

# **Vad vill företag ha? Socialkompetens, högre utbildning eller arbetslivs erfarenhet?**

*– "Hur väl överensstämmer uppfattningar mellan företag och studenter gällande kompetens vid rekrytering"*

Av: Osman Afzal och Gülay Kilickiran

Handledare: Curt Scheutz

## **Abstract**

The auditing history dates back to the ancient Greeks who book kept and audited all transactions. During the industrial revolution the audit profession was born. In the 1900s the universities started to teach in auditing and bookkeeping and from there auditing has developed in a fast pace. This resulted in the establishments of norm setters such as FASB, IASB etcetera.

Sweden utilizes the IASB with some modifications which has been developed by Swedish norm setters like the bookkeeping committee, the accounting council, the FAR etcetera. As a response to the demand that all corporates were supposed to have an audit, the Handelshögskolan (the first university in Sweden which educated in auditing) was established in 1909.

The purpose of this essay is to examine how well the understanding of competence matches between new graduates and the companies which are discussed in the essay.

The essay is built upon the deductive method, where one starts from a theory to explain the reality. The essay also uses a case study which contains both a qualitative and a quantitative approach. The qualitative approach has been used for gathering information from the audit companies and the banks. The quantitative approach is applied for gathering broader information on students from Södertörns högskola. The theories applied in the essay consist of the competence flower which explains four different types of competences, and the human capital theory – provide for competence, which includes the development of knowledge over time.

The survey consists of four interviews, which include two audit companies and two banks. The two audit companies include Öhrlings Price Waterhouse Coopers and BDO Nordic. The two banks include Swedbank and Handelsbanken. The essay is also made up of 64 questionnaires from students of Södertörn University College with the direction to auditing & bookkeeping and financing.

The conclusions of the essay shows that all companies asked appreciate the social competence foremost. There is however some different opinions between the audit companies and the banks, where the audit companies require higher education while banks require work experience.

Another conclusion is that there exists a relatively unanimous understanding regarding the competence between companies and the students regarding requirements for employment, albeit with some deviations that are discussed further in the essay.

## **Sammanfattning**

Redovisningens historik sträcker sig ända till antiken grekernas tid där man även då bokförde alla transaktioner. Under den industriella revolutionen föddes revisor yrket. Under 1900-talet började universiteten att undervisa i redovisning som därefter har utvecklats i snabb takt.

Detta resulterade i att olika normgivare bildades som exempelvis FASB, IASB etcetera.

I Sverige tillämpas IASB med vissa modifikationer som utvecklats av svenska normgivare, som bokföringsnämnden, redovisningsrådet, FAR etcetera. Som en respons på kravet att alla aktiebolag skulle ha revisorer, grundades Handelshögskolan i Stockholm 1909.

Uppsatsens syfte är att undersöka hur väl uppfattningar överensstämmer mellan företag och studenter gällande kompetens vid anställning samt vilka kvalifikationer som företagen värdesätter främst vid nyrekrytering.

Denna uppsats baseras på den deduktiva metoden där man utgår från en teori för att förklara verkligheten. De teorier som uppsatsen behandlar är kompetensblomman som går ut på att förklara fyra olika kompetenser, samt humankapitalteorin – kompetensförsörjning som behandlar kunskapsutveckling över tid.

Undersökningen utgörs av en fallstudie som inkluderar både av en kvalitativ samt en kvantitativ ansats. Den kvalitativa ansatsen har använts på företagen i form av intervjuer för att erhålla en mer djupgående information, samt den kvantitativa ansatsen på studenter på Södertörns högskola i form av en enkätundersökning för att ta del av en bredare data insamling.

Den första delen av undersökningen består av fyra intervjuer med två revisionsbyråer samt två banker. De två revisionsbyråer utgörs av Öhlings Price Water House Coopers och BDO Nordic, samt två banker som består av Swedbank samt Handelsbanken. Dessutom består undersökningen även av 64 enkäter som utförs på studenter på Södertörns högskola med redovisning och finansiering som inriktning.

Slutsatsen är att samtliga företag värdesätter den sociala kompetensen främst. Dock skiljer sig åsikterna mellan revisionsbyråer och bankerna åt, där först nämnda i större utsträckning ställer krav på en högre utbildning medan de sistnämnda sätter större vikt på arbetslivserfarenhet.

Vidare kan konstateras att det råder en relativt enig uppfattning mellan företag och studenter gällande kraven på kompetens vid anställning med mindre avvikelser som behandlas i uppsatsen.

## Innehållsförteckning

1. Introduktion	7
1.1 Inledning/problemformulering	7
1.2 Definitioner	8
1.3 Syfte	9
1.4 Motivering till valda undersökningsvariabler	9
1.5 Avgränsning	9
2. Metod	10
2.1 Val av metodansats	10
2.2 Undersökningsupplägg	10
2.3 Urval	11
2.4 Genomförande och bearbetning	12
2.5 Validitet	13
2.6 Reliabilitet	14
3. Teori	15
3.1 Kompetensblomman	15
3.2 Humankapitalteorin – kompetensförsörjning	11
4. Resultat	19
4.1 Intervjuer	19
4.2 Enkätundersökning	26
4.2.1 Redovisningsstudenter	26
4.2.2 Finansieringsstudenter	30
5. Analys	34
5.1 Kompetensblomman	34
5.2 Humankapitalteorin – kompetensförsörjning	35
6. Slutsats	37
7. Slutdiskussion	40
7.1 Egna reflektioner	40
7.2 Förslag till vidare forskning	40
8. Källförteckning	41
8.1 Tryckta källor	41
8.2 Intervjuer	41
8.3 Internet	41
Bilagor	42

# 1. Introduktion

*Under detta kapitel presenteras inledning, problemformulering, syfte och avgränsning*

---

## 1.1 Inledning/problemformulering

Redovisningens historik kan dateras tillbaka till antikens grekers tid. Även Zenonpapyrierna använde sig av ett avancerat system, där man bokförde alla transaktioner, hade konton för lönebetalningar, inventarieregister samt tillgångars förvärv etcetera.

Den industriella revolutionen ledde fram till en mer formell redovisning. Kravet på revisor som yrke föddes, tidigare kunde vem som helst kalla sig för revisor. Under 1900-talet ledde detta till att universiteten började lära ut redovisning som ett ämne. Därefter har redovisningen utvecklats snabbt, med bland annat inrättande av förvaltningsberättelser, intern redovisning samt uppkomsten av generella redovisningsrekommendationer som utgavs av normgivarna i USA. Bland dessa normgivare ingår FASB (Financial Accounting Standards Board), vilka lade grunden för hela redovisningssystemet för företag.<sup>1</sup>

FASB använder sig av en regelbaserad utformning av sina rekommendationer. 1973 bildas IASB (International Accounting Standards Board) som använder sig av en principbaserad utformning av sina rekommendationer där dessa rekommendationers funktion är att harmonisera redovisningen internationellt. I Sverige används och tillämpas IASB med vissa modifikationer som utvecklas av svenska normgivare. Dessa normgivare består bland annat av bokföringsnämnden, redovisningsrådet, FAR, SRS etcetera.<sup>2</sup>

Redovisningen i Sverige började med att bruksbokföringen hämtades från Tyskland. Den första lagen kom på 1920 talet. Under år 1895 upprättades aktiebolagslagen som innebar att alla aktiebolag var tvungna att ha en revisor eller någon form av bokföring. Som en respons på detta grundades Handelshögskolan i Stockholm 1909 som var en privatskola inspirerad av Tyskland och sen dess har ekonomiutbildningen spridit sig i allt fler universitet samt högskolor.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Schroeder, Richard G, 2005

<sup>2</sup> Schroeder, Richard G, 2005

<sup>3</sup> Kursmaterial, 2008

Idag finns det cirka 8000 arbetande ekonomer med redovisning. Utav dessa är cirka 2000 auktoriserade revisorer. Den finansiella sektorn har ökat med 500 ekonomer. Den senaste perioden har nyexaminerade haft svårt att få jobb på grund av det höga antalet nyexaminerande civilekonomer som ligger omkring 6000 per år. Den öppna arbetslösheten bland ekonomer låg mars 2005 vid 12 procent. Därmed har meriter och kunskaper förutom ekonomiexamen blivit allt viktigare, här ingår kunskaper inom IT, språk etc.<sup>4</sup>

Den ständiga konkurrensen mellan nyexaminerade har lett till att studenter ständigt är ute efter att vara så eftertraktad på arbetsmarknaden som möjligt, detta leder till att man svindlar runt i en oändlig spiral där man försöker välja det bästa alternativet inför framtiden.

Vad efterfrågar företagen egentligen vid nyrekrytering? Hur väl sammanfaller den kompetens som man erhåller vid universitet och högskola med arbetsmarknaden? Skiljer sig företagens förväntningar mot vad studenter tror förväntas av dessa? Eller söker man efter yrkesrelaterade kunskap, det vill säga, hur viktigt är det med en akademisk examen egentligen? Skulle det räcka med en KY- utbildning, som är en yrkesförberedande utbildning där man utbildas till en mer praktiskt färdighet än en analysförmåga? Är det så att man kanske bör ha haft ett deltidsarbete där man samlar på sig meriter? Eller borde man kanske satsa på en högre utbildningsnivå?

Dessa frågor berör oss i allra högsta grad, samt ligger i universitet samt högskolors intresse. Med denna uppsats hoppas vi kunna belysa hur väl redovisning/finansiering studenters förväntningar/uppfattningar om kompetens, stämmer överens med vad revisionsbyråer och banker förväntar för kompetens av studenter.

## 1.2 Definitioner

**Kvalificerad yrkesutbildning (KY)** = är en svensk eftergymnasial utbildningsform som är ett alternativ till högskoleutbildning. Unikt för KY är att de har ett nära samarbete med näringslivet.<sup>5</sup> Det som utmärker en KY utbildning är att den är mer praktiskt förberedande medan en högskole och universitets utbildning förbereder till en mer analytiskt förmåga.

---

<sup>4</sup> Rapport om arbetsmarknaden för civilekonomer

<sup>5</sup> <http://www.kyutbildningar.se/>



**Know-how** = med detta menas praktisk kunskap det vill säga den kunskap om hur man praktiskt utför sina arbetsuppgifter.

**Social kompetens** = egenskaper som hör till individen som till exempel samarbetsförmåga, kommunikationsförmåga etcetera.

### **1.3 Syfte**

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur väl uppfattningar överensstämmer mellan företag och studenter på Södertörns högskola gällande kompetens vid rekrytering, samt vilka kvalifikationer som företagen värdesätter främst mellan social kompetens, arbetslivserfarenhet och högre utbildning.

### **1.4 Motivering till valda undersökningsvariabler**

Intresset för ämnet väcktes genom att ha kommit i kontakt med en tidigare uppsats. Dock valde författarna att ändra inriktningen på ämnet genom att inrikta sig på studenter som fortfarande studerar, medan den tidigare uppsatsen fokuserade på studenter som har examen och för tillfället arbetar. (skriv den gamla uppsatsen som fotnot)

Valen av de tre undersökningsfaktorerna social kompetens, högre utbildning samt arbetslivserfarenhet, baseras på att dessa anses vara viktigt för studenter gällande deras framtid. Författarna anser att dessa faktorer är olika val som man gör under ens studietid. Bör man läsa på högre nivåer eller ska man arbeta extra för att få arbetslivserfarenhet? Eller beror allt på ens egna personliga egenskaper?

För att kunna få en inblick i hur företagen tänker och vad de prioriterar, har författarna valt att undersöka dessa variabler.

### **1.5 Avgränsning**

Uppsatsen är avgränsad till en intervjudel på två revisionsbyråer och två banker, samt en enkät del riktad mot samtliga studenter på Södertörns högskola med inriktning mot redovisning och finansiering.

## 2. Metod

*Under detta kapitel presenteras val av metodansats, undersökningsupplägg, urval, genomförande och bearbetning, validitet samt reliabilitet*

---

### 2.1 Val av metodansats

Denna uppsats baseras på en deduktiv metod, där man utgår från en teori för att förklara verkligheten, det vill säga att man utgår från de generella antagandena för att nå en konkret slutsats.<sup>6</sup>

Vidare bygger uppsatsen på fallstudie. En fallstudie innebär att man samlar in mycket data om ett avgränsat fall.<sup>7</sup>

Uppsatsen inriktas på att samla mycket data om uppfattningar överensstämmer gällande kompetens mellan revisionsbyråer och redovisningsstudenter samt mellan banker och finansieringsstudenter på Södertörns högskola. Målet är att genom att kombinera de ovannämnda ansatser, erhålla djupgående informationssamling om denna fallstudie.

### 2.2 Undersökningsupplägg

Denna uppsats kombinerar både den kvalitativa och den kvantitativa metoden. Detta för att kunna erhålla mer djupgående information om företagens perspektiv genom intervjuer. Eftersom de respondenter som består utav företagen som är färre än enkätrespondenterna, föll valet att utträta en kvalitativ undersökning självklart, då detta ger oss möjlighet att kunna erhålla detaljrik information som möjligt.

Den kvantitativa metoden användes för enkätundersökningar på studenter på Södertörns högskola för att kunna ta del av en bredare informationssamling. Detta val kan motiveras utifrån att enkätundersökningar är mer lämplig vid fler respondenter för att kunna erhålla en bredare data insamling.

---

<sup>6</sup> Tufte & Johanessen kap 2, 4

<sup>7</sup> Denscombe, 2000

Intervjuerna med företagen följer ett semistrukturerat tillvägagångssätt, detta för att kunna jämföra de olika intervjuerna med varandra. En annan fördel med en semistrukturerad mall är att man senare i resultat avsnittet har lättare att sammanställa svaren med de övriga data insamlingarna.<sup>8</sup>

Enkätundersökningarna som utfördes på studenterna på Södertörns Högskola följer en hög grad av standardiserad form, detta för att det ska vara lättare att jämföra de data som man samlar in. Enkätundersökningen är även strukturerad då undersökningen saknar öppna svarsmöjligheter och har endast fasta svarsalternativ.

### **2.3 Urval**

Uppsatsens urval bygger på ett subjektivt urval, där urvalet ”handplockas”.<sup>9</sup> Denna typ av urval gjordes då vi vänder oss till studenter som läser/läst redovisning eller finansiering som är relevanta för undersökningen då vi av dessa kommer få de mest värdefulla data.

Urvalet består av fyra intervjuer samt 64 enkätundersökningar. Dessa fyra intervjuer består av två revisionsbyråer samt två banker.

Valet av revisionsbyråerna utgjordes av det nätverk som vi har tillgång till. Under en gästföreläsning som vi hade under kursen koncern redovisning, kom vi i kontakt med företaget Öhrlings Price Waterhouse Coopers. Den andra revisionsbyrån består av BDO Nordic som vi kom i kontakt med via e-mail. Valet av bankerna utgjordes på samma sätt av kontakter som består av Handelsbanken i Fagersta samt Swedbank i Gnesta.

Uppsatsen tar med 64 ekonomi studenter för att kunna representera totalpopulationen, där vi undersöker alla studenter som läser redovisning och finansiering. Uppdelningen mellan enkätundersökningen består utav 33 studenter med redovisning som inriktning samt 31 studenter med finansiering som inriktning, som inkluderar studenter från C och D nivå. Skälet till detta är att man först på C-nivån väljer en inriktning.

---

<sup>8</sup> Denscombe, 2000

<sup>9</sup> Denscombe, 2000

Anledningen till denna uppdelning är att kunna jämföra informationen från revisionsbyråerna med redovisnings studerande studenter, samt bankerna med finansierings studerande studenterna.

## **2.4 Genomförande och bearbetning**

Den 25/3 genomfördes den första intervjun med Handelsbanken i Fagersta kl 13:00. Intervjun ägde rum i kontoret i banken med respondenten Mikael Johansson som är kontorschef.

Tillvägagångssättet av intervjun bestod utav att intervjun spelades in med hjälp av en diktafon för att eliminera risken att gå miste om information. Även om svaren från intervjun inte följde den ordning som frågorna var formulerade, avvek detta inte från ämnet utan svaren var relaterade till de förberedda frågorna.

Den 1/4 genomfördes den andra datainsamlingen i form intervju med företaget Öhrlings Price Waterhouse Coopers. Intervjun ägde rum i företagets huvudkontor på Torsgatan 21 kl 14:00. Respondenten utgjordes av Erik Nilzén som är avdelningschef för Risk Management Services. Intervjun skedde här på samma sätt som förra där en diktafon användes för att spela in svaren som respondenten gav. Frågorna ställdes i en förutbestämd ordning och själva intervjun varade i cirka 30 min.

Den tredje datainsamlingen skedde hos Swedbank i Gnesta den 18/4 kl 14:00. Intervjun ägde rum i kontoret på banken med Hans Gold vars befattning är kontorschef. En viss redogörelse av frågorna krävdes, då respondenten inte visste vad en KY-utbildning innebar, utöver det uppstod inga komplikationer. Dock anses inte att detta skulle hota uppsatsens validitet. Svaren spelades in med hjälp av diktafon.

Den sista datainsamlingen ägde rum hos BDO Nordic den 24/4 kl 14:00. Insamlingen var i form av en intervju med Ulla Kylhed vars befattning är HR ansvarig. Intervjun genomfördes utan några komplikationer och varade i ca 40 min. Diktafon användes vid inspelning av intervjun.

Enkätundersökningen användes för att samla in data från studenter. För att få kontakt med studenter på master/magister nivå, kontaktades expeditionen på Södertörn högskola som tillhandahåller adresser samt e-mail adresser på dessa studenter, som ligger till grund för

uppsatsens. Resterande enkäter delades ut till studenter som läser redovisning VT- 08 och de resterande studenter skickades e-mail till.

För att försäkra om att en totalundersökning utfördes, tog forskarna reda på hur många studenter som var inskrivna i respektive inriktning. Därefter gick forskarna till lektionerna och utförde vår undersökning och jämförde de antal enkäter som besvarades.

## **2.5 Validitet**

Inom forskningssammanhang används validitet som en beteckning på om forskaren mäter det som denne ämnar till att forska, det kan förhålla sig om att ställa relevanta frågor som besvarar forskarens problemformulering, att använda sig av rätt objekt vid rätt tillfälle etcetera.<sup>10</sup>

Validiteten gällande undersökningarna är relativt hög, detta baseras på att frågorna är formulerade utifrån det fenomen man vill undersöka. Forskarna har i förväg genomfört en test intervju på två oberoende studenter för att upptäcka variabler som skulle innebära att nivån på validiteten skulle sänkas. Det som försvagar validiteten något i undersökningen är att forskarna borde ha inriktat in sig på yrkes kategorier inom banken där en kandidatexamen är ett minimikrav för anställning. Forskarna vände sig mot bankkontor där man även fick en anställning med gymnasiekompetens. Även om intervjun följde och antydde yrkeskategorier som avser högskola/universitetsnivå, anser vi att validiteten försvagas då dessa högre positioner oftast inte sker på bankkontoret.

Validitetens styrka gällande enkätundersökningarna anser vi fortfarande är starka. Under enkätundersökningen uppkom fyra bortfall, dessa utgjordes utav två redovisningsstudenter och två finansieringsstudenter. De två bortfall som inkluderade redovisningsstudenter var på grund av att två i klassen inte har deltagit under kursens gång och de andra två finansieringsstudenterna hade forskarna svårt att få tag på. Bortfallet baseras på att vid jämförelse vid antalet registrerade studenter hos utbildningsenheten, inte stämde överens med de som har ingått i enkätundersökningen. Det som skulle kunna hota validitetens styrka vid enkätundersökningen, är om bortfallet skulle utgöras av kvinnor hos

---

<sup>10</sup> Tufte & Johanessen

finansieringsstudenterna, skulle detta ändra det resultat vi erhållit, då majoriteten är män. Detsamma gäller för redovisningsstudenter då majoriteten utgörs av kvinnor.

## 2.6 Reliabilitet

Reliabilitet kan också betecknas som tillförlitlighet. Beteckning på god reliabilitet innebär att forskningsmetoden kan repeteras om igen utan att den skiljer sig signifikant.

Då uppsatsen bygger på en totalundersökning gällande enkäterna anser vi att det ytterligare styrker reliabiliteten på den undersökta målgruppen.

Reliabiliteten gällande undersökningen är relativt hög. Dock är denna hög gällande hur det ser ut idag på arbetsmarknaden. Det är mycket möjligt att arbetsmarknadens efterfrågan ändras i framtiden. Skulle däremot denna efterfrågan vara som idag anser vi att reliabiliteten är hög. Detta baserar vi på att se till dessa variabler:

Kongruens: innebär att frågorna ska vara utformade på samma sätt vid mätning av samma sak, vilket vi anser att det gör.

Precision: förhåller sig till intervjuarens sätt att registrera svar samt hur respondenterna kryssar i rutorna i ett enkätformulär. Vi anser att man har en hög precisionsgrad då intervjuerna hör utförts med hjälp av en diktafon där hela intervjun har spelats in och sedan behandlats. Enkätundersökningen utfördes på ett sätt där respondenten fick utrymme för att kunna svara ostört dessutom fanns det inte några oklarheter med respondenternas svar, det vill säga varje svarsalternativ var ikryssad en gång, vilket tyder på att frågorna var precisa.

Objektivitet: rör sig om intervjuarens sätt att registrera, det vill säga om de registrerar samma sak likadant är objektiviteten hög. Objektiviteten anses hög då man handhar intervjun på inspelad form där allt förs ned på papper ordagrant och genomarbetas gemensamt.

Konstans: rör tidsaspekten och detta förutsätter att fenomenet inte ändrar sig över tiden. Vi anser att endast denna faktor kan stå för risken med att reliabiliteten minskar, dock anser man att denna ändring skulle ske om arbetsmarknadens efterfrågan på egenskaperna hos nyrekryterat personal skulle ändras, vilket man inte har kunskap om idag.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Tufte & Johanessen

### 3. Teori

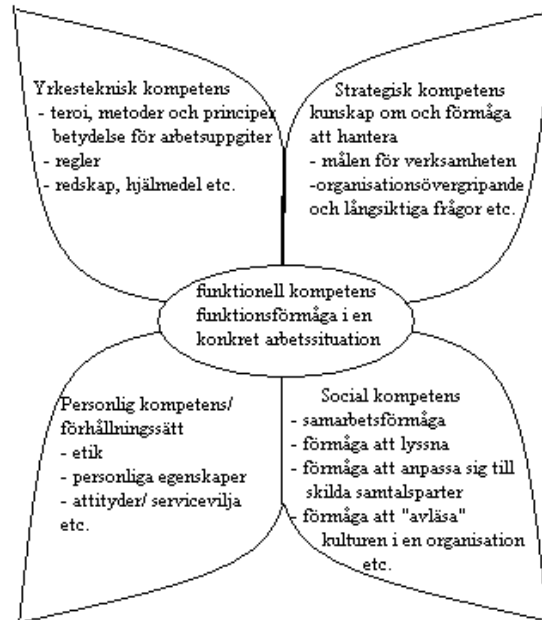
*Under detta avsnitt presenteras vald teori för undersökningen*

---

De teorier som behandlas i detta avsnitt är kompetensblomman samt humankapitalteorin-kompetensförsörjning. Det gemensamma för dessa teorier är att båda behandlar kompetens samt lärande som är relevant till vår undersökning. Kompetensblomman koncentrerar sig till olika typer av kompetens som tillsammans bildar den funktionella kompetensen. I humankapitalteorin behandlar även här kompetens, dock med kunskapsutveckling över tid som det centrala området. Däremot har dessa två teorier en gemensam kärnmening då dessa tar upp kompetens och hur individ bäst blir kompetent gällande sina arbetsuppgifter.

#### 3.1 Kompetensblomman

Denna modell går ut på att förklara fyra olika kompetenser. Dessa består av yrkesteknisk kompetens, social kompetens, strategisk kompetens och personlig kompetens, dessa samordnas till den funktionella kompetensen.<sup>12</sup>



Figur 1: Kompetensblomman

---

<sup>12</sup> Lundmark Annika, 1998

1. Yrkesteknisk kompetens syftar till den kunskap som behövs för yrkesverksamheten. Här handlar det om att individen ska kunna hämta kunskap om ämnet från utbildningen.
2. Personlig kompetens hänvisar till individens förhållningsätt till etik, attityd, värderingar och servicevilja. Den innefattar även personliga egenskaper såsom hur individen arbetar med andra människor.
3. Strategisk kompetens handlar om att individen ska kunna integrera sig i verksamheten, att förstå målen med verksamheten, att förstå det långsiktiga med verksamheten. Individen ska kunna se påverkan av omvärlden och kraven som ställs för företaget.
4. Social kompetens är om det sociala nätverket och den sociala aspekten. Individen skall kunna samarbeta med de övriga anställda, att förstå kulturen hos företaget samt att vara lyhörd.
5. Funktionell kompetens, här skall alla dessa kompetenser integreras. Individen skall ha förmågan att kunna funktionellt handla och utföra sina uppgifter på ett professionellt vis.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Lundmark Annika, 1998



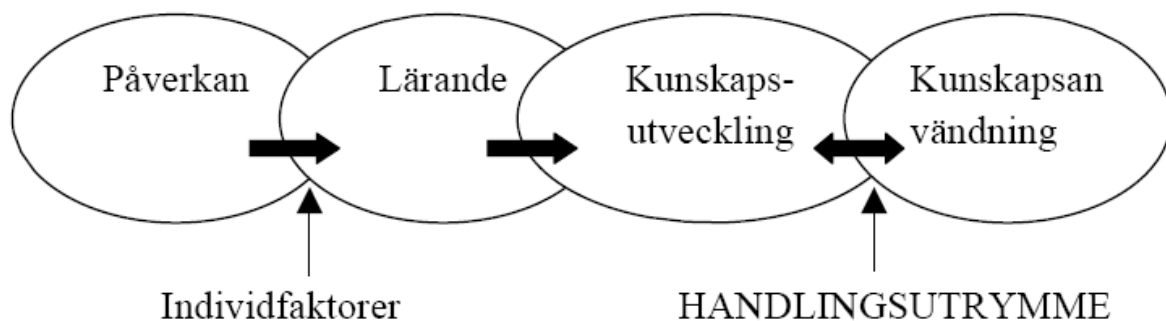
### 3.2 Humankapitalteorin – kompetensförsörjning

Begreppet humankapital är en kunskaps och kompetensrelaterad fenomen vars syfte rör en ständig kunskapsutveckling över tid. Denna innefattar elementer som nätverk, begåvning och kompetens.

Genom åren har kompetensutvecklingen förenklats genom olika lärandeorganisationer som har inneburit att lärandet har ökat i arbetet.

Ett utgångsläge för individerna är att få en komplettering i arbete samt lärande i utbildningen.

Figuren visar hur kunskapsutvecklingen går till:



Figur 2 Humankapitalteorin

Med påverkan avser man att påverkan av individer kan ske genom att denne deltar i diskussioner, föreläsningar samt är lyhörd. Andra medel för påverkan kan vara tv, läsning samt det dagliga arbetet.

Lärandet beror på faktorer som är mer individuellt. Dessa kan vara olika utbildningsbehov, kunskaper, erfarenheter etcetera. De tidigare kunskaper samt erfarenheter som individen har erhållit leder till kunskapsutveckling genom bearbetning och sammansättning. Detta innebär att utvecklingen tar form under utbildningens gång och är beroende av individuella omständigheter, det vill säga en stor påverkan på individen utgörs av kunskapsutvecklingen då denne är beroende av utbildning. Då individen har erhållit väsentliga kunskaper genom sin utbildning och erfarenhet, innebär det att denne nu kan använda sig av sin kunskap, det vill säga kunskapsanvändning. Kunskapsanvändning kommer till användning då individen känner sig tryggad för att använda sin kunskap inom sitt arbetsområde.

Handlingsutrymmet utgörs av individens arbetsmiljö samt utgör skiljelinjen mellan kunskapsanvändningen och utvecklingen.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Lundmark Annika, 1998

## 4. Resultat

*Detta avsnitt redogör för de resultat man erhållit från den kvalitativa samt den kvantitativa undersökningen*

---

### 4.1 Intervjuer

Vad värdesätter Ni främst, arbetslivserfarenhet eller utbildning? Dvs. prioriteras arbetsmarknadserfarenhet ( i samband med kandidatexamen) än en högre nivå på utbildning? (magister, master)

Öhrlings PWC och BDO svarar att man främst prioriterar utbildning. Detta motiveras av Öhrlings bero på att det är ett kunskapsföretag. Däremot anses även att relevant arbetslivserfarenhet är av vikt, dock är detta intressant tillsammans med en utbildning på minst kandidatnivå. Detta skulle kunna överväga i jämförelse med en person som har en högre utbildningsnivå, beroende på hur man kan argumentera för sitt ”case”, anser Erik Nilzén.<sup>15</sup> Det man dock prioriterar mellan arbetslivserfarenhet och utbildning, är utbildning.

Handelsbanken och Swedbank svarar att man prioriterar arbetslivserfarenhet. Hans Gold på Swedbank kontoret anser arbetslivserfarenhet och en typ av betyg och omdömen är viktigare än högre utbildning. Mikael Johansson på Handelsbanken svarar att personal anställs direkt från högskolan där denna person oftast har arbetat extra på banken under studietiden. Även här prioriteras arbetslivserfarenhet.<sup>16</sup>

Vad är viktigt? Social kompetens (kandidat) eller hög utbildningsnivå? (magister, master)

Samtliga företag anser att den sociala kompetensen är oerhörd viktig. Erik Nilzén på Öhrlings svarar att mellan valet mellan en person som har en kandidatexamen och som är social kompetent i jämförelse med en person med högre examen som magister eller master, anser

---

<sup>15</sup> Erik Nilzén, avdelningschef Risk management services Öhrlings Price Waterhouse Coopers, 1-04-08  
Ulla Kylhed, HR ansvarig BDO Nordic, 24-04-08

<sup>16</sup> Mikael Johansson, kontorschef. Handelsbanken, 25-03-08  
Hans Gold, kontorschef Swedbank, 18-04-08

man att valet skulle utgöras av den med social kompetens. Detta för att man inriktar sig mycket till den externa marknaden där man arbetar mycket med klienter.<sup>17</sup>

Erik Nilzén på Öhrlings anser att högre utbildning är jätteviktigt och fungerar som en kvalitetsstämpel, dock är detta rätt värdelöst om man saknar social kompetens, menar Erik Nilzén.

Ulla Kylhed på BDO svarar att ”den sociala kompetensen är oerhörd viktig”.<sup>18</sup> Dock räcker det inte endast med kandidatexamen då poängen är viktig just för att kunna bli revisor. Däremot fick vi även svaret att man utan social kompetens kanske ändå inte kan komma in i företaget.

Hans Gold på Swedbank svarar att han hellre föredrar en socialt begåvad gymnasieekonom framför en högskolestudent med mindre socialt begåvning. Mikael Johansson anser att social kompetens är enormt viktigt, då arbetet till stor del bygger på relationer vilket är oberoende av om man har högre utbildning eller inte.<sup>19</sup>

#### Hur anser Ni att den kompetens som en högskola/universitets utbildning ger, stämmer överens med den kompetens som krävs för att hantera företagets arbetsuppgifter?

Båda revisionsbyråerna anser att den kompetens man får av högskola och universitet stämmer överens med den kompetens som krävs för att hantera företagets arbetsuppgifter. Erik Nilzén på Öhrlings menar att en examen fungerar som en kvalitetsstämpel som visar att man har de ”grundläggande teorierna”.<sup>20</sup> Därefter ser man de första åren som ”läroår” som man därutöver bygger sin karriär på, svarar Erik Nilzén. Ulla Kylhed på BDO svarar att man förutom genom utbildningen även lär sig mycket på arbetet.

Båda bankerna anser att man lär sig arbetet på arbetsplatsen. Hans Gold svarar att detta beror på vilken karriär man vill göra inom banken och vilken nivå av studier som krävs. Hans Gold anser att det är bra att lära sig ”bank”<sup>21</sup> och vara med från början och arbeta som exempelvis

---

<sup>17</sup> Erik Nilzén, avdelningschef Risk management services Öhrlings Price Waterhouse Coopers, 1-04-08

<sup>18</sup> Ulla Kylhed, HR ansvarig BDO Nordic, 24-04-08

<sup>19</sup> Hans Gold, kontorschef Swedbank, 18-04-08

<sup>20</sup> Ulla Kylhed, HR ansvarig BDO Nordic, 24-04-08

Erik Nilzén, avdelningschef Risk management services Öhrlings Price Waterhouse Coopers, 1-04-08

<sup>21</sup> Hans Gold, kontorschef Swedbank, 18-04-08

ekonomisk rådgivare, därutöver finns det även specialist tjänster, dock är inte dessa tjänster på kontoret. Han anser inte att man lär sig färdigt yrket i universitet/högskola, däremot visar man att man har en förmåga att lära sig.<sup>22</sup>

Mikael Johansson anser att en utbildning är en mycket bra grund att ha med sig anser man, därefter vidareutbildas man för att passa in i organisationen. Man lär sig arbetet på arbetsplatsen.<sup>23</sup>

### Är detta en avgörande faktor vid anställning?

Öhrlings och BDO anser utbildningen är ett krav. Erik Nilzén på Öhrlings svarar att det som behövs därutöver kompletteras genom läroåret. Ulla Kylhed svarar ”att man måste ha grundkraven, det vill säga poängen”<sup>24</sup>

Swedbank och Handelsbanken anser inte att kompetensen som krävs för arbetsuppgifterna erhålls genom utbildningen på högskola och universitet. Både Hans Gold på Swedbank och Mikael Johansson svarar att man lär sig arbetet på arbetsplatsen och därmed är inte detta en avgörande faktor vid anställning.<sup>25</sup>

### Om kompetensen är otillräcklig, vilka åtgärder tas då?

Erik Nilzén på Öhrlings svarar att den kompetens som är otillräcklig utöver den utbildning som krävs, kompletteras genom läroåret samt interna utbildningar.<sup>26</sup>

Ulla Kylhed på BDO svarar att det beror på vilken tjänst man söker. För arbete på revisorsnivå krävs det högskolepoäng. Om kompetens skulle brista på denna nivå får man ”plocka” upp poängen på egen tid då högskolepoäng är ett krav, svarar Ulla Kylhed.<sup>27</sup>

---

<sup>22</sup> Hans Gold, kontorschef Swedbank, 18-04-08

<sup>23</sup> Mikael Johansson, kontorschef. Handelsbanken, 25-03-08

<sup>24</sup> Erik Nilzén, avdelningschef Risk management services Öhrlings Price Waterhouse Coopers, 1-04-08  
Ulla Kylhed, HR ansvarig BDO Nordic, 24-04-08

<sup>25</sup> Mikael Johansson, kontorschef. Handelsbanken, 25-03-08

Hans Gold, kontorschef Swedbank, 18-04-08

<sup>26</sup> Erik Nilzén, avdelningschef Risk management services Öhrlings Price Waterhouse Coopers, 1-04-08

<sup>27</sup> Ulla Kylhed, HR ansvarig BDO Nordic, 24-04-08

När det dock gäller en tjänst på redovisningsnivå är kraven en utbildning på kandidatnivå. Skulle denna person vilja byta bana mot revision och att man av någon anledning vill ha denna person på revisionsnivå, skulle företaget stå för det mesta. Generellt vill man dock att man ska uppfylla kraven från början. Företaget har däremot interna utbildningar hela tiden, men detta är oberoende av utbildningsnivå.

Båda bankerna svarar att kompetensen kompletteras med interna utbildningar.<sup>28</sup>

KY utbildningar som är yrkesförberedande utbildningar (know-how), anses det motsvara företagets förväntningar bättre än en högskola/universitets utbildning?

Samtliga företag svarar att en KY-utbildning inte överväger en högskola och universitets utbildning. Öhrlings svarar att man ser hellre ett traditionellt universitets/högskola utbildning tillsammans med relaterad erfarenhet av arbetsuppgifter i form av sommararbete eller liknande.<sup>29</sup>

BDO svarar att inom redovisning anser man att det går bra med en KY – utbildning, dock väger inte detta tyngre än ett universitet/högskola utbildning. När det gäller revision är det endast högskolepoäng som efterfrågas.<sup>30</sup>

Swedbank anser att den kompetens man förvärvar genom högre studier anses vara nyttig och bra vid arbete i företaget, däremot är inte alltid detta ett krav för att arbeta i kontoret. Know – How är jätteviktigt, däremot anser inte Hans Gold att en KY – utbildning föredras framför ett universitet/högskola utbildning, utan för att få en anställning på kontoret hos honom är det främst personerna och personligheten som är styrande.<sup>31</sup>

Handelsbanken anser inte att en KY- utbildning motsvarar företagets förväntningar bättre, då man lär sig arbetet främst på arbetsplatsen.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Mikael Johansson, kontorschef. Handelsbanken, 25-03-08

Hans Gold, kontorschef Swedbank, 18-04-08

<sup>29</sup> Erik Nilzén, avdelningschef Risk management services Öhrlings Price Waterhouse Coopers, 1-04-08

<sup>30</sup> Ulla Kylhed, HR ansvarig BDO Nordic, 24-04-08

<sup>31</sup> Hans Gold, kontorschef Swedbank, 18-04-08

<sup>32</sup> Mikael Johansson, kontorschef. Handelsbanken, 25-03-08

Tar Ni emot studenter som praktikanter? I sådana fall, hur viktigt är det att få in en ”fot” i företaget via praktik för en vidare anställning?

På Öhrlings svarar man att man försöker ta emot studenter som praktikanter i den mån man kan. Erik Nilzén svarar att om en praktikant har under praktiktiden visat fram ”fötterna” och har gjort bra ifrån sig, anses man ha ett bra ”case”.<sup>33</sup>

Ulla Kylhed svarar att företaget inte tar in många praktikanter. De praktikanter som tas in är främst på redovisnings samt konsult avdelningen. När det gäller revision anses det vara svårt då man har många nyrekryterade som man lär upp. Man anser att en praktik kan vara väldigt viktig gällande vidareanställning. Det anses vara ett sätt att ”testa av en person” menar Ulla Kylhed.<sup>34</sup>

Hans Gold på Swedbank svarar att man inte har erhållit en förfrågan gällande praktik på kontoret i Gnesta. Dock anses det vara självklart att man skulle anställa en praktikant som gjort bra ifrån sig.<sup>35</sup>

Mikael Johansson svarar att företaget tar ofta in praktikanter, man anser att det är ett bra sätt att ”känna” på varandra för att avgöra om det är rätt person för banken. Många av de nyanställda har fått en anställning via en praktikplats.<sup>36</sup>

Vilken typ av utbildningskombination anser Ni vara mest önskvärd? (Dvs. ekonomiutbildning i kombination med andra utbildningar som exempelvis sociologi, juridik, politik etc. eller endast ekonomirelaterade utbildningar)

Samtliga företag svarar att jurist och ekonomi relaterade utbildningar skulle vara av intresse då dessa är relevanta för arbetsuppgifterna.

Erik Nilzén på Öhrlings svarar att den utbildningskombination som anses vara önskvärd är den utbildning utöver ekonomi, som är relevant för arbetsuppgifterna. Man anser att juridik

---

<sup>33</sup> Erik Nilzén, avdelningschef Risk management services Öhrlings Price Waterhouse Coopers, 1-04-08

<sup>34</sup> Ulla Kylhed, HR ansvarig BDO Nordic, 24-04-08

<sup>35</sup> Hans Gold, kontorschef Swedbank, 18-04-08

<sup>36</sup> Mikael Johansson, kontorschef. Handelsbanken, 25-03-08

och IT skulle vara väldigt intressant då dessa är relevanta för arbetsuppgifterna i företaget. Dock kan det vara ”nice to have” med extra intressen och utbildningar menar Erik Nilzén.<sup>37</sup>

Ulla Kylhed på BDO svarar att det som skulle vara av intresse är den kombination som är relevant för arbetsuppgifterna. Inom företaget har man användning av juridiska kunskaper, vilket anses skulle vara intressant och meriterande. Dock anser man att den juridik kunskap som revisorsnämnden ställer redan finns i utbildningen och att denna är tillräcklig.<sup>38</sup>

Hans Gold på Swedbank svarar att jurist och ekonom relaterade utbildningar är bra om man vill komma till banken.<sup>39</sup>

Mikael Johansson på Handelsbanken svarar att ekonomi i samband med juridikutbildningar är av mest intresse för företaget.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Erik Nilzén, avdelningschef Risk management services Öhrlings Price Waterhouse Coopers, 1-04-08

<sup>38</sup> Ulla Kylhed, HR ansvarig BDO Nordic, 24-04-08

<sup>39</sup> Hans Gold, kontorschef Swedbank, 18-04-08

<sup>40</sup> Mikael Johansson, kontorschef. Handelsbanken, 25-03-08



Rangordna följande tre egenskaper: social kompetens (kandidat examen, el magister), högre utbildning (minst magister, master samt extra kurser), arbetslivserfarenhet (kandidat examen eller högre)

### **Öhrlings PWC**

Social kompetens: 1

Högre utbildning: 2

Arbetslivserfarenhet:3

### **BDO**

Social kompetens: 1

Högre utbildning: 2

Arbetslivserfarenhet: 3

### **Swedbank**

Social kompetens: 1

Arbetslivserfarenhet: 2

Högre utbildning: 3

### **Handelsbanken**

Social kompetens: 1

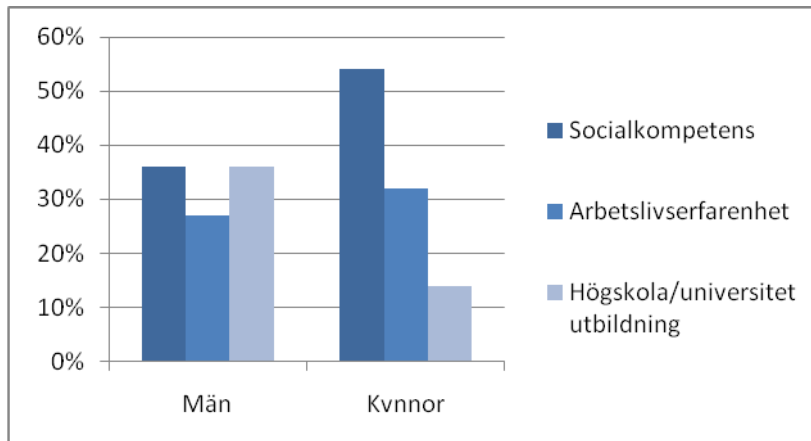
Arbetslivserfarenhet: 2

Högre utbildning: 3

## 4.2 Enkätundersökning

### 4.2.1 Redovisningsstudenter

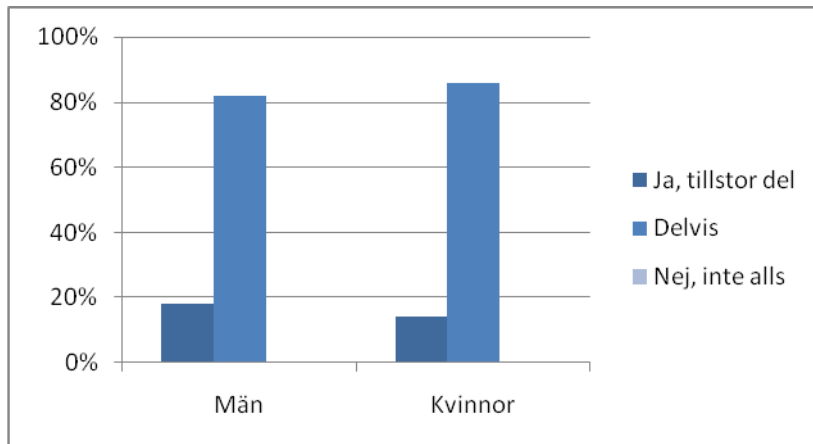
*Fråga 3: Vad tror du är den viktigaste egenskapen för företagen som de vill ha hos en student?*



Figur 3 Redovisningsstudenter

Det totala antal svarande var 33 stycken, varav 22 stycken var kvinnor och 11 stycken män. Vid frågan om vilken egenskap företag anser viktigast hos en student var 36 % av männen som ansåg som socialkompetens som viktigast, lika många var det som ansåg att en högskola/universitet utbildning som det viktigaste och 27 % ansåg arbetslivserfarenhet som det mest betydelsefulla egenskapen. 54 % av kvinnorna ansåg att den socialkompetensen som den viktigaste egenskapen medan 32 % ansåg arbetslivserfarenheten som den viktigaste. 14 % tyckte att en högskola/universitet utbildning som den centrala egenskapen.

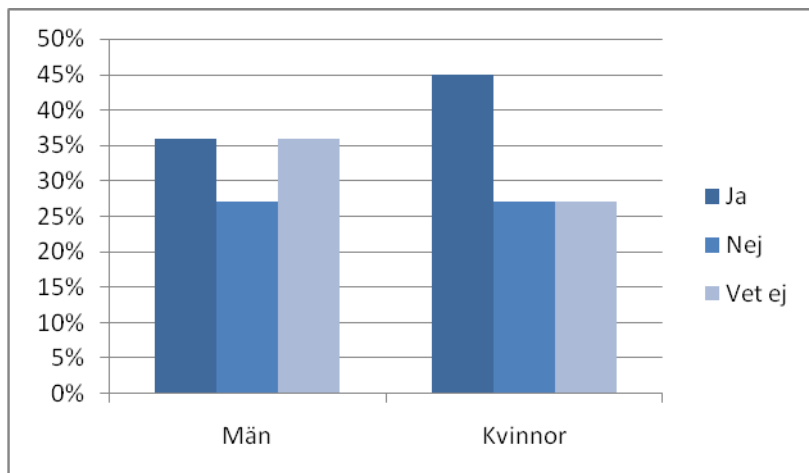
Fråga 4: Hur pass väl tror du att den kompetens du får av din utbildning stämmer överens med den kompetens företagen kräver (Know-how)?



Figur 4 Redovisningsstudenter

Av de 11 män som svarade på enkäten var det 18 % som tyckte att den kompetens de får av deras utbildning stämmer överens med den kompetens företagen kräver och 82 % svarade att det delvis stämmer. 14 % av de tillfrågade kvinnorna svarade att kompetensen stämmer överens till stor del och 86 % svarade att det delvis stämmer överens.

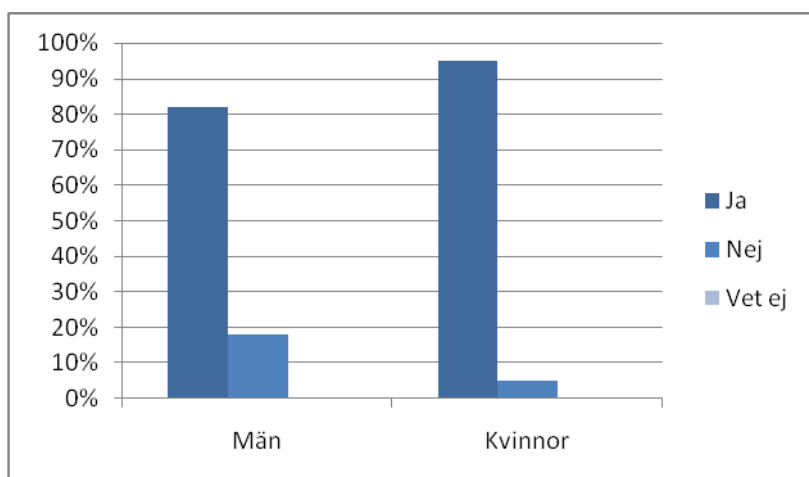
Fråga 5: Tror du att kompetens, dvs. Know-how (praktisk kunskap/KY-utbildning) är avgörande för en anställning framför andra kvalifikationer?



Figur 5 Redovisningsstudenter

Om kompetensen är avgörande för anställning framför andra kvalifikationer var det 36 % av männen som svarade ja, 27 % svarade nej och 36 % svarade vet ej. Kvinnorna besvarade samma fråga med följande resultat, 45 % ja, 27 % nej och 27 % vet ej.

Fråga 6: Tror du att en praktiktermin underlättar anställning i det företag man praktiserar i?

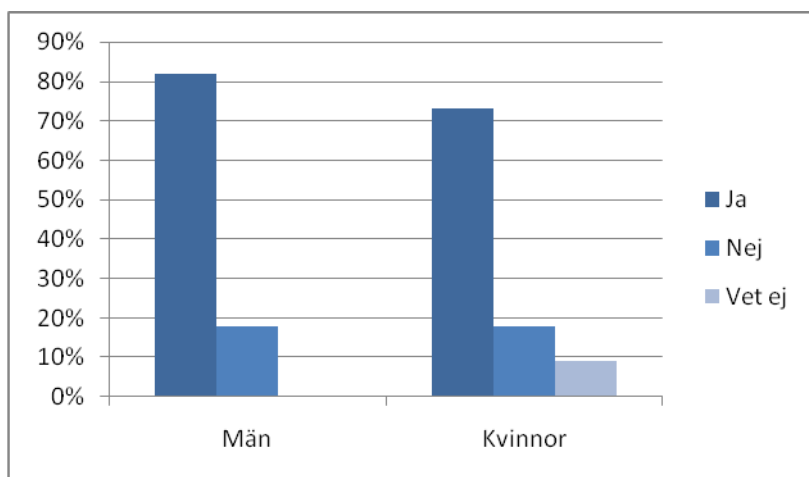


Figur 6 Redovisningsstudenter

Frågan om en praktiktermin skulle underlätta anställning var det 82 % av männen som svarade ja medans 18 % ansåg att det inte skulle underlätta anställning. Hos kvinnor var

resultaten 95 % som ansåg att en praktiktermin skulle underlätta anställning och 5 % menade att det inte skulle underlätta en anställning.

*Fråga 7: Tror du att en ekonomiutbildning i kombination med andra inriktningar (ex sociologi, juridik, politik etc.) är meriterande?*

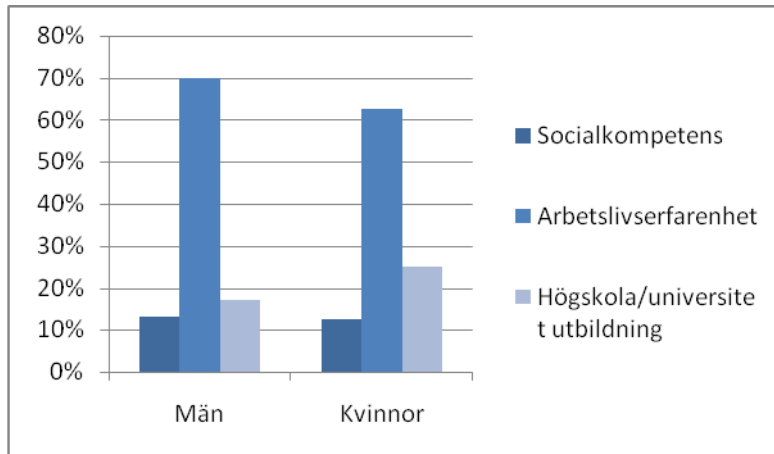


Figur 7 Redovisningsstudenter

Resultatet för denna fråga var följande, 82 % av männen svarade ja och 18 % svarade nej. Om en ekonomiutbildning i kombination med andra inriktningar skulle vara meriterande svarade 73 % av kvinnorna ja, 18 % svarade nej och 9 % svarade vet ej.

## 4.2.2 Finansieringsstudenter

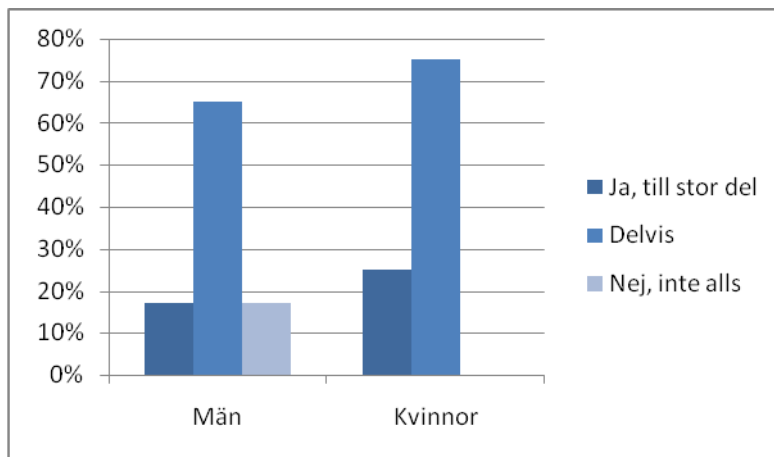
Fråga 3: Vad tror du är den viktigaste egenskapen för företagen som de vill ha hos en student?



Figur 8 Finansieringsstudenter

Det sammanlagda antal svarande var 31 stycken, vilket bestod av 23 stycken män och 8 stycken av kvinnor. Frågan om vilken egenskap som studenter tror är viktigast för företag vid anställning var resultatet som följande, 13 % av männen ansåg att den socialkompetensen är den viktigaste egenskapen, 70 % ansåg arbetslivserfarenhet som viktigast och 17 % svarade att en högskola/universitet utbildning som den viktigaste egenskapen. 12,5 % av kvinnorna kryssade i socialkompetens som den viktigaste egenskapen, 62,5 % svarade arbetslivserfarenhet och 25 % ansåg att en högskola/universitet utbildning som den viktigaste egenskapen.

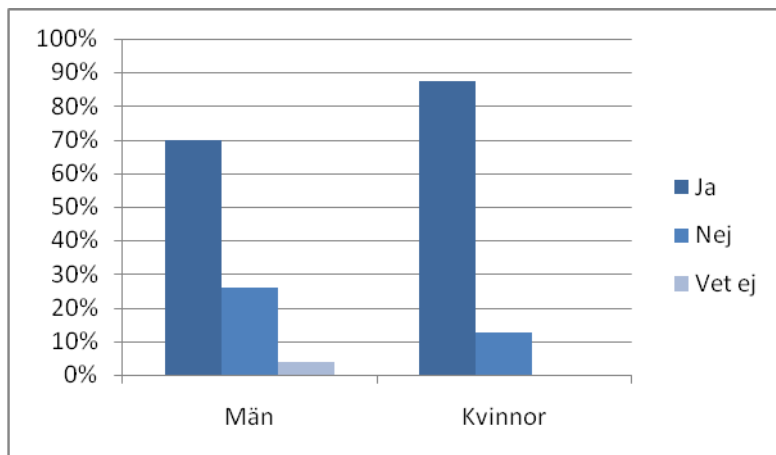
*Fråga 4: Hur pass väl tror du att den kompetens du får av din utbildning stämmer överens med det kompetens företagen kräver (Know-how)?*



Figur 9 Finansieringsstudenter

Av de 23 stycken män som svarade på enkäten var det 17 % som svarade, ja till stor del, 65 % svarade delvis och 17 % svarade nej inte alls, som ansåg att den kompetens de får av sin utbildning stämmer överens med den kompetens företag efterfrågar. Av de 8 kvinnor som besvarade på enkäten var det 25 % som svarade ja till stor del, 75 % ansåg att kompetensen som de får av sin utbildning stämmer överens med vad företagen kräver.

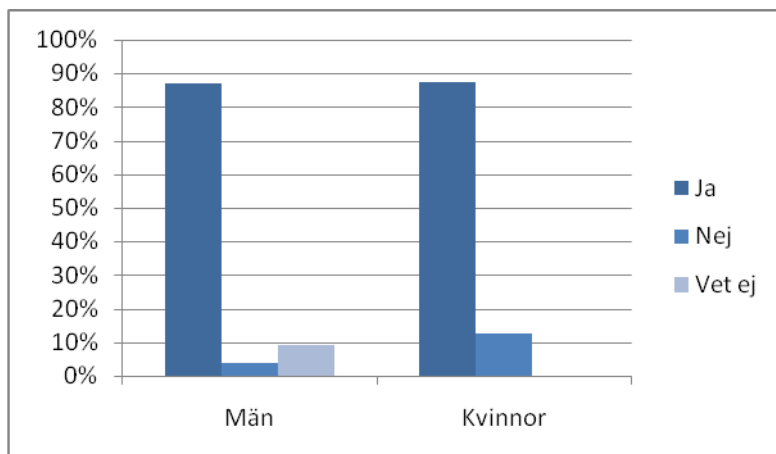
Fråga 5: Tror du att kompetens, dvs. Know-how (praktisk kunskap/KY-utbildning) är avgörande för en anställning framför andra kvalifikationer?



Figur 10 Finansieringsstudenter

Frågan om att kompetens (Know-how) är en avgörande faktor framför andra kvalifikationer för anställning var det 70 % av männen som svarade ja, 26 % som svarade nej och 4 % svarade vet ej. Svaren från kvinnorna var 87,5 % som svarade ja och 12,5 % som svarade nej.

Fråga 6: Tror du att en praktiktermin underlättar anställning i det företag man praktiserar i?



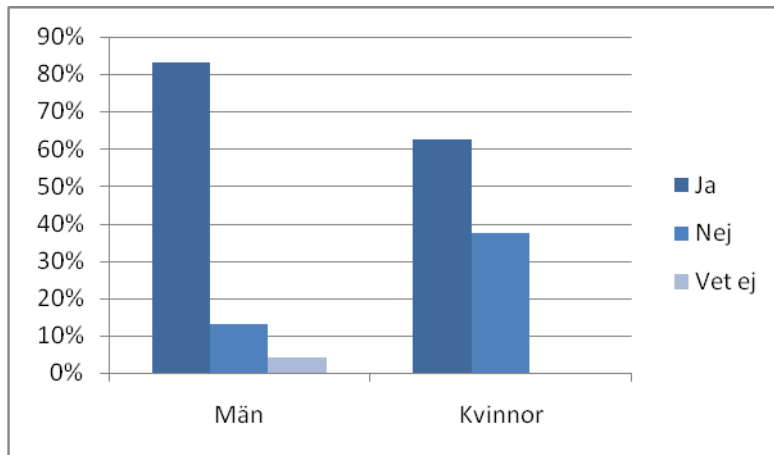
Figur 11 Finansieringsstudenter

87 % av männen ansåg att en praktiktermin skulle göra det lättare att få en anställning, 4 % ansåg inte det och 9 % svarade vet ej. Hos kvinnor såg svaren ut som följande, 87,5 % som



ansåg att en praktiktermin skulle underlätta anställning och 12,5 % menade att det inte skulle underlätta en anställning.

*Fråga 7: Tror du att en ekonomiutbildning i kombination med andra inriktningar (ex sociologi, juridik, politik etc.) är meriterande?*



Figur 12 Finansieringsstudenter

Att en ekonomi utbildning i kombination med andra inriktningar skulle vara meriterande var det 83 % av männen som svarade ja och 62,5 % av kvinnorna som svarade detsamma. Att den kombinerade utbildningen inte skulle vara meriterande var det 13 % av männen som ansåg så och 37,5 % av kvinnorna. 4 % av männen svarade vet ej.

## 5. Analys

*Under detta avsnitt kommer datainsamlingen att relateras till de valda teorierna.*

---

### 5.1 Kompetensblomman

Enligt kompetensblommans *yrkestekniska kompetens* är viktigt hos de samtliga företagen. De revisionsbolagen som uppsatsen behandlar, sätter större vikt just vid denna faktor då man går efter de kriterier som revisornämnden ställer.

Både Örlings och BDO ställer krav på utbildning. En högskole eller universitets utbildning fungerar som en kvalitetsstämpel som anger att man har de grundläggande teorierna, anser Erik Nilzén. Vidare har man internutbildningar hos alla företag om kompetensen skulle brista. Enligt enkätundersökningen svarar studenter att de tror att deras utbildning delvis stämmer överens med vad företagen efterfrågar.

Hos BDO vill man att en person har en högre examen medan hos Handelsbanken kan det räcka med en kandidatexamen för vissa poster. Däremot för ett arbete i ett bankkontor, räcker det med gymnasiebetyg. Både bankerna och revisionsbolagen är eniga om att en KY utbildning inte väger tyngre än en högskola/universitets utbildning, dock anser BDO att en KY utbildning kan vara till fördel vid redovisningstjänster, dock kräver man högskole poäng för revision.

Kompetensblomman visar att social kompetens och personlig kompetens handlar om individens egenskaper och sociala förmågor. Den *sociala kompetensen* och den *personliga kompetensen* går hand i hand och dessa kompetenser har stor vikt hos företagen, då alla företag rangordnade socialkompetens som den viktigaste egenskapen.

Resultaten från enkäterna visar att en stor del av studenterna anser att den socialakompetensen är en viktig egenskap som företag söker. Kopplingen till den *strategiska kompetensen* som vi kan göra är de läroåren de olika företagen har, där man antagligen får lära sig känna på människorna, arbetsmiljön, organisationskulturen etcetera. Genom att integrera alla dessa kompetenser bildas den *funktionella kompetensen* och därmed kompletteras kompetensblomman.

## 5.2 Humankapitalteorin – kompetensförsörjning

I samtliga företag, revisionsbyråer som banker, sker en *påverkan* av individen genom interna kurser samt utbildningar.

Det skiljer dock mellan företagen gällande interna kursernas tyngdpunkt då banker anser att man helt och hållet lär sig arbete utifrån dessa interna utbildningar, till skillnad från revisionsbyråerna som har ett grundkrav på en universitets utbildning.

Självfallet är utbildningen även här ett krav hos banker, dock gäller det högre tjänster och inte för arbete på ett bankkontor.

Majoriteten av studenterna anser att den kompetens man får av utbildningen delvis stämmer överens med det kompetenskrav som företagen har. Dessutom anser majoriteten även att know-how är viktigt vid en anställning.

Detta tyder på att även studenterna tror att det krävs interna utbildningar för att erhålla den kompetens som krävs för att hantera företagets arbetsuppgifter, det vill säga att *påverkan* av individer sker genom interna utbildningar som i sin tur leder till *kunskapsanvändning*.

Även om högskole och universitets utbildning är viktig för företagen, speciellt för revisionsbolagen, anser man dock att denna inte är helt fullständig. Detta kompletteras med hjälp av interna utbildningar samt kurser.

Revisionsbolagen anser att de första åren är ett läroår för de nyrekryterade. För banker är interna utbildningar av större vikt då man sätter större tyngdvikt på interna utbildningar som är till för att ge den kompetens som krävs för arbetsuppgifterna, beroende på tjänsten självfallet. För arbete i kontor krävs nästan enbart interna utbildningar tillsammans med ett ekonomiskt inriktad gymnasiebetyg. Interna utbildningar tycks vara av stor vikt för att erhålla den kompetens som krävs för att kunna handha den kompetens som krävs för arbetet.

Detta kan ses som *påverkan* som framgår i humankapitalteorin.

Utifrån dessa interna utbildningar samt kurser, bildas ett *lärande* hos individen som i sin tur leder till att individens kompetens utökas som tillsammans med tidigare kompetens, kunskap och erfarenheter leder till en *kunskapsutveckling*.

När individerna har erhållit de väsentliga kunskaper som krävs genom sin utbildning samt erfarenhet, kan denne nu använda sig av den kunskap denne erhållit, det vill säga *kunskapsanvändning*.

Denna ”kompetens komplettering” med hjälp av interna utbildningar och kurser kan man även se hos praktikanter som företag tar in.

Företagen anser att det är en fördel att ha varit praktikant. Om man har visat fram ”fötterna” och varit ”duktig” anser man att man har lättare till att få anställning.

Anledningen till detta anser vi är för att man som praktikant redan har genomgått teorins olika steg och på så sätt fått den kompetens som krävs utöver en utbildning.

Detta anser även studenterna då majoriteten svarar att man tror att en praktik plats underlättar vid vidare anställning.

## 6. Slutsats

*Under detta kapitel presenteras slutsatser från undersökningen*

---

Med denna uppsats vill vi belysa hur väl redovisning/finansiering studenters förväntningar/uppfattningar om kompetens, stämmer överens med vad revisionsbyråer och banker förväntar för kompetens av studenter.

- Vad värdesätter företagen? Socialkompetens, arbetslivserfarenhet eller utbildning?  
Den egenskap som företagen efterfrågar hos studenter är den sociala kompetensen. Att döma av intervjuerna som genomfördes var alla företag eniga att den sociala kompetensen är den viktigaste egenskapen, då företagen vänder sig externt och vill ha samarbetsvilliga arbetare. Majoriteten av redovisningsstudenterna i undersökningen anser att den sociala kompetensen är den viktigaste egenskapen som företag efterfrågar, medan majoriteten av finansieringsstudenterna ansåg att arbetslivserfarenhet som den viktigaste egenskapen. En annan viktig egenskap som revisionsbolagen värdesätter är en utbildning då revisionsnämnden ställer vissa krav på kriterierna för en revisor medan banker ställer större vikt på arbetslivserfarenheten.
- Hur väl stämmer utbildningen överens med det kompetens företagen efterfrågar?  
Båda revisionsbolagen i uppsatsen, anser att den utbildning som högskola/universitet ger stämmer överens ganska väl. På Öhrlings ansåg man att en examen fungerar som en kvalitetsstämpel och att under det första året lär man sig internt för att sedan bygga vidare på sin karriär. Banker ansåg att en utbildning är en bra grund som man genom interna utbildningar vidare utvecklar, dock anser dessa att man lär sig arbetet på arbetsplatsen. Enkätsvaren både från redovisningsstudenter samt finansieringsstudenter, visar att en stor majoritet anser att den kompetens de får av sina utbildningar delvis stämmer överens med den kompetens företagen söker.

- Anses en KY – utbildning (know-how) motsvara företagets förväntningar av kompetens bättre än en högskola/universitets utbildning?

Den gemensamma åsikten som företagen hade var att en KY utbildning inte väger lika mycket som en högskola/universitet utbildning, däremot kan en KY utbildning vara tillräcklig för vissa poster inom företaget. Av enkätundersökningen fick vi svaret att studenterna anser praktisk kunskap (know-how) som en avgörande faktor vid anställning.

- Är praktik ett sätt att lättare erhålla anställning i ett företag?

Av den insamlade informationen från intervjuerna kan vi konstatera att företagen har en homogen syn på praktik och anställning. Öhrlings försöker ta in praktikanter i den grad de kan medan BDO inte tar emot praktikanter som revisorer på grund av tidsbristen. Bankerna accepterar praktikanter, även om kontoret Swedbank i Gnesta inte fått någon praktik förfrågan. Samtliga företag svarar att en praktik skulle underlätta en anställning och om personen i fråga har gjort bra ifrån sig. Praktik kan underlätta för företaget vid beslut om en person, då de kan testa personen. Enkätresultaten visar att en majoritet av studenterna inom samtliga inriktningar, anser att en praktiktermin skulle hjälpa vid anställning.

- Är en utbildningskombination önskvärd? I så fall vilken?

En ekonomiutbildning med någon form av juridik anses vara önskvärd hos alla företag, även IT skulle vara välkommen hos Öhrlings. Enkätundersökningen visar att majoriteten av studenterna anser att en ekonomiutbildning i samband med andra inriktningar skulle vara meriterande.

Med dessa slutsatser kan vi konstatera att det råder en ganska enig uppfattning mellan företag och studenter över kravet på kompetens vid anställning.

Det förekommer dock vissa avvikelser mellan uppfattningarna kring vikten av praktiskt kunskap vid anställning där även om majoriteten av studenterna anser att den är avgörande, så

är det fortfarande en stor del som inte har en uppfattning om hur viktig den är. Företagen däremot, anser att ”praktisk kunskap” exempelvis en KY-utbildning inte väger tyngre än en högskola/universitets utbildning. Även om det råder en viss oenighet kring uppfattningen mellan parterna, så är de till stor del eniga. En förklarande faktor till dessa mindre oenigheter anser vi är att studenter har en bristande kunskap kring det företag eftersträvar. Det mesta av dessa avvikande svar mellan företagen och studenterna är att studenterna just har svarat att de inte kan svara på frågan genom att välja svarsalternativet vet ej eller delvis.

De företagen vill ha hos en nyrekryterad personal är främst social kompetens. Detta går dock hand i hand med en högre utbildningsnivå. Eftersom det finns ett krav just på att man ska ha uppnått en viss poäng i utbildningen innebär detta är ett måste. Anledningen till att social kompetens ändå anses vara av större vikt är för att vid valet med en person som har brister i sin sociala kompetens, troligtvis inte får en anställning oavsett hur många högskolepoäng denne än må ha. Även relevant arbetslivserfarenhet är meriterande, dock är den enbart meriterande.

Det skiljer dock mellan banker och revisionsbyråerna. Bankerna i undersökningen har inte lika stort krav på högre utbildningsnivåer utan ställer en större vikt på arbetslivserfarenhet. Däremot har även dessa social kompetens som första prioritet vid anställning.

## **7. Slutdiskussion**

*Under detta avsnitt behandlas egna funderingar kring undersökningen samt ges förslag till vidare forskning*

---

### **7.1 Egna reflektioner**

Det finns en komponent i uppsatsens teori gällande kompetensblomman avseende *den strategiska kompetensen*, som inte direkt är relaterad till vår undersökning. Dock är teorins resterande delar relevanta. Det var svårt att hitta en teori som direkt stämde in på vårt undersökningsobjekt.

Vi anser att denna undersökning är generaliserbar på studenter i Södertörns högskola, då uppsatsen utgörs av en undersökning på den totala populationen. Däremot anser vi inte att detta går att generalisera över samtliga studenter i Sverige.

### **7.2 Förslag till vidare forskning**

Det skulle vara intressant om denna undersökning kunde upprepas med fler företag samt genom att inkludera studenter från andra högskolor samt universitet för att se om man skulle erhålla samma resultat.



## 8. Källförteckning

### 8.1 Tryckta källor

Kursmaterial från redovisningspraxis och teori, föreläsning 2 (*redovisningen historia, teorier kring normbildning, viktiga normgivare*) 2008-01-24. Ansvarig lärare, Bengt Lindström.

Lundmark Annika, 1998, *Utbildning i arbetslivet - utgångspunkter och principer för planering och genomförande av personalutbildning*. Studentlitteratur, Lund.

Martyn Denscombe 2000, *Forskningshandboken- för småskaligt forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*

Rapport om arbetsmarknaden för civilekonomer,  
[www.jusek.se/upload/PDF/arbetsmarknad/civilekonomer06.pdf](http://www.jusek.se/upload/PDF/arbetsmarknad/civilekonomer06.pdf)

Schroeder Richard G, 2005, *Financial accounting theory and analysis, eighth edition*. Wiley, USA

Tufts & Johanessen *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*

### 8.2 Intervjuer

Erik Nilzén, avdelningschef Risk management services Öhrlings Price Waterhouse Coopers, torsgatan 21, 01-04-08

Hans Gold, kontorschef Swedbank, Gnesta, 18-04-08

Mikael Johansson, kontorschef. Handelsbanken, Fagersta, 25-03-08

Ulla Kylhed, HR ansvarig BDO Nordic, Karlavägen 100, 24-04-08

### 8.3 Internet

<http://www.kyutbildningar.se/>

## Bilagor

### Intervjufrågor

- 1) Vad värdesätter Ni främst, arbetslivserfarenhet eller utbildning? Dvs. prioriteras arbetsmarknads erfarenhet (i samband med kandidatexamen) än en högre nivå på utbildning? (magister, master)
- 2) Vad är viktigt? Social kompetens (med kandidatexamen) eller hög utbildningsnivå? (magister, master)
- 3) Hur anser Ni att den kompetens som en högskola/universitets utbildning ger, stämmer överens med den kompetens som krävs för att hantera företagets arbetsuppgifter?
- 4) Är detta en avgörande faktor vid anställning?
- 5) Om kompetensen är otillräcklig, vilka åtgärder tas?
- 6) KY utbildningar som är yrkesförberedande utbildningar (know-how), anses det motsvara företagets förväntningar bättre än en högskola/universitets utbildning?
- 7) Samarbetar Ni med högskolor/universitet, i sådana fall på vilket sätt?
- 8) Tar Ni emot studenter som praktikanter? I sådana fall, hur viktigt är det att få in en ”fot” i företaget via praktik för en vidare anställning.
- 9) Vilken typ av utbildningskombination anser Ni vara mest önskvärd? (Dvs. ekonomiutbildning i kombination med andra utbildningar som exempelvis sociologi, juridik, politik etc. eller endast ekonomirelaterad utbildning)
- 10) Rangordna följande tre egenskaper:
  - Social kompetens (kandidat examen, el högre) .....
  - Högre utbildning (minst magister, samt extra kurser) .....
  - Arbetslivserfarenhet (kandidat examen el högre) .....

## Enkät

*Vi är två studenter från Södertörns högskola som skriver kandidatuppsats. Vår uppsats handlar om hur väl redovisning/finansiering studenters förväntningar/uppfattningar, stämmer överens med vad revisionsbyråer och banker förväntar av studenter.*

**1) Kön?**

Man

Kvinna

**2) Inriktning?**

Redovisning

Finansiering

**3) Vad tror du är viktigaste egenskapen för företagen som de vill ha hos en student?  
(Fyll i endast det alternativ du tror väger tyngst)**

Socialkompetens

Arbetslivserfarenhet

Högskola/universitet utbildning

**4) Hur pass väl tror du att den kompetens du får av din utbildning stämmer överens med det kompetens företagen kräver (Know-how)?**

Ja, till stor del

Delvis

Nej, inte alls

**5) Tror du att kompetens, dvs. Know-how (praktisk kunskap/KY-utbildning) är avgörande för en anställning framför andra kvalifikationer?**

Ja

Nej

Vet ej

**6) Tror du att en praktiktermin underlättar anställning i det företag man praktiserar i?**

Ja

Nej

Vet ej

**7) Tror du att en ekonomiutbildning i kombination med andra inriktningar (ex sociologi, juridik, politik etc.) är meriterande?**

Ja

Nej

Vet ej