns i samband med frågan om vad en nyutexaminerad förväntas klara. Det kan bero på att intervjupersonerna, när de får frågan, endast ser framför sig vad en praktikant kan tillföra företaget och inte vad företaget kan tillföra praktikanten. Det skulle isåfall spegla ett egenintresse, ett resonemang som även återspeglas i de intervjuades åsikter kring mentorskap, något de flesta inte såg någon vinning i. Att så många arbetsgivare är negativt inställda till att vara mentorer för studenter på utbildningen tycks underlig då de samtidigt efterfrågar möjligheter att få feedback från personer med en ’färsk’ utbildning. Kanske ser de mentorskap av studenter som ett ensidigt givande från deras sida och frånsäger den kompetens och nyfikenhet som inte helt färdigutbildade studenter trots allt besitter. Företagen är således positiva till praktikanter men ovilliga att anställa nyutexaminerade. Måhända på grund av att de fokuserar på vad dessa i deras ögon ej är kapabla till, de ses inte i

första hand som en potentiell tillgång (inte förrän man lagt mycket resurser på ”inskolning”). Samtidigt överdriver de kanske praktikantens förmåga. I grunden är kanske detta en fråga av ekonomisk natur. Möjligtvis tänker de att en praktikant kan komma in och ”hjälpa till” med uppgifter som inte hinns med i det löpande personalarbetet, när det inte finns ekonomiskt utrymme att anställa någon som kontinuerligt gör dessa saker. Det är inte svårt att se att personalfunktionen är lågprioriterad i många organisationer. Flera av företagen i undersökningen har exempelvis periodvis helt saknat en personalfunktion.

7.2.3 Praktik

Jarvis tar upp vikten av den sociala kontexten i lärandesammanhang.⁵⁴ Genom att i stort sett allt formellt lärande sker i en konstruerad verklighet som skolor, universitet och liknade institutioner går man i många fall miste om det lärande som har möjlighet att ske i ett större socialt sammanhang. När intervjupersonerna talar om praktik grundar sig åsikterna till stor del på uppfattningen att studenter ska få tillfälle att få en inblick i vad personalarbete innebär och samtidig kunna knyta kontakter som är värdefulla för framtiden, vilket i sin tur gör dem mer konkurrenskraftiga i rekryteringssammanhang. Arbetsgivarna utgår alltså inte i första hand från att praktik skulle gynna studentens lärande, utan de utgår ifrån att studentens praktikperiod ska tillföra individen kunskaper om personalvetarens potentiella arbetsområden/uppgifter. Intervjupersonerna visar med sina uttalanden att intresset för praktik snarare handlar om hur en praktikant skulle kunna gynna dem i form av gratis arbetskraft och ny input. Med denna inställning finns risk att ett praktikinförande inte får det positiva resultat för lärandet som vi eftersträvar. Praktik måste utformas på ett bra sätt för att lärandet ska gynnas. Detta kan försvåras om ”praktikföretagen” endast ser praktiken som en möjlighet för studenter att skapa ett kontaktnät och prova på lite olika arbetsuppgifter.

Vi motsätter oss inte intervjupersonernas åsikter angående praktikens funktion och fördelar, men vi vill gå ett steg längre och visa, med hjälp av teorin, vikten av den konkreta erfarenheten i lärandesammanhang. Vi menar alltså att det inte bara är att prova på de här arbetsområdena/uppgifterna per se som är nyttigt, utan att det kan leda till att studenten kan utvärdera och/eller omvärdera sin erfarenhet, vilket i sin tur skapar ett nytt handlande och/eller ny kunskap. Det handlar inte bara att erfara någonting utan om att erfara något som fördjupar förståelsen och innefattar en mer omfattande läroprocess där hela individens kognitiva och emotionella mönster förankras i den egna personen, något som Moxnes behandlar.⁵⁵

Kolbs lärcykel pekar på vikten av att utifrån den konkreta erfarenheten få en möjlighet att reflektera över handlandet för att därefter forma begrepp och generaliseringar, vilket i sin tur kan leda till ett aktivt experimenterande.⁵⁶ Det är genom detta experimenterande, möjligheten att lära av sina misstag samt imiterandet som stimulerar den personliga utvecklingen och det kritiska tänkandet enligt Jarvis.⁵⁷ I våra ögon är det alltför få arbetsgivare i vår studie som ser vikten av praktik som positivt i det sammanhanget, utan refererar snarare till praktik som en möjlighet för studenten att skaffa kontakter. De påpekar också vikten av att för egen del kunna dra nytta av en praktikant. Denne, menar de, ska kunna arbeta med egna projekt och komma med nya idéer. Därigenom förbiser de poängen med praktikens roll i lärandeprocessen.

⁵⁴ Jarvis, 1992

⁵⁵ Moxnes, 1984

⁵⁶ Kolb, 1984

⁵⁷ a.a

En intervjuperson pratar om hur viktigt det är för studenter att komma ut och se verkligheten eftersom de, i hans ögon, saknar uppfattning om sin roll som personalvetare. Han menar att nytutexaminerade enligt hans erfarenhet verkar tro att det bara är att "sitta på sin kammare och planera lite utbildningar". Hans uppfattning är inte speciellt nyanserad, men speglar kanske den relativa okunskap arbetsgivare i studien uppvisat angående p-programmet och dess studenter. Genom att återskapa den länk mellan utbildning och arbete som Kolb pekar på, kan man genom praktik skapa en naturlig kontakt.⁵⁸ Denna kontakt kan ge studenterna en inblick i sin framtida yrkesroll samtidigt som arbetsgivaren får en mer rättvis bild av personalvetares kompetensområden. De fördelar man kan få ut av praktik förutsätter naturligtvis att vissa kriterier är uppfyllda. Ellström nämner att arbetsuppgifterna måste innehålla en hög komplexitetsgrad samtidigt som studenten måste känna en viss kontroll och ett visst ansvar inför uppgiften, för att ett faktiskt lärande ska ha möjlighet att äga rum.⁵⁹ En av intervjupersonerna nämnde just ansvaret som viktigt och menade att praktikanter kanske inte alltid tillåts att ta det ansvar och känna den kontroll som är nödvändig för att uppnå en optimal lärandesituation. En annan förutsättning är att individen genom sin praktik faktiskt uppnår de stadier som finns i Kolbs lärcykel, vilket inte automatiskt sker i en praktiksituation. Människor har olika förutsättningar för lärande och olika strategier och preferenser vilket gör att vissa lättare lär sig genom ett abstrakt tänkande medan andra lär sig av aktivt experimenterande. Vi har i uppsatsen valt att inte gå djupare in i en diskussion kring olika lärstilar men vill inte utesluta dess betydelse för lärandeprocessen.

7.3 Slutdiskussion

Under arbetet med uppsatsen har vi funderat över det faktum att många små och medelstora företag har mycket små personalfunktioner. I dessa personalfunktioner sitter inte alltid personalvetare utan ofta personer med annan bakgrund och kompetens, t ex ekonomer, ingenjörer och jurister. Detta är inget vi undersökt i uppsatsen, utan är något vi börjat fundera över i samband med arbetet med den. Just personalfunktionernas ringa storlek, kan ha stor betydelse för hur situationen för nytutexaminerade personalvetare ser ut. Det är ibland ganska tydligt att humankapitalets betydelse i företagen är av underordnad vikt och något som det inte satsas tillräckligt med resurser på. Därmed försvåras också möjligheterna för nytutexaminerade att tillträda tjänster med kvalificerade arbetsuppgifter, då det inte finns personal som kan stödja och lära upp dem.

Vi är väl medvetna om att det finns fler sätt att se på lärande än det som redovisats i denna uppsats, men vi har valt att utgå ifrån den litteratur som stödjer våra idéer och tankar kring lärandet. Det medför naturligtvis ett ensidigt synsätt men är för den skull inte fel, utan syftar till att förstärka den bild vi har velat förmedla. Vårt val har styrts av en önskan att visa behovet av fler och längre moment av praktisk natur.

En fråga som uppkommit i arbetet med uppsatsen är hur det kommer sig att universitet/utbildningar bortser från det faktum att så många pedagogiska teoretiker visar på nyttan av att kombinera teoretiska studier med praktisk tillämpning. Är det en praktisk, ekonomisk eller ideologisk fråga eller en kombination? Om universiteten menar att deras uppgift är att tillhandahålla den teoretiska grunden samt ge studenten ett kritiskt förhållningsätt varför väljer de att bortse från den ytterligare dimension det praktiska momentet skulle kunna ge?

⁵⁸ a.a

⁵⁹ Ellström, 1992

Vad kan uppnås med praktik? Som vi ser det skulle praktik kunna gynna såväl studenter och arbetsgivare som universitetens p-utbildningar.

Studenten:

- får möjlighet att fördjupa befintliga kunskaper och tillägna sig nya.
- får bättre tillgång till arbetsmarknaden genom kontakter som knyts under praktikperioden.

Arbetsgivaren:

- får större kunskap om p-programmets innehåll och utformning.
- kan genom ökad kunskap och större kontakt med utbildningen utforma bättre kravprofiler och platsannonser.
- får mer realistiska förväntningar på nytexaminerade personalvetare.

Utbildningen:

- får hjälp i profileringen av utbildningen och det kan i sin tur göra den mer attraktiv.
- kan genom studentens erfarenhet av praktiken uppdatera utbildningen och hålla den aktuell.

Vi är medvetna om att det finns en del argument mot praktik, både från studenter och universitet. I goda tider när det är lätt att få jobb kan det av studenter, ses som kostsam arbetslivserfarenhet att spendera en termins studielån på praktik. Det kan vara svårt för universitetet att alltid garantera kvaliteten på praktikplatserna. Det är många kriterier som måste uppfyllas för att lärandesituationen ska vara gynnsam.

Vi efterlyser studier som undersöker var nytexaminerade personalvetare anställs, samt hur många som arbetar med något som har anknytning till utbildningen och om de tjänster som borde vara lämpliga för personalvetare tillsätts av personer med annan utbildning. Det vore även intressant att ta reda på hur arbetsgivare uppfattar nytexaminerade med respektive utan praktikperiod, när dessa går in i sin första anställning.

Genom vår studie har vi måhända inte helt och fullt fått belägg för vår ståndpunkt. Vår syn på varför praktik är viktig delas inte helhjärtat av de arbetsgivare vi intervjuat. Deras inställning måste ses ur deras perspektiv, medan det för den sakens skull inte har förändrat vår syn på praktik som ett viktigt moment i utbildningen, ett moment som syftar till att fördjupa våra teoretiska kunskaper. Även om vi vurmar för praktik inom utbildningen inser vi att praktik inte automatiskt medför lärande, då det inte finns en specifik modell för lärande som är applicerbar på alla situationer och alla individer.

Litteraturförteckning

- Bergendahl, G (Red.): *Praktikgrundad kunskap*. (Studentlitteratur, Lund, 1990)
- Carlsson, B: *Kvalitativa forskningsmetoder*. (Almqvist & Wiksell Förlag AB, Falköping, 1991)
- Dewey, J: *Individ, skola och samhälle*. (Natur och Kultur, Stockholm, 1980)
- Ellström, P-E: *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. (Nordstedts Juridik AB, Stockholm, 1992)
- Gustafsson, J-E & Marton, F (Red): *Pedagogikens gränser och möjligheter*. (Studentlitteratur, Lund, 1986)
- Holme, I. M & Solvang, B. K: *Forskningsmetodik - Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. (Studentlitteratur, Lund, 1997)
- Jarvis, P: *Paradoxes of learning*. (Jossey-Bass Publishers, San Fransisco, 1992)
- Kolb, D: *Experiential learning*. (PTR Prentice Hall, New Jersey, 1984)
- Kvale, S: *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (Studentlitteratur, Lund, 1997)
- Lundmark, A: *Utbildning i arbetslivet*. (Studentlitteratur, Lund, 1998)
- Moxnes, P: *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*. (Natur och Kultur, Borås, 1984)
- Nielsen, K & Kvale, S (Red.): *Mästarlära*. (Studentlitteratur, Lund, 2000)
- Patel, R & Tebelius, U (Red): *Grundbok i forskningsmetodik*. Studentlitteratur, Lund, 1987)
- Rogers, C: *Frihet att lära*. (Wahlström och Widstrand, Stockholm, 1976)
- Svenning, C: *Metodboken*. (Lorentz Förlag, 1996)

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrundsvariabler

Hur många anställda har företaget?

Hur stor är Er avdelning?

Hur många ansvarar Ni för?

Nuvarande position?

Antal år på denna position?

Er utbildning?

Personalomsättning inom Er avdelning?

Tidigare erfarenhet av att anställa personalvetare? (**Antal**)

Hur går det till när Ni beslutar att någon behöver nyanställas?

- Om tjänsten redan finns, analyseras arbetsuppgifterna för att se om tjänsten bör förändras?

- Om det är en helt ny tjänst, görs en behovsanalys? Hur?

Hur görs urvalet vid nyanställning? (**Hur sållar Ni bland sökanden?**)

- Vilka meriter väger tyngre än andra?

- Vilken roll spelar praktisk erfarenhet i urvalsprocessen?

Vad vet Ni om p-programmets utformning och innehåll?

- Tar Ni reda på *var* den sökande genomgått sin utbildning och *vad* den innehållit?

Linje/Program

Vad anser Ni borde finnas i utbildningen?

Vad anser Ni om praktik inom p-utbildning? (**praktik =minimum 10 veckor handledd och kontinuerligt utvärderad**)

Vad förväntas en *nyutexaminerad* personalvetare kunna i Era ögon?

Om ni annonserar efter personalvetare, anges då erfarenhet av personalarbete som krav?

- Om ja, anställs då aldrig nyutexaminerade p-studenter utan praktisk erfarenhet?

- Om nej - motivera.

(- **Har nyutexaminerade p-studenter sökt tjänsten ändå?**)

Skulle praktik inom utbildningen i någon mån kunna ersätta eller likställas med arbetslivserfarenhet?

- Utveckla!

Skulle Ni vara intresserade av att ha en p-student som praktikant om praktiken återinfördes inom utbildningen?

Vad anser ni om mentorskap i samband med utbildningen?

- Har Ni någon erfarenhet av detta? (Mentorskap = kontinuerlig kontakt med person på företag)

Bilaga 2

Brev till arbetsgivare

Till personal/rekryteringsansvarig

Hej!

Vi är två studenter som läser på Personal -och arbetslivsprogrammet vid Lunds Universitet. Vi har just påbörjat arbetet med vår c-uppsats. Vårt syfte är att undersöka behovet av praktik i utbildningen. Vi söker efter företag och organisationer som har anställt eller ska anställa personer med p-utbildning. Våra frågor kommer att röra sig kring utbildningen, arbetslivserfarenhet och praktik. Som bakgrund behöver vi även information rörande företags/organisationens storlek och urvalsprocess vid nyanställning etc. Vid eventuell medverkan kommer Ni självklart att vara anonyma i redovisning av intervjuer och resultat.

Har Ni möjlighet att avsätta ca en timme för en intervju vore vi tacksamma. Det går bra att höra av sig till oss på nedanstående epostadresser eller telefonnummer annars ringer vi upp Er inom den närmsta tiden.

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar

Johanna Afzelius och Annika Ekberg

E-post: johanna_afzelius@hotmail.com
fairdinkum2@swipnet.se (Annika)

Telefon: 040-44 13 42 0702-50 32 32 (Johanna)
040-30 38 84 0739-62 96 68 (Annika)