



**LUNDS**  
UNIVERSITET

## **Anna Frankendal masteruppsats SOCM05**

*Vad ska du bli när du blir stor?*

Avgångsstudenters förberedelser, preferenser och uppfattning i övergången från akademien till arbetslivet

Författare: Anna Frankendal  
Masteruppsats: SOCM05 30hp  
Vårterminen 2024  
Handledare: Mikael Klintman  
Antal ord: 21945ord

**ABSTRACT:**

Author: Anna Frankendal

Title: *What Will You Be When You Grow up?* Graduating Students preparations, preferences and perceptions in the transition from the academia to the labor market

Masters Thesis: SOCM05 30 credits

Supervisor: Mikael Klintman

Department of sociology, spring semester 2024

Today's labor market is described as precarious, individualistic and meritocratic with high competition to get employed. Students that get their degree in social science are eligible to different lines of work, and have to adjust to the circumstances to be employable in their preference of workfields. Therefore this study aims to understand the students' own perception, preparations and preferences of employers during the transition from academia to the labor market. To reach the aim of this study three research questions have been created: *What are the students' perceptions of employability in the current job market?, How do students assess both the university's efforts and their own preparations in enhancing their employability?* and *How do students choose and prioritize their performances for future employers, and which workplaces do they aim to be employable at?*. The empirical material in the study is based on semi structured interviews with 14 students that will graduate spring 2024, from Lunds university that studied various programs at the Faculty of Social Science. Results show that the students are worried to be employable in the highly competitive labor market. They wish that the university was better at integrating with the labor market to ensure employability. At the same time the students take their own responsibility for employability by working on the side of their studies and participating in internships to match the labor market's requirements. Students' preferences of employers have to resonate with their own values and beliefs to be considered. They differ on realistic and dreamjobs, demonstrating awareness of the current labor market expectations. Despite these students having many options in a precarious job market, they are aware of the conditions and will embark on their careers with an education that has provided them with invaluable tools and knowledge.

**Keywords:** employability, transition to the labor market, recent graduate, career choice

## **SAMMANFATTNING:**

Författare: Anna Frankendal

Titel: *Vad ska du bli när du blir stor?* Avgångsstudenters förberedelser, preferenser och uppfattning i övergången från akademien till arbetslivet

Masteruppsats: SOCM05 30hp

Handledare: Mikael Klintman

Sociologiska institutionen, vårterminen 2024

Dagens arbetsmarknad är prekär, meritokratisk och individualistisk vilket skapar hög konkurrens om anställning. Studenterna måste anpassa sig efter dessa förutsättningar för att bli anställningsbara inom önskvärda yrkesområden. Studien syftar till att förstå hur snart nyexaminerade studenter från samhällsvetenskapliga fakulteten navigerar och hanterar övergången från universitet till arbetsmarknaden. För att uppnå syftet har tre forskningsfrågor formulerats: *Vilka är studenternas uppfattningar om anställningsbarhet i den nya arbetsmarknaden?*, *Hur bedömer studenterna både universitetets insatser och deras egna förberedelser när det kommer till att öka studenternas anställningsbarhet?* samt *Hur väljer och prioriterar studenterna sina preferenser av framtida arbetsgivare och vilka arbetsplatser strävar de efter att vara anställningsbara på?* Studien baseras på semistrukturerade intervjuer med fjorton snart nyexaminerade studenter från samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet. Resultatet visar att det finns en oro kring anställningsbarhet, med en önskan om bättre integration till arbetsmarknaden från universitetet. Samtidigt tar studenterna eget ansvar för sin anställningsbarhet genom att arbeta vid sidan av studierna och delta under praktikperioden för att matcha arbetsgivarnas krav. De skiljer på realistiska och drömjobb, där de visar medvetenhet om den nuvarande arbetsmarknadens förväntningar. Studenternas preferenser av arbetsgivare måste resonera med sina egna värderingar för att övervägas. Trots många valmöjligheter på arbetsmarknaden är studenterna medvetna om deras förutsättningar och har en unik teoretisk grund från deras utbildning.

**Nyckelord:** anställningsbarhet, övergång till arbetsmarknaden, nyexaminerad, karriärval.

## **POPULÄRVETENSKAPLIG SAMMANFATTNING:**

Man kan tro att det är lätt att vara självsäker och att det borde upplevas enkelt att få vilket jobb man vill efter att ha studerat på ett av Sveriges bäst rankade universitet. För att ta reda på vad studenterna själva tycker, tänker och känner kring att sluta på universitetet och kliva in på arbetsmarknaden har jag intervjuat 14 studenter. Dessa studenter som deltagit i intervjuerna tar examen från samhällsvetenskapliga fakulteten i juni 2024, från Lunds universitet. Om arbetsgivare och universitetet förstår vad studenterna själva önskat och vill ha när de ska ta klivet ut på arbetsmarknaden blir det lättare att veta hur de kan anpassa sig efter den nya generationens önskemål i framtiden.

Studenterna förklarar att det är svårt att få jobb idag, även för dem med en utbildning. De har ett behov av att få bättre stöd från universitetet för att kunna få de jobb de faktiskt vill ha när de är klara med sin utbildning. De hade önskat att det de lärt sig var mer anslutet till arbetsmarknaden. Dessutom vill de ha möjlighet till en längre praktikperiod, för att lära sig om hur det faktiskt fungerar när man jobbar på en arbetsplats. Vissa studenter har själva försökt att få ett bättre CV och kunna sticka ut bland mängden när de söker jobb, genom att ha jobbat extra eller haft praktik.

Om studenterna själva får berätta om vad som gör att de söker ett jobb framför ett annat, så skulle det vara en arbetsplats som har liknande värderingar som de själva. Det är viktigt att företaget arbetar för ett bättre samhälle och inte bara fokuserar på att tjäna pengar. Det är också viktigt att chefen är hjälpsam, duktig på att ge instruktioner och berätta vad som förväntas av en som anställd. Kollegor som är lika en själv där man hjälper varandra är något som många studenter värderar för att de ska trivas på jobbet. Var någonstans studenterna i den här studien vill söka jobb någonstans geografiskt beror på var deras familj, vänner och partners bor. Trots att det kan upplevas jobbigt att inte veta vad man ska göra i framtiden, eller vad man ska jobba med så kommer studenterna med en skräckblandad förtjusning ta nästa steg i livet.

## **FÖRORD:**

Jag vill tacka min handledare Mikael Klintman för vägledning under uppsatsskrivandet. Även ett tack till alla informanter som tagit sin tid att ställa upp och gjort undersökningen möjlig med intressanta resonemang.

<b>ABSTRACT:</b>	1
<b>SAMMANFATTNING:</b>	2
<b>POPULÄRVETENSKAPLIG SAMMANFATTNING:</b>	3
<b>FÖRORD:</b>	4
<b>1. INTRODUKTION</b>	7
1.1 Introduktion och bakgrund	7
Övergången från akademien till arbetsmarknaden	7
1.2 Problemformulering	7
1.3 Syfte och frågeställning	8
Hur kan olika aktörer dra nytta av denna studie?	8
1.4 Avgränsning och kunskapsklyfta	9
<b>2. TIDIGARE FORSKNING</b>	10
2.1 Anställningsbarhet på den nya arbetsmarknaden	10
2.2 Studenters syn på övergången från akademien till anställning i dagens arbetsmarknad utifrån demografi	12
2.3 Studenternas preferenser av arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer i nya arbetsmarknaden	15
<b>3. METOD</b>	16
3.1 Urval	17
3.1.2 Informanter och mättnad	18
3.2 Semistrukturerad intervju	18
3.2.1 Intervjuguide	19
3.2.2 Forskarens positionering	19
3.3 Forskningsdriven foto elicitation	20
3.4 Potentiell metod	21
3.5 Kvalitativ tematisk analys	21
3.6 Kvalitet, äkthet och tillförlitlighet	23
3.7 Etiska överväganden	23
<b>4. TEORI OCH BEGREPP</b>	24
4.1 Samhället, arbetsmarknaden och utbildning	24
4.2 Anställningsbarhet och ansvar över anställningsbarhet	25
4.3 Karriärval och beslutsfattande	28
<b>5. RESULTAT OCH ANALYS</b>	30
5.1 Uppfattning om anställningsbarhet och karriär	30
5.1.1 Känslor inför övergången och anställningsbarhet	30
5.1.2 Förståelse och kritik för arbetsmarknaden	32
5.1.3 Intresse för karriär	33
5.2 Universitets ansvar och förberedelser för att säkerställa anställningsbarhet	34
5.2.1 Utbildningens förberedelser	34
5.2.2 Kritik till universitetets förberedelser, praktikperiod och jobbmässa	37
5.3 Individens eget ansvar och förberedelser och förberedelser för att säkerställa anställningsbarhet	40
5.3.1 Individens eget ansvar	40

5.3.2 Extrajobb, praktik och strategier för jobbsökande	41
5.4 Studenternas preferenser av framtida arbetsgivare och arbetsplatser	43
5.4.1 Drömjobbet	43
5.4.2 Värderingar	46
5.4.3 Ledarskap, organisationskultur och arbetsmiljö	49
<b>6. DISKUSSION OCH SLUTSATS</b>	<b>53</b>
6.1 De viktigaste resultaten utifrån frågeställningarna	53
6.2 Diskussion av analys av resultaten	54
6.2.1 Likheter mellan respondenternas svar	54
6.2.2 Jämförelse med tidigare forskning och täckta kunskapsluckor	54
6.3 Metodiska överväganden	56
6.4 Vilka aktörer kan dra nytta av denna studies resultatet	57
6.5 Sammanfattande slutsats	57
6.6 Framtida forskning	57
<b>7. KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>60</b>

# **1. INTRODUKTION**

## **1.1 Introduktion och bakgrund**

### **Övergången från akademien till arbetsmarknaden**

Övergången från universitetet till arbetslivet innebär att släppa taget om universitetets trygga sfär för att utforska möjligheter och skaffa erfarenheter på arbetsmarknaden. Enligt Robbins och Judge (2024) kommer avgångsstudenterna själva välja var de ska lägga sin energi och fokus. Något som i sin tur kommer visa sig i val av framtida arbetsgivare, organisationer och företag. Studenterna tar aktivt initiativ för sin start i karriären och på arbetsmarknaden genom att skicka iväg ansökningar, gå på intervjuer och skriva på anställningsavtal. Intresset för vilka arbetsgivare, organisationer och företag som intresserar studenterna grundas av deras egna uppfattningar, förberedelser och preferenser av vad de värderar (Robbins och Judge, 2024). Enligt Grow och Yang (2018) har mycket av tidigare forskning fokuserat på vad branscher förväntar sig snarare än framtida arbetstagare som ska in i branschen. Denna studie framhäver därmed studenterna som ska in på arbetsmarknadens egna upplevelser, hur de förberett sig för övergången till arbetsmarknaden och vad de har för preferenser av arbetsgivare.

### **1.2 Problemformulering**

Den nutida arbetsmarknaden beskrivs av Sennett (2000) vara i ständig förändring, prekär och präglad av hård konkurrens. En arbetsmarknad där endast de mest framstående kandidaterna har möjlighet till anställning inom sina utbildningsområden. Enligt Brown och Hesketh (2004) lever vi i ett kunskapssamhälle där allt fler människor studerar på universitet, vilket ökar antalet nyexaminerade som leder till en högre konkurrens. McCormacks (2023) förklarar att studenter från samhällsvetenskapliga fakulteten får kunskap och verktyg för att navigera på arbetsmarknaden. Samtidigt framkom tvivel på samhällsvetenskapliga studenternas anställningsbarhet jämfört med andra fakulteter i McCormacks (2023) studie. Tvivlet beror på spänningen mellan samhällsvetenskapliga studenternas kunskaper och kraven för att vara anställningsbar. Även bredden på samhällsvetenskapliga utbildningar kan skapa svårigheter för studenterna enligt Nilsson och Vidberg (2016) som menar att dessa studenter inte gått en utbildning som i förväg stöpt dem in i en förutbestämd profession, vilket bidrar till att karriärmöjligheterna är många.

Dessa förutsättningar ska samhällsvetenskapliga fakultetens studenter förhålla sig till i övergången till arbetsmarknaden vilket gör studenternas perspektiv intressant att undersöka.



Därför fokuserar den här studien på studenter från samhällsvetenskapliga fakulteten som ska ta examen i juni 2024 från Lunds universitet. Studiens urvalsgrupp är relevant eftersom studenter från samhälls fakulteten inte blir en profession och därmed inte får någon titel från sin utbildning eller tydlig riktning i sin yrkesväg. Samhällsinriktade studenterna tillhandahåller kunskap och verktyg för arbetsmarknaden, däremot förväntas de själva navigera och göra vad de vill med kunskapen på arbetsmarknaden. Det är studenterna själva som väljer var de söker jobb och arbetsgivare riskerar att gå miste om att attrahera arbetskraft om de inte förstår den här målgruppen. Denna studie undersöker dessa dynamiker och bidrar till en ökad förståelse för hur olika aktörer kan anpassa sig för att lyckas skapa anställningsbara individer i den nya arbetsmarknaden.

### **1.3 Syfte och frågeställning**

Studiens övergripande syfte är att analysera och förstå hur avgångsstudenter från samhällsvetenskapliga fakulteten navigerar övergången från akademien till arbetsmarknaden i vårt samhälle. Genom att utforska och analysera de snart nyexaminerade studenternas egna upplevelser, förberedelser och preferenser av arbetsgivare, strävar studien att belysa både de utmaningar och möjligheter studenterna står inför. För att möjliggöra att uppnå syftet med studien har tre forskningsfrågor formulerats:

- Vilka är studenternas uppfattningar om anställningsbarhet i den nya arbetsmarknaden?
- Hur bedömer studenterna både universitetets insatser och deras egna förberedelser när det kommer till att öka studenternas anställningsbarhet?
- Hur väljer och prioriterar studenterna sina preferenser av framtida arbetsgivare och vilka arbetsplatser strävar de efter att vara anställningsbara på?

#### **Hur kan olika aktörer dra nytta av denna studie?**

Den här studien är värdefull för flera aktörer, såsom avgångsstudenterna själva, arbetsgivare och universiteten. Övergången från universitetet kan vara ett känsligt ämne att berätta om och reflektera över. Trots att ett ämne kan upplevas jobbigt att diskutera menar Bredal m.fl. (2022) att det är hjälpsamt att berätta i intervjuformat, för sin egen skull men även för andra som befinner sig i samma situation. Detta innebär att studenterna som deltagit i studien känner sig lyssnade på, får utrymme att reflektera och komma till insikter i övergångsperioden från akademien till arbetslivet. Samtidigt som studenter i samma situation kan känna sig mindre ensamma och få en ökad förståelse för sig själva och andra (Bredal

m.fl. 2022). Således hjälper studien både medverkande och utomstående att öka förståelsen för situationen avgångsstudenter befinner sig i.

Dessutom är studien central för arbetsgivare i enlighet med Brown och Hesketh (2004) som förklarar att arbetsgivare vill behålla och attrahera ny kompetens. Dabirian m.fl. (2019) förklarar att företag som kan förmedla företagets identitet och vad de kan tillföra till de arbetssökande på ett effektivt sätt får en lönsam kompetensförsörjning. Detta görs genom att förstå vad de arbetssökande värderar och anser som en attraktiv arbetsgivare (Dabirian m.fl. 2019). Den här studien är därför relevant för arbetsgivare då insikterna om nyexaminerade preferenser och val av arbetsgivare bidrar till att arbetsgivare strategiskt och effektivt kan nå ut till avgångsstudenter och behålla dem som arbetskraft på bästa möjliga sätt.

Utöver att den här studien är relevant för avgångsstudenter och framtida arbetsgivare har den också betydelse för universiteten. Genom att undersöka hur studenter uppfattar universitetets roll i att förbereda dem för anställningsbarhet och arbetslivet. Vesterberg (2015) diskuterar universitetets ansvar gällande studenters anställningsbarhet och dess praktiska betydelse, samt lärares påverkan i undervisningen. Vesterberg (2015) poängterar att universitetslärare befinner sig i en pedagogisk situation där de måste hantera både traditionell kunskap och kunskap om att göra studenter anställningsbara. Vidare betonar Vesterberg (2015) vikten av att integrera anställningsbarhet i universitetsutbildningar för att göra studenter medvetna om aktuella anställningsideal. Genom en förståelse hos studenterna för anställningsbarhet möjliggör det att både kunna maximera sin anställningsbarhet och utveckla ett kritiskt perspektiv på ämnet. I den här studien belyses debatten från studenternas perspektiv om universitetets ansvar kring anställningsbarhet. Det bidrar till att lärare, universiteten och framtida studenter kan dra nytta av detta eftersom det ger en ökad förståelse och insikt i vad den nya generationens studenter önskar och värdesätter.

#### **1.4 Avgränsning och kunskapsklyfta**

Den här studien är avgränsad till att undersöka studenter som tar examen under våren 2024 från samhällsvetenskapliga fakulteten på Lunds universitet. Avgränsningen i den här studien är ett välgrundat beslut som bygger på tidigare forskning för att adressera och fylla kunskapsluckorna. Tidigare forskning uppmärksammar i första hand data från studenter från Storbritannien men även Australien, och den här studien på snart nyexaminerade studenter 2024 i Sverige. Dessutom inriktar den tidigare forskningen på ett ämne i taget i varje studie

gällande övergången från akademien till arbetsmarknaden. Dessa ämnen berör antingen attityder kring karriär, känslor inför övergången eller anställningsbarhet i vardera studier. I den här studien utvecklas i stället ett holistiskt perspektiv för att integrera olika aspekter i en röd tråd för en sammanhängande analys. Det holistiska perspektivet framförs i den här studien genom studenternas egna uppfattningar, förberedelser och preferenser av arbetsgivare kring övergången från akademien till arbetsmarknaden. Med ett holistiskt tillvägagångssätt undersöker den här studien inte bara hur studenter påverkas av övergången utan med hänsyn till den nya arbetsmarknaden och samhället i stort. Samtidigt som olika aktörer såsom arbetsgivare, universiteten och organisationer interagerar med varandra och påverkar individens anställningsbarhet.

## **2. TIDIGARE FORSKNING**

### **2.1 Anställningsbarhet på den nya arbetsmarknaden**

Globalisering, teknologi och samhällets snabba utveckling och förändring sker inte i ett vakuum utan påverkar även arbetsmarknaden. I motsats till den traditionella arbetsmarknaden som erbjuder stabilitet, lojalitet och standardisering beskrivs den nya arbetsmarknaden som prekär där flexibilitet värderas högt (King, 2003). Bridgstock (2009) är överens om Kings (2003) uppfattning om den nya arbetsmarknaden. Att vara anpassningsbar och flexibel är något som uppmanas för avgångsstudenter som ska träda in i den nya arbetsmarknaden för att vara anställningsbara. Samtidigt som studenterna själva beskriver det som utmanande att navigera i den nya arbetsmarknaden som ständigt förändras (Bridgstock, 2009).

Både Burke m.fl. (2018) och Bridgstock (2009) anser att den nya arbetsmarknaden sätter press på att universitet måste lära sig förvalta anställningsbara akademiker. Tidigare forskning visar att antalet personer som studerar och tar ut examen på universitet har ökat under det senaste decenniet (Burke m.fl. 2019; King 2003; Tomlinson;2008). Burke m.fl. (2019) menar att det ökande antalet individer som tar ut en examen väcker oro hos vissa forskare som menar att det finns en inflation på examensbevis. Detta innebär i sin tur att konkurrensen på arbetsmarknaden ökar eftersom examensbeviset minskar i värde. Detta bidrar till att en universitetsutbildning inte alltid leder till ett arbete inom den sfären som studenterna har utbildat sig inom samt att en diskussion kring universitetens ansvar av att skapa anställningsbara studenter uppstått.

Eimer och Bohndick (2023) undersöker vad anställningsbarhetsbegreppet faktiskt innebär och hur anställningsbarhet konkret kan implementeras från universiteten. Detta eftersom många som börjar universitetet gör det med bilden av att vara anställningsbara därefter. Vid universiteten visas att professorer är oense om anställningsbarhet ens ska implementeras och användas inom akademien, utan argumenterar för att i stället fokusera på teoretiska aspekten, och att sedan låta studenterna applicera den praktiska biten på arbetsplatsen senare. Donald m.fl. (2018) menar tvärt emot Eimer och Bohndick, (2023) studie att universiteten ansvarar för att främja kompetenser och färdigheter utöver teoretisk kunskap. I stället förklarar Donald m.fl. (2018) att det är viktigt för studenter att ha förmågan att tänka kreativt, kommunicera effektivt, lösa problem och vara anpassningsbara. Att utbildning är särskilt viktig för akademikers integration på arbetsmarknaden. Universiteten uppmanas därför av Donald m.fl. (2018) att ha en holistisk syn på lärande, för att möjliggöra att studenter har en chans på arbetsmarknaden och blir anställningsbara. Å andra sidan visar även Eimer och Bohndick (2023) studie att anställningsbarhet inte sker i ett vakuum som individen själv bör ansvara över utan att det är beroende av andra demografiska faktorer. Även epoker och sociala förändringar bidrar till att olika definitioner av anställningsbarhet anses som användbara. De olika modellerna tillför olika typer av funktioner och syften, exempelvis rådgivning, strategier och bedömning av CV. Därmed uppmanas universiteten att själva utse en definition och modell som är bäst lämpad för tiden och studenterna vid den tidpunkten.

Burke m.fl. (2019), Bridgstock R (2009), Tomlinson (2007), Donald m.fl. (2018) och Eimer och Bohndick (2023) är överens om att anställningsbarhet är ett komplext begrepp som är svårdefinierbart eftersom forskare är oense om vad som ska ingå i definitionen. I Donalds m.fl (2018) definition som används för anställningsbarhet är förmågan att få och kunna behålla sin anställning när det behövs. Tomlinson (2007) beskriver anställningsbarhet som hur individer som ska ut i arbetsmarknaden själva förstår arbetsmarknaden de träder in på och deras attityder och engagemang för att träda in på arbetsmarknaden. Anställningsbarhet är något som beskrivs som en identitet, arbetslivserfarenheter och erfarenheter som påverkar var individer står på arbetsmarknaden. Bridgstock (2009) diskuterar begreppet om anställningsbarhet genom olika perspektiv. Bland annat argumenterar Bridgstock (2009) för att den traditionella synen på vad som anses som anställningsbarhet inte längre stämmer överens med den nya arbetsmarknaden. I stället anses behovet för anpassningsbarhet, flexibilitet viktigare. Därför anses ett mer holistisk synsätt på anställningsbarhet vara lämpligare att använda för den nya arbetsmarknaden. Den anpassade definitionen av

anställningsbarhet är att sträva efter och främja ett livslångt lärande. Detta menar Bridgstock (2009) att universiteten bör anpassa sig efter att implementera i sina utbildningar för att studenter ska bli konkurrenskraftiga väl på arbetsmarknaden.

## **2.2 Studenters syn på övergången från akademien till anställning i dagens arbetsmarknad utifrån demografi**

Burke m.fl. (2019) och Tomlinson (2007) studie visar att studenter anser den nya arbetsmarknaden som överfull och konkurrenskraftig. Även i Kings (2003) studie uppmärksammas konkurrenskraften på den nya arbetsmarknaden. I både Tomlinson (2008) och Kings (2003) studier förklarar avgångsstudenter att de känner en oro inför att vara anställningsbara när de träder in på arbetsmarknaden. Även i Parris och Savilles (2011) studie framgår en viss oro när HRM studenters attityder till framtida arbetsåtaganden undersöks. Deras oro och rädsla inför framtiden på arbetsmarknaden grundades på egen erfarenhet av rekrytering, arbetslivserfarenheter och berättelser från nära och kära.

Hooley m.fl. (2022) beskriver att vad som anses som en framgångsrik övergång från akademien till anställning är högst individuellt och beroende av demografi. I Burke et al (2019) och Hooley m.fl. (2022) studie framgår att olika attityder, förståelse och förberedelser inför att träda in på arbetsmarknaden är beroende av klasstillhörighet. Resultatet i studierna visade att studenter från en lägre socioekonomisk ställning var mer naiva inför den nya konkurrenskraftiga arbetsmarknaden. De ansåg att examensbeviset skulle garantera arbete direkt efter examen inom den sfären de studerat. Studenter från en bekvämare socioekonomisk bakgrund visade i stället en större förståelse för hur den nya arbetsmarknaden faktiskt såg ut. I den senare gruppen var mjuka värden och meriter utöver examensbeviset viktiga att tillhandahålla för att vara konkurrenskraftiga.

Studenterna i Tomlinsons (2008) studie anser i likhet med Burke m.fl. (2019) och Hooley m.fl. (2022) att deras humankapital blir starkare av ett examensbevis men att det fortfarande krävs andra meriter för att vara konkurrenskraftiga. Studenterna i Tomlinsons (2008) studie upplevdes vilja göra allt de kan för att sticka ut och vara anställningsbara gentemot sina kurskamrater och få en fördel på arbetsmarknaden. Det fanns en stark känsla hos dessa studenter att vilja utveckla även mjuka meriter för att sticka ut. Även i Tomlinson (2007) studie framgår att studenter anser att det krävs en aktiv hantering av den egna anställningsbarheten för att kunna behålla den och träda in på arbetsmarknaden. I hanteringen

av sin anställningsbarhet menar Tomlinson (2007) och Tomlinson (2008) att kunna paketera och sälja sina meriter på bästa sätt är något avgångsstudenterna vill lära sig.

Både Tomlinson (2006) och Hooley (2022) problematiserar skillnaden i tillgång av resurser, information, uppfattning och förståelse av arbetsmarknaden beroende på tidigare klasstillhörighet. De båda anser att det bidrar till en social reproduktion där vissa får bättre möjligheter och förutsättningar än andra. Detta trots tillhandahållande av examensbevis som trots att det är en ökad mångfald så finns det fortfarande skillnader i utfall. Pitman m.fl. (2017) För att det ska vara en rättvisa krävs att även mindre gynnsamma studenter har samma fördelar som andra med vad en utbildning innebär. Studien visar att det inte är rättvist och att en examen anses vara olika värd. Trots att allt fler träder in på universitetsutbildningen och därmed ger en ökad mångfald. Författarna menar att examen som ger lönsamhet beror på flera faktorer än utbildningen såsom sociala, kulturella och ekonomiska faktorer. Det bourdieuska perspektivet som redogör för påverkan av framtida karriärmöjligheter utanför utbildningen. I Storbritannien visades att studenter från samma universitet och utbildning tjänar olika mycket, och att de skiljer sig utifrån tidigare demografiska och sociala faktorer.

Eimer och Boshdick (2023) instämmer med att demografiska faktorer påverkar hur individen och andra anser sig själv och någon annan som anställningsbar. Bielby (2014) förklarar hur stereotyper och uppfattningar av någon kan påverka synen på sig själv och andra. Självbilden påverkar i sin tur var hen är intresserad av att söka sin tjänst. Detta visar sig när det gäller de olika könen där vissa egenskaper, färdigheter och arbetsuppgifter anses lämpligare för antingen män eller kvinnor. Vilket i sin tur leder till att män och kvinnor exkluderas från vissa yrken där de annars skulle passa in och utvecklas. Bileby (2014) tydliggör sitt resonemang av könssegregering på arbetsmarknaden från en studie från 60- och 70-talet som var baserad i Kalifornien. Studien visade att könssegregeringen berodde på antaganden om hur lämpliga de fysiska kraven var för kvinnor respektive män. Kvinnor ansågs lämpliga för arbetsuppgifter där det efterfrågades öga för detaljer samtidigt som män ansågs passa där arbetet krävde tunga lyft. Dessa antaganden grundade i genus och förutfattade meningar bidrog till att kvinnor och män sökte sig till och placerades i olika typer av roller och positioner på arbetsplatser. Trots segregeringen hade män tillgång till kvinnodominerade sektorer där de axlade rollen som chef. Trots att denna studie är något äldre och kan anses som gammalmodig idag, visar nyare forskning att stereotyper och självbild finns kvar som bidrar till könssegregering. Hooley m.fl. (2022) studie visar att kön är en parameter som gör att

avgångsstudenter ser övergången till anställning från olika perspektiv. Kvinnor i motsats till män anser sig själva som mindre förberedda och med lägre självförtroende för positiva resultat av övergången till arbetslivet. Kvinnors och mäns syn på karriär skilde sig ytterligare i Hooley m.fl. (2022) studie. Studien baserades på studenter i Storbritannien och männen kunde i större utsträckning än kvinnor förflytta sig inom och utanför Storbritannien för att förverkliga sina karriärers aspirationer. Kvinnor var mer inriktade på etiska och samhällsfrågor och män var i större utsträckning fokuserade på att avancera sin karriär. Skillnader visade även på hur studenterna förväntade sig övergången från akademien till arbetsmarknaden. Män kände att de hade tillräckligt med information och kände sig redo för att ta sig an arbetsmarknaden i större utsträckning än kvinnor. I stället sökte sig kvinnor mer information på internet och hos arbetsgivare. Bileby (2014) argumenterar för att kvinnor är mer benägna att underskatta sin egen prestation och sina meriter. Hooley m.fl. (2022) påpekar att studien inte skett i ett vakuum och att de sociala strukturer som syns i samhället även visar sig i studien. Bileby (2014) menar att denna självuppfattning beroende på genus inte är verklighetsbaserad utan grundat på förutfattade meningar. I ett experiment visar Bileby (2014) att kvinnors självbild är förvrängd då kvinnors arbete presenterades som bättre genomfört än männens.

Även tillhörande av en viss generation är något som påverkar synen på anställningsbarhet, arbetsmarknaden och framtida arbetsgivare. Grow och Yang (2018) beskriver att analysera hur nyexaminerade som ska ta sig in på arbetsmarknaden och dess förväntningar utifrån ett generationsperspektiv kan vara berikande. De menar att tillhöra samma generation bidrar till att de upplevt liknande händelser samtidigt under sina formbara år. Grow och Yang (2018) förklarar att detta kan bidra till att nyexaminerade från samma generation kan ha en liknande inställning till arbetslivet och få liknande beteendemönster även om det varierar individuellt givetvis. Grow och Yang (2018) undersökte hur generation Z, personer födda 1995 till 2013, förväntningar på arbetsmarknaden inom reklam och marknadsföring. Resultatet i studien visade att Generation Z tar sig in på arbetsmarknaden med en annan attityd och förväntningar än tidigare generationer. Generation Z anser sig hantera sin personlighet som ett personligt varumärke. På samma sätt som i en studie av Hooley m.fl. (2022), där kvinnliga studenter visade intresse för att bidra till samhällsansvar, föreslår Grow och Yang (2018) att Generation Z också strävar efter att göra skillnad i samhället och söker efter en känsla av syfte. Grow och Yang (2018) beskriver även att det finns en diskrepans mellan män och kvinnor även i reklambranschen, speciellt i början av en karriär. Menar på att det fortfarande finns mycket

att jobba på inom branschen för att vara jämställd. Dessa förväntningar varierar beroende på kön. Samtidigt som förväntningarna och attityder till arbete förändras tar det längre tid för organisationskultur och arbetsmiljö att följa med.

### **2.3 Studenternas preferenser av arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer i nya arbetsmarknaden**

Tidigare forskning har bidragit med en förståelse över hur nya arbetsmarknaden ser ut och studenters demografi som kan påverka dess syn på deras anställningsbarhet. I Tomlinsons (2007) studie beskrivs studenters olika preferenser på karriäriktningar. Dessa är baserade på hur studenterna förstår, intar attityder och hanterar sin anställningsbarhet i den nya arbetsmarknaden. Kings (2003) studie visar hur det finns skillnader i attityder kring vilken typ av karriärväg avgångsstudenter vill ta när de träder in på arbetsmarknaden. Tomlinson (2007) menar att studenters syn på vilken typ av karriärbana de vill ta har förändrats under det senaste decenniet, i takt med den nya arbetsmarknaden. Enligt Tomlinson (2007) svarade studenter förr i tiden att de ville ha en traditionell yrkeskarriär. En traditionell yrkesväg som innebar att de kunde stanna under en längre period på samma företag och avancera sig inom organisationen de redan befann sig inom. Till skillnad från studenter svarar idag då de anser att arbetsmarknaden och de själva bör vara flexibla, mobila och anpassningsbara. Fokus för studenterna idag var att skapa och behålla en anställningsbarhet för att kunna passa in i den nya arbetsmarknaden. Studenterna ansåg att ett jobb var viktigt för att utveckla sina meriter, inte endast använda vad hen redan har.

I Kings (2003) studie visades att preferenserna för typ av karriärbana visades vara individuella och varierande beroende på bransch. Denna variation syns i Nabi och Walmsleys (2009) studie som undersöker studenter som inte valt en traditionell karriärväg. Dessa har i stället blivit egenföretagare och beskriver att de inte hade den karriärvägen utstakad eller planerad under sin skoltid. Kings (2003) beskriver även en medvetenhet i sin studie om att karriärsaspirationer kan förändras över tid och med erfarenhet av arbetsmarknaden. I takt med att Generation Z träder in på arbetsmarknaden i enlighet med Grow and Yang (2018) brinner för samhällsfrågor. Trots att det är en tid av ständig förändring, hos unga, i samhället och arbetsmarknadens utformning så finns ett intresse att undersöka vad nyexaminerade ska ta vägen och vilken karriärbana de tar ett första kliv inom. I övrigt presenterar King (2003) att arbetsgivare som tydligt presenterar hur nyexaminerade på arbetsplatsen kan utvecklas karriärmässigt var attraktiva för avgångsstudenter som skulle ut på arbetsmarknaden. Ett



ledarskap där det tydligt framgår vad företaget och arbetsgivaren kan bidra med gällande anställningsbarhet var attraktivt. Det kunde handla om intern utveckling inom företaget och ansågs skapa lojalitet och intresse hos respondenterna att ansöka om dessa arbeten. Även storleken på företagen var olika lockande, varav mindre företag ansågs mer eftertraktade hos respondenterna i studien. Detta eftersom respondenterna antog att ett mindre företag kunde erbjuda bättre karriärutveckling än ett stort. Dessutom värderade respondenterna i studien en balans mellan arbetsliv och privatliv, med förtydligande om att detta inte skulle påverka deras arbetsinsats.

Vidare, visar King (2003) samtidigt som majoriteten ville vara anpassningsbara, anställningsbara och arbeta för att utveckla sin meriter svarade flera studenter att de uppskattade den traditionella karriärvägen. I Donalds (2018) studie diskuterar studenterna från Storbritannien vikten av lön eftersom de investerat i en universitetsutbildning som de behövt betala vissa avgifter för. De som studerat traditionella ämnen såsom lag och rätt förväntade sig att få en hög lön efter examen. Samtidigt som studenter från mer allmänna ämnen var mer osäkra över vilken lönesättning de kunde förvänta sig i början av deras karriärer. Förväntningar på lönesättning anses variera, likaså som studenterna i Tomlinsons (2007) studie där olika karriärvägar skiljer sig åt. Tomlinson (2007) benämner karriärister som den största grupp studenter från sin studie. Karriäristerna var studenter som såg karriär och yrkesliv som en central del i deras framtid. Karriäristerna visade ofta ett starkt kulturellt och ekonomiskt kapital med ett stort självförtroende om att med framgång kunna ta sig fram på arbetsmarknaden efter sina studier. Även Tomlinsons (2007) näst största grupp studenter ritualisterna anser arbete som en nödvändig del av livet för att uppnå ekonomisk trygghet och för deras vuxna identitet. Jämfört med karriäristerna har de en mindre tydlig bild om deras plats på den nya arbetsmarknaden även om de ser sig själva arbeta.

### **3. METOD**

Den här studien är en kvalitativ intervjustudie med fokus att aktivt försöka förstå individernas egna uppfattningar, förberedelser och preferenser gällande övergången från akademien till arbetsmarknaden. Detta görs genom ett induktivt angreppssätt för att i första hand fokusera på respondenternas egna berättelser om sin sociala verklighet vilket är i linje med interpretivismens grundprinciper. Enligt Bryman (2018) är interpretivism ett tolkande synsätt på kunskapsuppfattning som tar hänsyn till den subjektiva innebörden av sociala handlingar. Interpretivismen handlar om att förstå människor och mänskligt beteende, vilket också

förklaras som sociologins synsätt på sociala handlingar. Det tolkande synsättet handlar om hur individer tolkar, upplever och skapar meningsfullhet av sin sociala verklighet. Detta synsätt är väl passande för den här studien för att möjliggöra en djupare förståelse för avgångsstudenternas egna upplevelser, förberedelser och preferenser i samband med övergången från akademien till arbetsmarknaden.

### **3.1 Urval**

Alvehus (2013) beskriver olika typer av urvalsformer utifrån vem man ska intervjua. När man väljer urvalsstrategi bör fokus vara på om man får tag på den information som behövs för att kunna genomföra sin studie. Det kan krävas att respondenterna har vissa typer av erfarenheter som är relevanta för att kunna besvara studiens frågeställning. Det innebär att urvalet har ett strategiskt element, vilket innebär att det är bestämt vem som kan delta i studien. Bryman (2018) förklarar att det strategiska urvalet där det krävs vissa kriterier för att delta i studien kallas för målinriktat urval. I den här studien är urvalsgruppen studenter som tillhör samhällsvetenskapliga fakulteten från Lunds universitet som tar examen under våren 2024. Målet har även varit att flera studenter från samma program ska delta för att kunna göra jämförelser med olika studenter från olika program men även inom ett och samma program.

För att komma i kontakt med respondenter har lappar med information om den här studien satts upp i universitetets lokaler vid samhällsvetenskapliga fakulteten på anslagstavlor där det är tillåtet att sätta upp lappar. Dessutom har ett utskick via Canvas gjorts, som nåtts ut till alla elever på samhällsvetenskapliga fakulteten på Lunds universitet. Utskicken innehöll information om studien och deltagandet och de som visade intresse fick därefter ytterligare information för att de sedan kunde bestämma om de fortfarande ville delta. För att kunna nå flera studenter från samma program har studien även använt ett snöbollsurval, då studenter som svarat på utskicket eller via lapparna kunnat rekommendera andra studenter från sitt program (Bryman, 2018). Detta har hjälpt att uppnå målet att få flera från samma program att delta i studien på ett effektivt sätt. Att en student rekommenderar en annan kan påverka deltagarnas anonymitet då de vet om vilka som rekommenderats och utifrån vilka kriterier. Därför har extra mycket fokus lagts för att bibehålla konfidentialiteten hos de som deltagit i studien, genom fiktiva namn exempelvis. Snöbollsurvalet riskerar även att de som deltar i studien känner varandra, går i samma klass och har liknande syn på övergången till arbetsmarknaden. Å andra sidan är universitetsstudenter redan en nisch, och ännu mer de som studerar samma program. Detta är något som kan stärka studiens syfte eftersom studien ska

kunna hitta mönster utifrån vad individen uttrycker och samtidigt kunna jämföra svaren. Snöbollsurvalet kan i stället ses som en nödvändighet för att kunna urskilja om studenter från samma program är en faktor eller inte för uppfattningen, förberedelser och preferens av arbetsgivare.

### **3.1.2 Informanter och mättnad**

Den här studien baseras på intervjuer av 14st informanter som tar examen från master- eller kandidatnivå från samhällsvetenskapliga fakulteten under våren 2024 på Lunds universitet. Studenterna i den här studien studerar antropologi, välfärdspolitik och förvaltning, personal och arbetsliv med inriktning arbetsrätt, sociologi och socionom, kriminologi, och strategisk kommunikation. Målet att ha möjlighet att jämföra programstudenter har uppnåtts till stor del. Däremot är det två respondenter som är ensamma från sina program som kan ses som en kontrollvariabel. Med mer tid och resurser hade alla olika program från samhällsvetenskapliga fakulteten representerats med ännu fler studenter från varje program för att ha ett urval som täcker studenter som tar examen från samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet. Däremot förklarar Rubin (2021) och Alvehus (2013) att urvalet och antalet informanter i kvalitativ forskning når en mättnad och stabilitet när innehållet i intervjuerna börjar att upprepas. Denna förklaring bidrar till att antalet informanter stannade vid 14. Dessutom är 3st respondenter internationella där intervjuerna gjorts på engelska för att inte utesluta personer för språkkunskaper. Intervjuerna genomfördes från den 19de februari till den 1 mars. Respondenterna tillhör generation Z, med undantag för en respondent som är född 1900, de övriga respondenterna är alla födda mellan 1995 och 2002. Kön fördelningen i studien är 10 kvinnor, 3 män och en respondent som definierar sig som queer/man.

### **3.2 Semistrukturerad Intervju**

Studiens empiriska material är insamlat genom en semistrukturerad intervjumetod. Alvehus (2013) förklarar att en semistrukturerad intervju följer formatet av att ha förberett frågor i en intervjuguide för att därefter ha möjlighet att ställa följdfrågor. Vilket ger möjlighet att respondenten själv kan styra innehållet och att intervjuaren aktivt lyssnar för att ställa relevanta följdfrågor för att tillämpa studiens syfte. Semistrukturerade intervjuer är därmed fördelaktiga eftersom metoden erbjuder flexibilitet genom att anpassa följdfrågor baserat på respondentens tidigare svar. Detta bidrar till en djupare förståelse av studiens ämne vilket möjliggör omfattande svar och relevant data för att nå syftet med studien (Alvehus, 2013). Således är en semistrukturerad intervju relevant att använda för den här studien som syftar till

att undersöka respondentens egna uppfattningar, förberedelser och preferenser relaterade till deras övergång från akademien till arbetslivet. Detta eftersom det erbjuder en flexibilitet och djupare förståelse för studiens ämnen.

### **3.2.1 Intervjuguide**

Bryman (2018) menar att strukturen på intervjuguiden är avgörande för att säkerställa att relevant empiriskt material samlas in, samtidigt som flexibiliteten vid semistrukturerade intervjuer bevaras. Strukturen på intervjuguiden bör börja med en inledning där demografiska frågor besvaras för att starta med enklare frågor. Dessutom redogör Bryman (2018) för vikten av att frågorna i guiden är formulerade på ett öppet sätt som inte inkluderar antaganden. I den här studien har Brymans (2018) förklaring av intervjuguide struktur tagits i åtanke, intervjuguiden i denna studie var strukturerat utformad i en inledning, allmänna och öppna frågor utifrån teman som är relevanta till studien och en avslutande del. Övergången från akademien till arbetsmarknaden, preferenser av arbetsgivare och karriäraspirationer var teman intervjuguiden baserades på. Detta för att som forskare kunna leda respondenten genom intervjun för att få relevant data och samtidigt bevara flexibiliteten och syftet att respondentens egna känslor och förståelse är i centrum. Dessutom förklarar Davies (2010) att frågorna i intervjuguiden bör vara enkla att förstå för respondenten för att undvika förvirring under en pågående intervju. Kvale och Brinkmann (2014) menar att en pilotintervju kan säkerställa att utformningen av frågorna är relevanta för studiens syfte. Därför har den här studien haft en pilotintervju där de olika teman, frågorna och intervjuguiden i sin helhet testats för att kunna ta reda på om den är förståelig och användbar eller behöver revideras.

### **3.2.2 Forskarens positionering**

Vidare menar Malterud (2014) att forskarens egna erfarenheter och bagage är med i hela forskningsprocessen och syns främst i utformandet av intervjuguiden och under intervjun. I den här studien är jag som forskare i samma situation och från samma universitet som respondenterna. Detta kan bidra till att studien innehåller förutfattade meningar och egna föreställningar om hur det är att vara student och hantera övergången till arbetsmarknaden. För att undvika att min position färgar respondenternas svar har jag reflekterat och resonerat för att undvika att mina egna uppfattningar ska påverka intervjuguiden och forskningsprocessen. Däremot menar Alvehus (2013) att det kan både vara intressant, användbart och positivt att forskaren har en inblick av miljön som är densamma som respondenterna lever och verkar inom. Alvehus (2013) redogör för att inblicken som forskaren har av miljön anses positiv för studien då det bidrar till en ökad förståelse för

respondenterna och ger möjlighet att ställa andra typer av frågor som forskaren annars inte hade kommit på. Min position som forskare är därmed positiv och användbar utifrån vad Alvehus (2013) förklarar, det skapar en förståelse och empati för hur övergången till arbetsmarknaden kan upplevas. För att delta i studien krävs att studenterna resonerar och förklarar vad de känner, tänker och tycker om sin nutida situation och hur de ser på framtiden. Ämnesområdet kan upplevas som ångestladdat och därmed bidra till att det är svårt att öppna upp sig, samtidigt som det kan upplevas som att man som deltagare ska visa sig duktig och anställningsbar. Å andra sidan kan dessa känslor minska då jag som forskare befinner mig i samma situation som respondenterna och därför är i en mindre maktposition och har förståelse och empati för respondenterna. Dessutom har jag som intervjuare inte lagt någon värdering i vad studenterna svarar och tydliggjort att det intressanta är vad de själva tänker, känner och tycker snarare än att de ska visa sig anställningsbara.

### **3.3 Forskningsdriven foto elicitation**

Enligt Bates (2017) är den kreativa metoden forskningsdriven foto-elicitation som tillägg i det klassiska intervjuformatet värdefullt. Metoden hjälper för nå komplexiteten i mänskliga uppfattningar, preferenser och få fram data som annars inte framkommit. Detta synsätt har tagits i åtanke i utformandet av den här studien som använder forskningsdriven foto elicitation som ett komplement till det klassiska intervjuformatet.

Forskningsdriven foto elicitation har tidigare använts i sociologisk forskning. Metoden innebär att forskaren själv använder en bild i intervjun som relaterar till studiens tema (Harper, 2002). Genom att introducera bilden kan respondenten och forskaren integrera på ett avslappnat sätt (Harrison, 2002). Vidare förklarar Auken m.fl. (2010) och Bates m.fl. (2017) att använda bilder i intervjustudier fungerar som en stimulans för diskussion, vilket uppmuntrar till mer detaljerade svar som kan bidra till diskussioner om respondentens perspektiv på specifika ämnen. Dessutom menar Harrison (2002) att användningen av bild i intervjuer bidrar till ökad validitet och reliabilitet i studier. Eftersom fokuset i den här studien är att undersöka studenternas egna uppfattningar, förberedelser och preferenser relaterade till deras övergång från akademien till arbetsmarknaden är metodvalet passande. Inkluderingen av en bild är strategisk för att respondenten själv ska prata fritt med inspiration från bilden, för att framkalla relevant data som annars inte kommit fram.

Därmed är bilden som ingår i den här studiens intervju något som introducerar temat preferenser av arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer. Bilderna har tagits fram med

inspiration från Great Place to Work som gör marknadsundersökningar av vad studenter som tar examen vill arbeta med och på vilka företag (Great Place to Work, 2023). Bilden visar i sin tur olika arbetsgivarorganisationer och företag, vars logotyper är strategiskt utvalda för att representera olika typer av potentiellt intressanta arbetsgivare. Urvalet av arbetsgivarorganisationer och företag som visas på bilden omfattar strategiskt en bredd av logotyper från både små och stora företag, såväl lokala som internationella, privata och offentliga, samt från olika branscher med olika organisationsstrukturer. Även om fördelarna med att använda bilder i intervjustudier, är det värt att ha i åtanke att bilden i denna studie skapats av forskaren själv. Däremot har företagsloggorna i bilden strategiskt valts ut för att representera olika typer av potentiellt intressanta arbetsgivare. Genom att loggorna är utvalda i ett strategiskt syfte minskar risken för bias, även om forskaren själv kan ha sina egna preferenser för framtida arbetsgivare. För att ytterligare undvika bias har intervjun fortsatt efter diskussionen med bilden och fokuserat på respondentens generella preferenser av arbetsgivare utan att ha bilden i fokus. Däremot användes bilden som inspiration för olika typer av resonemang om vad respondenten anser vara viktigt hos en framtida arbetsgivare och bidrog till en bättre diskussion.

### **3.4 Potentiell metod**

I slutet av varje intervju ombads alla deltagande i studien att även skicka in ljudfiler där de kunde beskriva sina känslor, uppfattningar, preferenser och beteenden relaterade till övergången från akademien till arbetsmarknaden. Möjligheten till att skicka in data efter intervjun är ett alternativ då tid och resurser för en uppföljande intervju inte räcker till. Denna möjlighet erbjuds för alla respondenter för att kunna samla in data i realtid när övergången från akademien närmast sig ytterligare. Denna potentiella metod heter *forskningsdrivna ombedda dagböcker*. Metoden används i syfte att få fram autentiska svar och en förståelse för situationen och respondenternas upplevelse (Kenten, 2010). Det tydliggjordes för respondenterna att detta var ett frivilligt moment och vad som efterfrågades innehållsmässigt. Respondenterna ombads prata om det som berör övergången till arbetsmarknaden utifrån teman som togs upp under intervjuerna. Det kan vara känslor, insikter eller beteenden. Däremot var denna potentiella metod inget som respondenterna valde att delta i.

### **3.5 Kvalitativ tematisk analys**

Analysen av datan har gjorts induktivt med fokus på materialet för att kunna få ett autentiskt kodat material med fokus på studenternas preferenser, upplevelser och beteenden kopplat till

övergången från akademien till arbetsmarknaden. Detta eftersom det ska närma sig syftet med studien och därefter applicera relevanta och tillämpbara teorier.

Den här studien använder tematisk analys, som är ett av de vanligaste tillvägagångssätten enligt Bryman (2018) för att skapa en struktur och förståelse av den insamlade datan. Braun och Clarke (2014) redogör att tematisk analys är en flexibel metod som fokuserar på att framhäva vad respondenterna sagt snarare än en teoretisk grund. Detta tillvägagångssätt var ett välgrundat beslut för att närma mig datan och konsekvent och induktivt fokusera på studiens syfte att undersöka studenternas egna tankar, känslor och upplevelser kopplat till övergången från akademien till arbetsmarknaden.

Teman i denna studie är framtagna från transkriberingar av respektive intervju, med fokus på forskningens fokus och frågeställningar. Dessutom fick vardera respondent även ett fiktivt namn under analysen för att säkerställa konfidentialiteten. Transkriberingen av alla intervjuer lästes noga igenom, för att sedan markera delar av transkriberingen och skriva in kommentarer med vad respondenten sagt. Detta gjordes i Word där varje kommentar innehöll ett tema och en kort beskrivning av vad respondenten sagt. Det kunde se ut så här: *1 KÄNSLOR INFÖR ÖVERGÅNGEN: Studenten känner en oro för att inte vara anställningsbar.* Genomläsningen för att identifiera teman gjordes flera gånger för att säkerställa att inget missas. Teman uppstod såsom känslor inför övergången, preferens av arbetsgivare och anställningsbarhet. Alla kommentarer la jag in i ett nytt Word-dokument, där varje kommentar fick en siffra utifrån den ordning som kommentarerna gjordes från transkriberingarna, första kommentaren fick nummer 1 och den sista fick nummer 642. När alla kommentarer var i word-dokumentet delades de in i färger utifrån vem som sagt vad, tex Emmas kommentarer fick färgen orange. Därefter organiserades de olika respondenternas svar utifrån varje tema. Det blev tydligt och hjälpte för att kunna gå tillbaka till transkriberingen och se vad respondenterna sagt. Detta skapade huvudteman och underteman. Dessa teman förflyttades utefter relevans till vardera frågeställning men även i en ordning som skulle bidra till en röd tråd. Därefter var det tydligare att läsa av likheter och skillnader i respondenternas svar. Detta gjorde det sedan enkelt att kunna sammanfatta i text vad de olika respondenterna uttalat sig om för respektive tema. Dessa sammanfattningar lades därefter in i ett nytt dokument med endast sammanfattad text som blev grunden för analysen i den här studien. För att sedan kunna lägga in relevanta citat för att tydliggöra deras upplevelser, förberedelser och preferenser av arbetsgivare.

### **3.6 Kvalitet, äkthet och tillförlitlighet**

Alvehus (2013) och Bryman (2018) är ense om att den kvalitativa forskningen kvalitetssäkras genom begreppen tillförlitlighet och äkthet snarare än de kvantitativa begreppen validitet och reliabilitet. Denna skiljaktighet förklarar Bryman (2018) eftersom validitet och reliabilitet förutsätter att det finns en möjlighet att komma fram till en absolut sanning av sociala verklighet och att det inte är anpassat till kvalitativ forskning som baseras på den datan som framkommer i studien och inte alltid kan överföras. Extern reliabilitet handlar om att kunna föra över resultatet av intervjupersonernas svar vid andra tidpunkter och av andra forskare. Således är detta svårt om intervjupersonerna ändrar sina svar utifrån tidpunkt och kontext. Kvale och Brinkmann (2014) menar att ett för stort fokus på reliabilitet inom kvalitativ forskning kan hindra autencitet, kreativitet och variation i resultatet som inte alltid är önskvärt i kvalitativ forskning. Respondenterna påverkas av sin sociala verklighet och kan ändra sina svar utifrån sin pågående situation. Därför har mycket vikt lagts vid skapandet av intervjuguiden, samt att noggrant och tydligt redogöra för processen av datainsamlingen för att andra forskare ska kunna nyttja och få inspiration till framtida studier. Dessutom förklarar Kvale och Brinkmann (2014) att generalisera resultatet inom kvalitativ forskning inte är målet, utan i stället överföra kunskapen till andra relevanta kontexter. Målet med den här studien var att skapa en kontextuell förståelse för avgångsstudenter i övergången från akademien till arbetslivet, snarare än en generalisering.

Genomförandet av studien har genomgående i processen hållit en stark hantverksskicklighet för att säkerställa äkthet, vilket betyder att det som ska undersökas faktiskt undersöks och är tillförlitligt. Detta har säkerställts genom att ha en kritisk syn på de tolkningar och val jag som forskare gjort. För att inte uppge en snedvriden bild av vad respondenterna faktiskt sagt. Vilket leder till en starkare rimlighet, trovärdighet och tillförlitlighet. Dessutom reflekterar jag över min position som forskare i studien och hur detta kan påverka respondenternas svar. Såsom att förtydliga min roll som både student och forskare som befinner sig i samma situation som respondenterna själva. Dessutom att tydligt kommunicera att det inte finns några rätt eller fel svar, för att skapa en trygg miljö för respondenterna med en ständig reflektion genom hela forskningsprocessen.

### **3.7 Etiska överväganden**

Vetenskapsrådets (2002) fyra etiska huvudkrav gällande forskning, informationskravet,



nyttjandekravet, konfidentialitetskravet, och samtyckeskravet vilka har tagits i beaktning under studiens gång. Dessa etiska överväganden har adresserats och arbetats med aktivt för att säkerställa hög kvalitet, säkerhet och integritet för forskningsprocessen och de som deltar i studien. Det har varit viktigt att informera respondenterna från början i vad deras deltagande innebär och att påminna dem i flera skeden av processen. Studenter som har visat intresse för deltagande i studien fick via mejl ett informationsblad som tydliggjorde studiens syfte, metodik och förväntad tidsåtgång för intervjun. Respondenterna ombads att läsa igenom informationsbladet och signera skriftligt för samtycke innan intervjun för att formellt bekräfta deltagandet i studien. Trots detta skriftliga avtal, har samtycke också frågats efter en genomgång av formalia, innan intervjun. Detta för att säkerställa att deltagarna känner sig bekväma och är informerade om vad deras deltagande innefattar i processen. Färdiga transkriberingar har dessutom skickats tillbaka till respondenterna för att ge dem möjlighet att revidera, lägga till eller ändra något som sagts. Respondenternas intervjuer har samlats på ett säkert ställe och sparats som nummer för vardera respondent i stället för namn. Datan har endast använts så länge som den används i studiens syfte för att sedan raderas. I analysprocessen används fiktiva namn, detta för att skydda deltagarnas anonymitet och information från obehörig åtkomst eller spridning.

## **4. TEORI OCH BEGREPP**

### **4.1 Samhället, arbetsmarknaden och utbildning**

Flera teoretiker redogör för hur samhällets förändring även påverkar arbetsmarknaden och dess nutida ideal. Sennett (2006), Southwood (2011), Nilsson (2016) samt Brown och Hesketh (2004) redogör på olika sätt och perspektiv hur samhället påverkar arbetsmarknaden. Deras synsätt visar på både likheter och skillnader i deras resonemang om hur samhället och arbetslivet är sammankopplade och påverkar varandra. Perspektiven bidrar till en djupare förståelse och insikter i de utmaningar och möjligheter som syns i samhället och dagens arbetsliv.

Sennett (2006) beskriver hur dagens arbetsliv skildrar sig från tidigare generationer, ett nyckelbegrepp som beskriver den nutida arbetsmarknadens ideal är *flexibilitet*. I dagens arbetsliv förväntas arbetssökande och arbetstagare att ständigt anpassas utefter organisationer, marknaden och den snabba accelerationen i samhället. Jämfört med tidigare generationer som arbetat i en arbetsmarknad som kräver motsatsen, stabilitet, lojalitet och rutiner. Den trygga anställningen menar Sennett (2006) går förlorad till kortvariga anställningar och

konsultuppdrag.

Även Southwood (2011) beskriver att det finns en större grupp människor som idag tvingas ha osäkra och anställningar, samt vikariat. Den osäkra arbetsmarknaden benämner Southwood (2011) som *prekär*. Han menar att den konkurrenskraftiga och prekära arbetsmarknaden bidrar till att individer söker sig till arbete med sämre villkor och lön. Det gäller även de med universitetsutbildning, vilket inte längre är en garanti för anställning på arbetsmarknaden. Nilsson (2016) påpekar att det finns en diskrepans mellan utbildningssystemet och de praktiska färdigheter som arbetsmarknaden kräver, särskilt tydligt blir det för nyexaminerade studenter från universitetet. De nyexaminerade anses inte förberedda för de praktiska färdigheter som arbetslivet kräver. Problemet har förklarats som utbildningsväsendets oförmåga eller ovilja att anpassa sig till de nya och föränderliga kraven på arbetsmarknaden. I stället värderas vetenskaplig kunskap inom akademien, som examineras internt för universitetet. Samtidigt som arbetsmarknaden värderar praktisk och tillämpbar kunskap som styrs av marknadens logik. Trots att det inte finns en garanti att utbildning direkt leder till arbete menar Brown och Hesketh (2004) att det finns en utbildningsfundamentalism i samhället. Utbildningsfundamentalism betyder att utbildning anses som positivt, där desto fler högutbildade desto bättre samhälle. Utbildning anses vara lösningen på problem som arbetslöshet och internationell konkurrens. De beskriver det nutida samhället som ett *kunskapssamhälle* som påverkar fokuset på utbildning, även arbetsmarknaden och synen på anställningsbarhet. Samtidigt anser Brown och Hesketh (2004) en baksida av det stora fokuset på utbildning, såsom inflation i examensbevis, då fler utbildar sig minskar utbildningen i värde. Detta leder till att andra kompetenser krävs för att vara anställningsbar. Brown och Hesketh (2004) menar att arbetsmarknaden inte kan leva upp till nyexaminerades förväntningar, på arbete, status och belöningar.

#### **4.2 Anställningsbarhet och ansvar över anställningsbarhet**

Nilsson och Vidberg (2016) förklarar att anställningsbarhet är svårt att mäta eftersom innebörden ständigt förändras. En definition som lyfts av anställningsbarhet är ('individens möjlighet att få ett arbete som matchar den kompetens och de färdigheter som krävs'). Denna definition liknar Ellströms (1997) definition av kompetens som förklaras som en individs förmåga att utföra arbetsuppgifter, hantera en situation eller ett arbete. Kompetens delas i sin tur in i formell kompetens och faktisk kompetens. Varav det förstnämnda beskrivs som utbildning och faktisk kompetens som kapaciteten att hantera en uppgift. Det finns en

föreställning om att den formella kompetensen utgör den faktiska kompetensen, det vill säga att genom utbildning så formas även ett sätt att hantera komplexa arbetsuppgifter. Vidare menar Brown och Hesketh (2004) att i kunskapssamhället fokuserar arbetsgivare på meritokratiska grunder, att hitta rätt person, med rätt utbildning och personlighet till rätt anställning. Att hitta personer med rätt kunskap görs genom utbildning, därav finns ett ökat intresse för att utbilda sig. Brown och Hesketh (2004) menar även att arbetsmarknadens roll är att matcha utbudet och efterfrågan på kompetens. Brown och Hesketh (2004) Även om spridningen för möjligheter bidrar till ojämlikhet i inkomst och status, skildrar det även talang, prestation och bidrag. Vilket skapar incitament för de mest begåvade att motiveras till att genomgå intensiva delar av utbildningen. Kritik till detta synsätt på kompetens menar att det bortser från informell kompetens med ett för stort fokus på kunskap och intellektuella färdigheter. Även att utbildning inte är en garanti för att kunna hantera vissa uppgifter. Det finns även en distinktion mellan de utskrivna kraven och vad som faktiskt krävs på arbetsplatsen. Denna distinktion kan vara svår att utläsa på grund av olika organisatoriska faktorer och sociala strukturer. För att individen ska kunna prestera på ett arbete krävs att kompetens inte är ett attribut för individen eller organisationen utan att dessa samverkar.

Nilsson och Vidberg (2016) beskriver att ha en utbildning ger ingen garanti för att få anställning, däremot har gruppen med högre utbildning lägre arbetslöshet än andra. Det är lättare för personer med universitetsutbildning att etablera sig på arbetsmarknaden än för dem med gymnasieutbildning. De flesta med universitetsutbildning etablerar sig 8-16 månader efter examen. Utbildningen gör det lättare att få ett jobb men de icke formella kriterierna och ett livslångt lärande är viktigt för att bibehålla jobb och kunna utvecklas. Utbildning har trots allt en central roll för anställningsbarhet, Nilsson (2016) förklarar att utifrån produktionsperspektivet ska utbildning förmedla kunskap som går att direkt applicera i arbetslivet. Detta ska leda till att studenter känner sig förberedda och kvalificerade för arbetsmarknaden. Således ska utbildningen bidra med arbetskraft.

Brown och Hesketh (2004) beskriver att det är en tävling i den meningen att alla ges möjlighet att uttrycka sin medfödda potential i jämförelse med andra, snarare än en maktkamp över tillgången till utbildning och jobb. Det finns en ökning av arbetsgivare som kräver legitimitet och certifikat, vilket Brown och Hesketh (2004) menar utesluter grupper från ett yrke genom att höja antagningskraven. Hur kampen om rätt position i arbetslivet speglar samhället i stort och hur olika sociala grupper hanterar spelets regler (Brown och

Hesketh (2004). I likhet med Brante (2009) som redogör för hur professionsyrken utesluter andra medlemmar genom ett visst språkbruk och krav på legitimering, där endast vissa kan tillträda. Brante (2009) anser även att en ökad förståelse för professionsbegreppet är viktigt för att förstå samhällsutvecklingen i stort men även samhällsdynamiken på individ och organisationsnivå. Brante (2009) diskuterar benämningen av begreppet professioner, en benämning är yrken som baserar sin verksamhet och bygger auktoritet på vetenskaplig forskning. Med uppgiften att tillämpa kunskap i samhället. Att tillhöra en profession anses grundas på högre utbildning där ett examensbevis är nödvändigt för att träda in på arbetsmarknaden för dessa yrken. Yrken såsom jurister, läkare och ingenjörer tillhör professioner, med legitimerande titlar och certifikat som endast kan uppnås genom högre utbildning. Dessa yrken kännetecknas även av hög lön, prestige och status. Dessa yrken anses som nyckelpositioner i dagens kunskapssamhälle. Brante (2009) förklarar även att det finns semiprofessioner, såsom socionomer som arbetar med socialarbetare. Semiprofessionerna kräver också en viss utbildning för att få legitimitet men är i skillnad med professionsyrkerna lägre i status och inkomst. Däremot anser Brante (2009) att det finns en diskussion om vad en profession är och att den tidigare definitionen är bristfällig.

Följaktligen förklarar Nilsson och Vidberg (2016) att det finns en stor skillnad i etablering på arbetsmarknaden utifrån olika ämnesområden i en universitetsutbildning. Författarna har sammansatt juridik och samhällsvetare i samma kategori. Den stora andel som etablerar sig inom dessa ämnesområden beskrivs vara på grund av att området är brett och att etableringen sker i olika yrken, näringsgrenar och sektorer. Vissa utbildningar leder till en avgränsad arbetsmarknad och andra en bredare med en större spridning på arbetsmarknaden mellan olika yrken. De med bredare universitetsutbildning beskrivs ha en större konkurrens om etableringen eftersom allt fler kan ansöka om dessa jobb utan krav på legitimering.

Vidare är Southwood (2011), Lovén m.fl. (2015) och Fejes (2016) eniga om att det skett ett skifte i vem som är ansvarig över *anställningsbarheten*, från ett kollektivt samhällsansvar till den enskilde individen. Det är individens ansvar att ständigt omforma sig för att vara anpassad till arbetsmarknadens snabba utveckling för att ha de kompetenser som efterfrågas. Dessa kompetenser, färdigheter och egna personliga ansvar för sin karriär beskriver Lovén m.fl. (2015) som *career management skills*. Individen ska själv bli anställningsbar genom att vara flexibel, initiativtagande och ansvarstagande. Brown och Hesketh (2004) beskriver att i kunskapssamhället förväntas man som individ vara sitt eget varumärke, där man är innovativ

och självständig. Möjligheterna för karriär är ändlösa och makten finns hos individerna själva. Brown och Hesketh (2004) förklarar i enlighet med flera andra som tidigare nämnts att det finns ett tydligt krav på att individer själva ska göra sig anställningsbar, samtidigt som det beskrivs som inflation i utbildning då allt fler utbildar sig. Detta anser Brown och Hesketh (2004) leder till att nyexaminerade arbetar med arbetsuppgifter de är överkvalificerade för att det är så pass hög konkurrens. Det bidrar även till att individer måste ha andra attribut för att sticka ut och göra sig anställningsbara. Dessutom förklarar Southwood (2011), att ha ett jobb inte är en rättighet snarare något som en individ ska förtjäna. Arbetslöshet är något som betraktas som den egna individens brister snarare än samhällets. Detta synsätt på arbetslöshet och förmågan att vara anställningsbar bortser från sociala och strukturella problem i samhället.

#### **4.3 Karriärval och beslutsfattande**

Det finns flera teorier som beskriver en individs karriärval och beslutsfattande i sitt yrkesliv. Dessa kommer att redogöras för med olika fokus och förklarings teorier, för att närma sig studiens syfte att undersöka studenternas uppfattning, förberedelse och preferenser av arbetsgivare.

Hodkinson och Sparkes (1997) introducerade den sociologiska teorin *Careership theory* för att förklara hur karriärbeslut formas i samspel med olika aktörer och sociala strukturer. Genom att integrera olika aktörer och samhällsstrukturer ges en djupare förståelse för studenters upplevelser av övergången från akademien till arbetslivet. *Careership theory* består av tre komponenter: *pragmatiskt rationella val*, *handlingshorisont* och *brytpunkter*. Dessa faktorer samspelar och påverkar varandra i individens beslutsfattning. Samtidigt som ytterligare faktorer såsom politik, sociala, ekonomiska och kulturella faktorer också spelar in för beslutsfattandet inför övergången till arbetslivet. Enligt Hodkinson och Sparkes (1997) är individens *habitus* avgörande för beslutsfattandet, ett begrepp som anpassats men baseras på Bourdieus (1994) framtagning. De definierar *habitus* som ett system av värderingar och uppfattningar som utvecklats under livet, något som individen inte kan göra sig fri ifrån. *Habitus* formas av ens uppväxt och sociala miljö som därefter formar hur vi upplever hinder och möjligheter. Enligt Hodkinson och Sparkes (1997) påverkar *habitus* vårt beslutsfattande kring karriärval eftersom vår självbild och vår plats i samhället är centrala för hur vi fattar beslut. Enligt Hodkinson och Sparkes (1997) är *handlingshorisonten* central när individer fattar beslut, gör val och agerar. *Handlingshorisonten* representerar individens uppfattning om

möjligheter och hinder som påverkar beslutsfattandet, värderingar och handlingar. I takt med att individens meriter och erfarenheter förändras gör handlingshorisonten det också.

Handlingshorisonten förklarar att vissa yrken är attraktiva och andra inte, utifrån individens egna värderingar, tankar och erfarenheter. Vidare framhäver Hodkinson och Sparks (1997) att nyexaminerade som ska övergå från akademien till arbetsmarknaden har begränsad makt att fatta beslut. Deras karriärval är en balans mellan *rationella överväganden* och påverkan av uppväxt och den sociala kontext de befinner sig i. Dessa val formas delvis av individens handlingshorisont, aktörers maktposition och marknadsförhållanden. Vilket innebär att vissa val är medvetna, medan andra är ett resultat av slumpen, båda har potential att leda till önskat resultat. Hodkinson och Sparkes (1997) definierar karriärval som formade av olika *brytpunkter*, såsom frivilliga, sociala och påtvingade. För nyexaminerade studenter utgör övergången till arbetslivet en strukturell brytpunkt där individen är medveten om förändringen. I dessa brytpunkter agerar individer olika, vissa har en tydligt utstakad väg samtidigt som andra har en krokigare väg framåt.

Ytterligare en teoretisering om beslutsfattande gällande karriärval är Robbins och Judge (2024) beskrivning av *attityder*. De menar att attityder kan styra hur vi agerar, känner och handlar när vi väljer att söka ett jobb framför ett annat. Attityder består av tre komponenter: *kognition*, *affekt* och *beteende*. Kognition beskriver ett rationellt tänkande som kan uttryckas eller beskrivas i ord, såsom “jag är övertygad om att en värld där mänskliga rättigheter prioriteras är framtiden för social rättvisa och hållbarhet, jag vill bekämpa orättvisor i världen och kämpa för social rättvisa”. Affekt är en annan komponent av attityder och redogör för en känsla, det krävs inte att respondenten nödvändigtvis kan uttrycka varför hen gillar något men faktiskt känner det, såsom “jag brinner för att bekämpa orättvisor och känna att jag kan bidra till en bättre värld”. Beteende är den sista komponenten och det innebär viljan att göra och bete sig på ett visst sätt, såsom “jag har aktivt engagerat mig inom välgörenhetsorganisationer vid sidan av mina studier för att ha en förståelse och öka mina chanser för jobb-möjligheter”.

Samtidigt redogör Reckwitz (2021) för en annan förklaring till individers beslutsamhet om karriärval. För att få en full förståelse av Reckwitz (2021) resonemang krävs en förståelse av författarens syn på dagens samhälle. Vår tids karakteristiska kulturella och sociala logik beskrivs som ett singularitetssamhälle. Där den nya medelklassen växer med karaktärsdrag av att vara bildad, global, digitaliserad, kosmopolitisk med ett stort fokus på självförverkligande.

Identiteten och självförverkligandet baseras på ett starkt behov av att vara unik och autentisk i alla livets aspekter. Individens värderingar och identitet är sammansmält med diffusa linjer i vad som skiljer dem åt. Moraliska ställningstaganden genomsyrar hela livsstilen för den nya medelklassen, med en idealbild av att vara utbildad och medveten om samhällets orättvisor och samtidigt uppnå självförverkligande. Detta menar Rickwitz (2021) syns även i arbetslivet och de karriärsval som individerna som tillhör den nya medelklassen. Det finns ett symbolvärde i vad individen jobbar med och förväntan att de personliga och organisationens värderingar stämmer överens för att vara intressant. Det innebär att individen kommer att söka sig till det som hen anser är betydelsefullt och meningsfullt. Trots att individens egna värderingar ska stämma överens med organisationen finns det vissa hinder för detta som Ahrne (1993) redogör för. Ahrne (1993) benämner *organisationskentauren* som den spänning och samspel mellan organisationer och arbetstagaren. Arbetstagaren tvingas anpassa sig och kompromissa utefter organisationens värderingar. Samtidigt krävs även att organisationen är uppmärksam på vad de arbetssökande anser vara viktigt för att kunna behålla arbetskraft som tillkommer och vill stanna. Om denna spänning mellan organisationen och arbetstagarna är för stor så kommer individerna att söka sig till andra arbetsgivare enligt Ahrne (1993).

## **5. RESULTAT OCH ANALYS**

### **5.1 Uppfattning om anställningsbarhet och karriär**

#### **5.1.1 Känslor inför övergången och anställningsbarhet**

Övergången från akademien till arbetsmarknaden är ett aktuellt ämne som studenterna aktivt diskuterar sinsemellan enligt både Sofia, Anna, och Lisa.

[...] Jag försöker att inte tänka jättemycket på framtiden för jag då får jag negativa känslor kopplat till det. Men då kommer det upp för att det är ju fråga nummer ett, vad ska du göra när du är klar med det här, jag ska göra det här och sen så sitter jag och bara, jag har ingen aning. [...] Jag tycker inte att det är så många som har delat min känsla av rädsla och ångest. [...] Samtidigt kan man ju också få inspiration om vad man kan göra som man själv inte tänkt på - Sofia

Trots ensamhetskänslor visar den här studien å andra sidan att nästan alla uttrycker både nervositet och oro inför övergången. Samtidigt som flera är exalterade och förväntansfulla att ta nästa steg i livet. Oron beror på en oviss framtid och rädslan över att inte vara anställningsbar i en arbetsmarknad med hög konkurrens.

Det finns absolut en spänning och nyfikenhet till att snart kunna ta det steget och att vara klar med studierna, det ska bli jätteskönt. Samtidigt är det mycket orosmoment och känslor kring övergången, speciellt nu när vi står mitt i en inflation, då är det svårare att få jobb. Det är väldigt hård konkurrens. - Emma

Oro för att man inte skulle vara anställningsbar som visas i den här studien framkommer även i Tomlinsons (2008) och Kings (2003) studier. Samtidigt som tre respondenter sticker ut i den här studien med att vara mindre oroliga. "Jag känner mig väldigt lugn inför övergången till arbetslivet, för jag kan jobba kvar där jag extrajobbar just nu. Men jag kan förstå varför de i min klass har det jobbigt och är oroliga", förklarar Maria. Linnea anser sig säker i att få ett jobb och Gustav beskriver att han har mognat och inte känner den starka pressen från varken sig själv eller andra. Samtidigt som de anser sig vara lugna uttrycker Maria en oro om hon skulle byta bransch och Gustav för att det är en arbetsmarknad med hög konkurrens. I Parris och Savilles (2011) studie framgår att vissa studenter kan vara mer beredda för arbetsmarknaden än andra, likt Maria, Linnea och Gustav i den här studien. Skillnaden från Parris och Savilles (2011) studie är att respondenterna anses vara mindre oroliga om de studerat HR, då de har en större förståelse för arbetsmarknaden, erfarenhet och information om anställningsbarhet. I den här studien visas i stället att Maria och Gustav är mindre oroliga för övergången på grund av andra anledningar. Linnea som tar examen från sociologiprogrammet och har tidigare läst socionomutbildningen. Hon är den enda i studien som har en utbildningsbakgrund inom en semiprofession och också den enda som uttrycker att hon är säker på att få en anställning inom sitt utbildningsområde direkt efter examen. Vilket är ett bevis på att Brown och Hesketh (2004) beskrivning av utbildning som leder till certifikat och legitimering anses vara nyckelpositioner i kunskapssamhället och är därför mer värderade på arbetsmarknaden. I likhet med Brantes (2009) resonemang om professionalisering och semiprofessionalisering.

Vidare diskuterar alla respondenter anställningsbarhet i den nya arbetsmarknaden, som de beskriver svår att få jobb i med hög konkurrens. Sofia, Magdalena och Emma är osäkra och ifrågasätter om de kommer få ett jobb när de är klara med studierna då de anser sig som underkvalificerade trots sin universitetsutbildning. "Vad är det egentligen man har lärt sig efter 5 år på universitetet? Det kan vara lite fluffigt och mycket teorier och sånt, man har funderat över vad ska man med det till sen?" anser Emma. Dessutom uttrycker Emma och Lisa att det är synd att de har en universitetsutbildning som inte räcker till för att bli anställningsbar i och med den höga konkurrensen på arbetsmarknaden. Även Emma och Lisas besvikelse över att inte bli anställningsbara efter universitetet tas upp i studierna av Burke m.fl. (2019) och Hooley m.fl. (2023), som analyserar skillnader i studenters förväntningar på värdet av sina examensbevis. Skillnaden från den här studien och Burke m.fl. (2019) och Hooley m.fl. (2023) studier är deras fokus på klassbakgrund som visade att



studenter från en lägre socioekonomisk klassbakgrund var mer naiva inför vad examensbeviset var värt. Denna grupp ansåg att examensbeviset skulle räcka för att garantera en anställning. Vilket är liknande slutsats som Emma och Lisa.

### 5.1.2 Förståelse och kritik för arbetsmarknaden

Alla respondenter beskriver den nya arbetsmarknaden med liknande termer. Den framstår som osäker, med hög konkurrens om anställning, med få tillgängliga jobb. Respondenterna beskriver ett skifte jämfört med tidigare generationer. Lisa påpekar att det var annorlunda när föräldrars generation sökte jobb och att de inte riktigt förstår den höga konkurrensen på dagens arbetsmarknad. Rebecca förklarar även en skillnad för bara några år tillbaka innan pandemin, inflationen och krig. Tidigare var det mer väntat att en universitetsutbildning skulle leda till en anställning.

När jag började min utbildning kändes det som att kampen att få jobbet efter examen var inte jättesvåra. Det var lite av den uppfattningen man fick av kurskamrater och lite av lärare men det känns som att jag har skiftat lite. Sen tror jag också att det är en allmänt sett sämre arbetsmarknad och även att inflationen har mycket att göra. Det är så jag har förstått det i alla fall. - Rebecca

Arbetsmarknaden beskrivs på samma sätt i den här studien som studenterna från Kings (2003) och Bridgstocks (2009) studier. Vidare förklarar Grow och Yang (2018) hur olika generationer kan ha liknande inställning till arbetslivet. Sennett (2006) beskriver skillnaden mellan tidigare generationers arbetsliv och dagens generation, där den nya generationen tvingas till ett flexibelt arbetsliv jämfört med tidigare generationer som kännetecknas av mer stabilitet. Vilket kan förklara Rebecca och Lisas uppfattning att det har skett ett skifte från den tidigare generationen och varför föräldrarna inte förstår den höga konkurrensen på dagens arbetsmarknad.

Utöver detta anser Emma att arbetsmarknaden idag är särskilt utmanande för nyexaminerade, eftersom de lediga jobben på juniornivå är få och att konkurrensen är extremt hög där ett examensbevis inte alltid är tillräckligt.

Många roller saknar entry level fasen som jag pratat med några vänner om, nu är språngbrädan längre att ta sig till sitt första jobb för det saknas en lucka nu för att ta sig över, det som saknas är då entry level jobben. Det är svårt, det är inte många som vill ha gröna nyexade studenter. Även om man pluggat på ett väl ansett universitet och har andra meriter, kommer det bli svårt, det är jag ödmjuk inför att det kommer att vara utmanande att söka jobb och det kommer nog ta tid och det kommer nog inte bli som man tänkt sig. - Emma

Nilsson och Vidberg (2016) redogör för att ett examensbevis inte ger garanti för att få jobb i dagens arbetsmarknad, däremot att den med en examen är mer etablerad på arbetsmarknaden

än de med gymnasieexamen. Detta kan vara hoppfullt för de studenter som ser på arbetsmarknaden på samma sätt som Emma. Dessutom förklarar Brown och Hesketh (2004) att arbetsmarknaden inte hänger med och kan inte leva upp till de nyexaminerades förväntningar på arbete, status och belöningar vilket kan förklara Emmas syn på arbetsmarknaden och de jobben som finns tillgängliga.

Vidare påpekar Gustav att när man väl har ett jobb så blir den konkurrenspräglade arbetsmarknaden extra tydlig, då den ofta innebär höga krav på prestation och långa arbetsdagar vilket han inte uppskattar. Även Viktor uttrycker kritik till den nya arbetsmarknaden

Den moderna arbetsmiljön som vi har fått nu under nyliberalismen är ju absolut cancer för den leder i stort till utbränning och till depression och löner har inte gått upp i takt med arbetsuppgifterna och kostnaden av att leva. Så jag är egentligen emot arbetare, inte för att jag är lat, utan det handlar om att det känns som att många företag har glömt att det är ju faktiskt människorna som tjänar pengarna åt dem och inte tvärtom - Viktor

Kritiken och resonemangen som Gustav och Viktor framför är liknande kritik som Southwood (2011) framfört i sin beskrivning av prekariatet. Samtidigt som en förklaring till arbetsmarknaden och dess förhållanden kan förklaras genom Brown och Hesketh (2004) redogörelse av hur arbetsmarknaden speglar samhället i stort och hur olika grupper hanterar spelets regler.

Även Anna lyfter kritik till arbetsmarknaden i Sverige och beskriver problemet med att få visum och att språkkunskaper kan förhindra möjligheterna att arbeta i Sverige. Samtidigt beskriver samtliga antropologer, i likhet med Viktors resonemang "I Sverige så känner ju folk knappt till antropologer. Så här är det ju inte bra. Men i Danmark så finns det jättemycket jobb". Trots att Brown och Hesketh (2004) redogör för att utbildning i kunskapssamhället ska bidra till lösningar för arbetslöshet och bidra med internationell konkurrens. Visas i stället hur den svenska arbetsmarknaden hindras från att bli konkurrenskraftig genom att inte ta hänsyn till internationell arbetskraft eller ta vara på vissa utbildningsområden.

### **5.1.3 Intresse för karriär**

Flera studenter, Emma, Sara, David, Maria, Lisa, Anna, Magdalena och Julia, delar ståndpunkten att det är både intressant och viktigt att göra karriär. De upplever att det är motiverande och utvecklande att arbeta för att avancera i sina yrkesliv. Trots att de är

medvetna om att det kan vara utmanande att nå ens drömjobb vid första försöket, finns det en viljekraft och strävan att fortsätta arbeta mot en karriär. Det som förenar de karriärsinriktade studenterna är ett starkt inre driv och önskan att lyckas i arbetslivet vilket exemplifieras av Anna "Jag är en karriär driven person som tycker om att jobba och vill klättra i min karriär". Karriärsinriktade studenter uppmärksammats även i Tomlinsons (2007) studie som beskrevs som studenter som ansåg att karriär och yrkesliv en viktig del av deras liv. Han förklarar att de karriärfokuserade studenterna hade ett starkt kulturellt och ekonomiskt kapital vilket denna studie inte uppmärksammar. I Hooley m.fl. (2022) studie framgår att män i större utsträckning är mer karriärsinriktade än kvinnor, vilket den här studien motsäger.

Vidare är Viktor lite ambivalent i sina svar. Hen anser att det är viktigt med pengar, för att sen påstå att det inte är viktigt med pengar. Han kan jobba med vad som helst, men vill jobba med något utvecklande, helst med att lära ut. Å andra sidan beskriver Viktor att karriär inte är det viktigaste utan att ha tillräckligt bra ekonomiskt och vill vara tillfredsställd med sin vardag. Viktor beskriver sin bakgrund som arbetarklass och anser sig därför ha en cynisk syn på livet, inget kommer gratis utan att man kämpar. Han menar att hårt arbete krävs för att uppnå sina mål och drömmar. Det synsätt som Viktor har är i likhet med vad Tomlinson (2007) beskriver som en ritualistisk inställning, förklaras som att synen på arbete är något man måste göra för att uppnå ekonomisk trygghet. Dessa studenter i Tomlinson (2007) studie är mer passiva till karriärutveckling, däremot har inte Viktor en passiv inställning till arbete även om hen uttrycker kritik till dagens arbetsmarknad. Dessutom beskriver Viktor att hen har en arbetarklassbakgrund som påverkar hans förväntningar vilket även syns i Burke m.fl. (2019) och Hooley m.fl. (2022) studier. De menar att attityder, förståelse och förberedelser inför övergången till arbetsmarknaden beror på klasstillhörighet. Burke m.fl. (2019) och Hooley m.fl. (2022) menar att det finns en naivitet hos dem med en lägre socioekonomisk bakgrund i vad ett examensbevis är värt. Detta är motsatt Viktors kämparglöd och inställning. Utöver detta är Hodkinson och Sparkes (1997) careership theory relevant, eftersom teorin redogör för att en persons habitus det vill säga bakgrund och uppväxt påverkar synen på karriär och handlingshorisont som beskriver för hur personer gör val och fattar karriärsbeslut.

## **5.2 Universitets ansvar och förberedelser för att säkerställa anställningsbarhet**

### **5.2.1 Utbildningens förberedelser**

Flera studenter önskar en bättre integration mellan universitetet och arbetslivet, även en tydligare koppling till anställningsbarhet under utbildningen. Respondenterna oberoende av

utbildningsområde är fundersamma över om utbildningen ökar deras anställningsbarhet. Studenterna beskriver att de får med sig värdefulla förmågor men är kritiska till hur det ska omvandlas till praktisk kompetens i yrkeslivet.

Det här universitetet är väldigt forskningsinriktat. Så jag tycker att de kunde förbereda oss studenter mer [...] Sen upplever jag att jag har fått värdefull kunskap, att jag har lärt mig olika metoder, att jag kan hantera jättemycket text och är analytisk. Så jag har utvecklats som person och i mina förmågor. Men jag känner mig distanserad från arbetslivet som student. - Lisa

Gustav, Emma, Lisa, Sofia och Erik förklarar att samhällsvetare inte får en tydlig yrkesväg eller profession och den otydliga yrkesvägen gör det tuffare för samhällsvetare på arbetsmarknaden. Erik förklarar att "Jag känner att jag har erfarenheter och kunskaper från min utbildning som jag tycker är värdefull, men där jag är medveten om att samhället i stort inte är riktigt värderat på samma sätt som jag gör". Dessutom klargörs tvivel från Sofia att inte räkna till som samhällsvetare på en konkurrenskraftig och orolig arbetsmarknad.

[...] Jag tror att jag är ganska nervös för man har väl ändå hört att samhällsvetare inte har den bästa, att de kanske inte är de som är först och främst behövs på arbetsmarknaden. Det finns väl andra jobb som marknaden kallar mer efter. Så jag är väl lite nervös att det inte ska finnas jobb, men också att det kommer vara hård konkurrens mellan folk som har liknande utbildning som jag. [...] - Sofia

Vidare förklarar både Anna och Gustav hur man som student på samhällsvetenskapliga fakulteten har en bredd i sin utbildning och kan välja olika karriärvägar. "Man kan inte bli ett speciellt yrke, utan det handlar mer om ens egna intressen och meriter. Vissa har en tydligare bild om vad de vill göra och val som får dem att nå dit", förklarar Gustav.

Jag tycker det är roligt att vi är 40 personer i samma klass, men att alla vill jobba med helt olika saker. Jag tycker det är en bra sak med vår utbildning att man kan göra hundra olika saker när man är klar och att det inte bara finns ett jobb som passar utbildningen. - Anna

Tvivlet studenterna uttrycker för samhällsvetenskapliga fakultetens breda utbildningar och variation på karriärvägar stämmer överens med Nilsson och Vidberg (2016) resonemang. Nilsson och Vidberg (2016) förklarar att breda utbildningar kan leda till en tuffare arbetsmarknad med större konkurrens. På grund av att studenterna från de olika utbildningarna från samhällsvetenskapliga fakulteten konkurrerar om liknande arbetsmöjligheter som inte kräver legitimering. Däremot är tvivlet som studenterna beskriver i viss motsägelse av vad Nilsson och Vidberg (2016) redogjort för. De menar att samhällsvetare från universitetet i stor utsträckning etablerar sig på arbetsmarknaden 8-16 månader efter examen. Å andra sidan visar Brantes (2006) redogörelse av professioner att vissa yrken värderas högre än andra i kunskapssamhället vilket kan påverka studenternas syn på anställningsbarhet utifrån deras utbildningsinriktning.

Vidare har respondenterna studerat olika utbildningar inom samhällsvetenskapliga fakulteten på både master- och kandidatnivå. Rebecca beskriver att mastersprogrammet inom personal och arbetsliv har pausats och att inriktningen för arbetsrätt kommer att exkluderas från det nya programmet som i stället ska få ett internationellt fokus. Att masterutbildningen tas bort gör att Rebecca inte kommer kunna söka sig vidare till mastersnivå inom sitt ämnesområde även om det hade önskats. I kunskapssamhället som Brown och Hesketh (2004) beskriver värderas utbildning högt, vilket kan vara en anledning till att Rebecca vill studera vidare även om universitetet inte kan erbjuda den inriktningen hon önskar i nuläget. Å andra sidan kan ändringen av programmet visa på universitetets fokus på utbildning och viljan av att utveckla möjligheten för internationella studenter att studera vidare. Samtidigt anser flera av mastersstudenterna inte vara redo för övergången till arbetslivet. Lisa beskriver att hon känner sig som en bluff som ska ut på arbetsmarknaden med en bra utbildning från ett väl ansett universitet trots att innehållet i utbildningen inte varit tillräckligt kunskapsgivande som det kanske verkar på Cv:t.

Sen är det också så att arbetsgivarna vet ju inte vad som faktiskt är ingått i våra kurser. Det låter ju bra att jag har läst vissa ämnen. Sen kanske jag inte kan så mycket om det. Jag känner att det är lite som en bluff när man ska ut på arbetsmarknaden. - Lisa

Vidare beskriver Lisa att en central kurs för arbetslivet ställdes in, i stället fick programstudenterna läsa en kurs som repeterade tidigare kunskaper. Detta ledde till en stor besvikelse hos många elever i klassen enligt Lisa “ De flesta som går i min klass hade ändå förväntat oss lite mer av programmet. Så vi kände oss lite svikna från programmet att det inte gett oss det vi förväntade oss”. Lisas beskrivning av att känna sig som en bluff trots sin utbildning, på grund av reducerade moment, kan gå att analyseras genom ett genusperspektiv. Bileby (2014) argumenterar för att kvinnor är mer benägna att underskatta sin egen prestation och meriter, trots att kvinnorna i större utsträckning presterar bättre än männen. Samtidigt som Lisas tvivel också kan förklaras av Ellström (1997) som menar att det finns en föreställning om att formell kompetens som baseras på utbildning bidrar till att faktisk kompetens. Eftersom Lisa känner sig oförberedd på grund av att moment i programmet ändrats kan det bero på att hon delar synen av att formell kompetens avser faktisk kompetens som hon anser saknas.

Lisa förklarar däremot att en annan kurs med mer praktisk inriktning var lärorikt och ögonöppnande för framtiden. Samtidigt uttrycker Emma, Lisa och Sofia att inriktningen på mastersprogrammet möjligtvis kan göra att de sticker ut mer från mängden och att de

därigenom blir anställningsbara. “Det är många som inte förstår vad man har för kompetenser och vad min utbildning innebär. [...] man får försöka argumentera för att jag är nästan det men jag är något annat också som kan bidra lite” beskriver Lisa. Följaktligen stämmer Emma, Sofia och Lisa positiva inställning till den tillämpbara kursen med Nilsson (2016) resonemang om att universitetets fokus på teoretisk kunskap. Författarna beskriver att universitetet borde fokusera på mer tillämpbar och praktik från ett produktionsperspektiv för att öka anställningsbarheten. Dessutom beskriver Lisa att trots mastersnivå så måste studenterna aktivt sälja in sina meriter för att vara anställningsbara, detta framgår även i Tomlinson (2008) och Tomlinson (2007) studier.

### **5.2.2 Kritik till universitetets förberedelser, praktikperiod och jobbmässa**

Flera respondenter ifrågasätter universitetets förberedelse för övergången till arbetsmarknaden. Anna menar att universitetet inte verkar bry sig om att göra studenterna anställningsbara eller vad som händer efter universitetet.

Jag hade önskat att det fanns lite mer stöd i att alla kämpar just nu, både med uppsatsen och att söka jobb, för det känns som att universitetet bara bryr sig om folk klarar uppsatsen men inte bryr sig om man får något jobb efteråt - Anna

Emma uttalar sig likande om universitetets förberedelser för arbetsmarknaden, att universitetet inte har intresse för eller vill att studenterna ska bli anställningsbara utan att universitetet hellre vill att man ska stanna inom deras sfär. Vilket tydliggörs av Lisa som menar att universitetet förbereder en stereotyp av studenter för att forska vidare som studenten själv inte känner sig tillhöra. Käslorna av att inte känna sig redo beskriver även Linnea “Sen ur ett akademiskt perspektiv, så känner jag inte att jag har blivit jätteredo för arbetslivet. Men jag känner att jag har lärt mig massa och utvecklats akademiskt”. Nilsson (2016) beskriver diskrepansen mellan utbildningens teoretiska fokus och arbetsmarknaden som värderar praktisk kunskap. Författarna beskriver hur skillnaden blir tydlig för nyexaminerade studenter från universitetet. De nyexaminerade anses inte förberedda för de praktiska färdigheter som arbetslivet kräver. I likhet med Anna och Linneas resonemang menar Nilsson (2016) att problemet är utbildningsväsendets oförmåga eller ovilja att anpassa sig till de nya och föränderliga kraven på arbetsmarknaden. I likhet med Donald m.fl. (2018) studie som beskriver att det är viktigt att studenterna via universitetet får kompetenser och färdigheter som gör dem anställningsbara. Universitetet uppmanas i Donald m.fl. (2018) en holistisk syn på lärande för att möjliggöra anställningsbara studenter.

Dessutom visas ett internationellt perspektiv på universitetets ansvar att erbjuda information för internationella studenter. Anna uttrycker att universitetet erbjudit ett kort seminarium gällande att söka visum för att kunna arbeta i Sverige, men inget mer. Hon hade önskat att universitetet och programmet hade kunnat göra mer för att göra studenterna anställningsbara. Såsom att hjälpa till med CV granskning exempelvis.

Jag känner inte att universitet har varit hjälpsamma för att vi studenter ska få något jobb, de har bara haft ett kort seminarium om hur man söker visum, men ingenting om hur man skriver ett bra Cv eller möjlighet att träffa potentiella framtida arbetsgivare. Det känns som att universitet inte bryr sig om hur det går för oss. Universitetet skapar ett narrativ av att betyg spelar sås roll, att uppsatsen är så viktig, och jag tror det leder till att folk får prestationsångest i onödan. - Anna

Annas önskan om att universitetens tillämpning med praktiska verktyg, såsom rådgivning och CV granskning, uppmanas på ett liknande sätt i Donald m.fl. (2018) studie som undersöker universitetets ansvar för anställningsbarhet. I Donald m.fl. (2018) uppmanas universiteten att skapa anställningsbara studenter. I Eimer och Bohndick (2023) studie förklaras att universiteten bör anpassa anställningsbarheten utifrån den modell som passar bäst för studenterna vilket kan innebära rådgivning och CV granskning vilket Anna efterfrågar.

Samtidigt som kritiken är märkbar från flera av respondenternas att det borde finnas en tydlig satsning på anställningsbarhet menar flera studenter att universitetet hjälper till för att övergången ska bli enklare. Såsom tillgång till jobbmässa, möjlighet att gå med i en jobbportal men även att det finns seminarier om CV granskning och hur man gör sin LinkedIn profil bättre. Det är saker som studenterna menar att universitetet hade kunnat marknadsföra bättre eftersom det är studenterna som måste söka upp information för att kunna medverka och få vägledning. Trots vetskapen om dessa medel så är det få studenter från studien som faktiskt använder dessa verktyg. Vissa då de redan har jobb och andra av oförklarliga anledningar.

Vidare är flera studenter medvetna om att universitetet samarbetar med företag som tillsammans skapar en jobbmässa. Sofia beskriver att "Jag har inte varit med på någon sådan arbetsmässa än, men jag ska delta nu när det kommer upp i mars. Så där hoppas jag ändå att man får lite mer insikt i vad man kan göra". Däremot finns det även ett missnöje för vad jobbmässan erbjuder. Kritiken som framförs är att det finns för få arbetsgivare på jobbmässan och att de som medverkar inte är relevanta för studenterna som går dit med för liten variation på arbetsområden och organisationer. Lisa beskriver missnöjet "Det är sån extrem skillnad från juristerna, ekonomerna och ingenjörerna där står arbetsgivare och skriker efter dom. Det

känns hopplöst som samhällsvetare att ingen ens vill komma och prata med oss”. Hon menar även att arbetsgivare som rekryterar samhällsvetare är medvetna om att de nyexaminerade kommer att söka sig till dem ändå och att de inte behöver medverka i någon jobbmässa. Att vissa fakulteter har ett större samarbete med arbetslivet än samhällsvetenskapliga fakulteten kan bero på vilken kunskap som värderas högst i kunskapssamhället enligt Brown och Hesketh (2004). Brante (2006) beskriver att jurister är ett yrke som tillhör en profession och att detta anses som nyckelpositioner i samhället. Det finns en tydligare riktlinje på vilka arbetsplatser dessa studenter kommer att etablera sig vid eftersom de har en tydligare karriärväg. Det kan göra att dessa arbetsgivare är mer benägna att vara på en jobbmässa då deras målgrupp är tydligare. Samt att dessa professionsyrken innebär mer status och prestige och att universiteten har lättare att hitta arbetsgivare som vill vara där då det kommer leda till en lönsam kompetensförsörjning för arbetsgivarna. Det Lisa önskar är i linje med produktionsperspektivet som Fejes (2016) redogör för, att universiteten bör satsa på att studenterna får möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Vidare anser Southwood (2011) Lovén m.fl. (2015) och Fejes (2016) att det är upp till den egna individen att vara anställningsbar, att gå till jobbmässan är ett sätt att få förståelse för jobb möjligheter. Kritiken som Lisa framför till jobbmässan och de andra studenter som kritiserar universitetets förberedelser anser att universitetet har ett större ansvar att hjälpa till vid anställningsbarhet än vad Southwood (2011) Lovén et al (2015) och Fejes (2016) menar är individens eget ansvar.

Trots att flera respondenter uttrycker en svag koppling av utbildningens förberedelser till övergången till arbetslivet beskrivs att de fått verktyg från utbildningen som är värdefulla för framtiden. Vissa tankesätt är ovärderliga och går inte att lära sig på andra sätt än att studera. Såsom bättre intervju teknik, resonemangsförmåga, analyseringsförmåga. Utöver det menar studenterna att de inte är redo att applicera sin kunskap i verkligheten, trots de förmågor och teoretiska kunskaperna som de fått från universitetet. I stället förklaras praktikperioden som det mest värdefulla under hela utbildningen för övergången till arbetsmarknaden. Samtidigt kritiserar upplägget av praktikperioderna som studenterna anser är deras chans att få erfarenhet. Emma och flera andra förklarar att de själva ska hitta en arbetsgivare som är beredd att ta emot dem under en väldigt kort praktikperiod. Den begränsade tidsperioden som programmet erbjuder försvårar möjligheten att faktiskt utföra och få en praktikplats.



Vi har haft tillfälle att göra praktik en gång, det var 15hp och det är inte så lätt att få någon arbetsgivare att vilja ta in en praktikant för en såpass kort period. Det är lite som att dra undan benen för att göra det möjligt att kunna använda den praktiska erfarenheten som erbjuds. - Emma

Respondenternas kritik till upplägget av praktik visar en medvetenhet i hur arbetsmarknaden fungerar och vad som värderas. Nilsson (2016) redogör för att arbetslivet meriterar praktisk erfarenhet och universitetet fokuserar på teoretisk kunskap. Studenterna kritiserar universitetets upplägg av praktikperioden eftersom de värderar den praktiska kunskapen och för att bli anställningsbara. De uppmanar universitetet likt i Donald m.fl. (2018) studie att universitetet bör tillämpa kunskapen till arbetsmarknadens krav.

Å andra sidan menar David, som vill forska, att det är för mycket fokus från universitetet på anställningsbarhet och arbetsmarknaden. Han menar till skillnad från flera andra studenter att universitetet tillämpar ett fokus på arbetsmarknaden och att lärare pushat för praktik.

De förberedande delarna för arbetsmarknaden har jag varit lite trött på mitt program. [...] Jag har aldrig sett universitetsstudier som vägen in i arbetsmarknaden på så sätt. Jag har haft en inställning av att jag vill lära mig, studera och forska. Så det har mer varit för sig själv i sin egen sak, än en förberedelse för arbetsmarknaden. - David

David anser att universitetet inte är en språngbräda in till arbetslivet utan föredrar att lära sig nya saker som utbildningen erbjuder. David anser sig brinna för sitt ämne och är passionerad kring att arbeta med något som är i linje med detta. Att göra något som är betydelsefullt, meningsfullt och bidrar till självförverkligande förklarar Reckwitz (2021), är något som blivit allt viktigare för en stor del av individerna i samhället. Hooley m.fl. (2022) beskriver att vad som anses vara en framgångsrik övergång från akademien till arbetslivet är högst individuellt, vilket syns i Davids resonemang som sticker ut i jämförelse med andra studenter i den här studien. Dessutom är Davids beskrivning om universitetets för stora fokus på anställningsbarhet i likhet med vad som diskuteras i Eimer och Bohndicks (2023) studie, där vissa anser att universitetet ska fokusera på teoretisk kunskap och att den praktiska tillämpningen görs senare i arbetslivet av de nyexaminerade själva.

### **5.3 Individens eget ansvar och förberedelser för att säkerställa anställningsbarhet**

#### **5.3.1 Individens eget ansvar**

Flera studenter är kritiska till universitetets förberedelser för övergången till arbetsmarknaden och anser att universitetet är ansvariga för att skapa anställningsbara studenter. I den här studien diskuteras även studenternas eget ansvar för övergången. Flera respondenter förklarar att de försökt att göra sig anställningsbara genom extrajobb, praktikperiod, jobsökande och

andra förberedelser. De egna förberedelserna varierar i omfång hos respondenterna. Förberedelserna inkluderar att ta reda på vad som krävs för att kunna uppnå rätt kvalifikationer för att söka ett eftertraktat jobb som nyexaminerad och göra strategiska val för att nå sitt mål. Lisa beskriver att "Mina egna val har förberett mig bättre än vad programstrukturen har gjort." Lovén m.fl. (2015), Southwood (2011), och Fejes (2016) är alla överens om att det i dagens samhälle är individens eget ansvar att förbereda sig och göra sig anställningsbar. Det egna ansvaret beskriver Gustav som visar att han är medveten om vad som krävs i dagens arbetsmarknad som student.

Det krävs att man har ett extrajobb som är inom samma område som man pluggar inom, för annars har man inte ett tillräckligt Cv som kommer vara attraktivt för arbetsgivare. Så man måste bestämma sig för vad man vill jobba med ganska snabbt när man pluggar. Jag tycker inte om det, såklart ska man ha någon tanke om vad man vill göra men jag tror också det är viktigt att vara engagerad i skolan när man väl går på universitetet, det är ändå en viktig period av en persons liv - Gustav

Lovén m.fl. (2015) teoretisering av individens eget ansvar beskrivs som career management skills och är i likhet med de studenterna i den här studien som tagit eget ansvar. Trots studenternas syn på universitetets förberedelser har de förberett sig genom att ha rätt meriter och kvalifikationer för att bli anställningsbara. Dessutom beskrivs i Tomlinson (2007) studie att studenter som har en förståelse för vad som krävs i arbetsmarknaden och aktivt jobbar för att vara anställningsbar har bättre chanser att uppnå sina karriärmål.

### **5.3.2 Extrajobb, praktik och strategier för jobsökande**

Studenter som Rebecca och Lisa har aktivt deltagit i nationsliv av sociala skäl under sin universitetstid, trots deras anledning betraktar de erfarenheten som meriterande att ha deltagit i föreningslivet. Detta engagemang inkluderar de i sitt CV, med förhoppningen av att det ska anses som positivt av arbetsgivare. Sara, Anna, Julia, Maria, Rebecca, Lisa har alla haft ett extrajobb vid sidan av studierna. Studenterna som har extrajobbat har gjort detta för att få ett meriterande CV men även för att få in pengar under studietiden.

Det var å ena sidan strategiskt att jobba extra för jag ville ha rätt erfarenhet som kan vara meriterande för mitt Cv. Det har verkligen hjälpt mig att jag har jobbat extra för det blir ändå några års erfarenhet, jag tycker om att jag kan lära mig det praktiska på jobbet och det teoretiska i skolan. För det går att använda åt båda hållen, både på jobbet och i skolarbeten. Sen handlar det såklart om att tjäna lite extra pengar. - Maria

Anna, Sara, David, Julia, Emma, Magdalena, Linnea är de studenter som nyttjat praktikperioden som universitetet erbjuder och anser alla att det varit lärorikt och meriterande för Cv:t och ökar deras anställningsbarhet. Julia förklarar "Praktiken har väl också varit ett strategiskt val. För att man vill öka sina chanser att få jobb. Men också för att man har tyckt

det varit en kul erfarenhet”. Således anser de som haft praktik som ett medvetet val som kan ge dem en fördel på arbetsmarknaden. Studenterna som haft sin praktikperiod är nöjda med vad de lärt sig och Rebecca anser att “Praktiken är absolut mest värdefull när jag har fått utbildningen”. Att Julia, Malin, Rebecca och Lisa har arbetat vid sidan av studierna visar att de tar eget ansvar för sin anställningsbarhet för att sticka ut från mängden och skapa ett bättre CV. På samma sätt som Anna, Sara, David, Julia, Emma, Magdalena, Linnea har nyttjat praktikperioden som universitetet erbjuder. De visar en förståelse för vad Brown och Heskeths (2004) resonemang om inflation i examensbevis och att det krävs andra meriter för att bli anställningsbar. Brown och Heskeths (2004) förklarar att arbetsgivare värderar meritokrati och att den med bäst Cv är lämpad för att få jobb i framtiden. Att studenterna som haft praktik anser det som värdefullt och gör de mer redo för arbetslivet visar även tydligt på vad Nilsson (2016) beskriver att arbetsgivare värderar och vad Ellström (1997) menar är faktisk kompetens. Samtidigt uttrycker Sofia en oro för sina egna förberedelser, “De andra har varit engagerade i nation och så vidare, det har inte jag. Så det är jag väl lite rädd för. Att mitt CV ska ses över”.

Respondenterna delar med sig av sina strategier och erfarenheter angående jobsökande. De respondenter som har en tydlig karriärplan och yrkesväg såsom David, Sara och Julia söker tjänster som efterliknar deras målbild. Samtidigt som andra studenter såsom Emma, Magdalena och Anna är öppna för alternativ de egentligen inte vill ha och söker tillfälliga anställningar när de utforskar sina karriärmöjligheter. Sofia använder sökord på LinkedIn och är inne varje dag, även David beskriver att “Det är ju en större arbetssökarperiod man är inne i dagligen på LinkedIn för att hålla koll”.

Emma och Viktor och nyttjar sina nätverk för att maximera sina möjligheter att få en anställning. Emma förklarar “Om jag skulle söka en roll där då kommer jag ju 100% höra av mig till mina kontaktpersoner, hej nu har jag sökt den här rollen. Kan du lägga in ett gott ord eller kan du hjälpa mig med den här grejen typ?”. Att studenterna söker jobb innan de tagit examen visar också att de tar sitt eget ansvar för att bli anställningsbara. Samtidigt som jobsökandet visar på att studenterna befinner sig i vad Hodkinson och Sparkes (1997) beskriver som strukturell brytpunkt. De är medvetna om att det kommer att ske en övergång från akademien till arbetslivet. Hodkinson och Sparkes (1997) beskriver att individer kan agera olika i dessa brytpunkter men i den här studien visas ändå att flera studenter trots om de har en utstakad väg eller en krokigare väg söker jobb.

## 5.4 Studenternas preferenser av framtida arbetsgivare och arbetsplatser

### 5.4.1 Drömjobbet

När respondenterna diskuterar framtida jobbmöjligheter och preferenser av arbetsgivare gör de skillnad på realistiska och orealistiska karriärdömmar. Emma beskriver detta "Jag sitter ganska lugnt i den båten för jag känner att det är liksom en vilande dröm. Den finns där. Jag tror att en dag kommer jag att kunna nå dit med erfarenhet". Flera av respondenterna delar synen på drömjobbet och är förberedda att de inte får sitt drömjobb direkt. Flera studenter definierar sina realistiska karriärmöjligheter sänker sina förväntningar och söker jobb som de inte är passionerade över, bara för att öka sina chanser att bli anställda. Julia är en av dem, "Jag tänker snarare att man kanske får ett jobb som känns bra eller helt okej först. Då har man ju något att sträva mot sen". Emma, Sofia, David och Magdalena menar att de kommer behöva kompromissa med de jobb de faktiskt vill ha och ta de jobb de får för att betala sin hyra.

Då känner jag att jag kanske inte vill ta sådana jobb, för varför har jag då pluggat två år till? Alltså jag ska väl kunna få någonting mer än det. Jag får väl se hur det går sen när man söker jobb, fast det kanske inte är det jag vill i första hand. Alltså att jobba som typ handläggare. Det känns inte så spännande eller kul. - Sofia

Samtidigt som Emma, Sofia, David och Magdalena förklarar i likhet med studenter från Burke m.fl. (2019) studie att de kan behöva kompromissa med vilket arbete de får efter examen. Lika så beskrivs den nya arbetsmarknaden av Southwood (2011) som prekär vilket leder till att nyexaminerade söker sig till jobb med sämre villkor, han förklarar också att vara anställd inte är en rättighet utan snarare något man förtjänar. Tomlinson (2007) beskriver anställningsbarhet som individens förståelse för arbetslivet, påverkat av deras position på arbetsmarknaden och deras erfarenheter i likhet med Hodkinson och Sparkes (1997) careership theory och handlingshorisont. Studenterna som gör skillnad på realistiska jobb och drömjobb agerar utefter sin handlingshorisont och medvetenhet över hur arbetsmarknaden ser ut idag. Studenterna beskriver trots allt en flexibilitet i att anpassa sig till arbetsmarknaden vilket både Kings (2003) och Sennett (2006) beskriver som karakteristiskt för de som ska lyckas på den konkurrenskraftiga arbetsmarknaden.

Sara sticker ut med ett tydligt karriärmål att jobba som polis. Det är en karriärdröm som Sara förberett sig för och försökt göra sig anställningsbar inom. Sara är medveten om att det är en tuff arbetsmarknad men har en strategisk plan för att uppnå sina karriärmål. Tanken av att inte uppnå nästa steg för att kunna uppnå sin dröm i framtiden och inte komma in på en förberedande utbildning beskrivs som förkrossande.

Det har jag fått tänka ganska mycket över. För det är ju ingen garanti att man får de jobben. Det är ändå ganska många steg i den här yrkeslivsprocessen. Men nu känner jag verkligen att det här är mitt tunnelseende. Jag hade nog blivit ganska förkrossad om jag hade behövt tänka om helt. - Sara

Saras vision, tydliga mål och handling för att uppnå dessa mål följer Robbins och Judge (2024) redogörelse av hur attityder bidrar till val av arbetsgivare och beslutsfattande av preferenser för arbetsgivare. Då hennes kognition, affekt och beteende tydliggör hennes förberedelser och strävan till en anställning hos Polisen. Det är även i likhet med Hodkinson och Sparkes (1997) careership theory som också redogör för beslutsfattande gällande karriär.

Vidare visar det sig i respondenternas svar att det finns vissa likheter i vad studenternas karriärdrömmar innefattar och preferenser av arbetsgivare utifrån deras programinriktning. Alla antropologer nämner att stanna inom akademien och att forska med fokus på kvalitativ forskning är något som intresserar dem, vissa mer än andra.

Jag älskar akademien och jag älskar forskning, kvalitativ forskning framför allt. Så att det är det är väl någonting där jag känner att möjligheten att doktorera är enormt attraktiv för att det skulle innebära en lite mer utstakad väg framåt där jag vet att jag kan jobba med exakt de verktygen som jag har fått eller utvecklat och fått ta del av under de senaste fem åren. - Erik

Viktor, Erik och Gustav anser att antropologi är ett intressant ämnesområde som går att applicera inom fler branscher och arbetsområden. Gemensamt menar de att det finns en vilja att arbeta nära människor och en dröm om att få lära ut eller forska. David uttrycker extra starkt att det är en karriärdröm att forska.

Ifall jag fick möjlighet att arbeta med det skulle jag vara den lyckligaste personen på jorden. Jag älskar mitt ämne, det är fantastiskt. Jag tycker det är väldigt häftigt med forskning. Det är ändå jättebra att göra det man är passionerad över. Forska fram något och bidra med något. Det är jättehäftigt. Så det ger mig en ingång att det är en otroligt häftig plats. - David

Samtidigt som respondenterna från antropologi-programmet har en gemensam uppfattning om arbetsmarknaden, är de öppna och prestigelösa för olika typer av arbetsplatser och roller. Där deras personliga intressen styr dem åt olika håll.

Vidare förklarar Rebecca "Jag vill absolut jobba inom mitt utbildningsområde. Det är min stora ambition. Jag vill på något sätt arbeta med arbetsrätt. Det är det jag tycker har känts roligast". I likhet med Magdalena och Julia som också studerar HR med inriktning på arbetsrätt. HR studenterna visar en gemensam karriärdröm att arbeta med sitt utbildningsområde och främst med fackliga frågor. De nämner också LO som en attraktiv arbetsgivare. Samtidigt som David och Viktor av antropologistudenterna beskriver att de kan tänka sig att arbeta inom HR området då det är en bra lön och säker anställning, även om de

bägge drömmer om att lära ut eller forska på universitetet. Att respondenterna har en liknande syn på vad de vill arbeta med för sfär och synsätt på arbetsmarknaden är inget konstigt med tanke på att de troligtvis har liknande intressen som gör att de valt utbildningen från början. Detta går att likna med Hodkinson och Sparkes (1997) careership theory där en individs val och beslutsfattande gällande karriär hänger ihop med värderingar, världsbild och sociala miljön. Studenternas olika program riktar in sig på vissa frågor och visar upp en bild av världen som kan påverka deras val och synsätt på arbetslivet. Hodkinson och Sparkes (1997) menar även att handlingshorisonten påverkas av de meriter och erfarenheter i val av arbetsgivare vilket också kan visa att de studenter som studerat samma program kan ha liknande uppfattning och meriter som påverkar deras handlingshorisont.

Flera respondenter som deltagit i intervjun anser att Google och polisen är attraktiva arbetsgivare efter en diskussion som baseras på en bild där flera olika aktörer visas. Google intresserar flera respondenter av flera anledningar, överlag som en fet arbetsplats på grund av att det öppnar upp fler karriärmöjligheter, arbetsmiljön, fokus på teknik, innovation och mjuka värden. Vilket förtydligas av Emma "Google, asfett, jag tror det är en väldigt bra arbetsplats. Google är en global aktör liksom, jag tror alltid att det är bra att ha ett sånt stort bolag i ryggen som arbetsgivare på ett stort företag".

Dessutom förklarar Maria och Anna att Red Bull är en intressant arbetsgivare, spännande speciellt för de som studerar strategisk kommunikation. De anser att de gör coola kampanjer och att det kan vara en rolig arbetsplats där man utvecklas mycket.

Jag tycker om Red Bulls varumärkesstrategi med att involvera Extremsport, hur de lyckades bli mer än bara en energidryck. Jag har faktiskt sökt jobb där. För de verkar också ha en väldigt rolig organisationskultur där inte allt handlar om energidrycken, utan mycket mer. Det tilltalar mig. -Anna

Samtidigt som Maria förklarar att "Red Bull gör väldigt bra kampanjer, men jag är inte säker om jag vill fortsätta att jobba med marknadsföring. Jag vill helst bli diplomat".

Återigen visas att inriktning och program kan bidra till en liknande syn av vilken arbetsgivare som anses attraktiv i likhet med Nilsson och Vidberg (2016) som menar att utbildningarna är breda och detta kan göra att personliga intressen kan styra och göra att olika individer trots liknande utbildning kan anse att en arbetsgivare är attraktiv. Det går även att likna med Hodkinson och Sparkes (1997) beskrivning av habitus. Att de personliga egna erfarenheterna också spelar en stor roll. Dessutom är det intressant varför vissa arbetsgivare anses attraktiva,

såsom Google anses attraktivt vilket visar på Robbins och Judge (2024) beskrivning av attityder. Att en arbetsgivare också anses vara attraktiv för att den kan öppna upp för vidare karriärmöjligheter, det visar på studenternas synsätt på att göra karriär vilket är i likhet med Tomlinson (2007) där han benämner dessa studenter som karriärister.

#### 5.4.2 Värderingar

Alla respondenter uttrycker att deras värderingar är viktiga att vara i linje med de arbetsgivare och organisationer de anser som attraktiva, prioriterar och föredrar. Det är viktigt för respondenterna att deras arbete känns meningsfullt och menar att detta görs lättare hos arbetsgivare med liknande värderingar. Samtidigt förklaras att arbetsgivare som går emot de egna värderingarna ofta väljs bort. Således är det centralt för respondenterna att företagets värdegrund på något sätt är i linje med dem själva för att anses som attraktiva. Studenterna uttrycker att de vill kunna bidra till att göra skillnad oavsett preferens av arbetsgivare eller organisation. Flera förklarar att de vill arbeta med humanitära och sociala frågor, som går ihop med deras värderingar, för att uppnå ett större syfte.

För mig spelar värderingar en jättestor roll, om ett företag bara jobbar för att tjäna pengar så kommer det inte passa mig. Jag vill göra något som inspirerar och motiverar mig då gör jag hellre något som jag anser är viktigt än att bara tjäna pengar. - Gustav

Det är också av stor betydelse för flera respondenter att arbetsplatsen är jämställd och inkluderande där ingen grupp dominerar för att kunna främja mångfald av olika åsikter. Dessutom tydliggörs intresset av att arbeta med ideella organisationer på grund av den naturliga inriktningen att aktivt arbeta mot ett större syfte. Anna beskriver att arbeta på en arbetsplats som är i linje med hennes värderingar är viktigt men anser även att det är centralt för de flesta i den här generationen.

Jag tror att min generation generellt föredrar att arbeta för organisationer som är i likhet med sina egna värderingar. För mig är det jätteviktigt att känna att jag kan stå för det jag jobbar med. Jag skulle inte vara nöjd eller ens söka mig till jobb som går emot mina värderingar, typ Shell, för jag vill inte hjälpa dem att bli bättre eller växa - Anna

De flesta i studien tillhör generation z med ett undantag som socialiseras med dem genom universitetet och kan vara en anledning till att de alla delar liknande åsikter om hur viktigt det är med värderingar. Grow och Yang (2018) visar på ett generationsperspektiv och beskriver precis som studenterna i den här studien att de värderar samhällsfrågor högt. Samtidigt som både Grow och Yang (2018) och Reckwitz (2021) menar att Generation Z anser att deras identitet och arbetsliv går hand i hand där de själva representeras som sitt eget varumärke.

Reckwitz (2021) tydliggör att det är viktigt för vad han beskriver som den nya medelklassen att göra det som är meningsfullt, vara medveten om samhällsfrågor och att ens egna värderingar ska vara överens med allt man gör, såväl privatliv som arbetsliv. Detta kan förklara varför alla respondenter är noga med att val av arbetsgivare är i linje med sina egna värderingar. I Hooley m.fl. (2022) studie framgår att kvinnor var mer benägna att fokusera på de etiska aspekterna av företag när de söker jobb, i den här studien syns ingen skillnad gällande män och kvinnor.

Julia, Erik, Linnea, Sofia, och Rebecca uttrycker ett tydligt intresse för att arbeta inom offentlig sektor. Dels då de påpekar att utbildningen de studerar är inriktad på offentlig sektor och därför passar bra. Intresset för offentlig sektor baseras även på att det känns som en säkrare arbetsgivare. Många menar att det är lättare att följa sina idealiska drömmar och vara i linje med sina värderingar i en offentlig organisation som jobbar med frågor som hör ihop med utbildningsområdet, med spännande arbetsuppgifter och värderingar. Även Julia förklarar varför offentlig sektor är attraktivt baserat på hennes personliga värderingar.

Det är viktigt för mig att känna att man gör något viktigt på något sätt. Det kan man såklart göra i en vinstdrivande organisation också. Det är inte så att jag inte kan tänka mig att jobba i privat sektor eller vinstdrivande organisationer. Men det är viktigt att man känner att man ändå gör någon nytta eller något viktigt. Som om vi tar statlig och offentlig sektor då känner jag ändå att man tjänar ett samhällsnytt på något sätt även i den fackliga världen. Att det ändå är viktigt för alla på arbetsmarknaden. - Julia

Samtidigt som även Lisa kan tänka sig arbeta inom privat sektor men vill helst arbeta med viktiga samhällsfrågor och menar att den offentliga sektorn blir en naturligare arbetsgivare för att redan hjälper samhället på ett sätt. Dessutom uttrycker Rebecca, Erik, Julia, Linnea, Sofia, Emma som är från olika program ett intresse för Stockholm stad som en attraktiv arbetsgivare, utifrån delen av intervjun där bilden på olika företagsloggor. Respondenterna motiverar sitt intresse för Stockholm Stad då de kan erbjuda finslipade roller inom offentlig sektor. Emma har redan sökt jobb hos Stockholm stad och Julia har redan erfarenhet av att arbeta inom offentlig sektor och trivs bra inom det.

Då är det väl Stockholm Stad som jag absolut kan tänka mig att jobba på. Jag skulle säga att jag ändå har ganska bra förtroende för den statliga och kommunala sektorn eller offentlig sektor. För att det känns som att de ändå har ett tydligt regelverk för hur saker och ting går till. Att det liksom är ordning och reda. - Julia

Följaktligen är det vissa specifika arbetsgivare som är attraktiva för respondenterna, såsom Polisen och Röda Korset men även LO är attraktiva arbetsgivare enligt flera respondenter eftersom att arbetsgivarna arbetar aktivt med samhällsfrågor som är i linje med



respondenternas egna intresseområden och värderingar. Flera respondenter beskriver att de vill arbeta med människan i fokus, vill hjälpa individen och samhället i stort. Deras kärnfrågor är tydligt kopplade till deras utbildningsområde men också deras framtida preferenser av arbetsområden. Vilket tydliggörs av Emma "Jag kan inte tänka mig att jobba med någonting annat än det jag brinner för och vad mitt hjärta finns någonstans". Gemensamt uttrycker Emma, Sofia och Lisa vad de är intresserade av att arbeta med för samhällsfrågor och områden såsom hållbarhet, mänskliga rättigheter, biståndsfrågor, samhällsutveckling, rådgivning och politiska beslut. Detta görs helst på Regeringskansliet, kommuner, Sida och Röda Korset.

Diskussionen om vilken sektor som studenterna föredrar visar också på Reckwitz (2021) och Grow och Young (2018) teorier om hur viktigt det är att arbeta med samhällsfrågor och att ens värderingar ska vara i linje med organisationens. Även att ha erfarenhet som är positiv från en arbetsgivare inom en sektor verkar påverka studenternas preferenser. Således att Hodkinson och Sparkes (1997) förklarar att egna erfarenheter och värderingar påverkar ens preferenser av arbetsgivare.

Samtidigt tydliggörs respondenternas preferenser av arbetsgivare i diskussionen om specifika företag som kan vara intressanta framtida arbetsgivare. Både Google och Polisen hyllas och kritiserar som attraktiva arbetsgivare på grund av organisationens värdegrund och organisationskultur. Erik anser att Google är en attraktiv arbetsgivare men att han inte håller med om allt som företaget gör. Trots de negativa aspekterna väger de positiva över och viljan att arbeta så att tekniken förbättras och används i gott syfte. Erik anser det som en chans att vara med från insidan och utveckla för att göra skillnad, även om arbetsområdena på Google inte är i direkt linje med utbildningen, snarare personliga intressen.

Jag tycker Google är ett företag som både visar hur teknik kan användas på ett bra sätt men också på ett dåligt sätt. Där tror jag att om man som jag är intresserad av att både arbeta miljömedvetet men också teknik anpassat. Med teknik anpassad menar jag inte bara att teknik ska anpassas efter våra behov utan också att det är viktigt att tekniken hierarkiskt sett står under oss. Där tror jag att många teknikföretag visar en tendens att de vill värdera teknikens utveckling över människans behov. Det är viktigare att tekniken utvecklas oavsett vad det kostar. Där tycker jag att jobbar man då för Google så kanske man har möjlighet att påverka det åt rätt håll. - Erik

Eriks resonemang om varför Google både anses som attraktivt och inte baseras på hans egna och företagets värderingar. I likhet med Ahrne (1993) teoretiseras organisationskulturen, som redogör för att det finns en spänning mellan individen och organisationernas värderingar. För att en individ inte ska välja bort en arbetsgivare krävs att det finns tillräckligt många

värderingar som stämmer överens och att detta är en balansgång för arbetstagaren som arbetar och organisationen.

Vidare uppmärksammas även Polisen som en vattendelare hos olika respondenter där vissa anser att det är en attraktiv arbetsgivare och andra inte baserat på personliga och organisatoriska värderingar. Sara har polisen som drömarbetsgivare och menar att Polisen är en attraktiv arbetsgivare på grund av hens personliga intresse av att arbeta med samhällsfrågor och hjälpa människor genom sitt arbete. Samtidigt lyfter Sara att det finns en risk för en negativ organisationskultur hos polisen med tydliga organisatoriska hierarkier, men att fördelarna är fler än de negativa aspekterna.

Jag vill gå in i polismyndigheten. Jag är samtidigt väldigt intresserad av de här knepiga frågorna kring människors rättigheter och frihetsberövande och tvångsmedel. Den världen intresserar mig. Jag tycker om att få känna att jag kan bemöta de människor som är väldigt utsatta. [...] Att vara i det kaoset känns betydelsefullt. Det känns väldigt viktigt för mig. Jag drivs väldigt mycket av att känna passion för saker. [...] Däremot förväntar jag mig att det är en ganska hård kultur utifrån vad jag har hört och sett och erfårit hittills. [...] Det är jag inte jättesugen på egentligen. Men jag tror att min passion för ämnet tar över. - Sara

Parallellt kritiserar Polisen som arbetsgivare och anses inte attraktiv av både Erik och Anna som menar att polisens arbete inte går i linje med deras egna värderingar. Kritiken baseras på föreställningen om att polisen anses som en konservativ arbetsplats som globalt har en del kopplingar till rasism.

Jag kan direkt säga att jag inte är intresserad av att jobba hos Polisen. Jag tror inte jag är den typen av person som skulle vilja jobba inom offentlig sektor. För det första så har jag flera nationaliteter, och bott på många platser så jag känner inte att jag tillhör någon stat mer än någon annan. Men när det gäller Polisen specifikt, så tänker jag att de har kopplingar till rasism och sånt, jag är inte säkert om det gäller den svenska polisen också, men generellt. För mig är Polisen en väldigt konservativ arbetsplats och det passar inte mig. Så nej, jag kan inte se mig själv jobba hos Polisen. - Anna

Ännu en gång visas att värderingar hos organisationen och de personliga värderingarna är avgörande för studenterna om de anser att en arbetsgivare är attraktiv nog för att söka jobb hos dem.

#### **5.4.3 Ledarskap, Organisationskultur och arbetsmiljö**

Respondenterna uttrycker även vilken typ av ledare och ledarskapsstil som de föredrar på en arbetsplats. Gemensamt för respondenternas svar när de beskriver den ideala ledaren är att de vill ha en trygg, säker och kommunikativ ledare som kan lägga sina egna känslor och åtaganden åt sidan och stötta vid behov. Ledarskapsmässigt uppskattas feedback men inte micromanagement utan respondenterna föredrar tydliga arbetsuppgifter med frihet under ansvar. Samtidigt som det är viktigt för respondenterna att det finns en tydlighet i vad som

förväntas av en som medarbetare. Dessutom förklarar flera respondenter att de uppskattar när det finns en balans mellan att vara en arbetsgivare och en kompis med medarbetarna. I den här studien beskrivs den ideala ledaren med vissa likheter som tidigare forskning från Kings (2003) studie visar. Gemensamma nämnare är en trygg, kommunikativ ledare där behov och förväntningar tydligt uttrycks.

Chefen på det extrajobbet var enligt mig den perfekta balansen mellan en chef och en kompis, en kollega som man kan prata med och vara öppen med och ha roligt med. Hon var, i mina ögon, väldigt mån om att vi hade en bra arbetsmiljö. Att vi mådde bra när vi var på jobbet. Hon var väldigt bra på att checka in. Samtidigt ändå, så hade man hela tiden vetskapen att hon var chefen och lyckades ändå upprätthålla liksom den balansen. Så var det perfekt för mig. - Rebecca

Precis som respondenterna föredrar en trygg och kommunikativ ledare och ledarskapsstil syns även denna preferens när de förklarar vilken typ av organisationskultur och arbetsmiljö de uppskattar. Många respondenter nämner att organisationskulturen är viktigt, och föredrar ett trevligt och öppet arbetsklimat, där man hjälper varandra. Viktor, Sofia, Emma, Erik, och Anna förmedlar att en platt organisationsstruktur är attraktivt, där det går att kommunicera i olika led och att det inte är alltför formellt. Även Gustav håller med “för mig är det viktigt att ha bra kollegor och om jag får välja hade jag föredragit en platt organisationsstruktur”.

Samtidigt uttrycker David att det är trevligt med platt struktur men inte främsta prioriteten. David, Magdalena och Sara nämner hierarkiska strukturer som något de inte har något emot så länge andra på arbetsplatsen inte anser sig vara bättre än andra. En stor del av respondenterna pratade om kollegor i samband med att preferens av organisationskultur var kollegor. “Sen också trevliga kollegor, att man trivs bra. Det är en stor del också. Att de har bra inställning till typ arbete eller vad man ska säga” beskriver Magdalena. Även Maria, Gustav, Lisa, Linnea Julia, Emma och Magdalena menar att kollegor som är snälla, hjälpsamma och tillmötesgående bidrar till att man trivs på arbetet.

Emma och Maria kan anses som några av de karriärsaspirerande studenterna. De uttryckte även att en hög arbetsmoral hos kollegor är inspirerande och något att trivas i. McKinsey beskrivs av Emma och Maria som en attraktiv arbetsplats som öppnar upp karriärmöjligheter i framtiden där man kan frodas tillsammans med andra som också har höga karriäraspirationer och mål. Det tävlingsinriktade klimatet och utvecklingsmöjligheterna är vad som gör arbetsgivaren attraktiv enligt Maria. Emma och Maria anser att McKinsey är attraktivt på grund av bra förmåner, såsom hög lön, status, prestigefyllt, samtidigt som de nämner att det är ett högt tempo med en tuffare arbetsplatskultur som negativa aspekter.

Jag kan säga redan nu att jag är intresserad av att arbeta på McKinsey, dels för att det är prestigefullt men också för jag hade kunnat tänka mig att vara konsult. Jag tror också att lönen är väldigt bra där, vilket är positivt. Jag kan tänka mig att det är tävlingsinriktat på McKinsey, men också att det finns folk som är lika drivna som en själv. - Maria

Gustav uttrycker explicit att hen inte vill arbeta på McKinsey då det är en kritiserad arbetsmiljö och hälsa på arbetsplatsen och anses inte attraktivt för Julia som inte föredrar ett tävlingsinriktat eller prestationsbaserat arbete. Den här studien jämfört med tidigare studier visar även på preferens av organisationsstruktur vilket inte uttrycks explicit i tidigare forskning. I den här studien varierar preferenserna. Trots ett gemensamt intresse av liknande ledarskap visas skillnader i preferens av struktur, för vissa är det attraktivt med en platt struktur och för andra är det inte lika centralt. Samtidigt synliggörs återigen en tydlig koppling till preferens av arbetsgivare och värderingar i samband med organisationsstrukturen, i detta fall genom McKinsey.

“Jag tror att det är viktigt ändå att det finns utvecklingsmöjligheter ur ett rent motivation syfte, att det finns karriärmöjligheter att göra” påpekar Rebecca. Vilket även Anna, Magdalena, Sofia, Lisa, Emma, Maria, David och Julia håller med om, utvecklingsmöjligheter är avgörande för att trivas och stanna på arbetsplatsen. Utvecklingsmöjligheter är något som anses som en nyckelfaktor för att uppnå personliga karriärmål och möjliggöra chansen att bli specialist i framtiden. “Jag förväntar mig att bli stimulerad på något sätt. Jag vill ha ett jobb som utmanar mig men som också tillfredsställer mig på något sätt” beskriver Lisa. Samma uppfattning delar David, Emma, Lisa, Anna och Maria. De förklarar att en arbetsplats som främjar utmanande arbetsuppgifter och flexibilitet bidrar till inre motivation och ökar arbetstillfredsställelse. När studenterna förklarar vilken typ av ledarskapsstil de föredrar framkommer att tydliggöra utvecklingsmöjligheter som attraktivt. Det tydliggörs när flera studenter uttrycker hur viktigt de anser att det är med utvecklingsmöjligheter, för att känna sig tillfredsställda och stimulerade i arbetet. Detta visas även i Tomlinsons (2007) och Kings (2003) studier där studenterna som var fokuserade på anställningsbarhet även ansåg att utvecklingsmöjligheter var viktigt.

Respondenterna ger olika svar på hur viktigt lön är för deras framtida arbete. Lisa beskriver “Fast jag vill ju över 30. Då får jag känna att jag har varit värd för att utbilda sig. Även om det är första jobbet”. Även Emma, Maria och Anna uttrycker att de har ambitioner och vill att utbildningen ska löna sig och därmed vill ha en hög lön. Parallellt förklarar Gustav att “Min stora sak nu är att jag håller på att värdera om vad jag tycker är viktigt. Såsom hög lön, det är

inte jätteviktigt för mig”. Hans tankesätt delas även med Rebecca, David, Gustav och Sofia anser att deras värderingar går före hög lön, vissa att det handlar om att kunna leva gott men att en bra lön samtidigt är viktigt för att kunna ha möjlighet att göra det. I Donalds (2018) studie framgår att studenter som betalat för sin utbildning i Storbritannien var måna om att deras universitetsutbildning skulle vara värt det genom en hög lön. Det kunde dock variera där studenter som studerat juridik var mer måna om högre lön än de som studerat bredare utbildningar. Det kan bero på vad Brante (2009) redogjort för att det är professionsyrken där en hög lön förväntas. I den här studien varierade även studenternas svar på hur viktigt lönen är, samtidigt som de som varit intresserade av karriär i den här studien även visar att de vill ha hög lön.

Samtidigt är det också viktigt för Viktor, Erik och Magdalena att upprätthålla en hälsosam balans mellan arbetsliv och privatliv. De värderar att kunna arbeta kontorstider och ha tid för personliga intressen, relationer och återhämtning utanför arbetet. Även Gustav relaterar till detta “Jag vill arbeta på en arbetsplats där chefen respekterar work life balance”. En arbetsplats som erbjuder flexibilitet och distansarbete är något som Magdalena och Rebecca anser som extra attraktivt. Trots en önskan om ett stundtals flexibelt arbetsliv uttrycker Lisa vikten av att regelbundet befinna sig på kontoret för att främja en känsla av gemenskap och öka sin jobbtillfredsställelse. Sennett (2006), Tomlinson (2007) och Kings (2003) beskriver hur dagens arbetsmarknad präglas av att vara flexibel för att vara anställningsbar. Detta syns i studenternas svar, att de har en medvetenhet om arbetsmarknaden och att de flesta anser sig vara både flexibla och att det är något positivt. Samtidigt som en balans mellan arbetsliv och privatliv är viktigt för både studenterna i den här studien och Kings (2003) studie.

Respondenterna förklarar att vissa geografiska områden är mer attraktiva än andra och att detta tas hänsyn till när de söker jobb. Emma, Julia och Magdalena vill arbeta i Stockholm och söker jobb där, det anses som att det finns många jobb där och möjlighet att öka sin chans till anställningsbarhet. Lisa, Erik och Sofia är intresserade av att stanna i Skåne samtidigt som Maria, Anna och Viktor beskriver att de vill arbeta i andra länder än Sverige. De beskriver att Sverige inte är en preferens att stanna i för att arbeta, dels för att det finns en föreställning om att kunna svenska krävs för att vara anställningsbar. Utöver karriärmöjligheter på vissa geografiska platser tydliggörs relationer som en faktor för vilken plats respondenterna föredrar att befinna sig på. Det handlar om att familj, vänner och partner befinner sig på vissa platser vilket gör det intressant och attraktivt att också befinna sig där. Detta synliggörs av

flera respondenter och kan tydliggöras av Magdalena "Många av mina kompisar från Stockholm har pluggat i Lund och börjar flytta tillbaka. Så jag känner att mitt sociala sammanhang är väl där främst. Och att det finns. Ja men jag vill vara större stad än Lund". I Hooley m.fl. (2022) studie framgår ett genusperspektiv där män visats vara mer villiga att förflytta sig för en roll, position eller arbetsmöjlighet än kvinnor. I den här studien syns inga mönster beroende på kön vart geografiskt det är mer attraktivt att arbeta, i stället förklaras den geografiska preferenser med relationer. Vart vänner, familj och partner befinner sig är vad som är avgörande för studenterna i den här studien.

## **6. DISKUSSION OCH SLUTSATS**

### **6.1 De viktigaste resultaten utifrån frågeställningarna**

Resultaten visar att studenterna till en betydande del upplever övergången till den nya arbetsmarknaden som stressfylld och osäker. De känner oro och rädsla för att inte vara anställningsbara i en arbetsmarknad med hög konkurrens där ett examensbevis inte garanterar ett arbete. Studenter som ska ut på arbetsmarknaden är medvetna om att de behöver anpassa sig till samhället och arbetsmarknadens omständigheter. Studenterna som tar examen inom samhällsinriktade program är tillämpade för en bred arbetsmarknad och måste visa sig anställningsbara inom sitt önskade arbetsområde. De är beredda på att de kan behöva arbeta med något som inte nödvändigtvis motsvarar deras drömmar. Studenterna anser att kravet från arbetsmarknaden att vara flexibel är något positivt som kan ge variation i arbetsuppgifter och öka jobbtillfredsställelse. De allra flesta studenterna anser att universitetet kan förbättra sina insatser för att öka studenternas anställningsbarhet. De uppmanade universitet att erbjuda längre praktikperioder, bättre marknadsföring av resurser och relevanta kurser som kan överföras till färdigheter som värderas på arbetsmarknaden. Samtidigt tar studenterna eget ansvar för sin anställningsbarhet genom att arbeta vid sidan av studierna och delta under praktikperioden för att matcha arbetsgivarnas krav. Samt använda de resurser som universitetet faktiskt erbjuder. Studenternas preferenser av arbetsgivare och arbetsplatser måste resonera med deras egna värderingar för att övervägas. De vill arbeta med något meningsfullt som också hjälper samhället på olika sätt att bli bättre. Deras preferenser av arbetsgivare med fokus på värderingar och strävan efter självförverkligande förknippas med attribut som tillhör generation Z. Det har även visats i den här studien att studenter från samma program har liknande karriäraspirationer i form av bransch och sektor. Dessutom redogörs att en kommunikativ, hjälpsam och tydlig ledare föredras och både platta och hierarkiska organisationskulturer. Trevliga kollegor är något som flera studenter anser är

viktigt för att trivas på en framtida arbetsplats. Vart studenterna i studien vill arbeta geografiskt är starkt kopplat till deras relationer till familj, partner och vänner för att kunna vara nära dem. Studenterna är medvetna om arbetsmarknadens och samhällets omständigheterna och kommer oavsett att påbörja sina karriärer med en utbildning som ger dem unika verktyg och kunskaper.

## **6.2 Diskussion av analys av resultaten**

### **6.2.1 Likheter mellan respondenternas svar**

Det finns flera likheter mellan studenternas egna upplevelser, förberedelser och preferenser av övergången från akademien till arbetslivet. Arbetsmarknaden beskrivs av studenterna som konkurrenskraftig och osäker. Ytterligare kritik till dagens arbetsmarknad framgår särskilt av de som har en mindre utstakad karriärväg och visar intresse för flera olika jobbmöjligheter i framtiden. De flesta kritiserar även universitetets förberedelser för att göra studenterna anställningsbara, särskilt de studenter som vill göra karriär utanför akademien. Bristen av universitetets förberedelser bidrar även till en känsla av osäkerhet, oro och rädsla för att vara anställningsbar. De studenter som inte själva tagit eget ansvar för anställningsbarhet uttrycker en större oro för att bli anställningsbara. Intressant nog visar studien att de som är mest kritiska till universitetets förberedelser är också de som i större utsträckning har sökt extrajobb, praktik och varit aktiva i nationsliv. Dessa studenter som har förberett sig på eget sätt visas också ha tydligare karriärmål, värderar utvecklingsmöjligheter och hög lön. Dessutom finns en koppling mellan studenternas preferens av arbetsgivare och deras utbildningsbakgrund. Många föredrar att arbeta inom offentlig sektor, då de upplever detta som meningsfullt och i linje med sin utbildning och egna värderingar. Internationella studenter visar ett samband där de är mindre benägna att söka sig till offentlig sektor och har mindre problem med hierarkiska organisationsstrukturer. Däremot visar alla att de vill arbeta med något som är meningsfullt och i linje med deras egna värderingar, samt föredrar en kommunikativ, tydlig och stödjande ledare. Dessa samband ger en insikt i hur studenterna resonerar kring sina egna upplevelser, förberedelser och preferenser av arbetsgivare. Trots att vissa samband mellan respondenternas svar och olika teman innebär det inte automatiskt att det finns ett orsakssamband. Det är viktigt att komma ihåg att det är komplext där andra variabler kan påverka resultatet.

### **6.2.2 Jämförelse med tidigare forskning och täckta kunskapsluckor**

Trots att tidigare forskning främst har undersökt brittiska och delvis australienska studenter, finns likheter med den här studien som fokuserar på svenska studenter som tar examen från samhällsvetenskapliga fakulteten. Samhällets dynamik korrelerar med arbetslivet, där arbetsmarknaden beskrivs som konkurrenskraftig och kräver flexibilitet, stöds av Kings (2003) och Bridgstocks (2009) studier. Liknande tvivel kring anställningsbarhet för nyexaminerade studenter framkommer i Tomlinson (2008) och Kings (2003) studier. Även Burke m.fl. (2019) och Hooley m.fl.(2023) betonar behovet av att anpassa sig till en konkurrenskraftig arbetsmarknad och ibland acceptera arbete som kanske inte är förstahandsvalet. Däremot är deras studier baserade på ett klassperspektiv, vilket inte integreras i den här studien. Även om Bileby (2014) också diskuterar könsskillnader i självvärdering av prestation, reflekteras denna tendens även i den här studien trots att den inte har ett aktivt tillämpbart genusperspektiv. I Donald m.fl. (2018) studie diskuteras kritik mot universitetets förberedelser inför arbetslivet och uppmaningen till en bättre integration med arbetsmarknaden, vilket tydliggörs i den här studien. Trots att det finns motsättningar till universitetets fokus på anställningsbarhet, i likhet med Eimer och Bohndicks (2023) studie där de praktiska färdigheterna är något som lärs ut på arbetsplatsen. Likaså försöker studenter i den här studien och i Tomlinson (2008) och Tomlinson (2007) på egen hand bli anställningsbara. Tomlinson (2007) betonar också olika typer av karriärinriktade studenter, vilket återspeglas i den här studien där vissa är mer målinriktade än andra. Kommunikativa, hjälpsamma och tydliga ledare efterfrågas enligt Kings (2003) och Donald m.fl. (2018) studier samt utvecklingsmöjligheter prioriteras vilket återfinns i den här studien. Skillnaden i hur viktig lön är mellan olika studieämnen syns även i Donald et al (2018), det som skiljer sig från att den här studien är att även samhällsvetenskapliga studenter kan vara intresserade av höga löner. Dessutom efterfrågas en balans mellan arbetsliv och privatliv av studenter i den här studien och av vissa i Kings (2003). Likheten mellan den här studien och Grow och Yang (2018) är tydlig i beskrivningen av generation Z, där arbetet med samhällsfrågor värderas för att stärka självbilden.

Denna studie identifierar även skillnader med tidigare forskning som täcker nya kunskapsluckor. Hooley m.fl. (2022) observerar att män oftare är benägna att flytta för arbete, medan kvinnor i högre grad prioriterar att arbeta med samhällsfrågor och sina egna värderingar. Dock visar den här studien att preferens av arbetsplats och geografisk placering inte nödvändigtvis är kopplade till kön utan snarare till relationer med familj, vänner och partner. Dessutom betonar vår forskning att både män och kvinnor värdesätter att arbeta med



något som överensstämmer med deras egna värderingar, vilket är i likhet med Grow och Yang (2018) beskrivning av generation Z. Vidare belyser Brown och Hesketh (2004) vikten av mjuka färdigheter och personlighet för att sticka ut från mängden på arbetsmarknaden. I den här studien fokuserar studenterna främst på mätbara meriter för att öka sin anställningsbarhet, snarare än mjuka värden. Dessutom visar ingen i den här studien intresse för entreprenörskap eller att starta eget företag i kontrast till Nabi och Walmsleys (2009) studie. Dessutom belyser den här studien preferenser av organisationskultur, såsom att vissa föredrar en platt organisationskultur och andra inte har något emot en hierarkisk kultur, vilket inte nämns i tidigare forskning. Ytterligare tar den här studien upp specifika svenska arbetsgivare och studenternas relation till den svenska kontexten.

### **6.3 Metodiska överväganden**

Jag skulle fortsätta att använda det induktiva tillvägagångssättet med semistrukturerade intervjuer om jag gjorde om den här studien för att uppnå studiens syfte. Tillvägagångssättet hjälper att fokusera och utforska studenters egna upplevelser, förberedelser och preferenser av arbetsgivare. Intressant nog varierade intervjuernas längd, språkbruk och ämnen som respondenterna spontant diskuterade beroende på vilket program som studenterna tillhörde. Dessutom var det givande att använda forskningsdriven foto elicitation för att utforska och öppna upp för diskussion om potentiella arbetsgivare. Det bröt av den formella intervjun strukturen och främjade intressanta samtal och diskussioner kring varför vissa arbetsgivare ansågs attraktiva. För framtida studier skulle det vara värt att överväga att be varje respondent beskriva vilka potentiella arbetsgivare de ansåg som attraktiva, för att sedan sammanställa och använda dessa exempel i stället för mina egna exempel. Det skulle göra intervjun ännu mer induktiv eftersom den ännu mer skulle styras av informanternas egna tankar. I stället användes forskningsdriven foto elicitation på ett metodiskt sätt för att främja diskussion kring preferens av arbetsgivare vilket också fungerade bra.

Däremot visade sig användningen av forskningsdrivna omedda dagböcker som potentiell metod vara mindre framgångsrik, då ingen av deltagarna skickade in ljudfiler efter intervjun för att beskriva sina upplevelser av övergången till arbetsmarknaden i realtid. Orsakerna till detta kan vara flera. Metoden nämndes inte i informationsbrevet, vilket kan ha bidragit till att deltagarna inte var förberedda att använda den. Dessutom befann sig studenterna i en hektisk period med uppsatsskrivande och jobbsökande, vilket begränsade deras tid i att delta vidare i studien. Det är också möjligt att formatet med att skicka in ljudfiler inte kändes lika bekvämt

som att skriva ett mejl. Trots detta ville jag gärna ha ljudfiler för att säkerställa en konsekvent insamling av datamaterial, då intervjuerna spelades in och transkriberades. I framtida studier hade jag inkluderat den här metoden tidigare för att säkerställa deltagarnas medvetenhet, i stället togs det upp som något extra i slutet av intervjuerna. Det var svårt att göra på något annorlunda sätt i det här fallet då beslutet att ha med det som potentiell metod togs för sent för att informera deltagarna om tidigare.

För att möjliggöra en mer representativ bild av individers upplevelser och preferenser hade urvalet kunnat förbättras. Dels genom att ännu fler representanter från vardera program från samhällsvetenskapliga fakulteten skulle delta och en större variation av kön. Oavsett målbild och förbättringar, bestod urvalet i den här studien av respondenter från olika program inom samhällsvetenskapliga fakulteten, samt flera studenter från samma program med en viss variation av kön. Vilket bidrog till ett bra underlag för studien och att de ämnen som tagits upp i studien var aktuella för deltagarna utifrån kriterierna för att delta. Flera respondenter beskriver hur de diskuterar samma ämnen som tas upp i studien med sina klasskompisar vilket visar på studiens relevans och aktualitet. På så sätt är urvalsgruppen i den här studien väl passande och tyder på ett bra urval för att kunna uppnå studiens syfte.

#### **6.4 Vilka aktörer kan dra nytta av denna studies resultatet**

Resultatet av denna studie erbjuder ett holistiskt perspektiv som omfattar nutida, historiska och framtida aspekter av studenternas förberedelser, uppfattningar och preferenser av arbetsgivare. Dessa insikter är värdefulla för flera intressenter. För studenterna själva kan resultatet minska känslan av ensamhet kring deras erfarenheter. Universitetet kan dra nytta av en förbättrad integration med arbetslivet, vilket efterfrågas av studenterna. Arbetsgivare kan använda resultatet för att förstå den ökade pressen att lyssna på och bemöta den nya generationens värderingar, samt anpassa sig till önskemål om flexibilitet och utvecklingsmöjligheter. Att närvara vid jobbmässor på universitetet kan vara särskilt gynnsamt med tanke på det uttryckta intresset från studenterna. Slutligen kan resultatet vägleda alla dessa aktörer mot meningsfulla och givande samarbeten som gynnar både individen och samhället.

#### **6.5 Sammanfattande slutsats**

Studiens syfte uppfylls då förståelsen för hur de snart nyutexaminerade studenterna förklarar deras upplevelse, förberedelser, preferenser av arbetsgivare i övergången från akademien till

arbetsmarknaden. Den här studien har dessutom lyckats få ett holistiskt perspektiv som tidigare forskning saknat då den separerat de olika ämnen som den här studien tar upp i en och samma studie. Detta har tydliggjort samspelet mellan samhället, arbetsmarknaden och individen. Dagens arbetsmarknad är osäker, präglad av hög konkurrens om anställning där endast de bästa kandidaterna får de jobben de vill ha. Rivaliteten på arbetsmarknaden är kopplad till samhället som helhet, som värderar individualism, kunskap och kompetens från meritokratiska grunder. Dessa faktorer och ideal kan vara en bidragande faktor till studenternas fokus på anställningsbarhet från meritokratiska grunder, där vissa känner sig mer förberedda för övergången än andra. Det kan även förklara studenternas känslor av oro över att bli anställningsbara i en arbetsmarknad med hög konkurrens. Förståelsen för samhället, arbetsmarknaden och idealet bidrar till att studenterna differentierar drömjobbet och realistiska jobbmöjligheter utifrån sina förberedelser och vad arbetsmarknaden erbjuder. Dessutom tydliggörs det individualistiska idealet med fokus på självförverkligande när studenterna beskriver sin preferens av arbetsgivare. För studenterna är det viktigt att arbeta hos en arbetsgivare som tar ett samhällsansvar inom de områden de själva värderar för att det passar deras egna varumärke som individer. Å andra sidan uttrycker flera studenter att de vill arbeta med något meningsfullt för ett bättre samhälle, både för individen och kollektivet. Universitetets förberedelser kritiserar för att studenterna vill att även de med en bredare utbildning ska ha liknande möjligheter på arbetsmarknaden som studenter från andra fakulteter. Dessutom värderar flera studenter en hjälpsam och tydlig ledare, en platt organisationsstruktur och trevliga kollegor för att kunna trivas på arbetsplatsen. Vissa studenter uttrycker även att de föredrar en balans mellan arbetsliv och privatliv för att ha tid för alla delar av livet. Samtidigt som relationer till familj, vänner och partners är en betydande del för vart de snart nyexaminerade vill arbeta någonstans geografiskt. Dessa redogörelser visar en betoning av en kollektivistisk syn snarare än individualistisk. Således finns det en variation av samhällsvetenskapliga perspektiv att applicera på den här studien. Oavsett vilket samhällsperspektiv som tillämpas på den här studien, tydliggörs en samverkan mellan samhället, arbetsmarknaden och studenternas upplevelser, förberedelser och preferenser av arbetsgivare vid övergången från universitetet till arbetsmarknaden.

## **6.6 Framtida forskning**

I framtida forskning hade det varit givande med en uppföljning av dessa studenter som deltagit i studien. För att undersöka om deras upplevelser, förberedelser och preferenser av arbetsgivare ändrats när de fått mer praktisk erfarenhet av arbetsmarknaden. Även för att

utforska om deras karriärmål ändrats utifrån vad de föreställde sig att övergången skulle leda till och hur det faktiskt blev. Dessutom hade framtida forskning kunnat göra fler jämförelser mellan olika aktörer som bidrar med fler perspektiv. Det är tydligt att majoriteten av studenterna i den här studien hade önskat en bättre integrering med arbetslivet under utbildningen. Detta hade varit intressant att undersöka från universitetets perspektiv på hur de ser på ansvaret kring anställningsbarhet. Dessutom att undersöka från företagets perspektiv, deras kriterier för nyexaminerades anställningsbarhet, arbetsmarknaden i stort och hur de ställer sig till den nya generationens fokus på arbetsgivarens samhällsansvar.

## 7. KÄLLFÖRTECKNING

Alvehus, Johan (2013). *Skriva uppsats i kvalitativ metod: en handbok*. Stockholm: Liber AB.

Ahrne, G. (1993) *Delvis människa, delvis organisation*. Sociologiska institutionen, Stockholms universitet

Bates, E. A., McCann, J. J., Kaye, L. K., & Taylor, J. C. (2017). [Artikeltitel]. *Qualitative Research in Psychology*, 14(4), 459-481. <https://doi.org/10.1080/14780887.2017.1359352>

Bredal, A., Stefansen, K., & Bjørnholt, M. (2022). Why do people participate in research interviews? Participant orientations and ethical contracts in interviews with victims of interpersonal violence. *Qualitative Research*, 24(2), 287-304. DOI: 10.1177/14687941221138409

Bielby, W. T. (2014). The structure and process of sex segregation. In Grusky (Ed.), *Social Stratification* (pp. 866-875). Routledge.

Bourdieu, P. (1994). Praktiskt förnuft: Bidrag till handlingsteori (G. Gimdal & S. Jordebrandt, Övers.). Göteborg: Daidalos.

Brante, T. (2009). Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner. I L. Maria (Red.), *Vetenskap för profession* (s. 15-34). Högskolan i Borås. Hämtad från: <https://lup.lub.lu.se/search/files/3875263/1496953.pdf>

Braun, V., & Clarke, V. (2014). What can "thematic analysis" offer health and wellbeing researchers? *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 9, Article 26152. <https://doi.org/10.3402/qhw.v9.26152>

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>

Brown, P., & Hesketh, A. (2004). The mismanagement of Talent: *Employability and jobs in the knowledge economy* (ISBN: 9780199269549). Oxford University Press.

Burke, C., Scurry, T., & Blenkinsopp, J. (2019). Navigating the graduate labour market: The impact of social class on student understandings of graduate careers and the graduate labour market. *Studies in Higher Education*, 45(3), 1-12. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1702014>

Bryman, Allan. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3:e uppl. Liber AB

Davies, J. (2010). Preparation and process of qualitative interviews and focus groups. I A. McCaig & L. Dahlberg (Red.), *Practical research and evaluation: A start-to-finish guide for practitioners*. London: SAGE.

Dabirian, A., Paschen, J., & Kietzmann, J. (2019). Employer Branding: Understanding Employer Attractiveness of IT Companies. *IT Professional*, 21(1), 82-89. DOI: 10.1109/MITP.2018.2876980

Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career Development International*, 23(5), 513-540.  
<https://doi.org/10.1108/CDI-09-2017-0171>

Eimer, A., & Bohndick, C. (2023). Employability models for higher education: A systematic literature review and analysis. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100588.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100588>

Ellström, Per-Erik (1997). The many meanings of occupational competence and qualification. *Journal of European Industrial Training* 21, 6-7,

Fejes, A. (2016). Vem ansvarar för den enskildes anställningsbarhet? I G. Sparrhoff & A. Fejes (Red.), *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning och arbetsliv* (s. 77-89). Studentlitteratur AB.

Great Place to Work. (2023). Sveriges bästa arbetsplatser 2023. Hämtad från <https://www.greatplacetowork.se/listor/sveriges-baesta-arbetsplatser-2023/>

Grow, J. M., & Yang, S. (2018). Generation-Z Enters the Advertising Workplace: Expectations Through a Gendered Lens. *Journal of Advertising Education*, 22(1).  
<https://doi.org/10.1177/1098048218768595>

Harper, D. (2002). Talking about pictures: A case for photo-elicitation. *Visual Studies*, 17(1), 13–26. <https://doi.org/10.1080/14725860220137345>

Harrison, B. (2002). Seeing health and illness worlds – using visual methodologies in a sociology of health and illness: A methodological review. *Sociology of Health & Illness*, 24(6), 856–872. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.00322>

Hodkinson, P., & Sparkes, A. C. (1997). Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology of Education*, 18, 29-44.

Hooley, T., Hanson, J., & Clark, L. (2022). Exploring students' and graduates' attitudes to the process of transition to the labour market. *Industry and Higher Education*, 37(1).  
<https://doi.org/10.1177/095042222211112>

Kaas, L., & Manger, C. (2011). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*. Advance online publication.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0475.2011.00538.x>

Kenten, C. (2010). Narrating oneself: Reflections on the use of solicited diaries with diary interviews. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 11(2), Article 7. <https://doi.org/10.17169/fqs-11.2.1314>

King, Z. (2003). New or Traditional Careers? A Study of UK Graduates' Preferences. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 5–26.  
<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00081.x>

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3:e upplagan) Lund: Studentlitteratur.

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

Lovén, A., Bengtsson, A., Bimrose, J., Skovhus, R. B., & Brown, A. (2015). *Karriärvägledning: En forskningsöversikt*. Studentlitteratur AB.

Malterud, K. (2014). *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning. En introduktion*. Lund: Studentlitteratur.

McCormack, S., & Baron, P. (2023). The impact of employability on Humanities, Arts and Social Sciences degrees in Australia. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(2). <https://doi.org/10.1177/1474022223115688>

Nabi, G., Holden, R., & Walmsley, A. (2009). Graduating into Start-up: Exploring the transition. *Industry and Higher Education*, 23(3), 199–207.

Nilsson, S. (2016). Om anställningsbarhet i professionella grupper. I G. Sparrhoff & A. Fejes (Red.), *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning och arbetsliv* (s. 123-135).

Studentlitteratur AB.

Nilsson, S., & Vidberg, A. (2016). Om anställningsbarhet och etablering på arbetsmarknaden bland högskoleutbildade. I G. Sparrhoff & A. Fejes (Red.), *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning och arbetsliv* (s. 37-55). Studentlitteratur AB.

Parris, M. A., & Saville, K. (2011). Piecing together the puzzle of graduate employment: Factors that shape the graduate work expectations of Human Resource Management students. *Industry and Higher Education*, 25(1). <https://doi.org/10.5367/ihe.2011.0024>

Pitman, T., Roberts, L. D., Bennett, D., & Richardson, S. (2017). An Australian study of graduate outcomes for disadvantaged students. *Journal of Further and Higher Education*, 43(11), 1-13. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1349895>

Reckwitz, A. (2021). *The End of Illusions: Politics, economy, and culture in late modernity* (Valentine A. Pakis, Trans.). Polity Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (Nineteenth Edition). Pearson Education Limited.

Rubin, A. (2021). *Rocking qualitative social science: An irreverent guide to rigorous research*. Stanford University Press.

Sennett, R. (2006). När karaktären krackelerar: Människan i den nya ekonomin. (M. Öjerskog, Översättare). Stockholm, Sweden: Atlas.

Southwood, I. (2011). *Prekaritet 2.0*. Tankekraft Förlag.

Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20(4), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13639080701650164>

Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *Studies in Higher Education*, 33(4), 49–61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>



Van Auken, P. M., Frisvoll, S. J., & Stewart, S. I. (2010). Visualising community: Using participant-driven photo-elicitation for research and application. *Local Environment*, 15(4), 373-388. DOI: 10.1080/13549831003677670

Vesterberg, V. (2015). Formandet av anställningsbara studenter: En reflektion kring karriärvägledning inom högre utbildning. *Högre Utbildning*, 5(2), 99-105.

<https://doaj.org/article/1321eef2994e433bb05acacc757f2886>

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer 2002* (ISBN: 91-7307-008-4). Elanders Gotab. Hämtad från

[https://lincs.gu.se/digitalAssets/1268/1268494\\_forskningsetiska\\_principer\\_2002.pdf](https://lincs.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf)

## BILAGA 1:

Bild på olika typer av företag och organisationer som uppmanar till diskussion i intervjun

