



Studier och debatt

**Företagens
inställning
i en ny
utbildnings-
situation**

**En intervju-
undersökning
utförd av
Veronica Döös**

● **Humanisterna och näringslivet**

SNS vill

genom

- vetenskaplig forskning
- studier och debatt i lokala grupper
- centrala konferenser och kurser
- publicering av resultaten från dessa verksamhetsfält

sprida kunskap om ekonomiska och sociala förhållanden, stimulera till positiva insatser i arbets- och samhällsliv och till ett individuellt ställningstagande i den allmänna debatten.

SNS är en ideell sammanslutning av enskilda personer inom svenskt näringsliv.

SNS är fristående från politiska partier och intresseorganisationer.

SNS bildades den 5 juni 1948, och dess arbete finansieras genom bidrag från näringslivet.

Humanisterna och näringslivet

Företagens inställning
i en ny utbildnings-
situation

En intervjuundersökning
utförd av
Veronica Döös



STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE

Studier och debatt

utges av

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Sköldungagatan 2, Stockholm Ö

Tel. 23 25 20. Postgiro 35 62 60

Redaktionsråd:

Tore Ericsson

Erik Huss

Axel Iveroth

Carl J. Kjellberg

Arne Lundmark

Måns Nerman

Börje Wickman

Redaktör: Stig B. Gustafsson

Ansvarig utgivare: Torsten Carlsson

Innehåll

Förord	5
Utbildningssituation och arbetsmarknad	7
Höjd utbildningsnivå	7
Tillströmningen till de humanistiska fakulteterna	11
Humanisternas arbetsmarknad	14
Specialistutbildning och allmänbildning	15
Intervjuerna	17
Urvalet av företag	17
Intervjumetod	17
Akademikerna i företagen — allmänna synpunkter	20
Den höjda utbildningsnivån — på gott och ont?	20
Utnyttjas akademikernas ämneskunskaper?	22
Jurister med icke juridiska arbetsuppgifter	23
Akademiker och icke-akademiker	24
Intern utbildning vid företagen	26
Nuvarande personalsammansättning	27
Var återfinns humanisterna?	31
Personaltjänst och utbildningsarbete	32
Personaltjänst	32
Framtidsutsikter för humanister som personalmän	34
Praktik i personaltjänst	35
Framtidsutsikter för industripsykologer	36
Utbildningsarbete	36
Framtidsutsikter för utbildningsledare	38
Biblioteksarbete och arkivtjänst	40
Framtidsutsikter	41
PR-verksamhet och reklam	43
PR-verksamhet	43
Framtidsutsikter för PR-män	44
Reklam	45
Praktik för reklammän	47
Framtidsutsikter för reklammän	48

Översättningsarbete, utländsk korrespondens och chefssekreterartjänst	49
Språkmän i företagen	49
Brukskorrespondenter	50
Sekreterarutbildning	51
Framtidsutsikterna för chefssekreterare och "exportassistenter"	53
Försäljning	54
Framtidsutsikter	56
Utredningsarbete och statistiskt arbete	58
Utredningsarbete	58
Statistiskt arbete	58
Bankarbete	60
Övriga arbetsområden	62
Sammanfattning och slutsatser	64
Näringslivet och humanisterna — promemorian till de intervjuade företagen	69

Förord

Frågan om företagens intresse för och möjligheter att i ökad utsträckning använda personer med humanistisk utbildning har på sistone ägnats åtskillig uppmärksamhet. Bakgrunden härtill har varit utbyggnaden av det högre utbildningsväsendet samt den nuvarande och väntade tillströmningen till de humanistiska fakulteterna. På sina håll har bestämt uttalats, att näringslivet i fortsättningen kommer att efterfråga humanister i en helt annan utsträckning än tidigare. Från andra håll har mera skeptiska röster gjort sig hörda.

Inom SNS berördes detta ämne något redan vid den konferens som i februari 1957 anordnades över temat "Utbildning av chefer och experter i företagen" (referat i Studier och debatt 1957, nr 2). När frågan nu, bl.a. genom 1955 års universitetsutrednings arbete, har fått ytterligare aktualitet, har vi funnit det angeläget att skapa ett bättre underlag för diskussionen genom att försöka utröna, hur det verkligen förhåller sig med företagens inställning till arbetskraft med denna typ av utbildning. Vi har hoppats att därigenom kunna bidra till en mera realistisk bedömning av framtidsutsikterna inom näringslivet och sålunda underlätta studenternas ämnes- och yrkesval. Vi har också hoppats att

kunna väcka företagens intresse för saken och att få fram synpunkter, som kunde vara av betydelse för samhällets planering av utbildningsväsendet. Det bör påpekas, att vi med humanister avsett hela den grupp som utbildas vid de humanistiska fakulteterna, alltså inte bara språkmän, historiker etc. utan också psykologer och samhällsvetare.

I november 1958 anordnade vi en överläggning i ämnet inom en liten krets av inbjudna från olika företag. Den metod som vi därefter valt för att komma tillrätta med de angivna frågorna har varit intervjuer med personer i ledande ställning inom ett antal större företag i olika branscher. För urvalet av företag och tillvägagångssättet i övrigt redogöres i den följande framställningen. Uppgiften att genomföra intervjuerna och sammanfatta deras resultat har anförtratts åt byråsekreteraren hos arbetsmarknadsstyrelsen Veronica Döös. Arbetsmarknadsstyrelsen, som funnit undersökningen vara av betydelse för verket, har bidragit till dess finansiering. Arbetet har dock helt ägt rum i SNS regi.

En undersökning av den ringa omfattning som det här gäller kan självfallet inte fylla stränga krav på representativitet och exakthet. Vi har ansett

det vara tillfyllest att presentera vad vi närmast skulle vilja beteckna som ett debattinlägg. Författaren svarar givetvis själv för redogörelsen och för de slutsatser och rekommendationer vari den utmynnar.

SNS tackar dem som genom att ställa sig till förfogande för intervjuer har möjliggjort tillkomsten av denna skrift.

Stockholm i november 1959.

Torsten Carlsson

Utbildningssituation och arbetsmarknad

Höjd utbildningsnivå

I Sverige pågår för närvarande en kraftig expansion av skol- och utbildningsväsendet, vilken gör sig gällande på alla utbildningsnivåer. Så har exempelvis antalet studentexamina, som ju är en gemensam rekryteringsbas för den akademiska utbildningen, på de senaste tio åren i det närmaste fördubblats. — Under 1959 tog ca 8 300 ungdomar studenten, och i mitten av 1960-talet kommer den årliga siffran sannolikt att överstiga 13 000. Samtidigt sker en kraftig stegring av utexaminationen från handelsgymnasierna och de tekniska gymnasierna. Det ökade antalet personer i studentexamensåldern och den inom varje årskull ökande andel som avlägger studentexamen är de båda faktorer som samverkar till den kraftiga höjningen. Antalet kvinnliga studenter fortsätter att stiga; 1959 avlades studentexamen av nästan lika många flickor som pojkar, medan flickorna för tio år sedan svarade för endast en tredjedel av antalet avlagda studentexamina.

Latinlinjen och den allmänna linjen bidrar f. n. vardera med ca 30 procent av de nya studenterna, medan återstoden kommer från reallinjen, vars andel i början av 1960-talet väntas öka något. Särskilt i ett läge då

den tillgängliga undervisningskapaciteten är väl utnyttjad torde dock förskjutningen mellan de olika linjerna ske relativt långsamt.

Från reallinjen kommer 55 % av de manliga studenterna men endast drygt 20 % av de kvinnliga. Den skillnad mellan könen som dessa siffror antyder belyses ytterligare av att 75 % av realstudenterna är pojkar, medan flickorna är i majoritet på latinlinjen med 66 %; deras majoritet tenderar att bli allt större. Andelen kvinnliga studerande på reallinjen har också växt. På 1920-talet var den mindre än 10 %. Med tillkomsten av den allmänna linjen, där de första studentexamina hölls 1957, sjönk dock andelen kvinnliga studerande på reallinjen, där den i början av 1950-talet hade uppgått till 35—40 %. På den allmänna linjen väger för närvarande det manliga och kvinnliga inslaget ungefär jämnt, men kvinnornas andel tycks öka.

För närvarande beräknas ca 150 000 personer i arbetsför ålder ha avlagt studentexamen. Före mitten av 1960-talet kommer siffran 200 000 att passeras.

Ungefär i takt med det växande studentantalet ökar tillströmningen till universitet och högskolor, vilket i sin

TABELL 1

Tillskottet till arbetsmarknaden med fördelning efter utbildningsnivå år 1947 och 1957. (Delvis uppskattade tal. Ur Arbetsmarknadsinformation, nr S 3/1959.)

Utbildningsgrupp ¹	Absoluta tal				
	1947			1957	
	Män	Kvinnor	Summa	Män	Kvinnor
1. Akademiker (med examen)	1 500	300	1 800	2 000	600
2. Personer med avbrutna akademiska studier	700	300	1 000	800	800
3. Studenter med lägre utbildning	800	500	1 300	1 000	800
4. Studenter utan vidareutbildning av ovanstående slag	400	400	800	400	700
5. Personer med utbildning från fackgymnasium m.m.	1 100	900	2 000	1 800	1 200
Summa 1—5: Personer med studentexamen (motsvarande) eller högre utbildning	4 500	2 400	6 900	6 000	4 100
6. Personer med lägre fackutbildning (tekn., merkantil m.m.)	3 500	4 500	8 000	4 500	5 500
7. Personer med realexamen (motsvarande) utan vidareutbildning av ovanstående slag	1 500	3 000	4 500	4 000	8 000
8. Personer med folkskola utan vidareutbildning av ovanstående slag	30 000	25 000	55 000	35 000	30 000
Summa 1—8 (avrundade tal)	40 000	35 000	75 000	50 000	45 000

¹ *Anmärkning:*

1. Samtliga med akademisk examen, som ej beräknats fortsätta med studier för högre examen, inkl. gymnastikdirektörer.
2. Samtliga som påbörjat akademiska studier men avbrutit dem före avläggande av examen.
3. Utbildning vid 2-årigt folkskoleseminarium, 1-årig fackkurs vid handelsgymnasium, socialinstitut, officersutbildning, utbildning vid SJ, post-, tull- och televerken.

Summa	Procentuell fördelning					
	1947			1957		
	Män	Kvinnor	Summa	Män	Kvinnor	Summa
2 600	3,8	0,9	2,4	4,1	1,3	2,7
1 600	1,8	0,9	1,3	1,6	1,7	1,6
1 800	2,0	2,3	1,7	2,0	1,7	1,9
1 100	1,0	1,1	1,1	0,8	1,5	1,2
3 000	2,8	2,5	2,7	3,6	2,5	3,1
10 000	11	7	9	12	9	11
10 000	9	13	11	9	11	10
12 000	4	9	6	8	17	12
65 000	76	71	74	71	63	67
95 000	100	100	100	100	100	100

5. Tekn. gymnasium och fackskola, handelsgymnasium, 4-årigt folkskoleseminarium, småskoleseminarium.
6. Tekniska institut och skolor, handelsskolor, sjuksköterskeskola, sjöbefälsskola, skogs-skola, övn.läroarbildning m.m. Det har uppskattats att av i denna grupp ingående personer hade år 1947 ca 1 500 män och 2 500 kvinnor realexamen (motsvarande), för år 1957 har motsvarande tal uppskattats till ca 2 000 och 3 500.
7. Realexamen, normalskolekompetens, folkhögskolas 2:a årskurs, enhetsskolans 9g och 9a.

tur ökar antalet utexaminerade från dessa institutioner — med några års eftersläpning.

På senare år har ungefär tre fjärdedelar av de nyblivna studenterna fortsatt till universitet och högskolor.

Hela antalet akademiskt utbildade i arbetsföra åldrar var 1950 ca 47 400 personer. År 1959 var det ca 60 000, och i mitten av 1960-talet kommer siffran sannolikt att bli ca 70 000. Antalet akademiskt utbildade på arbetsmarknaden stiger alltså i snabb takt.

Den allmänna tendensen mot en höjning av utbildningsnivån framgår bl. a. av siffror rörande tillskottet av arbetskraft från olika utbildningsnivåer inom hela skol- och utbildningsväsendet (exkl. den lägre yrkesundervisningen), som sammanställts för 1947 respektive 1957 inom arbetsmarknadsstyrelsen. — Tabell 1, s. 8—9 (ur arbetsmarknadsstyrelsens serie "Arbetsmarknadsinformation" nr S 3/1959) ger ett visst begrepp om den pågående strukturförskjutningen ifråga om arbetskraftens fördelning på utbildningskategorier.

I kommentaren till tabellen påpekas att man bör märka att beräkningar av denna typ återspeglar såväl de pågående förskjutningarna i årskullarnas inbördes storleksförhållanden som den likaledes pågående ökningen av den andel inom varje årskull som övergår till högre utbildning. De yngre årskullarna, från vilka tillskottet med lägre utbildning kommer, är för närvarande exceptionellt stora. Om några år kommer de äldre årskullarna, inom vilka högre skolunderbyggnad och/eller yrkesutbildning kan före-

komma, att vara större än de yngre, och förskjutningarna mot den högre nivån kommer då att visa sig snabbare.

Vid en jämförelse mellan de två nämnda åren visar sig en markant nedgång i andelen personer med enbart folkskola utan vidareutbildning. Från att år 1947 ha utgjort 3/4 av hela tillskottet till arbetsmarknaden från olika nivåer, sjönk den till ca 2/3 år 1957. Andelen med realexamen, normalskolekompetens och motsvarande skolunderbyggnad fördubblades och utgjorde 1957 12 % av samtliga. I denna grupp är särskilt det stora kvinnliga inslaget markant. Personer med studentexamen och utbildning däröver utgjorde år 1957 11 % av alla som utträdde på arbetsmarknaden, och deras andel hade på tio år ökat med 2 procentenheter. Kvinnornas andel hade därvid ökat mer än männens (från 7 till 9 % resp. från 11 till 12 %).

Den ökade tillgången på akademiskt utbildade faller till stor del på sådana utbildningsgrupper som civilingenjörer, civilekonomer och andra specialistgrupper, som hittills varit de mest efterfrågade inom näringslivet. Det är dock möjligt att denna ökning inte mer än nått och jämnt kommer att hålla takten med den växande efterfrågan.

Den här redovisade höjningen av utbildningsnivån återspeglas också i Svenska Arbetsgivareföreningens lönestatistik över tjänstemän, som innehåller vissa uppgifter om tjänstemännens utbildning. Enligt denna statistik tenderar akademikergrupperna inom industriföretagen att öka. Från

1955 till 1958 har antalet akademiker vid de företag som är delägare i SAF svällt från 4 500 till 5 800 eller från 3,2 till 3,5 % av samtliga tjänstemän, exklusive de högsta cheftjänstemännen. Gruppen andra akademiker än civilingenjörer har på tre år ökat från 1 000 till 1 600 eller i procent av samtliga tjänstemän från 0,7 till 1,0 %.

Även om andra akademikergrupper än civilingenjörer i varje fall ännu utgör ett relativt litet inslag, är ökningstakten anmärkningsvärd. Deras antal har under treårsperioden 1955—58 ökat med 60 % och deras andel bland tjänstemännen har i det närmaste blivit en halv gång större. Civilekonomerna är naturligtvis i majoritet bland dessa akademiker; de utgör ca hälften, och halva ökningen belöper sig på dem. Humanisterna har inte redovisats för sig, men deras andel i tjänstemannakåren torde vara mycket liten.

Det är sannolikt att en mycket stor del av de nya akademiker som i framtiden söker sysselsättning i näringslivet kommer att rekryteras från sådana akademikergrupper som f. n. i ganska liten utsträckning är företrädande inom näringslivet. Särskilt stort intresse tilldrar sig den ökande tillgången på personer med humanistisk utbildning. Denna grupp, som är ytterligt heterogen, inrymmer folk med utbildning inom vitt skilda fack, såsom konst- och litteraturhistoria, filosofi, klassiska och moderna språk, historia, geografi, psykologi och pedagogik samt samhällsvetenskaper, såsom nationalekonomi, statistik, sociologi och statskunskap. Från och med

läsåret 1958/59 ingår också företagsökonomi bland humanistiska fakultetens ämnen.

Tillströmningen till de humanistiska fakulteterna

1955 års universitetsutredning publicerade 1958 betänkandet "Läraryrket och läraryrskott" (SOU 1958: 21). Detta innehåller en prognos utarbetad av undervisningsrådet *Ragnar Lundblad*. Enligt undersökningen inskrivs f. n. ca 50 % av en årskull studenter vid filosofisk fakultet, dvs. för att studera humanistiska eller naturvetenskapliga ämnen.

Beräkningarna har utförts så att antalet personer, som skrivits in vid de filosofiska fakulteterna under ett visst läsår, ställts i relation till antalet studentexamina föregående kalenderår. Under efterkrigstiden har denna procentsats stigit kraftigt, från ca 25 % i mitten av 1940-talet till ca 57 % 1954/55. De två följande åren visade procentsiffran visserligen en sjunkande tendens; den gick sålunda ned till 50 % läsåret 1956/57. Därefter steg den emellertid åter; under de tre senaste åren har den legat ett stycke över 50-procentsnivån.

Vid de humanistiska fakulteterna var antalet inskrivningar i stort sett oförändrat mellan 1957 och 1958 — det år då den lundbladiska prognosen publicerades. 1959 har det emellertid ånyo ökat kraftigt. Statistiska centralbyrån har för var och en av höstterminerna 1956—1959 jämfört inskrivningssiffrorna t. o. m. den 10 oktober;

TABELL 2

Arligen utexaminerade filosofer

Examensår	Humanister			Naturvetare			Samtliga filosofer		
	M	Kv	S:a	M	Kv	S:a	M	Kv	S:a
1928—32	169	89	258	68	17	85	237	106	343
1933—37	142	108	250	61	19	80	203	127	330
1938—42	152	131	283	66	28	94	218	159	377
1943—47	171	156	327	68	29	97	239	185	424
1948—52	188	174	362	108	39	147	296	213	509
1953—57	336	335	671	199	65	264	535	400	935

vid denna tidpunkt har den övervägande delen av läsårets inskrivningar skett. Om 1956 års antal betecknas med indexsiffran 100, blir index för de tre följande åren 117, 120 och 136. I absoluta tal innebär detta, att det 1959 inskrevs inemot 800 fler humanister än 1956. Denna tendens är föga häpnadsväckande. Studentkullarnas storlek tilltar raskt, och för den stora andelen studenter från latinlinjen och den allmänna linjen ligger humanistiska studier i regel närmast till hands. Särskilt för latinstudenterna tycks det finnas få lockande utbildningsalternativ. En viktig faktor för tillväxten av både de humanistiska och de naturvetenskapliga fakulteterna torde också vara tillströmningen av studenter som inriktar sig på att ta betyg i ämnen som tillgodoräknas vid ansökan till medicinska eller odontologiska studier. På grund av de stränga spärrarna vid dessa utbildningslinjer har de filosofiska fakulteterna delvis fått karaktären av ett slags kompletteringsinstitut. För många torde dock den tilltänkta komplette-

ringsutbildningen bli den egentliga förberedelsen för yrkesverksamhet på ett helt annat område än som från början avsetts.

Även om antalet inskrivna vid de humanistiska fakulteterna i fortsättningen inte skulle öka nämnvärt, kommer det sammanlagda antalet humanister i yrkesverksam ålder att stiga relativt kraftigt under en följd av år. Examinationssiffrorna har redan nått en sådan höjd att de årliga tillskotten under många år framåt vida överstiger ersättningsbehovet inom de yrkeskårer som traditionellt rekryteras med humanister.

Tabell 2 (ovan) visar det genomsnittliga antalet årligen utexaminerade filosofer för femårsperioderna 1928—32 t. o. m. 1953—57, fördelat efter kön och studieinriktning i absoluta tal. Beträffande fördelningen mellan humanister och naturvetare innehåller examensstatistiken uppgifter sedan 1942, varför talen från åren dessförinnan är endast ungefärliga. (Uppgifterna sammanställda inom arbetsmarknadsstyrelsens prognosgrupp.)

Under den senaste tioårsperioden har alltså det årliga tillskottet av utexaminerade humanister mer än fördubblats; därvid har antalet kvinnliga ökat mer än antalet manliga. Naturvetarna åter har nästan tredubblats men utgör ändå under den senaste femårsperioden föga mer än en fjärdedel av samtliga årligen utexaminerade filosofer.

Enligt en preliminär uppskattning, utförd av arbetsmarknadsstyrelsens prognosgrupp, kan man räkna med att det årliga tillskottet av humanister vid mitten av 1960-talet på nytt skall ha i de närmaste fördubblats. Utexaminationen av naturvetare uppskattas

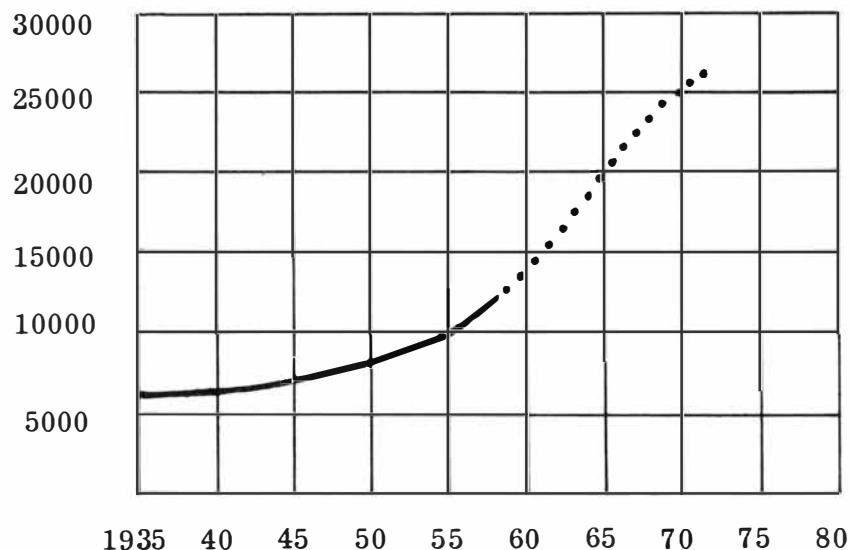
komma att öka förhållandevis ännu snabbare.

Man beräknar att antalet kvinnliga humanister kontinuerligt ökar, medan antalet manliga successivt sjunker, så att proportionen manliga-kvinnliga årligen utexaminerade i mitten av 1960-talet kan uppskattas ungefärligen till 1:2. Inom naturvetarkåren beräknas proportionen vara i stort sett omvänd.

Tillväxten inom humanistkåren under de senaste 25 åren visas i nedanstående diagram, som utarbetats inom arbetsmarknadsstyrelsens prognosgrupp (Arbetsmarknadsinformation nr S 2/1959). Diagrammet anger också en tänkbar framtida utveckling.

Antalet personer under 65 års ålder med humanistisk examen; utvecklingen sedan 1935

*(Den prickade linjen anger tänkbar framtida utveckling.
Ur Arbetsmarknadsinformation nr S 2/1959.)*



Humanisternas arbetsmarknad

För närvarande går en övervägande del av humanisterna till lärarbanan, och hittills har skolans behov av humanistiskt utbildade lärare varit så stort att tillgången i de flesta ämneskombinationer inte fullt förmått täcka efterfrågan.

Enligt Lundblads beräkningar av lärarbehovet i framtiden kommer det att ske ett omslag från brist till överskott på humanistiskt utbildade lärare redan i början av 1960-talet. Det antal humanister som därefter varje år söker sig ut på andra områden av arbetsmarknaden kommer då att öka kraftigt. Från att nu och under de närmaste åren vara några hundra per år kommer antalet sannolikt att stiga till det dubbla och tredubbla. Härtill samverkar det vikande behovet av lärare och de växande examinationssiffrorna.

Antalet nu yrkesverksamma icke-lärare med humanistutbildning torde enligt arbetsmarknadsstyrelsens beräkningar kunna uppskattas till ungefär 3 000. Ersättningsbehovet inom denna grupp motsvarar endast en liten del av det ovan beräknade sannolika tillskottet per år; tillväxthastigheten kan gissningsvis beräknas till ca 10 % per år. De yrkesverksamma humanister som inte är lärare återfinns inom offentlig förvaltning, biblioteks-, arkiv- och museiväsen eller ägnar sig åt vetenskaplig verksamhet. Mycket få är däremot sysselsatta inom näringslivet.

Den grundligaste studien av arbetsmarknaden för olika typer av akademiker är den i universitetsutredningens regi genomförda *akademikerräkningen 1955* (SOU 1957: 51). Den

bygger på en inventering av antalet yrkesverksamma akademiker under 65 års ålder år 1955, fördelade på olika utbildningskategorier och näringsgrenar. Bland filosoferna, till antalet ca 10 500, hade man inte kunnat särskilja humanister och naturvetare. Av det samlade antalet filosofer disponerade undervisning och vetenskap icke mindre än 85 %; inom näringslivet och hos organisationer sysselsattes blott 7 %. Vart och ett av verksamhetsområdena a) jordbruk, skogsbruk och industri, b) varuhandel och samfärdsel, c) bank- och försäkringsverksamhet och d) organisationer räknade vid denna tid något mindre än 200 filosofer. Eftersom flertalet av de inom industrin och försäkringsväsendet sysselsatta filosoferna torde vara naturvetare och matematiker, var förmodligen av humanisterna t. o. m. mindre än 7 % verksamma inom näringslivet. Av de särskilt redovisade politices magistrarna återfanns flertalet inom den offentliga förvaltningen och blott ett drygt 100-tal inom näringslivet.

Även om, såsom ovan (s. 11) påvisats, antalet akademiker inom industrins tjänstemannakår har tillväxt hastigt efter 1955, kan det följaktligen inte vara något större antal humanistiskt utbildade som f.n. är verksamma inom näringslivet. Arbetsmarknadens möjligheter att i fortsättningen absorbera det växande antalet humanister kan veterligen f.n. inte bedömas. Inte heller kan man förutspå något bestämt om till vilka sysselsättningsområden eller till vilka slags befattningar tillströmningen kommer att kanaliseras. En lösning,

som tycks ligga nära till hands, vore att minska klasserna i skolorna, varigenom behovet av lärare skulle öka väsentligt. Ett hinder för en sådan åtgärd — alldeles bortsett från de statsfinansiella konsekvenserna — är emellertid bristen på naturvetenskapligt utbildade lärare, vilken kommer att bestå — sannolikt till senare hälften av 1960-talet. Det stöter på stora praktiska svårigheter att behöva ha sammanslagna klasser i en del ämnen.

Mot den bakgrund som här tecknats kan det ha sitt intresse att ta del av vad universitetsutredningen uttalar i sin kommentar till Lundblads undersökning. Även om en mycket stor del av dem som avlägger examen vid filosofisk fakultet blir läroverkslärare, har det, framhåller utredningen, tidigare visat sig att yrkesplanerna bland filosofie studerande kan växla snabbt. Detta anses kunna bli fallet även i framtiden. Den så kallade fria sektorn av den akademiska arbetsmarknaden kan enligt utredningen tänkas uppvisa ett starkt expansionsbehov under det kommande årtiondet. Utredningen påpekar också det välbekanta förhållandet att beräkningarna av tillgång och efterfrågan inom en del av arbetsmarknaden genom sin blotta existens påverkar utvecklingen i korrigerande riktning. Vidare framhålls att de siffror rörande behovet av läroverkslärare som redovisas i undersökningen bygger på gällande bestämmelser och redan fattade beslut i fråga om skolans organisation och arbetssätt. I och med att tillgången på akademiskt utbildad arbetskraft ökar, möjliggörs också en intensifierad reformverksamhet med ett större lärarbehov som följd. Om

man vill realisera önskemålet om minskade klassavdelningar, är det emellertid nödvändigt att vidta åtgärder för att öka tillgången på lärare i matematisk-naturvetenskapliga ämnen. Frågan om kompetenskraven för lärare på enhetsskolans högstadium får likaledes stor betydelse i sammanhanget.

På grundval av dessa överväganden varnar utredningen för förhastade slutsatser om en förestående arbetslöshet på den akademiska arbetsmarknaden. Den finner inte att den lundbladiska prognosen motiverar några panikartade kastningar i studie- och yrkesval.

Specialistutbildning och allmänbildning

Hur humanisternas framtida arbetsmarknad kommer att te sig torde till stor del bero på hur utbildningen betraktas — av de studerande själva men också av deras lärare och blivande arbetsgivare. Anser man att utbildningen är helt specialiserande och att vederbörande genom sina studier får ett enda fack inom vilket han bör skaffa sig sysselsättning? Eller bör studierna huvudsakligen betraktas som ett medel till fördjupad allmänbildning i vissa ämnen? — Är det senare riktigt, kan humanisterna tänkas i ökad utsträckning komma in på områden där en hög allmänbildning betraktas som ett plus och kan tjäna som en god grund för vidareutbildning inom specialfack i näringslivet eller annorstädes. De som har en kva-

lificerad underbyggnad måste i ett samhälle med raskt stigande utbildningsnivå bli alltmera efterfrågade på arbetsmarknaden. "Utvecklingen måste sannolikt mer och mer länkas in i en bana där anspråken på grundutbildning stiger", har någon av de intervjuade i denna undersökning yttrat.

Om det blir naturligt att betrakta akademiska studier av mer "allmän" typ som en form av högre skolutbildning, kommer självfallet en hel del sådana akademiker att sugas upp av näringslivet. I Sverige betraktas sedan länge akademiskt utbildade i första

hand som experter eller fackmän. Men sådana utbildningsvärderingar är inte statiska och konstanta, och med en generell höjning av utbildningsnivån följer säkert omvärderingar. Det kommer helt naturligt i framtiden inte att bli såsom det kanske var förr — att den som har en akademisk examen och söker sig till ett företag är förutbestämd att bli chef. I stället kommer det väl att bli så att akademiker sannolikt återfinns på en hel del poster som tidigare kanske innehades av folk med studentexamen eller lägre skolunderbyggnad.

Intervjuerna

Urvalet av företag

Intervjuerna med representanter för näringslivet rörande möjligheterna att anställa akademiker med humanistisk inriktning ägde rum i april och maj 1959 och omfattade 53 företag. Branschfördelningen och antalet anställda tjänstemän inom varje bransch på de intervjuade företagen framgår av tabell 3 på s. 18.

Antalet tjänstemän på de intervjuade företagen i förhållande till antalet tjänstemän inom hela branscherna varierar från bransch till bransch. Så t.ex. torde antalet tjänstemän på de intervjuade affärsbankerna motsvara ca 85 % av samtliga tjänstemän vid affärsbankerna; försäkringsbolagens andel utgör ca 30 %. Inom metall- och verkstadsindustri samt kemisk-teknisk industri torde de intervjuade företagens tjänstemannakader utgöra ca 25 % av samtliga tjänstemän inom respektive branscher, inom livsmedelsbranschen ca 15 %, inom trä-, massa- och pappersindustri samt grafisk industri 10—12 %.

Urvalet syftade till att få med företag i olika branscher av sådan storleksordning att de kunde antas sysselsätta akademiker av olika typer. Dock har företag i Stockholm med omgivningar (av tidsskäl) blivit överrepresen-

senterade och kommit att utgöra ungefär hälften av samtliga. Representanter för vissa branscher t.ex. byggnadsindustri, textil- och sömnadsindustri samt sko- och läderindustri saknas av olika anledningar i materialet. I ett par fall har detta berott på svårigheterna att inom rimlig tid få till stånd planerade intervjuer. På det hela taget är det dock fråga om en avsiktlig begränsning, eftersom det antal personer med filosofisk examen som hittills anställts i dessa branscher är ytterst obetydligt.

Sådana företag som traditionellt brukar räknas som naturliga arbetsområden för humanister ingår inte i materialet. Tidningar och förlag har alltså inte tagits med, men däremot andra slags företag inom grafiska branschen.

Intervjumetod

Intervjuerna förbereddes så att SNS till företagsledarna i de utvalda företagen skickade ett brev med anhållan om en personlig intervju. Detta brev åtföljdes av en promemoria med en redogörelse för aktuella fakta och problem. Promemorian, vars innehåll

TABELL 3

*Antalet intervjuade företag
fördelat på olika branscher*

Bransch	Antal företag	Antal tjänstemän
Gruvindustri	3	2 545
Metall- och verkstadsindustri	14	25 302
Jord- och stenindustri	2	311
Träindustri, massa- och pappersindustri	3	2 715
Livsmedelsindustri	3	1 603
Kemisk-teknisk industri	5	2 747
Grafisk industri	3	1 203
Annonsbyråer	4	735
Samfärdsel	3	2 147
Affärsbanker	4	8 200
Försäkringsbolag	3	3 200
Varuhandel	4	5 770
Institut för marknadsundersökningar	1	Uppgift saknas
Konsultfirma	1	70

återges på s. 69, innehöll dessutom frågor om hur många akademiker av olika slag som vid tidpunkten ifrågasysselsattes inom företaget och vilka befattningar som i förekommande fall innehades av humanister.

Intervjuerna hade formen av diskussioner om möjligheterna att anställa humanistiskt utbildade i olika slags befattningar och om de olika ämnen som därvid skulle vara av intresse. För att göra diskussionerna konkreta var det oftast nödvändigt att först skissera företagets struktur och därefter undersöka även befintliga befattningar som nu är besatta med personal med helt annan grundutbildning än humanistisk. Särskilt beaktades sådana befattningar för vilka aka-

demisk utbildning inte är nödvändig men skulle kunna vara ett plus.

Vid intervjuerna användes ett frågeschema som tog upp de frågor som antytts i promemorian. Det inleddes med frågor om den intervjuades allmänna kännedom om och intresse för den höjda utbildningsnivån; vidare innehöll det frågor om företagets nuvarande personalsammansättning, om antalet anställda akademiker och om de förekommande humanisternas ämneskombinationer och arbetsuppgifter. De sistnämnda frågorna var förberedda genom den promemoria som sänts ut i förväg. Vidare frågades på vad sätt humanisterna nått sina nuvarande befattningar. I detta sammanhang uppmärksammades också användningen

av juristerna i företagen, och dessutom förekom frågor om företagens interna utbildningsverksamhet eller eventuella särskilda utbildningsgång för tjänstemän.

Frågorna om framtidsutsikterna berörde det framtida behovet av specialister av olika slag, särskilt sådana med humanistisk utbildning. I anslutning härtill upptogs frågor om lämpliga ämneskombinationer, om kompletterande utbildning i praktiska ämnen och om praktik under studietiden.

Ett särskilt avsnitt ägnades åt frågor om företagets nuvarande rekryteringsvägar och om möjligheterna till och lämpligheten av att anställa humanister i vanliga linjebefattningar, där de sedan får arbeta sig fram i konkurrens med tjänstemän med lägre utbildning.

Behovet av chefssekreterare med akademisk bakgrund berördes i en fråga, som också tangerade spørsmålet huruvida en sådan tjänst kan tänkas bli en befordringstjänst.

Frågeformuläret kunde givetvis inte överallt följas i detalj, eftersom intervjuerna hade formen av samtal. De flesta avsnitten berördes dock i alla intervjuerna.

I första hand eftersträvades att företagsledarna själva skulle låta sig intervjuas. De väsentligaste synpunkterna borde stå att få från de ledande personer inom företagen som måste vara inriktade på planeringen för framtiden. Många gånger var även personalchefen närvarande vid intervjuerna, och synpunkter inhämtades också i vissa fall från andra specialister inom företagen.

Intervjuerna pågick oftast under en à två timmar, och ämnet väckte i de flesta fall intresse hos de intervjuade. Många ansåg det dock svårt att ge några bestämda synpunkter på denna heterogena typ av arbetskraft.

Svaren har givetvis inte kunnat bearbetas med statistiska metoder, och det har heller aldrig varit avsikten att statistiskt redovisa materialet.

Akademikerna i företagen

— allmänna synpunkter

Den höjda utbildningsnivån — på gott och ont?

Att den allmänna utbildningsnivån generellt stiger så snabbt tycks man inom de flesta intervjuade företag endast ha haft vaga föreställningar om. Man har visserligen på många håll haft på känn och beklagat att de som direkt efter real- eller studentexamen tar anställning inom näringslivet förefaller något mindre kvalificerade numera än förr, men man har inte sammankopplat detta förhållande med att de bästa ungdomarna på dessa nivåer nu går vidare till högre studier. Svårigheten att få tag i dugligt folk med den angivna grundutbildningen har snarare ansetts hänga ihop med den allmänna bristen på arbetskraft efter kriget. Inom företag, där man förr till tjänstemannasidan traditionellt rekryterat ungdomar med enbart folkskola eller med realexamen som grund och sedan fortbildat dem i egen regi, finner man nu att dessa inte har samma utvecklingsmöjligheter som tidigare. Detta sammanhänger förutom med den ökade övergången till högre studier delvis med de ökade krav som nu ställs på allmänorientering i ett mera komplicerat samhälle, delvis med att arbetet blivit mer krävande. På många håll har man därför fått

tänka om i rekryteringsfrågor och börja anställa ungdomar med högre skolunderbyggnad än tidigare — folkskoleeleverna ersätts med realexaminerade och dessa i sin tur med studenter.

Den ökade tillströmningen till högre studier fann de intervjuade, i de fall de hade några synpunkter därpå, i allmänhet vara av godo. En höjd allmänbildningsnivå ansågs allmänt vara fördelaktig, men i många fall önskade man att studenternas studieintresse i ännu högre grad inriktades på teknik, ekonomi och naturvetenskapliga ämnen för att tillmötesgå industrins och handelns specifika behov. Bristen på lärare är vid det här laget så allmänt känd att den väntade rikligare tillgången på humanister väckte förvåning på många håll. Den första reaktionen var ofta en undran varför skolmyndigheterna i detta läge inte skapar mindre klasser, och en förhoppning om att lärarbristen i Norrland och på andra håll nu äntligen skall kunna hävas.

När det gäller den eventuellt ökade tillströmningen till näringslivet av akademiker med humanistiska ämnen ansåg de företagsledare, som visade en allmänt positiv inställning till högre studier — och de torde vara i majoritet — att en akademisk utbildning,

av vad slag det vara må, alltid har ett värde då den ger en allmän intellektuell träning och vana att analysera problem. Det skulle därför verkligen ligga i näringslivets intresse att i ökad utsträckning rekrytera folk med universitetsexamina, inte minst därför att det ställs ökade krav på bättre underbyggnad för många olika, skiftande funktioner inom företagen. Den skolning som anställda med denna grundutbildning behöver för att bli användbara skulle sedan företagen ge dem.

Men då krävs att akademiker inte har den inställningen att de obetingat vill ha användning för just de ämneskunskaper som de har inhämtat vid universiteten, utan att de i stället är så pass intresserade för nya fält att de underkastar sig den skolning som de får inom företagen. Ju mer allmänorienterad och intellektuellt rörlig en person är, desto lättare bör det vara för vederbörande att inrikta sig på nya arbetsuppgifter, resonerar man. Det blir därför de bästa begåvningarna som är av intresse för företagen, folk som från början vill satsa på en karriär inom näringslivet men som är villiga att börja med arbetsuppgifter som kan förefalla enkla och rutinmässiga. De som ser anställning inom näringslivet som en nödlösning därför att de inte har fått arbete som t.ex. lärare har man inget intresse av.

På vissa håll uttryckte man dock farhågor för att ett så litet land som Sverige inte skall kunna absorbera det ökade utbudet av akademiker. Man är rädd för att få in överkvalificerat folk på arbetsuppgifter där deras utbildning inte kan komma till nytta. Sådana synpunkter framfördes inte minst

av företrädare för bank- och försäkringsväsen. Det har då gällt frågan om akademiker kan tänkas bli anställda på mindre kvalificerade tjänster inom linjeorganisationen för att på i övrigt lika villkor delta i konkurrensen om mer kvalificerade poster.

Även om en sådan lösning skulle tvinga sig fram, menar man att detta skulle vara olyckligt både från företagets och akademikernas synpunkt. Det anses finnas stor risk för att många av dem som anställs på sådant sätt skulle få svårt att anpassa sig till rutinarbete. De skulle bli olyckliga och de skulle lätt, i den mån de inte lyckades hävda sig i konkurrensen, till slut bilda "missnöjesöar" i organisationen. ("De överkvalificerade som sitter kvar i företaget på alltför enkla uppgifter kan bli en pesthärd.") Även om företagsledarna är i hög grad positivt inställda till akademisk arbetskraft överhuvudtaget, anser de det viktigt att man anställer akademiker med sikte på bestämda arbetsuppgifter där deras utbildning kommer till sin rätt.

Man hänvisar t.ex. till 1920- och 1930-talens överflöd på kvalificerad arbetskraft, då det var praxis inom kontorsområdet — vid både statliga verk och enskilda företag — att anställa folk med hög skolunderbyggnad. Studentexamen var normen för manlig arbetskraft och realexamen eller flickskola för kvinnlig arbetskraft. Senare har man inom exempelvis bank- och försäkringsverksamhet rättat kunskaps- och utbildningskrav efter arbetsuppgifterna. Det anses skapa betydligt fler personliga problem om en människa får en arbetsuppgift där

en lång och dyrbar utbildning inte kommer till påtaglig nytta. En påbyggnad av kunskaperna är också i regel lättare att göra — särskilt för yngre personer.

Somliga av de intervjuade uttryckte t.o.m. skepsis mot den planerade utbyggnaden av tekniska högskolor och handelshögskolor och ansåg det tvivelaktigt att det verkligen skulle finnas så stora behov av tekniker och ekonomer. Beträffande akademiker med humanistisk inriktning är farhågorna än större. Man anser det vara en samhällsekonomisk förlust att folk studerar och tar examen i ämnen som de sedan inte får direkt nytta av. Att näringslivet sedan skulle åta sig att omskola dessa personer för att de bättre skall motsvara företagets behov av arbetskraft, anser man vara för mycket begärt och en onödig omväg. Då är det bättre att företagen rekryter folk med lägre grundutbildning, folk som inte har så stora anspråk vare sig på intressanta arbetsuppgifter eller hög begynnelselönen, och som man sedan kan fortbilda inom företaget. Det finns alltså en viss "akademiker-rädsla", som bl.a. har sin grund i att man betraktar akademiker med humanistisk inriktning som världsfrånvända bokmalar, helt ointresserade av och oförmögna att begripa praktiska problem.

Vid intervjuerna ställdes också frågor om det inom företaget fanns någon person som följde utvecklingen på undervisningsområdet och om sådana frågor överhuvudtaget diskuterades inom företaget. På de större företagen svarades ofta att någon tjänsteman på utbildningssidan följer utveckling-

en beträffande skolväsendet. Relationerna mellan enhetsskolans högstadium och yrkesutbildningen inom företagen är ju en aktuell fråga. Även för utbildningen av tekniker och civilekonomer visar man på många håll stort intresse. — När det gäller övriga akademikergrupper har utvecklingen helt naturligt ansetts vara av mindre vikt. De flesta intervjuade har dock känt till att företagsekonomi numera kan läsas vid universitetet och Stockholms högskola inom ramen för en filosofisk examen.

Utnyttjas akademikernas ämneskunskaper?

Rubrikens fråga ställdes till samtliga intervjuade, och i svaren fanns en genomgående synpunkt: Ju längre en person kommer i sin karriär, desto mer tenderar arbetet att bli av allmänt administrativ art. Chefen blir till slut — eller bör bli — vad som kallas "a specialist on non-specialization". Ju längre man arbetat inom ett företag, desto viktigare blir de kunskaper man tillägnat sig om branschen, om företaget, medan grundutbildningen spelar allt mindre roll. Befordringar och omflyttningar inom företagen beror mera på personliga egenskaper, lämplighet eller olämplighet. Därför kan exempelvis civilingenjörer, civilekonomer och jurister återfinnas som personalchefer och konsthistoriker och arkeologer som försäljningschefer — även om de sistnämnda exemplen hör till undantagen.

Från flera håll framhöll man att gränsen mellan teknik och administra-

tion är flytande. Särskilt på de stora företagen inom verkstadsindustrin anses det att man "måste kunna tala med tekniker på teknikers språk" och att man sålunda måste ha en teknisk bakgrund, även om man inte har arbetsuppgifter som är direkt tekniska. Inom företag med omfattande rekrytering av tekniker finns naturligt nog många ingenjörer med läggning för administrativa uppgifter, utbildnings-, personal- eller biblioteksarbete. De placeras då på sådana befattningar där man i stället skulle kunna ha — och på andra slags företag också har — personer med annan utbildning. Liknande förhållanden gäller ibland också för civilekonomerna. De anställs i företagen för att tjänstgöra t.ex. på ekonomiavdelningen eller på försäljnings- sidan, men sedan de lärt sig företaget, kan de alltefter läggning placeras på andra uppgifter, som kanske inte fordrar ekonomisk utbildning utan endast en allmänt god bakgrund tillsammans med den kännedom om branschen och företaget som de förvärvat under sina första år där. Det finns också många exempel på att jurister inom företag sysslar inte med juridiska utan med helt administrativa uppgifter, t.ex. i egenskap av personalchefer, försäljningschefer (det sistnämnda förekommer inte minst inom försäkringsbranschen) eller direktörer i banker och andra företag.

Även akademiker av annat slag återfinns på befattningar där de väl knappast kan sägas ha användning för sina specialkunskaper i vissa ämnen. Så torde t.ex. en litteraturhistoriker ha föga nytta av sitt ämne på ett tekniskt bibliotek; där blir givetvis i stäl-

let hans bibliotekstekniska kunnande av värde. En arkeolog som chef för en försäljningsavdelning har inte placerats där i kraft av sina kvalifikationer på sitt specialgebit utan på grund av sin allmänna intelligens och duglighet, som bl.a. ger honom förmåga att sätta sig in i nya arbetsuppgifter.

Man skulle kunna göra denna exemplsamling mycket lång; vad den vill visa är att man inom företagen inte är så bunden till arten av grundutbildning när det är fråga om att placera människor. Man kan inte använda samma sorts ämnes-tänkande som t.ex. när det gäller att tillsätta adjunkter i läroverk.

Jurister med icke juridiska arbetsuppgifter

En utbildningskategori som i viss utsträckning används för uppgifter utan direkt anknytning till utbildningen är som nyss nämnts juristerna. Vid intervjuerna ägnades därför en särskild fråga åt dessas sysselsättning inom företagen.

Det visade sig att ett trettiotal av företagen sysselsätter ca 150 jurister. Av dessa tjänstgör ett 100-tal som företagsjurister, bankjurister och ombudsmän vid försäkringsbolag. Ett 25-tal är verkställande eller vice verkställande direktörer, bankdirektörer etc. (16 av dessa återfinns på de intervjuade bankerna och försäkringsbolagen, sammanlagt 6 företag). I bankkarriären och inom olika avdelningar på de intervjuade försäkringsbolagen finns omkring 15 jurister; 6 tjänstgör som personalchefer eller som assisten-

ter till sådana. På redovisningsavdelningar, bokföringsavdelningar och försäljningsavdelningar inom olika slags företag finns ett halvdussin av juristerna. En del av dessa har dock tillika civilekonomutbildning. Dessutom finns några enstaka jurister som direktionssekreterare eller assistenter till företagsledningen.

De som uttalade sig positivt om juristernas användbarhet inom företagen är i regel själva jurister och har kanske därför en viss förkärlek för denna utbildningskategori. Juristerna anses genom sin tingstjänstgöring och eventuella tjänstgöring vid hovrätten ha fått en praktisk träning, "de har gått igenom ekluten", "de står med båda fötterna på jorden" och har därför blivit användbara inom företagen. De kan utnyttjas för t.ex. utredningar och förhandlingar. Sedan gammalt har, enligt en sagesman, juristerna betraktat sina studier endast som en grund, medan den egentliga yrkesutbildningen ansetts börja efter avslutade studier. Ofta kommer juristerna efter tingstjänstgöring till arbetsmarknadsorganisationer eller branschsammanlutningar och tas därifrån över till företag. Många gånger kommer de in som direktionssekreterare, som "påläggskalvar".

De intervjuade bankerna har en sinsemellan något olika politik visavi juristerna. På en bank tas dessa in i den speciella utbildningsgång som tillämpas för akademiker — på samma sätt som civilekonomer och samhällsvetare. På en annan bank får juristerna i regel börja på bankens juridiska avdelning, först som biträdande bankjurister. Där stannar de

som specialister, såvida de inte själva önskar komma över på ordinarie bankuppgifter och på så sätt utbilda sig för att komma vidare i karriären. En viss svårighet synes därvid ha uppstått genom att de i egenskap av specialister gör anspråk på en lön som överstiger vad en annan akademiker, som är under utbildning i en bank, kan få.

I personalarbete anses juristernas förhandlingsvana vara värdefull. På ett av de större intervjuade företagen finns inte mindre än tre jurister på personalavdelningen. En av dessa är kvinna; hon biträder vid och sköter även självständigt vissa löneförhandlingar. Detta tycks vara rätt ovanligt; på andra håll var man ytterst tveksam då diskussionen kom in på frågan om att använda kvinnliga befattningshavare till sådant arbete. — Vid det ifrågavarande företaget tycktes emellertid inte föreligga några problem.

Sammanfattningsvis kan sägas att juristerna synes ha en äldre tradition att bygga på inom företagen än personer med andra universitetsexamina (då bortsett från civilingenjörer och civilekonomer). Detta, i förening med den i vissa branscher och även inom vissa enskilda företag utbildade vanan att ha jurister som företagsledare, gör att de relativt ofta återfinns på kvalificerade befattningar.

Akademiker och icke-akademiker

"Finns på de befattningar som besatts med akademiker även folk utan akademisk grundutbildning?" — På den

frågan svarade de intervjuade i de flesta fall inte entydigt ja eller nej. Civilingenjörer och ingenjörer med lägre utbildning arbetar ofta jämsides, och det är i princip fri konkurrens om ingenjörstjänsterna. Inte så sällan förekommer det också att exempelvis en ingenjör med lägre teknisk utbildning har en chefsbefattning med civilingenjörer under sig. Vissa företagsledare påpekade att detta kan medföra svårigheter. En ingenjör med lägre utbildning kan ha svårt att acceptera en civilingenjör som medhjälpare. Han är rädd för konkurrens, om han inte har en självklar auktoritet. Det händer också att de högskoleutbildade ingenjörerna betraktas som alltför "opraktiska" av de andra ingenjörerna, som har större praktisk erfarenhet och därför anser sig ha lättare att umgås med arbetarna. I konkurrensen om högre tjänster anses dock givetvis civilingenjörerna ha bättre möjligheter på grund av sin gedignare underbyggnad.

Samma konkurrensförhållanden kan finnas mellan civilekonomer och personer med examen från handelsgymnasium eller handelsinstitut. I vissa företag, där man traditionellt rekryterar folk från sådana läroanstalter och sedan låter dem avancera till kvalificerade befattningar, har man på senare år börjat rekrytera civilekonomer. Dessa har då fått börja på samma slags uppgifter som de handelsgymnasieutbildade, inte därför att den högre utbildningen i och för sig "behövs" för dessa uppgifter utan därför att man har en baktanke att så småningom bland dem få fram chefsämnen. Om civilekonomerna snabba-

re än de andra når högre befattningar så beror detta på personlig duglighet och på det stöd företagsledningen vill ge dem. Får de inte detta stöd, är det för övrigt i nuvarande arbetsmarknadsläge mindre troligt att företaget får behålla dem.

Svårigheter kan uppstå både i förhållande till chefer med lägre teoretisk underbyggnad och i förhållande till konkurrenter som har annan utbildning och ser sina chanser att nå chefsposterna reducerade. Det kan därför vara svårt för företagschefer och personalchefer att placera civilekonomer eller andra med högre teoretisk utbildning även om det skulle vara önskvärt.

Inom bankerna anställer man civilekonomer, jurister m.fl. akademiker med tanke på framtida chefsrekrytering. Dessa får då gå runt på olika avdelningar och lära sig bankarbetet från grunden samt genomgå bankernas ordinarie utbildningsprogram. Det innebär dock inte att andra med lägre grundutbildning, som också gått igenom utbildningsprogrammet men kanske inte cirkulerat på samma sätt, är förhindrade att konkurrera om befattningarna. I allmänhet torde det ställas högre krav på att akademikerna skall vara "bra". Har de inte inom vissa år fått en ordinarie tjänst, är det tveksamt om bankerna vill behålla dem. Det förekommer också — i enstaka fall — på banker att akademiker tjänstgör i ren linjetjänst på samma villkor som övriga tjänstemän med studentexamen, handelsutbildning eller realexamen. Det har dock hänt att sådana akademiker sökt sig befattningar på

annat håll, då de sett sina studiekamrater nå snabbare befordran. Utländska akademiker, som kom till Sverige som flyktingar efter kriget, återfinns i relativt stort antal i linjearbete i bankerna, särskilt på de utländska avdelningarna.

Inom reklambranschen arbetar människor med skiftande bakgrund. Vid sidan av folk med realexamen och studentexamen som grund tjänstgör civilekonomer eller andra akademiker som "idémän", "kontaktmän" och även som copywriters. Akademikerprocenten är inom dessa yrken ännu ganska liten, men den tenderar att växa. Inom reklambranschen har man enligt utsago inte några nämnvärda problem på grund av att människor med och utan akademisk bakgrund har samma slags arbetsuppgifter.

På de udda specialistbefattningar som fordrar akademiska kunskaper förekommer givetvis endast akademiker. Detta gäller t.ex. företagsjurister, läkare, psykologer, högkvalificerade matematiker, ekonomiska experter och forskare av olika slag.

Däremot finns andra "udda" befattningar, som på ett företag kan besättas med akademiker men med icke-akademiker på ett annat. Dit hör många av de arbetsuppgifter för vilka man på sina håll använder humanister: biblioteksarbete, redaktionella uppgifter, PR-arbete, utbildnings- och personalarbete etc. På sådana befattningar finner man också personer som avbrutit sina akademiska studier efter enstaka betyg i ett eller ett par ämnen. De har i denna undersökning inte redovisats som akademiker, men man har på somliga företag fram-

hållit att det är tämligen likgiltigt om de har en fullständig examen eller ej; det finns ju inga formella kompetenskrav i näringslivet. Slutligen bör nämnas att många personer jämsides med sitt förvärvsarbete läser på akademiska betyg i vissa ämnen, som de har direkt nytta av för att komma fram inom sitt gebit.

Intern utbildning vid företagen

Inom de flesta av de intervjuade företagen betonade man att stor vikt läggs vid utbildningsfrågorna. Utbildning av tekniker och arbetsledare, av försäljningspersonal, och även av kontorspersonal, förekommer vid de stora industriföretagen. Försäkringsbolag och banker har sin egen omfattande utbildningsverksamhet.

En reguljär utbildningsgång för blivande chefspersonal förekommer, som redan nämnts, inom bankerna, men även på några andra intervjuade industriföretag, några inom verkstadsindustrin, ett inom den kemisk-tekniska branschen och ett stort trafikföretag. I regel tar man ut civilekonomer till sådan utbildning — någon använde namnet "fasadklättrarkurser" — men även tekniker och i vissa fall även duktiga "långvägare" utan akademiska meriter. Vid det kemisk-tekniska företaget väljer man även ut personer med utbildning i kemi eller farmaci. Personer lämpade för sådan utbildning kan rekryteras både utifrån och inifrån respektive företag i grupper på fem—sex aspiranter. De får under ett par års tid följa ett

utbildningsprogram, som bl. a. innebär att de arbetar på olika avdelningar; de får gå igenom olika grenar på tillverknings- och försäljningssidan, följa med tränade försäljare och eventuellt tjänstgöra utomlands på något dotterbolag för att lära sig utlandsförsäljning.

På några bolag har man ständigt sådana grupper igång, medan på ett annat intagningen sker mera sporadiskt. På åtminstone ett av dessa bolag har företagsledningen den inställningen att grundutbildningen spelar mindre roll för en sådan företagsutbildning, och att i stället den personliga lämpligheten ("gott omdöme och sunt förnuft") är det viktigaste. Den intellektuella träning som akademiska studier ger betraktas alltid som en god grund, men utbildningen inom företaget är det väsentliga. "Ju mer begåvade och öppna för nya områden vederbörande är, desto lättare är det att använda dem till litet av varje. Det är de bästa begåvningarna som lättast kan skifta område, medan medelmåttorna har svårt att växla om och gärna blir inkörda i ett fack." Detta yttrande visar hur man inom några av de stora företagen ser på akademisk arbetskraft överhuvudtaget.

På några företag gjorde man jämförelser med förhållandena i England, där studenter med public school-bakgrund och universitetsutbildning i allmänna humanistiska ämnen kommer till företagen och får genomgå en allsidig träning för att — så småningom — nå ledande befattningar. Undersökningar av engelska företagsledares bakgrund visar också att engelska företag ofta rekryterar sina hög-

re befattningshavare bland universitetsfolk, gärna från Oxford och Cambridge. Tekniker och andra specialister används huvudsakligen som experter och kommer sällan upp till företagsledande befattningar. I Sverige är ju förhållandena helt annorlunda: tekniker och ekonomer kommer in i företagen som specialister men avancerar sedan till befattningar som kräver mindre av specialkunskaper och mera av administrativ förmåga.

Nuvarande personalsammansättning

Antalet akademiker i de intervjuade företagen framgår av tab. 4 (s. 28—29), som också upptar antalet i förhållande till det totala antalet tjänstemän. Att antalet företag i denna tabell är något mindre än det som uppgivits i tabell 3 på s. 18 förklaras av att sifferuppgifter inte inkommit från alla de besökta företagen. Andelen akademiker (inklusive civilingenjörer) av samtliga tjänstemän på industriföretagen varierar från någon enstaka procent och upp till 10 procent. Procentalen visar en jämn spridning mellan dessa ytterlighetsvärden, och medeltalet ligger vid 5,5 procent. I jämförelse med Svenska Arbetsgivareförbundens lönestatistik, där procenten akademiker av totala antalet industritjänstemän år 1958 var 3,5, är procentsiffran i detta material något högre. Detta beror säkerligen bl.a. på att SAF:s lönestatistik inte inkluderar de högsta cheftjänstemännen och att denna undersökning huvudsakligen gällt större företag.

TABELL 4

Antalet akademiker vid de intervjuade företagen, fördelat på utbildningskategorier

Bransch, företag	Antal tjänstemän	A k a d e m i k e r								Akademiker i % av hela antalet tjm	Antal akademiker exkl. civiling.	Akademiker, exkl. civiling. i % av hela antalet tjm
		Civilingenjörer	Civil-ekonomer	Jurister	Naturvetare	Humanister	Politicemagistrar	Övriga	Summa			
<i>Grubrytning</i>												
Företag 1	1 190	80	13	4	12	1		2	112	9,4	32	2,7
2	1 055	53	11	3	5	5		10	87	8,2	34	3,2
<i>Metall- och verkstadsindustri</i>												
Företag 1	7 695	450	35	2		7	2	12	508	7,0	58	0,8
2	3 300	262	23	2	4	3			294	8,9	32	1,0
3	2 200	85	20	1		5		1	112	5,1	27	1,2
4	1 800	36	18	2	4	4		1	65	3,6	29	1,6
5	1 500	69	9	3	6	11	1	17	116	7,7	47	3,1
6	1 500	62	4	1	4		1	3	75	5,0	13	0,9
7	1 500	97	4	3	3	1		3	111	7,4	14	0,9
8	1 300	80	10			1		2	93	7,2	13	1,0
9	1 100	32	21	1		2	3	4	63	5,7	31	2,8
10	846	11	8			2			21	2,5	10	1,2
11	800	72	4	2					78	9,8	6	0,6
12	700	44	12	2		1			59	8,4	15	2,1
13	476	6	16			1			24	5,0	18	3,8
14	385	2	4		1				6	1,6	4	1,0
<i>Träindustri, massa- och pappersindustri</i>												
Företag 1	1 700	73	8	9				47	157	8,1	64	3,8
2	515	10	23	1		7	1		42	8,2	32	6,2
3	500	14	6	1		1		4	26	5,2	12	2,4

Företag 1	700	38	5	3	9	4	I	10	70	10,0	32	4,6
2	550	9	9				I		19	3,5	10	1,8
3	353		3		2		I		6	1,7	6	1,7
<i>Kemisk-teknisk industri</i>												
Företag 1	900	II	15	4	I	I			32	3,6	21	2,3
2	770	26	5						31	4,0	5	0,6
3	416	28	18	2	18	I	I	43	111	26,7	83	20,0
4	411		5	I	3	3		I	13	3,1	13	3,1
5	250	9	2						11	4,4	2	0,8
<i>Grafisk industri</i>												
Företag 1	208		13			I			14	6,7	14	6,7
2	125		2			2			4	3,2	4	3,2
3	870	6	8	4	3	5	I	2	29	3,3	23	2,6
<i>Annonss- och reklam</i>												
Företag 1	375		8			I	I		10	2,7	10	2,7
2	330		4						4	1,2	4	1,2
3	30		I				I		2	6,7	2	6,7
<i>Samfärdsel</i>												
Företag 1	I 500	30	15	3			I	I	50	3,3	20	1,3
2	452	9	10	3			I	I	24	5,3	15	3,3
3	195		4						4	2,1	4	2,1
<i>Bank- och försäkringsverksamhet</i>												
Företag 1 ¹	3 500		29	21	2	9	9	2	72	2,1	72	2,1
2 ¹	3 000		42	20		4	5	5	76	2,5	76	2,5
3 ²	I 200	2	3	5	6	2	2	2	20	1,7	18	1,5
4 ²	I 050	13	13	13	17	5	I	I	63	6,0	50	4,8
5 ¹	I 000		21	13		8			42	4,2	42	4,2
6 ²	950	18	20	15	14	I	4	4	76	8,0	58	6,1
7 ¹	700		12	5		I	I		19	2,7	19	2,7
¹ = Banker. ² = Försäkringsbolag												
<i>Varuhandel</i>												
Företag 1	2 600	I	25			I		I	28	1,1	27	1,0
2	I 900		11	I					12	0,6	12	0,6
3	I 200	20	14	4		4	3	6	51	4,3	31	2,6
4	70	I	I						2	2,9	I	1,4

Om man bortser från civilingenjörerna, ligger andelen akademiker vid de företag som berördes av intervjuerna mellan mindre än 1 procent och 7 procent. Materialet visar ganska tydligt att procenten akademiker, exklusive civilingenjörer, tenderar att öka med företagets storlek. Denna tendens visar sig dock endast upp till en viss företagsstorlek; vid företag med ca 1 500 tjänstemän och däröver är andelen återigen lägre. På de tolv företagen av denna storleksordning uppgår akademikerstätheten till 1—2 procent. Förklaringen kan vara den att expanderande företag skaffar sig ett visst antal akademiker, främst som specialister; när företaget växer över en viss gräns ökar inte behovet av akademiker, eftersom specialistfunktionerna då redan finns och är besatta.

Naturligtvis dominerar bland akademikerna civilingenjörerna, som är en och en halv gång så många som de andra grupperna tillsammans. Civilekonomerna utgör den närmast största gruppen. Inget av de intervjuade företagen saknar civilekonomer, vilka alltså återfinns på företag av alla slag. Deras andel är, om man undantar civilingenjörerna, nästan lika stor som de andra akademikergrupperna tillsammans.

Den närmast talrikast företrädde gruppen är juristerna. På vart och ett av de stora industriföretagen finns någon eller några jurister, och inom bank- och försäkringsverksamhet är gruppen rikligt representerad. Naturvetare och humanister utgör ungefär lika stora grupper; humanisterna är dock något färre. De förra förekom-

mer enstaka eller i smågrupper på många industriföretag, dock främst inom branscherna gruvbrytning och kemisk-teknisk industri. Inom försäkringsverksamheten finns åtskilliga försäkringsmatematiker. Humanisterna förekommer sparsamt men inom de flesta branscher; på många företag saknas de helt, på andra finns små grupper. De återfinns på 30 av de 53 intervjuade företagen och visar en större spridning än naturvetarna, som bara återfinns på 16 företag. Politices magistrar (här innefattas både den juridiska och den filosofiska varianten) finner man mest inom bank- och försäkringsverksamhet. Enstaka personer med denna examen förekommer på ett och annat industriföretag.

I gruppen "övriga akademiker" ingår socionomer, agronomer, jägmästare, apotekare, farmaceuter, veterinärer och medicinare samt en och annan tandläkare och gymnastikdirektör.

I de fall dubbelexamina förekommit har vederbörande förts till den examenstyp som närmast legat i linje med arbetsuppgifterna. I materialet ingår ett fåtal med utländsk examen; dessa har då räknats in under närmast motsvarande svenska examenstyp.

Utöver här redovisade tjänstemän med akademisk examen finns säkert i många företag anställda som har bedrivit högskolestudier vilka inte fört fram till examen. Redan företagets svårigheter att redovisa denna kategori har gjort det nödvändigt att bortse från den i detta sammanhang.

Var återfinns humanisterna?

De flesta tillfrågade svarade på detta att man vid anställandet av kvalificerade medarbetare inte i första hand ser till kombinationen av ämnen i examen utan till personen. En examen kan vara av betydelse första gången en person söker arbete, men nästa gång tar arbetsgivaren främst hänsyn till yrkeserfarenheter och arbetsmeriter. Många av de tillfrågade företagsledarna har ansett att det största värdet av akademiska studier ligger i den intellektuella träning dessa ger — träning i att tänka och resonera logiskt, att analysera problem, att få fram det väsentliga och att se kritiskt på olika förhållanden.

Företagsledningen eller den närmast ansvarige chefen får varje gång en tjänst skall tillsättas avgöra om vissa funktioner inom företagen skall skötas av akademiskt skolade personer. De typer av befattningar där humanister nu återfinns, kan visserligen schematiskt delas in i grupper, men ett företag är inte det andra likt, och

inställningen både till funktionerna och till akademisk arbetskraft av denna typ växlar. Det kan också vara tillfälligheter som gjort att det på vissa företag finns akademiker i vissa slags befattningar, på andra inte. På det ena stället har man kanske fått tag i en lämplig person som därtill också råkat ha en examen, medan man på det andra företaget har sökt någon med examen men inte funnit någon lämplig och då i stället tagit en person med andra meriter. Eller man kan ha tagit någon utan examen som redan funnits inom företaget och lämpat sig för uppgiften — eller någon som av vissa skäl måst omplaceras — och därför avstått från att rekrytera akademiker utifrån, även om detta annars kanske hade tätt sig önskvärt. Slutligen finns det — givetvis — funktioner för vilka man sökt och funnit personer med humanistisk examen och lämplig läggning. — I det följande görs ett försök att i vissa grupper dela upp de typer av befattningar som på de intervjuade företagen innehas av humanister.

Personaltjänst och utbildningsarbete

Personaltjänst

I personaladministrativt arbete sysselsättes på de intervjuade företagen ett 20-tal humanister och samhällsvetare. Några av dessa har dock humanistisk examen kombinerad med civilekonomexamen, vilket gör det tveksamt om de skall hänföras till gruppen humanister. En har examenskombinationen teol. lic. och fil. kand.

Av dessa humanister har sex ställning som personalchef (personalintendent) eller biträdande personalchef. Bland dessa återfinns även de ovannämnda civilekonomerna. Åtta är industripsykologer, anställda på tre företag; de övriga är statistiker, allmänna utredare eller handhar rekryteringsfrågor på anställningskontor för tjänstemän.

De som nått ställning som personalchefer eller liknande har i sin ämneskombination något ämne med anknytning till människokunskap. Sociologi förekommer i fyra fall i kombinationen, pedagogik och psykologi i tre fall. Statskunskap, geografi, historia och språk är andra komponenter i dessa personers examen.

Hur började de? — Här lämnas några exempel på deras hittillsvarande karriär. En kom direkt till sin nuvarande post i företaget från Perso-

naladministrativa Rådet, där han fått en grundläggande skolning för uppgiften. En annan, som också började sin bana vid denna institution, fick i uppdrag att göra attitydundersökningar på arbetare vid ett företag; han blev sedan fast anställd och avancerade så småningom till personalchef. Teologen kom i mitten av 40-talet direkt från akademiska studier till ett företag där han fick arbeta på olika avdelningar och bl.a. vara med vid löneförhandlingar och överläggningar om pensionsfrågor. Han sändes också utomlands för att studera personaladministration och fick därefter ta hand om personalchefsposten, som då var ny inom företaget. Tidigare hade någon central personalavdelning inte funnits på detta företag, varför det gällde att från grunden organisera en sådan.

En fjärde knöts till ett företag närmast för att lägga upp utbildningen av viss personal och fungerade ett par år som utbildningsledare. Efter en tids anställning på annat håll återkom han till företagets personalavdelning, där han nu förenar funktionerna som personalintendent och utbildningsledare.

En biträdande personalchef, med både civilekonomexamen och examen i de humanistiska ämnena socio-

logi, statskunskap och psykologi, har tidigare erfarenhet av urvalsteknik från ett annat företag där han också fungerat som utbildningsledare. Han sysslar nu med urvalsfrågor och test vid uttagning av förmän, men detta är endast en del av hans ordinarie arbetsuppgifter, som bl.a. också rör anställning av tjänstemän och arbetare samt administration av utbildningen inom företaget, som är starkt decentraliserat.

Industripsykologerna tjänstgör på stora industriföretag och har anställts som specialister på personurval. Från ett av dessa företag, som har en hel avdelning för psykologer, har man även lånat ut psykologiskt skolad personal till andra företag. Många företag finner det mera ekonomiskt att anlita expertis utifrån i urvalsfrågor, då man inte anser sig kunna sysselsätta en egen specialist enbart med sådant arbete. Oftast anlitas då experter från något konsultföretag, men även de psykologiska institutionerna vid universitet och högskolor har ställt sakkunskap till förfogande.

En omständighet, som torde verka återhållande på utnyttjandet av psykologer inom företagen, är den skepsis mot värdet av psykologiska urvalsmetoder som på ganska många företag (dock inte majoriteten) uttrycktes av företagsledningen. Man menade att dessa metoder ofta tillmäts för stor betydelse och tycktes anse det säkrare med den praktiska människokunskap som kan förvärfvas genom erfarenhet av personalbedömning. — Den uppfattningen synes vara vanlig särskilt bland äldre företagschefer och bidrar till att begränsa efterfrågan på indu-

stripsykologer. Även där man har en i princip positiv inställning till industripsykologiska metoder framhåller man ibland att testtekniken ännu är outvecklad och att därför mycken grundforskning återstår, innan det kan anses klarlagt vad dessa metoder har att ge. Bl.a. erfordras test för nya personalkategorier. "Man skulle så väl behöva test för uttagning av bra försäljare, men det finns ännu inga sådana", framhålles av flera ledande personer på företag med stor försäljningsorganisation.

Ett visst behov av personer med statistisk utbildning på stora företags personalavdelningar har medfört att några enstaka samhällsvetare placerats där för bearbetning av personalstatistik och lönestatistik. I ett par fall har de sedan fått överta även andra uppgifter och kommit in på tjänstemannarekrytering och förhandlingsfrågor.

De personalvårdande uppgifter som brukar åvila personalkonsulenten skötes på många av de intervjuade företagen av personalavdelningen utan att någon speciell person har sådana uppgifter som heltidssyssla. Endast ett 10-tal företag uppgav sig ha personalkonsulent; ett par av dessa har hela sociala sektioner.

I flera fall har företagets intresse för personalkonsulentfunktionen minskat med påföljd att denna begränsats eller avskaffats. De socionomer som tidigare varit personalkonsulenter återfinns nu ofta på anställningskontoren eller på utbildningssidan. För de kurativa uppgifterna har man på personalavdelningarna på flera håll per-

soner med annan bakgrund än utbildning vid socialinstitut.

Intervjuerna visade att personalavdelningarna rymmer människor med den mest skiftande utbildning. Som personalchefer arbetar civilingenjörer, civilekonomer, jurister, socionomer, humanister, sjökaptener, officerare, personer med handelsgymnasieutbildning osv. Deras assistenter företer också en liknande brokig flora av utbildningstyper. Att vederbörande har hamnat på dessa befattningar sägs bero på lämplighet, läggning och intresse för att fortbilda sig inom det personaladministrativa området.

Men det framgick av intervjuerna, även om det inte uttalades, att chefernas personliga intresse för en viss typ av utbildning också kan spela en viss roll. En civilingenjör anställer gärna andra civilingenjörer, civilekonomer anställer civilekonomer och en samhällsvetare är benägen att ge företräde åt samhällsvetare. Denna tendens gäller givetvis inte endast det personaladministrativa området. Det förefaller också som om personer med vissa examina eller ämneskombinationer kan bli eftersökta därför att den först anställda med denna utbildning var en duglig person och hans duglighet av arbetsgivaren sätts i samband med ämneskombinationen. Man får dock inte räkna med att arbetsgivaren obetingat betraktar någon viss högre utbildning som utslagsgivande. En personalchef i ett stort bensinbolag uttryckte detta sålunda: "Högre utbildning kan bli en belastning i ett företag, om den inte sätts på i övrigt dugliga personer. Det måste vara utåtriktade, aktiva personer med prak-

tisk läggning. Om de inte är allmänt dugliga och användbara, blir den höga utbildningen en belastning, inte en hjälp. Man måste kunna prestera mer när man har denna utbildning."

Flera av de intervjuade personalcheferna med icke merkantil eller teknisk utbildning talade om dessa stora förväntningar på akademikernas prestationer: "Man har mötts med förtroende och av förväntningar från ledningens sida att man skall kunna lösa alla problem redan som nykomling. Men när man är ny på ett företag kan man ingenting och det tar tid att lära sig." Akademikerna — alltså fortfarande icke tekniker och ekonomer — har då av de i företaget hemmastadda ingenjörerna ansetts opraktiska och okunniga. "De betraktas som påhäng i början."

Med en förstående ledning, som låter vederbörande få tid på sig att i lugn och ro lära känna företaget och de mera elementära sakerna, ökas förutsättningarna för att akademiker av icke traditionell typ skall lyckas. Svårigheten ligger i att passa ihop lönekraven med de arbetsuppgifter som tjänstemannen kan tilldelas i början.

Framtidsutsikterna för humanister som personalmän

Vid en del företag kunde man på personaladministrativa befattningar mycket väl tänka sig att anställa personer med examen i humanistiska ämnen — "de kan vara blandningsgods". Sociologi, psykologi, statistik, någon kurs i arbetsrätt och företags-

ekonomi nämndes på flera håll som lämpliga ämnen. Men man betonade att det inte finns några formella kompetenskrav i näringslivet och därför inte heller någon garanti för att en person med sådan ämneskombination verkligen så småningom får t.ex. en personalchefsbefattning. Han måste finna sig i att konkurrera med personer med helt annan utbildning eller med "långvägare" inom företagen. Den viktigaste faktorn, betonar man på många håll, är vederbörandes personliga förutsättningar: omdömesförmåga, intresse för människor, psykologisk blick, förmåga att "ta folk".

Ett par av de intervjuade personalcheferna rekommenderade också någon kurs i arbetsledning för blivande personalmän. På vissa håll påpekade man dock risken av att de studerande specialiserar sig för tidigt med tanke på ett visst slag av befattningar. Detta kan minska yrkesvalmöjligheterna längre fram, och de studerande riskerar att komma "i fel fack" från början.

Praktik i personaltjänst

På en intervjuad konsultfirma framhölls att företagspraktik är av mycket stort värde för personer som skall ägna sig åt personaladministration. "Det gäller att inte specialisera sig på personalarbete från början, man måste ha börjat arbeta på andra håll." Det är risk för att befattningshavare inom personaltjänsten ser företaget för mycket från sidan, om de inte tidigare

har arbetat i själva produktionen. Personalavdelningarna vid flera företag lider nu ofta av denna brist. Studenterna bör därför redan under studietiden försöka praktisera vid företag, gärna direkt i fabriksarbete, inom försäljning eller i rutinbetonade uppgifter var som helst. Bokföring och maskinskrivning bör de också lära sig, ansåg denne sagesman. Modellen bör hämtas från Amerika, där studenter i stor utsträckning har perioder av praktiskt arbete under själva studietiden.

Praktikanter på personalavdelningar har tagits emot på några enstaka företag. Även på flera stora företag där man inte tidigare haft erfarenhet av dessa slags praktikanter förklarar man att det nog vore möjligt att ta emot sådana. Svårigheten är, som alltid när det gäller praktikantanställningar, att finna lämpliga arbetsuppgifter för studerande och att finna någon inom företaget som har tid att ta hand om dem. Under sommarmånaderna försvåras sådant av semestrar och av det faktum att mycket av arbetet då ligger nere. Kunde studenterna arbeta en sammanhängande period under höst eller vår, skulle möjligheterna förbättras. En nykomling är under de första två månaderna i allmänhet relativt värdelös för företaget, och företagen vill inte gärna engagera någon för en så kort period. Praktikanterna får räkna med att i början sköta ytterst enkla och rutinmässiga arbetsuppgifter och att inte ha för stora pretentioner på omväxlande och spännande sysselsättning. "Man kan inte sätta en nykomling att anställa folk", sade någon.

Framtidsutsikterna för industri-psykologer

På ett fåtal företag menade man att behov av heltidsanställda fackpsykologer kan tänkas uppstå i framtiden. "Det har diskuterats, men några konkreta planer har vi inte", förklarar man på flera håll. Eller: "Det kan tänkas att vi så småningom skulle behöva *en* sådan". Det gäller alltså ett fåtal tjänster; tills vidare klarar man sig i stor utsträckning med konsulter.

Psykologer kan tänkas få full systerställning endast på mycket stora företag med en omfattande rekrytering av personal och där uttagning av arbetsledare är en väsentlig arbetsuppgift. "Om inte psykologen dessutom kan användas till andra arbetsuppgifter, har vi inte möjligheter att sysselsätta honom", är en synpunkt som framkom på flera håll. Psykologerna är, enligt flera av de intervjuade, så hårt specialiserade att deras användbarhet är begränsad. De borde, säger man, få en mer allsidig praktik under utbildningstiden och inte enbart ägna sig åt testning. "Det skulle inte skada om de praktiserade ute i verkstäderna och fick se hur arbetet gick till och höra hur folk resonerade." — "Som det nu är tenderar deras utbildning att göra dem alltför teoretiska; hade de mera praktiska erfarenheter bakom sig, skulle de vara lättare att placera."

Intresset från de studerandes sida för att ta annat slags arbete än inom sitt specialområde tycks dock enligt uppgift från tjänstemannaförmedlingarna på kårorterna hittills ha varit ganska ringa. En bidragande orsak härtill torde vara de krav på speciali-

serad praktik som Sveriges Psykologförbund uppställer.

Utbildningsarbete

De flesta av de intervjuade industriföretagen har organiserad utbildning i någon form, i första hand för arbetare och arbetsledare men även för kontorspersonal och högre tjänstemän. På företag med stor försäljningsorganisation läggs stor vikt vid utbildning av försäljningspersonal. En omfattande utbildningsverksamhet bedrivs likaledes inom banker och försäkringsbolag. Inom de intervjuade industriföretagen har man så gott som uteslutande tekniker som leder utbildningsverksamheten för arbetare och arbetsledare; man anser att kunskap i tekniska ämnen är så väsentlig för den som skall planlägga och direkt sköta undervisningen. På mycket stora företag, där man har behov av en person som samordnar och organiserar företagets hela utbildningsprogram på alla nivåer, kan man dock ha en icke-tekniker som utbildningschef eller industrirektor.

Lärarna i denna utbildningsverksamhet utgörs i allmänhet av folk inom företaget — tekniker och ekonomer, som kan ha uppgiften på heltid eller som bisyssla. För undervisning i allmänna ämnen, t.ex. svenska och utländska språk, kan det förekomma att man anlitar utomstående lärare, som får undervisa vissa timmar per vecka inom företaget. Utbildning av försäljningspersonal sker i allmänhet genom undervisning ledd av ekono-

mer eller försäljningsexperter. Inom de intervjuade bankerna leds undervisningen av personer med bankteknisk skolning och långvarig erfarenhet av bankarbete. Ett av de intervjuade försäkringsföretagen har en humanist som utbildningsledare, medan de övrigas utbildningsverksamhet leds av personal med långvarig skolning inom försäkringsbranschen. Inom grafiska branschen leds utbildningen vid företagsskolorna av yrkesmän.

Sammanlagt ett tiotal personer med examen i pedagogik och andra humanistiska ämnen och ett par samhällsvetare är dock sysselsatta med utbildningsuppgifter på de intervjuade företagen. Några socionomer fungerar också som utbildningsledare, därav en kvinna, anställd på ett företag med övervägande kvinnlig personal. Av humanisterna är fyra anställda på ett och samma företag, som har en omfattande utbildningsverksamhet. De flesta av de nämnda humanisterna och socionomerna sysslar med utbildningsfrågor på heltid; ett par är dock anställda på personalavdelningen och sköter en del undervisning vid sidan av det ordinarie personalarbetet.

Om kurserna är helt eller delvis förlagda till fritiden, engagerar man ofta timlärare utifrån, medan själva organiserandet av kurserna hör till personalavdelningens uppgifter eller handhas av utbildningsavdelningen. Vid ett fåtal av de intervjuade företagen, särskilt i Stockholm, sker utbildningen av arbetare i intimt samarbete med lokala yrkesskolor; arbetsledareutbildningen sker med hjälp av Arbetsledareinstitutets kurser. Man

anser sig av den anledningen inte ha behov av någon särskild utbildningsledare.

På ett par industriföretag med en icke-tekniker som utbildningsledare sade den intervjuade företagsledaren eller personalchefen spontant: "Men där kunde lika gärna ha varit en tekniker". Mera sällan går yttrandena i motsatt riktning. Som ett exempel på den skiftande utbildningen för personer sysselsatta med utbildningsfrågor kan nämnas att man på ett företag av teknisk karaktär — det tillverkar bl.a. bilar — har en socionom som utbildningsledare och som medhjälpare ett par samhällsvetare, av vilka den ene dock även har examen från handelshögskola. På ett annat företag med liknande produktion har man en fil. dr i sociologi som ledare för en kursgård och som organisatör av arbetsledareutbildningen. I övrigt har man uteslutande tekniker som utbildningsledare.

På många företag uppger man att utbildningsledarna går igenom kurser i Svenska Arbetsgivareföreningens regi, vid vilka viss utbildning ges i pedagogik och psykologi.

En närmare kartläggning av utbildningsledarnas arbetsuppgifter och utbildning ges i Personaladministrativa Rådets utredning "Utbildning och utbildningsledare" (stencil 1958). I den finns uppgifter om utbildningsledare anställda i företag tillhörande olika förbund inom Svenska Arbetsgivareföreningen. Man fann att ca 70 % av samtliga antingen heltids- eller deltidstjänstgörande utbildningsledare (185 personer) hade teknisk utbild-

ning. Det stora flertalet var läroverksingenjörer, medan blott några få var civilingenjörer. Endast omkring 10 % hade akademisk examen eller mer än tre akademiska betyg. Handelsutbildning, lägre och högre, och socionomutbildning som grund hade lika stor andel av utbildningsledarna, ca 6 %. De övriga hade folkskola, realskola, studentexamen, lärarutbildning eller annan utbildning utöver realskola. Av utredningen framgår att, med få undantag, samtliga utbildningsledare som helt ägnar sig åt utbildningsfrågor är verksamma vid företag med mer än 1 000 anställda. De flesta av dessa företag tillhör verkstadsbranschen. Vid mindre företag sköter utbildningsledarna utbildningen vid sidan av andra arbetsuppgifter, ofta på personalavdelningen.

En fråga om hur företagen rekryterar sina utbildningsledare har i PARådets utredning besvarats med att inemot hälften av utbildningsledarna redan tidigare arbetat i företagen och successivt övergått till utbildningsuppgifter. Av dem som anställdes utifrån hade majoriteten tidigare erfarenhet av utbildningsarbete, i allmänhet som lärare i tekniska ämnen.

Allt detta tyder på att humanisterna som utbildningsledare inom industrin möter svår konkurrens från andra utbildningsgrupper, främst teknikerna, och att det fordras antingen kunnskap om företaget och att man från annan post inom företaget glider över på utbildningsuppgifter, eller att man har lärarerfarenhet eller på annat sätt har skaffat sig undervisningsvana.

Framtidsutsikter för utbildningsledare

Inom några av de intervjuade stora företagen inom gruvbrytning, trävaru- och pappers- och massaindustri anser man att personer med akademisk examen i humanistiska ämnen bör kunna användas på utbildningsavdelningar för planering och systematisering av utbildningsverksamheten. Inom de tekniskt betonade verkstadsföretagen däremot vill man oftast ha tekniker till sådana arbetsuppgifter. Ett par företag inom den kemisk-tekniska branschen anser sig dock kunna ha användning för "allmänna akademiker" som utbildningsledare. Inom ett par banker och något försäkringsbolag skulle man också kunna tänka sig pedagogiskt utbildade humanister för sådana uppgifter, men branschkunnskap är nödvändig — man kan inte sätta en "färsk" akademiker på sådant arbete. På ett stort kooperativt grosshandelsföretag med omfattande utbildningsverksamhet anser man humanister självklart användbara. Inom ett stort detaljhandelsföretag anser man att personer med examen i humanistiska ämnen mycket väl kan användas för utbildningsuppgifter; men man kan inte betala läroverkslärarlöner, och vederbörande får vara beredda att under vissa tider syssla med andra arbetsuppgifter.

Några synpunkter på speciella ämneskombinationer eller på särskilt lämplig utbildning för arbetsuppgifter av denna art framkom i allmänhet inte under intervjuerna. På ett par håll ansåg man dock kunskaper i psy-

kologi med arbetspsykologisk inriktning, pedagogik och sociologi värdefulla Erfarenhet från vuxenundervisning, t.ex. vid yrkesskolor eller inom folkbildningsverksamheten, an-

sågs också meriterande. Det finns exempel på att akademiker med erfarenhet av arbetsförmedling fått anställning vid företagens utbildningsavdelningar.

Biblioteksarbete och arkivtjänst

De flesta av de intervjuade industri-företagen samt ett par av bankerna och försäkringsbolagen har stora bibliotek, som sköts av en eller flera heltidsanställda personer. Dessa personers grundutbildning kan vara mycket varierande, beroende på ledningens intresse för biblioteksverksamheten, hur denna är organiserad och vilka arbetsuppgifter som ålagts bibliotekarierna.

På en del företag med mindre bibliotek skötes själva biblioteket av ett kontorsbiträde eller en sekreterare, medan tidskrifterna sänds ut och följs på de olika avdelningarna. På andra kan man ha en tekniker som sköter biblioteket och referattjänsten för företagets tjänstemän, kanske med hjälp av en eller ett par assistenter. Det kan vara en civilingenjör med bokliga intressen och kunskaper, men oftare tycks det vara tekniker med lägre ingenjörsutbildning som sköter denna arbetsuppgift. På en del av industriföretagen har man uppgivit att en sådan tjänst lämpar sig för tekniker som saknar läggning för direkt tekniska arbetsuppgifter och som man därför måste finna annan tjänstgöring för. Det anses också på många håll att bibliotekens starkt tekniska inriktning gör det svårt för en icke-tekniker att följa med den tekniska litteraturen

och förstå vad som är väsentligt och av intresse för företagets olika avdelningar. I de flesta fall fordras att bibliotekarien är språkkunnig och kan följa vad som publiceras på främmande språk och eventuellt göra översättningar och sammandrag på svenska. På några bibliotek har man utländska akademiker, vilkas språkkunskaper på så vis kommer till nytta.

På vissa av de intervjuade företagen med stora bibliotek har man anställt akademiker, stundom med biblioteksutbildning. På ett tiotal av de intervjuade företagen har man bibliotekarier med akademisk examen i humanistiska ämnen, i ett par fall — på bibliotek med naturvetenskaplig inriktning — naturvetare. För referattjänst har man då ofta vid sidan av bibliotekarien en tekniker, s.k. dokumentalist. På ett par av de allra största företagen har man fått ersätta referattjänsten, eftersom tidskriftslitteraturen är så riklig och avdelningarna så många, att bibliotekstjänstemännen inte hinner gå igenom allt och samtidigt överblicka vilka tjänstemän och avdelningar som skall ha vad.

Åsikterna huruvida man skall ha tekniker eller icke tekniker på tekniska bibliotek är delade. Från teknikerhåll hävdas bestämt att man inte kan ha överblick över teknisk littera-

tur eller begripa innehållet i artiklarna om man saknar teknisk utbildning. De som använder humanister på biblioteken anser det viktigast att bibliotekarien har kunskaper i biblioteksmetodik och menar att varje tekniker i alla fall är så specialiserad att han inte förstår sig på andra tekniska specialiteter än sin egen.

Rekryteringen till företagens bibliotek tycks därför gå på två linjer: man använder dels tekniker, dels personer med examen från filosofisk fakultet, eventuellt med biblioteksutbildning.

På ett av de intervjuade företagen sköts biblioteket av en fil. kand. som kompletterat sin examen i statskunskap, teoretisk filosofi och antikens historia med en lägre teknisk examen. Detta må tjäna som exempel på hur behovet av tekniska kunskaper gör sig gällande på detta område.

Viss specialutbildning av industribibliotekariéer förekommer dock på så sätt att industribibliotekariéer under någon tid auskulterar på Tekniska Högskolans bibliotek eller annat tekniskt bibliotek. I Tekniska Litteratursällskapets regi anordnas internatkurser på några veckor med föreläsningar i teknisk bibliotekskunskap för personer anställda på företagsbibliotek. Viss utbildning av dokumentalister har diskuterats, och planer föreligger på att kurser för sådana tjänstemän från de nordiska länderna skall anordnas i Tekniska Litteratursällskapets regi.

Behovet av språkkunnigt folk på biblioteken betonas på många håll. Särskilt anses kunskaper i ryska språket mycket värdefulla, men det finns få personer som är kompetenta att följa rysk litteratur. Man har i vissa

fall ordnat så att någon rysk-talande person samarbetar med en tekniker så att de tillsammans kan göra utdrag ur rysk teknisk litteratur.

Det kvinnliga inslaget i bibliotekariékåren är överhuvudtaget mycket starkt. På de intervjuade företagens bibliotek förekommer i många fall kvinnlig personal, både med och utan examen.

På de intervjuade företagens arkiv finns också personer med växlande utbildning. Sammanlagt fem humanister (två filosofie doktorer, en licentiat och två magistrar) tjänstgör på några av de stora bolagens arkiv. På andra företag, som är lika stora, kan det förekomma att folk med långvarig tjänst inom företagen, t.ex. kvalificerade sekreterare, sätts på sådana arbetsuppgifter. Inom bolag med starkt förgrenad förvaltning behöver man dock folk med kunskaper i arkivtjänst. Det gäller där ofta att både sköta ett centralt arkiv och ha översyn över arkiven på de olika förvaltningarna för att på så vis skapa och vidmakthålla ett enhetligt arkivsystem. Sådana befattningar anses vara mycket kvalificerade och betydelsefulla. Det hindrar emellertid inte att man — liksom när det gäller biblioteken — på sina håll spar dessa platser för tjänstemän som inte riktigt "orkat med" i karriären.

Framtidsutsikter

På enstaka företag med större bibliotek, där man nu saknar utbildad personal, har man förklarat att man vid

eventuellt behov av ersättare för den nuvarande personalen skulle kunna anställa utbildade bibliotekarier. På flera stora företag tillmäts dock inte frågan någon större betydelse, så t.ex. inom ett par av försäkringsbolagen. Något större antal tjänster kan det sannolikt inte bli tal om, vare sig på bibliotek eller arkiv, även om tendensen, enligt uppgift från Tekniska Litteratursällskapet, är att i allt större utsträckning rekrytera kvalificerad per-

sonal till sådana tjänster. Humanister kommer sannolikt alltid att ha konkurrens från tekniker. Kunskaper i språk anses på många håll väsentliga för biblioteksarbete, och på något håll har man uttryckt önskemål om kunskaper i statistik. För övrigt torde ämneskombinationen inte spela någon större roll, medan en god allmänbildning däremot är en viktig förutsättning.

PR-verksamhet och reklam

PR-verksamhet

PR — Public Relations — är ett begrepp som täcker alla de åtgärder ett företag vidtar för att skapa goodwill. Det gäller att sköta de goda relationerna både inåt gentemot de anställda och utåt gentemot kunderna, allmänheten och samhället. PR har sina nödvändiga media i de moderna masskommunikationsmedlen press, radio, film och television. Arbetsuppgifterna kan te sig närbesläktade med reklam och sales promotion; skillnaden är att de senare direkt syftar mot ett kommersiellt mål, medan PR-verksamheten syftar till att vinna sympati i allmänhet för företaget.

PR-funktionen är i Sverige i sin nuvarande form en ganska ny företeelse. I Amerika, som är föregångslandet, har man under flera decennier på de stora företagen haft särskilda PR-avdelningar, många med mycket stor personal.

I Sverige går PR-arbetet under olika beteckningar. Relativt få företag har en sektion som verkligen kallas PR-avdelning. Ibland kallas den informationsavdelning, ibland har den andra benämningar, såsom prestjänst eller ackvisionsavdelning. Ofta är den sammanslagen med reklamavdelningen. Enligt en uppgift i Industria

(nr 3/1959) uppskattas antalet svenska företag med egna avdelningar för PR — även om dessa inte kallas så — till drygt 300. Det gäller i regel små enheter med en personal på 1—10 personer.

I ungefär 90 företag har PR-chefen direktorställning, i ett 60-tal fall är PR-chefen identisk med reklamchefen (fortfarande enligt uppgift i Industria). Ställningen inom företaget beror i första hand på vilken vikt företagsledningen tillmäter PR-funktionen.

Vilka personer används då som PR-män? — Det är en med hänsyn till utbildningen ytterst varierande skara. På de intervjuade företagen finns som PR-män civilekonomer, journalister, socionomer, sjökaptener, f.d. officerare, filosofie kandidater i humanistiska eller samhällsvetenskapliga ämnen, politices magistrar, ingenjörer med lägre teknisk utbildning, "långvägare" inom företagen. På ett stort företag leds informationsavdelningen av en filosofie doktor. Av de humanister som finns på de intervjuade företagen är ett halvdussin sysselsatta inom PR-området.

För att sköta personaltidningar och kundtidningar har man ofta vid sidan av PR-chefen en journalist. På stora PR-avdelningar kan man t.o.m. ha

flera, som då också producerar annat informationsmaterial. Personaltidningarna har blivit det kanske viktigaste medlet för information inom företaget. I Personaltidningarnas redaktörsklubb finns drygt 130 personaltidningar registrerade, av vilka de flesta tillkommit efter andra världskriget. Tidningarna utkommer i regel 4—6 gånger per år eller oftare.

På de intervjuade företagen anser man i allmänhet att PR-funktionen är viktig och att den kommer att få ökad betydelse i framtiden.

För PR-uppgifterna anses på många håll att kunskap om branschen är väsentlig, men den viktigaste förutsättningen är förmågan att uttrycka sig väl i tal och skrift. Språkkunskaper är viktiga på de stora exportföretagen, där det gäller att ta hand om utlåningar och ordna visningar för dem liksom att producera upplysningsmaterial på främmande språk. En god samhällsorientering är nödvändig; det gäller att vara väl insatt i hur samhällsmaskineriet fungerar, att känna till branschorganisationernas arbetssätt, att kunna informationsvägarna. Publicistisk erfarenhet är därför värdefull, liksom viss erfarenhet av eller utbildning inom reklamområdet. Man har på många håll menat att PR-området är ett tänkbart arbetsfält för humanister med samhällsvetenskaplig och språklig inriktning, under förutsättning att de har de nödvändiga kontaktegenskaperna och den publicistiska läggning som är nödvändig. Kunskaper i psykologi och sociologi anses värdefulla. — Även kvinnor bör enligt vad som framgått av flera intervjuer kunna anställas för

PR-uppgifter. Kvinnliga redaktörer för personaltidningar är inte sällsynta.

För detta område, liksom för många andra av de arbetsuppgifter som diskuterats vid intervjuerna, gäller att man vid anställning ser mindre till examen än till den personliga lämpligheten. Ett problem när det gäller PR-området är att personer med universitetsexamina i allmänhet känner till för lite om arbetsmarknaden och om näringslivet. Studenterna behöver, enligt en sagesman, bli mera "näringslivsorienterade". Denna lucka borde emellertid kunna fyllas genom praktik under studietiden. Dessutom har föreslagits en kortare kurs, där man skulle studera hur kontakt sker med olika pressorgan, radio, TV etc. och vilka informationsvägar som finns till olika myndigheter.

IHR (Institutet för Högre Reklamutbildning) och det nyinrättade Journalistinstitutet väntas bli goda rekryteringskällor för företag som söker PR-män. IHR tar emot elever med studentexamen eller motsvarande utbildning. De flesta av dem som hittills utexaminerats från IHR (se s. 46 f) har dock tagit arbete inom reklam- eller marketingområdet.

Framtidsutsikter för PR-män

Inom de flesta intervjuade företag ansåg man att humanister borde kunna användas för informationsuppgifter och PR-verksamhet. Sådant arbete ligger väl till för språkmän och samhällsvetare. PR-verksamheten tenderar dessutom att öka på de flesta företag.

och det ställs allt större krav på den personal som skall sköta kommunikationerna. Journalistisk erfarenhet ansågs värdefull för den som skall ägna sig åt sådan verksamhet. Den personliga läggningen för arbetsuppgifterna tillmäts dock större betydelse än examens art. Förmåga att uppträda, debattvana och idériakedom framhålls som värdefulla egenskaper.

Reklam

Reklamfolk sysselsättes huvudsakligen vid annons- och reklambyråer, på större tidningars och tryckeriers serviceavdelningar och på större affärsföretags reklamavdelningar.

På de större annons- och reklambyråerna är arbetet tämligen specialiserat och tenderar enligt utsago från flera företrädare för branschen att bli så mer och mer. Personalen kan i stort sett sammanföras i två huvudgrupper

a) *service- och utredningssidan* med kontaktmän, utredningsmän, idémän, specialister på marketing och sales promotion m.fl.

b) *produktionsavdelningen* med copywriters, layout-män, reklamtecknare osv.

Det är svårt att dra en bestämd gräns mellan de olika uppgifterna på service-avdelningen. På mindre annonsbyråer skall medarbetarna vara så all-round som möjligt och helst både ta kontakt med kunden, ge idéer och själva skriva copy.

konsulent. Han måste snabbt kunna sätta sig in i kundföretagets problem och komma med nya förslag och idéer till reklam och försäljningsstimulerande åtgärder. Kontaktmannen gör ibland själv ett första utkast till en broschyr, annons e.d. Detta bearbetas därefter och får sin slutliga form av copywritern, layout-mannen och i förekommande fall tecknaren. Arbetet är krävande och ibland jäktigt; det fordras goda nerver och bra fysik — magsår lär vara yrkessjukdom.

Kontaktmannen ansvarar inför kunden för att reklamuppgifterna är tekniskt och idémässigt väl utförda, och han måste därför vara väl förtrogen med bl.a. olika reproduktionsmetoder. Yrket ställer också stora krav på organisationsförmåga, eftersom ofta flera uppdrag skall vara färdiga på fixerade tider. Yrket kräver givetvis också god samarbetsförmåga och förmåga att umgås med människor.

Innan en större reklamkampanj läggs upp, gör man ofta en marknadsundersökning, som får ge riktlinjer för det fortsatta reklamarbetet. Undersökningen görs antingen av särskild personal vid annonsbyrån, av marketingmän eller av någon fristående marknadsundersökningsbyrå. Arbetet kan omfatta läsärundersökningar av annonser, sammanställning av statistiska uppgifter och analys rörande inkomstfördelning, yrkesfördelning, tidningars upplagor och spridningsområden samt intervjuundersökningar.

En "copywriter" är specialist på utformning av annons- och reklamtexter och slagord. Han måste ha lätt att

uttrycka sig; många copywriters kommer till annonsbyråer efter tidigare journalistpraktik. Man tycks inom annonsbyråbranschen vara enig om att det råder stor brist på skickliga copywriters.

Det lär tidigare på annonsbyråerna ha rått ett visst motstånd mot att rekrytera folk med utbildning över realexamen. De flesta intervjuade inom branschen ansåg att kraven på reklamfolkets saklighet och kunnskap nu blivit mycket större; ledningen i kundföretagen är på ett helt annat sätt än tidigare intresserad av reklamfrågorna. Förr hade reklamyrket inte heller så stort socialt anseende. Nu fordrar man av personer på "utredningssidan" en högre utbildningsstandard — minst studentexamen, helst akademisk examen. I de företag som intervjuats har man för utrednings- och marketing-uppgifter mestadels använt civilekonomer. Några enstaka fil. mag. eller fil. kand. i humanistiska ämnen och någon pol. mag. har funnits som kontaktmän eller copywriters. Samma slags uppgifter sköts också av personer med enbart studentexamen, eller med avbrutna akademiska studier och betyg i enstaka ämnen eller med utbildning från Institutet för Högre Reklamutbildning (IHR). I första hand tas hänsyn till den personliga lämpligheten för yrket, och några bestämda krav på grundutbildning finns inte. Personer som ägnar sig åt reklam måste vara utåtriktade, aktiva och intellektuellt rörliga; "9—5-människor" kan inte komma ifråga. Någon framhöll att erfarenheter från studentkårsarbete vore värdefulla.

Bland ämnen värdefulla för en annonsbyråmännen nämndes språk, särskilt engelska, nationalekonomi, statistik och företagsekonomi. En av sagesmännen ansåg att en fil. kand.-examen i dessa ämnen kunde vara likvärdig med eller t.o.m. bättre än en civilekonomexamen. En person som läst t.ex. språk och litteraturhistoria borde ha goda förutsättningar att skriva bra. Kunskaper i psykologi ansågs också värdefulla, även om undervisningen vid universiteten i ringa grad är inriktad på försäljningspsykologi. Nu läggs tonvikten alltför mycket på urvalspsykologi, menade man. Någon sade att man skulle kunna ha användning för en yrkespsykolog på varje annonsbyrå, om bara undervisningen bättre stämde med byråernas krav på kunskaper i reklam- och försäljningspsykologi.

En bra utbildning för annonsbyråmännen vore en humanistisk examen kombinerad med studier vid IHR i Stockholm, som sedan 1953 bedriver högskolemässig undervisning för utbildning till ledande administrativa och konsultativa poster vid annons- och reklambyråer, tidningar, tryckerier, på industriföretag, på reklamavdelningar samt för propaganda- och upplysningsarbete inom organisationer och samhällsinstitutioner. Kårstiden är ett år. För inträde fordras studentexamen eller jämförbara kunskaper samt minst sex månaders praktik inom reklam eller försäljning. Praktiktiden blir dock i realiteten betydligt längre på grund av den hårda konkurrensen. Dispensmöjligheter finns för väl meriterade reklammän som saknar formell kompetens. Man vill gärna ha elever med

föregående högskoleutbildning. Hitills har emellertid endast en ringa del av eleverna haft akademisk examen; av dessa har ett tiotal varit humanister.

Några av de intervjuade uttalade en viss kritik mot undervisningen på IHR. Man anser att utbildningen är alltför koncentrerad och "stoppar i" eleverna för mycket på ett år. "De kan inte smälta allt det där." En viss specialisering skulle vara bättre och mera motsvara behovet, menade man. En speciell kurs för akademiker borde också kunna inrättas vid institutet. Dessa borde, om kursplanerna lades om, kunna skaffa sig erforderliga kunskaper på kortare tid, t.ex. en termin.

För marketing-uppgifter efterfrågas nu uteslutande civilekonomer. En person med examen från universitet, med kunskaper i statistik och ett par betyg i företagsekonomi, borde dock kunna hävda sig väl på detta område. Viktiga är särskilt kunskaper i distributionsekonomi samt strukturekonomi och marknadspolitik.

Kvinnor anses av många ha goda förutsättningar för reklamyrket, speciellt när det gäller att skriva för kvinnor. Men yrket är krävande, och det kan svårligen förenas med husmodersplikter. Man vill dock gärna rekrytera fler kvinnor med god utbildning.

De stora industriföretagen synes ofta ta färdigutbildade personer till sina reklamavdelningar. Endast mera sällan "lär man upp" personal på reklamavdelningen, och då på företag med stor reklamapparat. Många gånger rekryterar industriföretagen reklamfolk just från annonsbyråer. På flera av de intervjuade företagen uppgavs

att reklamen sköts i samarbete med annons- och reklambyråer.

Den omfattande utländska reklamen på exportföretagen fordrar goda språkkunskaper hos reklammannen, även om den slutliga utformningen av texten till broschyrer o.d. i regel görs i vederbörande land så att uttrycken blir idiomatiska. På ett par av de intervjuade företagen har man utlänningar anställda på reklamavdelningarna.

I företag med utpräglat teknisk reklam utformas reklamaterialet av tekniker. På flera av de intervjuade annonsbyråerna sade man sig ha ett stort behov av stilistiskt kunniga tekniker, helst med en viss konstnärlig "touche", men sådana personer är det mycket svårt att få tag i.

Ett problem med de akademiskt utbildade anses allmänt vara att deras löneanspråk är för höga under den första tiden. På en av annonsbyråerna kunde en otränad person få en begynnelselönen på ca 1 000 kr i månaden, på en annan kunde man tänka sig en begynnelselönen som motsvarade den statliga amanuenslönen. Särskilt för personal på utredningssidan går kurvan sedan ganska brant uppåt och efter ett par år kan man räkna med en inkomst på 20 000. Sedan "finns det ingen gräns uppåt".

Praktik för reklammän

Som förpraktik för reklamfolk rekommenderas försäljningsarbete, antingen över disk eller "dörrknackarförsäljning" (dammsugare, skrivma-

skiner). Det anses nyttigt att på detta sätt praktiskt lära sig kundpsykologi, hur kunderna resonerar. Dessutom rekommenderas praktik vid landsortspressen och vid tryckerier, klichéanstalter, annonsbyråer etc. Praktikanter måste emellertid vara beredda att gå som assistenter mot ringa eller ingen ersättning. Det kan dock vara svårt att få sommarpraktik på annonsbyråerna; man har inte tid att ta hand om praktikanter under den delen av året. Det anses därför på de flesta håll bäst att vänta med annonsbyråpraktiken tills studierna avslutats. Det tar dock några månader innan en nybörjare på en annonsbyrå kan börja göra någon egentlig nytta.

Framtidsutsikter för reklammän

Utvecklingsmöjligheterna för akademiker inom annonsbyråbranschen anses för närvarande mycket goda. Verk-

samheten och omsättningen ökar och personalbehovet blir större. För närvarande uppges det att annonsbyråföreningens medlemmar har omkring 60 civilekonomer anställda. Inalles finns uppskattningsvis vid dessa företag ca 500 kontaktmän och 100 som ägnar sig åt "copy". På sådana befattningar kan det vara rimligt att använda akademiker. För närvarande går det en civilekonom på tio andra kontaktmän vid annonsbyråerna, men man bör, enligt en av de intervjuade annonsbyråcheferna, kunna räkna med att under de närmaste tio åren få en civilekonom (eller annan akademiker) på två andra.

Behovet av personer med insikter i reklam- och försäljningspsykologi torde komma att öka. Enligt utsago finns det utan vidare utrymme för ett tjugotal sådana. Psykologer med erfarenhet av reklamarbete bör även kunna användas för marknadsundersökningar.

Översättningsarbete, utländsk korrespondens och chefssekreterartjänst

Språkmän i företagen

På de intervjuade företagen finns ett tiotal språkmän med akademisk examen som arbetar dels som kvalificerade översättare, dels som korrespondenter eller som chefer för korrespondensavdelningar.

Några av översättarna finns på ett par av de stora exportföretagen inom verkstadsindustrin, där de anställts i egenskap av språkexperter; några arbetar på en storbank, och på ett försäkringsbolag anlitas man en språkexpert för översättning och granskning av kontrakt m.m. På ett stort verkstadsföretag med omfattande utlandsförsäljning har en sådan språkexpert ställning som vice verkställande direktör, en position som han nått just tack vare sin språkutbildning. Han sköter i viss mån företagens public relations på högsta nivå och de utländska personliga kontakterna.

Med rena översättningsarbeten arbetar utlänningar på flera av de intervjuade industriföretagen; det anses nämligen vara svårt för svenskar, även med kvalificerad språkutbildning, att göra så exakta översättningar som behövs. Detta gäller särskilt svårare tekniska beskrivningar. I många fall anlitas också översättningsbyråer för sådana kvalificerade uppgifter.

Även inom bankerna har man vid sidan av svenska språkexperter utlänningar anställda. Översättningsarbetena anses vara så känsliga att man svårigen kan reda sig med enbart svensk arbetskraft. På bankernas arbitrageavdelningar har man behov av folk med perfekta språkkunskaper (helst i flera språk) och utrustade med gott affärssinne. Det gäller handel med utländska valutor, och man måste kunna göra snabba affärer. För sådant arbete har man nu på flera håll anställt utlänningar. Åtskilliga universitetsutbildade balter, som kom till Sverige efter andra världskriget, har fått plats inom bankerna, och många tjänstgör på befattningar där goda språkkunskaper är en förutsättning.

De korrespondenter och chefer för korrespondensavdelningar som har svensk akademisk examen i språk återfinns på ett par industriföretag och på en av affärsbankerna. På bankerna är utlandskorrespondensen uppdelad på flera olika språkgrupper, där man har både svenskar och utlänningar anställda. Även på flera av exportföretagen tjänstgör utlänningar som korrespondenter.

På några av de intervjuade företagen har chefssekreteraren akademisk examen i språk. Det fanns dock ingenting som tyder på att dessa sekretera-

re skulle ha en annan ställning eller annan art av arbetsuppgifter än de sekreterare som har sedvanlig handelsutbildning och språkkunskaper. Ett par av de stora exportföretagen har anställt schweiziskor som chefssekreterare. Dels är dessa från början flerspråkiga, dels anses de ha något lägre lönekrav än svenskor med motsvarande kvalifikationer.

På de flesta stora exportföretagen, bankerna, handelsföretagen, försäkringsbolagen och trafikföretagen betonade man vikten av att få tag i folk med goda språkkunskaper. Behovet anses bli allt större. Det gäller inte bara de tre språken engelska, tyska och franska, utan även språk som italienska, spanska och portugisiska. Inom ett stort flygbolag efterlyser man folk med ännu ovanligare språkkunskaper, exempelvis i ryska, grekiska, japanska och kinesiska. Att dessa språkkunskaper skall inhämtas på det sätt som nu sker vid universiteten ställde sig flera av de intervjuade — i de fall de kände till hur språkundervisningen vid universiteten bedrivs — mera tveksamma till. Det gäller ju främst att kunna tala och skriva felfritt, dvs. att praktiskt behärska språket. Den filologiskt inriktade språkundervisningen vid universiteten anser man därför på många håll vara överkvalificerad och för teoretisk för näringslivets behov. Vad man behöver är en mera praktiskt inriktad språkundervisning: "mindre om Rolandsången och medelhögtyska ordstammar" och mera om andra folks kultur och tänkesätt, deras sociala och ekonomiska förhållanden. Företrädare för exportindustri och handelsföretag

betonade vikten och värdet av en längre vistelse i främmande länder. — "Hur språkkunskaperna inhämtas är likgiltigt, huvudsaken är att vederbörande behärskar språken", är ett yttrande som fölls i detta sammanhang. På många företag ordnar man språkkurser för tjänstemän, subventionerar utlandsresor och ordnar så att tjänstemän får utlandspraktik.

Flera företagsledare efterlyste en grundligare språkundervisning, som kunde ge en vidare kulturell bakgrund än den som handelsgymnasier och handelsinstitut nu erbjuder och som vore kombinerad med viss handelsutbildning.

Brukskorrespondenter

De stora bruksföretagen har övervägande manliga korrespondenter. Dessa måste ha mycket goda språkkunskaper, eftersom de till stor del självständigt sköter utlandsaffärerna. De rekryteras nu från handelsgymnasier och handelsinstitut. På de bruksföretag som intervjuades framhöll man att humanister med språkutbildning skulle kunna anställas där, om de hade en kompletterande handelsutbildning. De måste veta litet om hur utlandsaffärer går till, de måste kunna handelstermerna. För detta finns det korrespondenskurser. Kunskaper i maskinskrivning och stenografi är önskvärda men inte alldeles nödvändiga, då breven kan dikteras. Branschknandet och de eventuella tekniska kunskaper som krävs kan inhämtas på vederbörande företag.

Dessa korrespondenter har i allmänhet högre lön än chefssekreterarna, och det är bland dessa korrespondenter som försäljningsavdelningen rekryterar sin ledande personal. Begynnelselönen är inte så hög som i den statliga amanuenskarriären, 900—1 000 kr per månad, men kurvan stiger ganska brant, och löner på över 20 000 per år är inte ovanliga efter några års tjänstgöring. Förutsättningen är dock att vederbörande satsar på detta arbete omedelbart efter avslutade studier — man anställer inte gärna personer som är äldre än 25 år. Möjligheter finns att komma ut och arbeta på försäljningsfilialer utomlands. Vissa chefer menade att en högre allmänbildning i denna tjänstemannakategori vore önskvärd, men att akademisk examen aldrig kan krävas för sådana befattningar. En viss kommersiell läggning är en förutsättning. På ett stort bolag med pappersmassetillverkning rekryterar man även studenter med utlandspraktik och kommersiell inriktning; de behöver dock inte nödvändigtvis ha handelsutbildning.

Sekreterarutbildning

De önskemål som refererats i det föregående torde ungefär motsvaras av den utbildningsplan som sekreterarutbildningskommittén i Uppsala sänt ut för yttrande till olika företag och organisationer. Denna kommitté, som tillsatts av Uppsala stadsfullmäktige, består av representanter för Uppsala universitet och Uppsala stad. Den

har till uppgift att undersöka möjligheterna att genom samarbete mellan universitetet och stadens handelsgymnasium skapa en utbildning för en ny typ av kvalificerade sekreterare.

Kommittén har i sitt diskussionsutkast utgått från att sekreterarna som grundutbildning utöver studentexamen skall ha handelsgymnasieexamen; studierna för denna har beräknats i viss utsträckning kunna bedrivas jämsides med universitetsstudierna. Praktiktjänstgöring före och under studietiden har också förutsetts. Kurserna i universitetsämnen skulle särskilt anpassas för sekreterarutbildningen. Däremot skulle kraven i de enskilda ämnena, vilka skulle kunna vara såväl moderna språk som samhällsvetenskapliga eller allmänt orienterande ämnen, vara jämställda med kraven i samma ämnen för filosofie kandidatexamen. En fullständig sådan examen skulle dock inte krävas.

Den kommitté, som våren 1959 utrett frågan om en sydsvensk handelshögskola har varit inne på liknande tankegångar och föreslagit att särskild undervisning skall anordnas vid Lunds universitet för att ge blivande korrespondenter (sekreterare) kunskaper i moderna språk och insikter i företagsekonomisk och industriell terminologi.

Att det finns ett stort behov av verkligt kvalificerade sekreterare var de flesta intervjuade ense om. På sina håll talade man t.o.m. om "en skriande brist" på duktiga sådana. Kvalifikationskraven är dock något olika på olika slags företag. En del fäster mycket stor vikt vid perfekta kunskaper i flera språk, andra gör det inte utan

anser att andra faktorer, såsom personliga egenskaper, en god allmänorientering, receptivitet och utpräglat ordningssinne är viktigare än typen av utbildning. På ungefär en tredjedel av de intervjuade företagen var man positiv till tanken på en sekreterarutbildning på akademisk nivå.

En del av dessa, bland vilka finns företrädare för exportindustrin, grosshandelsföretag, försäkringsbolag och banker, var mycket intresserade och ansåg sig vara i behov av flera sådana sekreterare. En grundlig språkutbildning, helst i flera språk, ansågs där, förutom sedvanlig handelsutbildning, synnerligen viktig. Någon komplettering med ämnen av samhällsorienterande karaktär ansågs också lämplig av flera intervjuade; kunskaper i företagsekonomi var önskvärda.

Sekreterarna skall kunna skriva felfria brev på utländska språk, sköta enklare utredningar, skaffa fram underlag och material till utredningar och föredrag, "klara av" diverse ärenden självständigt och verkligen avlasta cheferna. De skall även vid vissa företag fungera som ett slags "värdinnor" för företaget genom att t.ex. ta hand om utländska besökares fruar och ordna program för dessa.

På några företag undrade man varför personer med sådan utbildning skulle söka just sekreterartjänster. Exempelvis borde de tidigare omnämnda utlandskorrespondenterna på bruken, som ju har självständigare arbetsuppgifter och bättre lönevillkor än sekreterarna, kunna rekryteras från denna utbildningskategori. Likaså kunde rekrytering ske till de nedan om-

nämnda tänkta befattningarna som exportassistenter.

Det är att märka att de två senare typerna av befattningar är avsedda för manlig personal. De är eller kan bli karriärtjänster. Då man talar om "sekreterare" menar de intervjuade nästan undantagslöst kvinnliga tjänstemän. Sekreterarbefattningar är i allmänhet slutposter, och i flera företag används dessa som befordringstjänster för den kvinnliga kontorspersonalen. "Skulle man ha manliga sekreterare, blev det en annan typ; då blev det karriärtjänster för folk som ville gå vidare inom företaget." Frågan om en sekreterartjänst kan bli en karriärtjänst eller ej tycks alltså för närvarande kunna besvaras ungefär sålunda: det beror på könet, inte på utbildningen. Ett av de intervjuade företagen inom grafiska branschen hade haft sekreterare som i viss mån tjänstgjorde som direktörsassistenter, och man ansåg det inte otänkbart att detta kunde upprepas i framtiden.

Men vid flertalet av de intervjuade företagen tvivlar man på att behovet av en sekreterarutbildning på akademisk nivå är så stort. Man är rädd att sekreterare med sådan utbildning skall bli överkvalificerade för sina uppgifter, som ju huvudsakligen är av servicekaraktär. Man tvivlar på att de kan utnyttjas rätt. "Det gäller i så fall att först uppfostra cheferna att använda dem på rätt sätt", sade någon. "Det finns fortfarande chefer som sitter och diktar: Härmed hava vi äran att översända etc. Och då torde det inte finnas stora möjligheter för en kvalificerad kraft att göra sig gällande." Det tycks vara mycket oli-

ka med chefernas benägenhet att "släppa ifrån sig" arbetsuppgifter.

Kvalificerade sekreterare kan för närvarande, enligt uppgift på många företag och banker, få ca 18—20 000 i slutlön, och man frågar sig om akademiker kommer att nöja sig med detta. Om deras lönekrav blir högre, kan de väl knappast konkurrera med personer med traditionell handelsutbildning.

Framtidsutsikterna för chefs-sekreterare och "exportassistenter"

Ett ökande behov av personer med goda språkkunskaper förutses av intervjuade företrädare för exportindustrin, bankerna och trafikföretagen och även för reklambranschen.

Företrädare för en expanderande exportindustri anser att man inom exportindustrin lider brist på verkligt kvalificerade språkmän med god allmänbildning. Sådana skulle bl.a. kun-

na användas som ett slags "export-assistenter" till chefer vid dotterbolagen i utlandet. De skulle förutom sina andra arbetsuppgifter kunna sköta även vissa representationsuppdrag. Detta skulle dock endast gälla manliga befattningshavare, eftersom kvinnliga i allmänhet inte är så rörliga och obundna. Dessa exportassistenter skulle inte användas som sekreterare utan verkligen vara assistenter och bl.a. utföra enklare utredningsuppdrag. Sådana tjänster kunde mycket väl tänkas bli befordringstjänster. Vid sidan av språken ansåg man det värdefullt med en viss handelsutbildning och kunskaper i företagsekonomi.

Språkundervisningen bör därför, menade man, vara upplagd på ett för näringslivet matnyttigt sätt så att studenterna får kunskap om andra länders kultur samt om deras sociala och ekonomiska förhållanden. Helst bör studenterna tillbringa en längre tid utomlands innan de söker sig ut i näringslivet.

Försäljning

Det finns i intervjumaterialet exempel på att akademiker med humanistisk utbildning nått ledande befattningar inom ett företags försäljningsorganisation. Dessa personer har börjat sin verksamhet i företaget som försäljare i fältet och avancerat till högre befattningar i konkurrens med kolleger som haft grundutbildning av helt annat slag. Chefsposter inom försäljningsavdelningen har f.ö. i vissa fall kunnat utgöra basen för avancemang till de högsta företagsledande befattningarna inom företaget. Ett av dessa fall är det ofta anförda men föga typiska exempel som avser en docent i klassiska språk, som numera, efter att bl.a. ha varit vice verkställande direktör i ett stort företag inom verkstadsindustrin, leder ett mycket betydande svenskt företag i utlandet. Hans företagskarriär — efter administrativa erfarenheter i andra sammanhang — började med försäljning direkt till enskilda kunder. Liksom övriga nyintagna genomgick han sitt dåvarande företags försäljarkurs, fick så småningom ett eget distrikt och lyckades så väl att han efter en tid gjordes till ledare för företagets försäljarkurser.

Inom en stor läkemedelskoncern har en fil. kand. i konsthistoria, nationalekonomi och språk avancerat

till vice verkställande direktör i ett av koncernens försäljningsbolag utomlands efter att ha börjat som resande läkemedelsförsäljare. — En språkman, som varit lärare i klassiska språk och alltid haft ett stort fotbollsintresse, började med försäljningsarbete inom ett exportföretags dotterbolag i Lima och blev därefter chef för ett annat företags försäljningsbolag för kontorsmaskiner i Rio de Janeiro. Enligt utsago lär fotbollsintresset jämte de personliga egenskaperna i övrigt ha spelat en stor roll för denna placering. Företagets ledning ansåg att i Brasilien en fotbollsentusiast skulle ha möjligheter till särskilt framgångsrikt försäljningsarbete.

På ett företag, som tillverkar och säljer förpackningar och förpackningsmaskiner, söker man kontinuerligt rekrytera "allmän-akademiker" direkt från universitetet till företagets försäljningsavdelning. Man anser att teoretisk skolning, av vad slag den vara må, alltid är värdefull; de specialkunskaper och den branschkännedom som är nödvändig kan företaget självt meddela. Man vill nå de bästa begåvningarna vid det närbelägna universitetet och genom kontakter med lärarna där få hjälp med urvalet. "Vi har ju litet bättre möjligheter och kan erbjuda högre löner än vad

skolor och annan offentlig tjänst ger", framhåller man. Man anser inte att dessa akademikers ämnesval spelar någon större roll utan anställer gärna historiker, litteraturhistoriker, konsthistoriker, geografer etc., bara de är dugliga, utåtriktade, aktiva personer. Skickliga språkmän är man angelägen att rekrytera, "det viktigaste är att de är absolut perfekta i något språk". Man anser att det är svårare och mer tidskrävande att lära t.ex. en civilekonom att tala perfekt franska än att till en språkman lära ut den ekonomi som behövs för försäljning. Som ett exempel kan nämnas att företaget vid tiden för intervjun för en viktig befattning vid sitt London-kontor sökte en person från det engelska seminariet vid universitetet. Bolaget använder humanister som linjemän för försäljningsarbete, medan de givetvis inte placeras på produktionsidan eller kamerala avdelningen. I allmänhet får de börja på reklamavdelningen och läras upp där.

För närvarande finns på detta företag 6 humanister, 4 civilekonomer och 6 civilingenjörer. Verkställande och vice verkställande direktören är båda humanister. Den ene har bl.a. ryska och nationalekonomi i sin examen. Chefen för Europa-försäljningen är fil. dr i arkeologi; en försäljare för fransktalande länder är fil. mag. i engelska, romanska språk, filosofi och pedagogik. En kvinnlig sekreterare är likaledes fil. mag. i språk, filosofi och pedagogik, och en assistent på reklamavdelningen är fil. kand. i språk och folklivsforskning. Dessutom befann sig vid intervjutillfället en pol. mag. på utbildning vid ett av före-

tagets kontor i Sverige för att sedan sändas till Tyskland.

Den språkman som nu har hand om försäljningen på de sydeuropeiska länderna har en intim kontakt med agenterna där och får resa mycket. Han sköter order och leveranser till kunder i utlandet. Han engagerar sales-promotion-män i respektive länder, och dessa får sedan komma till Sverige för utbildning vid företaget. I Schweiz har han direkt kontakt med kunderna och sköter försäljningen själv utan mellanhänder. På en fråga om vad han ansåg sig sakna i sin grundutbildning, blev svaret att han i sitt arbete mera saknade tekniska kunskaper än ekonomiska. Han fann det svårt att hinna lära sig tillräckligt av teknik i sitt arbete, medan den nödvändiga ekonomiska allmänbildningen var lättare att inhämta. En enklare kostnadskalkyl, ansåg han, kan man lära sig att göra, men för mera komplicerade analyser krävs en mera gedigen ekonomi- & utbildning. Det sistnämnda var dock inte direkt nödvändigt i hans arbete. — Hur kom det sig då att han började i företaget? — Jo, han hade från början tänkt bli folkhögskolelärare, men samtidigt hade han haft funderingar på att sommartid driva en antikvitetsaffär på en badort. En viss dragnings åt det kommersiella hållet hade han alltså redan tidigt haft, även om den största lockelsen kanske legat i att syssla med antikviteterna. Då han sökte platsen vid företaget — efter att händelsevis ha sett ett anslag på kärlokaler — förelåg just ingen konkurrens från andra studenter vid universitetet. Betygslönelönen var inte så hög, men

lönekurvan steg snabbt, så att inkomsten nu översteg den lektorslön som han i bästa fall kunnat få på lärarbanan.

Ovanstående exempel har relations så utförligt, därför att de visar två väsentliga faktorer i sammanhanget. För det första inställningen hos dem som söker sig till försäljningsarbete. De har gjort det utan att räkna med att få någon större användning av sina specialkunskaper, och de har varit beredda att lära om för en verksamhet fjärran från deras eget ämnesområde. För det andra inställningen hos det företag som anställt dem, därför att man där insett användbarheten hos folk med annan akademisk bakgrund än den för denna typ av arbete traditionella.

Lämpligheten och de personliga egenskaperna har dock ansetts ha den största betydelsen för vederbörandes framgång; de akademiska meriterna har sedan betraktats som ytterligare ett plus.

På flera av de företag där man var positiv till tanken att använda humanister i försäljningsarbete hänvisade man till förhållandena i USA, där akademiker överhuvudtaget har en annan inställning än i Sverige till förvärsarbete i näringslivet. Där kan studenter exempelvis börja arbeta på en bensinmack eller köra tankbilar och sedan göra karriär inom företaget ifråga. I USA har man också inom näringslivet mindre "respekt" för akademiska meriter och drar sig inte för att sätta akademiker på rutinuppgifter till att börja med. Delvis beror väl detta på att akademiska studier i USA bedrivs på ett annat sätt än här,

och att studenterna i större utsträckning har förvärsarbete jämsides med studierna och därför från början har lättare att anpassa sig.

Framtidsutsikter

Företag som ansett sig kunna anställa humanister i sin försäljningsorganisation, om dessa själva skulle visa intresse för sådant arbete — en aktiv rekrytering från företagets sida skulle sannolikt inte komma ifråga — representerar främst två slag av försäljning: dels den försäljning som t.ex. bruksföretagen bedriver per korrespondens och som tidigare har omnämnts under korrespondentarbete, dels "levande" direktförsäljning till kunden-konsumenten, t.ex. av kylskåp och dammsugare, dvs. försäljningsuppdrag för vilka firmorna strävar efter att få kvalificerade representanter.

Dessutom framhölls på flera håll att försäljningssidan är en bra inkörsport till företaget. Men man måste vara road av försäljningsarbete, intellektuellt rörlig, anpassbar och ha lätt för att få kontakt med människor. En person med akademisk bakgrund har, enligt utsago från representanter för sådana företag, bättre möjligheter än andra att vinna befördran. Han torde kunna få mer nytta av sin bakgrund längre fram i karriären. Avancemangen sker på försäljningsavdelningarna, där man kan bli assistent till försäljningschefen och sedan eventuellt försäljningschef.

På något håll uttrycktes viss skepsis mot akademiker som försäljare: "Ju

mer akademiska meriter, desto mindre passar de som försäljare!"

En av de intervjuade, som representerar ett stort varuhus, hade haft viss erfarenhet av humanister, som tagit feriearbete som försäljare "över disk", och uppgav att de lyckats mycket väl. Man skulle gärna ta emot sådana akademiker för vidareutbildning. Man har en viss bestämd utbildningsgång: civilekonomer, folk med handelsgymnasieexamen och "långvägare" inom företaget som vill avancera till högre befattningar utbildas under några år. Hittills har inte and-

ra akademiker än civilekonomer sökt sig dit, och företaget har heller inte sökt andra kategorier. Men skulle humanister vilja ta sådant arbete, är de välkomna, särskilt språkkunniga kvinnliga akademiker. Företaget vill ha tjänstemän med god bakgrund som kan bli avdelningschefer, inköpschefer etc. Akademikerna får dock även här räkna med konkurrens från långvägare. "De får inte tro att vissa jobb är vikta för dem, bara för att de har akademisk examen, eller att vissa jobb *fordrar* akademisk examen."

Utredningsarbete och statistiskt arbete

Utredningsarbete

Bland de intervjuade företagen har bankerna, ett försäkringsbolag och ett kooperativt grosshandelsföretag akademiker med examen i samhällsvetenskapliga och ekonomiska ämnen, verk samma på speciella utredningsavdelningar eller i verkställande direktörens stab. De används som experter för att göra ekonomiska och allmänna utredningar av olika slag och fungerar som ett slags serviceorgan för företagsledningen. De intervjuade bankerna har vardera på sina ekonomiska sekretariat ett flertal sådana experter anställda. Dessa har oftast rekryterats direkt till dessa befattningar och går vanligen inte den ordinarie utbildningsgången för akademiker inom bankerna. De kan ha pol. mag.-examen eller annan akademisk examen med betyg i nationalekonomi och statistik. På flera håll framhölls att de alltmera komplicerade frågor som ledningen för storföretag ställs inför, kräver tillgång till ekonomisk expertis, som snabbt kan skaffa fram erforderliga uppgifter. Inom det kooperativa grosshandelsföretaget har utredningsavdelningen nyligen kraftigt förstärkts. Behovet av utredningar rörande befolkningsunderlag, befolkningens förflyttningar, prognoser etc. är

mycket stort, då det gäller att planera lokaliseringen av detaljhandelsbutikerna.

Inalles har på de intervjuade företagen ett tjugotal humanister och personer med pol. mag.-examen befunnits sysselsatta med arbetsuppgifter av denna karaktär.

Statistiskt arbete

Vid något enstaka företag inom livsmedelsindustrin samt vid något järnbruk och på något rederi finns statistiker med pol. mag.-examen anställda för forskning och för att sköta driftsstatistik och driftsanalyser. — Inom ett läkemedelsföretag, där man bedriver omfattande laboratoriekontroll med statistiska metoder, har man fått specialutbilda folk för sådant arbete; man tror också att det kommer att bli ett ökat behov av akademiskt utbildade statistiker inom företaget.

Ett annat företag inom kemisk-tekniska branschen har en fil. kand. med ämnena nationalekonomi, statistik och sociologi som chef för en prissättningsgrupp. Denna utbildning var ingen förutsättning för arbetet, men

kunskaperna i statistik ansågs vara en merit.

Inom samma företag finns en statistisk avdelning, som tjänstgör som ett centralt organ för försäljnings-, produktions- och ekonomiavdelningarna. Statistisk chef är en tekniker, tidigare anställd vid ett av näringslivets utredningsinstitut. På en sådan befattning skulle man lika väl kunna tänka sig att ha en statistiker. Exemplet visar hur befattningar "råkar" tillsättas med personer med en viss utbildning. — På ett stort varv finns en särskild statistisk avdelning med en licentiat i statistik som chef; denne leder företagets statistiska utredningar, förestår hålkortsanläggningen och sköter databehandling (man använder matematikmaskinen vid närmaste universitet) m.m.

På de flesta håll förutses en ökad

efterfrågan på matematiker-statistiker för databehandling och operationsanalys. Arbetet med marknadsundersökningar fordrar också personal med vissa kunskaper i statistik. Många ansåg att samhällsvetare med betyg i statistik borde kunna användas som medhjälpare i sådant arbete. De marknadsforskningsinstitut som nu finns är emellertid ännu knappast så stora att de har råd att hålla sig med särskilda statistiker. För att leda marknadsundersökningar fordras dock ingående kunskaper i distributionsekonomi och specialstudier i marknadsforskning som man måste bedriva på egen hand. Humanister som slår sig på företagsekonomi borde dock, om de har affärssinne och intresse, enligt flera intervjuades mening kunna ägna sig åt detta område och konkurrera med civilekonomerna.

Bankarbete

Drygt ett tiotal humanister, samhällsvetare och språkmän, sysselsätts på de intervjuade bankerna med rent bankarbete, dvs. inte som språkexperter, utredningsmän eller bibliotekarier (vilka kategorier behandlats i annat sammanhang). De utgör en liten del av den kvot akademiker som affärsbankerna årligen tar in för utbildning och som till största delen utgörs av civilekonomer och jurister. Dessa akademiker anställs oavsett om det finns vakanser eller ej. Bakgrunden till denna rekryteringspolitik är den ojämna åldersfördelningen inom banktjänstemannakåren. Inom de till Bankernas Förhandlingsorganisation anslutna affärsbankerna var år 1957 ca 24 % av de manliga tjänstemännen över 54 år. Under de närmaste tio åren kommer därför en oproportionerligt stor del av tjänstemännen att avgå med pension. Flertalet av de manliga tjänstemännen över 54 år är befordrade tjänstemän. Därmed avses cheftjänstemän såsom direktörer, biträdande direktörer och direktörsassistenter, förste bankjurister, direktionsekreterare, avdelningschefer, revisionschefer och kontrollörer samt arbitrage- och fondchefer i vissa banker. Dessutom räknas dit specialister, kontorsföreståndare vid kontor med minst tre tjänstemän, vissa avdelnings- och

gruppföreståndare, kamrerare samt reserevisorer och huvudkassörer i vissa banker. Befordringsmöjligheterna är alltså för närvarande mycket goda, och bankerna har haft ett underskott på lämpliga kandidater till befordrade tjänster.

Genom att ta in vissa kvoter av akademiker och snabbutbilda dessa försöker man få fram en lämplig kader av befordringsbara personer. Huvudparten av dessa är, som tidigare påpekats, civilekonomer. På en av de intervjuade bankerna uppgavs att man varje år tar in ca femton akademiker; av dessa brukar tolv vara civilekonomer och en jurist, medan de övriga kan vara språkmän eller samhällsvetare. En pol. mag.-examen med nationalekonomi och företagsekonomi kommer enligt utsago att anses jämställd med utbildning vid handelshögskola.

Dessa akademiker får börja i sedvanligt bankarbete på ett avdelningskontor och där följa och delta i alla transaktioner. Därefter får de tjänstgöra på olika avdelningar vid huvudkontor eller andra större enheter. Efter två år får de normalt ordinarie anställning. Om de inte uppfyller de förväntningar som banken hyste vid anställningen, uppmanas de emellertid att söka sig arbete på annat håll. Man vill inte gärna ha kvar akademi-

ker som man inte tror sig kunna befordra. Aldern för befordran till ordinarie anställning är för akademiker-
na i genomsnitt 26—27 år, för övriga
nyblivna ordinarie tjänstemän med
lägre utbildning ca 21 år. Akademi-
kernas lönesättning sker efter särskild
beräkningsgrund i det att de tillgodo-
räknas vissa förmåner på grund av
sin utbildning. Begynnelselönen mot-
svarar ungefär amanuenslönen i den
statliga löneskalan.

De ämnen som anses vara av sär-
skilt värde är nationalekonomi, före-
tagsekonomi och språk. Bokföring

måste man kunna eller lära sig efter
anställandet. Föregående praktik, gär-
na inom något företags ekonomiska
avdelning, räknas som ett plus. För
närvarande rekryteras ofta akademi-
ker direkt från vederbörande högsko-
lor och universitet, inte sällan efter
kontakt med lärarna. Rekommenda-
tion från tidigare arbetsgivare blir
ofta en avgörande faktor. En del sö-
kande kommer på eget initiativ för
att söka anställning.

Bankpraktik är lätt att få; sommar-
tid rekryterar bankerna regelmässigt
studenter som semestervikarier.

Övriga arbetsområden

Bland övriga uppgifter inom de intervjuade företagen som enstaka humanister sysslar med märks kontorsorganisation. Så t.ex. har en fil. kand. i språk blivit organisationsexpert i en storbank. Ett par andra personer med humanistisk examen har likaledes slagit sig på sådana arbetsuppgifter, ehuru det annars vanligen är ekonomer eller tekniker som brukar ägna sig åt dem. På flera av de intervjuade företagen uppgavs att det förekommit att folk, som redan funnits inom företagen på andra arbetsuppgifter, visat intresse och läggning för arbete på detta område och själva lärt sig den teknik som krävs. Det lär, enligt utsago från flera av de intervjuade, vara stor efterfrågan på duktiga "kontorsrationaliserare". Något krav på utbildning av särskilt slag finns inte, men kunskaper i statistik och viss teknisk läggning anses värdefulla. Korta kurser för personer sysselsatta med kontorsorganisatoriska uppgifter anordnas i Svenska Arbetsgivareföreningens regi.

Andra exempel på tjänstemän med en allmän akademisk utbildning är en utlandskamrer på ett exportföretag med pol. mag.-examen, några administrativa direktörer som är samhällsvetare (den ene med en kombination av jur. kand., pol. mag- och fil. kand.-examen), en försäkringstjänste-

man, som är fil. kand. i språk och sysslar med sjöförsäkringsfrågor, samt några redaktörer inom grafiska industrin; de senare sysslar med manuskriptgranskning. En kvinnlig fil. lic., som är museitjänsteman i ett företag inom verkstadsindustrin, torde vara ensam i sitt slag. Hon och möjligen de nyssnämnda redaktörerna är i denna grupp av tjänstemän de enda som kan sägas ha ett arbete i linje med sin utbildning. De övriga synes ha nått sina befattningar mera på grund av sin allmänna lämplighet för uppgifterna och mindre på grund av sin utbildning.

Tjänster som direktionssekreterare är humanister givetvis oförhindrade att söka. De största utsikterna har dock de som har kunskaper i företags ekonomi. Det gäller där att konkurrera med civilekonomer och jurister, men "en duktig person kan ha vilken examen som helst". Men det kan inte bli fråga om något stort antal tjänster. Branschorganisationerna kommer sannolikt att få ökat behov av akademiker överhuvudtaget, och en bra väg kan vara att från en sådan organisation söka sig till ett företag. På detta sätt kan akademiker få en viss grundutbildning som de sedan har nytta av, en formell träning i att skriva och uttrycka sig och värdefulla personkon-

takter. De största handelskamrarna och Sveriges Allmänna Exportförening är andra exempel på organisationer, varifrån akademiker ofta övergår till företag. På sådana arbetsplatser ges också tillfälle till träning i utländska språk.

Försäkringsbranschen kan också komma att erbjuda linjebefattningar öppna för humanister. I det alltmer komplicerade samhällsmaskineriet får den enskilde allt svårare att överblicka de samhälleliga åtgärder och de ekonomiska skeenden som påverkar hans tillvaro. Försäkringsbolagen måste anpassa sig efter denna utveckling för att kunna ge sina kunder en effektiv och kontinuerlig service. Åtminstone på ett av de stora försäkringsbolagen ansågs det sannolikt att man därför i framtiden — för kontakt med kunderna, privatpersoner såväl som företag etc. — kommer att behöva personal med ännu bättre utbildning än den nuvarande, framför

allt vad det gäller allmän samhällsorientering. Lämpliga för dessa arbetsuppgifter torde vara akademiker av olika slag: jurister, civilekonomer och humanister med olika ämneskombinationer. Utbildningens art betyder förmodligen mindre än god allmänorientering, kritisk läggning och personlig lämplighet för arbetsuppgifterna. Man betonar emellertid att denna troliga efterfrågan på akademiker inte utan vidare kommer att innebära ökade möjligheter för dem som av någon anledning inte fått plats inom sina specialområden. Försäkringsbolagen kommer sannolikt att driva en aktiv rekryteringspolitik för att anställa de personer som anses ha de största förutsättningarna för dessa nya uppgifter. — Det bör i detta sammanhang framhållas att de humanister som inte har alltför speciella krav på arten av arbetsuppgifter mycket lätt kan få praktikplatser på försäkringsbolag.

Sammanfattning och slutsatser

De intervjuer, vars resultat har redovisats i det föregående, har aldrig varit avsedda att ge några siffermässigt preciserade uppgifter om vare sig humanisternas möjligheter under de närmaste åren på den del av arbetsmarknaden, som näringslivet utgör, eller företagens inställning till humanisterna. Detta har varit omöjligt av två skäl. För det första bör inga alltför vittgående slutsatser dras av hur man bedömer läget inom det femtiotal företag som kunnat inbegripas i undersökningen — även om dessa företag utgör en inte helt obetydlig del av den arbetsmarknad som i första hand är av intresse för humanisterna. För det andra har företagen uppenbarligen inte utformat några så bestämda och enhetliga rekryteringsnormer, att det finns möjlighet att komma fram till några säkra konklusioner.

Detta förhållande har i sin tur flera förklaringsgrunder. Bestämda kompetenskrav saknas till övervägande delen, och personer med vitt skilda slag av förutbildning kan sålunda konkurrera om samma befattning. Praktisk erfarenhet, personlig lämplighet, dokumenterad förmåga till samarbete, arbetsledning osv. väger ofta tyngre än teoretisk skolning. En akademisk utbildning tillmäts ofta inte något på förhand givet värde, om den inte ger

några inom företaget direkt användbara specialistkunskaper. När en tjänsteman väl har blivit anställd i ett företag, blir i regel hans ådagalagda duglighet avgörande för befordran, medan examensmeriterna skjuts i bakgrunden.

Företagens nuvarande rekryteringsmönster kommer emellertid sannolikt att ändras, när den allmänna utbildningsnivån stiger i vårt samhälle. En grundutbildning som förut tyckts vara ganska exklusiv blir allt större gruppens egendom. Konsekvenserna härav har belysts i det föregående. De tendenser som redan avspeglas i tjänstemannastatistiken har emellertid i regel ännu inte blivit omsatta i en medveten politik från företagets sida. Detta försvårar preciserade förutsägelser.

Naturligtvis finns det största intresset för frågan om humanisternas plats i näringslivet hos dem som för närvarande själva utbildar sig vid humanistisk fakultet eller som redan tagit examen där men inte anser sig ha funnit sitt definitiva verksamhetsfält. — Hur ter sig då framtidsutsikterna i ljuset av intervjusvaren?

Ett par allmänna iakttagelser kan noteras. Det finns ett fåtal typer av *specialistbefattningar*, för vilka de humanistiska fakulteterna ger den mest

adekvata utbildningen eller i varje fall en lämplig utbildning. De skilda avsnitten i det föregående ger mera detaljerade upplysningar om dessa. I de fall, då den önskvärda specialistutbildningen avgjort hör hemma inom humanistiska fakulteten, gäller det i regel psykologer, statistiker, ekonomer och liknande grupper som kanske inte brukar räknas till humanister i trängre bemärkelse. För vissa befattningar, t.ex. på personaltjänstens område, kan man räkna med att i framtiden särskilt en del ämneskombinationer kan komma att efterfrågas. Även om man kunde beräkna personalfunktionens sannolika tillväxthastighet, skulle detta inte räcka för en prognos om humanisternas framtid på detta arbetsområde, eftersom folk med annat slags utbildning länge, kanske alltid, kommer att erbjuda hård konkurrens. De specialistbefattningar som det här är fråga om kräver vidare ofta något slag av kompletterande utbildning utöver den som ges vid universiteten. I många fall saknas ännu lämpligt utformade kurser och praktikmöjligheter varigenom en sådan kompletterande utbildning kan förvärfvas. I vilken mån humanister kommer att kunna göra sig gällande på de här berörda yrkesbanorna sammanhänger delvis också med i vilken mån befattningarna kommer att allmänt erkännas som specialistuppgifter med särskilda utbildningsnormer.

När det gäller rekryteringen till tjänster för vilka personer med olika slag av utbildning kan tänkas, spelar traditionerna inom företaget en stor roll. Så länge humanisterna utgör en mycket liten grupp bland företagens

tjänstemän, har de därför svårare att göra sig gällande, ett förhållande som kan ändras när fler humanister hunnit bli prövade och befunnna lämpliga. Det tycks också finnas en tendens bland personer med viss utbildning att gärna välja medarbetare med samma bakgrund. Denna omständighet har otvivelaktigt betytt mycket för exempelvis civilekonomernas expansion inom företagen. För närvarande tycks det som om humanisterna själva genom att knyta kontakter och bedriva upplysningsverksamhet måste rikta företagets uppmärksamhet på sin existens.

Det är sannolikt att många specialistfunktioner kommer att växa inom företagen, men givetvis kommer inte stora skaror humanister att kunna få sysselsättning som specialister.

På många av de intervjuade företagen betonar man just att humanisterna måste vara villiga att pröva på även annat än specialisttjänster, om de i större antal skall kunna få anställning inom näringslivet. "Om de som studerat humanistiska ämnen vid universitet söker sig till näringslivet i den förhoppningen att de skall få användning för sina specialkunskaper i litteraturhistoria, geografi, religionshistoria eller vad det kan vara, kommer de att bli mycket besvikna", har det sagts. Om de däremot ser sin akademiska bakgrund endast som en grundutbildning och är öppna för nya områden, problem av praktisk natur, och är villiga att underkasta sig den yrkesutbildning som företagen kan ge dem — och som är nödvändig för att deras allmänbildning längre fram skall kunna nyttiggöras — blir företagen mera positivt inställda och villiga att

ta emot dem. Mycket hänger alltså på akademikernas egen attityd till arbetet. Den akademiska högfärden är ett hinder i vägen. Akademikerna måste, menade någon, andligen talat "ta av sig i skjortärmarna", om de skall kunna göra sig gällande.

Företag inom alla områden behöver folk med god grundutbildning. Men man får inte vara rädd att börja med enklare uppgifter eller tro att man "kan" något för att man har en akademisk examen. Från företagets synpunkt "kan" man ingenting när man kommer direkt från universitet eller högskola. Det fordras en lång skoling innan högskolekunskaper verkligen kan nyttiggöras inom ett företag. Humanisterna har härvid själva att tillvarata sina "public relations". Det gäller främst att finna inkörsportarna till företagen, vilket säkerligen ställer större krav på tilltagsenhet, fantasi och okonventionellt betraktelsesätt än då det gäller de traditionella yrkesbanorna inom offentlig tjänst. Många gånger under intervjuerna hördes kommentaren: "Ja, visst skulle vi med glädje ta emot personer med akademisk bakgrund på t.ex. vår försäljningsavdelning, men de vill väl inte komma dit — det anses ju inte fint". Frågan om den sociala värderingen av olika sysselsättningar synes vara väl värd ökad uppmärksamhet.

Från företagets synpunkt kan en kraftig tillströmning av folk med humanistiska universitetsexamina, samtidigt som det kanske ännu råder brist på andra slag av kvalificerad arbetskraft, te sig som ett irriterande utslag av dålig planering från samhällets sida och otillräcklig framsynthet från stu-

denternas sida. Man har på flera håll undrat varför inte strömmen av studenter kan ledas in i andra fåror, på mera "matnyttiga" studiebanor.

Härvid måste man dock komma ihåg att ungdomens val av utbildning inte så snabbt låter sig påverkas. Det sker successivt under skoltiden och därefter; inte minst valet av gymnasieinje är ett avgörande steg i realiteten mer eller mindre bestämmande för den framtida yrkesutbildningen. Genom enstaka opinionsyttringar och informationstillfällen när man inte långt; vad som krävs är en på alla stadier utbyggd och fördjupad yrkesvägledning, som också måste baseras på en ytterligare utbyggd prognosverksamhet, som ger ungdomarna möjligheter att välja utbildning och yrke på grundval av någotsånär säkra informationer om arbetsmarknadens framtida krav och möjligheter.

Den stora tillströmningen till de filosofiska fakulteterna torde delvis vara en följd av att det finns så få andra attraktiva utbildningsmöjligheter för de nyblivna studenterna, särskilt för dem som kommer från latinlinjen. För en stor grupp av studenterna kommer humanistiska studier alltid att vara den vidareutbildning som ligger närmast till hands och som bäst svarar mot den intresseinriktning som grundlagts i skolan. Att införa spärr även vid de humanistiska fakulteterna för att begränsa tillströmningen har dock inte föreslagits av någon av de intervjuade. Man har ansett att var och en bör ha rätt att läsa vad som passar honom, men också att studenterna bör ha klart för sig vilka utkomstmöjligheter de kommer att få.

Medan en rad olika högskolor och utbildningsvägar konkurrerar om de matematiskt-naturvetenskapligt inriktade studenterna, får de humanistiska fakulteterna hand om större delen av de humanistiskt orienterade. Naturligtvis fördelar sig dessa på skilda begåvnings- och betygsnivåer, men allt talar för att de genomsnittligt sett utgör värdefull arbetskraft, som allt fler företag skulle kunna se som en tillgång. På några av de intervjuade företagen har man redan fått upp ögonen för detta och genom medvetna rekryteringsåtgärder sökt dra till sig akademiker med en utbildning som hittills inte varit vanlig i näringslivet. "Vi vill inte gå miste om den begåvningsreserv som dessa akademiker utgör", är ett yttrande som i detta sammanhang fälldes av personalchefen i en stor concern.

Än mer skulle stå att vinna, om universitetsutbildningen och företagens behov bättre anpassades efter varandra. Som det nu är betraktar företagen inte universitetsutbildningen såsom inriktad på näringslivet, och varken universiteten eller de som studerar där ser näringslivet som ett naturligt arbetsfält för humanister. Genom att i tid göra klart för studenterna vilka kunskaper som värderas högst i företagen skulle man inom vissa gränser kunna påverka humanisternas ämnesval. Genom kontakt med universitetsmyndigheterna skulle man vidare kunna öva inflytande på studieplanernas utformning, så att det exempelvis i moderna språk anordnades alternativa kurser, som i möjligaste mån svarade mot de kunskapskrav som olika befattningar inom näringslivet skulle

ställa. En sådan kontakt etableras inte utan vidare; otvivelaktigt skulle den komma till stånd lättare, om universitetsmyndigheterna tog ett eget initiativ för att skapa klarhet om näringslivets behov och önskemål.

Företagen skulle genom ökad information kunna stimulera studenternas intresse för att på ett tidigt stadium inrikta sig på en karriär inom näringslivet. En fastare yrkesinriktning under studietiden skulle vara till fördel för alla parter.

En särskilt angelägen fråga gäller praktikmöjligheterna inom näringslivet för de humanistiska fakulteternas studenter. Praktiktjänstgöringen har stor betydelse både för de humanister som skulle vilja göra sig gällande inom näringslivet, kanske i konkurrens med personer som har annat slags utbildning, och för företagen, som på detta vis kan både sprida kännedom om sitt sätt att arbeta och få tillfälle att pröva personer, som sedermera kan knytas fastare till företaget. För blivande civilingenjörer och civilekonomer spelar praktiken en viktig roll. Genom gemensamma ansträngningar från företagens, arbetsförmedlingens och studenternas sida borde detta kunna bli fallet även för många humanister.

Om företagen i ökad utsträckning kunde bereda praktikmöjligheter även för studerande vid de humanistiska fakulteterna, skulle studenterna därigenom under utbildningstiden få värdefulla praktiska erfarenheter och kunskaper; företagen å sin sida skulle få tillfälle att se vad sådana personer kunde användas till. Behovet av praktik gäller på sådana avdelningar av

specialistkaraktär, där en viss humanistisk ämnesinriktning skulle vara särskilt lämplig, men framförallt på sådana befattningar där personer med *någon form* av högre utbildning, t.ex. humanistisk, kan väntas bli användbara.

Ett rätt utnyttjande av de praktikmöjligheter som finns kräver också att de berörda studenterna engagerar sig i saken. Humanister, som vill hålla vägen öppen till befattningar inom näringslivet, måste vara beredda att se praktik som ett naturligt inslag i sin utbildning. Den bör gärna delvis förläggas till ett tidigt stadium av studietiden, så att bekantskapen med framtida arbetsförhållanden och arbetsuppgifter kan påverka uppläggningsen av de fortsatta studierna. Företagens möjligheter att erbjuda praktik sommartid är ofta begränsade. Studenterna får därför inte stå främmande för att i viss utsträckning förlägga sin praktik till tid som tillhör det normala läsåret. De studieorganisatoriska problemen som detta skapar kan väl knappast vara oöverkomliga. En "överhop-

pad" studietid, använd på detta sätt, bör i många fall för individen vara ett mera värdefullt tillskott i utbildningen än exempelvis ett extra betyg i ett ämne. Om sådan praktik leder till klokare val av återstående ämnen och så småningom till en bra anställning efter examen, innebär den ju endast fördelar.

De synpunkter och rekommendationer som här framförts har ingen revolutionerande innebörd. Företagen förutsätts något rucka på sina hävdvunna rekryteringsnormer; detta för att utnyttja både de speciella färdigheter och de allmänna kvaliteter som skulle göra många humanister till goda medarbetare. De humanistiska fakulteternas studenter förutsätts vidga det register som deras yrkesplaner spänner över och låta sitt utbildningsprogram påverkas av arbetsmarknadens krav och önskemål. Genom ökad kontakt och ömsesidig information förutsätts både universitetet och näringslivet verka för en bättre anpassning mellan utbildning och yrkesliv.

Näringslivet och humanisterna

Denna promemoria skickades på förband ut till de företagsledare som skulle intervjuas (se s. 17).

Liksom på de flesta håll i västerlandet har vi i Sverige haft brist på personer med högre utbildning under en ganska lång tid. Vi har haft ont om exempelvis ingenjörer, lärare, jurister, läkare, civilekonomer och andra viktiga grupper av kvalificerat folk. Visserligen kan den nuvarande konjunkturnedgången ha medfört en viss lättnad på något håll i bristsituationen, men vi har ändå liksom vant oss vid denna och ställt in oss på att under relativt lång tid ha en knapp eller otillräcklig tillgång på folk med högre utbildning — med alla de tråkiga konsekvenser detta kan medföra.

Emellertid skall man nog inte vara så pessimistisk i detta avseende. Det pågår för närvarande en våldsam expansion inom hela det svenska skol- och utbildningsväsendet och detta gäller på alla nivåer från verkstadsskolor till tekniska högskolor. Som ett exempel kan nämnas att antalet studentexamina, som ju är en gemensam rekryteringsbas för den högre akademiska utbildningen, på de senaste 10 åren i det närmaste fördubblats; i år tar ungefär 8 300 ungdomar studenten — i mitten av 1960-talet räknar man med ca 13 000 nyexaminerade studenter per år. Medan man för närvarande räknar med att ca 150 000 personer i arbetsföra åldrar har avlagt studentexamen kommer man före mitten av 60-talet att passera siffran 200 000.

De viktigaste orsakerna till denna expansion är tre:

- 1) De stora ungdomskullarna som nu kommer upp i "studieåldrarna".
- 2) Det stigande intresset för studier som medför att en större andel än förut skaffar sig högre utbildning.
- 3) Den ökande andelen av flickor. I år tar nästan lika många flickor som pojkar studenten. (För tio år sedan svarade flickorna för 1/3 av hela antalet studentexamina.)

I ungefärlig takt med studentexaminationen ökar också tillströmningen till universitet och högskolor och det betyder i sin tur en lika kraftig ökning av utexaminationen — med några års eftersläpning. Hela antalet akademiskt ut-

bildade i arbetsföra åldrar var år 1950 ca 47 400 personer, för närvarande är det ca 60 000; i mitten av 60-talet kommer man att kunna räkna med ca 70 000 personer. Vår försörjning med akademiskt utbildad arbetskraft blir alltså i snabb takt förbättrad.

Nu säger naturligtvis sådana siffror om tillgången inte så mycket så länge man inte kan jämföra dem med den väntade efterfrågeutvecklingen. Visserligen kommer en god del av den ovannämnda ökade tillgången att falla på sådana utbildningsgrupper som t.ex. civilingenjörer och andra specialistgrupper som hittills varit de viktigaste inom näringslivet. Men det förefaller ändå möjligt att den ökade examinationen på dessa områden inte förmår mer än nått och jämnt hålla den växande efterfrågan stången. Några förbättrade rekryteringsmöjligheter inom dessa grupper skulle det alltså knappt bli fråga om.

Många faktorer medverkar till att en mycket stor del av tillgångsökningen kommer att ligga på sådana grupper av akademiker som hittills i ganska liten utsträckning sysselsätts i näringslivet. Alldeles särskilt stort intresse tilldrar sig den ökande tillgången på personer med humanistisk utbildning med inriktning på sådana fackområden som dels nationalekonomi, statistik och andra samhällsvetenskaper, dels psykologi och pedagogik, dels språk, historia och litteraturhistoria m.m.

För närvarande är en övervägande del av humanisterna lärare. Många finns också inom biblioteksväsen och offentlig förvaltning och en hel del ägnar sig åt vetenskaplig verksamhet. Mycket få återfinnes inom näringslivet. Antalet yrkesverksamma humanister inom alla andra områden av arbetsmarknaden än undervisningsväsendet beräknas nu till blott ca 3 000. Tillströmningen av studerande har emellertid ökat så att tillgången inom en nära framtid kommer att mer än motsvara de ganska väl förutsebara rekryteringsbehoven inom de områden där humanistiskt utbildade traditionellt har sysselsatts. Sannolikt kommer företagen redan om ett par år att märka denna ökade tillgång, då en hel del humanister troligen kommer att söka sig till näringslivet. Då uppstår frågan: Hur kommer näringslivet att kunna använda folk av detta slag?

1955 års universitetsutredning har kartlagt hur akademikerna för närvarande är sysselsatta och verkställt vissa beräkningar angående tillgång och efterfrågan. Under sitt fortsatta arbete kommer uredningen säkerligen att syssla med frågan om humanisternas arbetsmarknad och det vore därför av värde, om näringslivets inställning till humanisterna i någon mån kunde bli belyst.

Det har i den debatt som förts kring dessa frågor rent allmänt framhållits av representanter för näringslivet att man inom företagen har intresse av att öka sin rekrytering av akademiskt utbildad personal.

SNS har i denna situation tänkt att göra en enkät bland företrädare för näringslivet för att i möjligaste mån försöka få reda på företagets synpunkter på detta slag av arbetskraft. Det skulle säkerligen vara värdefullt om företagsledare och andra som har hand om rekryteringsfrågor i tid ville tänka igenom situationen och skapa sig en uppfattning i frågan. Sedan man gjort en inventering av synpunkterna är tanken att de skall sammanställas i ett häfte i serien Studier och debatt som skulle kunna tjäna som ett underlag i den fortsatta diskussionen. De synpunkter som framkommer skulle också kunna tjäna som vägledning för de studenter som skall söka sig ut i yrkeslivet och bidra till en mer realistisk bedömning av framtidsutsikterna inom näringslivet.

De frågeställningar man skulle vilja få belysta är av två slag och skulle kunna sammanfattas så:

- 1) På vad sätt skulle företaget kunna dra nytta av den ökande tillgången på akademiker med humanistisk utbildning?
- 2) Hur ser företaget på den strukturförändring som håller på att ske på lång sikt genom ett generellt ökat utbud av akademisk arbetskraft?

Beträffande den första frågan skulle man i första hand vilja veta om företaget skulle kunna ha användning för folk med humanistiska ämnen i sin examen på vissa specialistbefattningar där deras kunskaper direkt kan komma till användning. Det gäller ju en mycket heterogen grupp med inriktning på många olika fack. Det kan exempelvis eventuellt vara fråga om utbildningsledare eller lärare i andra ämnen än rent tekniska vid företagets interna utbildningsverksamhet, bibliotekarier, personalmän, PR-män, reklamfolk el. dyl. I samband med sådana frågor skulle man vilja veta vilka ämneskombinationer som kan anses användbara i dessa sammanhang och eventuellt vilken praktiskt inriktad kompletterande utbildning som kan anses önskvärd. Man vill också gärna veta i vad mån företagen finner det lämpligt och har möjlighet att ordna praktiktjänstgöring för sådana studenter som tänker inrikta sig på sådan verksamhet.

I andra hand skulle man vilja veta om företagen skulle kunna tänka sig att anställda akademiker av denna typ ute på linjen, vilka sedan på vanligt sätt får skolas inom företaget och arbeta upp sig i graderna i fri konkurrens med anställda med helt annan utbildning. Har företagen i så fall intresse av personer med akademisk grundutbildning av viss typ eller är det huvudsakligen deras förmåga att sätta sig in i uppgifterna och deras personliga egenskaper som faller utslag? Är det tänkbart att en person med humanistiska studier bakom sig kan visa sig vara användbar och i längden kunna ha nytta av sin formella träning och förmåga att snabbt suga åt sig kunskaper? Hur är befodringsmög-

ligheterna? Finns det någon möjlighet att skapa andra rekryteringstjänster än de traditionella?

Dessa och närliggande frågor skulle behandlas vid den personliga intervju som SNS anhåller om. Som utgångspunkt för resonemanget vore det vid intervjutillfället värdefullt att få veta

- a) hur många akademiker som för närvarande finns anställda inom det företag Ni representerar,
- b) vilken utbildning de har (för personer med examen från humanistisk fakultet är det av intresse att få veta de i examen ingående ämnena),
- c) på vilka befattningar de återfinns (givetvis ligger det huvudsakliga intresset på personer med humanistisk utbildning; beträffande civilingenjörer, civilekonomer etc. är det endast av intresse att få reda på befattningar där sådan specialutbildning icke är en absolut förutsättning).

Tidigare har i **Studier och debatt** *utkommit.*

1953

- | | | | |
|---|------|--|------|
| 1. Anda och trivsel i företaget
av Torgny T Segerstedt | 4: — | 3. Kvinnor i industriarbete
av Andreas Lund | 4: — |
| 2. Konjunkturpolitik under debatt
av Ulrich Herz | 6: — | 4. Företaget och pressen
av Arne Lundmark | 4: — |

1954

- | | | | |
|---|--|---|------|
| 1. Ändrad företagsbeskattning
Utgången | | 3. Automation del II
Utgången | |
| 2. Automation del I
Utgången | | 4. Företagsbeskattning och konjunktur
4: — | |
| | | 5. Gruppdynamik och ledarskap | 4: — |

1955

- | | | | |
|--|------|---|------|
| 1. Företaget och kommunen | 4: — | 3. Sverige och världshandeln | 5: — |
| 2. Skola och näringsliv i Sverige och
USA | 4: — | 4. Industrifolk på fritid
av Torgny T Segerstedt | 4: — |

1956

- | | | | |
|--|------|---|------|
| 1. Näringslivets folk i riksdagen | 4: — | 3. Företagsvinster — ett samhällsin-
tresse?
4: —
av Göran Albinsson | |
| 2. Näringslivet planerar för framtiden
5: — | | 4. Fri handel i Europa | 4: — |

1957

- | | | | |
|--|------|--------------------------------|------|
| 1. Ekonomiska unioner
av Staffan Burenstam Linder | 4: — | 3. Sverige och Europamarknaden | 4: — |
| 2. Utbildning av chefer och experter
i företagen | 5: — | 4. Ideologi för näringslivet? | 5: — |

1958

- | | | | |
|--|------|---|------|
| 1. Växandets ekonomi | 5: — | 3. 245 svenska storföretagsledare
5: —
av Gunnar Malmenström och
Bo Wiedenborg | |
| 2. Enhetsskola — mångfaldsskola
6: —
av Lennart Husén och Göte Rudvall | | 4. Patent av Fredrik Neumeyer | 6: — |

1959

- | | | | |
|--|------|---|--|
| 1. Ledning och kontroll av statliga
aktiebolag
5: —
av Rune Tersman | | 3. Frihet i kollektivsamhället
7: —
av Gösta Carlsson och Ulrich Herz | |
| 2. Den offentliga sektorn | 5: — | | |

Studier och debatt

— SNS populära småskriftserie — presenterar sammanfattningar av större utredningar, uppsatser, redogörelser för småutredningar, konferenser etc. i aktuella ämnen. Minst fyra nummer per år utkommer i serien. Prenumerationspriset är 15 kr.

Humanisterna och näringslivet

Frågan om företagens möjligheter att anställa personer med humanistisk utbildning, t.ex. språkmän, psykologer och samhällsvetare, har på sistone ägnats stor uppmärksamhet. Bakgrunden härtill är utbyggnaden av det högre utbildningsväsendet och den ökade tillströmningen till de humanistiska fakulteterna.

På sina håll har bestämt uttalats, att näringslivet i fortsättningen kommer att efterfråga humanister i en helt annan utsträckning än tidigare. Från andra håll har mera skeptiska röster gjort sig hörda.

För att skapa bättre underlag för diskussionen i detta ämne har SNS tagit initiativet till en serie intervjuer med ledande personer inom ett antal större företag i olika branscher. Resultatet av undersökningen, som gällt 53 företag, redovisas i denna bok.

Intervjuerna och sammanställningen av materialet har för SNS räkning gjorts av byråsekreteraren VERONICA DÖÖS, i vanliga fall verksam vid arbetsmarknadsstyrelsen.

STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGS LIV OCH SAMHÄLLE

Pris 5:-