

# EMPLOY-PROJEKTET 2014-2017

Agnieszka Bron

Camilla Thunborg

Stockholm University



## Syfte

- Att förbättra villkoren för icke-traditionella studenters övergång från högre utbildning till arbetsmarknaden
- Att presentera en ”best practices” för att förbättra icke-traditionella studenters anställningsbarhet, utifrån:
- icke-traditionella studenters och utexaminerades erfarenheter av övergången mellan högre studier och arbete, de utmaningar de haft och de strategier som de använt för att få och behålla ett arbete
- universitetspersonals syn på hur icke-traditionella studenters anställningsbarhet kan främjas, de utmaningar som de upplever och hur universitetet stödjer studenters övergångar till arbetsmarknaden
- arbetsgivares syn på vilken kompetens icke-traditionella studenter behöver för att bli anställningsbara och hur arbetsmarknadens sätt att rekrytera påverkar villkoren för icke-traditionella studenter att bli anställda



# Definition av anställningsbarhet

- En individs förmåga att skaffa sig, behålla och byta arbete.
- Analyseras på samhällsnivå, organisationsnivå eller individnivå.
- Anställningsbarhet som marknadskurs
- Anställningsbarhet som organisatorisk praktik
- Anställningsbarhet som individuell process som behandlar övergångar mellan utbildning, arbete och livskarriär



## Icke-traditionella studenter

- Studenter som är underrepresenterade i högre studier med avseende på social klass, ålder, etnicitet, kön och förekomst av funktionsnedsättningar. Mer precist
- Studenter som är först i sin familj att studera i högre utbildning
- Studenter från låginkomstfamiljer
- Studenter med annan etnisk bakgrund än svensk
- Studenter som påbörjar sina studier efter 23 års ålder
- Studenter med olika typer av funktionsnedsättningar (variationer)



## Tidigare forskning

- Internationell forskning visar att det tar längre tid för icke-traditionella studenter att få arbete, att de initialt får sämre arbeten och sämre lön än traditionella studenter
- Det finns brittiska studier om att vissa grupper diskrimineras i rekryteringsprocessen till följd av utländskt namn eller kulturell bakgrund, vilket område man vuxit upp i eller vilka skolor man har gått i
- Det finns inga tidigare svenska studier om icke-traditionella studenters anställningsbarhet



## Svensk statistik

- Studenter med högutbildade föräldrar i högre utsträckning väljer prestigeutbildningar
- Studenter med lågutbildade föräldrar är överrepresenterade i förskoleläraryrket, yrkesläraryrket och grundläraryrket
- Studenter med annan etnisk bakgrund är överrepresenterade i medellånga utbildningar



# Svensk forskning om övergången mellan högre utbildning och arbete

- Högre utbildning anses generellt avgörande för att få ett bra arbete
- Högre utbildning är inte en tillräcklig förutsättning för att klara av arbetet, det krävs också verksamhetskompetens. Vissa hävdar att det inte går att överbrygga ”verklighetschock”
- Praktik/verksamhetsförlagd utbildning får ofta kritik för att varken bidra till socialisation till praktiken eller till teoretiskt kunnande
- Generella program är bredare och svårare att precisera kraven för
- Studenter från generellt akademiska program måste själva bevisa vad de kan och marknadsföra sig själva
- Studenter i starka professionsprogram är rädda för att inte klara av att leva upp till de fastställda kraven



# Metod

- 30 biografiska intervjuer med 20 icke-traditionella studenter, 20 intervjuade under sitt sista år på PAO-programmet vid Stockholms universitet samt 10 ett år efter avslutade studier
- 10 biografiska intervjuer med 10 icke-traditionella fd. PAO-studenter som varit ute i arbetslivet mellan 2 och 5 år
- 10 semistrukturerade intervjuer med arbetsgivare (HR chefer/HR experter) från privat, offentlig och ideell sektor
- 10 semistrukturerade intervjuer med universitetspersonal inkl. lektorer & studievägledare lokalt samt karriärvägledare, studiestödjare samt representant från studentkåren centralt





# Några bilder från PAO-studenter

- Det finns en stereotyp bild av vad en PAO-student är och hur en personalvetare ska vara som påverkar icke-traditionella studenters syn på sin anställningsbarhet
- Det finns en föreställning om en "rätt väg" för att bli anställningsbar som omfattar att arbeta med rekrytering redan under slutet av sina studier
- Icke-traditionella studenter upplever utmaningar och svårigheter att leva upp till dessa förväntningar av olika skäl
- Generellt får PAO-studenter arbete efter en viss tid, men för vissa finns särskilda svårigheter som de upplever har att göra med: att inte ens våga söka ett jobb, att bli bedömd som överkvalificerad eller språksvårigheter, sociala nätverk
- Stöd från universitetet som upplevs främjande är framförallt mentorskap och praktikkurs
- Mer arbetskontakter under utbildningen efterfrågas
- Nyrekryterade studenter ofta börjar som rekryterare och därmed blir portvakter för människor som är som de själva. Därmed reproduceras stereotyperna
- Efter ett par års arbete upplever studenterna att de har avancerat och fått mer kvalificerade arbeten med möjlighet till en fortsatt god karriär
- Det är först efter ett par års arbete som studenterna ser värdet av sin universitetsutbildning där de kan nyttja sina teoretiska kunskaper



# Några bilder från arbetsgivare

- Det finns skilda föreställningar om vad en PAO-student ska kunna för att vara anställningsbar
- Det finns generellt lite kunskap om icke-traditionella studenters särskilda villkor
- Det finns generellt också en vilja att skapa förutsättningar för icke-traditionella studenter på arbetsmarknaden
- Arbetsgivare har generellt en bild av att universiteten är väldigt introverta, dvs. inte samarbetar med arbetslivet i tillräcklig utsträckning
- Vi har identifierat fyra typer av rekryteringspraktiker som på olika sätt påverkar icke-traditionella studenters möjligheter att få arbete, den informella, den pragmatiska, den standardiserade och den strategiska
- Det finns ingen ”best practice” som främjar rekrytering av icke-traditionella studenter



## Några bilder från universitetspersonal

- Det finns skilda föreställningar om i vad mån och på vilket sätt universitetet ska främja icke-traditionella studenters anställningsbarhet
- På central och institutionell nivå finns karriärvägledning och insatser för samtliga studenter
- Inom programmet finns flera praktiska inslag där studenter möter arbetslivet samt praktikkurs
- Universitetslärarna upplever att de ständigt försöker balansera mellan teori och praktik
- Universitetslärarna är generellt kritiska till att studenter arbetar under sina studier
- Det finns inga särskilda insatser för icke-traditionella studenter



## Några slutsatser

- Det finns skilda uppfattningar om vad en utexaminerad PAO-student ska kunna, arbetsgivarna har olika uppfattningar, universitetet poängterar en god teoretisk kunskap och studenterna mer praktik för att bli anställningsbara.
- Universitetet tillhandahåller mycket stöd för samtliga studenter men stödet används i begränsad omfattning
- Icke-traditionella studenter (ålder & etnicitet) upplever sig diskriminerade redan under sina studier och därefter i övergången till arbetsmarknaden
- Utexaminerade studenter upplever goda karriärmöjligheter efter ett antal år i arbete
- Utexaminerade studenter sätter stort värde på sina kunskaper i efterhand



# Projektets handböcker

- Handbok för icke-traditionella studenter
- Handbok för universitetspersonal och arbetsgivare



# Mer information

[employ.dsw.edu.pl](http://employ.dsw.edu.pl)

Twitter... [@employ2016](https://twitter.com/employ2016)



# Best practice

- Finns det någon ”best practice”
- Hur skapas en ”best practice”



Tack!!