



GÖTEBORGS UNIVERSITET

# MATCHNINGSPROBLEM PÅ HÖGUTBILDADES ARBETS- MARKNAD

En översikt av den svenska debatten

**Daniel Berlin/ Enheten för analys och utvärdering**

**RAPPORT: 2014:02**

**Dnr: V 2014/269**

## Innehållsförteckning

Bakgrund .....	3
Matchningsproblematiken .....	3
Överutbildning .....	4
Varför är överutbildning problematiskt? .....	4
Hur överutbildning definieras och mäts.....	5
Bilder av överutbildningens omfattning .....	5
Summering av överutbildningsdebatten.....	7
Utbildningsinriktning- på rätt jobb?.....	7
Hur fel är felutbildningen? .....	8
Anställningsbarhet.....	9
Hur nöjda är företagen med studenterna? .....	9
Vilka färdigheter är viktiga? .....	11
Vad bör göras åt matchningsproblematiken? .....	13
Incitamentsstrukturer.....	13
Lärosätena .....	14
Arbetsgivarna .....	14
Sammanfattande kommentarer.....	15
Citerade arbeten.....	17

## Bakgrund

Föreliggande rapport är en del av en serie rapporter beställda av Sveriges universitets- och högskolors förbund (SUHF). Rapportserien belyser kopplingen mellan högre utbildning och arbetsmarknaden. I den här rapporten kartläggs översiktligt den svenska matchningsdiskussionen. Syftet är att redovisa debattens dominerande ståndpunkter och det empiriska underlaget de bygger på.

## Matchningsproblematiken

I den offentliga debatten om högskolans koppling till arbetsmarknaden har diskussionen om matchning haft en framträdande roll. Termen matchning kan ha lite olika betydelser i olika sammanhang, men allmänt handlar det om hur väl utbud och efterfrågan möts på arbetsmarknaden (Karlsson & Skånberg, 2012). Det dominerande budskapet i diskussionen har varit att det råder *mismatch* på den svenska arbetsmarknaden – utbud och efterfrågan på högutbildade möts inte i tillräcklig utsträckning. Matchningsdebatten har framför allt fokuserat på utbudssidan, och lärosätena har hamnat i skottgluggen för sin bristande förmåga att leverera rätt typ av studenter till den svenska arbetsmarknaden.

I den här rapporten kartläggs den svenska matchningsdiskussionen. Syftet är att redovisa debattens dominerande ståndpunkter och det empiriska underlaget de bygger på. En övergripande slutsats av denna kartläggning är att debatten om matchning delvis är uppblåst och att det stundtals höga tonläget inte fullt ut motsvaras av lärosätens eller arbetsgivares attityder till nyexaminerades kunskaper. Genomgången av debatten indikerar också att det finns utrymme rikta mer uppmärksamhet mot efterfrågesidan och en djupare problematisering av arbetsgivares rekryteringsmönster.

Den svenska matchningsdiskussionen har huvudsakligen berört tre aspekter. Den första aspekten är *överutbildning*, det vill säga att arbetets kvalifikationskrav inte matchar utbildningsnivån. Den andra delen rör felfördelningar mellan *utbildningsinriktningar*, det vill säga att studenter väljer utbildningar inom områden där det finns överskott av arbetskraft, men väljer bort sektorer där det idag råder brist på kompetent personal. Den tredje aspekten rör *anställningsbarhet*, att utbildningarnas innehåll inte i tillräcklig utsträckning förbereder studenterna för arbetsmarknaden. I det följande redogörs för dessa tre aspekter av matchningsdiskussionen.<sup>1</sup> Därefter ägnas ett särskilt avsnitt åt att redogöra för olika åtgärdsförslag som siktar på att komma till rätta med matchningsproblematiken. Rapporten avslutas med sammanfattande kommentarer.

---

<sup>1</sup> Rapporten koncentreras till den svenska debatten. Likartade diskussioner förs dock även internationellt, se exempelvis (Tomlinson, 2012).

## Överutbildning

En del av matchningsdebatten handlar om *överutbildning*. Många företrädare för högskolesektorn har reagerat negativt på begreppet överutbildning eftersom det signalerar en snäv förståelse av – och ett nedvärderande förhållningssätt till – bildning och utbildning. Begreppet tolkas lätt som att människor skulle ha 'för mycket utbildning', vara 'alltför bildade' eller 'kunna för mycket'. Ur den synvinkeln är begreppet problematiskt.

Samtidigt är det viktigt att påpeka att över (och under) utbildning i den vetenskapliga litteraturen handlar om anpassningen mellan yrkets krav och utbildningens innehåll. Den intressanta frågan i forskningen tycks vara hur arbetsmarknaden "på ett bra sätt kan utnyttja dem som valt att utbilda sig eller om utbildning bara blir en signal för arbetsgivaren som anställer en högre utbildad person för att utföra den arbetsuppgift som någon med lägre utbildning utförde tidigare." (Persson, 2010).

Även om överutbildningslitteraturens dominerande budskap inte tycks vara att folk skulle ha för mycket utbildning i största allmänhet, så kan dess tydliga fokus på relationen mellan yrke och utbildning ändå sägas kommunicera en begränsad syn på utbildningens roll. Att utbildning och bildning har ett värde utöver den nytta den gör i arbetslivet tål att upprepas många gånger. I denna rapport ska vi dock tillfälligtvis bortse från dylika principiella invändningar för att istället borra djupare i hur överutbildningsdiskussionen ser ut på ett mer operativt plan.

### Varför är överutbildning problematiskt?

Ett första problem med överutbildning anses vara att den är samhälls- och företagsekonomiskt olönsam, eftersom produktiviteten är som högst på jobb som tar tillvara arbetstagares hela kompetens. Dessutom leder överutbildning till så kallad *skill bumping*, vilket betyder att jobbkonkurrensen bland lågutbildade personer ökar när högutbildade får jobb som tidigare sköttes av lägre utbildad personal. Alla håller dock inte med om att överutbildning nödvändigtvis är negativt för produktiviteten. Högskoleutbildade personer kan öka kvaliteten i arbetet, och utveckla arbetsuppgifterna på ett sätt som en lägre utbildad person inte är kapabel till (Persdotter, 2009). Att anställa högutbildade personer skapar dessutom en kompetensberedskap i företaget om dess verksamhet utvecklas mot mer kvalificerade uppdrag.

På det individuella planet kan överutbildning leda till utträkning, när avancerade utbildningar inte kommer till användning i rutinartade eller snabbt inlärdas uppgifter. Dessutom tycks den ekonomiska utbildningspremien vara lägre vid överutbildning. En överutbildad person får inte lika bra betalt för de insatser man gjort under studietiden som de som anställs på "rätt" nivå. Å andra sidan gör längre utbildningar personer redo att ta mer kvalificerade arbeten om en sådan efterfrågan skulle uppstå. På så sätt bidrar utbildning till rörlighet på arbetsmarknaden.

## Hur överutbildning definieras och mäts

Någon allmänt vedertagen, teoretiskt grundad och precis definition av överutbildning tycks inte finnas. Vissa forskare har definierat överutbildning som en utbildning vars längd med *två år* överstiger utbildningskravet för det arbete man har. Andra forskare har dragit gränsen vid *ett år* över kravet. Hur överutbildning definieras spelar en viss roll för de beräkningar som görs, men enligt Karlsson och Skånberg (2012) är resultaten från de studier som använder ettårs- respektive tvåårsgränsen ”slående lika”.

För att skatta huruvida en person är överutbildad eller inte används information om personens formella utbildning och om de utbildningskrav som ställs i yrket. Information om den formella utbildningen hämtas antingen från registerdata eller genom att personer själva får ange vilken utbildning de har. Registerdatan är vanligen baserad antingen på *Svensk Utbildningsnomenklatur (SUN)* eller den internationella *International Standard Classification of Education (ISCED)* som utvecklats av UNESCO.

När det gäller att bestämma yrkets kvalifikationskrav tycks tre olika metoder vara de mest förekommande. *Den första metoden* baseras på en beräkning av den genomsnittliga eller den mest förekommande utbildningen för personer i ett visst yrke. Över- och underutbildning beräknas sedan genom att jämföra en individs utbildning med den genomsnittliga/mest förekommande utbildningen. *Den andra metoden* bygger på självrapportering, det vill säga att arbetstagare anger sin subjektiva uppfattning om vilken utbildning som krävs i yrket. I forskningen på svenska förhållanden har de så kallade *Levnadsnivåundersökningarna (LNU)* ofta använts. *Den tredje metoden* är att använda jobbanalyser där någon form av expertbedömning görs av vilken utbildning som krävs för ett yrke. Yrkesklassificeringar i form av *Socioekonomisk indelning (SEI)* och *Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)* används i dessa fall. Båda dessa indelningar är något till åren komna, och många yrken har förändrats sedan klassificeringen gjordes.

Studier om förekomst av överutbildning i Sverige har använt olika mätmetoder. En meta-genomgång av internationell forskning indikerar att (när det gäller akademiker) andelen överutbildade är lägst när yrkesinnehavarnas genomsnittliga utbildning används som kvalifikationsindikator. Detaljerade jobbanalyser och självrapportering tenderar att ge ungefär samma andel överutbildade. Dock ligger SEI och självrapportering närmare varandra än SSYK (Persson, 2010).<sup>2</sup>

## Bilder av överutbildningens omfattning

Det finns olika bilder av hur utbredd överutbildningen är i Sverige. Skattningarna av andelen överutbildade i den totala svenska arbetskraften varierar mellan en knapp tiondel och ca en tredjedel av arbetskraften. Skattningsdifferenserna beror troligen delvis på att olika mätmetoder och data använts. När det gäller överutbildning bland akademiker tyder vissa

<sup>2</sup> Se Persson 2010 för mer detaljer om mätmetoder.

beräkningar på att den är såpass hög som 40-50% av arbetskraften. Här följer en kort sammanställning av ett urval av de undersökningar som gjorts.

Den så kallade *Långtidsutredningen* beskriver överutbildning som ett verkligt snarare än ett skenbart problem, som dessutom ökat över tid. Utredningen noterar särskilt att ökningen i överutbildning inte kan förklaras av felutbildning (fel inriktning), eftersom de flesta ändå jobbar med sådant som är relaterat till utbildningsämnet (Angelov, Johansson, & Kennerberg, 2008).

Tählin (2007) uppskattar andelen överutbildade år 2000 till 36%. Tämlin har bedömt kvalifikationskrav med hjälp av självrapportering från Levnadsnivåundersökningarna (LNU). Överutbildad är den som har en utbildning som är minst två år längre än vad som krävs för jobbet. Tämlin diskuterar också särskilt överutbildningen bland akademiskt utbildade personer, dvs personer med minst sex års utbildning efter grundskolan. Enligt Tämlin har överutbildningen bland akademiker under lång tid legat kring 40-50%

Le Grand, Szulkin och Tämlin (2004) finner att 37% av arbetskraften på den svenska arbetsmarknaden är överutbildade. Även denna studie bygger på Levnadsnivåundersökningarna (LNU). En majoritet av de överutbildade har rätt inriktning på utbildningen (le Grand, Szulkin, & Tämlin, 2004). I en rapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen 2010 (le Grand, Szulkin, Tibajev, & Tämlin, 2010) anges att andelen överutbildade är över 50% av arbetskraften. Även denna studie grundar sig på Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

Johansson och Katz (Johansson & Katz, 2007) beräknar andelen överutbildade till 31%, och andelen underutbildade till 19%. Andelen med adekvat utbildning är 50%. Utbildningsnivå mäts med Svensk utbildnings nomenklatur (SUN) och yrkets kvalifikationsgrad med Socioekonomisk indelning (SEI).

De undersökningar som pekar på att överutbildningen är relativt omfattande har i debatten använts av Svenskt Näringsliv, Framtidskommissionen, Långtidsutredningen och SACO. Men bilden som ges i dessa undersökningar ifrågasätts också. Bland de starkaste kritikerna utanför universitets- och högskolesektorn är fackförbundet TCO, som i en skrift med den talande titeln *Myten om överutbildning* har lanserat en helt annan bild och ifrågasatt de mått och klassificeringar som använts. TCOs rapport baserar sig i stor utsträckning på en studie av Grannas och Oskarsson (2001), som har använt SSYK som yrkesklassifikation, och kommer fram till att bara 9 % av hela arbetskraften är överutbildad. Ungdomsstyrelsen konstaterar också i den färskaste rapporten *Unga med attityd* att ungdomars syn på hur yrkets krav stämmer överens med utbildningen ”alltså inte (bekräftar) den bild som ofta ges av att matchningen mellan utbildning och kvalifikationer på arbetsmarknaden blivit sämre för unga” (Ungdomsstyrelsen, 2013, s. 176). Studien visar att 57% av 16-29 åringar anser att arbetets krav motsvarar utbildningen och 20 % anser att arbetet är mindre kvalificerat. Denna nivå har enligt författarna varit relativt stabil sedan 1997.

## Summering av överutbildningsdebatten

Överutbildning är ett omstritt begrepp. Det finns en rad principiella invändningar mot begreppet – inte minst att bildning och utbildning har ett värde utöver nyttan i arbetslivet. I denna rapport har vi dock snarare fokuserat på hur överutbildning debatteras på ett mer operativt plan. Det kan konstateras att det råder en mycket stor variation i skattningarna av överutbildningens omfattning. Det beror i stor utsträckning, men inte bara, på att olika definitioner och mätmetoder används. Hursomhelst indikerar den stora skattningsvariationen en viss ”omogenhet” i debatten. Det är också värt att notera att vissa av de yrkesklassificeringar som används är något till åren komna, vilket reser frågetecken för deras träffsäkerhet i dagens arbetsmarknadsförhållanden. Dessa problem påkallar en viss vaksamhet mot talet om överutbildning, men rättfärdigar för den skull inte att problematiken helt negligeras.

## Utbildningsinriktning- på rätt jobb?

En annan aspekt av matchningsdiskussionen rör utbud och efterfrågan på utbildade inom olika ämnes- och yrkesområden. Frågan är om arbetsgivare kan finna personer med adekvata utbildningsinriktningar och om studenter får kvalificerade arbeten inom det område de är utbildade inom.

Statistik från SCB visar att olika utbildningar har olika yrkesspridning (SCB, 2010). Lägst spridning finns inom eftergymnasiala utbildningar som är avsedda att leda till specifika yrken, som exempelvis polis, läkare, tandläkare och psykolog. Om man bortser från utbildningar med tydlig koppling till ett eller flera specifika målyrken är det ofta inte mer än ca en fjärdedel som går till samma yrke. När det gäller högskoleutbildningar så är yrkesspridningen stor inom generella utbildningar inom biologi, samhällsvetenskap och humaniora.

Att personer med en viss utbildning är spridda över flera yrken kan ha olika orsaker. Dels kan det bero på att utbildningen passar bra för flera yrken, dels kan det bero på att personer med en viss utbildning har svårt att hitta ett jobb inom det ordinarie området och därför söker arbete inom flera olika yrken. I det senare fallet kan det vara relevant att tala om dålig matchning.

Här följer en summering av undersökningar som diskuterar områdesmatchning.

SCB genomför vartannat år enkäter som bland annat kartlägger i vilken utsträckning anställda själva anser att arbetet är inom det ordinarie utbildningsområdet. I den senaste undersökningen (SCB, 2010) undersöktes arbetsmarknadspositionen för de som examinerats från högskolan 2006/07. Av de som var i arbete angav 90 % att arbetet helt eller delvis var inom utbildningsområdet.

Svenskt näringsliv har undersökt högskolealumnens inställning till huruvida de har nytta av sin utbildning i sitt nuvarande arbete. I rapporten *Vänta på Jobb* (Sahlén, 2010) anges att 43% av de högskoleutbildade under 35 år säger sig *inte* använda sin utbildning i arbetet.

Detta är naturligtvis nedslående siffror. Rapporten är dock dåligt dokumenterad och det är svårt att få en bild av undersökningsprocessen. Trots den bristande dokumentationen upptäcker man snart ett antal problem med den data som använts. Till exempel ingår studenter med extrajobb i undersökningen, och det är inte förvånande att dessa inte drar nytta av sin utbildning i extrajobben. Det tål också att fundera över hur problematisk just denna mismatch är. En annan metodologisk svaghet i undersökningen är att alla som tagit ut examen på grundnivå och därefter väljer att studera vidare på avancerad nivå klassificerats som att de inte fått ett kvalificerat jobb efter sin examen. Det skall slutligen också noteras att alla studenter som utbildat sig till legitimationsyrken såsom läkare, sjuksköterska och lärare definierats bort ur undersökningen. Det kan för all del vara relevant att göra så, men denna inskränkning av populationen påverkar ju onekligen andelen rätt matchade i negativ riktning.

I rapporten *Högskolekvalitet 2012* (Almerud, Hjortzberg, & Krassén, 2012) rapporterar Svenskt Näringsliv att två tredjedelar av studenterna hade ett kvalificerat jobb sex till tolv månader efter examen. Studien är gjord på nästan 11000 alumner som tagit ut examen mellan 1/7 2010 och 31/6 2011. Studien inkluderar samtliga program som inte syftar till legitimationsyrken. Återigen måste det faktum att legitimationsyrken inte inkluderats beaktas, eftersom detta sannolikt underskattar den totala matchningsgraden.

Till sist visar Svenskt Näringsliv i rapporten *Missade möjligheter* (Karlsson P., 2012) att sex av tio företag som sökt medarbetare med högskoleutbildning har haft ganska eller mycket svårt att rekrytera personal. Brist på personer med rätt utbildning är det näst främsta rekryteringshindret (angett av 54%), efter brist på personer med rätt yrkeserfarenhet (vilket anges av 76%). I övrigt anses personliga egenskaper vara avgörande i rekryteringstillfället. Undersökningen bygger på ett stratifierat urval ur Svenskt Näringslivs medlemsregister. 16229 företag ingick i urvalet, varav 8453 (52%) svarade.

## Hur fel är felutbildningen?

Som redovisats ovan visar SCB att matchningen varierar mellan yrkesområden. SCB har i rapporten *Högutbildades arbetsmarknad* (SCB, 2009) specialstuderat alumner från utbildningsområden som i tidigare studier uppvisat en låg andel som arbetar inom området.<sup>3</sup> *Högutbildades arbetsmarknad*, som bygger på en enkätundersökning till alumner, kan ge insikter i huruvida det upplevs som ett problem att arbeta utanför det ordinarie/tillänkta området.

I undersökningen säger ungefär hälften av de som arbetade att de ”inte” eller ”endast delvis” arbetade inom examensområdet. Alumner från humaniora, statsvetenskap och språkvetenskap ansåg i lägst grad att arbetet överensstämde med utbildningen. Dessa nivåskattningar gäller alltså utbildningsområden som sedan tidigare utmärkt sig för att ha en relativt låg andel arbetande inom examensområdet. Studien visar också att drygt hälften av

<sup>3</sup> Fakta om rapporten: populationen var 15000 personer som tog examen 2005/2006 i elva examensområden. Rapporten bygger på en enkät till 5988 personer, varav 70% svarade. Vikter har används för att kalibrera bortfalleffekter. Undersökningen genomfördes våren 2009, ca tre år efter examen. De områden som valdes ut hade utmärkt sig i tidigare enkäter för att ha en stor andel som arbetade utanför sitt examensområde.



de som arbetade utanför sitt examensområde ansåg arbetet krävde högst gymnasieutbildning. Endast ett fåtal av de som arbetade inom sitt examensområde gjorde samma bedömning.

Det tycks således finnas en viss grad av ”felmatchning” inom vissa områden. Hur allvarligt detta är beror delvis på hur de felmatchade personerna upplever sin situation. I rapporten konstateras att en majoritet av de som helt eller delvis arbetade utanför sitt examensområde ville arbeta mer inom examensområdet. Av de som arbetade utom examensområdet och ansåg sig överutbildade ville mellan 70 och 80% hellre arbeta inom examensområdet. Av de som arbetade utom examensområdet men hade uppgifter som krävde eftergymnasial utbildning var det cirka hälften som ville arbeta inom examensområdet. Detta kan tolkas som att de som arbetar utanför sitt ordinarie område vill in, men att den viljan inte är lika stark så länge arbetsuppgifterna är kvalificerade.

Oavsett om man arbetade inom examensområdet eller inte var flertalet nöjda med arbetet. Undersökningen tyder dock på att arbete utanför examensområdet har en negativ effekt på nöjdheten. Av de som arbetade inom sitt examensområde var 50% mycket nöjda med arbetet och 46 % ganska nöjda. Bland de som delvis arbetade inom området var motsvarade siffror 34% respektive 58%. Och bland de som arbetade utanför examensområdet var 20 % mycket nöjda och 52% ganska nöjda. De som arbetade utanför examensområdet ansåg också i relativt hög utsträckning att de inte hade någon nytta av sin utbildning när det gäller arbete, lön och karriär.

## Anställningsbarhet

Frågan om studenters *anställningsbarhet* har stått högt på den högskolepolitiska agendan – inte minst mot bakgrund av talet om ett allt mer föränderligt och flexibelt arbetsliv som ställer stora krav på de anställda. Anställningsbarhet kan i någon mån betraktas som matchning på ”färdighetsnivå” – vad arbetsgivare vill att rekryter ska behärska och i vilken utsträckning utbildningarna ger arbetslivsrelevanta färdigheter. En rekrytering är en mycket komplex process vars resultat bestäms av en rad olika faktorer. Det är inte möjligt att här redogöra för all forskning om rekryteringsprocessernas olika aspekter. I denna text fokuserar vi på attityden till sådana färdigheter och förmågor som tränas eller skulle kunna tränas i högskolan.

### Hur nöjda är företagen med studenterna?

Näringslivets intresseorganisationer har under flera år uppmärksammat att det svenska utbildningssystemet inte levererar examinerade med rätt kompetens och kvalifikationer. I Svenskt Näringslivs sk *rekryteringsenkäter* har ungefär hälften av företagen svarat att de saknar sökande med rätt utbildning vid rekryteringar. Rekryteringsproblemen består i att det saknas personer med rätt utbildningsinriktning, men också i att personer med adekvat inriktning saknar centrala arbetslivsfärdigheter. Här följer en summering av undersökningsresultat som gäller hur nöjda företagen är med vad nyexaminerade faktiskt kan.

I en undersökning från svenskt näringsliv, *Företagens syn på högre utbildning*, (Krassén, 2013) framkommer att svenska företagare är missnöjda med hur högskolan förbereder studenterna inför arbetslivet. Företagarna får både ange vad de anser att högskolan borde göra, och ange hur väl de tycker att dessa uppgifter sköts. 65 % av företagarna anser i stor eller mycket stor utsträckning att det är högskolans uppgift att förbereda studenter för arbetslivet, medan 28 % i stor eller mycket stor utsträckning anser att högskolan lyckas med denna uppgift. Det finns vissa skillnader mellan olika företag. Stora företag är mer nöjda med högskolan än mindre, och företag från tillverkningsbranschen är mer nöjda än företag från andra branscher. Dataunderlaget utgörs av 1146 webenkäter insamlade under juni 2012. Det framgår inte av rapporten hur stort det ursprungliga urvalet var, och således saknas också information om svarsfrekvensen. Därmed är det också svårt att värdera undersökningen.

*Eurobarometer Employers' Perception of Graduate Employability* är en undersökning om arbetsgivares uppfattningar om examinerades anställningsbarhet och genomfördes 2010 på uppdrag av EU-kommissionen. Enkätundersökningen riktades till totalt 7036 företag med minst 50 anställda i 31 Europeiska länder.<sup>4</sup> Antalet svenska företag i undersökningen var 200. Det är förvisso ett litet antal svenska företag, jämfört med många av de nationella undersökningarna som genomförts av exempelvis Svenskt Näringsliv. Detta påkallar en viss försiktighet i tolkningen av resultaten. Å andra sidan finns genom Eurobarometerundersökningen möjlighet att jämföra de svenska arbetsgivarnas inställning med arbetsgivare från andra länder.

En fråga i undersökningen handlar om huruvida arbetsgivarna är nöjda med kunskaper och färdigheter hos de personer som rekryterats de senaste 3-5 åren. De svenska arbetsgivarna måste sägas vara förhållandevis nöjda: 52 % av de svenska arbetsgivarna är mycket nöjda, att jämföra med 27 % totalt i alla länder. Arbetsgivarna ombeds också värdera hur nöjda de är med rekryterna vad gäller ett antal specifika färdigheter. Svenska arbetsgivare är mest nöjda med de nyanställdas läs/skrivförmåga, datorkunskaper, och sektorspecifika färdigheter. Svenska företag är dock mindre nöjda än genomsnittet med beslutfattarförmåga och planerings- och organisationsförmåga.

I rapporten *Jakten på anställningsbarhet* (SFS, TCO och Lärarförbundet 2007) framgår att svenska arbetsgivare anser att nyexaminerade studenter (utan tidigare arbetslivserfarenhet) är bra på att uttrycka sig i tal och skrift, att samarbeta i grupp, och att arbeta självständigt.<sup>5</sup> Arbetsgivarna har dock inte lika höga tankar om de nyexaminerades praktiska kunskaper (39% anser att kunskaperna är otillräckliga), branschkunskaper (37% anser att kunskaperna är otillräckliga), och ledarkunskaper.

I rapporten *Vilka ingenjörer behövs?* är Teknikföretagen inne på samma spår (Teknikföretagen, 2012). Svenska storföretag anser att ingenjörsutbildningarna generellt sett ger studenterna en god teknisk kompetens, men att det finns ett glapp mellan högs-

<sup>4</sup> EU-27 plus Norge, Island, Kroatien och Turkiet

<sup>5</sup> Rapporten bygger på en enkät till 1600 privata och offentliga arbetsplatser med minst 50 anställda. Svarsfrekvensen var 63 % (1004 svarande). Undersökningen genomfördes av SCB mars-maj 2007.

kola och arbetsliv på så sätt att ingenjörstudenterna under utbildningen behöver få mer insikt i ingenjörsyrket.

## Vilka färdigheter är viktiga?

Eurobarometerundersökningen indikerar att europeiska arbetsgivare lägger störst vikt vid samarbetsförmåga (67% anser att det är mycket viktigt), och sektorsspecifika färdigheter (62%) när de rekryterar personal. Därefter följer kommunikationsförmåga, datorkunskaper, förmåga att anpassa sig till nya situationer (alla tre 60%), läs/skrivförmåga (59), analytisk och problemlösningsförmåga (58), planerings/organisatorisk förmåga (53), beslutsfattandeförmåga (46), matematisk/statistisk (40), utländskt språk (33). Denna rangordning gäller sammantaget för alla länder i undersökningen.

### VIKTIGA FÄRDIGHETER VID REKRYTERING AV NYEXAMINERADE

	Sverige		Alla länder	
	Nu	Framtiden	Nu	Framtiden
Samarbetsförmåga	59	38	67	37
Sektorsspecifika färdigheter	49	31	62	45
Kommunikationsförmåga	58	53	60	39
Datorkunskaper	52		60	
Anpassa till nya situationer	63	45	60	25
Läs/skrivförmåga	76		59	
Analys/problemlösningsförmåga	58	39	58	32
Planerings/organisatorisk förmåga	35	18	53	22
Beslutsfattarförmåga	29		46	
Matematisk/statistisk förmåga	29		40	
Utländskt språk	33	18	33	31
N	200	200	7036	7036

Källa: Eurobarometer Employers' Perception of Graduate Employability 2010. Siffrorna visar andelen som anger att respektive färdighet är mycket viktig. Frågorna som ställdes var: *Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company./ In your opinion, in the next 5-10 years, which skills and competencies will be the most important for higher education graduates?* Notera att delfrågorna /färdighetsalternativen skilde sig åt mellan de två frågorna i tabellen.

För de svenska arbetsgivarna gäller att läs/skrivförmåga är viktigast, följt av förmåga att anpassa sig till nya situationer, samarbetsförmåga, kommunikationsförmåga och analytisk förmåga. Sektorsspecifika färdigheter anses visserligen viktigt, men kommer först på sjunde plats (nämnt av 49%) bland de svenska arbetsgivarna, jämfört med andra plats totalt (nämnt av 62%). Det är bara fyra länder som lägger mindre vikt än Sverige vid sektorsspecifika färdigheter (Belgien, Portugal, Irland och Danmark).

Eurobarometerundersökningen har också frågat arbetsgivarna vilka faktorer som kommer att vara viktiga vid framtida rekryteringar, på cirka 5-10 års sikt. I denna prognos kommer sektorsspecifika färdigheter högst (45%), följt av en grupp färdigheter som räkne/läs/skriv/- och datorkunskaper (43%). Kommunikationsförmåga (39%), samarbetsförmåga (37), analys- problemlösningsförmåga (32), förmåga att anpassa sig till nya situationer (25).

De svenska arbetsgivarnas prognoser skiljer sig något från de europeiska kollegornas. I Sverige väntas kommunikationsförmåga vara viktigast (53%), följt av förmåga att anpassa

sig till nya situationer (45%), analys- problemlösningsförmåga (39%), och samarbetsförmåga (38%). Sektorsspecifika förmågor hamnar på sjätte plats, jämfört med första plats totalt i undersökningen. Det är bara tre länder som lägger mindre vikt vid detta än Sverige (Irland, Belgien, Danmark).

I rapporten *Jakten på anställningsbarhet* (SFS, TCO och Lärarförbundet 2007) undersöks också hur viktiga ett antal faktorer är vid rekrytering av högskoleutbildade personer.<sup>6</sup> Det kan konstateras att samarbetsförmåga, initiativförmåga och kommunikationsförmåga kommer högt upp på listan. Faktorn ”yrkesinriktad utbildning” kommer på femte plats, med drygt hälften som anser att det är mycket viktigt.

I undersökningen ställs också en direkt fråga om hur arbetsgivarna ser på bredd respektive spets i utbildningen. 33% anser att breda kunskaper inom utbildningsområdet är mycket viktigt. 18 % anser att spets är mycket viktigt.<sup>7</sup> Rapportförfattarna drar slutsatsen att arbetsgivare vill ha akademiker med bred utbildning. Så kan det vara, men det är viktigt att notera att frågan gäller bredd eller spets *inom utbildningsområdet* och inte bredd i allmänhet.

Även i en rapport från Teknikföretagen kan man få en nyanserad bild av företagens efterfrågan (Teknikföretagen, 2012). Flera av företagen vill ha civilingenjörer som är generalister och har förmåga att tillämpa sin kompetens på flera olika områden. Det framkommer också en viss skepsis mot antalet specialiserade in- och utgångar på civilingenjörsutbildningarna eftersom företagen sällan har behov av så långt driven specialisering (även om det naturligtvis finns ett visst behov). Och även i denna undersökning rör det sig om bredd/spets inom det aktuella utbildningsområdet. Rapporten från teknikföretagen bygger på en kvalitativ intervjuundersökning med företrädare för ett tjugotal stora svenska teknikföretag. Den är således inte representativ för hela teknikbranschen.

Men frågan om generalister och specialister kan också ses som en fråga om huruvida företag överhuvudtaget kan tänka sig att anställa personer som inte har för yrket specifik utbildning. Ett sådant rekryteringsmönster är naturligtvis uteslutet i vissa yrken, som legitimationsyrken eller andra yrken som bygger på tillämpningar av relativt smala logiska system. Visserligen tyder Eurobarometerundersökningen som refereras till i tidigare avsnitt på att svenska arbetsgivare inte är mer upptagna av sektorsspecifika kunskaper än andra, men det finns andra undersökningar som pekar i den riktningen. Det har länge florerat idéer om att anglosaxiska arbetsgivare är mer benägna att rekrytera personer med ”udda” utbildningar. Det finns många anekdoter i stil med ”filosofen i försäkringsbranschen”, eller ”egyptologen på PR avdelningen”. Anglosaxiska arbetsgivare skulle således i större utsträckning se genomförd utbildning som en signal om att personen i fråga är kompetent och kommer att lära sig jobbet på arbetsplatsen. *Var* (och att) man läst, är viktigare än *vad* man läst.

Visserligen finns nu tecken på att denna inställning förlorar mark, åtminstone i Storbritannien (Tomlinson, 2012). Men i en studie från Göteborgs universitet undersöks hur

<sup>6</sup> Rapporten bygger på en enkät till 1600 privata och offentliga arbetsplatser med minst 50 anställda. Svarefrekvensen var 63 % (1004 svarande). Undersökningen genomfördes av SCB mars-maj 2007. Frågan som ställdes var *Hur viktigt är följande när ni anställer högskoleutbildade personer?*

<sup>7</sup> Frågan som ställdes var: *Hur viktigt är det att nyanställda har spetskunskaper/breda kunskaper?*

svenska arbetsgivare inom reklam/media/ PR formulerar utbildningskrav i platsannonser (Berlin, 2013). Fördelen med att studera platsannonser är att de speglar arbetsgivarnas attityder till utbildningskrav i en situation där de fritt får uttrycka vad de vill ha. I undersökningen framkommer att svenska arbetsgivare i jämförelse med danska, norska och brittiska arbetsgivare inom samma bransch har en förhållandevis snäv sökhorisont. Undersökningen är dock tämligen begränsad och ytterligare studier behövs.

Två rapporter från Göteborgs- respektive Lunds universitet visar på potentialen i ”icke-traditionella” rekryteringar (Göteborgs universitet, 2009; Schoug, 2008). Båda rapporterna fokuserar på arbetsmarknadssituationen för humaniorastudenter, en grupp som traditionellt haft svårt att få jobb inom utbildningsområdet. Genom intervjuer med såväl studenter som arbetsgivare påvisas betydelsen av färdigheter som tränas i humaniorautbildningar, och hur företag kan vinna på att rekrytera folk med andra färdigheter och bakgrunder än företagen traditionellt letar efter. Det bör betonas att båda rapporterna är av tämligen anekdotiskt karaktär, men att de ändå visar på vilket sätt icke-traditionella rekryteringar kan vara givande.

## Vad bör göras åt matchningsproblematiken?

### Incitamentsstrukturer

Vissa åtgärdsförslag riktar in sig på förändrade incitamentsstrukturer för studenter och lärosäten.

Svenskt Näringsliv vill i rapporten *Konsten att strula till ett liv* skapa bättre ”incitament för rätt utbildningsval” (Fölster, Kreicbergs, & Sahlén, 2011). Problemet är enligt rapportförfattarna, att studenter i för låg utsträckning anpassar sina utbildningsval efter arbetsmarknadsläget. Därför föreslås en höjning av bidragsdelen av studiemedlet för studenter som läser utbildningar som ger god ekonomisk avkastning och kvalificerade arbeten. På motsvarande sätt ska bidragsdelen sänkas för utbildningar som inte leder till kvalificerade arbeten. Dessutom ska utbildningars sannolikhet att leda till arbete vägas in i resurstilldelningssystemet, och tillgängligheten till samhällsekonomiskt lönsamma utbildningar förbättras.

SACO Studentråd föreslår i rapporten *Rätt jobb, inte ett jobb* (SACO Studentråd, 2012) införandet av ett särskilt matchningslån för nyexaminerade akademiker. Lånet skulle innebära finansiellt stöd för att klara ekonomin efter avslutade studier så att den nyexaminerade kan ägna sig åt att söka rätt, kvalificerade jobb istället för exempelvis ytterligare studier för att få studiemedel.

## Lärosätena

Andra åtgärdsförslag sätter lärosätena i fokus. Ett flertal instanser menar att lärosätena måste stärka arbetslivsanknytningen i utbildningarna. Till exempel påpekar Riksrevisionen och HSV att många lärosäten saknar rutiner för att säkerställa arbetslivsanknytning i utbildningen (Högskoleverket, 2012; Riksrevisionen, 2009). Arbetsmarknadsanknytningen är ofta av sporadisk karaktär och det är ofta upp till enskilda kursansvariga att avgöra hur olika moment ska knytas till arbetsmarknaden.

Svenskt Näringsliv och näringslivets forskningsinstitut Ratio har i olika rapporter argumenterat för att omfattningen på de praktiska inslagen i högskolan måste öka (Karlsson & Fergin, 2013). Utbildningarna bör innehålla fler och bättre arbetslivsrelaterade inslag, som praktik, studiebesök, gästlärare, examensarbeten och projektarbeten. Agneta Bladh påpekar dock i en rapport från Ratio att ökningen av de praktiska inslagen måste avvägas mot behovet av fortsatt teoretiskt djup i högskoleutbildningarna (Bladh, 2013). Eftersom högskoleutbildningarna ska vara användbara under en lång period och inte bara se till dagens arbetsmarknadsbehov krävs också ett bibehållet fokus på generiska, akademiska färdigheter. Därför är det inte försvarbart att enbart fokusera på de kunskaper som behövs idag, utan utbildningarna måste också ge studenterna generiska kompetenser som de kan bära med sig mellan olika sammanhang.

Hur ska då arbetsmarknadsrelevansen förbättras? Flera debattörer menar att en ökad och förbättrad *samverkan* mellan lärosäten och arbetsgivare är en nyckelfaktor. Svenskt Näringsliv argumenterar för att det behövs ett tydligare jobbperspektiv vid såväl utformning som utvärdering av utbildningar. Liknande tongångar har hörts från flera andra aktörer, bland annat Lärarförbundet, TCO, SFS, Riksrevisionen, Almega och Högskoleverket (Högskoleverket, 2012; Riksrevisionen, 2009; Lärarförbundet, Sveriges Förenade Studentkårer, TCO, 2007; Bengtsson, 2013).

## Arbetsgivarna

Debatten om matchningsproblematiken har en ganska kraftig slagsida mot studenters val och lärosätenas utformning av utbildningar och utbud. Man kan lätt få intrycket att skräddarsydda – eller åtminstone mycket anpassade – utbildningar som möter arbetsgivares nuvarande kompetensbehov är den enda lösningen på matchningsproblematiken. Men det finns även de som fokuserar på efterfrågesidan, det vill säga arbetsgivarnas kravprofiler på nyexaminerade.

Företrädare för SACO menar exempelvis att arbetsgivarnas ”fixering vid att matcha rätt individ med rätt jobb från början är problematisk för arbetsmarknaden” (Lilliefeldt & Regnér, 2013). Istället måste företagen själva ta större ansvar för matchningen och låta välutbildade människor lära sig jobbet och dess detaljer på arbetsplatsen. Även Agneta Bladh (Bladh, 2013) påpekar att arbetsgivarna idag tycks rekrytera alltför traditionellt. Även en studie från Göteborgs universitet indikerar att svenska arbetsgivare i vissa branscher kan behöva ändra sina sökmönster (Berlin, 2013).

## Sammanfattande kommentarer

Matchningsproblematiken har en framträdande roll i den offentliga debatten om högskolans koppling till arbetsmarknaden. Diskussionen förs mot bakgrund av en tämligen vildvuxen flora av undersökningar som inte alltid är jämförbara och som ger olika bilder av matchningsproblematiken. Debatten är svår att sammanfatta, men i två stycken ser den ut på följande vis.

På den ena sidan, huvudsakligen företrädd av näringslivets intresseorganisationer, hävdas att folk utbildar sig inom fel områden, att många är överutbildade och att studenterna efter avslutade studier inte är tillräckligt väl förberedda för arbetslivet. Matchningsproblematiken beror på att utbildningssystemet är dåligt synkroniserat med arbetsmarknaden. Lärosätena måste ta mer arbetsmarknadshänsyn i sitt utbud och utformningen av enskilda utbildningar.

På den andra sidan, främst företrädd av högskolesektorn och lärosäten, riktas istället kritik mot vad man uppfattar som arbetsgivarnas strävan att söka medarbetare med synnerligen snäva kompetensprofiler. Om utbud och efterfrågan inte möts på arbetsmarknaden kan detta inte åtgärdas genom att utbildningar skräddarsys efter arbetsgivares nuvarande behov. Istället måste studenterna ges förutsättningar att utvecklas till kritiskt och analytiskt tänkande individer med bred, användbar kunskap som kan appliceras i flera olika sammanhang.

En genomgång av det datamaterial som debatten om matchningsproblematiken bygger på ger vid handen att motsättningarna delvis är uppblåsta. Detta gör att det finns anledning att fundera över hur den framtida debatten ska föras. Givetvis finns det reella motsättningar om matchningsproblematikens allvar och orsaker, och de skilda synsätt som finns ska naturligtvis också synliggöras. Samtidigt torde en dialog parter emellan rimligen vinna på att grundas i mer substantiella verklighetsbeskrivningar. Det kan dessutom vara strategiskt riktigt att påpeka att näringslivsorganisationernas problembeskrivning inte fullt ut tycks manifesteras i de ställningstaganden arbetsgivare gör i undersökningar.

Förutom att en fullständig matchning på arbetsmarknaden är svår att uppnå, så visar genomgången också att det inte ens är önskvärt. Högskoleutbildning ska inte bara svara mot de behov som finns på arbetsmarknaden idag, utan även sörja för morgondagens arbetsmarknadsbehov. Dessa behov är – naturligtvis – mycket svåra att förutse men gissningsvis skulle en 100% matchning för dagens behov inte möta framtidens behov. Långsiktigt hållbara utbildningar måste därför ha ett tydligt fokus på generella akademiska färdigheter.

Samtidigt står det klart att arbetsgivare upplever problem att rekrytera medarbetare. Det kan knappast negligeras, och det torde vara rimligt att bättre anpassa utbildningarna efter arbetsmarknadsbehovet. I vissa sektorer saknas sektorsspecifik kompetens. Det finns dessutom ett visst missnöje hos arbetsgivare med nyexaminerades praktiska, arbetslivsrelaterade färdigheter. Utbildningarna bör bli bättre på att förbereda studenter på hur det fungerar i arbetslivet.

Den arbetsmarknadsanpassning av utbildningarna som eventuellt kan behövas för att möta dessa önskemål bör dock inte göras på bekostnad av de traditionella, teoretiska utbildningsinslagen. Det är nämligen viktigt att komma ihåg att arbetsgivare i mycket stor utsträckning vill anställa personer som besitter klassiska akademiska färdigheter som självständighet, analys/problemlösningsförmåga och kommunikationsförmåga. Att bryta ned föreställningen om att det råder en motsättning mellan arbetslivsrelevans och akademiska färdigheter är en viktig uppgift. Det skall också påtalas att det från arbetsgivarhåll tycks finnas önskemål om bredd snarare än spets *inom utbildningsområdet*. Ibland krävs det naturligtvis ytterst snäva specialiseringar, men det är knappast det som utgör den dominerande strömmen i efterfrågan.

Med tanke på att tyngdpunkten i diskussionen hittills legat på utbudssidan (lärosätena) så är det av särskild vikt att väcka mer liv i frågan om arbetsgivares ansvar för matchningen. Av debatten att döma är det framför allt i två aspekter som deras roll bör lyftas fram. Den ena aspekten rör utbildningarnas arbetsmarknadsrelevans. Om arbetsgivarna är intresserade av ökat arbetsmarknadsanknytning är det också rimligt att förvänta sig ett ökat arbetsgivarengagemang i utbildningarna.

Den andra aspekten rör rekryteringsmönstren. Om man, vilket många gör, menar att akademiska färdigheter och breddkunskaper är viktiga hos nyexaminerade bör man sträva efter att också i konkret rekryteringshandling agera mindre traditionellt. För även om bredd inom utbildningsområdet tycks vara önskvärdt, och akademiska färdigheter prioriterade så finns vissa tecken på att gamla invanda sökmönster och kravprofiler lever kvar i branscher och för jobb där det egentligen inte är nödvändigt. En mindre traditionell rekrytering (där det är möjligt) skulle göra att fler olika utbildningsinriktningar kommer till användning på arbetsmarknaden. Eftersom en akademisk utbildning knappast kan skräddarsys för näringslivet och producera helt färdiga anställda, måste man öppna upp mer för ”on the job training”, att specifika moment helt enkelt lärs ut på jobbet.



## Citerade arbeten

- Almerud, M. (2013). *Högskolekvalitet för bättre matchning och fler jobb*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Almerud, M., Hjortzberg, G., & Krassén, P. (2012). *Högskolekvalitet 2012. Samverkan ger kvalificerade jobb och nöjdare studenter*. Svenskt Näringsliv.
- Angelov, N., Johansson, P., & Kennerberg, L. (2008). *Välja fritt och välja rätt: Drivkrafter för rationella utbildningsval. Bilaga 8 till Långtidsutredningen 2008*.
- Bengtsson, L. (2013). *Utbildningssamverkan för jobb, innovation och företagande*. Almega.
- Berlin, D. (2013). *Arbetsgivares efterfrågan på generalister. En studie av utbildningskrav i platsannonser*. Göteborgs universitet. Enheten för analys och utvärdering.
- Bladh, A. (2013). *Saknar den högre utbildningen relevans? En jämförande studie av högskoleutbildning och yrkeshögskoleutbildning*. Stockholm: Ratio.
- Eurobarometer. (2010). *Employers' perception of graduate employability: Flash Eurobarometer 304*.
- Fölster, S., Kreicbergs, J., & Sahlén, M. (2011). *Konsten att strula till ett liv*. Svenskt Näringsliv.
- Grannas, D., & Oscarsson, E. (2001). *Under- och överutbildning på 2000 talets arbetsmarknad. En förstudie av matchning mellan utbildning och kvalifikationskrav*. Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Göteborgs universitet. (2009). *Rapport om projektet Humanister i näringslivet*.
- Högskoleverket. (2012). *Kontaktiviteter. Rapport 2012:23R*. HSV.
- Johansson, M., & Katz, K. (2007). *Wage differences between women and men in Sweden- the impact of skill mismatch*. IFAU.
- Karlsson, N., & Fergin, E. (2013). *Vad är kompetens. Rapport nr 6 jui 2013*. Ratio.
- Karlsson, N., & Skånberg, O. (2012). *Matchning på den svenska arbetsmarknaden: Underlagsrapport 9 till Framtidskommissionen*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Karlsson, P. (2012). *Missade möjligheter. Rekryteringsenkäten 2012*. Svenskt Näringsliv.
- Krassén, P. (2013). *Företagens syn på högre utbildning*. Stockholm: Svenskt Näringsliv .
- le Grand, C., Szulkin, R., & Tählin, M. (2004). Over-education or lack of skills? Job matching on the Swedish labour market 1974-2000. i M. Bygren, M. Gähler, & M. Nermo, *Familj och arbete- vardagsliv i förändring*. SNS förlag.
- le Grand, C., Szulkin, R., Tibajev, A., & Tählin, M. (2010). *Vid arbetslivets gränser: Sysselsättning, matchning, barriärer 1974-2010. En underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen. SOU 2010:04*.
- Lilliefeldt, E., & Regnér, H. (den 13 07 2013). Dags att överge drömmen om perfekt matchning. *Dagens Nyheter. DN Debatt*.

- Läraryrket, Sveriges Förenade Studentkårer, TCO. (2007). *Jakten på anställningsarbetet*. Stockholm: Läraryrket, Sveriges Förenade Studentkårer, TCO.
- Persdotter, K. (2009). *Myten om överutbildning*. Stockholm: TCO.
- Persson, H. (2010). *Vad är lagom? En kunskapsöversikt av under- och överutbildning*. Stockholm: SACO.
- Riksrevisionen. (2009). *Studenternas anställningsbarhet*. Rir 2009:28. Riksrevisionen.
- SACO Studentråd. (2012). *Rätt jobb, inte ett jobb*. Stockholm: SACO.
- Sahlén, M. (2010). *En halv miljon i vänta på jobb*. Svenskt Näringsliv.
- SCB. (2009). *Högutbildades arbetsmarknad- arbete inom examensområdet tre år efter examen. Temarapport 2009:5*. Stockholm: SCB.
- SCB. (2010). *Inträdet på arbetsmarknaden. Examinerade från högskolan 2006/2007. Temarapport 2010:6*. SCB.
- SCB. (2010). *Yrkespridning och utbytbarhet på arbetsmarknaden*. SCB.
- Schoug, F. (2008). *Humaniora i yrkeslivet: Rapport 2008:249*. Lunds universitet. Utvärderingsenheten.
- Sonnerby, P. (2012). *Lärda för livet? En ESO rapport om effektivitet i svensk högskoleutbildning. Rapport 2012:7*. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi.
- Teknikföretagen. (2012). *Vilka ingenjörer behövs*.
- Tomlinson, M. (2012). Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes. *Higher Education Policy*, 25, 407-431.
- Tählin, M. (2007). Överutbildningen i Sverige- utveckling och konsekvenser. i J. Olofsson, *Utbildningsvägen- Vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning*. SNS Förlag.
- Ungdomsstyrelsen. (2013). *Unga med attityd*. Ungdomsstyrelsen.
- Åberg, R. (2002). Överutbildning- ett arbetsmarknadsproblem? i K. m. Abrahamsson, *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.