



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN för PSYKOLOGI

***Anställningsbarhet – en studie om PA-studenters upplevda
anställningsbarhet och begreppets betydelse i högre
utbildning***

**Emma Tornberg
Mikaela Nilsson**

Kandidatuppsats (15 hp)
VT 2014

Handledare: Åse Innes-Ker

Sammanfattning

Arbetsmarknaden har under de senaste decennierna genomgått stora förändringar och begreppet anställningsbarhet har blivit alltmer aktuellt. Syftet med uppsatsen var att få ökad kunskap om begreppet anställningsbarhet samt åskådliggöra vad som krävs för att bli anställningsbar. I studien undersöktes hur studenter upplever sin anställningsbarhet samt huruvida val av universitet, inriktning och kurser påverkats av fenomenet. Vidare undersöktes om olika faktorer, så som ambitionsnivå, universitetsåtagande samt arbetserfarenhet påverkar upplevd anställningsbarhet. Deltagare i studien var 75 PA-studenter vid Lunds universitet, vilket innebar en svarsfrekvens på 32 procent. Metoden som användes var kvantitativ i form av surveyundersökning, men innehöll även vissa kvalitativa inslag. Resultatet visade att studenterna generellt upplever en hög grad av anställningsbarhet och att ökad anställningsbarhet är ett vanligt motiv vid olika val. Variablerna ambition och universitetsåtagande korrelerade positivt med upplevd anställningsbarhet och predicerade även denna variabel till viss del. Ingen signifikant skillnad upptäcktes gällande upplevd anställningsbarhet beroende av extrajobb. Slutsatsen angående hur man kan öka studenters anställningsbarhet var i linje med tidigare forskning som visat att all undervisning bör ha arbetslivsanknytning samt arbetsmarknadsrelevans. Utbildningen bör även fokusera på att utveckla studenters generiska färdigheter.

Nyckelord: PA-studenter, anställningsbarhet, upplevd anställningsbarhet, flexibilitet, det föränderliga arbetslivet, högre utbildning, osäkerhet

Abstract

Working life has undergone drastic changes during the last decades and the concept of employability has been given more attention. The purpose of the thesis was to gain knowledge of the concept employability and to illustrate what is required to be employable. The study examined perceived employability among students and whether their choice of university, orientation and courses were affected by the phenomenon. Further investigated was whether various factors such as ambition, university commitment and work experience can affect perceived employability. Participants in the study were 75 HR-students at The University of Lund, with a response rate at 32 percent. The method used was quantitative in the form of Survey, but also included qualitative elements. The result showed that the students generally experienced a high level of perceived employability and that increasing employability is a common motive when it comes to different choices. The variables *ambition* and *university commitment* were positively correlated with perceived employability and could predict perceived employability to some extent. No significant difference was found in perceived employability due to work beside studies. The conclusion concerning how to enhance students employability was in line with previous research, stating that all education should include work related activities and have labour market relevance. The education should also focus on developing students generic knowledge's and abilities.

Keywords: HR-students, Employability, Perceived employability, Flexibility, The changing working life, Higher education, Job insecurity

Introduktion

Bakgrund

Arbetsmarknaden har under de senaste decennierna genomgått stora förändringar i många avseenden, inte minst i form av teknologiska framsteg. Dessa teknologiska framsteg har gjort att efterfrågan på traditionell arbetskraft, exempelvis inom tillverkning och industri, minskat samtidigt som antalet personer med hög utbildning ökat (Näswall, Hellgren & Sverke, 2008). Det har även blivit allt vanligare med kontinuerlig utbildning genom arbetslivet (Eurostat, 2005), vilket lett till att individer i dagens arbetsliv förväntas att ständigt utvecklas och anpassa sig efter arbetsmarknaden. Varje år kommer cirka 40 000 individer med högskoleutbildning ut på den svenska arbetsmarknaden, medan endast 20 000 går i pension (Riksrevisionen [RiR], 2009). Följden av dessa förändringar blir att en större del av befolkningen besitter högskoleutbildning och konkurrensen för akademiker ökar (Näswall et al., 2008). Den höga konkurrens som dagens arbetsklimat präglas av drabbar inte bara individer utan även organisationer och andra aktörer på arbetsmarknaden. För att hantera det hårda klimatet tvingas organisationer skära ner på kostnader samt öka flexibiliteten. Även dessa former av åtgärder drabbar indirekt individer i form av alternativa och osäkra anställningar samt perioder av kortare eller längre arbetslöshet (Connelly & Gallagher, 2004).

Enligt Smith (2010) har den turbulenta och oförutsägbara arbetsmarknaden medfört att individer i dagens samhälle, oavsett ställning på arbetsmarknaden, tillbringar alltmer tid på att förbereda sig för arbetsmarknadens aktiviteter. I samband med diskussioner av det gränslösa arbetet, redogjorde Allvin (2008) resultat från intervjuer som genomfördes 1998-1999. Resultatet visade att individer främst värdesätter personlig utveckling och anställningsbarhet när de utvärderar hur framgångsrikt deras arbete är. En av deltagarna i studien uttryckte "It's important to reach a higher market value, to see yourself as a kind of trademark that you develop and that you can take with you and promote in some other line of business or company" (Allvin, 2008, s. 35). Detta citat illustrerar hur individen anpassar sig efter den nya, flexibla och osäkra arbetsmarknaden genom att utveckla färdigheter som kan användas i flera olika kontexter. Genom att göra detta kan individen vid behov byta arbetsplats eller arbetsuppgifter och därmed bli mer anställningsbar.

Begreppet anställningsbarhet är viktigt för individer såväl som organisationer. För organisationer är det positivt om de anställda har en hög grad av anställningsbarhet, då dessa

individer presterar bättre på arbetet (De Cuyper et al., 2014). För individer är det inte bara viktigt för att öka chanserna att bli anställd, utan studier har även visat att anställningsbarhet påverkar individens välmående. Individer med hög grad av upplevd anställningsbarhet har nämligen bättre allmänt hälsotillstånd, mår bättre psykiskt samt lider av färre fysiska besvär än de som upplever sig vara mindre anställningsbara (Berntson & Marklund, 2007). Att känna sig anställningsbar bidrar även till en känsla av trygghet och kontroll gentemot den yttre omgivningen (Berntson, 2008). I enlighet med Lazarus och Folkman (1984) är dessa individer bättre rustade för att möta och hantera dagens flexibla och osäkra arbetsmarknad eftersom de har en förmåga att se situationer i arbetslivet som utmanande snarare än hotande.

I takt med de förändringar som skett på arbetsmarknaden har frågor om anställningsbarhet blivit alltmer centrala både för de som redan befinner sig på arbetsmarknaden och de som studerar för att komma ut på denna. Idag är det ingen självklarhet att få arbete trots att man har utbildning och det är ovanligt att man stannar på samma arbetsplats under hela arbetslivet. Mer fokus bör därför ligga på att bli långsiktigt anställningsbar istället för att få en långsiktig anställning (Forrier & Sels, 2003).

Begreppet anställningsbarhet genom historien. Begreppet anställningsbarhet är inget nytt fenomen, utan har funnits under en lång tid. Gazier (2001) och McQuaid och Lindsey (2005) diskuterade båda hur fenomenet anställningsbarhet utvecklats genom historien. De beskrev tre faser som karakteriserats av olika syn på begreppet.

Begreppet dök ursprungligen upp i början av 1900-talet vid en tidpunkt då det rådde arbetsbrist. Under denna första epok hade man en dikotomin syn på anställningsbarhet, vilket innebar att man såg arbetskraft som antingen anställningsbar eller icke anställningsbar. Detta synsätt fokuserade främst på tre olika kriterier. För att vara anställningsbar skulle man tillhöra rätt åldersgrupp, inte lida av något fysiskt eller psykiskt handikapp och inte ha några hinder från hem eller familj. Detta synsätt har kritiserats dels för att det inte tog hänsyn till hur arbetsmarknaden såg ut, och dels för att det inte fanns någon gradering vad gäller anställningsbarhet (Gazier, 2001).

Under 50- och 60-talet tog en andra epok över där synen på anställningsbarhet förändrades då man började se individer som mer eller mindre anställningsbara. Under denna period låg mycket fokus på samhälls- och organisationsnivå och man studerade främst arbetsmarknadspolitik och sysselsättningsfrågor (McQuaid & Lindsay, 2005).

Den tredje epoken inleddes i början av 80-talet och har fortsatt utvecklas fram tills idag. Generellt kan man säga att begreppet breddats ytterligare och nu inkluderar alla på arbetsmarknaden. Gazier (2001) talade om “initiative employability” vilket riktar fokus mot individens kunskaper och färdigheter. I litteratur som berör Human Resource Development belyser man flexibilitet och överförbarhet, vilket innebär att man ska kunna byta roller både inom och mellan arbetsplatser. Det finns nu en förväntning om att individer själva ska utveckla sina färdigheter, kunskaper och utöka sitt nätverk för att stärka sin roll på arbetsmarknaden. Gazier (2001) beskrev även “interactive employability”, vilket fortfarande betonar individens eget ansvar för anställningsbarhet men även tar hänsyn till den externa arbetsmarknaden.

Olika perspektiv på begreppet anställningsbarhet. De perspektiv på anställningsbarhet som är mest förekommande i litteraturen är makro-, organisations- och individnivå. Makronivå är det bredaste perspektivet och är kopplat till frågor som rör utformning av politiska dokument och policys om anställningsbarhet, så som övergripande strategier för att sysselsätta individer på arbetsmarknaden. Makro-perspektivet fokuserar således på samhället och frågor som handlar om rörlighet mellan länder, utbildningspolitiska åtgärder samt arbetslöshet och utanförskap (McQuaid & Lindsay, 2005). Den organisatoriska nivån, även benämnd mesonivå, är något smalare och fokuserar istället på hur organisationer ser på begreppet anställningsbarhet i förhållande till sina anställda (Berntson, 2008). Den tredje och mest snäva nivån, individnivån, fokuserar på individens möjligheter att lyckas i arbetslivet (Forrier & Sels, 2003).

Ett försök till definition av begreppet anställningsbarhet. Anställningsbarhet är ett begrepp som är i ständig förändring och som definieras på många olika sätt. Berglund (2009) menar att en viss definition kan fungera “inom ett snävt område under en begränsad tidperiod för att beskriva en gemensam tankemodell” (s. 34) men att begreppet sedan alltid kommer ta en viss riktning. Generellt kan man säga att anställningsbarhet handlar om en individs möjlighet att få en anställning. Definitioner tar sedan olika riktningar beroende på ställning på arbetsmarknaden (student, anställd eller arbetslös) och perspektiv (makro, organisation eller individ). Innebörden av anställningsbarhet är således beroende av tid och kontext vilket gör det svårt att finna en entydig definition av begreppet. En allmän definition som fångar det Berglund (2009) beskriver är “The probability, for a given group, at a given time, of finding a job or emerging from unemployment” (Lefresne, 1999, citerad i Berntson, 2008, s.14).

Upplevd anställningsbarhet. På individnivå kan begreppet anställningsbarhet studeras ur ett objektiva såväl som subjektivt perspektiv. Det objektiva perspektivet behandlar den verkliga anställningsbarheten medan det subjektiva behandlar upplevd anställningsbarhet. Individer med hög subjektiv anställningsbarhet upplever att de enkelt kan få ett arbete, men denna upplevelse är inte nödvändigtvis rättvisande. En individ kan alltså ha en hög upplevd anställningsbarhet utan att i verkligheten vara anställningsbar (Berntson, 2008). Att studera just upplevd anställningsbarhet är intressant då individer tenderar att agera efter subjektiva uppfattningar snarare än på faktiska, objektiva, situationer (McLean Parks, Kidder & Gallagher, 1998). Ytterligare en anledning till att individens uppfattning är av stor vikt är att de avgör beteenden, känslor, tankar och därmed vårt välmående (Lazarus & Folkman, 1984).

Upplevd anställningsbarhet är således en subjektiv bedömning av de egna chanserna att lyckas, och kan därför variera mellan individer beroende på kunskaper om arbetsmarknaden, erfarenheter, utbildning, attityd och kontakter. En individs allmänna självförmåga, "self-efficacy", har däremot inte visat sig ha betydelse för upplevd anställningsbarhet. Anställningsbarhet verkar sålunda inte vara nära kopplat till självet, utan snarare till faktiska kunskaper (Berntson, 2008).

Förutom individuella faktorer spelar även strukturella faktorer stor roll när det gäller upplevd anställningsbarhet. Strukturella faktorer är knutna till organisationer och samhället och därmed oberoende av den enskilda individen (Vanhercke, Cuyper, Peeters & Witte, 2014). Exempel på när strukturella faktorer kan påverka den upplevda anställningsbarheten är att individer med större sannolikhet kommer känna sig mer anställningsbara vid situationer då ekonomin i ett land är stabil än vid situationer då lågkonjunktur råder. Ett exempel på när individuella faktorer kan påverka den upplevda anställningsbarheten skulle istället kunna vara en situation då det är billigare för arbetsgivare att anställa ungdomar i jämförelse med övriga på arbetsmarknaden. Äldre personer skulle i denna situation kunna känna sig mindre anställningsbara endast på grund av sin ålder (Forrier, Sels & Stynen, 2009). Hur anställningsbar man upplever sig vara avgörs således genom en kombination av individuella faktorer och de möjligheter och begränsningar som finns på arbetsmarknaden (McQuaid & Lindsay, 2005).

Bedömning av den egna anställningsbarheten kan göras av alla, oavsett var i arbetslivet man befinner sig. I litteraturen skiljer man på studenter, de som redan är sysselsatta

och de som saknar anställning (arbetslösa) (Vanhercke et al., 2014). För att studera upplevd anställningsbarhet hos studenter använde Rothwell, Herbert och Rothwell (2007) följande definition "The perceived ability to attain sustainable employment appropriate to one's qualification level" (s. 2).

Anställningsbarhet i EU och Sverige. Bolognaprocessen är ett projekt mellan 47 europeiska länder som syftar till att samordna högre utbildning i Europa. Förutom målen att öka rörligheten och stärka Europas konkurrenskraft gällande utbildning, är främjande av anställningsbarhet ett av de främsta målen (Regeringskansliet, 2007). Inom ramen för Bolognaprocessen definieras anställningsbarhet (employability) "...the ability to gain initial meaningful employment, or to become self-employed, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market" (Employability working group, 2009, s. 1). Trots att bestämmelserna i Bolognaprocessen inte är rättsligt bindande har det påverkat de inblandade länderna i stor utsträckning, bland annat genom att länderna lagt mer fokus på anställningsbarhet. De europeiska ministrarna uppmanade exempelvis i Londonkommunikén (2007) till att ökat fokus skulle läggas på att förbättra studenters anställningsbarhet under 2009.

Riksrevisionen (2009) har utfört en granskning av hur Sveriges regering och högskolor arbetar med studenters anställningsbarhet. I granskningen anges begreppen arbetslivsanknytning och arbetsmarknadsrelevans som begrepp med nära koppling till anställningsbarhet. Det förstnämnda begreppet inkluderar insatser som görs under utbildning eller program för att öka studenternas anställningsbarhet, exempelvis praktik eller andra projekt ute i arbetslivet. Tidigare studier visar att erfarenhet av arbete genom praktik kan öka den upplevda anställningsbarheten drastiskt, med 250%, och att arbetsrelaterat lärande därför bör vara ett obligatoriskt inslag i studierna (Qenani, MacDougall & Sexton, 2014). Det andra begreppet, arbetsmarknadsrelevans, syftar till utbildningens relevans i förhållande till den rådande arbetsmarknaden (RiR, 2009)

Förutom att utbildningen ska ha arbetslivsanknytning och arbetsmarknadsrelevans betonar Riksrevisionen (2009), liksom Lindberg (2009) att studenter bör få träning i generiska färdigheter, dvs. färdigheter som kan användas i flera olika kontexter. Exempel på sådana färdigheter är kommunikationsförmåga och kunskaper i ledarskap och samarbete. I granskningen betonas även att anställningsbarhet inte uteslutande syftar till att studenter ska få

ett första arbete, utan även att de ska kunna utveckla och behålla sin kompetens under resten av arbetslivet (RiR, 2009).

Flertalet studier visar att studenter och arbetsgivare ofta anser att arbetslivsanknytningen i utbildningar är bristfälliga. Det finns även stora skillnader mellan universitet gällande satsningar på arbetslivsanknytning, vilket leder till stora skillnader i studenters anställningsbarhet. För att anställningsbarheten ska öka är det även nödvändigt att lärosätena ser över den arbetsmarknadsrelaterade information som studenter har tillgång till.

Riksrevisionens granskning visar således att det finns ett generellt behov av utveckling och systematisering avseende både arbetslivsanknytning och arbetsmarknadsrelevans (RiR 2009). I en undersökning av Jusek (2009), som bland annat omfattade personalvetarstudenter, framkom att endast tre av tio nyexaminerade studenter haft möjlighet att göra praktik under utbildningen och att endast var tionde student ansåg att universitetet underlättat övergången från studier till arbetsliv.

Som tidigare nämnts läggs det idag mer och mer ansvar på individen. Fejes (2009) menar dock att ansvaret för livslångt lärande och anställningsbarhet kan och bör ses som delat mellan individ, arbetsgivare och stat. Författaren menar vidare att det skett en förskjutning av ansvaret från stat till individ. Qenani et al. (2014) menar att ökning av studenters anställningsbarhet bör vara ett gemensamt mål för individer och universitet. Studenterna är själva ansvariga för att stärka den egna anställningsbarheten, men det är universitetets ansvar att säkerställa förhållanden som underlättar för denna utveckling. Universitet ska inte bara skapa gynnsamma förhållanden, utan måste även uppmuntra och guida studenter att göra val som ökar deras anställningsbarhet. Universitetet har ett stort ansvar för att utveckla studenters förmåga att vara självgående, och samtidigt förse dem med information om hur de kan göra sig mer anställningsbara. Författarna menar vidare att en avgörande faktor för framtida anställningsbarhet är hur studenter förvaltar tiden på universitetet.

Som student är det således viktigt att ta vara på studietiden. För att utveckla färdigheter som genererar i högre anställningsbarhet bör studenten planera tiden väl, reflektera samt sätta sig in i kurser och aktivt delta på seminarier. Genom engagemang i olika studentaktiviteter, nationer och frivilliga projekt kan studentens kontaktnät utökas samtidigt som generiska färdigheter kan utvecklas. Vissa roller innebär även mycket ansvar vilket kan leda till bättre självförtroende, ledarskapsfärdigheter samt förståelse för människors beteende. Att engagera

sig i dessa typer av projekt är således ett utmärkt sätt för studenten att utveckla viktiga färdigheter som arbetsgivare söker (National Union of Students [NUS] & UK's premier business lobbying organisation [CBI], 2011).

Anställningsbarhet i högre utbildning. Enligt Lindberg (2009) kan man förstå begreppet anställningsbarhet (employability) genom att dela upp det i två olika beståndsdelar; “employ” och “ability”. Med denna uppdelning skulle begreppet anställningsbarhet innebära studenters förmåga att få en anställning. Utifrån denna syn kan anställningsbarhet mätas genom hur många studenter som lyckas få en anställning efter avslutade studier. Ett problem med ett sådant synsätt är att det inte tar hänsyn till arbetsmarknaden och dess förändring. Lindberg (2009) menar vidare att studenter med samma utbildningsbakgrund, exempelvis PA-studenter, kan få olika svårt att få en anställning beroende på vilket år de examineras. Detta behöver inte nödvändigtvis bero på studenterna eller utbildningen, utan kan vara ett resultat av en minskad efterfrågan på en viss typ av kompetens på arbetsmarknaden. Man kan således vara anställningsbar utan att bli anställd. Man bör därför se anställningsbarhet som studenters lämplighet att få en anställning. En fråga som Lindberg (2009) ställer sig är huruvida utbildningsinstitutioner har tillräcklig kunskap för vad som efterfrågas på arbetsmarknaden för att kunna anpassa utbildningar efter efterfrågan.

Beroende på syn på utbildning i form av mål, genomförande och önskvärda resultat kan utformningen av utbildningar ta olika riktning. Tre perspektiv med olika fokus vad gäller utformning av högre utbildning är konkurrens-, bildnings-, och nyttoperspektiv. Ur ett konkurrensperspektiv anser man att utbildning ska fungera som ett sorteringsprogram där arbetsgivaren genom betyg och andra meriter kan sälla bort och välja ut de studenter som anses vara bäst. Utbildningen ska således vara krävande så att endast de mest ambitiösa gör bra ifrån sig och klarar sig igenom den. Även aktiviteter utanför studierna, så som extrajobb eller andra meriterande aktiviteter, kan fungera som sorteringsverktyg när arbetsgivare ska anställa nyexaminerade studenter. Det kan vara av stor vikt att ha ett CV som visar att man engagerat sig och införskaffat sig viktiga erfarenheter (Lindberg, 2009).

Det andra perspektivet, bildningsperspektivet, fokuserar på vikten av att vara bildad snarare än konkurrenskraftig. Perspektivet betonar kritiskt tänkande och menar att lärande inte endast ska vara användbart utan även berika och utveckla en individs intellekt. En bildad

individ till skillnad från en obildad anses således bidra till en bättre samhällsutveckling (Lindberg, 2009).

I det tredje perspektivet, nyttoperspektivet, är det huvudsakliga målet att förbereda studenter för arbetslivet. Utbildning ses som ett redskap för att utveckla relevanta färdigheter och kunskaper som gör studenterna dugliga i sina framtida yrkesroller, exempelvis generiska färdigheter. Knight och Yorke (2003) menar att en universitetsutbildning är viktig för att få en anställning, men att innehållet i utbildningen är mindre viktigt för det arbete som sedan ska utföras. En examen kan därmed fungera som en slags inträdesbiljett till arbetsmarknaden.

I en rapport från 2007 listades egenskaper som är centrala för arbetsgivare i Sverige avseende anställningsbarhet. Tre framträdande faktorer visade sig vara samarbetsförmåga, initiativförmåga och goda referenser. Höga betyg liksom lärosäte, familjesituation och ålder, ansågs mindre betydelsefulla. Arbetsgivare värderade istället goda referenser och engagemang vid sidan av studierna som viktiga faktorer när de nyanställer individer med högre utbildning. Enligt rapporten tenderade arbetsgivare även i stor utsträckning premiera bred kompetens snarare än spetskompetens. Detta eftersom högre utbildning ska förbereda studenten för ett helt yrkesverksamt liv, och inte bara för ett första jobb. En bred utbildning gör därmed studenter mer långsiktigt anställningsbara. Rapporten visade även att nyexaminerade studenter ofta har en bristfällig branschkunnskap och behöver vidareutbildning när de påbörjar en anställning. För högskoleutbildade studenter utan arbetslivserfarenhet kräver 68 procent vidareutbildning, medan motsvarande siffra för de med arbetslivserfarenhet är 37 procent. Förutom erfarenhet från arbetslivet anser arbetsgivare i många fall att studenter har bristande praktiska kunskaper och ledarkunskaper (Tjänstemännens Centralorganisation [TCO], Sveriges Förenade Studentkår [SFS] & Lärarförbundet, 2007).

Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att få en ökad kunskap om begreppet anställningsbarhet samt undersöka hur PA-studenter på Lunds universitet upplever sin anställningsbarhet. Vi är även intresserade av att undersöka vilken betydelse anställningsbarhet har vid viktiga val, så som val av universitet, inriktning och valbara kurser. Vår förhoppning är att studien ska öka vår och andra studenters förståelse för fenomenet och eventuellt hjälpa oss att bli mer anställningsbara och därmed bättre förberedda inför den rådande arbetsmarknaden. Utifrån vårt intresse och syfte utvecklades följande frågeställningar:

- Hur upplever PA-studenter på Lunds universitet den egna anställningsbarheten?
- Spelar anställningsbarhet någon roll för studenterna vid val av universitet, inriktning och kurser?

Avgränsning. Eftersom anställningsbarhet är ett brett begrepp som kan studeras utifrån olika perspektiv, nivåer och ställning på arbetsmarknaden, har vi i denna uppsats valt att begränsa oss i vissa avseenden. I undersökningen har vi valt att utgå från individnivå, dvs. individens möjligheter av att lyckas. Vi har även begränsat oss genom att endast fokusera på studenter och hur denna grupp av individer upplever den egna anställningsbarheten. Studien har alltså ett subjektivt perspektiv och säger inget om hur anställningsbara studenterna verkligen är.

I studien användes en kvantitativ metod i form av en surveyundersökning för att undersöka studenters upplevda anställningsbarhet. I vårt fall användes en webbenkät. Det finns ett flertal etablerade för- och nackdelar med surveyundersökningar såväl som webbenkäter vilka kommer tas upp i diskussionen (Svartdal, 2001; Shaugnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012).

Metod

Deltagare

Populationen utgjordes av studenter som läser kandidatprogrammet i personal- och arbetslivsfrågor vid Lunds universitet, dvs. första-, andra och tredjeårselever. Antalet deltagare uppgick till 75 studenter varav 60 kvinnor och 15 män. Åldern på deltagarna var 20 - 39 år, med en medelålder på 24. Majoriteten av deltagarna, 41 studenter, bestod av tredjeårselever. Motsvarande siffra för andraårselever och förstaårselever var något lägre med 23 respektive 11 studenter. Svarsfrekvensen i studien var 32 procent.

Instrument

Instrumentet vi utgick från utvecklades av Rothwell et al. (2007). Den ursprungliga studien utvecklades för och utfördes på studerande vid tre olika universitet i Storbritannien. Skalan som användes har visat sig ha intern reliabilitet samt diskriminerande validitet från andra mått (Rothwell et al., 2007).

Studien avsåg mäta anställningsbarhet utifrån studenters perspektiv, det vill säga upplevd anställningsbarhet. Frågorna i enkäten var uppdelade utifrån den variabel de avsåg mäta och tillsammans mätte de anställningsbarhet, ambition och universitetsåtagande. Enkäten innehöll även en förstasida med demografiska variabler så som kön, ålder och

kvalifikationsnivå före påbörjad utbildning. Första delen av enkäten avsåg mäta anställningsbarhet. För att skapa ett övergripande mått av anställningsbarhet kombinerades fyra komponenter; Mitt universitet, Mitt studieområde, Själv-tro och Tillstånd på den externa arbetsmarknaden. Detta eftersom dessa komponenter inte kan existera var för sig, utan alltid interagerar med varandra. De fyra komponenter bildade en korstabell där varje cell representerade en kombination av två komponenter. Varje kombination resulterade sedan i två frågor, vilket totalt blev 16 frågor som tillsammans mätte anställningsbarhet. Den interna reliabilitetskoefficienten för denna del var ,75 (Rothwell et al., 2007).

Andra delen bestod av sex frågor som avsåg mäta ambition. Två av frågorna hämtades från undersökningar av subjektiv karriär-framgång av Nabi (2001) och Greenhaus, Parasuraman och Wormley (1990). Resterande fyra frågor skapades av Rothwell et al. (2007) och den interna reliabilitetskoefficienten för denna del var ,76.

Tredje delen bestod av åtta frågor och avsåg mäta universitetsåtagande. Frågorna hade sitt ursprung i en skala av Tsui, Pearce och Tripoli (1997) som använts för att mäta organisationsåtagande. I studien av upplevd anställningsbarhet hos studenter byttes ordet organisation ut mot universitet och en fråga som inte ansågs vara relevant exkluderades. Den interna reliabilitetskoefficienten för denna del var ,87. Samtliga frågor i de olika delarna besvarades genom självskattning på en Likert-skala från 1 till 5 där 1 innebar att man inte alls instämde och 5 innebar att man instämde helt och hållet (Rothwell et al., 2007).

Enkäten fortsatte sedan med frågor som behandlade arbete vid sidan av studierna. Dessa frågor besvarades inte på en Likert-skala, utan genom olika svarsalternativ eller korta öppna svar.

Enligt Rothwell et al. (2007) innehåller skalan inga kulturspecifika dimensioner och borde därför kunna användas i andra kontexter. För att anpassa enkäten till vår studie behövde vi dock göra vissa justeringar. Enkäten översattes i sin helhet med undantag för avsnittet innehållande demografiska variabler. Vi valde att anpassa demografin efter vårt syfte, vilket innebar att den kom att behandla kön, ålder och hur långt man kommit på PA-programmet.

För att anpassa enkäten ytterligare till vår frågeställning valde vi att lägga till ett antal frågor. Dessa frågor behandlade val av Lunds universitet samt val av inriktning och valbara kurser på programmet. Genom att ställa dessa frågor önskade vi få information om huruvida tankar om anställningsbarhet påverkat dessa val. Vi ville även få en uppfattning om hur

medvetna studenterna var om begreppet. Dessa egenkonstruerade frågor besvarades genom att välja ett av flera givna alternativ så som "Intresse" eller "Det jag tror gör mig mest attraktiv på arbetsmarknaden". Alla frågor kunde även besvaras med "Annan" anledning än de givna och deltagarna kunde då kommentera fritt vad som avgjort eller kommer vara avgörande för valet. Vid varje fråga fanns ett eller flera svarsalternativ som syftade till att upptäcka om val påverkats av tankar om anställningsbarhet. Vi lade även till en fråga om vad studenterna planerade att göra efter uttagen examen då vi hade en uppfattning om att detta skulle kunna spegla huruvida studenterna upplever sin anställningsbarhet efter avslutad utbildning.

Enkätens upplägg

Vår justerade enkät inleddes med ett försättsblad där vi presenterade oss själva och vår undersökning. I inledningen gav vi också information om etiska aspekter och information om hur deltagarna kunde kontakta oss vid eventuella frågor eller önskan om att ta del av det färdiga resultatet.

Sedan följde tre avsnitt där det första innehöll demografiska variabler, så som kön, ålder och hur långt studenten kommit på sin PA-utbildning. Avsnitt 2 följde sedan med frågor om anställningsbarhet, ambitionsnivå samt universitetsåtagande från Rothwell et al. (2007). Denna sektion inleddes precis som den ursprungliga studien med information om att dessa frågor skulle besvaras genom att välja det påstående (på en femgradig Likert-skala) som passade bäst in på den egna uppfattningen.

Det tredje avsnittet fortsatte med frågor från Rothwell et al. (2007), men inkluderade även våra egenkonstruerade frågor. Precis som avsnitt två inleddes detta avsnitt med information om hur följande frågor skulle besvaras. I slutet av enkäten fanns det möjlighet att lägga till ytterligare kommentarer och sedan avslutades enkäten med att vi tackade för medverkan och upprepade våra kontaktuppgifter. Totalt bestod enkäten av 48 frågor (se bilaga 1).

Innan enkäten skickades iväg granskades den noga i samråd med handledaren. Vi testade även själva att utföra enkäten samt bad några bekanta att genomföra den för att uppmärksamma eventuella fel och brister. Detta fungerade som en pilotstudie för att uppmärksamma oss om de ändringar som krävdes för att enkäten skulle bli så tydlig som möjligt.

Procedur

Eftersom vi inte hade möjlighet att ta del av studenternas mailadresser kontaktades ansvarig studievägledare för PA-programmet. Undersökningen skickades därefter till studievägledaren som i sin tur vidarebefordrade enkäten till samtliga PA-studenter som läser kandidatprogrammet på Lunds universitet. Deltagarna kunde komma åt enkäten genom att klicka på en länk samt logga in via StiL. En vecka efter att enkäten skickades ut bad vi studievägledaren att skicka en påminnelse. Efter drygt två veckor avtog svaren och vi ansåg att de svar vi fått var tillräckliga för att göra en intressant analys. På grund av tidsbrist hade vi inte heller möjlighet att ge det mer tid.

Dataanalys

Genom att använda variablerna anställningsbarhet, ambition och universitetsåtagande skapades medelvärden för studenter inom respektive variabel. Detta resulterade i att varje student fick ett medelvärde på anställningsbarhet, ett på ambition och ett på universitetsåtagande. Data studerades för att identifiera eventuella ”outliers” och andra avvikande svar samt kontrollera att svaren var normalfördelade. Därefter genomfördes statistiska analyser så som korrelation, regression, ANOVA och t-test.

Etiska aspekter

I enighet med Lag om etikprövning av forskning som avser människor (2003:460) följdes alla relevanta regler och riktlinjer i studien. Innan medverkan fick alla deltagare ta del av information kring vad studien gick ut på, dess syfte och metod samt ge samtycke till medverkan. Att ge samtycke till medverkan var obligatoriskt och innan studenterna gjort detta kunde de inte delta i undersökningen. Information gällande frivillighet och möjlighet att avbryta sin medverkan när som helst framkom också innan deltagande. Deltagarna upplystes om att webbenkäten var anonym och att svar inte kunde knytas till bestämda individer. De upplystes även om att resultatet från studien endast skulle användas till vår kandidatuppsats och att allt material kom att behandlas konfidentiellt. För de som hade frågor eller ville ta del av resultatet fanns det möjlighet att meddela oss detta via mail.

Resultat

Ett par outliers, främst när det gällde anställningsbarhet och universitetsåtagande identifierades, men ingen av dessa var tillräckligt avvikande för att det skulle bli aktuellt med uteslutning. Resultaten från anställningsbarhet samt universitetsåtagande var normalfördelade

medan ambition var skev åt höger. Inom ambition hade ingen av deltagarna ett medelvärde som var lägre än 2.5 på en femgradig skala, vilket innebar att skattningarna överlag var höga. Medelvärdet för anställningsbarhet var; $M = 3,40$ och $SD = ,39$. Motsvarande siffror för ambition var; $M = 4,00$ $SD = ,60$ och för universitetsåtagande; $M = 3,27$ $SD = ,62$.

Anställningsbarhet, Ambition, Universitetsåtagande

Variablerna anställningsbarhet, ambition och universitetsåtagande korrelerades med hjälp av Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient. Resultatet visade en positiv korrelation mellan universitetsåtagande och anställningsbarhet, $r(73) = ,244$, $p = ,035$. Höga nivåer av universitetsåtagande resulterade således med höga nivåer av upplevd anställningsbarhet. Även mellan ambition och anställningsbarhet fanns en positiv korrelation, $r(73) = ,357$, $p = ,002$.

Tabell 1.

Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient mellan mått av upplevd anställningsbarhet, ambition och universitetsåtagande.

	Anställningsbarhet	Ambition	Universitetsåtagande
1. Anställningsbarhet	-	,357**	,244*
2. Ambition		-	,230*
3. Universitetsåtagande			-

*. Korrelationen är signifikant på en alpha-nivå av 0,05.

**.. Korrelationen är signifikant på en alpha-nivå av 0,01.

För att vidare förstå hur upplevd anställningsbarhet kunde förklaras av ambition och universitetsåtagande, utfördes en regression där upplevd anställningsbarhet var den beroende variabeln medan ambition samt universitetsåtagande var prediktorvariabler. Resultatet visade att ambition och universitetsåtagande tillsammans kunde förklara upplevd anställningsbarhet till viss del ($r^2 = ,155$), $F(2, 72) = 6,61$, $p = ,002$. Den variabel som visade sig ha högst standardiserat β -värde och därmed kunde förklara mest variation i upplevd anställningsbarhet var ambition ($\beta = ,318$, $p = ,006$). Universitetsåtagande kunde inte förklara lika mycket (β

=,171, $p = ,130$) av den upplevda anställningsbarheten. Universitetsåtagande samvarierade således med upplevd anställningsbarhet, men kunde inte förklara variation i denna variabel.

För att undersöka hur många procent varje enskild variabel förklarade av den totala procentenhet, (15,5 %) genomfördes en regressionsanalys där en av variablerna (universitetsåtagande) hölls konstant. Den kvarvarande variabeln (ambition) förklarade då 12,8 procent. Universitetsåtagande kunde således endast förklara 2,7 procent av upplevd anställningsbarhet, och bidrog därmed inte med något unikt till förklaringen av den beroende variabeln upplevd anställningsbarhet.

Extrajobb

Undersökningen inkluderade även frågor om extrajobb. Resultatet från dessa frågor visade att 67 procent av alla studenter som deltog hade ett extrajobb, varav 25 procent hade ett arbete med anknytning till PA, främst inom bemanning och rekrytering. Majoriteten av de som arbetade extra med något PA-relaterat var villiga att utveckla sitt nuvarande arbete till en framtida karriär, till skillnad från de vars arbete inte hade någon anknytning till PA. De flesta studenterna arbetade 5-15 timmar i veckan och den anställningsform som var vanligast var tidsbegränsad anställning.

Vi var intresserade av att undersöka om arbete vid sidan av studierna hade någon relation till de tre variablerna anställningsbarhet, ambition och universitetsåtagande. För att utforska detta använde vi oss av redan existerande grupper (de med extrajobb och de som inte hade extrajobb), vilket innebar 50 respektive 25 individer i varje grupp. Testet var således av utforskande art och ingen manipulation genomfördes. Vad gäller upplevd anställningsbarhet och extrajobb visade testet ingen signifikant skillnad mellan grupperna (signifikansnivå på ,05) för de som arbetade ($M = 3,41$, $SD = ,36$) och de som inte arbetade ($M = 3,40$, $SD = ,45$), $t(73) = - ,078$, $p = ,94$. Ingen signifikant skillnad fanns heller avseende universitetsåtagande bland de som arbetade ($M = 3,24$, $SD = ,58$) och de som inte arbetade vid sidan av studierna ($M = 3,34$, $SD = ,69$). Skillnaden var inte signifikant $t(73) = ,63$, $p = ,53$. Den skillnad som framkom mellan grupperna avseende extrajobb var graden av ambition. De som arbetade ($M = 4,13$, $SD = ,52$) visade sig ha en högre grad av ambition än de som inte arbetade vid sidan av studierna ($M = 3,73$, $SD = ,66$). Även här genomfördes ett t-test som gav $t(73) = -2,89$, $p = ,005$. Det var alltså endast avseende ambition som det fanns en signifikant skillnad mellan de som arbetade och de som inte gjorde det.

Förutom ovanstående undersökningar genomfördes även en analys för att undersöka om de som hade ett PA-relaterat arbete upplevde sig mer anställningsbara än de som inte hade det. Inte heller i detta fall fanns någon skillnad gällande upplevd anställningsbarhet för de med ett PA-relaterat arbete ($M = 3,43$, $SD = ,35$) och de med arbete utan anknytning till PA ($M = 3,39$, $SD = ,42$). Precis som i föregående analys fann vi en signifikant skillnad gällande ambition. De studenter som hade ett PA-relaterat arbete visade sig vara mer ambitiösa ($M = 4,33$, $SD = ,44$) än de som arbetade med annat ($M = 3,80$, $SD = ,67$).

Påskyndande av studier

Ungefär hälften av studenterna kunde tänka sig att påskynda sina PA-studier genom att studera mer än 100 procent. Majoriteten av dessa studenter ansåg att tempot på programmet inte var särskilt högt och att de kunde tänka sig att plugga extra för att snabbare komma ut på arbetsmarknaden. Många angav även att de gärna skulle komplettera kandidaten inom PA med andra kurser eller extrajobb för att få en bredare kompetens eller skaffa sig mer erfarenhet. Oron över studieskulder var generellt låg och ekonomiska skäl var inte en vanlig anledning till önskan att påskynda studierna.

De främsta argumenten för de som svarade nej på frågan om ökad studietakt var att de inte kände sig stressade över att komma ut i arbetslivet samt att de ville ta vara på studentlivet. Många angav även att de inte hann plugga mer på grund av att de ville arbeta parallellt med studierna, eller ägna sig åt andra aktiviteter utanför universitetet. Andra argument som framkom var att studenterna inte kände sig redo, ville utföra studierna noggrant eller ha mer tid för reflektion. Endast ett fåtal studenter menade att tempot på programmet var lagom och att det hade blivit stressigt att klämma in mer studier.

Anställningsbarhet som avgörande vid val av universitet, inriktning och kurser

Resultatet visade att en tredjedel (33 %) av studenterna valde Lunds universitet på grund av det geografiska läget och avstånd från hemort. Det alternativ som avsåg åskådliggöra huruvida studenternas val påverkats av anställningsbarhet stod för 27 procent. Inget av övriga alternativ (Stad, Valmöjligheter gällande inriktning/kurser samt Övrigt) utmärkte sig.

Vid val av inriktning på programmet visade sig ”Intresse”, med 64 procent, vara det motiv som var vanligast. En stor del av studenterna (28 %) angav även att de grundat sitt val av inriktning på vad de tror gör dem mest attraktiva på arbetsmarknaden. Även vid valbara kurser visade sig anställningsbarhet vara av stor vikt. I detta avseende angav 63 procent av studenterna

att de grundat sitt val på antingen attraktivitet på arbetsmarknaden eller relevans i förhållande till PA.

Majoriteten av studenterna (45 %) planerade att söka arbete efter uttagen examen. Ytterligare 21 procent planerade att söka arbete samtidigt som de studerar vidare. Ungefär en fjärdedel av studenterna ville läsa magister/master och ett fåtal studenter ville läsa enstaka kurser.

Diskussion

Upplevd anställningsbarhet

Den huvudsakliga frågeställningen i studien syftar till att undersöka hur PA-studenter på Lunds universitet upplever den egna anställningsbarheten. Ingen specifik hypotes formulerades innan studien påbörjades utan frågeställningarna väcktes av nyfikenhet av fenomenet.

Resultatet i studien visar att studenternas upplevda anställningsbarhet är relativt hög och att spridningen på skattningarna är låg. Studenterna är således ganska jämna i sina skattningar. En möjlig förklaring till att det inte finns någon betydande skillnad i studenternas skattningar kan vara att gruppen som undersöks är homogen i många avseenden, så som ålder, universitet och typ av utbildning. Även många strukturella omständigheter är lika för studenterna, så som ekonomiskt läge och möjligheter/begränsningar på arbetsmarknaden. Den variation som finns bör således bero på individuella faktorer, exempelvis erfarenheter och kontakter på arbetsmarknaden.

Att undersöka upplevd anställningsbarhet kan vara problematiskt i vissa avseenden, bland annat eftersom det sällan avslöjar varför individer uppfattar sig själva som mer eller mindre anställningsbara. Om man inte vet orsaken till låg upplevd anställningsbarhet, är det svårt att veta vilka åtgärder som bör vidtas för att öka denna. På samma sätt kan det vara svårt att veta vilka faktorer som gör att studenter har en hög upplevd anställningsbarhet, vilket är fallet i vår studie. Genom att mäta olika variabler får vi en fingervisning om vilka faktorer som kan spela in, men i många fall kan vi endast spekulera kring varför studenterna upplever sig mer eller mindre anställningsbara.

Relationen mellan anställningsbarhet, ambition och universitetsåtagande

Studien syftar inte endast till att mäta graden av upplevd anställningsbarhet, utan även vilka variabler som samvarierar med och predicerar denna upplevelse. Resultatet visar en positiv korrelation mellan ambition och upplevd anställningsbarhet såväl som

universitetsåtagande och upplevd anställningsbarhet. Ambition och universitetsåtagande kan även till viss del predicera den beroende variabeln upplevd anställningsbarhet. Resultatet visar dock att ambition är den variabel som har störst betydelse av de två. Då universitetsåtagande inte tillägger särskilt mycket i förklaringen av upplevd anställningsbarhet samt att vi inte avser jämföra upplevd anställningsbarhet mellan universitet, väljer vi att inte analysera vidare i detta avseende.

Resultatet tyder på att studenter på PA-programmet i Lund generellt är mycket ambitiösa. Något som antyder detta är att många studenter inte vill påskynda sina studier eftersom de inte vill stressa igenom utbildningen. Istället för att ta ut sin examen fortast möjligt värdesätter de djup förståelse, prestation samt bestående kunskap. Vi anser inte att det är förvånande att ambitionsnivån är hög bland studenter på Lunds universitet med tanke på att det är svårt att bli antagen samt att universitetet är eftertraktat. Då studien fastställer en positiv korrelation mellan ambition och upplevd anställningsbarhet, kan det höga resultatet på anställningsbarhet delvis förklaras av en hög ambitionsnivå. Utöver det vi avsåg mäta fann vi ett intressant samband mellan ambition och arbete vid sidan av studierna, nämligen att de som jobbar extra har en något högre ambitionsnivå. De studenter som har ett PA-relaterat arbete visar sig vara mest ambitiösa. Båda dessa upptäckter känns vid närmare eftertanke logiska.

Relationen mellan upplevd anställningsbarhet och arbete

Tidigare studier visar att erfarenhet av olika slag är något som arbetsgivare värdesätter när de bedömer studenters anställningsbarhet (TCO, SFS & Lärarförbundet, 2007). Erfarenhet har visat sig vara viktig när arbetsgivare bedömer studenter, dvs. den verkliga anställningsbarheten, men även vid upplevd anställningsbarhet (Berntson, 2008). I takt med att vi tog del av denna information väcktes en tanke om huruvida erfarenhet, i form av arbete vid sidan av studierna, kan påverka upplevd anställningsbarhet. Detta ligger även i linje med vårt resultat gällande ambitionsnivå. Med tanke på att studenter som arbetar vid sidan av studierna tenderar att ha en högre ambitionsnivå samt att ambitionsnivå korrelerar positivt med upplevd anställningsbarhet, bör de studenter som jobbar extra uppleva sig mer anställningsbara. Vi får dock inget signifikant resultat i denna fråga, vilket gör att vi inte kan säkerställa att den skillnad vi finner inte beror på slumpen. De studenter som arbetar upplever sig alltså inte mer anställningsbara än andra studenter, och vi finner inte heller någon skillnad i upplevd anställningsbarhet beroende på om man arbetar man något som är PA-relaterat eller inte.

För att analysera vidare varför vårt resultat avseende arbetserfarenhet inte är i linje med tidigare forskning tittar vi närmre på betydelsen av erfarenhet. Vår studie visar att de studenter som inte jobbar vid sidan av studierna istället tenderar att engagera sig på andra sätt, exempelvis genom kårer, nationer och mentorskapsprojekt. Även denna typ av engagemang kan leda till värdefulla erfarenheter samt vara meriterande för studenterna (NUS & CBI, 2011). Eftersom de som har erfarenhet av arbete och de som har erfarenhet av annat engagemang upplever sig vara lika anställningsbara, drar vi slutsatsen att erfarenhetens karaktär inte är avgörande.

Avsikten i studien var att jämföra studenter som har erfarenhet (genom extrajobb) med en grupp utan arbetserfarenhet. På grund av bristande kontroll kunde vi dock inte kontrollera att de studenter som saknade arbetserfarenhet inte hade någon annan typ av erfarenhet som är likvärdig med den från arbete. Om vi kunnat säkerställa att denna grupp inte hade erfarenhet av något slag, är det möjligt att vi funnit en större skillnad i upplevd anställningsbarhet. Anledningen till att vi inte gjorde detta kan således vara att gruppernas erfarenhet, trots att den skiljer sig i karaktär, är likvärdig.

Ytterligare en möjlig förklaring till att vi inte finner någon skillnad i upplevd anställningsbarhet mellan grupperna kan vara att de som arbetar har en bättre kännedom om arbetsmarknaden, är medvetna om vilka svårigheter som finns samt vad som krävs för att bli anställningsbar. Till skillnad från de som inte arbetar kan de således vara mindre optimistiska i sin skattning. Å andra sidan bör denna ökade kunskap om arbetsmarknaden även medföra att dessa studenter är medvetna om att arbetslivserfarenhet är meriterande och därmed även ha en högre upplevd anställningsbarhet.

För att avsluta diskussionen om arbete vid sidan av studierna, vill vi poängtera att upplevd anställningsbarhet kan skilja sig mycket från verklig anställningsbarhet, och att vår studie inte säger något om hur anställningsbara studenterna verkligen är. Trots att vårt resultat talar emot att extrajobb påverkar upplevd anställningsbarhet, är det ändå troligt att det är fördelaktigt med erfarenhet av arbete.

Anställningsbarhet och val av universitet, inriktning och kurser

Resultatet antyder att majoriteten av studenterna påverkas av anställningsbarhet när det gäller val av innehåll i utbildningen, men att påverkan är mindre när det gäller val av universitet. Vid val av universitet anger ungefär en tredjedel av studenterna att de valt Lunds

universitet på grund av dess status, vilket är det svarsalternativ som vi anser speglar anställningsbarhet. Det är intressant att så många studenter tror att status på universitet spelar roll för anställningsbarhet. Detta eftersom forskning visar att lärosäte inte har betydelse för arbetsgivare vid rekrytering av examinerade studenter (TCO, SFS & Lärarförbundet, 2007).

Vid val av inriktning anger de flesta studenter att intresse är avgörande. Det alternativ som avser anställningsbarhet; "Det jag tror gör mig mest attraktiv på arbetsmarknaden", har drygt en fjärdedel av studenterna angett. Att många studenter tillåter sig att välja den inriktning som de anser är mest intressant kan bero på att studenterna uppfattar samtliga inriktningar på programmet som relevanta för den framtida yrkesrollen. Det finns därför ingen utbredd rädsla för att välja "fel" och därmed riskera att bli mindre anställningsbar i jämförelse med andra klasskamrater. Resultatet av frågan om valbara kurser styrker detta resonemang, då majoriteten i detta avseende tänker på anställningsbarhet. Det är inte förrän studenterna får möjlighet att välja fritt som de tvingas tänka på och ta ansvar för den egna anställningsbarheten.

Vad gäller sysselsättning efter avslutad kandidatexamen planerar ungefär hälften av studenterna att söka arbete. Denna grupp ökar ytterligare om man inkluderar de som planerar att söka jobb och studera samtidigt. En förklaring till att många planerar att söka arbete och studera samtidigt kan vara otillräcklig upplevd anställningsbarhet i kombination med en rädsla för att bli sysslolös. Som tidigare nämnts är studenterna mycket ambitiösa, vilket kan vara orsaken till att de inte vill bli sysslösa. Om studenterna inte lyckas få en anställning, vill de studera vidare för att fortsätta utvecklas för att nästa gång ha bättre chanser till anställning. Med tanke på dagens osäkra arbetsmarknad och de ökade krav som ställs på individen, är det inte förvånande att studenterna känner denna press att ständigt utvecklas. Idag anses man sällan vara fullärd, utan individen ska ständigt vara mottaglig för nya kunskaper samt anpassa sig efter den rådande arbetsmarknaden (McQuaid & Lindsay, 2005). För att göra detta krävs det att man fortsätter utvecklas fram tills man får ett arbete, och genom hela arbetslivet.

Ökande av anställningsbarhet

När det gäller att öka den egna anställningsbarheten är det många faktorer att ta hänsyn till. Om man främst tänker på den verkliga anställningsbarheten är det viktigt att se till vad arbetsgivare på dagens arbetsmarknad efterfrågar. Färdigheter som har visat sig vara eftertraktade av arbetsgivare är de generiska, dvs. färdigheter som kan användas i flera olika kontexter. Exempel på sådana färdigheter är ledarkunskaper och samarbets- och

kommunikationsförmåga (Lindberg, 2009). Dessa kunskaper kan vara svåra att nå enbart från skolbänken och bör därför kompletteras på andra sätt, förslagsvis genom praktik och andra projekt ute i arbetslivet. Tidigare forskning visar att sådan arbetslivsanknytning i universitetsutbildningar ofta är mycket bristfällig (RiR, 2009), vilket även verkar vara fallet på PA-programmet vid Lunds universitet. Detta antagande grundas på att så många studenter väljer att arbeta vid sidan av studierna. Om studenter istället får arbetslivsanknytning genom studierna menar vi att färre behöver arbeta. Eftersom utbildningen är på helfart förväntas studenterna lägga 40 timmar i veckan på studier, och tid för extrajobb finns det egentligen inget utrymme för. Risken är att det uppstår en intressekonflikt mellan studier och arbete, vilket kan leda till åsidosättande av andra intressen och negativ stress.

Forskning visar även att arbetsgivare i stor utsträckning efterfrågar bred kompetens snarare än spetskompetens (TCO, SFS, Lärarförbundet & 2007). PA-programmet med sitt innehåll av kurser ger studenterna en bred kompetens ur ett teoretiskt perspektiv, men brister när det gäller praktiska inslag. Förutom ökad arbetslivsanknytning kan praktik sålunda användas som ett verktyg för att bredda utbildningen ytterligare. Genom att förlägga mer av utbildningen utanför universitet och ha ett nära samarbete med organisationer kan även studenters branschkunskaper och förståelse för arbetsmarknaden öka. Även detta är något arbetsgivare saknar hos nyexaminerade studenter (TCO, SFS & Lärarförbundet, 2007). Då dagens arbetsmarknad är osäker och tillfälliga anställningar blir allt vanligare, är det även en fördel konkurrensmässigt att ha en bred kompetens och inte begränsa sig till vissa typer av arbetsuppgifter. Effekterna av ökad arbetslivsanknytning kan alltså tillsammans leda till att studenter blir mer anställningsbara och attraktiva för arbetsgivare, både på kort och lång sikt.

Det senaste året har det blivit möjligt att på PA-programmet välja praktik som valfri kurs, men det krävs att man själv ordnar praktikplats. Detta är enligt oss ett stort kliv i rätt riktning och något som kan vara positivt både utifrån verklig och upplevd anställningsbarhet. Med praktik i ryggen kan studenter komma ut på arbetsmarknaden med viktig erfarenhet, många nya lärdomar och ett starkt självförtroende. Förutom praktik kan även mentorskapsprojekt vara ett sätt för studenter att komma närmre den framtida yrkesrollen. En mentor med ett PA-relaterat yrke kan förutom att fungera som en förebild för studenten även arbeta med att stärka studentens identifikation med HR-rollen. Mentorn kan även fungera som ett bollplank i studierna och vara ett stöd och en ledstjärna för studenten. Med tanke på detta

vore det intressant att undersöka om den upplevda anställningsbarheten hos studenterna ökar i takt med att praktik och mentorskapsprojekt blir mer utbrett och förhoppningsvis en naturlig del av utbildningen i framtiden.

Utifrån ovanstående resonemang anser vi att utbildningar bör utformas efter ett nyttoperspektiv, där fokus ligger på att förbereda studenter för den rådande arbetsmarknaden. Vi upplever att universitetsutbildningar idag ofta har ett bildningsperspektiv där man fokuserar på kunskapens egenvärde. Självklart har kunskap ett egenvärde, men vi tror att det är viktigt att studenter även får förankra kunskap som förvärvas i arbetslivet.

Ansvar

Ansvar för att studenterna ska bli anställningsbara ligger till viss del hos universitetet, men främst hos studenterna själva. I litteraturen talas det om att det skett en förskjutning av ansvar från samhälle till individ gällande anställningsbarhet (Fejes, 2009). För att studenterna ska kunna göra sitt och ta vara på de resurser som finns, krävs det dock att universitetet skapar förutsättningar för detta. Mycket tyder på att studenterna i vår undersökning tar sitt ansvar för att bli mer anställningsbara och rustade för arbetsmarknaden. Som tidigare nämnts sysselsätter sig de flesta studenterna antingen genom att arbeta vid sidan av studierna eller engagera sig i nationer, kårer eller andra studentorganisationer. Båda dessa former av engagemang kan ge värdefull erfarenhet, utveckla generiska färdigheter samt leda till goda referenser vilket är eftertraktat av arbetsgivare och därmed ökar anställningsbarheten (TCO, SFS, Lärarförbundet & 2007).

Det är viktigt att se anställningsbarhet som något långsiktigt, och inte endast fokusera på att studenter ska få ett första arbete. Alla inblandade parter har ett ansvar, oavsett om det är universitet och student eller arbetsgivare och arbetstagare. När studenter kommer ut i arbetslivet övergår en del av ansvaret från universitet till organisation, och det bör även ligga i organisationens intresse att de anställda har en hög grad av anställningsbarhet. Detta eftersom personer med hög upplevd anställningsbarhet har en bättre fysisk och psykisk hälsa (Berntson & Marklund, 2007) samt presterar bättre på arbetet (Cuyper et al., 2014) än de med låg anställningsbarhet. Med en hög grad av upplevd anställningsbarhet finns det goda förutsättningar för individen att hantera en osäker och tuff arbetsmarknad, då tider av arbetslöshet kan upplevas mindre skrämmande. Om man känner sig trygg beträffande att man kan finna ett nytt likvärdigt arbete, är det möjligt att en sådan situation uppfattas som en

möjlighet istället för en kris. Organisationer tjänar i sin tur på att ha anställda som sällan är sjukskrivna, stressade eller lider av annan psykisk ohälsa. I ett större perspektiv gynnar även detta hela samhällsutvecklingen då organisationer bidrar till ekonomisk tillväxt. Med detta synsätt är upplevd anställningsbarhet och inte bara verklig anställningsbarhet något som bör ligga i samtliga parter intresse.

Eventuella felkällor

En möjlig felkälla i vår undersökning kan vara språket vi använder i enkäten. En del engelska uttryck gick helt enkelt inte att översätta direkt till svenska, vilket försvårade processen något. Istället för att försöka översätta frågorna ordagrant, fokuserade vi på att fånga innebörden i frågorna. Exempel på en fråga som var problematisk i detta avseende var frågan om vilken typ av anställning studenten hade. Vi upptäckte att flera av de alternativ som presenterades för denna fråga i den engelska studien inte stämde överens med de anställningsformer som finns i Sverige. Vi bytte därför ut vissa alternativ, exempelvis "Annual hours" till de svenska motsvarigheterna, exempelvis "Timanställning". För att undvika missförstånd och förvirring på grund av språket fokuserade vi på att få frågorna att låta naturliga även i det svenska språket. Risken med att göra ändringar från en originalstudie kan vara att frågorna tolkas på ett annat sätt än vad som var avsikten i ursprungstudien. Då vi på grund av andra omständigheter, så som ändrat innehåll, inte avser göra jämförelser med originalstudien, bör dessa ändringar inte innebära någon större risk i vårt fall.

Eftersom vi ville mäta studenternas subjektiva upplevelse av anställningsbarhet ansågs självskattning vara det bästa alternativet. En vanlig felkälla vid undersökningar som besvaras genom självskattning är social önskvärdhet, dvs. att deltagare inte svarar ärligt på frågor. Risken för detta ökar när innehållet i frågorna anses vara känsligt (Svartdal, 2001). Vad som uppfattas som känsligt är individuellt och vi kan därför inte säkerställa att frågorna i vår enkät inte ansågs vara känsliga. Vissa kanske anser att det är obekvämt att uppge status som motiv vid val av universitet. Om detta är fallet är det möjligt att en större del av studenterna skulle ange detta motiv om vi formulerat svarsalternativet annorlunda. Andra kan anse att det är jobbigt att ange hur anställningsbar man upplever sig, då det kanske går emot självbilden att verka självgod. Även om undersökningen är anonym och svar inte kan knytas till specifika individer, kan detta vara något som påverkar svaren. En annan möjlig felkälla är att respondenter håller med om påståenden som ställs i frågeformulär (Svartdal, 2001). I vårt fall

skulle detta kunna innebära höga poäng på samtliga frågor som besvaras genom Likert-skala. På samtliga variabler vi mäter i undersökningen är medelvärdet större än 3, vilket tyder på att studenterna generellt skattar högt. Antingen beror detta på att studenterna verkligen har hög upplevd anställningsbarhet, hög grad av ambition samt universitetsåtagande, eller att skalan som används är bristfällig. Skalan har dock visat sig ha en hög intern reliabilitetskoefficient (Rothwell et al., 2007) vilket talar emot detta.

Vad gäller undersökningar via internet finns det även där vissa fallgropar, så som brist på kontroll och stort bortfall (Shaugnessy et al., 2012). I vår undersökning kunde vi kontrollera att alla frågor i studien besvarades genom att göra dem obligatoriska. Studenterna kunde därmed inte gå vidare och avsluta enkäten förrän alla frågor var besvarade, vilket resulterade i att alla enkäter som skickades in var kompletta. Vad vi däremot inte kunde kontrollera var att vissa helt avstod från att besvara enkäten. Det fanns en mycket ojämn fördelning av män och kvinnor, vilket speglar hur det ser ut i de klasser vi undersökt. Vi är även medvetna om risken att de som valde att besvara enkäten kan skilja sig i viktiga egenskaper från de som valde att avstå. I vårt fall kan ett sådant selektionsfel uppstå om endast de mest ambitiösa eleverna väljer att delta. Detta eftersom en del av vår enkät handlar om just ambitionsnivå. Resultatet kan då visa att alla PA-studenter på Lunds universitet är väldigt ambitiösa trots att detta inte är fallet. Det kan då uppstå ett problem som innebär att undersökningen inte omfattar hela intervallskalan av möjliga poäng. Vid en internetundersökning finns det inte heller möjlighet att direkt svara på frågor, utan detta görs via mail, vilket inte är optimalt.

Resultatet i vår studie gäller PA-studenter på Lunds universitet och kan inte generaliseras till studenter i allmänhet. Det enda vi kan uttala oss om är hur anställningsbara dagens PA-studenter på Lunds universitet upplever sig vara under de omständigheter som råder just nu. Eftersom upplevd anställningsbarhet delvis påverkas av strukturella faktorer, är det troligt att förändrade omständigheter i samhället kommer medföra förändringar i denna upplevelse. Vår studie visar att en del av upplevd anställningsbarhet kan prediceras av ambition samt universitetsåtagande, men att denna del är relativt liten. Detta innebär att det finns en stor del oförklarad varians. För att kunna förklara fenomenet i sin helhet krävs därför vidare forskning.

Avslutande diskussion och uppmaning

I takt med att antalet högskoleutbildade ökar, blir konkurrensen för nyexaminerade studenter allt hårdare. I många fall är det inte tillräckligt med en examen utan krav ställs även på kontinuerlig kompetensutveckling genom hela arbetslivet. Då rörligheten ökat både mellan och inom organisationer är det viktigt för individer att vara flexibla och anpassningsbara. Även organisationer måste vara flexibla för att klara den hårda konkurrensen. Detta bidrar till att det blir allt vanligare med tidsbegränsade och tillfälliga anställningar och för individer kan detta leda till perioder av kortare eller längre arbetslöshet. En viktig förutsättning för att denna arbetslöshet inte ska upplevas som ett misslyckande, är att individer har en positiv syn på sin anställningsbarhet och sitt framtida arbetsliv.

För att underlätta övergången mellan studier och arbetsliv vill vi uppmuntra alla satsningar som görs av lärosäten för att säkerställa arbetslivsanknytning i samtliga utbildningar. Universitet bör även ta ansvar för att innehållet i utbildningar är relevant i förhållande till den rådande arbetsmarknaden och kontinuerligt anpassa innehållet efter denna. Innehållet i utbildningen bör i stor utsträckning fokusera på att ge studenter en bred kompetens och möjlighet att utveckla generiska färdigheter. Utbildningen bör även vara utformad på ett sätt som gör att studenter efter uttagen examen är redo att anta de utmaningar som finns på den turbulenta och oförutsägbara arbetsmarknaden. Arbetsgivare bör i sin tur vara öppna för att ta emot praktikanter och studiebesök för att underlätta för samarbete mellan universitet och arbetsplatser. Samtliga parter tjänar på att studenter har erfarenhet av arbetslivet, inte minst framtida arbetsgivare. Med erfarenhet i bagaget krävs mindre introduktion och utbildning innan studenterna kan börja arbeta. Arbetsgivare bör även se praktik som ett utmärkt tillfälle att visa att man är en attraktiv arbetsgivare och därmed locka till sig duktiga studenter.

Slutligen vill vi uppmuntra studenter att värna om den egna anställningsbarheten och ta vara på de möjligheter som erbjuds både på och utanför universitetet. För att studenter ska få ökad kunskap om vad som krävs för att bli anställningsbara är det fördelaktigt om universitetet förser studenterna med väsentlig information om läget på arbetsmarknaden samt vilka krav som kommer ställas. Här har studenter även ett eget ansvar att söka information. Med en utbildning i ryggen kommer studenter en god bit på vägen till anställningsbarhet och under utbildningens gång kan studenter öka denna ytterligare genom att ta eget ansvar, engagera sig och skaffa erfarenhet. All typ av erfarenhet är värdefull och ökar både upplevd och verklig anställningsbarhet. Viktigt att påpeka är dock att högre utbildning många gånger endast

fungerar som en inträdesbiljett till arbetsmarknaden och att man sedan måste jobba med och reflektera över sin anställningsbarhet genom hela arbetslivet. Med tanke på dagens arbetsmarknad som präglas av snabba förändringar, osäkerhet och hög konkurrens vill vi även påminna studenterna om att arbetslöshet är en naturlig del av karriären, och inte något som ligger utanför den.

Referenslista

- Allvin, M. (2008). New rules of work: the boundaryless job. I K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke (Red), *The individual in the changing working life* (pp. 19-43). Cambridge: Cambridge University Press.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: nature, determinants, and implications for health and well-being* (Doktorsavhandling). Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007), The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress*, 21(3), 279-292
- Bolognadeklarationen. (1999). *Joint declaration of the European Ministers of Education* Hämtat den 23 november 2014 från Regeringskansliet:
http://www.programkontoret.se/Global/internationalisering/bologna/bologna_declaration.pdf
- Connelly, C. E, Gallagher D. H. (2004). Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30(6), 959-962. doi: 10.1016/j.jm.2004.06.008
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, 43(4), 546-549. doi: 10.1108/PR-03-2013-0050
- Employability working group. (2009). *Working group on employability – Report to ministers – Bologna conference*. Hämtat den 6 december 2014 från:
http://www.ehea.info/Uploads/LEUVEN/2009_employability_WG_report.pdf
- Eurostat. (2005) *Labour market latest trends. Statistics in Focus 16/2005* Hämtat 06 januari 2015 från: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5441005/KS-NK-06-011-EN.PDF/915de34a-17ae-4a5c-b3f4-a930b35cd042?version=1.0>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-105.
- Forrier, A., Sels, L. & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: a conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-748. doi: 10.1348/096317909X470933
- Gazier, B. (2001) Employability: the complexity of a policy notion, I: P . Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapénne & U. Walwei (Red.), *Employability: From Theory to Practice*, (pp. 6-10). New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers

- Jusek. (2009). *Effektivare vägar mellan studier och arbetsliv*. Hämtat 23 november 2014 från: http://www.jusek.se/Global/Images/rapport_effektivare_vagar_studier_arbetsliv.pdf
- Knight, P. & Yorke, M. (2003). *Assessment, learning and employability*. Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. [Elektronisk resurs]. New York: Springer
- London Communiqué (2007). *Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world*. Hämtat den 23 november 2014 från: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/08/43/49/5428140d.pdf>
- Löfgren Martinsson, M. (2008). *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor: om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet* (Doktorsavhandling). Lunds universitet, Pedagogiska institutionen.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19(7), 697-701.
- McQuaid, R. W. & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-207. doi: 10.1080/0042098042000316100
- National Union of Students & UK's premier business lobbying organisation. (2011). *Working towards your future: Making the most of your time in higher education*. [Broschyr].
- Näswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Riksrevisionen (2009). *Studenternas anställningsbarhet – regeringens och högskolans insatser* (Riksrevisionen, 2009:28). Hämtat den 6 december 2014 från: http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/1873/RiR_2009_28.pdf
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability, construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, (73), 1-12. doi: 10.1016/j.jvb.2007.12.001
- SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Research Methods in Psychology*. New York: The McGraw Hill Companies.
- Smith, V. (2010). Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279-300. doi: 10.1177/0018726709353639

Svartdal, F. (2001). *Psykologins forskningsmetoder - en introduktion*. Stockholm: Liber.

Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Förenade Studentkår, & Lärarförbundet. (2007). *Jakten på Anställningsbarhet – om mötet mellan student och arbetsgivare*. I Cederlund, L. (2009). *Ett undflyende epitet – En kritisk diskursanalys av anställningsbarhetsbegreppet*. (C-uppsats). Lunds universitet. Pedagogiska institutionen. Hämtad från: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1418776&fileId=1428383>

Vanhercke, D., Cuyper, N. D., Peeters, E., & Witte, H. D. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605 doi: 10.1108/PR-07-2012-0110.

Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 209-211. doi: 10.1177/1469787414544875

Bilaga 1

Upplevd anställningsbarhet

Hej!

Våra namn är Mikaela Nilsson och Emma Tornberg och vi studerar sista året på PA-programmet med inriktning psykologi på Lunds universitet. Vi skriver just nu vår kandidatuppsats som handlar om upplevd anställningsbarhet hos studenter. Vi är därför intresserade av hur du upplever din anställningsbarhet och hur detta påverkar dina val. Vi vore därför mycket tacksamma om du kunde ta dig några minuter och besvara detta frågeformulär.

Vi beräknar att enkäten tar cirka 5-10 minuter att genomföra och samtliga 48 frågor besvaras genom att välja ett lämpligt svarsalternativ. Vissa av frågorna kompletteras även med en kort förklaring/motivering till svaret.

Deltagande i denna studie är helt frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta din medverkan. Resultatet från studien kommer endast användas till vår kandidatuppsats och allt material kommer behandlas konfidentiellt. Enkäten är anonym vilket innebär att vi inte kommer kunna knyta specifika svar till dig som individ. Om du har några frågor eller önskar ta del av resultatet från studien, kontakta oss gärna på:

mikaela.nilsson@hotmail.com eller emmatornberg@hotmail.com

Tack på förhand,

Mikaela & Emma

Upplevd anställningsbarhet

***Obligatorisk**

Informerat samtycke *

Om du samtycker till att medverka i denna undersökning om upplevd anställningsbarhet, var vänlig markera rutan nedan och tryck på fortsätt

Jag samtycker

Upplevd anställningsbarhet

***Obligatorisk**

Avsnitt 1 - Om dig

Kön *

Man

Kvinna

Vill ej uppge

Ålder *

Vilket år studerar du på PA-programmet? *

År 1

År 2

År 3

Upplevd anställningsbarhet

***Obligatorisk**

Avsnitt 2

Var vänlig och ta ställning till följande påståenden genom att välja det alternativ som stämmer bäst överens med din uppfattning:

- 1 = Instämmer inte alls
- 2 = Instämmer inte
- 3 = Varken eller
- 4 = Instämmer
- 5 = Instämmer helt och hållet

Markera endast ett alternativ på varje fråga

Del 1*

1. Jag får bra betyg i min utbildning
2. Jag betraktar mina PA-studier som topp-prioritet
3. Jag upplever att arbetsgivare gärna anställer examinerade studenter från Lunds universitet
4. Lunds universitets status är en stor fördel för mig vid jobsökande
5. När arbetsgivare ska rekrytera till PA-tjänster upplever jag att de gärna anställer studenter från Lunds universitet
6. Lunds universitet har ett enastående rykte inom PA-området
7. Betydligt fler personer söker till PA-programmet än vad det finns tillgängliga platser
8. PA-programmet rankas högt i avseendet social status
9. PA-studenter är starkt eftertraktade på den externa arbetsmarknaden
10. Min kandidatexamen inom Personal- och arbetslivsfrågor anses leda till en specifik karriär som generellt sett anses vara mycket eftertraktad
11. Det är generellt en stor efterfrågan på nyexaminerade PA-studenter
12. Det finns många lediga jobb i det geografiska område där jag söker anställning
13. Jag kan lätt få tillgång till information om möjligheter (jobb, praktik osv) inom PA-området
14. De kunskaper och förmågor jag besitter är vad arbetsgivare letar efter
15. Jag är generellt sett självsäker att lyckas vid jobbintervjuer och andra urvals-situationer
16. Jag upplever att jag kan få vilket jobb som helst så länge mina färdigheter och erfarenheter är någorlunda relevanta

Upplevd anställningsbarhet

***Obligatorisk**

Del 2*

17. Jag vill vara i en position där jag mestadels jobbar med det jag verkligen tycker om
18. Jag är nöjd med vad jag åstadkommit gällande mina mål att utveckla nya färdigheter
19. Jag har tydliga mål för vad jag vill åstadkomma i livet
20. Jag ser mig själv som väldigt ambitiös
21. Jag känner att det är brådskande att jag går vidare i min karriärutveckling
22. Vad jag gör i framtiden är inte särskilt viktigt

Del 3*

23. Jag säger bra saker om Lunds universitet till mina vänner och berättar att det är ett jättebra universitet att studera på
24. Jag hade accepterat nästan vilken kurs som helst för att få studera på Lunds universitet
25. Jag upplever att mina och Lunds universitets värderingar är väldigt lika
26. Jag berättar stolt för andra att jag studerar på Lunds universitet
27. Att vara student på Lunds universitet lockar fram det bästa i mig när det gäller prestation i studierna
28. Jag är extremt glad över att jag valde Lunds universitet istället för andra universitet jag övervägde att välja
29. Jag bryr mig verkligen om Lunds universitet och dess framtid
30. För mig är Lunds universitet det bästa universitetet att studera på

Upplevd anställningsbarhet

***Obligatorisk**

Avsnitt 3

31. Jag är väldigt orolig över mina studieskulder

Var vänlig och besvara följande frågor genom att välja ett svarsalternativ. Vissa frågor besvaras med fri text.

32. Om du hade kunnat påskynda dina studier genom extra undervisning och därmed kunnat ta ut din kandidatexamen efter två år, hade du gjort detta då? *

Ja

Nej

33. Var vänlig och ge en kort förklaring till ditt svar i föregående fråga

34. Har du ett jobb? *

Om du svarar nej skickas du per automatik till fråga 45. Om du svarar ja, var vänlig och utför frågorna 35 - 44.

Ja

Nej

Upplevd anställningsbarhet

***Obligatorisk**

35. Vilken typ av organisation jobbar du för?

36. Vad har du för jobbtitel?

37. Hur många timmar i veckan jobbar du? *

1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30

31-35 36 +

38. Vilken typ av anställning har du? *

Tillsvidareanställning Allmän visstidsanställning

Vikariat Säsongsanställning

Provanställning Övrigt:

39. Hur mycket tjänar du i timmen?

40. Handleder du några andra medarbetare? *

Ja

Nej

41. Om du svarat ja på föregående fråga, hur många personer handleder du?

1 2-5 6-10 11+

42. Kan du tänka dig att utveckla ditt nuvarande jobb till en framtida karriär? *

Ja

Nej

43. Skulle du missa föreläsningar pga jobbrelaterade åtaganden? *

Ja

Nej

44. Skulle du vid något tillfälle låta bli att ta extra timmar på jobbet för att tillbringa mer tid på studierna? *

Ja

Nej

Upplevd anställningsbarhet

*Obligatorisk

45. Vid val av Lunds universitet, vad var avgörande för ditt val? *

Geografiskt läge (avstånd från hemort)

Status på Lunds universitet (det jag tror är mest eftertraktat)

Stad (Lund är en trevlig stad)

Universitetets specifika valmöjligheter gällande inriktning/kurser

Övrigt:

46. Vid val av inriktning på programmet (arbetsrätt, psykologi, pedagogik, sociologi) Vad var eller vad kommer vara avgörande för ditt val? *

Intresse

Klasskamraters val

Svårighetsgrad

Det jag tror gör mig mest attraktiv på arbetsmarknaden

Övrigt:

47. Vid val av valbara kurser, vad var eller vad kommer vara avgörande för valet? *

Intresse

Klasskamraters val

Svårighetsgrad

Det jag tror gör mig mest attraktiv på arbetsmarknaden

Det som verkar mest relevant i förhållande till PA-programmet

Övrigt:

48. Vad planerar du att göra efter avslutad kandidatexamen i PA? *

Läsa magister/master
Läsa enstaka kurser
Söka jobb
Studera & söka jobb samtidigt
Övrigt:

Om du har några övriga kommentarer du vill tillägga gällande ditt jobb, ditt universitetsliv eller dina studier, var vänlig och gör detta nedan:

Tack för att du tog dig tid att fylla i detta frågeformulär. Om du har några frågor om enkäten eller önskar ta del av resultatet, skicka ett mail till någon av oss på:

mikaela.nilsson@hotmail.com eller emmatornberg@hotmail.com