



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP**  
**PERSONALVETARPROGRAMMET**

## **Alumnundersökning 2022**

**Lars Hansen**  
**maj 2022**

## Innehåll

1. Bakgrund och mål med undersökningen.....	3
2. Metod .....	4
3. Vilka är studenterna? .....	5
4. Vad gör alumnerna? .....	7
5. Vilken arbetsituation har alumnerna?.....	14
6. Hur värderar alumnerna programmet?.....	16
7. Tabellbilaga.....	21

## 1. Bakgrund och mål med undersökningen

Personalvetarprogrammet vid Göteborgs universitet är en treårig utbildning som riktar sig till studenter som siktar på en framtid inom det breda HRM-området. Programmet fokuserar på att ge studenterna en god kompetens inom de kärnområden som i dag utmärker yrket: rekrytering, kompetensutveckling, arbetsrätt, personalekonomi, m.m. Det ger även det slags kunskaper i beteende- och samhällsvetenskap som krävs för att utveckla och arbeta operativt med strategiska personalfrågor, organisationsspecifika frågor och personalsociala frågor, t.ex. organisationskultur, ledarskap, resursplanering, jämställdhetsfrågor och arbetsmiljö. Programmet är flervetenskapligt och innefattar studier inom fem olika ämnen: företagsekonomi, juridik, pedagogik, psykologi och sociologi. Efter att ha genomfört programmet erhåller studenten en filosofie kandidatexamen, vilken också ger möjlighet att läsa vidare på avancerad nivå.

Föregångaren till Personalvetarprogrammet (Programmet för personal- och arbetslivsfrågor) började utbilda studenter 1993. I det upplägget läste studenterna ett gemensamt basblock (4 terminer) och valde sedan en ämnesfördjupning på två eller fyra terminer. I samband med större förändringar inom den högre utbildningen (den s.k. Bologna-processen) beslutade programledningen att både byta namn på programmet och övergå till ett treårigt program där alla studenter läser samma kurser under hela utbildningen. De första studenterna till det nya Personalvetarprogrammet antogs höstterminen 2007, och sedan dess har fler än 800 av dem tagit examen.

2004 genomfördes en omfattande alumnstudie riktad till de studenter som antogs på Programmet för personal- och arbetslivsfrågor 1993-2000, men det har inte gjorts någon liknade studie sedan programförändringarna 2007. Syftet med denna studie är tvåfaldigt. För det första vill vi få en uppfattning om hur de studenter som genomgått utbildningen sedan 2007 värderar sin utbildning när de fått lite distans till den. För det andra vill vi få en tydligare bild av de jobb och arbetsuppgifter som personalvetare får efter sin examen. Resultaten kommer dels att användas som underlag för att utveckla programmet, dels som information till blivande studenter om programmet. Undersökningsresultaten kan således ge underlag för både extern marknadsföring och intern utveckling.

## 2. Metod

Den första metodfrågan vi ställdes inför var att avgränsa populationen, dvs. vilka som skulle inkluderas i studien och därmed även benämnas alumner. Vi ville nå dem som hade genomfört minst så mycket av programmet att det – åtminstone teoretiskt sett – skulle ha påverkat deras möjlighet att hitta jobb. Därför bestämde vi oss för att det mest relevanta kriteriet skulle vara att de måste ha slutfört sitt examensarbete, men att de inte behövde vara klara med alla kurser. Sammantaget var det 817 studenter som t.o.m. vårterminen 2021 var uppfyllde dessa kriterier. Enkäten distribuerades till dessa genom att ett brev skickades till folkbokföringsadressen med information om enkäten och hur man kunde komma åt den digitala enkäten. 19 brev kom i retur, vilket innebär att vi antar att 798 alumner nåddes av utskicket. Totalt 302 alumner svarade på undersökningen vilket innebär en svarsfrekvens på 37,8 procent. Alla 302 respondenter har inte besvarat alla frågor, så antalet svarande varierar något på olika frågor (det är också anledningen till att vi inte anger något n-tal i tabellerna). Naturligtvis hade vi hoppats att svarsfrekvensen skulle ha varit högre, men efter att ha skickat två påminnelser var vi tvungna att nöja oss med vad vi fick.

Resultaten kan naturligtvis vara något skeva beroende på vilka alumner som svarade på undersökningen. Det är exempelvis möjligt att det bland dem som inte svarade på undersökningen finns fler som inte har hittat något arbete, eller fler som arbetar utanför HR-området. Det är inte heller möjligt att göra något slags djupare bortfallsanalys, förutom när det gäller kön där andelen kvinnor respektive män stämmer väl överens med den totala populationen. Data testades även gentemot bakrundsvariablerna kön, ålder (vid programstart) samt klass (föräldrars utbildning), men det visade endast på några få signifikanta skillnader mellan könen.

Resultaten ger (även om man får vara lite försiktig med slutsatserna) ändå tämligen tydliga indikationer på att studenterna efter avslutad utbildning är attraktiva på arbetsmarknaden, och att utbildningen genomförs i enlighet med de intentioner som slås fast i utbildningsplanen.

### *Etiska aspekter*

Materialet innehåller ingen information som gör det möjligt att identifiera individer.

Deltagandet i undersökningen var frivilligt.

### 3. Vilka är studenterna?

I den här delen kommer de studenter som påbörjade programmet mellan 2007 och 2018 att beskrivas. Vi börjar med att titta lite närmare på respondenternas bakgrund innan de inledde sina studier. I *tabell 1* finns en sammanställning av några olika kännetecken som är intressanta för att förstå vilken ”typ” av studenter som söker sig till programmet.<sup>1</sup>

<i>Tabell 1: Bakgrund</i>	<i>Procent</i>
<b>Kön</b>	
Män	21
Kvinnor	79
<b>Ålder vid programstart</b>	
18-20	13
21-25	60
26-30	16
31-	11
<b>Föräldrars utbildningsnivå</b>	
Båda föräldrar har eftergymnasial utbildning	39
En förälder har eftergymnasial utbildning	32
Båda föräldrar har gymnasial utbildning	17
En förälder har gymnasial utbildning	7
Båda föräldrar har förgymnasial utbildning	5
Vet ej	0
<b>Eget ursprung</b>	
Född i Sverige	96
Född i Europa	3
Född utanför Europa	1
<b>Föräldrars ursprung</b>	
Båda föräldrar födda i Sverige	88
Båda föräldrar födda utomlands	5
En förälder född utomlands	7

De kvinnliga studenterna dominerar på programmet och utgör fler än tre fjärdedelar. Medelåldern på samtliga studenter när de började programmet är 24,4 år, och en majoritet är mellan 21 och 25 år. Medelåldern för kvinnorna är 24,1 år medan männen är något äldre, i genomsnitt 25,5 år. Över 70 procent av studenterna kommer från familjer där åtminstone en av föräldrarna har en eftergymnasial utbildning, och 24 procent från familjer där en eller båda

---

<sup>1</sup> Alla resultat som presenteras i rapporten kommer från enkäten. Det är dock inte alla resultat som finns med i tabellerna, utan ibland presenteras de i löpande text. En del av dessa finns även i en tabellbilaga i slutet av rapporten.

föräldrarna har gymnasium som högsta utbildning. Endast 5 procent kommer från familjer där ingen av föräldrarna har någon gymnasial utbildning. När det gäller den etniska bakgrunden är 96 procent av studenterna födda i Sverige, 5 procent har två föräldrar som är födda utomlands och 7 procent har en utomlandsfödd förälder. Ytterst få studenter har en utomeuropeisk bakgrund, och föräldrarna med utländsk bakgrund kommer företrädesvis från Norden. Sammanfattningsvis kan man säga att "normalstudenten" på P-programmet är en ung svensk kvinna som kommer från ett hem där åtminstone en förälder har genomgått högre utbildning.

Om vi tittar på studenternas erfarenhet av arbetslivet (tabell 2) kan man konstatera att en stor majoritet (95 %) har minst ett års arbetslivserfarenhet. Det är endast 2 procent som inte har någon erfarenhet alls, men det är också nästan en tredjedel som har mer än fem års arbetslivserfarenhet. Respondenterna ombads även att ange vad för slags jobb de hade innan de påbörjade programmet, och utifrån det kan man konstatera att en stor del av den samlade arbetslivserfarenheten kommer från privat tjänstesektor (butiksbitråde, servitör, receptionist m.fl.) och kommunal service (vårdbitråde, behandlingsassistent, barnskötare m.fl.). Huruvida deras erfarenhet av arbetslivet är heltidsarbete eller mestadels deltids- eller sommaranställningar går inte att utläsa ur materialet.

Tabell 2: Arbetslivs- och studiebakgrund Procent

Arbetslivserfarenhet	Procent
Ingen	2
Mindre än 1 år	3
1-2 år	22
2-3 år	19
3-4 år	11
4-5 år	10
Mer än 5 år	33
Högre studier innan programstart	
Nej	52
1 termin	16
2 terminer	16
3 terminer	4
Mer än 3 terminer	12

Runt hälften av studenterna hade tidigare erfarenhet av högre studier innan de påbörjade programmet. Ungefär en tredjedel hade läst upp till ett år, och 16 procent hade läst mer än två terminer. De ämnesområden som dominerar är samhällsvetenskap (45 %), humaniora (26 %)

och ekonomi (21 %). För tre fjärdedelar av studenterna var P-programmet deras förstahandsval det år som de påbörjade sina programstudier. Bland dem som inte hade P-programmet som förstahandsval var det fler än hälften som hade psykologprogrammet som förstahandsval.

#### 4. Vad gör alumnerna?

I detta avsnitt kommer vi att titta närmare på vad alumnerna har ägnat sig åt efter att de avslutat programmet. Inledningsvis är det viktigt att påpeka att ingen av alumnerna har befunnit sig längre än 11 år på arbetsmarknaden efter sin examen. Detta har betydelse när det gäller hur pass långt de har nått i karriären, och huruvida de har hunnit skaffa sig mer specialiserade positioner eller chefstjänster. För många är de första 10 åren efter att ha avslutat sin utbildning även en tid av familjebildning, vilket även det kan ha en påverkan på karriärmönster.

Närmare hälften av alumnerna hade redan en anställning när de avslutade sina studier, och inom sex månader hade över 80 procent fått jobb (tabell 3). Endast 1 procent anger att de inte har kunnat få ett arbete, vilket tyder på att programstudenterna är efterfrågade på arbetsmarknaden. Vi ställde också en fråga om hur alumnerna fick sitt första jobb. De i särklass vanligaste sätten att hitta sitt första jobb är antingen genom platsannonser (35 %) eller via egna kontakter (27 %). Cirka 15 procent fortsatte arbeta där de jobbat extra under studietiden eller på arbetsplatser som de varit studielediga ifrån, och för övrigt har man huvudsakligen fått jobb via arbetsförmedlingen, rekryteringsföretag och/eller genom kontakter från examensarbeten/praktik. Några få har fått jobb via LinkedIn, och en har startat ett eget företag.

Tabell 3: Tid till första jobbet

Tid till första jobbet	Procent
Hade redan ett jobb	48
Inom 1 månad	13
Inom 6 månader	22
Inom 1 år	10
Efter mer än 1 år	5
Har ej fått något arbete	1
Har ej sökt något arbete	1

När det gäller sysselsättning generellt (tabell 4) kan vi se att hela 90 procent av alumnerna är tillsvidareanställda och 5 procent tidsbegränsat anställda. Om vi till dessa lägger egna företagare och studerande så kan vi se att 99 procent av alumnerna antingen arbetar eller studerar.<sup>2</sup> Bland dem som har ett jobb arbetar hela 97 procent heltid.

Tabell 4: Sysselsättning Procent

Sysselsättning	Procent
Anställd, tillsvidare	90
Anställd, tidsbegränsad	5
Egen företagare	2
Student	2
Arbetsökande	1

28 procent av alumnerna har angivit att de har läst ytterligare kurser eller program efter att de avslutat P-programmet, och av dessa har två tredjedelar läst fristående kurser. De vanligaste fristående kurserna ligger inom ekonomiområdet, men det finns även ett antal alumner som har fördjupat sig inom psykologi. Bland dem som valde att fortsätta med ytterligare programstudier var det nästan 60 procent som valde att läsa masterprogrammet *Strategic human resource management and labour relations*, men det är också flera alumner som har läst ett magisterprogram i arbetsrätt. På frågan om varför man valde att läsa vidare efter sina programstudier var det i särklass vanligaste svaret att man ville fördjupa sina kunskaper inom ett eller annat område. Ett litet fåtal angav att de hade insett att HR-arbete inte var något för dem och att de därför bytte bana.

Bland de alumner som har ett arbete (tabell 5) befinner sig nästan 60 procent inom den privata sfären, varav majoriteten inom tjänstesektorn. Inom det offentliga är det vanligaste att jobba kommunalt (20 %), och det är en något större andel som har en statlig tjänst (11 %) än de som jobbar i en region (7 %).

---

<sup>2</sup> När respondenterna besvarade denna fråga ombads de utgå från sin anställning/motsvarande som sin sysselsättning och bortse från om man för tillfället är sjukskriven, föräldraledig eller borta från jobbet av någon annan anledning.



Tabell 5: Nuvarande arbete Procent

Arbetsmarknadssektor	
Privat tjänstesektor	49
Privat tillverkningssektor	10
Statlig sektor	11
Kommunal sektor	20
Landsting/regional sektor	7
Ideell sektor	2
Annat	1
Organisationsstorlek, antal anställda	
1-9	1
10-25	2
26-50	4
51-100	7
101-200	8
201-500	13
501-1 000	10
1 001-2 500	10
2 501-5 000	7
5 001-10 000	7
Fler än 10 000	31

Över tre fjärdedelar av alumnerna (77 %) arbetar inom Västra Götaland, och kring 5 procent någonstans i Halland. Det innebär att en mycket stor majoritet av P-programmets alumner blir anställda av organisationer som ligger tämligen nära Göteborg, vilket då också tyder på att det finns en god arbetsmarknad för personalvetare i regionen. Alla övriga alumner (förutom en person som jobbar i Tyskland) anger att de arbetar på annan ort i Sverige, och den vanligaste regionen är – föga förvånande – Stockholmsområdet där närmare 10 procent arbetar.<sup>3</sup>

Få alumner (endast 7 %) jobbar inom små organisationer med upp till 25 anställda, och även inom spannet 26-100 anställda är det ganska få alumner (11 %). 21 procent jobbar i organisationer med 101-500 anställda, 27 procent i organisationer med 501-5000 anställda och hela 38 procent inom organisationer med fler än 5000 anställda. Sammanfattningsvis kan vi då konstatera att en majoritet av alumnerna jobbar inom medelstora och stora organisationer i Göteborgsområdet, med en övervikt för den privata tjänstesektorn. Den mest

<sup>3</sup> Det är möjligt/troligt att det finns flera alumner som arbetar utomlands, men eftersom vi bara haft tillgång till adressuppgifter för dem som är folkbokförda i Sverige så har de som arbetar i andra länder sannolikt inte nåtts av enkäten. Se metodavsnittet för ett resonemang om bortfall.

troliga förklaringen till att det är så pass få som jobbar i små organisationer är sannolikt att mindre organisationer inte har ekonomi för hela HR-avdelningar, eller ens för en person som endast jobbar med HR-frågor.

För att få en första bild av vad för slags arbete alumnerna har ställde vi frågan om i vilken utsträckning deras arbete är ett kvalificerat arbete (i relation till deras utbildning). Nästan två tredjedelar (65 %) angav att deras arbete i mycket stor utsträckning är kvalificerat, och 25 procent att det är det i ganska stor utsträckning. Detta kan då rimligtvis tolkas som att nio av tio alumner anser att de har ett jobb som motsvarar nivån på deras utbildning. Att en stor majoritet av de som påbörjat programmet har haft det som förstahandsval indikerar att de redan innan programstart haft som mål att arbeta inom HR-området, varför det är intressant att se huruvida de faktiskt jobbar där. 68 procent av alumnerna angav att deras första jobb efter examen helt och hållet var inom HR-området, och 17 procent angav att det delvis var det. På frågan om deras nuvarande jobb är inom HR-området så angav 80 procent att det är det, och 10 procent att det delvis är det. Det tycks alltså som att alumnerna efterhand lyckas hitta alltmer renodlade HR-jobb. Vi kan således konstatera att den stora majoriteten av alumnerna har kvalificerade arbeten inom HR-området, vilket då också visar att utbildningen ger studenterna access till den arbetsmarknad som den riktar sig mot.

Den vanligaste professions- eller yrkesbeteckningen bland alumnerna är *HR-partner/HR-business partner*, som så många som 22 procent har angett. 16 procent har titeln *HR-specialist*, och 7 procent anger *HR-generalist*. 8 procent har någon slags rekryteringstitel (*rekryterare, rekryteringskonsult, Talent Acquisition Coordinator, rekryteringsspecialist m.fl.*), och 7 procent har angett någon form av HR-chefstitel (*HR-chef, HR-director, personalchef, Head of People and Culture, Chief People Officer m.fl.*). På den direkta frågan om man arbetar som chef (dvs. har personalansvar med direkt underställd personal) var det 18 procent som svarade jakande, och bland titlarna ser vi också en hel del chefsjobb som inte är specifikt HR-inriktade (*enhetschef, gruppchef, konsultchef, kanslichef, inköpschef, marknadschef, CTO, VD m.fl.*). Just när det gäller chefsbefattningar finns det en ganska tydlig könsskillnad. En tredjedel av männen har angett att de arbetar som chef, medan det bara är 14 procent av kvinnorna som är chefer. Bland övriga titlar med HR-koppling hittar vi ett antal alumner som har angett beteckningar som *HR-konsult, HR-strateg, HR-administratör, HR-*

assistent, HR-advisor, lönestrateg, lönekonsult, arbetsrättsspecialist m.fl. När det gäller yrkestitlar som inte är direkt HR-relaterade ser vi en avsevärd spridning: försäkringsutredare, arbetsförmedlare, fastighetsmäklare, barnskötare, projektledare, studievägledare, skolintendent, kvalitetsansvarig, managementkonsult, utvecklingsledare IT, samordnare för personlig assistans, redovisningsekonom, tvätteribiträde, nämndsekreterare m.fl.<sup>4</sup>

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

Tabell 6: Arbetsuppgifter

I vilken utsträckning arbetar du med följande uppgifter (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor
1. Rekrytering & kompetensförsörjning	15	14	21	26	24
2. Kompetensutveckling	11	17	31	28	13
3. Personalsociala frågor (t.ex. rehabilitering)	26	13	20	23	18
4. Arbetsmiljöarbete	21	12	19	31	17
5. Organisationsutveckling & organisationsförändring	10	14	21	33	22
6. Personalstrategi	16	11	24	32	17
7. Personalekonomi	27	26	26	15	6
8. Arbetsrättsliga frågor	17	12	12	35	24
9. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor	17	20	37	20	6
10. Utredning & utvärdering	18	24	31	19	8
11. Projektutveckling & projektledning	17	21	29	22	11
12. Kvalitetsutveckling	15	25	27	25	8
13. Rådgivning åt andra organisationer (konsultarbete)	72	11	6	3	8
14. Ledningsstöd	14	9	17	23	37
15. Employer branding	21	22	29	19	9

Den övergripande bilden är att de flesta arbetsuppgifterna är vanligt förekommande bland alumnerna, men det finns ändå några uppgifter som sticker ut. De arbetsuppgifter som alumnerna ägnar sig åt i störst utsträckning är rekrytering & kompetensförsörjning, organisationsutveckling & organisationsförändring, arbetsrättsliga frågor samt ledningsstöd.

<sup>4</sup> I tabellbilagan finns en lista med samtliga yrkesbeteckningar.

Att rekrytering och arbetsrätt hamnar högt upp är knappast förvånande eftersom det handlar om områden som är näst intill exklusiva för HR-professionella. När organisationer utvecklas och förändras blir personalfrågor ofta helt centrala, varför det är naturligt att även organisationsutveckling blir en viktig arbetsuppgift för HR. Den arbetsuppgift där flest alumner har angett att de antingen arbetar med den i mycket stor eller ganska stor utsträckning är ledningsstöd (60 %). Troligtvis är det en konsekvens av att så pass många arbetar som HR-partner/HR-business partner, där just stöd åt ledningspersoner i olika HR-frågor är en central del.

När det gäller mindre vanliga arbetsuppgifter kan vi se att det är få bland alumnerna som ägnar sig åt någon form av konsultarbete, vilket rimligtvis är en konsekvens av att det är tämligen få som arbetar just som konsulter. Det är också relativt få som arbetar med personalekonomi, men när man analyserar resultatet mer i detalj så ser man att de som har en chefsposition arbetar betydligt mer med detta slags arbete. Bland cheferna är det över 50 procent som arbetar med personalekonomi i mycket stor eller ganska stor utsträckning. Cheferna sticker även ut när det gäller några andra områden. Närmare 90 procent av cheferna anger att de arbetar i mycket stor eller ganska stor utsträckning med *organisationsutveckling & organisationsförändring*, och tre fjärdedelar arbetar i mycket stor eller ganska stor utsträckning med *personalstrategi*.

När det gäller alumnernas arbetsuppgifter generellt visar resultaten inte på några oväntade mönster. Det framstår som att majoriteten av studenterna efter att ha avslutat sina programstudier hamnar i en tämligen "ordinär" HR-verksamhet i relativt stora organisationer, vilket visar sig i att i princip alla olika arbetsuppgifter är ganska väl representerade. Detta kan möjligtvis vara en effekt av att många alumner ännu inte varit ute i arbetslivet mer än några få år, och om denna övergripande bild kommer att förändras över tid kan vi bara spekulera om. Den enda bakgrundsvariabel som påverkar den övergripande bilden är huruvida alumnerna har en chefsposition eller inte, vilket visar sig i att de som är chefer i högre utsträckning ägnar sig åt ekonomiska, organisatoriska och strategiska frågor.

En ytterligare fördjupning av alumnernas arbeten fick vi genom att ställa ett antal frågor om hur de bedömer vilka krav deras yrke ställer på dem (tabell 7). De grönmarkerade fälten visar

de yrkeskrav där en större andel än 50 procent av alumnerna har angivit att det krävs av dem i mycket stor eller ganska stor utsträckning. Det finns inget område som når upp till en andel på 50 procent av alumnerna som anger att arbetet inte alls eller i liten utsträckning kräver det slags kompetens. Det är tydligt att alumnernas arbeten ställer mycket höga krav på sådant som att *samarbeta med andra* (97 %), *tänka självständigt och kritiskt* (96 %), *självständigt lösa problem* (95 %), *identifiera problem* (88 %), *använda analytisk förmåga* (83 %) samt *argumentera och övertyga* (82 %). Det som sticker ut något när det gäller vad arbetet inte kräver så mycket av är att *skriva rapporter*. 43 procent av alumnerna anger att arbetet inte alls eller i liten utsträckning kräver detta, och endast 27 procent anger att arbetet kräver det i mycket eller ganska stor utsträckning. Detta hänger sannolikt samman med att *genomföra utredningar/utvärderingar* är något som ”bara” 39 procent anger att arbetet kräver det i mycket eller ganska stor utsträckning. Däremot anger en mycket stor majoritet att arbetet kräver att man ska genomföra *muntliga presentationer*.

Tabell 7: Yrkeskrav

I vilken utsträckning kräver ditt nuvarande yrke att du ska kunna... (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor
1. Identifiera problem	0	3	9	34	54
2. Självständigt lösa problem	0	1	4	25	70
3. Tänka självständigt och kritiskt	1	0	3	25	71
4. Argumentera och övertyga	1	3	14	36	46
5. Förhandla med andra aktörer	7	11	15	36	31
6. Använda analytisk förmåga	1	3	13	35	48
7. Samarbeta med andra	0	1	2	13	84
8. Skriva rapporter	13	30	30	20	7
9. Göra muntliga presentationer	4	11	18	41	26
10. Genomföra utredningar/utvärderingar	7	20	34	26	13
11. Göra omvärldsbevakningar	12	21	32	23	12
12. Leda projekt	10	17	24	31	18
13. Kommunicera på engelska	20	24	14	13	29
14. Följa kunskapsutvecklingen inom ditt arbetsfält	4	10	25	34	27

Vi avslutade detta frågeområde med följande fråga: *I vilken utsträckning har du haft nytta av programmet i din nuvarande yrkesroll?* Nästan två tredjedelar angav att de antingen har haft mycket stor eller stor nytta av programmet, och cirka 30 procent anger att de haft någon nytta av programmet. De som angett att de haft liten eller mycket liten nytta av programmet utgör mindre än 10 procent. Sammantaget är det rimligt att dra slutsatsen att P-programmet på ett

bra sätt förbereder studenterna för de delar av arbetslivet som de söker sig till efter utbildningen.

## 5. Vilken arbetssituation har alumnerna?

I detta avsnitt kommer vi att titta närmare på vad alumnerna anser om sin arbetssituation. De första frågorna angående detta handlade om vilka möjligheter och begränsningar de bedömer att deras arbeten har (tabell 8). Den bild som framträder här är övervägande positiv. En mycket stor andel av alumnerna har en arbetssituation som kännetecknas av en hög grad av kontroll över deras arbetsschema, arbetstakt och när de kan ta rast. Majoriteten anger också att de har möjlighet att jobba hemifrån, och 90 procent anser att deras professionella kunnande i ganska stor eller mycket stor utsträckning respekteras av deras kollegor. De allra flesta (68 %) anser också att de i ganska stor eller mycket stor utsträckning har möjlighet att påverka sin professionella utveckling. Nästan hälften av alumnerna anger att de ofta tar med sig jobbet hem, och huruvida detta ska ses som positivt eller negativt är svårt att bedöma. Det kan – å ena sidan – vara ett uttryck för hög arbetsbelastning, men – å andra sidan – även vara uttryck för en flexibel arbetssituation.

Tabell 8: möjligheter och begränsningar i arbetet

I vilken utsträckning stämmer nedanstående påståenden? (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor
1. Jag bestämmer själv över mitt arbetsschema	2	4	15	46	33
2. Jag bestämmer själv över min arbetstakt	2	12	33	38	15
3. Jag bestämmer själv när jag vill ta rast	1	1	11	30	56
4. Jag kan välja att jobba hemifrån	3	5	12	22	58
5. Jag tar ofta jobbet med mig hem	5	21	27	29	18
6. Jag kan ändra i mitt arbetsschema om jag blivit avbruten	1	1	17	47	34
7. Jag kan påverka min professionella utveckling	1	8	23	45	23
8. Mina kollegor respekterar mitt professionella kunnande	0	2	8	39	51

För att ytterligare fördjupa bilden av alumnernas arbetssituation ställde vi också ett antal frågor om inflytande i arbetet (tabell 9). Vid en värdering av dessa svar är det (åter igen) viktigt att komma ihåg att de flesta av alumnerna i denna undersökning inte har hunnit komma speciellt långt i sin yrkeskarriär och därmed inte heller kan förväntas befinna sig i yrkesroller som har ett stort beslutsmandat.

Tabell 9: inflytande i arbetet

Vilket inflytande har du på din arbetsplats när det gäller... (procent)	Inget	Litet	Något	Stort	Mycket stort
1. beslut om rekrytering, omplacering och uppsägning av medarbetare	19	9	23	31	18
2. medarbetares utveckling	16	18	35	25	6
3. beslut som berör arbetsmiljöfrågor	19	12	24	28	17
4. beslut om större organisationsförändringar	29	24	23	18	6
5. långsiktiga strategiska beslut	19	21	33	21	6
6. budgetbeslut	42	28	17	9	4
7. mandat att representera organisationens intressen i förhandlingar med andra organisationer och aktörer	27	14	19	24	16

Det område som störst andel av alumnerna har inflytande över gäller beslut om *rekrytering*, *omplacering* och *uppsägning*. Närmare 50 procent anger att de har stort eller mycket stort inflytande över dessa processer. Med tanke på att det är så pass många som jobbar med just *rekrytering* är det högst troligt att det är detta som slår igenom i svaren på denna fråga, och att det kanske inte är fullt lika många som är involverade i *omplacering* och *uppsägning*. Det är också tämligen många som har ett stort eller mycket stort inflytande när det gäller *arbetsmiljöfrågor* (42 %), och även här överensstämmer svaren med att det är relativt många som jobbar just med detta. När det gäller *budget* och *större organisationsförändringar* är det få som har någon högre grad av inflytande. Detta kan troligtvis dels hänföras till att majoriteten av alumnerna inte har varit ute i arbetslivet speciellt lång tid, dels att just HR-rollen inte är så kopplad till det slags frågor. Bland de alumner som har angett att de jobbar som chef är det dock betydligt fler som har inflytande över både budget och organisationsförändringar.

Vi ställde också några frågor som handlar om hur pass nöjda alumnerna är med *lön*, *karriärmöjligheter*, *kompetensutveckling* och *arbetsuppgifter* (tabell 10). Här är bilden tämligen entydig och visar att alumnerna överlag är nöjda med dessa aspekter, även om en femtedel anser att lönen kunde varit bättre. Att så pass många är ganska eller mycket nöjda med sina arbetsuppgifter, möjligheten att utvecklas professionellt och göra karriär kan även

tolkas som att HR-branschen ger goda möjligheter till bra jobb för dem som valt att utbilda sig inom området.

Tabell 10: Arbetsvillkor

Hur pass nöjd är du med följande aspekter av ditt jobb? (procent)	Mycket missnöjd	Något missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd
1. Din lön	4	15	16	43	22
2. Dina karriärmöjligheter	3	5	17	42	33
3. Dina möjligheter till kompetensutveckling	3	9	17	44	27
4. Dina arbetsuppgifter	2	2	9	51	36

Vi avslutade detta frågepaket med att ställa en mer övergripande fråga: *Hur pass nöjd är du med ditt yrkesval?* Hela 53 procent angav att de är mycket nöjda och 33 procent att de är ganska nöjda. 7 procent är varken nöjda eller missnöjda, 6 procent något missnöjda och endast 1 procent av alumnerna är mycket missnöjda med sina yrkesval. Allt som allt visar svaren på dessa frågor att den stora majoriteten bland alumnerna både har goda arbetsvillkor och är nöjda med sina arbeten. Detta kan då även ses som en indikation på att deras utbildning har givit dem möjlighet att välja ett yrke som de trivs bra med.

## 6. Hur värderar alumnerna programmet?

I detta avsnitt kommer vi att titta närmare på hur alumnerna bedömer sin studietid, själva programmet och dess innehåll. För att få en första bild av detta ställde vi först några mer övergripande frågor (tabell 11).

Tabell 11: P-programmet som helhet

Hur pass nöjd är du med ... (procent)	Mycket missnöjd	Något missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd
1. dina programstudier?	1	4	10	46	39
2. programmets innehåll?	1	6	10	63	20

Den första av frågan avsåg att mäta ett slags helhetsupplevelse av programmet och studietiden, och svaren visar upp en tämligen positiv bild av detta. Hela 85 procent av alumnerna är antingen mycket nöjda eller ganska nöjda med sina programstudier, och endast 1 procent är mycket missnöjda. Den andra frågan handlade om hur pass nöjda de är med programinnehållet, och även här ser vi att de överlag är positiva. En femtedel är mycket



nöjda, cirka 60 procent är ganska nöjda och även när det gäller innehållet är det mycket få som är missnöjda.

Vi ställde också en fråga utifrån en något annorlunda vinkel: *Skulle du rekommendera programmet till någon annan?* Även på denna fråga visar svaren ett likartat mönster som på de två tidigare. 54 procent av alumnerna skulle definitivt rekommendera programmet, och 34 procent menade att de antagligen skulle göra det. Endast en procent skulle definitivt inte rekommendera programmet och 2 procent skulle antagligen inte göra det. Sammantaget visar svaren på dessa tre frågor att studenterna överlag är mycket positivt inställda till programmet. Även efter att de varit ute några år i arbetslivet och högst sannolikt träffat kollegor som genomgått andra utbildningar så har alumnerna en tämligen positiv bild av programmet och dess innehåll.

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

Överlag anser alumnerna att de under sin studietid tämligen avsevärt har förbättrat både sina kunskaper och förmågor när det gäller de mål som specificeras i utbildningsplanen. På elva av sjutton mål (de som är markerade med grönt) anser minst hälften av alumnerna att programmet har förbättrat deras kunskaper/förmågor i antingen stor eller mycket stor utsträckning. Det område som avviker mest från mönstret är *kunskap om kvantitativa metoder*. Där är det endast 32 procent som anser att de har förbättrat sig i antingen stor eller mycket stor utsträckning.

Tabell 12: Kunskapsförbättring

I vilken utsträckning har programmet förbättrat din... (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Stor	Mycket stor
1. kunskap och förståelse för det personalvetenskapliga området	1	2	13	48	36
2. förmåga att självständigt arbeta inom det personalvetenskapliga området	2	10	39	37	12
3. förmåga att identifiera, analysera och hantera personalsociala frågor	1	9	32	45	13
4. förmåga att identifiera, analysera och hantera organisationsrelaterade frågor	1	12	35	41	11
5. förmåga att muntligt och skriftligt redogöra för och diskutera information, problem och lösningar	0	7	29	47	17
6. kunskap och förståelse avseende samspelet mellan individ, grupp, organisation och samhälle	1	4	24	52	19
7. förmåga att förklara hur olika faktorer inom och utom en organisation påverkar personalarbetet i vid mening	1	12	38	39	10
8. förmåga att värdera och kritiskt granska rådande föreställningar och arbetsätt inom personal- och arbetslivsområdet	1	7	33	49	10
9. förmåga att förklara och problematisera arbetets organisering, ledning och villkor utifrån olika teoretiska perspektiv	2	12	38	36	12
10. kunskap om kvantitativa metoder	2	20	46	23	9
11. kunskap om kvalitativa metoder	1	10	42	37	10
12. förmåga att värdera, välja och använda olika metoder för att samla in och analysera data/information	2	13	37	38	10
13. förmåga att självständigt söka, samla och värdera information inom det personalvetenskapliga området	1	5	32	48	14
14. förmåga att sammanställa, presentera och diskutera vetenskapliga texter	1	8	30	46	15
15. förmåga att självständigt planera, genomföra och presentera ett vetenskapligt arbete	1	8	35	42	14
16. förmåga att värdera och förhålla sig kritisk till vetenskaplig forskning samt göra etiska bedömningar	1	6	28	48	17
17. förmåga att identifiera ditt eget behov av ytterligare kunskap	1	6	30	46	17

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

Vi ställde även några frågor angående studietakten och om arbete under studietiden. Det första man kan konstatera är att inte en enda av alumnerna anser att studietakten under programmet var alldeles för hög, men däremot är det 29 procent som upplever att studietakten var ganska låg och 5 procent att den var alldeles för låg. Detta ska också ställas i relation till att en stor majoritet av studenterna (82 %) arbetade under tiden som de studerade. Närmare hälften av dem jobbade mer än 10 timmar per vecka, och strax över 20 procent jobbade minst 15 timmar i veckan. Bland dem som arbetade var det nästan 60 procent som hade ett arbete som knöt an till personalvetenskap, och över hälften av dem som jobbade anser att denna arbetserfarenhet gynnade deras utveckling som personalvetare. Även om det är positivt att studenterna har utrymme till att arbeta under sin studietid, så är en rimlig slutsats utifrån detta att det finns utrymme för att utöka innehållet i programmet.

Enkäten innehöll också tre öppna frågor där alumnerna själva mer fritt kunde ge sin syn på programmet. Svaren på dessa frågor behöver behandlas med viss försiktighet eftersom det handlar om enskilda individers uppfattningar, men det finns dock vissa mönster som kan vara värda att lyfta fram. Den första frågan var följande: *Ange någon eller några saker som du särskilt uppskattade med programmet, samt vilka kunskaps- och färdighetsområden som du har haft störst nytta av i ditt arbete.* En av de positiva saker som många alumner lyfter fram är bredden i programmet. Flera skriver att de har fått med sig ett tvärvetenskapligt perspektiv på ämnesområdet, vilket gjort det möjligt för dem att se sin verksamhet från flera olika håll. När det gäller kunskaps- och färdighetsområden som alumnerna anser sig haft störst nytta av är det några områden som dominerar tydligt bland svaren. Arbetsrätten är det område som klart flest anser att de har användning för i sitt arbete, och flera betonar att just juridiken är både konkret och tillämpbar i det dagliga HR-arbetet. Många lyfter även fram kurserna i psykologi, ekonomi (särskilt personalekonomi) samt rekrytering. Därutöver är det några alumner som nämner mer praktiska inslag (t.ex. PIM-kursen), grupparbeten och gästföreläsare som nyttiga inslag i programmet.

Den andra frågan var: *Ange något eller några områden där du anser att programmet kan utvecklas, samt vilka kunskaps- och/eller färdighetsområden som du saknade i programmet.* Det som de allra flesta bland alumnerna anser saknas i programmet är praktik. De som lyfter fram detta som en brist menar att det inte räcker med gästföreläsare och mer praktiska

kurser (t.ex. PIM-kursen), utan att man som student behöver befinna sig på en arbetsplats och utföra HR-arbete för att verkligen förstå vad det handlar om. Många efterfrågar även mer praktiska och konkreta inslag i kurserna över huvud taget, vilket man menar skulle förbättra förmågan att använda abstrakta teorier för att förstå organisationer och arbetslivet i stort. När det gäller specifika kunskaps- och färdighetsområden är det flera som gärna skulle se mer juridik och ekonomi (t.ex. lön/lönepolitik) i programmet. Ett antal alumner pekar specifikt ut pedagogiken och kurserna om lärande som områden med stor utvecklingspotential. Det är också några som menar att studietempot är för lågt och att det borde vara mer lärarledd undervisning.

Den tredje frågan var: *Har du några ytterligare kommentarer angående programmet? Vi tar gärna emot idéer om hur vi kan utveckla programmet framöver.* Här upprepas mycket av det som lyftes fram i föregående fråga. I synnerhet handlar det då om att man gärna vill ha praktik och/eller bättre förankring till yrkeslivet med gästföreläsare och verklighetsförankrade övningar och uppgifter.

Den övergripande bilden av hur alumnerna värderar programmet är positiv. Den stora majoriteten är nöjda med sina programstudier, programmets innehåll samt anser att programmet har förbättrat deras kunskaper och förmågor inom de mål som anges i programmets utbildningsplan. I de öppna svarsalternativen kan man också hitta en hel del positiva kommentarer om programmet: ”Uppskattade mixen av ämnen. Delar som blev en bra helhet”, ”Överlag var alla kurser väldigt välplanerade, relevant kursinnehåll och inspirerande föreläsare”, ”Fortsätt med det ni gör”, ”Tack för en bra utbildning!”.

## 7. Tabellbilaga

### Arbetstid

Procent av heltid (40 tim/vecka)	
100 %	96
75-99 %	2
50-74 %	1
25-49 %	1
1-24 %	0

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

Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor
1	2	7	25	65

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

Mycket liten	Liten	Någon	Stor	Mycket stor
2	5	29	41	23

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

Mycket missnöjd	Något missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd
1	6	7	33	53

Skulle du rekommendera programmet till någon annan? (procent)

Definitivt inte	Antagligen inte	Kanske	Ja, antagligen	Ja, definitivt
1	2	9	34	54

Hur bedömer du studietakten under programmets gång (procent)

Alldeles för låg	Ganska låg	Varken hög eller låg	Ganska hög	Alldeles för hög
5	29	49	17	0

	<b>Professions- eller yrkesbeteckning</b>
1	HR-partner
2	HR Business Partner
3	HR-specialist
4	HR-generalist
5	HR-administratör
6	HR-assistent
7	HR-ansvarig
8	HR-strateg
9	HR-konsult
10	HR Advisor
11	HR-handläggare
12	HR-utvecklare inom People analytics
13	HR Digital Solutions
14	HR- och utvecklingsledare
15	HR Service Desk Analyst
16	HR & löneexpert
17	HR-chef
18	HR Director
19	HR Manager
20	Personalspecialist
21	Personalgeneralist
22	Personaladministratör
23	Personalhandläggare
24	Personalchef
25	People & Culture Partner
26	People & Culture Business Partner
27	People & Culture Manager
28	Head of People and Culture
29	Chief People Officer
30	CHRO
31	Head of HR and Sustainability
32	Rekryterare
33	Rekryteringsspecialist
34	Rekryteringskonsult
35	Rekryteringsansvarig
36	Rekryteringsassistent/Researcher
37	Rekryterande konsultchef
38	Talent Acquisition/rekrytering
39	Talent Acquisition Manager
40	Talent Acquisition Coordinator
41	Talent Acquisition Consultant
42	Talent Relations Specialist
43	Head of Talent Acquisition
44	Candidate Experience & Talent Acquisition
45	Employer Branding & Talent Acquisition Specialist
46	Senior Recruiter
47	Tech-rekryterare
48	Löneadministratör

49	Lönestrateg
50	Lönekonsult
51	Personalplanerare
52	Group Manager Nordic Payroll
53	People Advisor
54	People Analytics
55	People Operations Manager
56	Arbetsrättsspecialist
57	Labour Law Expert
58	International Mobility Business Partner
59	Delat strategisk kompetensförsörjning och HR-partner
60	Redovisningsekonom/HR-medarbetare
61	Verksamhetscontroller/HR-controller
62	Implementationskonsult inom HR
63	Workforce Manager
64	Vd för HR/tech-företag
65	Utbildningsledare
66	Utbildningskoordinator
67	Pedagog
68	Arbetsförmedlare
69	Studievägledare
70	Skolintendent
71	Skoladministratör
72	Barnskötare och Behandlingsassistent
73	Ombudsman
74	Fackligt förtroendevald
75	Administratör
76	Nämndsekreterare
77	Fakultetsadministratör
78	Försäkringsutredare
79	Fastighetsmäklare
80	IT-specialist
81	Finansiell administratör
82	Samordnare för personlig assistans
83	Business Developer
84	Utvecklingsledare IT
85	Verksamhetsutvecklare inom kultur
86	Kvalitetsansvarig
87	Business Analyst
88	Tvätteribiträde
89	Managementkonsult
90	Konsult
91	Digital Marketing Manager (Konsult)
92	Consultant Manager
93	Customer Success Manager
94	Change Manager
95	Key Account Manager
96	Team Manager
97	Projektledare
98	Chef

99	Enhetschef
100	Gruppchef
101	Konsultchef
102	Chef FM Service samt Säkerhetschef
103	Verksamhetschef
104	Kanslichef
105	Inköpschef
106	Marknadschef
107	Konsultchef
108	Konsultchef / Service Delivery Manager
109	Verksamhetschef Gata/Park, Tekniska Förvaltningen
110	CTO
111	VD
112	Ägare, styrelseledamot