



# GÖTEBORGS UNIVERSITET



## Arbetsvetare

- Den hållbara lösningen för framtida arbetsliv?

En kvalitativ studie om arbetsvetares relation till det egna utbildningsprogrammet

**Caroline Pehrsson**

---

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2019
Handledare:	Gunnar Gillberg

# Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2019
Handledare:	Gunnar Gillberg
Examinator:	Dietmar Rauch
Nyckelord:	Utbildning, arbetsvetare, styrkor, utmaningar, identitet, arbetsmarknad.

- 
- Syfte:** Syftet med uppsatsen är att undersöka hur studenter som läser vid arbetsvetarprogrammet upplevt utbildningen i sin helhet och vilken betydelse utbildningen har haft i relation till vilka styrkor och utmaningar de upplevt i mötet med arbetsmarknaden genom sin arbetsförlagda praktik.
- Teori:** Tidigare forskning handlar om examina-/utbildningsinflation, universitetens framtid samt jobbfärdigheter och näringslivets kompetensefterfrågan. Som teoretisk referensram används Karasek och Theorells krav-kontroll- och stödmodell, Thomas Jordans organisationsdiagnos samt programteori.
- Metod:** Studien är kvalitativ och insamling av empiri har skett genom semistrukturerade djupintervjuer med åtta studenter och tre representanter från arbetsvetarprogrammet. Intervjuerna har genomförts i Göteborgs universitets lokaler, spelats in, transkriberats och tematiskt kodats för att därefter analyseras med de teoretiska ramverken.
- Resultat:** Studenterna hade ingen klar målbild vid utbildningens början och var inte säkra på inom vilket arbete eller yrkesroll de önskade landa i. Samtliga var dock säkra på att de ville arbeta med/hjälpa människor på ett eller annat sätt. När utbildningen inom kort är avslutad råder ovissheten fortfarande kring vart studenterna skall söka sig på arbetsmarknaden. De styrkor studenterna upplevt att utbildningen bidragit till är främst den analytiska förmågan och att kunna se problem ur flera perspektiv. De utmaningar studenterna upplevde i mötet med arbetslivet genom praktiken var en svag arbetslivsanknytning i relation till utbildningen. Studenterna kände sig inte uppdaterade vad gäller begrepp som används i arbetslivssammanhang och det fanns svårigheter i att applicera kunskaper från studieuppgifter till ett arbetslivssammanhang. För flera studenter har utmaningar varit att stå på egna ben, vara kreativa och problemlösande. Samtliga upplever att utbildningen varit relevant för deras möte med arbetslivet genom praktikkursen. Som helhet är de nöjda med sin utbildning.

## Förord

Nu är snart tre års heltidsstudier avklarade och jag är enormt tacksam och privilegierad som haft min fina sambo vid min sida genom hela utbildningens gång. Du är fantastisk på alla sätt och jag är så glad att jag kunnat dela den här resan tillsammans med dig. Du har kommit med kloka råd, stöttning och framförallt har du trott på mig, det betyder allt. Tack!

Jag vill också rikta ett stort tack och varma kramar till mina föräldrar och mina syskon för att ni alltid finns där och för att vi alltid har så roligt tillsammans, ni är guld värda! Tack!

Tack till klassen och vänner som jag funnit under utbildningens gång, ni har bidragit till att jag växt som människa och lärt mig mycket om mig själv och andra. Inte minst vill jag tacka de studenter som ville ställa upp och bidra till den här uppsatsen, ni vet vilka ni är och era åsikter och reflektioner är viktiga. Tack!

Hade jag inte påbörjat utbildningen så hade jag gått miste om mycket färdigheter och lärdomar så jag vill rikta stort tack till representanterna för arbetsvetarprogrammet vid Göteborgs universitet. Jag vill också tacka de representanter som valde att ställa upp och bli intervjuade för den här uppsatsen. Tack!

Sist men inte mist ett stort tack till min handledare Gunnar Gillberg som guidat och kommit med kloka synpunkter, tankar och idéer. Du har inneburit en oändlig källa av kunskap. Tack!

Caroline Pehrsson, maj 2019

# Innehåll

<b>1. Inledning</b> .....	6
1.1 Syfte och frågeställningar.....	7
1.2 Disposition.....	7
<b>2. Bakgrund</b> .....	8
2.1 Om arbetsvetarprogrammet .....	8
2.2 Arbetslivets utmaningar.....	10
2.3 Utbildning för framtidens arbetsmarknad .....	11
<b>3 Tidigare forskning</b> .....	12
3.1 Anställningsbarhet och kunskapsglapp i högre utbildning.....	12
3.2 Examina-/utbildningsinflation och universitetens framtid .....	12
<b>4. Teoretisk referensram</b> .....	14
4.1 Krav-kontroll- och stödmodellen .....	14
4.1.1 Idealtillstånd för studentens upplevelse av krav, kontroll och stöd i relation till arbetslivet .....	16
4.1.2 Disharmoniskt tillstånd för studentens upplevelser av krav, kontroll och stöd i relation till arbetslivet.....	17
4.2 Thomas Jordans Organisationsdiagnos .....	17
4.2.1 ”Utbildningsdiagnosen” .....	18
4.3 Programteori.....	19
4.3.1 Det programteoretiska äppelpajstrådet .....	20
<b>5. Metod</b> .....	22
5.1 Undersökningsmetod.....	22
5.2 Urval.....	23
5.3 Insamling och bearbetning av empiri .....	24
5.4 Bearbetning och analys av empiri .....	25
5.5 Kritisk reflektion av metod och studiens tillförlitlighet .....	26
5.6 Etiska reflektioner .....	26
<b>6. Resultatredovisning</b> .....	28
6.1 Vilka är det som läser vid arbetsvetarprogrammet?.....	28
6.2 Arbetsvetarprogrammets syfte, mål och effekter .....	29
6.3 Vad visar utbildningsdiagnosen?.....	31
6.3.1 Den samlade bilden av utbildningsdiagnosen .....	32
6.4 Studenternas upplevelser om utbildningen i sin helhet .....	33
6.4.1 Krav .....	33
6.4.2 Kontroll .....	35

6.4.3 Stöd.....	35
6.5 Erfarenheterna av praktikkursen.....	36
6.5.1 Studenternas upplevda styrkor (som arbetsvetare) i samband med den arbetsförlagda praktiken.....	37
6.5.2 Utmaningar studenterna upplevde sig ställas inför (som arbetsvetare) under den arbetsförlagda praktiken.....	37
6.5.3 Utmaningar som utbildningen kunnat förbereda mer inför? .....	38
6.5.4 Praktikens krav .....	40
6.5.5 Visste praktikplatsen om hur de skulle nyttja arbetsvetarens kompetenser och tyckte studenten att utbildningen kändes relevant för praktikplatsen?.....	41
<b>7. Analys och diskussion .....</b>	<b>42</b>
7.1 Idealförhållande i studentens möte med arbetslivet .....	46
7.2 Disharmoni .....	46
<b>8. Avslutande diskussion och slutsatser.....</b>	<b>48</b>
8.1 Uppsatsens bidrag till arbetsvetenskapen.....	50
8.2 Förslag på vidare forskning .....	50
<b>9. Litteraturlista och källförteckning .....</b>	<b>51</b>
<b>10. Bilagor .....</b>	<b>55</b>
10.1 Bilaga 1 – Intervjuguide programansvariga .....	55
10.2 Bilaga 2 – Intervjuguide studenter .....	56

# 1. Inledning

I en värld där hållbarhet är ett hett diskuterat ämne när det gäller gröna alternativ och planetfokus kan diskussionen komma att bli än mer aktuell vad gäller en hållbar arbetsmarknad och ett hållbart arbetsliv. Det är här arbetsvetenskapen kan innebära en viktig pusselbit och lika självklart som det är för många att panta PET-flaskor skulle det kanske kunna vara att skapa förutsättningar och möjliggöra för goda arbetsförhållanden? Kan arbetsvetare vara pusselbiten till och för hållbara lösningar i framtida arbetsliv?

På Göteborgs universitets (2018) hemsida ges information om att arbetsvetare besitter bred professionell kompetens i att analysera arbetsmarknad, organisationer och arbete. De behärskar och har tillgång till en mängd olika verktyg och metoder för att ta sig an frågor och utmaningar som rör arbete och arbetsliv, bland annat genom praktisk tillämpbar analys- utvärderings- och utredningsmetodik (Göteborgs universitet, 2018). Vidare beskrivs hur arbetsvetare kan bidra med uppdaterade förhållningssätt och perspektiv på arbete samt att de har färdigheter och kunskaper i hur företag och organisationer kan utveckla och arbeta för att vara attraktiva arbetsgivare med schyssta villkor och god arbetsmiljö (ibid). De har kunskaper om hur företag och organisationer kan arbeta proaktivt och förebyggande mot negativa trender i arbetslivet, verka mot ogynnsamma förändringar och väcka nytänkande för hållbara lösningar i arbetslivet (ibid). Det är bilden universitetet ger av utbildningen och vilka färdigheter den är ämnad att bidra till.

Intressant blir frågan om vilka åsikterna är hos de snart utexaminerade arbetsvetarna (våren 2019) om utbildningen och om de upplever sig besitta ovan nämnda styrkor och kvalifikationer? Hur har studenterna egentligen upplevt utbildningen i relation till lärandemålen och färdighetskraven, har de kunnat påverka sin studiesituation, tillgodogöra sig all kunskap och hur mycket har andra åtaganden (som förvärvsarbete) inkräktat på studietimmarna? Har universitetet och programmet levt upp till de förväntningar studenterna hade och vilka är planerna och framtidsutsikterna efter att tre år av heltidsstudier inom kort är ett avslutat kapitel? Relationen mellan utbildning och yrkesliv växer sig starkare för många med en examen inom kort och syftet med uppsatsen är undersöka hur studenterna upplevt utbildningen i sin helhet och utbildningens betydelse i relation till vilka styrkor och utmaningar de upplevt i mötet med arbetsmarknaden genom sin arbetsförlagda praktikkurs.

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Det finns ett jordnära forskningsproblem och en angelägen uppgift i att se om akademiska utbildningar är relevanta i förhållande till arbetslivets krav och behov, inte minst för att säkerställa kompetensförsörjningen och att utbildningsutbudet kan möta det framtida behovet på arbetsmarknaden. Syftet med den här kvalitativa studien är att analysera och förklara studenternas erfarenheter av utbildningen i sin helhet och utbildningens betydelse i relation till mötet med arbetslivet genom den arbetsförlagda praktiken. Syftet mynnar ut i följande frågeställningar;

- ❖ Hur upplever arbetsvetarstudenterna sin utbildning i största allmänhet?
- ❖ Hur upplever arbetsvetarstudenterna utbildningens användbarhet gentemot arbetslivet?

## 1.2 Disposition

En översikt av Arbetsvetarprogrammets bakgrund och presentation av utbildningens innehåll kommer redogöras för i bakgrundsavsnittet. I samma avsnitt kommer även en kort beskrivning göras om utbildning i relation till framtidens arbetsmarknad och exempel kommer ges på några av de utmaningar som utbildningar och arbetsmarknaden står inför.

I avsnittet tidigare forskning tas forskning upp om betygs/utbildningsinflation, universitetens framtid, jobbfärdigheter och näringslivets kompetensefterfrågan för att ge en kunskapsöversikt inom ämnesområdet. I teoridelen behandlas de teoretiska ramverken vilka innefattar krav-kontroll- och stödmodellen, Thomas Jordans organisationsdiagnos samt programteori. De teoretiska ramverken beskrivs närmre i efterföljande metodavsnitt i hur de använts i och under arbetsprocessen. I metoddelen redogörs även för urval, insamling av, bearbetning- och analys av empiri. En diskussion om studiens tillförlitlighet, etiska riktlinjer och en kritisk reflektion av metod följer därefter.

I resultatredovisningen presenteras informanternas skildringar uppdelat efter olika teman. I efterföljande analys- och diskussionsavsnitt analyseras och diskuteras resultatet i relation till syfte och frågeställningar och utifrån de teoretiska utgångspunkterna. De efterföljande slutsatserna blir en sammanfattning av diskussionerna som förts. Avslutningsvis ges förslag till vidare forskning och vad förhoppningen är att uppsatsen skall kunna bidra med till arbetsvetenskapen.

## 2. Bakgrund

### 2.1 Om arbetsvetarprogrammet

Det svenska utbildningssystemet gjordes om under år 2007 när Bologna-processen som hade inletts under början av 2000-talet hade som målsättning att länder i Europa skulle ha jämförbara och lättbegripliga utbildningssystem (Universitetskanslersämbetet, 2017). Som ett led av i processen infördes en ny utbildnings- och examensstruktur bland annat kring poängsystem, nivåindelning (grund-, avancerad-, och forskarnivå) samt en obligatorisk examensbilaga (Diploma Supplement) för att underlätta användningen av examen även utomlands (ibid). I samband med Bologna-processen och strukturförändringarna väcktes idén hos ett antal individer vid Göteborgs universitet att dem skulle kunna bilda ett program av de tidigare fristående kurserna i arbetsvetenskap. Universitetet hade också fått propåer från arbetslivet att det bland annat behövdes folk med kandidatexamen som hade kunskaper i utvärdering, goda förmågor vad gäller läsa, skriva och presentera. I den här processen gick de igenom vilken typ av förfrågningar de själva hade fått, gjorde omvärldsanalyser kring vilka kvalifikationer som önskades i arbetslivet, vilka kompetensområden de själva hade inom institutionen och de bestämde sig för att skapa ett program kring det. År 2010 stod arbetsvetarprogrammet färdigt och ansökan öppnades upp för blivande arbetsvetarstudenter.

Enligt Göteborgs universitets hemsida och ur representanterna för utbildningens synvinkel beskrivs arbetsvetarprogrammet förbereda studenter för anställningar inom kvalificerade analys-, utvärderings- och utredningsuppdrag i företag och organisationer, privat sektor och offentlig verksamhet (Göteborgs universitet, 2019). Utbildningen syftar till att studenter skall kunna arbeta med kvalificerat analysarbete, kritiskt analysera förändringstendenser i arbetslivet och riktar sig till individer som har intresse för arbetsrelaterade frågor som jämställdhet, förändringsarbeten och/eller arbetsmiljö exempelvis (ibid). Studenterna ges kunskap i att kunna jämföra och skapa förståelse för vilken inverkan arbetsrelaterade frågor har på individ-, organisations- och samhällsnivå (ibid).



De kurser som ingår är följande:

### **År 1**

Arbetsvetenskap I, 15 hp

Arbetsvetenskap II, 15 hp

Arbetsmarknad i ett nationellt och ett internationellt perspektiv, 15 hp

Arbetsmarknadens förändring – individ och kollektiv i en global värld, 15 hp

### **År 2**

Arbetsorganisation och ledarskap, 15 hp

Grupprocesser och konflikter i arbetslivet, 15 hp

Projektledarskap och konsultativt förändringsarbete, 15 hp

Metoder för utvärderings- och förändringsarbete i arbetslivet, 15 hp

### **År 3**

Arbetsmiljö, 15 hp

Forskningsmetoder i arbetsvetenskap, 15 hp

Praktik, 15 hp

Examensarbete, 15 hp

(Källa: Göteborgs universitet, 2018)

Utbildningen omfattar 180 högskolepoäng, vilket motsvarar tre års heltidsstudier och leder till en filosofie kandidatexamen i arbetsvetenskap (Göteborgs universitet, 2018).

Arbetsvetares kunskaper och kvalifikationer efter avslutad utbildning är på både individ-, organisations- och samhällsnivå i arbetslivet. Några stora arbetslivsrelaterade frågor rör exempelvis hållbart arbetskraftsdeltagande, arbetsplatser och arbetsgivares roll i inkludering av underrepresenterade grupper i arbetslivet, förutsättningar och villkor för organisering av arbete för olika anställnings- och arbetsformer samt frågor om att minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet (Forskningsrådet, 2019). Det är exempel på några områden som rör arbetsvetarnas fält. Då arbetsvetarprogrammet är relativt nystartat och för många okänt kan det innebära utmaningar för examinerade studenter att sprida ordet om och lyfta värdet av utbildningen för eventuella kommande arbetsgivare.

## 2.2 Arbetslivets utmaningar

Hållbart arbetskraftsdeltagande är en av frågorna som rör arbetslivets utmaningar och just hållbarhet är en fråga som dominerat och engagerat många under de senare åren av 2000-talet.

Vad är hållbarhet och vad syftar begreppet till när det kommer till arbete och arbetsliv?

Hållbarhet kan beskrivas som samspelet mellan organisation, ledning och hälsa i arbetslivet (Prevent, 2018). Hållbarhet är därmed ett område som även är högst applicerbart och aktuellt inom arbetslivet och det finns anledning att tala om hållbara lösningar och miljö ur ett arbetsrelaterat perspektiv. Sveriges befolkning blir allt äldre (Statistiska Centralbyrån, 2019). För att kunna möta kraven i att lyckas försörja och ta hand om den växande gruppen talas det om olika lösningar varav en skulle vara att höja pensionsåldern. Det i sin tur ställer krav på utformningen av arbetslivet. Skall människor kunna och orka arbeta längre behöver arbetslivet vara hållbart och anpassat efter rimliga proportioner. En annan problematik som arbetslivet ger utslag på är den ökade psykiska ohälsan (depression, stress, utmattning) som utgjorde cirka 46% av sjukskrivingarna år 2017 (Försäkringskassan, 2019). Den psykiska ohälsan innebär stora kostnader för samhället och enligt Skandias rapport var kostnaden för sjukskrivningar cirka 62 miljarder kronor år 2017 (Skandia, 2019). För att skapa goda förutsättningar för att individer skall kunna arbeta och må bra handlar det bland annat om att kraven i arbetet är anpassade till individens hälsa och förmåga, att individer ges resurser och stöd i sitt arbete och behandlas rättvist (Eklöf, 2017:26). Det handlar även om att den miljön arbetet sker i är god när det kommer till maskiner, utrustning, arbetsställning och dylikt men också gällande arbetsorganisation, trivsel och stress (ibid). I Sverige arbetade 2018 cirka 68,5% det vill säga drygt 5,1 miljoner människor i åldrarna 15-74 år (SCB, 2018).

Det finns mycket arbetsvetare kan bidra med vad gäller arbetslivets utmaningar utifrån deras kompetenser och kvalifikationer som beskrevs inledningsvis. Arbetslivsanknytning och förståelse för vilka behov och utmaningar arbetsvetare kan möta och ställas inför kräver i någon mån att utbildning bör matcha arbetslivets behov och efterfrågan. Det för vidare till nästa ämne vilket just rör utbildningar i relation till framtidens arbetsmarknad.

## 2.3 Utbildning för framtidens arbetsmarknad

SOU-rapporten ”Utbildning för framtidens arbetsmarknad” (Löfbom & Sonnerby, 2015) är en bilaga till Långtidsutredningen 2015 som har i syfte att kartlägga och identifiera utmaningar för utbildningsväsendets förmåga att förbereda individer för arbetslivet eller nästföljande utbildningsnivå. De utmaningar som identifierades var bland annat matchningsproblem med arbetslivet. I SOU-rapporten tar Löfbom och Sonnerby upp och problematiserar det faktum att institutioner och studenters uppfattningar om vad som klassas som en ”bra” utbildning kan skilja sig åt. Vidare tas utformningen av utbildning upp och det finns utbildningsområden som korrelerar både med samhällets-, utbildningssamordnarens- och studentens/individens intressen men det finns även utbildningsområden där det inte gör det. Löfbom och Sonnerby sammanfattar bland annat följande om utbildningssystemens utmaningar (2015) vad gäller den arbetslivsmatchning som står för framtiden;

- ❖ Det råder viss matchningsproblematik mellan arbetsliv och utbildning. Individer som inte yrkesutbildat sig har tuffare att finna arbeten med rätt inriktning.
- ❖ Det skulle kunna bli lättare med övergången från utbildning till arbetsliv. Arbetsgivare söker nästan lika ofta ämneskunskaper som karaktärsförmågor. Ämnesrelevant arbetslivserfarenhet är i hög grad meriterande för individer som går från utbildning till arbete.
- ❖ Arbetsgivare innehar en betydelsefull roll i övergången från utbildning till arbete både vid rekryteringen och för utbildningars attraktionskraft i stort.

Utifrån ovanstående utmaningar som ovan nämnda rapport presenterar så tyder det på att behovet av matchning mellan utbildning och arbetsliv kan komma att bli en omdiskuterad fråga. Det kan bli intressant i relation till den här studien eftersom arbetsvetarprogrammet inte är någon professionsutbildning och därmed inte riktar sig till en på förhand bestämd jobb-/yrkesprofil i den meningen. Nästföljande avsnitt kommer ta upp tidigare forskning som berör ämnet utbildning, studenter och arbetsmarknad.

### 3 Tidigare forskning

#### 3.1 Anställningsbarhet och kunskapsglapp i högre utbildning

I den vetenskapliga artikeln ”The myth of job readiness? Written communication, employability, and the ‘skills gap’ in higher education” (Moore & Morton, 2017) beskrivs utvecklingen inom högre utbildning både i Australien och utomlands riktats mot att göra studenter direkt ”jobbklara” för arbeten inom diverse olika yrken. I material som Moore och Morton refererar till framgår det att parterna (universitet och externa aktörer) kommit varandra allt närmre under de senaste åren och att det har fått effekt på utformningen av universitetens olika läroplaner. I artikeln refererar författarna till studier som menar att det funnits påtryckningar utanför akademien som gjort att universitet nu rustar program och utbildningar för att stärka och öka samarbetet kring yrkesutbildning och förbättra anställningsbarheten hos nyutexaminerade akademiker. Ju närmre de två parternas områden är inriktade desto mer effektiv spås utvecklingen vara och så också överföringen av relevanta färdigheter. Det har genererat en stimulans för nyare forskning att fastställa typer av olika ”färdighets- och kunskapsluckor” i mening av att identifiera hur det ”glappet” kan täckas in för att utforma och utveckla universitetsprogram och utbildningar. Det är dock inte alla som jublat över initiativet menar Moore och Morton utan det finns också dem som ser faror med en alltmer yrkesmässigt anpassad och därmed smalare utbildning då den riktas för nära specifika jobb eller arbetsgivare.

Slutsatserna i den vetenskapliga artikeln blir intressanta i relation till den här studien om hur studenterna har upplevt sin utbildning och betydelsen av den i mötet med arbetslivet genom den arbetsförlagda praktiken. Även i relation till att de tar examen inom kort och många skall ut i arbetslivet.

#### 3.2 Examina-/utbildningsinflation och universitetens framtid

Sociologen Randall Collins vid University of Pennsylvania tar upp i artikeln ”Credential Inflation and the Future of Universities” (2011) att utbyggnaden av högre utbildning i USA främst har drivits av det förändrade värdet av utbildningsnivåer på arbetsmarknaden sedan 1800-talet fram tills idag. Eftersom antalet personer med akademisk examen har stigit så har

yrkesnivån vilken utbildningen givit kvalifikationer inom minskat. Samtidigt som antal personer med akademisk grad har stigit så har sysselsättningsgraden inom de yrken för vilka de tillhandahållit sig kvalifikationer inom avtagit och sjunkit. Mer kvalificerade yrken kräver allt högre och mer specialiserade akademiska utbildningsnivåer samtidigt som lägre utbildningsgrader inte gått miste om allt sitt värde men som beskrivs i artikeln som en slags mellanstation mot att förvärva sig ännu högre utbildningsnivå. Collins (2011) beskriver att examina-/utbildningsinflationen främst är tillgångsdriven, det är därmed inte efterfrågan som driver. Utvecklingen drivs av expansionen av lärosätena och inte på grund av att ekonomin ställer krav på en allt mer utbildad arbetskraft. Vidare menar Collins (2011) att dem som hävdar motsägande förklaring, att ökade krav på utbildningar vad gäller kunskapskrav och färdighetsmål och som blivit fastställda på grund av funktionella krav på arbeten i den moderna ekonomin, de teorierna håller inte i längden.

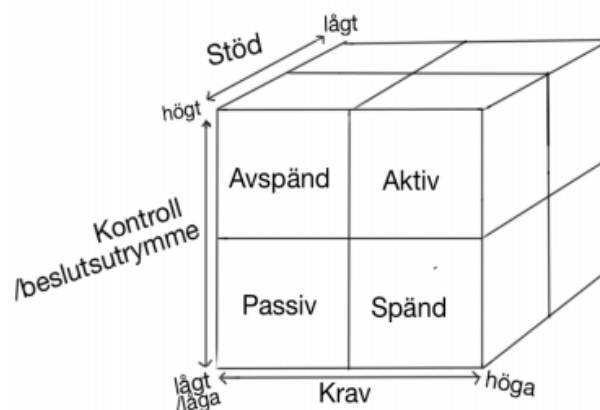
Examina-/utbildningsinflationen som beskrivs ovan blir intressant i den här studien i relation till om vad som skulle kunna ske om arbetsmarknaden får större inflytande över utbildningars innehåll och om det skulle innebära positiva effekter eller leda till en liknande utgång som beskrivs ovan.

## 4. Teoretisk referensram

Nedan följer en beskrivning av de teoretiska begrepp och verktyg som kommer användas i studien. För att analysera empirin kommer följande teorier användas vilka är krav-kontroll- och stödmodellen, Thomas Jordans organisationsdiagnos och programteori. I efterföljande metodavsnitt presenteras hur de teoretiska ramverken skall användas i studien.

### 4.1 Krav-kontroll- och stödmodellen

Krav-kontroll stödmodellen skapades av Karasek och Theorell 1979 och utvidgades med socialt stöd av Johnsson och Hall (1998, s.1136). Krav-kontroll- och stödmodellen syftar till att belysa samband mellan psykiska och fysiska krav, besluts/handlingsutrymme och socialt stöd och hur de kan verka hälsofrämjande eller verka ohälsosamt för individen (Eklöf, 2017, s.136). Krav-, kontroll- och stödmodellen bygger på två axlar, ena axeln visar på hur individen upplever krav som antingen höga eller låga och den andra axeln visar på hur individen upplever kontroll, det vill säga högt eller lågt beslutsutrymme, likaså med det upplevda stödet. Modellen beskriver de olika typer av arbete som klassificeras och delas in i de i fyra olika typerna: Aktivt arbete, passivt arbete, spänt arbete och avspänt arbete (Eriksson, Larsson, 2017, s.432).



(Figur 1. Krav-kontroll-och stödmodellen Karasek & Theorell (1990, s.70) kombinerad med stöd, Johnson & Hall (1988, s.1336).

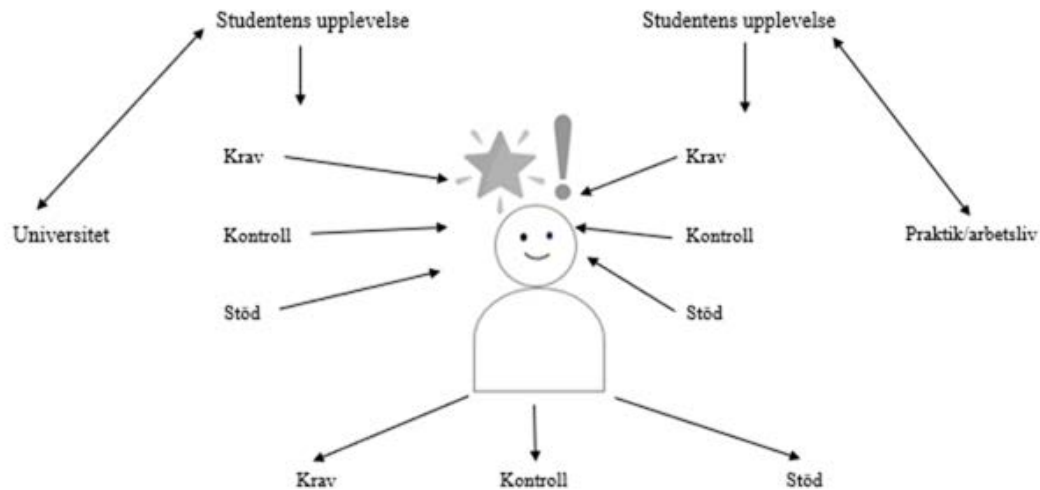
Begreppen beskrivs nedan närmre och för att skapa förståelse hur faktorerna krav- kontroll- och stöd skall förstås och vad krav-, kontroll- och stödmodellen avser göra samband mellan. Det finns flera exempel på kategoriseringar i form av kvantitativa, kognitiva och emotionella krav som på varierande sätt har påverkan på individen (Eklöf, 2017, s.47ff). I Karasek och Theorells analytiska teori definieras krav som mängden arbete och dess takt kopplat till arbetets utformning och svårighetsgrad, hit hör även deadlines och fysisk eller psykisk påfrestning (ibid).

Kontroll avser i Karasek och Theorells modell den möjlighet individen har till kontroll över ställda krav och kan förstås genom individens tillgång till stimulans och egenkontroll (Eklöf, 2017, s.74f). Stimulans syftar till individens lärande och omväxling. Egenkontroll avser förmåga att styra över när och på vilket sätt uppgifter skall lösas.

Stöd kan komma ifrån vänner och familj men även från organisationen individen befinner sig i. Stöd kan vara i form av feedback och återkoppling på utfört arbete, materiella resurser som behövs i arbetet och även stöd från arbetskamrater, kollegor, chefer eller annan gemenskap (Eklöf, 2017, s.83f). Stöd beskrivs som en slags buffert mot att hantera stressfyllda krav i arbetet (ibid).

I den här studien kommer krav-kontroll- och stödmodellen och framförallt begreppen krav, kontroll och stöd få en central och betydande roll. Syftet är att försöka visa hur de olika begreppen kan förstås i relation till studentens möte med arbetslivet. Begreppen krav, kontroll och stöd kommer behandlas utifrån tre dimensioner; utifrån studenten själv, utifrån utbildningens förberedelse för arbetslivet och utifrån arbetslivets behov och förväntan på arbetsvetaren/studenten. I och med att krav, kontroll och stöd kan upplevas olika beroende på kontext genom exempelvis att begreppen upplevs på ett sätt i utbildningssammanhang men eventuellt upplevs annorlunda i ett arbetslivssammanhang. Det är vad figurerna/modellerna är tänkta att illustrera, hur begreppen kan komma att få differentierande innebörd, det vill säga upplevas olika i studentens relation till arbetslivet, vilket illustreras i figur 2 och figur 3 nedan. I diskussionsavsnittet resoneras det vidare hur begreppen kan förstås i relation till resultatet från den kvalitativa empirin. I samma avsnitt klargörs också hur begreppen kan förstås i relation till när studenten går från utbildning till att möta arbetslivet.

#### 4.1.1 Idealtillstånd för studentens upplevelse av krav, kontroll och stöd i relation till arbetslivet

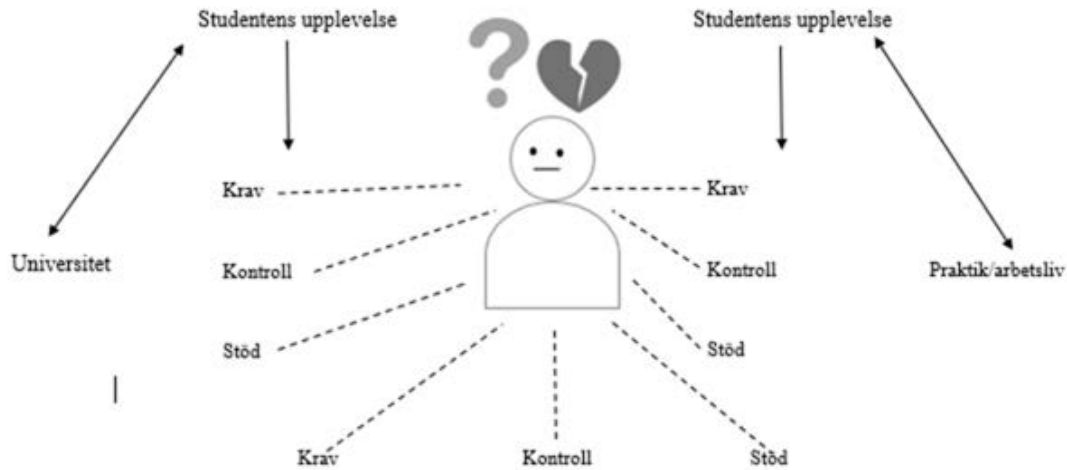


(Figur 2. Idealtillstånd student.)

Figur 2 illustrerar ett tillstånd där studenten upplever harmoni i relation till utbildningens nytta och i studentens möte med arbetslivets förväntan på studenten i rollen som arbetsvetare. De heldragna svarta pilarna visar på att individen befinner sig i en situation med rimliga krav, upplevd kontroll/handlingsutrymme och ett högt stöd. Idealtillståndet för studenten är tänkt att visa hur rimliga krav, kontroll och stöd från utbildningen, möter arbetslivets krav och hur de i sin tur stämmer överens med studentens upplevelser och tankar om utbildningens nytta och värde och i rollen som arbetsvetare.



#### 4.1.2 Disharmoniskt tillstånd för studentens upplevelser av krav, kontroll och stöd i relation till arbetslivet



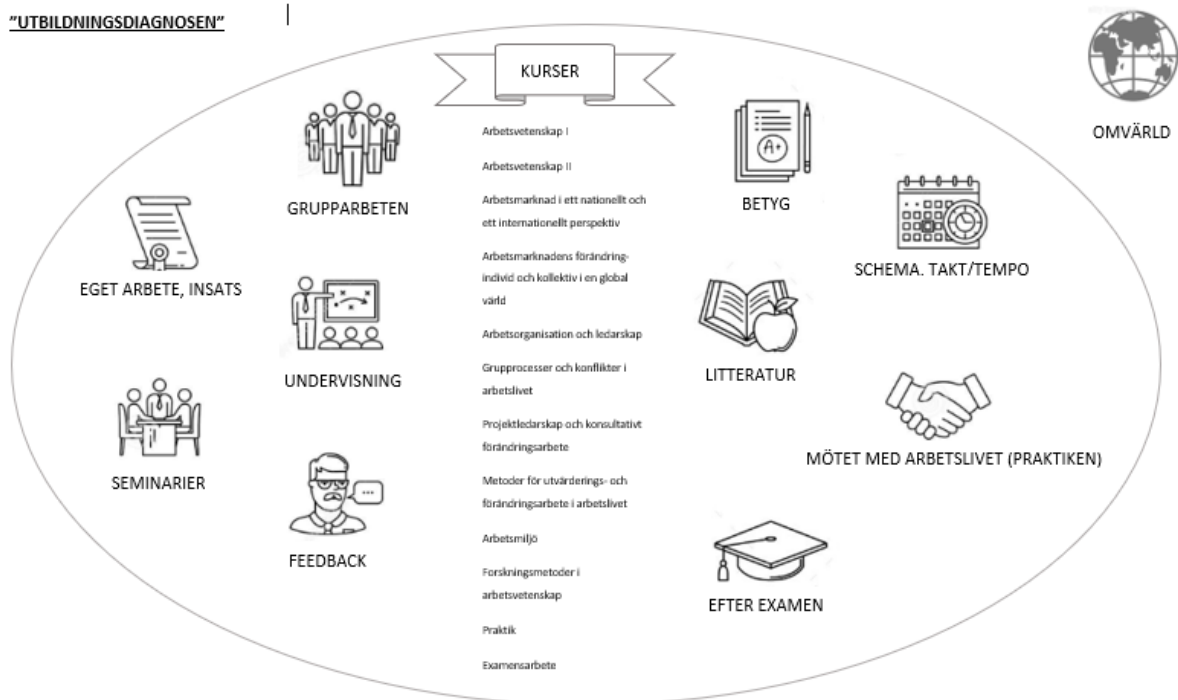
(Figur 3. Disharmoniskt tillstånd student.)

Det disharmoniska tillståndet är tänkt att visa hur studenten kan uppleva krav, kontroll och stöd i mötet med arbetslivet om det råder obalans mellan de tre begreppen. De streckade pilarna illustrerar att individen befinner sig i en situation med låga krav, låg kontroll/beslutsutrymme och lågt stöd. Det kan utifrån individens perspektiv förstås som ett tillstånd som orsakar en inre disharmonisk känsla i mötet med arbetslivet.

#### 4.2 Thomas Jordans Organisationsdiagnos

Thomas Jordans Organisationsdiagnos (Jordan 2015, s.185) används som verktyg vid exempelvis konflikthantering på arbetsplatser och i organisationer för att identifiera möjliga områden där spänningar potentiellt skulle kunna uppstå eller redan existerar. Genom att kartlägga möjliga områden för konflikt med hjälp av organisationsdiagnosen kan ett åtgärdande eller förebyggande arbete sedan följa.

## 4.2.1 "Utbildningsdiagnosen"



(Figur 4. Utbildningsdiagnosen utvecklad från originalversionen av Thomas Jordans organisationsdiagnos, 2015, s.185.)

I den här studien har liknande utgångsprincip använts men verktyget kallas istället för "utbildningsdiagnosen" och de områden som täcks in och ställs frågor kring är anpassade efter ett studiesammanhang och inte utifrån en arbetsplats, vilken Thomas Jordans organisationsdiagnos (2015) i original är. Grundtanken är dock densamma och utbildningsdiagnosen är avsedd att ringa in de områden som utbildningen behandlar för att få klarhet i vilken bild studenterna upplever sig ha rörande exempelvis undervisningsformer, litteratur, betygssättning, studietakt med mera. Tanken är att gå igenom de olika delarna som utbildningen har för att få en djupare förståelse för studenternas uppfattning om utbildningen i sin helhet men också för att identifiera områden där det eventuellt råder konflikt. Konflikt i sammanhanget är mer av meningen att ett område upplevs som exempelvis mindre bra, otydligt eller att det hade önskats vara på ett annat sätt.

Utbildningsdiagnosen kommer fungera som ett kompletterande verktyg till hur krav-kontroll- och stödmodellen kommer användas i den här studien. Genom att täcka in de olika områdena i programmet så kan utbildningsdiagnosen ge en djupare förståelse kring de uppfattningar som råder om utbildningen.

### 4.3 Programteori

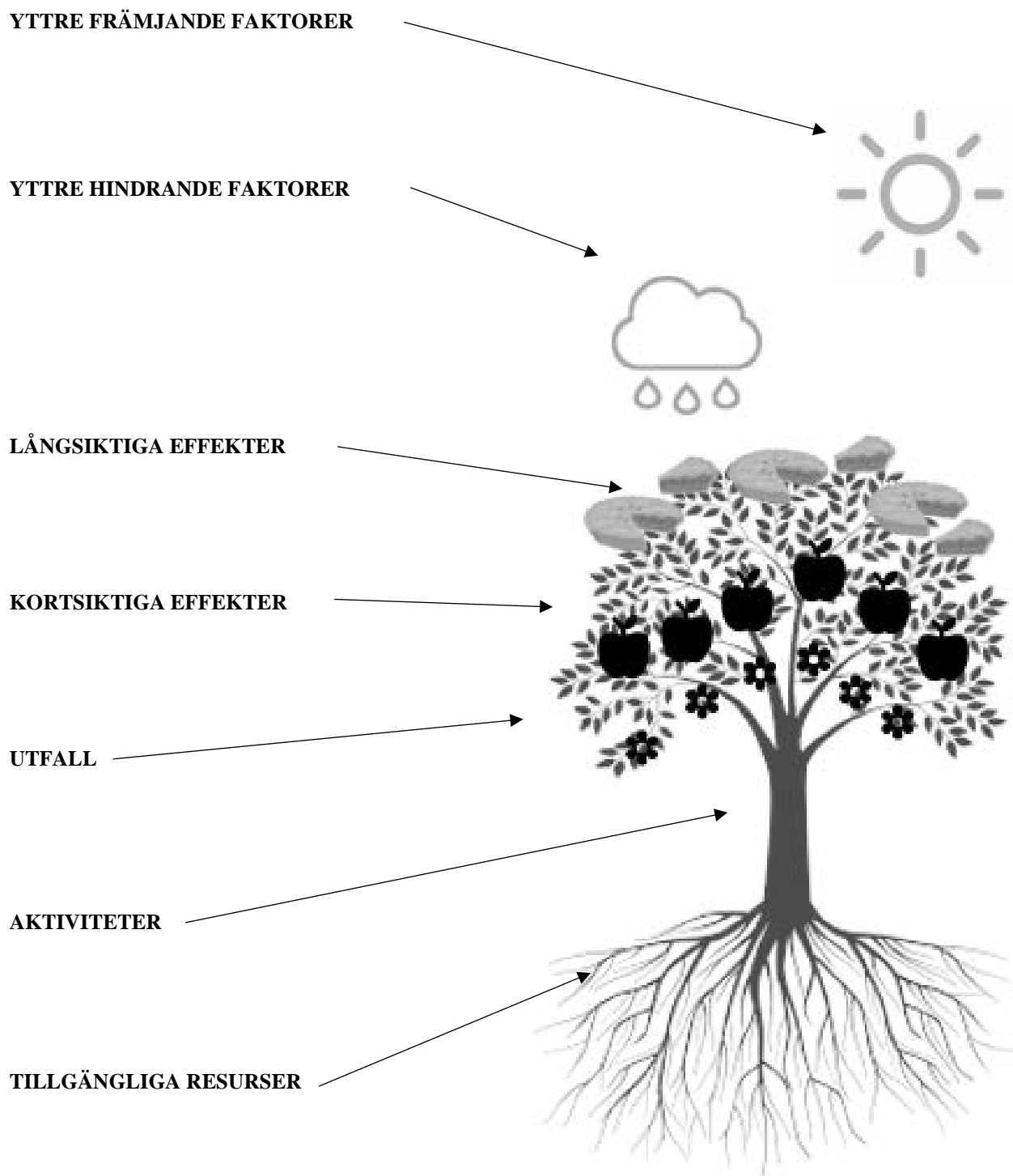
Som teoretisk modell är programteorins syfte att synliggöra samt tydliggöra hur ett programs tänkta logik skall fungera och vilka interventionerna (lösningarna) är för att det skall fungera som önskat. Interventionens planerade effekter tar sitt fäste i vilka antaganden som finns om vad som behöver utföras och vad aktiviteterna är tänkta att leda till (Funnel & Rogers 2011, s 5). En central målsättning med programteori är att förklara sambanden mellan aktiviteter och resultat (Blom & Morén, 2007, s.38). Genom att analysera programteorin kontinuerligt kan arbete göras för att förbättra interventionen/programmet (ibid). Programteori tydliggör programmets mål och upplägg och kan visa på svaga punkter och bristande länkar.

Programteori förklarar med andra ord hur och varför ett program/intervention antas och hur det är tänkt att fungera (Andersson & Tranquist, 2009, s.9). Programteorin ger en logisk skildring och beskrivning om det som görs och varför det leder till tänkta resultat och önskat utfall (ibid). Programteori påverkar vilken typ av data som samlas in och hur resultat tolkas och analyseras. I utvärderingssammanhang är det ett vanligt verktyg genom att bedömning görs huruvida programteorin är tydligt formulerad och tillämpbar i förhållande till uppsatta mål och i relation till den kontext programteorin skall verka i (Rossi, Lipsey & Henry 2019, s 59f.).

I studien har det ”Programteoretiska äppelpajsträdet” från Anderssons och Tranquists artikel ”Programteoretiskt lärande” (2009) använts som modell för att måla upp en bild av hur representanter för programmet tänker sig att arbetsvetarprogrammet rotar sig, växer sig större och ger frukt till både studenter, universitetet, arbetslivet och samhället.

I analys och diskussionsavsnittet diskuteras programteorin genom ”det programteoretiska äppelpajsträdet” för att tydliggöra vilka delar som går att diskutera i relation till studenternas upplevelse av utbildningen och utbildningens betydelse i mötet med arbetslivet genom praktiken. När representanterna för utbildningen talar om trädets olika områden så refererar de till studenternas utbildning det vill säga målen med arbetsvetarprogrammet och vilka effekter programmet skall bidra med till studenterna. Nedan följer en bild på det ”programteoretiska äppelpajsträdet” som är en variant av Andersson och Tranquists (2009, s.9) originalversion.

### 4.3.1 Det programteoretiska äppelpajsträdet



Figur 5. Programteoretiska äppelpajsträdet inspirerat av Andersson och Tranquist (2009, s.9) originalversion.

Det programteoretiska äppelpajsträdet symboliserar programteorin och dess olika delar. De olika delarna i trädet/programteorin är tillgängliga resurser, aktiviteter, utfall, kortsiktiga effekter, långsiktiga effekter samt yttre hindrande och yttre främjande faktorer.

## 5. Metod

### 5.1 Undersökningsmetod

Det här är en kvalitativ studie där ett explorativt förhållningssätt har antagits och empirin är insamlad genom elva stycken semistrukturerade djupintervjuer. Den kvalitativa forskningsmetoden är gynnsam då det önskas fås detaljrika svar (Bryman, 2011, s.413). Det explorativa förhållningssättet karaktäriseras av nyfikenhet och öppenhet för vad som kommer att ske (David & Sutton, 2016, s.99).

Utifrån de teoretiska ramverken som presenterades i föregående avsnitt har intervjuguiderna formats. För att undersöka varför arbetsvetarprogrammet skapats, vilka målsättningarna med programmet är och vilket det önskade utfallet är så användes "det programteoretiska äppelpajsträdet" med en tillhörande intervjuguide (Bilaga 1). Programteorin har använts i mening av att få en uppfattning om programmets mål och intentioner i relation till studenternas upplevelse av sin utbildning i sin helhet. Perspektivet användes i syfte att förstå programteorin kring arbetsvetarprogrammet och utefter representanterna för utbildningens perspektiv på programmets mål och syften. Det programteoretiska äppelpajsträdet har endast förekommit i intervjuerna med representanter för utbildningen.

För att få en djupare förståelse kring studenternas upplevelse av utbildningen i sin helhet användes "utbildningsdiagnosen". Genom den kunde många områden och aspekter av utbildningen täckas in och bidra till en tydligare helhetssyn. Utbildningsdiagnosen användes i intervjuerna med studenterna och med representanterna för utbildningen.

För att täcka in och förstå i vilken utsträckning begreppen krav, kontroll och stöd upplevs i relation till utbildningen användes en egen utformad intervjuguide (Bilaga 2) som kompletterades med andra grundläggande frågor till studenterna och som även hade frågor kopplade till utbildningsdiagnosen. Det är det explorativa förhållningssättet som präglar metodvalet och valet av de teoretiska ramverken och det har funnits en öppenhet för att studien kan komma att ta riktning beroende på det resultat som kommer fram.

## 5.2 Urval

I studien var det tre perspektiv som skulle fångas i mening av att få en större förståelse och helhetsbild av hur upplevelsen av utbildningen kan förstås i en bredare mening. De tre perspektiven som behandlas är studentperspektivet, utbildnings-/representantperspektivet samt arbetslivsperspektivet. Det har gjorts dels genom studentperspektivet och studenternas upplevelse av utbildningen i sin helhet och utbildningens betydelse för vilka styrkor och utmaningar de kunde visa respektive mötte i arbetslivet under praktiken. Dels skulle perspektivet från representanterna för arbetsvetarprogrammet fångas för att ge en bild av programmet vilka målen är och det önskade utfallet. Dels var det ytterligare ett perspektiv, arbetsgivarens/arbetsmarknadens, vilket kan ses fångas genom både representanter från programmet men också studenternas perspektiv. Med andra ord representeras ej arbetsgivare/arbetsmarknad studien i form av intervjuer, enkätmaterial eller liknande utan de representeras av hur de beskrivs av just studenter och representanter från arbetsvetarprogrammet och genom bakgrundsbeskrivning och tidigare forskning.

Det finns två urvalsgrupper. Grupp A som representerar studenterna som är den grupp som ges mest utrymme i den här studien. Urvalsgrupp B består av representanter från arbetsvetarprogrammet. Representanterna ger framförallt en bild av arbetsvetarprogramets mål och avsikter i relation till vad de önskar studenterna som läser utbildningen skall uppnå och ta med sig ut i arbetslivet.

En strategisk urvalsstrategi har använts i den här kvalitativa studien. För att fånga studentperspektivet var kriterierna att få spridning av intervjupersoner både i ålder, kön och utefter vilka arbetsplatser de utfört sin praktikplatser. Svårigheter med kvalitativ metod är att veta hur många som behöver intervjuas för att informationen skall ses som tillräcklig (Bryman, 2011, s.436). I en klass om cirka 35 elever upplevdes åtta stycken kunna representera och ge en bild av arbetsvetarstudenternas upplevelse av utbildningen i sin helhet och vilken betydelse utbildningen haft för vilka styrkor respektive utmaningar studenterna mött i samband med den arbetsförlagda praktiken. Urvalet kan stå för en indikation på hur upplevelsen anses vara. För att få spridning i vilka arbetsplatser studenterna gjort sina respektive praktiker kunde bakgrundsinformation hämtas genom de praktikrapporter som publicerades i samband med praktikens avslut.

Totalt har åtta studenter intervjuats från arbetsvetarprogrammet som tar examen våren 2019. Av de intervjuade studenterna så är det två som har läst vid högskola och universitet tidigare och en informant som har läst kurser men övriga studenter har ingen eftergymnasial utbildning. Samtliga studenter uppger att de har arbetat antingen under hela studietiden eller under de första två åren. Syftet har för de flesta varit att få extrapengar utöver CSN-lån, för några har det varit i syfte av att slippa ta CSN-lån överhuvudtaget eller för att de inte haft möjlighet att ta det. Några ser arbetet även som en bra erfarenhet att dels ha med sig på Cv:t och dels för att visa på att de behärskar och klarar av både studier och arbete samtidigt. Det har varierat hur mycket studenterna har arbetat vid sidan av och som nämnt ovan är det inte alla som har arbetat extra under sista året eller sista terminen men när informanterna har fått frågan i snitt hur mycket de har arbetat har det varit mellan 16–30/h i veckan. Det framgår inte helt i svaren om studenten räknar det ur en fem- eller sjudagarsvecka så det får läsaren ha med sig i åtanke men å andra sidan är det flertalet studenter som uppgett att de även pluggar på helgerna (eftersom de arbetat på veckodagarna).

Representanterna från arbetsvetarprogrammet är av olika kön och har arbetat med programmet olika lång tid. Urvalsstrategin var även här strategisk och representanter har valts ut från olika områden för att ge en bild av programmet utifrån sina olika positioner och befattningar. Med hänsyn till anonymiteten avslöjas inte närmre deras olika titlar och inom vilka områden de arbetar men representanterna är involverade i programmet i olika hög grad och utsträckning.

### 5.3 Insamling och bearbetning av empiri

För att få reda på om studenter ville medverka i studien gjordes en första intressekoll via sociala medier där syftet med studien presenterades. Representanter för programmet kontaktades om intresse via mail. I samband med visat intresse skickades intervjuguiden med tillhörande material ut. Samtliga intervjuer genomfördes i Göteborgs universitets lokaler och intervjuerna varade cirka 60 minuter.

Vid intervjutillfället med studenter hade ett utskrivet A4-papper med utbildningsdiagnosen tagits med samt en röd och en grön penna. Meningen var att studenterna skulle fylla i rött eller grönt i varje ikon och sedan resonera kring varför de målat som de gjort. Rött står för negativt, mindre bra och grönt för positivt och bra. Representanter för programmet fick även dem



organisationsdiagnosen men de färglade inte den utan pratade mer om innehållet i de olika ikonerna och hur de tänkte kring dom i relation till programmets innehåll. Till representanterna hade det också tagits med ett utskrivet papper på det programteoretiska äppelpajsträdet för att det skulle finnas möjlighet att rita och anteckna på det. Vid en intervju räckte inte tiden till att gå igenom det programteoretiska äppelpajsträdet därav är programteorin är baserad utifrån två representanters reflektioner. Det fungerade även som en bild att logiskt prata kring för att på så sätt få en strukturerad intervju. Intervjuguiden fungerade precis som just en guide och det fanns möjlighet till att ställa följdfrågor i intervjuerna även ifall de utgick efter teman. I enlighet med David och Sutton (2016, s.115) så gör möjligheten att strukturera frågorna spontant i intervjusituationen att det ökar forskarens kreativa förmåga.

Intervjuerna spelades in och transkriberades sedan. Yin (2007, s.119) menar att intervjuer som spelats in ger möjlighet att gå tillbaka och detaljerat återkoppla till de svar som ges för att undvika och förebygga missuppfattningar. Både män och kvinnor har deltagit i studien. Alla deltagande i den här studien har anonymiserats och för att inte röja identiteter skrivs det ej ut hur många kvinnor respektive män som deltagit.. Enligt Yin (2007, s.119) kan det vara känsligt för informanter att dela känslor och subjektiva upplevelser både för individen men också för organisationen som de verkar i. Samtliga studenter och representanter lovades därför anonymitet. För att skapa en mer levande bild av hur studenterna upplevt utbildningen så har citat plockats ur intervjuerna. För att inte röja identiteter för de medverkande så har i vissa citat, namn på företag och personer, plockats bort.

#### 5.4 Bearbetning och analys av empiri

Eftersom det fanns klara teman i och med de teoretiska verktyg som använts för att utforma intervjuguiderna så gick bearbetningen av empirin relativt snabbt. Dock tog själva transkriberingen av intervjumaterialet mycket tid.

Utbildningsdiagnosen blev tydlig i teman i och med att olika områden redan var klara och att färgläggningen tydliggjorde vilka områden som stack ut både i att vara gröna (positiva bemärkelse) och röda (mer negativ bemärkelse).

Det programteoretiska äppelpajsträdet hade också tydligt utformade teman vilket gjorde det enkelt att transkribera och dela in resultatet i teman.

När sedan all transkribering var gjord utifrån respektive tema så kunde textanalys börjas för att koda och hitta nya teman i materialet för att slutligen ha så få teman som möjligt utan att viktig empiri gick förlorad.

### 5.5 Kritisk reflektion av metod och studiens tillförlitlighet

För att tillgodose att tillförlitligheten i den här studien i relation till validitetsbegreppet så har en noga beskrivning gjorts av metodvalen och utformningen av undersökningsprocessen. En viktig punkt för den kritiska reflektionen av metod är att jag som genomför den här studien också ingår i arbetsvetarprogrammet och har studerat i snart tre års tid med de studenter som ställt upp på intervjuer och har träffat flera av representanterna för programmet i studiesammanhanget. Det är en komplex fråga. Hur mycket påverkas studenterna av att vi har en gemensam studierelation och hur mycket påverkas representanterna för programmet av relationen lärare och elev och det eventuella obekväma faktum att prata om sin egen arbetsplats. Det är någonting som noga övervägts in i den här studien. Jag kan se att det finns styrkor i att jag kan känna igen mig i och förklara sammanhang ur studenternas perspektiv på ett rättvist sätt även ifall min personliga åsikt inte alltid har överensstämmt. Det har funnits en strävan att bibehålla objektiviteten i studien. Det är svårt att hundraprocentigt lova att min situation som student inte har påverkat och färgat resultatet. Däremot finns det en styrka i att jag enkelt kunnat referera till situationer och händelser studenterna beskriver vilket förhoppningsvis har bidragit till en rättvis bild.

### 5.6 Etiska reflektioner

I och under arbetet med studien har ett förhållningssätt antagits för att följa Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisksamhällsvetenskaplig forskning. De fyra grundpelarna är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002, s 6). Riktlinjerna finns i syfte att värna och skydda informanternas integritet.

Informationskravet innebär att informanterna skall ges information om kontaktuppgifter (till forskaren), informeras om syftet med studien och ges en beskrivning i stora drag om hur studien är tänkt att genomföras. I informationen skall det framgå att deltagare kan avbryta sin medverkan utan konsekvenser (Vetenskapsrådet, 2002 s. 7).

Informationskravet är uppfyllt i den mening att både studenter och representanter för arbetsvetarprogrammet har fått information om studiens syfte och vilket tillvägagångssätt som skall tillämpas (via mail och muntlig beskrivning) samt att de meddelats om att de kan avbryta sin medverkan om de så skulle önska.

Samtyckeskravet innebär att informanten måste ge sitt samtycke till att delta i studien. Den deltagande informanten har alltid rätt att avbryta sin medverkan och har även rätt att delta under egna villkor (Vetenskapsrådet, 2002 s. 9f).

Samtyckeskravet har uppfyllts i den mening att informationskravet tydliggjort vad informanternas medverkan innebär. Informanterna har fått ställa upp under egna villkor och har haft rätt att anpassa, välja bort, eller inte svara så ingående på en del frågor för att inte identiteter skall röjas exempelvis.

Konfidentialitetskravet syftar till att personuppgifter skall behandlas väl och inte vara tillgängliga för obehöriga (Vetenskapsrådet, 2002 s. 12). Anonymitet var utlovat för informanterna i den här studien. Det har även informerats om att intervjuerna som spelats in endast kommer användas till studiens syfte och för att transkriberas och tolkas. De inspelade intervjuerna har raderats efter genomförd transkribering.

Nyttjandekravet syftar till att det material som samlats in endast skall användas i forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2002 s 14). Informanterna har informerats att de inspelade intervjuerna, materialet och de tolkningar som görs endast skall användas till studiens syfte. Syftet med studien har varit klargjort redan inledningsvis när informanterna kontaktades för att frivilligt medverka i studien. Informanterna har ställt upp och varit införstådda i de forskningsetiska krav som här presenterats och som de fått information om att de efterföljs.

## 6. Resultatredovisning

### 6.1 Vilka är det som läser vid arbetsvetarprogrammet?

Gemensamt för flertalet av studenterna är att de inte riktigt har haft en klar bild för sig inom vilket yrke eller roll de specifikt velat arbeta inom men samtliga har uppgett ett genuint intresse av att få arbeta med och/eller hjälpa människor. Det är ingen utav studenterna som angett att arbetsvetarprogrammet var förstahandsvalet när de sökte sig till olika universitetsutbildningar. Nästan alla har istället haft personalvetarprogrammet som nummer ett på sin lista och andra utbildningar som också söktes till har varit inom andra samhällsvetenskapliga ämnen, statistik och ekonomi, sjuksköterska, psykolog och dietist. Ingen av studenterna kände till Arbetsvetarprogrammet när de sökte utbildningar. Vad som gjorde att studenterna när de väl blivit varse programmet tilltalades av det var av olika anledningar. En student uppger att hen tilltalades av 15hp praktik och ett nytänkande kring undervisning, att exempelvis fältarbeten och fallstudier skulle genomföras på riktiga, existerande företag. Någon annan talar om ett intresse för ledarskap, organisations- och verksamhetsfrågor. Flera uppger att de har tilltalats av kursernas innehåll och att programmet rymmer mycket intressanta ämnen.

Studenterna berättar också om vilka målen var med att studera vid Arbetsvetarprogrammet. Målen har varit dels att bana för en ny väg i livet genom inriktning och utbildning, klara alla kurser, ta examen och få en bra grund ”på papper”, komma ut i arbetslivet och få ett kvalificerat arbete. Två informanter uppger att de hade en önskan om att få testa på universitetslivet och den akademiska världen, studera och utvecklas i sig själv. Studenterna fick frågan om de nu tre år senare och med en examen inom kort vet vad de skulle vilja arbeta med. Svaren på frågan innehöll bland annat att få arbeta med människor, skapa och förbättra arbetsförhållanden och bidra till förändring i arbetslivet, HR- och personalfrågor, ledarskap och hälsa samt jämställdhet och liknande hållbarhetsfrågor i verksamheter, arbeta i projekt och med utredningar inom verksamheter och myndigheter. Flera av de intervjuade informanterna har även sökt sig till vidare studier och mastersprogram. Det fanns studenter som svarade nej på frågan eller var trevande i sina beskrivningar om vad de vill arbeta med.

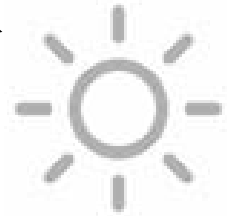
## 6.2 Arbetsvetarprogrammets syfte, mål och effekter

I det här resultatavsnittet ger representanter för arbetsvetarprogrammet sina respektive tankar om programmets syfte, mål och effekter med programmet sett främst ur studentperspektivet, det vill säga vad studenter förväntas få av att läsa utbildningen. Det ”programteoretiska äppelpajsträdet” illustrerar ett programteoretiskt perspektiv på utbildningen och representanterna för programmet resonerar kring vad som får utbildningens (trädet) rötter att sprida sig (tillgängliga resurser) och får stammen att växa (aktiviteter som utförs), sedan börja blomma (utfall), ge frukt (kortsiktiga effekter) som slutligen kan bli till goda äppelpajer (långsiktiga effekter). Det ”programteoretiska äppelpajsträdet” visar också vilka yttre omständigheter som kan främja (sol) och hindra (regnmoln) utbildningens (trädet) tillväxt. Det ”programteoretiska äppelpajsträdet” representerar med andra ord arbetsvetarprogrammet. Under varje tema/rubrik i trädet är representanterna för utbildningens tankar samlade. Det är med andra ord inte en fullständig programteori men det visar ändå något om syfte, mål och tänkta effekter och kan hjälpa till att skapa en förståelse för hur arbetsvetarprogrammet är tänkt att fungera, verka och leda till. Resultatet visas på nästkommande sida.

## 6.2.1 Det programteoretiska äppelpajsträdet utifrån representanter för utbildningens perspektiv

### YTTRE FRÄMJANDE FAKTORER

Behov av arbetskraft som kan göra omvärldsbevakning, ett stort allmänt intresse om arbetsliv i samhället där arbetsvetare kan bidra med utvärdering-, analys och utredningsarbete. Arbetsvetenskap är ett ämne som intresserar många (studenter).



### YTTRE HINDRANDE FAKTORER

Materiell resursbrist (pengar), studenternas ekonomiska situation (många arbetar mycket vid sidan av studierna), eventuella svårigheter i att rekrytera bra personal, en god arbetsmarknad får färre att läsa vid universitetet



### LÅNGSIKTIGA EFFEKTER

Arbetsvetare skall ha en självklar plats på arbetsmarknaden, de skall bidra med mer kunskap om arbete och dess villkor i sina respektive verksamheter, kanske i hela samhället och en av visionerna är att studenterna skall bidra till ett bättre arbetsliv

### KORTSIKTIGA EFFEKTER

I korthet skall alla studenter läsa på heltid, ha gedigen kunskap om arbetsvetenskap och de färdigheter som arbetsvetare skall ha på arbetsmarknaden, inneha en kritisk reflektionsförmåga och hamna i ett kvalificerat arbete

### UTFALL

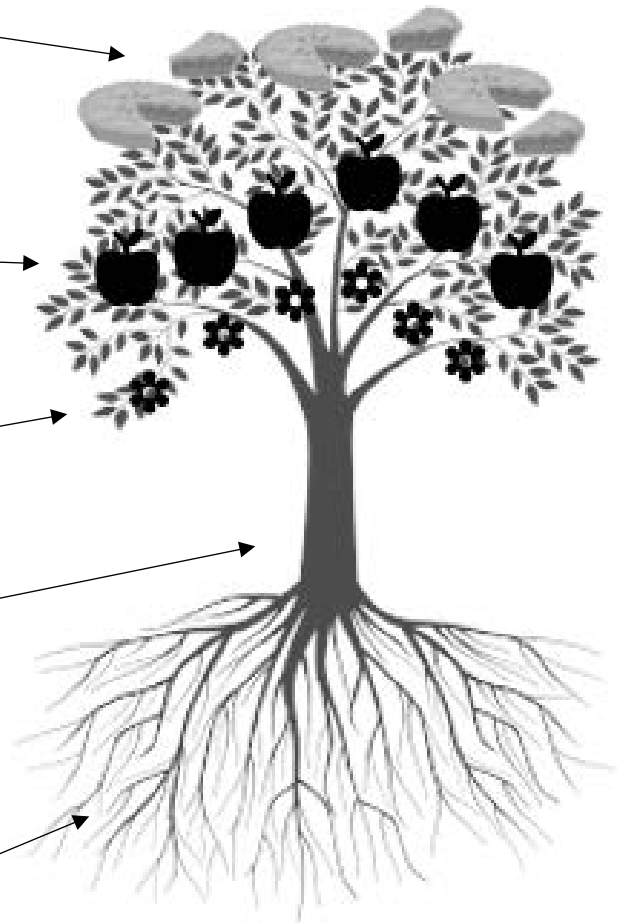
Primärt och kortfattat studenter som har klarat sin utbildning och kan ta sin examen.

### AKTIVITETER

Kurs och utbildningsinnehåll, alumniundersökningar, programutvärderingar, kursutvärderingar, kurskonferenser och liknande, kvalitetsarbete, studentrepresentanter i de olika organen, kollegiemöten etcetera för att nämna några. Ser studenterna och är inkluderande (lärarna) vilket skapar goda förutsättningar för att lära

### TILLGÄNGLIGA RESURSER

Studentengagemang och studentinflytande, engagerad lärarkår med mycket kunskap, lärare som genuint identifierar sig med arbetsvetenskap och vill att programmet skall växa, en bra programansvarig, en god relation till och få inputs från omvärlden exempelvis genom alumner och gästföreläsare och på så vis få feedback från arbetslivet via dem, ett lärarteam som är aktivt i andra sammanhang också (inputs), kvalitetsarbete, resurser i form av anslag, pengar, mun till mun så sprider sig kunskapen och informationen om vad programmet är och innebär, att det är många sökanden till programmet

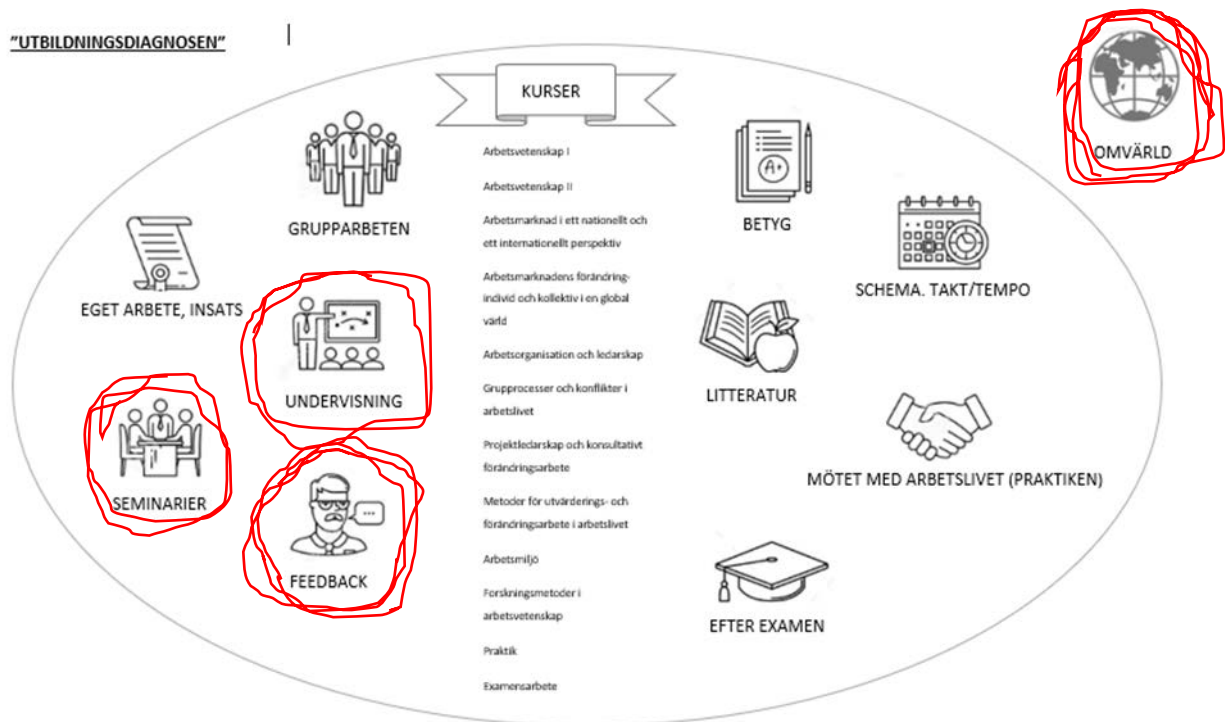


Det programteoretiska äppelpajsträdet visar bland annat att de tillgängliga resurser som anses vara viktiga är studentengagemang och studentinflytande. I de aktiviteter som görs är utbildningsinnehållet viktigt och kvalitetsarbete av olika slag. Det utfall som önskas primärt är att studenterna skall klara sin utbildning och erhålla examen. De kortsiktiga effekter som nämns är bland annat att arbetsvetarstudenterna skall inneha en god kritisk reflektionsförmåga och hamna i ett kvalificerat arbete. De långsiktiga effekterna som tas upp är bland annat att arbetsvetare skall ha en självklar plats och roll på arbetsmarknaden och bidra till ett bättre arbetsliv. Vad som nämns som hindrande faktorer för arbetsvetarprogrammet är bland annat brist på resurser i form av pengar. Vad som beskrivs som främjande faktorer för arbetsvetarprogrammets tillväxt är ett stort allmänintresse om arbetsliv i samhället där arbetsvetarstudenterna kan bidra med sina förmågor inom utvärdering-, analys och utredningsarbete.

### 6.3 Vad visar utbildningsdiagnosen?

Resultatet av den kvalitativa empirin i form av intervjumaterial från studenterna ger något varierande resultat men det är några områden som en större majoritet markerat som röda och alltså har en mindre bra bild av eller åsikt om. Värt att nämna är att det inte behöver betyda negativt i den aspekten av att det bara varit dåligt utan mer att studenterna kan se att det finns utvecklingspotential inom de markerade områdena.

### 6.3.1 Den samlade bilden av utbildningsdiagnosen



I utbildningsdiagnosen ovan är det fyra ikoner/områden som markerats röda. Under intervjuerna med studenterna markerades de som mestadels röda eller helt hos en större majoritet av de åtta studenterna. Även ifall de i utbildningsdiagnosen ovan markeras som helt röda betyder det inte att alla studenter fyllde i på det viset, utan det kunde även vara inslag av grönt. Poängen är att det är de här områdena som sticker ut i att flest har haft en mer negativ uppfattning av än positiv. Områdena som markerades som mestadels röda av majoriteten av studenterna var Omvärld, Seminarier, Undervisning och Feedback. På grund av begränsad plats lyfts Omvärld och Feedback upp något mer omfattande.

**Omvärld** – En större majoritet av studenterna upplever det som problematiskt att utbildningen för andra verkar okänd. I mötet med arbetsgivare upplevs det som en uppförsbacke, att som arbetsvetare inte ha någon klargjord fast identitet.

**Feedback** – Studenterna var överlag nöjda med den feedback de får men önskar mer. Det efterfrågas också mer feedback i form av guidning och vägledning både i studierna men också vad gäller den arbetslivsanknytningen, vart de kan söka sig och hur de kan tänka.



## 6.4 Studenternas upplevelser om utbildningen i sin helhet

Nedan följer resultatredovisningen om hur studenterna upplevt utbildningen i sin helhet och även utifrån de krav som ställts, det handlingsutrymmet (kontroll) studenterna upplevt sig ha och om stöd funnits och i så fall på vilket sätt, eller varifrån. De åtta studenternas svar har vävts samman och citat har valts ut för att ge en mer levande beskrivning.

### 6.4.1 Krav

Den samlade uppfattningen som råder bland studenterna är att studiesituationen varit bra, den har fungerat väl och inneburit mycket självständighet. Studenterna upplever att det finns mycket frihet att planera var och hur studietiden ska förläggas. Tempot igenom utbildningen upplevs som bra. Någon nämner att det var annorlunda i början av studierna då hela universitetssituationen var ny och det upplevdes som en högre press och tempo i början.

Alltså det beror på liksom, från ettan då var det väldigt styrt liksom, läs det här till dess och då var man ju ny student också så då var det ju stressfullt. Jag kommer ihåg att jag kunde sitta upp till tolv liksom och läsa någon jävla Realities of Work och inte fatta någonting typ och då kände jag att då hade jag ingen kontroll och då tänkte jag nej men jag skiter i det är typ men sedan fattade man efter tidens gång liksom att nej man kommer in i det.

Informanterna fick frågor som rörde hur de upplevt kunskapskrav och vad som anses vara rimligt kan ju vara väldigt individuellt men svaren studenterna ger är att de anser att kraven har varit rimliga utifrån sina måttstockar. En majoritet av de tillfrågade tycker till och med att kraven varit lågt ställda. Studenternas ambitionsnivå framgår inte ur intervjuerna men eftersom de befinner sig i slutet på utbildningen och har endast examensarbete kvar så kan ett antagande göras att G-nivå åtminstone är uppfylld för samtliga inom alla kurser.

Jag har aldrig under utbildningen känt det här klarar jag inte av, det är snarare som att jag känt varför är det inte svårare?

Samtliga informanter upplever som sagt utbildningens krav som rimliga även ifall kraven känts högre eller lägre i perioder under programmets gång. En informant uttrycker det också som att denne hade högre förväntningar på utbildningen vad gäller kunskapskraven och trodde att takten genom programmet skulle varit högre än vad den har varit. Ytterligare en informant har fått känslan och upplevelsen av att programmet är "lättare" att klara än konkurrerande program som personalvetarprogrammet och då i mening av att arbetsvetarna kommer konkurrera med personalvetarstudenterna om vissa arbeten.

Jag är jättetacksam och jätteglad att av en slump man började på en sådan utbildning där det ligger på den nivån, för att bara om man jämför med personalvetarprogrammet som ändå leder till exakt samma examen typ och man kommer kunna söka exakt samma jobb så känner jag ju att deras utbildning har varit tuffare, men nu i slutändan av vilka anledningar, eller, vad jobbigt det måste vara för dom att vi har haft det så mycket enklare men ändå så står vi och konkurrerar om exakt samma jobb det är inte som att dom har någon fördel i att dom har läst ett program i ett annat namn.

Några av de tillfrågade studenterna menar att eftersom de både klarat av sina studier och att arbeta så kan det ur det perspektivet innebära att det inte varit särskilt höga krav rent studiemässigt.

Med tanke på att jag har jobbat typ 30 timmar i veckan varje vecka så har ju inte kraven varit särskilt högt ställda.

Några av dem som arbetar vid sidan av berättar om hur de anpassar skola och jobb med varandra och eftersom det inte är så mycket schemalagt (6h undervisning/vecka men sedan tillkommer grupparbeten, inläsning etcetera) finns det mycket utrymme att arbeta både vardagar och helger.

Min åsikt är det ganska onödigt att inte jobba samtidigt som du går det här programmet för det är absolut möjligt.

En del påpekar att det också handlar om ambitionsnivå hur mycket tid som läggs på studierna, samtidigt hade kraven upplevts som låga om all tid, det vill säga 40h i veckan hade lagts på studierna menar flera av studenterna. Citatet nedan refererar till att studera åtta timmar/dag.

Men skulle du lagt åtta timmar då hade kraven varit så låga för den här utbildningen, tror jag, eller enligt mig, den tiden har inte jag lagt för fem öre.

Flera av informanterna talar om att de givetvis kunnat lägga mer tid och att ambitionsnivån spelar in men samtidigt har de klarat sina åtaganden och de kunskapskrav som är ställda (inom ramen för G och VG) så den egna insatsen verkar majoriteten tycka vara god och nöjda med eftersom de klarat hela utbildningen (examensarbetet kvar).

Jag tycker att utbildningen har en ganska nu ska man inte säga så, det är självklart man kan göra mer och lägga det på en svårare nivå men jag tycker för att klara av den här utbildningen så tycker inte jag att man har behövt lägga jättemycket arbete och det har inte varit jättehöga krav och det har passat mig väldigt bra just för jag har velat kombinera med skola och jobb.

Intressant är att endast två av studenterna har tidigare erfarenheter från universitetsvärlden och kan antas ha en studievana. Någon har läst kurser innan men de övriga studenterna har inte någon eftergymnasial utbildning. Trots det upplevs kraven som rimliga eller till och med låga i relation till den tid som studenter förväntas lägga ned per vecka (40h/v). Ingen har uttryckt att kraven på något sätt är för högt ställda eller orimliga.

#### 6.4.2 Kontroll

Några av studenterna nämner att grupparbeten ibland har spillt över på den egna almanackan. Grupparbeten som befinner sig i ett osäkert läge och flera personer skall samsas om både tidsupplägg och arbetsfördelning har gjort att det vid något tillfälle blivit ohållbart. Studenterna menar att det snarare berott på gruppens sammansättning än arbetsmängden.

Det är klart att jag har varit stressad liksom, men nu är det ju så att jag får ta ansvar för min egen situation såsom den ser ut så då får man ju dra ner på andra saker så, så att jag har kunnat kombinera det.

Eftersom alla studenterna har arbetat vid sidan av studierna (om än olika mycket) så nämner flertalet att jobb ofta inkräktar på studietiden. Det leder ibland till att studieuppgifter skjuts upp till sista sekund men att i slutändan är bilden att det trots det fungerat och att målen klarats. Det verkar snarare som att pusslandet är svårt och stressfullt emellanåt att kombinera jobb och utbildning.

Jag tänker att det nog beror lite på vad man har, eller om man har ett jobb eller inte, har ett jobb och hur mycket, alltså vad man har för möjligheter att rucka där men ser jag bara utifrån studieperspektivet så tycker jag ja då är det jättestort och jag tycker det har varit väldigt enkelt, du behöver ju inte ens vara på gruppträffarna om du inte vill det liksom så att det tycker jag har fungerat väldigt bra och har varit väldigt enkelt.

Flera nämner också det faktum att tanken från programmets håll är att 40h i veckan skall läggas på studierna, men det har nästan ingen gjort även om vissa perioder är mer intensiva exempelvis inför tentor, inlämningar eller liknande. Någon ställer sig också frågande om det är meningen att studenten skall lära sig att själv att strukturera upp sin tid och planera eftersom det är så lite schemalagt i skolan.

#### 6.4.3 Stöd

Förutom stöd från familj och vänner så upplever alla informanterna att institutionen också bidragit med stöd i form av mailkontakt, telefonsamtal, personlig kontakt och möten. Klasskompisarna är också en stor del av stödet.

Jag tycker ju att våra lärare och kursansvariga har varit väldigt givmilda med resurser, ja men stöd. Där också med mycket hjälp som vi får men ja alltså vad ska man säga, vad schyssta som ändå är med att vi liksom vi har ju inte jättemycket plugg, även ifall dom säger att det ska vara 40h/veckor, heltidsstudier, så tror jag ju att dom vet om att det krävs ju inte liksom, och det är inte heller att de begär det av en och att inför tentor och sånt vi har ju fått väldigt mycket hjälp med instuderingsfrågor och ja de har varit väldigt schyssta tycker jag så där kan man verkligen säga vi har haft stöd.

Hälften av informanterna resonerar kring att de tror sig hade fått stöd om de hade efterfrågat det. Samtidigt är det flera som inte tycker att det är institutionens uppgift att ge stöd på det viset.

Nej jag har typ inte vänt mig till någon typ, även ifall jag har känt att jag velat ha stöd ibland så har jag typ skitit i det och gått igenom det ändå för jag typ lägger det på mig själv typ. Jag har valt att sköta det själv men jag tror även ifall de har mycket på sin tallrik så tror jag de hade tagit sig tid till att engagera sig i studenterna.

Hälften av studenterna säger att stöd hämtats från klasskamrater i första hand men upplever att det finns möjlighet att fråga om det är något som skulle dyka upp.

När det kommer till lite större/bredare frågor känns det inte riktigt som man kan fråga för den här typen av studier ligger på individnivå och det är på eget ansvar att göra som man tror eller tycker – men givetvis om det är en fråga på tentan kan man fråga typ hur många ord eller något sådant.

Sammantaget upplever studenterna ett gott stöd om än en del studenter söker det från annat håll än från institutionen. De som känner att de behöver stöd har upplevt att dem alltid kunnat vända sig till programansvariga.

## 6.5 Erfarenheterna av praktikkursen

Studenterna har haft sina respektive praktiker inom följande områden/organisationer; rekrytering och HR-avdelning (flest), verksamhetsutveckling och projekt inom kommunal verksamhet och privat företag inom arbetsmiljöområdet. Majoriteten har fått sina praktikplatser genom det egna kontaktnätet.

De blev tillfrågade varför de sökt sig till respektive praktikplats och svaren varierar. En student uppger att valet var strategiskt då hen eventuellt ville arbeta där efter examen, någon såg det som ett bra tillfälle att få möjlighet att skriva sin c-uppsats och få en bra referens på praktikplatsen. Några studenter säger sig ha sett praktiken som en möjlighet att bredda sig och

prova på något nytt. Två studenter talar om att ämnet arbetsmiljö intresserade dem och att praktiken på så vis också blev intressant att få mer kunskaper inom området. En informant uppger att denne inte hade några mål eller förväntningar alls utan att hen mest var glad över att ha fått en praktikplats överhuvudtaget.

#### 6.5.1 Studenternas upplevda styrkor (som arbetsvetare) i samband med den arbetsförlagda praktiken.

Studenterna fick frågan om vilka styrkor de upplevt sig ha i rollen som arbetsvetare på praktikplatsen och hur styrkorna kom till uttryck. Flera av studenterna anser att några av styrkorna inte hade med utbildningen att göra utan mer om hur de är som personer och utifrån sina tidigare erfarenheter. Former av sådana styrkor kunde innebära att studenterna kände sig bekväma med att prata med människor både direkt och i telefon, hade lätt att komma in i arbetsgrupper och trivdes med arbetssättet. En student berättar om styrkan att bryta ny mark och klara mål som hen tidigare hade fruktat. Studenten menar att det var viktigt att få utmana sig själv och att det var en styrka i sig. En annan student ser ett kvitto på sina styrkor som arbetsvetare genom att hen blev erbjuden att skriva sin c-uppsats på praktikplatsen.

En följdfråga ställdes till informanterna om vilka styrkor de kände att utbildningen bidragit till och hur de kunde nyttja dessa på praktikplatsen. En informant kände att en styrka var att kunna agera internkonsult på praktikplatsen där hen befann sig och att rollen passade hen bra. Flera informanter nämner att kunskaperna om arbetsvetenskapliga verktyg och metoder, kunskaper inom utvärdering och textanalys var gynnsamma under praktiken. En student tycker att denne kunde vara med och bidra med tankar och idéer vad gällde hur möten och planeringsdagar skulle organiseras. Flera av studenterna nämner styrkan i att med lätthet ta in information och förstå hur en arbetsplats fungerar, se helheten och komma in med ett annat perspektiv och vara analyserande. Två av studenterna upplevde styrkor i att kunna muntligt presentera tack vare utbildningen.

#### 6.5.2 Utmaningar studenterna upplevde sig ställas inför (som arbetsvetare) under den arbetsförlagda praktiken

Efter att ha frågat studenterna om vilka styrkor de upplevt sig ha i rollen som arbetsvetare i samband med den arbetsförlagda praktiken så var efterföljande fråga om de upplevde att de också stött på utmaningar och i så fall vilka de var. Till en början var det tre av studenterna

som uppger att de stötte på en utmaning redan innan själva praktikperioden skulle ha sin början. Utmaningen var att de fick dålig feedback på de ansökningar som skickades ut. En student berättar att hen sökt mellan 10–12 praktikplatser men fick inte svar ifrån någon, en annan student hade skickat ut mellan 20–30 ansökningar men fått väldigt många nej och svar om att det inte fanns tid för ett praktikantuppdrag. En tredje student hade skickat ut till 50 ansökningar till olika företag och organisationer men också fått väldigt många nej och hen talar om vikten av att beskriva vad det är studenterna lär sig och gör i programmet. Några andra studenter tyckte det var en utmaning att på sätt och vis marknadsföra sig själv som arbetsvetare och skapa sig en identitet och roll kring det. En student uppger att hen inte ställts inför några direkta utmaningar utan att hen mest hängt med på olika aktiviteter medan en annan student berättar om att grundproblemet och utmaningen var att hen inte visste vad hen skulle göra och kunde göra. Studenten upplever att informationen från skolan var otydlig när det gällde syftet med praktiken. Flera andra studenter beskriver en utmaning i förmågan att ta egna initiativ och att det var svårt emellanåt ”att hitta på egna arbetsuppgifter”, någon ställer sig undrande till om det är praktikantens ansvar eller praktikens ansvar. En student beskriver att det var stressande att inte veta vad hen kunde bidra med och att uppgiften hen blev tilldelad kändes otydlig. Tre studenter tyckte en utmaning var det myckna individuella arbetet, att stå på egna ben som var en utmaning.

### 6.5.3 Utmaningar som utbildningen kunnat förbereda mer inför?

På frågan fick studenterna fundera över om det fanns utmaningar de stött på under praktikperioden som utbildningen hade kunnat förbereda dem bättre för. Både av de ovan tidigare nämnda utmaningarna de upplevt men också om de tänkt på någonting annat som dykt upp i samband med mötet av arbetslivet. En student kände att hen inte saknade någonting utifrån den praktikplatsen hen befann sig på men övriga informanter hade några eller något som de hade upplevt som utmaningar eller ställt dem inför situationer där kunskapen inte riktigt fanns med hela vägen. Flera informanter nämner att de inte känt sig ”up-to-date” vad gäller verksamhetsutveckling, förändringsarbete och projektledning.

Men jag tror inte att jag kan understryka det tillräckligt mycket det här med att utbildningen behöver vara lite mer up to date med framförallt näringslivet, alltså förstå hur man jobbar och samtidigt som man ger oss studenter en kritisk blick av de olika arbetsorganisatoriska modellerna, styrsätt och ledarskapsteorier så vore det ju också väldigt trevligt att få veta, ja men hur används dom då?

Studenterna nämner att vissa kurser känns något daterade och att de mötte nya begrepp och trender som de ej var familjära med från utbildningen. Det är i alla fall två informanter som talar om att det är viktigt och nyttigt att lära sig att anta ett kritiskt förhållningssätt men att det också måste kunna gå att se fördelar med saker och ting.

Ett kritiskt perspektiv, det är klart att det ska man ju ha va, det fattar jag ju men om vi ska ut och arbeta sen efteråt kan man inte bara komma och tro att allting är skit liksom och bara, aah nej det här är dåligt du vet, ja man blir liksom vafan heter det, man blir alienerad om man sitter där liksom och du vet, ni får inte ha öppet kontorslandskap, folk blir galna och tappar fokus och liksom Lean ja då blir alla sjukskrivna. Nej det är inte så.”

Majoriteten av studenterna som intervjuades har gjort sina praktiker inom HR och rekrytering. Flera av studenterna som gjort sina praktiker inom området önskar att utbildningen hade informerat mer om vad HR-arbete innefattar rent generellt. Flera nämner att de känner en oklarhet kring vad HR-arbete innehåller och rent praktiskt innebär. HR är något som flera också tänker att utbildningen utbildar dem till och ser framtida jobbutsikter inom, men saknar erfarenheter kring. Flera av studenterna nämner en önskan om att utbildningen skulle kunnat innehålla en kurs i arbetsrätt för att bidra till förståelse för exempelvis jobbavtal och liknande men också själva rekryteringsbiten att den önskas, ur ett ekonomiskt perspektiv för att känna styrka i att kunna motivera saker och ting. Vidare menar några studenter att hur en intervju hålles, hur granskning av Cv:n går till och hur en jobbbanns utformas är något studenten enkelt kan lära sig på plats. En student beskriver att en utmaning var att hen saknade mod vilket blev tydligt vid ett tillfälle där denne skulle tala för en stor publik.

Jag löste det men jag hade kunnat vara mer rustad för den situationen så, men sen är det svårt att förbereda folk för det, det är ju ingen teaterskola det här så heller...// Det hade kunnat vara ett inslag i utbildningen eller att man fått feedback på det liksom, tänk på det här, gör så här, blivit mer pushad typ till att göra ett bättre framförande eller vad man ska säga, hundra procent.

Det är flera informanter som nämner just muntliga presentationer som en utmaning, dels att tala utan hinna förbereda sig utan att kunna vara spontan. Studenterna nämner också utmaningar inom den muntliga kreativa delen och att förmedla budskap på både ett tydligt och säljande vis när det kommer till egna idéer exempelvis. Två studenter tycker att utbildningen skulle innehålla mer och introducera tidigare kvantitativa metoder, de kunskaper studenterna anser sig ha nu är på en enklare basnivå. Även en önskan om introduktion till andra datorprogram som till exempel Excel är något som efterfrågas. En student talar också om svårigheten att känna utbildningens anknytning till arbetslivet.

Jag tror att det är många som har känt såhär, att när ni är på praktik försök använda det ni har lärt er men det är ju själva arbetsplatsen som, inte sätter reglerna, men det är ju de som kommer bli fokuset, det kommer ju inte vara fokus på, nu ska du visa vad du kan göra från arbetsvetarprogrammet för så funkar det ju inte...// men ändå samtidigt när man var där så var det ju det man hade liksom, dom referensramarna som är ganska fyrkantiga och så kommer man dit och så får man liksom hicka när någon inte gjort referenser i sin powerpoint.

Arbetslivsanknytningen kändes för några studenter inte solklar när de kom ut i arbetslivet via praktiken. För någon blev det chockerande att gå från den akademiska världen till arbetslivet och hen upplevde inte att världarna stämde överens. Upplevelsen för hen var att kunskap, verktyg och metoder appliceras och används annorlunda ute i verkliga livet.

#### 6.5.4 Praktikens krav

Studenterna fick frågan om huruvida de upplevde att deras respektive praktikplatser ställde krav på dem i rollen som praktiserande arbetsvetare. Den samlade uppfattningen är relativt samstämmig att kraven upplevdes vara låga och likaså förväntningarna. En student talar om att de krav som ställdes endast kom ifrån hen själv och att de var högt ställda men att det inte fanns några krav från praktikplatsen egentligen. Några studenter nämner att de skulle ha uppskattat om de fick ett högre förtroende och flera nämner att de upplevde att de fick för lite uppgifter och krav på sig utifrån vad de hade kunnat göra och bidra med under praktikperioden. Några studenter förklarar att för en del praktikplatser var det första gången de hade praktikanter vilket också kan ha påverkat vilka uppgifter och vilka förväntningar de hade

Ja det är klart dem hade krav på att man skulle komma dit och bidra med någonting men kraven i sig upplevde jag inte som så höga alls.

Två av informanterna berättar att kraven mer handlade om att lära sig stå på egna ben, vara initiativtagande och själv ta ansvar för att praktiken skulle bli nyttig vilket skulle kunna ses som ganska högt ställda krav för någon som är helt ny i sin roll.

Helt ärligt så gjorde de mig en tjänst. Man kan säga att kravet var att jag skulle klara mig själv, stå på egna ben, ta initiativ och göra vad jag själv ville.

Beroende på hur individen tolkar uppgiften att vara initiativtagande och klara sig själv, vilka inre krav studenten ställer på sig själv, nyttjar tid och kunskaper på praktikplatsen blir upplevda krav lite svårtolkade. Det visar oavsett på de olika förhållningssätten



praktikplatserna haft gällande krav och att majoriteten av studenterna hade önskat mer att göra.

#### 6.5.5 Visste praktikplatsen om hur de skulle nyttja arbetsvetarens kompetenser och tyckte studenten att utbildningen kändes relevant för praktikplatsen?

Majoriteten av de tillfrågade studenterna menar att arbetsvetarprogrammet inte är känt. En del studenter lyckades de klargöra bilden efter en gemensam dialog om kursernas innehåll, intresseområden och så vidare med praktikplatsen. Några av studenterna hade också handledare som gått liknande utbildningar eller inom personalvetare/HR-området. Det kunde även ställa till det lite eftersom det rörde lite olika bilder av vad studenten då förväntades kunna. Vad studenterna fick för uppgifter skedde ofta i samförstånd och genom förslag vad praktiken skulle innehålla. En student nämner att praktikplatsen inte alls visste vilka kompetenser hen hade och hur de skulle nyttjas och att det var svårt för hen att veta det själv också.

Nej det upplevde jag att de verkligen inte visste, och då har dom ändå fått sådant där informationsblad typ "*anlita en arbetsvetare*" men det var ju fortfarande ingen som visste vad jag kunde göra. Det var ju knappt att jag själv visste det, för jag visste ju inte hur deras organisation såg ut så jag vet att vi hade möte om det i början, om vad kan jag och vad ska jag göra liksom. Så att jag tror både dom och jag var lite frågande för vad jag kan göra där liksom.

Sammanfattningsvis så visste majoriteten av studenternas praktikplatser hur och var de kunde nyttja arbetsvetarens kompetenser efter att ha haft samtal med studenten och i samförstånd lagt upp lämpliga uppgifter med studenten.

På frågan om utbildningen kändes relevant för den praktikplats studenten befunnit sig på svarar alla ja. Några svarar absolut och till hundra procent och några svarar ja men att vissa bitar eller områden saknades i utbildningen (till exempel arbetsrätt) för att matchningen skulle kännas perfekt. Någon nämner att just för att de hamnat inom ett smalt fält gjort att de kunnat tillämpa sina kunskaper just inom det.

Ja jo men jag känner ändå att Arbetsvetarprogrammet har relevant för min praktikplats däremot känner jag att jag kunde valt en ännu mer relevant praktikplats typ att jobba som vissa gjort typ verksamhetsutveckling eller på någon myndighet eller ännu mer med utvecklingsarbete för nu valde jag ändå ett fält av HR arbete som är väldigt specifikt kring tillsättning av personal och det är ju inte riktigt det jag pluggat till.

En student menar att hen hade kunnat gå vilken samhällsvetenskaplig utbildning som helst och gjort praktiken, att det inte spelade så stor roll vad hen kunde utan att de mer gick på hur hen var som person.

## 7. Analys och diskussion

En sammanfattning av resultatet visar att studenterna är nöjda med sin utbildning och att den var relevant för de praktikplatser studenterna varit på. Genom praktiken har de fått sätta prov på sina kunskaper och fått en upplevelse av vad utbildningen bidragit med. Vad som är tydligt i resultatet är de uppfattningar studenterna har om utbildningens krav. Studenterna upplever kraven som rimliga i relation till den tid de lagt ner studiemässigt men majoriteten av studenterna har samtidigt arbetat 16-30h/v. I relation till att utbildningen är på heltid (40h/vecka) anser studenterna att kraven är lågt ställda i förhållande till om de skulle ha lagt ner den utsatta tiden. Utbildningens betydelse har i relation till arbetslivet visat prov på att studenterna upplevt sig ha stärkta kunskaper inom utredning och textanalyser och en i övrigt god förmåga att analysera, se problem ur olika perspektiv och synvinklar. Det är styrkor de kunnat nyttja i arbetslivet (praktiken).

De utmaningar studenterna mött är upplevelsen av en svag arbetslivsanknytning och känslan av att inte riktigt vara uppdaterade vad gäller begrepp som används i arbetslivssammanhang. Utmaningar har också bestått i en del svårigheter för studenterna att applicera kunskaper från skoluppgifter till ett arbetslivssammanhang. I övrigt har utmaningarna varit att klara av att stå på egna ben, vara kreativa och problemlösande, och en del saknade kunskaper (arbetsrätt, kvantitativ metod bland annat).

Det övergripande syftet var att få en vidare förståelse av vilken upplevelse studenterna haft av utbildningen och vilken betydelsen utbildningen haft i mötet med arbetslivet genom praktiken. Vilka kunskaper genererar styrkor som är viktiga för arbetsvetare i arbetslivet och på arbetsmarknaden?

De hindrande faktorerna som representanter för programmet själva stakat ut som eventuella hinder är främst resurser (pengar) för att kunna utveckla programmet ytterligare och att studenternas ekonomiska situation vilken gör att mindre tid läggs på studierna påverkar programmet i en negativ mening. Med studentperspektivet som blivit presenterat kan det förstås som att ytterligare en hindrande faktor i programteorin är utbildningens okända identitet utanför universitet.

Det har framkommit genom utbildningsdiagnosen att studenterna upplever en problematik i relation till arbetsmarknaden att identiteten inte är känd i omvärlden. Det inger en känsla av

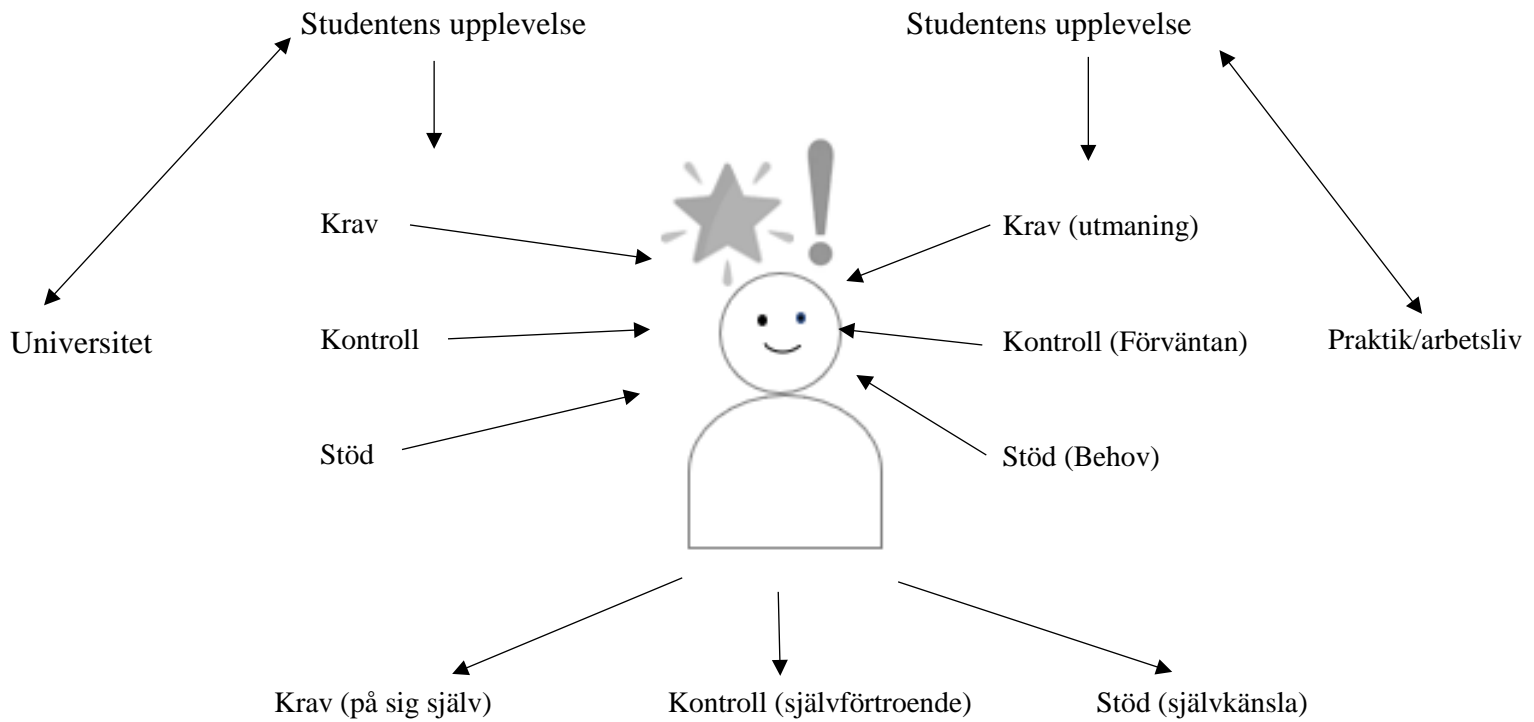
uppförbacke vid jobbansökningar. Genom utbildningsdiagnosen kan vi förstå att det finns områden i utbildningen som skulle kunna utvecklas för att gynna mötet med arbetslivet (praktiken) för studenterna. Utbildningsdiagnosen gav även svar på att feedback är ett viktigt område i utbildningen. Feedback i form av guidning och en slags studie/arbetslivsvägledning söker studenter utöver den goda konstruktiva feedbacken (som de upplever sig få men vill ha mer utav). Utbildningen har på så vis stor betydelse för studenternas framtid men frågan som behöver ställas är när utbildningen egentligen tar slut? Svaret känns kanske givet att utbildningen tar slut vid examen. Det finns dock en poäng att diskutera vart slutet faktiskt är genom det programteoretiska perspektivet för att förstå hur utbildningen kan generera ännu mer betydelse för studenten och mötet med arbetslivet, inte genom praktik, utan även efter examensdagen.

Genom det programteoretiska perspektivet ges en bild av att det finns ett tydligt fokus på vart studenterna skall nå med utbildningen. Representanterna för programmet menar att deras långsiktiga avsikter med programmet är att arbetsvetare skall ha en självklar plats på arbetsmarknaden, bidra med mer kunskap om arbete och dess villkor i verksamheter och kanske i hela samhället. Visionen är att studenterna skall bidra till ett bättre arbetsliv. Interventionen är på så vis god och talar för en tydlig riktning men det kanske saknas en än mer genomtänkt strategi för hur utbildning och arbetsliv skall integreras på ett sätt som studenterna upplever som både guidande och betryggande. Genom det programteoretiska perspektivet följer en mängd faktorer som får programmet att växa och alla de aktiviteter som görs ger utfall och effekter. Det kan dock ses som att det finns två problematiker här. Det ena är arbetsvetarprogrammets relativt okända identitet och den andra frågan om vart utbildningen har sitt slut. Ur det programteoretiska perspektivet skulle det kunna vara av värde att diskutera att kanske ytterligare en del skulle läggas till ”det programteoretiska äppelpajsträdet”, rent bildligt talat *det sådda fröet*. Vilka är strategierna för att arbetsvetare skall hamna ”rätt” och hur marknadsför sig studenterna själva och programmet dem läser? Hur kan utbildningen hjälpa till i det här avseendet. Programteorin har sitt slut någonstans vid utbildningens slut men för att stärka sin egen och de nyexaminerade arbetsvetarnas position och roll så skulle *det sådda fröet* kunna stå för identitet i det här avseendet. Frågan som kan ställas är vilken identitet utbildningen vill att arbetsvetarna skall ha (och kanske också *inte* ha) då det ur resultatet verkar råda en lätt förvirring bland studenterna kring vad arbetsvetare faktiskt blir. Flera ser programmet som en HR-utbildning och saknar i den meningen kurser i arbetsrätt och personalekonomi för att känna sig fullfjädrade. Andra studenter ser utbildningen som

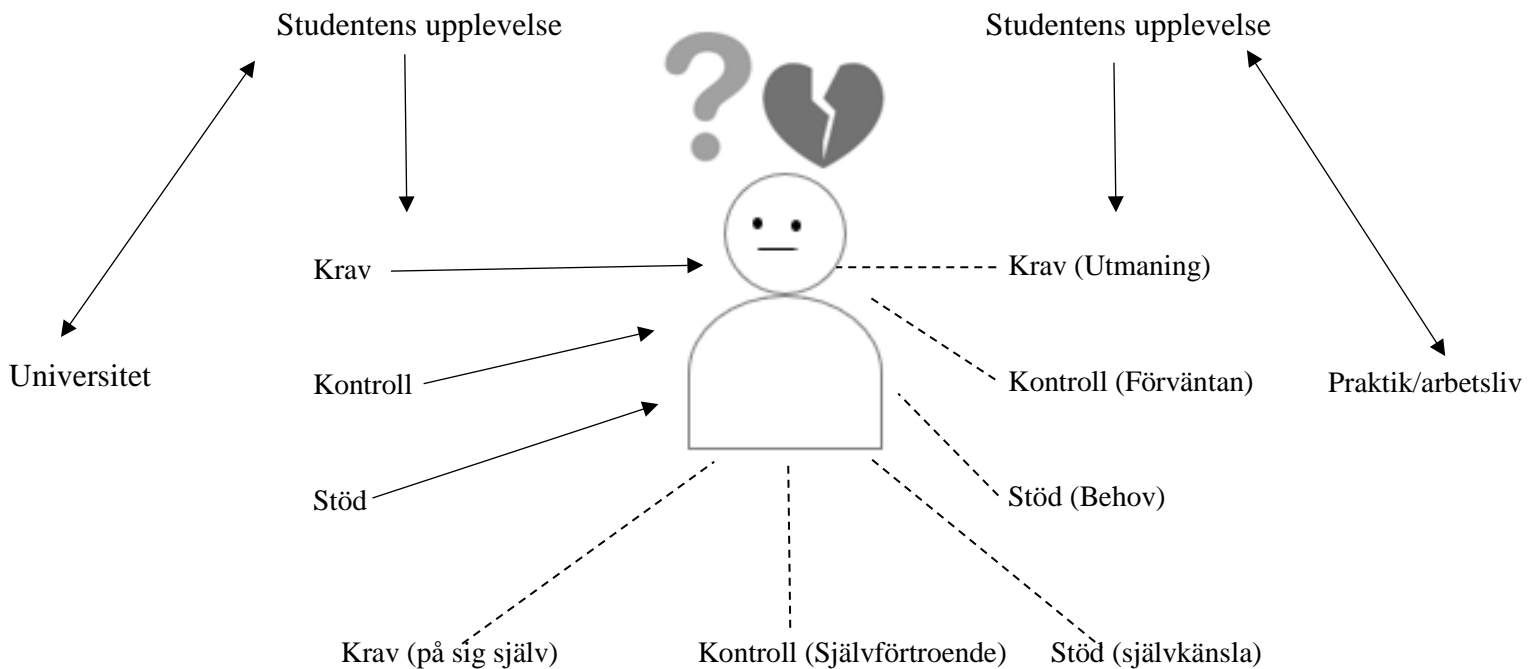
bidragande till kunskaper som skulle kunna användas i utvärderar-, utrednings-, och analysarbete inom olika områden. Den sistnämnda skaran av studenterna känner kanske inte i första hand att de inte har kunskaper inom områdena utan snarare att de saknar kunskapen om *vart* de skall nyttja kompetenserna och hur de skall förmedla vad de kan. För att kunna identifiera den här typen av frågeställningar med programteori så behövs kunskap finnas om vilken komponent av programmet som är avgörande för utfallet, det är i det här läget programteorin blir viktig. Den centrala målsättningen med programteori är att förklara sambanden mellan aktiviteter och resultat och genom analys av programteorin kontinuerligt arbeta för att förbättra interventionen/programmet (Blom & Morén, 2007). Det finns möjligheter till utveckling i programteorin (även ifall den i det här fallet inte skall ses som fullständig) som är värda att poängtera nämligen frågan om vart utbildningen/programteorin tar slut och om det skulle kunna finnas inslag i utbildningens aktiviteter som stärker studenternas känsla för programmets identitet och rollen som arbetsvetare.

Utgångspunkterna i krav- kontroll- och stödmodellen användes i form av de begrepp som är kopplade till modellen. Krav, kontroll och stöd har fått innebörd i studien och ändrar innebörd beroende på vilken kontext studenten befinner sig i. I figuren nedan under rubrik 7.1 *Idealförhållande i studentens möte med arbetslivet* presenteras en förenklad modell på hur utbildningens krav, möjlighet till kontroll, och upplevt stöd förhåller sig till studentens upplevelse och rent hypotetiskt kan ändra innebörd beroende på kontexten. I den översta bilden kan det beskrivas som att harmoni råder och här upplever sig studenten ha rimliga krav, kontroll och stöd. I mötet med arbetslivet genom den arbetsförlagda praktiken möter studenten också begreppen krav, kontroll och stöd men här kan de beskrivas som att de fått en annan innebörd, Krav i form av utmaningar (i arbetsuppgifter), kontroll i form av förväntan (det finns en förhoppning om att arbetsvetaren kan bidra på arbetsplatsen med sina kunskaper) och sist stöd och det i form av behov (att det finns ett behov av arbetsvetaren på arbetsplatsen och en given plats för denne). Upplever studenten harmoni i förhållandet mellan utbildningen, arbetsliv (praktik) kan det rent hypotetiskt antas att studenten tillgodoser de inre kraven som hen hade på sig själv i rollen av att behärska rollen som arbetsvetare. Vidare kan det hypotetiskt antas att studenten upplever kontroll i form av självförtroende i sin roll och stöd i form av stärkt självkänsla i befogandet av arbetsvetarens utbildning. De svarta pilarna visar att det råder balans och harmoni i relationen mellan utbildningen, arbetslivet och studenten i relation till begreppen krav, kontroll och stöd som i de olika kontexterna får olika innebörd.

## 7.1 Idealförhållande i studentens möte med arbetslivet



## 7.2 Disharmoni



I figuren under rubrik 7.2 *Disharmoni* visas ett förhållande där ett oharmoniskt tillstånd upplevs. Rent hypotetiskt kan den appliceras på de intervjuade studenternas svar om

upplevelsen av utbildningen i sin helhet och utbildningens betydelse för mötet med arbetslivet genom praktiken. Studentens upplevelse från universitetet var att kraven var rimliga (i relation till den tid de lagt ner på studierna) och att de hade kontroll och stöd i enlighet med Karasek och Theorells definition. Det som flertalet studenter upplevt i mötet med arbetslivet genom den arbetsförlagda praktiken är att praktikplatsen inte ställt så höga krav på dem i rollen som arbetsvetare. Kraven kan i arbetslivet genom praktiken ses i form av utmaningar och de har upplevts varit låga för flertalet studenter. Många av studenterna har inte upplevt i första mötet med arbetsplatsen/praktikplatsen att det funnits kunskaper om hur deras kompetenser skall nyttjas och att det därmed inte funnits någon större förväntan på dem, kontrollen/förväntan blir därför låg. Flertalet studenter har inte upplevt att det funnits ett större stöd i form av behov, det har inte upplevts att det funnits en självklar plats för dem som arbetsvetare på arbetsplatsen/praktiken. Det i sin tur kan rent hypotetiskt leda till att kraven individen har på sig själv blir ouppfyllda, kontrollen i form av självkänsla i rollen som arbetsvetare blir kanske naggad i kanten och stöd i form av självkänslan blir eventuellt sämre, i den mening att det inte finns en självklar plats för studenten och vad denne skall använda sin utbildning till.

Till exemplet och figuren skall det hållas i åtanke att det endast är praktik studenterna erfarit och av den anledningen kan arbetsgivare ha andra krav och arbetsuppgifter än om studenten hade blivit anställd ”på riktigt”. Exemplet behöver inte heller innebära att studenterna på något sätt inte trivts eller haft dåliga erfarenheter av sina praktikplatser, många gånger tvärtom, samtliga har hävdats att utbildningen varit relevant för deras praktiker. Vad som med modellen vill statueras är att genom att stärka förhållandet mellan utbildning och praktik/arbetsliv så kan också studentens roll som arbetsvetare stärkas. Det görs inte bara genom att det finns kunskap om studentens kompetenser utan det kan även bidra till självförtroende för rollen som arbetsvetare. Figuren är med andra ord en kraftig förenkling av vad studenterna kan tänkas känna men den kan användas för att förstå relationen mellan krav, kontroll och stöd och hur begreppen kan upplevas i relation till varandra och ändra innebörd beroende på kontexten.

Hade förhållandet stärkts mellan studentens upplevelse av utbildningen i relation till upplevelsen av mötet med arbetslivet genom praktiken så hade det kunnat öppna upp för en starkare anknytning och klarare roll ut i arbetslivet. Det studenterna verkar sakna nu är inte kompetenser utan kunskapen om vart de skall applicera kompetenserna. Diskussionen tar vid med avslutande slutsatser som följer under nästa rubrik.

## 8. Avslutande diskussion och slutsatser

I förhållande till den tidigare forskning som gjorts både i Sverige och utomlands finns det både uppenbara fördelar men också nackdelar med att styra universitetens innehåll för att möta en mer behovsanpassad arbetsmarknad. I Sverige råder det viss matchningsproblematik mellan arbetsliv och utbildning och individer som inte yrkesutbildat sig har tuffare att finna arbeten med rätt inriktning (SOU, 2015). Fördelarna som kan ses med anpassade utbildningar är att tre intressen möts vilka är utbildningarnas intressen, arbetsmarknadens intressen samt studentens intressen. Arbetsmarknadens efterfrågan på kompetenser och kvalifikationer, utbildningarna kan styra sitt innehåll efter behov på arbetsmarknaden och på så vis bli garanterade studenter och studenten är i någon mån lovad att det finns en efterfrågan eller behov efter dennes kompetens efter avklarad utbildning. Ju närmre universitetens och arbetsmarknadens områden är inriktade desto mer effektiv spås utvecklingen vara och så även överföringen av relevanta färdigheter (Moore & Morton, 2017). Det är relativt givet att förespråkare för den här typen av utveckling ser de positiva fördelarna med en riktad utbildning mot arbetsmarknad då flera intressen möts och en win-win situation uppstår ur det perspektivet, kompetenser hamnar rätt och fyller upp där behovet finns på arbetsmarknaden.

Dock finns det även nackdelar med utvecklingen vilket kan innebära att utbildningar kan bli oflexibla i den mening att de blir alltför smala och inriktade på specifika yrken och företag. Universitet kan på så vis förlora sin auktoritet och status om behov och efterfrågan får styra för mycket. Utbudet av utbildningarna kan gå mot samma utveckling som i USA att de förlorar sitt värde med den riktningen. Utvecklingen drivs av expansionen av lärosätena och inte på grund av att ekonomin ställer krav på en allt mer utbildad arbetskraft (Collins, 2011). Det är därför inte helt oproblemiskt att matcha utbildning mot arbetsliv.

En viktig poäng i den här diskussionen är om studenter verkligen kan och skall förberedas för att bli helt "jobbferdiga"? I relation till arbetsvetarprogrammet som är ett brett samhällsvetenskaplig program skulle det innebära svårigheter i gränsdragningen för vilka yrken och arbete som skulle falla bort för vilka utbildningen ämnar matcha. Det skulle också kunna innebära en risk för vilka studenter som skulle komma att söka sig till utbildningen på grund av dess bredd om den anpassas för nära arbetsmarknaden och då upplevs som smalare.

Vidare kan även diskuteras huruvida det är universitetets roll att axla ansvaret att se till att studenter kommer ut i arbete. Det som lärs ut i utbildningen kanske mer skall ses som nyttiga



grunder att ha med sig in i arbetslivet. Å andra sidan behöver det finnas former av och för arbetslivsanknytning samt ett tydligt utfall på att studenter får nytta och användning av utbildningen i arbetslivet, för att någonstans garantera det ändamålsenliga med den. Slutligen går det att förstå att i en värld där allt skall gå fort och vara effektivt att nyrekryteringar kan ses som kostsamma och att arbetsgivare inte gärna chansar när det gäller kompetens och kvalifikationer. Studenter och arbetsgivare kan på så vis ses ha ett större intresse av utvecklingen mot matchad utbildning och arbetsmarknad till en början.

Slutsatserna är att utbildningen inte skall arbeta mer än vad de redan gör för att anpassa innehållet i utbildningen efter arbetsmarknadens behov och efterfrågan. De hade istället mer kunnat anpassa och rikta sitt innehåll för att möta studenternas något trevande framtidsutsikter. I relation till arbetsvetarprogrammets okända profil och de föga kunskaper om utbildningen som finns, är det istället ett arbete som skulle kunna stärkas inifrån programmet. Ett arbete skulle kunna påbörjas för att identifiera vilka punkter som studenterna tycker är viktiga för att deras styrkor ska bli sedda och användbara i arbetslivet. Genom att stärka studenterna med mer guidning om vart och hur deras kunskaper blir användbara tillsammans med den indirekta stärkta arbetslivsanknytning som det resulterar i. Mer inslag i utbildningen genom mer konkreta exempel och röster från arbetslivet hade också säkerligen verkat gynnsamt.

På frågan om arbetsvetare är pusselbiten för hållbara lösningar för framtida arbetsliv, skulle nog flera svara ja, utifrån kompetensområden, styrkor och den inställning flertalet studenter har till både sin utbildning och till arbetslivet. Med den grundläggande inställningen till att vilja hjälpa och göra det bättre för människor i arbetslivet finns förutsättningarna och drivkrafterna hos studenterna för att sätta sina planer i verket. För att en större kunskap om arbetsvetare på arbetsmarknaden skall få fäste behöver arbetsvetares identitet spridas och kunskapen om deras kompetenser om var deras styrkor kan bli användbara hade varit gynnsamt både ur ett studentperspektiv och arbetsmarknadsperspektiv (och utbildningsperspektiv). En strategisk process och plan för att guida elever om vart de kan arbeta efter studierna bereder väg för att stärka både studenternas styrkor och i sin tur programmet i den mening att det är utbildningen som haft betydelse i vilka styrkorna är och blivit.

## 8.1 Uppsatsens bidrag till arbetsvetenskapen

Förhoppningen med följande examensarbete är att det kommer bidra till arbetsvetenskapen genom att själva utbildningsprogrammet för ämnet arbetsvetenskap behandlats genom en kvalitativ undersökning innefattande de studenter som inom kort avslutar sin utbildning och genom representanter för programmet. Genom den kvalitativa studien har flera områden i utbildningen diskuterats och erfarenheter från arbetsliv och omvärld har givits utrymme där studenters och programrepresentanters upplevelser och tankar förklarats och analyserats. Förhoppningen är att bidraget till arbetsvetenskapen på så vis kommit till att innebära att viktiga frågor belysts som kan komma att påverka utformningen av den utbildning som rör och innefattar just arbetsvetenskap. Utöver det tänkta bidraget som presenterats så kan det även poängteras att rent generellt så behandlas frågan om förhållandet mellan högskoleutbildningar och arbetsmarknadens krav, vilket också har en arbetsvetenskaplig relevans. Därav kan bidraget ses ha en större mening eftersom studien kan ses ha betydelse i relation till andra utbildningsprogram och inte endast för arbetsvetarprogrammet som representeras i den här studien.

## 8.2 Förslag på vidare forskning

Vid fortsatt forskning och förståelse för studenters upplevelse av utbildning och betydelsen utbildningen har i mötet med arbetsmarknaden hade det varit intressant att analysera hur studenters ekonomiska situation påverkar den tid som läggs på studierna. I takt med digitaliseringen och nya sätt att ta till sig information så hade det varit intressant att utforska om synen på kunskap och utbildning har ändrats under årens lopp och om hur studenters ekonomiska situation eventuellt påverkar lärande och kunskapsgenerering.

## 9. Litteraturlista och källförteckning

Andersson, M & Tranquist, J. (2009) *Programteoretiskt lärande*. Malmö universitet.

<https://www.mah.se/upload/Samverkan/utvardering/programteoretisktLarande.pdf>

Hämtad: 2019-05-02

Blom, B & Morén, S (2007) *Insatser och resultat i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber

Collins, R. (2011) Credential Inflation and the Future of Universities. *Italian Journal of Sociology of Education*, 2, 1-28.

David, M. & Sutton, C.D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur AB.

Eriksson, B & Larsson, P. (2017). *Våra arbetsmiljöer*. I Bengtsson, M. & Berglund, T. (red.) *Arbetslivet*. uppl. 3. Lund: Studentlitteratur, ss. 423-454.

Forskningsrådet (2019) *Arbetslivets utmaningar 2019*.

<https://forte.se/app/uploads/2018/12/arbetslivets-utmaningar-2019-beskrivningar-av-prioriterade-utmaningar.pdf>

Hämtad 2019-04-26

Funnell, Sue C., and Rogers, Patricia J. *Purposeful Program Theory Effective Use of Theories of Change and Logic Models*. 1st ed. Jossey Bass, 2011. Research Methods for the Social Sciences. Web.

Försäkringskassan (2019) *Psykisk ohälsa bakom nästan hälften av alla pågående sjukrivningar.*

[https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue\\_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguZRar9FG4EbdK-0NVctfYSWkZqH8yhUAJORCPk2ezGm00yG2nD7-QCkQ!/](https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguZRar9FG4EbdK-0NVctfYSWkZqH8yhUAJORCPk2ezGm00yG2nD7-QCkQ!/)

Hämtad: 2019-04-08

Göteborgs universitet (2019) *Arbetsvetarprogrammet -programmet för analys och utvärdering av arbete och arbetsmarknad.*

[https://utbildning.gu.se/program/program\\_detalj?programid=S1ARB](https://utbildning.gu.se/program/program_detalj?programid=S1ARB)

Hämtad: 2019-04-25

Göteborgs universitet (2018) *Arbetsvetarprogrammet - programmet för analys och utvärdering av arbete och arbetsmarknad, 180 hp.*

<https://socav.gu.se/utbildning/arbetsvetenskap/arbetsvetarprogrammet>

Hämtad: 2019-04-27

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78 (10), 1336-1342. doi:10.2105/ajph.78.10.1336

Jordan T. (2014). *Konflikthantering i arbetslivet*. Malmö; Gleerups Utbildning AB

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books.

Prevent (2018) *Arbetsorganisation*.

<https://www.prevent.se/amnesomrade/arbetsorganisation/>

Hämtad: 2019-04-03

Rossi, Peter H., Mark W. Lipsey, and Gary T. Henry. *Evaluation : A Systematic Approach*. Eighth ed. 2019. Print.

SOU 2015:90 Utbildning för framtidens arbetsmarknad. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB

Tim Moore & Janne Morton (2017) *The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education*, *Studies in Higher Education*, 42:3, 591-609, DOI: 10.1080/03075079.2015.1067602

Skandia (2019) Samhällskostnaden för längre sjukfrånvaro.  
<https://www.skandia.se/globalassets/pdf/press-och-media/rapporter-och-debatt/samhallskostnaden-for-langre-sjukfranvaro-181008.pdf>

Hämtad: 2019-04-15

Statistiska centralbyrån (2019) *Sveriges befolkningspyramid*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/sveriges-befolkningspyramid/>

Hämtad: 2019-04-08

Statistiska centralbyrån (2018) *Sysselsättning i Sverige*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/sysselsattning-i-sverige/>

Hämtad: 2019-04-08

Universitetskanslerämbetet (2017) *Bolognaprocessen*.

<https://www.uka.se/fakta-om-hogskolan/bolognaprocessen.html> (2017)

Hämtad: 2019-04-26

Vetenskapsrådet (2012) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

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

Hämtad: 2019-05-01

Yin, R. K. (2007). *Fallstudier: design och genomförande*. 1. uppl. Malmö: Liber.

## 10. Bilagor

### 10.1 Bilaga 1 – Intervjuguide programansvariga

#### **Intervjuguide programansvariga**

Kort om informanten; hur länge har du arbetat här (vad gjorde du innan), vad gjorde att du föll för/tog jobbet

Varför startades arbetsvetarprogrammet, vilka är tänka att gå här och vad skall de förberedas för inför kommande arbetsliv?

Vad ser du att studenterna får ut av utbildningen som blir till styrkor i arbetslivet

Vilka är utmaningarna (tror du) de kan komma att stöta på i mötet med arbetsmarknaden nu i samband med examen

Hur beskriver du arbetsvetarprogrammet för en eventuell student eller en arbetsgivare?

-----

#### **Utbildningsdiagnosen:**

Färglägg och prata lite om varje ikon och hur ni tänker kring upplägg, har det skett förändringar under årens gång, är något tänkt att utvecklas, har ni fått tänka om någonstans, vad är extra bra, vad har varit svårt?

Vilka är kraven från skolan och vad ligger på studenternas ansvar

----

#### **Det programteoretiska trädet**

Förutom antalet examinerade studenter och betygssättning har ni fler sätt att mäta programmets kvalité, studenternas upplevelse, den egna insatsen, omvärldens uppfattning av utbildningen.

## 10.2 Bilaga 2 – Intervjuguide studenter

### INTERVJUGUIDE

#### KORT OM INFORMANTEN

Hur kom det sig att du valde Arbetsvetarprogrammet som utbildning, valde du mellan flera olika, vilka?

Vilka har dina mål varit med utbildningen?

Vad vill du jobba med efter examen, i framtiden?

Har du studerat innan (vad)?

Har du arbetat innan (vart)?

Har du arbetat under studietiden, hur mycket och i vilket syfte?

#### KRAV

Hur har en typisk studiedag, vecka, kurs sett ut för dig

Hur mycket tid har du lagt på studierna

Har du krav någon annanstans ifrån som skapar motsättningar

Har du funnit balans mellan studier och privatliv

Hur planerar du dina studier – är det något du lärt själv eller tycker skolan bidragit till (innehåll)

Har kraven under utbildningens gång varit rimliga med dina mått mätt?

#### KONTROLL

Arbetstakt

Har du kunnat styra över din situation

Vilket ansvar tycker du ligger på dig och vilket ligger på institutionen inom olika områden

Har du upplevt att du tappat kontrollen pga höga krav

Har kommunikation fungerat önskvärt

#### STÖD

Vart har du fått stöd från - skolan, hemma, på arbetet...?

Upplever du brist på stöd, feedback?

I vilken form har du fått uppskattning, klagomål, råd och stöd?

---

#### “UTBILDNINGSDIAGNOSEN”

#### OMVÄRLD

Är arbetsvetarprogrammet något du upplever många känner till, har en fast identitet utanför skolväsendet?

Hur beskriver du arbetsvetarprogrammet din utbildning för en utomstående

#### EGET ARBETE (MED UPPGIFTER) & DEN EGNA INSATSEN

Hur har du upplevt arbetet med egna uppgifter och inlämningar

Hur känner du kring den egna insatsen under studietiden

#### GRUPPARBETEN

Hur har du upplevt grupparbetena under utbildningens gång?



## UNDERVISNING

Vad har du för tankar om undervisningen?

## SEMINARIER

Hur har seminarieformerna upplevts?

## FEEDBACK

Har feedback givits och i vilken form? Kopplat till eget arbete och grupparbeten

## SCHEMA – TAKT/TEMPO

Hur har arbetstakten varit och har schemaläggning och tempo varit rimligt?

## LITTERATUR

Finns det några tankar kring litteratur, innehåll och mängd till exempel?

## BETYG

Hur upplever du betyg, betygssättningen och kunskapskraven?

## MÖTET MED ARBETSLIVET (GENOM PRAKTIKEN)

Vart, varför och hur kom du i kontakt med din praktikplats?

Hade du några mål och avsikter med just detta företag?

Visste de om vad din utbildning innebar och vilka områden de kunde nyttja dina kompetenser

Kände de till utbildningen

Vilka styrkor kände du att du hade i mötet med arbetsplatsen

Vilka utmaningar mötte du i mötet med arbetsplatsen

Fanns det något du kände dig oförberedd på, om ja, är det något du hade kunnat (genom utbildning) vara mer förberedd på?

## BEHOVFÖRVÄNTAN (I MÖTET MED ARBETSLIVET)

Vilka krav upplevde du att det fanns på dig (utbildning, som person, i din roll etc)

Kände du att du kunde möta och leva upp till kraven/behoven/förväntningarna

Upplevde du att du hade kontroll under din praktikperiod – dels över arbetstakt, kompetens, kommunikation, gränssättning etc.

Kände du att praktikplatsen gav dig det stöd du behövde?

Kändes utbildningen relevant för din praktik

Kände du att du saknade något i utbildningsväg, vilka utmaningar mötte du och hur förberedd var du?

## EFTER EXAMEN

Arbetsvetarprogrammet i sin helhet- vilket betyg skulle du vilja ge 1-10?

Vet du vad du vill göra efter examen?

Känner du dig hoppfull att få arbete

Stämmer utbildningens mål överens med dina kompetenser idag

Känner du dig redo att möta arbetsmarknaden?

Saknas något i utbildningen tycker du?

ANDRA ASPEKTER AV UTBILDNINGEN DU VILL NÄMNA?

Exempelvis:

Klassen/medarbetarna

Stödsystem (GUL)

Relationer och kultur

Ledarskap

Omvärldsförändringar