



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Institutionen för informatik

Organisationers arbete med nyutexaminerade systemvetare

Utvecklingsprogrammets betydelse

Kandidatuppsats 15 HP, kurs SYSK16 i Informatik

Författare: Ludwig Entzenberg
Erik Söderqvist

Handledare: Odd Steen

Rättande lärare: Paul Pierce
Magnus Wärja

Organisationers arbete med nytexaminerade systemvetare: Utvecklingsprogrammets betydelse

ENGELSK TITEL: Undertaking IS Graduates: The Meaning of an Organizations' Graduate Program

FÖRFATTARE: Ludwig Entzenberg, Erik Söderqvist

UTGIVARE: Institutionen för informatik, Ekonomihögskolan, Lunds universitet

EXAMINATOR: Odd Steen, Docent, Fil Dr

FRAMLAGD: maj, 2019

DOKUMENTTYP: Kandidatuppsats

ANTAL SIDOR: 129

NYCKELORD: Utvecklingsprogram, kompetensutveckling, systemvetenskap, matchningsdiskrepans

SAMMANFATTNING (MAX. 200 ORD):

Denna uppsats syftar till att redogöra för utvecklingsprogram, även benämnt traineeprogram eller graduateprogram, betydelse för nytexaminerade systemvetare, samt kompetensförhållandet mellan högre utbildning och näringslivet. Detta görs i litteraturen som belyser en matchningsproblematik, studenter från systemvetenskap, kompetens, samt kompetensutveckling. Det som identifierades i litteraturen var att det är en kompetens som efterfrågas av arbetsgivare och en kompetens som studenterna besitter, vilket utgör matchningsproblematiken. Vidare visas högre utbildnings eftersträvan av framställandet av flexibla studenter, och relevansen av studenter inom informationssystem. Även kompetensens uppbyggnad och svårigheten för högre utbildning att utveckla den, eftersom det krävs praktisk förankring. Litteraturen har sedan kopplats till den genomförda empiriska datainsamlingen bestående av kvalitativa intervjuer. Dessa genomfördes med fyra personer med ansvar för deras organisations utvecklingsprogram, som har anställt och söker systemvetare idag. Sedan diskuteras litteraturen och empirin för att belysa på skillnader och liknelser, vilket leder in till slutsatsen. Undersökningen visar att systemvetaren ses som bred på arbetsmarknaden och att de i och med det besitter en osäkerhet inför första arbetet. Utvecklingsprogram fungerar indirekt som ett hjälpmedel för att hantera kompetensförhållandet, vilket varierar beroende på systemvetarens intressen, erfarenheter och personliga egenskaper. En betydande faktor för kompetensutvecklingen identifierades till rollbytet och samhörigheten i gruppen hos de olika programmen.

Innehåll

| | | |
|-------|--|--------|
| 1 | Introduktion..... | - 7 - |
| 1.1 | Val av område..... | - 7 - |
| 1.2 | Empirisk och teoretisk bakgrund..... | - 7 - |
| 1.3 | Problembeskrivning..... | - 8 - |
| 1.4 | Forskningsfrågor..... | - 9 - |
| 1.5 | Syfte..... | - 9 - |
| 1.6 | Avgränsning..... | - 10 - |
| 1.7 | Kunskapsintressenter..... | - 10 - |
| 2 | Litteraturgenomgång..... | - 11 - |
| 2.1 | Matchningsproblematiken..... | - 11 - |
| 2.1.1 | Systemvetarens roll och utbildning..... | - 13 - |
| 2.2 | Begreppet kompetens..... | - 13 - |
| 2.2.1 | Kompetenser genom utbildning?..... | - 14 - |
| 2.2.2 | Livslångt lärande..... | - 15 - |
| 2.3 | Kompetensutveckling..... | - 15 - |
| 2.3.1 | Utvecklingsprogram..... | - 16 - |
| 2.4 | Sammanfattning av litteraturgenomgången..... | - 17 - |
| 2.4.1 | Från högre utbildning till arbete..... | - 17 - |
| 2.4.2 | Livslångt lärande, kompetens och kompetensutveckling..... | - 17 - |
| 3 | Metod..... | - 18 - |
| 3.1 | Val av ansats..... | - 18 - |
| 3.2 | Urval..... | - 19 - |
| 3.2.1 | Urval av studieobjekt..... | - 19 - |
| 3.2.2 | Urval av intervjupersoner..... | - 20 - |
| 3.3 | Insamling av empiriskt material..... | - 20 - |
| 3.3.1 | Intervjumetodens genomförande och motivering..... | - 20 - |
| 3.3.2 | Intervjuguide..... | - 21 - |
| 3.3.3 | Transkribering..... | - 24 - |
| 3.3.4 | Bearbetning av data..... | - 24 - |
| 3.4 | Studiens validitet och reliabilitet..... | - 25 - |
| 3.5 | Etik..... | - 25 - |
| 4 | Empiriskt resultat..... | - 27 - |
| 4.1 | Presentation av informanter..... | - 27 - |
| 4.2 | Syn på matchningsproblematiken..... | - 27 - |
| 4.3 | Verksamhetens uppfattning om systemvetarens kompetens..... | - 29 - |

| | | |
|-------|---|---------|
| 4.3.1 | Utvecklingspotential hos systemvetare | - 30 - |
| 4.4 | Kompetensutveckling vid utvecklingsprogram | - 31 - |
| 4.4.1 | Organisationens syfte med utvecklingsprogram | - 31 - |
| 4.4.2 | Innehåll och struktur..... | - 32 - |
| 4.4.3 | Mentorskap och fadderskap..... | - 34 - |
| 4.4.4 | Befattningar, arbetsuppgifter och roller | - 34 - |
| 4.5 | Förändringar inom ett utvecklingsprogram | - 36 - |
| 4.5.1 | Fokusområden | - 36 - |
| 4.5.2 | Struktur..... | - 37 - |
| 4.5.3 | Framtidsutsikter..... | - 38 - |
| 5 | Diskussion..... | - 39 - |
| 5.1 | Syn på matchningsproblematiken..... | - 39 - |
| 5.2 | Verksamhetens uppfattning om systemvetarens kompetens | - 41 - |
| 5.2.1 | Utvecklingspotential hos systemvetare | - 42 - |
| 5.3 | Kompetensutveckling vid utvecklingsprogram | - 42 - |
| 5.3.1 | Organisationens syfte med utvecklingsprogram | - 42 - |
| 5.3.2 | Innehåll och struktur..... | - 43 - |
| 5.3.3 | Mentorskap och fadderskap..... | - 45 - |
| 5.3.4 | Befattningar, arbetsuppgifter och roller | - 45 - |
| 5.4 | Förändringar inom ett utvecklingsprogram | - 46 - |
| 5.4.1 | Fokusområden och struktur | - 46 - |
| 5.4.2 | Framtidsutsikter..... | - 47 - |
| 6 | Slutsats | - 49 - |
| 7 | Appendix..... | - 51 - |
| | Appendix A – Transkribering intervju 1 | - 51 - |
| | Appendix B – Transkribering intervju 2..... | - 65 - |
| | Appendix C – Transkribering intervju 3..... | - 85 - |
| | Appendix D – Transkribering intervju 4 | - 108 - |
| 8 | Referenser | - 127 - |

Figurer

Figur 1: Kompetensens uppbyggnad (Granberg, 2011, s.114)..... - 14 -

Tabell

Tabell 1: Intervjuguide - 23 -

1 Introduktion

1.1 Val av område

I början av 2019 påbörjade vi processen att söka ett passande arbete efter examen. I detta arbetssökande upplevde vi en ovisshet som vi förstod att andra studenter från vår utbildning också kände igen sig i. Den ovissheten grundade sig i att inte veta vilka kunskaper och kompetenser organisationerna förväntade sig av en systemvetare när den påbörjar sin första anställning. Andra oklarheter är vad som är den bästa miljön att påbörja sin karriär i. Organisationerna lockar med traineeprogram, mentorskap, och utmanande uppdrag men för oss studenter är det svårt att identifiera vad detta faktiskt betyder i praktiken.

1.2 Empirisk och teoretisk bakgrund

De flesta studenter börjar studera på universitet med förväntan om att förvärva särskilda kunskaper och färdigheter som krävs för ett specifikt arbete inom ramen för dess utbildning (Bok, 2006). Allt fler studenter ser sin utbildning som en investering där universitet förväntas tillhandahålla karriärmöjligheter (Tan, Nakata, & Paul, 2018). Dessa förväntningar grundar sig på utformningen avseende kriterier till olika universitetsrankingar. Ett kriterium som blivit allt viktigare är anställningsbarhet (Tan et al., 2018). Även framtida arbetsgivare delar denna uppfattning med studenterna och förväntar sig att utbildningen ska producera studenter med nödvändiga kunskaper och färdigheter (Rosenberg, Heimler, & Morote, 2012). Forskning visar dock att studenterna inte är helt redo inför första anställningen utan att det är en diskrepans mellan vad arbetsgivare efterfrågar och vad utbildningen tillhandahåller (Rosenberg et al., 2012).

Efterfrågan på personal inom IT-sektorn har aldrig varit större (Wierschem & Mediavilla, 2018). Studier visar att organisationer som söker personal inom systemutveckling eller dylikt värdesätter tidigare erfarenheter mer än en akademisk examen vilket kan vara ett resultat av asymmetrin mellan antal arbeten och tillgänglig arbetskraft på marknaden (Wierschem & Mediavilla, 2018). Den ständiga utvecklingen av teknik har utmynnat i ett tydligt skifte gällande vilka färdigheter som anses vara viktigast (Nilsson, 2010). Tidigare var tekniska kunskaper i fokus, vilket har reviderats till att bli en del av det en arbetsgivare beaktar vid en eventuell anställning. Idag är det minst lika viktigt att besitta s.k. mjuka färdigheter, som förmågan att kommunicera och samarbeta (Nilsson, 2010). Detta framkommer dock inte tydligt i platsannonserna, som snarare inriktar sig strikt på tekniska kunskapsfärdigheter, vilket i vissa fall leder till förvirring bland dem som är intresserade av att söka platsen (Gallivan, Truex, & Kvasny, 2004).

Tidigare forskning omnämner systemvetare som generalister på grund av utbildningens utformning med förankring i flera ämnesområden (Topi, 2019). Det resulterar det i att systemvetenskap förekommer vid en rad olika fakulteter (Topi, 2019). Denna situation har skapat en diskussion om vilken fakultet som är bäst lämpad att ansvara för ämnet informatik både utifrån de krav som ställs på utbildningen i form av nya eftertraktade kunskaper och av utbildningens omfång (Topi, 2019). Diskussionen har resulterat i olika utbildningsplaner som genom åren har utarbetats av ledande forskare inom informatik (Topi et al., 2010). Gemensamt är en rörelse från de mer specifika kunskaperna avseende utveckling av mjukvara

till ett mer kontextuellt och kunskapsteoretiskt perspektiv genom användning av modeller för att förstå olika system och verksamheter (Topi et al., 2010).

Enligt utbildningsplanen är den systemvetenskapliga utbildningen utformad för att ge studenter en bättre grund till hantering av informationssystem än utveckling av det (Topi et al., 2010). Den huvudsakliga rollen för en nytexaminerad systemvetare är inte att vara drivande för utvecklingen av ny teknik (Topi, 2019), även om möjligheten finns. Istället är rollen tänkt att vara den som förenar IT med den resterande delen av verksamheten. Riktlinjerna är globala, således kan den systemvetenskapliga utbildningens struktur och innehåll variera på nationell nivå. Bland annat har Lunds Universitet en inriktning mot design av informationssystem medan Uppsala Universitet inriktar sig mot systemutveckling (Lunds Universitet, 2019; Uppsala Universitet, 2019).

Enligt den svenska handelskammaren har uppemot 70% av alla IT bolag i Sverige problem med att anskaffa ny personal, och organisationer anser att det hindrar deras tillväxt (Malmqvist, 2016). Organisationerna har således ett stort intresse att utforma en effektiv strategi för att förvärva och utveckla nya talanger, speciellt nytexaminerade studenter. En vanlig strategi för att rekrytera och utveckla nya talanger är genom användandet av utvecklingsprogram, även benämnt som traineeprogram eller graduateprogram (Stenbeck & Vallin, 2017). Programmens längd varierar men slutprodukten av utvecklingsprogrammen kan ändå mynna ut liknande roller för en systemvetare.

En del verksamheter väljer att marknadsföra möjligheten att bli en framtida nyckelfaktor i organisation genom deltagande i utvecklingsprogram. Till exempel SEB använde sig till exempel av citat från deras tidigare VD Annika Falkengren som startade sin karriär som trainee (Emdén, 2017). Det är delvis sant att möjligheten finns att bli nyckelfaktor i organisationen efter deltagande i utvecklingsprogram är, något Nova Talent Network undersökte 2014. Resultatet av deras undersökningen visade att 48% av tidigare deltagare i utvecklingsprogram idag besitter någon form av ledarposition. Undersökningen visade även att 45% av dem som deltagit i program stannar kvar inom organisationen i snitt 7 år (Wiklund, 2016).

Tillämpningen av utvecklingsprogram i Sverige har växt under de senaste åren. År 2002 fanns det omkring 50 olika utvecklingsprogram, vilket har ökat till över 200 program under en period av 10 år (Brydolf, 2013). Ett utvecklingsprogram innebär inte nödvändigtvis en rekrytering till en specifik roll vid en organisation, därför är det intressant att se till vilken kompetens som utvecklas och hur organisationer arbetar med nytexaminerade studenters första tid på arbetet. Vilken typ av kunskap som en organisation är i behov av och vad som är anses viktigt skiljer sig mellan organisationer. Därför har studier som endast fokuserat på de olika kompetenskraven som vissa organisationer anser viktiga i förhållande till utbildningen en tendens att ha ett smalt omfång vilket kan leda till en generalisering av resultatet (Aasheim, Shropshire, Lixin, & Kadlec, 2012). En större förståelse hur övergången från utbildning till arbete ger möjlighet till en reflektion av organisationers arbete med utvecklingsprogram. Så väl som kompetensförhållandet mellan systemvetenskapliga utbildningen och första arbetet.

1.3 Problembeskrivning

Matchnings- eller diskrepansproblematiken är komplicerad. Samspelet mellan näringsliv och generellt utbildningarnas funktion beskrivs i termer som kvalifikation, socialisation och

selektion (Abrahamsson, 2002). Tidigare forskning diskuterar vanligtvis vilken typ av kvalifikationer eller generell kompetens som utbildningen resulterar i och sedan jämför det med kompetenskrav i en specifik bransch eller för en viss roll (Löfgren Martinsson, 2008). Teichler (2002) menar att den som skaffar sig de mest mödosamma kunskaperna och färdigheterna och kan använda dem kommer också hamna högst upp i näringskedjan gällande inkomst och status. Dessa orsaker är också enligt Teichler (2002) det som ligger till grund för förändringen av utbildningens karaktär genom åren. Tidigare har högre utbildning varit en exklusiv intellektuell högborg vilket endast ett fåtal hade tillgång till vilket ledde till få intressenter kring vilket innehåll som utbildningarna skulle innefatta (Löfgren Martinsson, 2008). Idag har högre utbildningar andra krav ställda på sig från samhälle och näringsliv till att bli en organisation som inte enbart ska ägna sig åt forskning och utbildning utan att även marknadsanpassa utbildningen med fokus på anställningsbarhet (Bennett, Dunne, & Carré, 2000; Harvey, 2000). Detta är dock något som inte alltid ses som något positivt inom den högre utbildningen:

To address the relationship between the academy and employment is to risk, at least in some quarters of academia, being seen as an apologist for anti-intellectualism, for the erosion of academic freedom and as proposing that higher education should be about training graduates for jobs rather than improving their minds. Harvey (2000) s.3

I en allt mer globaliserad och föränderlig värld är det viktigt att utveckla sin förmåga till ett livslångt lärande (Harvey, 2000). Fenomenet utvecklingsprogram i organisationer, även benämnt traineeprogram och graduateprogram, har vuxit i antal framförallt inom IT-branschen visar Upsala Nya Tidning i deras nyhetsartikel (Brydolf, 2013). Vad dessa utvecklingsprogram innebär för en systemvetare sett till kompetenser och hur organisationer ser på nytexaminerade studenter när de erbjuder ett traineeprogram på 36 månader till exempel, är således intressant. Tidigare forskning mellan högre utbildning och utvecklingsprogrammen är nästintill obefintlig och kommer därför undersökas med fokus på den systemvetenskapliga utbildningen och dess studenter.

1.4 Forskningsfrågor

Denna problembeskrivning mynnar därav ut i följande frågeställningar:

- Hur upplever organisationer kompetensförhållandet mellan nytexaminerade systemvetare och första arbetet?
- Hur och varför används utvecklingsprogram som ett kompetensutvecklingsverktyg för en systemvetare?

1.5 Syfte

Uppsatsen syfte är att från organisationers perspektiv belysa nytexaminerade studenters övergång från systemvetenskaplig utbildning till första arbetet. Således betraktas spänningsförhållandet mellan högre utbildning och näringslivet från organisationens perspektiv med inriktning på kompetensförhållandet. Fokus riktas mot hur organisationer tar emot nytexaminerade systemvetare vid deras första arbete, hur de arbetar med dem, samt vilka medel som används under utvecklingsprogrammets gång. Uppsatsen reflekterar över

vilken betydelse som utvecklingsprogrammen har för systemvetaren men även för organisationens hantering av kompetensförhållandet.

1.6 Avgränsning

Undersökningen består av organisationer verksamma inom olika branscher men vi ställer inte dessa branscher mot varandra utan värderar all information från IT-branschen på samma vis.

I uppsatsen används begreppet kompetens. Vi har valt att presentera olika författares syn på kompetens och kompetensutveckling för att underlätta vår förståelse för begreppet. Detta för att undvika att fastna i kompetensbegreppets komplexitet och därmed tappa uppsatsens inriktning. Vi har en hög abstraktionsnivå gällande vilka kompetenser som efterfrågas där vi tex. nämner programmering istället för vilket specifikt utvecklingsspråk som efterfrågas. Vidare skriver vi även om "hårda" och "mjuka" kompetenser där vi definierar "hårda" kompetenser som något specifikt för rollen, till exempel programmering. "Mjuka" kompetenser definierar vi som kompetenser som krävs oavsett roll, till exempel samarbetsförmåga, kommunikation eller presentation.

Utbildningen systemvetenskap i Sverige kan se annorlunda ut mellan läroplaner och lärosäten. Vi har inte gjort någon jämförelse mellan dem utan betrakta systemvetaren ur speglingen från *IS curriculum 2010*. Fokus riktas inte mot specifika kunskaper, färdigheter, eller arbetsroller, dessa presenteras enbart i syfte att konkretisera systemvetarens möjligheter och förbättringar. Inte dess specifika betydelse i utvecklingsprogrammets framställande av nytexaminerade. Vi har inte samlat in någon empirisk data kring vad tidigare systemvetarstudenter tycker om utvecklingsprogrammen utan har eftersträvat en helhetsbild kring programmen som vi anser att de ansvariga för utvecklingsprogrammen besitter.

1.7 Kunskapsintressenter

Med uppsatsen hoppas vi att bidra med att ge en bild av utvecklingsprogrammets betydelse och funktion för en systemvetare, vilket kan öka förståelse hos en nytexaminerad systemvetare vid sökande av arbete. Det kan också vara av intresse för organisationer som söker systemvetare och inte bedriver ett utvecklingsprogram i dagsläget. Även organisationer som har ett utvecklingsprogram kan dra lärdom av andra organisationers arbete med dessa frågor. Slutligen hoppas vi att denna uppsats ger upphov till vidare forskning av ämnet såväl i Sverige som internationellt.

2 Litteraturgenomgång

Litteraturgenomgången redogör för den litteraturen rörande forskningsfrågorna. Inledningsvis redogörs för den rådande matchningsproblematiken mellan högre utbildning och näringsliv. Detta är grunden för problematiken i uppsatsen och en viktig utgångspunkt för belysningen av övergången från studier till arbete för en systemvetare. Därefter redogör vi översiktligt för begreppet kompetens, eftersom det är ett centralt begrepp i uppsatsen. Vi problematiserar också om det är möjligt att förvärva kompetens genom utbildning och vikten av livslångt lärande. Avslutningsvis beskriver vi vad kompetensutveckling innebär.

2.1 Matchningsproblematiken

En stor del av den forskning vi har valt att ha med i uppsatsen är från Ulrich Teichler som är en erkänd inom forskare inom fältet gällande högre utbildning. Han är professor och tidigare chef över *International Center for Higher Education Research, University of Kassel*, medlem i *International Academy of Education, Academia Europaea*, tidigare ordförande i *CHER - Consortium of Higher Education Researchers*, samt tidigare president och erkänd medlem av *EAIR - The European Higher Education Society*. Det är hans forskning som vi har utgått ifrån och sedan försökt skapat en nyanserad bild. Det forskningsresultat som är från sekelskiftet är relevant än idag, och citeras fortfarande i mer moderna publikationer

Eftersom matchningsproblematiken är komplex behövs flera olika infallsvinklar och en beskrivning kan inte göra anspråk på att vara fullständig framkommer det i Löfgren Martinssons doktorsavhandling (Löfgren Martinsson, 2008). Hon utgår, liksom vi gör, i stor utsträckning från Teichlers forskning. Hon är tydlig avseende gapets karaktär mellan utbildning och näringslivet: ”Diskrepansens karaktär utgörs primärt av gapet mellan den kompetens som arbetsgivaren efterfrågar och den kompetens som nyutbildade akademiker besitter.” Löfgren Martinsson (2008) s.76

I adressering till denna diskrepans påpekar Harvey (2000) att utmaningarna högre utbildning står inför inte handlar om att nedgradera högre utbildning till att endast lära ut färdigheter för ett kommande arbete, istället bör man förändra förhållningssättet gentemot samhället i övrigt. Vidare skriver Harvey (2000) att betyg och examina från högre utbildning visar den nyutexaminerades tidigare resultat, inte samtliga komponenter för att lyckas. Löfgren Martinsson (2008) förklarar att arbetsgivarens krav kan se olika ut beroende på dess betraktelse och värdering av relationen mellan kunskap och färdigheter. Om man betraktar högre utbildnings mål som förberedande för anställningsbarhet, framhåller Knight & York (2004) att revision av utbildnings- och kursplaner är nödvändigt. Vidare kritiserar de detta eftersom den då naturliga vägen för högre utbildning skulle vara att forma utbildningsplaner och kurser efter vilka speciella kompetenser som arbetslivet efterfrågar (Knight & York, 2004).

Kritiken framhöll redan år 2000 den långsamma processen som syftade till att utvärdera kopplingen mellan högre utbildning och arbetslivet (Teichler, 2000). Många länder har direkta kopplingar mellan arbetsliv och högre utbildning i den offentliga sektorn, medan det saknas i den privata sektorn (Teichler, 2000). Det varierar givetvis mellan olika branscher och utbildningar.

Den systematiska kunskapen har numera en stor spridning i samhället, enligt Teichler (2000) och större del av arbetskraften besitter de kompetenser som tidigare toppen av samhället var ensamma om. Vidare framhåller Teichler ökningen av antalet högre utbildade under sent nittiotal var en av faktorerna att arbetsgivare blev mer medvetna om vikten att hitta kvalitativa personer. Under en längre tid har denna spridning av kunskap resulterat i ett *knowledge society* eller *knowledge economy*, vilket i sin tur har ökat trycket på högre utbildning (Allen & Van der Velden, 2011; Teichler, 2015).

I nästan tre decennier fram till år 2000 förespråkade många beslutsfattare och experter att diversifiera högre utbildning. Detta för att ge den växande gruppen av talangfulla studenter bättre förutsättningar på arbetsmarknaden (Teichler, 2000). Det är även något som förespråkas även idag (Teichler, 2015). Redan under slutet av 1990-talet framhölls att studenter borde vara flexibla och besitta sociala, kommunikativa, entreprenöriella och flexibla färdigheter (Teichler, 2000). Idag är dessa färdigheter självklara konkurrensfördelar (Teichler, 2015). Teichler (2000) ger tre anledningar till detta. För det första, att den specialiserade professionella kunskapen i en snabbare takt blir föråldrad. För det andra, att växande yrkesroller och positioner i företag och i offentlig sektor inte är tydligt avgränsade, istället är de baserade på flera olika discipliners kunskap. För det tredje, att personer i större utsträckning väljer högre utbildning. Kombinerat med sysselsättningsproblemet och de dynamiska förändringarna i ekonomin skapas troligtvis ett missförhållande mellan studenternas färdigheter och arbetsgivarens behov. Med hjälp av mer flexibla och generellt utbildade studenter, antas nytexaminerade bli mindre utsatta av över de friktioner som finns mellan utbildning och arbete, och att på ett smidigare sätt anpassa sig till arbetsuppgifter som inte kan förutses inom utbildningen (Teichler, 2000).

Vilka trender som påverkar kraven avseende nytexaminerade studenter har nyanserats sedan år 2000. Det menar iallafall Allen & Van der Velden (2011). Jim Allen arbetar som forskare och Rolf van der Velden som programchef vid *Research Center for Education and the Labour Market (ROA), Maastricht University*. Utifrån sina erfarenheter beskriver de tre stora trender som ställer nya krav på nytexaminerades kompetenser. De trender som Allen & Van der Velden (2011) framhåller är en ökad press på utbildning och övring, en ökad volatilitet i arbetsmarknadens processer samt en ökad globalisering och internationalisering. I tillägg till detta, menar Teichler (2007), att den snabba teknologiska utvecklingen gör att studenter inte längre kan enbart inrikta sig på ett specifikt yrke eller på ett fåtal arbetsgivare. Istället behöver studenterna bli mer flexibla och bättre förberedda på ett livslångt lärande.

Konsekvenserna av dessa trenderna blir, enligt Allen & Van der Velden (2011), att en presumtiv arbetsgivare kan förvänta sig att studenter ska vara kompetenta inom sitt utbildningsområde, vilket de benämner som professionell expertis. Vidare menar de att studenter ska vara flexibla, utveckla egna idéer till implementation, känna sig bekväma att arbeta i grupp, och att inneha en internationell orientering i att förstå andra kulturer i relation till sin egen.

Vidare poängterar Allen & Van der Velden (2011) att det bland annat är viktigt att studenterna i högre utbildning har kompetens inom sitt utbildningsområde, vilket även Teichler (2000) reflekterade över. Generell kunskap är viktigt, men fördjupande studier inom ett specifikt område är fortfarande betraktat som en solid grund för professionella förberedelser (Teichler, 2000). Vidare skriver Teichler (2000) att specialiserade utbildningsplaner är mycket uppskattade inom vissa vetenskapliga och tekniska områden och att snabbt växande branscher eftersöker fördjupade kunskaper i rekryteringen av nyanställda (Teichler, 2000).

När organisationer söker efter specifika färdigheter har de en tendens att undervärdera betydelsen av vissa färdigheter och vid en utvärdering tillfrågas endast chefer och personalavdelningen, inte specialister vid andra avdelningar, som oftast har en direkt erfarenhet av nyexaminerades insatser (Teichler, 2000).

Dagens *knowledge society* gör att organisationer har en bredare bas av personer som potentiellt kan anställas. Detta i kombination med att fler utbildningar eftersträvar att ge mer generella färdigheter för att göra det lättare för studenterna mer anställningsbara. Denna spegling har varit generell för högre utbildning, således är det viktigt för denna uppsats att ge en insikt i utbildningen inom ämnet informationssystem. Nedan presenteras en reflektion över systemvetarens roll och utbildning, speglad ur utbildningsplanen 2010.

2.1.1 Systemvetarens roll och utbildning

Heikki Topi var med och tog fram riktlinjer för IS-utbildningens utbildningsplan 2002 (Gorgone et al., 2003) och 2010 (Topi et al., 2010), bemänt som *IS Curriculum*. Han är en erkänd forskare inom ämnet och medlem av *ACM Educational Board*, *AIS Educational Committee and Council*, *CSAB Board*, och har flera publikationer inom ämnet informationssystem. Under 2019 publicerade Topi en reflektion över det nuvarande tillståndet och framtiden gällande utbildningen i informationssystem (Topi, 2019). Han menar att det aldrig tidigare funnits informationssystem med sådana djupgående möjligheter att förändra världen som idag (Topi, 2019). Informationssystemen har en central roll i dagens samhälle och han pekar på de snabba förändringar i arbetslivet som orsakas av artificiell intelligens och automation. Arbetsroller och relevansen av dem förändras hastigt och människan har svårt att anpassa sig efter detta faktum (Topi, 2019). Därför menar Topi (2019) att utbildningens syfte och relevans för arbetsmarknaden är:

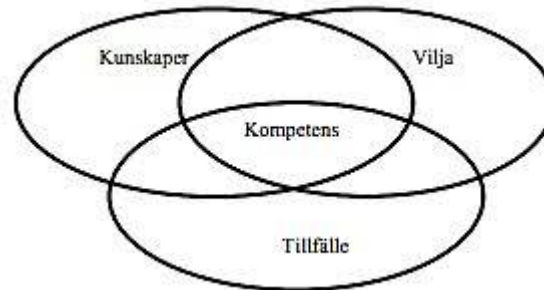
Information systems as a discipline might not be in the center of the development of technical component systems, but our core competency of bringing all these capabilities together in a way that serves individual, organizational, and societal goals is more critical than ever. Topi (2019) s.1

I *IS Curriculum* framgår detta och planen är utformad för att snarare ge studenter en grund av hantering av informationssystem än utveckling av det (Topi et al., 2010). Vidare framhåller Topi (2019) att IS-studenter är länken mellan ett affärsområde och tekniska specialister. Studenter inom informationssystem har således möjligheten att utveckla och implementera system på ett ansvarsfullt sätt och med en stark förståelse över möjliga konsekvenser (Topi, 2019). Enligt Topi innebär det, som nämnt ovan, att IS-studenter inte behöver stå i centrum av den tekniska utvecklingen. Det kan dock variera mellan olika utbildningar inom informationssystem och systemvetenskap, vilket framgår av skillnaden på Uppsala Universitets (2019) och Lunds Universitets (2019) systemvetenskapliga program (se s.7). Kunskaperna en systemvetarstudent har med sig kan alltså variera.

2.2 Begreppet kompetens

Begreppet kompetens är komplicerat men vi avser att använda det för att skapa en förståelse gällande utvecklingsprogrammen, där fokuserar till stor del ligger på kompetensutveckling och relationen till högre utbildning, är det av stor vikt att först definiera begreppet kompetens. Ellström (1992) definierar kompetens som: “[...] en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext.” Ellström (1992) s.21

Granberg (2011) beskriver att kompetens byggs upp av tre komponenter, kunskap, vilja och tillfället, där kunskap är det mest grundläggande avseende kompetens. Följande figur kommer från Stockfelt (1988) och visar på kompetensens olika delar och dess förhållande till varandra:



Figur 1: Kompetensens uppbyggnad (Granberg, 2011, s.114)

Ett simplificerat sätt att se på denna figur är att börja med kunskaper som är något som förvärfvas inom utbildningar och hur goda de än är måste de sättas in i ett sammanhang där tillfället spelar stor roll (Stockfelt, 1988). Avslutningsvis måste ju även individen vilja använda sina kunskaper och de tre komponenterna sammantaget skapar slutprodukten kompetens (Stockfelt, 1988).

Granberg (2011) skriver att kompetens handlar om något man utfört och att den inte existerar förrän det visat sig praktiskt. Ellström (1992) skiljer på formell kompetens och reell kompetens. Formell kompetens är de kunskaper och färdigheter som är formellt dokumenterade genom diplom, intyg eller dylikt (Ellström, 1992). Den definitionen blir dock problematisk eftersom formella kompetenser blir då beroende av hur arbetsmarknaden är vid ett visst tillfälle, till exempel om det finns många sökande till en viss typ av arbete är rimligtvis de formella kvalifikationskraven desto viktigare (Ellström, 1992).

Reell kompetens beskriver Ellström (1992) som slutprodukten av ens kompetenser, det vill säga det som kommer till uttryck genom arbete. Det kan vara erfarenhetsbaserade insikter, såväl praktiska som teoretiska kunskaper eller förmågan att nyttja andras kompetenser (Ellström, 1992). Således är skillnaden mellan de formella och reella kompetenserna att de reella kompetenserna kommer mer till uttryck i det praktiska arbetet medan de formella kompetenserna till stor del består av dokumenterade kompetenser. Avslutningsvis räcker det inte enbart att besitta ett antal kompetenser, utan det krävs även att individen har de resurser som fodras för att utnyttja kompetenserna till fullo, till exempel motivation, organisationsförmåga och känsla (Ellström, 1992).

Stockfelt (1988) framhåller även att för att kompetenserna ska utvecklas, måste en individen få vara i en miljö och ett sammanhang där individens kompetenser är relevanta och anses positiva och bidragande till kontexten. Individens omgivning spelar således stor roll i utvecklingen av kompetenser.

2.2.1 Kompetenser genom utbildning?

Det är även viktigt att reda ut om utbildningen kan tillhandahålla kompetens för att förstå samspelet mellan utvecklingsprogram och utbildning. Rolf (1991) är en filosof som tidigare reflekterat om det är möjligt för den högre utbildningen att tillgodose kompetenser. Rolf

(1991) skriver att högre utbildning allt som oftast inte leder till kompetens utan kan istället tillhandahålla teoretisk kunskap som sedan i sin tur kan leda till reell kompetens. För att teoretisk kunskap ska leda till kompetens behöver individen behärska att tillämpa dessa kunskaper i ett praktiskt sammanhang (Stockfelt, 1988). En traditionell utbildning som inte innehar några längre praktiska inslag där studenten ges frihet och eget ansvar för utförande har således svårt att lära ut någon kompetens (Rolf, 1991). Det blir således nödvändigt för studenten att utveckla sina kompetenser i arbetslivet (Harvey, 2000).

2.2.2 Livslångt lärande

Ovan med belyst vi nödvändigheten att utveckla sina kompetenser i arbetslivet. För att möjliggöra detta måste individen anpassa sin förmåga till ett livslångt lärande (Harvey, 2000). Idén om ett livslångt lärande bygger på två principer enligt Ellström (1992). Den första principen är att individen inte slutar lära sig efter ungdomsåren utan att lärandet fortgår hela livet. Den andra principen är att lärande inte sker enbart inom formell utbildning utan även i arbetslivet och vardagen (Ellström, 1992).

För att förstå vad ett livslångt lärande innebär behövs begreppet lärande förklaras. Ellström (1992) menar att lärande är något utvecklande som sker fortlöpande, som en process. Det är viktigt att skilja på formellt och informellt lärande. Det formella lärandet syftar till ett planerat, målinriktat lärande som vanligtvis sker inom utbildningsinstitutioner (Ellström, 1992). Det informella syftar istället till lärandet som sker i arbetet eller vardagslivet (Ellström, 1992). Lärandet kan också ske inom olika verksamhetsområden. Salo (2000) skriver att lärande av sina personliga egenskaper kan vara förmågan att lära sig något nytt medan de praktiska kunskaperna är kopplade till en viss yrkesroll.

Ett livslångt lärande kan också kopplas till ekonomisk utveckling skriver Salo (2000). Han menar att individen lär sig för att göra ekonomiska vinningar. Det bygger alltså på idén att individen gör sig själv attraktivare för organisationen där den är verksam genom sitt lärande i praktiska kunskaper och därmed får en högre lön (Salo, 2000).

2.3 Kompetensutveckling

Ett livslångt lärande kan också kopplas till ekonomisk utveckling skriver Salo (2000). Han menar att individen lär sig för att göra ekonomiska vinningar. Det bygger alltså på idén att individen gör sig själv attraktivare för organisationen där den är verksam genom sitt lärande i praktiska kunskaper och därmed får en högre lön (Skogsberg & Sköldborg, 1991). I det sammanhanget blir det viktigt att organisationer kan tillgodose kompetensutveckling till sina anställda, och då framförallt nytexaminerade studenter, för att de bli konkurrenskraftiga (Huselid, Jackson, & Schuler, 1997).

Granberg (2011) är övertygad om att en stor del av kompetensutvecklingen som äger rum i svenskt näringsliv inte är särskilt teoretiskt förankrat. Granberg (2011) skriver att inom många organisationer får den anställda utbildning för att förbereda den på nya arbetsuppgifter och sedan blir tilldelad utökade uppgifter. I verkligheten får den anställde sällan mer kvalificerade arbetsuppgifter vilket leder till en frustration för den anställde. En bakomliggande orsak kan vara att organisationer inte reflekterar över vad kompetens är eller att kompetensutveckling ses som en sorts belöning och ska vara rättvist bland de anställda genom att erbjuda alla anställda till exempel 5 dagars kompetensutveckling per år Granberg (2011).

Kompetensutveckling enligt Granberg (2011) kan utföras genom att först ge medarbetaren utökade arbetsuppgifter för att låta den individen att identifiera och tolka de nya uppgifterna själv för att sedan anskaffa sig de kunskaperna som krävs. Inom IT-branschen skulle detta vara att en utvecklare som till exempel behöver lösa en viss fel-hantering. Detta tillvägagångssätt ställer krav på organisationen att tillgodose coacher eller mentorer som ett "bollplank" för feedback (Granberg, 2011). Organisationerna kan även använda sig av fadderverksamhet. En fadders uppgift är att hjälpa, ofta nyanställda, med generell information på arbetsplatsen eller att förstå en arbetsuppgift, organisation och kulturen på organisationen (Granberg, 2011). Det som skiljer fadderskapet med mentorskapet är att mentorn ska besitta djupare kompetenser inom ett visst område och även hjälpa individen med projekt eller arbetsuppgifter som uppfattas svåra (Magnusson, Lönnback, & Östberg, 2007). Det är viktigt att mentorrollen är tydlig för alla inom organisationen för att undvika eventuella oklarheter (Magnusson et al., 2007).

Förutom att en anställd ska få feedback behöver organisationen också ta hänsyn till att en anställd behöver få tid och verktyg att reflektera över sina arbetsuppgifter (Rolf, 1991). Arbetsmiljön är vital för att kompetensutveckling ska utvecklas och organisationen behöver utarbeta strategier för hur utvecklingen ska ske. Arbetsmiljön bör vara planerad utifrån de förutsättningar som finns och inriktad på den nuvarande verksamheten för att utnyttja de kompetenser som finns inom organisationen (SIS, 2011). Strategin inom en organisation har således en stor inverkan på resultatet av kompetensutvecklingen.

Trots betydelsen av miljön på arbetsplatsen för utveckling av kompetenser läggs ofta ansvaret på personen själv (Salo, 2000). Motivationen till utveckling av kompetenser tycks snarare vara en överlevnadsmekanism än en vilja att förbättras (Salo, 2000).

2.3.1 Utvecklingsprogram

Utvecklingsprogram, även benämnt traineeprogram eller graduateprogram, är en form av företagsintern utbildning som erbjuds generellt sett av större organisationer till nytexaminerade studenter med syfte att fördjupa deras kunskaper och kompetenser inom de specifika områden organisationen är verksam inom (Nationalencyklopedin, 2019). Teoretisk utbildning varvas med praktiskt arbete på olika avdelningar med introduktioner av organisationers rutiner och kultur (Porsfelt, 2001). Programmet används även som en form av rekryteringsstrategi för att rekrytera nytexaminerade och kvalificerade medarbetare (Nationalencyklopedin, 2019).

Under de senaste decennierna har det blivit allt vanligare i Sverige bland stora och medelstora företag med utvecklingsprogram (Porsfelt, 2001). Programmen ser olika ut i längd, men generellt omfattar de 12–20 månader (Porsfelt, 2001). Stahl et al. (2007) skriver att ett utvecklingsprogram ger en bra grund för utveckling och träning, men att bara fokusera på dessa delar i en organisation är inte tillräckligt. Därför måste organisationer integrera ledarskapsutveckling i företagskulturen samtidigt som support ges från mer seniora ledare (Stahl et al., 2007). Tidigare var det primära syftet att efter genomförandet av utvecklingsprogrammet ska deltagaren gå in i en ledande befattning inom organisationen (Porsfelt, 2001). Således ansågs de rekryterade till programmen att tillhöra en "elit" inom organisationen och erhöll en viss status (Porsfelt, 2001).

2.4 Sammanfattning av litteraturgenomgången

2.4.1 *Från högre utbildning till arbete*

Diskrepansen mellan högre utbildning och näringslivet handlar om att det är en viss kompetens som arbetsgivaren efterfrågar, och en annan kompetens som studenten besitter. Mycket talar för att högre utbildning inte kan ha studenternas anställningsbarhet som mål och en anpassning till näringslivets efterfrågade kompetenser i utformningen av högre utbildning är inte rätt väg. Denna diskrepans utgör kärnan för problematiken i vår frågeställning i förhållande till hur utvecklingsprogram används för att överbrygga detta. Samspelet mellan högre utbildning och näringsliv har dock en lång historia och har resulterat i att högre utbildning försöker skapa en diversifiering av olika utbildningar för att i möjligaste mån möta behovet av specialister som arbetsmarknaden efterfrågar. Samtidigt finns det även en önskan att förse studenter med flexibla, sociala, entreprenöriella färdigheter för att på så sätt göra studenterna mer attraktiva på arbetsmarknaden.

Specifikt för studenter i informationssystem är att utbildningen är internationellt utformad för att ge studenter en grund för hantering av informationssystem snarare än utveckling av det. Dessutom får studenter utveckla sig i rollen mellan ett affärsområde och tekniska specialister. I litteraturen poängteras vikten av utbildningen inte får bli alltför generell utan att även specialiserade kunskaper behövs, speciellt i snabbt växande branscher.

2.4.2 *Livslångt lärande, kompetens och kompetensutveckling*

Litteraturen framhåller också det livslånga lärandet som något eftersträvansvärt och i det perspektivet är högre utbildning endast en del av en individs kompetens. Möjligheten till vidareutbildning vid arbetsplatsen är därför centralt. I vår undersökning fokuseras nyutexaminerade systemvetare och vilka möjligheter de ges avseende kompetensutveckling och ett livslångt lärande.

Lärande kan delas upp i formellt lärande och informellt lärande. Det formella lärandet är något som vanligtvis sker på ett strukturerat vis inom en utbildning medan det informella lärandet vanligtvis sker på arbetsplatser. Informella kunskaper kommer ofta i form av praktiska kunskaper. Den praktiska kunskapen kan jämföras med kompetens eftersom kompetens är förmågan att utföra en viss uppgift, alltså praktisk i verkligheten. Kompetens kan delas upp i tre delar: kunskap, miljö och vilja där de formella kunskaperna som utbildningen står för är själva grunden.

Kompetenser eller praktiska kunskaper kan vara svårt att lära ut inom ramen för traditionella utbildningar och därför fyller organisationerna en viktig funktion gällande detta. Det finns således ett behov att genomföra någon form av kompetensutveckling vid rekryteringen av nyutexaminerade studenter. Det poängteras i litteraturen att det krävs praktiska miljöer och personlig frihet för utveckling av kompetenser, så någon form av kompetensutveckling på arbetsplatsen måste finnas, speciellt inom IT-branschen där kompetenskraven förändras allt eftersom. Detta belyses också i litteraturen angående IS-utbildningen.

Utvecklingsprogrammet vid en nyanställning är ett tillvägagångssätt som organisationerna har för att hantera detta. Programmet är en företagsintern kompetensutvecklingsstrategi och innebär att nyanställd systemvetare får utveckla sina kompetenser genom praktiska erfarenheter, mentorskap och i möte med främmande miljöer.

3 Metod

I följande kapitel presenteras de metoder vi använt för att samla in vårt empiriska material. Inledningsvis motiverar valet av metoder och därefter följer en diskussion om bearbetning av data, validitet och reliabilitet samt etik.

3.1 Val av ansats

Materialet för uppsatsen ska i enlighet med syftet spegla vilken betydelse som kompetensutveckling har för nytexaminerade systemvetare vid deras första arbete och särskilt då utvecklingsprogrammets betydelse. Ytterligare en avsikt är att undersöka organisationers syn på den systemvetenskapliga utbildningen. Valet blev en kvalitativ metod genom intervjuer, eftersom undersökningen kräver djupare information inom vårt forskningsområde. Detta eftersom matchningsproblematiken, kompetens, och företagens utvecklingsprogram som ett verktyg för kompetensutveckling innehar en komplex natur som vi anser behöver en mer genomgående förklaring och möjlighet för redogörelse. En kvantitativ intervjumetod används istället när forskarna vill undersöka ett flertal objekt eller personer och hitta en viss grad av ett fenomen (Jacobsen, 2002), vilket inte var passande för våra forskningsfrågor.

Det kvalitativa tillvägagångssättet skriver Alvehus (2013) är tolkande forskning. Genom att intervjua fyra personer som innehar liknande roller vid organisationernas utvecklingsprogram, får vi ett material som visar på skilda förutsättningar och arbetsmetoder. Enligt Oates (2006) kan kvalitativa analyser kritiseras för att metoden inte använder tillräckligt med information i sin dataanalys. Det finns en risk i att inte på ett tydligt sätt visa hur slutsatsen har uppnåtts med hjälp av primärdata (Oates, 2006). För att minimera risken av otillräcklig information under arbetets gång har vi eftersträvat Alvehus (2013) presenterade strategi i att ständigt använda en växling mellan empirisk och teoretisk reflektion. Genom att arbeta med både teori och empiri samt reflektera över kopplingen mellan de båda strävar vi efter att generera en genomgående röd tråd. Arbetssättet skapar en djup struktur, något som Ryen (2004) skriver är en av kvalitativa metodens största fördelar.

Vi har eftersträvat saklighet i kategorisering och tematisering av materialet från intervjuerna med respondenterna. Ett induktivt tillvägagångssätt utgår från ett öppet sinne, det vill säga att se saker i olika perspektiv (Oates, 2006). Vi är dock medvetna om att tidigare erfarenheter, kunskaper, samt fördomar kan påverka vår tolkning (Oates, 2006). Trots det skriver Ryen (2004) att genom bruket av kvalitativ metod som grund för empirin framkommer respondenternas presenteras särskilda betraktelsesätt, vilket minskar risken för osaklighet.

För att ge möjlighet till omtolkning och nya synsätt så skriver Alvehus (2013) att intervjuer är ett bra förfarande. Vår förhoppning är att på ett nyanserat sätt problematisera vår frågeställning.

3.2 Urval

Vid urvalet av studieobjekt och intervjupersoner har vi formulerat tre kriterier. Det första kriteriet är att studieobjekten, utvecklingsprogrammen, har existerat i organisationen i minst 3 år för att garantera att organisationen har genomfört kompetensutveckling av nyutexaminerade studenter tidigare och således har någon form av erfarenhet av detta. Det andra kriteriet är att intervjupersonen ska inneha någon form av ansvarsroll inom utvecklingsprogrammet. Det kan vara till exempel rekryteringsansvarig för programmet eller ansvarig för utformningen av programmet. Vi ser helst att personen har en delaktighet i båda delarna. Det tredje kriteriet är att organisationen är en större organisation med över 500 anställda i Sverige och att utvecklingsprogrammet är inriktat på IT. Detta för att öka möjligheten till att organisationen har anställt ett flertal systemvetare genom åren.

Det är viktigt att skilja på studieobjekt och intervjupersoner i vår studie. Intervjupersonerna svarar och reflekterar på våra frågor utifrån sina erfarenheter och åsikter från den aktuella organisationen. De representerar alltså inte vad organisationen anser, och vid utformning av utvecklingsprogrammen finns det ett flertal intressenter som är med och bestämmer även om intervjupersonen är ansvarig för programmet.

Slutligen kunde vi ändra frågor och urval eftersom vi använder oss av en flexibel kvalitativ intervjumetod. Vi hade möjligheten att ändra kriterier också om vi ansåg att information vi tillhandahållits av intervjupersonerna inte var tillräcklig.

3.2.1 Urval av studieobjekt

Vid val av studieobjekt var huvudkriteriet, som beskrivits ovan, att hitta stora organisationer inom IT-sektorn, både offentliga och privata, med över 500 anställda i Sverige och som har haft ett utvecklingsprogram i minst tre år som söker systemvetare just nu och har anställt systemvetare tidigare. Därmed ökar möjligheten att organisationen har anställt ett flertal systemvetare genom åren och att de har en större erfarenhet av systemvetare.

Vi kontaktade organisationer som vi tidigare haft någon form av kontakt med genom olika arbetsintervjuer eller arbetsmässor. Vi hade alltså en viss kännedom om dem. Kontakten med Organisation 1 och 4 skedde initialt vid LundaEkonomernas arbetsmarknadsmässa, eedagarna 2019. Vår bild av organisationen och deras traineeprogram var att de passade för uppsatsens syfte. Både företagen och myndigheten kontaktades till att börja med via mejl där vi presenterade bakgrunden till vårt undersökningsområde och en detaljerad bild av uppsatsens syfte. Nedan presenteras organisationerna.

3.2.1.1 Organisation 1

Organisation 1 är ett internationellt IT-bolag med kontor i över 40 länder som strävar efter att vara marknadsledande inom IT konsulting där de bistår andra företag med bland annat design, utveckling och implementering med ett brett spektrum av olika teknologier. I Sverige har Organisation 1 ungefär 5000 anställda och är verksamma med kontor över hela Sverige. Företaget erbjuder nyanställda systemvetare ett traineeprogram, under 18 månader, där deltagarna erbjuds roller som exempelvis mjukvarutestare, projektledare och affärssystemkonsult.

3.2.1.2 Organisation 2

Organisation 2 är en svensk myndighet som har 16 000 anställda och är verksamma på ca 240 kontor. IT-avdelningen på Organisation 2 arbetar idag ungefär 900 anställda. De har som

huvudsaklig uppgift att utveckla och leverera IT-tjänster för myndigheten. De har ett stort fokus på digitalisering, automation, samt självbetjäning. Traineeprogrammet är placerat i norra Sverige och varar i 6-månader. De olika rollerna som erbjuds på programmet är bland annat projektledare, IT-samordnare, utvecklare, och verksamhetsanalytiker.

3.2.1.3 Organisation 3

Organisationen är ett av de äldsta Amerikanska IT-företag som fortfarande är verksamt i Sverige. Organisationen har verksamheter i över 170 länder. Den huvudsakliga affärsidén är att hjälpa företag och organisationer att utveckla sin verksamhet med hjälp av teknik. Företaget strävar kontinuerligt efter att finna nya teknologiska lösningar, vilket har resulterat i ett flertal patent inom teknologin. Organisationen erbjuder två olika graduateprogram för systemvetare. Båda programmen pågår i 24 månader. Olika roller som erbjuds i programmen är till exempel, projektledare, data scientist och företagskonsult.

3.2.1.4 Organisation 4

Organisation 4 är ett svenskt konsultföretag med verksamheter i Sverige, Norge, Finland, Lettland och Tyskland. Organisationen fokuserar främst på management och IT. Verksamheten arbetar strategiskt med att knyta IT och management närmare varandra för att på så vis erbjuda teknik som drivkraft och ha användarbeteende i centrum. Organisationen har idag över 1200 konsulter i Sverige. Organisationen driver ett traineeprogram som är uppdelat i två inriktningar, rådgivning och digital. Programmet pågår i 36 månader och erbjuder enbart roller inom konsulting.

3.2.2 Urval av intervjupersoner

Som tidigare nämnt har vi valt att intervjua fyra olika personer som var och en representerar någon av våra organisationer och har god kännedom om respektive utvecklingsprogram. Alla intervjupersoner har erfarenheter av rekrytering av systemvetare och arbetar på en IT-avdelning. Vi har valt att intervjua fyra intervjupersoner för att genomföra djupare samtal som krävs för denna undersökning, och som är passande för uppsatsens tidsram. Det var också viktigt för oss att intervjua en person åt gången eftersom personen i fråga inte skulle påverkas av varandra, utan enbart svara utifrån sina egna reflektioner och erfarenheter. Det var viktigt med öppenhet då framförallt en av organisationernas policy var att endast vissa specifika personer fick uttala sig på organisationens vägnar. Det kunde således ha uppstått problem som inneburit att vi hade fått ta bort delar av intervjun.

3.3 Insamling av empiriskt material

3.3.1 Intervjumetodens genomförande och motivering

Intervjuerna utfördes genom videointervjuer från Ekonomihögskolan vid Lunds Universitet till respektive organisations kontorsplats, med undantag av en intervju som genomfördes i Organisation 1 kontorslokaler i Skåne. Anledningarna till valet av videointervju var dels att intervjupersonerna var belägna utanför Skåne och att det är ett mer tidseffektivt tillvägagångssätt eftersom vi slipper resorna, dels att intervjupersonen blir i sin naturliga miljö, vilket Jacobsen (2002) skriver är positivt eftersom människors beteende påverkas lätt av dem omkringliggande omgivningen. Tillvägagångssättet gav oss även möjligheten till ett större urval av potentiella intervjupersoner. Vi valde också att genomföra individuella intervjuer, även om det var mer än en person som ansvarade för utvecklingsprogrammet.

Detta för att fokusera på en person och trots att informanten jobbar för en viss organisation blir svaren mer personliga.

I undersökningen är det viktigt att förstå betydelsen av traineeprogram i förhållande till den systemvetenskapliga utbildningen. Resultatet av en enskild intervjun kan således variera beroende på vilken bakgrund och relation intervjupersonen har till en systemvetare som deltar i ett utvecklingsprogram. Av den orsaken genomförde vi kvalitativa intervjuer av en semistrukturerad karaktär, där de förutbestämda frågorna delades in i fyra olika segment beroende på vad en viss frågan berörde. De fyra segmenten vi utgår ifrån är generell bakgrund, synen på systemvetare, utvecklingsprogram vid organisationen och avrundande frågor. Oates (2006), skriver att semistrukturerade intervjuer ger mer flexibilitet om personen som utför intervjun vill ha möjlighet till följdfrågor samt ändra ordningen i hur de förutbestämda frågorna ställs. Den generella bakgrunden ämnar till att etablera en bakgrund kring intervjupersonen och organisationens traineeprogram. Sedan etablerar vi intervjupersonens syn på systemvetaren för att ha möjlighet att konkretisera när vi därefter frågar kring utvecklingsprogrammet vid organisationen. Till sist samlar vi upp intervjun med avrundande frågor där informanten fick möjlighet att fritt tala angående ämnet.

Användandet av en semistrukturerad metod för intervjuer är det vanligaste tillvägagångssättet och kräver av intervjuaren att den lyssnar aktivt och arbetar ambitiöst med följdfrågor (Alvehus, 2013). Det ger intervjuaren också större möjligheter att påverka och anpassa intervjuens innehåll i jämförelse med en strukturerad intervju (Alvehus, 2013). Risken med flexibla intervjumetoder är dock att intervjupersonen kan avvika från ämnet, enligt Ryen (2004). Som intervjuare gäller det att ständigt försöka navigera intervjuerna mot ämnet.

Det är även av stor vikt att personen som leder intervjun är medveten om och anstränger sig att se till att intervjun är produktiv med sina följdfrågor. Frågetekniken är avgörande och det gäller att inte ställa frågor som kan uppfattas som ett förhör (Alvehus, 2013). Vi utförde testintervjuer med bekanta för att förbereda oss på bästa vis och minska risken för icke-produktiva frågor och eventuellt missnöje från intervjupersonen. För att öka kvaliteten skriver Oates (2006) att testintervjuer bör ingå i förberedelserna.

Intervjuerna inleddes med en presentation av oss och vårt syfte med undersökningen. Därefter gick vi igenom formalia avseende inspelningen av intervjun och att uppsatsen blir en offentlig handling vid inlämnandet. I och med detta godkände intervjupersonen sin medverkan och vi kunde inleda intervjun enligt vår intervjuguide, se figur 2. Vi lät informanterna alltid prata till punkt och försökte inte att avbryta för att ställa nya frågor. Avslutningsvis frågade vi om informanten hade något att tillägga som den ville dela med oss. Efter intervjun hade vi möjlighet att kontakta informanten i efterhand om vi behövde något förtydligande.

Intervjuerna som videosamtal tog cirka 50 minuter och intervjun på plats tog cirka 40 minuter. Vi tyckte att intervjuerna kändes mer naturlig på plats än över videosamtal och är nog en orsak till att intervjun på plats tog kortare tid.

3.3.2 *Intervjuguide*

Nedan följer den intervjuguide som framtagits av oss i relation till tidigare forskning, vår litteraturgenomgång samt frågeställning (se figur 2). Frågorna är uppdelade i fyra segment för att skapa en struktur kring intervjun. Samtliga semistrukturerade frågor skickades ut till intervjupersonerna minst 24 timmar innan intervjun för att ge personen tid att reflektera och förbereda sig (Jacobsen, 2002). Även, för att öka vår trovärdighet som forskare (Oates, 2006).

Frågorna är utformade för att framkalla svar som är kopplade till de centrala områdena; traineeprogram, systemvetenskap och utbildning samt korrelation mellan dessa.

De teman vi har använt oss av i intervjuguiden grundar sig i litteraturen och ur varje tema har vi skapat intervjufrågor som täcker det vi anser behöver för att svara på vår frågeställning.

3.3.2.1 *Bakgrund*

För att skapa en förståelse kring vilka erfarenheter och roller som kan spegla de svaren informanten ger oss började vi med frågor gällande deras bakgrund. Vi säkerhetsställde också att informanten uppfyllde vårt kriterium med att personen har någon form av ansvar över utvecklingsprogrammet.

3.3.2.2 *Högre utbildning, matchningsproblematiken, kompetens, samt systemvetarutbildningen*

Detta tema grundar sig i högre utbildningens syfte och förberedande av studenter som presenterats av Teichler (2000, 2007, 2015), Harvey (2000), Knight & York (2004), Löfgren Martinsson (2008), samt Allen & Van der Velden (2011). Utifrån den systemvetenskapliga utbildningen börjar vi med att säkerställa att organisationen anställer systemvetare i dagsläget, har gjort så tidigare, samt vilka roller som är aktuella för en student med den bakgrunden. Detta för att säkerställa svarens relevans för studiens syfte. Därefter frågades organisationen om de upplevde en osäkerhet kring vad systemvetaren besitter för kunskaper och hur det visar sig. Något som vi identifierade i högre utbildnings generella färdighetsutveckling och matchningsproblematiken. Vidare vill vi skapa en uppfattning kring organisationens syn på studenter från systemvetenskapliga utbildning och studentens färdigheter. Något som främst kopplas till Topi (2019) och utbildningsplanens riktlinjer (Topi et al., 2010). Således etablerades en grund för att leda in intervjun på den diskuterade matchningsproblematiken från högre utbildning och första arbetet. Vi eftersträvade att skapa en uppfattning kring organisationens syn på denna diskrepans och vilka medel de använder i ett sådant fall där matchningsproblematiken stämmer.

3.3.2.3 *Ett livslångt lärande, strategier för kompetensutveckling, samt utvecklingsprogram*

Under detta tema ställer vi frågor som berör organisationens arbete med utvecklingsprogram och hur organisationen ser på kompetens, kompetensutveckling och därmed även det livslånga lärandet. Vi börjar med att undersöka ifall det skett någon utveckling av programmet och ber dem att förklara utifrån tre olika perspektiv: fokusområden, struktur och mentorskap. Genom detta får vi en förståelse för hur mentorskapet ser ut i förhållande till Granbergs (2011) tankar kring hur teoretiskt förankrat kompetensutveckling är i organisationer, hur ett mentorskap ska se ut enligt honom (Granberg, 2011). Även hur strukturen ser ut och har förändrats i förhållande till både Porsfelts (2001) undersökning samt hur mycket reflektion deltagaren på utvecklingsprogrammet ges möjlighet till.

Vi fortsätter sedan med att beröra hur förändringsprocessen på utvecklingsprogrammen ser ut och hur organisationerna identifierar denna förändring internt och externt för att undersöka om organisationerna tittar mot högre utbildning eller om det är andra faktorer som styr. Vidare undersöker vi rollallokeringen och hur pass flexibla utvecklingsprogrammen är. Syftet med frågan är också för att skapa en förståelse kring utvecklingsprogrammet generellt. Fortsättningsvis försöker vi skapa en uppfattning kring hur strikt varje utbildningsplan är för individerna, om det sker i samspel med organisationerna eller om det är förutbestämt. Även här undersöker vi reflektion kring kompetens som Ellström (1992) tar upp men också strategier för kompetensutveckling. Slutligen ville vi undersöka om det tidigare primära syftet för utvecklingsprogram som Porsfelt (2001) skriver om, fortfarande är relevant idag.

Vi avslutande sedan temat med att fråga en spekulativ fråga om vad informanten tror om utvecklingsprogrammets framtid baserat på hur det ser ut idag på organisationen. Detta för att dels undersöka om informanten tror på utvecklingsprogram som kompetensutvecklingsstrategi som något långsiktigt dels för att undersöka vilken feedback de får från deltagarna av utvecklingsprogrammet.

Tabell 1: Intervjuguide

| Tema | Frågor |
|--|--|
| <i>Del 1: Generell bakgrund</i> | |
| Bakgrund | <ul style="list-style-type: none"> • Ålder; Utbildning • Vad är din nuvarande roll på organisationen? <ul style="list-style-type: none"> ○ Har du haft flera roller på organisationen? • Hur länge har du jobbat där? • Vad gör ni på organisation x? • Vem ansvarar för utvecklingsprogrammet? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hur ser rollfördelningen ut och ansvarsområden? |
| <i>Del 2: Synen på systemvetare</i> | |
| Högre utbildning, matchningsproblematiken, kompetens, samt systemvetarutbildningen | <ul style="list-style-type: none"> • Vet du om ni har anställt systemvetare tidigare? Söker ni just nu systemvetare? • Uppfattar ni att en systemvetare kan känna en osäkerhet kring sina kunskaper och vad de vill jobba med, är det någon ni märker av? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hur visar sig det? • Vad kan en systemvetare arbeta med hos er? • Vilka kompetenser uppfattar ni er att en systemvetare besitter? <ul style="list-style-type: none"> ○ Vilka kompetenser ser ni kan förbättras? • Upplever ni att det finns en kompetensdiskrepans mellan systemvetarutbildningen och första jobbet? <ul style="list-style-type: none"> ○ Om ja, hur överbryggas denna kompetensdiskrepans hos er? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Varför används det specifika medlet/metodiken? |
| <i>Del 3: Utvecklingsprogram vid organisationen</i> | |
| Bakgrund | <ul style="list-style-type: none"> • Hur såg inklusionen ut innan ni hade ett utvecklingsprogram? |
| Högre utbildning, matchningsproblematiken, kompetens, samt systemvetarutbildningen | <ul style="list-style-type: none"> • Varför initierades utvecklingsprogrammet? • Under de senaste 10 åren har utvecklingsprogram i Sverige växt från ett 50-tal till över 200. Utifrån ert perspektiv, vad tror ni är orsaken till detta? |
| Ett livslångt lärande, strategier för kompetensutveckling, samt utvecklingsprogram | <ul style="list-style-type: none"> • Hur har utvecklingen av utvecklingsprogrammet sett ut i förhållande till: <ul style="list-style-type: none"> ○ Fokusområden ○ Struktur ○ Mentorskap • Vid utveckling av utvecklingsprogrammet, hur har den processen sett ut? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hur identifieras att förändringen behövs? |

| | |
|---------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Ansöker man till en specifik roll i utvecklingsprogrammet? <ul style="list-style-type: none"> ○ Hur ser ni på flexibilitet gällande rollbyte under utvecklingsprogrammets gång? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vem initierar rollbytet? • Sker en generell utvecklingsplan för alla nyanställda, eller är det unikt för varje individ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Är det specifikt för rollen en nyanställd ska arbeta med, eller en stöpnig i er metodik och kultur? • Statistik visar att nästan hälften av tidigare deltagare av ett utvecklingsprogram idag besitter någon form av managerposition. Känner du igen dig i den beskrivningen? • Hur tror ni att ert utvecklingsprogram kommer att utvecklas framöver? |
| <i>Del 4: Avrundande frågor</i> | |
| (Kompletterande information) | <ul style="list-style-type: none"> • Är det något annat rörande vårt ämne som du vill ta upp? • Får vi återkomma med frågor om det är något som vi vill klargöra eller inte förstår? |

3.3.3 Transkribering

Alla intervjuer spelades in. Att endast förlita sig på anteckningar är ingen tillförlitlig metod enligt Jacobsen (2002), eftersom en stor del av intervjuarens koncentration blir på anteckningarna och viktiga segment kan missas. Dessutom påverkar det intervjuens flyt (Jacobsen, 2002). En av oss agerade intervjuare och den andre förde sparsamt anteckningar, endast om vi behövde förtydliga och om vi hade följdfrågor. Detta är något som Oates (2006) skriver är viktigt för att ges ett bättre underlag vid empirin. Alvehus (2013) skriver också att inspelning av intervjuer skapar en trygghet för intervjupersonen eftersom transkriberingen av en ljudfil minskar risken för att viktig information missas.

Transkriberingen utfördes i direkt anslutning till intervjuerna och vi överförde ljudfilerna varsamt för att återge informantens tal och relativt talspråknära, t.ex. överförde vi även "eh och "ah" för att inte utelämna tonfall eller dylikt som kan påverka betydelsen av ett svar (Oates, 2006). Transkriberingen var även en del av analysarbetet, då vi fick en möjlighet lyssna på intervjun igen. Alvehus (2013) menar att själva transkriptionen är det första steget i analysarbetet av intervjun. Avslutningsvis har alla informanter fått tagit del av transkriptioner och anteckningar för godkännande som underlag till uppsatsen.

3.3.4 Bearbetning av data

För att sortera mängden transkriberad text och anteckningar följde vi arbetssättet Jacobsen (2002) presenterar. Först beskrevs data, detta gjordes kortfattat, sedan kategoriserades och tolkades data efter de teman intervjuguiden innehöll. Tonvikten har varit på helheten istället för på enskilda intervjuer, detta för att hitta sambanden mellan de olika intervjuerna. Om en fråga överlappade med ett övrigt tema noterades detta. Därefter numrerades transkriberingen för att underlätta analysarbetet och göra transkriberingen mer läsbar. Kategoriseringen skedde genom att vi skapade olika dokument gällande de teman vi valt att använda, för att separera dem och på ett enklare sätt finna kombinationer däremellan. Sedan genomförde vi vardera en kortare analys av skillnader och likheter i det empiriska materialet. Överlag var vi överens med vald kategori, men där olikheter i synsätt fanns etablerades en ytterligare dimension för kategorins användbarhet och tolkning. Detta gjorde att vi etablerade två synsätt, vilket i sin tur skapade en betydande diskussion i framkommandet av slutsatsen.

Enligt Jacobsen (2002) är kvalitativa undersökningar ofta en blandning av person- och ämnescentrerad analys. Det är därför viktigt att skilja på dessa eftersom de fokuserar på olika områden (Jacobsen, 2002). Vår generella bakgrund syftar till att skapa en bild av personens erfarenhet gällande utvecklingsprogram och är inte inriktade på informanten som person. För övrigt består intervjuguiden till största delen av ämnescentrerade frågor. Målet var att skapa en förståelse för hur informanten uppfattade fenomenet utvecklingsprogram och systemvetare sett till sin organisation och fokus låg på att analysera de ämnescentrade frågorna och hitta samband mellan dem. De generella frågorna är alltså tänkta som en del av förståelse kring varför vissa ämnescentrerade svar skiljde sig.

3.4 Studiens validitet och reliabilitet

I kvalitativa studier är validitet och reliabilitet viktiga kriterier för utförandet av en trovärdig studie (Eneroth, 1984; Jacobsen, 2002). Avseende reliabiliteten i studien har vi vid varje intervju förklarat syftet på ett identiskt sätt genom att läsa innantill ifrån det dokument vi förberett sedan tidigare. Alla intervjupersoner har således fått samma information där intervjuguiden har fungerat som en gemensam grund. Som nämnts tidigare har alla intervjuer spelats in och därefter transkriberats ordagrant.

Det var också viktigt i den här undersökningen att vi inte var partiska och förhöll oss sakliga då vi båda är studenter vid den systemvetenskapliga utbildningen och har tidigare sökt arbete hos några av våra företag i studien. Det kan möjligtvis leda till komplikationer vid intervjuerna och därmed påverka underlaget i den empiriska analysen. För att minska risken för partiskhet har vi använt följdfrågor under intervjuerna för att få så tydliga svar som möjligt av intervjupersonen.

En studies validitet kan vara extern eller intern (Bryman & Bell, 2003). Den externa validiteten handlar om i vilken grad en studie kan generaliseras medan den interna validiteten berör frågan om forskaren mäter det hen faktiskt avsett att undersöka (Bryman & Bell, 2011). Gällande studiens validitet baseras studien på relevant och aktuell litteratur inom undersökningsområdet. Genom användandet av kvalitativa intervjumetoder minskar vi risken för generalisering. Transkriberingen har godkänts av intervjupersonen och även gett informanten möjlighet att ändra om hen velat förtydliga något i sitt svar. En kontroll av svaren i efterhand när intervjupersonen får möjlighet att gå igenom svaren i sin egen miljö minskar risken för påverkan av den som intervjuar (Jacobsen, 2002). I analysen har vi utvärderat vårt resultat i relation till litteraturgenomgången. Vi har också kritiskt granskat litteraturen genom att se vilka andra studier som har använt sig av samma litteratur som vi. Det faktum att vi är två författare av uppsatsen innebär att vi granskar varandras arbete.

3.5 Etik

Vid kvalitativa undersökningar skriver Jacobsen (2002) att man som forskare bryter in i enskilda privatsfär. Det är därmed viktigt att tänka på hur man agerar i undersökningen. Som vanligt när man behandlar etiska dilemman finns det inga klara svar utan vi som utför studien måste hela tiden utvärdera de vinster vi kan nå med att dölja avsikten mot intervjupersonernas eventuella problem de kan uppleva (Jacobsen, 2002).

Det finns dock etiska krav att ta hänsyn till och de brukar delas upp i tre grundkrav: krav på informerat samtycke, krav på privatliv och krav att bli korrekt återgiven (Jacobsen, 2002). Krav på informerat samtycke behandlar att intervjupersonen ska frivilligt delta i studien och att personen känner till eventuella risker och vinster genom sitt deltagande (Jacobsen, 2002). Vi började samtliga intervjuer med att berätta om vårt syfte och vad det innebar att ställa upp i undersökningen. Kravet på privatliv innebär att det finns privata zoner i intervjupersonens liv som inte nödvändigtvis ska undersökas (Jacobsen, 2002). Vi måste som intervjuare tänka på detta och vara känsliga för vilken typ av information vi samlar in både om personen och organisationen. Slutligen innebär kravet att bli korrekt återgiven att vi som intervjuare ska så långt som möjligt ska återge svaren så fullständigt vi kan (Jacobsen, 2002). En garanti för detta är inspelningen av intervjuerna, transkriberingen och godkännandet från informanterna.

Efter dialog med våra informanter gällande godkännande av transkriberingarna valde vi att anonymisera intervjuerna. Detta på grund av att vi hade behövt reducera underlaget vi fått fram i undersökningen, för att våra informanter kände i sig efterhand inte bekväma med all den information kring deras organisation de givit oss under intervjuerna.

4 Empiriskt resultat

I följande kapitel presenteras det empiriska material som samlats in genom semistrukturerade intervjuer. Presentationen av informanterna ger en bakgrund som är nyttig att ha i åtanke vid de övriga delarna. Synen på matchningsproblematiken och systemvetaren ger en nödvändig grund för den bedrivna kompetensutvecklingens olika delar. Slutligen redogörs organisationernas förändring av fokusområden vid utvecklingsprogrammen.

4.1 Presentation av informanter

Informant 1 är 24 år och har studerat till informationsarkitekt (INF1, rad 2). Sedan årsskiftet 2019 är hen projektledare för graduateprogrammet på Organisation 1 (INF1, rad 6, 8). Tidigare har hen arbetat som junior projektledare hos ett flertal kunder (INF1, rad 8). Utvecklingsprogrammet drivs av Informant 1 tillsammans med en annan kollega som är produkt- och projektägare för hela programmet i Sverige (INF1, rad 14).

Informant 2 är 41år gammal och har en examen i datateknik (INF2, rad 2, 14–15). Hen har arbetat på Organisation 2 sedan 2002 (INF2, rad 2) med bland annat systemutveckling, teamledning, testledning, och projektplanering (INF2, rad 30). Informant 2 har även haft ansvaret för prestandatesterna för hela IT-avdelningen (INF2, rad 32) och idag är hen ansvarig chef för traineeprogrammet (INF2, rad 103).

Informant 3 är 29 år och har en akademisk bakgrund av industriell ekonomi vid Lunds Universitet (INF3, rad 1–6). Hen har haft flera olika konsulroller inom Organisation 3 och har sedan ett år tillbaka haft ansvaret för företagets svenska graduateprogram (INF3, rad 10–12). I denna roll så arbetar hen nära den svenska ledningsgruppen, men även gentemot nordiska och europeiska kollegor (INF3, rad 14, rad 16).

Informant 4 är 36 år gammal med en akademisk bakgrund av industriell ekonomi vid Linköpings Universitet och ekonomi vid Stockholms Universitet (INF4, rad 2). Hen har en gediget lång karriär vid Organisation 4 och inledde sitt arbete i företaget med traineeprogrammet 2008. Därefter har hen haft flera olika teamchefsroller och är idag praktiskt ansvarig, vilket gör att hen har chefer och konsulter som rapporterar till hen (INF4, rad 8). Det är en roll hen haft sedan hösten 2017. Informant 4 är ansvarig för den digitala inriktningen i Stockholm (INF4, rad 4).

4.2 Syn på matchningsproblematiken

Matchningsproblematikens kärna är själva övergången från en systemvetenskaplig utbildning vid ett universitet eller högskola till den första anställningen, alltså det första jobbet relaterat till den högre utbildningen. Hur ser övergången ut och vilka eventuella problem förekommer enligt organisationerna och myndigheten.

Informant 3 berättar att det blir en del upplärning när man som nybakad student kommer ut i arbetslivet (INF3, rad 53). Något som hen menar beror på att det är flera aspekter i verksamhetens organisation som man inte kan lära sig vid utbildningen. Det måste man lära

sig på arbetet (INF2, rad 111). Vidare menar Informant 3 att flertalet nytexaminerade från universitetet har svårt att veta vad de vill arbeta med i framtiden, en erfarenhet hen själv har: "[...] jag vet själv att det var svårt när man plugga. Men jag tror att det är för stor disconnection mellan utbildning och företag." INF3, rad 236.

Informant 3 berättar att eftersom nyanställda kan känna en osäkerhet, och därför har de möjlighet att byta funktion under programmets gång, och då inte bara inom sitt område, utan även gällande roller, till exempel från att vara konsult till att bli säljare (INF3, rad 176–179). Denna osäkerheten om vad nytexaminerade systemvetare vill arbeta med märker även Informant 1, vilket visar sig i att de kan tänka sig att prova på flera olika områden (INF1, rad 26). Hen berättar även att det är en stor skillnad på utbildning och arbete: "[...] man förväntar sig en sak men när man väl kommer in är det en helt annan grej ehm oftast positivt ehm men absolut man lär ju sig mycket mer på plats i arbetet än vad man tar med sig från skolan..." INF1, rad 46.

För att förbättra länken mellan organisation och universitetet ska fungera smidigare understryker Informant 3 vikten av praktik tidigt i utbildningen, snarare än senare. Detta för att hjälpa studenterna att skapa en uppfattning om vad som väntar efter färdig utbildning (INF3, rad 242–244). Eftersom arbetssättet skiljer sig mellan akademin/universitetet och näringslivet tycker informant 3 att det kan vara svårt att som student veta vad som väntas av en. När en studerar är det viktigt att lämna ett vetenskapligt bidrag i form av vetenskapliga rapporter och att sträva efter att vara perfektionist, medan arbetslivet uppvisar en annan verklighet. Där ska en istället göra så mycket som möjligt men med så lite resurser som möjligt för att snabbt ta sig vidare (INF3, rad 249–253). Informant 1 anser också att i arbetslivet är det framför allt de mer praktiska arbetsuppgifterna som är mest utvecklande (INF1, rad 46). Ytterligare en sak som är annorlunda i arbetslivet är vilka en arbetar tillsammans med, enligt Informant 3. På universitetet får studenterna själva välja grupp och man arbetar aldrig med studenter från andra utbildningar (INF3, rad 202). Detta förändras i arbetslivet där man förväntas samarbeta med olika typer av personer och personligheter, som inte nödvändigtvis har samma studiebakgrund som en själv (INF3, rad 207).

Informant 2 framhåller att det finns ett gap mellan högre utbildning och arbetslivet, men att detta inte är något speciellt för systemvetenskap. Hen anser att en lär sig grundkunskaper inom det område man valt att studera och på ett sådant sätt skapas en grundförståelse och en baskunskap (INF2, rad 111). Sedan ställs det delvis andra krav när man väl börjar arbeta: "[...] sen är det ett glapp för alla för när man börjar jobba så är det något helt annat det är inte bara min lilla laptop i datasalen..." INF2, rad 111.

Hen tillägger även att det råder en osäkerhet i vad man som nytexaminerad systemvetare kan arbeta med och om man besitter tillräcklig kunskap, även detta är inte något unikt för enbart systemvetare (INF2, rad 81).

Även Informant 4 märker en osäkerhet i vad en systemvetare vill arbeta med; något som hen konstaterar i en jämförelse med civilingenjörer, som Informant 4 anser har en bättre uppfattning om vilket arbete de vill ha (INF4, rad 22). Hen upplever att systemvetare förväntar sig att de kommer att bli ganska smala på arbetsmarknaden och få roller som applikationskonsult eller utvecklare (INF4, rad 32). Denna uppfattning leder till att systemvetare blir överraskade av den bredd och de möjligheter som finns i arbetslivet (INF4, rad 40). Skillnaden mellan civilingenjörer och systemvetare menar Informant 4 grundar sig i utbildningens längd, och inte i utbildningen i sig (INF4, rad 24). Det innebär att en ingenjör

under sina 5 år har kommit längre i tankarna om vad man kan göra i arbetslivet och att de dessutom ofta har hunnit arbeta inom det område som de studerat (INF4, rad 22).

Enligt Informant 4 saknar som nytexaminerade studenter överlag, och däribland systemvetare, en helhetsförståelse för alla delar av en IT-implementation, och att det är något som finns med i traineeprogrammet (INF4, rad 55–64). Hen menar vidare att det borde vara obligatoriskt för studenter under en treårig utbildning att genomföra minst ett projekt hos ett företag (INF4, rad 214–216). Informant 4 tankar grundar sig mycket i hur man kan göra juniora, nytexaminerade konsulter, så säljbara och vassa som möjligt. Därför förde hen fram två önskemål till universitetsvärlden för vad studenterna borde genomgå och lära sig: ”Praktisk erfarenhet, ut och träffa företag. Och det andra är då liksom förstå hur implementationen av ett system funka. Det är mina två viktigaste önskemål om man ska bli en vass konsult och säljbar väldigt tidigt.” INF4, rad 248.

Informant 4 påpekar att studenter från systemvetenskapliga programmet vid Lunds Universitet i och med sin praktik under två månader ger en erfarenhet som är väldigt säljbar till kunder (INF4, rad 219–224). Praktiska erfarenheter är något som väger tungt. Som till exempel gav hen att om en student har dåliga betyg i en programmeringskurs men har genomfört ett programmeringsprojekt utanför universitetet kan en arbetsgivare lägga större vikt vid projektet än betyget (INF4, rad 225–227). Hen belyste att praktiska erfarenheter från ett relevant sommarjobb inom sitt ämnesområde, engagemang i det studentsociala livet, eller satsning på någon sport ger värdefulla erfarenheter som kommer till användning i konsultyrket.

Även Informant 1 framhåller tidigare arbetserfarenheter som ett sätt att samla kompetenser ses som meriterande (INF1, 160–162). Informant 4 berättar att man genom dessa åtaganden visar på ett driv och en förmåga att arbeta i grupp, att samarbeta. Betygen blir således enbart en kvalitetsindikator som används tidigt i rekryteringsprocessen vid urval av kandidater (INF4, rad 228–230). Även Informant 1 berättar att betygen hos en systemvetare används främst som ett värde när de sällar ansökningar (INF1, 154). Informant 4 poängterar att det inte skulle vara möjligt att delta i traineeprogrammet utan att ha genomgått en högre utbildning, något som Informant 4 poängterar klart: ”Jag skulle absolut inte anställa någon som inte har utbildning.” (INF4, rad 156).

En högskoleutbildad person får med sig olika typer av kunskap: hur processer fungerar, hur bolag styrs, och hur olika utvecklingsspråk fungerar men även problemlösning, förmåga att angripa komplexa utmaningar och stresshantering, vilket också är förberedande för konsultyrket. (INF4, rad 151–56).

4.3 Verksamhetens uppfattning om systemvetarens kompetens

Samtliga organisationer har tidigare anställt systemvetare och söker systemvetare inför framtiden (INF3, rad 17; INF2, rad 79; INF1, rad 24; INF4, rad 18).

Organisation 2 upplever systemvetare som utexaminerade studenter med en bred profil och en bra överblick över hela organisationen (INF2, rad 79). Informant 2 framhåller att även om en systemvetare har läst begränsat med kurser i programmering, så är det ett område som är utvecklingsbart, om kandidaten har intresse av det (INF2, rad 87). Informant 1 ger en liknande bild. Hen möter systemvetare som säger att de är öppna för att arbeta inom de flesta fält

gällande IT, men de skiljer sig självklart från person till person (INF1, rad 26). Hen tillägger dock att det är ofta fallet med personer med bakgrund inom IT-utbildningar som inte innefattar en stor del utveckling (INF1, rad 26). Informant 1 poängterar att systemvetarens styrkor är dess breda *mindset* och sin breda kunskap inom IT (INF1, rad 36). Denna breda kunskap gör systemvetaren flexibel på arbetsplatsen eftersom den kan byta inriktning relativt enkelt (INF1, rad 36). Även Informant 2 beskriver systemvetarens styrka i dess breda kunskap inom IT och att hantera både IT-relaterade frågor och resterande delar av verksamheten (INF2, rad 95). Likaså förklarade Informant 3 att systemvetarens främsta förmåga att brygga IT med den resterande delen av verksamheten (INF3, rad 216). Hen fortsätter med att berömma systemvetarens kommunikationsfärdigheter samt förmågan att förklara komplexa IT-fenomen, till exempel vad *blockchain* innebär (INF3, rad 218).

I motsats till övriga informanter så förklarar Informant 4 att det inte finns någon stereotypisk bild över av en systemvetare utifrån förväntade kompetenser (INF4, rad 53–54). Hen gav istället en bild av vilka kompetenser som prioriteras för att jobba hos dem, som att vara ambitiös, driven och behärska att arbeta i grupp (INF4, rad 52), något som då systemvetaren som arbetar hos Organisation 4 besitter. I tillägg tog Informant 4 även upp att de är entreprenöriella, sociala och att systemvetaren ofta väljer ledarspåret inom organisationen (INF4, rad 178–182). Men som vi presenterade under rubriken synen på matchningsproblematiken, upplever Informant 4 att en systemvetare förväntar sig att man kommer bli ganska smala på arbetsmarknaden, i roller som applikationskonsult eller utvecklare (INF4, rad 32). Vilket är i motsats till de övriga respondenternas upplevelse. Informant 4 poängterade även att hen hoppades att fler skulle bli utvecklare, men att det inte är många systemvetare som väljer den karriärvägen (INF4, rad 182).

4.3.1 Utvecklingspotential hos systemvetare

Den breda kunskapen inom IT resulterar i att systemvetaren saknar specifika spetskunskaper enligt Informant 1 (INF1, rad 36). Hen förklarar att det vore önskvärt att kunskaperna i programmering utvecklades i större utsträckning med tanke på hur marknaden är idag och förväntas bli i framtiden (INF1, rad 38). Även Informant 2 tycker att systemvetare kan förbättra sina programmeringskunskaper (INF2, rad 98). Hen tror att en bättre kännedom gällande programmering minskar osäkerheten om vad systemvetarna vill arbeta med i framtiden (INF2, rad 98). Hen fortsätter med att belysa vikten av att ha en god kännedom avseende hantverket om programmering för att utföra ett bra arbete även inom övriga fält gällande IT. Informant 2 gör en liknelse med att driva en ICA-affär: ”[...] vill du driva en ICA-affär så är det ganska bra att ha jobbat ute på lagret och packat hyllor och stått i kassan och allt det där för att du vet var det leder.” INF2, rad 99.

Avsaknaden av omfattande kunskaper om programmering gäller inte endast systemvetenskap utan ett flertal breda IT-utbildningar, poängterar Informant 1 (INF1, rad 44). Avslutningsvis anser hen att teknik baserat på *cloud* är en metod för den framtida IT-branschen och som systemvetare borde lära sig för att öka sin attraktivitet på arbetsmarknaden (INF1, rad 44).

En helhetsförståelse för alla olika delar av en IT-implementation är också något som kan saknas hos nytexaminerade, även hos systemvetare, enligt Informant 4 (INF4, rad 55–64), vilket delvis är något som kan liknas vid den bredd som de andra informanterna berömdes.

4.4 Kompetensutveckling vid utvecklingsprogram

I följande rubrik har vi valt att dela upp underlaget i fyra olika områden för att strukturera upp texten efter utvecklingsprogrammets betydande delar. Alla underrubriker har med olika strategier inom utvecklingsprogram att göra och ligger därav under denna rubrik.

4.4.1 Organisationens syfte med utvecklingsprogram

Alla verksamheter är överens om att deras utvecklingsprogramms primära syfte är att utveckla unga individers kompetenser inom verksamheten. Utvecklingsprogrammen är ett populärt fenomen bland nyutexaminerade studenter menar Informant 2 och 3. Programmet ska fungera som en länk mellan högre utbildning och arbete framhåller Informant 2 (INF2, rad 113). Organisation 1, 2 och 3 använder utvecklingsprogrammet som ett rekryteringsverktyg för att fånga unga talanger till deras verksamhet. Tryggheten som programmet erbjuder i form av utbildningar och stöd med mentorskap är det som gör programmen eftertraktade tror Informant 1 och 2. Informant 2 började arbeta genom en "vanlig" anställning och beskrev första perioden som följande: "[...] när jag själv började för då hade jag typ magsår haha och tyckte det var jätteläskigt jättestort och då tänkte jag kan ni inte skicka mig tillbaka till skolbänken för jag kommer aldrig klara det här [...]" (INF2, rad 115)

Enligt Organisation 3:s statistik är *sensing belonging*, att tillhöra något, det som också lockar unga talanger, vilket Informant 3 menar utvecklingsprogrammet på Organisation 3 tillför eftersom individerna kommer in i vad som kan liknas som en skolklass (INF3, rad 94). Möjligheten att även bygga ett eget socialt nätverk kring sig inom både Sverige och Europa är ett syfte med utvecklingsprogrammet på Organisation 3 (INF3, rad 94).

Organisation 4:s syfte med utvecklingsprogram är annorlunda sett till de andra verksamheterna. Deras primära syfte är att skapa framtida nyckelpersoner som vill leda bolaget, de personer som inom några år kommer att sitta i ledningsgrupper. För att göra detta möjligt är programmet uppbyggt så att utvecklingskurvan ska gå exponentiellt (INF4, rad 68–72). Organisation 4:s mål med traineeprogrammet är därför att efter tre år ska traineen ska veta var hen passar bäst i konsultbranschen, dvs. Om det är att leda andra människor, att sälja, eller att vara konsult (INF4, 32–40). För att hamna i ledningsgruppen ska personen vara den "vassaste" inom sitt valda område. Det innebär till exempel att vara den skarpaste konsulten, den som säljer mest, den som levererar det mest omfattande tekniska projektet eller har visat att den kan ha personalansvar (INF4, rad 70). Informant 4 uttrycket att om inte 80 % av de som genomgår deras trainee-program senare i sina karriärer får en managerposition, har de misslyckats (INF4, rad 193), vilket visar deras specifika fokus. Något som hen poängterar med detta: "[...] vi rekryterar ju folk som liksom vill leda." INF4, rad 197.

Vad ordet manager innebär är dock inte helt tydligt menar Informant 1: "Just ordet manager är väldigt flummigt vill jag säga... ett ord som missbrukas väldigt mycket... jag kallar ju själv... jag sitter ju på en managerposition men jag kallar mig inte manager" (INF1, rad 130)

Informant 4 berättar att innan Organisation 4 hade ett utvecklingsprogram anställde de sällan personer som kom direkt från universitetet. Istället rekryterade de personal från konkurrenter, som i sin tur fick lära upp juniorerna (INF4, rad 66). Organisation 4 kom fram till att det var ineffektivt att inte själva ta hand om hela processen gällande juniora medarbetare och på så vis introducera dem i företagets kultur och värderingar. Det är skälet till att de skapade ett eget utvecklingsprogram (INF4, rad 66).

4.4.2 Innehåll och struktur

Längden i de olika organisationernas utvecklingsprogram skiljer sig åt och därför är innehåll och struktur också olika. Samtliga utvecklingsprogram börjar dock med en gemensam fysisk träff med samtliga deltagare i början av programmet, oavsett vilket kontor deltagarna är placerade på i Sverige. Syftet med den första perioden skiljer sig mellan de olika verksamheterna, men de flesta använder perioden som en fas att lära känna varandra och andra individer i organisationen samt att få ett grepp om organisationen i stort. Vid samtliga utvecklingsprogram finns en förutbestämd och gemensam utbildningsplan. Antalet kurser och längden på dem skiljer sig dock mellan organisationerna.

På Organisation 2 pågår den första perioden i en månad och förutom de ovan nämnda syftet är avsikten att visa olika arbetsmöjligheter vid myndigheten och därmed hjälpa individen att komma fram till vilken roll som passar hen bäst (INF2, rad 117). Organisation 3 samlar samtliga deltagare från hela Europa på sitt utvecklingsprogram, där deltagarna får, förutom att lära känna varandra, även ha utbildningstillfällen för att inspirera (INF3, rad 112). Organisation 4 fokuserar gruppdynamik och problemlösning under sina första veckor (INF4, rad 107).

Kompetensutveckling sker genom föreläsningar, övningar och webutbildningar på samtliga utvecklingsprogram. På Organisation 1 finns det till exempel ett flertal certifikat som deltagaren ska ta. Samtliga deltagare i utvecklingsprogrammen arbetar i olika projekt, antingen hos en kund eller på kontoret under utvecklingsprogrammets gång. Informant 2 berättar att alla ska ha en möjlighet till en grundläggande kunskapsbas för att utföra sitt arbete (INF2, rad 119). Utbildningarna blir därför till viss del anpassade till vilka projekt som individen ska utföra för tillfället:

”[...] sen så kanske vissa passar bättre i just vid den tidpunkten än andra säg att du sitter i ett projekt där de sitter i Scrum och du ska ta ett Scrumtest men står liksom inte prioriterat på din lista så då är det ju ganska bra att ta det scrumtestet eller certifikatet så du vet vad du jobbar med [...]” (INF1, rad 122).

Organisation 2, vars utvecklingsprogram är på sex månader, andra månad är inriktad på kunskap om hela värdekedjan på IT-avdelningen (INF2, rad 117). Det är viktigt att förstå helheten om de olika stegen i processen, till exempel om en person har i uppgift att utveckla en applikation är det av betydelse att förstå hur den sedan “driftas” (INF2, rad 121). Resterande del av programmet består av kurser i mjuka och hårda kompetenser, som till exempel konflikthantering eller programmering (INF2, rad 119).

Utvecklingsprogrammen hos Organisation 1, 2 och 3 har generellt sett ett flexibelt innehåll och en flexibel struktur beroende på vilka intressen deltagaren har. På Organisation 1 tar verksamheten hänsyn till deltagarens livssituation och vilka långsiktiga och kortsiktiga mål som personen har vid utformningen av en utvecklingsplan (INF1, rad 117–128). På Organisation 2 skräddarsys en utvecklingsplan för varje deltagare beroende på deras intressen (INF2, rad 123). På Organisation 3:s utvecklingsprogram slutligen, har deltagaren tre förutbestämda kurser, och därefter får hen välja från ett kursutbud (INF3, rad 133).

Organisation 4:s struktur är inte lika flexibel som övriga organisationers. Ungefär 20% av tiden på det tre-åriga utvecklingsprogrammet är individanpassat (INF4, rad 101). Utvecklingsprogrammet på Organisation 4 är utformat i tre olika block för varje år, där första året är inriktat på generella konsultkompetenser (INF4, rad 91), andra året på ledarskap och kompetensutveckling inom agila utvecklingsmetoder (INF4, rad 91) och sista året på försäljning. Tanken är att deltagaren ska vara tillräckligt kompetent att hantera egna affärer vid det sista året i programmet (INF4, rad 93). Till skillnad från övriga program arbetar

deltagaren fyrtio timmar i veckan som konsult och programmets utbildning är förlagd till kvällstid (INF4, rad 128). Därför är det viktigt att deltagarna är inställda på relativt längre arbetsdagar (INF4, rad132).

Organisation 3 har en liknande struktur som Organisation 4, där de också delar in sitt utvecklingsprogram i olika block (INF3, rad 144). Organisation 4 har fyra olika block i sitt program där varje block pågår i sex månader (INF3, rad 144). Första blocket har samma upplägg som Organisation 3:s, där fokus ligger på grundläggande kompetenser inom den roll deltagaren valt (INF3, rad 144). I andra blocket har deltagaren en individanpassad utvecklingsplan med fokus på "hårda" kompetenser som programmering (INF3, rad 116, 144). Deltagaren förväntas under det tredje och fjärde blocket ta ett större ansvar och förmå att leda, framförallt de nya juniora konsulterna (INF3, rad 144). Ytterligare ett fokus ligger på specialisering inom ramen för deltagarens roll. På Organisation 3 är det relativt förutbestämt när en person ska befordras under utvecklingsprogrammets gång (INF3, rad 144). Målet är att deltagaren ska utvecklas till en senior konsult vid slutförandet av programmet (INF3, rad 144).

Hur är då kurserna organiserade inom de olika organisationernas utbildningsplaner? På Organisation 1 börjar samtliga individer med en sex månader lång relativt förutbestämd utbildningsplan innehållande olika typer av kurser (INF1, rad 74). Kurserna ändras från år till år, men huvudsakligen är det kurser i sälj, leverans, ledning av workshops och presentation (INF1, rad 166).

Organisation 3 har tre gemensamma kurser för alla anställda (INF3, rad 116–118). Dessa kurser gör deltagarna under programmets gång. Första kurser går under benämningen *How to Communicate with Impact* (INF3, rad 116). Syftet med den är att hitta sin egen kommunikationsstil gentemot kunder och kollegor (INF3, rad 116). Den andra kurser heter *Leading with Impact* där deltagaren får göra ett personlighetstest för att se vad som är hans styrkor (INF3, rad 116). Slutligen innehåller den tredje kursen fundamentala konsultkompetener (INF3, rad 118). Förutom de tre gemensamma kurser har Organisation 3 även individanpassade kurser till vilken roll och intresse deltagaren har (INF3, rad 118). Kurserna kan till exempel innehålla programmering eller *blockchain* (INF3, rad 118). Det är således mer fokus på "hårda" kompetenser i de individanpassade kurserna (INF3, rad 120).

Även Organisation 4 har ett grundpaket med gemensamma kurser som alla deltagare ska genomgå (INF4, rad 89) Den inledande kurser berör konsultverksamhet generellt, vilket innebär att deltagarna får en förståelse för hur en implementation av ett nytt IT-system fungerar och vad faserna i den typen av projekt innebär (INF4, rad 81). Organisation 4 har också ett antal valbara kurser under utbildningens gång (INF4, rad 101). Dessa kurser är oftast tekniska och utgör en mindre del av utbildningen (INF4, rad 101).

Slutligen arbetar Organisation 2 med kurser i olika verksamheter (INF2, rad 119) De har utbildningar inom konflikthantering, samarbete och har nyligen inlett ett nytt samarbete med hälsocoacher (INF2, rad 119) Utöver dessa förutbestämda kurser har Organisation 2 även en personlig utbildningsplan utifrån deltagarens roll och intresse (INF2, rad 142). Adepterna diskuterar planen med sin tilltänkta chef (INF2, rad 160). I diskussionen genomlyses både deltagarens och verksamhetens behov (INF2, rad 160). Utifrån detta får sedan deltagaren en anpassad utbildning (INF2, rad 160).

4.4.3 Mentorskap och fadderskap

Samtliga organisationer arbetar med någon form av fadderverksamhet inom sin organisation. Organisation 3:s fadderskap går under namnet *Buddy-Program* (INF3, rad 162). Adepten blir tilldelad en fadder i sin egen ålder, vanligtvis från blocket ovan i programmet (INF3, rad 162–164). Detta är en mer inofficiell relation, som ska fungera liknande en fadder såsom det organiseras i universitetsmiljön, dvs. en som stöttar deltagaren att komma in i företagskulturen (INF3, rad 162). På ungefär samma sätt arbetar Organisation 4 med faddrar. De hjälper till med enklare praktiska frågor, till exempel var kaffemaskinen finns, hur en specifik kurs fungerar, och vilken klädkod som gäller. På Organisation 1 blir deltagarna tilldelade en fadder under första året utan några speciella kriterier vid urvalet (INF1, rad 52). Till skillnad från de andra organisationerna använder Organisation 2 ett mer informellt fadderskap. Informant 2 brukar se till att de anställda som gått programmet de senaste åren intar rollen som fadder på respektive avdelning (INF2, rad 148). Hen brukar också försöka få den tidigare traineekullen att ta emot den nya och få ihop grupperna (INF2, rad 148).

Mentorskapet ser annorlunda ut inom de olika utvecklingsprogrammen. På Organisation 3 arbetar de med ett mentorskap som går under benämningen *Bi-Directional Mentoring*, vilket innebär att adepten blir matchad med en person som är ansvarig för kundkontakten, alltså en senior som går under namnet partners (INF3, rad 147). Detta sker vid inledningen av utvecklingsprogrammet (INF3, rad 147). Det som skiljer Organisation 3:s mentorskap med de övriga organisationerna i vår undersökning är det ömsesidiga; de vill att adepterna ska ge tips till sina mentorer, så att det blir ett kunskapsutbyte mellan dem (INF3, rad 153). Informant 3 berättar att de flesta seniora är nyfikna och villiga att lära sig nya saker (INF3, rad 157). Mentorskapets fokus ligger på inkludering och mångfald.

I Organisation 1:s utvecklingsprogram är mentorskap inkluderat (INF1, rad 52). Mentorn ska fungera som ett bollplank för deltagaren och hen ska förhoppningsvis diskutera både stora och mindre saker med mentorn (INF1, rad 52). Mentorskapet kan antingen vara formellt eller informellt (INF1, rad 102). Det är adepten själv som bestämmer hur den vill att mentorskapet ska fungera men vanligtvis sker det informellt genom luncher och kaffepauser istället för formellt planerade möten (INF1, rad 102–106).

Organisation 2 arbetar inte med ett formellt mentorskap (INF2, rad 148). Informant 2 väljer inte ut någon specifik person som mentor till en deltagare, utan har istället en dialog med de tilltänkta cheferna för en deltagare (INF2, rad 148). Deltagarna indelas så småningom i olika team där övriga i gruppen blir en typ av stödpersoner (INF2, rad 148). Mentorskapet är såldes informellt inom Organisation 2 och dialogen mellan Informant 2 och deltagarna på utvecklingsprogrammet blir viktigt. Om något problem uppstår som kräver stöttning, löser Informant 2 det tillsammans med deltagarna allt eftersom (INF2, rad 148).

I Organisation 4:s utvecklingsprogram finns tre olika integrerade mentorskap: med en chef, med en mentor samt en fadder. Mentorns uppgift är att vara till stöd för den långsiktiga planeringen för traineen (INF4, rad 42).

4.4.4 Befattningar, arbetsuppgifter och roller

De olika befattningar som Organisation 3 erbjuder är *Business Consultant*, *Project Manager*, *System Science*, *Front-End Developer*, *Full-Stack Developer*, *Data Science*, och *UX Consultant* (INF3, rad 85). Det ser ungefär likadant ut på Organisation 1 för en systemvetare (INF1, rad 32, 34). På Organisation 4 kan en systemvetare arbeta som managementkonsult med rådgivningsfrågor eller som IT-konsult inom liknande områden som Organisation 1 och

3 (INF4, rad 42–50) Skillnaden vid Organisation 1 och 3 är att de inte är lika specifikt inriktade på roller.

Informant 3 berättar att vid rekryteringsprocessen så uppmanas kandidaten att bifoga ett personligt brev och rangordna de olika karriärvalen organisationen erbjuder (INF3, rad 171). Vid intervjun med kandidaten deltar förutom Informant 3 även chefer från de två avdelningar kandidaten sökt sig till för att se var hen passar bäst (INF3, rad 173). Utgångspunkten för anställning är vilka kompetenser Organisation 3 efterfrågar, alltså på vilken avdelning det behövs personal (INF3, rad 14). Faktorer som kan påverka ett rollbyte är osäkerheten i vad den nyanställda vill arbeta med, men även den anställdes utveckling, vilka uppdrag som finns tillgängliga samt vilka intressen den anställda har (INF3, rad 180–187).

Rollbytesprocessen hos Organisation 1 liknar den vid Organisation 3. Där går det också att byta roll under programmets gång, och då uppfattar Informant 1 att det oftast är den anställda som initierar bytet, men det händer även att arbetsgivaren tar initiativ till det, ofta ser man hos den anställda potential eller möjligheter i en annan roll (INF1, rad 114–116).

På Organisation 1, 3 och 4 arbetar traineerna som konsulter i olika projekt under programmets gång (INF3, rad 118; INF1, rad 74; INF4, rad 104). Även hos Organisation 2 slussas traineerna in i att lära sig sin arbetsmiljö direkt (INF2, rad 200). Det innebär att de praktiska arbetsuppgifterna blir beroende av vilken typ av roll som personen besitter, till exempel skriver en genomför en Business Analyst kundintervjuer, analyserar kunddata, och undersökning av marknadstrender (INF3, rad 268). Organisation 3 har även bland annat systemvetare som lär sig blockchain, python, algoritmer, och analys, för att behärska att förklara för kunder (INF3, rad 49, 214–218). Några exempel på vad en trainee kan arbeta med mot en kund är till exempel att vara produktägare för Byggmax e-handelsplattform och ansvarig för om exempelvis en ny funktionalitet eller nya processer behövs, en trainee kan också undersöka hur en kunds säkerhetsavdelning kan använda blockchain eller så kan en trainee utreda vilken chattbot som kunden borde implementera (INF4, rad 42–50).

Informant 1 beskriver inte en systemvetares arbetsuppgifter hos Organisation 1 lika detaljerat. Översiktligt framhåller hen att en trainee som till exempel har rollen som utvecklare får möjlighet att delta i projekt där de utvecklar allt ifrån applikation, hemsidor eller större system. Informant 1 förklarar att svårigheten att beskriva exakta arbetsuppgifter, beror på projektets storlek och karaktär (INF1, rad 166). Däremot kunde hen redogöra för möjligheten till rollbyte på ett tydligt sätt; under en period av 18 månader kan en systemvetare byta mellan roller som projektledare, BI-konsult och testare. Det fungerar smidigt eftersom rollerna är närliggande (INF1, rad 114–116), och visar på den flexibilitet som nytexaminerade studenter får vid utvecklingsprogrammet. Programmet anpassar sig efter individens olika projekt hos kunden. Ett exempel på det är att personer som ska delta i ett scrumprojekt hos en kund får lära sig om och ta ett certifikat i scrumtester före projektets start (INF1, rad 122)

Eftersom Organisation 2 inte arbetar som konsulter hos kunder skiljer sig deras upplägg från övriga. Deras IT-avdelning har ett erkänt anseende att hantera storskaliga IT-drift på ett säkert sätt, vilket har gjort att Organisation 2 har fått regeringsuppdraget att sköta eller erbjuda andra myndigheter hjälp (INF2, rad 62), och det påminner om att agera som en konsult. Deras IT-operationer hanterar bland annat över en miljard kronor per dag i utbetalningar via deras system. De levererar även stora mängder data, prognoser, rapporter, statistik, till departement, försäkringsbolag, journalister, kommuner och landsting. Det är någonstans i denna IT-operation som en trainee lärs upp (INF2, rad 200). Systemvetare kan bland annat arbeta med ett flertal roller, som IT-tekniker, verksamhetsanalytiker, IT-samordnare, UX-designer, eller

projektledning (INF2, rad 87, 93, 117). Informant 2 beskriver att i inledningen slussas en trainee in och lär sig de system de ska ta hand om och utveckla, samtidigt som de lär känna sina kollegor. Mer specifikt innebär det till exempel arbete med javakodning, bashscriptning, testautomatisering, felsökning, incidenthantering, automatkörningar, och budgetarbete, behovsanalyser, upphandlingar IT-tjänster, beroende på roll (INF2, rad 200).

Allokeringen av roller under Organisation 4:s traineeprogram kretsar kring vad traineen vill, vad den har för erfarenheter i form av jobb eller specifika kurser (INF4, rad 171), vilket också liknar Organisation 1, 2 och 3:s rollallokering. Organisation 4 arbetar efter att traineen ska få arbeta inom den bransch med den roll som önskas, däremot måste utbud och efterfrågan inom konsultverksamheten överensstämma, något som även de övriga konsultföretagen visade på. Detta gör att de på Organisation 4 försöker få in traineen i rätt bransch eller en närliggande bransch, fast i en annan roll (INF4, rad 171). Det är traineen som initierar bytet av roll (INF4, rad 163–164), men Informant 4 förklarar att de inte vill att en ska ha samma roll under för lång tid eftersom den individuella utvecklingstakten blir långsammare (INF4, rad 173). Detta var något som Informant 4 var ensam med att framföra. Därför eftersträvar man på Organisation 4 att man efter 4–5 månader ska byta roll hos samma kund, men om det inte är möjligt byter traineen kund.

För att en trainee ska hamna rätt i organisationen framhåller Informant 2 att de tar hänsyn till kandidatens intresseområde och var den skulle trivas bäst, redan innan hen får en plats på utvecklingsprogrammet. När väl programmet börjar genomför en trainee besök vid ett flertal verksamhetsområden så att hen kan skapa en bild av vad hen vill arbeta med (INF2, rad 117–121). Det går dock bra att byta roll eller område eller delta i ett kortare projekt vid någon annan avdelning. En trainee kan även genomföra kortare besök vid andra områden för att skapa sig en uppfattning av verksamheten. Likt de andra organisationerna genomförs rollbyten i en diskussion med ansvarig chef om organisationens behov och med traineens intresse i centrum. Informant 2 förklarar att de har en förståelse för att det tar olika lång tid att hamna rätt i organisationens avseende roll och arbetsområde. Det är således inga problem att byta även efter utvecklingsprogrammets gång (INF2, rad 122–123).

Kontentan av Organisation 2:s arbetssätt innebär att de förenklar för en trainee att hitta rätt roll, och även om en sådan flexibilitet även existerar vid Organisation 1 och 3, sker inte det till samma grad. Organisation 4:s eftersträvande av rörelse skiljer sig från de övriga eftersom en trainee måste byta roll under programmet.

4.5 Förändringar inom ett utvecklingsprogram

Denna rubrik ämnar till att redogöra för organisationernas sätt att förändra fokusområden och struktur, samt dess framtidsutsikter. Detta är av intresse för att undersöka härledningen av förändringen, vilket gör anspråk på kompetensutvecklingen hos organisationen.

4.5.1 Fokusområden

Förändringar av fokusområden på Organisation 1:s utvecklingsprogram sker både genom intern och extern påverkan (INF1, rad 108). Organisationen skickar ut enkäter till alla som går programmen för att se hur individerna ser på utbildningen och upplägget (INF1, rad 108). De diskuterar sedan med de seniora konsulterna inom verksamheten för att säkerhetsställa att

utbildningarna som erbjuds under programmets gång är relevanta sett till arbetsuppgifterna (INF1, rad 108).

Informant 1 berättar att de inte tar någon hänsyn till olika universitetsutbildningars utformning när de säkerhetsställer extern giltighet av utvecklingsprogrammen (INF1, rad 86). Organisation 4 beaktar inte heller kurserna i högre utbildning eftersom de har kandidater från flera olika utbildningar (INF4, rad 150). Informant 1:s förhoppning är istället att man inom högre utbildning följer upp vad marknaden efterfrågar och därefter förändrar kursutbudet (INF1, rad 86).

Organisation 1 utgår från sina kunder och marknaden för att få vetskap om vad som är attraktivt när de bestämmer ett fokusområde (INF1, rad 86). All eventuell förändring beslutas på skandinavisk nivå (INF1, rad 110).

På Organisation 2 har det inte skett några större förändringar gällande fokusområden beroende på deras myndighetsutövning (INF2, rad 142). Arbetet vid myndigheter förändras inte i lika stor utsträckning avseende programmeringsspråk eller dylikt:

”[...] vi jobbar på en myndighet så svänger ju inte det här med vad man till exempel nytvecklare i för språk det svänger ju inte så ofta så det har ju varit javautveckling om man ska koda och har det varit java som är liksom det primära men vi har mycket som ligger i C++ som man ibland måste in och peta i.” (INF2, rad 142)

Däremot har Organisation 2 genomfört en del andra förändringar (INF2, rad 142). De är mer inriktade på samarbete, relationer och hälsa. Besluten för en förändring sker genom Informant 2:s erfarenheter och genom att diskutera med både de seniora och juniora vid myndigheten (INF2, rad 142). Behoven av förändringar i utvecklingsprogrammet identifieras således med hjälp av feedback från tidigare deltagare av programmet men även genom reflektion av Informant 2 i hans egenskap som ansvarig för programmet (INF2, rad 152). Hen tar även önskemål från chefer, facket och andra kollegor (INF2, rad 154). och testar olika kurser och jämför resultatet med tidigare utfall (INF2, rad 152).

Tidigare har generella kompetenser varit i fokus på Organisation 4:s utvecklingsprogram, som projektledning och projektutveckling (INF4, rad 120). Numera är man mer inriktad på att utveckla spetskompetenser, som till exempel robotics (INF4, rad 120–126). Denna förändring har initierats genom att studera marknaden, men även utifrån önskemål från deltagarna på utvecklingsprogrammet (INF4, rad 124–126). Organisation 4 identifierar behovet av förändringar genom feedback från traineerna och efterfrågan från kunderna (INF4, rad 146), vilket påminner om arbetssättet vid Organisation 1. Informant 4 förklarar att Organisation 4 genomför workshops en till två gånger per år med traineerna för att identifiera vilka förändringar de efterfrågar (INF4, rad 146). Tillvägagångssättet påminner om Informant 2:s samtal med traineerna men även Organisation 3:s workshops med *Design Thinking*, där deltagarna ger uttryck för sina åsikter vid en översyn av programmet på Europainivå. Informant 3 deltog själv i ett sådant sammanhang som trainee (INF3, rad 112).

4.5.2 Struktur

Strukturen har inte ändrats något nämnvärt på Organisation 1:s utvecklingsprogram, utan den största skillnaden är att de brukade skicka iväg alla deltagare på utvecklingsprogrammet till Indien första månaden. Sedan fokusområdet har skiftat har utbildningarna som utfördes där tappat relevans (INF1, rad 88).

Till en början var Organisation 2:s utvecklingsprogram åtta månader, men när Informant 2 fick i uppdrag att öka antalet deltagare på deras utvecklingsprogram förkortade hen programmet till sex månader och starten till två gånger per år istället för en (INF2, rad 144). Informant 2 ansåg att det var rörigt om programmen skulle överlappa varandra (INF2, rad 144). Hen är med under hela utvecklingsprogrammet och ger stöd till alla kandidater, vilket hen inte skulle hinna med om programmen överlappade varandra (INF2, rad 144).

Organisation 4 hade tidigare ett utvecklingsprogram som var på ett år (INF4, rad 206). Programmet var till för kandidater som inte ville utbilda sig på kvällstid och som inte hade ambitioner till någon form av chefsroll inom en snar framtid (INF4, rad 206). Organisation 4 bytte struktur till ett treårigt program med större ledarfokus och utbildning på kvällstid (INF4, rad 206).

4.5.3 Framtidsutsikter

Informanternas syn på framtiden skiljer sig. Gällande längden på utvecklingsprogrammet tror inte Informant 1 att det kommer att bli någon större skillnad, möjligtvis att längden kortas ner (INF1, rad 150). Informant 2 är också öppen för att göra programmet kortare men det bygger på att kandidaterna efterfrågar det (INF2, rad 188). Informant 4 tror inte på någon skillnad gällande programmets längd, även om företaget nyligen blev uppköpta (INF4, rad 201–208). Företaget som köpte upp Organisation 4 har ett eget utvecklingsprogram som hen tror kommer att existera parallellt med deras (INF4, rad 208).

Informant 3 tror att deras utvecklingsprogram kommer att bli ännu mer individuellt utformat (INF3, rad 224). En utvecklingsplan kommer att utarbetas baserat på kandidaternas kunskaper och karriärvägar och programmet i sig kommer att bli mer flexibelt avseende längd (INF3, rad 224–226). Informant 3 anser att man kan se en skillnad på ambitionsnivåer hos kandidaterna, vilket leder till att vissa av dem inte behöver två år för att slutföra programmet (INF3, rad 224–226). Informant 2 är också öppen för att göra programmet flexibelt för kandidaterna gällande längden (INF2, rad 190). Det är dock ingen större praktisk skillnad påpekar Informant 2 eftersom personerna börjar med en provanställning på sex månader oavsett (INF2, rad 190). Informant 1 utgår ifrån att deras utvecklingsprogram inte kommer att bli mer flexibelt i framtiden gällande längd (INF1, rad 94). På Organisation 1 har de satt en utbildningsplan som är svår att göra flexibel och Informant 1 berättar att det inte finns något att stressa över (INF1, rad 94).

Informant 2 kommer att lyssna aktivt på vad studenter vid högre utbildningar faktiskt efterfrågar avseende olika utbildningar på arbetet eller om utvecklingsprogram som fenomenet överhuvudtaget är attraktivt (INF2, rad 182–184). Informant 2 vill gärna spendera mer vid högskolorna och få reda på vilka behov studenterna har, samtidigt som hen vill stötta utbildningsprogrammen så fler tar sin examen inom IT (INF2, rad 184). Informant 1 utgår ifrån att utvecklingsprogram inom IT och stora verksamheter kommer att fortsätta att växa (INF1, rad 142). Hen säger att det är populärt bland studenter med utvecklingsprogram efter sina studier (INF1, rad 146).

Slutligen antar Informant 3 att det blir viktigt i framtiden att förstå programmering och dataanalyser även i roller som till exempel projektledare (INF3, rad 230). Därför prioriterar de kandidater som kan något programmeringsspråk till deras utvecklingsprogram (INF3, rad 232).

5 Diskussion

Strukturen av diskussionen innefattar liknande rubricering som det empiriska resultatet. Vi börjar med matchningsproblematiken för att sedan leda in på verksamhetens uppfattning om systemvetarens kompetens. Detta för att etablera informanternas syn i relation till litteraturen som en grund inför en diskussion gällande kompetensutveckling. Där diskuteras sedan utvecklingsprogrammets olika delar och medel. Slutligen skildras förändringen av utvecklingsprogrammen.

5.1 Syn på matchningsproblematiken

Teichler (2000) förklarade att många länder har direkta kopplingar mellan arbetslivet och högre utbildning i den offentliga sektorn, men att det saknas i den privata sektorn. Detta är något som informanterna från organisationerna inom den privata sektorn på olika vis framhöll att det överensstämde med deras verklighetsbild. Även för myndigheten i den offentliga sektorn identifierade vi att de saknade koppling till högre utbildning. Däremot så uttrycktes en önskan om att närma sig universiteten, något som vi inte uppfattade hos de privata organisationerna. Teichler (2000) poängterade att kopplingen mellan arbetsliv och högre utbildning kan variera mellan olika branscher och utbildningar, men utifrån det empiriska resultatet verkar det inte finnas någon tydlig koppling mellan IT-branschen och högre utbildning. Bland annat så ansåg samtliga intervjupersoner att nyutexaminerade systemvetare upplever en osäkerhet inför första arbetet och vad man egentligen vill arbeta med. Samtliga ansåg dock att det inte var något unikt för en systemvetare. Informant 4 var ensam om att presentera hans syn på orsaken, vilket var utbildningens längd och inte ämnesområde.

Den bekräftade osäkerheten bland nyutexaminerade kan stämma överens med högre utbildningars arbete med att framställa flexibla, sociala, kommunikativa, och entreprenöriella färdigheter hos studenterna (Teichler, 2000, 2015). Färdigheter som vuxit fram eftersom den specialiserade kunskapen i en snabbare takt blir föråldrad och att växande yrkesroller och positioner i företag samt i offentliga sektorn inte är tydligt avgränsade utan istället är baserade på flera olika discipliners kunskap (Teichler, 2000). Men även Knight & York (2004) skriver att anställningsbarhet inte kan vara målet för högre utbildning då det skulle inbringa att enbart efterfölja de kompetenskraven från näringslivet. Således kan osäkerheten hos de nyutexaminerade studenterna vara naturlig.

Teichler (2007) framhåller även att en konsekvens av den snabba teknologiska utvecklingen är att studenter inte kan rikta in sig på en specifik roll och ett fåtal arbetsgivare, vilket rimligtvis skapar en mer osäker student. Istället måste studenterna som tidigare nämnts bli mer flexibla och förberedda på ett livslångt lärande (Harvey, 2000; Teichler, 2007). Man kan också vända på perspektivet och hävda att flexibiliteten borde gynna studenten med en så bred bas att en osäkerhet inte uppstår, men resultatet av undersökningen motvisar detta. Å andra sidan bekräftas enbart osäkerheten vid rekrytering och i början av arbetet. Informant 2 förklarade att det kan ta lång tid att hitta rätt i en verksamhet, och i tillvägagångssättet hos Organisation 4 med en rörlighet mellan olika roller bekräftar detta och visar att arbetsgivaren har en förståelse för att det tar tid att hitta rätt.

Allen & Van der Velden (2011) och Teichler (2000) betonar vikten av att högre utbildning ska ge studenterna kompetens inom sitt utbildningsområde. De framhåller att generell

kunskap är viktigt, men fördjupade studier inom ett specifikt område utgör en solid grund för professionell förberedelse (Teichler, 2000). Vårt empiriska resultat speglar just att systemvetaren har möjlighet till arbetsuppgifter inom ett brett spektrum. Huruvida systemvetenskapliga utbildningen ses som fördjupande studier inom ett specifikt område är inte definierat, å andra sidan förklarar Topi (2019) att studenter inom informationssystem agerar som länken mellan affärsområdet och tekniska specialister, vilket kan visa på att IS-utbildningen inte tillräknas som ett specialiserat område.

Ett tydligt resultat i uppsatsen är dock att bredden ger en bra grund för att anta ett flertal olika arbetsuppgifter och roller, vilket är ett kvitto på att den systemvetenskapliga utbildningen förbereder studenten inför flera möjligheter i arbetslivet. Informant 1, Informant 2, och Informant 3 upplevde att systemvetaren menade att ett flertal systemvetare tycker att bredden i sig skapade en osäkerhet inledningsvis av en anställningen. I kontrast till det så berättade Informant 4 att de flesta systemvetares självsyn är att de är specialiserade på arbetsmarknaden, och att bredden var överraskande för dem. Intressant är de faktiska omständigheterna att det är specifika roller som produktägare, rådgivare, affärsanalytiker, algoritmutvecklare, för att nämna några, som systemvetare arbetar med efter examen. Således är det svårt för högre utbildning att tillgodose kunskapen för så skilda specifika arbetsuppgifter och roller. Flera faktorer bidrar till hur pass väl förberedd en systemvetare är inför vissa uppgifter, som hur den högre utbildningen organiserat utbildningen och vilka kurser som erbjuds men även lärandet utanför den organiserade utbildningen har betydelse, alltså vilka kunskaper och färdigheter som studenten på egen hand utvecklar.

Samtliga informanter är dock överens om att en student inte kan lära sig allt vid universitetet för det som behövs i arbetslivet, något som Rolf (1991) belyser att traditionella utbildningar har svårt att tillgodose. Informant 2 gav ett intressant exempel på det genom att framhålla att det är en sak att använda sin laptop i datorsalen men något helt annat på arbetsplatsen, vilket är en tydlig yrkesmässig skillnad. Även Informant 3 framhöll att arbetssättet blir annorlunda i arbetslivet eftersom man förväntas samarbeta med personer från flera olika discipliner och eftersträva resurseffektivt arbete. Tiden man har för en specifik uppgift påverkar tempot är helt enkelt högre, vilket Informant 3 belyste. Övergången till arbetslivet från högre utbildning belyser att man inom utbildningen är koncentrerade på att ge en teoretisk grund till studenterna och i enlighet med Harvey (2000) måste det förbli så. Högre utbildning kan inte koncentrera sig på studenternas kompetenser inför ett kommande arbete utan ska fokusera på det vetenskapliga.

Genomgående hos samtliga informanter var den positiva synen på praktisk erfarenhet under utbildningen, vilket kan underlätta övergången till första arbetet. Informant 4 presenterade ett exempel med en systemvetare från Lunds Universitet som blev mer säljbar med sin genomförda praktik. Det kan också användas som ett verktyg för att minska matchningsproblematiken mellan utbildning och näringsliv. Dessutom bidrar praktiken till en stärkt medvetenhet om arbetslivet.

I det här sammanhanget är det intressant att både Informant 1 och Informant 4 menade att praktisk erfarenhet är mer meriterande än ett betyg. I exemplet med den systemkandidat som hade praktisk erfarenhet i programmering men ett dåligt betyg i ämnet, uppvägde erfarenheten det dåliga betyget. Betyg synes vara ett verktyg vid ett tidigt skede i rekryteringsprocessen. Möjligen är det en indikation på den asymmetri mellan antal lediga tjänster och tillgänglig arbetskraft på IT-marknaden som Wierschem & Mediavilla (2018) presenterade i sin studie.

Undersökningen visar att högre utbildning ger en kvalitetsstämpel på en kandidat i enlighet med vad Teichler (2000) beskriver i sin studie. Det är nödvändigt för att bli anställd, vilket framhölls tydligt i Organisation 4, men praktisk erfarenhet är också meriterande och ger fler kompetenser. Även Organisation 1 anställer enbart individer med en examen från högre utbildning. Matchningsproblematiken kan alltså vara av olika proportioner för en enskild individ, trots samma utbildningsbakgrund, eftersom kompetenserna kan variera beroende på praktisk erfarenhet men även i vilken utsträckning en person skaffat kunskaper utanför den organiserade utbildningen.

5.2 Verksamheters uppfattning om systemvetarens kompetens

En förutsättning för att kunna vara en del av denna undersökning var att organisationerna hade anställda som var systemvetare och att våra informanter hade direkt kontakt med systemvetare i sin roll vid organisationen. Vårt mål var att få ta del av informanternas personliga upplevelse av systemvetares kunskaper och kompetenser.

Informant 1, 2 och 3 beskrev att systemvetare besitter en bred kunskap inom IT och att de kan hantera IT-avdelningen men även övriga delar av verksamheten. Informant 3 berömde även kommunikationsförmågan hos systemvetare, till exempel att de kan förklara komplexa IT-fenomen. Topi (2019) gör en liknande beskrivning av IS-studenten. Han förklarar att en student från högre utbildning inom informationssystem inte behöver stå i centrum för utveckling, utan att IS studenter fungerar väl som länken mellan affärsområdet och tekniska specialister. Detta är en generell beskrivning av IS studenten på global nivå, och självklart kan en students kunskaper variera beroende på vilket universitet som utbildningen skett samt i vilket land.

Informant 1 förklarade att systemvetares breda kunskap inom IT, gör dem flexibla på arbetsplatsen och de kan byta inriktningar relativt enkelt. En systemvetare är helt enkelt användbar i flera olika roller och med skilda praktiska arbetsuppgifter inom IT. Informant 4 hade i motsats till de övriga inte någon stereotypisk bild av systemvetares kompetenser och menade att hen i mötet med dem i rekryteringsprocessen upplevde att systemvetarna själva var omedvetna om den breda kompetens de besitter. Vanligtvis är de inriktade på att arbeta som applikationskonsult eller utvecklare, enligt Informant 4. Det skiljer sig dels från övriga informanternas uppfattning om systemvetare, dels i synen på vilka roller systemvetare är mest lämpade för. Skillnaden mellan Informant 4 och övriga synen på en systemvetare är intressant och resultatet av vår undersökning visar att Informant 1, 2 och 3 lyfte fram andra roller som mer relevanta.

Informant 4 framhöll vidare att det inte är många systemvetare som väljer att bli utvecklare, utan istället föredrar ledarspåret vid Organisation 4. Det överensstämmer med IS utbildningsplan där det står att utbildningen är utformad för att ge studenter en grund för hantering av informationssystem snarare än utveckling av det (Topi et al., 2010). Att systemvetare trots det ser sig själva som utvecklare, såsom det framgår av Informant 4, är därför beaktansvärt. Orsaken kan vara att de har genomfört sin utbildning vid en systemvetenskaplig utbildning där det lärs ut mer mjukvaruutveckling. Det gäller dock inte för alla systemvetare eftersom utbildningarna skiljer sig från de olika universiteten. En annan orsak kan vara att det är en viss typ av person som söker sig till utvecklingsprogrammet vid Organisation 4, eftersom företaget efterfrågar specifika egenskaper och kvalitéer.

5.2.1 Utvecklingspotential hos systemvetare

Den nyutexaminerade systemvetarnas programmeringskompetenser var ett område som Informant 1 och 2 menade kunde förbättras. Detta gör det beaktansvärt, eftersom man rimligtvis inte har inställningen att anta yrken som utvecklare om man saknar tillräcklig kunskap inom programmering, vilket exemplet med Organisation 4:s systemvetare visar. En förbättring av dessa kunskaper förklarar Informant 2 dels skulle bidra till en minskad osäkerhet i vad de vill arbeta med. En god kännedom kring programmering ger goda förutsättningar att utföra ett bra jobb inom IT i övrigt, vilket tydliggjordes av Informant 2 med exemplet från ICA.

Informant 4 framförde en ökad förståelse för alla delar av en IT-implementation som ett utvecklingsområde. Även om övriga informanter framhållit systemvetares breda kunskap inom IT innebär inte det att de menar att systemvetaren förstår alla delar av en IT-implementation. I litteraturen har Topi (2019) framhållit att studenter från en IS-utbildning har möjlighet att utveckla och implementera system på ett ansvarsfullt sätt, med en stark förståelse för konsekvenserna. Det innebär att IS-studenter kan besitta kunskaper att förstå stora delar av en IT-implementation. Det kan givetvis variera från person till person och från utbildning till utbildning. Topi (2019) uttrycker alltså det förväntade och eftersträvar av en student från en IS-utbildning.

Kompetenser är komplext att lära ut för klassiska utbildningsinstitutioner så som vid den systemvetenskapliga utbildningen (Rolf, 1991). Det är då inte anmärkningsvärt att det finns förbättringsmöjligheter. Systemvetaren har dessutom möjlighet att utveckla förmågan till ett livslångt lärande, och även möjliggöra ett informellt lärande (Ellström, 1992).

5.3 Kompetensutveckling vid utvecklingsprogram

Kompetensutveckling betraktas ibland som en belöning till de anställda, enligt Granberg (2011). Han menar vidare att ett flertal organisationer inte reflekterar över vad kompetens är. Genom användande av utvecklingsprogram får kompetensutveckling ett stort fokus och är något som genomgående erbjuds vid de verksamheter vi har undersökt. Arbetsmiljön blir en viktigt komponent vid kompetensutveckling och det kräver en viss strategi hos organisationerna (Rolf, 1991). Verksamheterna vi har undersökt använder liknande strategier men skiljer sig på vissa punkter. För att tydliggöra organisationernas strategier utgår vi från samma rubriker som i det empiriska avsnittet.

5.3.1 Organisationens syfte med utvecklingsprogram

Tillgången på personer med högre utbildning har, som vi nämnt i litteraturen, ökat under senare år, vilket har resulterat i att arbetsgivare har blivit mer medvetna om vikten av att hitta kvalitativa personer (Teichler, 2000). Tre av fyra organisationer i undersökningen använder sitt utvecklingsprogram som ett rekryteringsverktyg för att fånga talanger till deras verksamhet. Det kan alltså vara ett resultat av en ökad medvetenhet hos organisationerna. Genom att anställa nyutexaminerade systemvetare i utvecklingsprogrammen innebär att organisationerna kan säkerhetsställa kvalitéer hos en anställd. Att utvecklingsprogrammen används som ett rekryteringsverktyg kan också leda till att programmet anses populärt bland nyutexaminerade studenter som söker en trygg start genom mentorskap och olika utbildningar i arbetslivet. Att ingå i en grupp är även lockande för unga människor berättar Informant 3. Troligen känner individerna inte så utelämnad som när man arbetar enskilt.

Innan Organisation 4 hade ett utvecklingsprogram anställde de enbart ny personal som hade en viss mängd av erfarenhet vilket ledde till att de nästintill aldrig anställde nytexaminerade studenter. Processen att lokalisera erfaren kompetens blir rimligen mer komplex eftersom organisationen måste försöka identifiera individer som troligtvis redan jobbar inom andra organisationer. De nyanställda kom då oftast ifrån andra organisationer, vilket även medföljde ett annat arbetssätt och en annan kultur hos personen som behövde anpassas till den nuvarande organisationen. Det kan dock också vara positivt med ett annat perspektiv för att utveckla en organisations kultur och verksamhet generellt. Likt nyanställda från andra organisationer kan även deltagare vid utvecklingsprogrammen komma in i organisationen med ett annat perspektiv vilket *Bi-Directional Mentoring* i Organisation 3 är ett exempel på.

I litteraturen tar vi upp att ett av utvecklingsprogrammets tidigare syften var att deltagare av dem skulle gå in i en ledande befattning inom organisationen (Porsfelt, 2001). Detta var inte det huvudsakliga syftet vid tre av organisationerna i denna undersökning, vilket kan visa att utvecklingsprogram har tagit en annan väg. Vid Organisation 4 är dock det primära syftet med utvecklingsprogrammet att skapa framtida nyckelpersoner som förhoppningsvis kommer att sitta i ledningsgrupper. Det sätter en viss press på både organisationen och individerna som deltar i utvecklingsprogrammet. På Organisation 4 ses det som ett misslyckande om inte 80% av deltagarna inte besitter en managerposition senare i sina karriärer. Genom att vara öppna med syftet i sin rekryteringsprocess kan de locka en viss typ av individer med specifika egenskaper som att vara målmedvetna. Målet med att 80% ska vara ledande väcker rimligen frågan hur många som stannar kvar vid Organisation 4 för att nå detta mål eller hur organisationen ser på en managerposition vilket vi kan se på svaret från informant 1 där intervjupersonen ifrågasätter vad det innebär att vara en manager. Målet med 80% är också signifikant i jämförelse med den i inledningen omnämnda Nova Talent Network:s undersökning 2014 (Wiklund, 2016), där 48% av tidigare deltagare idag besitter någon form av ledarposition.

5.3.2 Innehåll och struktur

Viljan är en av tre viktiga komponenter i Stockfelts modell avseende kompetens (se Figur 1). Om en individ inte har viljan att använda sina kunskaper vid ett visst tillfälle utvecklas heller ingen kompetens (Stockfelt, 1988). En gemensam samling kan vara ett inspirationstillfälle men också ett bra tillfälle för att skapa kontakter. Inom samtliga organisationer i undersökningen inleds utvecklingsprogrammen med en gemensam period av fysiska träffar där organisationernas alla kontor i Sverige är närvarande. På så vis är troligen förhoppningen att både inspirera och öka viljan till nya kompetenser i enlighet med Stockfelts resonemang.

Vår undersökning visade också att organisationerna tycker det är viktigt med nätverksskapandet som sker vid uppstarten. Nätverket blir viktigt i framtiden när adepten ska utföra olika arbetsuppgifter. Det underlättar till exempel om adepten känner de andra den ska samarbeta med i olika projekt. Nätverket kan också fungera stödjande om adepten har frågor eller behöver någon form av feedback.

Organisation 3 var ensam om att ha en samling med samtliga europeiska kontor som ingår i deras utvecklingsprogram, vilket visar dagens globaliserade arbetsmarknad. Den globaliserade arbetsmarknaden problematiseras av Allen & Van der Velden (2011) där de lyfter fram nödvändigheten för organisationer att möta en internationell konkurrens. Därför är det förvånande att det endast var Organisation 3 som valde att ha en internationell samling och därmed ge sina deltagare på utvecklingsprogrammet en större möjlighet till internationell karriär och förståelse för andra länders arbetskultur.

Utvecklingsprogrammets längd skiljer sig mellan de fyra verksamheterna. Längden är mellan sex till trettiosex månader, vilket påverkar programmets struktur. Enligt Porsfelt (2001), omfattar programmen vanligtvis tolv till tjugo månader, vilket endast överensstämmer med Organisation 1 i denna undersökning. Organisation 3 och 4 är längre än tjugo månader, vilket till stor del beror på att kandidaterna arbetar en stor del av tiden i verkliga projekt. Organisation 2, vars program är på sex månader, ser en praktisk fördel med den eftersom det motsvarar tiden för en provanställning. Möjligen påverkas programmets längd av det faktum att det är en myndighet var arbetsuppgifter inte förändras lika snabbt som i undersökningens övriga organisationer. Troligen finns det dessutom en betydande kunskapsbas inom myndigheten som innebär en viss effektivisering av kompetensutvecklingen. Programmet kan dock uppfattas som aningen kort och medföra en viss stress att en kandidat ska hinna lära sig allt inom sex månader. Informant 2 framhåller dock att kandidaterna snarare efterfrågar en förkortning av programmets längd.

Att samtliga verksamheter delvis använder sig av en förutbestämd utbildningsplan tycker vi är föga förvånande. Det blir rimligen svårt att individanpassa ett helt utvecklingsprogram, särskilt under den första perioden innan organisationen hunnit skapa sig en uppfattning om kandidaten. Det är också svårt för en person att reflektera över sina arbetsuppgifter i början av ett program. Reflektionen fyller en viktig funktion för individens utveckling av kompetenser (Rolf, 1991). Vidare säkrar en förutbestämd utvecklingsplan att alla får en gemensam kunskapsbas, vilket framgår som viktigt i undersökningen.

Inledningsvis ligger fokus på kunskaper gällande presentation, kommunikation och samarbete vid samtliga program. Det är förstås grundläggande att kunna presentera och kommunicera både inåt och utåt i en verksamhet. Vi har redan tidigare nämnt vikten av nätverk och att kunna ingå i grupper av olika karaktär och där är förstås förmågan att samarbeta av största vikt.

Det flexibla utbudet av kurser som sedan tillkommer hos tre av organisationerna är till stor del anpassade efter kandidaternas intressen och vilken roll som de besitter. Organisation 4 har ett mindre fokus på valbara kurser men de kurser som ofta efterfrågas är tekniska, som till exempel programmering, vilket överensstämmer med övriga organisationer.

För bästa resultat bör kompetensutvecklingen ske genom successivt utökade arbetsuppgifter och därefter låta person skaffa sig de kompetenser som krävs, enligt Granberg (2011). För detta krävs en viss form av flexibilitet av organisationerna i utvecklingsplanen, eftersom en kandidat till viss del på egen hand ska kunna besluta vilken typ av kompetensutveckling hen önskar. Den flexibiliteten finns i tre av organisationerna medan Organisation 4 inte är lika flexibel i sin utvecklingsplan. Förklaringen till det är att kandidaterna arbetar fyrtio timmar per vecka som konsult och utbildning tillkommer utöver det. Med den arbetsbördan kan det bli svårt för kandidaterna att hinna reflektera över vilka kompetenser som krävs och då blir det enklare med en förutbestämd utvecklingsplan.

Det finns dock en risk vid flexibla utvecklingsplaner att kandidaten väljer kurser som inte har en direkt och stor relevans för hans kompetensutveckling eller är det effektivaste valet i den situation kandidaten befinner sig. Organisationerna i vår undersökning arbetar med kommunikation och mentorskap för att undvika detta problem.

5.3.3 *Mentorskap och fadderskap*

Fadderverksamheten är vanligt i organisationer för att hjälpa en anställd att komma tillrätta på en ny arbetsplats, vilket framgår i litteraturen till uppsatsen och samtliga organisationer i undersökningen använder sig av fadderverksamhet (Granberg, 2011). Organisation 1,3 och 4 har ett formellt fadderskap där fokus ligger på att lära ut hur organisationen fungerar och hjälpa kandidaterna med olika arbetsuppgifter samt upplysa om hur vissa kurser fungerar. Organisation 2 använder sig däremot av ett informellt fadderskap, vilket i princip har samma syfte som det formella fadderskapet. Studien visar att det egentligen betyder ingenting, om ett fadderskap är formellt eller informellt, utan snarare en strukturell skillnad. Det kan förvisso uppfattas som tydligare med ett formellt fadderskap, samtidigt som det också kan uppfattas som påtvingat. Informant 3 betraktar fadderskapet som en inofficiell relation mellan två individer, medan Informant 2 arbetar systematiskt med att sammanföra den tidigare gruppen kandidater med den nya för att skapa en naturlig matchning.

Skillnaden mellan fadderskap och mentorskap är att mentorn besitter djupare kompetenser inom ett visst specifikt område och ska kunna hjälpa en person med specifika arbetsuppgifter men även ge feedback (Granberg, 2011). Mentorskapets funktion är densamma i alla organisationer i undersökningen, till exempel ska mentorn fungera som ett "bollplank". På Organisation 3 arbetar de med ett mentorskap som bygger på ömsesidighet, att både mentorn och kandidaten ska fungera som "bollplank" för varandra. Av vikt är att mentorerna är öppna för feedback från en kandidat så att det skapas en tillåtande stämning där hen vågar ta ordet. På Organisation 3 är de flesta intresserade av att lära sig från kandidaterna, vilket gör detta tillvägagångssätt möjligt.

Precis som gällande fadderskapet använder sig Organisation 3 och 4 av ett formellt mentorskap medan Organisation 2 föredrar ett informellt mentorskap. Informant 2 pratar med de tilltänka cheferna för en kandidat och skapar således ett informellt mentorskap. Enligt Magnusson et al. (2007) kan det informella mentorskapet leda till oklarheter men Organisation 2 löser eventuella problem med tydlig kommunikation och stöttning av personerna under utvecklingsprogrammets gång. Kandidaterna vid Organisation 2 arbetar i grupper i olika projekt där de får en naturlig kontakt med anställda som de kan ställa frågor till. De har således ett flertal personer som de kan vända sig till, vilket kan leda till en större flexibilitet men också till en mer avslappnad miljö där en kandidat kan känna sig tryggare.

Ett formellt mentorskap innebär inte mindre flexibilitet utan istället en mindre risk för oklarheter (Magnusson et al., 2007). På organisation 1 kan kandidaten bestämma själv om hen vill ha ett informellt eller formellt mentorskap och majoriteten väljer informellt mentorskap, vilket kan tyda på att kandidater föredrar en mer avslappnad miljö.

5.3.4 *Befattningar, arbetsuppgifter och roller*

Deltagarna vid alla utvecklingsprogram arbetar under tiden de går utvecklingsprogrammet. Organisation 1, 3 och 4 är verksamma inom IT-konsultbranschen, vilket innebär att arbetsuppgifterna och dess roller är desamma vid alla de tre organisationerna. Även vid Organisation 2 förekommer liknande roller som vid övriga organisationer men systemvetarna arbetar för den egna organisationens IT-avdelning, med vissa undantag. Däremot arbetar de med storskalig IT-drift och utveckling av deras system, något som de övriga enbart kan göra i ett projekt hos kund, alltså inte lika långsiktig som Organisation 2. På en IT-avdelning i en traditionell verksamhet kan det dock vara svårt att få vara en del av ny teknik och teknologi eftersom den i huvudsak utarbetas vid konsultföretagen på projektbasis.

Vilka karriärsbanor kan en kandidat välja vid de fyra organisationerna? Vid Organisation 1, 2 och 3 är rekryteringen inriktad på en specifik roll redan från början. I Organisation 4 väljer en kandidat mellan två inriktningar och ingen specifik roll. Dessutom ska en kandidat helst byta roll efter 4–5 månader för att inte hämma sin egen utvecklingstakt. En kandidat kan även byta roll vid de tre övriga organisationerna men det är ingenting som är eftersträvansvärt. Den uttalade önskan att en kandidat ska byta roll vid Organisation 4 gör att kandidaten inte blir rollspecifik utan får pröva olika funktioner. Det kan också vara skälet till att få byter mellan de två inriktningarna. Organisation 4 försöker även organisera att en kandidat får möjlighet att arbeta inom den bransch som hen önskar. Det är dock ingen garanti att en kandidat hittar rätt roll och om hen passade bäst i sin första roll dröjer det innan hen kan välja att nischa sig för den specifika rollen. I Organisation 1, 2 och 3 där organisationerna är mer inriktade på att en kandidat intar en specifik roll, kan det gå fortare att uppnå en högre kompetens i rollen, särskilt om det blir en matchning direkt. En risk är dock att det är svårt att veta om det är den ultimata rollen, eftersom ens erfarenhet är begränsad.

Organisation 2 är i stor utsträckning personinriktad och en kandidat genomför studiebesök i början av programmet samt ges dessutom möjlighet till att genomföra mindre projekt i överensstämmelse med hens intresseområde, vilket gör Organisation 2 en annan typ av flexibilitet än Organisation 1 och 3. Organisation 2 gör det enklare för en kandidat att hitta rätt roll.

Vad är då mest gynnsamt för en nytexaminerad systemvetares kompetens? Vi har applicerat Stockfelts modell (Figur 1) från Granberg (2011), på informanternas beskrivning av rollbyten och det visar sig att fallet med Organisation 1, 2 och 3 borde det ge en djupare kompetens inom en specifik roll. Det beror på möjligheterna att få använda sina kunskaper fokuserat på ett visst område. Avseende Organisation 4 ger inte deras upplägg lika djup kompetens för en viss specifik roll, eftersom arbetet är spridda på flera olika roller. Däremot så ger deras upplägg större möjligheter att placera och behålla en kandidat i passande bransch, och i kombination med rörelse inom verksamheten, en djupare kompetens i branschens funktionalitet och särdrag, något som inte framgick av övriga organisationer. Dessutom är det viktigt att ha i åtanke att utvecklingsprogrammet vid Organisation 4 pågår i 36 månader och då rimligtvis resulterar i 8 olika roller per kandidat, något som sannolikt ger en bred insikt inom IT.

Avseende arbetsuppgifter och roller i konsultverksamheterna måste utbud och efterfrågan från kunderna matcha. Det borde rimligtvis även gälla för Organisation 2, även om det inte poängterades vid intervjuerna. Genomgående finns det en flexibilitet för rollbyten i utvecklingsprogrammen och mycket kretsar runt de intressen en kandidat kan ha.

5.4 Förändringar inom ett utvecklingsprogram

5.4.1 Fokusområden och struktur

Genomgående avseende förändring av fokusområden vid respektive utvecklingsprogram var att organisationerna inte följde upp hur högre utbildning organiserar sin utbildning och vilka kurser de ger inom ramen för utbildningen av systemvetare. Det blir för omfattande att vara uppdaterad på alla högre utbildningar eftersom organisationerna anställer från flera olika studieinriktningar. Det som kan ändra ett fokusområde är marknadens behov och feedback från kandidaterna som är anställda vid utvecklingsprogrammet. Feedbacken från en kandidat

reflekterar rimligen en bild av högre utbildning och på så vis kompenserar det delvis bristen på uppföljning.

Hur organisationerna samlade in feedback från kandidaterna skiljde sig åt. Informant 2 pratar med dem personligen och reflekterar samtidigt själv över vad som fungerat bra och vad som kan förbättras. En kandidat ges en stor möjlighet att påverka dessa genom samtal.

Organisation 4 genomför workshops med kandidaterna för att få en del av deras åsikter och även det ger en god möjlighet att påverka direkt. Organisation 1 använder sig av enkäter, vilket är ett något mer distanserat sätt. Organisation 3 arbetar med *Design Thinking* där några enstaka deltagare får göra sin röst hörd. Det sker på Europeanivå, vilket tyder på att de strävar efter mångfald med feedback från deltagare från olika länder och på så sätt ges en djupare inblick i olika kulturer. Det blir dock svårare för en enskild kandidat att nå fram med sina synpunkter.

Informant 4 framhöll att fokusområdena har blivit mer inriktade på att lära ut spetskompetenser inom till exempel *Robotics*, *Azure* och *Cloud*. Det borde vara giltigt även för Organisation 1 och 3, även om Informant 1 endast antyder detta genom att förklara att det är vad som är attraktivt på marknaden som bestämmer fokusområden. Organisation 2 är inte lika beroende av att följa förändringar på marknaden och genomföra förändringar utifrån det, Informant 2 förklarar att förändringar identifieras istället genom kandidater och de seniora i verksamheten. Organisation 2 har därför ett annat fokus än konsultföretagen och inriktar sig mer på samarbeten, relationer och hälsa. I Organisation 1 och 2 tillfrågas de seniora för att säkerställa att utbildningsprogrammen är relevanta i förhållande till arbetsuppgifterna. Organisation 4 ger även indikationer på ett liknande sätt då det är anställda som har kontakt med kunderna och som har kännedom om olika kunders önskemål.

Litteraturen vittnar om att arbetsgivare vid utvärdering av en utbildning sällan lägger någon särskild vikt vid vissa chefers och personalavdelningars synpunkter, enligt Teichler (2000). Således ges inte specialister på andra avdelningar chansen att uttrycka sina åsikter. För att kunna utveckla programmen med mer spetskompetens för systemvetare borde möjligen fler ges chansen till inflytande. Nu synes det vara kundernas efterfrågan som påverkar innehållet i utvecklingsprogrammen. Vad som är rätt kunskaper och kompetenser vid ett specifikt program är dock en öppen fråga. Förändringar av fokusområden är dock nödvändigt och kommer att fortgå.

Strukturen på utvecklingsprogrammen har däremot inte genomgått några större förändringar. Enbart vid två av utvecklingsprogrammen har organisationerna genomfört förändringar. Detta på grund av praktiska skäl, som till exempel att en provanställning är på sex månader eller att utbildningar har tappat relevans. Organisation 4 genomförde den största förändringen med att göra utvecklingsprogrammet längre, från 1 till 3 år eftersom de ville få ett större ledarfokus. Utifrån detta drar vi slutsatsen att en nytexaminerad systemvetare har lättare att påverka innehållet, och då särskilt fokusområden än strukturen på utvecklingsprogram.

5.4.2 Framtidsutsikter

Två av organisationerna var tydliga med att de i framtiden kommer att aktivt söka feedback från studenter kring gällande utvecklingsprogram; hur pass attraktivt det är och vad som efterfrågas inom ett program. Programmet används till stor del som ett rekryteringsverktyg till att få in unga talanger i verksamheten och det blir då rimligen viktigt att förstå vad som efterfrågas (Nationalencyklopedin, 2019). Organisation 3 vill vara ute på högskolorna mer och stötta universiteten att få fler att gå klart IT-utbildningarna, vilket skulle troligen skapa en

dialog mellan den specifika organisationen och universitetet. Den dialogen ökar möjligheten till att kompetensutvecklingen blir teoretisk förankrad. Granberg (2011) misstänker att mycket av kompetensutvecklingen ute i näringslivet inte är baserad på en teoretisk grund.

Gällande flexibilitet tror två av organisationerna att det skulle gynna deras program att göra dem ännu mer individanpassade eftersom de kan finnas en ambitionsskillnad mellan individer. Det skulle locka fler människor att söka sig till de specifika utvecklingsprogrammen, men det kan också leda till en viss stress bland medarbetarna. Stressen är något som är onödigt menar Informant 2 eftersom programmet inte ska ses som något som bara ska slutföras. Den attityden kan leda till mindre reflektion bland individerna och motverka en effektiv kompetensutveckling.

Organisation 1 tror att utvecklingsprogrammen kommer att fortsätta att växa och att allt fler program kommer tillkomma eftersom det är populärt bland studenter. Organisation 3 tror att förståelsen för programmering kommer att bli allt viktigare i framtiden. Topi et al. (2010) anser dock att systemvetare ska gå mer mot hantering av IT, snarare än utveckling av det. Det kan alltså innebära att en systemvetare finner det attraktivt att delta på ett utvecklingsprogram för att utveckla sina programmeringskunskaper, om den systemvetenskapliga utbildningen följer riktlinjerna för IS-utbildningsplan (Topi et al., 2010).

6 Slutsats

Hur upplever organisationer kompetensförhållandet mellan nytexaminerade systemvetare och första jobbet?

Studien visade tydligt på att det råder en matchningsproblematik inför en systemvetares första arbete. Anledningen är arbetslivets och universitetets olika sätt att arbeta, en osäkerhet i vad man vill arbeta med, och vilka arbetsroller och uppgifter som en nytexaminerad systemvetare är kvalificerad för. Både roller och arbetsuppgifter innefattar en specificitet som gör att matchningsproblematiken är ofrånkomlig. Tydligt är att den systemvetenskapliga utbildningen ger studenterna möjlighet till en bredd i arbetslivet, men att det varierar sett till vilka kurser man läst. Denna bredd visar flexibiliteten som högre utbildning eftersträvar att studenter ska besitta.

I den *knowledge society* som vi lever i visar undersökningen att universitetet ger en kvalitetsstämpel som är nödvändig för anställning. Sedan är det intresse, tidigare erfarenheter och personliga egenskaper som utvecklat kompetenser, vilka gör en nytexaminerad systemvetare bättre förberedd för en viss roll. Tydligt i undersökningen är att främst praktiska erfarenheter visade sig minska vilka proportioner som kompetensförhållandet har, och att de studenter som genomfört projekt eller praktik i organisationer under studietiden ges ett bättre utgångsläge inför första arbetet. Studien visar att i komplement till berömmelsen av systemvetarens breda IT-kunskap och kommunikativa förmåga, önskades en förbättrad helhetsförståelse av en IT-operation, där grundförståelsen för programmering är mest fundamentalt. Om en student har praktisk erfarenhet från programmering visar undersökningen att det väger tyngre än betyget, vilket understryker behovet på marknaden av den kompetensen.

Slutligen visar studien att utvecklingsprogrammet fungerar som brygga ut i arbetslivet och ett som ett hjälpmedel för att hantera kompetensförhållandet mellan den systemvetenskapliga utbildningen och första arbetet. Detta leder in på nästa forskningsfråga:

Hur och varför används utvecklingsprogram som ett kompetensutvecklingsverktyg för en systemvetare?

Studien åskådliggjorde att utvecklingsprogrammen har två primära syften. Det första syftet är att organisationerna vill tillhandahålla en trygg start i arbetslivet till de nytexaminerade systemvetarna, där utbildning och mentorskap är verksamma verktyg för att utveckla kompetenser. Systemvetarna får även möjligheten att skapa ett nätverk, vilket även det skapar en trygghet. Det andra syftet är att organisationerna använder programmet som ett rekryteringsverktyg för att förvärva systemvetartalanger till deras verksamheter i ett tidigt skede av en systemvetares karriär för att forma hen inom deras organisation. Möjligheten att få en ledande befattning är fortfarande en del av utvecklingsprogrammets syfte, men enligt vår studie har betydelsen av detta minskat.

Vår studie visar också att utvecklingsprogrammen har en relativt individanpassad struktur och utvecklingsplan, vilket främjar reflektionen av arbetsuppgifter och kompetenser för systemvetaren. Längden på programmen spelar mindre roll innehållsmässigt, då grundpaketet av kurser resulterar i liknande typer av kompetenser. Grundpaketet ska till exempel ge kunskaper inom kommunikation, samarbete och presentation. Till detta adderas sedan individanpassade utbildningar inom specifika kompetenser som programmering.

Fokusområdena har blivit mer inriktade på spetskompetenser, som påverkas av marknadsbehoven, seniora personers tankar och kandidaternas återkoppling. Således har traineen en inverkan på vilka kompetenser som fokuseras. De utbildningsplaner som finns i högre utbildning påverkar inte utvecklingsprogrammets fokusområden, vilket åter visar på matchningsproblematik.

Utöver utbildningar använder utvecklingsprogrammen även fadder- och mentorskap. Enligt vår studie används mentorskapet som ett återkopplingsverktyg för traineerna att bättre genomföra sina arbetsuppgifter och kompetensutveckling. Det spelar en viss roll om mentorskapet är informellt eller formellt eftersom mentorerna behöver reflektera över arbetsuppgifterna för att ge konstruktiv återkoppling, vilket blir tydligare i ett formellt mentorskap. Det informella mentorskapet är dock populärare bland kandidaterna eftersom det anses skapa en mer avslappnad situation.

En nyckel för kompetensutveckling är matchningen mellan studenternas målmedvetenhet och programmets struktur. I möjlighet till rollbyte spelar längden av programmen en betydelse. Flexibiliteten avseende rollbyten och organisationens strävan för detta, påverkar den nyutexaminerade systemvetarens utveckling. Även den individanpassade strukturen ger systemvetaren mer inflytande på utgången av sin karriär. I de fall där traineen är målmedveten om vad den vill arbeta med, är rollbytet en trygghet men det kan också hämma utvecklingen eftersom kandidaten då inte får arbeta med det den vill. I de fall där en kandidat är osäkra, vilket synes vara fallet för flertalet systemvetare, är flexibiliteten en möjlighet och ett verktyg för att hitta rätt i arbetslivet.

7 Appendix

Appendix A – Transkribering intervju 1

Transkriptionsprotokoll organisation 1

Medverkande personer:

Ludwig Entzenberg (LE)

Erik Söderqvist (ES)

Informant 1 (INF1)

Datum och tid: 2018-04-15, 14:00-14:44

| # | Person | Fråga/Svar |
|-----|--------|--|
| 1. | ES | Vi har 3 olika delar på intervjun där vi börjar med lite inledande frågor för att ta reda på vem du är och sådär eh och sen så en del om systemvetare och sen kommer vi inte lite på djupet med traineeprogram och sen har vi en liten avslutande del när vi summerar allt egentligen eh så vi kan börja med bara vi var inne på det tidigare men, ålder och utbildning? |
| 2. | INF1 | Mm.. 24 år gammal och har läst informationsarkitekt |
| 3. | ES | Okej, vid vilket universitet då? |
| 4. | INF1 | På Malmö Universitet |
| 5. | ES | Eh okej och vad har du för nuvarande roll på företaget? |
| 6. | INF1 | Jag är projektledare för vårt graduateprogram |
| 7. | LE | Har du haft några andra roller på företaget? |
| 8. | INF1 | Ja... eh jag började själv som gradute 2017 och gick in som junior projektledare som vi även kallar PMO som en högra hand till den högsta projektledaren och suttit hos fem olika kunder innan jag tog över den här rollen |
| 9. | ES | Och när tog du över den här rollen? |
| 10. | INF1 | Årsskiftet nu |
| 11. | ES | Eh och du började jobba här 2017 eh men lite mer generellt kring organisationen var är det man gör här? |
| 12. | INF1 | Verksamheten är ett enormt IT konsultföretag som jobbar med allt från infrastruktur, affärssystem, design eh programmering, testning.. väldigt väldigt brett allting inom IT, allt från hur man bemöter en person eller en kund på ett varucenteter till att verkligen sitta och koda.. knacka kod... det är väldigt brett |

| | | |
|-----|------|--|
| 13. | ES | Eh och vi var inne på det där du ansvarar för traineeprogrammet nu.. är det fler som är involverade där och hur ser rollfördelningen ut? |
| 14. | INF1 | Precis, så vi är två stycken eh som drar i hela programmet så jag som är projektledare och sen har vi en tjej som är produkt eller projektägare över hela programmet |
| 15. | LE | Och det är över hela Sverige då? |
| 16. | INF1 | Det är hela Sverige |
| 17. | ES | Eh och vilka platser ges traineeprogrammet på? |
| 18. | INF1 | Ehh Malmö, Stockholm, Göteborg, Västerås, Växjö.. det är dom vi är igång med nu, tidigare hade vi även Sundsvall och Helsingborg |
| 19. | ES | Åå hur många anställda är ni på organisationen i Sverige? |
| 20. | INF1 | I Sverige.. eehm ja men säg cirkus femtusen.. vi har ju väldigt mycket samarbete med Indien så vi har väldigt många indiska resurser som är här och bor så utan dom vill jag nog säga tre och fem fyra tusen |
| 21. | LE | Ungefär hur många tar ni in på utvecklingsprogrammet varje år? |
| 22. | INF1 | Väldigt olika... vi tar in två gånger per år, februari och september, nåt.. Septemberkullen är oftast mycket större än februarikullen eh nu till hösten så cirkar vi på runt fyrtio till sextio personer. I höst.. nej i Februari tog vi bara in arton.. när jag börja var vi sjuttio två.. jag började en höst ehh så ja det är väldigt olika beror ju på vem som söker, vi tar ju inte bara in en summa bara för att ta in |
| 23. | ES | Nej såklart, ehh då tycker jag vi går vidare till eh en av dom huvuddelarna som rör sig kring systemvetare eller IT, IS-studenter eh och vi kan ju bara fastställa.. vet du om ni har anställt systemvetare tidigare och gör det just nu? |
| 24. | INF1 | Ja och ja |
| 25. | ES | Och eh, uppfattar ni att systemvetare ibland kan vara lite osäkra kring deras vilka typer av kunskaper dom besitter och vad de vill jobba med är det nånting ni märker av i er process? |
| 26. | INF1 | Absolut eh många systemvetare går in och säger att de är väldigt breda eh och öppna för det mesta som de flesta gör om de inte pluggat ren utvecklar eller ja utvecklarutbildning men ehh systemvetarna är väl lite så att ”ja vill göra detta men jag kan även testa detta” då märker man av en liten förvirring om vilket håll man verkligen ska gå åt |
| 27. | ES | Är det så det visar sig också att de uttrycker det? Eller är det något ni ser också? |

| | | |
|-----|------|---|
| 28. | INF1 | Både och, det är från person till person men absolut det är både och |
| 29. | ES | Uttrycker dom specifikt när dom söker till traineeprogrammet vilken roll som de söker då? |
| 30. | INF1 | Ja precis vår process ser ut så att man får gå in och fylla i ett formulär där först vilka roller man absolut vill ha och om man inte har någon chans att komma in på den rollen så vill jag söka den här rollen ehm så man har liksom två önskemål om vilken roll man vill ha och det har specificerat upp väldigt tydligt roller och vilken inriktning liksom man vill gå |
| 31. | ES | Eh vi kan ju gå vidare på då vad en systemvetare kan arbeta med hos er? |
| 32. | INF1 | Ja, jag tänkte säga allt haha, man kan göra väldigt mycket... du kan ju gå antingen projektledarhållet.. nu tänker jag utifrån dom systemvetare vi har eh så kan man ju gå projektledarhållet och gå mot antingen PMO eller liknande ehm man kan gå åt BI hållet och sitta lite med krav å sån typ av hantering ehm, du kan sitta som testare, testa både i kod och utanför kod ehm.. vi har även nån systemvetare som gått mer åt UX hållet och designbyrå... ehm vad har vi mer för några... |
| 33. | LE | Utvecklare? |
| 34. | INF1 | Ja utvecklare, både front-end och back-end ehm har vi en del som sitter som har läst system och sen har vi även någon som har gått in på affärssystemhållet och det är mer riktat mot dom som kanske har läst civilingenjör eller ren utbildning inom affärssystem ehm men där vet jag att det är en eller två som jobbar med microsoft dynamics och det |
| 35. | ES | Ehm och vilka kvalitéer och egenskaper upplever ni att en systemvetare besitter? |
| 36. | INF1 | Nej men det är väl lite som dom mesta att man försöker komma in med ett väldigt brett mindset och man försöker komma in med brett kunskap inom IT man kanske inte är nichat åt något specifikt utan man har lite utav varje vilket vi känner nog är både bra och dåligt.. bra för att det är lätt liksom att man får ut en person på ehm kanske ändra om lite inriktning om vi ser att man har mer kunskap åt något annat ehm men även jobbigt att få vara ute hos kund om man inte är riktigt grym på något specifikt... ehm så lite både och där men framförallt att man är väldigt nej men bra på mycket och blandat |
| 37. | LE | Är det någonting du ser att systemvetare skulle kunna fördjupa sig i innan dom kommer till er? Någon specifik kompetens? |
| 38. | INF1 | Jag vet inte hur programmet ser ut nu helt så, men det märks att man kanske inte får någon riktigt djupgående typ programmering eller liknande utan man får toucha det lite sen beror ju det på vilken inriktning man väljer såklart men det är ju mest åt det hållet som vi söker idag, dom som håller |

| | | |
|-----|------|---|
| | | lite åt utvecklarbakgrunden ehm för det är ju det vi har märkt är ju lättast att sälja till kunder |
| 39. | ES | Dom som besitter mer programmeringskunskaper då? |
| 40. | INF1 | Programmering mer IT, databaser åt det hållet än mer projektledare, krav |
| 41. | ES | Nej det kan bli ganska olika dels beroende på vart man läst sin utbildning å sen har man ju sina valbara poäng, Luleå är väl dom som har mest med sextio poäng, så att man blir ju olika produkter när man kommer ut helt enkelt, men eh ni rekryterar från hela Sverige? |
| 42. | INF1 | Ja hela Sverige och det märks att de pluggat på olika lärosäten |
| 43. | ES | Ehm och är det nån mer färdigheter ni ser att systemvetaren kanske borde förbättra eller saknar när de kommer hos er? |
| 44. | INF1 | Ja men jag vill nog säga att trycka mer på den tekniska biten vill jag nog och det vill man nog på de flesta IT-utbildningarna inte bara hos systemvetarna men just för att framtiden ser ut som den gör och går mot IT-hållet och just programmering och dom delarna är väldigt viktiga just nu, men framförallt mer cloudbaserad teknik är ju också något som ligger nära nu i tiden så mycket åt det hållet och inte bara rent kodning |
| 45. | ES | Nej eh och men upplever ni att det finns ett kompetensgap mellan systemvetarutbildningen och första jobbet? |
| 46. | INF1 | Ja jag skulle vilja säga att det är en enorm skillnad mellan skola och jobb, jag kan ju bara gå till mig själv som har gått en liknande utbildning att eh man förväntar sig en sak men när man väl kommer in är det en helt annan grej ehm oftast positivt ehm men absolut man lär ju sig mycket mer på plats i arbetet än vad man tar med sig från skolan men eh man lär ju sig skrivkunskaper och sånt men när det väl kommer till det praktiska arbetet på plats, på jobb som man verkligen utvecklas... men ja det är stor skillnad |
| 47. | ES | Visas den redan i rekryteringsprocessen eller? Hur ser det ut när de väl kommer ut hit? |
| 48. | INF1 | Det är lite när de kommer ut i uppdrag om de kan prestera eller inte på den nivån som vi hoppats att man kan och såklart så tänker vi inte att man ska briljera direkt utan det är en roll man växer in i eftersom allt är nytt och det när vi verkligen tar hänsyn till och vi lämnar ju verkligen inte nån ensam utan man kommer alltid med någon som är mer senior för att man ska liksom inte känna sig helt osäker utan ha något att backa sig mot |
| 49. | ES | Och ehm hur skulle du säga att det här kompetensgapet överbyggs hos er? |
| 50. | INF1 | Ja... jag vet ju att många företag har ju traineeprogram idag och det klart att våra traineeprogram skiljer sig väldigt mycket åt och en grej vi gör här är väldigt mycket gemenskap, att man ska känna sig trygg och får en bra start... ehm viktigt att man får en mentor eller en fadder direkt första dagen |

| | | |
|-----|------|--|
| | | så man får någon att bolla tankar och idéer med som har gått programmet nyligen eller varit här ett litet tag så man inte hamnar helt själv |
| 51. | ES | Eh och ni jobbar mycket med mentorskap, hur ser det ut? |
| 52. | INF1 | Det ingår i vårt traineeprogram... första året har man en fadder ehm som kan liksom vara vemsomhelst.. sen får man en mentor som är senior och nichad åt den inriktningen som du vill, för första halvåret kan vara väldigt förvirrande för du kanske går åt ett håll och sedan märker att detta var inte det jag vill göra och hos oss finns det möjlighet att byta inriktning då och kunna gå mot något annat håll och få en mentor som är mer åt det hållet ehm.. och då kan man ju prata med allt som att sätta upp mål eller sånt man inte vill prata med sin chef om och har allmänna frågor |
| 53. | ES | Jag antar att ni anställer från andra IT-utbildningar, inte bara systemvetare, hur pass välkänt är systemvetarutbildningen inom företag? Typ vad man kan förvänta sig av sån person till exempel, vet folk liksom skillnaden mellan system eller andra IT-utbildningar? |
| 54. | INF1 | Ja det märks stort ingenjörer hamnar ofta mer åt utvecklare medans systemare ofta sitter som front-end eller BI eller projektledning så de sitter ju ofta inte på samma avdelningar men absolut har vi koll på det ehm dom som jobbar mot rekrytering eller sälj dom delarna, har ju stenkoll på vilka profiler som passar till vilka roller på företaget |
| 55. | LE | Ja men då kan vi gå över till del 3, utvecklingsprogrammen, varför initierades erat traineeprogram? |
| 56. | INF1 | Vårt traineeprogram initialt i alla fall från början var för man ville satsa på unga talanger var det från början ehm vårt graduateprogram har funnits i över tio år och vårt nuvarande program startade för två år sen så det är ju de vi kallar vårt traineeprogram idag |
| 57. | LE | Skiljde sig de åt nånting? |
| 58. | INF1 | Ja detta program satsade mer på utbildningar och verkligen på individen och inte på gruppen traineer utan man försökte verkligen se individen själv |
| 59. | LE | Har du någon koll på varför de ändrade? |
| 60. | INF1 | Nej men det var väl för att utmärka sig lite från andra företag... 2017 när nuvarande program väl startade var det liksom top ett graduateprogrammet i hela Sverige |
| 61. | ES | Så det var liksom en konkurrensfaktor hos er? |
| 62. | INF1 | Absolut det var det nog bland annat och för att visa att unga att man vill satsa på dom att man liksom tror på dom som kommer in så då ombrändade man det till det nuvarande programmet |

| | | |
|-----|------|---|
| 63. | LE | Känner du att det är en stor konkurrens gällande att rekrytera IT-människor? |
| 64. | INF1 | Jag kan ju bara kolla på detta året när vi fick ansökningar till hösten, men om man kollar utifrån alla företag som har graduateprogram så tror jag ansökningssiffran har sjunkit väldigt mycket senaste två åren eftersom många tror att ett graduateprogram då är det precis som jag ska utbilda mig igen det är inget ”riktigt” jobb ehm men även och det är ju en sån sak som vi försöker trycka på här att du får den exakt samma lön som du skulle få om du tog ett ”vanligt” jobb hos oss med den utbildningen du har eh nu får du utbilda dig inom ännu mer saker du tycker om och vill satsa på och det gynnar både dig och företaget, vi står liksom för all utbildning och sånt så det är såna saker vi trycker på eh så jag tycker man inte borde se graduateprogram som ett nedsteg utan som ett uppsteg om man startar det. |
| 65. | ES | Hur ser löneutvecklingen ut? Har man samma lön under hela perioden? |
| 66. | INF1 | Nej vi har en stege man följer under hela traineeprogrammet och när man väl är klar med det så går man in i vanliga lönerevisionsbitarna och man har... man går en trappa när man går utvecklingsprogrammet |
| 67. | ES | Är den presationsbaserad? |
| 68. | INF1 | Inte under graduateprogrammet.. vi har ett graduateprogram på arton månader så under de här arton månaderna så går du under den här trappan och det är inte presationsanpassat |
| 69. | LE | Har ni någon provanställning då också? |
| 70. | INF1 | Sex månader |
| 71. | ES | Och eh hur ser det spannet ut? Hur många går vidare efter provanställningen? |
| 72. | INF1 | Jag vill säga alla om det inte sker något helt galet ehm har inte hänt under de två åren jag har vart här |
| 73. | ES | Varför ska man då gå på en till utbildning då? Alltså hur ser ni på programmet? |
| 74. | INF1 | Alltså jag ser ju själv som har gått programmet så inte att jag kanske inte under mina sex första månaderna tillhörde något program.. jag är iväg på mycket kurser jag gör mycket aktiviteter på jobb och utanför jobb med just den här gruppen då känns det ju verkligen som man har en tillhörighet av ett program eh sen när man väl liksom kombinerar detta med ditt projekt som du har hela tiden.. det gör vi ju parallellt utbildningar och projekt ute hos kund eh så när man väl är ute på uppdrag så känns det ju inte som att du tillhör det här graduateprogrammet på det sättet mer än att man får ju lite breaks då och då, då man åker iväg på utbildningar så jag vill inte säga |

| | | |
|-----|------|---|
| | | att man känner det på det sättet att man... jag vill säga att man tillhör ju ett program men man är ju inte utanför resten av företaget... det tycker jag inte |
| 75. | LE | Hur testas man på de olika kurserna? |
| 76. | INF1 | Ja du måste ju vara där på kurserna sen så får du ta olika certifikat genom olika prov... det kan ju vara liksom att du försvinner iväg på en kurs tre fyra dagar och får skitmycket information och sen får du några dagar på dig att lära allt och sedan får du skriva ett prov antingen webb-baserat eller att du kan få gå bort till ett center och skriva det... jag har suttit i ett sånt här rum med övervakningskameror i alla vinklar ehm finns alla möjliga olika test så ofta är det med certifikat som du måste ehm bevisa att du har liksom lärt dig nånting |
| 77. | LE | Hur såg inskolning ut innan ni hade programmet? |
| 78. | INF1 | Nej men det var som "vanligt" när man anställer en person att vi hade en onboarding matris som man följer ehm så på exakt samma sätt. |
| 79. | ES | Finns utvecklingsprogrammet i hela världen? |
| 80. | INF1 | Just nuvarande utvecklingsprogram konceptet finns i Skandinavien och just nu är det aktuellt i Norge och Sverige och vi har haft samarbete med Norge och har haft kurser tillsammans och utbyte och sånt... sen har vi även vårt graduateprogram i flera länder som Kina eh Indien, Frankrike där vi har vårt ursprung ifrån, Holland, Tyskland och har nåt i UK som är liknande så vi finns överallt men har lite olika benämningar på namnet och utformningen |
| 81. | ES | Och det bestäms alltså lite på nationell nivå? |
| 82. | INF1 | Absolut ehm så att det gör det |
| 83. | LE | Hur har utvecklingen av traineeprogrammet sett ut i förhållande till fokusområden? |
| 84. | INF1 | Väldigt mycket vill jag säga, från årsskiftet är vi två nya som leder hela programmet så vi har ju försökt ta in och tittat på vilka utbildningar som funnits sen innan och kollat vad marknaden och kunder söker idag. försökt kolla lite vad som är hett inom ett till två år och försökt byta ut utbildningar som vi inte tycker är relevant så det är ju en sån grej som vi gör hela tiden |
| 85. | LE | Tar ni nån hänsyn till utbildningar? Som till exempel om systemvetarutbildningen lägger mer fokus på programmering till exempel? Tar ni någon hänsyn till det då? |
| 86. | INF1 | Jag skulle säga att vi inte tar någon hänsyn åt det hållet utan åt andra hållet... vi hoppas väl att universitet och annat kollar även åt det hållet och att man isåfall möts åt det hållet istället för att känns.. det känns nog lättare |

| | | |
|-----|------|---|
| | | för studenter att rätta sig utefter företag och världen än att företag ska rätta sig ut emot studenter. |
| 87. | ES | Om vi ser till strukturen, hur har den utveckling sett ut? Har den alltid varit arton månader till exempel? |
| 88. | INF1 | mm... jag vet att ett tag var den nog... jag vill inte säga ett år men jag tror det och ett tag skickade man iväg alla till Indien i en månad för utbildning ehm... idag är dom utbildningarna inte dom bästa eh därav har vi inte kvar det utan vi skickar iväg folk på specifika utbildningar och om då de råkar vara i Indien skickar vi iväg dom då men ett och ett halvt år har det varit de senaste sex åren i alla fall och det ligger i tre block som vi kallar det... så först är det sex månader under din provanställning å då är det mer nichat mot din inriktning som du har valt mot programmet och vilken ström vi kallar det... och då är det extremt intensivt med utbildningar samtidigt som du är ute hos kund på projekt... sista året är uppdelat egentligen i ett block men då går vi in i mentorskap och eh mer centrala kurser som handlar om företaget som typ våra sälj och leveranser, hur man presenterar, hur man samarbetar med olika länder eftersom vi är ett globalt företag så går man in och läser brett |
| 89. | ES | Har det alltid varit ehm hur kommer det sig att det är just arton månader? |
| 90. | INF1 | Ja men det känns ju som att det är en bra längd vi har kommit fram till eh hade det varit... absolut hade vi kunna trycka ner det på ett år men... då är det väl lite så att du har ett extremt tajt schema om du nu vill vara ute hos kund och lära dig så lär dig ta med dig... det tar verkligen ett tag innan det sitter i ryggmärgen hur du kan använda det du har lärt dig av annars blir det väldigt mycket information som du ska lära dig direkt sen så kanske du glömmer bort en tredjedel eller hälften innan du hunnit applicera det så det är en ganska schysst längd ändå |
| 91. | ES | Och kör alla arton månader eller finns det nån som är klar tidigare? |
| 92. | INF1 | Alla kör, alla kör arton månader |
| 93. | LE | Är du öppen för att vara mer flexibel i framtiden? Låt säga att jag är ambitiös och slutför alla certifikat och känner sig redo under ett år istället? |
| 94. | INF1 | Alltså jag vet inte riktigt vad man ska känna sig redo inför.. vi har ju liksom satt utbildningen det är ju inte så att du betar av ehm arton månader på sju månader istället för att utbildningarna är ju arton månader det är väldigt... konsult/företags inriktade utbildningar så det är ju liksom inte något du behöver stressa med utan vet du att du ska va på organisationen i arton månader eller förhoppningsvis mycket mycket längre så är det ju inget som du bara kan göra klart för att det är inte lönt... det är inte så vårt program fungerar |
| 95. | ES | Hur ser det ut, är det flera som stannar kvar efter programmet? |

| | | |
|------|------|--|
| 96. | INF1 | Jag vill säga att i min kull har vi inte en enda som slutade här i Malmö.. vi är väl femtio kvar och var väl sjuttio som började för två år sedan... så att det är klart att folk flyttar och byter men dom flesta stannar absolut kvar... har inte hört eller sett något annat |
| 97. | ES | Sista frågan som också rör det här med utvecklingen av programmet... mentorskap var vi ju inne på.. hur har utvecklingen av det sett ut? |
| 98. | INF1 | Ehh vi har bara haft det igång i ett och ett halvt år ehh och nu har vi även gjort om det lite till så det är nåt som vi utvecklar... vi tar ju feedback av de som redan gått det och ser över vad vi kan förbättra och lägga till och hitta mentor som vi känner att man har tid till att bidra med sin kunskap och sin erfarenhet till en mer juniorkonsult och verkligen känna att man hittar det bandet emellan och känns det inte rätt måste vi hitta en ny mentor ehm men vi kollar ju utifrån vad adepten söker |
| 99. | ES | Hur ser det sökandet ut? |
| 100. | INF1 | Jag länkar ihop med möten som typ vad de söker för typ av mentor och kunskap och såna saker och sen så går vi ut till våra seniorer som vi tycker matchar bra där och det kan ju vara någon som sitter i Sverige eller sitter i Norge eller någon helt annanstans som våran teamchef har kontakt med så det är en kontakt som jag och min kollega med teamchefer i Sverige |
| 101. | ES | Hur ser själva strukturen ut med mentorskapet? |
| 102. | INF1 | Det är väldigt fria händer ehm... vill dom ha informellt, formellt eh... vad vill dom ha för frågor... helt upp till adepten så det är väldigt stort, du behöver inte gå mentorskapet om du inte vill, nej men asså jag kanske känner att jag sitter redan i ett team med fyra stycken som är som mina mentorer då behöver jag inte en mentor till ehm men dom flesta väljer ändå mentor |
| 103. | ES | Men man kan alltså ha fler? |
| 104. | INF1 | Ja, men en är ändå standard men sen om du sitter i projekt med andra och du känner dom verkligen bra kan du ju alltid ställa frågor till dom istället för din mentor så du kan ju ha hur många som helst men inom programmet har du en men vissa har två |
| 105. | ES | Och generellt sett, hur ser det typen av kontakt ut? |
| 106. | INF1 | Jag vill nog säga att det mest är informellt... väldigt laidback vissa går ut på lunch vissa tar bara en kaffe tillsammans... vissa sätter verkligen upp möten och sätter en agenda.. väldigt olika, vissa träffas en gång i veckan eller flera gånger i månaden, vissa kanske bara träffas var tredje månad ehm så man kan inte riktigt säga hur det är |
| 107. | LE | Det här ständiga utvecklandet av programmet... hur identifieras att nu måste vi fixa till nånting alltså det behovet? |

| | | |
|------|------|--|
| 108. | INF1 | Nej men vi tittar ju mycket på våra enkäter åå så så vi skickar ju ut det till alla som går programmen och tittar på hur de tycker utbildningar och sånt ser ut... sen pratar vi också med våra seniora konsulter, detta är innehållet på kursen ser det rätt ut med vad vi söker ute hos våra kunder idag? Så det är ju sån kontakt vi har varje vecka liksom och kollar igenom vårt material och andra som besitter en viss expertis |
| 109. | ES | Är det då på nationell nivå? Eller sker det mer på global? |
| 110. | INF1 | Just nu sker väldigt mycket i Sverige eller Skandinavien vill jag säga och det är ju där vår CRO sitter som har hand om hela Skandinavien ehm... och jag vill nog säga att vi styr nog mycket själva då med hjälp av andra eh eh expertiser då men absolut vi får styra väldigt mycket |
| 111. | LE | Vi snackade lite om att man fick söka två olika roller till programmet eh hur ser ni på flexibilitet under programmets gång? |
| 112. | INF1 | Det är klart det finns möjligheter till det |
| 113. | LE | Vem initierar den typen av byten? Är det ni eller personen i fråga |
| 114. | INF1 | Ofta är det väl personen själv men ser vi kapacitet eller ingång nån annanstans så brukar vi också dra i lite trådar och försöka dra i... vi tycker liksom att du passar bra i den här rollen, du vill inte testa på den? Så det kanske är åt båda hållen |
| 115. | LE | Händer det ofta att folk byter roller? |
| 116. | INF1 | Absolut vi har en systemvetare här som har haft både BI, projektledare och testare ehm... hos samma kund men under ett och ett halvt år.. många roller är väldigt lika varandra så man kan glida in på dom ganska lätt men eh absolut finns det möjlighet till det |
| 117. | LE | Sker det någon generell utvecklingsplan för alla anställda eller är den individuell? |
| 118. | INF1 | Utvecklingsprogrammet har ju en utbildningsplan sen sätter ju varje individ upp en plan med både oss som styr programmet för man tillhör ju vårt program under de första sex månaderna och sedan går man ut i team till varje stad så man har ju lite dubbla team varje månad så man.. men absolut man sätter upp individuella mål varje månad sen är det lite var du är livet och var du vill komma i arbetslivet och på livet framöver.. närliggande och långsiktiga mål.. väldigt blandad |
| 119. | ES | Är det specifikt då för rollen eller för individen? |
| 120. | INF1 | Både och... du sätter ju upp mål efter individen och rollen ehm i våra system som vi har liksom.. utvecklingsplaner sen sätter du liksom... jag vill upp till denna rollen så vill jag uppnå dessa och dessa målen så man sätter |

| | | |
|------|------|---|
| | | upp både själv och man sätter upp roll och man sätter upp inom projektet så man sätter upp på olika plan |
| 121. | ES | Finns det någon ordning för hur man tar certifikaten? |
| 122. | INF1 | Vi har ju en plan vilka cert dom ska ta beroende på vilken inriktning dom tar ehm... sen så kanske vissa passar bättre i just vid den tidpunkten än andra säg att du sitter i ett projekt där de sitter i Scrum och du ska ta ett Scrumtest men står liksom inte prioriterat på din lista så då är det ju ganska bra att ta det scrumtestet eller certifikatet så du vet vad du jobbar med så absolut det spelar ingen roll |
| 123. | ES | Så är det mer att kvalitetssäkra mot kund? |
| 124. | INF1 | Ja både och |
| 125. | ES | Skulle du säga att programmet är en slags stöpning också i er metodik och kultur? |
| 126. | INF1 | Tja... mm... vi vill ju... vi har ju våra sju värdeord som vi vill att man gärna embracear alltså när... så det är ju absolut något som vi trycker på ehm. |
| 127. | ES | Men det är inte någon specifik kurs som man går? Utan det är mer hela processen? |
| 128. | INF1 | Ja jag skulle säga att det mer är hela processen beroende på vilken roll du har ehm. går du projektledare har vi en specifik där... går du utvecklare har vi en specifik där ehm så det är klart vi har det hela processen att man jobbar på ett sätt som vi gör här |
| 129. | LE | Statistik visar att nästan hälften av alla som genomfört ett traineeprogram idag sitter på någon form av managerposition hur ser det ut hos er? |
| 130. | INF1 | Just ordet manager är väldigt flummigt vill jag säga... ett ord som missbrukas väldigt mycket... jag kallar ju själv... jag sitter ju på en managerposition men jag kallar mig inte manager |
| 131. | ES | Men om vi tar... är det många som går vidare och blir teamleaders? |
| 132. | INF1 | Absolut både teamleaders och ehh absolut det finns det |
| 133. | ES | Om vi tar nästa nivå då.. finns det någon med chefsposition? |
| 134. | INF1 | Absolut det gör det, finns projektchefer och unitchefer |
| 135. | ES | Har ni även nån som har kommit upp på ännu högre nivå som kanske exekutiv nivå eller liknande? |

| | | |
|------|------|--|
| 136. | INF1 | Vi har ju nån som har gått väldigt långt och började när det startade här... vad är det sju åtta år sen? Sen så sitter han ju ganska högt upp... men det är ju inte alla som gör det men absolut det finns enstaka som klättrar |
| 137. | LE | Är ledarskap något ni inkluderar i traineeprogrammet? |
| 138. | INF1 | Ja |
| 139. | ES | Visar ni det något? Typ titta på den här personen |
| 140. | INF1 | Ja men det är ju något vi absolut vill visa framåt, vi har något som är väldigt stort typ awards varje år som är en väldigt stor fest där vi hyllar våra kollegor och berättar vad vi gör inom verksamheten och det brukar vara en tvådagars över en helg för alla som vill, då samlas vi alla även Norge och Danmark... samlas allihopa går igenom alla siffror och formella roliga grejer.. projekt och sånt men även delar ut priser för varje värdeord... vilka individer vi tycker har nått upp till våra värdeord bäst.. och då väljer man liksom och då väljer vi även folk som har gått utvecklingsprogrammet.. i år fick en som gått programmet priser så vi försöker liksom hylla och visa under introveckorna att den här personen liksom gått programmet i ett år och vinner priser liksom och uppmärksammas av högsta chefen i Skandinavien och sånt är liksom bara man vågar visa framfötterna kan man klättra ganska högt |
| 141. | LE | Okej.. genom de tio senaste åren då har traineeprogram vuxit från cirka femtio stycken till över tvåhundra idag, vad tror du är orsaken till detta? |
| 142. | INF1 | Varför det har ökat? Ehm ja... är det dom siffrorna är jag lite chockad faktiskt... men ja jag tror absolut just inom IT som växer hela tiden det blir ju allt mer populärt att läsa det oavsett vilken inriktning du går är det ju väldigt populärt så jag tror väl att man försöker komma i på de stora företagen och de större företagen har ju traineeprogram så att man kommer in på det hållet |
| 143. | ES | Skulle du säga att det är en konkurrensfaktor ehm.. kan det vara en orsak att det har ökat? |
| 144. | INF1 | Ja... jag vill ju inte säga att det bara är för konkurrensens skull men absolut har det en påverkan |
| 145. | LE | Känner du att studenterna efterfrågar ett traineeprogram när de är klara med sina studier? |
| 146. | INF1 | Väldigt många, ja |
| 147. | LE | Hur tror du att erat traineeprogram kommer utvecklas framöver? |
| 148. | INF1 | Jag tror det kommer utvecklas väldigt fort och väldigt bra framåt.. vill inte säga nånting annat |
| 149. | LE | Men vad tror du om längden? Kommer den stanna på arton månader? |

| | | |
|------|------|---|
| 150. | INF1 | Jag tror absolut den kommer stanna på arton månader ett tag framöver... jag tror inte det kommer bli längre i alla fall men inte dras ner speciellt mycket heller |
| 151. | ES | Engagerar sig även de högt uppsatta inom traineeprogrammet? |
| 152. | INF1 | Absolut... många av våra högre är ju med och håller i utbildningar själva kan bara ta vår sälj och leveranskurs som vi har.. där sitter ju de högsta vi har inom sälj och leverans i Sverige och är med och föreläser på kurserna så dom försöker hela tiden sprida sitt ord till våra graduates ehm.. vår CRO är med på vissa grejer och visar sig för frågestund eller berättar grejer så jag ser engagemang uppifrån det gör man |
| 153. | ES | Kollar ni betyg i rekryteringsprocessen? |
| 154. | INF1 | Vi kollar först CV och personligt brev sen gör man ju lite tester men sen går vi in och kollar betyg och sånt |
| 155. | ES | Då går vi in på avslutsfasen.. känner du att du vill ta upp något som vi missat eller tänkt på? |
| 156. | INF1 | Oj jag har inte hunnit tänka så långt.. ehm.. nej inget speciellt |
| 157. | ES | Okej men hur ser ni då på saker man gjort utanför sin utbildning? Som till exempel egna programmeringsprojekt eller dylikt? |
| 158. | INF1 | Ja det är ju klart det är något positivt för det visar att personen är ganska driven och visar ett engagemang så absolut kollar vi på såna saker |
| 159. | LE | Ser ni gärna att man gjort något utanför skolan? |
| 160. | INF1 | Inget måste men det är ju absolut ett plus skulle jag säga.. det är ju en sån grej man lägger lite extra på minnet om man ser att det är någon som har gjort såna saker |
| 161. | ES | Men hur ser ni då om man har ett dåligt betyg i programmering men har gjort extra grejer under utbildningens gång inom programmering? |
| 162. | INF1 | Det är något som vi tar väldigt mycket under intervjun ehh.. man får gå lite på dom logiska testerna och sånt men även hur personen är med dess referenser och sånt å inte bara en utan två tre stycken |
| 163. | LE | Ja men då är vi väl nöjda, tack för intervjun! |
| 164. | MEJL | *Vi skickade ett mejl för förtydligande |
| 165. | ES | Vi skulle gärna förtydliga vad det är för specifika kurser som alla måste genomgå, vad det innebär, och gärna med en förklaring varför just den eller de kurserna. |

| | | |
|------|------|--|
| | | <p>Vi är även intresserade av om det är några specifika praktiska arbetsuppgifter som graduates som är med i graduateprogrammet får göra när de sitter ute i ett projekt. Vi förstår självklart att detta kan se olika ut beroende på roll, men om det finns några exempel så är vi tacksamma för det.</p> |
| 166. | INF1 | <p>De går just de kurserna som vi anser att en konsult behöver i början av deras karriär samt vad som är aktuellt på marknaden.</p> <p>När det gäller kurser så är det kurser som ingår i programmet. Dessa ändras ibland från år till år. Men det är kurser som sälj och leverans, workshop, presentations kurser mfl.</p> <p>Typiska uppgifter beror som du säger helt på inriktning samt kund. Kan inte säga några typiska uppgifter då detta skiljer sig på grund av variationen av storlek och karaktär på projekten, men är du utvecklar du så kan du sitta och utveckla allt från appar, hemsidor till större system. Är du projektledare så är det allt från att hålla ihop teamet till planering, koordinering, ta beslut mm.</p> |

Appendix B – Transkribering intervju 2

Transkriptionsprotokoll organisation 2

Medverkande personer:

Ludwig Entzenberg (LE)

Erik Söderqvist (ES)

Informant 2 (INF2)

Datum och tid: 2018-04-11, 10:00-10:55

| # | Person | Fråga/Svar |
|-----|--------|--|
| 1. | ES | Vi kan börja med ålder och lite vad du har för utbildning och sådär |
| 2. | INF2 | Ja jag är fyrtioen år gammal och jag har jobbat faktiskt på myndigheten sen 2002 fast då var vi inte en myndighet utan det var ju |
| 3. | ES | Nej |
| 4. | INF2 | Annorlunda |
| 5. | ES | Okej |
| 6. | INF2 | Men sen 2005 ändrades och då blev det ju det liksom allt det här ett så det har ju varit precis samma jobb och samma byggnad och samma kollegor |
| 7. | ES | Okej |
| 8. | INF2 | Samma uppdrag men ändå annorlunda |
| 9. | ES | Ja jag förstår |
| 10. | INF2 | Men jag har jobbat här sen 2002 då jag läste datateknik får man väl säga det var i alla fall det som blev examen inom en kandidatexamen i datateknik jag började ett program som hette medieteknik då |
| 11. | ES | Okej |
| 12. | INF2 | Som blandade lite mer grafik och journalistik med datateknik men så tyckte jag att det skulle ta sån tid med fyra år så jag valde bort det som inte behövdes för en kandidatexamen i datateknik och så kortade jag ner den |
| 13. | ES | Jag förstår |
| 14. | INF2 | Men det var det då |
| 15. | ES | Ja |
| 16. | INF2 | Ja |
| 17. | ES | Ja och du nämnde 2002 har du vart där och har du haft olika roller sen dess? |

| | | |
|-----|------|---|
| 18. | INF2 | Ja precis man kan ju säga att jag kom in i dåtidens verksamhet, man visste ju inte traineeprogram fanns väl inte etablerat som term då men man hade här 2002 var ju att efter IT-bubblan hade spruckit så det var ju inga som sökte nyutexaminerade datastudenter |
| 19. | ES | Haha |
| 20. | INF2 | Men här gjorde man det för att man hade en tanke att vi ska prova att ta in femton stycken och så ska vi se om dom kan bli bredare för då för tiden jobbade man ju väldigt mycket i roller.. då var det vattenfall och det var nån som fångade krav och sen tog nästa vid och kodade och så tog nästa vid och testade och så var det mycket överlämningar och sådär det var så det såg ut. Jag jobbade enligt rup men då hade man en tanke att vi tar in 15 stycken och så ser vi om vi kan lära dom allt det här |
| 21. | ES | Okej |
| 22. | INF2 | Och i den vevan då hade jag sån tur så att jag fick ett jobb här så att jag och det var ju en jättebra tanke det liknar ju liksom det här agila tankesättet som vi har idag |
| 23. | ES | Ja |
| 24. | LE | Ja |
| 25. | INF2 | Men vi var väl vi har väl lite före sin tid kanske eller jag vet inte verkligheten ramlade i alla fall in över över det här programmet som det ändå hette då ändå om det inte hette trainee då så så det blev inte så som dom hade tänkt utan det blev lite mer krasst efter tre månaders utbildning så gick dom runt och frågade kan du koda java, kan du koda C++ ja men bra |
| 26. | ES | Haha |
| 27. | LE | Haha |
| 28. | INF2 | Då ska vi fasa ut den här produkten så jag satt och kolla C++ helt enkelt |
| 29. | ES | Okej |
| 30. | INF2 | Så jag var C++ utvecklare dom första åren och sen så efter det så hette fråga mer och mer om jag inte kunde hjälpa till och koordinera och göra lite mer såna övergripande arbetsuppgifter teamledning, testledning, lite planering hjälpa en projektdel där så jag halkade mer och mer över till såna uppdrag även om jag liksom rollen fortfarande var systemutvecklare |
| 31. | ES | Okej |
| 32. | INF2 | Så men sen så blev jag upp uppmanad att ta över ansvaret för våra prestandatester som vi har på hela ja hela IT-avdelningen då |

| | | |
|-----|------|---|
| 33. | ES | Okej |
| 34. | INF2 | Så att då var jag ansvarig över testledare för det nån period och efter det var det nån av cheferna där som skulle va föräldraledig så då fick jag frågan om jag inte kunde hoppa in och vicka och det kan man ju inte säga nej till haha |
| 35. | LE | Haha |
| 36. | ES | Nej haha |
| 37. | INF2 | Så då sa jag ja till det och under den perioden så fick jag chansen att anställa femton personer så när chefen kom tillbaka så behövdes det ju en chef till och då kändes det som mina resurser så då det var ju inte så jag har aldrig strävat efter att va chef men då kände jag ändå att det här är ju mina fantastiska talanger som jag har värvat och dom här vill jag jobba med |
| 38. | ES | Ja |
| 39. | INF2 | Så då sökte jag det chefsjobbet, så då sen dess har jag vart chef då sen 2010 |
| 40. | ES | Mm |
| 41. | INF2 | Sen har jag haft olika chefsroller både på test och på metod-kontoret och sen har jag jobbat ganska mycket med utbildning också för vi körde en satsning på organisationen, för några år sen under några år, att jobba med mjukare frågor personlig utveckling och konflikthantering för att kunna förbättra samarbetet sinsemellan liksom |
| 42. | ES | Ja intressant |
| 43. | INF2 | Ja så då då fick jag jobba med det dels på IT-avdelningen men även på andra delar inom organisationen reste vi ju runt och höll utbildning framförallt för olika ledningsgrupper faktiskt i såna bitar |
| 44. | ES | Okej |
| 45. | INF2 | Och sedan 2015 så har jag jobbat majoriteten av min tid med traineeprogrammet men även fortsatt att hålla såna här utbildningar ibland då kan inte riktigt släppa det för jag tycker det är så himla viktigt |
| 46. | ES | Nej jag förstår |
| 47. | INF2 | Men ska koden och tekniken ska funka ihop och inte vi människor funkar tillsammans då blir det i alla fall pannkaka så att |
| 48. | ES | Ja nej så är det ju så är det ju och är det du som ansvarar för för traineeprogrammet då? |
| 49. | INF2 | Ja precis det är det, sen är det ju klart att jag är ju som första linjens chef så det finns ju en chef ovanför mig och sen sitter IT-chefen så nånstans sitter ju han ansvarig för alltihopa och min chef ansvarar ju för det jag gör men |

| | | |
|-----|------|---|
| | | men det är ändå jag som är chef för traineeprogrammet och håller i både marknadsföring, rekrytering och genomförande och är chef för alla traineer som vi slussar in då |
| 50. | ES | Okej aa |
| 51. | INF2 | Världens bästa jobb haha |
| 52. | LE | Haha |
| 53. | ES | Haha ja det låter väldigt spännande måste jag säga att få ta tag i alla nyrekryter direkt och eh eh vi kan ju bara ta över det lite kort också vad är det ni gör på på ehm er myndighet och hur ser IT-avdelningens jobb ut i det? |
| 54. | INF2 | Ja asså organisationen i stort har ju ansvar i Sverige och det är ju en fantastisk verksamhet så det är ju ett fint uppdrag som gör skillnad för så otroligt många människor i landet verkligen bidra till grundtrygghet i samhället |
| 55. | ES | Mm |
| 56. | INF2 | Så att det är som myndighetens övergripande uppdrag och sen så har vi ju, IT-avdelningen uppdrag är ju att tillverka IT tjänster system som vi kan administrera den här verksamheten, då säkra att det är rätt människa som får rätt information i rätt tid med |
| 57. | ES | Mm |
| 58. | INF2 | Rätt ja vi gör ju IT-stöd då för att det ska kunna realiserat |
| 59. | ES | Ja |
| 60. | INF2 | Mm |
| 61. | LE | Jag tänkte kolla lite bara visst gör ni även en del IT-arbeten åt andra myndigheter också? |
| 62. | INF2 | Aa precis vi har ju fått ett regeringsuppdrag att sköta eller att erbjuda säker statlig IT drift till andra myndigheter i Sverige så där har vi ju redan börjat jobba åt ett flertal och det är några som ligger liksom i pipen som vi också har initierat det här arbetet med sen är det några som knackar på dörren och vill att vi ska så det pågår ju för fullt det får man ändå säga en expansion men det är väl helt enkelt för att vi är duktiga på storskalig IT drift och ändå hålla den säker |
| 63. | LE | Ja precis |
| 64. | INF2 | Det blir lite av statens IT kanske på sikt |
| 65. | LE | Ja precis |

| | | |
|-----|------|---|
| 66. | INF2 | Så det är ju också ett uppdrag, organisationens IT-avdelning vi är ungefär tusen anställda på organisationen totalt är vi ju närmare fjorton tusen tror jag har inte exakta det svänger ju lite med tiden men nåstans tretton fjorton tusen anställda så att vi är ju en liten del i det stora men samtidigt så handlar det ju mer och mer av av liksom stöd handlar ju om IT så det måste digitaliseras |
| 67. | LE | Mm |
| 68. | INF2 | Så det får en annan viktigare roll skulle jag säga även om vi det finns såklart massor med andra viktiga instanser också |
| 69. | ES | Mm och hur märker ni av den att ni får en viktigare roll så att säga? |
| 70. | INF2 | Ja men det är ju ett högt tryck på att vi ska automatisera och digitalisera alla så är det ju överallt det är ju ingen som vill besöka ett kontor för att få något gjort man vill ju sitta med sin smartphone i soffan och kunna göra allt online så det märks ju så att det högt tryck och vi vi har ju haft vuxit dom senaste åren och vi har ju stort rekryteringsbehov för vi har ju också pensionsavgångar |
| 71. | LE | Aa juste |
| 72. | INF2 | Så på så vis märks det ju, vi har mycket att göra och det är ganska hård belastning på oss som är anställda och vi behöver rekrytera och det är också därför vi kör traineeprogrammet för att vi har upptäckt att det är och ett otroligt bra sätt att fylla på med färsk kompetens |
| 73. | ES | Mm |
| 74. | INF2 | Och få den här mixen mellan dom som har jobbat länge och är erfarna för generellt sätt så är det så att folk trivs otroligt bra vår IT-avdelning så många blir kvar länge och jag har jobbat själv sen 2002 det är ju egentligen inte klokt haha |
| 75. | LE | Haha |
| 76. | ES | Nej haha |
| 77. | INF2 | Jag har ju vart på samma jobb men ändå bytt arbetsuppgifter och fortsatt att utvecklas och det är väl det som gör att folk är kvar att man har möjligheter att växa och jobba med så otroligt mycket från mjuka bitar till användarbehov till hårda prylar i datahallen som står här i huset så riktiga råteknikerjobb och allt där emellan så då är många kvar länge sen glömde jag bort vad frågan var haha |
| 78. | ES | Ja nej du har svarat på den jätte jättebra bra inledning så jag tänker att vi nästan går vidare till del nummer två som är då mer fokus på systemvetare då, och vi kan väl bara för att fastställa.. vet du om ni har anställt systemvetare tidigare och om ni söker systemvetare just nu? |

| | | |
|-----|------|--|
| 79. | INF2 | Jajemän jajemän om vi säger så, jag har tagit in flera stycken som har läst systemvetenskap och vi söker det nu också inför höstens traineeprogram nu tror jag att den som vi nästan håller på och gör klart med förhoppningsvis då har inte läst systemvetenskap men vet att chefen var ute efter någon som har den breda profilen och den här överblicks ögat eller vad man ska säga som vi ju upplever att systemvetare ofta har |
| 80. | ES | Ja, uppfattar ni att systemvetare ibland kan eh att dom ibland kan känna en osäkerhet kring vilka kunskaper dom har och vad de faktiskt vill jobba med är det nånting ni märker av? |
| 81. | INF2 | Inte specifikt kring systemvetare, jag upplever att det finns fler och fler utbildningar som liksom systemvetenskap är breda men så djupa på nånting och det tror jag ju det skapar ju möjligheter å ena sidan det är därför folk väljer den jag brukar ju fråga det här när jag intervjuar så det skapar ju mycket möjligheter när man inte riktigt vet vad man vill men jaa absolut blir det ju lite av en osäkerhet också kan jag tillräckligt och vad ska jag jobba inom? |
| 82. | ES | Mm |
| 83. | INF2 | Och så kommer jag då och säger ja här hos oss kan du jobba med allt ifrån det där till det här här borta vad vill du göra egentligen? Ja jag vet inte riktigt för jag har läst en så bred utbildning så jag vet inte riktigt vad jag vad jag vill egentligen |
| 84. | ES | Nej, är det så den visar sig också att ehh dom känner att dom har kompetenser inom många olika områden ehh tänker jag? |
| 85. | INF2 | Jaa att det finns stor bred men inte inte så mycket djup |
| 86. | ES | Nej |
| 87. | INF2 | Man har inte kodat så mycket man har läst lite organisation man har liksom läst lite av mycket, men sen det jag skulle vilja säga är liksom oavsett vad man har läst för utbildning. jag tänker på dom senaste 2 som jag har tagit in som har läst systemvetenskap en av dom jobbar ju med väldigt övergripande som en samordnare IT-samordnare kallas rollen hos oss det är otroligt mycket kontakter med leverantörer med tekniker med ekonomiansvar men det är en väldig sån här spindel i nätet roll mycket kontakter med människor och den andra jobbar som tekniker på service management hos oss som jobbar med larm sättning och automatisering av larm och det är super tekniskt och dom har läst samma utbildning. Dom läser till och med samma årskull och det tycker jag är så bra exempel för det visar verkligen att det handlar inte så mycket om det du läser utan det är mer vad du är intresserad av och vad du har för fallenheter så du kan ju bli en jätteduktig IT-tekniker av systemvetenskap om du är lagt åt det hållet och väljer till sånt och håller på med sånt på fritiden du kan också bli den här perfekta koordinatören, teamledaren, IT-samordnare om du är med sån som person. Ja men det man brinner för blir man ofta bra på så det har väl jag lärt mig jag hade väl kanske en fördom om att systemvetare, det är inte |

| | | |
|-----|------|---|
| | | dom som blir utvecklare eller tekniker men det kan dom mycket väl bli om man har det intresset |
| 88. | ES | Ja, är det är det en sån finns den fördomen på företaget eller myndigheten fortfarande eller är det nånting som ligger som liksom har jämnats ut med åren ju fler systemvetare som kanske har kommit in i... |
| 89. | INF2 | Jag skulle väl säga att det alltså min erfarenhet jag pratar bara utifrån mig nu och inte myndigheten |
| 90. | ES | Ja jag fattar |
| 91. | INF2 | Men det är väl fortfarande att dom flesta som jag har träffat som läst systemvetenskap vill inte koda eller jobba med det tekniska men det finns ju dom som Jonatan som jag nämnde då som är superduktig, men dom flesta vill ju hellre jobba lite mer övergripande med med metoder, processer och projektledning och verksamhets kontakten eller liksom såna så att den bilden kvarstår ju men sen om den eller inte från min erfarenhet tycker att ja men så är det, de vill jobba bredare men det finns dom som är duktiga som som vill koda eller jobba med tekniken också. |
| 92. | ES | Ja det låter verkligen som att en systemvetare kan arbeta med många olika områden hos er du nämnde samordnare, IT-tekniker, vilka typer av andra roller är det som ni rekryterar till systemvetare just? |
| 93. | INF2 | Vi har ju också jag vad heter den rollen nu då det blir väl verksamhetsanalytiker tror jag som |
| 94. | ES | Okej |
| 95. | INF2 | Vi söker nu det är ju lite grand länken mellan IT-avdelningen som är tusen anställda och resten av verksamheten och dom avdelningar som runtomkring vi har ju inget egenvärde på IT utan vi jobbar ju på uppdrag av avdelningarna som jobbar med vår verksamhet och sådär. Och systemvetare är ju ett bra chip däremellan för att man förstår pratet på båda sidor om ni förstår vad jag menar, så man har koll på IT men kanske inte i detalj och man vill själv inte utveckla men man fattar och kan det men man förstår också kundbehoven och dom bitarna och kan vara en bra koppling |
| 96. | ES | Mm, ja nej precis för där kommer vi in lite på nästa fråga gällande vilka kvalitéer och egenskaper ni upplever att en systemvetare besitter men är det några egenskaper eller färdigheter som ni känner ehh eller upplever då kanske bör förbättras när dom då kommer till er direkt från eh utbildningen? |
| 97. | INF2 | Ja alltså utifrån vårt behov men det är ju vårt behov det är ju att vi behöver vi har svårare att hitta folk som kan och vill programmera det är det vi har allra störst behov av. Så att när jag hittar en systemvetare som Jonatan då som också är tekniskt intresserad och gillar att koda och scripta då blir ju lyckan lite gjord för han har den där, han förstår helheten och flödet och |

| | | |
|------|------|---|
| | | liksom det här övergripande tänket men han kan också koda och scripta och göra och det är ju det optimala egentligen. Sen är det absolut vi har ju några roller som är mer koordinerande och samordnade och då ja behöver såna också men är det nånting som för det tror jag alla systemvetare får med sig så är det väl i såna fall att läsa lite mer programmering faktiskt och det tror jag faktiskt skulle öka tryggheten också är min bild att man skulle känna att man ja jag har faktiskt läst en termin kodutveckling. Jag kan det ändå och jag tror att det är en bra ingång på många jobb jag tänker det själv massa gånger då för jag jobbar ju inte ett skvatt med programmering idag men både som chef och utbildare och som testledare och när jag hjälpte till som projektledare biträdande projektledare så har jag haft sån oerhörd nytta av att jag kan koda och har gjort det i några år för jag förstår hantverket jag förstår dom människor jag ska leda och inspirera och motivera och stötta och ibland kanske syna också med tidsuppskattningar. Så det här att jag är så otroligt glad över det kan jag tänka många gånger att jag liksom oavsett verksamhet så är det ganska bra att börja på verkstadsgolvet vad man än ska göra sen |
| 98. | ES | Mm |
| 99. | INF2 | Så tror jag det är på en ica affär också vill du driva en ica affär så är det ganska bra att ha jobbat ute på lagret och packat hyllor och stått i kassan och allt det där för att du vet var det leder |
| 100. | ES | Ja! |
| 101. | INF2 | Ja så då är väl kodning kanske en sak som jag tror skulle va bra att ha med sig |
| 102. | ES | Ja för det är ju så att systemvetenskapliga utbildningen ser ju lite annorlunda ut beroende på vart man har läst den i Sverige eller om man har läst den utomlands man får ju lite riktlinjer för vilka typer av områden man bör röra sig inom från så att säga vad heter |
| 103. | LE | Internationella |
| 104. | ES | Internationella systemvetare vad säger man forsknings |
| 105. | LE | Ledande forskare liksom |
| 106. | ES | Ledande forskare precis är det nånting ni märker av sett till vartifrån alltså den geografiska betydelsen vart man hade tagit sin utbildning när det gäller just systemvetenskap? |
| 107. | INF2 | Nu måste jag tänka, ja det är nästan så att jag tror, och jag har inte helt fakta belägg för det här men jag tror att jag bara har anställt systemvetare från norra Sverige och det tror jag har att göra ganska mycket att huvudkontoret ligger ju i Norrland och kommer man från söder om Dalälven så vill man inte flytta hit och om man ändå gör det så brukar man ha en tendens att längta hem och flytta tillbaka. Jag tror att det har blivit lite så att ja vi är intressantare för dom och dom är lite intressantare för oss |

| | | |
|------|------|---|
| | | också för vi tror och vet att dom med större sannolikhet blir kvar, så därför har jag inte så mycket erfarenhet tror jag jag kan inte komma på nån på rak arm som har läst det nån annanstans just systemvetenskap utbildningen men jag vet ju och dom har sagt att också att det finns olika inriktningar så det är klart att där skulle ju för vår del skulle ju en systemvetenskaps inriktning där där dom valbara visst finns det valbara kurser om jag har förstått det rätt? |
| 108. | LE | Ja precis |
| 109. | INF2 | Så dom som då väljer till javaprogrammering och så blir ju attraktivare för oss men sen som jag sa det handlar ju sällan bara om den utbildning du har läst eller aldrig utan det är ju intresse och fallenhet vissa kanske kodar hemma och håller på och är jätteintresserad så då kan den personen vara bättre än en som läst det på skolan men saknar intresse |
| 110. | ES | Ja nej så kan det va precis dom där valbara kurserna formar studenten väl om man säger så en chans att fördjupa sig lite. Om vi fortsätter på upplever ni att det finns ett slags ett kompetensgap mellan systemvetarutbildningen och första jobbet? Alltså att där man känner man att studenten är klar när dom haft sin utbildning eller eh ska man lära upp dom och känner att dom inte riktigt är färdiga att dom då har tagit sin utbildning |
| 111. | INF2 | Nej alltså jag tycker inte finns nåt speciellt gap just med systemvetarutbildningen jag upplevde ju själv och den bilden har jag fortfarande att det man lär sig på universitet och högskolorna är ju i mångt och mycke grundkunskaper inom det område man valt säg data IT. då får en platta att stå på och du lär dig att lära dig saker och får liksom grundförståelsen. Sen är det ett glapp för alla för när man börjar jobba så är det något helt annat det är inte bara min lilla laptop i datasalen i labbet liksom utan det här ska in i ett system som vi har utvecklat sen 70-talet som är gigantiskt med beroende och det ska jag kan inte testa, ja jag kan testa lite light på min lite enhetstester på min lilla dator men sen ska det ju in i testmiljöer och migreras vidare till nästa nivå och samtest det är så otroligt mycket runtomkring och det kan man ju inte lära sig på utbildningen det måste man lära sig på jobbet |
| 112. | ES | Mm |
| 113. | INF2 | Och det är ju för att det är ett stort steg att börja jobba som vi kör traineeprogrammet också för att det ska va en trygg start att inte ska kännas som ett håll mellan skolan och arbetslivet utan här har vi sex månader på oss vi vet att du är ny och ska få det stöd och hjälp du behöver för att känna dig trygg i din kommande yrkesroll så det är ju en provanställning det är ju ett jobb man får ju lön men det är ju ändå på ett vis som ett betalt utbildning för få en länk mellan plugget och jobbet |
| 114. | ES | Mm |
| 115. | INF2 | Och jag har väl försökt göra det så som jag önskade att det va när jag själv började för då hade jag typ magsår haha och tyckte det var jätteläskigt |

| | | |
|------|------|--|
| | | jättestort och då tänkte jag kan ni inte skicka mig tillbaka till skolbänken för jag kommer aldrig klara det här och så vill jag inte att de ska känna |
| 116. | ES | Nej, och då används erat traineeprogram lite som en brygga då från utbildning och sen så för att förbereda en till till jobbet och då tänkte jag vilka speciella medel eller vilken typ av metodik ni använder just för att för att göra denna brygga över? |
| 117. | INF2 | Dels så försöker vi ju vi har ju olika behov alltifrån liksom "like" som är supertekniska och hands-on patchar och server och fixar med nätverk. Men allt sånt där och IT-säkerhet och vad det kan vara datakommunikation till att vi behöver UX'are, projektledare eller javautvecklare men det är ju så brett. Men jag försöker redan, när väl en trainee när en person blir erbjuden en traineeplats då har vi redan försökt hitta, "okej vart på den här skalan trivs du var är det du brinner för?" Så sen har man alla möjligheter till att byta roll på jobbet för att liksom vartefter och redan under traineetiden men jag försöker liksom lite matchmaking mellan dom som söker och dom chefer jag har bakom mig i huset som vill få en trainee från nästa års traineeprogram så att jag har med mig en eller två chefer på varje intervju för att när nån väl blir erbjuden då ska han eller hon veta att den här chefen som jag ska landa hos och det är javautvecklare jag ska bli och det känns jättebra eller det samordnare jag ska bli och det känns jättebra för mig för då formar vi traineeprogrammet utifrån det, vi börjar med en gemensam månad, men vi börjar med en gemensam månad där vi tittar på liksom allt vi gör från ax till limpa så att alla får en överflygning över allt vi gör för att vi målar paletter av alla möjligheter som finns allt man kan jobba med för det vet man inte ens när man kommer från skolan det är så stort här, och så gör vi studiebesök på olika ställen vi bjuder in folk som jobbar med alla olika saker eller inte alla men det viktigaste ändå |
| 118. | ES | Mm |
| 119. | INF2 | Och så kör vi lite kurser i olika verktyg som vi använder, vi jobbar med dom här mjukare bitarna som samarbete konflikthantering och så. Hälsa har vi börjat träna med våra hälsocoacher vi jobbar liksom med hårt och mjukt praktiskt och föreläsningar övningar och webbutbildningar och allt möjligt så alla ska få samma platta att stå på och ha liksom en övergripande koll på allt vi gör på IT-avdelningen. Sen är det ju det som är typ tiotusenbitarspussel så jag kanske bara ska göra min lilla pusselbit idag i det här stora pusslet men det blir så himla mycket mer meningsfullt om man har hela bilden |
| 120. | ES | Mm |
| 121. | INF2 | Men efter det de andra fem månaderna då gör vi dom utifrån att, "ah men okej du ska bli IT-samordnare" då lägger vi upp det såhär så alla brukar få va andra månaden på det stället där dom ska fortsätta jobba sen, lära känna folket lära känna dom systemen eller dom kontakterna ska ha. Börja komma in liksom, men sen så formar vi det utifrån man ska göra så att det kan va så att man har mycket samarbeten med någon annan gruppering. Då får man göra lite praktik där det kan va så att om jag ska utveckla en |

| | | |
|------|------|--|
| | | applikation då kan det va bra att va på driftsidan på praktik för att förstå det här ska jag koda nu ska driftas sen och då måste jag ha det här i åtanke när jag utvecklar så att det funkar sen i produktion dygnet runt |
| 122. | ES | Mm |
| 123. | INF2 | Så att där blir det mycket skraddarsytt för var och en efter behov och också dialog, framförallt med chefen och dom som redan jobbar där men även traineen då för här har man också chansen att ”gud jag har alltid varit så nyfiken på databaser kan jag inte få vara med databasmänniskorna några dar” bara för att se vad det innebär” eller, “IT-säkerhet vad spännande kan jag få vara här några dar?” och allt går ju inte att lösa men ganska mycket går faktiskt att lösa och då händer det ju ibland att trainee som har kommit in för att utveckla på BI märker när han är på driften på praktiken några veckor att, ”jäklar driften produktion det är ju det jag vill göra nu, nu har jag hittat hem, får jag byta? Får jag fortsätta här?” och då gör vi så så att jag skulle säga att vi på ett positivt sätt tillmötesgående. för jag tror stenhårt på det där att det man vill i hjärtat att det man känner liksom “gud det här vill jag jobba med”. Där ska man va och då blir det bra och då försöker vi lösa det så ibland hittar folk rätt direkt och ibland så sker det fjärde månaden i traineeprogrammet hittar man drömstället, och ibland kan det ju va att det känns bra nu men om två tre år då vill jag göra nåt annat. Ja då hittar man nåt annat internt och rör sig vidare det har ju jag gjort själv. Så det vill ju att folk ska göra så att det känns som vi har hittat ett bra sätt faktiskt. Sen får man ju stöd och hjälp man vet ju att traineerna är nya och det är en fantastisk uppslutning av organisationen alla vill ha traineer. Man tycker att det är roligt det är det som traineerna säger som gör mig så himla glad nästan dagligen att “gud vi får fråga hur mycket som helst det är aldrig nån som svarar surt eller såhär gud vet du inte det?”. Men alla bara hjälper till och vill ja vill lära upp och vill dela med sig och sådär jag tror liksom att vi tätar till det där gapet eller steget eller vad man ska säga på ett bra sätt |
| 124. | ES | Mm |
| 125. | INF2 | Ja nej det känns som vi har hittat något bra koncept faktiskt |
| 126. | ES | Ja, och nu har vi faktiskt bryggats över här till del tre som är traineeprogrammen. Dom är lite sammanlänkande precis där och vi var ju inne lite på tidigare varför traineeprogrammen initierades hos er att ni har haft lite olika struktur och liknande men hur såg det då ut innan ni hade traineeprogram vet du hur det såg ut innan 2002 även där eller liksom det var ju ändå nån typ av program du kom in i 2002 också? |
| 127. | INF2 | Ja, jag vet faktiskt egentligen inte bara bakgrunden och hur man gjorde innan man anställde. Men då var det väl mer att man nån enstaka inte ens samlad satsning så det som är bra med att göra liksom i ett traineeprogram är ju att det blir ju man tar ju inte många samtidigt så vinsten för dom som börjar blir ju att man får en gemenskap det blir ju som när man kommer till universitet och ska börja plugga. Gud alla vi är här för samma sak och vi är |

| | | |
|------|------|---|
| | | nya och dom blir ju kompisar många av dom hänger ju på fritiden också och håller ju kontakten sen det blir ju som en community |
| 128. | ES | Aa |
| 129. | INF2 | För traineer från en kull lär ju känna jag använder ju dom gamla för att slussa in dom nya så dom lär ju känna varandra och umgås ju liksom så det är ju som en ganska stor gruppering i det här laget då men asså innan tror jag det bara rekryterade då också men man sökte väl juniora utvecklare juniora tekniker liksom |
| 130. | ES | Ja nej jag förstår och hur många är det ni tar in i olika kullar så att säga varje år? |
| 131. | INF2 | Ja helst, minst femton i varje kull men det är ju en otroligt hård konkurrens på IT-kompetens så att det är olika hur många det blir. Hittar vi bara sju som liksom passar och även bra för vi har ju en en ändå ja men vissa krav som ska vara uppfyllda på kompetens och på personliga egenskaper och sådär. Ja men, då blir det ju sju stycken, hittar vi femton ja då blir det femton. Jag skulle kunna ta in tjugo per gång för vi har en så stort behov men jag har hittills aldrig hittat så många i en vända då men vi kör ju både i september och i februari så det är två gånger per år nånstans mellan tjugo och trettio brukar det bli per år |
| 132. | ES | Och hur många, har ni någon nu som är i programmet som pågår just nu som har systemvetarutbildning? |
| 133. | INF2 | Jag måste tänka, nej det har vi inte den här gången det är faktiskt lite ovanligt vi brukar nästan alltid ha någon systemvetare för att vi brukar det har väl också att göra med vi brukar åka och marknadsföra oss så vi brukar alltid åka på systemvetardagarna uppe i norra Sverige |
| 134. | ES | Okej aa |
| 135. | INF2 | Men det har vi faktiskt inte |
| 136. | ES | Nej jag ville bara kolla |
| 137. | INF2 | Tyvärr jag erbjöd en systemvetare från norra Sverige jobb inför hösten men han ville till Stockholm av en för mig ogrundad anledning haha så han tackade nej haha tog ett Stockholmsjobb |
| 138. | ES | Ja och vi har ju vart inne på pratat lite om traineeprogrammets utveckling och liknande, men om man går in lite specifikt hur utveckling har sett ut i förhållande till exempel fokusområden ni berör inom programmet hur har det sett ut då? |
| 139. | INF2 | Jag vet inte om jag riktigt förstår frågan |
| 140. | ES | Det är alltså när en utveckling på just fokusområden under tiden har det skett någon förändring där och hur sker den förändringen? Alltså vilka |

| | | |
|------|------|---|
| | | typer av kanske kurser man får läsa eller vilka typer av kanske programmeringsspråk ni fokuserar på sådana saker? |
| 141. | LE | Hårda mjuka värden typ |
| 142. | INF2 | Jag har ju bara kört det här sen 2015 men jag skulle tro att det har vart ungefär likadant hela tiden i och med att vi jobbar på en myndighet så svänger ju inte det här med vad man till exempel nyutvecklar i för språk det svänger ju inte så ofta så det har ju varit javautveckling om man ska koda och har det varit java som är liksom det primära men vi har mycket som ligger i C++ som man ibland måste in och peta i. Vi har ju jättegamla grejer som ligger i kobol som man måste in och peta i så det vi söker och man som skriptspråk kan man ju som utvecklare verkligen göra ganska mycket själv gör man ju oftast för sin egen skull för att felsöka eller leta igenom hundratals filer eller filtrera nånting och sådär och då gör man ju var och en efter behov så att där kan man väl säga att det som skiftar. Blir ju mer liksom vilka, vad söker cheferna den här gången? Ja men nu är många chefer som söker just javautvecklare ja då tar vi in fler javautvecklare då kan vi ju trycka på med lite mer såna kurser. Under traineeprogrammet har vi nästan inga som ska bli utvecklare utan fått in några tekniker vi har en ekonom som ska bli controller. Ja han är controllertrainee och vi har nån som ska bli samordnare jaha men då är det ju ingen mening att dom går javakurser för dom kommer inte jobba med det. Jag tror inte på det där med att bara gå kurser för att, det är bättre att man går en kurs för nu ska jag använda den och så växlar man liksom men det blir ju eftersom vi skraddarsyr programmet utifrån det jobb man ska börja med. Finns det ju oftast inget övergripande fokusområden för alla utan det blir ju för liksom dom är tre ska landa inom BI så dom får göra det här och det här, vi håller på och börjar med data lakes eller har börjat med det inom BI-området. Så då är det ju klart att det är lite sånt nu, det fanns ju inte för fem år sen så då var det ju ingen som fick det så det är mer att det skiftar. Så än att vi bestämmer att nu är det nytt fokus för traineeprogrammen för det kan jag väl inte säga att vi har sen har ju jag lagt till saker som inte fanns lika mycket när jag tog över för att jag brinner så mycket för det här med eh att relatera relationerna måste funka att samarbetet måste funka så det finns ju mer såna mjuka bitar nu och jag jobbar tajt tillsammans med hälsocoachen i andra frågor så jag lyfter in sånt, hälsocoacherna kan hjälpa till med allt från träning till kostrådgivning, viktninskning, sluta röka och vad som helst och dom lyfter jag ju in också med fokus på hälsa men det har vi haft i alla traineeprogram sen jag tog över för att alla så få det stöd som de behöver man måste må bra för att kunna prestera bra är grundtanken. |
| 143. | ES | Mm och vi var inne lite på att strukturen sett ut med första månaden är man på huvudkontoret och sen kan man slussas ut till andra kontor om det är så att man ska sitta på dom. Hur har utveckling av den strukturen sett ut? Har det alltid varit den typen av struktur åh den längden på programmet och liknande? |
| 144. | INF2 | Nej det var åtta månader från början faktiskt men utifrån att jag fick i uppdrag att ta in fler så kände jag att vi ska inte ta in fler per gång då än femton ehh utan då är det bättre att köra två gånger per år och eftersom jag |

| | | |
|------|------|---|
| | | manegerar det själv blir det stökigt då om det är åtta månader långt och det blir långa överlappningar plus att traineen går ju från att vara alla är ju första månaden är ju alla med mig. Jag är med hela tiden och mitt uppdrag är ju att ge dom bästa möjliga start på karriären det ska inte vara något problem. Jag ska lösa allt och dom ska få stöd och pepp och coachning och hitta sin plats. Allt det där men sen gradvis ska dom ju pö on pö över till det team som dom ska landa i och lära känna dom mer och mer connecta mer och mer med den chefen så det är ju lite som att jag släpper dom längre och längre bort sen fortsätter jag alltid att stämma av med dom och dom hör alltid av sig flera år efter, traineer hör dom av sig till mig när dom undrar nåt eller dom pratar med mig innan dom pratar med sin chef eller sådär när dom vill bolla nånting när det är såna känsliga saker men jag släpper ju dom liksom |
| 145. | ES | Jag förstår |
| 146. | INF2 | Det är svårt att säga hur hon gjorde som var innan mig då men ja, det har gått från åtta månader till sex och det känns naturligt eftersom jag ändå släpper dom längre och längre ifrån mig så att hålla kvar dom i åtta månader. Det känns som nej men nu har chefen tagit över i praktiken ska jag då va chef på pappret det blir ju liksom konstigt. |
| 147. | ES | Aa nej jag förstår och hur ser det ut med mentorskap hos er är det nånting ni jobbar med? |
| 148. | INF2 | Ja det kan man väl säga inget sådär, jag styr det inte och pekar ut att du liksom ska va mentor till henne, utan det brukar jag liksom ha en dialog med dom tilltänkta cheferna. På två sätt dels ska dom tilltänkta cheferna för man blir ju placerad i ett team och då blir ju dom i teamet ens närmsta kollegor och där gör dom lite olika. Säg att man bara är fem i ett team då hjälps dom åt och är man ett större team då brukar välja och peka ut en eller två i nåt område som har tagit in traineer i varenda kull dom senaste åren dom sätter alltid dom senaste traineerna på att lära upp dom nya, så där gör vi också liksom utifrån hur det passar bäst och sen kan det ju va så att jag brukar dom tidigare traineekullen också, kan ni hjälpa mig ta emot dom här nya? Och då är det ju mer att jag sammanför grupperna och ibland har jag matchat ihop dom och tänkt men herregud Anna har ju läst samma som Kalle, kan inte ni hooka lite så att ni kan ta en kaffe med dig om han vill eller så och ibland ger det där sig själv och ibland har det blivit fel matchning så då stuvar vi om den. Men det finns ett sånt på nåt sätt ett sånt engagemang så jag behöver liksom inte peka med hela handen för att det ska bli, sen har det ju varit nångång att de hör av sig och tycker att de fått för lite hjälp och då får vi ju verkligen se till att lösa det. Men jag tycker att vi har en bra öppen dialog så är det problem brukar det liksom poppa upp och så löser vi det då på det sätt som den traineen blir nöjd, med det är lite olika också hur folk vill ha det faktiskt |
| 149. | ES | Ja jag förstår och vi har varit inne lite på utveckling av olika områden och liknande och hur den processen ut när det sker en förändring är det nånting, hur identifieras den? Är det från ditt perspektiv eller kan det till exempel va |

| | | |
|------|------|---|
| | | en trainee kommer och föreslår något lite kring den förändringen helt enkelt |
| 150. | INF2 | Tänkte du förändring av själva programmet eller för den enskilda individen? |
| 151. | LE | För programmet i stort |
| 152. | INF2 | Aa juste, ja det är nog på massa olika sätt dels brukar jag ju fråga ”vad har varit bra? Vad kan vi göra bättre? Vad borde vi skruva på?”. Sen är ju jag med själv och iochmed att jag är med den här startmånaden varje år så märker jag ju själv ”men det här vart ju bakvänt vi skulle ha gjort det där innan vi gjorde det där” det får jag skruva på tills nästa gång. Eftersom det bara är jag behöver jag inte fråga nån, jag får fria händer från min chef så ändrar jag bara det tills nästa gång och provar vart det bättre? Ja det vart det, nja vi får ändra lite till |
| 153. | ES | Aa |
| 154. | INF2 | Och ibland får jag ju önskemål från chefer att eller tips att gud nu har det här hänt det borde ni lyfta in i traineeprogrammet aa absolut liksom gud vad bra. Så det försöker jag liksom säga alltid till alla senast här om dan jag hade möte med facket, hur hör ni saker som inte är bra eller som är idéer på sånt ni borde lyfta mer. Hör av er för att jag vill ju att det här ska bli bra. Det finns inget liksom som är fel och säga utan fram med det så gör vi nåt av det så att det kommer ju in liksom både från trainee, extraineer, chefer och från kollegor som bara kommer och är entusiastiska över det dom själv jobbar med och dom bara jag vill träffa traineerna och berätta om det här för det här tycker jag att alla nya borde veta |
| 155. | ES | Om vi ser till vi har pratat om det tidigare kring dom olika rollerna man kan ha och sådär men är det något man ansöker till en specifik roll då i programmet och jag tänker mer att chefen sitter med och att man lite försöker hitta en matchning redan där? |
| 156. | INF2 | Det är lite olika, vissa vet ju inte vad dom vill och vissa är ju öppna med det redan i ansökan, då kan man ju ändå glutta lite på vad man har pluggat för har man inte läst nånting som har med programmering att göra så lär man ju inte börja med det här hos oss för då är det lite för långt tid att gå liksom så den typen av lång upplärning kan vi ju inte ge om man aldrig har kodat liksom. Så att nån form av matchning gör vi ju ändå, vi brukar också prata på intervju ibland så har vi en intervju och det är vi ju också öppna med att det är ungefär tjugo chefer som får en trainee från nästa års traineeprogram vi söker allt ifrån tekniker till projektledare så att nu träffar vi dig här idag kommer ställa en massa frågor och berätta om oss och det kan ju va så att båda känner att gud det här låter jätteintressant men att jag får en idé under intervjun att jag tror att du skulle passa mycket bättre på det där området med den där chefen som inte är med här. Då försöker vi ta en till träff, antingen fysiskt om man har nära till och kan komma in eller att man tar den såhär fast helst med bild då haha, en skypekaffe och prata för då har vi konstaterat att det här är rätt person att ta in i organisationen |

| | | |
|------|------|--|
| | | nu ska vi bara hitta det stället i organisationen där den här personen känner att det känns så bra som möjligt och börja och ibland kan det ta några träffar, men det brukar gå ganska fort också att man är med från början som jag sa till er att man är det så att man märker efter en månad eller tre på jobbet "fasen jag trivs bättre här och vill hellre jobba där" då brukar det. Oftast är det en trainee per kull som som byter lite och det är väl aldrig någon som går från projektledare till tekniker och tar det där jättesteget men från utveckling till drift kanske eller från samordnare till tekniker gick ju faktiskt Jonatan för han kände att det här var ju alldeles för lite teknik |
| 157. | ES | Jag förstår |
| 158. | INF2 | Så att jag kan tänka mig att det låter lite flummigt jag hör ju det själv, jag har ju ingen sån här metod, struktur eller metodik utan jag löser det lite mer on the fly i dialog med människor haha det kanske låter flummigt bara man har den där öppenheten och vågar att prata om det inte känns bra och då kan vi bena ut problemen och då tycker jag att vi skapar genom att vi sätter den här dom kurserna och momenten ganska tidigt med öppenhet och förtroende och lyssnande. |
| 159. | ES | Ja det låter verkligen som att det ändå är en utvecklingsplan som är lite mer specifikt för varje individ än mer en generell då med tanke på |
| 160. | INF2 | Aa absolut sen blir det ju där när man väl är klar mot slutet av traineetiden då brukar vi jag rekommendera cheferna och traineerna att aa men aha vi har ju medarbetarsamtal löpande under året sen när man är liksom det har ju alla anställda och att man sätter sig ned med sin tilltänkta chef och pratar liksom framåt "Vad skulle jag vilja och hur ser vi framåt". Så att man kommer in i det kontinuerliga arbetet gör ju alla anställda men sin chef minst en gång per år men gärna fler och bara stämmer av hur ser behoven ut och vad vill jag utveckla, jag skulle vilja, är nyfiken på det här, jag skulle behöva stöd i det här, jag vill gå den här kursen så att man kommer igång med fortsättningen |
| 161. | ES | Är det även så att ni fokuserar lite olika på genomföra någon slags stöpnig i er kultur eller företags organisationskultur och er typ av metodik och så? |
| 162. | INF2 | Absolut, aa det är ju mycket under den här första månaden som vi kör en utbildning som heter förtroendefullt samarbete och det är ett amerikanskt koncept som vi har kört på våran myndighet sen 2012 på IT-avdelningen och sen på resten av myndigheten och det är verkligen en kulturbärare, vilken hållning vi vill ha med varandra internt och naturligtvis mot kunder och våra externa partner. Och sen är ju det här med hälsa viktigt och det är därför jag inkluderar hälsocoacherna då just det här att vi ska må det är ju liksom lite av vår slogan internt på IT att vi ska må bra för att kunna prestera bra och må bra handlar ju både om hur vi är mot varann och hur jag sköter mig själv alltså sova, äta bra, träna, ta hand om mig liksom. Även självkänslan och jobba med den då liksom men aah det jobbar vi med tidigt faktiskt det är jätteviktigt. |

| | | |
|------|------|---|
| 163. | ES | Och sen så ja vi har sett lite statistik på att nästan hälften av tidigare deltagare av ett traineeprogram idag besitter någon form av chefsposition, är det något ni känner av på organisationen? |
| 164. | INF2 | Nu har jag inte varit med från början då |
| 165. | ES | Det kan va, vi kan omformulera |
| 166. | INF2 | Ledande, ledarroller kan det ju va för er kan det ju va som folk som har absolut |
| 167. | ES | Ja |
| 168. | INF2 | För några har det gått väldigt fort men lite grann kan vi ju säga så att när vi söker tekniker och utvecklare söker vi verkligen dom som brinner för det och vi behöver färre med projektledare eller chefsdrömmar direkt från start. Så vi behöver dom här som gör själva jobbet, men det är klart att några har den fallenheten eller drivkraften och då faller man ju ganska fort och många blir ju master det är ju en ledande roll men du är ju inte en chef och nån blir leveransområdesansvarig eller liksom teamledare för någon form av team på leveransområdet men generellt sätt går det otroligt bra för dom allra allra flesta, jag blir ju rörd glad och stolt varannan vecka för jag får höra så oerhört mycket positiv feedback haha jag blir ju lite som en sån där hönsamma eller extramorsa menar jag haha |
| 169. | LE | Haha |
| 170. | INF2 | Jag är ju fortfarande, ja jag bryr mig otroligt mycket om dom och blir jätteglad och stolt när jag får se dom växa, utvecklas och lyckas, avancerar. Så även för mig är det inte så att avancemang innebär chef så kan det vara att gå från bas i din yrkesroll till att bli core och faktiskt kliva upp och bli senior och faktiskt va den som andra vänder sig till inom det område i utveckling eller teknik. Det är ju precis, det är ju mer än speciellt än att bli chef skulle jag säga haha fast det kanske inte värderas på samma sätt av alla men |
| 171. | ES | Ja men det låter väldigt härligt men er relation där och så där och nu har vi inte jättemånga frågor kvar, men vi tänkte kolla att under de senaste tio åren har traineeprogrammen i Sverige växt från ett femtiotal till idag ungefär tvåhundra. Utifrån ert perspektiv vad tror ni är orsaken till detta? |
| 172. | INF2 | Jag tror att man har förstått att det är ett framgångsrecept att få in energi, nya idéer driv och framåtanda och färsk kompetens från högskolan och lite det här inget är omöjligt varför gör ni inte det här och när jag pluggade då gjorde vi så här. Och behöver ju det i alla fall när vi går in i våra hjulspår och här är det många som jobbat länge då blir det som en vitamininjektion. Jag tror att det är många som har insett det och det är otroligt många myndigheter som har kontaktat mig för att det har gått bra för oss och då har man velat ta del av vad är det ni har gjort, var gör ni? Och jag har delat med mig generöst av allt |

| | | |
|------|------|--|
| 173. | ES | Ja |
| 174. | INF2 | Och nu har en massa andra myndigheter startat IT traineeprogram inom sina myndigheter och det är jättebra att kunna hjälpa staten för det är en god sak, men det gör ju att vi får det ännu svårare haha och rekrytera för konkurrensen blir ju högre och det märks faktiskt |
| 175. | ES | Okej aa |
| 176. | INF2 | Så på skämt sa nån chef uppåt att nu får du sluta med att dela med dig men det var ju liksom med glimten i ögat haha |
| 177. | ES | Haha |
| 178. | INF2 | Staten vi jobbar ju för Sverige och vara aktsamma med skattepengar så vi jobbar ju tillsammans |
| 179. | ES | Aa precis |
| 180. | INF2 | Men det är ju ett framgångsrecept så det är därför, ni är ju efterfrågade ni systemvetare |
| 181. | ES | Ja kul och höra! I framtiden för ert traineeprogram, hur tror ni att det kommer utvecklas framöver? |
| 182. | INF2 | Ja det är en jättespännande fråga, jag har faktiskt börjat fundera på den på massa olika plan, vi måste ju hänga med i tiden på vad studenter faktiskt vill ha så det är ju så jag tänker att vi måste lyssna in vad behovet faktiskt är det kan ju förändras, nu verkar det som att ganska många tycker att trainee är en ganska bra idé och att det lockar och sådär men jag kan fundera i andra banor. Och sen kan jag för egen del tänka att jag nu har jag kört det här sen 2015 och nu kanske det är dags för mig att kliva av, jag har försökt utveckla hela tiden och så men det är alltid bra med färskt blod så det kanske är dags för någon annan att ta över |
| 183. | ES | Och det här med eh vad en trainee vill ha är det i form av arbetsuppgifter eller mer kanske hur den är strukturerad eller vad menar du med det? |
| 184. | INF2 | Ja alltså är en traineepperiod attraktiv? Vill man istället ha en vanlig anställning direkt eller ja hur ska traineeprogram se ut för att vara attraktivt för en nytexaminerad IT-student? Ja då måste man ju ut och det är väl jag måste också bli fler för jag gör ju det här själv och det är ganska mycket jobb jag har rätt mycket att göra och jag har så mycket idéer på sånt jag skulle vilja men jag behöver bli fler för att mäta med och var ute mer på högskolorna och fånga in behoven. Och vi jobbar ju även med förebyggande alltså hur kan vi stötta universiteten så att fler går klart sin IT-utbildning? För går inte fler klart har vi ju inga att anställa så att vi försöker inspirera typ tjejer i tioårsåldern och välja teknik framåt för att jag ska ha nån att rekrytera och det kommer ju inte bara va jag då men om tio år liksom så det finns liksom många fronter att jobba med |

| | | |
|------|------|--|
| 185. | ES | Nej väldigt intressant och nu har vi kommit fram till del 4 som är avslutningsfasen och kolla om det är något du skulle vilja ta upp rörande vårt ämne som vi inte har berört idag eller så? |
| 186. | INF2 | Ja det är så pratat haha. För det mesta inget sånt där som jag tänkt på, jag är så otroligt tacksam över mitt jobb och få jobba med det här nu får ta del av alla nya och unga examinerade kompetens. Så jag stortrivs på jobbet det är helt fantastiskt och roligt. Och jag tror på konceptet också att köra traineeprogram men sen får man aldrig somna in och bara köra på, utan det måste ju utvecklas hela tiden så det är väl det som är utmaningen att få fler att välja IT-banan för det behövs ju |
| 187. | LE | Hur ser du på det här med längden? Det är ju sex månader nu men om det finns låt säga ambitiösa personer som vill göra klart låt säga tre månader |
| 188. | INF2 | Ja men precis det är ju sånt jag har börjat fundera på är sex månader rätt? Eller ska det vara tre? Och blir det då attraktivare? Vi kanske inte bara ska gissa och köra utan faktiskt kolla upp lite mer inte vet jag, intervjua fråga studenterna ute på högskolorna, hur skulle dom vilja ha det? Osv |
| 189. | LE | Jag tänker lite bara flexibiliteten att kanske vissa bara vill gå tre månader medans andra vill gå sex så man erbjuder den flexibiliteten, hur ser du på den? |
| 190. | INF2 | Nej det är ju ingen omöjlighet men sen så är det ju en provanställning och den är alltid på sex månader i alla fall så i grunden tror jag inte det gör någon praktisk skillnad. Man lär sig inte allt på tre månader och inte på sex heller, vi brukar säga att det tar ett år att bli självgående på normal nivå så att det spelar kanske ingen praktisk roll men kanske spelar en roll i attraktivitet i hur vi lägger fram det och sådär så det tåls att tänka på så är det absolut |
| 191. | ES | Okej bra, får vi återkomma med frågor om det är så att det är något vi vill klargöra eller så? |
| 192. | INF2 | Absolut, självklart! Det går jättebra |
| 193. | ES | Men då får vi tacka så hemskt mycket för den här intervjun |
| 194. | LE | Verkligen! |
| 195. | ES | Det har varit jättegivande, vi återkommer med transkriberingen när den är klar men framförallt tack för att du ville medverka! |
| 196. | INF2 | Tack själv! Det var jättekul att få berätta lite hejdå! |
| 197. | LE | Hejdå! |
| 198. | MEJL | *Vi skickade ett mejl för förtydligande |

| | | |
|------|------|---|
| 199. | ES | Vi undrar om du har möjlighet att göra ett förtydligande gällande de praktiska arbetsuppgifter som traineerna arbetar med under traineeprogrammet gång. Finns det möjlighet att du kan konkretisera detta? |
| 200. | INF2 | <p>Det traineerna gör är väldigt olika, gemensamt är att de slussas in i jobbet, i de system de ska utveckla eller sköta i produktion, att de lär känna de människor de ska jobba med och de verktyg de ska jobba med. För vissa innebär det javakodning, bashscriptning och kodning för testautomatisering, för andra innebär det felsökning, incidenthantering och automatkörningar, för ytterligare några så är det budgetarbete, behovsanalyser, upphandlingar av it-relaterade produkter/system/tjänster osv, det är otroligt stort här och beroende på var man landar och vem man är så slussas man in, det blir olika för alla.</p> <p>Det vi gör på organisationens it-avdelning är dels att vi utvecklar och driftar it-tjänster för den svenska myndigheten och dels att vi erbjuder säker statlig samordnad it-drift för andra myndigheter i Sverige. Så det är ju nåanstans i allt detta jätteuppdrag som traineerna lärs upp – ingen jobbar med allt men alla utgör en viktig länk i kedjan.</p> |

Appendix C – Transkribering intervju 3

Transkriptionsprotokoll organisation 3

Medverkande personer:

Ludwig Entzenberg (LE)

Erik Söderqvist (ES)

Informant 3 (INF3)

Datum och tid: 2018-04-10, 14:00-14:55.

| # | Person | Fråga/Svar |
|-----|--------|---|
| 1. | LE | Ålder? |
| 2. | INF3 | Tjugonio |
| 3. | LE | Vad har du för tidigare utbildning? |
| 4. | INF3 | Jag läste också i Lund som ni gör. |
| 5. | LE | Åh kul och höra! |
| 6. | INF3 | Industriell ekonomi studerade jag. |
| 7. | LE | ahh spännande! Vad är din nuvarande roll på företaget? |
| 8. | INF3 | Ehh nu jobbar jag som konsult på en avdelning som heter digital strategy and interactive experience. |
| 9. | LE | Har du alltid haft den rollen på företaget eller har du bytt sen du började? |
| 10. | INF3 | Jag har haft konsultroller, sen har min avdelning bytt namn flera gånger sen jag började. Men jag har tillhört samma avdelning och jag har varit konsult. Man börjar på en viss nivå, och sen har jag levt upp kan man säga, blivit promotad uppåt. Men sedan ett år ungefär så har jag också vid sidan av att vara konsult, så driver jag även vårt svenska graduateprogram. |
| 11. | LE | Ahh okej kul! Ja det är ju därför vi framförallt vill genomföra intervjun med dig. |
| 12. | INF3 | Ja under tiden jag själv gick graduateprogrammet så var jag engagerad att hjälpa till och driva programmet framåt på europainivå. Så sen efter det fick jag den här rollen då. |

| | | |
|-----|------|---|
| 13. | LE | Eh är du ensamt ansvarig för traineeprogrammet i Sverige eller är ni flera som hanterar det? |
| 14. | INF3 | Mm jag är ansvarig i Sverige. Sen så får jag ju inputs från vår svenska ledningsgrupp. Så jag jobbar väldigt nära dem när vi diskuterar vad har vi för demand? Vad är det för skills vi letar efter? Vi har ju kontor på olika ställen i Sverige, så det är också något vi diskuterar. Om vi vinner någon ny affär nere i kanske Skåne, så kanske vi behöver ta in mer något visst år. Så jag jobbar väldigt nära ledningsgruppen i Sverige för att få reda på skills, var och hur många? Sen har vi även, det är ett europeiskt och globalt bolag, så själva strukturen i programmet kommer från global nivå. Och sen kommer det ner till oss. Så vi kan ju anpassa och göra det svenskt. Men det finns en hel del kurser, hur man blir promotad, och hur programmet är upplagt, det får vi från Europa. |
| 15. | LE | Okej kul! |
| 16. | INF3 | Ehh så jag jobbar en del med nordiska kollegor och även europeiska kollegor. |
| 17. | LE | Ah då tänkte vi gå in lite på systemvetare. Den utbildningen vi studerar. Har ni anställt systemvetare tidigare i Sverige? |
| 18. | INF3 | Yes, det har vi. Jag har ett excel här som jag ska kolla. Just nu så har vi trettionio stycken graduates, som är igång nu. Och nu ska jag bara se hur många av dom som är systemvetare. Fyra av dom har läst systemvetenskap. |
| 19. | LE | Vet du om några av dom har läst master eller om dom har kandidat bakgrund? |
| 20. | INF3 | Mm det ska jag också filtrera till er. Då vill ni bara veta om systemvetare eller? |
| 21. | LE | Eh ja precis, om det är möjligt. |
| 22. | INF3 | En sekund, systemvetare är inte samma som teknik och samhälle eller? |
| 23. | LE | Eh nej det är lite skillnad. |
| 24. | INF3 | Och, Socio Technical Engineering, är det engelska för systemvetare? |

| | | |
|-----|------|---|
| 25. | LE | Det finns massa olika benämningar på engelska, men jag vågar inte svara på att det är det. |
| 26. | ES | För säkerhets skull så skulle vi kunna ta antalet på den tidigare du sa med ”Teknik och samhälle” och även den här så att vi har dom också. |
| 27. | INF3 | Ja exakt! Det är också svårt för dom skriver också till exempel, Information System Management och det är nog inte samma. |
| 28. | ES | Aa precis, det är lite närmare kan man säga. |
| 29. | INF3 | Ni ska få antalet på alla som har någon sådan utbildning. |
| 30. | LE | Jättebra, tack! |
| 31. | INF3 | Då är det åtta stycken av trettionio. Så det är åtta stycken som har någon typ av: Cognitive system science, Cognitive science, Computer and system science, Informationssystem, Information management. Och av de åtta så har två stycken kandidat och sex stycken master |
| 32. | LE | Okej jag förstår. Då går vi vidare till nästa fråga. Uppfattar ni att systemare ibland kan känna sig lite osäkra på vad det egentligen är dom kan och vad det är dom vill syssla med. Är det något ni känner av när ni rekryterar? |
| 33. | INF3 | Ja en grej som vi gjorde nyligen faktiskt var att när vi tar in ansökningar till graduate programmet så har vi nu ändrat så att vi har ett spår som heter ”system science”. Bara för att vi märkte just det att alltså ingenjörer och systemvetare är de mest attraktiva utbildningarna just nu. Och därför upplevde vi att vi inte direkt hade någon direkt träff på det. Så vi har ändrat nu till att vi har 7 olika karriärspår kan man säga. Och då har vi valt ut den som heter ”system science”, så att när man ansöker kan man välja vad man är intresserad av och då kan till exempel välja ”system science”. |
| 34. | LE | Aha okej, intressant. Då tänkte jag gå in på nästa fråga, vad kan en systemvetare arbeta med hos er? Eh vilka roller? |
| 35. | INF3 | Mm aa, företaget är ju ett stort bolag och jag tillhör en avdelning som heter Global Business Services, det är på svenska konsultverksamheten. Så vi jobbar som konsulter, och jag tittar här faktiskt nu, vi har fem olika avdelningar och hos oss så sitter systemvetare inom tre olika avdelningar. Några jobbar med vår kognitiva practice, det är där vi har data science, |

| | | |
|-----|------|---|
| | | machine learning. AI biten. Där har vi fyra faktiskt som jobbar som data scientists |
| 36. | LE | Jaha okej! |
| 37. | INF3 | Så när de kommer in i början så tränar vi dom i så man får den här grundförståelsen i Python och klara hands-on att jobba med analys. Sen är det redan en av dom som har börjat gå lite mer mot business analyst hållet, men som fortfarande då kan systemet. Så hon har ju lärt sig python och fattar hur algoritmen fungerar och så där. Men nu har hon mer börjat ha kundkontakt, och förklara mot kund. För det är ju ofta det, och det kanske är det som är bra med er systemvetare. Att ni förstår liksom båda delarna av teknologin och det även sitter en människa på andra sidan som behöver förstå. |
| 38. | LE | Eh ja ja precis. |
| 39. | INF3 | Så där har vi fyra stycken. Sen har vi två som eh, tre stycken som jobbar som fullstack utvecklare. |
| 40. | LE | Ah okej |
| 41. | INF3 | Eh så dom har valt att, dom kör mer kodning. Både då front-end och back-end. |
| 42. | LE | Jag tänkte på att utbildningarna i Sverige har lite olika struktur och dom inriktar sig lite på olika saker. Är det något ni märker av när ni rekryterar att de har olika färdigheter? Du nämnde att vissa satt som fullstack developer medans andra kanske har tagit ett annat spår. |
| 43. | INF3 | Vi tittar mer när man väl, när vi väl har vår ”Assessment dag” där vi har intervjuer och sådär. Då tittar vi nog snarare mer på personen, än inriktning på utbildningen. |
| 44. | LE | Okej aa, jag förstår! |
| 45. | INF3 | Eh så att där pratar man mycket om var ligger intresset hos just den individen. Alltså, det är väldigt många som, jag har själv suttit med på flera intervjuer som där dom kanske sitter och kodar på fritiden och när dom började på den här utbildningen så insåg dom att dom mer ville bli projektledare eller att dom insåg att de vill bli de här! Så ofta är det ju att utbildningen, då ser man ju att dom har, då förstår man på ett ungefär vad det är för typ av utbildning. Men när man sen sitter i intervjumode så är det |

| | | |
|-----|------|---|
| | | mer där också att hitta något som passar just den individen. Eh för att vi har ju fem olika avdelningar och vi är ett jättestort globalt bolag, så vi är väldigt måna om matchen. |
| 46. | LE | Ah ja jag förstår! |
| 47. | INF3 | Så det är därför vi har valt de här sju karriärspåren för att vi ska förstå, vad är den här individen intresserad av? Snarare än att vi börjar rabbla upp våra "Digital Experience" osv. För det blir väldigt fluffigt har vi upptäckt när studenterna kommer och så har vi massa amerikanska namn som är svåra att relatera till. Så därför har vi nu detta året, så ändrade vi till att kolla mer, vad har ni läst och vad är man intresserad av? Och sen försöker vi då matcha. |
| 48. | LE | Jaha okej |
| 49. | INF3 | Vi har ytterligare en person som har läst systemvetare som nu är blockchain-utvecklare. Som då håller på med blockkedjan. Så jag tror nog att det spelar roll inom vilken inriktning ni väljer på systemvetare för att jag tror man får olika intressen. |
| 50. | LE | Eh ja så kan det absolut vara. |
| 51. | INF3 | Och att man då får olika styrkor och kompetens. |
| 52. | LE | Mm du var inne lite grann på det innan om vilka kunskaper en systemvetare besitter, är det något som utmärker sig? Några specifika färdigheter för systemvetare? Anser ni? |
| 53. | INF3 | Vi har ju dom flesta hos oss som läst någon typ av systemvetenskapsutbildning eller ingenjörsutbildning. Jag tycker att de är så lika så det blir ju så mycket upplärning när man kommer in i riktiga arbetslivet också, då det är svårt att säga någon skillnad tycker jag om en har läst systemvetenskap eller om man har läst civilingenjör. För att båda utbildningarna tycker jag har ganska bra balans med det här med teknik och samhälle eller vad man ska säga. Om man säger så här, av dem trettionio vi har så är det inte så att här kommer en systemvetare och här kommer en ingenjör. Utan det blir också mycket mer, man letar efter personligheter och en viss, passar de in i våra värderingar? Hur kommer de att passa in? Hur passar de in som konsulter? För det är ett lite speciellt yrke där man måste jobba ut mot kund. Så att man tittar mer på de sakerna i intervjusammanhang, man tittar även på om man har någon erfarenhet utanför studierna, har man gjort något extrajobb? Vad gör man för kandidatuppsats? För exjobb? De typerna av saker väger också rätt så tungt. |

| | | |
|-----|------|---|
| 54. | LE | Mm okej, intressant. |
| 55. | ES | Ja jag tänkte bara, jag satt och tog lite anteckningar på det som sagts. Eh o jag vill bara klargöra lite. Det var fyra som arbetade som "Data Science", två på fullstack, |
| 56. | INF3 | Tre på fullstack |
| 57. | ES | Tre på fullstack, och så hade vi någon som jobbade blockchain också. Stämmer det? |
| 58. | INF3 | Japp. Och han som är blockchain. han är även fullstack. Han har specialiserat sig på blockchain nu. |
| 59. | ES | Okej jag förstår. Det var ju tre av fem avdelningar, namnen på de tre avdelningarna? |
| 60. | INF3 | Ja, den ena heter då, CPT som står för Cognitive Process Transformation. Och sen heter den andra CAMS som står för Cloud Application Migration Services. |
| 61. | ES | Jajamen! |
| 62. | INF3 | Ni kanske fattar varför vi inte liksom flashar upp dessa. |
| 63. | | *Gemensamt skratt |
| 64. | LE | Haha nej vi förstår! |
| 65. | INF3 | Och en står för ADMI, och den ska jag vara ärlig och gå och kolla vad det står för exakt. Jag tror den står för Application Data Migration, jag måste dubbelkolla den! Ett ögonblick. |
| 66. | ES | Ja absolut. |
| 67. | LE | Det är lugnt. |
| 68. | INF3 | Man lever ju i en värld av förkortningar. |

| | | |
|-----|------|--|
| 69. | LE | Haha ja så är det ju. |
| 70. | INF3 | Eh nu ska vi se, då heter den ADM Innovation. |
| 71. | ES | Vet vi vad ADM står för? |
| 72. | | *Gemensamt skratt |
| 73. | INF3 | Haha ja precis det var det jag tänkte kolla upp. |
| 74. | LE | Jag kan google och kolla. Kan det vara Application Development and management Services? |
| 75. | INF3 | Ja precis, Application Development and Management, Innovation. |
| 76. | ES | Ah ja superbra. Jag förstår vad du menar där med namnen, kör ni då de svenska namnen på dom här? Eller är det avdelningarna sätts globalt och så kör ni samma namn även där? |
| 77. | INF3 | Mm ja precis. Vi är ju ett globalt, vi är ett amerikanskt bolag. Så att jag jobbar då med digital strategy and interactive experience. Det är min titel. Därför har vi ju också, vi pratar om ett "graduate program", och ni kanske hör att jag kallar det "system science". |
| 78. | ES | Ja ja precis. |
| 79. | INF3 | Så vi har engelska som business-språk. På traineeguiden är det rätt så många som skriver på engelska också har jag sett, när jag varit inne, att det är fler bolag. Men jag tänkte på det, särskild om vi ska kunna nå ut till systemvetare. Då har faktiskt tänkt på om vi har "system science", om det är något ni kan relatera till. Eller om man helst hade velat ha att det ska stå systemvetare. |
| 80. | LE | Ja precis, det där kan vara svårt för det finns ju som sagt flera olika begrepp för vad vår utbildning heter. Det märker man själv när man söker jobb att många har olika namn på sin beskrivning sett till vad utbildningen heter. Jag vet att vi kallar det "informatics", medans andra kallar det "information systems", eller "information system management". |
| 81. | INF3 | Och så vet jag att flera nu har börjat kalla det för "Cognitive Science" också. |

| | | |
|-----|------|---|
| 82. | LE | Jaha okej! |
| 83. | ES | Det var egentligen bara en till fråga jag kom på nu och det var när ni sa att ni ska ändra engelska begrepp till svenska begrepp, var det något som ni tog upp från det svenska kontoret eller var det ett initiativ från global att varje nationellt kontor ska ändra? |
| 84. | | *INF3 delar sin skärmen så vi ser de olika karriärbanorna |
| 85. | INF3 | Vi ändrade inte det från engelska begrepp till svenska. Vi ändra dom från, istället för innan så sökte vi konsulter till det här namnen som jag precis berättade om. Nu istället så har vi skrivit att det finns olika karriärbanor inom företaget, en är till exempel ”business consultant”, en är ”project manager”, en är ”system science”, en är ”front-end developer”, ”fullstack developer”, ”data science” och ”UX consultant”. Så det var lite mer att vi försökte mappa det mot, sånt som ska vara lite lättare att ta till sig. |
| 86. | ES | Ja men då förstår jag, tack så mycket! |
| 87. | LE | Jag tänkte den sista frågan på systemvetenskapsdelen. Upplever ni att det finns ett kompetensgap mellan utbildning och kanske första jobbet hos er? Med graduate programmet. |
| 88. | INF3 | Jag tror mer att vi har, vi har fler som generellt inom bolaget är det fler som har koll på ingenjörsutbildningen skulle jag säga. För det är många som kommer från en traditionell, särskilt lite äldre folk på kontoret. De är liksom vana vid de tekniska högskolorna och civilingenjörsutbildningarna. Och Systemvetarna, nu upplever jag att det är en nyare utbildning, det kanske det inte är? |
| 89. | LE | Det är ju relativt, den har iallafall blivit populärare. |
| 90. | INF3 | Precis. Så jag tror att folk känner till systemvetare men man kan inte relatera till det på samma sätt som man kan relatera till en civilingenjörsutbildning för att det är det som många själv har gått. |
| 91. | LE | Ja precis så kan det vara. Men då tycker jag vi går över till del 3 då. Till första frågan där, varför initierades ert traineeprogram eller graduate program från första början? |
| 92. | INF3 | Som ett sätt att få in unga människor till bolaget. |

| | | |
|------|------|---|
| 93. | LE | Ah som ett rekryteringssätt tänker du? |
| 94. | INF3 | För att vi ville på något sätt, på ett strukturerat sätt få in nya till företaget. För företaget är ett stort globalt bolag, så hur man kan då liksom. Man kommer ju in likt en klass som man har sett mycket synergier i och vi har tittat på mycket statistik på vad det är som lockar unga. Där det bland annat står, sensing belonging, man vill tillhöra någonting. Sen så är det ju också ett globalt program, så vi driver det europeiskt. För vi är vi är ju nästan 400 000 anställda, så vi brukar skoja om att någon på företaget har ju gjort det du står inför, bara att du inte vet vart den här nån sitter. Så på företaget handlar det mycket om nätverk och det är därför vi försöker bygga upp det redan från början så att det iallafall blir ett europeiskt program. När man går på utbildning träffar man andra inom europa, vi har även nordiska event för att stärka sammanhållningen inom norden. Så att det är väl två år där man på nått sätt får en mjukstart in till organisationen och att man blir guidad in i allt vad företaget innebär. |
| 95. | LE | Ja, sen tänkte jag bara, visst har ni två graduate program i Sverige? Om jag inte misstar mig. |
| 96. | INF3 | Exakt. Jag tillhör den här konsultavdelningen sen har vi även en säljavdelning och de har också ett graduate program |
| 97. | LE | Sammanstrålar de här programmen något sätt sett till utbildning? Eh du pratade om nätverk och så. |
| 98. | INF3 | Man har onboarding. Så man har vissa, när man börjar lokalt så har man onboarding om det går att köra parallellt. Men nej, inte så mycket. |
| 99. | LE | Aha okej |
| 100. | INF3 | Jag har fortfarande kontakt med dom som började säljprogrammet samtidigt som jag. Men dom som blev säljare de åker iväg på såhär global sales school. Där lär man sig mycket mer säljfasen och även om du kommer in som säljare, då kan du komma in som teknisk säljare, eller som pure säljare. Och där du kommer in som teknisk säljare, då behöver du kunna den produkten eller mjukvaran eller den här tjänsten du ska sälja. Så det blir en helt annan typa av kompetens man behöver utveckla. Till skillnad som när du kommer in som konsult hos oss, så är det mycket mer hur beter man sig som konsult? hur jobbar man mot kund? Hela den biten. Som konsult så förväntas du ju kunna hoppa med in och ut olika kunder. I Sverige där vi är ett mindre land kanske du får testa på olika industrier och även olika lösningar. Jag själv satt hos en kund som hade valt vårt företag som |

| | | |
|------|------|--|
| | | implementatör av deras lösning, men det var en Oracle-produkt och inte en av våra produkter liksom. |
| 101. | LE | Aha jag förstår. |
| 102. | INF3 | Så så att jag är inte nödvändigtvis ehm, som konsult går vi in och hjälper kund. Sen hoppas vi såklart att det är en av våra produkter som dom vill ha. Medans säljarna dom jobbar ju med och lära sig företaget. Dom måste kunna sälja våra produkter. Så lite annorlunda där. |
| 103. | LE | Ja jag tänkte kolla lite också, det kanske du inte har koll på, men hur såg inskolningen ut innan graduateprogrammet tillkom till företaget? |
| 104. | INF3 | Ja alltså graduateprogrammet har funnits under hela min tid, eller vad man ska säga. Men om jag, nu är jag inte 100% på detta, men förr innan vi hade graduateprogrammet så var det mer att man anställdes som vanlig, om man kan säga som vanlig? |
| 105. | LE | Eh ja precis. |
| 106. | INF3 | Att man kommer liksom in och så får du din chef, och så börjar du på din avdelning. Men det är inte lika strukturerat program med en viss typ av utbildning där du får mentorer och där du har en tydlig career progression plan. |
| 107. | LE | Mmm mm |
| 108. | INF3 | Utan då kom man mer in, om vi till exempel anställer någon utanför graduateprogrammet som kanske har några års erfarenhet. Då kommer ju den in som vanligt, som en vanlig anställning. Och så var det innan vi hade det här programmet där vi tog in kullar. |
| 109. | LE | Vet du om dom hade samma krav på sig då som en helt vanlig anställd? Eller om dom hade lite lättare krav med tanke på att dom precis börjat jobba där? |
| 110. | INF3 | Mmm det vet jag inte. |
| 111. | LE | Ja det kanske är en svår fråga. Men då tänkte jag om du har någon koll på hur utvecklingen har sett ut av traineeprogrammet? Och då tänker jag då på konsult, främst. Och hur det har utvecklats, först och främst fokusområden, om det har ändrat fokus någonting senaste åren? |

| | | |
|------|------|--|
| 112. | INF3 | Mm ja det har utvecklats rätt mycket. Så till exempel då när jag gick graduateprogrammet så var jag ju med som en, vi använder oss av något som heter design thinking på företaget. Som handlar om att man alltid ska utveckla något baserat på en persona eller användaren. Så att jag var, jag representerade en graduate i att vi tittade över det här europeiska programmet då. Så bland annat, när jag började på graduateprogrammet för fem år sedan då hade man e-learning onboarding. Att man hade först liksom en introduktion på kontoret, sen var det många europeiska e-learning samtal som man ringde in på. Istället där så har vi nu gjort en tre veckors introduktionskurs som man gör fysiskt tillsammans med andra kollegor i Europa. Så man åker antingen till Hamburg eller till ett ställe utanför London. Det är en sån sak som jag tror verkligen har gjort skillnad när man dels tänker på networkingen då, men sen även att man kickstartar karriären på ett helt annat sätt, än när man sitter och gör e-learning. |
| 113. | LE | Eh ja, har programmet alltid varit, visst är det två år graduate programmet? |
| 114. | INF3 | Eh ja två år. Ja i den här formen det är nu har det alltid varit i två år. Så det är en sån sak som vi har tittat över rätt så mycket liksom. Hur ser vi till att man verkligen, när man kommer som helt ny, hur kan man verkligen få den här kickstarten in till företaget? Lära känna varandra och sen även bara, vad innebär det att vara konsult? Så att det har vi utvecklat så att dom dom trettonio graduatesen som är inne nu, alla dom har fått vara på den här introduktionskursen då. |
| 115. | LE | Okej, har strukturen förändrats någonting? Kring traineeprogrammet? Sedan starten |
| 116. | INF3 | Eh det som också har förändrats var att i början titta mer på såhär basic consulting skills. Så de tre kurserna som ingår i programmet de är, hur man kan hitta sin kommunikationsstil. Så det är liksom så här, how to communicate with impact är en kurs. En är leading with impact, man gör ett personlighetstest och tittar på vad är dina styrkor. |
| 117. | LE | Mm |
| 118. | INF3 | Man får också träna på såhär fundamental consulting skills, var en kurs. Förutom att man då hittar sina kommunikationsstilar och ledarskapsstilar, behöver du ju också såhär liksom utvecklas. Då kanske man behöver åka på någon kodutbildning. Man kanske måste lära sig mer om blockchain. Lika så om nån kommer in och vill bli projektledare och sådär. Så att det folket har vi fått nu också på senaste tiden, att inte bara fokusera på det här, man är konsult. Utan att även titta på den individuella personen och titta på ja men, jag är själv chef nu till sju stycken och där är det ju jätteolika behov. |

| | | |
|------|------|--|
| 119. | LE | Mm |
| 120. | INF3 | Så då tittar man också på, då kallar vi det hard skills, men då tittar vi på individens behov för att kunna bli, inom sin såhär career path då. Data scientist, ja då kanske behöver lära dig matematisk statistik eller så kanske du behöver lära dig python. |
| 121. | LE | Ja |
| 122. | INF3 | Så det tycker jag är väldigt positivt att man har och fått det fokuset på det individuella i varje konsult. För dom andra är ju mer generella. |
| 123. | LE | Eh ja precis. Du var ju inne lite mer där på att ni har gått lite mer från soft skills till hard skills. Jag tänkte den där ändringsprocessen av vilka kurser som programmet ska innehålla, hur ser den processen ut? |
| 124. | INF3 | Det som man kan säga då är att dom här eh soft skills kurserna, dom här communicate, leadership, dom är standardiserade i programmet. Vi kan faktiskt ta upp den, jag kan ta upp en bild på hur programmet är utformat. |
| 125. | LE | Eh ja ja det vore bra. |
| 126. | INF3 | Nu behöver ni nästan lite sån här pausmusik haha. |
| 127. | LE | Haha ja. Nej det är lugnt, jag sitter och kollar igenom frågorna här samtidigt så man är up to speed |
| 128. | INF3 | Ja men då får ni lite tid till att hinna |
| 129. | LE | Ja precis. |
| 130. | | *Skärmen visas |
| 131. | INF3 | Så här ska vi se. Nu ser ni min skärm va? |
| 132. | LE | Ja det gör vi. |
| 133. | INF3 | Det är faktiskt väldigt smidigt på det här sättet. Som ni kan se har vi tre olika kurser som är standardiserade då och sedan får individen välja själv utifrån ett kursutbud. |

| | | |
|------|------|---|
| 134. | ES | Ja |
| 135. | INF3 | Ehm, så att det som är det svåra, kan man väl säga är väl att visualisera eller att sätta i ett program en individualiserad learning plan. |
| 136. | LE | Ja |
| 137. | INF3 | Så vi har ju liksom, här har vi visualiserat det som är generellt för alla. Men ni ser den här kursen vi pratade om i början, introduction weeks. |
| 138. | LE | Ja |
| 139. | INF3 | Och sen ser ni de här communicate with impact, leading with impact. Men sen så har vi ju developed skills according to education plan, och sen att man fokuserar på sin specialization. |
| 140. | LE | Ah okej. |
| 141. | INF3 | Så att där ligger ju också mer, dels på individen själv, men sen även på konsultens chef. Att man sätter upp det här då, beroende på vad det är för profession eller vad det är för karriärväg som individen har valt. |
| 142. | LE | Okej, intressant! Kan du förklara de olika blocken? |
| 143. | ES | Och lite vad det innebär? |
| 144. | INF3 | Ah absolut. Vi delar då upp programmet i olika block där varje block pågår i sex månader. Under första blocket får individen lära sig grundläggande kunskaper för att sedan under andra blocket få lära sig lite mer specifika kompetenser som programmering. Eh under det tredje och fjärde blocket då förväntar vi oss att individerna tar ett större ansvar och leder de nya. Å som ni ser på bilden ser ni också när den förväntas befordras under programmets gång |
| 145. | ES | Eh ja bra! |
| 146. | LE | Det där är verkligen superbra. Men jag tänkte det står här lite om mentorskap, mentorship program. Hur ser det mentorskapet ut? |
| 147. | INF3 | Eh ja, vi har ett, det heter by directional mentoring. Så att man blir ihop parad med, vi kallar det våra partners. Det är dom som är ansvariga kontona |

| | | |
|------|------|---|
| | | hos oss, alltså för kundkontona eller för att sälja. Dom heter partners. Så det är dom som är mest seniora, kan man säga. |
| 148. | LE | Ah okej jag förstår. |
| 149. | INF3 | På konsultavdelningen. Då är det by directional, vilket innebär att det är eh våra nya, alltså våra graduates som dom ska bli mentorerade men dem ska även mentorera tillbaka. |
| 150. | LE | Aha okej! |
| 151. | INF3 | För att vi ska liksom, det är väldigt mycket, vi har väldigt mycket fokus på det här diversity och inclusion |
| 152. | LE | Ja ja |
| 153. | INF3 | En grej vi titta på är såhär, hur kan också de som är äldre också lära av de yngre? Så att där är det, och det är väldigt, jag har själv varit med om det och det är väldigt lärorikt för att, det är också annorlunda för dom seniora som kanske inte är så vana vid att få tips. |
| 154. | LE | Haha nej precis! |
| 155. | INF3 | Från en som är såhär tjugofyra liksom, tjugofem, ehm så det är väldigt bra. Så då köra man då åt båda hållen, så det heter då by directional, där man parar ihop gradsen med med en mentor. Det kanske är olika tider, men generellt när man har vari på företaget i ett år, men det kan också ske, jag har också väldigt många mentorer. |
| 156. | ES | Mm |
| 157. | INF3 | Och det tycker jag är en sån grej som är väldigt bra med folk på företaget. Folk är väldigt intresserade av att lära sig av unga. Så de som är i mitt team nu, dom kommer snarare och frågar hur många mentorer är det rimligt att ha? |
| 158. | LE | Oj haha. |
| 159. | INF3 | Haha, så att det finns det här by directional programmet. Det är liksom uttalat. Men sen är det väldigt vanligt att man har fler mentorer också. |

| | | |
|------|------|--|
| 160. | LE | Ja ja |
| 161. | | *Visar på hennes skärm |
| 162. | INF3 | Buddy-program som ni ser, det är lite liknande som som när man började på universitetet när man får en fadder som till exempel med att komma igång med allt. |
| 163. | LE | Ah okej |
| 164. | INF3 | Så det är ofta nån som är mer i sin egen ålder, kanske den som har gått programmet precis ovanför. |
| 165. | Le | Aha okej |
| 166. | INF3 | Så det är där, sex månader, sina första sex månaderna så får man den buddyn. Sen man kan så klart vara vänner efter det, eller vara kollegor efter det. |
| 167. | LE | Ja haha |
| 168. | INF3 | Men det är för att man ska få nån lite mer inofficiell. |
| 169. | LE | Ja jag förstår. Jag tänkte kolla, ansöker man till en specifik roll när man ansöker till graduate programmet? Eller är det något som bestäms eftersom? |
| 170. | | *Visar hennes skärm igen |
| 171. | INF3 | Nu ska vi se de här karriär pathsen, som vi då har liksom sagt att de ska välja mellan. Och sen så som det står där, det är för att vi ska kunna hjälpa dom att connectar med oss. Vi ber egentligen att man ska nämna i sitt personliga brev, vilken av de här, vilken är ens etta? Vilken är ens tvåa? Och sen därefter tittar vi på profilen, vi tittar på personliga brevet, i vissa fall så intervjuar vi från två, alltså så att två olika avdelningar |
| 172. | LE | Aha okej |
| 173. | INF3 | Så till exempel från den här som hette CAMS och CPT, vi kanske intervjuar med en från varje just bara för att se, vart tror vi att konsulten passar bäst in eller personen passar bäst in. |

| | | |
|------|------|---|
| 174. | LE | Ja |
| 175. | | Ehm, men vi försöker iallafall att hålla det, i anmälan då tittar, då har vi då ändrat så detta var första gången när vi hade anställningen till höstens program. Som vi körde på den här approachen. |
| 176. | LE | Jag förstår. Och kan man göra nåt slags rollbyte allt eftersom programmets gång? Att man kanske känner nej, det här kanske inte var min grej, jag skulle vilja byta. |
| 177. | INF3 | Aa absolut! Det är, och sen så, många unga idag, dom vet kanske inte hundra procent vad det är de vill göra. Man är lite rädd för att välja ett brand eller en tagg. Så att det här är ju ett, detta är ju ett exempel på att man kommer in. Sen kanske man blir jätteintresserad av data scientist, eller man kanske inser att man vill jobba med blockchain då till exempel. |
| 178. | LE | Mm |
| 179. | INF3 | Sen kan det ju även vara såhär att man känner äh ja vill inte va konsult, jag vill va säljare, jag vill kanske sitta och jobba med Cloud. Man kanske vill göra något helt annat. Det finns ju också det att man byter utanför konsulting. Det har inte hänt så många gånger. Jag vet kanske en eller två som har lämnat. Men det är också möjligt. För när man väl har fått en fot in på ett företag, så är det ju lättare att se vad det finns att göra. |
| 180. | LE | Eh händer det nån gång att ni själva uppmanar till rollbyte? |
| 181. | INF3 | Eh ja eller det kan ju bara va att man, jag sitter till exempel med en i mitt team nu där vi diskuterar om den personen ska bli mer mot data scientist eller gå mer mot business. Och där bollar vi fram och tillbaka, där testar personen att köra mycket kodning och prova hur det går. Så det är ju mer en diskussion i vad man vill gå mot. |
| 182. | LE | Okej |
| 183. | INF3 | Det kan också vara att man kommer in och tror att man vill jobba mer mot system, eller viss applikation, och sen tycker man ba att nej men nu är jag nog mer utav en projektledare. |
| 184. | LE | Mm |

| | | |
|------|------|---|
| 185. | INF3 | Så att det, jag kanske inte har sett något fall där någon har sett business till fullstack. |
| 186. | LE | Nej haha |
| 187. | INF3 | Så jag skulle säga att det är mer, hur individen utvecklas och vad den får för uppdrag, vad den får för kunduppdrag, och vad den har för intresse. |
| 188. | LE | Ja jag förstår. Vi har kollat upp lite statistik innan, på just traineeprogram, och det visade sig att nästan hälften av dom som gått traineeprogram är idag i någon form av manager position. Hur ser det ut hos er, har du någon koll på det? |
| 189. | INF3 | Alltså vi har ju inte ett traineeprogram, vi har ju ett graduateprogram då. |
| 190. | LE | Ja jag menade det, ursäkta! |
| 191. | INF3 | Så skillnaden där kanske är att om man går ett traineeprogram och är hos en linjeorganisation, då är det nog ett rätt så naturligt steg att du blir chef. |
| 192. | LE | Ja |
| 193. | INF3 | Hos oss skulle jag säga att det är väldigt många som blir projektledare, att dom blir teamleaders. Alltså att när man kommer ut sen, ett och två år sen exempel när jag gick ut, då var jag teamleader. Då hade jag åtta personer som jag jobbade med ute hos kund. Sen har jag ju blivit chef nu då, ehm då betyder det ju att jag har HR, eller att jag har ansvarig för några konsulter. Men jag är ju inte ansvarig för deras leverans, om ni förstår skillnaden? |
| 194. | LE | Ah ja jag förstår. |
| 195. | INF3 | Så dom rapporterar till mig, men det är inte jag som jobbar med dom day to day. |
| 196. | LE | Nej nej jag förstår. |
| 197. | INF3 | Men jag skulle säga att det är väldigt många som ganska snabbt efter dom här två åren, då har du någon typ av. Ni såg den här bilden innan där man är senior, man ska promotion ready till senior konsult. |

| | | |
|------|------|---|
| 198. | | *Visar hennes skärm igen |
| 199. | LE | Mm |
| 200. | INF3 | Eh då ska man i alla fall kunna ta hand om sig själv ute hos kund eller kunna leda ett mindre team. |
| 201. | ES | Mm |
| 202. | INF3 | Så det är också därför vi gör dom där communicate with impact and leading with impact. Så att man får mer förståelse i amen hur är du som ledare, men framförallt också hur andra är, och att andra är olika. Om det är en sak jag inte tycker man fick med sig från utbildningen, nu vet jag inte hur det är för er men, ofta fick vi välja våra grupparbeten till exempel. Då fick vi välja själva vilka vi jobbade med. Vi jobbade aldrig med någon annan utbildning. Jag läste då industriell ekonomi, det var inte så att jag gjorde projekt med någon från de andra civilingenjörsutbildningarna. Vilket är synd! Eh för sen när du kommer ut i arbetslivet, så möter många olika typer av bakgrund och även personligheter etcetera. Eh så det tycker jag är jättebra i just det här graduateprogrammet, att man jobbar rätt mycket på den här, ja men de här soft skills, eller hur man funkar med andra. |
| 203. | LE | Ja |
| 204. | ES | Eh så är det sådana typer av kompetens man kanske saknar när man kommer till första jobbet här? |
| 205. | INF3 | Ja ehm, det var nog det som var lite markant. Som kom som en liten chock faktiskt. Ja på industriell ekonomi, det var ju jättemånga som var super drivna, man var väldigt ambitiös, alla jobbade på nått sätt efter att få bra betyg, man hade nått shared purpose. |
| 206. | ES | Aa |
| 207. | INF3 | Och sen kommer man ut i arbetslivet och det är ju jättemånga olika typer av personligheter. Det är ju inte, på i då, då var det ju väldigt många likasinnade, samma sak som ni nu, ni sitter ju med alla som är systemvetare. |
| 208. | LE | Ah ja precis |
| 209. | INF3 | Sen kommer ni komma ut och då blir ju er uppgift att få folk att system eller att liksom sitta och brygga emellan. Och jag tyckte inte riktigt man fick |

| | | |
|------|------|---|
| | | träna på det, utan man sitter mer och tränar med folk som är exakt som en själv. |
| 210. | ES | Aa. Är det något du ser hos de systemvetare ute hos er, att de antingen är bra eller dåliga på det? Så att säga eh. |
| 211. | INF3 | Ehm jag tycker ju alla våra graduates är duktiga. |
| 212. | LE | Haha |
| 213. | ES | Haha Jag förstår, självklart. |
| 214. | INF3 | Men om jag nu tittar på dem namnen som var systemvetare, dom åtta då, dom är tycker jag har den här förmågan att kunna brygga och om vi tar den personen som är blockchainutvecklare till exempel. |
| 215. | ES | Mm |
| 216. | INF3 | Som har läst systemvetenskap, den är också grym på att kunna förklara. |
| 217. | ES | Aha okej |
| 218. | INF3 | Och det är nånting som vi tränar väldigt mycket på, och där jag har jobbat med dom, ja ba vad är blockchain då? Vad är skillnaden på bitcoin? Alltså hur man får med sig folket. Så det kan jag faktiskt säga, av de som vi har just nu så tycker jag att man ser tydliga, just kommunikationsdelen tycker jag är stark hos alla dem. |
| 219. | LE | Mm |
| 220. | INF3 | I att de faktiskt kan förklara vad det är de gör. |
| 221. | ES | Ja |
| 222. | INF3 | Så det tycker jag absolut. |
| 223. | LE | Hur tror du att graduateprogrammet kommer att utvecklas framöver för er? Tror du det kommer bli längre kortare? Ehm lite spekulativt tänker vi. |

| | | |
|------|------|---|
| 224. | INF3 | Jag tror vi kommer gå ännu mer mot, nu är det ganska så, det har ju blivit ju mer individuellt, i form av att man har den här, man har en egen utvecklingsplan baserat på sin skill eller på sin karriärväg. Jag tror att vi kommer att gå mot att vi har mer flexibilitet i programmet. |
| 225. | LE | Aha okej |
| 226. | INF3 | Om det är någon som till exempel är promotion ready för att bli senior redan efter arton månader eller efter trettiosex månader, jag tror att man kanske kommer frångå de här två år *klick. Skulle jag gissa på. Just för att vi ser att dom är olika typer av personligheter man har olika ambitionsnivåer. |
| 227. | LE | Ja precis |
| 228. | INF3 | Och så där. |
| 229. | LE | Nej men det är jag med på. |
| 230. | INF3 | Sen tror jag att vi kommer behöva titta på ytterligare hur vi verkligen får in för alla visioner. Hur vi får in mer då aa men basic dataanalys, kodning, så att även om man är business eller projektledare, så tror jag att det kommer krävas mer och mer av den här förståelsen, att man hands on kan. |
| 231. | ES | Mm |
| 232. | INF3 | Vi tittar ju på att i de kandidater vi intervjuar då vi letar efter, då tittar vi gärna på att dom kan både då business delen men också då att man programmeringsspråk. |
| 233. | LE | Då hade vi inga mer frågor gällande traineeprogram, utan vi har bara två avslutningsfrågor kvar. |
| 234. | INF3 | Mm |
| 235. | LE | Den första är då något annat du vill ta upp som vi kan ha missat? Som du vill ehm, om det vi har pratat. |
| 236. | INF3 | Det enda jag skulle kunna, det enda jag har tänkt på själv, det är mer att. Det är ju fortfarande, att när man kommer från universitetet så är det väldigt många som säger, ja men jag vet inte vad jag vill göra när jag blir stor. Jag |

| | | |
|------|------|---|
| | | vet att det är svårt, jag vet själv att det var svårt när man plugga. Men jag tror att det är för stor disconnection mellan utbildning och företag. |
| 237. | LE | Ja |
| 238. | INF3 | Ehm, men ett exempel nu, nu är det ju jättebra, nu gör ju ni er C-uppsats och ni pratar ju faktiskt med företag. |
| 239. | LE | Ja precis |
| 240. | INF3 | Men nån typ av, har ni till exempel haft en praktik? |
| 241. | Le | Ja vi hade 15 HP nu praktik. |
| 242. | INF3 | Det är jättebra, det hade inte jag själv till exempel. Hur man mer bryggar, för det tror jag hade hjälpt studenterna få en uppfattning om vad som väntar efteråt. Jag tycker man borde börja med det tidigare under studenttiden. |
| 243. | LE | Ja |
| 244. | INF3 | Snarare än i slutet. För det är ju väldigt svårt att veta vad man studerar till eller vad man förbereder sig för, när man inte har en aning om vad som händer efteråt. |
| 245. | LE | Nej precis |
| 246. | INF3 | Det är en spontan reflektion jag själv har haft bara. |
| 247. | LE | Ja, men vi kan ju känna igen oss i den reflektionen. |
| 248. | ES | Bara en följdfråga på det, varför tror du att det gapet existerar? Är det just för att skolan svårt att liksom visa specifikt på vad man kommer göra när man kommer ut, eller känner du att det är företagen borde närma sig universitetet? Varför tror du att det existerar? |
| 249. | INF3 | Ehm, jag tror dels att det är, jag tror att det är både och. Dels så tror jag, exempelvis så när jag gjorde mitt ex jobb så var de ju det här trycket på att man skulle lämna ett vetenskapligt bidrag. De ville inte att man skulle ut och jobba eller liksom göra praktik. Utan det var väldigt mycket fokus på att man lämna ett vetenskapligt bidrag. Man ska liksom skriva vetenskapliga rapporter, för att det är liksom akademiskt en skola. Medan |

| | | |
|------|------|---|
| | | om man kommer ut i arbetslivet, det är ju inte som att man skriver liksom, nu vet jag inte hur ni om man måste ha med såhär metod och så. |
| 250. | ES | Haha ja så är det |
| 251. | INF3 | Ehm och sen när man kommer ut i arbetslivet så handlar nästan allt om att kunna prioritera, göra allt, så lite som möjligt för att man ska kunna komma vidare. |
| 252. | LE | Ja ja |
| 253. | INF3 | Så att jag förstår att skolan måste stå för det vetenskapliga, de vill även att folk stannar kvar och doktorera och sådär. Men när man sen kommer till verkligheten på ett sätt så är det helt annorlunda. Nästan att man är van vid att vara en perfektionist. |
| 254. | LE | Ja |
| 255. | INF3 | Och så kommer man ut och så är det en helt annan typ av tidspress. Jag tror det är svårt. Sen skulle vi självklart kunna vara mer närvarande, mer synliga. Vi är ju på såna här studentmässor, heter de det? |
| 256. | ES | Ja precis |
| 257. | INF3 | Men egentligen hade man ju velat att studenter skulle komma hit och skuggat än en dag kanske. |
| 258. | LE | Ja jag tänker det. Att de här graduate och traineeprogrammen har ju växt till över tvåhundra nu, det var ju bara ett femtiotal för femton år sen ungefär. |
| 259. | INF3 | Ja |
| 260. | LE | Tror du att det beror på att det är ett gap liksom mellan utbildning och företag? |
| 261. | INF3 | Aa absolut! |
| 262. | LE | Ja |
| 263. | INF3 | Alltså det är, och särskilt om man tänker sig att väldigt många blir konsulter, och det kanske är ytterligare ett bevis på att man vet inte hundra |

| | | |
|------|------|---|
| | | procent vad man vill göra. Man vill prova mycket olika saker därför blir du konsult. Om man går traineeprogram kanske på Scania eller Ericsson eller Husqvarna, då är det ju för att du ska få prova olika avdelningar innan du bestämmer dig. Så jag tror att det är en jättebra poäng det ni sa där. För att ehm, ja det blir ju nån typ av brygga. |
| 264. | LE | Vi har väl inga mer frågor så, det är väl om vi skulle få återkomma om det är något vi inte riktigt förstår, när vi går igenom den här intervjun i efterhand? |
| 265. | INF3 | Absolut! |
| 266. | MEJL | *Vi skickade ett mail för förtydligande |
| 267. | ES | Kan du förtydliga hur en graduates praktiska arbetsuppgifter ser ut? Vi förstår att det varierar mellan olika roller men om du kan ge några exempel för att förklara detta vore det väldigt uppskattat av oss. |
| 268. | INF3 | Det varierar oerhört mellan roller. En Businss Analyst gör mycket kundintervjuer, analyserar kunddata, tittar på marknadstrender etc. Medan en Scrum Master håller i stand-ups, följer upp på backlog items, status/risk. En developer kodar. |

Appendix D – Transkribering intervju 4

Transkriptionsprotokoll organisation 4

Medverkande personer:

Ludwig Entzenberg (LE)

Erik Söderqvist (ES)

Informant 4 (INF4)

Datum och tid: 2018-05-03, 14:30-15:14

| # | Person | Fråga/Svar |
|-----|--------|---|
| 1. | LE | Då börjar vi med lite inledande frågor då, hur gammal är du? Vad har du för bakgrund sett till utbildning? |
| 2. | INF4 | Ja haha vad roligt. Jag är trettiosex år gammal ehm jag har läst industriell ekonomi i Linköping och ekonomutbildningen vid Stockholms universitet |
| 3. | LE | Okej, vad är din nuvarande roll på organisationen? |
| 4. | INF4 | Jag är ansvarig för traineeprogrammets inriktning Digital ehm i Stockholm. Så vi har verksamhet i fyrtioen stycken just nu. |
| 5. | LE | Har du haft några andra roller sen du började på företaget? |
| 6. | INF4 | Jättemånga haha. |
| 7. | LE | Jaha |
| 8. | INF4 | Jag började på företaget 2008 och ehm så det är jättelänge sen ehm och sen har jag varit här nästan hela tiden och varit en sväng och så har jag fått två barn under tiden, och så har jag varit på ett annat konsultbolag i ett och ett halvt år. Och så är jag tillbaka här sen förra hösten då. Så jag började min karriär på företaget som trainee, i det traineeprogrammet. Så har jag haft tre olika team chefsroller då, och nu är jag practice ansvarig, vilket innebär att jag då har chefer som rapporterar till sig, så att man har konsulter, chefer och så är det jag. |
| 9. | LE | Aha, men hur länge har du varit ansvarig för traineeprogrammet? |
| 10. | INF4 | Ehm, i den här rollen i ett och ett halvt år. |
| 11. | LE | Okej |
| 12. | INF4 | Så inom traineeprogrammet har jag även haft teamchefs ansvar tidigare. |
| 13. | LE | Är du ensam om det eller är ni flera som är ansvariga? |
| 14. | INF4 | Ehm nej vi har en i Göteborg som är ansvarig för, vi har två inriktningar på vårt traineeprogram, den ena är digital den andra advisory. |

| | | |
|-----|------|--|
| 15. | LE | Precis |
| 16. | INF4 | Så då har vi en i Göteborg och en i Stockholm som håller ihop advisory delen också, så vi är tre stycken som kör. |
| 17. | LE | Aha okej, men då vet vi lite mer om dig och din bakgrund, då går vi in lite mer på systemvetare. Så då börjar vi med frågan, om ni har anställt systemvetare tidigare och om ni just nu söker systemvetare? |
| 18. | INF4 | Ja |
| 19. | LE | På båda? |
| 20. | INF4 | Ja, vi rekryterar i kullar om ungefär tio personer. Och merparten skulle jag säga är civilingenjörer, säg en tredjedel civilingenjörer, en tredjedel systemvetare, en tredjedel ekonomer som kanske pluggat två informatik eller något sånt där, så de är lite lika systemvetarutbildningen. Så vi rekryterar alltid ett par systemvetare och just nu har vi rekryterat får stockholm, uppsala och lund. |
| 21. | LE | Okej kul! Ehm uppfattar ni att systemvetare ibland känner sig lite osäkra på sina kunskaper och kompetenser och vad de faktiskt vill jobba med. Är det något ni märker av hos er? |
| 22. | INF4 | Jo men man märker skillnad på för systemvetenskap är ju tre år lång och många civilingenjörerna är ju fem år men man märker ganska stor skillnad på att dom som har pluggat i fem år har kommit ganska mycket längre med liksom vad man kan göra i arbetslivet, vilken typ av frågor man skulle vilja jobba med. Dom har ofta också hunnit jobba, alltså typ sommarjobba inom det som dom pluggar. |
| 23. | LE | Okej |
| 24. | INF4 | Så det är skillnad, och det beror också på att ni som pluggar systemvetenskap ofta är lite yngre eftersom de andra pluggar i två år till. Så jag skulle inte säga att det är kopplat till utbildningen, utan jag skulle säga att det är kopplat till utbildningens längd. Att man hinner inte så mycket på tre år. |
| 25. | LE | Aha |
| 26. | INF4 | Och under de tre åren hinner man inte köra liksom internships på olika ställen, man hinner inte sommarjobba på IT-avdelningar. Så att ja det tycker jag. Men jag tycker inte att det handlar om utbildningen, utan dess längd. |
| 27. | LE | Men hur visar sig det här på jobbet? Alltså är det att man liksom byter roller? |
| 28. | INF4 | Hmm |

| | | |
|-----|------|---|
| 29. | ES | Eller det kanske visar sig tidigare än så redan i rekryteringen? |
| 30. | INF4 | Ja ehm det är många systemvetare eller en del systemvetare som säger såhär ”va kan jag få ett sånt här roligt jobb, wow” |
| 31. | LE | Haha |
| 32. | INF4 | Det är inte bara programmera, eller måste jag inte, man förväntar sig nog att man ska bli ganska smal, att man ska jobba som applikationskonsult, eller utvecklare sådär. Och det som vi erbjuder är ju att man utvecklas som ledare, alltså att man utvecklas både som konsult men också som ledare, och som säljare. Så liksom organisationens traineeprogram då blir du liksom, målet med organisationens traineeprogram är att du ehm efter de här tre åren, det är sveriges längsta traineeprogram typ, att du ska veta vad du bäst inom konsultbranschen. Och som konsult kan man ju arbeta med antingen att bli den vassaste konsulten, du kan bli den bästa säljaren, eller du kan bli den som leder väldigt många människor. |
| 33. | LE | Mm |
| 34. | INF4 | Och i vårt traineeprogram så lär man sig alla tre sakerna |
| 35. | LE | Okej |
| 36. | INF4 | Ja att efter tre år så vet du liksom att jag är som bäst när jag får stå på scenen och prata om IoT eller robotics liksom jag älskar att stå och inspirera andra människor det är där jag är som bäst och då ska jag vara där |
| 37. | LE | Mm |
| 38. | INF4 | En annan kanske väljer ett ledarspår, jag älskar när jag får coacha, jobba med ledarskap, utvecklandet av människor, det är där jag är som bäst och då väljer man liksom det typen av spår. |
| 39. | LE | Mm |
| 40. | INF4 | Och så har vi en annan trainee som känner fan vad bra jag är på att sälja, kunderna älskar mig, jag är jävligt duktig då i den dimensionen, så då väljer den typ av konsult det spåret i konsultbranschen då. Så jag tror, min interaktion med systemvetare alltså så är jag imponerad av att få den möjligheten. Så att liksom wow kan jag få en så här bred och häftig ingång i arbetslivet. |
| 41. | LE | Ja vi kom in lite på det där, vad kan en systemvetare arbeta med hos er då? |
| 42. | INF4 | Ja men dom bli it-konsulter, man både arbeta som managementkonsult när man jobbar med rådgivningsaffär eller som it-konsult. Och som it-konsult då så är man till exempel scrum master eller teknisk projektledare där man leder utvecklingen av en ny teknisk plattform. Du kan också vara produktägare till exempel att man äger en, ja men vi har en tjej nu som |

| | | |
|-----|------|--|
| | | sitter som projektägare hos byggmax, så hon äger byggmax e-handelsplattform. |
| 43. | LE | Aha okej intressant |
| 44. | INF4 | Så hon är typ chef för e-handeln liksom nu ska vi lägga till den här funktionaliteten eller vi ska lägga till den här processen så här då. Så vi har den typen av roll, den är vanlig att folk med er bakgrund jobbar med. |
| 45. | LE | Mm |
| 46. | INF4 | Man kan utveckla om man vill det ehm man kan jobba med test och krav alltså liksom kravställa nått it-system eller testa typ sådär. |
| 47. | LE | Mm |
| 48. | INF4 | Du kan och jobba med utredningar ja men typ att vi gör. Ett exempel, vi har en kille som börjar på måndag hos en kund då ska han undersöka hur man, hur deras säkerhetsavdelning kan använda blockchain. Hur man använda blockchain tekniken för ni ska få upp deras fraudprocesser. |
| 49. | ES | Aha okej |
| 50. | INF4 | Ehm så den typ av utredning. En annan person skulle utreda vilken chatbot som kunden skulle använda. Så det är ganska blandat. Så utredningar vilken teknologi behöver den här kunden använda i den här processen eller såhär, eller hur kan den här teknologin användas för att liksom verksamhetsutveckla sådära. |
| 51. | LE | Men vilka kvalitéer och egenskaper förväntar ni er att en systemvetare besitter när dom börjar jobba hos er liksom? |
| 52. | INF4 | Ehm vi har inget speciellt för systemvetare utan det gäller alla. Så dom ska vara ambitiösa, det är ganska tufft att vara konsult och framförallt göra ett traineeprogram on topp att konsulta. Så ambitiösa, drivna, vi behöver människor som gillar grupp, tris i grupper, tror på liksom att det finns en styrka i att jobba tillsammans med andra och att man blir bättre i det. Ehm vi vill ha er yngre som jobbar med att utveckla sig själva ehm att hela tiden vilja bli bättre i allt det man gör. Vi vill ha de som tycker det är roligt att gå till jobbet, sociala typ såhär high fives vid kaffemaskinen, ehm ja men det var en som fyllde år på kontoret idag och då är det en som spontant springer iväg och köper en tårta, sjunger en sång inför alla och sådär, så den typen av människa är vi ute efter. Sköna mot sina kollegor. |
| 53. | LE | Aha okej, men har ni någon slags stereotypisk bild av en systemvetare sett till kunskaper, att det här brukar de kunna liksom? |
| 54. | INF4 | Nej |
| 55. | LE | Okej, upplever ni att det finns ett kompetensgap mellan liksom utbildningen och börja jobba hos er? |

| | | |
|-----|------|--|
| 56. | INF4 | Ehm jaa, eller såhär, i och med att det är ett traineeprogram så får man ett väldigt tufft utvecklingspaket väldigt tidigt. Nu kommer en trainee gåendes här. Jag blir intervjuad av några studenter. |
| 57. | LE | haha |
| 58. | INF4 | Ehm nej men på företaget så får man ett gediget utbildningsprogram så att dels så är det utbildning under alla tre åren så liksom. Och sen ligger det extra mycket utbildning första kvartalet så att vi ser till att ni, för vi proppar in ekonomer och systemvetare, It, data, civilingenjörer, industriella ekonomer, allt möjligt, utan vi säkerställer att alla dom kan ungefär samma saker. Så vi kompetensutvecklar väldigt mycket på plats så. Men det jag skulle önska att alla får med sig innan man börjar jobba som IT-konsult är att man faktiskt förstår, hur funkar det, alltså alla processer när man utvecklar ett nytt IT-system. Från att kunden har ett problem, tills att man börjar kravställa på en teknisk lösning, till att man liksom konfar upp och kanske utvecklar en lösning, till att man testat den, till att utbildar nån användare i den här applikationen då. |
| 59. | LE | Mm |
| 60. | INF4 | Ehm så liksom hur man hanterar en beställare i det flödet. Så du kommer ju som konsult ha en beställare, det är ju en kund på SJ, Ica, IKEA. Ehm så liksom hur jobbar man i den interaktionen då. Så det jag skulle önska var att alla som kommer ut från systemvetenskap skulle ha förstå hela flödet. |
| 61. | ES | Mm |
| 62. | INF4 | Att man får gå igenom hela flödet, från en kravbild hos en kund till en färdig produkt som sen implementeras. |
| 63. | LE | Är det något ni går igenom hos er då istället? |
| 64. | INF4 | Ja |
| 65. | LE | Okej ehm men då kommer vi in på del tre som är traineeprogrammet, ehm så vi börjar med varför initierades traineeprogrammet från första början? |
| 66. | INF4 | Mm vårt traineeprogram startade 2005, då var det ett av marknadens första traineeprogram för alltså på konsultbolag. Nu har alla konsultbolag det. Ehm med då var det så att det var ett bolag med tvåhundra anställda och dom rekryterade ingen med mindre än fem års erfarenhet. Så att våra konkurrenter fick lära upp juniorerna. Så vi plockade folk ifrån Accenture, från BCG, och som hade jobbat några år. Ehm med då tyckte man att liksom ett varför ska våra konkurrenter liksom träna upp våra framtida nyckelpersoner på bolaget, det blir ju liksom inte, vi vill ju att de ska ha vår kultur, våra värderingar och sådär då. Just för att det finns såklart att det bidrar med mycket energi till bolaget också. Ehm liksom så att vi får in den här energin för att själv växa upp dom som ska bli framtida |

| | | |
|-----|------|--|
| | | nyckelpersoner så startade man då traineeprogrammet på bolaget som hette ***** 2005. |
| 67. | LE | Ehm okej, vad är syftet med traineeprogrammet tycker du? |
| 68. | INF4 | Vi har två typer av traineeprogram på företaget. Vi har ett som vi kallar för talangprogram och det vi externt kallar för trainee. Där försöker vi skapa framtida nyckelpersoner på bolaget alltså dom som sitter i ledningsgrupperna om några år |
| 69. | LE | Okej |
| 70. | INF4 | Så det är liksom dom, för att hamna i en ledningsgrupp så ska du vara den vassaste konsulten, den som säljer mest eller den som levererar den största tekniska projekten, eller har personalansvar. |
| 71. | LE | Okej |
| 72. | INF4 | Så hela syftet med vårt traineeprogram är att vi ska bygga människor som vill leda vårt bolag då. Och för att vi ska kunna göra det så snabbt som möjligt då så är det uppbyggt på ett sådant sätt att er utvecklingskurva då ska gå exponentiellt. |
| 73. | LE | Ah jag förstår, intressant |
| 74. | INF4 | För att vi ska så snabbt som möjligt få hävstång på er behöver ni lära er så mycket som möjligt så snabbt som möjligt. Så |
| 75. | LE | Aa |
| 76. | INF4 | Så det gör vi genom ett ganska tufft utvecklingspaket. Ni är konsulter som vanligt, ni utbildas, ehm och sen så blir ni också, vi jobbar extremt mycket med gruppdynamik, personlig utveckling, ehm också. Så att det hela tiden blir liksom, hur kan jag bli bättre, vad är jag bra på vad kan jag göra till mina styrkor för att bli ännu vassare. Det är kultur att vi liksom får er att bära bolagets kultur och bli kulturspridare. |
| 77. | LE | Du nämnde det lite tidigare där att ni rekryterade, att innan ni hade ett traineeprogram så rekryterade mycket från andra bolag, hur såg inskolningen ut innan ni hade ett traineeprogram? |
| 78. | INF4 | Ja eller nu är det ju femton år tillbaka eller tretton år tillbaka haha, och då tog man inte in juniorer utan man såg till att de var upptränade på andra ställen. |
| 79. | ES | Okej aa |
| 80. | LE | Ehm okej, men hur ser den här utbildningsplanen ut då? Alltså är det typ individuella kurser eller gemensamma eller liksom |
| 81. | INF4 | Mm, nej men vi har ganska mycket gemensamma kurser och så har vi olika teman på olika år och så finns det utrymme då att köra individuella |

| | | |
|-----|------|---|
| | | kurser då också. Så år ett så är det fokus på konsultmässighet, ehm alla måste förstå det jag berättade tidigare, hur implementerar man ett nytt IT-system, vad är faserna i den typen av projekt så. |
| 82. | LE | Mm |
| 83. | INF4 | Så det måste alla kunna, ehm man måste kunna hantera stora datamängder vara duktig på Excel och power BI. |
| 84. | LE | Mm |
| 85. | INF4 | Ehm man måste vara duktig på att liksom göra presentationer, så PowerPoints och hur får man till sin story för att få fram sitt budskap i den dimensionen då. |
| 86. | LE | Mm |
| 87. | INF4 | Man måste hålla workshops, man måste kunna processkartlägga. Så kan man liksom hantera stora datamängder, du kan göra snygga presentationer, du förstår alla faser i ett IT-projekt, du kan hålla workshops, du kan kartlägga processer, då kommer du väldigt långt |
| 88. | LE | Mm |
| 89. | INF4 | Så det är liksom vårt grundpaket då. Så år ett blir det inte så mycket teknik det är mer liksom generella kompetenser som alla konsulter måste ha oavsett om de jobbar med logistik, eller AI, eller IoT, ah eller vad det nu kan vara då. |
| 90. | LE | Och det sker alltid i samma ordning då att man lär sig allt det |
| 91. | INF4 | Aa så det är år ett. Och då är det ganska så mycket gemensamt med managementkonsulterna. Så oavsett om man går digital, som är en mer teknisk inriktning, eller om man går advisory som är managementinriktning så är det mycket samma kurser, så i början. År två så är det ledarskap, så liksom år ett var det konsultmässighet, år två är det ledarskap och år tre är det sälj. År två är det ledarskap både utifrån att man ska leda andra människor så att man får den typen av kompetens med sig, men också att man ska leda projekt. Och för digital inriktningen då så kör vi mycket scrum och agila metoder såklart då. Så alla blir scrumcertifierade och sådär. Så efter år två så ska man då både liksom ha, leda och få med sig andra människor och driva tekniska komplexa projekt. |
| 92. | LE | Aa |
| 93. | INF4 | Och sen år tre så har vi, då är det fokus på försäljning. Så alla traineer ska ha sålt en egen affär, så vi skickar iväg dom på en offsite där de får träning i fyrtioåtta timmar. Så ni får ett samtal att på torsdag kväll ska ni vara på den här herrgården och göra en pitch på de här området. |
| 94. | LE | Aha okej |

| | | |
|------|------|--|
| 95. | INF4 | Så jobbar man med kunden i fyrtioåtta timmar då så det är ju liksom ett rollspel, ehm så att gå igenom alla säljfaserna då. |
| 96. | ES | Mm |
| 97. | INF4 | Ehm, så då tränar man försäljning och säljer man lite projekt när man kommer hem. Och sen kan man fördjupa sig inom det området man tycker är spännande då, om det är affärssystem, eller scrum eller agila metoder, eller AI eller sådär då. |
| 98. | ES | Hur lång tid är den delen då, den där individuella delen på slutet som man får välja? |
| 99. | INF4 | Hur lång den är? |
| 100. | ES | Ja jag tänker den procentuell del sett till den gemensamma utbildningen kontra individuell utbildning? |
| 101. | INF4 | Ehm ja alltså det förändras en del. Ja vi hade det här spåret då med konsultmässighet, ledarskap, sälj. Sen on top of det så ligger det ett tekniskt spår också med lite mer teknikkurser så man får lära sig lite teknik också. Och den kan man välja väldigt mycket själv i. Så jag kan inte säga i procent, ja men om man ska hitta på en procentsats tjugo kanske? |
| 102. | LE | Ja |
| 103. | INF4 | Ja så det är lite olika i olika delar av utbildningsprogrammet då. Och sen förändras det ju hela tiden ett år testar vi det här, och sen så tyckte vi att det var bra, och så nästa år testar vi det här |
| 104. | LE | Mm, du har varit inne lite på det innan, men vilka praktiska arbetsuppgifter har man under programmets gång? |
| 105. | INF4 | Man är konsult. |
| 106. | LE | Så man sitter och konsulter som vanligt åtta timmar per dag typ? |
| 107. | INF4 | Mm det är det som vi är ute efter. Det man gör hos oss är att man får en fem veckors lång introperiod där man först är en vecka i fjällen, då jobbar vi bara med gruppdynamik och personlig utveckling. Så är det vinter så får man ut i backen, och om det är sommar så går man ut och bara går väldigt långt upp och ner från bergstopparna i svenska fjällen då. Ehm och så jobbar man med att lära sig själv och reflektion och feedback sådär. Så en liten mini UGL liksom sådär. Sen får man fyra veckor på vårt kontor, man får träffa alla chefer, man får gå dom här kurserna jag nämnde, och sen efter det är man konsult ute hos kund. Ehm och ett vanligt första uppdrag är till exempel att man kommer ut ehm HM har till exempel lanserat ett en ny e-handelsplattform som heter Afound, känner ni till den? |
| 108. | LE | Nej tyvärr |

| | | |
|------|------|---|
| 109. | ES | Nej inte jag heller |
| 110. | INF4 | As coolt, dom säljer ut en massa designvarumärken till lite billigare priser då, lite som en outlet fast för supercoola varumärken då. Och hela den plattformen har vårt företag tagit fram |
| 111. | LE | Aha intressant |
| 112. | INF4 | Och då är ett vanligt projekt att man får komma ut där och sitta och testa. Så nu har vi en ny e-handelslösning här ni som är nyutbildade får sitta och kommer sitta med och testa. Liksom testa systemet, skriva user stories, skriva testfall, ha dialog med utvecklarna, funkar det? Rapportera till testledaren och sådär. En annan vanlig roll är att hjälpa till med kravställning. Att det är någon som till exempel vill ha en chattbot, ja men vad är det för krav som verksamheten har på den här tekniska lösningen då? |
| 113. | LE | Mm |
| 114. | INF4 | En annan vanlig roll är att man går i och hjälper projektledare, så blir man projektkoordinator eller sådär. Många tekniska projekt är ju väldigt stora, man kan ju vara trettio fyrtio femtio man i ett projekt. Så långt upp i toppen sitter nån som är projektledare och då behöver dom ofta hjälp liksom att styra runt hela projektet då. Så det är också ett vanligt första projekt då. Ehm sen skulle jag önska att jag hade fler som utvecklade också, fler som vill börja med det. Men det är ganska svårt att ehm på sånna som också vill utveckla, sälja och leda. |
| 115. | LE | Mm |
| 116. | INF4 | Den kombon liksom av att både djupdyka i tekniken och också vilja leda människor. Jag hittar inte dom så ofta. |
| 117. | LE | Mm nej vi har förstått det på andra intervjuer också att det är andra som känner likadant. |
| 118. | INF4 | Mm |
| 119. | LE | Men hur har utvecklingen sett ut då på traineeprogrammet då sett till fokusområden? Jag tänker har ni ändrat nått fokus på att ni kanske lägger mindre vikt vid hårda färdigheter kontra mjuka eller? |
| 120. | INF4 | Nej eller jag skulle vilja säga tvärtom. Alltså tidigare har utbildningspaket i traineeprogrammet handlat väldigt mycket om generella kompetenser, det jag nämnde som projektledning, projektutveckling, nu är det mer att vi vill utveckla spetskompetens också. Så att till exempel nu har vi satt ihop ett paket kopplat till RPA, alltså robotics. Så okej liksom hur kan vi kompetensutveckla våra traineer inom robotics? Så att dom blir lite spetsiga. |

| | | |
|------|------|--|
| 121. | LE | Mm |
| 122. | INF4 | Så vi har gått ifrån ett väldigt generellt upplägg till att liksom lägga till spetskompetens, så liksom här djupdyk inom det här området, bli vass här! Liksom här är en AI dag, här är nya SAP med en ny cloudplattform som det är massa robotar och hej och hå, en väldigt cool teknik liksom, men lär dig den tekniken då. Så vi har kompletterat med väldigt mycket spets. |
| 123. | LE | Varför har ni gjort den ändringen? |
| 124. | INF4 | Ehm men jag tänker en kompetensutveckling, vi bygger ju liksom fackkompetens, vi bygger säljbarhet, om de kan ha en fyra dagars utbildning inom RPA är sannolikheten större att vi kan sälja dom på det projektet. Plus att jag tycker att det är många som efterfrågar att bli väldigt vassa inom ett område sådär då. |
| 125. | LE | Mm jag förstår. |
| 126. | INF4 | Så både öka säljbarheten men också att det efterfrågas specifikt av traineerna. Ett annat område som också många varit intresserade av nu är Cloud till exempel många som vill köra Azure certifieringar och sådär |
| 127. | LE | Aha okej. Ehm hur har utvecklingen sett ut sett till strukturen? Och då tänker jag på längden å sett till ur mycket utbildning man har och sådär. |
| 128. | INF4 | Mm hos oss ligger utbildning liksom utöver att man konsulter. Så att du konsulter oftast fyrtio timmar men ibland mer. Sen ligger utbildningar på kvällar så man kommer in man kör hos kund, man kommer man in till oss och käkar lite middag och sen kör vi utbildningar mellan sex och åtta eller nått sånt där. Och du frågade hur det hade utvecklats? |
| 129. | LE | Ja eller har det alltid varit trettiosex månader? Eller har det förändrats någonting? |
| 130. | INF4 | Nej det har faktiskt alltid varit samma hela tiden. Men om man säger såhär då, om man ska ta fram nyckelpersoner som inte bara är konsulter, det vet man inte efter ett år. För du har inte hunnit bli vass konsult, du har inte hunnit testa ledare, du har inte hunnit testa att sälja. När man liksom har testat alla de tre spåren så krävs det lite mer tid. Annars vet man inte. |
| 131. | LE | Men hur mottags det när man sitter och utbildar sig på kvällarna då liksom? Hur mottags det av dom som söker? |
| 132. | INF4 | Aa men det är vi väldigt tydliga med från början att liksom vill man jobba åtta till fem ska man inte jobba hos oss, eller man kan jobba hos oss men man ska inte gå traineeprogrammet ehm men det folk känner är ju att man får så extremt mycket mer, ens utvecklingskurva blir ju liksom såhär (visar brant kurva uppåt). Så man jobbar mycket men dom får väldigt mycket tillbaka. Ehm och hela traineegemenskapen, ja men vi har ju fyrtioen bara |

| | | |
|------|------|---|
| | | inom digitalinriktningen då. Ehm ikväll ska dom på nån tunnelbanefest, så dom ska till varandra och äta en bit mat sådär. |
| 133. | LE | Haha jaha |
| 134. | INF4 | Nästa vecka är det nån golftävling, då kör dom den ihop. Det är några som ska köra tough viking nästa vecka sådär. Så att i och med att det är så pass många hos oss på företaget så blir det, den här studentgemenskapen tar de med sig hit. Så att liksom dom man börjar jobba med här, efter den här fjällveckan som är det första man gör hos oss då, då är det många som säger ”ja men gud jag känner dom här bättre än jag kände studentkompisar, så jävla coolt” |
| 135. | LE | Mm |
| 136. | INF4 | Så att vårt jobb blir något mer än ett jobb ehm eftersom det blir så mycket sociala bitar också. |
| 137. | LE | Mm |
| 138. | INF4 | Så ofta sitter man hos kund, säg att du sitter hos ICA mellan åtta till fem, du kommer in till oss och träffar lite kompisar, de är dina kollegor men de är också dina kompisar. Ehm sen sex till åtta kör ni en kurs och sen efter det är det några som går ut och dricker öl, och några sticker till gymmet och tränar, medans andra går hem liksom. |
| 139. | LE | Aa mm. Hur ser det ut med mentorskap hos er? |
| 140. | INF4 | Vi har tre stycken olika haha |
| 141. | LE | Okej ehm |
| 142. | INF4 | Vi har en chef så, sen har vi en mentor den långsiktiga planeringen, och sen har vi en fadder också. Ehm inom traineeprogrammet som hjälper till med, hur funkar den här kursen? Jag tyckte det var svårt. Eller första veckorna, var är kaffemaskinen? Ska jag ha kavaj? Ska jag ha skjorta? Ska jag ha gympadojor? Alltså mer praktiska grejer. Så vi har tre olika typer av mentorer. |
| 143. | LE | Så de fokuserar på olika saker då antar jag? |
| 144. | INF4 | Ja det gör dom. |
| 145. | LE | Alright då. Ehm vid utveckling av traineeprogrammet, hur ser den processen ut? Alltså hur identifieras det att en förändring behövs liksom? Är det inifrån eller utifrån eller? |
| 146. | INF4 | Ehm det är både och, dels så har vi traineerna själva som vi kör workshops en gång i halvåret eller en gång om året, där vi tittar liksom vad skulle ni vilja förändra sådär då. Det andra är att vi, att våra beställare, alltså verksamheten på vårt företag säger att ”oh jag skulle vilja ha fler som kan |

| | | |
|------|------|---|
| | | RPA, för jag har så stor efterfrågan där” eller någon som säger ”åh gud nu är Cloud ett satsningsområde för oss, jag skulle vilja ha folk som kan lite grann om Azure, kan ni kolla lite grann på det då?” Då blir det liksom att man förändrar kurserna lite grann på det då. |
| 147. | LE | Tittar ni någonting på hur utbildningar utformar sina kursplaner också? |
| 148. | INF4 | Vad sa du? |
| 149. | LE | Tittar ni någonting på hur utbildningarna utformar sina kursplaner? Alltså om de kanske skulle lägga mer fokus på, låt säga ledarskap då? |
| 150. | INF4 | Ehm nej det har vi inte gjort, eftersom att vi rekryterar så brett så är det svårt för oss. För ofta har vi ju liksom, låt oss säga att vi har sex civilingenjörer, vi har en ifrån data i Malmö, vi har en farkostteknik på KTH, vi har en ifrån Uppsala som läser IT, vi har en annan som läst maskin i Linköping. Så att vi har en sån bredd på profiler så att vi kan inte hålla koll på de enskilda utbildningarna. |
| 151. | LE | Nej jag förstår. Men jag tänker liksom ni har ju ett trettiosex månader långt traineeprogram. |
| 152. | INF4 | Haha yes |
| 153. | LE | Jag tänker lite, skulle jag ens behöva en utbildning när jag börjar jobba hos er? |
| 154. | INF4 | Ja |
| 155. | LE | Å varför är det viktigt med utbildning tycker du, innan man börjar jobba hos er? |
| 156. | INF4 | A men dels får ni mer er en del praktiska kompetenser. Alltså ni lär er om hur funkar en sån här process, hur styr man ett bolag, hur kan hur fungerar liksom olika utvecklingsspråk sådär. Det finns ju massa fack grejer också det är ju att ni lär er att lösa problem, ni lär er att angripa någonting, komplexa utmaningar, ni lär er liksom att hantera aa men stress för det är ju ändå ganska stressigt och plugga. Det finns många olika saker som händer och sådär. Allt det där bygger konsultmässighet. Jag skulle absolut inte anställa någon som inte har utbildning. |
| 157. | LE | Ansöker man till en specifik roll på utvecklingsprogrammet? |
| 158. | INF4 | Nej trainee, och då får man välja mellan managementkonsult eller liksom IT. |
| 159. | LE | Okej, och går det att göra ett byte där emellan under programmets gång? |
| 160. | INF4 | Mm |
| 161. | LE | Händer det ofta att folk gör det eller? |

| | | |
|------|------|---|
| 162. | INF4 | Vi har bara haft inriktningarna i ett och ett halvt år ehm och än så länge har vi haft två byten kanske. Och då är det av typ sjuttio personer då. |
| 163. | LE | Men vem är det som initierar det bytet då? Är det ni som arbetsgivare eller är det |
| 164. | INF4 | Nej ofta traineen själva |
| 165. | LE | Ah okej. Ehm |
| 166. | ES | Det här är väl då mer specifika inriktningar då, digital och advisory? |
| 167. | INF4 | Japp |
| 168. | ES | Och sen då specifika arbetsroller inom vad ska man säga, inom dom här områdena? |
| 169. | INF4 | Mm precis |
| 170. | ES | Är det traineen själv då som får styra vad dom vill syssla med där eller har ni snappat upp innan? |
| 171. | INF4 | Ja för dom kan liksom önska ”jag vill jobba med retail, jag vill jobba med kravställning inom retail” till exempel då. Och då är vi som bolag så att då letar vi projekt där då den här traineen kan komma in då. Sen kan det ju va att vi inte har sålt några retailprojekt som är den typen av roll, ja men då kanske han får göra något annat projekt inom retail men liksom en annan roll. Eller så kanske han kan göra krav ehm i på inom custom markets, så då får man byta så men vi försöker ju alltså med, vad vill traineen? Vad kan dom för någonting? Alltså har dom sommarjobbat nånting? Tagit någon kurs på skolan som är extra säljbar? Ehm och så försöker vi möta det. Det är ju en konsultverksamhet så att utbud och efterfrågan måste ju matcha varandra tajmingmässigt också. |
| 172. | LE | Mm |
| 173. | INF4 | Men sen också för att det är ett traineeprogram så försöker vi och få det som att traineerna inte sitter så länge i samma roll, för sitter man väldigt länge och gör samma sak så går liksom utvecklingstakten ner. Så om man sitter hos samma kund, säg att ni börjar på HM då, så kanske man har en roll i fem fyra månader, och är ni kvar hos samma kund så byter ni roll så, så gör ni något annat då, eller så byter ni kund. |
| 174. | LE | Jaha okej! Ehm |
| 175. | ES | Jag kan ta nästa fråga. Nej men det låter som att ni ändå tycker att man har ganska specifika tekniska kunskaper från systemvetarutbildningen eller liknande, men vad vi sett tidigare är att dom har strävat efter att ge en mer generell kompetens ehm om att just va flexibla åh entreprenöriella och lite mer sånna generella färdigheter. Ehm är det något ni upplever? |

| | | |
|------|------|---|
| 176. | INF4 | Nej |
| 177. | ES | Så ni känner ändå att det är en specifik utbildning? |
| 178. | INF4 | Ja mer ehm, nej för det kan också vara så att vi söker en viss typ av människor för vi har en ganska gedigen rekryteringsprocess. Vi har liksom fyra steg, dom är ganska tuffa, vi hade tolvhundra ansökningar förra året. Så då letar vi ju. Dom systemvetare som inte uppfyller dom personliga ehm drivkrafterna och personliga egenskaperna dom sållar vi bort på vägen |
| 179. | ES | Okej |
| 180. | INF4 | Så det kan också vara att dom systemvetare som kommer igenom hos oss är lite entreprenöriella, är duktiga på det sociala, för dom andra har vi inte låtit gå vidare. |
| 181. | ES | Aa för det är egentligen mer generell för högre utbildning i stort också, men sen då att system kanske är en utbildning som då kanske går mot att skapa en mer managementroll kring det än en utvecklroll, internationellt sett. Sen kan det se olika ut nationell sen och sen på olika universitet också. Men absolut, jag var bara nyfiken på din syn det hela. |
| 182. | INF4 | Nej men nu ska jag säga tvärtom. För dom systemvetare som kommer till oss blir ju ofta lite mer, det är ledarspåret dom går. Dom går teknisk scrum master, teknisk projektledare, team leader liksom att dom är ansvariga för team hos oss sådär, jag skulle vilja att det är fler som utvecklar men det är det ingen som, mm. |
| 183. | ES | Mm okej absolut |
| 184. | LE | Mm har ni någon speciell metodik som ni använder för att lösa problem på erat företag? Som ni utbildar dom i |
| 185. | INF4 | Vi jobbar väldigt mycket med upplevelsebaserad träning, så alltså learning by doing. Till exempel ehm om vi ska, för att bli en duktig projektledare, då som en del av projektledarutbildningen så skickar vi ut folk mitt i natten i skogen och så säger vi vet ni vad, det finns fyra som har försvunnit här, anordna en skallgång. För då simulerar vi liksom, det finns en uppgift, alla projekt har en uppgift, det finns en skallgång. Det finns givna banor, vi säger den här biten av skogen. Det finns en tidsram, att liksom ni ska ha löst det här om en och en halv timme, så finns det lite ramar. |
| 186. | LE | Mm |
| 187. | INF4 | Så att istället för att prata om att i ett projekt ehm så behöver man ta fram en plan, en tydlig chef och stå och messa om det med nån whiteboard eller jävla PowerPoint. Så ut i skogen få dom och känna att varför har inte vi en tydlig chef? Det är tolv personer som kastar ut order till varandra, det blir inte en effektiv skallgång, så vi behöver en tydlig chef, check! Så man känner i hela kroppen, det här måste vi ha. Man känner också att vi måste |

| | | |
|------|------|--|
| | | ha ett sätt att kommunicera med varandra för nu, vissa skickar lappar till varandra, några skriker till varandra, väldigt ineffektivt sätt att kommunicera i det här projektet ehm och då känner man i magen att fy fan det här funkar ju inte ehm så då lär man sig. |
| 188. | LE | Mm |
| 189. | INF4 | Vi hittar på. Vi bygger legotorn och håller oss till det i ett projekt sådär. Så upplevelsebar träning jobbar vi jättemycket med på företaget istället för att jobba mycket med teori. |
| 190. | LE | Ehm vi var ju inne lite på det i början där, men ehm statistik visar på att nästan av alla deltagare av ett traineeprogram generellt sätt i Sverige, idag besitter någon typ av managerposition, hur ser det ut hos er? |
| 191. | INF4 | Mm är det specificerat efter hur många år? |
| 192. | LE | Det är inte specificerat utan det är bara gamla deltagare av traineeprogram liksom, så ungefär hälften av dom. |
| 193. | INF4 | Ja lätt skulle jag säga. Alltså målet med vårt traineeprogram är ju bara att bygga nyckelpersoner. Så att det är liksom chefer, dom viktigaste säljarna, ehm så att alla dom är ju olika typer av managerpositioner. Om vi inte har åttio procent så har vi misslyckats. |
| 194. | LE | Oj så pass. Är det något ni marknadsför också när ni rekryterar människor också, att kom och jobba hos oss så har du goda möjligheter att bli |
| 195. | INF4 | Att bli chef haha |
| 196. | LE | Aa haha |
| 197. | INF4 | Nej men vi rekryterar ju folk som liksom vill leda. Som liksom vill leda, som vill utveckla verksamheter ehm och så. Och sen så när man pluggar så är det ju inte så lätt att veta vart man gör det som bäst, så då hjälper vi folk på vägen. |
| 198. | LE | Ehm ja. Under de senaste tio åren så har traineeprogrammen växt till över två hundra, utifrån ert perspektiv, vad tror ni är orsaken till att det blir allt fler traineeprogram i Sverige? |
| 199. | INF4 | För att det är ett så himla bra sätt att få in unga talanger i bolaget, så att det är win-win, det är bra för dom unga talangerna dom får en strukturerad onboarding, det finns ett genomtänkt utbildningspaket liksom sådär. Ehm och vi som bolag kan ta in en mängd, vi kan ta in flera stycken samtidigt då, och vi kan forma dom på det sätt vi vill ha dom. |
| 200. | LE | Ehm hur tror ni att ert traineeprogram kommer att utvecklas framöver? |
| 201. | INF4 | Oh bra fråga. Alltså vi, företaget har blivit uppköpta av ett annat företag. |

| | | |
|------|------|--|
| 202. | LE | Ja precis. |
| 203. | INF4 | Så att vi kommer nog att försöka ta över världen tror jag nog |
| 204. | ES | Haha |
| 205. | LE | Ja för jag tänker dom har ju sitt traineeprogram också ellehur? |
| 206. | INF4 | Ja dom har ett som är tio månader långt. Så då är det inte lika mycket ledarfokus på det, utan det är ju mer att man ska få duktiga juniora konsulter. Ehm så dom två kommer nog att gå parallellt. Vi har haft liknande på vårt företag innan till exempel vi har ett ettårs program om man inte vill komma in på kontoret liksom två kvällar i veckan och köra utbildningar, att man vill gå hem när klockan är fem. Ehm om man känner att jag inte vill bli chef på tre år, utan man kan bli chef sen. Man kanske vill bli duktig som applikationskonsult eller duktig inom ett område, då har vi liksom ett ettårigt program och då blir man en duktig konsult. Man behöver inte jobba lika mycket, men så får man inte heller samma utveckling då. Och det företaget som köpt upp oss, deras traineeprogram är ju mer det, att man blir duktig konsult. Man får inte led-dimensionen eller säljdimensionen. |
| 207. | LE | Nej precis |
| 208. | INF4 | Dom två kan ju leva parallellt. Man har liksom ett talangprogram för juniorer som verkligen vill satsa och så där snabbt bli chef, och sen ett juniorspår där folk blir duktiga konsulter. Och sen kan ju dom också bli chefer sen, dom kan ju också bli säljare sen, men det är ingen som följer dom på det sättet då. |
| 209. | ES | Men det har ni idag också då? Att man har möjlighet att inte välja chefsspåret eller så att säga med ledarskap och sälj |
| 210. | INF4 | Ja vi har ett då man bara fokuserar på konsultrollen, man blir en duktig konsult. Man får gå utbildningar, man får gå cert, och sådär. Men inte ledarskap och inte sälj. |
| 211. | ES | Ehm nej jag förstår. Jag tänker är det något du skulle vilja lyfta, för vi belyser väldigt mycket just högre utbildnings syfte och att tidigare forskning identifierat en typ av matchningsproblematik mellan just högre utbildning och första jobbet, eller första arbetet. Att det är en viss typ av kunskap man har med sig ut från utbildningen men sen så när man väl börjar jobba så, är det något kring den aspekten du känner att du vill belysa? |
| 212. | INF4 | Alltså matchningen mellan vad ni kan och vad vi behöver? |
| 213. | ES | Ja eller när man kommer ut från en högre utbildning, ser det annorlunda ut när man börjar arbeta, är man förberedd? |

| | | |
|------|------|--|
| 214. | INF4 | Ja det borde vara obligatoriskt att alla har gjort några projekt hos ett företag. Alltså så, att spendera tre år på universitetet och inte vara ute och liksom hjälpa en verksamhet på ett eller annat sätt, vilket alla kommer att göra. Det är lite bortkastad tid. |
| 215. | ES | Aa |
| 216. | INF4 | Så ut och se till att man får uträtta minst ett men två eller tre projekt åt en kund så då liksom. |
| 217. | LE | Ja för vi har ju praktik i två månader tror jag det var |
| 218. | INF4 | Aa men det är ju jättebra |
| 219. | LE | Det kanske är svårt för dig att svara på, men är det någonting som märks av? Alltså systemvetare från lund då |
| 220. | INF4 | Vi rekryterade en och jag tror att vi rekryterade en idag också faktiskt haha. Nu ska vi se, Klas? |
| 221. | LE | Ja |
| 222. | INF4 | Ja och det märker jag ju genom att när man läser hans CV, för han ju haft en jättespännande praktik. Nån Cloudhistora eller ja minns inte |
| 223. | ES | Ja juste något sånt var det |
| 224. | INF4 | Och då var ju det direkt en jätte säljferenhet som han har gjort, han har praktiskt testat något och inte bara läst om något sådär då. Så det är ju en av sakerna som vi, när vi ska hitta hans första konsultuppdrag, försöker spinna på liksom. Kolla vad Klas kan, han kan det här, han har två månaders erfarenhet hos den här kunden. Så att det är jättebra, mer sånt! |
| 225. | LE | Ja. Men vad väger tyngst för er då, om jag är kanske bra betyg, eller dåliga betyg i programmering, men jag har gjort en del programmeringsprojekt utanför liksom praktiska |
| 226. | INF4 | Det är viktigare. |
| 227. | LE | Det är viktigare för er? |
| 228. | INF4 | Mm. Vi kraven såhär okej, ni behöver ha hyfsade betyg, egentligen inte för vi bryr oss om betygen men för att det är nån form av kvalitetsstämpel på att ni är hyfsat smarta. |
| 229. | LE | Aa |
| 230. | INF4 | Sen vill vi hellre att ni har engagerat er i och gjort saker utanför skolan, så att ni har satsat på sport eller liksom ni har varit engagerade i studentlivet eller sådär som visar på driv och att ni får saker att hända. Och sen vill vi gärna då också att man har någon form av erfarenhet ifrån ett företag att man inte bara har liksom sålt glass på sommaren i nån kiosk ehm och sen |

| | | |
|------|------|--|
| | | bara pluggat. För ska man va som konsult så måste man lösa uppgifter i grupp. Och liksom att engagera sig i studentlivet eller sommarjobba i en IT-avdelning eller på en ekonomiavdelning, då lär man sig att samarbeta. Så för oss, egentligen struntar jag högaktningfullt i betygen ehm men i och med att vi har så många ansökningar om folk har för dåliga betyg så kommer de inte igenom första steget, för då tar vi nån annan. För att det är ändå liksom en skarp människa liksom ja nej, att det liksom är en indikation på det. |
| 231. | LE | Mm jag förstår! Har du någon mer Erik? |
| 232. | ES | Nej faktiskt inte. |
| 233. | LE | Men då är väl vi i stort sett klara, vi tänkte bara koll om ni har en övergripande bild över eran struktur på traineeprogrammet? Som du skulle kunna dela med oss? |
| 234. | ES | Ett strukturellt schema som ni kan skicka |
| 235. | INF4 | Ehm ja jag vet inte om vi kan skicka runt vårt utbildningspaket då kan man ju skicka det till en konkurrent. |
| 236. | LE | Jag förstår jag förstår |
| 237. | INF4 | Haha men det finns nog lite grann på hemsidan där |
| 238. | LE | Ja vi var inne där och kikade men hittade ingen bild på strukturen |
| 239. | INF4 | Det här med år ett år två år tre? |
| 240. | LE | Ja precis! |
| 241. | INF4 | Men jag har nog nånting jag kan dela med er. Så jag kan titta på det. |
| 242. | ES | Tanken är då att inkludera det i uppsatsen så gärna något vi får publicera. |
| 243. | INF4 | Ja jag förstår, men det tror jag inte, jag har nånting som vi kan visa, ni får inte hela ehm |
| 244. | ES | Haha nej |
| 245. | INF4 | Kursutbudet haha |
| 246. | LE | För vi har några från andra traineeprogram också. |
| 247. | ES | Ehm är det något annat gällande hela ämnet som du skulle vilja ta upp? Utvecklingsprogram, eller systemvetare, eller något du vill ta upp? |
| 248. | INF4 | Ehm nej eller bara två önskemål, inne i universitetsvärlden. Praktisk erfarenhet, ut och träffa företag. Och det andra är då liksom förstå hur |

| | | |
|------|------|--|
| | | implementationen av ett system funka. Det är mina två viktigaste önskemål om man ska bli en vass konsult och säljbar väldigt tidigt. |
| 249. | LE | Nej men det är jättebra. En till fråga, får vi återkomma om det är något vi inte förstår eller tycker är oklart? |
| 250. | INF4 | Självklart, självklart! |
| 251. | LE | Men då är vi nog nöjda |
| 252. | ES | Tack så jättemycket! |
| 253. | INF4 | Tack själva! |

8 Referenser

- Aasheim, C., Shropshire, J., Lixin, L., & Kadlec, C. (2012). Knowledge and Skill Requirements for Entry-Level IT Workers: A Longitudinal Study. *Journal of Information Systems Education*, 23(2), 193-204.
- Abrahamsson, K. (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*: Studentlitteratur.
- Allen, J., & Van der Velden, R. (2011). *The flexible professional in the knowledge society: New challenges for higher education*: Springer Science & Business Media.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. Stockholm: Liber.
- Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C. (2000). *Skills development in higher education and employment*: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Bok, D. (2006). *Our Underachieving Colleges*: Princeton University Press.
- Brydolf, J. (2013). "Trainee en bra start i karriären". *Uppsala Nya Tidning* Retrieved from <https://www.unt.se/nyheter/trainee-en-bra-start-i-karriaren-2395966.aspx>
- Bryman, A., & Bell, E. (2003). *Business research methods*: Oxford University Press.
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business research methods* (3. ed. ed.): Oxford University Press.
- Ellström, P.-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*: Publica.
- Emdén, F. (2017). Cheftest: Bankbossen Annika Falkengren. *Chef*. Retrieved from <https://chef.se/cheftest-bankboss-bankchef-annika-falkengren-vd-koncernchef-seb-sebanken/>
- Eneroth, B. (1984). *Hur mäter man "vackert"? : grundbok i kvalitativ metod*: Akademilitt.
- Gallivan, M. J., Truex, D. P., & Kvasny, L. (2004). Changing patterns in IT skill sets 1988-2003. *ACM SIGMIS Database*, 35(3), 64-87. doi:10.1145/1017114.1017121
- Gorgone, J. T., Davis, G. B., Valacich, J. S., Topi, H., Feinstein, D. L., & Longenecker Jr, H. E. (2003). IS 2002: Model curriculum and guidelines for undergraduate degree programs in information systems. *Data Base for Advances in Information Systems*, 34(1), 1-52.
- Granberg, O. (2011). *PAOU : personaladministration, HRM och organisationsutveckling* (8., [rev. och utök.] utg. ed.): Natur och kultur.
- Harvey, L. (2000). New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education Management*, 6(1), 3-17.
- Huselid, M. A., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1997). Technical and Strategic Human Resources Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance. *Academy of Management Journal*, 40(1), 171-188. doi:10.5465/257025
- Jacobsen, D. I. (2002). *Vad, hur och varför : om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*: Studentlitteratur.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*: Psychology Press.
- Lunds Universitet. (2019). Systemvetenskapliga kandidatprogrammet. Retrieved from <https://www.ics.lu.se/utbildning/systemvetenskapligt-kandidatprogram>
- Löfgren Martinsson, M. (2008). *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor - om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*. (Doctoral Thesis), Department of Education, Lund University, Retrieved from <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsswe&AN=edsswe.oai.lup.lub.lu.se.1038648&site=eds-live&scope=site>
Available from EBSCOhost edsswe database.

- Magnusson, G. E., Lönnback, E. B., & Östberg, F. (2007). *Forskning och reflektion kring kompetens och lärande : med utgångspunkt från nio doktorsavhandlingar*: Forsknings- och utvecklingsenheten, Socialtjänstförvaltningen.
- Malmqvist, M. (2016). It-branschen i Stockholm går bättre än på många år – men kompetensbristen oroar. *ComputerSweden*. Retrieved from <https://computersweden.idg.se/2.2683/1.669601/it-branschen-draglok-stockholm>
- Nationalencyklopedin. (2019). trainee. In. www.ne.se: Nationalencyklopedin.
- Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: the perspective of engineering graduates. *52(6/7)*, 540-551. doi:doi:10.1108/00400911011068487
- Oates, B. J. (2006). *Researching information systems and computing*. London: SAGE.
- Porsfelt, D. (2001). Management trainee : möten med förhinder. In.
- Rolf, B. (1991). *Profession, tradition och tyst kunskap : en studie i Michael Polanyis teori om den professionella kunskapens tysta dimension*: Nya Doxa.
- Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote, E.-S. (2012). Basic employability skills: a triangular design approach. *Education + Training(1)*, 7. doi:10.1108/00400911211198869
- Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju : från vetenskapsteori till fältstudier*: Malmö : Liber ekonomi, 2004 (Malmö : Daleke grafiska)1. uppl.
- Salo, P. (2000). Livslångt lärande-då det självklara förvandlas till ett måste. In: I. SIS. (2011). *Kompetensförsörjning : från strategi till resultat*: SIS förlag.
- Skogsberg, E.-M., & Sköldborg, T. (1991). *Nya former för kompetensutveckling*. Solna: SIPU (Statens institut för personalutveckling).
- Stahl, G. K., Björkman, I., Farndale, E., Morris, S. S., Paauwe, J., Stiles, P., . . . Wright, P. M. (2007). Global Talent Management: How Leading Multinationals Build and Sustain Their Talent Pipeline. *INSEAD Working Papers Collection(34)*, 1-36.
- Stenbeck, R., & Vallin, S. (2017). The perks of fitting like a glove.
- Stockfelt, T. (1988). *Arbetslivets pedagogik : om kompetensutveckling i arbete och näringsliv*: Timbro.
- Tan, Y. L., Nakata, K., & Paul, D. (2018). Aligning IS Master's Programs with Industry. *Journal of Information Systems Education*, 29(3), 169-182.
- Teichler, U. (2000). New perspectives of the relationships between higher education and employment. *Tertiary Education Management*, 6(2), 79-92.
- Teichler, U. (2002). Graduate Employment and Work in europe: Diverse Situations and Common Perceptions. *Tertiary Education and Management*, 8(3), 199-216. doi:10.1023/A:1016357826723
- Teichler, U. (2007). Does Higher Education Matter? Lessons from a Comparative Graduate Survey. *European Journal of Education*, 42(1), 11.
- Teichler, U. (2015). Changing Perspectives: The Professional Relevance of Higher Education on the Way Towards the Highly-Educated Society. *European Journal of Education*, 50(4), 461-477. doi:10.1111/ejed.12146
- Topi, H. (2019). Reflections on the Current State and Future of Information Systems Education. *Journal of Information Systems Education*, 30(1), 1-9.
- Topi, H., Valacich, J. S., Wright, R. T., Kaiser, K., Nunamaker Jr, J. F., Sipior, J. C., & De Vreeda, G.-J. (2010). IS 2010: Curriculum Guidelines for Undergraduate Degree Programs in Information Systems. *Communications of the Association for Information Systems*, 26, 359-428. doi:10.17705/1CAIS.02618
- Uppsala Universitet. (2019). Systemutveckling - Kandidatprogram i systemvetenskap 2019/2020. Retrieved from <http://www.uu.se/utbildning/utbildningar/selma/program/?pInr=SYST&pKod=SSY1K>
- Wierschem, D., & Mediavilla, F. A. M. (2018). Entry Level Technology Positions: No Degree Required. *Journal of Information Systems Education*, 29(4), 253-268.

Wiklund, K. (2016). Från lärling till påläggskalv. *Dagens Nyheter*. Retrieved from <https://www.dn.se/arkiv/jobb/fran-larling-till-palaggskalv/>