



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP**  
**ARBETSVETARPROGRAMMET**

## **Alumnundersökning 2019-2020**

**Lars Hansen**  
**september 2020**

## Innehåll

1. Bakgrund och mål med undersökningen.....	3
2. Vilka är studenterna? .....	4
3. Vad gör alumnerna? .....	6
4. Vilken arbetssituation har alumnerna?.....	12
5. Hur värderar alumnerna programmet? .....	15
6. Metod .....	18
7. Tabellbilaga.....	19

## 1. Bakgrund och mål med undersökningen

Arbetsvetarprogrammet (AVP) vid Göteborgs universitet är en bred samhällsorienterad utbildning som leder till filosofie kandidatexamen i arbetsvetenskap. Programmet omfattar 180 högskolepoäng motsvarande tre års heltidsstudier. AVP ger studenterna professionell kompetens för att analysera arbete, arbetsorganisationer och arbetsmarknader – dess förutsättningar, former och framtida utmaningar – i ett alltmer globaliserat och komplext arbetsliv. De första studenterna antogs till höstterminen 2010, och sedan dess har fler än 300 studenter påbörjat utbildningen. Eftersom AVP är ett tämligen nytt program och arbetsvetenskap är ett ämne som inte så många utanför universitetets väggar känner till så är det av stort intresse att få en bild av vad studenterna ägnar sig åt efter sina studier på programmet.

Detta är första gången som det genomförs en studie riktad mot tidigare studenter på AVP, och ambitionen är att detta ska genomföras regelbundet framöver. Syftet med denna alumnenkät är tvåfaldigt. För det första vill vi få en uppfattning om hur tidigare studenter värderar sin utbildning när de fått lite distans till den. För det andra vill vi få en bild av vilken typ av jobb arbetsvetare hamnar i efter sin examen. Resultaten kommer dels att användas som underlag för att utveckla programmet, dels som information till blivande studenter om programmet. Undersökningens resultat kan således ge underlag för både extern marknadsföring och intern utveckling.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> I slutet av rapporten finns en kort redogörelse för den metod som användes för att genomföra studien, vilka studenter den riktade sig till, svarsfrekvens etc.

## 2. Vilka är studenterna?

I den här delen kommer studenterna som påbörjade AVP mellan 2010 och 2016 att beskrivas. Vi börjar med att titta lite närmare på respondenternas bakgrund innan de påbörjade sina studier. I *tabell 1* finns en sammanställning av några olika kännetecken som är intressanta för att förstå vilken ”typ” av studenter som söker sig till programmet.

	Procent
<b>Kön</b>	
Män	29
Kvinnor	71
<b>Ålder vid programstart</b>	
18-20	37
21-25	44
26-30	12
31-	7
<b>Föräldrars utbildningsnivå</b>	
Båda föräldrar har eftergymnasial utbildning	32
En förälder har eftergymnasial utbildning	26
Båda föräldrar har gymnasial utbildning	22
En förälder har gymnasial utbildning	12
Båda föräldrar har förgymnasial utbildning	5
Vet ej	3
<b>Eget ursprung</b>	
Född i Sverige	95
Född i Europa	2
Född utanför Europa	3
<b>Föräldrars ursprung</b>	
Båda föräldrar födda i Sverige	76
Båda föräldrar födda utomlands	19
En förälder född utomlands	5
N	59

De kvinnliga studenterna dominerar på programmet och utgör fler än två tredjedelar. Medelåldern på samtliga studenter när de började programmet är 22,5 år, och en majoritet är mellan 21 och 25 år. Medelåldern för kvinnorna är 23,9 år medan männen är något yngre, i genomsnitt 21 år.<sup>2</sup> Nästan 60 procent av studenterna kommer från familjer där åtminstone en av föräldrarna har eftergymnasial utbildning, och 34 procent har en eller båda föräldrarna med

---

<sup>2</sup> Dessa uppgifter gäller studenter som enkäten skickades till och uppgifterna kommer från studiedokumentationssystemet Ladok.

gymnasium som högsta utbildning. Endast 5 procent kommer från familjer där ingen av föräldrarna har någon gymnasial utbildning. När det gäller den etniska bakgrunden så är 95 procent av studenterna födda i Sverige, 20 procent har två föräldrar som är födda utomlands och 5 procent har en utomlandsfödd förälder. Ytterst få studenter har en utomeuropeisk bakgrund, och det land som ”sticker ut” i detta avseende är Iran där flera av dessa studenter har sitt ursprung. Sammanfattningsvis kan man säga att den ”vanligaste” studenten på AVP är en ung svensk kvinna som kommer från ett hem med studievana.

Om vi tittar på studenternas erfarenhet av arbetslivet (tabell 2) kan man konstatera att en stor andel har åtminstone ett eller några års arbetslivserfarenhet. Det är endast 7 procent som inte har någon erfarenhet alls, men det är också nästan en tredjedel som har mer än fem års arbetslivserfarenhet. Huruvida deras erfarenhet av arbetslivet är heltidsarbete eller mestadels deltids- eller sommaranställningar går inte att utläsa ur materialet.

Tabell 2: Arbetslivs- och studiebakgrund Procent

Arbetslivserfarenhet	Procent
Ingen	7
Mindre än 1 år	8
1-2 år	27
2-3 år	15
3-4 år	8
4-5 år	4
Mer än 5 år	31
Högre studier innan programstart	
Nej	64
1 termin	15
2 terminer	10
3 terminer	7
Mer än 3 terminer	4

Nästan två tredjedelar av studenterna hade ingen tidigare erfarenhet av högre studier innan de påbörjade programmet, och tämligen få (11%) hade läst mer än två terminer. Det är främst samhällsvetenskapliga studier som dominerar med nästan 60 procent och omkring 30 procent har läst inom humaniora.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Alla resultat som presenteras i rapporten kommer från enkäten (förutom där någon annan källa anges). Det är dock inte alla resultat som finns med i tabellerna, utan ibland presenteras de i löpande text. En del av dessa finns även i en tabellbilaga i slutet av rapporten.

### 3. Vad gör alumnerna?

I detta avsnitt kommer vi att titta närmare på vad alumnerna har ägnat sig åt efter att de avslutat programmet. En tredjedel av alumnerna hade redan en anställning när de avslutade sina studier, och inom sex månader hade tre fjärdedelar fått jobb (tabell 3). 10 procent hade ej sökt jobb, framför allt pga. fortsatta studier på avancerad nivå. Vi ställde också en fråga om hur alumnerna fick sitt första jobb. 27 procent av dem fick sitt första jobb via platsannonser, 22 procent via egna kontakter och hela 24 procent fick sina jobb antingen via examensarbete eller via den praktik de gör på programmets sjätte termin. Detta visar tydligt att de kontakter som studenterna får med arbetslivet under studierna är viktiga för deras framtida yrkesverksamhet.

Tabell 3: Tid till första jobbet Procent

Tid till första jobbet	Procent
Hade redan ett jobb	33
Inom 1 månad	19
Inom 6 månader	23
Inom 1 år	5
Efter mer än 1 år	5
Har ej fått något arbete	5
Har ej sökt något arbete	10

När det gäller sysselsättning generellt (tabell 4) kan vi se att 59 procent av alumnerna är tillsvidareanställda och 13 procent tidsbegränsat anställda. Om vi till dessa lägger egna företagare så kan vi se att tre fjärdedelar av alumnerna har ett jobb, 14 procent har valt att fortsätta sina studier och 8 procent är arbetssökande. Bland de som har ett jobb arbetar hela 98 procent heltid.

Tabell 4: Sysselsättning Procent

Sysselsättning	Procent
Anställd, tillsvidare	59
Anställd, tidsbegränsad	13
Egen företagare	2
Student	14
Föräldraledig	2
Arbetssökande	8
Annat	2
N	61

Hälften av alumnerna har angivit att de har läst ytterligare kurser eller program efter att de hade avslutat AV-programmet. Av dessa var det 36 procent som läste på grundnivå och 64 procent på avancerad nivå. Av de som läste på grundnivå var det hela 75 procent som kompletterade med arbetsrätt. När det gäller de som valde att fortsätta med studier på avancerad nivå är bilden inte lika entydig. Visserligen är det 25 procent som valt att läsa masterprogrammet *Strategic human resource management and labour relations* (som ju också är HR-inriktad), men det är också några (3 st) som har läst magisterprogrammet i arbetsvetenskap.

Bland de alumner som har ett arbete (tabell 5) befinner sig en majoritet (38%) inom den privata tjänstesektorn. 24 procent jobbar inom den statliga sektorn och 22 procent inom den kommunala sektorn.

Tabell 5: Nuvarande arbete Procent

Arbetsmarknadssektor	Procent
Privat tjänstesektor	38
Privat tillverkningssektor	4
Statlig sektor	24
Kommunal sektor	22
Landsting/regional sektor	2
Ideell sektor	5
Annat	5
Organisationsstorlek, antal anställda	
1-9	9
10-25	5
26-50	7
51-100	7
101-200	5
201-500	11
501-1 000	14
1 001-2 500	7
2 501-5 000	5
5 001-10 000	9
Fler än 10 000	21
N	45

De allra flesta (82%) arbetar i göteborgsregionen, och de övriga på annan ort i Sverige. Ingen av de svarande arbetar således utanför Sveriges gränser. Med tanke på att det i göteborgsregionen finns flera stora företag inom tillverkningsindustrin är det kanske något förvånande att så pass få som 4 procent jobbar inom privat tillverkningssektor. Sammantaget

46 procent jobbar inom statlig eller kommunal sektor, medan mycket få (2%) jobbar inom landsting/regional sektor. Tämligen få (14%) jobbar inom små organisationer med upp till 25 anställda, och även inom spannet 26-100 anställda är det ganska få alumner (14%). 30 procent jobbar i organisationer med 101-500 anställda, 26 procent i organisationer med 501-5000 anställda och 30 procent inom organisationer med fler än 5000 anställda. Sammanfattningsvis kan vi då konstatera att en majoritet av alumnerna jobbar inom medelstora och stora organisationer i Göteborg, med en liten övervikt för kommunal/statlig sektor.

För att få en första bild av vad för slags arbete alumnerna har ställde vi frågan om i vilken utsträckning deras arbete är ett kvalificerat arbete (i relation till deras utbildning). Nästan hälften (47%) angav att deras arbete i mycket stor utsträckning är kvalificerat och 40 procent att det är det i ganska stor utsträckning. Det innebär att den stora majoriteten av alumnerna har lyckats få jobb som motsvarar nivån på deras utbildning. Vi frågade dem också om i vilken utsträckning deras arbete förutsätter arbetsvetenskaplig kompetens, och här är bilden lite mer blandad. 20 procent anser att deras arbete i mycket stor utsträckning förutsätter arbetsvetenskaplig kompetens, 24 procent att det gör det i ganska stor utsträckning och 36 procent att det gör det i någon utsträckning. 7 procent angav att deras arbete inte alls kräver arbetsvetenskaplig kompetens och 13 procent att det gör det i liten utsträckning. Vi kan således konstatera att en den stora majoriteten av alumnerna har arbeten som är kvalificerade och att de också har arbeten där de har nytta av den kompetens de tillägnat sig under sina studier.

På frågan om vilken professions- eller yrkestitel de har svarade så många som 40 procent av alumnerna att de har någon form av HR-titel: *HR-specialist* (3 st), *HR-ansvarig* (3 st), *HR Business Partner* (3st), *rekryterare* (3st), *HR-assistent*, *HR-generalist*, *Senior Recruitment Specialist*, *säljande rekryterare/HR* samt *rekryteringskonsult*. När det gäller övriga yrkestitlar ser vi en avsevärd spridning: *projektledare* (3 st), *administratör* (2 st), *arbetsförmedlare* (2 st), *försäkringsutredare* (2 st), *jobbcoach* (2 st), *handläggare/behandlare*, *biträdande forskare*, *konsultchef*, *Customer Experience Manager*, *managementkonsult*, *arbetsmiljösamordnare*, *socialpedagog*, *affärsutvecklare*, *ombudsmansassistent*, *press- och kommunikationsansvarig*, *VD*, *konsultchef*, *regionombud* samt *utvecklare*. HR tycks vara



något som attraherar studenterna efter avslutad utbildning, och AVP ger dem uppenbarligen också möjlighet att satsa på en karriär inom området.

För att få en mer fördjupad bild av vad alumnerna mer konkret gör på sina arbetsplatser ställde vi ett antal frågor om i hur pass stor utsträckning de arbetar med ett antal olika arbetsuppgifter (tabell 6). De grönmarkerade fälten visar de arbetsuppgifter där en större andel än 50 procent har angivit att de antingen arbetar med dem i mycket stor eller ganska stor utsträckning, och de röda fälten är de arbetsuppgifter där en större andel än 50 procent angivit att de inte alls eller i liten utsträckning jobbar med dem.

Tabell 6: Arbetsuppgifter

I vilken utsträckning arbetar du med följande uppgifter (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
1. Rekrytering & kompetensförsörjning	33	4	7	16	40	45
2. Arbetsmarknadsbevakning	31	9	22	25	13	45
3. Grupp- och medarbetarutveckling & konflikthantering	29	15	18	18	20	45
4. Coachning	18	18	18	13	33	45
5. Arbetsmiljöarbete	33	16	20	13	18	45
6. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor	28	9	31	16	16	45
7. Utredning & utvärdering	20	20	27	18	15	45
8. Projektutveckling och projektledning	27	20	18	11	24	45
9. Systematisk kvalitetsutveckling	24	24	31	9	12	45
10. Organisationsutveckling och organisationsförändring	29	13	13	18	27	45
11. Lobbying och representation av den egna organisationens intressen gentemot andra organisationer och aktörer (t.ex. fackligt arbete)	49	11	9	7	24	45
12. Rådgivning åt andra organisationer (konsultarbete)	65	9	4	18	4	45
13. Ledningsstöd	27	9	13	20	31	45

Överlag är det en ganska splittrad bild som framträder, vilket tyder på att programmet har givit alumnerna möjlighet att hitta arbeten som kräver olika slags färdigheter. Vissa arbetar väldigt mycket med vissa arbetsuppgifter medan andra har en mer varierande arbetssituation. Det finns dock en hel del intressanta mönster i materialet. För det första är det tämligen stor andel (56%) som jobbar mycket med rekrytering och kompetensförsörjning, dvs. typiska HR-uppgifter (vilket stämmer väl överens med yrkestitlarna). Det är också många alumner som i svaren på en öppen fråga om vad de menar saknas i programmet har angivit arbetsrätt, vilket

ju är ett viktigt inslag i HR-yrket. Som nämndes ovan så är det också ganska många bland alumnerna som har kompletterat med arbetsrätt efter sina programstudier. Vissa alumner har troligtvis haft siktet inställt på HR-arbete redan innan studierna. Skälet till att vi kan anta detta är att ett antal av de studenter som antas varje år har Personalvetarprogrammet som förstahandsval, och att de då antagligen ser AVP som ett alternativ som ändå ger dem en möjlig väg till HR-arbete. Det är samtidigt också en ganska stor andel som inte alls eller i liten utsträckning jobbar med rekrytering och kompetensförsörjning (37%), så bilden är inte på något sätt entydig.

För det andra är det en tämligen stor andel arbetar mycket med ledningsstöd (51%). Detta är också arbetsuppgifter som i många fall ligger inom HR-området, så det är möjligt att det är just alumnerna med HR-titlar som arbetar med detta. Ett tredje område som sticker ut är organisationsutveckling och organisationsförändring (även om det inte når upp till 50%). 45 procent av alumnerna angav att de i mycket eller ganska stor utsträckning jobbar med detta. Detta slags arbetsuppgifter har en direkt koppling till flera centrala kunskapsområden inom programmet, i synnerhet arbetsorganisation, ledarskap och förändringsarbete.

Eftersom AVP i ganska hög grad fokuserar på att förmedla övergripande kunskap om arbetslivet och arbetsmarknaden, samt färdigheter när det gäller att analysera, utvärdera och utreda dessa områden skulle man kunna anta att många hamnar i arbeten som handlar om just detta. Det tycks dock inte vara fallet. Visserligen är det 33 procent som anger att de ägnar sig åt sådant antingen i mycket eller ganska stor utsträckning, men det är samtidigt 40 procent som inte alls eller i liten utsträckning gör det. Yrkestitlarna ger inte så mycket vägledning här heller, och det är mycket möjligt att de som arbetar med generella HR-frågor också i viss utsträckning arbetar med sådant.

En ytterligare fördjupning av alumnernas arbeten fick vi genom att ställa ett antal frågor om hur de bedömer vilka krav deras yrke ställer på dem (tabell 7). De grönmarkerade fälten visar de yrkeskrav där en större andel än 50 procent har angivit att de antingen arbetar med dem i mycket stor eller ganska stor utsträckning. Det finns inget område som når upp till en andel på 50 procent av alumnerna som anger att arbetet inte alls eller i liten utsträckning kräver det slags kompetens. Det är tydligt att alumnernas arbeten ställer tämligen höga krav på sådant

som att *självständigt lösa problem* (94%), *samarbeta med andra* (93%), *tänka självständigt och kritiskt* (89%), *identifiera problem* (87%), *använda analytisk förmåga* (75%), *argumentera och övertyga* (71%) samt att *följa kunskapsutvecklingen inom deras fält* (67%). Det som sticker ut något när det gäller vad arbetet inte kräver så mycket av är att *skriva rapporter*. 44 procent av alumnerna anger att arbetet inte alls eller i liten utsträckning kräver detta, och endast 20 procent anger att arbetet kräver det i mycket eller ganska stor utsträckning. Detta hänger sannolikt samman med att *genomföra utredningar/utvärderingar* är något som ”bara” 29 procent anger att arbetet kräver det i mycket eller ganska stor utsträckning. Att göra *muntliga presentationer* är däremot betydligt mer förekommande.

Tabell 7: yrkeskrav

I vilken utsträckning kräver ditt nuvarande yrke att du ska kunna... (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
1. Identifiera problem	0	4	9	36	51	45
2. Självständigt lösa problem	0	2	4	25	69	45
3. Tänka självständigt och kritiskt	0	4	7	18	71	45
4. Argumentera och övertyga	4	9	16	11	60	45
5. Förhandla med andra aktörer	18	11	20	22	29	45
6. Använda analytisk förmåga	2	7	16	31	44	45
7. Samarbeta med andra	0	0	7	13	80	45
8. Skriva rapporter	22	22	36	13	7	45
9. Göra muntliga presentationer	13	13	20	27	27	45
10. Genomföra utredningar/utvärderingar	20	20	31	11	18	45
11. Göra omvärldsbevakningar	27	15	29	16	13	45
12. Leda projekt	22	20	20	16	22	45
13. Kommunicera på engelska	22	22	25	11	20	45
14. Följa kunskapsutvecklingen inom ditt arbetsfält	4	16	13	40	27	45

Vi avslutade detta frågeområde med följande fråga: *I vilken utsträckning har du haft nytta av programmet i din nuvarande yrkesroll?* En tredjedel angav att de har haft mycket stor nytta av programmet, och nästan lika många (31 %) att de haft stor nytta av programmet. De som angett att de haft liten eller mycket liten nytta av programmet utgör mindre än 10 procent. Sammantaget är det rimligt att dra slutsatsen att Arbetsvetarprogrammet på ett bra sätt förbereder studenterna för de delar av arbetslivet som de söker sig till efter utbildningen.

#### 4. Vilken arbetssituation har alumnerna?

I detta avsnitt kommer vi att titta närmare på vad alumnerna anser om sin arbetssituation. De första frågorna angående detta handlade om vilka möjligheter och begränsningar de bedömer att deras arbeten har (tabell 8). Den bild som framträder här är övervägande positiv. En mycket stor andel av alumnerna har en arbetssituation som kännetecknas av en hög grad av kontroll över deras arbetsschema, arbetstakt och när de kan ta rast. Över 60 procent anger också att de har möjlighet att jobba hemifrån, och nästan 90 procent anser att deras professionella kunnande i ganska stor eller mycket stor utsträckning respekteras av deras kollegor. Majoriteten anser också att de i ganska stor eller mycket stor utsträckning har möjlighet att påverka sin professionella utveckling. Nästan en tredjedel av alumnerna anger att de ofta tar med sig jobbet hem. Huruvida detta ska ses som positivt eller negativt är svårt att bedöma. Det kan dels vara ett uttryck för hög arbetsbelastning, men även för en flexibel arbetssituation.

Tabell 8: möjligheter och begränsningar i arbetet (procent)

I vilken utsträckning stämmer nedanstående påståenden? (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
1. Jag bestämmer själv över mitt arbetsschema	9	5	11	22	53	45
2. Jag bestämmer själv över min arbetstakt	4	9	20	29	38	45
3. Jag bestämmer själv när jag vill ta rast	4	7	2	16	71	45
4. Jag kan välja att jobba hemifrån	16	11	11	11	51	45
5. Jag tar ofta jobbet med mig hem	32	16	20	11	21	45
6. Jag kan ändra i mitt arbetsschema om jag blivit avbruten	4	2	9	25	60	45
7. Jag kan påverka min professionella utveckling	4	11	18	40	27	45
8. Mina kollegor respekterar mitt professionella kunnande	0	4	7	36	53	45

För att ytterligare fördjupa bilden av alumnernas arbetssituation ställde vi också ett antal frågor om inflytande i arbetet (tabell 9). Vid en värdering av dessa svar är det viktigt att komma ihåg att de alumner som varit ute längst i arbetslivet tog sin examen så sent som 2013. Det innebär då att de inte har hunnit komma speciellt långt i sin yrkeskarriär och därmed inte heller kan förväntas befinna sig i yrkesroller som har ett stort beslutsmandat.

Tabell 9: inflytande i arbetet (procent)

Vilket inflytande har du på din arbetsplats när det gäller... (procent)	Inget	Litet	Något	Stort	Mycket stort	Total (n)
1. beslut om rekrytering, omplacering och uppsägning av medarbetare	33	9	11	16	31	45
2. medarbetares utveckling	27	22	24	18	9	45
3. beslut som berör arbetsmiljöfrågor	24	27	13	20	16	45
4. beslut om större organisationsförändringar	40	20	22	9	9	45
5. långsiktiga strategiska beslut	35	9	29	20	7	45
6. budgetbeslut	60	13	16	7	4	45
7. mandat att representera organisationens intressen i förhandlingar med andra organisationer och aktörer	42	11	20	11	16	45

Det område som störst andel av alumnerna har inflytande över gäller beslut om *rekrytering*, *omplacering* och *uppsägning*. Närmare 50 procent anger att de har stort eller mycket stort inflytande över dessa processer. Med tanke på att det är så pass många som jobbar med just *rekrytering* är det högst troligt att det är detta som slår igenom i svaren på denna fråga, och att det kanske inte är fullt lika många som är involverade i *omplacering* och *uppsägning*. Det är också tämligen många som har ett stort eller mycket stort inflytande när det gäller *arbetsmiljöfrågor* (37 %), och även här kan man anta att det hänger samman med att många jobbar inom HR. När det gäller *budget* och *större organisationsförändringar* är det få som har någon högre grad av inflytande, vilket sannolikt kan hänföras till att alumnerna inte har varit ute i arbetslivet speciellt lång tid.

Vi ställde också några frågor som handlar om hur pass nöjda alumnerna är med *lön*, *karriärmöjligheter*, *kompetensutveckling* och *arbetsuppgifter* (tabell 10). Här är bilden tämligen entydig och visar att alumnerna överlag är nöjda med dessa aspekter, även om en fjärdedel anser att lönen kunde varit bättre.

Tabell 10: Arbetsvillkor (procent)

Hur pass nöjd är du med följande aspekter av ditt jobb? (procent)	Mycket missnöjd	Något missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd	Total (n)
1. Din lön	2	24	16	36	22	45
2. Dina karriärmöjligheter	2	11	13	45	29	45
3. Dina möjligheter till kompetensutveckling	0	11	20	47	22	45
4. Dina arbetsuppgifter	2	9	20	31	38	45

Vi avslutade detta frågepaket med att ställa en mer övergripande fråga: *Hur pass nöjd är du med ditt yrkesval?* Hela 52 procent angav att de är mycket nöjda och 34 procent att de är ganska nöjda. 9 procent är varken nöjda eller missnöjda, 5 procent något missnöjda och inte någon av de svarande är mycket missnöjd med sitt yrkesval. Detta kan tolkas som en indikation på att deras utbildning har givit dem möjlighet att välja ett yrke som de trivs bra med.

## 5. Hur värderar alumnerna programmet?

I detta avsnitt kommer vi att titta närmare på hur alumnerna bedömer sin studietid, programmet och dess innehåll. För att få en första bild av detta ställde vi först några mer övergripande frågor (tabell 11). Den första av dessa avsåg att mäta ett slags helhetsupplevelse av programmet och studietiden, och svaren visar upp en tämligen positiv bild av detta. Hela 84 procent av alumnerna är antingen mycket nöjda eller ganska nöjda med sina programstudier, och ingen av dem är mycket missnöjd. Den andra frågan handlade om hur pass nöjda de är med programinnehållet, och även här ser vi att de överlag är positiva. Omkring en fjärdedel är mycket nöjda och cirka 60 procent är ganska nöjda.

Tabell 11: AV-programmet som helhet

Hur pass nöjd är du med ... (procent)	Mycket missnöjd	Något missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd	Total (n)
1. dina programstudier?	0	3	13	40	44	59
2. programmets innehåll?	0	2	13	61	24	59

Vi ställde också en fråga utifrån en något annorlunda vinkel: *Skulle du rekommendera programmet till någon annan?* Även på denna fråga visar svaren ett likartat mönster som på de två tidigare. 51 procent skulle definitivt rekommendera programmet, och 34 procent menade att de antagligen skulle göra det. Ingen av studenterna skulle definitivt inte rekommendera programmet och endast 2 procent skulle antagligen inte göra det. Sammantaget visar svaren på dessa tre frågor att studenterna överlag är nöjda med AVP. Även efter att de varit ute några år i arbetslivet och högst sannolikt träffat kollegor som genomgått andra utbildningar så har alumnerna en tämligen positiv bild av programmet och dess innehåll.

I ett större frågepaket (tabell 12) bad vi alumnerna att ange i hur pass stor utsträckning de ansåg att programmet har förbättrat deras kunskaper och förmågor inom de mål som anges i programmets utbildningsplan. Tanken bakom detta var att försöka mäta huruvida undervisningen – utifrån tidigare studenters perspektiv – lyckas uppnå programmets uttalade målsättningar.

Tabell 12: Kunskapsförbättring

I vilken utsträckning har programmet förbättrat din... (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Stor	Mycket stor	Total (n)
1. kunskap om olika teoretiska arbetsvetenskapliga perspektiv	0	0	16	43	41	58
2. kunskap om vad som kännetecknar det samtida arbetslivet och dess framväxt	2	0	17	51	30	59
3. kunskap om olika gruppers villkor och ställning på arbetsmarknaden och inom organisationer	0	3	17	44	36	59
4. kunskap om kvantitativa metoder	0	15	40	30	15	59
5. kunskap om kvalitativa metoder	0	3	10	56	31	59
6. förmåga att analysera förändringstendenser inom arbetslivet	2	3	27	44	24	59
7. förmåga presentera genomförda analyser för olika avnämare	2	7	20	47	24	59
8. förmåga att självständigt identifiera och formulera arbetsvetenskapligt relevanta frågeställningar	0	3	24	46	27	59
9. förmåga att planera och genomföra kvalificerade undersökningar av arbetslivet	0	5	20	49	26	59
10. förmåga att använda olika utvärderings- och analysverktyg för att studera arbetslivet	0	7	27	44	22	59
11. förmåga att identifiera ditt eget behov av ytterligare kunskap	2	2	16	40	40	59
12. förmåga att kritiskt kunna bedöma texter inom det arbetsvetenskapliga området	2	2	17	52	27	59

Överlag anser alumnerna att de under sin studietid har förbättrat både sina kunskaper och förmågor när det gäller de mål som specificeras i utbildningsplanen. På samtliga mål förutom ett anser minst två tredjedelar av alumnerna att programmet har förbättrat deras kunskaper/förmågor i antingen stor eller mycket stor utsträckning. Det enda område som avviker från mönstret är *kunskap om kvantitativa metoder*. Där är det mindre än hälften (45%) som anser att de har förbättrat sig i antingen stor eller mycket stor utsträckning.

Sammanfattningsvis kan man dra två slutsatser utifrån dessa resultat. För det första överensstämmer undervisningen på programmet väl med hur målen är formulerade i utbildningsplanen, och – för det andra – så lyckas undervisningen i hög grad ge studenterna de kunskaper och förmågor som anges i målen.

Vi ställde även en fråga angående studietakten, och det första man kan konstatera är att mycket få alumner upplever att studietakten under programmet varit för hög (10%), men däremot är det 29 procent som upplever att studietakten varit antingen alldeles för låg (7%)



eller ganska låg (22%). Detta ska också ställas i relation till att en stor majoritet av studenterna (81%) arbetade under tiden som de studerade, och att fler än en fjärdedel av dem jobbade mer än 15 timmar per vecka. En rimlig slutsats utifrån detta är att det finns utrymme för att utöka innehållet i programmet.

Enkäten innehöll också tre frågor där alumnerna själva kunde skriva in svar: 1) *Vad var bra med programmet?* 2) *vad var dåligt med programmet?* och 3) *Med tanke på ditt nuvarande arbete, vilka kunskaps- och färdighetsområden saknades i programmet?* Svaren på dessa frågor behöver behandlas med viss försiktighet eftersom det handlar om enskilda individers uppfattningar, men det finns dock vissa mönster som kan vara värda att lyfta fram. På den första frågan är det framför allt två saker som kan sägas sticka ut. För det första lyfter många fram lärarna som både kunniga och engagerade. För det andra uppskattas bredden i programmet, att det ger ett ”helikopterperspektiv” på arbetslivet och att det belyses från flera olika perspektiv och på olika nivåer. Några nämner även praktikkursen som ett bra inslag.

På frågan om vad de anser vara dåligt med programmet är det större variation i svaren. Det är dock ganska många som menar att tempot är för lågt och att det borde gå att få in mer innehåll. Bland de som anser att programmet är för ”slappt” är det också flera som menar att den akademiska nivån kan höjas och att det borde vara mer litteratur på engelska. Några anser att vissa delar inte är helt uppdaterade, främst avseende det privata näringslivet (t.ex. sådant som entreprenörskap, digitalisering, lean production, agila projektmetoder), och att vissa lärare var politiska (åt vänster) när olika teoretiska perspektiv presenterades. Vissa lyfter fram grupparbeten som positivt medan andra menar att det är för mycket sådant och vill ha mer individuella arbeten.

Den tredje frågan (vad de saknade i programmet) gav framför allt ett svar. Fler än hälften av de 43 alumner som besvarade frågan angav att de saknade *arbetsrätt*, vilket ligger helt i linje med att det är så pass många som arbetar med HR och att det troligtvis är ett antal som hade P-programmet som förstahandsval. Andra områden som lyftes fram var ekonomi, personalekonomi, strategi, ledning och styrning, affärsutveckling samt moderna sätt att organisera arbete.

## 6. Metod

Den första metodfrågan vi ställdes inför var att avgränsa populationen, dvs. vilka studenter som skulle inkluderas i studien. Vi ville nå de studenter som hade genomfört minst så mycket av programmet att det – åtminstone teoretiskt sett – skulle ha påverkat deras möjlighet att hitta jobb. Därför bestämde vi oss för att det mest relevanta kriteriet skulle vara att de måste ha slutfört sitt examensarbete, men att de inte behövde vara klara med alla kurser. Sammantaget var det 145 studenter som t.o.m. vårterminen 2019 var färdiga med sitt examensarbete. Av dessa var 107 kvinnor (74%) och 38 män (26%).

Totalt 59 alumner svarade på undersökningen vilket innebär en svarsfrekvens på 41 procent. Naturligtvis hade vi hoppats att svarsfrekvensen skulle ha varit högre, men efter att ha skickat två påminnelser var vi tvungna att nöja oss med vad vi fick. Resultaten kan naturligtvis vara något skeva beroende på vilka alumner som svarade på undersökningen. Det är exempelvis möjligt att det bland dem som inte svarade på undersökningen finns fler som inte har hittat något arbete. Det är inte heller möjligt att göra något slags bortfallsanalys, förutom när det gäller kön där andelen kvinnor respektive män stämmer väl överens med den totala populationen. Resultaten ger (även om man får vara lite försiktig med slutsatserna) ändå tämligen tydliga indikationer på att studenterna efter avslutad utbildning är attraktiva på arbetsmarknaden, och att utbildningen genomförs i enlighet med de intentioner som slås fast i utbildningsplanen.

### *Etiska aspekter*

Materialet innehåller ingen information som gör det möjligt att identifiera individer. Deltagandet i undersökningen var frivilligt.

## 7. Tabellbilaga

### Arbetstid

Procent av heltid (40 tim/vecka)	
100 %	98
75-99 %	0
50-74 %	2
1-24 %	0
N	45

Med tanke på din utbildning, i vilken utsträckning är ditt nuvarande arbete ett kvalificerat arbete (procent)

Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
0	4	9	40	47	45

I vilken utsträckning förutsätter ditt nuvarande arbete arbetsvetenskaplig kompetens (procent)

Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
7	13	36	24	20	45

I vilken utsträckning har du haft nytta av programmet i din nuvarande yrkesroll? (procent)

Mycket liten	Liten	Någon	Stor	Mycket stor	Total (n)
2	7	27	31	33	45

Hur pass nöjd är du med ditt yrkesval? (procent)

Mycket missnöjd	Något missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd	Total (n)
0	5	9	34	52	45

Skulle du rekommendera programmet till någon annan? (procent)

Definitivt inte	Antagligen inte	Kanske	Ja, antagligen	Ja, definitivt	Total (n)
0	2	13	34	51	59

Hur bedömer du studietakten under programmets gång (procent)

Alldeles för låg	Ganska låg	Varken hög eller låg	Ganska hög	Alldeles för hög	Total (n)
7	22	61	10	0	59

	<b>Professions- eller yrkesbeteckning</b>
1	Assistent (ombudsmansassistent)
2	HR Business partner
3	Press och kommunikationsansvarig
4	HR-ansvarig
5	VD
6	Konsultchef
7	Jobbcoach
8	Projektledare
9	Regionombud
10	HR-specialist
11	Senior Recruitment Specialist
12	Administratör
13	Jobbcoach
14	HR-ansvarig
15	HR-specialist (fokus rekrytering)
16	Projektsamordnare/projektledare
17	Utvecklare
18	HR-ansvarig
19	Projektledare
20	HR-assistent
21	Rekryterare
22	HR business partner
23	Administratör
24	HR business partner
25	Säljande rekryterare / HR
26	Rekryteringskonsult
27	Handläggare / behandlare
28	HR-generalist
29	Biträdande forskare
30	HR Specialist
31	Konsultchef
32	Customer Experience Manager
33	Arbetsförmedlare
34	Managementkonsult, börjar jobb som enhetschef inom några månader
35	Rekryterare
36	Försäkringsutredare
37	Arbetsmiljösamordnare
38	Socialpedagog och huvudskyddsombud
39	Försäkringsutredare
40	Affärsutvecklare