

# Personalvetares och arbetsgivares uppfattningar om vilka kompetenser som behövs för att inträda på arbetsmarknaden

**En kvantitativ studie om personalvetares kännedom  
beträffande arbetsgivares förväntningar på dem**

Av: Charlotta Granath & Nimo Yonadam

Handledare: Love Bohman

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper

Kandidatuppsats 15 hp

Sociologi | Hötsterminen 2019

Personalvetarprogrammet



## **Förord**

Uppsatsens samtliga delar är författade av Charlotta Granath och Nimo Yonadam. Vi har båda varit lika delaktiga i författarprocessen och delar därmed ansvaret för samtliga avsnitt.

Under hela processens gång har vår handledare väglett och stöttat oss. Han har försett oss med adekvata verktyg och idéer, vilket har gett oss möjligheten att skriva en uppsats som vi är stolta över. Vi vill därför rikta ett stort tack till Love Bohman. Vi vill även tacka de respondenter som tog sig tid att svara på studiens enkät och som därmed bidrog till att göra undersökningen möjlig.

## Sammanfattning

*”Personalvetares och arbetsgivares uppfattningar om vilka kompetenser som behövs för att inträda på arbetsmarknaden”* författad av Granath, C & Yonadam, N.

Syftet med uppsatsen har varit att identifiera eventuella diskrepanser mellan arbetsgivares och personalvetarstudenters uppfattningar om vilka egenskaper som är viktiga för att erhålla ett Human Resource (HR)-relaterat yrke efter personalvetarstudier. Syftet har också varit att undersöka om den eventuella diskrepansen skiljer sig mellan olika högskolor och universitet i Stockholms omkringliggande område. Detta har undersökts i form av en enkätundersökning, som har skickats ut till arbetsgivare och personalvetarstudenter. Data från enkäten har analyserats med hjälp av t-tester, korrelationer och regressionsanalyser.

Studiens huvudsakliga resultat är att det föreligger en diskrepans mellan arbetsgivare och personalvetarstudenter vad gäller deras uppfattningar om vilka egenskaper som är viktiga på arbetsmarknaden, men att diskrepansen inte påverkas av skoltillhörighet. Tydligast var skillnaden vad gäller personliga egenskaper, eftersom det var den kategori där arbetsgivare värderade egenskaperna signifikant högre än studenterna. Studien bidrar därmed med kunskap om vad som behöver förbättras i skolväsendet vad gäller personalvetarprogrammen. Tidigare forskning har visat att implementering av så kallade ”employability”-kompetenser i eftergymnasial utbildning har varit ett behjälpligt verktyg för att minska eller radera den ovan nämnda diskrepansen mellan arbetsgivare och studenter.

## Abstract

*”HR-students’ and employers’ perceptions of which skills that are eligible for entering the labor market”* written by Granath, C & Yonadam, N.

The purpose of this study has been to identify potential discrepancy between employers’ and Human Resource (HR) students’ perceptions of what qualities that are critical for securing an entry-level position in the HR profession after finishing their studies. The purpose has also been to examine whether the potential discrepancy differs between universities in the Stockholm metropolitan area. This has been examined by a survey that has been forwarded to employers and HR-students. The survey data has been analysed by means of t-tests, correlations and regression analyses.

The main results of this study are that a discrepancy between employers and HR-students prevails, regarding their perceptions of which qualities that are critical in the labour market.

The discrepancy is, however, not affected by school affiliation. The most distinct difference was that of personal qualities, where the employers rated these qualities significantly higher than the HR-students. The study thereby contributes to the research area by adding knowledge of what needs to be improved in the educational system regarding the HR-programmes. Earlier research has established that implementation of education in personal growth and employability skills has been a necessary tool for reducing or even erasing the earlier mentioned discrepancy between employers and students.

### **Populärvetenskaplig sammanfattning**

*”Personalvetares och arbetsgivares uppfattningar om vilka kompetenser som behövs för att inträda på arbetsmarknaden”* författad av Granath, C & Yonadam, N.

Den här uppsatsen är en undersökning med syftet att ta reda på om personalvetarstudenter vid tre högskolor och universitet i Stockholms omkringliggande område vet vad arbetsgivare förväntar sig av dem när de ska söka arbete efter sina studier. Personalvetarstudenter och arbetsgivare fick svara på enkäter som innehöll frågor om vilka kompetenser som är önskvärda att ha när man kommer ut på arbetsmarknaden. När svaren från samtliga personer analyserades visade det sig att personalvetarstudenterna värderade kompetenserna olikt arbetsgivarna. Det innebär att personalvetarstudenter inte vet vilka kompetenser som arbetsgivare förväntar sig av dem överlag. Särskilt utmärkande var att studenterna inte visste hur viktiga personliga egenskaper är för arbetsgivare och därmed på arbetsmarknaden. För att ta reda på om studenternas skoltillhörighet påverkade hur de svarade på frågorna om kompetenserna, jämfördes även svaren från studenterna mellan de olika skolorna. Resultaten av jämförelsen visade att studenternas skoltillhörighet inte påverkade hur de svarade på frågorna i enkäten. Att studenterna däremot inte känner till vilka kompetenser som behövs på arbetsmarknaden bidrar till en förståelse för vilka åtgärder som universitet och högskolor behöver vidta för att personalvetarstudenter ska känna till vad som förväntas av dem.

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Uppsatsens syfte .....	1
1.2 Uppsatsens disposition.....	2
<b>2. Teoretisk referensram</b> .....	<b>2</b>
2.1 Employability .....	2
2.2 Tidigare forskning.....	3
<b>3. Hypoteser</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Metodologiskt tillvägagångssätt</b> .....	<b>6</b>
4.1 Studiens tillförlitlighet .....	6
4.2 Datasamling .....	6
4.2.1 Variabelkonstruktion .....	7
4.2.2 Enkätkonstruktion .....	8
4.3 Urval .....	10
4.4 Analysmetod.....	12
4.4.1 Analysmetod för att pröva hypotes 1.....	12
4.4.2 Analysmetod för att pröva hypotes 2.....	13
4.5 Differentiering i empirin .....	14
4.6 Etiska aspekter .....	15
<b>5. Resultat</b> .....	<b>15</b>
5.1 Resultat från hypotesprövning 1 .....	17
5.2 Resultat från hypotesprövning 2 .....	19
<b>6. Diskussion</b> .....	<b>21</b>
6.1 Summering av resultat .....	21
6.2 Övergripande diskussion .....	22
6.3 Metodologisk diskussion .....	25
6.4 Vidare forskning .....	27
6.5 Studiens slutsats och bidrag till forskningen .....	28
<b>Referenslista</b> .....	<b>29</b>
<b>Bilaga</b> .....	<b>33</b>
Enkät för personalvetare.....	33
Enkät för arbetsgivare .....	37

## 1. Inledning

HR-konsult, rekryteringsassistent, HR-specialist, personalchef och HR-generalist är några av de titlar som personalvetarstudenter har möjligheten att erhålla efter avslutad personalvetarutbildning. Trots att dessa yrken har olika arbetsuppgifter och ofta kräver olika kompetenser är utbildningen densamma. För att anpassa personalvetarprogrammen efter ett föränderligt och mångfacetterat yrke är utbildningarna tvärvetenskapliga och breda. Det kan därför vara svårt för studenterna att veta vad som förväntas av dem efter examen när de ska inträda på arbetsmarknaden. Många examinerade studenter anser att de kompetenser som de uppnår under utbildningen är otillräckliga för att klara av sina arbeten efter studierna (Haake & Löfgren Martinsson 2009, s. 58).

Forskning har visat att ämneskunskaper från eftergymnasiala utbildningar inte alltid räcker till för att examinerade studenter ska anses som anställningsbara (Yorke 2004). Yorke menar att det finns så kallade "employability"-kompetenser, som inte har med teoretisk ämneskunskap att göra. Verbal kommunikationsförmåga, självständighet i arbetet och förmåga att samarbeta är några av de kompetenser som arbetsgivare ofta värderar högre än teoretiska ämneskunskaper. Detta kan vara en förklaring till att studenterna upplever sina kompetenser som otillräckliga. Samtidigt är ett av högskolornas och universitetens uppdrag, enligt 8 § i svensk högskolelag (SFS 2019:505), att förbereda studenter inför en föränderlig arbetsmarknad och därmed de krav som studenterna kommer att ställas inför efter avslutade studier. Utbildningen bör alltså förse studenter med de faktiska yrkeskompetenser och analytiska förmågor som behövs för att kunna utföra arbetet i fråga. Därmed är det av stor vikt för studenter att veta vilka kompetenser som förväntas av dem på arbetsmarknaden.

### 1.1 Uppsatsens syfte

Tidigare forskning har identifierat en diskrepans mellan arbetsgivare och studenter vad gäller uppfattningen om vilka kompetenser som är väsentliga i arbetslivet. Litteratursökningar har inte givit vid handen att det finns svenska undersökningar om detta förhållande. Syftet med undersökningen är därför (1) att klarlägga om det finns skillnader mellan arbetsgivare och personalvetarstudenter vad gäller önskvärda kompetenser för att få anställning inom personalvetryrket, och (2) att ta reda på om en eventuell diskrepans skiljer sig mellan studenter vid tre olika högskolor och universitet, det vill säga att undersöka om skoltillhörighet påverkar studenternas förmåga att bedöma vilka kompetenser en arbetsgivare förväntar sig vid en potentiell anställning. De tre högskolorna och universiteten som undersöks ligger i Stockholms

omkringliggande område och är Södertörns högskola (SH), Stockholms universitet (SU) och Uppsala universitet (UU).

## **1.2 Uppsatsens disposition**

Nedan följer en redovisning av studiens teoretiska utgångspunkter och tidigare studier på ämnet. Avsnittet syftar till att förmedla kunskap om forskningsområdet och dess förhållande till uppsatsens ämne, vilket i sin tur lägger grund för studiens två hypoteser. För att redogöra för hur undersökningen har bedrivits följer därefter ett avsnitt som beskriver samtliga delar av studiens metodologiska tillvägagångssätt – från enkätkonstruktion och urval till analysmetod och etiska aspekter. Sedermera presenteras studiens analyser och resultat i syfte att acceptera eller förkasta de uppställda hypoteserna. Slutligen diskuteras studiens resultat i förhållande till teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning, vilket leder till studiens bidrag till forskningsområdet och förslag för vidare forskning på ämnet.

## **2. Teoretisk referensram**

*Nedan följer ett avsnitt om studiens teoretiska utgångspunkter. Inledningsvis beskrivs begreppet "employability" och hur det tillämpas i studien. Därefter presenteras en överblick av tidigare forskning på ämnet, för att slutligen mynna ut i studiens två hypoteser.*

### **2.1 Employability**

Enligt Yorke (2004) är "employability" önskvärda egenskaper hos en blivande anställd. Employability är emellertid ett komplext begrepp med många olika definitioner. Yorke menar att det är egenskaper som studenter bör ha eller uppnå under studietiden för att öka sina chanser att erhålla arbete efter högskoleexamen (Yorke 2006; CBI 2008), medan andra anser att employability både innebär benägenheten att erhålla ett arbete efter högre studier och förmågan att behålla tjänsten över tid (Hillage & Pollard 1998). Vesterberg (2015) definierar i första hand employability som att vara kompetent vad gäller att marknadsföra sig själv på ett koncist sätt i hopp om att attrahera arbetsgivare. Harvey (2003) menar att begreppet över huvud taget inte beskriver anställningsbarhet. Han fokuserar mer på den senare delen av ordet – "ability", och anser att det handlar om att utveckla ett reflektivt och kritiskt förhållningssätt till omvärlden, där arbetsplatser och arbetsgivare ingår som en viktig komponent.

Det finns ett flertal problematiska aspekter av begreppet employability. En av dem är begreppets mångtydighet, det vill säga att det finns flera definitioner vilket gör begreppet

svårtolkat. En annan problematisk aspekt är rent språklig, eftersom begreppet employability i sig betyder anställningsbarhet. Frågan om hur anställningsbar en nyutexaminerad student är, sträcker sig emellertid långt bortom alla definitioner av employability. Vad som påverkar att studenter erhåller arbeten är därmed mycket mer komplext än vad som omfattas av begreppet (Yorke 2006). Faktorer som skoltillhörighet, huvudämne vid högskolestudier och sociodemografiska skillnader har till exempel påvisats som särskilt avgörande för anställning (Pegg, Waldock, Hendy-Isaac & Lawton 2012).

För att operationalisera employabilitybegreppet kan det uppdelas i kompetens kategorier. En vanlig kategorisering är att åtskilja ”key skills” och ”transferable skills” (Yorke 2006). ”Key skills” (nyckelkompetenser) är de grundläggande egenskaper och färdigheter som arbetsgivare värdesätter, medan ”transferable skills” (professionella färdigheter) beskriver de arbetsrelaterade kompetenser som arbetsgivare önskar av potentiella anställda. Den generella föreställningen är, eller har i alla fall förut varit, att betygsmässig excellens är fullkomligt väsentlig för att erhålla ett arbete efter högskolestudier. Flera studier har emellertid visat att arbetsgivare inte längre nöjer sig med ett examensbevis från en, för arbetet, adekvat utbildning (Yorke 2004, 2006). En allt vanligare rekryteringsmetod är dessutom vetenskapligt prövade personlighets- och färdighetstester, för att se om arbetstagarkandidater har de typer av kompetenser som matchar arbetet i fråga. Schmidt och Hunter (1998) har bevisat att skattning av personlighet och färdigheter i sådana test predicerar arbetsförmåga bättre än vad utbildning gör. Detta innebär att den definition av begreppet som tolkar employability som en uppsättning egenskaper som krävs för att erhålla ett arbete är en faktor som är av relativt stor vikt vid rekrytering av examinerade studenter. Detta är därför den definition som åsyftas i denna studie.

Det svenska ordet för employability är anställningsbarhet. Den svenska benämningen innefattar emellertid inte samma vidd och komplexitet som det engelska ordet, varför den engelska definitionen tillämpas i den här uppsatsen.

## **2.2 Tidigare forskning**

Många arbetsgivare anser att de har svårt att hitta anställningsbara nyutexaminerade kandidater, vilket innebär att det finns en diskrepans mellan arbetsgivares krav och studenters förväntningar (Haake & Löfgren Martinsson 2009, s. 58; Uffindell 2017). Flera studier med fokus på att identifiera denna diskrepans har utförts genom att undersöka vilka employability-kompetenser som studenter och arbetsgivare anser vara väsentliga för att erhålla ett ingångsarbete. Vissa studier har bidragit till att identifiera skillnader mellan grupperna (Gabric & McFadden 2001;



Rosenberg, Heimler & Morote 2012; Chowdhury & Miah 2016, 2019), medan andra har fastställt att studenter och arbetsgivare är tämligen överens om vilka egenskaper som förväntas av studenter när de söker arbete (Ali 2016; Saunders & Zuzel 2010).

Gemensamt för den forskning som finner skillnader mellan arbetsgivares och studenters värdering av kompetenser för att erhålla arbete efter studierna, är att arbetsgivare många gånger värderar egenskaper som stresstålighet, lyhördhet och engagemang till företaget högt medan studenterna istället prioriterar ledarskap och universitetstillhörighet högre (Chowdhury & Miah 2016; Rosenberg, Heimler & Morote 2012; Ali 2016). Arbetsgivare prioriterar inte ledarskapsförmågor hos kandidater för ett ingångsarbete eftersom studenter sällan erhåller ledarskapstjänster direkt efter sina studier (Chowdhury & Miah 2016). Emellertid fann Chowdhury och Miah (2019) att både studenter och arbetsgivare var överens om att ledarskapsförmågor är viktiga för att erhålla ett jobb inom marknads- och försäljningsbranschen.

Skillnaderna mellan hur studenter och arbetsgivare värdesätter olika kompetenser ser olika ut beroende på vilken bransch som studeras. Arbetsgivare som anställer personer inom branschen för marknad och försäljning värdesätter praktik inom yrket lägre än studenterna som senare söker sig till dessa arbeten (Chowdhury & Miah 2019). Studenterna ansåg att praktiken gav dem möjlighet att förstå yrket och därmed också en större chans att få ett arbete efter studierna. Samtidigt bedömde arbetsgivare lyhördhet som en viktigare kompetens för att kunna knyta goda relationer inom och utanför organisationen. I en liknande studie där fokus istället låg på Human Resource-branschen var resultaten motsatsen; praktik inom HR-yrket (eller personalvetaryrket) prioriterades högt av båda grupperna men var viktigare för arbetsgivarna än för HR-studenterna (Chowdhury & Miah 2016).

Den forskning som identifierade en övergripande diskrepans mellan arbetsgivare och studenter fann dock att grupperna var överens om vissa kompetensers väsentlighet. En amerikansk studie visade att både arbetsgivare och studenter ansåg att arbetsmoral ("work ethic") var en av de viktigaste employability-kompetenserna (Rosenberg, Heimler & Morote 2012). Emellertid visade en ytterligare amerikansk studie som utfördes i samma bransch att uppfattningen om kompetensen moral var en av de aspekter där arbetsgivare och studenter skildes åt mest (Gabric & McFadden 2001). Arbetsgivare rankade moral som den viktigaste kompetensen, medan studenterna rankade den betydligt lägre. Båda dessa studier är visserligen genomförda inom

samma bransch, men eftersom det skiljer elva år mellan undersökningar kan det istället vara en bidragande faktor till skillnaden i resultatet.

Någonting som bevisligen har minskat diskrepansen mellan arbetsgivare och studenter vad gäller uppfattningen om önskvärda kompetenser i arbetslivet är implementering av förståelsen för employability i högskoleprogram (Saunders & Zuzel 2010). Ett universitet i Liverpool kompletterade den ursprungliga kursplanen med kunskap om eftersträvarvärda evidensbaserade employability-kompetenser. På så sätt fick studenterna möjlighet att förbättra sin egen anställningsbarhet i form av utbildning i personlig utveckling. Studien visade att studenter som fick ta del av programmet generellt sett hade vetskap om vad arbetsgivare i deras aktuella bransch krävde av dem i arbetslivet. Studenter och arbetsgivare var bland annat överens om att personliga egenskaper är mer väsentliga i arbetslivet i förhållande till utbildningsspecifika färdigheter (ibid.). I andra undersökningar har emellertid studenter och arbetsgivare varit överens om vikten av praktiska färdigheter ("hard skills"), men oense om vikten av personliga egenskaper ("soft skills") (Ali 2016; Chowdhury & Miah 2016, 2019).

### **3. Hypoteser**

Som redogjort för i avsnittet ovan föreligger det alltså en diskrepans mellan studenters och arbetsgivares uppfattningar om vilka kompetenser som är önskvärda i arbetslivet, oberoende av bransch och tidpunkt. Med detta som utgångspunkt antas denna diskrepans även existera mellan personalvetare och arbetsgivare i Sverige. Således är studiens första hypotes att:

- 1. Det finns en diskrepans mellan vad arbetsgivare och personalvetarstudenter anser vara önskvärda kompetenser för att erhålla ett arbete i personalvetryrket.*

Det övergripande mönstret i tidigare forskning är att studenter från enbart en skola undersöks. För att nyansera föreliggande studie ska därför tre olika skolor jämföras med varandra. Kursplanerna ser emellertid olika ut för personalvetare vid olika läroanstalter, vilket leder till studiens andra hypotes:

- 2. En eventuell diskrepans mellan personalvetare och arbetsgivare samvarierar med studenternas skoltillhörighet, det vill säga att diskrepansen skiljer sig mellan studenter vid olika lärosäten.*

## **4. Metodologiskt tillvägagångssätt**

*Detta avsnitt börjar med en kort beskrivning om validitet och reliabilitet, följt av redogörelse för studiens initiala fas. Här presenteras bland annat studiens datainsamlingsmetod, urvalstillämpning och enkät- och variabelkonstruktion. Vidare förklaras hur den insamlade empirin analyserades. Avsnittet omfattar även tillvägagångssätt för att hantera disparata variabler, bortfall och etiska aspekter.*

### **4.1 Studiens tillförlitlighet**

I all forskning bör man säkerställa att undersökningsförfarandet är tillförlitligt genom att kontrollera de tillämpade mätinstrumenten och dess kvaliteter. Att säkra ett pålitligt och trovärdigt förhållningssätt innebär att studien blir valid och reliabel (Bryman 2018, ss. 207–214). Validitet innebär att de indikatorer som skapats faktiskt mäter det som de avser att mäta (Bryman 2018, s. 209). Begreppet omfattar också kvaliteten på empirin och om rimliga slutsatser dras i förhållande till insamlade data (Denscombe 2010, s. 267). I undersökningen mäts exempelvis subjektiva uppfattningar med hjälp av en specifik skala som är anpassad för ändamålet, vilket stärker studiens validitet. Reliabilitet beskriver i sin tur den valda metodens tillförlitlighet (Bryman 2018, s. 207). I föreliggande studie används mätvariabler som är hämtade från tidigare forskning och som därmed bygger på redan existerande variabler som tidigare har tillämpats i denna typ av studier. Detta stärker mätvariablernas tillförlitlighet och därmed studiens reliabilitet. Ytterligare aspekter av reliabilitet och validitet diskuteras genom att metodologiska ställningstaganden motiveras och redogörs för löpande i uppsatsen.

### **4.2 Datainsamling**

Undersökningens syfte var att jämföra hur arbetsgivare och personalvetarstudenter värderar hur viktiga olika kompetenser är i arbetslivet. Den eventuella diskrepansen mellan personalvetare och arbetsgivare jämfördes mellan tre högskolor och universitet. För att undersöka detta krävdes statistiska data, vilket gjorde att det adekvata angreppssättet var kvantitativt. Befintliga data för undersökningsområdet saknades, varför egna data samlades in genom två olika enkäter - en för arbetsgivare och en för personalvetare. Enkäterna innehöll frågor om 22 olika kompetenser som dels ansetts vara relevanta i tidigare liknande studier och som dels återfinnes i personalvetarutbildningarnas kursprogram.

Kompetenserna indelades i tre olika kategorier: personliga egenskaper, generella färdigheter och utbildningsspecifika färdigheter. Detta går i enlighet med hur employability-begreppet

vanligen kategoriseras (Yorke 2006), undantaget att ”key skills” delades upp i två subkategorier – personliga egenskaper och generella färdigheter. Uppdelningen syftade till att nyansera kategorin ”key skills” och att tydliggöra begreppets innebörd. De specifika kompetenser som valdes ut (se Variabelkonstruktion) förekommer frekvent i studier som liknar denna, men är i synnerhet hämtade från Gabric och McFadden (2001), vilka också kategoriserade ”key skills” i personliga egenskaper och generella färdigheter. Studiens tredje kategori, utbildningsspecifika färdigheter, bestod av employabilitybegreppets andra kategori, ”transferable skills”. För att anpassa kategorin till studiens syfte valdes kompetenserna ut baserat på personalvetarprogrammets innehåll (se Variabelkonstruktion).

#### 4.2.1 Variabelkonstruktion

Efter att kompetensernas relevans i förhållande till fältet säkerställdes, valdes de kompetenser som arbetsgivare rankade högst i Gabric och McFaddens (2001) studie ut. Samtliga kompetenser är vanligt förekommande i employability-litteraturen och i studier av förhållandet mellan arbetsgivares och studenters uppfattningar om önskvärda kompetenser på arbetsmarknaden (CBI 2011; Chowdhury & Miah 2016, 2019; DEEWR 2012). De fem högst rankade generella färdigheterna från Gabric och McFaddens (2001) resultat var: *verbala kommunikationsfärdigheter, samarbetsförmåga, problemlösningsförmåga, skriftliga kommunikationsfärdigheter och lyhördhet*. Dessa valdes ut och utgjorde kategorin **generella färdigheter** i denna studie. Samma princip följdes vad gäller de fem högst rankade personliga egenskaperna i Gabric och McFaddens (2001) resultat: *moral, ansvarsfullhet, flexibilitet, motivation och entusiasm*, som ligger till grund för **personliga egenskaper** i den här studien.

De **utbildningsspecifika färdigheterna** valdes ut baserat på innehållet i personalvetarstudenternas utbildningsprogram<sup>1</sup>. Gemensamt för de tre undersökta personalvetarprogrammen är bland annat deras huvudämnen, varför *sociologi, psykologi* och *pedagogik* valdes ut som variabler. I och med att de utbildningsspecifika färdigheterna behövde avgränsas inkluderades inte socialpsykologi, eftersom enbart studenter vid Uppsala universitet erbjuds att läsa ämnet som huvudämne. Dessutom valdes följande ämnen som förekommer i samtliga undersökta program ut: *arbetsrätt, personalekonomi, företagsekonomi, kvalitativ forskningsmetod, kvantitativ forskningsmetod* och *rekryteringsprocesser*. Därtill lades *praktik*,

---

<sup>1</sup> För att läsa mer om personalvetarnas utbildningsprogram, vänligen besök respektive skolas hemsida.

Stockholms universitet: <https://www.pao.su.se/utbildning>;

Södertörns högskola: <https://www.sh.se/program-kurser/program/grund/personalvetarprogrammet/vad-ingar>;

Uppsala universitet: <https://www.uu.se/utbildning/utbildningar/selma/program/?pKod=SPA1K>

*inställning till mångfald och medvetenhet om klimatfrågor* till, med anledning av att dessa ämnen ofta omdiskuteras i personalvetarsammanhang.

**Tabell 1. Samtliga kompetenser uppdelade i tre kategorier**

<b>Utbildningsspecifika färdigheter</b>	<b>Personliga egenskaper</b>	<b>Generella färdigheter</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Kunskap om arbetsrätt</li><li>- Kunskap om grundläggande företagsekonomi</li><li>- Kunskap om personalekonomi</li><li>- Kunskap om psykologi</li><li>- Kunskap om sociologi</li><li>- Kunskap om pedagogik</li><li>- Kunskap om kvalitativ forskningsmetod</li><li>- Kunskap om kvantitativ forskningsmetod</li><li>- Kunskap om rekryteringsprocesser</li><li>- Erfarenhet av yrket i form av praktik</li><li>- Positiv inställning till mångfald</li><li>- Medvetenhet om klimatfrågor</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Moral</li><li>- Ansvarstagande</li><li>- Flexibilitet</li><li>- Motivation</li><li>- Entusiasm</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verbala kommunikationsfärdigheter</li><li>- Samarbetsförmåga</li><li>- Problemlösningsförmåga</li><li>- Skriftliga kommunikationsfärdigheter</li><li>- Lyhördhet</li></ul>

Egenskaperna och färdigheterna delades således slutligen in i följande kategorier: (1) utbildningsspecifika färdigheter, (2) personliga egenskaper och (3) generella färdigheter (se Tabell 1). Hädanefter kommer samlingsbegreppet för samtliga egenskaper och färdigheter att vara **kompetenser**.

#### 4.2.2 Enkätkonstruktion

Det finns mycket att ta hänsyn till vid insamling av kvantitativa data via enkäter. Nilsson (2014, ss. 171–179) presenterar flera tumregler som bör följas vid konstruktion av en enkät. När studiens enkäter utformades undveks ordval och uttryck som kan uppfattas som oklara eller mångtydiga, till exempel “många” och “ofta”. För att underlätta för respondenterna och därmed minska risken för interna bortfall var frågorna i regel korta och koncisa och innehöll inte delfrågor eller negationer. Dessutom var frågornas disposition en väsentlig del för enkäternas enhetlighet, vilket i sin tur kan ha ökat sannolikheten att respondenterna svarade på hela enkäten. Därför började enkäterna med allmänna frågor om respondenterna innan de fick värdera kompetenserna. De fullständiga enkäterna finns bifogade som en bilaga till uppsatsen.

Personalvetare och arbetsgivare svarade på samma frågor och värderade därmed samma arbetsrelaterade kompetenser. Arbetsgivarna svarade enligt sin egen uppfattning medan personalvetarna svarade enligt vad de trodde att arbetsgivarna skulle skatta som önskvärda kompetenser. Respondenterna fick värdera kompetenserna med hjälp av en visuell analog skala<sup>2</sup> (VAS), som i detta fall användes som en linje utan punkter eller siffror. Fördelen med att nyttja ett sådant skattningsverktyg är att det fångar upp nyanser i respondenternas uppfattningar (Flynn, van Schaik & van Wersch 2004). Varje kompetens bedömdes mellan "inte alls viktigt" (markören placeras längst till vänster på linjen) och "fullständigt avgörande" (markören placeras längst till höger på linjen). Markörens placering på linjen avspeglade hur viktig de tyckte att kompetensen var för att erhålla en anställning. På så sätt kunde respondenterna rangordna kompetenserna i förhållande till varandra. Anledningen till att en visuell analog skala utan avståndsmarkering användes var att minimera den påverkan det skulle kunna innebära att placera siffror på skalan. För att ta reda på om resultatet av undersökningen påverkades av andra faktorer än skoltillhörighet innehöll enkäterna kontrollfrågor (Teorell 2009, s. 211). Förutom ovan nämnda frågor om kompetenser fick personalvetarstudenterna även svara på frågor om könstillhörighet, ålder, arbetslivserfarenhet, föräldrars högskoleutbildning och födelseort. Dessa frågor stod som grund för kontrollvariabler i studiens regressionsanalyser.

Många av svårigheterna med att utforma enkäterna underlättades genom att en pilotstudie genomfördes innan enkäterna skickades ut till studiens faktiska urval (Bryman 2018, s. 332). För att kunna utvärdera enkäterna skickades en pilotenkät ut till studenter och arbetsgivare som inte var en del av den slutgiltiga urvalsgruppen. Det finns en risk att de som svarade på pilotstudien inte var lika familjära med enkätens begrepp som det faktiska urvalet, eftersom ingen av dem var personalvetarstudenter eller arbetsgivare för personalvetare. Pilotstudiens syfte var emellertid inte i första hand att analysera svaren. Syftet var snarare att identifiera oklarheter i frågorna, slarvfel samt tolknings- och frågedispositionsproblematik (Bryman 2018, s. 332). Efter pilotstudien gjordes ändringar med utgångspunkt i de återkopplingar som respondenterna gav, vilka främst handlade om grammatiska fel och problematik med det digitala enkätverktyget.

---

<sup>2</sup> En visuell analog skala är ett psykometriskt skattningsverktyg som används för att mäta subjektiva uppfattningar (Flynn, van Schaik & van Wersch 2004). Skalan består av en linje med två ändar där respondenterna får specificera i hur stor utsträckning de är överens med ett påstående. För att se hur den visuella analoga skalan som användes i den här studien såg ut, se uppsatsens bilaga.

### 4.3 Urval

Urvalet till studien var delvis personalvetarstudenter som studerar sitt sista år och delvis de personalvetare som tagit examen under det senaste året. Personalvetare som studerar sitt sista år valdes ut eftersom de har längst erfarenhet av utbildningen men samtidigt inte har avslutat sina studier. Eftersom personalvetarstudenter som läser sitt sista år i Stockholms omkringliggande område är få i antal finns det en risk att svaren blir få och svåra att analysera. Därför inkluderades även personalvetare som har examinerats under det senaste året i undersökningen. Det finns en risk att de sistnämnda redan har erhållit en personalvetartjänst och därmed formats av sin arbetslivserfarenhet, och inte bara av sina studier. Under insamlingen av data skildes således de personalvetare som hade erhållit ett HR-relaterat arbete efter sina studier från de resterande examinerade personalvetarna med hjälp av en kontrollfråga. På så sätt kunde kontrollfrågan tas hänsyn till i regressionsanalysen. Det visade sig dock att alla respondenter som hade tagit examen också hade erhållit ett arbete efter studierna. Det fanns alltså inga examinerade personalvetare utan ett HR-relaterat arbete, vilket gjorde variabeln konstant och icke-analyserbar i regressionen. Detta betydde att variabeln för de som hade avslutat sina studier således också kom att beskriva studenter som erhållit ett HR-relaterat arbete efter sina studier.

För att pröva studiens andra hypotes – att undersöka diskrepansen mellan olika utbildningar - inkluderades studenter från flera läroanstalter. Ett typ av klusterurval tillämpades, men av tillgänglighetsskäl avgränsades klustret till skolor som erbjuder någon form av personalvetarutbildning i Stockholms omkringliggande område. Följande läroanstalter inkluderades därför i undersökningen: Södertörns högskola, Stockholms universitet och Uppsala universitet. I varje högskola och universitet genomfördes en totalundersökning med undantag för de studenter som examinerades under det senaste året, eftersom de inte kunde nås via skolrelaterade forum och e-postadresser.

Både nyutexaminerade personalvetare och de personalvetarstudenter som kommer att examineras inom det närmsta året nåddes genom relevanta Facebook-grupper och via personliga kontaktnät. En länk till enkäten publicerades i Facebook-grupperna där studenterna uppmanades att svara på den. Det faktum att samtliga personalvetarprogram på de undersökta högskolorna och universiteten inte hade några lärarledda lektionstimmar under datainsamlingsperioden omöjliggjorde besök vid läroanstalterna för presentation av studien. Som ersättning kontaktades respektive högskolors och universitets programsamordnare via e-post, vilka publicerade enkäten på lärosätenas digitala plattformar. Programsamordnare från

Uppsala universitet hänvisade istället till att beställa en sammanställd lista av personalvetarstudenternas e-postadresser. E-postadresserna användes därför som kontaktväg för att skicka ut enkäten till studenter vid Uppsala universitet.

**Tabell 2. Samtliga demografiska variabler i procentuell fördelning**

	<i>Variabler</i>	<i>Procent</i>	<i>M (SD)</i>	<i>Variansvidd</i>
Arbetsgivare <i>n</i> = 97	Ålder		36 (8,14)	47 (24–71)
	Kön			
	- Kvinnor	85,6		
	- Män	14,4		
	Bransch			
	- Bygg	2,1		
	- Försörjning av el, gas, kyla	1,0		
	- Vård, omsorg och sociala tjänster	9,3		
	- Juridik, ekonomi, vetenskap, teknik	8,2		
	- Utbildning	5,2		
	- Hotell och restaurang	1,0		
	- Parti- och detaljhandel	5,2		
	- Finans, fastighet, försäkring	7,2		
	- Information, kommunikation	6,2		
- Annan	54,6			
Personalvetarstudenter <i>n</i> = 58	Ålder		26 (0,55)	18 (21–39)
	Kön			
	- Kvinnor	79,3		
	- Män	20,7		
	Läroanstalt			
	- SH	34,5		
	- SU	37,9		
	- UU	27,6		
	Arbetslivserfarenhet innan studier	91,4		
	Har avslutat studier	10,3		
	HR-arbete under studier	74,1		
	Annat arbete under studier	68,4		
	Föräldrar med högskoleutbildning			
	- Inga	51,7		
- En av dem	17,2			
- Båda två	31,1			
Sverigefödda	94,8			

Gruppen som i föreliggande studie benämns arbetsgivare består av antingen arbetsgivare eller personal som ansvarar för rekryteringsprocesser, vilka utgjorde studiens andra urvalsgrupp. För att komma i kontakt med arbetsgivare och rekryteringspersonal användes sociala medier och personliga kontaktnät. Facebook var i synnerhet den plattform som utnyttjades i detta ändamål,



där en introduktion till studien och en länk till enkäten lades upp i nätverk för HR-relaterade tjänster. För att nå fler arbetsgivare och rekryteringsansvariga skickades även enkäten till e-postadresser som samlades in via platsannonser på LinkedIn.

#### **4.4 Analyismetod**

*Analysen genomfördes i två faser för att pröva studiens två hypoteser. Nedan följer en överblick av analysmetoden, varpå analysens två faser beskrivs mer ingående.*

Det egeninsamlade datamaterialet bestod av 155 fullständiga svar, varav 97 var från arbetsgivare och 58 från personalvetare. En sammanställning av respondenternas demografiska variabler presenteras i Tabell 2. Av personalvetarstudenternas svar var 22 från Stockholms universitet, 20 från Södertörns högskola och 16 från Uppsala universitet. För att analysera resultaten från urvalsgrupperna omvandlades frågorna till sådana variabler som passade undersökningsmodellen. Som tidigare nämnt svarade respondenterna på frågorna vad gäller önskvärda kompetenser på en visuell analog skala med en markör som placerades någonstans utmed en linje bestående av hundra punkter. Respondenternas svar antog således ett värde mellan noll och hundra. Studiens första hypotes prövades genom t-test och Spearmans rangkorrelation, för att både identifiera signifikanta skillnader i medelvärden och i rangordning mellan grupperna. För att pröva undersökningens andra hypotes och analysera om och hur eventuella diskrepanser skiljer sig mellan studenter vid de olika skolorna tillämpades regressionsanalyser. Detta tillvägagångssätt möjliggjorde kontroll för andra variabler än skoltillhörighet.

##### **4.4.1 Analyismetod för att pröva hypotes 1**

Baserat på utfallet i den visuella analogskalan (utfall  $\geq 0$  till  $\leq 100$ ) beräknades medelvärdet för varje fråga och urvalsgrupp (arbetsgivare och personalvetarstudenter). Medelvärdesskillnader mellan arbetsgivare och personalvetarstudenter beräknades med t-test för oberoende observationer (Denscombe 2010, ss. 256–257). Detta möjliggjorde en förståelse för hur arbetsgivare och personalvetare värdesatte de olika kompetenserna, men också hur och på vilket sätt de skilde sig åt. Varje kategori av kompetenser rangordnades med hjälp av arbetsgivarnas och personalvetarnas medelvärden (se Tabell 4). Detta tydliggjorde hur kompetenserna prioriterades av respektive grupp. För att kontrollera sambanden mellan arbetsgivares och

personalvetarstudenters rangordningar beräknades rangkorrelationskoefficienten<sup>3</sup> (rho, eller  $\rho$ ), för varje kategori. Genom att beräkna  $\rho$  kunde korrelationen mellan gruppernas rangordning identifieras, vilket resulterade i ett värde mellan -1 (negativt samband) och +1 (positivt samband) (Bryman 2018, ss. 419–420).

#### 4.4.2 Analysmetod för att pröva hypotes 2

För att undersöka om skoltillhörighet påverkade diskrepansen mellan arbetsgivare och personalvetare omvandlades variablerna. Arbetsgivarnas medelvärde för respektive kompetens behandlades som referens. Därefter utformades variabler för att mäta personalvetarnas avvikelser från arbetsgivarreferensen för varje kompetens. Avvikelsevariabeln för respektive kompetens skapades genom följande formel:

$$|\bar{x}_{AG} - x_{PV_i}|$$

Formeln beskriver absolutvärdet av differensen mellan arbetsgivarnas medelvärde ( $\bar{x}_{AG}$ ) och varje personalvetares värde ( $x_{PV_i}$ ). Eftersom det fanns en risk att positiva och negativa värden skulle ta ut varandra beräknades absolutvärden av personalvetarnas avvikelser från arbetsgivarnas medelvärden. Avsikten var alltså att undersöka studenternas totala numeriska avvikelser från arbetsgivarnas medelvärden och inte om avvikelsernas antog positiva eller negativa värden. Avvikelsevariablerna slogs sedan ihop till indexvariabler: en för varje kategori av kompetenser och en för alla kompetenser tillsammans. Dessa indexvariabler gjordes jämförbara med varandra genom att avvikelserna som slogs ihop även dividerades med antalet kompetenser för respektive kategori. Detta resulterade i ett index för personliga egenskaper, ett för utbildningsspecifika färdigheter, ett för generella färdigheter och ett för samtliga kompetenser.

Indexvariablerna för avvikelserna användes som den beroende variabeln i regressionsanalyserna. Den oberoende variabeln skoltillhörighet kodades om till dummyvariabler (Djurfeldt 2009, ss. 110–111). Förutom skoltillhörighet finns det andra aspekter av verkligheten som skulle kunna påverka personalvetares uppfattningar om önskvärda kompetenser på arbetsmarknaden. Därför utfördes ytterligare regressionsanalyser,

---

<sup>3</sup> Rangkorrelationskoefficienten kallas även Spearmans  $\rho$ , och är utformad för att kunna beräkna samband mellan två variabler på ordinal skalnivå (Bryman 2018, ss. 419–420). Spearmans  $\rho$  kan anta värden mellan -1 och +1. +1 innebär att rangordningen hos de båda grupperna är identiska och -1 innebär att rangordningarna är exakt motsatta varandra. Ju högre positiv rangkorrelation, desto större samstämmighet i rankingen. Ju lägre negativ korrelation, desto större motstridighet i rankingen.

som inkluderade kontrollfrågorna som oberoende variabler. Fördelen med att göra denna typ av analys är att den multipla regressionen kan hantera flera oberoende variabler (Djurfeldt 2009, s. 105). Detta gjorde det i sin tur möjligt att kontrollera vilken variabel som hade störst effekt på den beroende variabeln (avvikelseindex) och om effekten på utfallsvariabeln kvarstod, kontrollerat för andra variabler. På så sätt kontrollerades regressionen för ålder, kön, arbetslivserfarenhet innan personalvetarstudier, utbildningsstatus (avslutad/pågående personalvetarutbildning), HR-arbete efter studier, HR-arbete under studietiden, annat arbete under studietiden, föräldrars högskoleutbildning, födelseort (Sverige eller inte) och födelseort. Föräldrars högskoleutbildning och födelseort kodades också om till dummyvariabler, eftersom svarsalternativen varken var dikotoma eller kontinuerliga (Djurfeldt 2009, ss. 110–111).

En potentiell risk med att inkludera många oberoende variabler i en regressionsanalys är multikollinearitet, vilket innebär att de oberoende variablerna samvarierar med varandra (Djurfeldt 2009, ss. 111–114). För att kontrollera för multikollinearitet undersöktes regressionernas VIF-faktorer<sup>4</sup>. Rekommendationen är att VIF-värdet bör understiga 2,5 för att säkerställa att multikollinearitet inte påverkar resultaten (ibid. s. 114). För samtliga regressionsanalyser i Tabell 5 är VIF <2,5, vilket innebär att multikollinearitet inte påverkar utfallen.

#### 4.5 Differentiering i empirin

Det finns aspekter av empirin som kan påverka studiens reliabilitet och som därför bör nämnas och tas hänsyn till. Svaren från arbetsgivarna var relativt disparata, vilket eventuellt påverkade enhetligheten för referensvariabeln. En differentiering i empirin identifierades, men studien utgick från premissen att medelvärdet visar den genomsnittliga bilden för hur arbetsgivare svarar. Studien följer därmed konventionen från tidigare forskning, där medelvärden beskriver det genomsnittliga värdet för arbetsgivares och studenters förväntningar.

Förutom att respondenter i respektive urvalsgrupp svarade olikt varandra identifierades även ett visst internt bortfall, det vill säga att vissa svar i enkäten lämnades tomma (Gustafsson 2009, s. 318; Djurfeldt 2009, s. 27). De arbetsgivare som inte svarade på samtliga frågor uteslöts helt från analysen, men eftersom personalvetarobservationerna redan var få i antal beräknades

---

<sup>4</sup> VIF-faktorer (Variance Inflation Factors) är ett mått som identifierar om det råder multikollinearitet bland de oberoende variablerna och hur omfattande den i så fall är. VIF-värdet beräknas enligt följande formel

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)} \text{ (O'Brien 2007).}$$

skattade värden för de slumpmässiga svar som saknades. Därför behandlades det interna bortfallet för personalvetarstudenterna genom en sorts imputation som kallas medelvärdessubstitution. Det innebär att man ersätter det saknade värdet med medelvärdet för variabeln (Djurfeldt 2009, s. 37). Medelvärdessubstitution är en konservativ form av imputering, vilket kan försvåra möjligheten att hitta signifikanta resultat, men om bortfallen är slumpmässiga och få är den risken försumbar (Gustafsson 2009, s. 318). Så var fallet i den här studien, varför metoden tillämpades.

#### **4.6 Etiska aspekter**

I studien har Vetenskapsrådets etiska principer beaktats. De mest relevanta för studiens metod och urval var Vetenskapsrådets fyra huvudkrav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet u.å.). Dessa krav uppfylldes genom utförliga introduktionsbrev som medföljde enkäterna (se Bilaga). I introduktionsbreven informerades respondenterna om studiens syfte samt att deras medverkan var frivillig. Det andra kravet, samtyckeskravet, uppfylldes genom att respondenterna gav skriftligt samtycke efter att introduktionsbrevet och villkoren presenterades. Ytterligare information som inkluderades var att respondenterna var och kommer att förbli anonyma samt att eventuella personuppgifter hanterades med konfidentialitet och i enlighet med GDPR. Slutligen informerades de om att det insamlade materialet enbart ska nyttjas för forskningsändamål. Vid eventuella frågor och funderingar fanns också kontaktuppgifter till forskarna och deras handledare tillgängliga för respondenterna.

### **5. Resultat**

*Studiens resultat är uppdelat efter undersökningens hypoteser. Efter en kort beskrivning av samtliga analyser följer ett avsnitt för respektive hypotesprövning. Resultat från hypotesprövning 1 innehåller utfallen från t-tester och rangkorrelationsanalyser och i Resultat från hypotesprövning 2 presenteras regressionsanalysernas resultat.*

Studiens första hypotes var att det skulle finnas en skillnad mellan vad arbetsgivare och personalvetarstudenter anser vara önskvärda kompetenser för att erhålla ett HR-relaterat arbete. Med hjälp av t-tester beräknades medelvärdesskillnader för varje enskild kompetens. Även den sammanlagda medelvärdesskillnaden för varje kategori inkluderades. Dessutom jämfördes arbetsgivares och studenters rangordning för de olika kategorierna med hjälp av rangkorrelationstest. För att besvara hypotes 2 (diskrepansen mellan arbetsgivare och studenter

skiljer sig mellan olika lärosäten) utfördes multipla regressionsanalyser vilket möjliggjorde kontroll av resultatet för fler demografiska variabler än skoltillhörighet. Nedan följer studiens resultat presenterat i tre tabeller med tolkningar. Signifikansnivåer anges med asterisker.

**Tabell 3. Medelvärdesskillnader mellan arbetsgivare och personalvetare**

	Kompetenser	Arbetsgivare	SD	Studenter	SD	Medelvärdes- skillnad (MD)	Procentuell skillnad (%)
Personliga egenskaper	Moral	78,01	17,55	65,16	19,24	<b>12,85***</b>	16,47
	Ansvarsfullhet	85,17	13,07	83,51	14,15	<b>1,67</b>	1,96
	Flexibilitet	69,96	16,65	64,18	17,96	<b>5,78*</b>	8,26
	Motivation	79,02	17,21	72,19	18,77	<b>6,83*</b>	8,64
	Entusiasm	67,19	19,64	66,74	18,46	<b>0,45</b>	0,67
	<b>Totalt</b>	<b>75,87</b>	<b>10,47</b>	<b>70,35</b>	<b>10,24</b>	<b>5,52**</b>	7,28
Utbildningsspecifika färdigheter	Arbetsrätt	66,44	20,48	72,14	19,37	<b>-5,70</b>	7,90
	Företagsekonomi	40,56	19,71	51,05	20,96	<b>-10,50**</b>	20,57
	Personalekonomi	48,80	22,44	58,61	23,83	<b>-9,81*</b>	16,74
	Psykologi	61,16	21,18	48,28	24,60	<b>12,88***</b>	21,06
	Sociologi	47,06	24,03	41,77	17,11	<b>5,28</b>	11,22
	Pedagogik	51,81	22,57	53,49	26,03	<b>-1,68</b>	3,14
	Rekrytering	58,57	24,73	66,81	19,41	<b>-8,24*</b>	12,33
	Kval.metod	30,14	23,53	32,84	25,37	<b>-2,70</b>	8,22
	Kvant.metod	31,70	21,84	43,86	23,63	<b>-12,16**</b>	27,72
	Praktik	57,13	26,87	61,84	24,55	<b>-4,71</b>	7,62
	Mångfald	78,68	19,05	72,74	16,96	<b>5,94</b>	7,55
	Klimat	45,05	23,96	42,25	26,34	<b>2,80</b>	6,22
	<b>Totalt</b>	<b>53,50</b>	<b>12,69</b>	<b>54,11</b>	<b>12,29</b>	<b>-0,60</b>	1,11
Generella färdigheter	Verbal färdighet	81,35	12,20	86,72	12,53	<b>-5,37*</b>	6,19
	Problemlösning	80,72	13,88	75,51	14,32	<b>5,21*</b>	6,46
	Samarbete	86,18	13,65	82,54	13,71	<b>3,64</b>	4,22
	Skriftlig färdighet	75,10	17,68	75,30	16,38	<b>-0,20</b>	0,27
	Lyhördhet	78,98	14,50	74,96	18,11	<b>4,01</b>	5,08
	<b>Totalt</b>	<b>80,47</b>	<b>9,73</b>	<b>79,01</b>	<b>10,02</b>	<b>1,46</b>	1,81

Kommentar: I kolumnen Arbetsgivare presenteras gruppens medelvärden för respektive kompetens. Samma princip gäller för kolumnen Personalvetare. SD=standardavvikelse. \* = p <0,05, \*\* p = <0,01, \*\*\* p = <0,001.

### 5.1 Resultat från hypotesprövning 1

I Tabell 3 presenteras samtliga medelvärdesskillnader, där signifikanta skillnader identifierades för 11 av 22 kompetenser. Detta innebär att det finns diskrepanser mellan arbetsgivare och personalvetare vad gäller yrkesrelaterade kompetenser, vilket ger stöd för studiens första hypotes.

Det finns en signifikant diskrepans mellan grupperna vad gäller personliga egenskaper (MD=5,52\*\* och 7,28%), vilket betyder att arbetsgivare tenderar att värdera personliga egenskaper högre än vad studenter gör (se Tabell 3). Detta mönster gäller för alla egenskaper i kategorin personliga egenskaper. Särskilt utmärkande är egenskapen *moral*, där arbetsgivare genomsnittligt värderade egenskapen 12,85 enheter (16,47%) högre än vad studenterna gjorde ( $p < 0,001$ ). Detta är ett resultat som överensstämmer med både Chowdhury och Miahs (2016) och Rosenberg, Heimler och Morotes (2012) fynd. *Flexibilitet* och *motivation* är även de personliga egenskaper som skiljer sig statistiskt signifikant mellan grupperna. Dessa två egenskaper skattade personalvetare i snitt cirka 8% lägre än arbetsgivarna. Även Gabric och McFadden (2001) kom fram till att studenter och arbetsgivare prioriterade dessa egenskaper olika.

Vad gäller utbildningsspecifika och generella färdigheter skiljer sig inte kategoriernas totala medelvärden signifikant. Det finns emellertid färdigheter inom kategorierna där grupperna skiljer sig statistiskt signifikant. Av de utbildningsspecifika färdigheterna fanns de största skillnaderna i *kunskap om företagsekonomi* (MD=-10,50\*\* och 20,57%), *kunskap om psykologi* (MD=12,88\*\* och 21,06%) och *kunskap om kvantitativ forskningsmetod* (MD=-12,16\*\* och 27,72%). Detta innebär att studenter värderade kunskap om företagsekonomi och kvantitativ forskningsmetod högre än vad arbetsgivarna gjorde, medan arbetsgivare värderade kunskap om psykologi högre än studenter. Inom kategorin fanns också signifikanta skillnader vad gäller *kunskap om personalekonomi* (MD=-9,81\* och 16,74%) och *kunskap om rekryteringsprocesser* (MD=-8,24\* och 12,33%), vilka båda är färdigheter som studenter tenderade att värdera högre än arbetsgivare.

Bland de generella färdigheterna är *verbala kommunikationsfärdigheter* (MD=-5,37\* och 6,19%) den färdighet som studenter värdesatte högre än arbetsgivare, medan variabeln *problemlösning* (MD=5,21\* och 6,46%) indikerar ett motsatt förhållande. Där var det istället arbetsgivare som värderade färdigheten högre än vad studenterna gjorde. Vad gäller resterande generella färdigheter svarade grupperna likartat eftersom medelvärdesskillnaderna varken var

stora eller signifikanta. De generella färdigheterna var dessutom den kategori där urvalsgrupperna var mest homogena, eftersom standardavvikelseerna var lägre än i resterande kategorier för samtliga kompetenser.

**Tabell 4. Kompetenserna rangordnade efter urvalsgruppernas medelvärden**

	Arbetsgivare	M	SD	Student	M	SD
Personliga egenskaper	1. Ansvar	85,17	13,07	1. Ansvar	83,51	14,15
	2. Motivation	79,02	17,21	2. Motivation	72,19	18,77
	3. Moral	78,01	17,55	3. Entusiasm	66,74	18,46
	4. Flexibilitet	69,96	16,65	4. Moral	65,16	19,24
	5. Entusiasm	67,19	19,64	5. Flexibilitet	64,18	17,96
<b>Spearman's rho, <math>\rho</math></b>						<b>0,70</b>
Utbildningsspecifika färdigheter	1. Mångfald	78,68	19,05	1. Mångfald	72,74	16,96
	2. Arbetsrätt	66,44	20,48	2. Arbetsrätt	72,14	19,37
	3. Psykologi	61,16	21,18	3. Rekrytering	66,81	19,41
	4. Rekrytering	58,57	24,73	4. Praktik	61,84	24,55
	5. Praktik	57,13	26,87	5. Personalekonomi	58,61	23,83
	6. Pedagogik	51,81	22,57	6. Pedagogik	53,49	26,03
	7. Personalekonomi	48,80	22,44	7. Företagsekonomi	51,05	20,96
	8. Sociologi	47,06	24,03	8. Psykologi	48,28	24,60
	9. Klimat	45,05	23,96	9. Kvant.metod	43,86	23,63
	10. Företagsekonomi	40,56	19,71	10. Klimat	42,25	26,34
	11. Kvant.metod	31,70	21,84	11. Sociologi	41,77	17,11
	12. Kval.metod	30,14	23,53	12. Kval.metod	32,84	25,37
<b>Spearman's rho, <math>\rho</math></b>						<b>0,82**</b>
Generella färdigheter	1. Samarbete	86,18	13,65	1. Verbal färdighet	86,72	12,53
	2. Verbal färdighet	81,35	12,20	2. Samarbete	82,54	13,71
	3. Problemlösning	80,72	13,88	3. Problemlösning	75,51	14,32
	4. Lyhördhet	78,98	14,50	4. Skriftlig färdighet	75,30	16,38
	5. Skriftlig färdighet	75,10	17,68	5. Lyhördhet	74,96	18,11
<b>Spearman's rho, <math>\rho</math></b>						<b>0,80</b>

Kommentar: Respektive kategori har en egen rangordning och därtill ett eget rangkorrelationsvärde. Rankkorrelationen kan anta värden mellan -1 och +1, där ett värde närmare 1 indikerar ett positivt samband mellan gruppernas rangordning. SD=standardavvikelse. \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$ , \*\*\* =  $p < 0,001$ .

Även om personalvetarstudenter och arbetsgivare inte värderade alla kompetenser lika, var de förhållandevis överens om kompetensernas väsentlighet i förhållande till varandra. I Tabell 4 framgår gruppernas rangordning för respektive kompetens. Tabellen visar också Spearmans  $\rho$  för korrelationen mellan hur grupperna rangordnar kompetenserna i varje kategori. I alla tre kategorierna är korrelationskoefficienten för sambandet mellan arbetsgivarna och studenterna minst 0,7, vilket indikerar att rangordningarnas samband är starkt positiva (Denscombe 2010, s. 259). Rangordningskoefficienten för de utbildningsspecifika färdigheterna var statistiskt signifikant ( $p < 0,01$ ). De andra två kategorierna indikerade ett starkt samband i rangordning, men var inte signifikanta.

## 5.2 Resultat från hypotesprövning 2

Åtta olika regressionsmodeller presenteras i Tabell 5. De beroende variablerna består av index för studenternas avvikelser från referensen (arbetsgivarnas medelvärden), vilka är följande för respektive modell.

Modell 1 och 2: indexvariabeln för personliga egenskaper.

Modell 3 och 4: indexvariabeln för utbildningsspecifika färdigheter.

Modell 5 och 6: indexvariabeln för generella färdigheter.

Modell 7 och 8: indexvariabeln för samtliga kompetenser.

I Modell 1, 3, 5 och 7 var den oberoende variabeln endast skoltillhörighet, här kodad till två dummyvariabler - "Södertörn" (Södertörns högskola) och "Stockholm" (Stockholms universitet). Därmed utgjorde referenskategorierna studenter vid Uppsala universitet. I Modell 2, 4, 6 och 8 inkluderades samtliga kontrollvariabler.

Resultaten visar att skoltillhörighet inte samvarierar med diskrepansen mellan arbetsgivare och studenter, vilket förkastar studiens andra hypotes. Dessutom synliggörs det att resterande oberoende variabler inte heller samvarierar med studenternas avvikelser från arbetsgivarfacit. Kontrollvariablerna har alltså ingen effekt för regressionen och studenterna avviker ungefär lika mycket från arbetsgivarna oavsett demografisk profil.



**Tabell 5. Regressionsmodeller**

Variabler	Modeller							
	Personliga egenskaper		Utbildningsspecifika färdigheter		Generella färdigheter		Samtliga egenskaper och färdigheter	
	1	2	3	4	5	6	7	8
Södertörn	-0,562	1,043	2,293	2,892	-2,681	-1,991	0,936	1,759
Stockholm	-1,355	1,085	1,352	2,043	-1,225	-2,861	0,773	0,994
Ålder		-0,005		0,121		-0,007		-0,105
Man		1,583		1,162		2,959		4,403*
Ej arb.livs- erfarenhet		0,875		5,358		7,501		3,307
Ej avslutat studier		-3,546		-0,302		3,244		4,811
Ej HR-arbete i studier		2,428		0,940		-5,187*		-0,857
Ej arbete i studier		-1,391		1,529		0,390		0,548
En förälder m. högskolutb.		-1,844		-2,114		1,112		-1,941
Två föräldrar m. högskolutb.		0,616		1,107		-1,030		1,135
Född i storstad		-1,635		-0,970		-1,568		-2,577
Född i mindre stad		2,146		-1,147		-0,429		0,207
Konstant	10,226***	11,261	9,101***	-4,099	9,671***	-1,345	7,095***	-8,195
N	57	53	56	52	57	53	54	50
R <sup>2</sup>	0,007	0,119	0,017	0,097	0,035	0,238	0,005	0,208

Kommentar: I de slutgiltiga modellerna uteslöts variabeln "födelseland" och "HR-arbete efter studier". Den förstnämnda exkluderades på grund av få respondenter som inte var svenskfödda, vilket ledde till att variabeln betraktades som homogen. Den sistnämnda variabeln, "HR-arbete efter studier", exkluderades för att variabeln var konstant. \* = p < 0,05, \*\* = p < 0,01, \*\*\* = p < 0,001.

Det finns emellertid signifikanta skillnader som inte bör förbises. Det finns till exempel en signifikant skillnad i avvikelse mellan de som har arbetat i ett HR-relaterat yrke under studietiden och de som inte har det vad gäller de generella färdigheterna i Modell 6 ( $b = -5,187$ ). Det betyder att de som inte har arbetat i ett HR-relaterat yrke under studietiden avviker mindre från arbetsgivarreferensen, och är alltså mer överens med arbetsgivarna vad gäller de generella färdigheterna. En annan signifikant skillnad är den mellan kvinnor och män, i vilken män avviker mer från arbetsgivarreferensen när det gäller samtliga kompetenser i Modell 8 ( $b = 4,403$ ). När ett stort antal variabler inkluderas i kvantitativa analyser finns det dock en risk för masssignifikans. Tabell 5 beskriver delvis fyra modeller (Modell 2, 4, 6 och 8) med tolv oberoende variabler. En konfidensnivå på 95% innebär att risken för slumpmässig signifikans är 5%. Eftersom analysen innehåller många jämförelser finns det en risk för Typ I-fel<sup>5</sup>, det vill säga att signifikanta värden är falska och har uppstått av slumpen. Därför gjordes korrektion för multipla jämförelser enligt Bonferronis metod. Den förenklade formeln för en sådan korrektion är  $\frac{\alpha}{m}$ , vilket innebär att signifikansnivån (alfa eller  $\alpha$ ) divideras med antalet jämförelser ( $m$ ) (Holm 1979). Eftersom alfa bestämdes till 0,05 och jämförelserna var 48 i antal (fyra modeller med tolv jämförelser vardera) blev beräkningen enligt följande:  $\frac{0,05}{(4 \times 12)} \approx 0,001$ . Detta innebär att bara p-värden som understiger 0,001 med säkerhet är signifikanta. De signifikanta resultat som identifierades i Tabell 5 förlorar därmed sin signifikans korrigerat för Typ I-fel.

## 6. Diskussion

*Nedan följer ett avsnitt där studiens resultat diskuteras i förhållande till tidigare forskning. Med utgångspunkt i detta presenteras möjliga förklaringar till resultatet och förslag till vidare forskningsstudier. I avsnittet diskuteras också studiens metodologiska tillvägagångssätt, för att slutligen presentera hur studien bidrar till forskningsområdet.*

### 6.1 Summering av resultat

Studiens huvudsakliga syfte var dels att undersöka om personalvetarstudenter vet vilka kompetenser som arbetsgivare förväntar sig av dem i arbetslivet, dels att undersöka om studenter vid olika lärosäten värderar kompetenserna mer eller mindre likt arbetsgivare. Med utgångspunkt i tidigare forskning prövades två hypoteser. Resultatet visade att arbetsgivare och

---

<sup>5</sup> När signifikansnivåer utläses och nollhypoteser ska accepteras eller förkastas finns det risk att fel begås; ett av dem är Typ I-fel. Typ I-fel är när nollhypotesen är sann men ändå förkastas, ett så kallat falskt positivt resultat (Hill, Griffiths & Lim 2018, s. 833). Sannolikheten för ett Typ I-fel kan kontrolleras genom att ändra signifikansnivån, vilket i detta fall gjordes med hjälp av Bonferronis metod.

personalvetarstudenter värderade 11 av 22 kompetenser signifikant olika, vilket bekräftade studiens första hypotes. Trots dessa olikheter var grupperna överens om kompetensernas rangordning. Regressionsanalyserna har inte kunnat säkerställa att det finns en skillnad mellan hur studenter vid olika lärosäten värderar kompetenser, vilket förkastar den andra hypotesen.

## 6.2 Övergripande diskussion

Studiens första hypotes var att det finns en diskrepans mellan arbetsgivares och personalvetarstudenters uppfattningar om relevanta kompetenser för att erhålla ett HR-relaterat arbete. Resultatet gav stöd för hypotesen, eftersom skillnaden mellan gruppernas uppfattningar var signifikant för 11 av 22 kompetenser. I enlighet med tidigare forskning tenderar studenter att underskatta betydelsen av personliga egenskaper ("soft skills"), som moral och ansvarstagande, i förhållande till arbetsgivare (Chowdhury & Miah 2016; Rosenberg, Heimler & Morote 2012; Ali 2016; Saunders & Zuzel 2010). Detta går i enlighet med Yorkes (2004, 2006) resonemang om att arbetsgivare tenderar att värdera employability-kompetenser framför ämneskunskap. Samtidigt visar resultatet att studenter oftare överskattar betydelsen av de utbildningsspecifika färdigheterna i förhållande till arbetsgivare. Detta kan vara ett resultat av att det finns förhärskande idéer om hur man lyckas på arbetsmarknaden. Även Gabric och McFadden (2001) diskuterar att det kan finnas idéer om att det organisatoriska klimatet ofta präglas av tävlingsinriktning och prestige. Arbetsgivare och rekryteringsansvariga har vanligtvis lång erfarenhet av sin bransch och vet därmed i större utsträckning vilka employability-kompetenser som är eftersträvarvärda på arbetsmarknaden. Till skillnad från arbetsgivare har studenter ofta begränsad bransch- och arbetslivserfarenhet, vilket kan påverka deras benägenhet att acceptera förhärskande idéer.

Resultatet av föreliggande studie indikerar emellertid att arbetsgivare prioriterar arbetstagare som besitter egenskaper som *moral*, *flexibilitet* och *motivation*, snarare än yrkesrelaterade färdigheter som *kunskap om företagsekonomi* och *rekryteringsprocesser*. En potentiell förklaring till detta kan vara att arbetsgivare uppskattar personliga egenskaper mer och att de själva kan lära ut de yrkesrelaterade färdigheterna. Personliga egenskaper ses ofta som en indikation på människors karaktär. Att förändra människors karaktärsdrag kan vara svårt och ta lång tid, vilket gör att det kan anses lättare att utbilda sina anställda vad gäller konkret yrkeskompetens. Saunders och Zuzel (2010) för ett liknande resonemang, och menar att arbetsgivare premierar personliga egenskaper vid rekrytering. Det är alltså viktigare för arbetsgivare att arbetstagarkandidater besitter väsentliga personliga egenskaper, än på

bekostnad av yrkesspecifika kunskaper eftersom de kan läras ut internt. Detta går också i enlighet med att personlighets- och färdighetstest blir en allt vanligare rekryteringsmetod som predicerar arbetsförmåga bättre än vad utbildning och ämneskunskaper gör (Schmidt & Hunter 1998). Arbetsgivare vill alltså anställa lämpliga individer som besitter adekvata employability-kompetenser, medan studenter tenderar att värdera yrkesmässig kompetens och kunskap som mer viktig.

Det generella mönstret för undersökningen är alltså att studenter tenderar att underskatta de personliga egenskaperna och överskatta de utbildningsspecifika färdigheterna. Ett undantag är dock färdigheten *kunskap om psykologi*, som arbetsgivare värderade signifikant högre än studenterna. Detta kan ha sin förklaring i att *kunskap om psykologi* har att göra med att förstå hur andra människor fungerar och hur man bemöter olika individer med olika förutsättningar, vilket gör färdigheten lik vissa av de personliga egenskaperna. Förmågan att bemöta olika människor kan tyda på *flexibilitet* och att förstå andra människor och känna empati med dem kan tyda på *moralisk* övertygelse. På så sätt kan personliga egenskaper och *kunskap om psykologi* relatera till varandra och därmed förklara varför arbetsgivare även värderar *kunskap om psykologi* högt i förhållande till studenterna.

Till skillnad från resultat av tidigare forskning identifierades ingen signifikant skillnad mellan arbetsgivare och personalvetarstudenter vad gäller kompetensen *erfarenhet av yrket i form av praktik*. Chowdhury och Miah (2016) kom fram till att praktik i HR-yrket värderades högre av arbetsgivare än av studenter. Inget av den här studiens undersökta personalvetarprogram erbjuder praktik i kursupplägget, vilket kan vara en förklaring till varför personalvetare och arbetsgivare i Stockholms omkringliggande område värderade färdigheten likvärdigt och relativt lågt i förhållande till andra kompetenser. Avsaknaden av praktik i kursplanen kan alltså uppfattas som en antydning om att praktik är mindre viktig inför arbetslivet än vad andra kompetenser är. Vad som emellertid också kan utläsas av föreliggande studies empiri är att 74% av personalvetarna har arbetat i HR-relaterade yrken vid sidan av studierna (se Tabell 2). Att arbeta i ett sådant yrke vid sidan av studierna är meriterande, vilket kan innebära att man anser att praktik är överflödigt. Även detta kan vara en förklaring till att det inte råder någon diskrepans mellan arbetsgivare och studenter vad gäller färdigheten *erfarenhet av yrket i form av praktik*.

Det föreligger skillnader mellan studenters och arbetsgivares uppfattningar om önskvärda kompetenser på arbetsmarknaden, men vad undersökningen också visade var att studenter och arbetsgivare rangordnade samtliga kompetenser inom varje kategori på liknande sätt. Spearman's  $\rho$  var signifikant för de utbildningsspecifika färdigheternas rangkorrelation, vilken också var den kategori med flest kompetenser. En potentiell anledning till att rangkorrelationerna för personliga egenskaper respektive generella färdigheter inte var signifikanta kan ha varit att kompetenserna i dessa två kategorier var få i antal. Trots detta indikerade de på starka samband. Det innebär att, även om studenter och arbetsgivare inte var överens om kompetensernas väsentlighet, var de emellertid överens om deras väsentlighet i förhållande till varandra. Studenterna i föreliggande studie vet alltså vilka kompetenser som bör prioriteras över andra inom samma kategorier. Detta är ett resultat som avviker från tidigare fynd (se Gabric & McFadden 2001).

Det visade sig även att standardavvikelseerna för samtliga generella färdigheter var låg och likartad för både arbetsgivare och studenter, vilket betyder att grupperna var mer homogena vad gällde deras skattningar av de generella färdigheternas väsentlighet i förhållande till de andra kategorierna. Det betyder även att studenterna var relativt överens med arbetsgivarna vad gäller vikten av den kategorin. Detta, i kombination med att medelvärdeskillnaden mellan grupperna var låg, innebär att de både rangordnade och värdesatte de generella färdigheterna på liknande vis. Enligt de undersökta lärosätenas hemsidor<sup>6</sup> är kritiskt tänkande, problemlösning och analytisk förmåga färdigheter som programmet erbjuder studenter. Detta kan vara en bidragande faktor till att studenter och arbetsgivare är överens vad gäller dessa kompetenser. Det kan i sin tur innebära att skolorna lyckas med att lära studenterna vikten av dessa kompetenser.

Studiens andra hypotes var att den eventuella diskrepansen mellan arbetsgivares och studenters uppfattningar skulle skilja sig mellan personalvetarstudenter vid tre olika skolor i Stockholms omkringliggande område. Det visade sig att skoltillhörighet inte hade någon signifikant effekt på diskrepansen mellan arbetsgivare och personalvetarstudenter. Det kan finnas ett antal förklaringar till detta. Det kan exempelvis ha att göra med att skolorna inte alls påverkar studenternas uppfattningar, och därmed att studenterna svarar likt varandra av andra skäl än

---

<sup>6</sup> För att läsa mer om personalvetarnas utbildningsprogram, vänligen besök respektive skolas hemsida.

Stockholms universitet: <https://www.pao.su.se/utbildning>;

Södertörns högskola: <https://www.sh.se/program--kurser/program/grund/personalvetarprogrammet/vad-ingar>;

Uppsala universitet: <https://www.uu.se/utbildning/utbildningar/selma/program/?pKod=SPA1K>

skoltillhörighet. Det kan också förklaras av att skolorna likriktar studenterna och att skoltillhörighet således har en effekt på studenternas uppfattningar, men att effekten inte skiljer sig skolorna emellan. Det kan också vara en kombination av ovan nämnda förklaringar.

Som nämnt tidigare kunde skillnader i studenternas skattning av de olika kategorierna i förhållande till arbetsgivarnas identifieras. Att studenter skattade generella och utbildningsspecifika färdigheter likartat eller högre i förhållande till arbetsgivare är inte till studenternas nackdel. Däremot kan studenternas förhållandevis låga skattning av personliga egenskaper väcka en viss oro. Om det är läroanstalternas uppgift att förse sina studenter med kunskap om vilka personliga egenskaper som arbetsgivare förväntar sig av dem kan diskuteras. Emellertid har tidigare studier visat att läroanstalter som implementerar employability i läroplanen lyckas förbereda studenterna bättre vad gäller detta. På ett universitet i Liverpool i Storbritannien fick studenterna möjligheten att utveckla sin employability parallellt med sina studier, i form av ett program i personlig utveckling (Saunders & Zuzel 2010). Några av programmets beståndsdelar var att identifiera sina svagheter och styrkor, förhålla sig till dessa samt praktiska råd om hur de kan agera i anställningsprocesser. Detta resulterade i att studenter och arbetsgivare skattade samtliga - och därmed även personliga - kompetenser lika (ibid). Detta styrker argumentet om att läroanstalter kan påverka studenternas kunskap om vilka egenskaper och färdigheter som arbetsgivare önskar. Implementering av någon form av employability-program kan därför vara ett steg i rätt riktning mot att minska diskrepansen mellan arbetsgivare och personalvetarstudenter i Stockholms omkringliggande område.

### 6.3 Metodologisk diskussion

För att uppfylla studiens syfte utformades enkäter med 22 variabler, varav tio var inspirerade av employabilityteori och tidigare forskning, men i synnerhet Gabric och McFaddens (2001) studie. Det finns nyare studier som undersöker samma fenomen och som därmed kanske skulle lämpa sig som en bättre förlaga för den här studien. Uppfattningar om önskvärda kompetenser kan ändras med tiden, vilket gör att det finns en risk att resultaten från Gabric och McFaddens studie är förlegade. Emellertid förekommer de valda kompetenserna från Gabric och McFaddens studie även i nyare forskning och skattas gång efter gång högt av arbetsgivare. En av de valda kompetenserna som däremot kan vara diskutabel är *moral* ("ethics"). Begreppet är mångtydigt och kan tolkas på olika sätt, men *moral* ansågs som den bäst överensstämmande översättningen i förhållande till tidigare forsknings tillämpning av begreppet. Tidigare studier

har också påvisat att variabeln är väsentlig, vilket motiverar varför variabeln inkluderades trots dess mångtydighet.

Det kan också vara så att de utvalda kompetenserna från Gabrics och McFaddens (2001) studie avspeglar kompetenser som är viktiga på den amerikanska arbetsmarknaden. Det finns därmed en risk att kompetenser som är av vikt på den svenska arbetsmarknaden förbisågs. Det faktum att tidigare studier har fastställt de undersökta kompetensernas väsentlighet i ett antal olika länder stärker argumentet att liknande kompetenser värderas högt av arbetsgivare internationellt sett. Dessutom fick respondenterna i föreliggande undersökning möjlighet att svara på en fråga om vilka kompetenser som de ansåg saknades i enkäten. De kompetenser som nämndes fler än en gång var bland andra ledarskapsförmåga, strategisk förmåga, professionalitet, empatisk förmåga och förändringsbenägenhet, vilka också är vanligt förekommande i tidigare liknande forskning från olika länder. Ovan nämnda aspekter i kombination med att resultatet från den här studien liknar resultat från majoriteten av tidigare studier indikerar att det finns en samstämmighet mellan olika länder, inklusive Sverige, vad gäller väsentliga kompetenser som behövs för att inträda på arbetsmarknaden.

Något som också kan ha påverkat variabelkonstruktionen och därmed resultatet är att uppsatsens författare studerar vid en av de undersökta läroanstalterna. Det finns en risk att de utbildningsspecifika variablerna valdes ut baserat på vilka ämnen som anses saknade eller som förekommer mest i författarnas program. En genomgång av samtliga kurs- och ämnesbeskrivningar och försök till att ge samma tyngd till alla ämnen kan däremot ha minskat denna risk. En annan aspekt av forskarnas påverkan är möjligheten till kontakt med studenter vid de olika skolorna. Studenterna nåddes via olika kontaktvägar på grund av att uppsatsens författare nyttjade de möjligheter som fanns tillgängliga. En potentiell risk var därför att antalet respondenter skulle variera mellan läroanstalterna. Emellertid var denna skillnad marginell eftersom antalet studenter från respektive skola var ungefär samma i antal.

Förutom att försöka hitta olika kontaktvägar till personalvetarna har även påminnelser om att besvara enkäten skickats ut. Trots detta var svarsfrekvensen<sup>7</sup> låg och därmed blev urvalen små, vilket kan resultera i icke-signifikanta resultat. Eftersom inga tendenser till stora skillnader i regressionskoefficienterna identifierades kan det tyda på att resultaten ändå är valida. Däremot

---

<sup>7</sup> Eftersom exakta siffror på hur många som studerar vid de olika programmen var svåråtkomliga samt att redan examinerade personalvetare undersöktes kan inga exakta siffror på svarsfrekvensen ges. Baserat på vad vi vet om de olika personalvetarprogrammen är dock vår kvalificerade gissning att svarsfrekvensen var ungefär 25%.

kan risken att urvalet var snedfördelat inte uteslutas. Det skulle exempelvis kunna vara så att de som är mest ambitiösa besöker skolans intranät, läser skolrelaterad e-post oftare och svarar på enkäter i större utsträckning. Detta kan ha resulterat i att de som svarade på enkäten har liknande prioriteringar och därmed har svarat likartat.

Procentsatser för medelvärdesskillnaderna inkluderades för att skapa en förståelse för hur stora resultaten är i förhållande till varandra. Man bör emellertid ta hänsyn till att de procentuella värdena är direkt kopplade till storleken på medelvärdet. I en jämförelse mellan två medelvärden råder följande förhållande; ju lägre det högsta medelvärdet är, desto högre blir den procentuella skillnaden. *Kunskap om kvantitativ forskningsmetod* var exempelvis en av de variabler för vilken urvalsgruppernas medelvärden var lägst. Samtidigt var det den kompetens där den procentuella medelvärdesskillnaden antog det största värdet. Trots detta var den numeriska medelvärdesskillnaden för *Kunskap om kvantitativ forskningsmetod* inte större än för övriga kompetenser. I detta fall förklarar alltså de låga medelvärdena det höga procentuella värdet. De procentuella skillnaderna ger alltså inte en exakt jämförbar bild av hur stora skillnaderna i uppfattningar är, men fungerar som en fingervisning för storleken på diskrepansen.

#### **6.4 Vidare forskning**

För att identifiera orsaker till diskrepansen mellan arbetsgivare och personalvetarstudenter bör man i första hand undersöka om läroanstalterna är medvetna om de förhållanden som råder. Därför är ett förslag att inkludera lärare och beslutsfattande högskolepersonal i vidare studier som rör ämnet. Om lärosätena däremot redan känner till den rådande diskrepansen kan de se över möjligheten att implementera kunskap om viktiga employability-kompetenser i kursplanerna. Det har visat sig att detta är ett fruktbart tillvägagångssätt för studenters kännedom om arbetsgivares förväntningar, även vad gäller personliga egenskaper.

Studien avgränsades både vad gäller urvalsgrupper och kompetenser. För att identifiera rådande trender för personalvetarprogrammen runtom i landet bör fler skolor inkluderas i vidare studier. Utöver de kompetenser som undersöks och diskuteras i den här studien, finns det andra kompetenser som ofta har förekommit i tidigare liknande undersökningar. När enkäten för föreliggande studie skickades ut fanns det en svarsruta (se Bilaga) där respondenterna kunde fylla i vilka kompetenser som enligt dem fattades i undersökningen. Bland respondenternas mest förekommande förslag fanns några av de kompetenser som har förekommit i tidigare forskning. Dessa var bland andra ledarskapsförmåga, strukturerad/strategisk förmåga, serviceförmåga/professionalitet, empati/ödmjukhet, förändringsbenägenhet och



affärsmannaskap. I och med att föreliggande studie har utgått från en mall som bygger på en specifik teoretisk referensram inkluderades inte ovan nämnda kompetenser. De lämnas därför som förslag för vidare studier om ämnet.

### **6.5 Studiens slutsats och bidrag till forskningen**

Studien har identifierat en diskrepans mellan personalvetarstudenters och arbetsgivares uppfattningar om önskvärda kompetenser i arbetslivet. Grupperna skiljer sig i synnerhet åt vad gäller de personliga egenskaperna, vilka studenter tenderar att underskatta betydelsen av. För att personalvetare ska få reda på vad arbetsgivare förväntar sig av dem krävs en fungerande kommunikationsväg. Enligt 8 § i svensk högskolelag (SFS 2019:505) är det läroanstalternas uppgift att förbereda studenter inför en föränderlig arbetsmarknad. Läroanstalterna har i och med detta ansvar en möjlighet att vara den kommunikationsväg mellan arbetsgivare och personalvetarstudenter som fordras för att radera diskrepansen mellan grupperna.

Studien har bidragit till att öka kunskapen om vad arbetsgivare förväntar sig av personalvetarstudenter i Stockholms omkringliggande område. Den har även tillfört förståelse för personalvetarstudenternas kännedom om vad som förväntas av dem i arbetslivet. Den här typen av studie har tidigare genomförts i andra länder och andra branscher, men föreliggande undersökning har tillfört kunskap om fenomenet i en svensk personalvetarkontext. Studien har därmed även bidragit till en ökad förståelse för vad examinerade personalvetare behöver veta när de ska inträda på arbetsmarknaden.

## Referenslista

- Ali, F.A. (2016). Employability Skills among Students and Employers' Perceptions: An Assessment of Levels of Employability Skills Acquired by Business Students at Ishik University. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*. 3 (2), ss. 81-93.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3., [rev.] uppl. Malmö: Liber.
- Confederation of British Industry (CBI). (2008) Taking Stock. CBI Education and Skills Survey 2008. Available at [www.cbi.org.uk/pdf/eduskills0408.pdf](http://www.cbi.org.uk/pdf/eduskills0408.pdf) (accessed 8 July 2009)
- Confederation of British Industry (CBI). (2011). Working towards your future: making the most of your time in higher education. London: CBI.  
[https://www.nus.org.uk/Global/CBI\\_NUS\\_Employability%20reportMay%202011.pdf](https://www.nus.org.uk/Global/CBI_NUS_Employability%20reportMay%202011.pdf)  
[2019-12-06]
- Chowdhury, T.A & Miah, M.K. (2016). Employability Skills for Entry-level Human Resource Management Positions: Perceptions of Students and Employers. *Australian Journal of Career Development*. 25(2), ss. 55-68. DOI: 10.1177/1038416216658774.
- Chowdhury, T.A & Miah, M.K. (2019) Perceptions of Students and Employers regarding Employability Skills for Entry-level Positions in Marketing and Sales. *Australian Journal of Career Development*. 28(1), ss. 3-13. DOI: 10.1177/1038416217751566.
- DEEWR (Department of Education, Employment and Workplace Relations). (2012). Employability Skills Framework Stage 1—Final report. NSW, Sydney, Australia: HACA Group Publications.
- Denscombe, M. (2010). *The Good Research Guide: for Small-scale Social Research Projects*. 4., [rev.] uppl. Maidenhead, England: McGraw-Hill/Open University Press.
- Djurfeldt, G. (2009). Förberedelser – att lära känna sina data. I Djurfeldt, G. & Barmark, M. (red.). *Statistisk verktygslåda 2: multivariat analys*. 1. uppl. Stockholm: Studentlitteratur. ss. 25–52

- Djurfeldt, G. (2009). Multipel regressionsanalys (MRA). I Djurfeldt, G. & Barmark, M. (red.). *Statistisk verktygslåda 2: multivariat analys*. 1. uppl. Stockholm: Studentlitteratur. ss. 105–124
- Flynn, D., van Schaik, P. & van Wersch, A. (2004). A Comparison of Multi-Item Likert and Visual Analogue Scales for the Assessment of Transactionally Defined Coping Function 1. *European Journal of Psychological Assessment*. 20(1), ss. 49-58.  
DOI: 10.1027/1015-5759.20.1.49.
- Gabric, D. & McFadden, K L. (2001). Student and Employer Perceptions of Desirable Entry-level Operations Management Skills. *Mid-American Journal of Business*. 16(1), ss. 5-60.  
DOI: 10.1108/19355181200100005.
- Gustafsson, J-E. (2009). Strukturella ekvationsmodeller. I Djurfeldt, G. & Barmark, M. (red.). *Statistisk verktygslåda 2: multivariat analys*. 1. uppl. Stockholm: Studentlitteratur. ss. 269–321
- Haake, U & Löfgren Martinsson, M. (2009). Mellan verktygslåda och kritisk reflektion. Om personalvetares anställningsbarhet. I Fejes, A. & Berglund, G (red), *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur. ss.55-69
- Harvey, L. (2003) Transitions from Higher Education to Work: A briefing Paper Prepared by Lee Harvey. *Centre for Research and Evaluation, Sheffield Hallam University*, med råd från ESECT och LTSN Generic Centre.  
<https://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/harveytransitions.pdf>  
[2019-11-22]
- Hill, R.C., Griffiths, W.E. & Lim, G.C. (2018). *Principles of econometrics*. 5. ed. Hoboken, New Jersey: Wiley
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. *Labour Market Trends*. 107(85), ss. 83–84.
- Holm, S. (1979). A Simple Sequentially Rejective Multiple Test Procedure. *Scandinavian Journal of Statistics*. 6(2), ss. 65–70.

- Nilsson, M. (2014). Att samla in kvantitativa data - enkätundersökningar. I Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2. [utök. och uppdaterade] uppl. Malmö: Gleerup. ss. 167–184
- O'Brien, R. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality & Quantity*. 41(5), ss. 673-690. DOI: 10.1007/s11135-006-9018-6.
- Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote, E. (2012). Basic Employability Skills: A Triangular Design Approach. *Education + Training*. 54(1), ss. 7–20.  
DOI: 10.1108/00400911211198869.
- Pegg, A., Waldock, J., Hendy-Isaac, S. & Lawton, R. (2012). Pedagogy for Employability. *The Higher Education Academy*. Storbritannien.
- Saunders, V. & Zuzel, K. (2010). Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. *Bioscience Education*. 15(1), ss. 1–15. DOI: 10.3108/beej.15.2.
- Schmidt, F. & Hunter, J. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*. 124(2), ss. 262–274. DOI: 10.1037/0033-2909.124.2.262.
- SFS 2019:505. Högskolelag. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Teorell, J. (2009). Regression i tid och rum: Att analysera paneldata. I Djurfeldt, G & Barmark, M. (red.) *Statistisk verktyglåda II*. Lund: Studentlitteratur. ss. 195–228.
- Uffindell, J. (2017). Bridging the gap between employers and students. *Strategic HR Review*. 16(5). DOI: 10.1108/SHR-07-2017-0042.
- Yorke, M. (2004). Employability in the undergraduate curriculum: Some student perspectives. *European Journal of Education*. 39(4), ss. 409-427.

Yorke, M. (2006). Employability in Higher Education: What it is – What it is not. *York: Higher Education Academy*.

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

Vetenskapsrådet u.å. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [2019-11-01]

## Bilaga

Den visuella analoga skalan för samtliga kompetensfrågor såg ut så här:



### Enkät för personalvetare

Introduktionsbrev:

Hej!

Vi är två studenter som studerar personalvetarprogrammet med inriktning sociologi på Södertörns högskola. Den här enkäten är en del av vår kandidatuppsats i sociologi och tar cirka 5 minuter att fylla i. Syftet med studien är att ta reda på om personalvetarstudenter vet vilka egenskaper och färdigheter som arbetsgivare förväntar sig av dem när de kommer ut i arbetslivet. Enkäten riktar sig specifikt till:

- Arbetsgivare eller personal som ansvarar för rekryteringsprocesser
- Personalvetarstudenter från Södertörns högskola, Stockholms universitet eller Uppsala universitet

Studien följer Vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer. Detta innebär att:

- Ditt deltagande är frivilligt.
- Dina uppgifter behandlas konfidentiellt och i enlighet med GDPR.
- Dina svar är anonyma. Svaren redovisas som sammanställningar och du är inte identifierbar för dem som tar del av studien.
- Det insamlade materialet för studien enbart brukas i forskningssyfte.

Läs mer: <https://vr.se/sidfot/om-webbplatsen-/behandling-av-personuppgifter.html>

Har du några frågor till oss? Kontakta:

nimo01.yonadam@student.sh.se

charlotta02.granath@student.sh.se

love.bohman@sh.se (handledare)

### Nedan följer några frågor om dig

**1. Ålder (antal år, till exempel 26)**

**2. Kön**

Kvinna

Man

Annat

**3. Skoltillhörighet**

Södertörns Högskola  
Stockholms universitet  
Uppsala universitet  
Inget av ovanstående (diskvalificerad)

**4. Har du någon arbetslivserfarenhet från tiden innan dina personalvetarstudier?**

**5. Har du examinerats från dina personalvetarstudier?**

Ja, under det senaste året (då skickas man till en fråga om utbildningsrelaterat jobb)  
Nej, jag studerar mitt sista år  
Inget av ovanstående (diskvalificerad)

**6. Om Ja, har du erhållit ett arbete som har anknytning till personalvetarutbildningen?**

Ja  
Nej

**7. Jag arbetar/har arbetat i en personalvetar-/HR-relaterad tjänst under studietiden**

Ja  
Nej

**8. Jag arbetar/har arbetat under studietiden, men inte i en personalvetar-/HR-relaterad tjänst**

Ja  
Nej

**9. Har dina föräldrar högskoleutbildning?**

Ja, båda två  
Ja, en av dem  
Nej, ingen av dem

**10. Är du född i Sverige?**

Ja  
Nej

**11. Om Ja, är du född:**

i en stad med fler än 200 000 invånare  
i en stad med färre än 200 000 invånare  
på landsbygden

**12. Om Nej, är du född i:**

ett land i Europa  
ett land utanför Europa

## Personliga egenskaper

Nedan följer ett antal personliga egenskaper. Svara på hur viktiga du tror att de är för att erhålla ett ingångsarbete i personalvetaryrket.

Rangordna egenskaperna mellan “inte alls viktigt” (längst till vänster på linjen) och “fullständigt avgörande” (längst till höger på linjen) genom att sätta markören på den plats på linjen som avspeglar hur viktig du tycker att egenskapen är. Placering av markören längst till höger betyder att egenskapen är fullständigt avgörande och dessutom den allra viktigaste av alla personliga egenskaper för anställning. Du kan alltså i princip bara placera markören längst till höger på en av egenskaperna. Övriga egenskaper placeras på linjen, ju oviktigare desto längre till vänster och ju viktigare desto längre till höger.

1. Moral
2. Ansvarsfullhet
3. Flexibilitet
4. Motivation
5. Entusiasm

## Utbildningsspecifika färdigheter

Nedan följer ett antal utbildningsspecifika färdigheter. Svara på hur viktiga du tror att de är för att erhålla ett ingångsarbete i personalvetaryrket.

Rangordna färdigheterna mellan “inte alls viktigt” (längst till vänster på linjen) och “fullständigt avgörande” (längst till höger på linjen) genom att sätta markören på den plats på linjen som avspeglar hur viktig du tycker att färdigheten är. Placering av markören längst till höger betyder att färdigheten är fullständigt avgörande och dessutom den allra viktigaste av alla utbildningsspecifika färdigheter för anställning. Du kan alltså i princip bara placera markören längst till höger på en av färdigheterna. Övriga färdigheter placeras på linjen, ju oviktigare desto längre till vänster och ju viktigare desto längre till höger.

1. Kunskap om arbetsrätt
2. Kunskap om grundläggande företagsekonomi
3. Kunskap om personalekonomi
4. Kunskap om psykologi
5. Kunskap om sociologi
6. Kunskap om pedagogik
7. Kunskap om rekryteringsprocesser
8. Färdigheter i kvalitativ forskningsmetod
9. Färdigheter i kvantitativ forskningsmetod
10. Erfarenhet av yrket i form av praktik
11. Positiv inställning till mångfald
12. Medvetenhet om klimatfrågor



## Generella färdigheter

Nedan följer ett antal generella färdigheter. Svara på hur viktiga du tror att de är för att erhålla ett ingångsarbete i personalvetaryrket.

Rangordna färdigheterna mellan “inte alls viktigt” (längst till vänster på linjen) och “fullständigt avgörande” (längst till höger på linjen) genom att sätta markören på den plats på linjen som avspeglar hur viktig du tycker att färdigheten är. Placering av markören längst till höger betyder att färdigheten är fullständigt avgörande och dessutom den allra viktigaste av alla generella färdigheter för anställning. Du kan alltså i princip bara placera markören längst till höger på en av färdigheterna. Övriga färdigheter placeras på linjen, ju oviktigare desto längre till vänster och ju viktigare desto längre till höger.

1. Verbala kommunikationsfärdigheter
2. Problemlösning
3. Samarbete
4. Skriftliga kommunikationsfärdigheter
5. Lyhördhet

**Finns det någon färdighet eller egenskap som du tycker är extra viktig och som saknas i enkäten?**

Nej

Ja, följande egenskap/-er borde ha funnits med:

Tack för din medverkan!

## Enkät för arbetsgivare

Introduktionsbrev:

Hej!

Vi är två studenter som studerar personalvetarprogrammet med inriktning sociologi på Södertörns högskola. Den här enkäten är en del av vår kandidatuppsats i sociologi och tar cirka 5 minuter att fylla i. Syftet med studien är att ta reda på om personalvetarstudenter vet vilka egenskaper och färdigheter som arbetsgivare förväntar sig av dem när de kommer ut i arbetslivet. Enkäten riktar sig specifikt till:

- Arbetsgivare eller personal som ansvarar för rekryteringsprocesser
- Personalvetarstudenter från Södertörns högskola, Stockholms universitet eller Uppsala universitet

Studien följer Vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer. Detta innebär att:

- Ditt deltagande är frivilligt.
- Dina uppgifter behandlas konfidentiellt och i enlighet med GDPR.
- Dina svar är anonyma. Svaren redovisas som sammanställningar och du är inte identifierbar för dem som tar del av studien.
- Det insamlade materialet för studien enbart brukas i forskningssyfte.

Läs mer: <https://vr.se/sidfot/om-webbplatsen-/behandling-av-personuppgifter.html>

Har du några frågor till oss? Kontakta:

nimo01.yonadam@student.sh.se

charlotta02.granath@student.sh.se

love.bohman@sh.se (handledare)

## Några frågor om dig själv

### 1. Din ålder i antal år (t.ex. 34)

### 2. Kön

Kvinna

Man

### 3. Vilken bransch arbetar du i?

Jordbruk, skogsbruk och fiske

Byggverksamhet

Försörjning av el, gasvärme och kyla

Vattenförsörjning

Vård, omsorg och sociala tjänster

Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik

Utbildning

Hotell- och restaurangverksamhet

Parti- och detaljhandel

Kultur, nöje och fritid  
Finans-, fastighets- och försäkringsverksamhet  
Informations- och kommunikationsverksamhet  
Annan

## Personliga egenskaper

Nedan följer ett antal personliga egenskaper. I egenskap av din roll som arbetsgivare eller rekryteringsansvarig, svara på hur viktiga de är för att erhålla ett ingångsarbete i personalvetaryrket.

Rangordna egenskaperna mellan “inte alls viktigt” (längst till vänster på linjen) och “fullständigt avgörande” (längst till höger på linjen) genom att sätta markören på den plats på linjen som avspeglar hur viktig du tycker att egenskapen är. Placering av markören längst till höger betyder att egenskapen är fullständigt avgörande och dessutom den allra viktigaste av alla personliga egenskaper för anställning. Du kan alltså i princip bara placera markören längst till höger på en av egenskaperna. Övriga egenskaper placeras på linjen, ju oviktigare desto längre till vänster och ju viktigare desto längre till höger.

1. Moral
2. Ansvarsfullhet
3. Flexibilitet
4. Motivation
5. Entusiasm

## Utbildningsspecifika färdigheter

Nedan följer ett antal utbildningsspecifika färdigheter. I egenskap av din roll som arbetsgivare eller rekryteringsansvarig, svara på hur viktiga de är för att erhålla ett ingångsarbete i personalvetaryrket.

Rangordna färdigheterna mellan “inte alls viktigt” (längst till vänster på linjen) och “fullständigt avgörande” (längst till höger på linjen) genom att sätta markören på den plats på linjen som avspeglar hur viktig du tycker att färdigheten är. Placering av markören längst till höger betyder att färdigheten är fullständigt avgörande och dessutom den allra viktigaste av alla utbildningsspecifika färdigheter för anställning. Du kan alltså i princip bara placera markören längst till höger på en av färdigheterna. Övriga färdigheter placeras på linjen, ju oviktigare desto längre till vänster och ju viktigare desto längre till höger.

1. Kunskap om arbetsrätt
2. Kunskap om grundläggande företagsekonomi
3. Kunskap om personalekonomi
4. Kunskap om psykologi
5. Kunskap om sociologi
6. Kunskap om pedagogik

7. Kunskap om rekryteringsprocesser
8. Färdigheter i kvalitativ forskningsmetod
9. Färdigheter i kvantitativ forskningsmetod
10. Erfarenhet av yrket i form av praktik
11. Positiv inställning till mångfald
12. Medvetenhet om klimatfrågor

### **Generella färdigheter**

Nedan följer ett antal generella färdigheter. I egenskap av din roll som arbetsgivare eller rekryteringsansvarig, svara på hur viktiga de är för att erhålla ett ingångsarbete i personalvetaryrket.

Rangordna färdigheterna mellan “inte alls viktigt” (längst till vänster på linjen) och “fullständigt avgörande” (längst till höger på linjen) genom att sätta markören på den plats på linjen som avspeglar hur viktig du tycker att färdigheten är. Placering av markören längst till höger betyder att färdigheten är fullständigt avgörande och dessutom den allra viktigaste av alla generella färdigheter för anställning. Du kan alltså i princip bara placera markören längst till höger på en av färdigheterna. Övriga färdigheter placeras på linjen, ju oviktigare desto längre till vänster och ju viktigare desto längre till höger.

1. Verbala kommunikationsfärdigheter
2. Problemlösning
3. Samarbete
4. Skriftliga kommunikationsfärdigheter
5. Lyhördhet

**Finns det någon färdighet eller egenskap som du tycker är extra viktig och som saknas i enkäten?**

Nej

Ja, följande egenskap/-er borde ha funnits med:

Tack för din medverkan!