

2007-08-28

Jakten på anställningsbarhet

Om mötet mellan student och arbetsgivare.



Lärarförbundet

SFS **TCO**

Kontaktpersoner:

TCO:

Ulf Andréasson

Samhällspolitisk utredare

Avdelningen för samhällspolitik, TCO

e-post: ulf.andreasson@tco.se

tel: 070-480 11 10

SFS:

Elin Rosenberg

Ordförande, SFS

e-post: elin.rosenberg@sfs.se

tel SFS: 08-54 57 01 00

Läraryrskommittén:

Helene Lindstrand

Förbundssekreterare, Läraryrskommittén

e-post: helene.lindstrand@lararforbundet.se

tel: 08-737 67 35

Innehållsförteckning

Förord	2
Sammanfattning	3
Inledning	4
Arbetsmarknaden	4
Anställningstillfället	5
Vad levererar högskolorna?	8
Bredd eller spets	9
Slutsatser	10
Metod	14

Förord

Världen och Sverige står mitt uppe i en omfattande omvandling. Den nya och ständigt förändrade arbetsmarknaden som vi nu ser, innebär ett knivskarpt konkurrenstryck i många branscher. Kraven på flexibilitet växer och förändringstakten ökar.

Utvecklingen är positiv. Det innebär förbättrade livsmöjligheter, bättre materiella villkor och förverkligande av livsdrömmar för många människor. Men, den internationaliserade ekonomin ställer samtidigt arbetslivet och samhället i stort inför stora utmaningar. Kunskapen och innovationsförmågan hos medarbetarna är företagets eller organisationens främsta resurs för att möta dessa utmaningar. Det är välutbildade medborgare som får Sverige att växa och utvecklas.

Denna rapport har haft sin upprinnelse i viljan att lyfta fram att högre utbildning lönar sig, såväl för individ som för samhälle. Det innebär att vi är övertygade om att senare års satsning på universitet och högskolor har varit riktig och att det är viktigt att den inte avstannar. Sänker vi ambitionsnivån genom färre platser på högskolorna riskerar vi Sveriges internationella konkurrenskraft. Regioner med svag studietradition riskerar att förlora i växtkraft, integrationen av utlandsfödda går sämre och den sociala rörligheten minskar. Dessutom kommer många enskilda individer inte få samma livschanser. Akademiker har lägre arbetslöshet, bättre hälsa och drabbas mindre av inlåsning på arbetsmarknaden. Också i dessa dagar är en bra utbildning den bästa språngbrädan till ett bättre liv.

Frågor om högre studier och arbetsliv har blivit allt mer omdiskuterade under senare år. Ett centralt begrepp i debatten har varit ”anställningsbarhet”. Samtidigt finns det få studier som försökt tränga på djupet i vad detta begrepp verkligen innebär. För såväl studenter som högskolor finns det risk att man i jakten på anställningsbarhet fattar kortsiktiga beslut i tron att man ”vet” vad arbetsgivarna prioriterar.

I denna rapport har vi i första hand tillfrågat ett större antal arbetsgivare, såväl privata som offentliga, hur de ser på frågor som berör relationen arbetslivet och högre utbildning. Perspektivvalet bygger på att när det gäller studenternas anställningsbarhet är det arbetsgivarna som till syvende och sist faller avgörandet. Utan att driva resonemanget för långt kan man säga att arbetsgivarna utgör ett slags facit för studenters - och högskolors - strävan att bli anställningsbara.

Exempel på frågor vi velat besvara är: Vilka kompetenser faller avgörandet vid anställningstillfället? Hur ser arbetsmarknaden ut för akademiker framöver? Vad vill arbetsgivarna att utbildningssystemet ska förbättra? Vad är man mest nöjd med? I grund och botten handlar det om att försöka slå hål på en del myter och missuppfattningar som, om de får genomslag, riskerar att leda till kortsiktighet för såväl studenternas studieval som högskolornas arbete.

Sture Nordh
TCO

Eva-Lis Preisz
Läraryrket

Elin Rosenberg
SFS

Sammanfattning

Arbetsmarknad

- Arbetsmarknaden ser gynnsam ut under den närmaste framtiden för nytexaminerade högskoleutbildade. Många företag, myndigheter och organisationer ser uppenbarligen behov av att anställa akademiker. Flest nyanställare, räknat i andel, återfinns inom sektorerna Finansiell verksamhet och företagstjänster och Tillverkning och utvinning. Behovet att anställa förefaller delvis driven av de förestående pensionsavgångarna, men också av ett allmänt anställningsbehov.
- Den bedömning många arbetsgivare verkar göra är att utbildningsbehovet hos de nyanställda kommer att behöva öka på sikt. I stort sett ingen tror att det kommer att minska. En del av förklaringen hör samman med att de anställda som nu går i pension saknar högskoleutbildning samtidigt som de behöver ersättas av anställda med sådan utbildningsnivå. Möjligen kan man också i svaren ana att de kommande anställda kommer att ha högre produktivetskrav ställda på sig, med tanke på att nyanställningarna i antal inte kommer att täcka samtliga pensionsavgångar.

Anställningsbarhet

- *Samarbetsförmåga, referenser och initiativförmåga* är de absolut viktigaste av de undersökta faktorerna när arbetsgivare överväger en anställning av en högskoleutbildad. Därefter följer ett antal faktorer som också har stor betydelse för beslutet: *förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, att utbildningen är yrkesinriktad, arbetslivserfarenhet, analytisk förmåga och goda kunskaper i engelska*. Efter dessa följer också några andra som har en viss betydelse, men förefaller inte avgörande i anställningsbeslutet: *entreprenörskap, engagemang vid sidan av studierna, examensarbetet och bra betyg*. Några faktorer förefaller inte alls ha central betydelse enligt arbetsgivarna: *erfarenhet av arbete och studier utomlands, lärosäte, ålder, svensk bakgrund och familjesituation*.
- Det är också intressant att se att arbetsgivarnas och studenternas skattningar skiljer sig åt när det gäller flera faktorer. Framför allt får vi olika svar när vi frågar om hur viktigt det är med svensk bakgrund, ålder och familjesituation. Uppenbarligen råder det skilda uppfattningar kring dessa frågor. Studenterna tror att arbetsgivarna ska skatta dessa egenskaper högre vid anställning än vad arbetsgivarna uppger att de gör. Om detta bygger på en överdriven rädsla från den arbetssökande om att bli diskriminerad är givetvis svårt att säga.

Vad levererar högskolorna?

- Det högskolorna idag är bra på är att utbilda studenterna i att uttrycka sig både muntligt och skriftligt. Studenterna får även med sig bra erfarenheter från att arbeta i grupp. Men även förmågan att arbeta självständigt upplevs generellt som god.
- Det område som det genomgripande finns brister inom är kontakten med arbetslivet. Högskolorna ensamma klarar idag inte att ge studenterna alla de verktyg som behövs för att klara sig på arbetsmarknaden. För att kompensera detta behöver många nytexaminerade internutbildas på arbetsplatsen.
- Även ledarskapskunskaper är ett område där många arbetsgivare upplever brister.

Bredd eller spets

- Arbetsgivarna anställer företrädesvis en akademiker med bredd i sin utbildning. Breda kunskaper uppskattas generellt mer än spets.

Inledning

Föreliggande rapport behandlar ett antal frågeställningar kring relationen högre studier-arbetsliv. Övergripande är rapporten uppbyggd kring några teman: *arbetsmarknaden, anställningstillfället, vad levererar högskolorna?* samt *bredd eller spets*. I de avslutande slutsatserna vägs resultaten samman i en diskussion kring den högre utbildningen och arbetslivet. Denna utmynnar i vissa råd till studenterna att tänka på under studietiden. Råd ges även till hur arbetsgivarna ska arbeta långsiktigt med dessa frågor. Vi ställer också vissa förslag riktade dels till universiteten och högskolorna, dels till regeringen.

Arbetsmarknaden

Att fånga relationen mellan högre studier och arbetsmarknad är alltid lika aktuellt. I enkäten har ett antal frågor haft det specifika syftet. En fråga gällde hur arbetsmarknaden ser ut framöver för akademikerna – eller snarare vilket anställningsbehov arbetsgivarna ser framför sig. Bland samtliga tillfrågade arbetsgivare svarar 38 procent att de avser att anställa nyutexaminerade högskoleutbildade under år 2007. Det skiljer sig dock en del i anställningsvilja mellan olika sektorer av arbetsmarknaden. Flest nyanställda återfinns inom Finansiell verksamhet och företagstjänster (53 procent) följt av Tillverkning och utvinning (43 procent), Offentlig förvaltning (41 procent) och Vård och omsorg (39 procent). Den sektor där minst antal arbetsgivare uppger sig ämna nyanställa är Handel och kommunikation (28 procent). Värt att notera är att de mindre arbetsplatserna, med 50-99 anställda, ser ett mindre anställningsbehov av nyutexaminerade högskolestudenter än de större, vilket med stor sannolikhet kan kopplas till att akademiker redan i dag i lägre utsträckning återfinns bland små- och medelstora företag.

En del av behovet att nyanställa akademiker förefaller drivet av förestående pensionsavgångar. Inom vård och omsorg, där högst andel arbetsgivare uppger att pensionsavgångar är att vänta inom de närmaste tre åren, menar 48 procent att mellan sex och tio procent av arbetskraften kommer att gå i pension inom denna tidsperiod. Så många som 16 procent anger att det är ännu större andel av personalen. Överlag förefaller offentlig sektor ha mer omfattande pensionsavgångar framför sig – vilket stämmer väl med den bild som presenterats i andra sammanhang. Det innebär inte att den privata sektorn har små förväntade pensionsavgångar. Inom Tillverkning och utvinning uppger exempelvis mer än var fjärde arbetsgivare att minst sex procent av de anställda kommer att pensioneras inom tre år.

Alla som under den närmaste framtiden är på väg in i pension kommer dock inte att ersättas. Mer än en var tredje av de tillfrågade arbetsgivarna svarar att färre än hälften av de avgångna kommer att ersättas i form av nyanställningar.

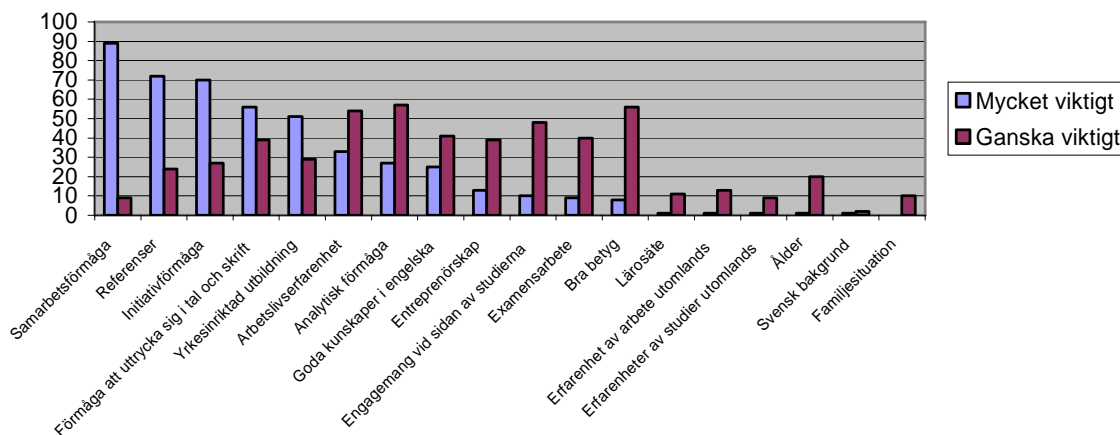
Intressant i sammanhanget är att enkäten också har försökt ta reda på hur arbetsgivarna allmänt ser på kompetensbehovet på tre års sikt. Ungefär hälften tror att utbildningskraven på de anställda kommer att öka ytterligare, fem procent tror till och med att det kommer att vara mycket högre. Hälften anser att utbildningskraven inte kommer att förändras. En procent tror att det kommer att sjunka! Den näringsgren som står ut mest i denna fråga är Tillverkning och utvinning där 64 procent av arbetsgivarna förmodar att utbildningskraven kommer att öka. Talet om ”överutbildning” förefaller därför inte ha något stöd bland arbetsgivarna.

Anställningstillfället

Lika intressant som hur arbetsmarknaden ser ut i den närmsta framtiden är vad som premieras vid själva anställningstillfället. Med andra ord vad är som viktigt för att få en anställning. Arbetsgivarna har fått besvara hur viktiga de ansåg olika aspekter var vid ett beslut om anställning. Vi har valt att se de flesta av de aspekter som arbetsgivarna betraktar som ”ganska viktiga” som kanske nödvändiga, men inte utslagsgivande för en anställning. Däremot är de faktorer som betraktas som ”mycket viktiga” sådana aspekter som faller avgörandet för en anställning. Utifrån detta kan en prioriteringslista göras.

Diagram 1. Arbetsgivarnas prioriteringar vid anställningstillfället

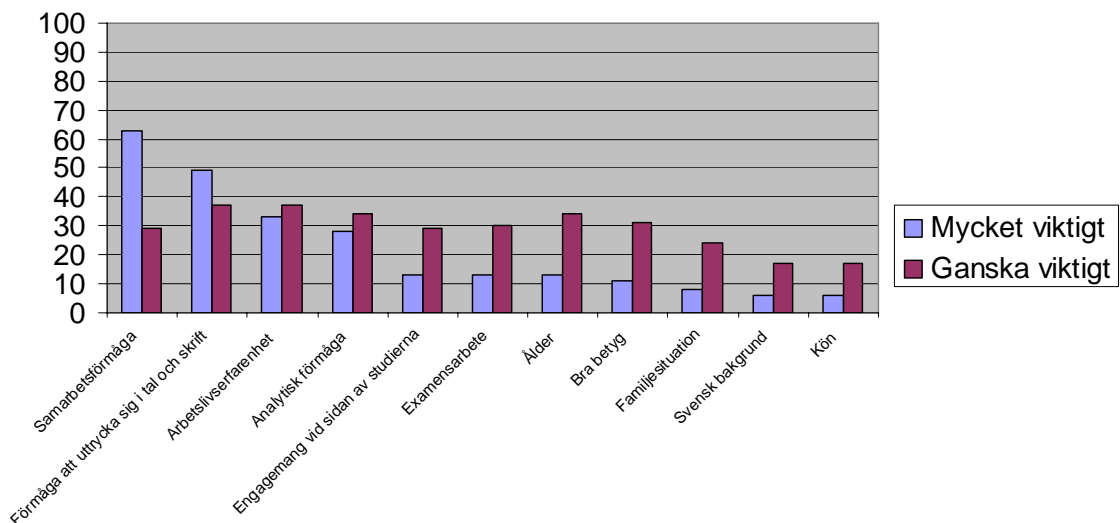
Hur viktigt är följande när ni anställer högskoleutbildade personer?



Ungefär samma frågor har dessutom ställts till studenter. På så vis kan även en jämförelse göras: hur pass väl matchar studenternas föreställningar arbetsgivarnas svar?

Diagram 2. Vad studenterna tror att arbetsgivarna prioriterar

Hur viktigt tror du att följande är när man anställer högskoleutbildade personer?



Den allra viktigaste faktorn när arbetsgivare nyanställer är personens *samarbetsförmåga*. 89 procent uppger att det är en egenskap som är ”mycket viktig” och nio procent att den är ”ganska viktig”.

Även studenterna skattar *samarbetsförmåga* som den viktigaste faktorn för en anställning, men inte i lika hög grad som arbetsgivarna. 63 procent av studenterna tror att *samarbetsförmåga* är den viktigaste egenskapen vid anställning och 29 procent svarar att det är ”ganska viktigt”.

Också viktigt när arbetsgivare ska anställa är *initiativförmåga*. 97 procent anser att *initiativförmåga* är ”mycket viktigt” eller ”ganska viktigt”. Ingen tyckte att det var ”ganska” eller ”mycket oviktigt”. Inom sektorn Utbildning och forskning ansåg man att det är viktigast med *initiativförmåga* om man jämför med andra branscher.

En tredje särskilt viktig faktor för arbetsgivare när de ska anställa högskoleutbildade personer är *referenser*. Hela 72 procent svarar att det är ”mycket viktigt” med referenser och 24 procent att det är ”ganska viktigt”. Inom offentlig sektor skattades referenser som något viktigare än inom privat sektor och på mindre arbetsplatser var det lite viktigare med referenser än hos större arbetsgivare – vilket förefaller logiskt.

Dessa tre: *samarbetsförmåga*, *referenser* och *initiativförmåga* står ut som de viktigaste faktorerna när arbetsgivare överväger en anställning av en högskoleutbildad.

Därefter följer fem faktorer som också har stor betydelse: *förmåga att uttrycka sig i tal och skrift*, *att utbildningen är yrkesinriktad*, *arbetslivserfarenhet*, *analytisk förmåga* och *goda kunskaper i engelska*.

95 procent av arbetsgivarna tycker att *förmåga att uttrycka sig i tal och skrift* är mycket eller ganska viktigt. Viktigast tycker arbetsgivare inom offentlig förvaltning att dessa egenskaper är. När det gäller denna förmåga är studenternas svar näst intill identiska med arbetsgivarnas.

51 procent av arbetsgivarna anser att det är ”mycket viktigt” att högskoleutbildningen är *yrkesinriktad*. De mindre arbetsplatserna och arbetsgivare inom offentlig sektor tyckte i högre grad att det är ”mycket viktigt” med en yrkesinriktad högskoleutbildning. Störst skillnad är det dock mellan sektorerna Utbildning och forskning och Vård och omsorg och de övriga tillfrågade. Över 70 procent av arbetsgivarna inom utbildnings- och vårdsektorerna angav att en yrkesutbildning är ”mycket viktig”. Detta är inte förvånande då dessa sektorer till stor del omfattar yrkesgrupper som lärare, sjuksköterskor och läkare. Bland övriga sektorer ligger motsvarande siffra mellan 20-41 procent.

När det gäller *arbetslivserfarenhet* skiljer sig studenternas och arbetsgivarnas svar åt en del. Närmare 90 procent av arbetsgivarna, jämfört med 70 procent av studenterna, anser att *arbetslivserfarenhet* är ”mycket” eller ”ganska” viktigt.

Även *analytisk förmåga* tycker de tillfrågade arbetsgivarna är ”mycket” eller ”ganska viktigt”, sammanlagt 84 procent uppgav detta. Också här skattar studenterna denna förmåga lägre. 62 procent av de studerande svarade att *analytisk förmåga* är ”mycket” eller ”ganska viktigt”.

Goda kunskaper i engelska anser 25 procent av arbetsgivarna vara en ”mycket viktig” egenskap, 41 procent menar att det är en ”ganska viktig” egenskap och 24 procent att det är ”varken viktigt eller oviktigt”. Inom branscherna Tillverkning och utvinning och Handel och kommunikation är kunskaper i engelska betydligt viktigare än för andra branscher.

Efter dessa följer också några andra faktorer som har en viss betydelse, men förefaller inte särskilt centrala i anställningsbeslutet: *entreprenörskap*, *engagemang vid sidan av studierna*, *examensarbetet och bra betyg*.

Ungefär hälften av de tillfrågade arbetsgivarna tycker att *entreprenörskap* är ”mycket” eller ”ganska viktigt” när man ska anställa en person med högskoleutbildning. Inom Finansiell verksamhet och företagstjänster anser man att *entreprenörskap* är något viktigare än i andra branscher.

Nästan 60 procent anser att engagemang vid sidan av studierna är en värdefull merit. Det ska jämföras med studenternas 42 procent.

Examensarbetet är inte bland de viktigaste faktorerna vid anställningstillfället. Ungefär 45 procent av både arbetsgivare och studenter svarar att det är "ganska viktigt" eller "mycket viktigt". Lika många uppger att det är "varken viktigt eller oviktigt", "ganska oviktigt" eller "mycket oviktigt". Arbetsgivare inom utbildning och forskning tycker i något högre grad att examensarbetet är "mycket viktigt".

En tredjedel av de tillfrågade arbetsgivarna svarar att bra betyg inte har någon större betydelse vid anställning. Endast åtta procent tyckte att betygen var mycket viktigt, medan ungefär hälften anser att det är "ganska viktigt". Studenterna svarar nästan identiskt med arbetsgivarna, med skillnaden att en större andel tror att betygen inte spelar så stor roll.

Några faktorer förefaller inte ha avgörande betydelse enligt arbetsgivarna:

Erfarenhet av arbete och studier utomlands skattade de tillfrågade arbetsgivarna relativt lågt. Knappt något företag tycker att det är mycket viktigt och de allra flesta ca. 44 procent tycker att det är varken viktigt eller oviktigt.

Vilket lärosäte studenten utbildat sig vid spelar liten roll vid anställning. Hela 86 procent av arbetsgivarna tyckte att vilket lärosäte studenten tagit sin examen vid inte har någon större betydelse.

När det gäller *ålder* som kriterier för att få anställning skiljer sig studenternas förväntningar och företagets svar. 47 procent av studenterna bedömde ålder "mycket viktigt" eller "ganska viktigt" i jämförelse med arbetsgivarna där motsvarande siffra är 21 procent. Över hälften av de tillfrågade arbetsgivarna tyckte att ålder varken är "viktigt eller oviktigt" att jämföra med studenternas 35 procent. 18 procent av arbetsgivarna uppgav att ålder är "ganska oviktigt" och sju procent att det är "mycket oviktigt" när man ska nyanställa en högskoleutbildad.

Svensk bakgrund är något som enligt arbetsgivarna spelar mycket liten roll vid anställning. Det uppgav 40 procent av de tillfrågade företagen. 57 procent uppgav att svensk bakgrund är "vare sig viktigt eller oviktigt", "ganska oviktigt", eller "mycket oviktigt". Studenterna däremot tror att det spelar betydligt större roll. Endast 13 procent av studenterna tror att det spelar mycket liten roll. Även *familjesituation* är "ganska" eller mycket oviktigt ansåg företagen, 50 procent svarade dessa alternativ, när en person ska anställas. Även här skiljer sig företagets svar från studenternas förväntningar. 25 procent av studenterna trodde att det spelar liten eller mycket liten roll vilken familjesituation man har.

Vad levererar högskolorna?

En högskoleutbildning förväntas förbereda studenten inför arbetslivet och för den profession utbildningen ska leda till. För att få reda på hur väl utbildningen förbereder studenter inför arbetslivet har vi frågat arbetsgivarna vad de tycker om de kunskaper som nyanställda akademiker utan arbetslivserfarenhet har. Svaren visar att nytexaminerade anses ha goda kunskaper i att uttrycka sig i tal och skrift, i att arbeta i grupp samt att arbeta självständigt. Dessa kunskaper är något som studenter blir bra på inom ramen för utbildningen, men när det kommer till andra kunskapsområden är bilden inte lika ljus.

På frågan om hur arbetsgivarna tycker att praktiska kunskaperna är hos de nyanställda anser 39 procent att kunskaperna är otillräckliga. Inom Tillverkning och utvinning är nästan hälften, 47 procent, missnöjda med de praktiska kunskaperna. Vidare visar undersökningen att arbetsgivarna inte tycker att nytexaminerade akademiker inte har tillräcklig branschkunnskap när de börjar på arbetsplatsen (37 procent). Kunskaperna om arbetslivet brister således.

Tittar man vidare på vilka som behöver vidareutbildning när de kommer till arbetsplatsen visar det sig också att högskoleutbildade utan arbetslivserfarenhet är den grupp som kräver näst mest vidareutbildning hos arbetsgivaren efter nyanställning. Den enda grupp som behöver mer resurser är personer som inte har läst på högskola och inte har någon arbetslivserfarenhet. Mer preciserat såg siffrorna ut enligt nedan.

Kräver vidareutbildning hos arbetsgivaren:

Icke högskoleutbildade utan arbetslivserfarenhet efter examen:	71 procent
Högskoleutbildade utan arbetslivserfarenhet efter examen:	68 procent
Icke högskoleutbildade med arbetslivserfarenhet efter examen:	44 procent
Högskoleutbildade med arbetslivserfarenhet efter examen:	37 procent

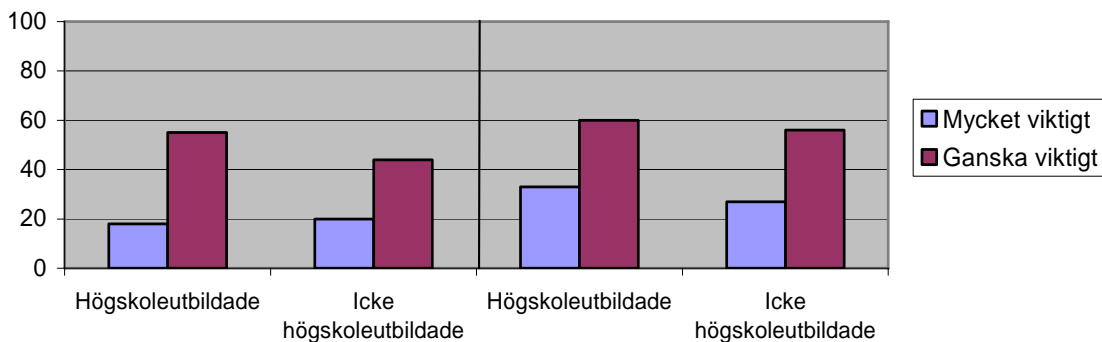
Ytterligare en brist anses vara ledarkunskaper där nytexaminerade, trots att de har goda kunskaper av att arbeta i grupp, inte får med sig kunskapen om att leda en grupp. Inom privat sektor tycker 46 procent av arbetsgivarna att ledarkunskaperna är otillräckliga.

Bredd eller spets

Om en utbildning ska ge en bred eller spetsig kompetens är ofta föremål för diskussion. När vi frågar arbetsgivarna säger 33 procent att breda kunskaper inom utbildningsområdet är mycket viktigt när de anställer en akademiker. Frågar vi dem däremot om hur viktigt det är med spets inom ett utbildningsområde är det bara 18 procent som anser att detta är mycket viktigt. Den näringsgren som främst efterfrågar bredd är Utbildning och forskning där 50 procent anser att en bred kunskapsgrund är mycket viktigt.

Diagram 3. Arbetsgivarnas syn på bredd-spets i utbildningen

Hur viktigt är det att nyanställda har:
Spetskunskaper - Breda kunskaper



Jämför vi privat och offentlig sektors efterfrågan av bredd när de anställer akademiker, finns en tydlig skillnad där offentlig sektor i mycket större utsträckning efterfrågar bredd; 44 procent jämfört med privat 18 procent. Detta till trots att den offentliga sektorn anställer många som man kan tycka förväntas ha spets, till exempel sjuksköterskor, läkare och lärare.

Ett väntat resultat är att mindre arbetsplatser i större utsträckning efterfrågar breda kunskaper än större arbetsplatser. På en mindre arbetsplats förväntas du arbeta med flera olika typer av arbetsuppgifter och ta ansvar utöver ditt eget specialområde.

Efterfrågan efter spetskunskap är något högre när arbetsgivarna ska anställa icke högskoleutbildade. Personer som inte väljer att vidareutbilda sig, behöver kunna visa på speciella talanger eller kunskaper för att bli attraktiva på arbetsmarknaden, särskilt inom Handel och kommunikation visar detta sig: 28 procent inom denna sektor anser att spetskompetens är mycket viktigt. Tittar man på samma sektor fast när de ska anställa akademiker är spets inte alls lika viktigt utan bara 17 procent anger det som mycket viktigt.

Samtidigt kan man fastslå att bredd är mer uppskattat i alla utbildningsgrupper.

Slutsatser

Under de senaste årens utbildningsökning har den generella utbildningsnivån över landet höjts avsevärt, i synnerhet sedan expansionen av högskolan 1994. Samtidigt har arbetsmarknadens kompetensbehov förändrats och idag krävs högskoleutbildning för allt fler yrken. Trots att, som framkommit i studien, arbetsmarknaden generellt ser gynnsam ut för nyutexaminerade studenter finns det en hel del saker som skulle kunna genomföras för att ytterligare förstärka möjligheterna till fastare förankring i arbetslivet.

Våra slutsatser handlar främst om hur upplägg och innehåll i den högre utbildningen kan förändras för att bättre svara mot krav från ett framtida arbetsliv. Vi har självkritiskt försökt resonera över om slutsatserna står i konflikt till våra andra mål med den högre utbildningen, såsom bildningsideal, en oberoende nyfikenhetsbaserad forskning, eller individuell utveckling. Vi anser att det inte finns det. Tvärtom finns det i praktiken starka samband mellan å ena sidan, de klassiska idealen: bildning och kritiskt tänkande, och å andra sidan entreprenörskap och arbetslivsanknytning. Vi ser inte heller, utifrån studien, någon tydlig konflikt mellan dessa värden och vad arbetsgivarna vill ha. Dagens och framtidens arbetsliv efterfrågar resonerande, omställningsbara och kritiskt tänkande individer. Det är den viktigaste slutsatsen i denna rapport.

Innan vi går närmare in på studiens olika teman vill vi också lyfta fram att det genomgående intrycket är att svenska arbetsgivare är nöjda med de akademiker de anställer. Särskilt nöjda verkar de vara med deras förmåga att uttrycka sig i tal och skrift samt att kunna arbeta i grupp. Det finns också områden där svaren i högre grad verkar präglas av misstro. Till dessa hör bland annat uppfattad brist på ledarkunskaper och praktiska kunskaper. Men inte i något av de områden vi frågat kring är en majoritet av de tillfrågade arbetsgivarna missnöjda.

Vi vill lyfta fram några teman som återkommit i våra diskussioner och i analyserna av studiens resultat, för att diskutera dessa mer i detalj:

Fler akademiker – inte färre

Vi har ställt frågor till arbetsgivarna om vilka krav på utbildningsnivå de bedömer att de kommer att ställa på de anställda i framtiden. De tror att ett flertal av dem som de kommer att anställa kommer att vara akademiker. I stort sett ingen tror att utbildningsnivån kommer minska bland de anställda på tre års sikt. Det är hoppgivande både för dagens och morgondagens studenter – utbildning kommer att löna sig för individen även i framtiden.

Detta ger också politiska följder. Långsiktigt kommer Sverige att behöva fler personer med högskoleutbildning. Annars riskerar många arbetsgivare att inte kunna hitta personer att anställa med lämplig utbildning. Efter att ha tagit del av resultaten stärks också vår åsikt att alla gymnasieprogram bör leda till grundläggande behörighet för att kunna söka till högskolan.

Bredd – inte bara spets

När arbetsgivarna ska anställa en akademiker är det företrädesvis en akademiker med bredd i sin utbildning de vill anställa. Högskolan behöver alltså generellt ge studenterna en bred teoretisk bas som ger utrymme för flera perspektiv på de kunskaper som lärs ut. Med de breda kunskaperna med sig är det sedan lättare att utveckla spets i arbetslivet.

Idag premieras spetsutbildningar och snabbast möjliga genomströmning i den svenska högskolan, och den utbildningspolitiska debatten syftar till olika förslag för hur studenter kan förkorta tiden till examen. För politiker är bevekelsegrunden att få ut studenter i produktionen så snabbt som möjligt. Studenten å sin sida, är ofta pressad av dålig ekonomi, och fokuserar på att klara poäng och tentor, där varje kurs som uppfattas ligga utanför huvudämnet upplevs som en börda.

En akademisk utbildning ska också förbereda för ett helt yrkesverksamt liv, snarare än att vara en exakt yrkesutbildning för det första arbetet efter studierna. Utifrån denna studie förefaller en bred utbildning också göra studenten/arbetstagaren långsiktigt mer anställningsbar. En bred utbildning, där spetskunskaperna ges på själva företaget, fyller i många fall arbetslivets behov bättre på längre sikt. Det är sannolikt också mer rationellt att låta en anställd vidareutbildas inom företaget till nya arbetsuppgifter, snarare än att nyanställa, när ändrade förutsättningar skapar behov av nya kompetenser. Därför bör studenten uppmuntras, inte styras bort från, att genomgå en bredare utbildning.

Vårt resonemang ska dock inte tolkas som att det inte finns behov av spetsutbildningar i universitets- och högskolevärlden. I vissa branscher, framför allt de som ligger i framkant inom exempelvis teknikområdet, är kompetensmässig spets mer avgörande för anställningsbarheten. Det övergripande mönstret pekar dock ut bredd som en viktigare faktor.

Attityd – inte betyg eller lärosäte

De tre viktigaste faktorerna när en arbetsgivare ska anställa en person med högskoleutbildning är samarbetsförmåga, initiativförmåga och referenser. Dessa egenskaper är svåra att mäta och handlar mycket om förhållningssätt och attityder. Med anledning av detta så bör både politiker, högskolor och skolor fundera över hur man kan uppmuntra och utveckla sådana egenskaper.

40 procent av arbetsgivarna tycker vidare att nyanställda utan arbetslivserfarenhet har otillräckliga kunskaper i ledarskap – vilket också har beröring till attitydområdet. Detta tyder på att svenska lärosäten idag inte utbildar ledare. Ledarkunskaper är istället något som studenter i bästa fall utvecklar på egen hand eller genom arbetsgivaren. En annan kompetens, som till viss del efterfrågas, är entreprenörskap.

Att en ansökande har höga betyg värderas inte särskilt högt av arbetsgivarna. Viktigare är att man engagerat sig under studietiden.

Det är också tydligt att arbetsgivarna inte lägger särskilt stor vikt vid vilket lärosäte den akademiker man planerar att anställa har läst. Det är en viktig signal i dessa tider av ofta förekommande diskussioner kring rankningar av högskolor.

Arbetslivsanknytning – inte slutenhet mot arbetslivet

Arbetsgivarna premierar i hög utsträckning aspekter som samarbetsförmåga och referenser när de nyanställer högskoleutbildade. Detta är kunskaper och förmågor som på många sätt lättast inhämtas av studenten i direkt kontakt med arbetslivet. Ungefär 40 procent av arbetsgivarna säger sig vidare uppleva brister i de nyanställda studenternas praktiska kunskaper och branschkunskaper – vilket förstärker bilden av arbetslivserfarenhet som ett nyckelområde för akademikerna i relation till arbetslivet.

Att många studenter idag har bristande kunskaper om arbetslivet och dess speciella regler är inte så konstigt. Alltför få studenter har idag möjlighet att få kontakt med sina blivande arbetsgivare redan under studietiden. Arbetslivsanknytning behöver vara en del av fler utbildningar än idag. Fortfarande finns utbildningar – särskilt humanistiska och samhällsvetenskapliga – som främst eller rentav enbart knyter an till ett framtida arbetsliv som doktorand. Arbetslivsanknytning har låg status inom flera delar av akademin. Detta gör givetvis studenterna sämre förberedda för arbetslivet. Men själva valmöjligheterna begränsas också på ett onödigt sätt.

Arbetsgivarna såväl som lärosätena måste ta ett större ansvar för att se till att studenterna får de nödvändiga kunskaperna för att ta sig vidare i arbetslivet.

Att under sin utbildning få komma i kontakt med, och kanske till och med vara en del av, en arbetsplats ger studenten vidgade perspektiv på vart utbildningen kan leda, vad som krävs i arbetslivet och vad exakt man sedan kan jobba med. Kontakten kan ske genom praktik eller verksamhetsförlagd utbildning, men också genom studiebesök,

gästföreläsare och mentorprogram, för att nämna några exempel. Även att i högre utsträckning skriva uppsatser för företag, myndigheter och organisationer är något som borde kunna utvecklas.

Det finns fler aspekter på arbetslivsanknytning än själva innehållet i utbildningen. Om arbetsgivare framför allt är intresserade av att en akademiker fungerar i arbetslivet, om social kompetens och förmågan att ta sig an nya arbetsuppgifter – det vill säga sådant som vi i rapporten kallar för attityd - är av stor betydelse, betyder det att arbetslivserfarenhet även i bred bemärkelse bör premieras. Den så kallade 25:4-regeln utgjorde ett exempel på detta, där arbetslivserfarenhet som sådan värderades. När nu denna ingång i högskolan stängts, kan det vara klokt att se över andra möjligheter att premiera arbetslivserfarenhet såväl före som under den akademiska utbildningen.

Avslutning

Uppenbarligen finns det en hel del missuppfattningar i debatten om vad arbetsgivarna anser sig behöva. Mycket av det som framkommer i vår undersökning går stick i stäv mot det som många studenter och andra inom högskolevärlden förväntar sig. Arbetsgivare vill i första hand ha bredd, inte spetskompetens, hos sina nyanställda med högskoleutbildning. De ser hellre goda referenser och engagemang vid sidan av studierna än höga betyg. Lärosätet har minimal betydelse. För att nämna några exempel.

Med anledning av de resultat vi nu kan studera i undersökningen vill TCO, SFS och Lärarförbundet att initiativ tas till att diskutera vilken typ av kompetens som högskolestudenter behöver ha med sig ut i arbetslivet efter avslutad examen. Vad är sann anställningsbarhet för akademiker? Vi får inte låta felaktiga föreställningar slå rot!

Råd till studenter

- Skaffa dig en god utbildningsgrund. Utgå från det du är intresserad av. Tänk långsiktigt.
- Arbetsgivare vill oftare anställa personer med bred kompetens inom utbildningsområdet. Spets efterfrågas inom vissa branscher – ofta i framkant på utvecklingen
- Studenter tenderar att underskatta betydelsen av arbetslivserfarenhet för anställning
- Engagemang vid sidan av studierna värderas högre av arbetsgivarna än bra betyg
- Arbetsgivarna tycker inte individens val av lärosäte har någon större betydelse
- För studenter i yrkesinriktad utbildning kan en viss andel perspektivgivande kurser (typ teknikhistoria för ingenjörer) sannolikt öka arbetsmarknadsvärdet
- Tänk på att själv vara aktiv i kontakten med arbetslivet. Upparbeta flera kontaktytor så tidigt som möjligt under studietiden

Råd till högskolorna

- Tänk långsiktigt i diskussionerna om studenters anställningsbarhet. Ha hela arbetslivet i åtanke snarare än första anställningen efter examen
- Var uthållig i det högskolorna traditionellt är bra på: de klassiska utbildningsidealen – dessa är nyckeln till långsiktig anställningsbarhet för studenterna
- Utveckla en viss utbildningsprofil: det gör högskolan känd bland både studenter och arbetsgivare inom profilmrådet
- Kontakter med arbetslivet är en nyckelfaktor för inträdet i arbetslivet. Dessa ska helst komma tidigt i utbildningen, vara långsiktiga och bestå av mer än enbart praktik
- Arbetslivserfarenhet bör i någon form premieras vid rekryteringen till högskolan
- Betänk att arbetsgivarna i högre utsträckning efterfrågar brett utbildade akademiker än spetsutbildade – även om det i vissa branscher finns efterfrågan på tydlig spets
- Mest missnöjda är arbetsgivarna med nyanställda akademiker när det gäller ledarkunskaper, branschkunskaper och praktiska kunskaper. Även om det inte är faktorer som alltid är enkla att inkludera i utbildning är det värt att uppmärksamma i utformningen av utbildningen

Råd till regeringen

- Uppmuntra till högre studier – Sverige behöver långsiktigt fler i arbetslivet med högskoleutbildning
- Hitta system så att även redan yrkesverksamma hittar till högskolan
- Alla gymnasieutbildningar bör ge högskolebehörighet. Gymnasieskolan får inte bygga återvändsgränder
- Arbetslivserfarenhet bör i någon form premieras vid rekryteringen till högskolan

Råd till arbetsgivarna

- Gör er synliga på högskolorna. Var delaktiga i utformningen av utbildningen. Det är inte bara studenten som hamnar i kläm när lärosäten och arbetsgivare inte kan samverka: långsiktigt riskerar även företaget att gå miste om värdefull arbetskraft
- Öppna för möjligheter till praktik på arbetsplatsen. Fundera också på hur man kan få studenter att medverka i andra former: uppsatser, mentorskapskontakter... Bara fantasin sätter gränser.
- Till småföretagare: akademiker bits inte - de bidrar till tillväxt och utveckling av verksamheten

Metod

SCB genomförde under perioden mars-maj 2007 en enkätundersökning som riktade sig till offentliga och privata arbetsplatser med minst 50 anställda runt om i Sverige. Populationen utgjordes totalt av 7 996 arbetsställen, varav 1 600 ingick i urvalet för enkäten. Av dessa besvarade sammanlagt 1 004 enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 63 procent.

Fakta Studentbarometern/SFS enkät

Online-enkät

Målgrupp: studenter i hela Sverige i samtliga åldrar

Urval: slumpmässigt ur Studentkortets email-databas

Fältperiod: 5-23 mars 2007

Antal respondenter: 6 642

Viktning av resultat baserat på kön och studieort, enligt siffror från Högskoleverkets NU-databas
Institut: Cosmos Communications / Ungdomsbarometern



Lärarförbundet

SFS

Sveriges förenade studentkårer

Tco

Besöksadress: Linnégatan 14 • Postadress: 114 94 Stockholm
Telefon: 08-782 91 00 • www.tco.se