



LUNDS
UNIVERSITET

2012-06-10

INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI

Alumner - en outnyttjad resurs?

En kvalitativ studie av en alumnverksamhet vid Lunds universitet

Författare: Anna Nilsson

Magisteruppsats: SOCM11, 15hp

Vårterminen 2012

Handledare: Margareta Nilsson -Lindström

Förord

Här vill jag passa på och tacka de personer som har varit ett värdefullt stöd eller en viktig aktör för att kunna slutföra detta arbete.

Först vill jag tacka de intervjupersoner bakom alumnverksamheten på Sociologiska institutionen vid Lunds universitet. De har delat med sig av sin egen upplevelse och sina tankar. Detta har varit ovärderlig information som har gjort att jag har kunnat genomföra denna studie. Tack till er alla!

Sedan vill jag tacka min handledare Margareta som har hjälpt mig att komma igång och flika in med goda idéer och tankar längs vägen.

Jag vill också tacka studierektorn Axel Fredholm och universitetslektorn Maria Norstedt för all hjälp.

Till sist vill jag tacka min ack så tålmodiga sambo Anders som har peppat mig när allt ser mörkt ut och hjälpt mig med korrekturläsning längs vägen.

Sammanfattning

Denna studie bygger på intervjuer med aktiva aktörer bakom en alumnverksamhet på Sociologiska institutionen vid Lunds universitet. Utifrån dessa intervjuer har en kritisk bild av hur förutsättningarna för att lyckas på institutionsnivå växt fram. För att vidga förståelsen av de förutsättningar som finns har jag intervjuat prorektorn som var ansvarig för implementeringen av Bologna processen på Lunds universitet. Syftet med det var att se den eventuella påverkan som Bologna processen har haft på alumnverksamhet.

Teorier som använts är Castells idé om nätverkssamhället samt nätverksanalys från Borell & Johansson. Dessa användes för att förstå kontexten av alumn nätverk ute i samhället. Social exchange theory och anställningsbarhet användes för att skapa förståelse över alumnens beteende utifrån motivation och belöning.

Resultatet visar att intervju personerna riktar kritik och frustration över att det inte finns några tydliga riktlinjer om hur man arbetar med alumnverksamhet. Det framgår också att det försvårar arbetet när man ska hantera alumner som har läst fristående kurser och problematiken att anpassa utbildningen efter arbetslivets behov.

I analysen kunde man se att anställningsbarhet kan vara ett dåligt verktyg om det används för att påverka utbildningen men ett bra verktyg för att ge individen ansvar för sin egen utveckling och öka chanserna att bli anställd. Alumnverksamheten skulle i högre grad kunna användas för att få alumner till att bli informella mentorer. Det fanns också belägg för att alumn nätverket verkar sakna tydliga länkar mellan universitetet och alumner utifrån nätverksanalysperspektivet. Den låga svarsfrekvensen, i den enkätundersökning som inledde institutionens arbete med alumnverksamhet, kan förklaras utifrån att alumner inte har fått en emotionell relation till universitetet.

Nyckelord: alumnverksamhet, anställningsbarhet, Bologna processen, alumn, arbetsliv

Populärvetenskaplig sammanfattning

Denna magisteruppsats *Alumner - en outnyttjad resurs?* är en kvalitativ studie om hur en alumnverksamhet arbetar idag. Fokus ligger på Bolognaprocessen och universitetets förutsättningar att lyckas med alumnverksamhet på institutionsnivå. För att få en bättre förståelse av hur en alumnverksamhet ser ut och arbetar så har jag gjort intervjuer med en administratör, studierektor, ställföreträdande prefekt på Sociologiska institutionen vid Lunds universitet. Där framgick att anställningsbarheten, som har klargjorts i och med Bolognaprocessen, både är ett medel för och skapar ett motstånd mot att arbeta med alumnverksamhet. Att göra studenter anställningsbara förhindrar det utbildningsperspektiv som universitetet ska förespråka menar mina intervjupersoner. Uppsatsen diskuterar också alumnens deltagande i alumnverksamhet som kan förklaras utifrån bland annat nätverksanalys och social exchange theory.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	1
1.1 SYFTE	3
1.2 AVGRÄNSNING	4
2. TIDIGARE FORSKNING	4
3. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	5
3.1 SOCIAL EXCHANGE THEORY	6
3.2 ANSTÄLLNINGSBARHET	7
3.3 NÄTVERKANDE OCH NÄTVERKSANALYS	10
3.4 NÄTVERKSSAMHÄLLE	11
4. METOD	12
4.1 METODVAL	13
4.1.1 Författarens förförståelse	13
4.1.2 Urval	14
4.2 ANALYS OCH BEARBETNING	14
4.3 VALIDITET, GENERALISERBARHET OCH RELIABILITET	15
4.4 ETISKA ASPEKTER	16
5. RESULTAT FRÅN INTERVJUERNA	17
5.1 BEGYNNELSEN AV ALUMNVERKSAMHETEN	17
5.2 MÖJLIGHETER OCH SVÅRIGHETER MED ALUMNVERKSAMHETEN	19
5.3 ARBETSMARKNADENS KRAV PÅ UTBILDNING	21
5.4 BOLOGNAPROCESSENS PÅVERKAN PÅ HÖGRE UTBILDNING	23
5.5 FRAMTIDSUTSIKTER FÖR ALUMNVERKSAMHETEN	24
6. ANALYS	25
6.1 RELATIONEN MELLAN UNIVERSITET OCH ALUMN	26
6.2 ANSTÄLLNING OCH ANSTÄLLNINGSBARHET	27
6.3 NÄTVERK MELLAN ALUMNER, ARBETSLIV OCH UNIVERSITET	27
6.4 NYA MÖJLIGHETER TILL ATT SKAPA NÄTVERK I SAMHÄLLET	30
7. SLUTSATS OCH DISKUSSION	31
7.1 FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING	33

1. Inledning

Hur gör man för att få studenter att bli engagerade i alumnverksamhet idag? Hur ser förutsättningarna ut för de aktörer som ska planera denna verksamhet? Kan man bedöma resultatet av en alumnverksamhets arbete utifrån en enkätundersökning, finns det inte fler faktorer som spelar in såsom exempelvis resurser, riktlinjer och direktiv uppifrån? Det är något jag vill undersöka i denna magisteruppsats i sociologi. Hur upplever aktörerna bakom alumnverksamheten möjligheten till stöd och råd om man stöter på motstånd? Finns det någon problematik över att ha en alumnverksamhet i ämnet sociologi då det ofta förekommer fristående kurser i det ämnet? Det hoppas jag med denna studie skapa en förståelse för.

I slutet av 90-talet skedde en stor förändring på högskolor och universitet i Europa. En förändring som innebär att samtlig högre utbildning ska valideras. Med det menas att varje program ska granskas och formas om utifrån nya krav och kriterier. Förändringen kallas Bolognaprocessen och den inleddes med att en deklaration undertecknades 1999. Bolognaprocessen är ett samarbete inom EU där utbildningsministrarna från 29 länder har förenats under ett och samma mål som är att förbättra kvalitén på högre studier i Europa (Eurydice, 2010). Samarbetet har pågått sedan 1999 men det är först efter 2008 som det kommit att märkas i det svenska högskolesystemet. Tre övergripande mål i deklarationen är att främja rörlighet (mobility), anställningsbarhet (employability) och Europas konkurrenskraft och attraktionskraft (competitiveness/attractiveness) (Schwieler, 2007).

Sedan Bolognadeklarationen undertecknades 1999 har dess innehåll följts upp under sex konferenser runt om i Europa. Under dessa uppföljningsmöten fastställde utbildningsministrarna hur högskolan i Europa skulle utvecklas och förbättras. Efter varje möte hade ägt rum utvecklades målen successivt. Under det första mötet som hölls i Sorbonne enades man om gemensamma kvalifikationer i betygsättning och en lättare mobilisering av studenter och lärare mellan Europas länder. Vid det andra mötet fokuserade man på kvalitet i högskoleprogrammen samt förbättring i högskolesystemet genom några viktiga punkter. I Prag under det tredje mötet ville man satsa på livslångt lärande hos studenterna. I Berlin hölls det fjärde mötet. Där diskuterades samarbete mellan forskning och högskolan. Under de sista mötestillfällena som hölls i Berlin respektive London ville man satsa på ännu bättre förutsättningar för mobilisering och standarder för högskolekvaliteten i Europa (Eurydice, 2010)

Efter Bolognaprocessen så har målen i den svenska högskolan förändrats i vissa avseenden. Förändringen satte bland annat högre krav på kurs- och programansvariga vad gäller främjandet av anställningsbarhet i utbildningen (Eurydice, 2010). Problemet är att begreppet anställningsbarhet tolkas på olika sätt. Den ena tolkningen är individens möjlighet att få och behålla en anställning och andra tolkningen är att få studenterna att utveckla förmågor, tekniker och färdigheter för livet - så kallat livslångt lärande. Dessa två tolkningar av begreppet skapar debatt i den svenska utbildningspolitiken (se bland annat Hasselberg, 2009; Lindberg, 2010; Salihi, 2010; Aquilonius, 2010; Malik, 2010; Jonsson, 2012).

Debatten betonar vikten av att skilja på anställningsbarhet och anställning. Man bör inte mäta kvalitén på utbildningen utifrån antal studenter som fått anställning efter utbildningen menar Maria Löfgren Martinsson (2008). Hon menar att studenternas betyg endast visar tidigare prestationer och inte önskvärda kvalifikationer eller som Harvey (2005) uttrycker det: "There is no certainty that possessing a range of desirable characteristics will convert employability into employment; there are too many extraneous socioeconomic variables for that" (Harvey;2005;14). Föregående citat ger intrycket av att man inte bör ha den inställningen att anställningsbarhet leder till en anställning. Harvey (2000) menar att det finns socioekonomiska aspekter att ta ställning till för att förstå orsaken till arbetslösheten. Därför är det nya sättet att anpassa utbildningen till kommande anställning något som skiljer sig från den tidigare synen på utbildning som kunskapsbildande. För att upprätthålla den gamla synen på skolan som bildande behöver man nå ut till eleverna redan på gymnasienivå. Det är här alumnerna spelar en viktig roll.

En alumn är en tidigare student som har tagit examen. Men precis som med anställningsbarhet finns det olika definitioner på begreppet alumn. Vissa ser alumner som en som tagit examen och andra definierar en alumn som en som bara haft något med universitetet/högskolan att göra, exempelvis gått en kurs. Gemensamt så är en alumn en tidigare student, oavsett hur länge den har studerat.

När man har blivit alumn per definition brukar man ofta bli inbjuden till alumträffar, bli tillfrågad att svara på enkäter eller att registrera sig i universitetets alumndatabas (om det finns någon). Syftet med en sådan databas är att ge alumner möjlighet att stifta nya bekanskap samt återuppta gamla. Ansvaret över att bygga upp ett alumnätverk ligger hos respektive institution. Nätverket är relevant för att ordna informella träffar och hålla kontakten med gamla studenter. Detta bör dock användas som ett komplement till regelbundna alumniundersökningar (Sveriges Kommuner och Landsting, 2010).

1.1 Syfte

Syftet med detta examensarbete är att skapa en förståelse för hur förutsättningarna på alumnverksamheten på en institution vid Lunds universitet ser ut. Vilka svårigheter har man stött på och hur ska man arbeta vidare? Vad har institutionen för förutsättningar att lyckas? Detta är relevant att diskutera för att skapa förståelse för hur man arbetar med alumnverksamhet.

Till en början hade jag i samråd med Sociologiska institutionen erbjudits att slutföra deras alumnundersökning som de skickat ut till ett antal alumner. När jag började analysera resultaten i undersökningen såg jag snart att det var för få som hade svarat för att jag skulle kunna använda det som empiri. Istället blev resultatet symboliskt för arbete med alumnverksamhet på institutionsnivå. Min hypotes är att med tanke på den låga svarsfrekvensen så behöver man förmodligen se över alumnverksamheten för att förbättra kontakten med och engagemanget hos alumnerna som ska svara på den. Sedan vill jag också undersöka kunskapen om direktiv och riktlinjer när det gäller alumnverksamhet.

Studien utgår från ansvariga aktörer på den undersökta alumnverksamheten som kan berätta sin egen upplevelse av och tankar kring att jobba med alumnverksamhet. Antagandet är att dessa aktörers egna berättelser kan ge förståelse för hur man arbetar med alumnverksamhet. Genom att ta del av deras erfarenheter hoppas jag kunna uppnå en god förståelse av alumnverksamheten och hur dess syfte uppfattas.

Förutom intervjuer med aktörerna bakom den undersökta alumnverksamheten har intervju gjorts med prorektorn på universitetet. Hennes vinkel är intressant då hon är ansvarig för implementeringen av Bologna processen på universitetet. Detta är intressant att undersöka då svensk utbildning "bolognifierades" genom att program omvaliderades och skulle bli nya från och med 2007. Betydde denna bolognifiering någon påverkan i hur man arbetar med alumnverksamhet? För att närma mig mina svar har jag valt att studera Sociologiska institutionens arbete med att bygga upp en alumnverksamhet och det här är mina frågeställningar

- Vilken roll spelar Bologna processen för utvecklingen av alumnverksamhet?
- Hur ser förutsättningarna för alumnverksamhet ut på institutionsnivå?

1.2 Avgränsning

I denna studie valdes en alumnverksamhet på Sociologiska institutionen vid Lunds universitet. Anledningen att det blev just den institutionen var främst för att de nyligen hade påbörjat sitt arbete med alumnverksamhet och jag ville undersöka en nystartad alumnverksamhet för att förstå hur det går till från början och vad för eventuella hinder man stöter på.

Man hade kunnat jämföra fler alumnverksamheter, antingen inom institutionen, eller utanför den, men jag ville skapa en djupare förståelse och tog då beslutet att undersöka upplevelsen hos samtliga bakom en alumnverksamhet. Slutligen valde jag just denna alumnverksamhet för att jag ville skapa en förståelse för svårigheterna med att arbeta med alumnverksamhet med studenter som läst fristående kurser och då blev sociologi ett lämpligt val.

2. Tidigare forskning

Trots omfattande alumniundersökningar i Sverige varje år så är det stor brist på forskning om alumnverksamhet. I USA är det ett betydligt vanligare forskningsområde. Den aktuella forskning som går att finna om alumnverksamhet i Sverige är skriven av en studievägledare som har undersökt alumnverksamhet utifrån implementering och normbildning (Ljungberg, 2010). Resultatet i hennes studie visar på att det inte finns några klara riktlinjer hur personal på universitetet ska arbeta med alumnverksamhet. Resultatet visade också svårigheterna med att engagera alumner som läser fristående kurser (Ljungberg, 2010). Tidigare pågick även en forskning om alumner på Linköpings universitet där man bland annat undersökte möjligheterna kring ett bättre samarbete mellan alumner och arbetslivet (Holmlid, 1998).

I samband med att fler ungdomar söker en bättre, mer kvalificerad utbildning (se bl.a. Hjortzberg et. al., 2007; Bengtsson, 2009) måste universiteten jobba allt mer för att locka dit fler studenter. Detta sker ofta genom alumner som marknadsför universiteten. Också deras influenser på arbetsmarknaden är viktiga i den högre utbildningen idag med tanke på att universiteten gärna vill samarbeta med arbetslivet. Det menar David Weerts och Justin Ronca (2008) som studerade alumners engagemang i alumnverksamhet. I resultatet framgick det att engagemanget i alumnverksamhet byggde på huruvida studenterna interagerade med sin fakultet och fakultetens förmåga att nå ut till studenterna genom att informera om olika sätt studenterna kan engagera sig i alumnverksamhet. Detta resultat bekräftar att studenterna

behöver hitta ett egenintresse av alumnverksamhet, det är inte bara fakultetens ansvar (Weerts & Ronca, 2008). Teorimodellerna social exchange theory, expectancy theory och investment model används i studien för att försöka förstå detta deltagande hos alumner. Resultaten i studien antyder att alumners motivation till att delta i alumnverksamhet ökar om de känner att deras utbildning har varit givande. Därför är det av stor vikt att institutionen engagerar alumnerna under utbildningstiden (Weerts & Ronca, 2008) eller när examen närmar sig, för då har studenterna erfarenhet av universitetet samtidigt som de inte än har tagit examen och lämnat skolan (Cabrera et al. 2005).

I USA har det funnits alumniundersökningar sedan 30-talet. På den tiden så fokuserade undersökningarna mest på alumnernas anställning efter examen och karriärer. Denna tradition pågick ända till 80-talet tills det skedde en förändring. De senaste tjugo åren har man fokuserat på hur man kan utveckla alumners kompetenser, både socialt, teoretiskt och förmågan att vara kritisk till hur man löser en uppgift eller situation (Cabrera et al. 2005). I dessa undersökningar vill man också se hur engagerade alumnerna är och om de är nöjda med utbildningen (Cabrera et. al. 2005).

3. Teoretiska utgångspunkter

För att förstå alumnverksamhetens kontext valde jag ett nätverksteoretiskt perspektiv med begreppen anställningsbarhet och nätverkssamhälle som utgångspunkter. För att förstå alumnens kontext på individnivå så har jag också valt att använda mig av social exchange theory. Den kan skapa en förståelse till motivationen till att delta i alumnverksamhet på individnivå.

Det går att diskutera om man kunde använda sig av Talcott Parsons teori om sociala system där han undersöker hur människor interagerar med varandra i olika situationer och med olika behov. Man hade även kunnat undersöka individens egen upplevelse om alumnverksamhet utifrån ett psykosocialt perspektiv, men eftersom jag vill undersöka hur alumner använder alumnverksamhet som ett sätt att nätverka och hur det nätverkandet påverkas i det nätverkssamhälle vi har idag så anser jag att de teorier jag har valt är mer relevanta med tanke på mitt syfte med studien.

3.1 Social exchange theory

Det finns mycket forskning om alumnverksamhet i USA och i den nämner man ofta alumners donationer till sin alumnverksamhet. I Sverige arbetar inte universitetet med donationer så jag har främst fokuserat på den del av forskningen som handlar om alumners deltagande i verksamhet.

Att engagera studenter i alumnverksamhet kan vara en svår uppgift och jag vill belysa två sätt från teorilitteraturen. Det första sättet är att få studenterna motiverade och för det krävs en ansträngning och engagemang från institutionens och fakultetens sida. Jeff Hoyt (2004) menar att man behöver motivera studenter till den grad att de på egen hand värvar medlemmar. Detta undersöker han i sin rapport *Understanding alumni giving* (2004). För att underlätta ett sådant samarbete finns det ett antal önskvärda komponenter: att bygga upp relationer med alumner, upprätthålla en fungerande tvåvägskommunikation mellan institution och alumner och få alumner att representera institutionen ute i arbetslivet och på gymnasieskolor (Newman & Petrosko, 2011). Ett annat sätt till att få en förståelse för alumners engagemang kan vara genom social exchange theory.

Social exchange theory är en teori som förklarar förändringsmönster i beteenden, menar George Homans (1961). Han kom 1961 ut med sin bok *Social behaviour: its elementary forms* där han genom bokens gång försöker förklara beteenden hos människor och hur dessa beteenden påverkas av belöning och bestraffning från andra aktörer. Han menar också att ju oftare ett beteende belönas av en annan aktör desto oftare kommer personen att utföra beteendet. Nedanstående citat illustrerar en del av hans tankegång.

We shall not, for instance, be interested in explaining that a farmer's son plants corn in a certain way because it will get him a crop, but we might well be interested in explaining why his behavior changed if his father praised or blamed him for planting as he did (Homans;1961; 2)

Detta utdrag visar att det man borde vara intresserad av är hur den ena aktörens beteende förändras efter att en annan har bedömt resultatet av hans försök med antingen bestraffning eller belöning. Därför bör man inte intressera sig för på vilket sätt den ena aktören väljer att göra det på utan på varför hans beteende ändrades efter andra aktörens omdöme. Ju oftare andra aktören bedömer ett försök som lyckat, desto större chans är det att ena aktören reflekterar över det försöket och gör likadant nästa gång (Homans, 1961). Belöning och bestraffning av beteenden kan också appliceras på en kontorsmiljö.

Säg att det finns två kollegor på ett kontor; A och B. A är ny på jobbet och behöver hjälp och B har erfarenheten som krävs för att klara uppgiften. Då kan A välja att fråga chefen om hjälp men då riskerar A att chefen ska upptäcka begränsningar i A:s arbete. Så A väljer att

fråga B om hjälp. B har mer erfarenhet och hjälper gärna A. På så sätt kan vi anta att hjälp från B är som en belöning för A och det sporrar A att fortsätta fråga om hjälp. Men det är inte ett antagande vi kan göra för vi vet inte om hjälp är en belöning för A, det är bara något vi kan *anta* efter hans beteendemönster. (Homans, 1961). Detta är en vanlig situation men bara för att A i detta fall värderar hjälp framför att visa sin okunnighet så kan vi inte bortse från den situation där A är för stolt för att be om hjälp. Att respekten från andra kollegor är mer värd för A än att lösa själva uppgiften. För att hitta ett närmare svar på ett sådant värderingssystem undersöker man ofta personens historia för att se hur personen har reagerat i andra likvärdiga situationer (Homans, 1961).

Homans (1961) skriver om hur aktörer byter tjänster med varandra i vissa ordnade former. Beteendet som aktörerna framför belönas eller bestraffas på ett sätt och det är Homans (1961) definition på utbyte av tjänster mellan aktörer. Jag har valt alumner, arbetslivet och universitetet just för att de är centrala aktörer i min studie. Social exchange theory kan ge en förståelse till varför vissa alumner vill delta i alumnverksamhet medan vissa inte ens vill svara på en enkät. När alumnerna känner att det är värt att ge tillbaka något till universitetet, till exempel för att universitetet har belönat deras engagemang genom att satsa på deras sociala kontakter och framtida karriär så är chanserna större att de vill delta i alumnverksamhet. Detta på grund av att en relation har skapats och alumner vill visa sin uppskattning, menar Baker (1998).

Att inleda en utbytesrelation innebär ofta en viss form av risk. Den ena parten kan erbjuda utbyte av tjänst, kapital eller resurs utan att ha några garantier att denna gest i framtiden ger positivt utslag. En sådan gest brukar betyda att den ena parten förväntar sig något i utbyte men tills detta utbyte sker så ligger gestalten och svajar i osäkerhet. Därför behöver en viss form av tillit finnas mellan parterna som ska inleda utbytesrelationen (Cook, 2005).

En annan relation som är av vikt är relationen mellan aktörerna på universitetet och ute i arbetslivet. Hur kan dessa aktörer samarbeta för att på bästa sätt hjälpa studenterna ut i arbetslivet? Här nedan används analysbegreppet anställningsbarhet för att få en förståelse över hur vi kan hjälpa studenter ut på arbetsmarknaden.

3.2 Anställningsbarhet

Det råder en ny diskurs på arbetsmarknaden. När vi pratar om en person som är arbetslös idag så säger vi brist på anställningsbarhet istället för brist på anställning. Detta medför en arbetsmarknad där man försöker att få arbetssökande anställningsbara istället för att ordna en

anställning åt dem. Denna anställningsbarhet ligger också på individens ansvar; det är individens uppgift att hålla sig anställningsbar och således erhålla en anställning (Garsten & Jacobsson, 2004).

Anställningsbarhet, eller *employability*, kan ses från tre olika perspektiv utifrån möjlighet till anställning. Detta menar Löfgren Martinsson (2008). Första perspektivet är samhällsperspektivet som indikerar möjligheten till full sysselsättning, sedan organisationsperspektivet som indikerar möjligheten att matcha arbetskraft (ansökande) med tillgång till arbete och till sist individperspektivet som förhöjer möjligheten till anställning. Dessa tre perspektiv medför att det största ansvaret, men inte allt, ligger hos individen (Löfgren Martinsson, 2008).

Employability har det senaste decenniet blivit ett dominerande koncept på arbetsmarknaden och har fått så central plats i samhället att det har fått en kategori i personalpolicyn på arbetsplatser runt om i Sverige och Europa. I policyn framgår det vilka krav som sätts på individens förmåga att utvecklas för att kunna konkurrera med marknaden: *ta egna initiativ för att utvecklas i ditt arbete och använda din kompetens för att utveckla verksamheten*¹

Att vara anställningsbar, eller *employable*, innebar tidigare stabilare arbetsförhållanden om man jämför med idag. Nu ligger mycket av ansvaret hos individen och dess förmåga att utvecklas. Individen förväntas kunna vara flexibel och positiv och öppen för ständiga förändringar, menar Garsten och Jacobsson (2004).

Diskussionen om anställningsbarhet i den akademiska världen och inom högre utbildning har funnits på kartan sedan åttiotalet. Det är en diskussion som har hållit i sig och gör än. Detta på grund av att högre utbildning har krav på sig att bidra till nationens ekonomi och att göra landet mer konkurrenskraftigt (Harvey, 2000). Det medför bland annat krav på att anpassa utbildningen efter arbetsmarknadens behov vilket Hasselberg (2009) menar är kontraproduktivt och tar fokus från universitetens egentliga syfte vilket är att skapa ny kunskap och upprätthålla bildning. Efter de högre kraven ställts på utbildningar har det startat en omfattande diskussion både på universitetet och bland politiker om hur anställningsbarhet används och hur det borde användas (Harvey, 2000).

I Bolognaprocessen finns kravet att utveckla studenters anställningsbarhet. Det är efter Bologna som kvalitén på de högre utbildningarna har ändrats. Detta krav, menar flera debattörer, hindrar utbildning från att vara kunskapsbildande (se bland annat Lindberg, 2010;

¹ Ett utdrag ur personalpolicyn för Höganäs kommun för att illustrera hur det kan se ut

Salihi, 2010; Aquilonius, 2010). Det råder också delade meningar om vad anställningsbarhet innebär. Å ena sidan beskrivs det som den kompetens som studenter erhåller under och efter utbildningen. Å andra sidan beskrivs det som de kompetenser och kvalifikationer som arbetslivet kräver av dem (Löfgren Martinsson, 2008).

Det är främst personal på universiteten som vill bibehålla kvalitén på utbildningen vilket enligt dem inte går eftersom arbetsmarknaden ställer krav på att anpassa utbildningen till rådande marknad. Dessa krav riskerar dock att försämra kvalitén på utbildningen (Löfgren Martinsson, 2008). Att kvalitén på utbildningen skulle försämrats håller inte riktigt Harvey (2000) med om. Han menar att kvalitén inte sänks genom de nya kraven Bolognaprocessen ställer utan anställningsbarhet är en form av livslångt lärande som studenter behöver vara villiga att acceptera. Livslångt lärande är ett förhållningssätt, menar Harvey (2000), och betonar vikten av att studenter måste anpassa sig till den snabbt föränderliga världen. Det gör att anställningsbarhet istället är en konsekvens av det livslånga lärandet framför att vara ett hinder för kunskapsintagande (Harvey, 2000).

Jag håller med Löfgren Martinsson (2008) om att det skapar en problematik i och med att det finns olika tolkningar på begreppet anställningsbarhet. Som student hamnar man också i en knepig situation då man vill ha en gedigen och akademisk utbildning samtidigt som man gärna vill vara anpassad till arbetsmarknaden för att lättare erhålla en anställning vilket gärna får vara ett arbete där man får använda sina teoretiska kunskaper på ett praktiskt plan. Därför förstår jag också Harvey (2000) som menar att som student behöver man också förstå vikten av att anpassa sig till den föränderliga världen. Högre utbildning idag verkar inte ses som en möjlighet att lära sig ny kunskap utan idag verkar vi mer använda vår utbildning för att nå ett specifikt mål, att få arbeta i en viss roll. Det märks att fokus inte ligger på akademisk kunskap utan hur man ska anpassa den teoretiska kunskapen till praktiken. Diskussionen om examen som ett medel är tyvärr för omfattande för att få plats med i denna uppsats varför jag bara nämnde den kort då den verkar vara intensivare bland studenter idag (se bl.a. Hasselberg, 2009; Malik, 2010; Jonsson, 2012).

Individperspektivet som jag ovan belyst försöker förklara individens förutsättningar till anställning men ett annat sätt individen kan förbättra sina chanser till anställning är genom att bilda nätverk, både privat och i alumninätverk. Därför är det viktigt att belysa individens plats i ett nätverk som här beskrivs med nätverksanalys.

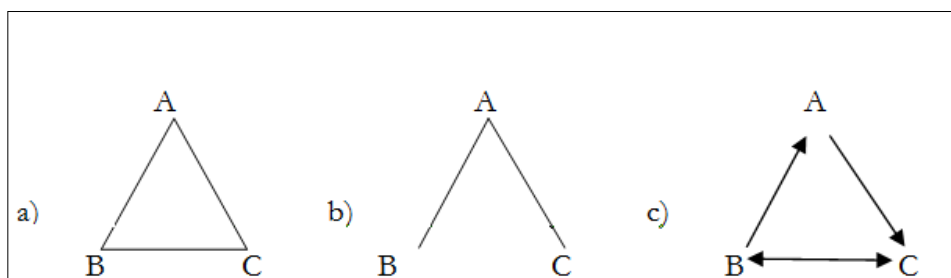
3.3 Nätverkande och nätverksanalys

Ett alumn nätverk är ett forum där alumner kan nätverka med gamla bekanta och knyta kontakter till arbetslivet. För att få en förståelse av alumnverksamhet är det viktigt att förstå hur ett nätverk fungerar.

Enkelt uttryckt så består ett nätverk av noder och länkar. Noder i sociala sammanhang är aktörer, och länkar emellan dessa är sociala relationer. Relationen däremellan är avgörande då den avgör aktörens beteende, tankar, känslor och handlingar (Borell & Johansson, 1996). Relationen kan också ses som ett flöde av resurser som fördelas mellan samtliga inblandade aktörer (Cook et al. 1983).

Relationen i ett nätverk kan också gå i flera olika riktningar. Dessa visar hur relationen mellan aktörerna ser ut. Detta är viktigt att betona då flera aktörer kan involveras i ett nätverk utan att alla vet om varandras existens (Borell & Johansson, 1996). Nedan är exempel på hur sådana sammanlänkningsstrukturer kan se ut.

Figur 1. Tre exempel på nätverksstrukturer (Borell & Johansson 1996:17)



Som man kan se i figuren ovan så finns det tre olika strukturer. I den första, figur 1a, så finns det en tydlig länk mellan samtliga tre aktörer. Annorlunda är det i figur 1b där man kan se att A, B, C existerar i ett nätverk men B och C vet inte om varandra. I den tredje figuren, figur 1c, visar man riktningen på länkarna för att visa att det ibland bara finns "envägsrelationer". Som synes i figur 1c så kanske inte ens C vet att B har en relation med A. Inte heller vet B om det är en tvåvägsrelation eller envägsrelation mellan A och C. Eller som Cook et al. (1983) beskriver nätverkandet i exempelvis en triad:

If each actor has a resource which the other actors value and each actor values all other actors' resources, and if each line represents an opportunity to exchange these valued resources, then the patterns of lines displayed in the figure can be considered exchange "opportunity structures". (Cook et al. 1983:279)

Utdraget från Cook (1983) används för att belysa vikten av att förfoga över resurser som de andra aktörerna värderar och är beredda att investera i och således inleda en utbytesrelation.

För att ett nätverk ska fungera finns ett antal villkor som måste uppfyllas menar Leik (1992). För det första behöver det vara ett konstant antal aktörer, vilket i denna studie är tre. Det andra villkoret är att det endast är de länkade aktörerna som kan utföra så kallad byteshandel. Resursflödet mellan samtliga parter måste också vara ömsesidigt och varje aktör kan endast utföra byteshandel med en aktör åt gången (Leik, 1992). Sådan byteshandel förekommer ofta i nätverk menar Ahrne (1994).

Till skillnad från en organisation där resurser kan samlas och öka så är resurser inom nätverk ett konstant flöde av information, varor eller tjänster. Det flödet cirkulerar mellan medlemmarna i nätverket och är inte konstant eller tidsbegränsat (Ahrne, 1994). Byteshandel mellan aktörer kan också förklaras utifrån andra perspektiv. Utbytesrelationer har förändrats och möjligheten till att bilda omfattande nätverk världen över har ökat betydligt efter det dagliga datoranvändandet som sker i de flesta hushåll idag.

3.4 Nätverkssamhälle

I dagens samhälle är det viktigare att bilda nätverk än det var förr och detta är lättare med den informationsålder vi är inne i, om vi ska tro Manuel Castells (2001). Han menar att vi lever i ett tekniskt styrt samhälle vilket vi borde dra nytta av, exempelvis med hjälp av datorer bilda nätverk runt om i världen och i vår omgivning.

Från början användes datorer och kommunikationsnätverk i synnerhet av militären. Dess funktion och syfte var bland annat att i förtid kunna missleda kärnvapen. Tjugo år senare har datorerna flyttat ut från smutsiga militärbunkrar och ut till gemene mannens hemmakontor. Det finns datorer i stort sett var och vartannat hushåll. Denna spridning av datoranvändning har också genererat informationsspridningen. Ju fler personer som använder Internet desto fler kritiska ögon finns det på materialet vilket skapar ett högre värde (Castells, 2001).

I och med att vi med hjälp av tekniken kan ta oss till världens alla hörn utan att ens gå upp från kontorsstolen menar Castells (2001) att vi i samhället ska passa på att bilda omfattande sociala nätverk. Man ska också passa på att utnyttja dessa kontakter, menar Castells (2001), för att inte hamna utanför samhället. Hamnar man utanför nätverken blir det svårt att göra karriär och göra sig hörd, menar han.

Jag upplever att Castells (2001) missar ett perspektiv av det gränslösa samhället som inte är riktigt så optimistiskt som han målar upp det. Att bilda nätverk över landets gränser innebär att det lokala kan bli globalt och det globala kan bli lokalt. Om detta sker kan det lilla lokala konditoriet behöva konkurrera med världsledande leverantörer trots att dessa inte ens finns i

samma land eller ens samma världsdel. Organisationer kan också skapa omfattande nätverk över landets gränser för att således konkurrera ut andra mindre företag. Detta kan hota den lokala arbetsmarknaden och egenföretagare som inte ingått i något större franchisenätverk. Denna kritik mot Castells (2001) kan man se hos bland annat David Held och Anthony McGrew (2003) som menar att dessa gränslösa möjligheter knyter samman vitt åtskilda samhällen och ökar räckvidden för olika slags maktrelationer (Held & McGrew, 2003).

En alumnverksamhet agerar på lokal nivå och är inte lika utsatt för konkurrens på samma sätt som företag. Den är också ett nätverk som finns på respektive universitetets institutioner. Nätverket är i synnerhet till för att främja och möjliggöra kommunikation mellan alumner och universitetet. Verksamheten kan också användas för att utvärdera utbildningen som kan göras genom regelbundna alumniundersökningar där alumner får poängsätta och kommentera sin utbildning. Därför har jag valt begreppet nätverkssamhälle för att förstå nätverkets kontext i sammanhanget.

4. Metod

Jag vill få en förståelse över hur en alumnverksamhet fungerar och vad det finns för förutsättningar att lyckas med den. Därför använder jag mig av semistrukturerade intervjuer med personer som är ansvariga för en alumnverksamhet på Sociologiska institutionen vid Lunds universitet.

Jag använder mig av kvalitativ metod. En sådan metod är passande när man vill ha en öppen diskussion men samtidigt ge intervjupersonen utrymme att reflektera över ämnet, menar Kvale (1997). En semistrukturerad intervju gör också att man kan fokusera på djupare frågor som öppnar upp för följdfrågor och nya riktningar som kan vara intressanta att undersöka vidare (Kvale, 1997).

Att göra en strukturerad intervju är mer relevant om man vill få en generell uppfattning om ett specifikt ämne eller göra en praktisk jämförelse av olika parametrar (Ryen, 2004). I detta fall skulle jämförelsen kunna vara olika alumnverksamheter. I en strukturerad intervju riskerar intervjuaren att tappa fokus. Intervjuaren kan också bli mindre uppmärksam över beteendemönster hos intervjupersonen (Ryen, 2004).

4.1 Metodval

För att ge en inblick i hur resultaten har sett ut tidigare så presenterar jag nedan ett utdrag från de senaste undersökningarna och rapporterna på Sociologiska institutionen. Lägga märke till hur svarsfrekvensen minskar med åren, vilket kan ge en förståelse över alumnverksamhetens utveckling.

På Sociologiska institutionen vid Lunds universitet har det tidigare genomförts tre alumniundersökningar; Amann, M (1997) med sin *Uppföljningsstudie- nytta och värde av att studera sociologi* om perioden 1980-1995 och Torper, U (2002) rapport *Samhällsvetare i arbetslivet* om perioden 1997-1998 och Fasth, E- Stojanovic, V (2002) studie *Sociologier i arbetslivet* om perioden 1995-2000.

Amann (1997) skickade ut 249 enkäter och 176 besvarades vilket gör en svarsfrekvens på 66 %. Av de som svarade hade 168 personer en eftergymnasial examen och 121 personer av de tillfrågade har haft en anställning om minst 6 månader.

Torper (2002) skickade ut 608 enkäter och 335 personer svarade. Det gör en svarsfrekvens på 55 % vilket är betydligt lägre jämfört med tidigare studier från Amann. Sammanlagt hade 316 personer, 90 % av studiens population, haft ett arbete under perioden 1997-2001.

I Fasths (2002) undersökning skickade man ut 209 enkäter och fick svar från 100 personer. Det gör en svarsfrekvens på 48 %. Detta är på gränsen för vad som är godkänt som empiri inom forskning (Trost, 2007). Man kan urskilja en nedgång från Torpers studie och en betydlig nedgång från Amanns studie vad gäller svarsfrekvensen.

Den senaste alumniundersökningen från Sociologiska institutionen vid Lunds universitet skickades ut till 780 personer varav 116 svar har inkommit. Detta ger en svarsfrekvens på 14 % vilket enligt Trost (2007) går under gränsen för vad som är försvarbart i forskningssammanhang.

4.1.1 Författarens förförståelse

Då jag är alumn på universitetet där denna undersökning pågår har jag en viss förförståelse. Jag har också fått ta del av resultatet från alumniundersökningen som utgjordes av institutionen. Därför bör egenintresset lyftas fram i studien, eftersom jag känner till en del av resultaten i dessa undersökningar. Trots detta är jag inte aktiv i den undersökta alumnverksamheten eller har varit med och påverkat ändringar i alumnverksamheten på något sätt.

4.1.2 Urval

Urvalet i denna studie grundar sig i att jag ville göra en kvalitativ undersökning av en alumnverksamhet. Därför var det relevant att intervjua personer som varit med att bygga upp en alumnverksamhet.. Det resulterade i en studierektor, en administratör och en ställföreträdande prefekt på Sociologiska institutionen. Samtliga är ansvariga för den undersökta alumnverksamheten. Dessa personer är också idag aktiva i verksamheten och arbetar med att utveckla den framåt. Det kan diskuteras huruvida det är för få intervjupersoner i denna undersökning men jag anser att det är lika intressant att göra en mer djupgående analys över deras upplevelse av alumnverksamheten. Dessutom är det ofta få involverade i en alumnverksamhet på respektive institution.

Då jag redan via alumniundersökningen fick kontakter på institutionen var det inte svårt att ordna intervjuer. Nästa steg var att boka in intervjuer med de tre som ligger bakom alumnverksamheten på Sociologiska institutionen. Detta gjordes via e-post och det tog ett par dagar eller mer innan jag fick svar. Jag upptäckte under arbetets gång att jag ville undersöka Bolognaprocessens roll och eventuella påverkan, därför ordnade jag en intervju med prorektorn som är Lunds universitets expert på - och initiativtagare till - Bolognaprocessen. Syftet med det var att få en förståelse av hur Bolognaprocessen implementerades på universitetet och hur, eller om, den påverkade arbetet med alumnverksamhet.

I meddelandet jag skickade skrev jag utförligt varför just deras medverkan var viktig och relevant för min studie. Jag förklarade också i korthet om innehållet i studien. Samtliga intervjuer var semistrukturerade, tog mellan 25-60 min och genomfördes på respektive arbetsrum. Detta för att intervjupersonerna skulle känna sig bekväma.

4.2 Analys och bearbetning

Samtliga intervjuer transkriberades ordagrant. Analysmetoden som använts är Kvaless (1997) meningscentrering. Det innebär att tolka det transkriberade materialet, försöka urskilja vad intervjupersonerna har sagt samt hitta gemensamma nämnare och sådant som sticker ut och skiljer sig. Detta kan också kallas tematisk analys. Det betyder att man utifrån teman strukturerar upp data som grundar sig i resultatet och det valda teoriperspektivet (Langemar, 2008).

Jag använde NVivo för att strukturera upp min empiri. Det är ett datorverktyg som ger en möjlighet att organisera kvalitativ analys. Programmet hjälper forskaren att strukturera upp sitt material utifrån teman och kategorier med enkla, användbara verktyg (Bruhn & Lindberg,

1996 refererat i Langemar, 2008). Jag kategoriserade mitt material i olika teman som kunde relateras till mina frågeställningar. I programmet skapade jag också tolkningar utifrån det som intervjupersonerna tog upp spontant. Tolkningen ger ett vidare perspektiv åt det som på ytan kan ses som uppenbart och genererar ny innebörd åt texten, menar Kvale (1996).

Enligt Langemar (2008) innebär tolkning att försöka göra en översättning av bland annat det talspråk som en intervju medför, något som i det dagliga livet sker automatiskt utan att vi är medvetna om det (Langemar, 2008). Här behöver man också förstå sin egen tolkning, menar Langemar (2008). Den påverkas av hur vi som betraktare uppfattar världen. Detta beror enligt Langemar (2008) på erfarenheter, mål och känslor.

Jag reflekterade över de gånger intervjupersonerna under intervjun har använt ett språk jag förstår eller använder. Jag har också reflekterat över de situationer där åsikter har stämt in på mina egna. Under dessa situationer har jag fokuserat kring att få svar på frågan före att diskutera svaret. Med risk för att leda intervjupersonen avstod jag att komma med egna åsikter.

Jag reflekterade också över min relation till samtliga intervjuade. Då jag har haft studierektorn som lärare har vi således fört diskussioner tidigare och byggt upp en relation till skillnad från administratören, den ställföreträdande prefekten och prorektorn som jag träffade för första gången. Min relation till studierektorn kan ha bidragit till att han var mer öppen och avslappnad då vi diskuterat sociologi i andra sammanhang än i intervjusituationen. Det märktes också eftersom den intervjun blev mer än dubbelt så lång som de resterande tre.

För att öka förståelsen för alumner i alumnverksamhet försökte jag via alumndatabasen vid Lunds universitet, få tag på alumner som kunde ställa upp i min studie. Efter jag skickat ut tre förfrågningar till 20 alumner åt gången märkte jag att det tog för lång tid och jag fick för få svar och då tog jag beslutet att jag fick bortse från alumnernas perspektiv.

4.3 Validitet, generaliserbarhet och reliabilitet

Kvalitativ forskning tenderar att få kritik gällande sin tillförlitlighet. Detta på grund av att en kvalitativ studie ofta sträcker sig över ett relativt litet och specifikt område som bara involverar en handfull människor, menar Kvale (1997). Han menar också att den kvalitativa forskningsintervjun är ett verktyg. De frågor som ställs under intervjun och hur de framförs av intervjuaren motarbetar en godtycklig subjektivitet, menar Kvale (1997). Han betonar vikten av att studien ska hålla kraven för validitet och reliabilitet. Reliabiliteten i en studie ligger i att kunna göra om den med samma tillvägagångssätt och empiri och få fram liknande resultat.

Kvale (1997) menar också att reliabilitet kan bli för logisk i utförandet och då kan kreativitet och föränderlighet komma i skymundan.

Validitet för Kvale (1997) i en kvalitativ forskning är hur intervjuaren överför muntligt språk till skriftligt men också de svar man får från sina intervjupersoner. Intervjuarens roll är att genomföra en intervju av kvalitet genom att ställa följdfrågor för att få fram mer information. Detta gjorde jag i den möjligaste mån. I de situationer jag märkte ett motstånd hos intervjupersonen (när de hade korta svar) försökte jag i den mån det gick att ställa motfrågor. Detta ökar en känsla av reliabilitet menar Kvale (1997), vilket jag strävade efter. Men man får akta sig för att dra generella slutsatser efter några enstaka citat eller försöka skapa större sammanhang än vad som finns i ens data menar Langemar (2008).

Ett annat sätt att uppnå hög reliabilitet är enligt Kvale (1997) att hålla ett öppet samtal med generella kategorier. Detta motverkar att komma in på en viss tolkning eller skapa ett ledande samtal vilket kan sänka reliabiliteten i studien. Jag använde mig av min intervjuguide (se bilaga 1) och där är det endast några formulerade rubriker. Min ambition var att föra ett mer öppet samtal där intervjupersonen kunde leda samtalet.

4.4 Etiska aspekter

För att bedriva forskning med människor behöver man som forskare reflektera över hur ens medverkan påverkar de inblandade. Forskaren behöver också fundera över vad man behöver tänka på innan studien har börjat, under forskningsarbetet och vid själva rapporteringen. Därför har denna studie utgått ifrån fyra forskningsetiska principer; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet, nyttjandekravet (*Forskningsetiska principer i Humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*).

För att uppfylla informationskravet krävs det att man informerar samtliga inblandade om hur informationen kommer användas. Man behöver också ge en bekräftelse att man inte för informationen vidare i ett annat sammanhang. Man ska också i kort presentera sin studie och vad den kommer innehålla, med reservation för att inte beskriva studien för detaljerad då de inblandade kan räkna ut vad för avsikter man har med studien och således anpassa den informationen som de delger.

För att uppfylla samtyckeskravet behöver man få ett godkännande av de samtliga. Det godkännandet handlar om deras medverkan i studien. Vid studier av unga som ännu inte är myndiga krävs en underskrift av deras förmyndare.

Konfidentialitetskravet är viktigt. Som forskare behöver man tänka på att inte avslöja sina intervjuobjekt. Detta kan göras genom att använda fiktiva namn eller på annat sätt undvika att intervjupersonerna avslöjas. Jag fick dock godkännande att använda institutionens namn vilket inte är så vanligt. Detta innebär i denna studie att mina intervjupersoner kan avslöjas utifrån att läsaren vet vilken institution de kommer ifrån. Trots detta valde jag att inte skriva ut deras personnamn för att ändå hålla anonymiseringen på en viss nivå. Skriver jag ut namnen på mina intervjupersoner kan de känna ett obehag av att se sin egen upplevelse så exploaterad.

Nyttjandekravet innebär att informationen som författaren får av sina informanter ej får användas för annat än forskning. Det innebär också att erbjuda informanterna om forskningsresultaten och deras rättighet att dra sig ur studien.

5. Resultat från intervjuerna

Genom personliga intervjuer med olika personer som har olika erfarenheter av alumnverksamhet har jag sökt vidga förståelsen av arbete med alumnverksamhet och de förutsättningar som finns på institutionsnivå. Kapitlet kommer först att presentera alumnverksamheten och sedan intervjupersonernas egen upplevelse av att arbeta med alumnverksamhet för att sedan gå över till Bolognaprocessens eventuella påverkan. Vilka svårigheter har man stött på och hur ska man arbeta vidare? Vad har institutionen för förutsättningar för att lyckas? Kapitlet avslutas med en diskussion om anställningsbarhet och Bolognaprocessen utifrån intervjupersonernas egna tankar och erfarenheter.

I citaten förekommer ibland hela ord i versaler mitt i meningen vilket är medvetet. Det är till för att betona ordet på samma sätt som intervjupersonen gjorde.

5.1 Begynnelsen av alumnverksamheten

Alumnverksamheten vid Sociologiska institutionen är en del av Lunds universitets omfattande alumndatabas. Databasen har i skrivande stund 17924 registrerade alumner. Den är en sammanställning av alumner som har studerat vid universitetet och det huvudsakliga ansvaret för att databasen uppdateras har en alumnkoordinator. Denna person ansvarar också för insamling av data från alumniundersökningar samt har det övergripande ansvaret för alumnverksamheten vid Lunds universitet. Varje alumn får tillgång till de alumner och grupper som tillhör samma fakultet och program. Man kan också söka alumner och bjuda in

alumner att delta i nätverket. Varje alumn får en egen sida. Där presenterar de sig med sitt namn, eventuellt yrke och annan ytterligare information som de vill dela med sig av.

Initiativet till att starta en alumnverksamhet på Sociologiska institutionen togs 2010. Frågan aktualiserades i samband med att studierektor, studievägledare och ställföreträdande prefekt diskuterade rekrytering av en ny administratör. Administratörens tjänst skulle bestå till 50 % av projekt vilket skulle inkludera alumnverksamhet. Tjänsten utformades så för att det skulle finnas avsatt tid att arbeta med alumnverksamhet.

När tjänsten var tillsatt och administratören börjat jobba så var det dags att definiera en alumn. "Vanligt så är man en alumn direkt när man är student och vi bestämde oss för att man är en alumn när man har gått en kandidatkurs eller magisterkurs", berättar administratören. "Eftersom det inte finns ett program i ämnet på institutionen så ville vi inte heller utgå ifrån att man är alumn när man tagit examen heller", fortsätter hon.

Detta kan ge intrycket av att det är viktigt att i ett tidigt skede definiera vad en alumn är för att undvika missförstånd. Som jag skrev i inledningen så finns det olika definitioner på alumn vilket man ser att mina intervjupersoner, i synnerhet administratören, upplever en problematik över. Dessutom så arbetar institutionen med fristående kurser vilket försvårar det ytterligare.

När definitionen hade klarlagts hade mina intervjupersoner beslutat att kontakta alumner som lämnat universitetet efter 2001. En enkätundersökning inleddes. Resultatet från undersökningen skulle vara underlag för planering av den nya verksamheten. I samband med enkäten får alumnerna också en inbjudan till en alumnkväll som är till för att träffa andra i samma ämne och få möjligheten att nätverka med arbetslivet.

Alumnkvällen inleddes med en föreläsning som hölls av en framstående professor inom sociologi vid Lunds universitet och sedan övergick det till mingel. Under kvällen bjöds alumnerna också på middag och då hade de möjlighet att knyta kontakter och dela med sig av sina arbetslivserfarenheter. Under den kvällen var 35 alumner och 15 universitetsanställda på plats. Mina intervjupersoner hade höga förhoppningar på alumnkvällen men med tanke på hur många enkäten skickades till och hur få som faktiskt dykte upp tolkar jag det som att engagemanget i alumnverksamheten inte var så stort från alumnernas sida.

Ställföreträdande prefekten tyckte att alumnkvällen blev lyckad men att "universitetet hade ett syfte med kvällen och alumnerna ett annat. Det är något som vi får se över". Med det menade hon att de alumner som anlände den kvällen trodde att universitetet hade anordnat en kväll som främst skulle hjälpa dem medan universitetet hade förväntningarna att alumnerna skulle dela med sig av sina erfarenheter. Det uppstod också en obekvämlig situation under

middagen där alumnerna spontant berättade om sitt liv. Vissa av alumnerna verkade känna obehag att berätta om sin livssituation när de för tillfället (eller under längre tid) var arbetslösa. Det hade vi inte räknat med, sa studierektorn.

5.2 Möjligheter och svårigheter med alumnverksamheten

Samtliga intervjupersoner antydde att de inte hade någon personlig erfarenhet av alumnverksamhet. Ställföreträdande prefekt hade dock tidigare haft kontakt med en alumnverksamhet vid LTH (Lunds Tekniska Högskola förf. anm.). Vid LTH läser studenterna på programutbildningar och alumnverksamhet har funnits där sedan länge.

Administratören upplevde att det inte fanns något tydligt mål med verksamheten. Efter ett par möten så fastslog man bara att man skulle "knyta nya studenter till institutionen, arbeta närmare arbetslivet". Det var inget riktigt engagemang, förklarade hon. Det finns också en problematik att locka in alumner som har läst fristående kurser, fortsätter hon. "Det är större utmaning än att arbeta med programutbildningar då alumner som läser fristående kurser inte alltid läser under så lång tid och således inte hinner få en relation till institutionen på samma sätt", menar administratören.

Här tolkar jag det som att mina intervjupersoner ifrågasätter huruvida man kan ha en alumnverksamhet som är baserad på alumner som läser fristående kurser i ämnet. Jag får också intrycket av att problematiken kring alumner som läser fristående kurser inte hinner skapa en emotionell relation med universitetet på samma sätt som en som läser ett program. Det ämne som mina intervjupersoner ansvarar för är ett ämne som inte finns med i ett program utan bara i fristående kurser. Under studiens gång fick jag reda på att deras första program, kriminologiprogrammet, ska starta till hösten 2011.

Studierektorn menar också att det finns ett problem med fristående kurser eftersom man bara har studenterna under en kort period. Han antyder att det kan vara en av anledningarna att det inte satts igång en alumnverksamhet förrän nu och att man inte tidigare har tänkt i de banorna. Han upplever också att universitetet inte har haft ett intresse av studenterna tidigare. "Man fokuserade mest på att bilda studenterna sedan får de använda den kunskapen i arbetslivet hur de vill".

Av ovanstående citat får jag intrycket av att det finns ett glapp mellan utbildningens slut och arbetslivets början. Tidigare har man inte arbetat med att underlätta studenters möjlighet till arbete, men det är något som har ändrats sedan Bologna processen. Detta kan vara en

antydning till att Bologna-processen kan vara ett hjälpmedel till att främja studenternas chanser till arbete efter examen.

På frågan om det fanns någon förebild hur en alumnverksamhet kan se ut och vad man kan göra svarade samtliga att det inte fanns någon. Man hade på sin höjd kikat lite på psykologprogrammets alumnverksamhet. Administratören uttryckte en osäkerhet över framtiden eftersom det inte kartlagts någon strategi hur man skulle arbeta med alumner:

Just nu håller vi på och filar väldigt mycket på hur vi ska kunna fånga STUDENTERNA innan de blir alumner och lämnar oss. Vi tänker gärna på vad det är vi kan locka med. [...] Vi vet ju PRECIS vad vi behöver alumnerna till men vi vet inte än vad vi kan GE, så... (administratören)

Här ser man att ambitionen över att utveckla alumnverksamheten finns men att det finns en skyms av frustration kring hur det praktiskt skulle kunna gå till vilket kan orsakas av att det finns för otydliga riktlinjer och direktiv uppifrån kring hur man som institution ska arbeta med alumnverksamhet. Detta menar också studierektorn:

Vi har ju tittat hur andra universitet arbetar med alumner för att få lite idéer. Men ofta så gäller det alumnverksamhet inom ett program och det är lite skillnad från hur vi arbetar här eftersom vi har fristående kurser. Vi vill börja organisera upp vår verksamhet för att göra alumnätverket attraktivt för studenterna. För vi har ju alltid varit intresserade över var studenterna tog vägen efter examen. Men jag är inte riktigt säker på om vi har lyckats med att erbjuda det här som känns jätteviktigt för att verksamheten ska utvecklas. Verksamheten måste liksom leva sitt eget liv för att vara attraktivt (studierektorn)

Här får jag intrycket av att studierektorn tidigare varit intresserad av att ta reda på var studenterna tagit vägen efter att de har lämnat universitetet. Tidigare i intervjun berättade studierektorn att man från universitetets sida inte har varit intresserade av detta. Det ger en antydning att personalen på universitetet har varit intresserade men att det inte har funnits några tydliga direktiv hur man ska arbeta praktiskt med det, tills implementeringen av Bologna-processen på universitetet.

Studierektorn menar att alumnverksamheten behöver bli så pass stor så att den kan "leva sitt eget liv" och att man borde ta efter psykologprogrammet där man tar in alumner som medverkar i undervisningen. Administratören tycker att "vi måste fånga in studenterna mycket tidigare istället för att göra extremutskick hela tiden. Jag är lite inne på om vi ska koppla en LinkedIn-grupp² till alumninätet". Ställföreträdande prefekt skulle vilja satsa på att försöka introducera alumnverksamheten i samband med introduktionsdagen för nya studenter. Därför föreslår hon att man skulle ge nya studenter tillgång till den här alumndatabasen. Då kan studenterna få möjligheten att läsa om andra alumner samt hitta kontaktinformation vid

² LinkedIn är en webbtjänst där man ska kunna återknyta kontakten med gamla vänner och kollegor. Tjänsten ska hjälpa en att utvidga sitt kontaktnät och på så sätt hitta nytt arbete och nya affärsmöjligheter.

eventuellt samarbete i samband med examensarbeten. Men det är en framtidsfråga säger ställföreträdande prefekt "jag har inte riktigt fått grepp huruvida man kan göra detta".

Här får jag intrycket av att samtliga intervjupersoner är inne på samma bana och har liknande tankegångar om hur man ska kunna förbättra samarbetet med alumnerna i alumnverksamheten. Studierektorn vill satsa på en mer personlig och aktiv alumndatabas och administratören vill arbeta mer med sociala medier. Här kan universitetet också fundera på huruvida man kan få alumner att föreläsa på gymnasieskolor för att informera om de utbildningar som finns och vad man kan bli efter examen. Ett antagande är att just sociologi är ett luddigt ämne medan socionomutbildningen är det många som känner till. Jag tror att det är viktigt att försöka få ut syftet och bredden av sociologiutbildningen.

Administratören tycker det är viktigt att fånga studenterna innan de blir så kallade alumner. Det går för lång tid från att de har blivit alumner till att de kontaktas av universitetet. Liknande idéer hade studierektorn som även funderade på alumnverksamheten som Internetbaserad och drog paralleller till Facebook där man presenterar sig själv och har en egen sida:

Det är bra att ha en databas men det är som Facebook, att om det inte finns något som intresserar mig så går jag ju inte dit. Och det är ju det som är svårt, att bygga upp nåt som är intressant för ALLA. Kanske att man byggde upp databasen på samma sätt...man bygger sin egen sida som man sen hade som plattform för att sälja sig själv, knyta kontakter, bjuda in vänner (studierektorn)

Här ser man hur man skulle kunna använda Facebook som inspirationskälla, vilket ger ett intryck av att mina intervjupersoner anser att alumndatabasen är för fyrkantig och inte användarvänlig. Det ger också ett intryck hur vi i högre grad kan använda sociala medier i förbättrandet av relationen mellan alumner och universitet.

5.3 Arbetsmarknadens krav på utbildning

Ställföreträdande prefekt poängterar att Bolognaprocessens uppgift är att förbereda studenterna inför arbetslivet. Men hon ser ingen tydlig koppling mellan alumnverksamhetens utveckling tills idag och Bolognaprocessen. Hon menar att detta beslut har påverkat kursplaner i första hand.

Studierektorn har inte tänkt studenter i termen anställningsbar tidigare. "Nu ska man anpassa utbildningen för att göra studenter anställningsbara", menar studierektorn. Studierektorn uttryckte att det inte är utbildningsinstansens ansvar att göra studenter anställningsbara. Om man går en akademisk utbildning och inte en professionsutbildning, är det "kunskapsproduktion och teoretisk utveckling" som är den främsta prioriteringen. Han

menar att när Bologna-processen infördes så krävdes det av universiteten att göra studenterna anställningsbara. Studierektorn menar också att alumnverksamheten kan vara en portal för att förbättra kommunikationen med arbetslivet:

[...] men man får se till att man träffar rätt personer ute i arbetslivet. Träffar du mellanchefer så är det möjligt att de inte vet vad våra utbildningar är. Säger man att man har läst pedagogik så är man lärare och säger man att man har läst sociologi så är man socionom. Därför vill jag bli mer aktiv med att informera arbetslivet om vad våra studenter kan. Därför har jag funderat över en "färdighetsportfölj" där man samlar deras färdigheter; analytiskt tänkande; de kan kritisera din verksamhet, samarbete och presentation, bra på att uttrycka sig skriftligt (studierektorn)

I detta citat kan man få intrycket av att kunskapen om utbildning ute i arbetslivet generellt är begränsat. Därför kan man få en förståelse varför man måste belysa de färdigheter som studenterna har. Eftersom det är akademiska och inte yrkesinriktade utbildningar så är det inga konkreta praktiska färdigheter som studenter har utan mer en generell förmåga att kunna analysera och ifrågasätta olika situationer som de ställs inför. Som studierektorn också antyder här så har arbetslivet en felaktig uppfattning om vad studenterna kan i vissa ämnen, vilket kan skapa en frustration för studenterna när de väl kommer ut på arbetsmarknaden när arbetsgivare har en felaktig uppfattning om en.

Kraven på att göra studenter anställningsbara resulterar i att arbetslivet börjar få större inverkan på utbildningens utformning. Här är näringslivet en stor aktör. Näringslivet har fått en större inverkan på utbildningarna på universiteten runt om i landet. Aktören är bland annat med på att utforma hur ett program ska se ut i förhållande till arbetsmarknaden för att uppfylla arbetsgivares behov. Detta oroar mina intervjupersoner. Den ställföreträdande prefekten poängterar näringslivets stora inverkan som något negativt:

För att samarbeta med näringslivet så behöver man bygga upp en respekt sinsemellan universitet och näringslivet. Och näringslivet vill gärna ha synpunkter på utbildning, men det är inte de i första hand som ska avgöra en utbildning utan i första hand ska de kompetensutveckla och vidareutbilda den personal som börjar jobba hos de istället (ställföreträdande prefekten)

Här visar ställföreträdande prefekten vikten av att kvarhålla integriteten av universitets syfte och inte direkt hänge sig åt arbetsmarknadens krav för att underlätta anställning hos examinerade studenter. Dessutom så menar ju Harvey (2000) att man behöver analysera mer socioekonomiska aspekter om man ska undersöka arbetslöshetens orsaker, man kan inte se ett direkt samband mellan anställningsbarhet och anställning.

5.4 Bolognaprocessens påverkan på högre utbildning

Det råder delade meningar i vilken utsträckning Bolognaprocessen har påverkat synen på alumnverksamhet. Men det står klart att Bolognaprocessen har format den högre utbildningen vad gäller kursplaner och prioriteringsfrågor.

Prorektorn menade att det inte fanns en tydlig definition på vad anställningsbarhet var och hur det skulle användas. Denna ovissa definition skapade ett motstånd hos de anställda på universitetet då de inte visste hur de skulle få in det i undervisningen. Motståndet berodde också på att varje program skulle valideras innan programmet fick fortsätta, en så kallad 'kylskåpsrensning'. I samband med detta myntades också begreppet anställningsbarhet. Anställda på universitetet håller inte med om att universitetet måste anpassa sig till arbetsmarknaden. Här betonade prorektorn vikten av att anpassa sig men till en viss gräns:

Kompetenser och färdigheter som efterfrågas idag har ju ändrat sig till imorgon. Våra studenter ska ju komma ut och ligga steget FÖRE och det ska vara DE som skapar industrier och marknader, Vi kan inte bara LEVERERA vad industrin vill ha idag. Universitetet behöver hålla kvar sin integritet (prorektorn)

Här kan man få uppfattningen att det inte är arbetsmarknaden som ska bestämma utförandet av utbildning utan det är kunskapen som studenterna får under utbildningen, och färdigheterna därifrån, som ska vara rådande norm och det som ska motivera arbetsmarknaden i en viss riktning. Eftersom arbetsmarknaden är så föränderlig så kan man få intrycket av att det inte lönar sig i längden att anpassa utbildningen i för stor utsträckning.

Prorektorn upplevde att personalen på universitetet hade en passiv inställning till uppföljning av studenter. Ingen hade någon aning var deras studenter tog vägen eller vad de arbetade med efter examen. Här betonade prorektorn hur viktigt det var för personalen att ta reda på denna information för att underlätta planerandet av utbildningen. Denna brist på information resulterade att personalen skulle ta reda på vad deras studenter gör idag genom alumniundersökningar som skickades ut.

Men bara för att man planerar en utbildning utifrån resultatet av alumniundersökningarna så är det viktigt att poängtera att det inte leder till en anställning. Planerandet ska istället fokusera på att rikta sig åt ett visst håll och ge en viss förberedelse för att jobba. Det kan också vara egenskapande verksamheter som exempelvis entreprenörskap (prorektorn)

Citatet här ovan ger en antydning till en diskurs om att anställningsbarhet leder till anställning och att detta är en vanlig uppfattning hos arbetsgivare som anser att de akademiska utbildningarna bör anpassas i större utsträckning än vad som görs idag. Samtidigt får jag intrycket av att resultatet från alumniundersökningar är av vikt för att förstå alumners uppfattning av utbildningen och hur "förberedda" de är när arbetslivet väntar runt hörnet. Och det är en viktig diskussion som är värd att hållas vid liv.

Till en början var studierektorn mycket positiv till Bolognaprocessen för han trodde att den skulle innebära att svenska lärosäten skulle bli som det amerikanska systemet som uppmanar till mer valfrihet. Där används inte så kallad ämnesprogression, att man behöver ta 90 hp i ett ämne, utan man kan lägga sina 90 hp i blandade ämnen och således anpassa sin utbildning efter just de områden som intresserar en. Detta medför mer valfrihet, betonar studierektorn. Efter Bologna infördes upplever han att det snarare är *ännu mindre* valbarhet än innan i och med att det kommer ännu fler program.

Studierektorn kom också in på en kvalitetsgranskning som Sociologiska institutionen har blivit en del av. Det är en granskning där man i respektive institution ska göra en självreflektion över sitt eget arbete. Här ombeds man att se över institutionens styrkor, svagheter och förändringsmöjligheter. Detta görs via en detaljerad enkät där man ska svara på ett antal frågor angående ens sätt att arbeta på institutionen. Resultaten från enkäten redovisas sedan i så kallade fokusgrupper där man slår ihop alla institutioner som tillhör samma fakultet och rapporterar utifrån fakulteten. Detta upplevde studierektorn som problematiskt eftersom det är många institutioner som finns under en och samma fakultet:

Inom samma fakultet är det inte jämförbara utbildningar tycker jag och därför blir det svårt att klumpa ihop hur alla institutioner arbetar till en och samma rapport. Inom samhällsvetenskapliga fakulteten har vi ju psykologprogrammet, personalvetarprogrammet, fristående kurser i sociologi och rättsociologi, genusvetenskap. Då kan man inte säga att vi arbetar på ett visst sätt eftersom vi arbetar med så olika ämnen. Så vad är det egentligen denna granskning går ut på?

Med detta citat förstår jag det som att det är viktigt att som institution kvalitetsgranska sättet man arbetar på men att det skapar en problematik när man rapporterar dessa resultat utifrån fakulteten. Det bör belysas att man arbetar olika inom olika ämnen, inte bara för att det finns fristående kurser och program utan också utifrån hur kursplanerna och målen ser ut inom dessa.

5.5 Framtidsutsikter för alumnverksamheten

Studierektorn vet inte riktigt hur problemet med fristående kurser och alumnverksamhet ska hanteras. Han hoppas att studenterna ska kunna påverka arbetsmarknaden. Med det menar han att studenternas färdigheter och aktuella kunskaper ska vara viktiga faktorer i arbetsmarknadens föränderlighet och utveckling. Arbetsmarknaden ska inte kunna påverka utbildningens utformning utan studenternas kompetens efter examen ska vara det som är ledande och attraktivt på arbetsmarknaden, hoppas han.

Studierektorn uttryckte också att arbetsgivare borde ta större ansvar och anställa människor med examen framför människor som inte har examen, för att främja utbildning på arbetsmarknaden. Administratören belyser vikten av arbetslivskontakter:

Vi tycker att det skulle vara fint att redan på introduktionsdagen presentera en sociolog som är ute i arbetslivet. För att visa vad som KAN hända och ge lite pepp att det här kan du bli. Vi har ju förhoppningar om att i framtiden både kunna bjuda in alumner som kan sitta med på föreläsningar och få ut studenter på arbetsplatser. Också skulle vi vilja att alumner kommer hit och håller egna föreläsningar under lektionstid (administratören)

Det som studierektorn nämner här, om att arbetsgivare borde anställa personer med examen och således ge högre utbildning en centralare status i samhället. är högst aktuellt i dagens samhälle. Trots att man kan ana en viss förändring genom att ex. kandidatexamen är ett skalkrav när man söker vissa arbeten så är det fortfarande mer prioriterat att anställa personer med erfarenhet. Eftersom personalen på universitetet håller den här diskussionen aktiv så hoppas jag att den sprider sig vidare ut i samhället och på arbetsmarknaden, inte minst med tanke på den omfattande andel studenter som utbildar sig idag. Man kan inte längre försöka "ordna" statistiken av arbetslöshet genom att skjutsa in studenter på universitetet om den utbildningen ändå inte är värd något när de kommer ut nyexaminerade. Det är läge att ta upp diskussionen om investeringen som studenterna gör genom högre utbildning idag.

Studierektorn uttrycker att det är viktigt att organisera alumnverksamheten på ett bra sätt för att på bästa sätt locka studenterna att delta:

Universitetet är intresserade av dig, fakulteten är intresserad av dig och institutionen är intresserad av dig. Det är inte kul om studenterna får tre likadana utskick så det är lite det här att sätta igång och organisera upp det så att vi gör det ATTRAKTIVT för studenterna att gå med i det här alumnätverket. Det tycker jag är den spännande utmaningen. (studierektorn)

Här behöver de på högre nivå fundera över vad alla utskick ska vara bra för och vad de fyller för syfte. Som studierektorn menar här ovan så får man intrycket av att det administrativa i verksamheten har fått för stor plats och att man behöver fundera över hur man kan skapa längre och mer grundläggande relation till alumnerna redan under introduktionen. Trots detta ser studierektorn en utmaning att börja arbeta mot det administrativa och ta in det mer relationella vilket ger en ljusare framtid för alumnverksamhetsarbetet.

6. Analys

I följande kapitel kopplar jag ihop teorier, begrepp och antaganden med resultatet från min empiri. Jag inleder med ett individperspektiv för att sedan övergå till makroperspektiv. Först börjar jag med individens beteende och institutionens förutsättningar för att belysa

svårigheten att bygga upp en alumnverksamhet. Sedan sätter jag det i perspektiv till det gränslösa samhället med möjligheterna att nätverka.

6.1 Relationen mellan universitet och alumn

Homans (1961) redogör om förändringsmönster i beteendet efter belöning eller bestraffning. För att alumner ska vilja delta i alumnverksamhet efter examen kan universitetet behöva vara mer noggranna om att belöna alumnerna under deras utbildningstid. Denna belöning kan vara att arbeta mer aktivt med alumner genom att tidigt introducera in de i universitetets värld. Ju mer ett beteende belönas desto större chans att det upprepas, menar Homans (1961).

Som Cook (1983) menade så behöver båda parterna vara medvetna om hur ens handlingar påverkar den andra parten för att veta vad man ska fokusera på när man förhandlar om ett utbyte av tjänster. Det kan vara här som universitetet behöver diskutera hur de kan belöna alumnerna under utbildningen. Detta behöver enligt Weerts & Ronca (2008) helst ske innan examen och allra helst i början för att ha en chans att skapa en lång och ömsesidig relation med alumnerna. Sociologiska institutionen skickade ut en alumniundersökning och bjöd in till alumnkväll nästan tio år efter examen, vilket kan ses som ett för passivt engagemang från universitetets sida. Dock vill jag belysa att institutionen hade haft igång alumnverksamheten endast ett par månader innan detta utskick gjordes. Här behöver man nog fundera i de banorna som mina intervjupersoner gör, att inleda ett tidigare och mer aktivt arbete med studenterna (innan de blir alumner). Få fler intresserade av sociologi och tidigare. Men hur informerar man ut till studenterna på bästa sätt?

Hoyt (2004) diskuterade att universitetet behöver jobba med att alumner ska känna en skyldighet gentemot universitetet eller åtminstone få ett emotionellt band som är starkt nog att man vill hjälpa till. Eftersom svarsfrekvensen på alumniundersökningen var så låg så tolkar jag det som att de alumner som efterfrågades inte kände nog starkt emotionellt band till universitetet. Detta behöver dock inte vara enda anledningen. Man får inte glömma bort att alumniundersökningen riktade sig till sociologistudenter som tagit examen och dessa läser ofta fristående kurser och inte hela program. Över en termin eller två (eller kanske till och med kortare) kan det vara svårt att skapa ett emotionellt band till alumnerna. Det krävs längre tid än så. Därför behöver alumnansvariga på Sociologiska institutionen fundera över hur denna relation kan upprätthållas. Här ser jag också att riktlinjerna för alumnverksamhet som mina intervjupersoner har fått från ledningen och fakulteten kan behöva ses över. Finns det utrymme för kreativitet för att utveckla verksamheten eller är resurserna begränsade i form av

tid och pengar? Något man kan göra inom alumnverksamheten för att förbereda studenterna inför arbetslivet är att arbeta mer aktivt med arbetsgivarna ute på den.

6.2 Anställning och anställningsbarhet

Efter att Bologna processen har förts in i högskolesystemet behöver man fundera över hur man i undervisningen kan göra studenterna mer anställningsbara.

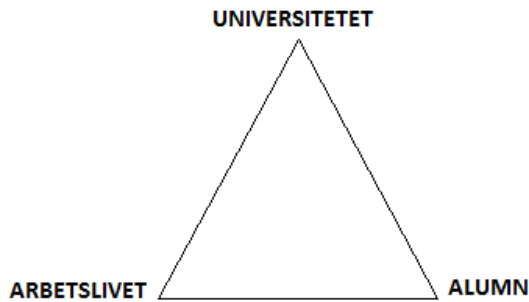
Harvey (2005) argumenterar bestämt att det inte finns några belägg för ett tydligt samband mellan anställningsbarhet och anställning. Han menar att det är två helt olika begrepp, det går inte att garantera en anställning utefter hur man anpassar en utbildning. Det finns fler faktorer som spelar in, såsom socioekonomiska. Det belägget kan man också se hos Löfgren Martinsson (2008) som menar att statistik om ”bra utbildning” som är baserad på efter antal anställningar efter examen är missvisande. Det är fler faktorer som spelar in när man får en anställning, menar hon. Det går inte att bedöma utbildningens kvalitet efter hur många studenter som har börjat arbeta efter examen. Detta fann jag belägg för i min empiri då studierektorn menade att Bologna är ett verktyg som passar bättre in på yrkesutbildningar då dessa är mer anpassade i en viss riktning. Han vill kämpa för att låta en akademisk utbildning ha kvar sin forskaranknytning med argumentet ”universitetets uppgift är att bilda människor, inte att anpassa utformandet till arbetsmarknadens behov”. Den åsikten ser jag också hos prorektorn som argumenterar för att den akademiska världen behöver behålla sin forskningsanknytning, inte kopiera upplägget av en yrkesutbildning. Samtidigt menar prorektorn att en bra mix av akademisk och praktisk kunskap kommer underlätta för studenterna efter examen.

6.3 Nätverk mellan alumner, arbetsliv och universitet

I den undersökta alumnverksamheten anade jag en viss brist i relationerna mellan de inblandade aktörerna. Ser man först till relationen mellan alumner och universitetet förstår jag det som att samarbetet behöver ses över. Som både studierektorn och administratören påpekade så behöver man introducera verksamheten i mycket tidigare stadie, gärna redan på introduktionsdagen. En annan idé är att alumner skulle kunna vara informella mentorer åt studenter genom att låta studenter praktisera på deras arbetsplatser eller att de medverkar i undervisningen. Detta skulle behövas för att underlätta relationen mellan arbetsliv och universitet menar mina intervjupersoner. Men den största bristen var mellan alumner och universitetet.

I alumnverksamheten vid Lunds universitet på Sociologiska institutionen är det universitetet, arbetslivet och alumnerna som är inblandade. För att förstå hur ett sådant nätverk ser ut utifrån nätverksstruktur illustrerar jag det här nedan. Jag gör min egen tolkning utifrån figur 1 från teoriavsnittet om nätverksanalys.

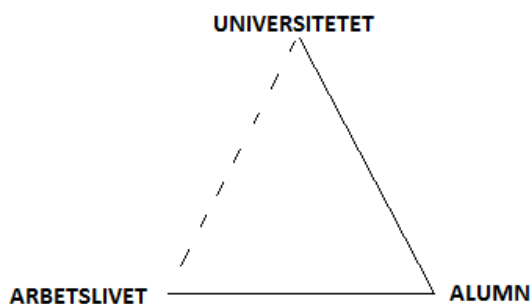
Figur 2. Illustration över ett alumn nätverk vid Lunds universitet



Ovanstående figur utgår från att samtliga noder (aktörer) känner till varandra. Detta utgår jag ifrån då alumnerna, universitetet och arbetslivet länge har samarbetat som mina intervjupersoner påpekar. En sådan struktur innebär också att universitetet ska vara placerat högst upp då jag finner belägg i mitt resultat att det är den gemensamma länken mellan arbetslivet och alumnerna. Hur ser flödet ut mellan samtliga aktörer just i detta fall på Sociologiska institutionen?

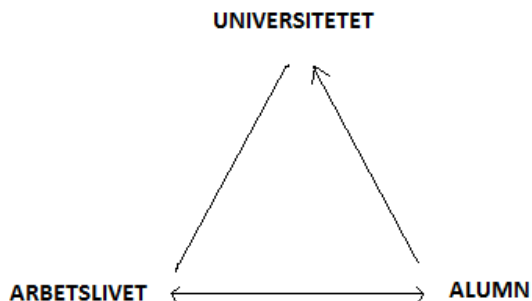
Intervjupersonerna var eniga om att uppbyggnaden av nätverket var i så tidigt skede att universitetet inte kunde sätta fingret på vad universitetet kunde ge alumnerna utan bara vad de kunde ta av alumnerna, vilket var information från alumniundersökningen och alumnkvällen. Eftersom ovanstående figur visar på att det finns tydliga länkar mellan samtliga aktörer så behöver nätverksstrukturen ändras och nedan argumenterar jag kring vilken figur (b eller c) från nätverksanalysen i figur 1 (se teoriavsnittet) som passar in på Lunds universitets alumn nätverk vid Institutionen.

Figur 3. Egen tolkning av Lunds universitets nätverksstruktur utifrån figur 1b.



Denna figur ger en bild av att det finns en brist på koppling mellan arbetslivet och universitetet vilket jag tolkade utifrån den information som intervjupersonerna fått av alumner från alumnkvällen (men också från enkäten). Figuren ovan visar också att det finns en klar och tydlig länk mellan alumner och universitetet, vilket inte riktigt stämmer med det resultatet jag fick från intervjuerna. Eftersom universitetet inte visste vad de kunde *ge* alumnerna utan snarare vad de kunde *ta* så behövs en mer utförlig struktur. Därför anser jag att figur 1c bättre illustrerar hur länkarna mellan alumner, arbetsliv och universitet ser ut.

Figur 4. Egen tolkning av figur 1c över Lunds universitets nätverksstruktur



I denna figur kan man se att det finns ett ömsesidigt samarbete mellan arbetslivet och alumner vilket jag vill hävda utifrån de resultat jag fick från intervjuerna. I resultatet fick jag reda på att flera arbetslivskontakter hade inletts och att det fanns ett intresse att uppdatera sig i forskningsvärlden vilket också var uppskattat av mina intervjupersoner.

Vidare illustrerar figuren att det finns en relationell länk *från* alumnerna till universitetet men inte från universitetet *till* alumnerna. Detta på grund av att intervjupersonerna fortfarande diskuterar kring hur de ska få alumner att delta i alumnverksamhet.

Sedan har jag också valt att göra en linje mellan arbetslivet och universitetet därför att jag inte vill utesluta att det inte finns någon som helst koppling mellan dessa två aktörer, men samtidigt ville jag belysa att relationen hos dem inte känns helt uppenbar utifrån resultaten

från mina intervjuer. Därför finns ingen pil mellan dem. För att förstå kontexten i en nätverksstruktur behöver man också undersöka vad samhället erbjuder för möjligheter till att nätverka.

6.4 Nya möjligheter till att skapa nätverk i samhället

Castells (2001) argumenterar för hur aktörer behöver skapa nätverk för att inte hamna utanför i samhället. Han menar också att vi i möjligaste mån ska utnyttja möjligheten som Internet medför; nätverka bortom landets gränser. Ett sådant nätverkande skulle man också kunna applicera på en alumnverksamhet.

Om vi ska utgå från Castells (2001) argument att vi behöver nätverka och skapa kontakter med hjälp av alla tänkbara forum så borde ju alumnätverket vara en möjlighet för alumner att nätverka. Men på den låga svarsfrekvensen tolkar jag det som att alumnerna inte vill använda denna möjlighet. Frågan är varför de flesta av alumnerna har denna till synes passiva inställning till alumnverksamheten, att inte ens vilja svara på en enkät. Alumnerna bör ju egentligen känna mer press att använda det nätverk som finns med tanke på den konkurrens som det nya gränslösa samhället bidrar till (Castells, 2001). Trots detta ville bara en bråkdel av alumnerna på Sociologiska institutionen delta i aktiviteter som arrangerades av verksamheten eller svara på enkäten som skickades ut. En av anledningarna kan vara att alumnerna inte har starkt intresse nog för att delta i verksamheten. Det kan också vara så att det nätverk som finns tillgängligt inte känns intressant nog för att delta i. Och här kan verksamheten på universitetet behöva utvecklas.

Eftersom det enligt Castells (2001) finns möjlighet till att nätverka via den teknik som den nya informationsåldern medför så borde också universitet använda den möjligheten i större utsträckning. Alumnätverket består ju av en alumn-databas där man som alumn anmäler sig via Internet. Men som både studierektorn och administratören berättade så är den sidan näst intill passiv. Det finns ingen som uppdaterar hemsidan och när den väl uppdateras så är det ingen som läser för alumnerna hinner tappa intresset, menar de. Som studierektorn menade så behöver man få studenterna attraherade av sidan, det behövs mer aktivitet där.

En idé som studierektorn hade var att man skulle försöka skapa något liknande Facebook där man presenterar sig och får skriva lite om sig själv istället för att anmäla sig som alumn på hemsidan. Detta liknar Castells (2001) argument kring att använda Internet som ett verktyg att nätverka mellan flera aktörer.

7. Slutsats och diskussion

Något jag har kommit fram till är att alumner är en outnyttjad resurs. Universitetet skulle kunna förbättra sitt arbete med alumnverksamheten betydligt om de bara tog tillvara på den värdefulla resurs som finns hos deras alumner. Alumner skulle kunna vara marknadsförare av universitetet genom att hålla föredrag ute på skolor. De skulle också kunna medverka på så kallade universitetsdagar när gymnasie studenter kommer på studiebesök. Universitetet skulle kunna bjuda in alumner till att hålla en lektion eller låta de föreläsa om ämnet på introduktionsdagen. För vad kan man egentligen arbeta med om man läser sociologi? Sociologi är ett självständigt ämne där man läser fristående kurser, men det kan resultera i följande positioner ute i arbetslivet: Arbetskonsulent, utredare, behandlingsassistent, konsultchef, försäkringshandläggare, politiker, marknadsanalytiker, HR-strateg, och detta är bara ett urval.³

Trots att universitetet inte använder alumnresursen i större utsträckning så är det intressant att fundera vidare på hur man kan använda alumnverksamheten för att förbättra samarbetet med arbetslivet och nyblivna studenter. Som Hoyt (2004) menade så behöver vi ta tillvara på den resurs som alumner ger universitetet och för att kunna göra detta i så stor utsträckning att alumner börjar värva egna medlemmar så behöver universitetet så klart erbjuda något tillbaka, som Homans (1961) menar. Här skulle universitetet kunna hjälpa till med praktikplatser och utvidga sitt nätverk med arbetslivet genom att låta studenter skriva sina examensarbeten i samband med ett projekt eller aktuell forskning ute på ett företag. Detta skulle nog förbättra sociologers anställningsbarhet genom att 1) arbetsgivare får en kunskap om vad studenterna kan, vilket de skulle informeras om i samband med examensarbetet och 2) studenterna får en bättre inblick i hur arbetsmarknaden ser ut och kanske bli inspirerade till vad de ska arbeta med efter examen.

Att vara anställningsbar är inte bara något som förekommer på universitetet och i den akademiska världen utan som Garsten & Jacobsson (2004) menade så har anställningsbarhet blivit en så central plats i samhället att det har fått en egen plats i personalpolicydokument på våra arbetsplatser. Det är ett dokument som i kort beskriver vad man som anställd har för skyldigheter och rättigheter gentemot arbetsgivaren. I dokumentet framgår det att du som individ är skyldig att hålla dig uppdaterad i ditt ämne och din kunskap, hur du ska vara

³ Dessa förslag kommer från Sociologiprofiler i Norden som är ett nordiskt samarbete för att synliggöra sociologer och öka kunskapen om deras utbildning och arbetsmöjlighet: www.nordicsociologicalassociation.org

flexibel och kunna anpassa dig till arbetsmarknadens föränderliga behov. Eftersom diskussionen om anställningsbarhet inte bara finns i den akademiska världen utan också ute i arbetslivet så tolkar jag det som att anställningsbarhet är en del av samhällets livslånga lärande som Harvey (2000) menade. Det i sin tur tyder på att anställningsbarhet inte bara är ett medel från universitetets sida, och Bolognaprocessens påverkan, att öka möjligheten till anställning för studenter utan det är en pågående process som följer med dig från universitetet, ut i arbetslivet och säkert längre än så. Som det ser ut nu så kanske det också blir aktuellt som pensionär att utveckla sin anställningsbarhet? Det vore en intressant vinkel att undersöka efter den stora debatten om att arbeta efter pensionsåldern som idag är 67⁴. Detta arbete om att utveckla anställningsbarheten är också en parallell man kan dra till personalen på universitetet. Som studierektorn berättade i intervjun så ombads Sociologiska institutionen⁵ att delta i en kvalitetsgranskning. I den granskningen ska man reflektera över sin institutions arbete och se över styrkor, svagheter och förändringsmöjligheter. Det anser jag kunna jämföras med det personalpolicydokument som finns ute på våra arbetsplatser, men också till Bolognaprocessen där man ska utveckla studenters anställningsbarhet.

I resultatet från intervjuerna förekom det ett par gånger förslag om hur man kan använda sociala medier i fortsatt arbete med alumnverksamhet. Mina intervjupersoner drog en parallell till Facebook och LinkedIn som två alternativ. Därför kan det vara intressant att poängtera hur de jobbar med alumnverksamhet vid Linköpings universitet. Sedan 2008 har alumnansvarig på Linköpings universitet drivit en blogg om alumnverksamheten och allt arbete där omkring⁶. Bloggens innehåll är skrivet av gästbloggare som är före detta alumner vid Linköpings universitet. Gästbloggarna skriver om personliga arbetserfarenheter, sin tid på universitetet, resor i jobbet och allmänt om livet på arbetsmarknaden. Denna riktar sig till universitetets studenter vilket jag tror är bra eftersom studenter läser bloggar, bloggar själva och håller kontakten med sina nära och kära via Internet. Det kan vara därför denna blogg har stor framgång vilket kan förstås efter alla kommentarer som regelbundet ökar. Detta tror jag kan vara en bra förebild för samtliga svenska universitet.

När det gäller min metod så valde jag att göra en djupgående analys för att undersöka hur man arbetar med en alumnverksamhet. Detta genomfördes genom att göra intervjuer med de personer som var ansvariga för alumnverksamheten. Intervjubilagan som skulle vägvisa mig

⁴ Fredrik Reinfeldt förespråkar att vi ska jobba efter 65, se bl.a. <http://www.dn.se/nyheter/politik/fler-maste-kunna-byta-karriar-mitt-i-livet>

⁵ Denna kvalitetsgranskning omfattade givetvis alla institutioner och fakulteter vid Lunds universitet, men jag valde att bara nämna den institution jag undersökte i denna studie för att inte skapa missförstånd.

⁶ <http://blog.liu.se/alumnibloggen/>

under intervjun bestod av ett antal punkter som jag ville att mina intervjupersoner skulle få prata fritt kring. I detta läge anser jag inte att mer frågor och strukturerade sådana skulle ha förbättrat resultatet för då fanns det risk att deras upplevelse inte hade fått en central plats och då hade jag istället kunnat forma en enkät som de kunde ha svarat på. Däremot så hade det kunnat nyansera mitt arbete något ytterligare om jag hade fått chansen att undersöka alumners upplevelse av verksamheten, de som faktiskt var inskrivna i den. Det hade kunnat skapa en förståelse för varför alumnerna var så passivt inställda till att svara på enkäten. Detta är något jag är medveten om och något som skulle kunna vara bra att tänka på i framtiden. Trots detta bortfall så vill jag ändå poängtera den viktiga information som har resulterat i denna studie. Jag tror ändå att mina resultat är relevanta för hur man ser på arbete med alumnverksamhet - inte enbart för personal vid Lunds universitet - utan jag tror också de kan appliceras på andra lärosäten runt om i Sverige eftersom alumnverksamhetens mål är någorlunda lika på universiteten.

Slutligen, efter denna studie har jag sett framsteg i arbetet med alumnverksamhet vid Sociologiska institutionen. Så sent som i början av maj 2011 så fanns där förslag på att bjuda in alumner i undervisningen. Det är svårt att avgöra om min studie har bidragit med detta, men oavsett så ser jag att institutionens intresse att utveckla verksamheten har ökat med tiden vilket är positivt både för institutionen och för de alumner som är inblandade.

7.1 Förslag till vidare forskning

Mitt bidrag till forskningen om alumnverksamhet avser denna specifika alumnverksamhet vid Lunds universitet. Därför kan det vara intressant att ta mitt bidrag ett steg längre och undersöka hur andra institutioner vid Lunds universitet arbetar med sin alumnverksamhet och vad dessa har nått för framgång eller motgångar för att således i framtiden på ett annat sätt förstå hur alumnverksamhet bör bedrivas och hur mycket engagemang och tid man behöver lägga ned för att nå ett bättre resultat. Här har vi nog mycket att lära från USA som har lång erfarenhet av alumnverksamhet och arbete med det.

Källförteckning

- Ahrne, G. (1994) *Social organizations - interactions inside, outside and between organisations*, London: Sage Publications Ltd
- Amann, M. (1997) *Uppföljningsstudie - nytta och värde av att studera sociologi*, Lunds universitet: Serviceenheten, Lund 1998.
- Baker, P. C. (1998). The relationship of selected characteristics and attitudes of professional school alumni to financial support within a public research university. Doktorsavhandling; State University of New York Buffalo
- Borell, K., Johansson, R. (1996) *Samhället som nätverk - om nätverksanalys och samhällsteori*, Lund: Studentlitteratur AB
- Cabrera, A., Weerts, D., Zulick, B. (2005) Making an impact with Alumni Surveys, *New directions for Institutional Research*, 2005:126
- Castells, M. (2001) *Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur Bd 1, Nätverkssamhällets framväxt*, Göteborg: Daidalos
- Cook, K. S., Emerson, R. M., Gillmore, M, Yamagashi, T (1983) The Distribution of Power in Exchange Networks: Theory and Experimental Results, *The American Journal of Sociology*, Vol. 89 No. 2 s. 275-305
- Cook, K.S. (2005) Networks, norms and trust: The social psychology of social capital 2004 Cooley Mead Award address, *Social Psychology Quarterly* Vol. 68 No. 1 s. 4-14
- Eurydice (2010) *Focus on Higher Education in Europe 2010: The Impact of the Bologna Process*, Brussels: Eurydice
- Fasth, E., Stojanovic, V. (2002) *Sociologer i arbetslivet 1995-2000*, Lunds universitet
- Garsten, C., Jacobsson, K. (2004) *Learning to be employable: An introduction*, Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Harvey, L. (2000) New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education and management* 6, 1, s. 3-17.
- Harvey, L. (2005) Embedding and integrating employability. *New directions for institutional research* Vol. 128, s.13-28
- Hasselberg, Y. (2009) *Vem vill leva i kunskapssamhället?*, Hedemora: Gidlunds förlag
- Held, D., McGrew, A. (2003) *Den omstridda globaliseringen*, Göteborg: Daidalos

- Hjortzberg, G., Kolsrud, J., Larsson, F. (2007) *Akademi eller verklighet? - I vilken utsträckning får studenter relevant jobb efter avslutad högre utbildning och hur sker samverkan med näringslivet under utbildningen?*, Stockholm: Svenskt Näringsliv
- Holmlid, Ann (1998) *Alumni: en länk mellan utbildning och arbetsliv*, Linköpings universitet
- Homans, G. (1961) *Social behaviour; its elementary forms*, London: Routledge & Kegan Paul
- Hoyt, J. E. (2004) *Understanding Alumni Giving: Theory and Predictors of Donor Status, Annual Forum of the Association for Institutional Research*, Boston.
- Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur
- Kvale, S. (1996) *Interviews: an introduction to qualitative research interviewing*, Thousand Oaks: SAGE
- Langemar, P. (2008) *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi - att låta en värld öppna sig*, Stockholm: Liber
- Leik, R K. (1992) New directions for network exchange theory: strategic manipulation of network linkages *Social Networks* Vol.14 s. 309-323
- Ljungberg, P. (2010) *Alumn - att arbeta med före detta studenter*, Malmö högskola
- Löfgren Martinsson, M. (2008) *Högre utbildning och arbete med personal - och arbetslivsfrågor - om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*, Lunds universitet: Pedagogiska institutionen
- Malik, K. (2010, 31 december). Blir du lönsam, lille student? *Göteborgsposten*, s. 62. Hämtad från Mediearkivet.
- Newman, M., Petrosko, J (2011) Predictors of alumni association membership *Research in Higher Education*, Vol. 52, nr. 7, s. 738-759
- Ryen, A. (2004) *Kvalitativ intervju - från vetenskapsteori till fältstudier*, Malmö: Liber
- Ronca, J.M, Weerts, D. J (2008) Characteristics of Alumni Donors Who Volunteer at their Alma Mater *Research in higher education* Vol. 49 s. 274-292
- Schwieler, E. (2007) *Anställningsbarhet - begrepp, principer och premisser.*: Stockholms universitet: Universitetspedagogiskt centrum
- Torper, U. (2002) rapport *Samhällsvetare i arbetslivet 1997-1998*, Lunds universitet
- Trost, J. (2007) *Enkätboken*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur AB
- Vetenskapsrådet : *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*

Digitala källor

Aquilonius, J. (2010, 10 oktober). Är du ett kap på arbetsmarknaden? *Gaudeamus*. Hämtat 2011-04-17

<http://www.old.gaudeamus.se/artiklar/reportage/r-du-ett-kap-pa-arbetsmarknaden>

Bengtsson, C. (2009, 9 september) Allt fler söker till högskolan. *Varbergsposten*, Hämtat 2012-05-06

<http://www.varbergsposten.se/News2.asp?idNews=1071>

Jonsson, H. (2012, 25 januari) Kunskapen finns där inne. *Lundagård*, Hämtat 2012-05-06.

<http://lundagard.se/2012/01/25/kunskapen-finns-dar-inne/>

Lindberg, U. (2010, 18 februari). Ge anslag åt de anställningsbara. *Upsala Nya Tidning*, Hämtat 2011-04-17.

<http://www.unt.se/debatt/ge-anslag-aringt-de-anstaumlIningsbara-109701-default.aspx>

Sveriges Kommuner och Landsting (2010), *Uppföljning av studenter efter avslutade studier – ett verktyg för att utveckla utbildningen* [Elektronisk] Rapport. Stockholm, Svenska Kommuner och Landsting Hämtat 2011-04-22.

<http://www.sister.nu/pdf/wp76.pdf>

Salihi, S. (2010, 10 februari). Jobbfrågan viktig för elever. *Nyheter P4 Väst*. Hämtat 2011-04-17.

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=125&artikel=3433939>

Stenberg, E. (2012, 7 februari). Fler måste kunna byta karriär mitt i livet. *Dagens Nyheter*, Hämtat 2012-05-10

<http://www.dn.se/nyheter/politik/fler-maste-kunna-byta-karriar-mitt-i-livet>

Personalpolicy för Höganäs kommun, hämtat 2012-05-05

<http://www.hoganas.se/Documents/Inv%C3%A5nare/Kommun%20och%20politik/Policydokument/Personalpolicy.pdf>

Bilaga intervjuguide

Alumnverksamheten

- initiativ?
- erfarenhet av tidigare alumnverksamhet?
- förebilder?
- framtidsutsikter?
- hur följs informationen upp?
- enkäten?
- alumnkvällen: var du med? hur många kom? hur uppfattade du den?