



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP**  
**ARBETSVETARPROGRAMMET**

# **Alumnundersökning 2025-2026**

## **Arbetsvetarprogrammet**

**Programmet för analys och utvärdering av arbete och arbetsmarknad.**

**Kandidatprogram, 180 högskolepoäng**

**Sofia Björk och Patrik Vulkan**  
**maj 2026**

## Innehåll

1. Bakgrund och mål med undersökningen.....	3
2. Vilka är studenterna? .....	4
3. Vad gör alumnerna? .....	6
4. Vilken arbetsituation har alumnerna?.....	14
5. Hur värderar alumnerna programmet? .....	16
6. Metod .....	20
7. Tabellbilaga.....	21

## 1. Bakgrund och mål med undersökningen

Arbetsvetarprogrammet (AVP) vid Göteborgs universitet är en bred samhällsorienterad utbildning som leder till filosofie kandidatexamen i arbetsvetenskap. Programmet omfattar 180 högskolepoäng motsvarande tre års heltidsstudier. AVP ger studenterna professionell kompetens för att analysera arbete, arbetsorganisationer och arbetsmarknader – dess förutsättningar, former och framtida utmaningar – i ett alltmer globaliserat och komplext arbetsliv. De första studenterna antogs till höstterminen 2010, och sedan dess har ca 250 studenter tagit examen från utbildningen. Eftersom AVP är ett tämligen nytt program och arbetsvetenskap är ett ämne som inte så många utanför universitetets väggar känner till så är det av stort intresse att få en bild av vad studenterna ägnar sig åt efter sina studier på programmet.

Detta är andra gången som det genomförs en studie riktad mot tidigare studenter på AVP. Den första genomfördes 2019-2020. Syftet med alumnenkäten är trefaldigt. För det första vill vi få en uppfattning om hur tidigare studenter värderar sin utbildning när de fått lite distans till den. För det andra vill vi få en bild av vilken typ av jobb arbetsvetare hamnar i efter sin examen. För det tredje vill vi med upprepade alumnenkäter kunna följa programmets utveckling, hur förändringar i programmet påverkar studenternas uppfattning av det, samt se hur alumners arbetsliv utvecklas över tid. 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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> I slutet av rapporten finns en kort redogörelse för den metod som användes för att genomföra studien, vilka studenter den riktade sig till, svarsfrekvens etc.

## 2. Vilka är studenterna?

I den här delen kommer alumnerna som besvarade enkäten att beskrivas. De påbörjade AVP mellan 2011 och 2022. Vi börjar med att titta lite närmare på respondenternas bakgrund innan de påbörjade 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.

	Procent
<b>Kön</b>	<b>2026</b>
Män	19
Kvinnor	81
<b>Ålder vid programstart</b>	
18-20	30
21-25	58
26-30	8
31-	4
<b>Ursprung</b>	
Född i Sverige	97
Född i Europa	
Född utanför Europa	3
<b>Föräldrars ursprung</b>	
Båda föräldrar födda i Sverige	73
Båda föräldrar födda utomlands	14
En förälder född utomlands	13
N	111

De kvinnliga studenterna dominerar på programmet och utgör fler än fyra femtedelar, en majoritet som förstärkts sedan 2020. Medelåldern på samtliga studenter när de började programmet är 22,6 år, och en majoritet är mellan 21 och 25 år. Medelåldern för kvinnorna och männen är i princip lika (22,6 respektive 22,9 år medan männen är något yngre, i genomsnitt 21 år. När det gäller den etniska bakgrunden så är 97 procent av studenterna födda i Sverige, 14 procent har två föräldrar som är födda utomlands och 13 procent har en utomlandsfödd förälder. Ytterst få studenter har en utomeuropeisk bakgrund.

Sammanfattningsvis kan man säga att den ”vanligaste” studenten på AVP är en ung svensk kvinna.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Alla resultat som presenteras i rapporten kommer från enkäten (förutom där någon annan källa anges). 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.

### 3. Vad gör alumnerna?

I detta avsnitt kommer vi att titta närmare på vad alumnerna har ägnat sig åt efter att de avslutat programmet. 42 procent av alumnerna hade redan en anställning när de avslutade sina studier, och inom sex månader hade fyra femtedelar fått jobb (tabell 3). Fyra procent hade ej sökt jobb. Vi ställde också en fråga om hur alumnerna fick sitt första jobb. 33 procent av dem fick sitt första jobb via platsannonser, 15 procent via egna kontakter och 17 procent fick sina jobb antingen via examensarbete eller via den praktik de gör på programmets sjätte termin. Det visar i sin tur att de kontakter som studenterna får med arbetslivet under studierna är viktiga för deras framtida yrkesverksamhet.

Tabell 3: Tid till första jobbet

Tid till första jobbet	Procent	
	2020	2026
Hade redan ett jobb	33	42
Inom 1 månad	19	21
Inom 6 månader	23	18
Inom 1 år	5	6
Efter mer än 1 år	5	5
Har ej fått något arbete	5	4
Har ej sökt något arbete	10	4
N		111

När det gäller sysselsättning generellt (tabell 4) kan vi se att 73 procent av alumnerna är tillsvidareanställda och 11 procent tidsbegränsat anställda. Om vi till dessa lägger egna företagare så kan vi se att 85 procent av alumnerna har ett jobb, 7 procent har valt att fortsätta sina studier och 3 procent är arbetssökande. Bland de som har ett jobb arbetar hela 95 procent heltid.

Tabell 4: Sysselsättning

Sysselsättning	Procent	
	2020	2026
Anställd, tillsvidare	59	73
Anställd, tidsbegränsad	13	11
Egen företagare	2	2
Student	14	7
Föräldraledig	2	4
Arbetssökande	8	3
Annat	2	1
N	61	109

Hälften av alumnerna har angivit att de har läst ytterligare kurser eller program på universitet eller högskola efter att de hade avslutat AV-programmet.

Bland de alumner som har ett arbete (tabell 5) befinner sig en majoritet (47%) inom den privata tjänstesektorn. 15 procent jobbar inom den statliga sektorn och 23 procent inom den kommunala sektorn.

Tabell 5: Nuvarande arbete Procent

Arbetsmarknadssektor	2026
Privat tjänstesektor	47
Privat tillverkningssektor	4
Statlig sektor	15
Kommunal sektor	23
Landsting/regional sektor	0
Ideell sektor	2
Annat	9
Organisationsstorlek, antal anställda	N 100
1-9	6
10-25	10
26-49	9
50-99	9
100-199	7
200-499	6
500-999	5
1 000-2 499	6
2 500-5 000	12
Fler än 5 000	28
N	97

De allra flesta (66 %) arbetar i göteborgsregionen, och 32 procent på annan ort i Sverige. Två procent arbetar utanför Sveriges gränser i andra europeiska länder. Med tanke på att det i göteborgsregionen finns flera stora företag inom tillverkningsindustrin är det kanske något förvånande att så pass få som 4 procent jobbar inom privat tillverkningssektor. Sammantaget 38 procent jobbar inom statlig eller kommunal sektor, medan ingen av respondenterna jobbar inom landsting/regional sektor. Tämligen få (17 %) jobbar inom små organisationer med upp till 25 anställda, och även inom spannet 26-100 anställda är det ganska få alumner (19 %). 13 procent jobbar i organisationer med 101-500 anställda, 24 procent i organisationer med 501-5000 anställda och 28 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 Göteborg, med en övervikt för privat sektor. I

jämförelse med undersökning 2019-2020 är det nu fler som arbetar i privat sektor och färre i stat. Likaså är det nu fler som jobbar i större företag samt en större andel som arbetar i Sverige utanför Göteborgsområdet.

För att få en 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 hälften (49%) angav att deras arbete i mycket stor utsträckning är kvalificerat och 30 procent att det är det i ganska stor utsträckning. Det innebär att den stora majoriteten av alumnerna har lyckats få jobb som motsvarar nivån på deras utbildning. Vi frågade dem också om i vilken utsträckning deras arbete förutsätter arbetsvetenskaplig kompetens, och här är bilden lite mer blandad. 21 procent anser att deras arbete i mycket stor utsträckning förutsätter arbetsvetenskaplig kompetens, 30 procent att det gör det i ganska stor utsträckning och 27 procent att det gör det i någon utsträckning. 7 procent angav att deras arbete inte alls kräver arbetsvetenskaplig kompetens och 15 procent att det gör det i liten utsträckning. Vi kan således konstatera att den stora majoriteten av alumnerna har arbeten som är kvalificerade och att de också har arbeten där de har nytta av den kompetens de tillägnat sig under sina studier. Dessa siffror är tämligen oförändrade jämfört med 2019-2020.

På frågan om vilken professions- eller yrkestitel de har svarade så många som 44 procent av alumnerna att de har någon form av HR-titel, inklusive ansvariga för rekrytering och arbetsmiljö. 15 Procent har chefs- eller ledartitlar, medan 10 procent arbetade inom verksamhetsutveckling. Administratörer, samordnare och koordinatörer utgjorde 16 procent. Övriga 15 procent har mer spridda titlar. HR tycks vara något som attraherar studenterna efter avslutad utbildning, och AVP ger dem uppenbarligen också möjlighet att satsa på en karriär inom området. Jämfört med 2019-2020 är det nu en snarlik andel som arbetar med HR men en högre andel som har chefs- eller ledartitlar. Detta kan spegla att en större andel av de svarande har längre arbetserfarenhet och därmed avancerat till mer kvalificerade positioner.

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 (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	Total (n)
1. Rekrytering, kompetensförsörjning & arbetsmarknadsbevakning	26	13	15	14	33	96
2. Grupp- och medarbetarutveckling & konflikthantering	20	14	24	21	22	96
3. Coachning	23	14	18	23	23	96
4. Arbetsmiljöarbete	16	21	24	21	18	96
5. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor	27	5	32	24	12	96
6. Utredning & utvärdering	21	7	27	27	18	96
7. Projektutveckling och projektledning	23	17	18	23	20	96
8. Systematisk kvalitetsutveckling	27	18	24	17	15	96
9. Organisationsutveckling och organisationsförändring	16	19	15	22	30	96
10. Lobbying och representation av den egna organisationens intressen gentemot andra organisationer och aktörer (t.ex. fackligt arbete)	43	18	14	8	18	96
11. Rådgivning åt andra organisationer (konsultarbete)	64	8	13	6	9	96
12. Ledningsstöd	22	10	16	18	34	96

Överlag är det en ganska varierad bild som framträder, vilket tyder på att programmet har givit alumnerna möjlighet att hitta arbeten som kräver olika slags färdigheter. Vissa arbetar väldigt mycket med vissa arbetsuppgifter medan andra har en mer varierande arbetsituation. Det finns dock en hel del intressanta mönster i materialet. För det första är det fortfarande en ganska stor andel (47%) som jobbar mycket med rekrytering och kompetensförsörjning, dvs. typiska HR-uppgifter. Men andelen är mindre än i rapporten från 2020, då siffran var 56 %.

För det andra är det en stor andel som arbetar mycket med ledningsstöd (52%). Detta är också arbetsuppgifter som i många fall ligger inom HR-området, så det är möjligt att det är just alumnerna med HR-titlar som arbetar med detta. Även organisationsutveckling är ett område som många arbetar mycket med (52 %). Denna slags arbetsuppgifter har en direkt koppling till flera centrala kunskapsområden inom programmet, i synnerhet arbetsorganisation, ledarskap och förändringsarbete.

Eftersom AVP i ganska hög grad fokuserar på att förmedla övergripande kunskap om arbetslivet och arbetsmarknaden, samt färdigheter när det gäller att analysera, utvärdera och utreda dessa områden skulle man kunna anta att många hamnar i arbeten som handlar om just detta. Det är också en relativt stor andel, 45 procent som anger att de ägnar sig åt sådant antingen i mycket eller ganska stor utsträckning. Jämfört med 2019-2020 är det nu fler som arbetar med organisationsutveckling och organisationsförändring, samt arbetsmiljö, jämställdhets- och mångfaldhetsfrågor. Det är samtidigt färre som arbetar med rekrytering samt grupp- och medarbetarutveckling.

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 7a). De grönmarkerade fälten visar de yrkeskrav där en större andel än 50 procent har angivit att de antingen arbetar med dem i Ganska stor eller Mycket stor utsträckning: *med andra* (92 %), *argumentera och övertyga* (82 %), *använda analytisk förmåga* (81%), *göra muntliga presentationer* (66 %), *följa kunskapsutvecklingen inom deras fält* (63%), *förhandla med andra aktörer* (57 %), samt *att göra skriftliga presentationer* (54 %).

Tabell 7a: yrkeskrav

I vilken utsträckning kräver ditt nuvarande yrke att du ska kunna... (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
1. Identifiera problem	0	1	5	28	66	94
2. Självständigt lösa problem	0	1	3	27	69	94
3. Tänka självständigt och kritiskt	1	1	4	23	70	94
4. Argumentera och övertyga	2	3	11	31	51	94
5. Förhandla med andra aktörer	5	18	19	22	35	94
6. Använda analytisk förmåga	1	3	15	26	55	94
7. Samarbeta med andra	1	2	4	6	86	94
8. Göra skriftliga presentationer	11	11	25	16	38	94
9. Göra muntliga presentationer	6	11	17	22	44	94
10. Genomföra utredningar/utvärderingar	11	17	27	21	25	94
11. Göra omvärldsbevakningar	18	18	28	22	14	94
12. Leda projekt	17	18	18	25	22	94
13. använda engelska som arbetspråk	20	20	17	14	31	94
14. Följa kunskapsutvecklingen inom ditt arbetsfält	9	10	19	36	27	94

Resultaten för yrkeskrav har också delats upp utifrån hur många år som gått sedan man avslutade sitt program, i gruppen upp till fem år (7b) eller mer än fem år (7c). Detta fångar i stort hur lång arbetslivserfarenhet man har efter färdig utbildning. Skillnaden mellan grupperna visar på att de med längre arbetserfarenhet gör allt mer kvalificerade arbetsuppgifter, vilket speglas i kraven. Detta syns i de högre andelarna i 7c som svarat Ganska stor eller Mycket stor utsträckning för alternativen *Identifiera problem*, *Självständigt lösa problem*, *Tänka självständigt och kritiskt*, *Använda analytisk förmåga*, *Genomföra utredningar/utvärderingar*, *Göra omvärldsbevakningar* och *Leda projekt*. Detta indikerar att karriärmöjligheterna mot alltmer avancerade uppgifter är goda för de som gått programmet, i synnerhet inom de områden som utbildningen är profilerade mot.

Tabell 7b: yrkeskrav (upp till fem år efter avslutat program)

I vilken utsträckning kräver ditt nuvarande yrke att du ska kunna... (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
1. Identifiera problem	0	0	7	32	62	44
2. Självständigt lösa problem	0	0	2	30	68	44
3. Tänka självständigt och kritiskt	0	0	7	30	64	44
4. Argumentera och övertyga	5	2	16	27	50	44
5. Förhandla med andra aktörer	9	21	14	27	30	44
6. Använda analytisk förmåga	0	4	14	32	50	44
7. Samarbeta med andra	0	2	9	2	86	44
8. Göra skriftliga presentationer	16	11	21	9	43	44
9. Göra muntliga presentationer	14	5	14	25	43	44
10. Genomföra utredningar/utvärderingar	14	14	30	25	18	44
11. Göra omvärldsbevakningar	25	18	34	14	9	44
12. Leda projekt	27	18	16	23	16	44
13. använda engelska som arbetspråk	23	23	16	11	27	44
14. Följa kunskapsutvecklingen inom ditt arbetsfält	9	14	18	36	23	44

Tabell 7c: yrkeskrav (mer än fem år efter avslutat program)

I vilken utsträckning kräver ditt nuvarande yrke att du ska kunna... (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
1. Identifiera problem	0	0	2	23	75	43
2. Självständigt lösa problem	0	0	2	21	78	43
3. Tänka självständigt och kritiskt	0	0	2	16	82	43
4. Argumentera och övertyga	0	2	5	35	58	43
5. Förhandla med andra aktörer	2	12	26	16	44	43
6. Använda analytisk förmåga	2	0	14	19	65	43
7. Samarbeta med andra	2	0	0	9	85	43
8. Göra skriftliga presentationer	5	7	26	26	37	43
9. Göra muntliga presentationer	0	12	21	19	49	43
10. Genomföra utredningar/utvärderingar	9	16	23	19	33	43

11. Göra omvärldsbevakningar	12	14	21	35	19	43
12. Leda projekt	7	12	19	30	33	43
13. använda engelska som arbetspråk	16	12	19	16	37	43
14. Följa kunskapsutvecklingen inom ditt arbetsfält	7	0	19	42	33	43

Vi ställde också en fråga om användningen av artificiell intelligens i alumnernas arbete (tabell 8) Svaren är ganska jämnt spridda från ingen utsträckning alls till mycket stor utsträckning.

Tabell 8: artificiell Intelligens

Procent	Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
I vilken utsträckning använder du AI i ditt jobb	15	18	30	27	11	94

De exempel på användningsområden som ges är också varierande (se tabell 9) men, tyngdpunkten ligger på informationssökning, analys och textproduktion. I de öppna svaren är det många som betonar att AI används som en assistent och bollplank, snarare än något som utför uppgifterna åt en.

Tabell 9: Användningsområden för artificiell Intelligens

På vilket sätt använder du AI i ditt jobb	procent
Sammanfattning analys och informationssökning	33
Textproduktion och språkstöd	24
Idégenerering och bollplank	17
Automatisering och effektivisering	11
Verksamhetsspecifikt t.ex. arbetsrätt, kandidatvärdering	11
Utforskande nybörjare	5
N	66

Vi avslutade detta frågeområde med följande fråga: *I vilken utsträckning har du haft nytta av programmet i din nuvarande yrkesroll?* 15 procent angav att de har haft mycket stor nytta av programmet, och 39 procent att de haft stor nytta av programmet. De som angett att de haft liten eller mycket liten nytta av programmet utgör 15 procent. Sammantaget är det rimligt att

dra slutsatsen att Arbetsvetarprogrammet på ett bra sätt förbereder studenterna för de delar av arbetslivet som de söker sig till efter utbildningen.

#### 4. Vilket inflytande och vilka arbetsvillkor har alumnerna?

I detta avsnitt kommer vi att titta närmare på vad alumnerna anser om sin möjlighet att ha inflytande på jobbet och deras utrymme att utvecklas yrkesmässigt. De första frågorna angående detta handlade om inflytande i arbetet (tabell 10).

Tabell 10: inflytande i arbetet (procent)

Vilket inflytande har du på din arbetsplats när det gäller... (procent)	Inget	Litet	Något	Stort	Mycket stort	Total (n)
1. beslut om rekrytering, omplacering och uppsägning av medarbetare	30	8	21	19	21	89
2. medarbetares utveckling	27	16	23	19	16	89
3. beslut som berör arbetsmiljöfrågor	11	25	19	24	21	89
4. beslut om större organisationsförändringar	28	26	24	14	9	89
5. långsiktiga strategiska beslut	25	26	21	17	11	89
6. budgetbeslut	55	17	16	8	5	89
7. mandat att representera organisationens intressen i förhandlingar med andra organisationer och aktörer	32	13	21	18	17	88

De områden som störst andel av alumnerna har inflytande över gäller beslut om *rekrytering*, *omplacering* och *uppsägning* samt i något högre grad *arbetsmiljöfrågor*. 40, respektive 45 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. Det är ännu fler som har ett stort eller mycket stort inflytande när det gäller *arbetsmiljöfrågor*, och även här kan man anta att det hänger samman med att många jobbar inom HR. När det gäller *budget* och *större organisationsförändringar* är det få som har någon högre grad av inflytande.

Vi ställde också några frågor som handlar om hur pass nöjda alumnerna är med *lön*, *karriärmöjligheter*, *kompetensutveckling* och *arbetsuppgifter* (tabell 11). Här är bilden tämligen entydig och visar att alumnerna överlag är nöjda med dessa aspekter, framför allt vad gäller de egna arbetsuppgifterna. Jämfört med 2019-2020 är det klart fler som nu är nöjda med sina arbetsuppgifter, samt något större andel som är nöjda med sin lön.

Tabell 11: Arbetsvillkor (procent)

Hur pass nöjd är du med följande aspekter av ditt jobb? (procent)	Mycket missnöjd	Något missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd	Total (n)
-------------------------------------------------------------------	-----------------	----------------	----------------------------	-------------	-------------	-----------

1. Din lön	5	8	26	48	13	87
2. Dina karriärmöjligheter	3	7	16	47	27	88
3. Dina möjligheter till kompetensutveckling	5	7	17	35	36	88
4. Dina arbetsuppgifter	2	3	9	48	38	88

Vi avslutade detta frågepaket med att ställa en mer övergripande fråga: *Hur pass nöjd är du med ditt yrkesval?* Hela 43 procent angav att de är mycket nöjda och 41 procent att de är ganska nöjda. 7 procent är varken nöjda eller missnöjda, 5 procent var något missnöjda och ytterligare 5 procent inte är mycket missnöjd med sitt yrkesval. Detta kan tolkas som en indikation på att deras utbildning har givit dem möjlighet att välja ett yrke som de trivs bra med.

## 5. Hur värderar alumnerna programmet?

I detta avsnitt kommer vi att titta närmare på hur alumnerna bedömer sin studietid, programmet och dess innehåll. För att få en första bild av detta ställde vi först några mer övergripande frågor (tabell 12). Den första av dessa avsåg att mäta ett slags helhetsupplevelse av programmet och studietiden, och svaren visar upp en tämligen positiv bild av detta. Hela 84 procent av alumnerna är antingen mycket nöjda eller ganska nöjda med sina programstudier. Den andra frågan handlade om hur pass nöjda de är med programinnehållet, och även här ser vi att de överlag är positiva. 87 procent är antingen mycket nöjda eller ganska nöjda.

Tabell 12: AV-programmet som helhet

Hur pass nöjd är du med ... (procent)	Mycket missnöjd	Något missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd	Total (n)
1. dina programstudier?	1	3	11	48	36	91
2. programmets innehåll?	0	7	6	70	17	95

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. 43 procent skulle definitivt rekommendera programmet, och 34 procent menade att de antagligen skulle göra det. Ingen av studenterna skulle definitivt inte rekommendera programmet och endast 4 procent skulle antagligen inte göra det. Sammantaget visar svaren på dessa tre frågor att studenterna överlag är nöjda med AVP. 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 13) bad vi alumnerna att ange i hur pass stor utsträckning de ansåg att programmet har förbättrat deras kunskaper och förmågor framför allt inom några av de mål som anges i programmets utbildningsplan.

Tabell 13: Kunskapsförbättring

I vilken utsträckning har programmet förbättrat din... (procent)	Ingen alls	Liten	Någon	Stor	Mycket stor	Total (n)
------------------------------------------------------------------	------------	-------	-------	------	-------------	-----------

1. kunskap om olika teoretiska perspektiv	1	1	15	56	26	91
2. kunskap om vad som kännetecknar det samtida arbetslivet och dess framväxt	1	3	24	48	23	91
3. kunskap om olika gruppers villkor och ställning på arbetsmarknaden och inom organisationer	0	2	19	45	33	91
4. kunskap om kvantitativa metoder	1	12	32	37	18	91
5. kunskap om kvalitativa metoder	1	3	22	44	29	91
6. förmåga att analysera olika former av organisationer och arbetsvillkor	0	4	19	46	31	91
7. förmåga att analysera förändringsarbeten inom arbetslivet	0	5	24	41	30	91
8. förmåga att planera och genomföra kvalificerade undersökningar av arbetslivet	0	4	39	36	21	91
9. förmåga att använda olika utvärderings- och analysverktyg för att studera arbetslivet	0	10	35	36	19	91
10. förmåga att använda engelska som arbetspråk	25	22	33	13	6	91

Överlag anser alumnerna att de under sin studietid i stor utsträckning har förbättrat både sina kunskaper och förmågor när det gäller de mål som specificeras i utbildningsplanen. I sex av 10 mål har mer än två tredjedelar svarat att de förbättrats i stor eller mycket stor grad. Ett av de områden som alumnerna anger lägre kunskapsförbättring är *kunskap om kvantitativa metoder*. Där är det drygt hälften (55%) som anser att de har förbättrat sig i antingen stor eller mycket stor utsträckning. Både vad gäller *förmåga att planera och genomföra kvalificerade undersökningar av arbetslivet* och *förmåga att använda olika utvärderings- och analysverktyg för att studera arbetslivet* är också områden där en något lägre andel som svarat att de förbättrat sig i stor utsträckning, 57 respektive 55 procent. Allra lägst värderar alumnerna sin förbättring gällande *förmåga att använda engelska som arbetspråk*, där enbart 19 procent angav stor eller mycket stor förbättring. Detta mål ingår inte heller i utbildningsplanen. Sammanfattningsvis så lyckas undervisningen i hög grad ge studenterna de kunskaper och förmågor som anges i målen för utbildningen.

Vi frågade också vad de upplevde som mest värdefullt, respektive dåligt, med programmet (se bilaga för mer detaljerad genomgång). Det som upplevs mest värdefullt är kombinationen av praktisk erfarenhet, samarbete, starka relationer och arbetslivsanknytning, tillsammans med engagerade lärare och relevanta kunskaper. På frågan vad som varit dåligt nämns främst avsaknad av arbetsrätt, för svag koppling till arbetslivet, för mycket grupparbeten och för låg

studietakt/kravnivå. Därtill finns en upplevelse av otydlighet i programstruktur och för lite praktisk samt yrkesnära kompetens.

Det är värt att notera att det praktiska, konkreta och arbetslivsnära upplevs som viktigt, men att det råder delade meningar bland vissa alumner om det har varit tillräckligt mycket av detta eller ej. Det finns också en spännvidd i om man betonar utbildningens akademiska meriter eller prioriterar det rent praktiska.

Vi ställde även frågan om vilken kompetens från programmet som varit mest värdefull i deras nuvarande arbete. Här är svaren tydliga, där de mest värdefulla kompetenserna är *Analytisk förmåga, Kritiskt tänkande och Helhetsperspektiv*. Många lyfter särskilt att kunna analysera organisationer, arbetsmarknad och komplexa situationer; att tänka på flera nivåer (individ, grupp, organisation, samhälle); samt ett "metaperspektiv" på arbetslivet

Därefter följer förståelse för organisation och arbetsliv samt praktiska färdigheter som konflikthantering, ledarskap och arbetsmiljöarbete. Givet programmets profil är det väldigt positivt att analytisk förmåga och kritiskt tänkande får ett så pass tydligt genomslag.

Vi frågade även om de kunskaper eller färdighetsområden från programmet som de saknar i sitt nuvarande arbete. Svaren här speglar vad de upplever som tidigare nämnda svagheter med programmet, men fler specifika faktorer nämns, främst avsaknaden av arbetsrätt och en önskan om mer konkret HR-kunskap och praktiska tillämpningar, exempelvis rörande rekrytering och kompetensförsörjning, onboarding, facklig samverkan, rehabilitering samt personal- och företagsekonomi.

Vi ställde även en fråga angående hur många timmar som alumnerna i genomsnitt la på sina studier (tabell 14). De flesta la antingen 30-40 eller 30-20 timmar i veckan på studierna. Detta kan indikera att studietakten kan höjas (givet att studierna formellt kräver 40 timmar i veckan) vilket även studenterna lyfter som en utvecklingsmöjlighet.

Tabell 14: Tid på studier

Hur många timmar i veckan la du på studierna? (procent)	Mer än 40	30-40	20-29	10-19	Mindre än 10	Total (n)
	2	41	40	14	2	90

81 procent arbetade under sina studier. Av dessa arbetade knappt 40% upp till 10 timmar, 34% 11 till 15 timmar, samt cirka 25% mer än 15 timmar. Från ett undervisningsperspektiv är detta inte oproblematiskt, då arbete på mer 15 timmar i veckan riskerar att påverka möjligheterna att tillgodogöra sig utbildningen. Samtidigt svarar nästan alla att de ansåg att det funkade bra att kombinera studier och arbete, och att de flesta kunde ha jobbat mer än vad de gjorde. Bland kommentarerna framkommer dock att vissa önskar att de jobbat med uppgifter som låg närmare utbildningens innehåll, exempelvis inom HR och liknande.

## 6. Metod

Urvalet är baserat på de som har tagit ut en examen i kandidatprogrammet i arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Med hjälp av uppgifter från examensenheten, förmedlade via alumnienheten vid Göteborgs universitet fick vi uppgifter om 254 studenter som tagit examen från 2011 fram till och med sommaren 2025. Av dessa kunde vi skicka ut förfrågan om att delta i en digital alumnienkät till 200 alumni, den absoluta majoriteten genom de mailadresser vi fick från examensenheten, ett fåtal genom att vi kunde identifiera dem via LinkedIn. Efter ett första utskick och två påminnelser avslutades insamlingen som pågick under perioden december 2025 – februari 2026. Totalt 115 slutförda enkätsvar inkom, alltså en svarsfrekvens på 58 procent, vilket är väldigt bra givet den generella svarsnivån för digitala enkäter.

Det har inte varit möjligt att genomföra en djuplodande bortfallsanalys. Vi vet därmed inte om det finns ett systematiskt bortfall som kan påverka svarens representativitet. Det förefaller vara en jämn representation för de olika antagningsåren. Likaså är könsfördelningen relativt representativ. Av de 200 utskickena gick 17,5% till män. Av de svarande var 19% män, vilket är nära utskickets proportion. Det är möjligt att de som inte har fått jobb är underrepresenterade i undersökningen, men det går inte undersöka givet materialets natur.

Den digitala enkäten gjordes med programmet Qualtrics. Data analyserades med hjälp av SPSS.

### *Etiska aspekter*

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

Deltagandet i undersökningen var frivilligt.

## 7. Tabell- och kommentarsbilaga

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

Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
5	3	13	30	49	98

*I vilken utsträckning förutsätter ditt nuvarande arbete arbetsvetenskaplig kompetens (procent)*

Ingen alls	Liten	Någon	Ganska stor	Mycket stor	Total (n)
7	15	27	30	22	98

*I vilken grad tror har du att du har haft nytta av programmet i din nuvarande yrkesroll? (procent)*

Mycket liten	Liten	Någon	Stor	Mycket stor	Total (n)
2	13	32	39	15	88

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

Mycket missnöjd	Något missnöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska nöjd	Mycket nöjd	Total (n)
5	5	7	41	43	88

*Skulle du rekommendera programmet till någon annan? (procent)*

Definitivt inte	Antagligen inte	Kanske	Ja, antagligen	Ja, definitivt	Total (n)
0	5	19	34	43	91

*Hur nöjd är du med studietakten under dina programstudier (procent)*

Alldeles för långsam	Något för långsam	Takten var lagom	Något för snabb	Alldeles för snabb	Total (n)
8	23	70	0	0	95

<b>Professions- eller yrkesbeteckning</b>	<b>Antal svarande</b>
Account Manager	1
Administrativ samordnare inom HR	1
Administratör	1
Affärsutvecklare	1
Ansvarig för HR Strategi	1
Arbetsledare	1
Arbetsledare inom arbetsmarknadsenhet	1
Arbetsmiljö koordinator	1
Arbetssökande	1
Bemanningsledare	1
Client Services Consultant	1
COO	1
Doktorand	1
Egenföretagare / Jobbcoach / Rekryterare	1
Enhetschef/Tf rektor/Bemanningskoordinator/controller	1
Event coordinator	1
Executive Research Consultant	1
Fönsterhantverkare	1
Företagsrådgivare Kompetensförsörjning	1
Försäkringsutredare	1
Handläggare	3
Handläggare/rådgivare	1
HQ labor law manager	1
HR	2
HR Advisor	1
HR Business Manager	1
HR Business Partner	3
HR Generalist	4
HR Partner	1
HR specialist	1
HR-administratör	2
HR-Administratör	1
HR-ansvarig	1
HR-Chef	1
HR-konsult	4
HR-partner	1
HR-partner, tf enhetschef rekrytering	1

HR-specialist	4
Idrottskonsulent	1
Konstnär (sen olika titlar beroende på aktuellt deltidsarbete)	1
konsultchef	1
Konsultchef	2
Management consultant	1
Manager material planning	1
Master student och deltids rekryterare	1
Ombudsman	1
Operation support	1
Operatör/administratör	1
Order Manager	1
People & Culture Manager	1
People Business Partner / HR generalist	1
People Manager (HR Manager)	1
Processledare arbetsmiljö och hälsa	1
Produktionskoordinator	1
Produktionsplanerare	1
Project Manager, Resources Manager	1
Projektledare	1
Projektledare / kompetenskonsult	1
Projektledare/producent med HR-ansvar	1
Receptionist	1
Recruitment Consultant	1
Rekryterare/bemanningskonsult	1
Rekrytering (innan jag skolade om mig)	1
Rekryteringskonsult	1
Rekryteringsspecialist	1
Researcher inom Executive Search	1
Samordnare	1
Samordnare på skyddat boende vid en kvinnojour	1
Skoladministratör	1
Socialsekreterare	1
Systemförvaltare inom HR-system	1
Talent Acquisition Manager	2
Trainee	1
Utredare	1
Utvecklare	1

Utvecklingsledare	1
Verksamhetsstöd	1
Verksamhetsutvecklare	2

## Vad var bäst med programmet?

### 1. Praktiska moment och verklighetsanknytning

Det mest återkommande är värdet av praktiska inslag – projekt, case, laborationer och uppgifter kopplade till verkliga problem. Många lyfter att de fått använda kunskaper i “skarpa” situationer, vilket gjort lärandet mer relevant och användbart i arbetslivet.

### 2. Samarbete och grupparbeten

Grupparbeten och teamwork nämns ofta som särskilt värdefulla. Studenterna uppskattar att ha tränat på samarbete, kommunikation och problemlösning tillsammans med andra – färdigheter som upplevs som centrala i yrkeslivet.

### 3. Kontakter och nätverk

Relationer med kurskamrater, lärare och ibland externa aktörer (företag/gästföreläsare) lyfts som en stor tillgång. Nätverket som byggts under utbildningen ses som viktigt både socialt och karriärmässigt.

### 4. Engagerade lärare och undervisningens kvalitet

Många betonar betydelsen av kunniga och engagerade lärare som bidragit till motivation och djupare förståelse. Pedagogik och tillgänglighet uppskattas.

### 5. Bredd och relevans i kunskaperna

Programmet upplevs ge en bra grund och en bred kompetens inom området. Kombinationen av teori och praktik gör att studenter känner sig förberedda för arbetslivet.

### 6. Självständighet och problemlösningsförmåga

Flera nämner att utbildningen utvecklat deras förmåga att ta eget ansvar, tänka kritiskt och lösa komplexa problem – inte bara att lära sig innehåll.

### 7. Arbetslivsförberedelse (t.ex. praktik/exjobb)

Moment som praktik, examensarbete eller samarbete med företag lyfts som särskilt värdefulla för övergången till arbete.

## Vad var dåligt på programmet?

## **1. Brist på arbetsrätt och juridik (tydligast återkommande)**

Det absolut mest frekventa temat är avsaknaden av arbetsrätt. Många efterfrågar:

- En ren arbetsrättskurs
- Mer juridiska inslag (t.ex. kollektivavtal, arbetsmiljölagstiftning)
- Starkare koppling till vad arbetsgivare efterfrågar

Det beskrivs ofta som en *avgörande kompetenslucka* inför arbetslivet.

## **2. För lite arbetslivsanknytning och praktik**

Många upplever att utbildningen är för teoretisk och efterfrågar:

- Fler praktiska moment och verkliga case
- Praktik tidigare i utbildningen
- Gästföreläsare från näringslivet
- Bättre förståelse för hur HR/arbetet fungerar i praktiken

Det finns också kritik mot att vissa perspektiv (t.ex. privat sektor, bemanning, globala organisationer) behandlas för ytligt.

## **3. För mycket grupparbeten – för lite individuellt arbete**

Ett tydligt återkommande missnöje:

- För stor andel grupparbeten
- Ojämn arbetsfördelning i grupper
- Önskemål om fler individuella uppgifter

Många upplever att de hade lärt sig mer och fått bättre rättvisa bedömningar med fler enskilda moment.

## **4. Låg studietakt och för låga krav**

Flera beskriver utbildningen som:

- För ”slapp” eller kravlös
- Låg studietakt
- Enkla examinationer (särskilt hemtentor)

Önskemål:

- Högre tempo
- Tydligare krav
- Mer utmanande examinationer (t.ex. salstentor)

## **5. Otydlig struktur, mål och relevans (särskilt tidiga kurser)**

Återkommande synpunkter:

- Oklart syfte med vissa kurser

- För abstrakt/”flummigt” innehåll
- För mycket teori (särskilt första året) utan tydlig koppling till arbetslivet
- Brist på röd tråd i programmet

## **6. För lite fördjupning och spetskompetens**

Flera upplever att de:

- ”Kan lite om mycket men inte tillräckligt djupt”
- Saknar specialisering inom t.ex. HR, rekrytering eller arbetsrätt

## **7. Brist på karriärstöd och tydlighet kring arbetsmarknaden**

Studenter efterfrågar:

- Tydligare bild av möjliga karriärvägar
- Stöd i övergången till arbetslivet
- Bättre förberedelse för vad yrkesrollen faktiskt innebär

## **8. Kursinnehåll och prioriteringar**

Exempel på återkommande kritik:

- Vissa kurser upplevs som mindre relevanta (t.ex. delar av första året, vissa metod/teorikurser)
- Önskemål om mer innehåll inom:
  - Rekrytering
  - arbetsmiljö
  - affärsförståelse
  - kommunikation/presentationsteknik