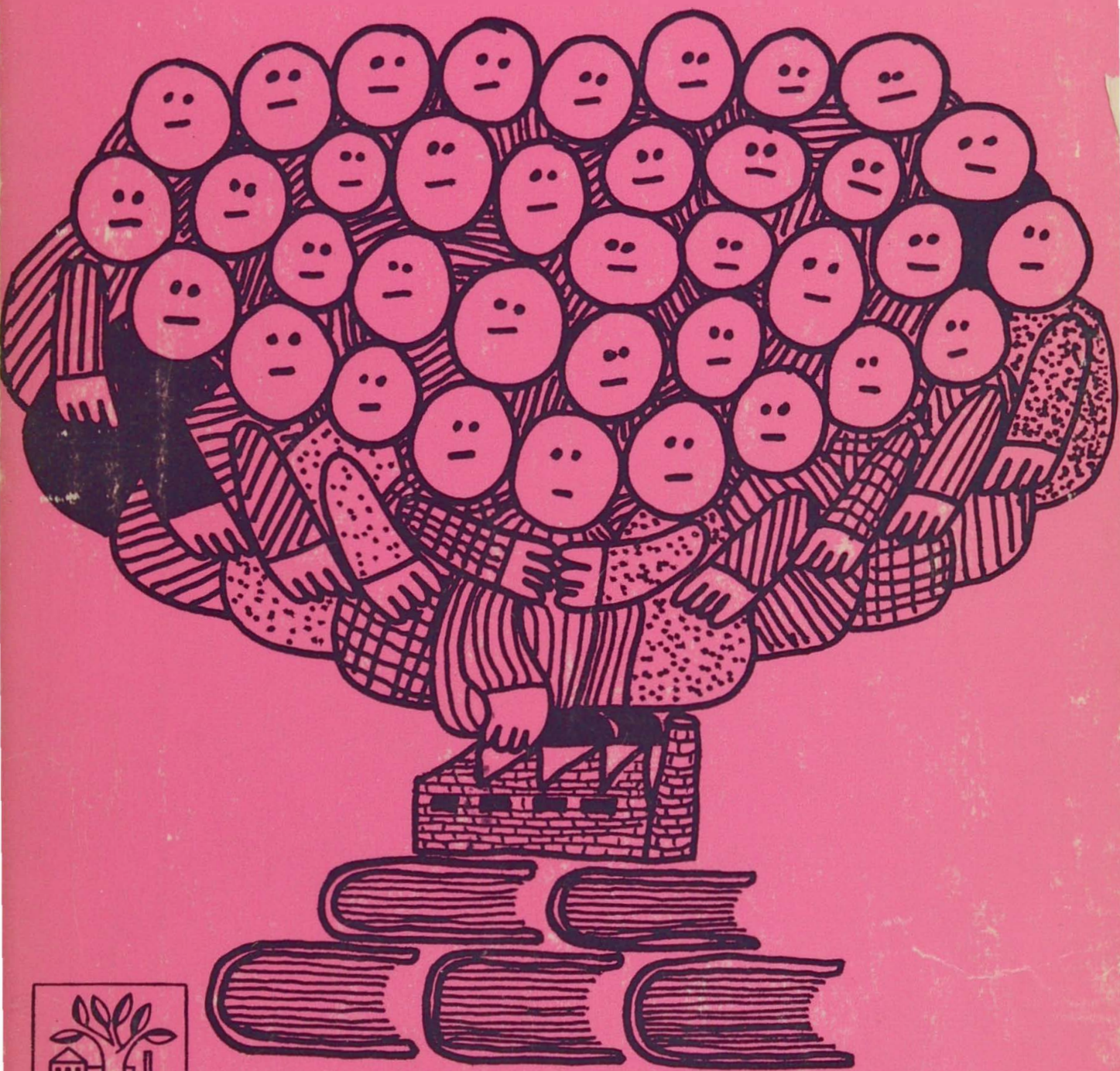


de nya akademikerna

vart skall de ta vägen?



STUDIER
OCH
DEBATT

stig domander erik elinder
mats håkansson
hans johnsson gerd larsson

De nya akademikerna

De nya akademikerna

Vart skall de ta vägen?

Av STIG DOMANDER ERIK ELINDER
MATS HÅKANSSON HANS JOHNSON
GERD LARSSON



Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Studier och debatt

utges av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle
Sköldungagatan 2 · 114 27 Stockholm · Telefon 08/23 25 20
Postgiro 35 62 60

Nr 1 1971 · 19:e årg.

Tryckt hos Bohusläningens AB, Uddevalla 1971

Omslag av Anika Gate
Figurteckningar av Staffan Lindén

SNS — STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE

är en ideell sammanslutning av enskilda personer inom svenskt näringsliv, fristående från politiska partier och intresseorganisationer. Genom vetenskaplig forskning, konferenser samt studier och debatt i lokala grupper vill SNS sprida kunskap om ekonomiska och sociala förhållanden, stimulera till positiva insatser i arbets- och samhällsliv och till individuella ställningstaganden i den allmänna debatten.

Innehåll

FÖRORD	9
AKADAMIKERÖVERSKOTT? <i>Av Mats Håkansson</i>	13
Utbildningsexpansionen	13
<i>Examinationsprognoser för 1970-talet</i> 17	
Arbetsmarknaden för akademiker	23
<i>Tendenser i akademikermarknadens utveckling</i> 24	
<i>Anpassningsåtgärder</i> 28	
Perspektiv på utbildningsexpansionen	30
PRYO FÖR AKADEMIKER — REDOVISNING AV ETT EXPERIMENT <i>Av Stig Domander</i>	31
Inledning och syfte	31
Uppläggning och genomförande	33
<i>Planeringstiden</i> 34	
<i>Rekrytering av företag</i> 35	
<i>Rekrytering av studenter</i> 38	
<i>Pryons genomförande</i> 44	
Den inledande teorin 44	
Övervakning av pryons genomförande 55	
Planering av studenternas verksamhet i företagen 55	
<i>Datainsamling och resultattolkning</i> 57	
Erfordrade data och val av datainsamlingsmetod 57	
Frågeformulären och resultattolkningen 58	
Resultatredovisning	60
<i>Studenterna före projektet</i> 60	

Anledningar till att de sökte sig till projektet	60
Studenternas studie- och yrkesinriktning	62
Studenternas syn på sin egen arbetsmarknadssituation	65
<i>Värdering av teoriavsnittet</i>	71
<i>Värdering av praktiktiden</i>	73
Praktiktidens planering	74
Studenternas verksamhet i företagen	78
Handledningen	84
Relationer till personalen	88
<i>Studenternas syn på sin egen arbetsmarknadssituation före och efter pryon</i>	90
<i>Pryons värde för fortsatta studier</i>	94
<i>Några sammanfattande frågor</i>	95
Studenternas attityder till näringslivet före och efter pryon	97
<i>Preferenser för olika kategorier arbetsgivare</i>	97
<i>Övriga attityder till näringslivet</i>	98
Företagen — akademikerna — pryon	101
Erfarenheter för framtiden	108
<i>Råd till framtida pry-ansvariga</i>	111
DYRK — EN FIN INNOVATION SOM KAN BLI MYCKET BÄTTRE	114
<i>Av Erik Elinder och Claes Lindahl</i>	
Inledning	114
Tankarna bakom DYRK	115
Hur många har följt DYRK-kurserna	116
Näringslivet — den stora framtidsmarknaden	117
Kritik av DYRK-kurserna	119
<i>Flexibilitet contra stelbent tradition</i>	122
10-punktsprogram	123
AKADEMIKER OCH NÄRINGS LIV I USA	128
<i>Av Hans Johnsson</i>	
Inledning	128
College-situationen	129
Rekryteringsmetoder	130

Humanister i företagsledningen	133
Utbildningen av akademiker inom företagen	134
Näringslivets engagemang i den högre undervisningen	138
Attitydsproblem näringsliv—studenter	139
Rasproblemen 140	
U-landsproblemen 140	
Överkonsumtionen 140	
Miljöförstörelsen 141	
Sammanfattning	142
AKADEMIKER OCH NÄRINGSLIV I JAPAN	144
<i>Av Gerd Larsson</i>	
Historisk bakgrund	144
Statliga och privata högskolor	145
<i>Högskolornas finansiering</i> 145	
Akademikernas roll i näringslivet	147
<i>Rekrytering till undervisningsanstalter och företag</i> 148	
<i>Utbildning inom företaget</i> 151	
<i>De kvinnliga akademikerna</i> 155	
Problem	156
BILAGA 1. ANSÖKNINGSFORMULÄR (till studenterna)	160
BILAGA 2. FRÅGEFORMULÄR OM PLANERINGEN (till företagen)	162
BILAGA 3. FRÅGEFORMULÄR FÖRE PRYON (till studenterna)	164
BILAGA 4. FRÅGEFORMULÄR EFTER PRYON (till studenterna)	171
BILAGA 5 A. INTRODUKTIONSREVE FRÅN SNS (till företagen)	181
BILAGA 5 B. FRÅGEFORMULÄR, ALLMÄN DEL (till företagen)	182
BILAGA 5 C. FRÅGEFORMULÄR OM STUDENTERNA (till företagen)	186

Förord

Tiotusentals ungdomar studerar i dag vid universitet och högskolor, utan att veta vad de egentligen skall göra efter avlagd examen. De flesta läser humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnen. Det är trångt om plats för dem inom de traditionella akademikerbanorna: läraryrket och statens reglerade befordringsgång. Vart skall de ta vägen?

Denna bok handlar om dessa ”nya akademiker”. Bokens budskap är att näringslivet är ett framtida verksamhetsfält för dem. I dag är det sällsynt med humanister och samhällsvetare på företagen. Att en ändring sker är i allas intresse. För att detta skall komma till stånd krävs ändrade attityder såväl bland studenter som arbetsgivare.

Varje nyexaminerad akademiker representerar en betydande investering i mänskligt kapital. Kostnaderna har belastat såväl berörda individer som skattebetalarna i gemen. Alla har ett intresse av att investeringarna görs lönsamma; att de nya akademikerna får meningsfyllda och produktiva sysselsättningar. För företagen representerar dessa ungdomar en tillgång som det kan innebära konkurrens fördelar att på olika sätt nyttiggöra.

Det finns ingen anledning att se mörkt på de nya akademikernas framtid. Många kommer att finna intressanta och utvecklande arbetsuppgifter på för akademiskt utbildade helt nya fält. Naturligtvis kommer också många att mötas av svikna förväntningar och anpassningsproblem. De nya akademikerna kan dock näppeligen sägas vara en särskilt drabbad grupp. Deras lott bör te sig lättare än den som faller på alla de ungdomar, som går ut i förvärvslivet utan att ha lyckats uppnå sina studiemål. Unga akademiker bör ha större möjligheter att anpassa sig till oplanerade situationer än alla

FÖRORD

de äldre och lågutbildade som på grund av samhällsomvandlingen måste byta yrke och vistelseort.

Föreliggande bok inleds med en översikt över akademikerexpansionens bakgrund och konsekvenser av civilekonom Mats Håkansson. Därefter följer en utförlig redogörelse för ett experiment med praktisk yrkesorientering — pryö — för akademiker av fil. kand. Stig Domander. En uppsats om direkt yrkesinriktade kurser — DYRK — för akademiker har skrivits av direktör Erik Elinder, Elinderbolagen. Dessa uppsatser handlar om två olika förebyggande ansatser till kommande obalanser på arbetsmarknaden för nyexaminerade akademiker. Utgångspunkten för pryö-experimentet var att många studenter väljer studieinriktning av slentrian och med för snäva vyer. Genom organiserad kontakt med arbetslivet under studietiden bör sannolikheten för realistiska ämnesval öka. DYRK-uppsatsen pläderar för att mer allmänna akademiska studier regelbundet skall kunna innefatta yrkesinriktad specialutbildning. Ett villkor härför är en omedelbar och kraftig utbyggnad av DYRK-systemet.

Boken avslutas med ett par redogörelser för akademikerna och näringslivet i USA respektive Japan. Författare är fil. mag. Hans Johnsson och fil. kand. Gerd Larsson.

SNS mer systematiska intresse för akademikerfrågorna daterar sig från våren 1969. Under civilingenjör Bertil Birgersons, Byggandets Samordning AB, ledning började då en arbetsgrupp studera dessa. Medlemmar var direktör Morgan Abrahamsson, Dagens Nyheter, direktör Britt-Marie Bystedt, Sveriges Industriförbund, direktör Erik Elinder, Elinderbolagen, intendent Ingvar Erneberg, Svenska Tidningsutgivareföreningen, byrådirektör Kjell Fredriksson, Arbetsmarknadsstyrelsen (numera kultursekreterare i Karlstad), jur. kand. Erik Hafström, Svenska Arbetsgivareföreningen, direktör Holger Ihre, Bonnierföretagen, rektor Kjell O. Johansson, AB Pressklipp, fil. kand. Berth Jönsson, Skandiakoncernen, bankdirektör Thore Sandström, Svenska Handelsbanken och civilingenjör Olof Sundén, Utvecklingskonsult AB. Gruppens sekreterare var civilekonom Mats Håkansson, SNS.

Pryö-projektet planerades och administrerades av Stig Doman-

der, SNS. Det krävde många frivilligas insatser på de tre orter där experimentet ägde rum.

I Karlstad ledde bankdirektör Sten Ek, Länssparbanken Värmland, en pryokommitté med jur. kand. Anders Bergnäs, Wermlands Enskilda Bank, som verkställande ledamot. I övrigt bestod kommittén av direktör Gunnar Jarl, Svenska Telegrambyrån och personalintendent Nils Lundqvist, Wermlands Enskilda Bank. Studiebesök vid olika företag i Värmland anordnades av planeringsdirektör Sven Rune Frid, Länsstyrelsen i Karlstad.

Motsvarande kommitté i Västerås organiserade under fil. mag. Ingrid Hallencreutz, ICA-förlaget, ledning såväl de teoretiska som praktiska inslagen i pry-verksamheten. Hennes medhjälpare var disponent Gösta Brissman, Hakonbolaget, intendent Gösta Hildingson, Bulten-Kanthal och fil. kand. Lars Luttröpp, ASEA.

I Växjö stod direktör Arne Thimerdal, Skogsägarnas Industri AB, i ledningen för pry-planeringen. I kommittén ingick därtill bankdirektör Lennart Lanquist Skandinaviska Banken, civilingenjör Hans Lundqvist, H-konsult och bankdirektör Tore Ottenhag, Sparbanken, Kronoberg.

SNS tackar alla som på olika sätt hjälpt till med akademikerprojektet. I detta tack inkluderas självklart de å sid. 36 nämnda företag, vilka ställde upp som värdar för pryande studenter.

Slutligen återstår att konstatera, att Erik Elinder initierade denna bok. Hans entusiasm, hjälpsamhet och uppslagsrikedom har därtill varit närvarande i alla stadier av dess produktion.

Stockholm i mars 1971

Göran Albinsson
verkst. direktör i SNS



DET ÄR BRA ATT HA ETT ORDENT-
LIGT JOBB IPALL MAN SKULLE BLI
GIFT MED EN ÖVERSKÖTTSHUMANIST.

Akademikeröverskott?

AV MATS HÅKANSSON

Akademikerexplosion, överskott, arbetslöshet är ofta förekommande ord i beskrivningen av den arbetsmarknad som framtidens nyexaminerade akademiker väntas gå till mötes. Bakgrunden är den väntade stora examinationen av akademiker under 1970-talet. Det har gjorts gällande att det kommer att bli för många akademiker och att deras utbildning inte är anpassad efter arbetsmarknadens behov.

Avsikten med detta kapitel är att analysera några av de problem som berör akademikernas framtida arbetsmarknad. I blickpunkten står främst humanister och samhällsvetare. Dessa kommer enligt de tillgängliga prognoserna att öka hastigast i antal under 1970-talet.

Utbildningsexpansionen

Under det senaste decenniet har en omvälvning ägt rum inom det svenska utbildningsväsendet. Bland de mest betydelsefulla reformerna kan nämnas:

Grundskola

Fackskola och nytt gymnasium

Universitetsfilialer i Karlstad, Örebro, Linköping och Växjö

Ny studieordning vid universitetens filosofiska fakulteter
(PUKAS)

Ny forskarutbildning

Ny läroplan för grundskolan

Integrerad gymnasieskola ("mellanskolan")

Det utbildningspolitiska intresset har under denna tid i hög grad kretsat kring grundskolan och utbyggnaden av fackskolan och gymnasiet. Antalet examinerade från gymnasiet har nästan tredubblats; från 11 800 1960 till ca 34 000 1970. Detta har lett till att antalet universitetsstuderande ökat kraftigt. Läsåret 1960/61 skrev 7 800 studenter in sig vid universitet och högskolor, 1969/70 påbörjade drygt 33 000 personer universitets- och högskolestudier. Det sistnämnda läsåret uppgick det totala antalet studerande vid de högre läroanstalterna till omkring 120 000.

Tillströmningen till de högre läroanstalterna förklaras inte bara av att examinationen från gymnasiet har stigit. Studenternas benägenhet att fortsätta med högre studier har också ökat.

En orsak till att en allt större andel av de gymnasieexaminerade valt att studera vidare vid universitet och högskolor kan vara att det har blivit svårare för det hastigt växande antalet studenter att få kvalificerade arbeten direkt efter gymnasiet. Ytterligare en anledning till det höjda intresset för universitetsstudier är den starka utbyggnaden av studiemedelssystemet. Numera beviljas nästan alla studenter lån och direkta bidrag från staten, sammanlagt över 8 000 kr per läsår. För att dessa studiemedel skall utgå krävs att studierna bedrivs i en bestämd normalstudietakt. Detta innebär att t.ex. en filosofie kandidatexamen skall vara klar på tre—fyra år.

Vissa av de högre utbildningslinjerna har begränsad intagning, s.k. spärrade linjer. Hit hör bl.a. de tekniska högskolorna, handels-högskolan i Stockholm, socialhögskolorna, tandläkarhögskolorna och de medicinska fakulteterna. Universitetens filosofiska fakulteter, dvs. de humanistiska, samhällsvetenskapliga och matematisk-naturvetenskapliga fakulteterna, står däremot öppna för alla som fyller de formella minimikraven. Dock är enstaka ämnen inom de samhällsvetenskapliga och matematisk-naturvetenskapliga fakulteterna spärrade.

Det främsta skälet till spärrar är begränsade resurser, ofta i form av brist på kvalificerade lärare och på lokaler för laborationer. Urvalsinstrumentet till de spärrade linjerna är som regel avgångsbetyget från gymnasiet. Eftersom antalet sökande till spärrad ut-

bildning är betydligt större än antalet tillgängliga platser, får dessa linjer ta emot studerande med genomsnittligt högre betyg än vad de studerande har som söker sig till icke spärrade linjer.

Den största andelen studerande skriver in sig vid de humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna. Det årliga antalet nyinskrivna vid dessa fakulteter har ökat från 3 700 1960/61 till 20 000 1969/70, således rör det sig om en femdubbling under ett decennium. Under samma tid har samtliga spärrade linjers elevantal ökat endast från 2 800 till 6 700. Vid de humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna är moderna språk, ekonomiska ämnen samt psykologi, pedagogik och sociologi de populäraste studievalen. Den procentuella ökningen av antalet studerande har emellertid varit störst i sådana ämnen som konsthistoria, etnografi och folklivsforskning.

En anledning till att så många söker sig till de humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna är att studenterna tvekar om yrkesvalet. De spärrade linjerna är i hög grad yrkesinriktade, medan däremot de humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna inte ger majoriteten av de studerande någon direkt yrkesinriktning. Tidigare blev praktiskt taget genomgående de som läste t.ex. språk, historia eller litteraturhistoria lärare. Om några år kan bara en liten andel av sådana studerande beredas plats vid lärarhögskolorna, vilkas intagning är begränsad till 2 300 personer årligen.

Även könsrollstänkande har betydelse för studievalet, då kvinnliga studerande i stor utsträckning skriver in sig vid de humanistiska fakulteterna. Av det totala antalet nyinskrivna 1968/69 vid dessa fakulteter var flickornas andel 71 procent. Detta är ofta beroende på valet av gymnasielinje. Det föreligger nämligen en tendens till att det reella studievalet bestäms redan vid inträdet i gymnasiet. Där utgör flickorna den dominerande andelen vid de humanistiska och samhällsvetenskapliga linjerna. Pojkarna väljer däremot i högre grad naturvetenskaplig eller teknisk linje i gymnasiet. Manliga studerande utgör också mycket riktigt det starkaste inslaget vid de yrkesinriktade spärrade linjerna vid universitet och högskolor.

AKADEMIKERÖVERSKOTT

Nedanstående tabell visar den procentuella andelen kvinnliga studerande av det totala antalet nyinskrivna vid en del utbildningslinjer. Det bör observeras att de samhällsvetenskapliga ämnena ingick i den humanistiska fakulteten före den 1 juli 1964.

TABELL 1. *Den procentuella andelen kvinnliga studerande av det totala antalet nyinskrivna vid vissa utbildningslinjer 1960/61 och 1968/69.*

Utbildningslinje	1960/61	1968/69
Läkarutbildning	27	32
Tandläkarutbildning	34	45
Ekonomutbildning	8	15
Civ. ingenjörsutbildning	5	4
Teologisk fakultet	34	32
Juridisk fakultet	19	21
Humanistisk fakultet	53	71
Samhällsvetenskaplig fakultet	—	39
Matematisk-naturvetenskaplig fakultet	26	18

KÄLLA: *Universitetskanslersämbetet; Högre utbildning och forskning 1971/72*

Traditionellt har universitetsstudierna varit fria i så måtto att det inte har funnits någon snäv tidsgräns då en akademisk examen senast skulle vara avlagd. Detta resulterade ofta i långa studietider. Det ökande antalet inskrivna vid universiteten har medfört att statsmakterna sett sig nödsakade att vidta åtgärder för att öka studenternas studietakt och sätta stopp för överliggare. 1969 infördes därför en ny studieordning vid de humanistiska, samhällsvetenskapliga och matematisk-naturvetenskapliga fakulteterna. Denna studieordning är allmänt känd under namnet PUKAS.

Avsikten med de nya bestämmelserna är att undervisningen skall bli mer bunden än tidigare. Dels får studenterna ett begränsat antal ämneskombinationer att välja mellan, dels måste studierna avklaras i en bestämd takt. De akademiska bokstavsbetygen har ersatts av ett poängsystem, där 20 poäng motsvarar B (ett betyg) och

40 poäng AB (två betyg). Den normalstudietakt som fastställts innebär att en studerande för 40 poäng i ett ämne bör ha klarat av denna kurs senast efter tre terminer. I annat fall löper vederbörande risken att avvisas från kursen i fråga.

Ytterligare förändringar kan väntas ske inom den eftergymnasiala utbildningen, eftersom den är föremål för ett omfattande utredningsarbete. Speciellt intresse tilldrar sig kompetensutredningen och 1968 års utbildningsutredning, U 68.

Kompetensutredningen lade fram sitt huvudbetänkande 1970 och föreslog, att tvåårig avslutad utbildning från den nya gymnasieskolan skall berättiga till studier vid universitet och högskolor. Gymnasieskolan, som införs läsåret 1971/72, är en integration av yrkesskola, fackskola och gymnasium till en enhet. Även de som valt en yrkesinriktad utbildning skall ges möjlighet till högre studier. Om kompetensutredningens förslag genomförs kan de nya bestämmelserna träda i kraft från läsåret 1973/74. Vidare har kompetensutredningen föreslagit att personer över 25 år utan formell kompetens men med minst femårig yrkesverksamhet skall få tillträde till högre utbildning. Läsåret 1969/70 genomfördes ett sådant system på försök vid de filosofiska fakulteterna. Detta bör utvidgas och bli permanent enligt nämnda utredning.

U 68:s ledamöter är statssekreteraren i Utbildningsdepartementet, universitetskanslern samt cheferna för Arbetsmarknadsstyrelsen och Skolöverstyrelsen. Utredningen har till uppgift att ge förslag om den framtida organisationen av den högre utbildningen. U 68 har presenterat skisser till ett system med återkommande utbildning, dvs. med varvning mellan praktik och studier.

I anslutning härtil har avskaffande eller modifiering av det nuvarande examenssystemet diskuterats. De studerande skulle då kunna kombinera kurser av olika omfattning utan att avlägga någon formell examen. U 68 väntas slutföra sitt arbete under 1972.

Examinationsprognoser för 1970-talet

Diagrammet nedan ger en intressant bild av utbildningsexpansionen. Den lodräta axeln visar realskolefrekvens och gymnasiefrek-

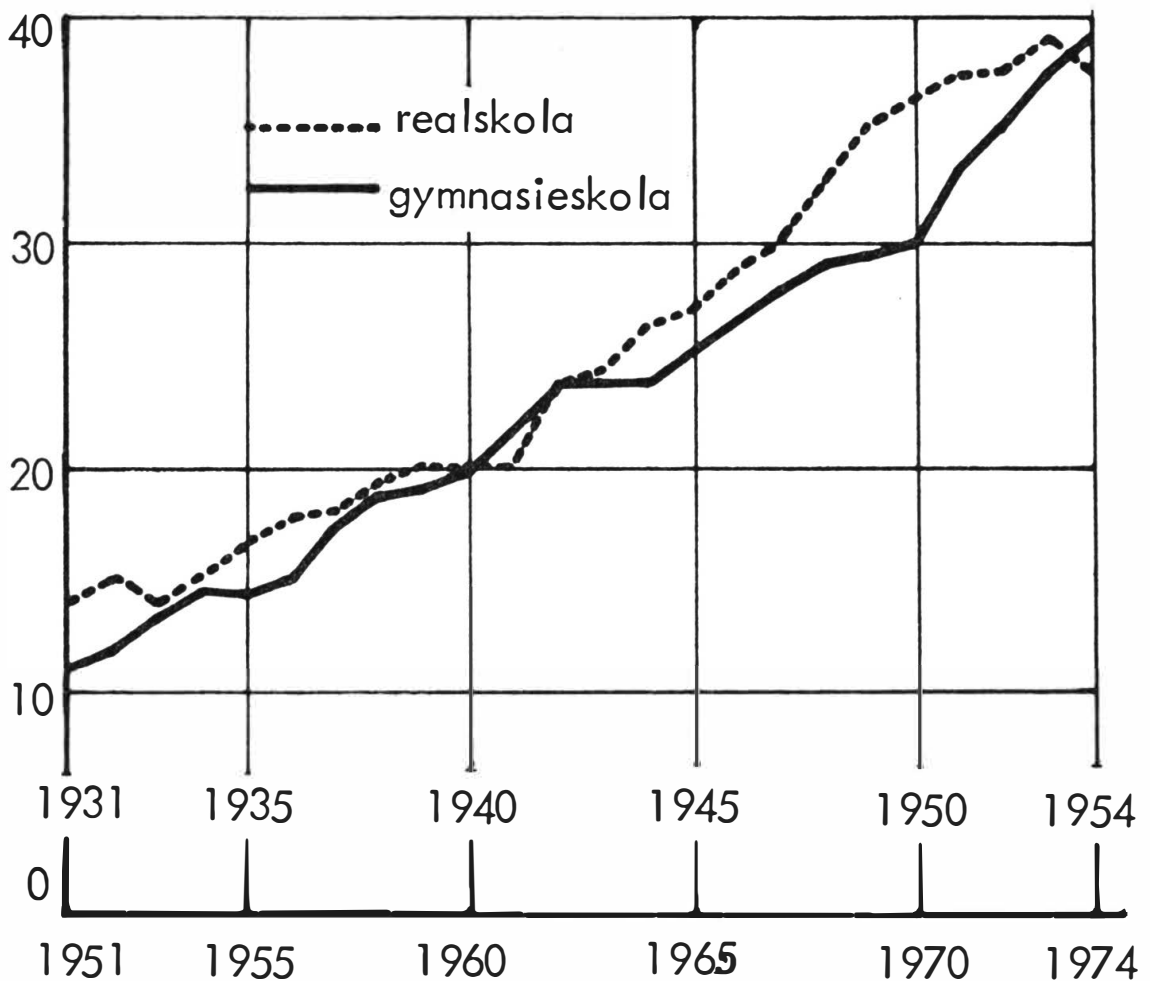
AKADEMIKERÖVERSKOTT

vens, dvs. procentantalet ungdomar inom en viss åldersgrupp som genomgår realskole- respektive gymnasieutbildning. Den streckade linjen anger realskolefrekvensens utveckling 1931—1954, och den heldragna linjen visar gymnasiefrekvensen 1951—1974. Kurvorna sammanfaller på ett märkligt sätt.

En tänkt kurva för universitets- och högskolefrekvensen 1971—1994 har ett likartat utgångsläge som de två andra kurvorna. För 1971 beräknas universitets- och högskolefrekvensen bli omkring 15 procent.

DIAGRAM 1. *Procentandelen ungdomar inom en viss åldersgrupp som genomgår realskoleutbildning 1931—1954 samt de som genomgår gymnasieutbildning 1951—1974.*

procent



KÄLLA: *Marklund; Gymnasiet — skola i förvandling*

Examinationen från såväl de spärrade som icke-spärrade linjerna vid universitet och högskolor ökade relativt måttligt fram till 1967. 1960/61 examinerades omkring 4 000 akademiker och 1966/67 ca 6 000. Som en följd av gymnasieexpansionen började, som tidigare nämnts, siffrorna för antalet nyinskrivna studerande vid universitet och högskolor att skjuta i höjden från mitten av 1960-talet. Detta ledde till att även examinationen började öka kraftigt med tre till fyra års eftersläpning.

1969/70 examinerades bortåt 12 000 personer från universitet och högskolor, och om några år väntas antalet stiga ytterligare. Statistiska centralbyrån har gjort beräkningar av den årliga examinationen under 1970-talet.¹ Det är inte några egentliga prognoser utan snarare räkneexempel baserade på speciella förutsättningar. Trots detta återges de framräknade hypotetiska examinationstalen ofta som ”chockrapporter” av massmedia och vissa organisationer. Detta är emellertid helt felaktigt. De siffror som presenteras i sådana sammanhang bygger i allmänhet på premisser, som vid en närmare granskning visar sig vara högst tvivelaktiga.

Statistiska centralbyråns examinationstal har nämligen konstruerats på grundval av enkla framskrivningar för avgång från gymnasiet och övergång till universitet och högskolor. Därtill kommer att prognoserna påverkas av den rådande situationen. De humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna förutsätts därför ta emot den största andelen av de inskrivna, eftersom tendenserna hittills har pekat i den riktningen.

En stor andel av dem som skriver in sig vid universitet och högskolor fullföljer aldrig sina studier (s.k. drop-outs). Statistiska centralbyrån har därför i sina beräkningar gjort uppskattningar av framtida examinationsfrekvenser, vilka anger andelen inskrivna som avlägger examen. Två alternativ presenteras som antar 60 procent respektive 75 procent examinationsfrekvens. För närvarande avlägger 50—60 procent av studenterna vid de filosofiska fakulteterna examen. Det skulle då ligga nära till hands att ha antagandet om den 60-procentiga examinationsfrekvensen som hu-

¹ Statistiska centralbyrån; Information i prognosfrågor 1970: 1.

vudalternativ. Däremot förefaller det orealistiskt att använda den 75-procentiga frekvensen. Motivet skulle vara att den nya studieordningen vid de filosofiska fakulteterna medför en höjd examinationsandel. Detta system har fungerat alltför kort tid för att dess effekter helt skall kunna klarläggas. De planerade målen för studietakt har dock inte kunnat uppnås på långt när, och de nya bestämmelsernas verkan på examinationsfrekvensen skulle därmed vara obetydlig.

En viktig invändning mot prognoserna för senare delen av 1970-talet är att de bygger på oförändrade institutionella förhållanden inom utbildningsväsendet. Konsekvenserna av den utbildningspolitik som under 1970-talet väntas leda till omfattande förändringar inom universitets- och högskolesektorn har inte beaktats. Eventuella ändringar av examenssystem och behörighetsregler för tillträde till högre studier liksom av en utbyggnad av de spärrade utbildningslinjerna har således förbigåtts. I dessa avseenden är det framför allt kompetensutredningens och U 68:s betänkanden som får stor betydelse.

Ett förverkligande av kompetensutredningens rekommendationer skulle medföra, att tillträdet till universitet och högskolor vidgades avsevärt. Eftersom det kommer att räcka med tvåårig avslutad utbildning ovanpå grundskolan, blir ett större antal ungdomar än hittills berättigade till högre studier. Enligt utredningens önskemål bör det också bli större möjligheter för vuxna att få rätt till universitetsstudier. Realiserandet av dessa båda förslag skulle sannolikt leda till en betydande ökning av antalet högre studerande. De tillgängliga prognoserna över inskrivning och examination har endast gissningar att komma med om sådana följder. Denna kritik av prognoserna är ingen kritik av prognosmakarna. Det är omöjligt att förutspå något om examinationsfrekvenserna för de nya grupperna av universitetsstuderande, liksom att beräkna hur stor tillströmningen kommer att bli.

Härtill kommer de förslag som U 68 väntas lägga fram. Ändring av nuvarande examenssystem och införande av något slags återkommande utbildning skulle i grunden förändra det högre utbildningsväsendet. Konsekvenserna för den framtida examinationen

av akademiker är dock inte möjliga att överblicka på detta stadium. U 68 har en stor del av sitt arbete framför sig, och det är oklart vilken utformning de slutliga förslagen ges.

Osäkerheten är alltså stor beträffande följderna av kompetensutredningens och U 68:s arbeten. Varför görs då beräkningar som bygger på lösa antaganden? En orsak är att utbildningsmyndigheterna måste ha något underlag för planering, även om detta underlag är ytterst begränsat. Tillgången på sådana ”prognoser” kan också bidra till att styra utvecklingen in i andra fåror. Hösten 1970 var inskrivningssiffrorna vid universitet och högskolor 20 procent lägre än väntat. En bidragande anledning kan ha varit publicerandet av de nämnda examinationsberäkningarna, liksom de fantasi-fulla skräckskildringarna av akademikernas framtida verksamhetsområden.

Fastän preciserade examinationsprognoser är högst tvivelaktiga och vilseledande utom i ett mycket kort tidsperspektiv, får inte detta undanskymma det faktum att utvecklingen pekar mot en mycket hastig examinationsökning under 1970-talet. De spärrade utbildningslinjerna väntas expandera i ganska liten utsträckning. Den största ökningen kommer i stället att ske vid de filosofiska fakulteterna, särskilt de humanistiska och samhällsvetenskapliga linjerna. Examinationen antas stiga speciellt snabbt under de närmaste tre—fyra åren. Denna tendens framgår av nedanstående tabell, som visar faktisk och beräknad examination 1960/61—1975/76. Som framgått av det förda resonemanget är de exakta siffrorna för 1975/76 osäkra.

Det är betydelsefullt att komma ihåg att alla de som tar examen inte kommer ut på arbetsmarknaden omedelbart. Statistiska centralbyrån följer regelbundet upp arbetsmarknadsläget ett halvt år efter examen för vissa kategorier eftergymnasialt utbildade. Av dessa undersökningar framgår att en stor del av de examinerade fortsätter sina studier för att bredda eller fördjupa sina kunskaper för att därigenom bli mer attraktiva på arbetsmarknaden. Hemarbete och militärtjänst är andra skäl som anges för att inte förvärvsarbeta. Av rapporterna framgår att ett halvt år efter examen förvärvsarbetar ungefär 75 procent. Även med reservation för osä-

AKADEMIKERÖVERSKOTT

TABELL 2. *Faktisk och beräknad examination 1960/61—1975/76.*

Utbildningslinje	1960/61		1969/70		1975/76	
	antal	index	antal	index	antal	index
Läkarutbildning	228	100	440	192	960	422
Civilingenjörsutbildning och tekn. mag.	708	100	1 570	221	2 600	367
Ekonomutbildning	274	100	565	206	190	69
Tandläkarutbildning	233	100	300	128	365	156
Apotekar- o. receptarie- utbildning	258	100	340	131	355	137
<hr/>						
Samtliga spärrade utbildningslinjer inom UKÄ:s område	1 701	100	3 215	189	4 470	263
Övriga spärrade utbildningslinjer	333	100	1 091	328	1 930	579
<i>Samtliga spärrade utbildningslinjer</i>	2 034	100	4 306	211	6 400	315
<hr/>						
Teologisk fakultet	75	100	100	133	120	160
Juridisk fakultet	195	100	515	264	910	466
Humanistisk fakultet	881	100	2 500	284	4 600	522
Samhällsvetenskaplig fakultet	474	100	2 700	569	5 700	1 202
Matematisk-naturveten- skaplig fakultet	548	100	1 700	310	3 000	547
<hr/>						
<i>Samtliga fria fakulteter</i>	2 173	100	7 515	345	14 330	660
<hr/>						
Samtliga examinerade	4 207	100	11 821	280	20 730	492

KÄLLA: *Universitetskanslersämbetet; Högre Utbildning och forskning 1971/72*

kerhet, på grund av bortfall m.m., pekar dessa undersökningar på att debuten på arbetsmarknaden för en avsevärd del av de ny-examinerade skjuts upp betydligt. Det är därför felaktigt att, som så ofta görs, sätta likhetstecken mellan examination och utbud.

Arbetsmarknaden för akademiker

Arbetsmarknaden har vissa särdrag som skiljer den från andra marknader. Det mest karakteristiska är dess trögrörlighet i olika avseenden. Arbetskraften är i hög grad geografiskt bunden, och anpassningen av lönerna till förändrade marknadsförhållanden sker i allmänhet långsamt. Den totala arbetsmarknaden kan delas upp i ett stort antal delmarknader, var och en med sin speciella struktur. En av delmarknaderna brukar något oegentligt betecknas som akademikernas arbetsmarknad. Denna består i sin tur av olika marknader för läkare, tandläkare, teologer osv.

Utbudet av långtidsutbildade består emellertid inte enbart av dem som avlägger akademisk examen. En mycket stor andel av utbudet utgörs av sådana som avbrutit sina studier. Andelen drop-outs är speciellt stor vid de filosofiska fakulteterna, där den hittills har uppgått till 40—50 procent av det totala antalet inskrivna studenter. Orsaker till avbrutna studier är bl.a. tentamensmisslyckanden, övergång till hemarbete för en del kvinnliga studerande och finansieringssvårigheter om normalstudietakten inte har hållits. Det kan också vara så att vissa personer, främst vuxenstuderande, bara ämnat läsa ett mindre antal kurser för att därefter lämna universitetet. Frånsett dessa senare kategorier kan de som i förtid avbryter sina studier få speciella svårigheter på marknaden. I arbetsgivarnas ögon är det ofta sämre att ha misslyckats med studierna än att inte ha börjat studera alls.

Den fortsatta analysen avser i första hand marknaden för humanister och samhällsvetare, men även jurister. De två sistnämnda grupperna är till viss del substituerbara sinsemellan, dvs. de har en utbildning som gör att de kan ersätta varandra på åtskilliga områden.

AKADEMIKERÖVERSKOTT

TABELL 3. *Nedan belyses den traditionella akademikermarknaden för dem som avlagt examen. Procenttalen visar fördelningen av akademiker på olika verksamhetsområden.*

Näringsgren	Andel sysselsatta akademiker, procent
Jordbruk, skogsbruk	2,1
Gruvor, tillverkningsindustri (utom verkstadsindustri)	5,6
Verkstadsindustri	7,6
Byggnadsindustri	2,1
Handel m.m.	7,8
Samfärdsel, post och televerk	1,1
Offentlig förvaltning och tjänster	73,6
	99,9 procent

KÄLLA: *Arbetsmarknadsstyrelsen; Meddelanden från Utredningsbyrån 1969: 12*

Traditionellt har dessa akademikers arbetsmarknad utgjorts av den offentliga sektorn. Förvaltning och skolväsende har varit de viktigaste arbetsområdena. Under i stort sett hela efterkrigstiden har de filosofiska fakulteterna vid universiteten fungerat som lärarutbildningsanstalter och ungefär två tredjedelar av akademikerna som lämnade dessa fakulteter valde läraryrket. Den privata sektorn har av akademiker främst sysselsatt civilekonomer och civilingenjörer. Endast en obetydlig andel humanister har arbetat inom det privata näringslivet.

Tendenser i akademikermarknadens utveckling

När arbetsmarknadseffekterna av det väntade stora akademikerutbudet diskuteras förekommer ord som överskott (underskott), arbetslöshet och kris på akademikermarknaden. Det är därför naturligt att resa frågan vad som i ett sådant sammanhang kan menas med överskott (underskott). Dessa ord kommer nedan att ges två skilda betydelser, dels direkt arbetslöshet (obesatta tjänster), dels

överkvalifikation (underkvalifikation) i förhållande till arbetsuppgifterna.

Vissa indikationer tyder på att efterkrigstidens akademikerunderskott är på väg att upphöra och att ett mer balanserat tillstånd uppnåtts som följd av ökat utbud. Rapporter från en del länsarbetsnämnder talar om begynnande placeringssvårigheter för viss långtidsutbildad arbetskraft. Humanister och samhällsvetare har de största problemen att få arbete inom önskat yrkesområde.

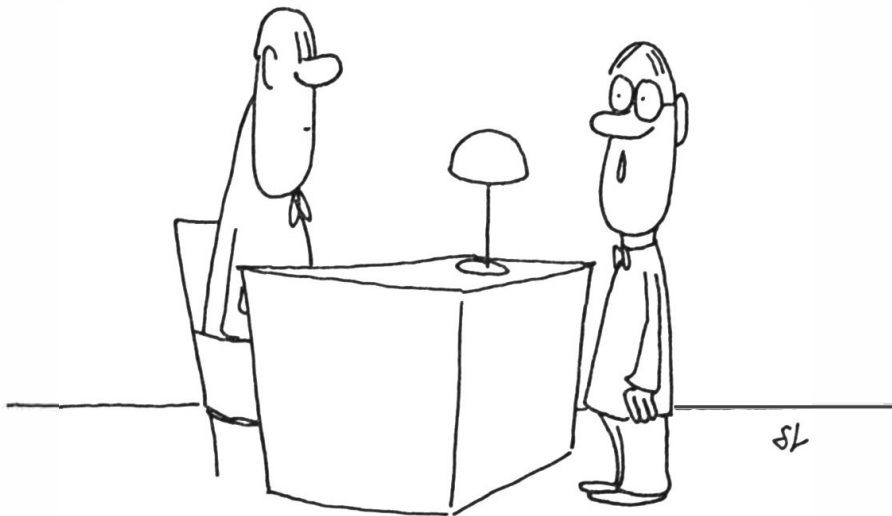
Detta kan vara tecken på att marknaden är mättad på dessa utbildningsgrupper. Bidragande till vissa nyexaminerades sysselsättningssvårigheter är också deras ovilja att flytta från hem- eller studieorten av familjeskäl och på grund av andra känslomässiga bindningar. Somliga akademiker är dessutom obenägna att ta arbeten som ligger under den i förväg uppställda anspråksnivån.

Trots att utbudet av nyexaminerade akademiker ökat hastigt mot slutet av 1960-talet har någon akut arbetsmarknadskris i form av ren arbetslöshet inte uppkommit. Arbetsmarknaden har kunnat erbjuda sysselsättning inom för akademikerna icke traditionella sektorer och befattningar, samtidigt som en hel del nyexaminerade sänkt sina ambitioner avseende lön och typ av arbeten.

Den andel av akademikerna som av olika skäl saknar arbete är relativt sett obetydlig och kan betraktas som normal. En viss dold arbetslöshet kan finnas. Förklaringen till att många nyexaminerade akademiker fortsätter att studera kan vara att det inte funnits tillräckligt attraktiva arbeten. Ytterligare studier har då setts som en möjlighet att uppskjuta inträdet på arbetsmarknaden.

En del av de nyexaminerade kan också ha varit nödsakade att ta arbeten av i förhållande till en akademisk utbildning okvalificerad art. Härigenom skulle ett visst överskott i bemärkelsen överkvalifikation ha uppstått. Det går inte att bestämt avgöra om så har skett, men det finns inga tecken som tyder på allmänna tendenser i en sådan riktning.

Det är inte möjligt att i detalj bedöma varje utbildningsgrupps möjligheter på den framtida arbetsmarknaden. Sådana bedömningar skulle snabbt bli föråldrade. Några allmänna utsagor kan dock göras.



VILKET ÄR DET BÄST ATT BLI,
FIL. ARBETSLÖS ELLER POL. AR-
BETSLÖS ?

Den expanderande servicesektorn kommer utan tvivel att absorbera akademiskt utbildad arbetskraft. Det gäller inte minst på den offentliga sidan. Något preciserat behov av långtidsutbildade kan inte anges och även om den offentliga sektorn utvidgas kan den inte ta emot en lika stor andel av de nyexaminerade som hittills. Lärarhögskolornas begränsade intagning medför att de som examineras vid de filosofiska fakulteterna i allt högre grad måste söka sig till nya yrkesområden. Den fråga som då tränger sig på är: Vart skall akademikerna ta vägen? Svaret är att näringslivet i vid bemärkelse kan bli framtidsmarknaden för ett större antal akademiker.

De mindre och medelstora företagen har för det mesta inte utnyttjat långtidsutbildad arbetskraft och storföretagen har framför allt rekryterat civilekonomer och civilingenjörer. En viss roll spelar fördomar och traditioner. Allteftersom komplexiteten i samhället och näringslivet ökar kommer större krav att ställas på hur de flesta arbetsuppgifter utförs. Om platser besätts med personer som kanske har bättre utbildning än den som absolut krävs, kan olika arbeten komma att utföras effektivare och även ges nya innehåll.

Högre utbildning kommer inte som tidigare att automatiskt öpp-

na en inkörsport till högvärlödade arbeten och snabb befordran. Personliga förutsättningar och visad framåtanda blir i stället avgörande för avancemangsmöjligheterna. Det blir ökad konkurrens om arbetstillfällena mellan samhällsvetare, jurister och även civilekonomer genom att dessa kan ersätta varandra på flera områden. Likaså kan det uppstå vertikal substitution, där långtidsutbildade som samhällsvetare och civilekonomer konkurrerar med lägre utbildade, t.ex. gymnasie- och fackskoleekonomer. Traditionella yrkesgränser upplöses då alltmer och det blir naturligt att akademiker återfinns på de mest skilda platser. Begreppet akademiker kommer att förlora sin betydelse. Så småningom upphör arbetsmarknadens uppdelning i nivåer, allt efter krav på enbart viss traditionell utbildning. Någon akademikermarknad kommer inte att existera annat än i de fall då speciell kompetens krävs.

Detta får effekt också på inkomstutvecklingen. Eftersom de långtidsutbildade ökar starkt i antal, kan den relativa lönenivån på längre sikt komma att gå ned utom för vissa bristyrken som läkare, en del tekniker och andra specialister. Det beror inte minst på att sådana yrkesutövare kan söka sig utomlands om de finner löneutvecklingen otillfredsställande.



DET VAR VIKTIGARE MED FRAMÅT-
ANDA, SA DOM, MEN VAR SKA MAN
FÅ DEN IFRÅN DÅ?

Humanisterna löper den största risken att i konkurrensen med samhällsvetare och jurister komma i sista hand vid nyrekryteringar. Den privata sektorn efterfrågar endast i obetydlig utsträckning humanistiskt utbildade. Arbetsgivarenkäter har visat att näringslivets intresse för humanistiska ämneskombinationer är mycket litet. Samhällsvetarna har allmänt sett större möjligheter än humanisterna, eftersom utbildning i ekonomiska och även beteendevetenskapliga ämnen är mer attraktiv på arbetsmarknaden än humanistiska ämnen.

Anpassningsåtgärder

För att en smidig omställning till det nya arbetsmarknadsläget skall kunna ske är det nödvändigt att attityderna hos akademiker och arbetsgivare ändras. Detta sker delvis redan nu, men för att påskynda förloppet måste speciella anpassningsåtgärder vidtas.

Redan under gymnasietiden bör de studerande bevaka utvecklingen på arbetsmarknaden och sedan välja utbildningslinjer efter noggranna överväganden och inte av en slump. Nyexaminerade akademiker måste vara beredda att ta arbeten på andra håll än hem- eller studieorterna. Det blir också nödvändigt att vara yrkesmässigt rörlig och acceptera arbeten där den specifika utbildningen inte är omedelbart användbar och där lönerna inte heller når upp till förväntningarna. Arbetsgivarna å sin sida måste bli medvetna om den ökande tillgången på arbetskraft med längre utbildning och rekryteramer förutsättningslöst än hittills.

Att åstadkomma sådana attitydförändringar är närmast ett informationsproblem. SACO, Sveriges Akademikers Centralorganisation, bedriver en omfattande informations- och rådgivningsverksamhet. Detsamma gäller Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS. Både SACO och AMS förmedlar information till arbetsgivare och studerande genom konferenser, debatter, tidningsartiklar och övrig opinionsbildande verksamhet.

Parallellt med informationsspridningen har AMS vidtagit särskilda åtgärder för att underlätta övergången från studier till ar-

betsmarknad för de långtidsutbildade. Arbetsförmedlings- och praktikförmedlingsverksamheten har utökats. Särskilda akademikerförmedlare är verksamma på universitetsorterna. Vidare har yrkesvägledningen och arbetsmarknadsutbildningen intensifierats, eventuellt kan det också bli fråga om beredskapsarbeten för speciellt svårplacerade.

För att öka de studerandes arbetsmarknadsberedskap har Universitetskanslersämbetet inrättat s.k. DYRK-kurser, som ger en direkt yrkesinriktning. Undervisning ges i bl.a. miljövard, administrativ teknik, informationsteknik och u-landsfrågor med biståndsteknik. Dessa kurser är avsedda att ingå i akademiska examina, men står också öppna för vuxenstuderande. Universitetsmyndigheterna ämnar fortsätta att satsa på detta område och utöka sortimentet med de nya kurser som arbetsmarknadens utveckling kan ge behov av. (Se vidare sidan 114 ff.)

Andra åtgärder som diskuterats i olika sammanhang har varit yrkesorienterande praktikverksamhet för akademiker, ”akademisk pryö”. Om det pionjärarbete som SNS här bedrivit följs upp och genomförs i större skala, kan sådan verksamhet ge ett viktigt bidrag till anpassningen på arbetsmarknaden. (Se sidan 31 ff.)

Det bör uppmärksammas att en stor andel av akademikerutbudet består av kvinnor, som dominerar framför allt vid de humanistiska fakulteterna. Kvinnliga akademiker förvärvsarbetar i betydligt mindre utsträckning än män med akademisk utbildning. Uppstår svårigheter på arbetsmarknaden, kommer andelen kvinnor som ägnar sig åt hemarbete eller fortsatta studier oundvikligen att öka. Det sker för övrigt oberoende av eventuella sysselsättnings-svårigheter, eftersom bristen på daghemsplatser omöjliggör förvärvsarbete för många kvinnliga akademiker.

Detta är en faktor som bidrar till att arbetsmarknadsproblemen blir mindre än man befarat. Om attityderna hos akademiker och arbetsgivare också ändras och de vidtagna och planerade anpassningsåtgärderna ger resultat, finns det anledning att se tämligen optimistiskt på framtiden.

Perspektiv på utbildningsexpansionen

Farhågorna för ett arbetslöst akademikerproletariat är följaktligen överdrivna. På några års sikt kan däremot ett visst överskott i betydelsen "överkvalifikation" uppkomma.

Efterhand kommer de långtidsutbildade att breda ut sig som koncentriska ringar till allt vidare verksamhetsfält. Härigenom konkurrerar de med grupper som har kortare utbildning och den vertikala substitution som då äger rum får återverkningar på hela arbetsmarknaden.

Det ökande utbudet av universitetsutbildade ekonomer börjar allt mer påverka marknaden för gymnasie- och fackskoleekonomer. Dessa konkurrerar i sin tur med lägre utbildade grupper från yrkesskola och grundskola. I sista hand drabbar sådana kedjeffekter speciellt svårplacerade kategorier som handikappade av skilda slag och äldre korttidsutbildade. De löper då risken att trängas undan av högre utbildad arbetskraft. Akademikerna är unga och har genom sin utbildning stora möjligheter att ställa om sig till nya situationer på arbetsmarknaden. Undersökningar om sambandet mellan arbetslöshet och utbildningsnivå visar att långtidsutbildade löper mindre risk att bli arbetslösa än de korttidsutbildade och att om arbetslöshet inträffar är den kortvarigare för de långtidsutbildade.

Med en sådan totalbild av arbetsmarknaden som utgångspunkt framgår att högre utbildning minskar arbetslöshetsrisken och inte tvärtom. Över hälften av arbetskraften har enbart folkskoleutbildning. Ett viktigt utbildnings- och arbetsmarknadsproblem under 1970-talet blir därför att överbrygga klyftan mellan personer med "gammal" och "ny" utbildning samt kort och lång utbildning.

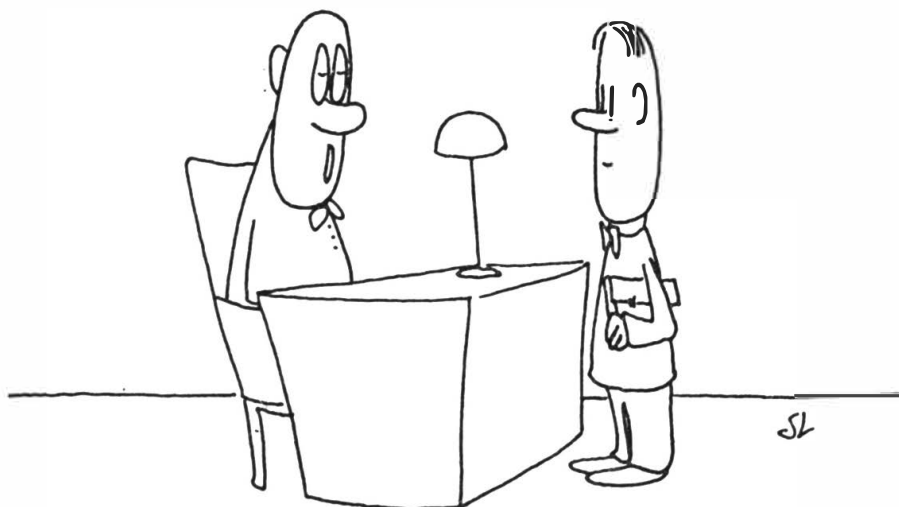
Pryo för akademiker — re-dovisning av ett experiment

AV STIG DOMANDER

Inledning och syfte

I föregående uppsats ställdes frågan: Vart skall de närmaste åren alla tiotusentals nyexaminerade humanister och samhällsvetare ta vägen? Bara en bråkdel kan ju få arbete inom utbildningsväsendet eller andra delar av den offentliga sektorn. Uppenbarligen kommer många att vända sig till näringslivet i förhoppning om att där få meningsfyllda sysselsättningar.

Hurudana är då möjligheterna för att det växande akademikerutbudet skall absorberas av företagen? Utgångsläget är inte uppmuntrande. Företagen har hittills inte visat något intresse för att anställa personer utan teknisk eller merkantil bakgrund. Det fåtal humanister som finns i företagen arbetar i allmänhet i konventionella humanistbefattningar av typen översättare, bibliotekarier och



JASÅ, NI ÄR FIL.KAND. KAN NI
KÖRA SCHASMOPE?

företagshistoriker. Till bilden hör att en rad branscher har en "akademikertäthet" som mäts i promille. I dessa är alltså även civilingenjörer och civilekonomer sällsynta. För att någon nämnvärd del av alla de nya akademikerna skall hamna i näringslivet krävs en snabb och radikal ändring av de hittillsvarande rekryteringsprinciperna.

Att så få humanister och samhällsvetare arbetar inom näringslivet är naturligtvis inte enbart en effekt av bristande arbetsgivarintresse. Studenterna har med få undantag inte betraktat en företagskarriär som något framtidsalternativ. I den mån de feriearbetat på ett företag har det främst varit för att tjäna en slant. Syftet har sällan varit att skaffa handgriplig information om de arbetsuppgifter näringslivet kan erbjuda unga akademiker.

När vi inom SNS diskuterat problemet med "akademikervågen" har slutsatsen blivit att den i huvudsak representerar något positivt för företagen. Det är därvid inte fråga om att företagen skall visa "samhällsansvar" genom att söka ge någon form av sysselsättning åt en massa humanister de aldrig begärt skall utbildas. Det svenska näringslivet har sannerligen andra uppgifter än att organisera sysselsättningsterapi. Nej, SNS uppfattning är att "akademikervågen" kan bli en reell tillgång för företagen. Den innebär ju möjlighet för dessa att i tidigare otänkbar omfattning rekrytera långtidsutbildad ungdom. De företag som snabbt griper chansen att — om uttrycket tillåtes — utnyttja denna nya form av mänsklig kapacitet bör rimligen förbättra sitt konkurrensläge.

Enligt SNS bedömning är det viktigt att berörda parter så snart som möjligt ändrar sina attityder till varandra. När detta väl skett har grunden lagts för ett samarbete som bör bli till allas båtnad.

Medvetna om risken att vi fallit offer för ett önsketänkande beslut vi att undersöka i vilken utsträckning humanister och samhällsvetare är användbara i företagen. En dylik studie kan läggas upp på många olika sätt. SNS valde att ge den formen av ett fältexperiment, att helt enkelt placera ett antal studenter på olika företag och se vad som händer. För att markera att det inte rörde sig om konventionell praktik döptes projektet till "pryo för akademiker". Uttrycket pryo kommer som bekant från grundskolans praktiska

yrkesorientering. Analogin är berättigad därför att vi avsåg att främst vända oss till sådana akademiker, som ännu inte avslutat sina studier och tvekade inför valet av levnadsbana. Om verksamheten på företagen gav några impulser skulle det inte vara för sent att låta de fortsatta studierna påverkas härav.

Från studenternas synpunkt skulle detta pryoeperiment ge erfarenheter av arbetslivet, som kan vara av värde dels för de fortsatta studierna, dels vid kommande yrkesval. Studenterna skulle få en konkret uppfattning om arbetsliv och arbetsmiljö samt en fördjupad orientering om arbetsuppgifter i näringslivet. I syftet ingick också att vidga studenternas föreställningsram och att konfrontera tveksamma studerande med tanken på framtida arbete inom näringslivet.

Från näringslivets synpunkt syftade experimentet till att vidga företagens perspektiv i rekryteringspolitiken. Det gällde att intressera företagen för att finna uppgifter för humanister och andra akademiker med i företagssammanhang ovanliga ämneskombinationer.

Ett för båda parter gemensamt syfte var att få en kartläggning av de principiella och praktiska problem en pryö för akademiker reser. I den mån en dylik verksamhet görs reguljär skulle SNS erfarenheter kunna utnyttjas.

I det följande kommer en ingående redovisning att ges av akademikerpryons uppläggning, genomförande och resultat.

Uppläggning och genomförande

För att ge ett perspektiv på alla de detaljer som kommer att radas upp skall vi först säga några ord om pryoeperimentets användbarhet och begränsningar. Det innebar att 47 studenter deltog i minst en veckas teoriundervisning samt arbetade på företag under fem veckor. SNS angav riktlinjerna, men företagen hade stor frihet att anpassa utformningen till de lokala förhållandena. För att vara helt oberoende av olika intressen har SNS medvetet undvikit att samarbeta med fackliga organisationer eller myndigheter.

Enda undantaget är den hjälp med rekryteringen av studenter som några lokala arbetsförmedlingar gav.

Näringslivets möjligheter att utnyttja akademiker varierar med bl.a. bransch och företagsstorlek. Då antalet i detta sammanhang relevanta branscher kan räknas i dussintal saknar SNS-projektet ”statistiskt” värde. Till detta bidrar också att bara en del av alla möjliga studiealternativ var representerade. Vi kan endast med viss bestämdhet uttala oss om det begränsade antal företag och studenter som deltog i SNS-projektet. Då SNS inte hade fullständig kontroll över alla i sammanhanget väsentliga faktorer, var det i metodologiskt hänseende fråga om en hybrid mellan ett rent fält-experiment och ett pseudoexperiment. Stor försiktighet måste iakt-tas när det gäller mer generella slutsatser.

Allt efter det syfte som skjuts i förgrunden framstår företagets stora frihet att utforma pryon som en nackdel eller fördel. För ett systematiskt genomförande och en tillförlitlig värdering av sådant som akademikernas användbarhet och de förhållanden som påverkar parternas attityder hade det varit nödvändigt med hård central-styrning.

För den del av syftet som gällde att kartlägga olika slags problem i samband med en pryoverksamhet var experimentet däremot väl anpassat. Skulle idén med pryon för akademiker ha kommit för att stanna får man räkna med att företagen måste ges stor frihet i verksamhetens utformning. De erfarenheter SNS fått bör därför vara av direkt handgripligt intresse för de framtida huvudmännen.

Planeringstiden

Tanken att genomföra ett pryonexperiment för akademiker föddes inom SNS hösten 1969. Den förberedande planeringen var klar i mars 1970. Eftersom det då bara återstod ett par månader av terminen, fanns det goda skäl att vänta med att förverkliga idén tills under läsåret 1970/71. Hellre än att skjuta upp projektet så länge, beslöt SNS att genomföra det redan sommaren 1970. Det starkt ökade utbudet av akademiker har ju redan gjort sig påmint, och man var inom SNS angelägen att så snabbt som möjligt undersöka

om pryö för akademiker är en framkomlig väg att minska anpassningssvårigheterna på arbetsmarknaden för samhällsvetare och humanister. Det gällde också att snabbt göra klart för företagen att ett nytt rekryteringsläge uppstått.

Enligt de första riktlinjerna som drogs upp skulle pryön börja direkt efter vårterminens slut vid universiteten, ungefär 15 juni. På grund av att många företag som skulle delta hade stängt för semester 6 juli—3 augusti, tvingades vi emellertid att förlägga pryön till tiden 25 maj—6 juli för att få en sammanhängande period om cirka sex veckor. Den tidigarelagda starten gjorde att planeringstiden endast blev två månader.

Rekrytering av företag

SNS har ett tjugotal lokalgrupper, som består av ledande företrädare för respektive orters näringsliv och representanter för olika samhällsinstitutioner. Under hösten 1969 och början av 1970 diskuterades inom åtskilliga av dessa lokalgrupper den väntade "akademikerexplosionen". Lokalgrupperna i Karlstad, Västerås och Växjö visade ett särskilt intresse. Företag i dessa tre städer kom därför att i samarbete med SNS centrala kansli stå som huvudmän.

I varje stad bildades en arbetsgrupp på 3—4 personer som lokalt skulle administrera pryön.¹ Dessa arbetsgrupper svarade bl.a. för rekryteringen av företag på respektive ort. Målet var att rekrytera företag av varierande bransch, storlek och ägarform. Rekryteringen gick till så att personerna i respektive arbetsgrupper kontaktade bekanta i andra företag — främst medlemmar i SNS — och frågade dem om företagen var intresserade att delta. Uttagningen blev på så vis rätt godtycklig. Den gav dock som slutresultat en ganska balanserad uppsättning företag med hänsyn till branschtillhörighet, storlek och ägarform.

Samtliga företag som uttryckt intresse för att delta tillsändes stencilerat material där projektets syfte och uppläggning skisserades i grova drag samt ett frågeformulär (se bilaga 2). Ca hälften

¹ Se härom i förordet.

PRYO FÖR AKADEMIKER

ställde platser till förfogande. De flesta företag, som drog sig ur hänvisade till att de ej kunde ställa handledare till förfogande.

Följande företag deltog:

Namn	Antal studenter
A-Betong AB, Växjö	2
Ahlmarks Bränsle AB, Karlstad	1
ASEA, Västerås	2
AB Wilh. Becker, Stockholm	2
Bulten-Kanthal AB, Hallstahammar	2
Essem Finspongverken, Finspång	2
Hakonbolaget, Västerås	2
ICA-Bokföring AB, Västerås	1
ICA-Förlaget AB, Västerås	2
Karlstads Mek. Verkstad, Karlstad	1
Klints Revisionsbyrå, Västerås	1
AB Knight Konsulterande Ingenjörer, Karlstad	1
Konsumtionsföreningen Kronoberg, Växjö	1
Konsumtionsföreningen Värmland, Domus, Karlstad	2
K-Konsult, Växjö	1
Länssparbanken Värmland, Karlstad	1
Petri AB, Växjö	2
Skogsägarnas Industri AB, Växjö	4
SMT Machine Company AB, Västerås	1
Sparbanken Kronoberg, Växjö	1
Surahammars Bruks AB, Surahammar	2
AB Svenska Fläktfabriken, Växjö	2
Svenska Handelsbanken, Karlstad	1
Svenska Salpeterverken, Köping	1
AB Svenska Telegrambyrån, Karlstad	1
Uddeholms AB, Skogsindustrin, Skoghall	2
Ing. T. Ullman AB, Moheda	1
Wermlands Enskilda Bank, Karlstad	2
Westmanlands läns sparbank, Västerås	1
Wirsbo Bruks AB, Virsbo	1
Wärmlands Slakteriförening upa, Kil	1

Dessutom medverkade Skandinaviska Banken i Växjö. Detta företag redovisas emellertid ej i fortsättningen. Den student som placerades där övergick nämligen efter en vecka till ordinarie arbete på annan ort.

Nedan återges företagsgruppens struktur med avseende på bransch, storlek och ägarform.

TABELL 1. *Företagens fördelning på branscher.*

Industri	antal företag	antal studenter
Metall- och verkstadsindustri	9	14
Trä-, massa- och pappersindustri	2	6
Livsmedelsindustri	1	1
Konfektionsindustri	1	2
Färgindustri	1	2
Kemisk industri	1	1
Byggnadsmaterialindustri	1	2
Summa	16	28
Handel		
Partihandel	2	2
Detaljhandel	2	4
Summa	4	6
Konsulterande verksamhet		
Reklam- och annonsbyrå	1	1
Konsulterande ingenjörbyrå	2	2
Summa	3	3
Bank		
Affärsbanker	2	3
Sparbanker	3	3
Summa	5	6

PRYO FÖR AKADEMIKER

Annan verksamhet, nämligen

Bokföringsbyrå	1	1
Förlag	1	2
Revisionsbyrå	1	1
	Summa	3
		4
	Summa	31
		47

TABELL 2. *Företagens storleksfördelning uttryckt i antal anställda.*

Antal anställda	Antal företag	Antal studenter
11— 50	2	2
51— 100	3	3
101— 200	3	4
201— 500	7	9
501— 1 000	5	8
1 001— 4 000	7	11
4 001—10 000	3	8
10 000—	1	2
	Summa	31
		47

TABELL 3. *Företagens fördelning på ägarformer (företagsformer).*

Ägarformer	Antal företag	Antal studenter
Aktiebolag	23	35
Producentkooperativa företag	3	6
Konsumentkooperativa företag	2	3
Sparbank	3	3
	Summa	31
		47

Rekrytering av studenter

Studenterna rekryterades genom likalydande annonser i studenttidningarna Gaudeamus i Stockholm (annonsdatum 24.4), Ergo i Uppsala (annonsdatum 17.4), Lundagård i Lund (annonsdatum

19.4) samt Klaraborgaren i Karlstad (annonsdatum 10.4).

Dessutom informerades arbetsförmedlingens praktikförmedling för universitetsstuderande om projektet. Annonser, som återges nedan, fanns införd cirka 10 dagar i de platscirkulär för studerande som utkommer dagligen.

Som framgår av annonsen (se sidan 40) skulle ansökan skrivas på särskild blankett (bilaga 1) och vara SNS tillhanda senast 30 april. Ansökningstiden förlängdes senare till 4 maj.

Till enskilda studenter sändes 329 ansökningsformulär och till arbetsförmedlingar 376 formulär. Vid ansökningstidens utgång hade 153 ansökningar kommit in.

Den mycket tidiga starten (25 maj) gjorde att många studenter, som hade tentamina att klara före terminens slut, inte hade möjlighet att delta. Hade pryoperioden lagts senare hade vi säkert fått betydligt fler ansökningar. Hur urvalet påverkats är emellertid svårt att uttala sig om.

Vår egentliga målgrupp var humanister och samhällsvetare utan markerad inriktning på ekonomiska studier. Ett önskemål var att minst $\frac{1}{3}$ skulle ha en klar humanistisk inriktning. Som tidigare nämnts är det just dessa grupper som antas få svårt att finna adekvata arbetsuppgifter under 1970-talet. En intressant fråga är om humanister och samhällsvetare utan betyg i företagsekonomi har svårare att anpassa sig och fungera i företagen än de som inriktat sig på ekonomiska arbetsuppgifter genom att läsa företagsekonomi. För att i någon mån kunna belysa denna fråga rekryterade vi ett slags kontrollgrupp med sistnämnda inriktning.

Vidare bestämdes från början att minst $\frac{1}{3}$ skulle utgöras av flickor. Som tidigare nämnts är en klar majoritet av humanisterna flickor. Akademikerexplosionen är därför i lika hög grad en kvinnofråga som det är en allmän akademikerfråga. Kvinnliga akademiker förvärvsarbetar i betydligt mindre utsträckning än män med akademisk utbildning. Uppstår svårigheter på arbetsmarknaden kommer andelen kvinnor som ägnar sig åt hemarbete eller fortsatta studier oundvikligen att öka. Vi ansåg även att urvalet borde göras med hänsyn till hur långt de sökande hunnit med sina studier (ca 20 procent \leq 2 betyg, ca 60 procent 3—5 betyg och ca 20 pro-

”AKADEMISK PRYO”

Teori och praktik på företag sommaren 1970

**Har du funderat på att i framtiden arbeta på ett företag?
Om Ditt svar är nej inbjuds Du att pröva på något nytt.**

Syfte:

Att ge humanister och samhällsvetare tillfälle att pröva på arbete inom näringslivet.

Arrangör:

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) i samarbete med företag i och omkring Karlstad, Växjö och Västerås.

Plats:

Ovan nämnda tre städer med omnejd.

Tidsperiod:

Sammanhängande tidsperiod om 7—8 veckor med början tidigast 25 maj och slut senast 28 augusti, beroende på lokala förhållanden.

Deltagare:

Studenter med humanistisk eller samhällsvetenskaplig inriktning. Du bör ha avlagt minst 2 betyg (40 poäng).

Kursinnehåll: (prel.)

I TEORI (2 veckor)

Allmän orientering om sådant som Sveriges näringsliv, företagets roll, organisationer och avtal på arbetsmarknaden, lagar, institutioner och myndigheter. I kursen kommer också studiebesök att ingå.

II PRAKTIK

Tjänstgöring på ett företag. De deltagande företagen representerar såväl industri, distribution och service, som olika ägarformer.

Kontantersättning:

40 kr/dag.

Upplysningar:

SNS' kansli ger närmare upplysningar samt tillhandahåller ansökningsblanketter.

Adress SNS, Sköldungagatan 2, 114 27 Stockholm.

Telefon 08/23 25 20.

Ansökan:

Skall göras på särskild ansökningsblankett och vara SNS tillhanda senast 30 april 1970.

cent ≥ 5 betyg). Eftersom experimentet direkt vände sig till studenter utan särskild erfarenhet av arbetslivet, var det en given förutsättning att studenter som tidigare förvärvsarbetat under längre tid inte skulle engageras. Detta ledde till att främst äldre studenter (över 27 år) gallrades ut.

Inom ovanstående ramar uttogs de "på papperet mest kvalificerade". Som mått på kvalifikation användes främst studentbetyg samt studietakt vid universitetet. Till varje pryostad tog vi dessutom ut ca 10 reserver av vilka ungefär fem per ort så småningom kom att ersätta studenter som från början blivit uttagna, men tackat nej.

TABELL 4. *De sökandes och de uttagnas fördelning på kön, studieinriktning, antal betyg m.m.*

Kön	Sökande	Uttagna
Män	88	23
Kvinnor	65	24
Summa	153	47
Studieinriktning		
Humanister	30	11
Samhällsvetare	87	25
Hum. + samh.	28	11
Övriga	8	0
Summa	153	47
Antal betyg		
—2	21	11
3—5	91	25
6	39	11
Övriga	2	0
Summa	153	47
Betyg i företagsekonomi	36	10

De uttagna studenternas medelstudentbetyg var för flickor 1,86 och för pojkar 1,85. 44 studenter hade avlagt studentexamen enligt det gamla systemet då man erhöll bokstavs-betyg $B = 1,0$, $Ba = 1,5$, $AB = 2,0$, $a = 2,5$, $A = 3$ och tre studenter enligt det nya systemet med poängbetyg 1—5. De 3 poängbetygen har räknats om till det gamla betygssystemet. Studentbetygens spridning framgår av diagram (se sid. 43).

En viktig fråga är i vilken utsträckning de i pryoprojektet deltagande studenterna är representativa för framtida potentiella pryostudenter i fall pryoverksamheten skulle institutionaliseras i stor skala. Kommer eventuella framtida pryostudenter att visa samma förväntningar, anpassning och attitydförskjutningar som de vilka deltog i SNS-experimentet? På denna punkt är det tyvärr omöjligt att hysa någon bestämd uppfattning.

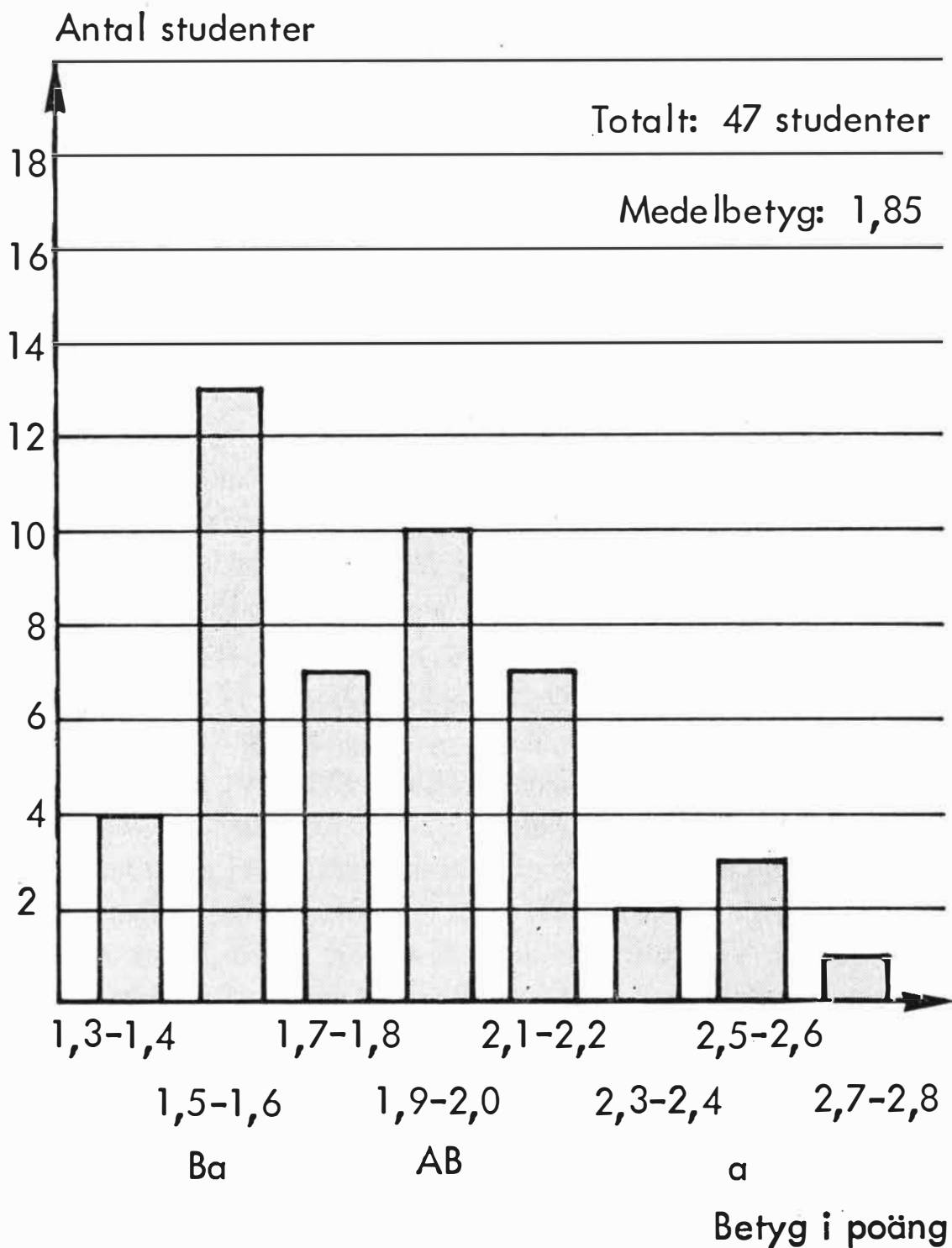
På grundval av deras skriftliga meriter och vår personliga kontakt med dem skulle vi vilja karakterisera huvudparten av de 47 studenterna i experimentet som snälla och ordentliga medelmåttor. De mest intelligenta och framgångsrika studenterna hade säkert mer attraktiva sysselsättningar än SNS pryosexperiment och sökte därför inte till detta projekt. De studenter som sökte, men var under medelmåttan gallrades ut, eftersom vi valde de "på papperet mest kvalificerade".

På grund av tidspressen skedde rekryteringen av studenter och företag delvis parallellt. Därför hade vi inte möjlighet att för studenterna presentera företagen och vice versa. Studenterna fick emellertid framföra önskemål om vad de ville syssla med. Företagen gavs å sin sida tillfälle att framföra önskemål om vilken inriktning de önskade hos de studenter de skulle ta emot. Företagen utnyttjade emellertid denna möjlighet i mycket liten utsträckning.

Företagen redogjorde i allmänhet relativt noggrant för vilka arbetsuppgifter de tänkte tilldela respektive pryostudent. Med ledning av studenternas ofta vaga önskemål och företagens uppgifter om vilka arbetsuppgifter som erbjöds placerades studenterna ut på företagen.

Det lämpligaste förfaringssättet är givetvis att i god tid rekrytera företag och uppmana dem att föreslå flera alternativa arbets-

DIAGRAM 1. Pryostudenternas medelstudentbetyg; spridningen.



uppgifter. De olika företagen och samtliga arbetsuppgifter kan sedan presenteras för de potentiella pryostudenterna, varvid dessa får ange var de önskar bli placerade i första, andra, tredje hand osv.

Pryons genomförande

Som tidigare nämnts var vi, när det gällde pryons längd och förläggning i tiden, bundna av att företagen som regel helt eller nästan helt lade ner verksamheten under semesterperioden. De ursprungliga planerna var att pryotiden skulle vara några veckor längre än de sex veckor som kom till stånd.

Vi hade på ett tidigt stadium klart för oss att pryon måste inledas med ett orienterande teoriavsnitt. Vi vände ju oss till studenter som enligt förutsättningen för hela projektet visste mycket litet om sådant som företagens funktioner, näringslagstiftning, arbetsmarknadsorganisation etc. Från början räknade vi med att teoriavsnittet skulle omfatta två veckor, men på grund av industrisemestern tvingades vi minska det till en vecka. Som senare kommer att framgå var det en lycklig lösning. Efter teoriavsnittet följde fem veckors praktik. Man kan tänka sig många andra modeller för teorins och praktikens förläggning i tiden. Ett sätt är att varva teori och praktik. Till dessa frågor återkommer vi senare.

DEN INLEDANDE TEORIN. Teoriavsnittet syftade att ge studenterna en allmän orientering om företagets roll i samhället, de olika funktionerna inom ett företag, organisationer och avtal på arbetsmarknaden, Sveriges utrikeshandel samt demokratiseringsproblemen på företagsnivå. Vidare ingick studiebesök för att studenterna skulle komma i kontakt med flera företag än det egna och se olika arbetsmiljöer.

Teoriveckan var något olika organiserad i de tre städerna. I Västerås planerades den av den lokala arbetsgruppen tillsammans med företag i och omkring Västerås. Därtill hade studenterna i Västerås två teoridagar efter praktiktidens slut, vilka planerades och genomfördes centralt från SNS sida. Avsikten var att undersöka om det är lämpligt att förlägga en del av teorin efter praktiken.

Den teori studenterna i Växjö och Karlstad genomgick bestod av två delar. Den första delen som planerades centralt från SNS kansli och förlades till Karlstad var övergripande till sin natur.

De återstående tre teoridagarna i Karlstad och Växjö planerades

och genomfördes av de lokala arbetsgrupperna tillsammans med företag i respektive stad. Denna del av teorin var mer företagsnära till sin natur.

Programmen för teoriveckan (och de två dagarna efter praktiken i Västerås) återges nedan.

Program för gemensamt teoriavsnitt för grupperna i Karlstad och Växjö den 25–26 maj

Måndag 25 maj

09.00—10.00	Välkommen Pryons syfte m.m.	Direktör Erik Elin- der, Elinderbolagen
10.15—12.00	<i>Företagets roll i samhället</i> Företagets plats och funktion i blandekonomin. Relationer företag — samhälle. Offentlig och privat sektor. Uppgifter för offentlig resp. privat verksamhet. Företagets mål — samhällets mål. Eventuella konflikter. Externa effekter. Strukturomvandlingen. Samarbete företag — kommu- ner — statliga myndigheter.	Fil. lic. Göran Al- binsson, Studieför- bundet Näringsliv och Samhälle, SNS
13.15—15.00	<i>Företagens ramar</i> Den ekonomiska politiken. Statens roll i näringspolitiken. Lokaliseringspolitiska åtgärder, — investeringsbidrag, investe- ringsfonder för styrd lokalise- ring. Näringsrätten.	Planeringschef Eric Pettersson, Finans- departementet

PRYO FÖR AKADEMIKER

Regleringar — t.ex. arbetstid,
skyddsfrågor.
Kollektivavtal.
Näringsfrihetslagstiftning.
Etiska regler, t.ex. reklamfrågor.

15.15—16.45 *Elementär organisationsteori* Ekon. lic. Peter
ORGANISATIONSLÄRANS UT- Gorpe, Ekonomiska
VECKLING Forskningsinstitu-
Kontrollfunktionens betoning. tet, EFI
Information och beslut som
organisationsgrundstenar.
Konfliktteorierna — individens
mål kontra organisationens.
MODERN ORGANISATIONS- OCH
ADMINISTRATIONSTEORI
Beslutsfattande.
Kommunikationer.
Målproblem.
Organisationsformer.
Företaget som ett sociotekniskt
system.
Linje och stab.
Planering och genomförande av
organisationsförändringar.
Formell organisation — infor-
mell organisation.
Styrelse, VD.
Olika företagsformer.

19.00—21.00 *Kritiken mot näringslivet* Fil. lic. Göran Al-
Film: "Näringslivet utmanat". binsson, Studieför-
Diskussion. bundet Näringsliv
Verksamhetens syfte. och Samhälle, SNS

Tisdag 26 maj
09.00—10.00 *Sverige på världsmarknaden* Direktör Wilhelm
Den internationella arbets- Paues, Sveriges In-
fördelningen. dustriförbund
Specialisering, produktions-

faktorerers rörlighet, transportkostnader.

Import—export.

Handelsbalans — bytesbalans — betalningsbalans.

Det internationella valuta-systemet.

Handelspolitik, traktatpolitik.

Ekonomiska unioner, frihandelsområden.

Ekonomisk politik och utrikes-handeln.

Skatter och socialpolitik, miljövardshänsyn m.m.

i olika länder.

10.45—12.00

Personaladministration

Direktör Sven H.

Personalfunktionens mål i relation till företagets allmänna politik.

Åsbrink, AB Wilh. Becker

Informations- och kommunikationsproblem.

Personaltjänst.

Motivationsfrågor.

Personalledning.

Personalplanering.

13.15—14.45

Organisationer och avtal på arbetsmarknaden

Redaktör Sven Jerstedt, Sveriges Radio

De avtalsslutande parterna SAF, LO, SACO, TCO, SIF, SAC, Avtalsverket, SR, övriga.

Avtalsförhandlingar.

Statens roll.

Rättsregler.

Kollektivavtalslagen.

Arbetsdomstolen.

15.00—16.30

Demokratiseringssträvanden

Ombudsman

Företagsdemokratiska begrepp.

Nils Ellebring, TCO

Företagsnämndsavtalet, inne-

börd och praktisk tillämpning.
Beslutsinflytande på företagets
skötsel.
Självbestämmande vid egna
arbetets utformning.
Formella och informella kana-
ler för påverkan.
Beslutsprocessen i teorin och
i praktiken.
Självstyrande grupper.
Målkonflikt mellan effektivitet
och demokrati.
Samarbetsfrågor, produktion
och ekonomi, omläggningar,
avveckling.

Lokalt program för gruppen i Karlstad 27–28 maj

Onsdag 27 maj

Teoridag "Samarbete näringsliv och samhälle" i länsstyrelsens regi under ledning av Planeringschef
Sven Rune Frid,
Länsstyrelsen
i Värmlands län.

08.00—08.45

*Välkomsthälsning — syftet
med dagen*

"LÄNSPROGRAM 70"

Kort introduktion av ett
aktuellt regionalpolitiskt
arbete.

LÄNSSTYRELSENS ORGANISA-
TION

Perspektiv på 1970-talet.

09.00—09.30

Besök vid AB Husvagnar

Kort redovisning av företagets

mål, genomgång av produktionshallarna.

10.15—11.30

Besök vid AB Thermia-Verken

Redogörelse för företagets marknadsföring och produktion, genomgång av verkstäderna.

11.45—12.30

Besök vid Ingesunds Musikskola

Redogörelse för verksamheten. Visning av skolan.

14.15—16.15

Besök vid Värmlands Slakteriförening

Redogörelse för företagets produktion och marknadsföring. Genomgång av anläggningarna.

Torsdag 28 maj

09.00—12.00

Företagets personalfunktion

Intendent Nils Lundqvist, Wermlands Enskilda Bank
Direktör Åke Rehnberg, AB Karlstads Mek. Verkstad

14.00—17.00

Marknadsföring, reklam och PR-verksamhet

Direktör Gunnar Jarl, AB Svenska Telegrambyrån
Civ.ek. Björn Näs-lund, Värmlands Företagareförening

Fredag 29 maj

09.00—10.15

Företagets ekonomifunktion

Budgetchef Hans-Tore Gunnerud, Billeruds AB

PRYO FÖR AKADEMIKER

10.30—12.00	<i>Företagsbedömning ur kredit-synpunkt</i>	Bankdirektör Stig Granfelt, Werm-lands Enskilda Bank
14.00—15.00	<i>Datateknikens roll i företaget</i>	Kamrer Arne Söder-berg, Wärmlands Enskilda Bank
15.00—16.30	<i>Besök vid en dataanläggning</i>	Kamrer Arne Söder-berg

Lokalt program för gruppen i Växjö 27–29 maj

Onsdag 27 maj

09.00	<i>Introduktion, praktiska frågor</i>	
10.00	<i>Ett "miljardföretags" organi-sation — ett exempel</i>	Direktör Arne Thi-merdal, Skogsägar-nas Industri AB
11.00	<i>Sparande och sparbanks-verksamhet</i>	Direktör Tore Ot-tenhag, Sparbanken Kronoberg
13.00	<i>Enskilda samtal med resp. handledare inom värd-företagen</i>	
14.30	<i>En affärsbanks vardagsliv</i>	Bankdirektör Len-nart Lanquist, Skan-dinaviska Banken

Torsdag 28 maj

09.00	<i>Från idé till produkt — så gör vi</i>	Överingenjör Hjalte Petersson, AB Svenska Fläkt-fabriken
10.00	<i>Underleverantörsystemets ut-formning i svensk industri</i>	Direktör Erland Ullman, Ing. T. Ullman AB

11.00	<i>Besök vid Svenska Fläktfabriken, Växjö</i>	
13.00—17.00	<i>Besök vid Mörrums Bruk, Mörrum</i>	
<i>Fredag 29 maj</i>		
09.00	<i>Så producerar vi reklam — varför?</i>	Direktör Arne Hallström, Marknads-konsult, Växjö
10.15	<i>Marknadsföring — från två olika, men ändå lika företag</i>	Direktör Carl Wilhelm Petri, AB Hjalmar Petri Marknadschef Arne Carlsson, Domus
13.15	<i>Planera och projektera</i>	Civ. ing. Hans Lundkvist, K-Konsult
15.00	<i>Så arbetar ett företag inom byggnadsbranschen</i>	Arkitekt SAR Olle Carlén, K-Konsult
16.30—17.00	<i>Besök vid Transduktor AB, Växjö</i>	

Program för gruppen i Västerås 25–29 maj samt 6–7 juli

Måndag 25 maj

09.00	<i>Kursen öppnas</i>	Bruksdisponent Bengt Lagercrantz, Wirsbo Bruks AB
09.30	<i>Sveriges näringsliv</i>	Fil. lic. Ulrich Herz, Stockholm

PRYO FÖR AKADEMIKER

- 13.30 *Avtalsmarknaden* Ombudsman Svante Lindén, Sv. Metallindustriarbetarförbundet avd. 20
- 15.30 *Export och utlandsetablering* Direktör Bengt Andrén, ASEA
- 19.00 *Företaget ur juridisk synpunkt* Jur. kand. Sten Siljeström, ASEA

Tisdag 26 maj

- 09.00 *Ett företags ekonomi* Administrationschef Allan Hansson, Wirsbo Bruks AB
- 10.30 *Företagets syfte och villkor* Direktör Åke Liljefors, ASEA
- 13.30 *Samråd och medinflytande* Herr Pär Axelsson, ASEA (ordf. i ASEA:s verkstadsklubb)
Bruksdisponent Bengt Lagercrantz, Wirsbo Bruks AB
Herr Willy Eklund, AB Svenska Metallverken (ordf. i SIF-klubben)
- 15.30 *Gruppdiskussioner med inledarna som gruppledare*
Diskussion

Onsdag 27 maj

- 09.00 *Arbetsmiljö* Med. lic. Sven Kvarnström, ASEA

10.30	<i>Information och samhälls- kontakt</i>	Presschef Anders Erhard, ASEA Fil. kand. Lars Luttrupp, ASEA
13.30	<i>Personalpolitik</i>	Direktör Paul Nor- lander, AB Svenska Metallverken
15.30	<i>Personalutbildning</i>	Rektor Gunnar Pal- mér, Bulten- Kanthal AB

Torsdag 28 maj

09.00	<i>Numeriskt styrda maskiner inom ASEA</i> Film av BBC, London	
09.30	<i>Ett företags produktions- villkor</i>	Ingenjör Jan Martin, ASEA
11.00—17.00	<i>Studiebesök vid Bulten- Kanthal AB, Hallstahammar</i>	

Fredag 29 maj

09.00	<i>Konsumentens roll i varu- distribution och varu- produktion</i>	Direktör Nils-Erik Wirsäll, Hakonbolaget
10.30	<i>Långsiktsplanering</i>	Ingenjör Hans Stackegård, ASEA
13.30	<i>Gruppdiskussioner</i>	
15.00	<i>Avslutning</i>	

Måndag 6 juli

09.30	<i>Företagets kapitalförsörjning</i> Allmän översikt av kreditmark- nadens funktion, med tonvikt på kapitalförsörjning till företagen.	Bankdirektör Rudolf Jalakas, Svenska Handels- banken
-------	--	---

serad uppsättning i den meningen att de skulle representera olika intressenter i samhället. Föredragshållarna var knutna till privata och kooperativa företag, banker, myndigheter, fackliga organisationer, massmedia, universitet och näringslivsorganisationer.

ÖVERVAKNING AV PRYONS GENOMFÖRANDE. Under pryons gång reste SNS projektledare runt till företagen. Syftet med dessa besök var tvåfaldigt; dels att kontrollera att studenterna erhållit arbetsuppgifter i enlighet med pryons syften och om inte så var fallet försöka åstadkomma lämpliga korrigeringar, dels att samla in studenternas åsikter om sin verksamhet i företagen. Dessa besök genomfördes ca 14 dagar efter praktiktidens början. Det visade sig att de mycket väl kunnat göras redan den första veckan. Mindre tillrättaligganden av studenternas verksamhet i företagen gjordes i ungefär fem fall.

De misstag som gjordes i företagen i samband med pryon berodde i de flesta fall på bristande information inom företaget. SNS gick in i företagen på en hög nivå för att rekrytera pryoplatser. Pryoärendet delegerades därefter ofta nedåt i företagshierarkin. Informationen i samband med denna delegering var i många företag bristfällig.

PLANERING AV STUDENTERNAS VERKSAMHET I FÖRETAGEN. Studenterna var inte i egentlig mening anställda i företagen och omfattades inte av de ordinarie försäkringar företagen har för sina anställda. SNS tecknade därför en kollektiv olycksfallsförsäkring för studenterna under pryotiden.

Enligt centrala rekommendationer har praktikanter från teknisk högskola 40 kr/dag. SNS fann inte någon anledning att frångå denna rekommendation. Ersättningen som utgick under både teori- och praktiktiden betalades av respektive företag.

För planeringen av praktiktiden gavs företagen följande direktiv när det gällde arbetets innehåll:

”Arbetets innehåll får bestämmas av de deltagande företagens möjligheter.

Studenternas praktiska verksamhet i företagen kan i stort läggas upp på två sätt:

- a) Praktiken fullgörs inom flera arbetsområden/avdelningar (*job rotation*).¹ Vid denna typ av praktik är kravet på kvalificerade arbetsuppgifter inte så stort.
- b) Praktiken fullgörs inom ett arbetsområde. Kravet på kvalificerade arbetsuppgifter blir här större.

Då syftet är att finna ut vad man kan använda studenter med icke direkt företagsanpassad utbildning till är det varken möjligt eller lämpligt att i förväg binda verksamheten. Det är dock uppenbart att vissa arbetsområden kommer i blickfånget såsom: (Obs! endast exempel) personal, information, försäljning, utredningar, enklare sociologiska undersökningar, enklare administrativa uppgifter.”

Vidare framhölls i direktiven introduktionens och handledningens betydelse:

”Introduktionen av den anställda praktikanten är mycket viktig. Vidare är det viktigt att praktikanternas löpande verksamhet i företaget följs noga. Detta förutsätter att företaget kan ställa viss tid av en arbetsledares (motsvarande) arbetstid till förfogande för handledning av praktikanterna. Handledaren betyder mycket för själva genomförandet av studenternas praktiska verksamhet i företaget, inte minst genom att skapa en gynnsam psykisk miljö för eleverna.”

Jag återkommer till studenternas verksamhet i företagen i resultatdelen.

¹ *Job rotation* innebär att studenten går runt i företaget på olika avdelningar. Vid denna typ av pryo får studenten veta litet om mycket och inte utföra så mycket egna arbetsuppgifter. Vid den andra typen av praktik placeras studenten på en avdelning och får då en ingående uppfattning om arbetsuppgifterna på denna avdelning. Han eller hon får under större delen av tiden utföra egna arbetsuppgifter.

Datainsamling och resultattolkning

ERFORDRADE DATA OCH VAL AV DATAINSAMLINGSMETOD. Vissa data om studenterna framgick av deras ansökningar. I dessa lämnades uppgifter om kön, ålder, studieinriktning, antal avlagda betyg, tidigare förvärvsarbete samt studenternas framtidsplaner.

För att kunna värdera experimentet i fråga om sådant som dess effekter på attityder, framtidsplaner etc., behövde vi emellertid fler data om studenterna innan pryon inleddes. Vi hade två metoder att välja på för datainsamling: skriftlig enkät eller muntlig intervju. Vi valde den förra metoden, dvs. att till var och en i experimentgruppen dela ut ett frågeformulär, vilket besvarades av samtliga samtidigt. Det främsta skälet att metoden med skriftlig enkät valdes var att vi ville fånga upp studenternas inställning innan de hunnit påverka varandra eller blivit påverkade av föreläsare och kursledning. I konsekvens härmed blev besvarandet av enkäten den första punkten i pryoprogrammet. Muntliga intervjuer med var och en av studenterna skulle dragit ut på tiden och medfört möjlighet för studenterna att kommunicera inbördes.

När pryoverksamheten var slutförd ägnades de sista timmarna åt förnyad datainsamling från studenterna. De fick fylla i ett frågeformulär, varefter följde en gemensam diskussion med kursledningen då studenterna berättade om sina erfarenheter under pryotiden. Dessa vittnesbörd i förening med samtalen under "inspektionsbesöken" på företagen utgör underlag för de hänvisningar som i denna uppsats görs till studentopinioner och studentuttalanden utan att någon källa anges.

Genom "före"-formuläret till studenterna erhöles information om varför de sökte till pryoprojektet samt deras förväntningar inför pryon. Vidare frågades om studenternas studie- och yrkesinriktning (över tiden) och anledningen till att de valt humanistiska respektive samhällsvetenskapliga studier. Vi ville också veta i vilken utsträckning studenterna besökt studievägledningen och yrkesvägledningen vid universitetet.

Två frågebatterier återfanns både i "före"- och "efter"-formuläret, nämligen om studenternas syn på sin egen arbetsmarknads-

situation och deras attityder till näringslivet. I vilken grad pryotiden innebar att studenternas inställning och attityder i dessa avseenden förändrades framgår av resultatdelen.

I "efter"-formuläret fick studenterna vidare redogöra för i vilken mån deras förväntningar inför pryon infriats. De fick dessutom tillfälle att bedöma teorin och praktiken ur många olika aspekter.

Dessutom skedde efter pryon en faktainsamling från företagen. Denna uppdelades på två formulär; dels ett som berörde just den eller de pryostudenter som varit på företaget, dels ett av allmän karaktär som syftade till att samla in data om företagets inställning till pryon och till det ökade utbudet av akademiker. Frågeformulär skickades till företagen per post. Nackdelen med denna faktainsamling var att formulären ej besvarades under likvärdiga förhållanden och vid samma tidpunkt samt att olika typer av befattningshavare fyllde i formulären.

I det företagsformulär som behandlade den student som varit på respektive företag ställdes delvis samma eller likartade frågor som till studenterna. Dessutom gavs företagen tillfälle att värdera studentens insatser.

Från företagen samlade vi vidare uppgifter om antalet anställda och deras utbildning samt företagets motiv för att delta i pryon. Vi ställde dessutom frågor om företagets rekryteringspolitik inför det ökade utbudet av akademiker. Företagen utsattes till slut för ett test som syftade till att utröna deras attityder till den så kallade akademikerexplosionen.

De fyra frågeformulären finns återgivna i bilagorna 3—5.

FRÅGEFORMULÄREN OCH RESULTATTOLKNINGEN. Som ovan framgått använde vi för informationsinsamlingen fyra frågeformulär: till studenterna ett före projektet och ett efter och till företagen ett formulär som berörde just den eller de pryostudenter som varit på företaget och ett av mer allmän karaktär som syftade till att samla in uppgifter om företagets inställning till pryon och det ökade utbudet av akademiker.

I samtliga frågeformulär ställde vi företrädesvis frågor med

bundna svarsalternativ. Några av de frågor som lämnats öppna var ganska svårbearbetade.

De frågor som syftar till att få fram studenternas attityder till näringslivet är hämtade från en undersökning som genomfördes bland studenter i Stockholm 1968. Resultatet av denna undersökning är återgivet i SNS-boken "Näringslivet utmanat".

Vid presentationen av frågeformulären underströks vikten av att alla fyllde i dem med omsorg. Konfidentiell behandling garanterades studenterna. Vi begagnade oss inte av anonyma formulär. Sådana skulle nämligen ha inneburit hyckleri. Eftersom populationen inte utgjordes av fler än 47 personer, som jag blev ganska välbekant med, skulle det ha varit lätt att identifiera respondenterna. Hade formulären varit formellt anonyma hade studenterna också måst besvaras med samma frågor om ålder, examina o.d. som de redan besvarat i ansökningsformuläret.

Ett undersökningsresultat kan vara snedvridet i den meningen att de erhållna värdena avviker från motsvarande "sanna värden". Det finns inget som tyder på att våra resultat i några viktigare avseenden skulle ge en falsk bild av det studien vill belysa. I studentenkäten var bortfallet = 0. Bland företagen var det bara ett företag som inte ansåg sig ha tid att besvara det allmänna företagsformuläret. Detta företag är emellertid ett dotterföretag till ett annat som deltog i experimentet. Det senares svar har även ansetts gälla dotterföretaget.

Under experimentets gång lärde jag som sagt känna studenterna och det förefaller mig som om de vid besvarandet av formulären varit uppriktiga. Eftersom alla deltagare själva sökt sig till projektet var det inte förvånande att de från början var mycket positivt inställda till experimentet och ansåg det betydelsefullt. Ingen av de deltagande hade sökt sig till projektet för att komma innanför ett företags väggar i avsikt att få en kritisk förhandsinställning verifierad eller provocera någon incident.

Det förhållandevis begränsade urvalet samt det explorativa och deskriptiva syftet leder till att någon omfattande statistisk behandling inte kommer i fråga.

Eftersom data insamlats dels före experimentet från studenterna

när de inte kände varandra, dels efteråt när de lärt känna varandra, kan kontakterna mellan studenterna ha påverkat resultatet; på vilket sätt och i vilken riktning kan vi inte uttala oss om.

Resultatredovisning

Studenterna före projektet

För att underlätta den fortsatta läsningen upprepas några uppgifter: 47 studenter och 31 företag medverkade i projektet. 24 studenter var flickor och 23 pojkar. 11 var rena humanister, 26 rena samhällsvetare och 11 hade läst både vid humanistisk och samhällsvetenskaplig fakultet. Av dessa 11 hade 8 läst övervägande humanistiska ämnen. 10 studenter hade ett eller flera betyg i företagsekonomi. Studenterna var mellan 20 och 26 år gamla.

ANLEDNINGEN TILL ATT DE SÖKTE SIG TILL PROJEKTET. De uttagna studenterna ställdes i "före"-formuläret inför frågan: *Vilken var den främsta anledningen till att du sökte till denna pryö för akademiker?* Frågan var öppen (några svarsalternativ erbjöds ej). Några angav inte bara en anledning utan flera. Nedanstående tabell visar grovt vilka anledningar studenterna angav.

Av tabell 5 framgår klart att studenterna genom pryön hoppades få praktik och meriter samt att många var intresserade av att få inblick i näringslivet. Man får ett intryck av att studenterna var nyfikna på vad näringslivet är för någonting.

Vi ställde också frågan: *Vilka är dina förväntningar inför pryön som du skall delta i?* Denna och flera andra frågor besvarades genom att respondenterna markerade med ett kryss på en skala, som var indelad i fem steg. I detta fall var första steget "Mycket små förväntningar" och sista steget "Mycket stora förväntningar".

34 studenter utgörande 72 procent av samtliga sade sig ha stora förväntningar inför projektet. Endast en student deklarerade sig ha små förväntningar.

TABELL 5. Vilken var den främsta anledningen till att du sökte till denna pryö för akademiker?

	Antal
Pröva på att arbeta inom företag och få inblick i näringslivet	17
”Praktik” (i flera fall angavs meriterande praktik)	15
Tveksam inför yrkesval	5
Pröva något nytt	3
Chans till bra anställning	2
Inblick i personalvårdsarbete	1
Lockande och roligt	1
Bra att få en början på en yrkesutbildning	1
Chans att öka sin allmänbildning	1
Slumpen	1
Summa	47

TABELL 6. Vilka är dina förväntningar inför pryön som du skall delta i?

	Antal	Procent
1 Mycket små förväntningar	1	2
2	0	0
3	12	26
4	26	55
5 Mycket stora förväntningar	8	17
Summa	47	100

I pryön ingick både teori och praktik och med anledning av detta frågade vi studenterna vilken del de väntade sig mest av. De allra flesta (38 st) väntade sig mest av praktiken. Detta ter sig naturligt med hänsyn till att praktiken var det dominerande och för många ett nytt inslag. Tre humanister och två samhällsvetare som inte läst företagsekonomi väntade sig emellertid mest av det inledande teoriavsnittet.

STUDENTERNAS STUDIE- OCH YRKESINRIKTNING. De uttagna studenternas fördelning på kön, studieinriktning, antal betyg m.m. har tidigare redovisats. En utomstående kanske undrar varför så många studenter valt att läsa humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnen med alla de yrkesproblem detta kan medföra för dem. För att få någon uppfattning om på vilka grunder pryostudenterna valt utbildningslinje ställde vi först frågan: *Hade du valt någon spärrad utbildning om dina poäng räckt till?* På detta svarade hela 16 studenter (34 procent) att de skulle ha valt någon spärrad utbildning om deras poäng räckt till.

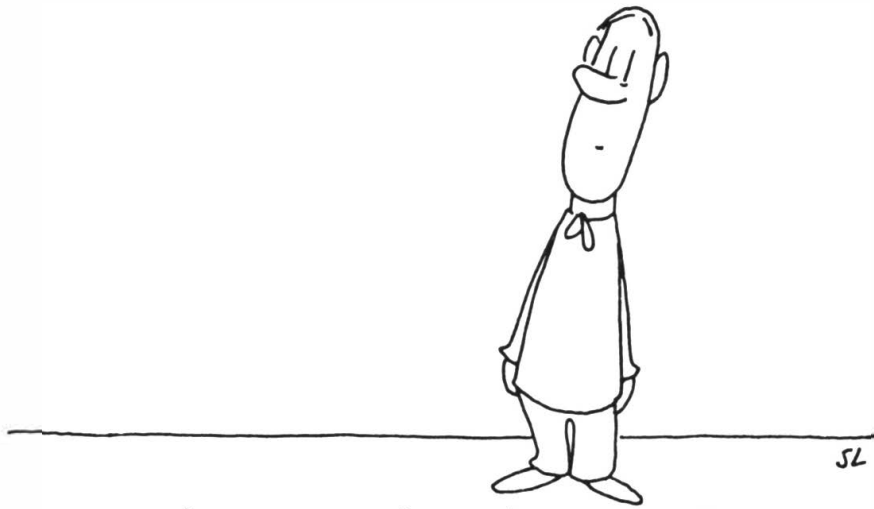
Vidare ställdes frågan: *Kan du motivera varför du valt att läsa de ämnen du läst?*

TABELL 7. *Kan du motivera varför du valt att läsa de ämnen du läst?*

Motivering	Antal
Av intresse och för kommande arbetsuppgifter	17
Intresse för ämnet	14
Intresse för ämnet och för att få en god allmänbildning	9
Övrigt ej yrkesinriktat	5
Ej svar	2
Summa	47

Svaren ger verkligen belägg för att studier vid humanistisk och samhällsvetenskaplig fakultet för många inte är särskilt yrkesinriktade. Endast 17 studenter av 47 eller 35 procent studerade vid universitet med klar inriktning mot en kommande verksamhet.

För att dessutom få en uppfattning om hur studenternas yrkesinriktning förändrats över tiden ställde vi följande fråga: *Ange om det är möjligt vilket yrke (inriktning) du tänkt ägna dig åt: a) Då du började läsa vid universitetet, b) höstterminen 1969, c) i dag (25 maj 1970)?* Svaren är mycket svåra att systematisera. Frågan är ju öppen och har besvarats på olika sätt. Några angav sin all-



JAG BÖRJADE LÄSA ÄMNET FÖR ATT
KENT LÄSER DET OCH MAN ÄR DUM-
MARE ÄN JAG.

männa studieinriktning, andra en examen, andra åter ett yrke och slutligen nämnde en del inom vilken sektor (offentlig eller privat) man tänkt arbeta. Figur 1 visar hur planerna förändrats över tiden.

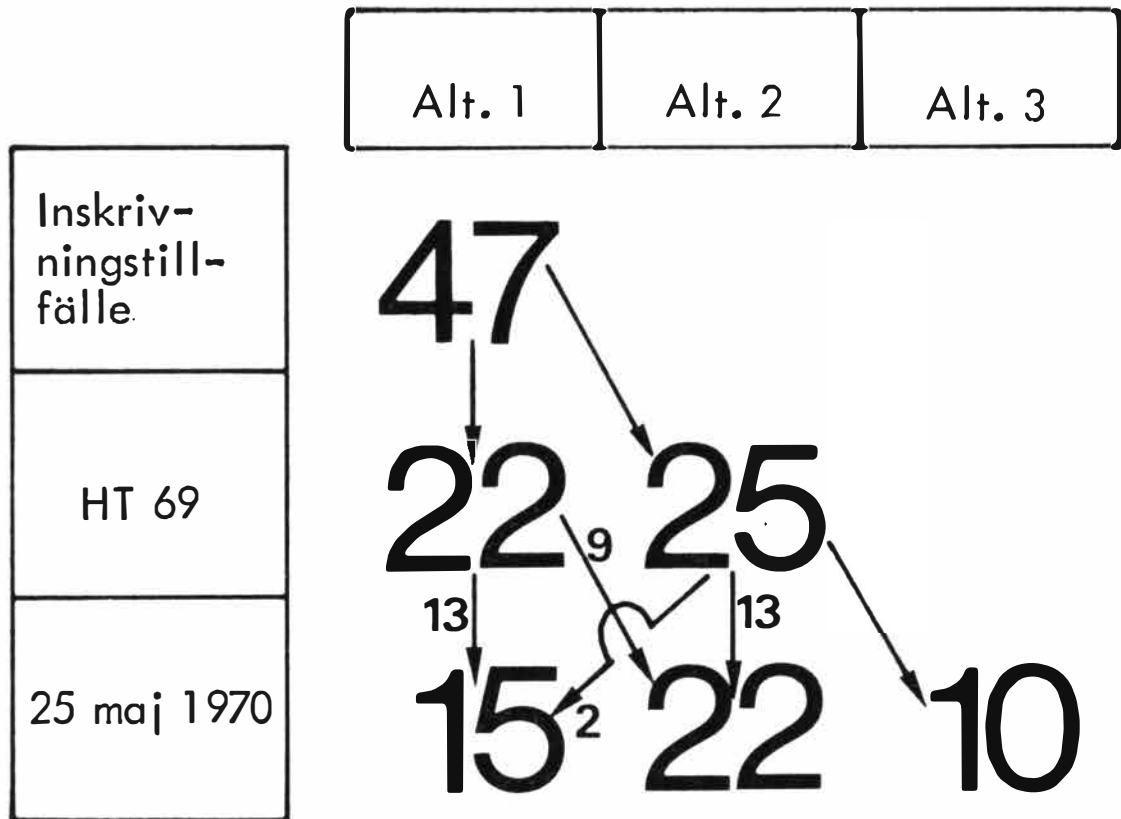
Av de 47 studenterna var det bara 22 som höstterminen 1969 hade samma yrkesplaner som då de började läsa vid universitet. För många hade det emellertid förflutit flera år mellan dessa båda tidpunkter. Även mellan höstterminen 1969 och 25 maj 1970 hade dock stora förändringar skett. Av samtliga 47 var det endast 26 som hade samma planer vid de två tidpunkterna.

16 studenter hade börjat läsa vid universitetet med planer på att bli lärare men 25 maj 1970 var det endast sju som höll fast vid dessa planer.

Studenterna ställdes också inför frågan om de skulle fortsätta läsa vid universitet och om motiv för att läsa de ämnen de planerat. Åtta svarade att de inte skulle läsa fler ämnen. Eftersom det var 11 som vid ansökningstillfället hade 6 betyg eller fler, var det minst tre studenter som avsåg att läsa vidare efter avlagd grundexamen.

Som motiv för val av ämne vid *fortsatta studier* angav studen-

FIGUR 1. *Framtidsplanernas förändring över tiden.*



terna yrkesplaner i betydligt större utsträckning än de gjort då de gett skälen till att de valt att läsa de ämnen de tidigare läst. Det är naturligt att man under studietidens senare del börjar tänka på kommande förvärvsarbete och i högre grad försöker anpassa studierna till detta.

TABELL 8. *Vilka är dina motiv för att läsa de ämnen du planerar att läsa nästa år?*

Motiv	Antal
För kommande arbetsuppgifter	24
Intresse	5
Allmänbildning	4
Övrigt	6
Summa	39

Vi frågade också i vilken utsträckning studenterna besökt universitetets yrkesvägledning, vilka problem de i så fall haft och om de varit nöjda med besöken.

TABELL 9. *Har du någon gång besökt universitetets yrkesvägledning?*

	Antal	Procent
Nej	28	60
Ja, 1 gång	16	34
Ja, 2 gånger	3	6
Ja, 3 gånger eller fler	0	0
Summa	47	100

40 procent av studenterna hade alltså besökt yrkesvägledningen en eller flera gånger.

Av de 19 studenterna som besökt yrkesvägledningen hade nio varit där för att få upplysningar om olika yrken och åtta för att få information om olika utbildning och ämnen. Två angav ej ärendet. Fem studenter angav att de varit nöjda med besöket och 11 att de inte varit nöjda. Vad missnöjet berott på när det gäller den senare gruppen är oklart. Var de missnöjda med själva rådgivningen eller med sin egen situation? Av svaren att döma tycks de flesta ha varit missnöjda med själva rådgivningen.

STUDENTERNAS SYN PÅ SIN EGEN ARBETSMARKNADSSITUATION. Under de senaste åren har massmedia ägnat stort utrymme åt siffror över det ökade antalet studerande vid universiteten. Det har talats om akademikerexplosion, akademikerkris osv. Hur upplever de som uppståndelsen gäller själva sin situation? I den skriftliga enkäten ägnade vi ett halvt dussin frågor åt detta problem.

Som framgår av tabell 10 har varannan student (47 procent) i hög eller mycket hög grad blivit oroad av hotet om akademikeröverskottet. Humanisterna är i högre grad oroad än samhälls-

TABELL 10. *Har du blivit oroad av hotet om akademikeröverskottet?*

	Antal	Procent
Inte alls eller högst obetydligt	3	6
I liten grad	8	17
I begränsad omfattning	14	30
I hög grad	18	38
I mycket hög grad	4	9
Summa	47	100

vetarna. Minst oroad är de studenter som läst företagsekonomi. Sistnämnda ämne anses som mest matnyttigt och är också relativt yrkesinriktat jämfört med många andra ämnen vid humanistisk och samhällsvetenskaplig fakultet. Flickor och pojkar visar ingen skillnad i svarsfördelningen på denna fråga.

Nästa fråga gällde möjligheterna att få arbete. En påtaglig oro inför utträdet i förvärvslivet kommer till uttryck i tabell 11. Något neutralt svarsalternativ gavs inte. I detta läge tycks studenterna hellre ha valt "Ganska svårt" än "Ganska lätt".



JAG HAR LÄST FÖRETAGSEKONOMI
OCH NU TÄNKER JAG PRYA SOM VD. ⁵⁴

TABELL 11. *Tror du att du kommer att ha lätt eller svårt att få arbete som passar dig när du har slutat studera?*

	Antal	Procent
Mycket lätt	0	0
Ganska lätt	10	21
Ganska svårt	23	49
Mycket svårt	10	21
Vet inte	4	9
Summa	47	100

Som framgått av den inledande uppsatsen i denna bok har humanisternas och samhällsvetarnas traditionella verksamhetsområden legat inom den offentliga sektorn och främst varit förvaltning och skolväsende. Akademikerna har haft hög status i samhället. Det stora utbudet under de närmaste åren väntas snabbt leda till en förändrad syn. De nyexaminerade kommer att få börja allt längre ner i hierarkierna. En akademisk grundexamen blir inte längre en garanti för god lön och god samhällsställning. — I vilken utsträckning har dagens studenter gjort denna framtidsbild till sin?

 TABELL 12. *Tror du att du kommer att ha lätt eller svårt att få något akademikeryrke på minst samma nivå som läroverksadjunkt, amanuens etc.?*

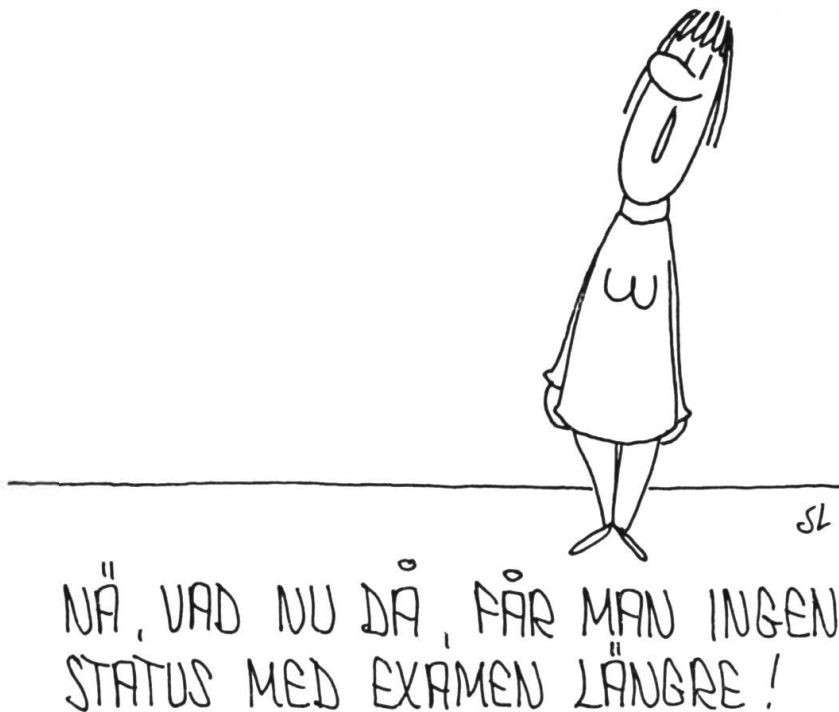
	<i>Totalt</i>		<i>Pojkar</i>	<i>Flickor</i>
	Antal	Procent	Antal	Antal
Mycket lätt	0	0	0	0
Ganska lätt	9	19	7	2
Ganska svårt	24	51	12	12
Mycket svårt	11	23	2	9
Vet inte	3	6	2	1
Summa	47	99	23	24

Den allmänna tendensen i svaren på denna fråga är lik den i de två föregående. Tre av fyra studenter tror att de kommer att få svårt att finna en traditionell akademikersysselsättning. Flickor och pojkar har emellertid här något olika svarsmönster. I de två föregående frågorna angående oro inför hotet om akademikeröverskottet och hur lätt eller svårt man tror det är att få ett passande arbete, har några större skillnader i svarsfördelning inte kommit fram. Som framgår av tabell 12 ser flickorna mycket mer pessimistiskt på sin situation när det gäller att erhålla något akademikeryrke på minst samma nivå som läroverksadjunkt, amanuens etc. än pojkarna. Eftersom flickorna ansåg att det är lika lätt eller svårt att få ett arbete som passar dem som pojkarna, har tydligen flickorna i allmänhet anspråk som ligger under pojkarnas.

Tidigare har arbetslösa akademiker varit något sällsynt. I dag förekommer viss arbetslöshet bland akademiker. Dagens studenter är inte främmande för akademikerarbetslöshet.

Varannan student bedömer risken för att behöva gå arbetslös tre månader eller mer som ganska stor eller mycket stor.

Bland akademiker kan förekomma en dold arbetslöshet som



innebär att de studerar vidare då de inte kan få någon ordinarie anställning eller praktikjobb. Är detta ett alternativ som dagens studenter kalkylerar med?

TABELL 13. *Tror du det finns någon risk för att du kommer att få gå arbetslös tre månader eller längre när du har slutat studera och börjar söka arbete?*

	Antal	Procent
Nästan ingen risk	2	4
Ganska liten risk	18	38
Ganska stor risk	19	40
Mycket stor risk	4	9
Vet inte	4	9
Summa	47	100

TABELL 14. *Vad kommer du att göra, om du finner det svårt att få arbete som passar dig efter examen?*

	Antal	Procent
Fortsätta att studera	10	21
Försöka få praktikarbete, vikariat inom ditt fack eller dylikt	32	68
Ta vilket arbete som helst	3	6
Vet inte	2	4
Summa	47	99

Trots att många studenter anser risken för arbetslöshet relativt stor är de mycket osäkra på vad de skall göra om de inte kan få arbete. Två tredjedelar ser helst att de får ett praktikarbete, vikariat eller dylikt, om de inte kan få något ordinarie arbete. Bakom svarsfördelningen i tabell 14 finns mycken osäkerhet. Detta har framgått av samtal med studenterna och av anteckningar i kanten av formulären. Frågan rör emellertid en hypotetisk situation, och

det är svårt att veta hur man i framtiden kommer att handla.

En nyutexaminerad akademiker som erhåller en statlig tjänst i reglerad befordringsgång får som amanuens (motsvarande) en begynnelselönn på mellan 2 700 och 2 800 kr per månad. Medel-lönnen för akademiker i den statliga sektorn är i dag 4 250 kr per månad.

TABELL 15. *Vilken är den minsta lön du kan tänka dig på ditt första arbete efter examen, förutsatt att du får intressanta arbets-uppgifter?*

Kr per månad	Antal	Procent
1000	2	4
1200	0	0
1400	0	0
1600	8	17
1800	5	11
2000	12	25
2200	6	13
2400	13	28
2600	1	2
Summa	47	100

Studenterna är tydligen intresserade av att få ett intressant arbete inom sitt eget fack, även om detta arbete vid en jämförelse med den statliga normen är lågt betalt. De flesta studenterna som deltog i pryon kan tänka sig en begynnelselönn på ca 2 000 kr. Denna lön ligger en bra bit under den begynnelselönn akademiker tidigare har åtnjutit, både i offentlig och enskild sektor.

Sammanfattningsvis kan vi alltså konstatera att många av da-gens humanister och samhällsvetare känner stark oro inför sitt utträde på arbetsmarknaden. I debatten kring akademikerfrågan hör man ständigt att studenterna måste sänka sina krav på lön och vara beredda att ta andra arbeten än de traditionella akademiker-yrkena. Många studenter tycks emellertid redan i sina förhopp-ningar i stor utsträckning ha anpassat sig till den nya situationen.

Värdering av teoriavsnittet

Som tidigare framgått inleddes pryon med en veckas orientering i föreläsnings- och studiebesöksform. Vi tyckte att en praktisk verksamhet i företagsmiljö borde bli mera meningsfull om deltagarna hade en viss allmänbildning i fråga om svenskt näringsliv. Genom att de besvarade fyra frågor fick studenterna tillfälle att säga ifrån om vi gjort en riktig bedömning.

TABELL 16. *I vilken utsträckning anser du att teoriveckan var en lämplig inledning till pryon?*

	Antal	Procent
1 I liten utsträckning	0	0
2 ↑	4	8
3 ↑↓	11	24
4 ↓	16	34
5 I stor utsträckning	16	34
Summa	47	100

Att döma av tabell 16 var de förberedande föreläsningarna och studiebesöken enligt studenternas uppfattning en lämplig inledning till pryon.

Studenternas förkunskaper varierade mycket. Det var därför inte lätt att tillmötesgå alla studentkategorier vad beträffar introduktionsveckans innehåll. Studenterna tillfrågades om de ansåg innehållet i introduktionsveckan lämpligt. 36 studenter besvarade frågan jakande. Med tanke på studenternas olika förutsättningar bör detta anses vara ett gott betyg åt kursledningen. En student ansåg att vissa föreläsningar var överflödiga, t.ex. den om arbetsmarknadens organisationer. En student ansåg att de två sista dagarna av den inledande veckan i Karlstad var onödiga. Två studenter menade att företagsanknutna föreläsare alltför mycket belyste sina egna problem. I Växjö hölls två föredrag av personer från olika banker, vilket en student ansåg överflödigt.

En student ville ha mer tid för debatt. Två studenter skulle gärna ha sett att de fått information från andra plan än chefsnivå. Följande saknades av vardera en student: Föreläsare från ett statligt företag; något om arbetsmarknadspolitiken; något om sysselsättningar för humanister i företagen. En student önskade att fler studiebesök skulle ingå i programmet.

Studenterna sade sig framför allt sätta värde på att få lyssna till representanter för näringsliv, myndigheter och organisationer som omväxling till de akademiska lärarna.

Eftersom vi förkortat teoriavsnittet från planerade två veckor till en vecka, var det med ett särskilt intresse vi frågade om studenternas syn på teorins längd.

TABELL 17. *Vad anser du om teorins längd?*

Teorins längd	Antal	Procent
2 dagar kortare	11	23
Lämplig	30	64
2—3 dagar längre	5	11
7 dagar längre	1	2
Summa	47	100

Två tredjedelar av studenterna tyckte att en introduktion på fem dagar var lämplig. Det var fler som ansåg att den borde vara kortare än som ansåg att den borde vara längre.

Mitt huvudintryck, som jag fått vid samtal med studenterna, är att den totala längden var lämplig, men programmet alltför hårt med föreläsningar från klockan 9 till 16 eller 17.

En ”optimal” fördelning av pryotiden på teori och praktik gäller emellertid inte bara hur mycket av den tillgängliga tiden som skall ägnas åt det ena och det andra. En given tidsrelation mellan teori och praktik kan ju nås genom att inslagen varvas.

Som framgår av tabell 18 ansåg de allra flesta att det vore bättre att varva teori och praktik. Detta gjordes i viss utsträckning i Västerås där pryoperioden avslutades med en och en halv dags teori.

TABELL 18. *Vore det bättre att varva teori och praktik i stället för att först ha koncentrerad teori och därefter sammanhängande praktik?*

Teori och praktik varvas	Antal	Procent
Ja, absolut	15	32
Ja, kanske	19	40
Vet inte	2	4
Nej, troligen inte	8	17
Nej, absolut inte	3	6
Summa	47	99

Vissa föredrag som så att säga introducerar studenter i näringslivet bör givetvis förläggas före praktikperioden. Andra föredrag blir troligen intressantare efter det att studenterna varit ute i företagen. Om studenterna får tillfälle att träffa varandra under praktiktiden kan de dessutom utbyta erfarenheter. Diskussionerna i anslutning till föreläsningarna bör då också bli livligare.

Slutligen några ord om vilken del av pryon, praktiken eller teorin, som studenterna hade störst utbyte av. 36 studenter (72 procent) ansåg att de hade fått ut mest av praktiken. Denna del utgjorde ju huvudparten i pryon, och med tanke på all den teori studenterna tidigare fått sig till livs är det inte att förvåna sig över att de flesta värderade praktiktiden högst. Det är emellertid fel att definitivt skilja på den inledande orienteringen och den praktiska delen, som några studenter mycket riktigt noterade i frågeformulärets kant; den förra låg nämligen till grund för den senare.

Värdering av praktiktiden

För att värdera praktiktiden inhämtades information från både studenter och företag. Vissa likalydande frågor ställdes till både studenter och företag. I och med detta kunde intressanta jämförelser genomföras. Jag har alltså parat ihop studenternas svar med sva-

ren från det företag där han eller hon genomförde pryon. Vid dessa jämförelser skall man dock ha klart för sig att människors verklighetsuppfattningar kan skilja sig åt utan att någon av parterna har "fel".

Dessutom ställde vi vissa frågor till studenterna både före och efter projektet för att se i vilken utsträckning deras syn på sin egen arbetsmarknadssituation m.m. förändrats genom att de deltagit i pryon.

PRAKTIKTIDENS PLANERING. Vid pryons planering framhöll SNS för företagen att en grundförutsättning för att praktiktiden skulle bli meningsfull var att företagen var beredda att ta väl hand om pryostudenterna. Särskilt poängterades vikten av att studenterna introducerades på ett lämpligt sätt. Företagen uppmanades också att utarbeta ett program för studentens tid i företaget.

Tre frågor som direkt berörde planeringen av pryotiden ställdes till studenterna. Två av dessa frågor riktades också till företagen. I tabell 19 redovisas svaren på en av dessa frågor till företag-student. Det framgår också vad varje par företag-student svarat. De inringade siffrorna visar samstämmiga svar från företag och studenter. Av tabellen framgår också i vilken riktning de icke samstämmiga uppfattningarna gått.

TABELL 19. *Frågor till studenterna och företagen om plan för pryotiden: Presenterade företaget en plan för din pryotid på företaget? (Studenterna.) Gjorde företaget upp någon plan för pryostudenternas tid i företaget? (Företagen.)*

Företagen	Studenterna			Summa
	Nej	Ja muntligt	Ja skriftligt	
Nej	(1)	2	0	3
Ja, muntligt	7	(19)	2	28
Ja, skriftligt	2	4	(10)	16
Summa	10	25	12	47

Med reservation för att en del företag av någon anledning kan ha gjort planer som de inte presenterat för sina studenter, råder tydligen viss oenighet huruvida företagen gjort upp planer och om de i så fall varit skriftliga eller muntliga. Som framgår av tabell 19 är 30 "par" (företag-student) eniga. För de allra flesta (19 platser) hade muntliga planer gjorts upp enligt de samstämmiga svaren. Enligt företagen hade 16 skriftliga planer gjorts, men enligt studenterna bara 10. Om företagen svarat korrekt skulle sex företag ha gjort upp skriftliga planer som de ej låtit studenterna ta del av. De allra flesta företag — 44 enligt dem själva, 37 enligt studenterna — hade ställt upp någon form av plan. Exempel på en skriftlig plan återges på sidan 76.

En plan kan naturligtvis vara så illa genomtänkt att den inte fyller sitt syfte. De studenter som uppgett att det fanns en plan tillfrågades därför om sin syn på dess kvalitet.

TABELL 20. Om plan uppgjorts, i vilken utsträckning anser du att denna plan verkade väl genomtänkt?

Planens kvalitet	Antal	Procent
1 I liten utsträckning	4	11
2	7	20
3	5	9
4	12	34
5 I stor utsträckning	9	26
Summa	37	100

Den svarsfördelning tabell 20 visar är "sned" i positiv riktning. Nära en tredjedel av studenterna gav dock de för dem utarbetade planerna något av de två lägsta "betygen".

En annan aspekt på en plan är om den följs. I vilken mån detta skett frågade vi både studenter och företag.

Företagens och studenternas svar är inte helt jämförbara eftersom olika uppfattningar rådde om någon plan överhuvudtaget fanns. Av tabell 21 framgår dock att flertalet planer följs i stor

KONSUMENTFÖRENINGEN KRONOBERG

Plan för de 5 praktikveckorna — Konsum Kronoberg.

Handledare och kontaktman: Lennart Pettersson.

Vecka 1 *Introduktion*

- Presentation av Konsumentföreningen Kronoberg
- Studiebesök — Föreningskontoret Växjö
 - KF Chark.fabrik „
 - KF Lagercentral „
 - KF Bageri „
 - Varuhus och butiker tillsammans med någon av föreningens tjänstemän.

Vecka 2 *Föreningskontoret*

- Ekonomiavdelningen
 - Varukontroll/Bokföring
 - Lönekontor
 - Personalavdelningen
 - Medlemsavdelningen
- { Personalfrågor
Utbildning

Vecka 3 *Marknadsavdelningen*

- Försäljning och reklamplanering
- Budget
- Uppföljning
- Resultat
- Information
- Delta i sammanträden

Vecka 4 *Varuhuset Domus, Växjö*

- Försäljningsorganisation
- Personalorganisation/Arbetsfördelning
- Lager/Inköp/Kontroll
- Följa arbetet å försäljningsavdelningarna i varuhuset
- Studera informationen/avd.chefssammanträde

Vecka 5 *Informationsavdelningen*

- Medlemskontakter
- Informationsteknik
- Utbildning av förtroendevalda
- Demokrati
- Konsumentupplysning

Avslutning: Sammanfattning med gemensam diskussion å föreningskontoret med respektive tjänstemän.

Konsumentföreningen Kronoberg

Arne Karlsson Lennart Pettersson

TABELL 21. *Om plan uppgjorts. I vilken utsträckning anser du att denna plan följts? (Ställdes till studenterna.) Om plan uppgjorts. I vilken utsträckning följdes denna plan? (Ställdes till företagen.)*

Följdes planen	Studenternas uppfattning		Företagens uppfattning	
	Antal	Procent	Antal	Procent
1 I liten utsträckning	2	5	0	0
2	6	16	3	7
3	5	14	5	11
4	9	24	17	39
5 I stor utsträckning	15	41	19	43
Summa	37	100	44	100

utsträckning. Företagen ansåg att planerna följts i högre grad än studenterna. I detta sammanhang bör också påpekas att det inte nödvändigtvis behöver innebära någon svaghet att en plan inte följts. Förändrade omständigheter kan ha lett till att det var lämpligast att ändra planen.

Huvudparten av studenterna ansåg som ovan nämnts att längden på teorin var lämplig. För att få en samlad bild av hur lång en pryotid enligt studenterna bör vara frågade vi också om praktiktidens längd.

Hälften av studenterna ansåg att längden på praktiktiden var

TABELL 22. *Vad anser du om praktiktidens längd?*

Praktiktidens längd	Antal	Procent
1 vecka kortare	2	4
Lämplig (5 veckor)	23	49
1 vecka längre	1	47
2 veckor längre	12	
3 veckor längre	1	
4 veckor längre	8	
Summa	47	100

lämplig medan hälften tyckte att den var för kort. I detta sammanhang vill jag varna för att fästa alltför stor vikt vid svar på frågor av denna typ. Den faktiska tidrymden blir lätt ett slags mall. Bara ett par studenter förordade en kortare praktiktid än fem veckor. Om dock den realiserade praktiktiden inskränkt sig till fyra veckor är det troligt att betydligt fler än två studenter ansett detta vara en "lämplig" längd. Svarsfördelningen pekar emellertid på att studenterna måste ha varit tämligen nöjda med sin pryotid. Då endast två studenter önskade en kortare pryotid kan huvudparten av studenterna i alla händelser inte ha vantrivts.

Även företagen fick uttala sig om pryons längd.

TABELL 23. *Vad anser ni om SNS-pryons längd?*

Praktiktidens längd	Antal	Procent
2 veckor kortare	1	3
1 vecka kortare	1	3
Lämplig	17	55
2 veckor längre	5	16
3 veckor längre	6	19
4 veckor längre	1	3
Summa	31	99

Företagens åsikt om pryons längd sammanfaller i stort med studenternas.

STUDENTERNAS VERKSAMHET I FÖRETAGEN. Företagen gavs relativt stor frihet när det gällde utformningen av pryon. Vi ansåg detta försvarligt förutsatt att företagen hade verksamhetens syften klara för sig. I direktiven angav vi emellertid två huvudmodeller för praktiktiden: job rotation eller fullgörande av praktiken inom ett arbetsområde. I själva verket kom de två modellerna att bli ytterligheter. De flesta studenterna genomförde sin pryon med inslag från båda alternativen.

Under teoriveckan fick de allra flesta studenterna möjlighet att träffa sina blivande handledare eller någon annan representant för

”sitt” företag. Introduktionen började alltså redan innan studenterna kom till företaget.

Introduktionen i de olika företagen varierade mycket. Vissa studenter fick följa ordinarie nyanställd personal som introducerades i grupp. Några studenter hälsade endast på de personer som arbetade på den avdelning där de skulle vistas under pryotiden. För flertalet studenter varade introduktionen ca fyra timmar. Särskilt viktig visade sig introduktionen vara för de studenter som skulle ”rotera” i företaget. Om studenterna under introduktionen får tillfälle att hälsa på åtminstone några personer på avdelningar de senare skall ”prya” på, känner de sig mindre främmande då de kommer till de olika arbetsställena.

En praktisk yrkesorientering bör ge en realistisk bild av verksamheten på företaget. Detta självklara mål är dock inte alltid lätt att uppnå under så kort tid som fem—sex veckor. För att få en överblick över ett stort företag med många avdelningar måste studenterna gå omkring och bli informerade med begränsade möjligheter till egen verksamhet. Vidare bör de få kontakt med arbete på olika nivåer i företagshierarkin. Ett av de mest stimulerande inslagen i pryon var då studenterna relativt självständigt fick genomföra mindre utredningar eller undersökningar. De 25 studenter som gavs sådana uppdrag var i allmänhet mycket nöjda. Knappt hälften av studenterna cirkulerade i ganska stor utsträckning i företagen.

Till bilden hör att de flesta arbetsuppgifter har många rutininslag. Dessa bör naturligtvis pryostudenterna få pröva på. Detta konstaterande leder till att det inte nödvändigtvis behöver vara något negativt om studenterna delvis haft tråkiga arbetsuppgifter och känt en viss tristess.

13 studenter var enligt egen uppgift improduktiva, medan 17 uppgav att de varit produktiva. Företagen ansåg att sex varit improduktiva och 22 produktiva. Några studenter underskattade kanske sina insatser i företagen. Det undandrar sig emellertid min bedömning om företagen och studenterna över- eller underskattat studenternas insatser. 14 studenter anser att de arbetat osjälvständigt medan 26 anser att de arbetat självständigt.

Som nämnts tidigare kan pryon varieras efter om studenten är aktiv och utför egna arbetsuppgifter eller är passiv i den meningen att han eller hon främst tittar på vad andra arbetar med, blir informerad osv. I allmänhet leder kontakt med ett arbetsområde till den förra varianten och job rotation till den senare, men så behöver inte vara fallet. För en pryoarrangör är det viktigt att veta hur studenterna värderar dessa båda uppläggningar.

TABELL 24. Pryostudenternas syn på "passivitet" och "aktivitet".

I vilken utsträckning tycker du att din kombination av "passivitet" och "aktivitet" i företaget har varit bra?

		I liten utsträckning			I stor utsträckning			Antal	Proc.	
		1	2	3	4	5				
I vilken utsträckning har du under pryon i företaget varit passiv i den meningen att du tittat på vad andra arbetat med, blivit informerad osv.?	1	I liten utsträckning		3	3	3	4	13	28	
	2			1	2	5	4	12	26	
	3			1	1	3	4	9	19	
	4		1	2	2	2	2	9	19	
	5	I stor utsträckning			1	2	1	4	8	
	Summa	antal		4	4	9	15	15	47	100
		procent		8	8	19	32	32	99	

Tabell 24 visar två variabler samtidigt: Dels grad av passivitet (aktivitet), dels i vilken utsträckning studenterna ansåg att den grad av passivitet (aktivitet) som varit aktuell för dem varit bra. Om det vore så att aktivitet alltid skapade belåtenhet skulle samtliga observationer ligga kring diagonalen från övre högra till nedre vänstra hörnet i tabellen. Som synes är siffrorna ganska väl spridda. Detta innebär att uppfattningarna om vad som är den lämpligaste kombinationen av aktivitet och passivitet varierar. En viss koncentration finns dock i övre högra hörnet. Dessa studenter har ansett sig i begränsad utsträckning passiva och uppskattat detta. Många studenter har haft ganska stor möjlighet att själva organisera arbetet efter sina egna önskemål. Vid diskussioner med studenterna har vi kommit fram till att man inte generellt kan uttala sig om i vilken utsträckning aktivitet eller passivitet (i vår mening)

är bäst. Det tycks vara personligt betingat. En del är djupt otillfredsställda med att inte själva ha fått uträtta någonting (t.ex. studenten längst ner i vänstra hörnet, vilken hade små möjligheter att få någon förändring till stånd). Andra anser att de fått ut mest genom att se på vad andra gjorde, bli informerade osv.

Det var viktigt att studenterna skulle tycka att den tid de tillbragte på företagen var meningsfull. Det fick heller inte bli så att studenten kände på sig att han eller hon varit "i vägen". Vi frågade studenterna hur stor del av tiden i företaget som de känt som meningsfull.

TABELL 25. *Om du skulle dela in din tid på företaget i ur din synpunkt meningsfull resp. ej meningsfull tid, hur stor del av tiden anser du har varit meningsfull?*

Meningsfull arbetstid	Antal	Procent
0— 20 % av arbetstiden	3	6
20— 40 % „ „	6	13
40— 60 % „ „	9	19
60— 80 % „ „	19	40
80—100 % „ „	10	21
Summa	47	99

Som framgår av tabell 25 ansåg flertalet studenter att större delen av tiden i företaget var meningsfull.

Hur företagen bedömde studenternas förmåga att uträtta någonting i företagen framgår av tabell 26.

Svaren på denna fråga ger åtminstone en antydning om att humanister och samhällsvetare är användbara i företagen. 87 procent av studenterna klarade i hög eller mycket hög grad av de arbetsuppgifter de blev tilldelade. Att många studenter gavs verkliga arbetsuppgifter framgår av att 22 studenter enligt företagen i hög eller mycket hög grad gjorde en produktiv insats.

Ett av pryons syften var att ge studenterna en arbetslivsorientering med tonvikt på kunskaper om näringslivet. Studenterna fick

PRYO FÖR AKADEMIKER

TABELL 26. *I vilken utsträckning har studenten som varit på ert företag klarat av de arbetsuppgifter som han eller hon blivit tilldelad?*

	Antal	Procent
Inte alls eller högst obetydligt	1	2
I liten grad	0	0
I begränsad omfattning	5	11
I hög grad	34	72
I mycket hög grad	7	15
Summa	47	100

TABELL 27. *Genom pryon har jag fått en tillfredsställande uppfattning om hur det företag jag varit på är uppbyggt och fungerar.*

	Antal	Procent
Instämmer	28	60
Instämmer med viss tvekan	11	23
Tveksam	2	4
Tar med viss tvekan avstånd	5	11
Tar absolut avstånd	1	2
Summa	47	100

ta ställning till två påståenden i anslutning till detta syfte.

Svaren på dessa påståenden visar klart att vi i mycket stor utsträckning uppnått våra syften när det gällde arbetslivsorientering. Över 80 procent av studenterna instämde i de med tanke på syftet positiva påståendena.

Huruvida studenterna trivdes med de arbetsuppgifter företagen kunde erbjuda har betydelse för om studenterna kommer att söka sig till näringslivet när de är klara med sin examen.

De allra flesta trivdes med det mesta. Att en del inte trivdes med allt kan bero på att studenterna som tidigare framgått inte fick

TABELL 28. *Genom pryon har jag fått en god inblick i hur det är att vara på ett företag.*

	Antal	Procent
Instämmer helt och hållet	21	45
Instämmer med viss tvekan	18	38
Tveksam	6	13
Tar med viss tvekan avstånd	1	2
Tar absolut avstånd	1	2
Ingen uppfattning	0	0
Summa	47	100

 TABELL 29. *Hur trivdes du med det du fick syssla med under pryon?*

	Antal	Procent
Trivdes bra med allt	7	15
Trivdes bra med det mesta	21	45
En del trivdes jag med, en del inte	18	38
Trivdes dåligt med det mesta	1	2
Trivdes dåligt med allt	0	0
Summa	47	100

välja vilket företag de placerades på. Vidare är det svårt för ett företag att under fem veckor hela tiden tilldela studenten lämpliga arbetsuppgifter. Det var dock endast en student som trivdes dåligt med de flesta av sina sysslor. Vi vill också påminna om att i den mån pryons syfte var att ge en realistisk bild av arbetslivet är det följdriktigt att den rymde vissa tråkiga inslag.

Som tidigare framgått fick inte alla studenter verkliga arbetsuppgifter. Dessa studenters sysselsättning under pryon bestod i att gå runt på olika avdelningar, bli informerade osv. Svaren i tabell 29 visar emellertid att humanister och samhällsvetare kan tilldelas ar-

beten i företagen som de trivs med, vilket är en av kärnfrågorna i denna uppsats.

En helt avgörande fråga när det gäller humanister och samhällsvetares vara eller inte vara i näringslivet är om de med sina kunskaper eller allmänna intellektuella nivå kan uträtta något i företagen. En svag antydning om svaret på den frågan ger tabell 30.

TABELL 30. *Tror du att personer med din studieinriktning kan erhålla anställning i det företag du pryat på?*

	Antal	Procent
Ja, absolut	15	32
Ja, kanske	20	43
Vet inte	1	2
Nej, troligen inte	11	23
Nej, absolut inte	0	0
Summa	47	100

Tre studenter av fyra tror att personer med deras studieinriktning kan erhålla anställning i det företag de pryat på. Jag skall senare i kapitlet Företagen — akademikerna — pryon behandla värdföretagens syn på pryostudenterna och samhällsvetare och humanister i allmänhet.

HANDLEDNINGEN. Vi utgick ifrån att en nödvändig förutsättning för att pryoverksamheten skulle lyckas var att studenterna gavs handledning, att de kontinuerligt under arbetets gång fick möjlighet att ställa frågor osv. Företag som inte kunde ställa handledare till förfogande under pryotiden tilläts inte delta i projektet. Den första fråga vi ställde angående handledningen avsåg om studenterna tyckte att företagen uppfyllt sina utfästelser på detta område.

De allra flesta (37 st) uppgav sig ha haft en handledare hela pryotiden. Tre påstod att de överhuvud inte haft någon handledare. Även om de inte haft någon särskild handledare fanns det oftast några människor som de kunnat vända sig till med frågor. Det är

TABELL 31. *Hade du under pryotiden någon handledare?*

	Antal	Procent
Nej	3	6
Ja, 1—2 veckor	5	11
Ja, 3—4 „	2	4
Ja, hela tiden	37	79
Summa	47	100

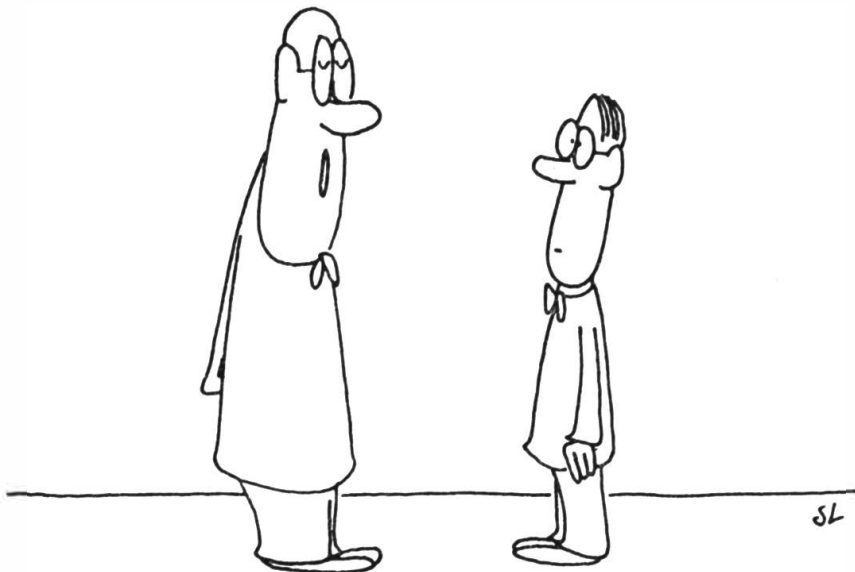
dock mycket lättare att vända sig till en person som man vet är utsedd till att handleda, än att fråga någon som just befinner sig i närheten. I några fall var den utsedda handledaren på semester under stor del av pryotiden.

Hur mycket tid kan företagen sätta till för handledning och hur mycket handledning fordras för att det skall bli ett gott resultat? Följande frågor ställdes till studenter och företag.

Studenter och företag hade inte samma uppfattning när det gällde antalet handledningstimmar. Som framgår av tabellen ansåg företagen att de gett studenterna mer handledning än vad studenterna uppfattat att de fått. Enligt studenterna har varje student i genomsnitt fått 7,0 timmars handledning per vecka; enligt företagen är

 TABELL 32. *Ange i antal timmar per vecka (i genomsnitt) hur mycket handledning du fått? (Ställdes till studenterna.) Ange i antal timmar per vecka (i genomsnitt) hur mycket tid som satsats på handledning av studenten? (Ställdes till företagen.)*

Antal handledningstimmar/vecka	Studenternas svar	Företagens svar
0,5 — 2	16	4
3 — 5	14	14
6 — 10	7	20
11 — 16	1	1
17	9	8
Summa	47	47



- NI HAR FÅTT MYCKET HANDED-
NING HÄR I FÖRETAGET.
- JASÅ.

motsvarande siffra 8,6. Antalet företag som starkt överskattat antalet handledningstimmar (angivit minst 4 timmar fler än studenterna per vecka) är 12. Motsvarande siffra för det omvända förhållandet är 4.

Orsakerna till dessa skillnader kan vara flera. Studenter och företagare kan ha olika uppfattning om vad handledning innebär. En tänkbar anledning är också att företagen uppgett för många handledningstimmar för att framstå i en bättre dager.

Studenterna tillfrågades vidare om de ansåg att handledningstiden var tillräcklig och vad de tyckte om kvaliteten på den handledning de fått. I vilken utsträckning handledningstiden var tillräcklig har i tabell 33 satts i relation till hur många handledningstimmar per vecka studenterna enligt egen uppgift fått.

Tre fjärdedelar av studenterna ansåg att handledningstiden var tillräcklig. Åtta studenter tyckte att endast 0,5—2 timmar/vecka var tillräckligt medan lika många ansåg att denna handledningstid inte var tillräcklig.

För de nöjda varierar antalet handledningstimmar från 2 till över 16. De allra flesta företag tycks också kunna ställa detta an-

TABELL 33. *Anser du att handledningstiden var tillräcklig?*

Antal handledningstimmar/ vecka				Summa
	Inte tillräcklig	Tillräcklig	Mer än tillräcklig	
0,5 — 2	8	8	0	16
3 — 5	3	11	0	14
6 — 10	2	5	0	7
11 — 16	0	1	0	1
17 —	0	8	1	9
Summa	13	33	1	47

tal timmar till förfogande för handledning.

De flesta av de tretton studenter som inte tyckte handledningstiden var tillräcklig har i många fall haft mycket upptagna chefspersoner till handledare, och flertalet av dessa studenter har endast fått 0,5—2 timmars handledning per vecka. Om personer som kan väntas vara starkt upptagna utses till handledare är det emellertid nödvändigt att en ställföreträdande handledare utses.

Det är dock inte bara handledningstiden som är av betydelse. Resultatet av handledningen beror i hög grad på dess kvalitet. Ju bättre den är, desto mindre tid behöver den ta i anspråk.

 TABELL 34. *Vad anser du om kvaliteten på den handledning du fick på företaget?*

	Antal	Procent
Mycket bra	16	34
Ganska bra	16	34
Någorlunda	9	19
Rätt dålig	5	11
Mycket dålig	1	2
Summa	47	100

Drygt två tredjedelar av studenterna anser att den handledning de erhållit har varit mycket bra eller ganska bra.

RELATIONER TILL PERSONALEN. Vi har tidigare beskrivit vad studenterna tyckt om sina arbetsuppgifter. Det är av största betydelse för att vederbörande skall finna sig till rätta på ett företag att han trivs med sina arbetsuppgifter. Bland övriga faktorer som bestämmer anpassningen har relationerna till personalen tillmätts särskilt intresse. Skälet härtill är att de unga akademikerna i växande utsträckning kommer att börja sina karriärer längre ner i hierarkierna än tidigare och därmed konkurrera om arbetstillfällen som hittills förbehållits personer med kortare utbildning. Hur pryostudenterna bemötts av övriga anställda är en viktig faktor i detta sammanhang. Med tanke på att en mycket stor del av studenterna var flickor är det dessutom av intresse att undersöka om de behandlats annorlunda än pojkar.

Samtliga studenter trivdes ganska bra eller utmärkt med personalen på företagen. Med hänsyn till att det kan ligga prestige i att svara positivt på dylika frågor ville vi se om företagen uppfattade studenternas anpassning och den berörda personalens reaktioner på samma sätt som studenterna.

Den för studenterna helt nya arbetsmiljön vållade inte heller några problem enligt företagens bedömning.

Studenternas och företagens bedömning visar stor samstämmighet. De anställda i företagen reagerade enligt både studenter och företag positivt på akademikernas närvaro. Med tanke på det ovan nämnda förhållandet att det ökade utbudet av akademiker troligen

TABELL 35. *Hur trivdes du tillsammans med personalen på företaget, dvs. dem du kom i kontakt med?*

	Antal	Procent
Utmärkt	36	77
Ganska bra	11	23
Någorlunda	0	0
Ganska dåligt	0	0
Dåligt	0	0
Summa	47	100

TABELL 36. *Hur fann sig studenten till rätta med arbetsmiljön och
arbetskamraterna? (Ställdes till företagen.)*

	Antal	Procent
Mycket bra	30	64
Ganska bra	15	32
Någorlunda	1	2
Ganska dåligt	1	2
Mycket dåligt	0	0
Summa	47	100

 TABELL 37. *Hur upplevde du att berörd personal reagerade på din
närvaro i företaget? (Ställdes till studenterna.) Hur reagerade be-
rörd personal på den pryande akademikern? (Ställdes till företa-
gen.)*

	Studenternas svar	Företagens svar
	Antal	Antal
Mycket positivt	15	14
Ganska positivt	23	24
Varken positivt eller negativt	9	8
Ganska negativt	0	1
Mycket negativt	0	0
Summa	47	47

kommer att leda till att de i stigande grad konkurrerar med andra grupper på arbetsmarknaden, framstår det faktiskt som något förvånande att de anställda i företagen reagerade så positivt. Vid ett företag gjorde dock en anställd följande kommentar: "Varför skall vi ta hit akademiker? De kommer ju bara att ta våra jobb."

Antalet kvinnor i den övre halvan av hierarkin i de svenska företagen är som bekant litet. Drygt hälften av pryostudenterna var flickor. Hur behandlades de i företagen?

Sex flickor av 24 tyckte att de behandlades något sämre för att de var flickor. Det är dock inte givet att de erfarenheter våra kvinn-

TABELL 38. *Upplevde du det som om du behandlades sämre för att du var flicka?*

	Antal	Procent
Inte alls eller högst obetydligt	18	75
I liten grad	5	21
I begränsad omfattning	1	4
I hög grad	0	0
I mycket hög grad	0	0
Summa	24	100

liga pryostudenter gjort motsvarar läget för kvinnliga akademiker i näringslivskarriär. Till bilden hör också att de företag som ställde upp i SNS-projektet troligen är ”progressivare” än genomsnittet.

Studenternas syn på sin egen arbetsmarknadssituation före och efter pryon

Jag har tidigare redogjort för hur studenterna såg på sin egen arbetsmarknadssituation före pryoprojektet. Man kan förmoda att studenternas inställning har påverkats av deras deltagande. De kom ju genom pryon i kontakt med arbetsmarknaden i allmänhet och företagen i synnerhet. Jag hade dock inga hypoteser om i vilken riktning pryon skulle påverka studenterna. Som framgick av den tidigare redogörelsen för studenternas syn på sin arbetsmarknadssituation var de allra flesta mycket oroad inför framtiden. Situationen före och efter pryon redovisas nedan.

När det gäller risken för arbetslöshet skedde inga större förskjutningar i uppfattning. De förändringar som kan noteras har huvudsakligen gått i positiv riktning.

Knappast några förändringar skedde i fråga om studenternas pla-

TABELL 39. *Tror du det finns någon risk för att du kommer att få gå arbetslös tre månader eller längre när du har slutat studera och börjar söka arbete?*

	Antal — före	Antal — efter
Nästan ingen risk	2	5
Ganska liten risk	18	21
Ganska stor risk	19	11
Mycket stor risk	4	5
Vet inte	4	5
Summa	47	47

TABELL 40. *Vad kommer du att göra om du finner det svårt att få arbete som passar dig efter examen?*

	Antal — före	Antal — efter
Fortsätta att studera	10	7
Försöka få praktik- arbete inom ditt fack	32	35
Ta vilket arbete som helst	3	3
Vet inte	2	2
Summa	47	47

ner på sysselsättning om de skulle få svårt att erhålla ett arbete som passar dem. Huvudparten av studenterna har för avsikt att söka få praktikarbete inom sitt fack. Det är också ett standardråd som arbetsförmedlingens speciella akademikerförmedlare ger nyutexaminerade studenter som har svårt att få arbete.

Som tidigare framgått låg före pryon studenternas krav på lön, jämfört med vad akademiker tidigare erhållit i begynnelse-lön, påfallande lågt. De förändringar som skedde under pryon framgår av nedanstående tabell.

Diagonallinjen från tabellens övre vänstra till nedre högra hörn markerar oförändrade minimilöneanspråk. Till denna kategori hör de 19 studenterna inom parentes. Det största antalet observationer,

PRYO FÖR AKADEMIKER

TABELL 41. *Vilken är den minsta lön du kan tänka dig på ditt första arbete efter examen, förutsatt att du får intressanta arbetsuppgifter?*

Före	Efter									Proc.		
	1000	1200	1400	1600	1800	2000	2200	2400	2600	Antal	Proc. efter	
1000		1						1		2	4	0
1200										0	0	2
1400										0	0	2
1600			1	(2)	1	2	1	1		8	17	4
1800						4		1		5	11	2
2000						(7)	2	2	1	12	25	30
2200						1	(3)	2		6	13	17
2400							2	(7)	4	13	28	32
2600								1		1	2	11
Antal	0	1	1	2	1	14	8	15	5	47	100	100
Proc.	0	2	2	4	2	30	17	32	11	100		

23, finns dock ovanför nämnda diagonal. Detta illustrerar att de flesta studenterna höjt sina löneanspråk under pryon. Blott fem hade lägre anspråk efter pryon än före. Det är alltså tydligt, att när studenterna kommit i kontakt med arbetsmarknaden och på olika vägar fått veta vad personer ute i näringslivet tjänar, så har många ansett att de haft för låga anspråk på lön.

Studenternas medellöneanspråk före pryon var 2017 kr och efter 2174 kr. Motsvarande siffror för flickor och pojkar var 2008 kr och 2208 resp. 2026 kr och 2139 kr. Detta innebär att flickornas löneanspråk ökade dubbelt så mycket som pojkarnas.

I pryons syfte ingick att den skulle underlätta studenternas val av yrkesinriktning. Studenterna hade också högt uppställda förväntningar på denna punkt (sid. 33). I vilken utsträckning detta syfte faktiskt uppnåddes kan man knappast uttala sig om nu. För att få ett någorlunda säkert svar bör man skaffa uppgifter från studenterna om några år. Tabell 42 visar emellertid vad studenterna ansåg om pryon i detta avseende.

TABELL 42. *Tror du att pryon underlättar ditt val av yrkesinriktning?*

	Antal — före	Antal — efter
Inte alls eller högst obetydligt	3	6
I liten grad	3	11
I begränsad omfattning	26	21
I hög grad	14	9
I mycket hög grad	1	0
Summa	47	47

Tre studenter av fyra trodde före pryon att den skulle underlätta deras val av yrkesinriktning i begränsad omfattning eller i hög grad. Efter pryon var det något färre i dessa två svarsgrupper.

Akademiker, särskilt humanister och samhällsvetare, har traditionellt inte tagit anställning i näringslivet. Flertalet studenter som pryat var heller inte inriktade på arbete inom näringslivet. Vi vände ju oss till studenter som ”i framtiden inte funderat på att arbeta på ett företag”. Det är att märka, att pryon kan ha underlättat val av yrkesinriktning såväl genom att avskräcka från, som stimulera till företagskarriär. Det var därför intressant att se om pryon minskat eller ökat studenternas intresse för att ta anställning inom näringslivet.

 TABELL 43. *Hur har ditt intresse för anställning inom näringslivet förändrats genom pryon?*

	Antal	Procent
Ökat starkt	2	4
Ökat en del	22	47
Oförändrat	22	47
Minskat en del	1	2
Minskat starkt	0	0
Summa	47	100

I debatten om akademikernas situation på arbetsmarknaden har det många gånger sagts, att det måste till en attitydförändring hos både studenter och näringsliv om en växande skara akademiker skall kunna få arbete i näringslivet. Att döma av siffrorna i tabell 43 kan pryö vara ett instrument för att vidga studenternas föreställningsramar i fråga om framtida sysselsättning. Hälften av studenterna fick genom pryön ett ökat intresse för att ta anställning i näringslivet. Detta förhållande bör från alla berörda parter synpunkt framstå som något mycket positivt.

Pryöns värde för fortsatta studier

Som tidigare nämnts vände vi oss med pryöprojektet främst till sådana akademiker som ännu inte avslutat sina studier och tvekade inför valet av levnadsbana. Om verksamheten på företagen gav några impulser skulle det inte vara för sent att låta de fortsatta studierna påverkas härav. Till dem som skulle läsa vidare vid universitet i den meningen att de inte höll på med det sista ämnet i examen ställdes följande fråga: *Har du på grund av pryön i några avseenden ändrat din studieinriktning?*

32 studenter svarade nej härpå medan sex angav förändringar i studieinriktning. Av dessa sex hade fyra som en följd av pryön

TABELL 44. *I vilken utsträckning har pryön gett erfarenhet om arbetslivet som kan vara av värde för dina fortsatta studier?*

	Antal	Procent
Inte alls eller högst obetydligt	4	11
I liten grad	5	14
I begränsad omfattning	12	33
I hög grad	15	42
I mycket hög grad	0	0
Summa	36	100

beslutat sig för att läsa företagsekonomi, en sociologi och en informationsteknik, (DYRK-kurs). Flera studenter angav att de kommit allt för långt i studierna för att en ändring i studieinriktning skulle tjäna något till.

Men även om inte pryon föranledde någon ändrad studieinriktning kunde den vara till nytta för de fortsatta studierna.

En relativt stor andel av studenterna ansåg att den erfarenhet de fått under pryon kunde vara av värde för de fortsatta studierna. De gavs också tillfälle att kommentera sina svar på denna fråga. De studenter som svarat positivt på frågan gav bl.a. följande kommentarer.

”Jag har fått ett exempel på hur de teoretiska kunskaper jag tillägnat mig under studietiden på ett relativt meningsfullt sätt kan användas i praktiken. En sammanlänkning mellan teori och praktik. Om jag tidigare haft denna erfarenhet hade jag kanske inte läst så mycket för tentor, som för att tillägna mig kunskaper jag kunde ha nytta av i framtida jobb.”

”Behovet av betyg i företagsekonomi.”

”Genom att få tillfälle att studera ekonomiska frågor — hur ekonomins teorier appliceras i verkligheten — blir det antagligen mer intressant att läsa företagsekonomi i renodlad teori.”

”All praktik under kurstid som ger insyn i ett ’nytt område’ är positivt rent allmänt. I umgänge med samhällsvetare kan förutsättas att undertecknad i fortsättningen kan språka mer initierat. Som ren allmänbildning och insyn i företaget, alltså ett stort plus.”

Några sammanfattande frågor

I den tidigare redogörelsen för pryons resultat har jag främst inriktat mig på studenternas och företagets erfarenhet när det gäller olika aspekter på pryon. Vi ställde emellertid också två frågor där studenterna fick sammanväga sina erfarenheter under pryon.

TABELL 45. *I vilken utsträckning har de förväntningar du hade inför pryon infriats? (Efter.) Vilka är dina förväntningar inför "pryon" som du skall delta i? (Före.)*

Före	Efter					Summa	
	I liten utsträckn.		← →		I stor utsträckn.	Antal	Proc.
	1	2	3	4	5		
1 Små förväntn.			1			1	2
2						0	0
3		1	6	4	1	12	26
4		2	2	9	13	26	55
5 Stora förväntn.		2	2		4	8	17
Summa	Antal	0	5	11	13	18	47
	Proc.		11	23	28	38	100

Före projektet frågade vi om studenternas förväntningar inför pryon, och efter i vilken utsträckning de infriats.

Som framgår av tabell 45 har studenternas förväntningar infriats i mycket stor utsträckning. Flertalet studenter (drygt 80 procent) var också mycket eller ganska nöjda med sitt deltagande i pryoxperimentet. Som framgår av tabell 46 var endast två studenter direkt missnöjda.

TABELL 46. *Hur ser du sammanfattningsvis på ditt deltagande i pryon?*

	Antal	Procent
Mycket nöjd	16	34
Ganska nöjd	22	47
Varken nöjd eller missnöjd	7	15
Ganska missnöjd	2	4
Mycket missnöjd	0	0
Summa	47	100

Studenternas attityder till näringslivet före och efter pryon

1968 genomförde SNS en undersökning av studentattityder till näringslivet, redovisad i boken "Näringslivet utmanat". Av denna undersökning framgår det att studenterna i många frågor var starkt kritiska mot företagen. För pryoprojektet finns i detta sammanhang två intressanta frågeställningar, för det första om de studenter som sökt sig till pryon skiljer sig från övriga studenter när det gäller allmän inställning till företagen, och för det andra om studenternas verksamhet i företagen förändrat deras attityder.

Till pryostudenterna ställdes ett urval av de frågor som ingick i undersökningen 1968. Svaren redovisas tillsammans med svaren från gruppen samhällsvetare i stockholmsundersökningen. Mellan SNS-undersökningen 1968 och undersökningen av pryostudenterna hade det förflutit två år, vilket man bör ha i minnet då man jämför attityderna. Samma frågor ställdes före och efter pryon.

Preferenser för olika kategorier arbetsgivare

Följande fråga ställdes: *Vilken typ av anställning ter sig attraktivast respektive näst attraktivast för dig? (Markera med 1 resp. 2).*

Nedan anges svarsalternativen samt svarsfördelningen före och efter pryon för det mest attraktiva alternativet.

Av tabellen framgår att andelen studenter som anser att anställning inom näringslivet är mest lockande har minskat något. Där- emot har andelen studenter som angett statlig eller kommunal tjänst som attraktivast ökat en del. Detta resultat bör sammanställas med svaren på frågan om intresset för anställning inom näringslivet förändrats genom pryon. 51 procent svarade att intresset hade ökat och 47 procent att intresset var oförändrat. (Tabell 43.) Vid ett första påseende ter sig de båda tabellerna inkonsekventa. Det är emellertid att observera att detta delvis kan bero

TABELL 47. *Den attraktivaste anställningen för studenterna.*

	Procent — före	Procent — efter
Enskilt storföretag	28	25
Enskilt småföretag	24	17
Kooperativt företag	9	10
Egen rörelse, freelancer	13	9
Statlig tjänst	19	25
Kommunal tjänst	6	13
Vet ej	2	2
Summa	101	101

på att just de studenter som såväl före som efter pryon sagt sig helst arbeta inom näringslivet fått sin inställning förstärkt.

Övriga attityder till näringslivet

Frågeformuläret bestod i övrigt av ett antal påståenden för vilka gavs följande svarsalternativ: ”Instämmer helt och hållet”, ”instämmer med viss tvekan”, ”tveksam”, ”tar med viss tvekan avstånd”, ”tar absolut avstånd”, ”ingen uppfattning”. Frågorna omfattade i stort följande områden: Näringslivskarriär, samhällsansvar och maktkoncentration, statens inflytande över näringslivet, reklam och miljöförstöring.

För att lätt kunna jämföra svarsfördelningen före och efter pryon på de olika frågorna har vi räknat fram genomsnittssvar på grundval av följande poängvärden för svarsalternativen:

Instämmer helt och hållet	+ 2
Instämmer med tvekan	+ 1
Tveksam	0
Tar med viss tvekan avstånd	— 1
Tar absolut avstånd	— 2

Redan av en flyktig blick på staplarna i diagram 2 framgår att pryotiden inte förändrat studenternas *genomsnittssattityder* särskilt mycket. Inte heller kan det konstateras några större olikheter mellan pryostudenterna och samhällsvetarna vid Stockholms Universitet år 1968.

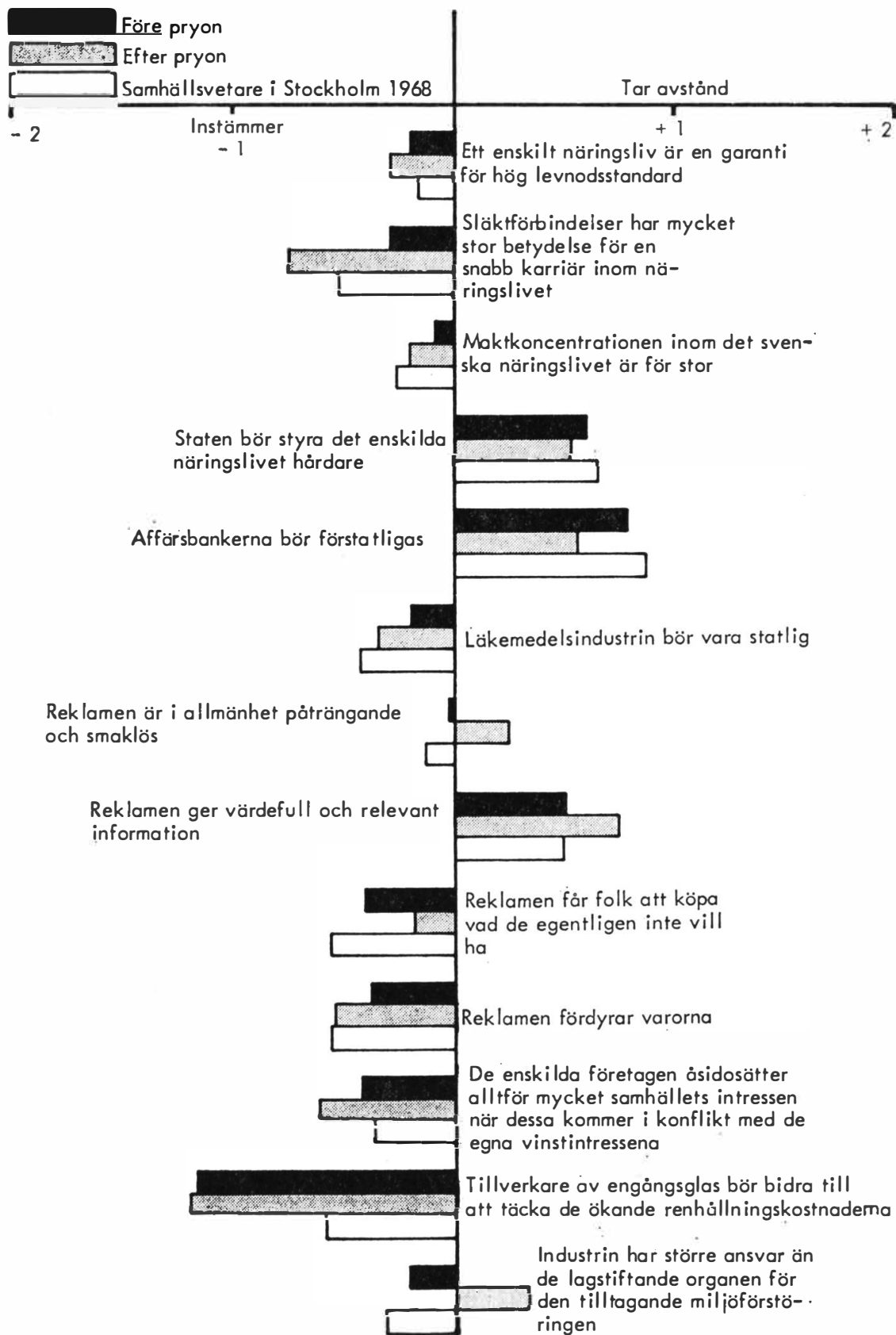
Ett studium av de individuella svaren ger vid handen att i de flesta fall har mellan en tredjedel och hälften av pryostudenterna svarat exakt lika i såväl "före"- som "efter"-enkäten. Övriga har lämnat skiljaktiga svar. Alldenstund genomsnittet bara påverkats i begränsad omfattning har attitydförändringarna gått i båda riktningarna. Bara för två påståenden har genomsnittet bytt förtecken. Det gäller: *Reklamen är i allmänhet påträngande och smaklös och industrin har större ansvar än de lagstiftande organen för den tilltagande miljöförstörelsen*. Den största förändringen av genomsnittssattityden gäller: *Släktförbindelser har mycket stor betydelse för en snabb karriär inom näringslivet*. Före pryon tog 13 studenter avstånd från nämnda påstående. Efter pryon var det bara två som gjorde detta. Det är därvid att märka, att blott ett fåtal av studenternas arbetsgivare var familjeföretag.

Finns det någon genomgående tendens i de attitydförskjutningar som skett under pryotiden? Har deltagarna helt allmänt blivit en smula mer positiva — eller negativa — till det enskilda näringslivet? Vi har gjort konstgreppet att indela förändringarna i sådana som speglar en kortsiktigt positivare respektive negativare inställning till enskilt näringsliv. En sådan indelning är naturligtvis inte särskilt relevant för vissa frågor. Man behöver exempelvis inte vara negativt inställd till privat företagsamhet därför att man anser att tillverkare av engångsglas bör bidra till att täcka kostnaderna för renhållning. Resultatet blev att de små förskjutningar av genomsnittssattityderna till näringslivet som ägt rum under pryon i ungefär lika stor utsträckning gick i positiv som i negativ riktning.

Med risk att hårdra resultaten från den anspråkslösa enkäten vill jag nämna att de som läst företagsekonomi tenderade att ha en företagsvänligare inställning än de övriga.

PRYO FÖR AKADEMIKER

DIAGRAM 2. Pryostudenternas attityder till näringslivet före och efter praktiken samt inställningen hos samhällsvetare 1968 till samma påståenden.



Företagen – akademikerna – pryon

Det är av största intresse att få reda på företagarnas inställning till dagens akademiker. Företagarnas attityder och bedömningar av de utexaminerade akademikerna är ju helt avgörande för om dessa grupper skall erhålla anställning i näringslivet eller inte.

Innan jag går närmare in på dessa frågor skall jag kortfattat redogöra för hur många akademiker som i dag är anställda i de 31 företag som deltog i pryoprojektet.

TABELL 48. *Antalet akademiker i de deltagande företagen.*

Antal akademiker	Antal företag med angivet antal akademiker				
	Akademiker överhuvud	Civ.ing., naturvet.	Civil- ekonomer	Samhälls- vetare	Huma- nister
0	5	15	14	16	24
1	4	1	2	6	3
2—5	7	2	10	3	2
6—10	1	1	2	5	1
11—20	4	4	1	0	0
21—	9	7	1	0	0
	30	30	30	30	30

Som framgår av tabell 48 har flera företag relativt många akademiker anställda. Många av dessa är emellertid civilingenjörer och civilekonomer.

Av tabellen framgår bl.a. att 16 företag inte har någon samhällsvetare anställd, och för humanisterna är motsvarande siffra 24. Totala antalet samhällsvetare respektive humanister i de i pryon deltagande företagen var 51 och 17.

Humanisterna i företagen hade följande befattningar: Översättare, vVD, utbildningschef, förlagsredaktör, tolk, informationsman, personalman, journalist. Samhällsvetarna hade följande befatt-

TABELL 49. *Företagens syn på akademikerna. (Siffror inom parentes anger procent.)*

Påståenden	Instämmer helt och hållet	Instämmer med viss tvekan	Tveksam	Tar med viss tvekan avstånd	Tar absolut avstånd	Ingen uppfattning
a. I allmänhet är det ej så viktigt vilken typ av akademiker som anställs förutsatt att de har god grundutbildning och hög omställningsberedskap.	8 (26)	14 (45)	4 (13)	1 (3)	4 (13)	0 (0)
b. Företagen överdriver ofta behovet av fackkunskaper på bekostnad av hänsyn till de personliga egenskaperna.	6 (19)	11 (35)	7 (23)	0 (0)	7 (23)	0 (0)
c. Nyutexaminerade akademiker utan praktiska erfarenheter kan inte nyttiggöras av företagen förrän efter ca 6 månader.	17 (55)	10 (32)	2 (6)	0 (0)	2 (6)	0 (0)
d. Om man anställer en akademiker vars utbildning inte är företagsanpassad är det lätt att få denne produktiv genom on the job training och/eller internutbildning.	11 (35)	14 (45)	2 (6)	2 (6)	2 (6)	0 (0)
e. Det är olämpligt att anställa humanister och tilldela dessa uppgifter som ej direkt passar för deras utbildning.	3 (10)	10 (32)	6 (19)	6 (19)	5 (16)	1 (3)

f. I likhet med vad som krävs vid civilingenjörsutbildning bör praktikmoment ingå i övriga akademikers utbildning.	20 (65)	6 (19)	3 (10)	1 (3)	0 (0)	1 (3)
g. Den ökande tillgången på akademiker innebär en chans för näringslivet att förbättra sitt internationella konkurrensläge.	17 (55)	7 (23)	2 (6)	3 (10)	1 (3)	1 (3)
h. Akademikerna måste finna sig i att få lägre löner och mindre kvalificerade arbeten än vad hittills varit fallet.	20 (65)	7 (23)	1 (3)	2 (6)	1 (3)	0 (0)
i. I framtiden blir det vanligt att finna akademiker som taxichaufför, metallarbetare, vaktmäst. osv.	1 (3)	5 (16)	7 (23)	7 (23)	11 (35)	0 (0)
j. Näringslivet kan ta emot betydligt större del av de nytexaminerade akademikerna än för närvarande.	14 (45)	13 (42)	4 (13)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
k. Det är inte företagen som har huvudansvaret att skapa arbetsuppgifter för akademikerna.	12 (39)	7 (23)	4 (13)	3 (10)	3 (10)	2 (6)

ningar: personalassistent, informationsman, personalchef, programmerare, utbildningsledare, marknadsundersökare, journalist, personaldirektör, revisor, samhällsplanerare, löneexpeditör, VD, kontorsföreståndare. De få pryostudenterna ökade tillfälligt antalet samhällsvetare och humanister i företagen med 70 procent.

Företagen (personalchef eller motsvarande) fick i ett frågeformulär ta ställning till ett antal påståenden som behandlade akademikerna och den ökade tillgången på universitetsutbildad arbetskraft.

Företagens svarsfördelning redovisas i tabell 49 och deras genomsnittsattityder i diagram 3. Först kan noteras att företagen är medvetna om och har dragit de arbetsmarknadsmässiga konklusionerna av akademikervågen. Ungefär 90 procent instämde i påståendet: *Akademikerna måste finna sig i att få lägre löner och mindre kvalificerade arbeten än vad hittills varit fallet.*

När det sedan gäller hur liten användning framtidens akademiker kommer att få av sin teoretiska utbildning tog genomsnittet avstånd från tanken att: *I framtiden blir det vanligt att finna akademiker som taxichaufförer, metallarbetare, vaktmästare osv.* Vart femte företag instämde dock.

Huvudintrycket är i övrigt att företagen har en positiv inställning till det ökade utbudet av akademiker. Inget företag tog avstånd från påståendet: *Näringslivet kan ta emot betydligt större del av de nytexaminerade akademikerna än för närvarande.* Tre fjärdedelar instämmer i: *Den ökande tillgången på akademiker innebär en chans för näringslivet att förbättra sitt internationella konkurrensläge.* För humanisterna bör det vara särskilt uppmuntrande att en lika stor andel av företagen instämde i påståendet: *I allmänhet är det ej så viktigt vilken typ av akademiker som anställs förutsatt att de har god grundutbildning och hög omställningsberedskap.* Vidare ansåg mer än vartannat företag att: *Företagen ofta överdriver behovet av fackkunskaper på bekostnad av hänsyn till de personliga egenskaperna.*

En nästan total majoritet instämde i påståendet: *Nytexaminerade akademiker utan praktiska erfarenheter kan inte nyttiggöras av företagen förrän efter ca 6 månader.* Det är dock härvidlag mer

stående: *Det är inte företagen som har huvudansvaret att skapa arbetsuppgifter för akademiker.*

Även om det kan vara lätt att få en icke fackutbildad person produktiv genom internutbildning har företagen ett stort intresse av att de som söker arbete redan har viss arbetslivserfarenhet och åtminstone vissa direkt användbara kunskaper. Bara ett företag i enkäten tog avstånd från tanken att: *I likhet med vad som krävs vid civilingenjörsutbildning bör praktikmoment ingå i övriga akademikers utbildning.*

Påståendet *det är olämpligt att anställa humanister och tilldela dessa uppgifter som ej direkt passar för deras utbildning* gav en ganska splittrad svarsfördelning. Ca en tredjedel av företagen tog avstånd medan ungefär 40 procent instämde, däribland åtskilliga av dem som sagt att det är lätt att nyttiggöra akademiker utan företagsanpassad utbildning. Reaktionerna på detta påstående kan ses som en fingervisning om att även företag med en positiv grundattityd kan tveka att anställa humanister. För att få detta problem ytterligare belyst ställde vi två mer konkreta frågor till företagen.

1. *På vilka ytterligare befattningar i ert företag kan humanister komma i fråga?*
2. *På vilka ytterligare befattningar i ert företag kan samhällsvetare komma i fråga?*

På den första frågan svarade två företag att någon humanist inte kan komma i fråga. Fyra företag gav ett undvikande svar och sju företag besvarade inte frågan. 18 företag angav olika befattningar i vilka humanister i framtiden kan komma i fråga. Följande arbetsområden nämndes: Marknadsföring, personaladministration, information, system- och programmeringsarbete, allmänt utredningsarbete, bibliotekstjänst, utlandskorrespondent, miljövard, reklam, allmänt bankarbete.

På den andra frågan svarade ett företag att någon samhällsvetare inte kunde komma i fråga. Tre företag gav ett undvikande svar. Fyra företag besvarade inte frågan. 23 företag angav olika arbetsområden för vilka samhällsvetare var tänkbara. Följande arbets-

områden nämndes: Personaladministration, marknadsföring, allmänt utredningsarbete, utbildning, information, systemarbete och programmering, produktutveckling, miljövård, samhällsplanering, reklam, långtidsplanering, kontorsledning, allmänt bankarbete, ekonomifunktionen.

En jämförelse mellan antalet anställda samhällsvetare och humanister i olika befattningar i dag och företagens attityder och svar på de två senast redovisade frågorna tyder på att ett nytänkande är på väg att tränga in i företagen. I vilken grad detta nya synsätt är en produkt av pryon är svårt att säga. Pryon har emellertid givit företagen en god möjlighet att komma i kontakt med humanister och samhällsvetare och därmed få en bild av vad dessa kategorier kan tänkas utträta.

Företagsenkäten innehöll också några frågor om varför företagen tagit emot pryostudenter och i vilken utsträckning de även i fortsättningen kan ta emot pryande universitetsstuderande.

TABELL 50. *Företagen kan på många sätt ha intresse av att delta i akademikerpryo. Kryssa för de från ert företags synpunkt två viktigaste alternativen.*

Alternativ	Antal
Bidrar till att öka förståelsen mellan näringsliv och studenter	23
Som ett led i rekryteringspolitiken med tanken att pryostudenten, om den är lämplig kan anställas i företaget	15
För att få uppfattning om vad personer med olika utbildning kan utträta	13
Kontakt med universitet och högskolor	8
Summa	59

Tre företag nämnde var sitt skäl som inte fanns i de erbjudna svarsalternativen. Motiven var 1) nyttotillskott för vissa utredningsuppdrag, 2) bereda företaget och berörda anställda kontakt med dagens attityder gentemot företagsvärlden och 3) kan kanske ge anledning till mer ändamålsenlig utbildning på universitetsnivå.

Tabell 50 visar att de flesta företagen önskade bidra till att öka förståelsen mellan näringsliv och studenter. I vilken utsträckning de lyckats med detta berörs i det tidigare avsnitt där studenternas attityder till näringslivet före och efter pryon redovisas.

TABELL 51. *I vilken utsträckning kan ert företag i framtiden ta emot pryostudenter (under ungefär samma förutsättningar som experimentpryon)?*

	Antal studenter	Antal företag
Kan ta emot	0	1
” ” ”	1	14
” ” ”	2—3	14
” ” ”	4—5	1
” ” ”	> 5	1
	Summa	31

Tabell 51 visar att företagen uppskattat pryoverksamheten. Många företag är beredda att ta emot fler studenter än de gjort i detta pionjärexperiment. Det bådär gott för framtiden.

Erfarenheter för framtiden

Ett nytt problem väntas de närmaste åren präglade arbetsmarknaden: Att inom näringslivet finna givande sysselsättning åt tiotusentals akademiker med företagsfrämmande utbildning. Den pryoidé, som utgör denna uppsats tema, går ut på att det radikalaste sättet

att lösa ett väntat problem är att göra vad man kan för att det överhuvud inte skall uppstå.

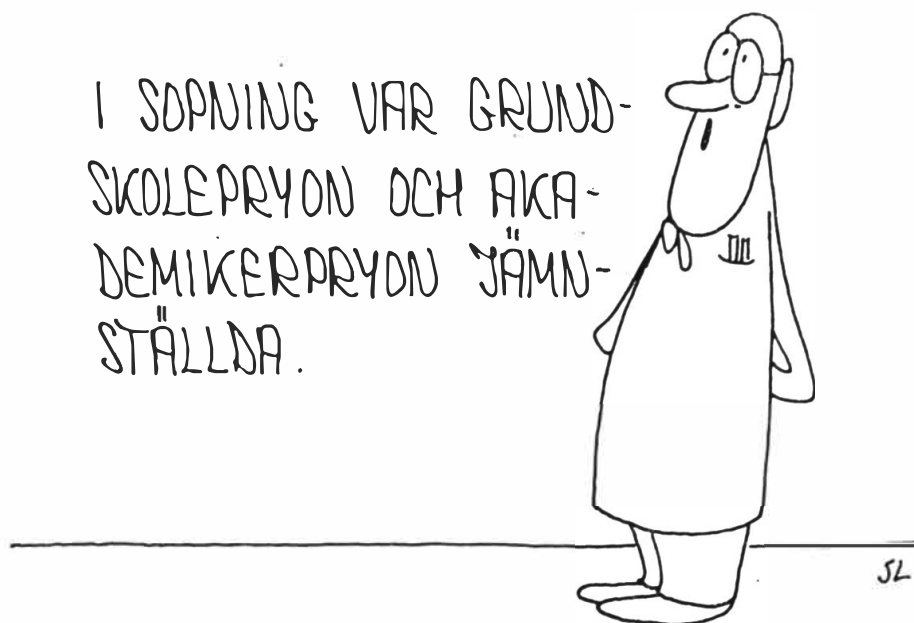
Många studenter börjar eftergymnasiala studier utan att ha klart för sig vad de tänker syssla med i framtiden. Studenterna väljer studielinje på grundval av allmän intresseinriktning. Stor roll spelar naturligtvis erfarenheter från skolan. Kontakterna med yrkeslivet under skoltiden är som regel få och kortvariga. Det enda obligatoriska inslaget är den praktiska yrkesorientering — pryö — som förekommer i grundskolan. Pryön har hittills omfattat tre veckor och skall tillbringas på minst två arbetsplatser. Genom att så få elever går ut i förvärvslivet direkt efter grundskolan spelar pryön en mycket liten roll för yrkesvalet.¹ Under 1971 skall pryö införas på försök i några gymnasieskolor.

Inom SNS har vi ställt oss frågan om inte pryö för universitets-studerande vore en angelägen uppgift. Förläggs den tillräckligt tidigt, skulle den kunna förmå studenterna att ompröva från arbetsmarknadssynpunkt orealistiska studieplaner. För att undersöka pryöidéns hållbarhet anordnades det praktiska experiment som redovisats i det föregående.

Enligt vår bedömning nåddes i hög grad de syften som ställdes upp för experimentet. Tar man därtill hänsyn till att SNS pryöprojekt var en pionjärinsats och följaktligen bemängt med diverse ”barnsjukdomar”, finns starka skäl att överväga om inte pryö för studenter bör bli ett reguljärt inslag i den akademiska undervisningen.

En väl organiserad pryö ger *studenterna* erfarenhet om arbetslivet som kan vara av värde för de fortsatta studierna och vid kommande yrkesval. Studenterna bibringas en konkret uppfattning om arbetsliv och arbetsmiljö och får en fördjupad orientering om arbetsuppgifter i näringsliv (eller t.ex. offentlig förvaltning om pryön förläggs till ett ämbetsverk. Även för de studenter som läser företagsekonomi och andra mer yrkesinriktade ämnen har pryön ett stort värde genom att utgöra ett komplement till de teoretiska

¹ För en utförligare diskussion hänvisas till Siv Thorsell, ”Pryö — Den praktiska yrkesorienteringen i teori och verklighet”, SNS, Stockholm 1967.



studierna. Bristande kontakt med praktiska problem präglar nämligen nästan all undervisning inom de samhällsvetenskapliga och humanistiska fakulteterna.

Pryon bidrar till att vidga *företagens* perspektiv i rekryteringsfrågor. Företagen får en uppfattning om vad personer med olika utbildning kan uträtta, vilket underlättar rekryteringen av akademisk arbetskraft med ovanliga ämneskombinationer. I detta sammanhang vill vi framhålla, att SNS pryon endast hade företag av olika slag som värdar, eftersom akademikertätheten i näringslivet är mycket låg. I en framtida reguljär akademikerpryo bör alla kategorier av arbetsgivare medverka. Inom den offentliga sektorn framstår särskilt kommunerna som lämpliga värdar för pryande studenter.

Varje akademikers utbildning representerar en dyrbar investering. Det är därför i högsta grad ett *samhällsintresse* att pryon medverkar till en förbättrad kvalitativ anpassning mellan utbud av och efterfrågan på akademisk arbetskraft.

En viktig fråga är hur huvudmannaskapet för en akademisk pryon bör ordnas. Det måste bli fråga om ett intimt samarbete mellan berörda parter i universitets- och arbetsmarknadsmyndigheter, näringslivsorganisationer och fackliga organisationer.

Till skillnad från grundskolans pryo måste givetvis akademikerpryon vara frivillig. Ett problem blir därför att få studenterna att delta. Allmän upplysningsverksamhet torde knappast förslå. Det har ju hittills inte gått att propagera fram arbetsmarknadsanpassade ämnesval. För att ge studenterna ett mer handgripligt motiv att delta i pryon bör den ges akademiskt meritvärde.

Pryo för akademiker skulle mycket väl kunna ingå i en akademisk grundexamen. Studenterna skulle exempelvis kunna delta i fem veckors pryo per läsår under de två första åren, vilket enligt den nya studieordningen (PUKAS) skulle ge $2 \cdot 5 = 10$ poäng. I en fil. kand., som omfattar 120 poäng, skulle alltså kunna ingå 10 pryopoäng. Pryo för akademiker bör förläggas till den tidigare delen av studietiden så att studenternas fortsatta studier kan påverkas av erfarenheterna från pryon. En ytterligare fördel med att ge pryo för akademiker meritvärde i grundexamen är att pryon kan förläggas till terminerna då det är lättare att finna lämpliga arbetsuppgifter i företagen. Kollisioner kan undvikas med sommarsemestrar och julrusher.

Råd till framtida pryo-ansvariga

Ett av syftena med SNS pryoeperiment var att kartlägga de principiella och praktiska problem en pryo för akademiker reser. I den mån en dylik verksamhet institutionaliseras och görs reguljär, vilket vi alltså föreslår, skulle SNS erfarenheter kunna utnyttjas. Nedan följer i punktform några råd till en framtida pryoeffektör. De utgör en syntes av våra misstag och vår framsynthet.

1. Påbörja planeringen i god tid (gärna ett år, minst ett halvt år innan verksamheten startar).
2. Engagera inte bara storföretag utan även medelstora och små företag. Även den offentliga förvaltningen — inte minst kommun och landsting — är lämpliga pryovärdar.
3. Pryon bör inte vara kortare än sex veckor, men gärna längre.
4. Pryon bör äga rum i början av studierna.

5. Förlägg om möjligt pryon till annan tid än sommaren.
6. Samla mycket tidigt in uppgifter från företagen (motsvarande) om vilka arbetsuppgifter de ämnar tilldela pryostudenterna. Det är lämpligt att företagen redan på planeringsstadiet gör upp planer för studenternas tid på företaget. De sökande studenterna får sedan ta del av alla planer och ange i sina ansökningar var de önskar bli placerade i första, andra, tredje hand osv. Om pryon skall kunna ingå i grundexamen vid de filosofiska fakulteterna måste den i alla händelser formaliseras.
7. Informationen till företagen måste vara mycket omfattande. SNS gick in i företagen och rekryterade pryoplatser på en ganska hög nivå. Det är viktigt för pryons genomförande att den är förankrad högt upp i företagshierarkin. Det är emellertid minst lika viktigt att alla som berörs av pryon informeras. Pryoärendet delegerades ofta nedåt i företagshierarkin, och informationen i samband med denna delegering var i flera företag bristfällig. Även den mest välskrivna promemoria bör kompletteras med muntlig information. Man bör upplysa om pryon på tre nivåer: Företagets ledning, avdelningschefer på den avdelning studenten är verksam och handledaren. Det är dock givetvis viktigt att alla anställda som studenten kommer i kontakt med vet varför studenten är i företaget.
8. SNS experiment visade också att det kan vara lämpligt att ha en lokal förankring i form av en kommitté som hjälper till att planera och genomföra pryon. I denna kommitté kan t.ex. ingå representanter från näringsliv och arbetsmarknadsorgan.
9. Pryon bör inledas med några dagars information om den sektor inom vilken pryon äger rum. Hela den teoretiska delen bör emellertid inte förläggas till början av pryon. Varva gärna teori och praktik.
10. Engagera som regel inte universitetslärare till den teoretiska delen. Försök i stället få en balanserad uppsättning föreläsare från exempelvis privata och kooperativa företag, banker, myndigheter, fackliga organisationer, massmedia, näringsliv och branschorganisationer.
11. Anordna studiebesök.

12. Företagen (motsvarande) måste ges relativt stor frihet när det gäller pryons utformning. Det är därför nödvändigt att från centralt håll löpande övervaka studenterna i företagen. Besök i företagen efter cirka en vecka visade sig vara en bra lösning i SNS experiment. Man bör åtminstone kontakta samtliga studenter någon gång under pryotiden. Studenterna bör å sin sida ha någon utanför företaget att tala med om han eller hon inte är nöjd. Denna kontaktman kan vara någon person från den lokala kommittén eller tillhöra det organ som centralt handhar pryon.
13. Studenterna bör få välja mellan att cirkulera inom företaget och att utföra pryon inom en avdelning, eftersom det tycks vara personligt betingat vilket som ger det största utbytet.
14. Det är viktigt att en lämplig handledare utses och att handledaren i största utsträckning är tillgänglig för studenten.
15. Pryon bör värderas för att successivt kunna förbättras.

DYRK – en fin innovation som kan bli *mycket* bättre

AV ERIK ELINDER OCH CLAES LINDAHL

Huvudsyftet med denna uppsats är att understryka nödvändigheten av att de myndigheter som har ansvaret för DYRK-kurserna snabbt och i betydligt större utsträckning än hittills organiserar sådana kurser som kan leda fram till arbetsuppgifter för ett stort antal samhällsvetare och humanister i stället för att som hittills skapa kurser som verkar rätt marginella ur *yrkessynpunkt*. Vi avser helt naturligt *inte* att förespråka en näringslivsstyrd DYRK-verksamhet. Men eleverna bör erbjudas kurser som är mera verklighetsnära och för arbetsgivaren mera angelägna än vad programmet hittills erbjudit.

Inledning

Ett viktigt avsnitt av denna bok ägnas frågan om *akademisk pryö* som en ny värdefull kontakt på ett tidigt stadium mellan akademiker — främst humanister och samhällsvetare — och arbetsliv. Välplanerad pryö under studieåren är utan tvekan av stor betydelse för att underlätta anpassningen mellan studievärld och yrkesliv, mellan utbud och efterfrågan på akademisk arbetskraft. Yrkesorienteringen vid skolor och universitet borde ha som mål att så många som möjligt så tidigt som möjligt får pröva sina krafter ute på arbetsplatserna.

En annan verksamhet som kan sänka tröskeln mellan studiekammare och arbetsplats är de yrkesinriktade kurser som under det senaste året getts vid de filosofiska fakulteterna. De kallas *DYRK-kurser, direkt yrkesinriktade kurser*, och syftar till att vid

universiteten ge en mera specifik yrkesutbildning än hittills för humanister och samhällsvetare.

Att man inom den högre utbildningen kombinerar teori och yrkesutbildning är ingen nyhet. Teologerna har sedan generationer ”prakten” som en yrkesinriktad avslutningskurs för dem som siktar på prästbanan. Läkare, tandläkare, jägmästare, civilingenjörer av skilda slag m.fl. har länge varvat teori och praktik. Det samma gäller socionomer och lärare. Det finns alltså en lång tradition när det gäller yrkesinriktade inslag i den akademiska utbildningen. Det nya som skett på gränsen till 70-talet är att man äntligen uppmärksammat att även de humanister och samhällsvetare som *inte* blir lärare — och det är numera majoriteten — har samma behov av yrkesinriktade moment i sin utbildning som sina studiekamrater inom andra fakulteter för att snabbt bli accepterade och användbara i arbetslivet och för att på ett tidigt stadium kunna inrikta sina studier mot konkreta yrkesmål.

Tankarna bakom DYRK

DYRK kan onekligen ses som en fin innovation som syftar till att den högre utbildningen bättre skall anpassas till dagens och morgondagens behov.

Att DYRK-experimentet kommit till stånd beror direkt på att utbudet av nytutexaminerade samhällsvetare och humanister under de närmaste åren beräknas överstiga efterfrågan på personer med sådana examina, vilket skapat oro bland föräldrar och studenter. Denna oro har länge av arbetsmarknadsmyndigheterna viftats bort som något på lång sikt betydelselöst. Genom att ge humanister och samhällsvetare möjligheter att efter studier i de mera traditionella teoretiska ämnena gå igenom en eller flera yrkesinriktade kurser räknar utbildningsmyndigheterna med att underlätta för svårplacerade akademiker att finna lämpliga uppgifter på arbetsmarknaden. DYRK-kurserna är avsedda att minska gapet mellan studievärld och arbetsliv genom att redan i de aka-

demiska studierna lägga in ämnen med yrkesinriktning.

DYRK-kurserna är något nytt även i andra avseenden. De vänder sig nämligen också till akademiker som redan är ute i arbetslivet, och de är även öppna för personer som tidigare inte haft tillträde till universitetsstudier. DYRK-kurserna är alltså ett led i utbyggnaden av vuxenutbildningen och en inledning till den s.k. varvade utbildningen.

I samtliga kurser ingår enligt planen matnyttiga, verklighetsnära moment för att göra det lättare för akademikerna att snabbare anpassa sig till yrkeslivet. Dessa praktiska moment skall om möjligt presenteras av lärare, som rekryterats utanför universiteten och som har direkt erfarenhet från arbetslivet. Yrkesinriktningen markeras dessutom genom studiebesök och praktiska arbetsuppgifter. Undervisningen skall medvetet koncentreras kring arbetsmetoder, arbetsmiljö, yrkesfrågor etc. DYRK-kurserna är inte enbart praktiskt inriktade. De innehåller också en betydande litteraturkurs, vilket gör dem matnyttiga både för långvägare och studenter.

Hur många har följt DYRK-kurserna?

1969 ägde de första DYRK-kurserna rum. De skulle täcka ämnena *miljövård, u-landsfrågor, informationsteknik, museiteknik, dramatik, administrativ teknik, arbetsmarknadsteknik* med *personaladministration* och *undervisningsteknologi*, men kom under det första läsåret att omfatta endast fem av dessa ämnen fördelade på universiteten i Stockholm och Uppsala.

Under det första året gick nära tusen personer genom DYRK-kurser av olika slag, vilket för ett experiment låter rätt imponerande. Tittar man emellertid närmare på siffrorna och ser att miljövård på fattiga 10 poäng svarar för 80 procent av eleverna ter sig bilden helt annorlunda. Miljövårdskursen är intressant och allmänorienterande, men i vilken mån når den egentligen målet att underlätta övergången från universitet till arbetsliv genom *yrkes-*

orientering? Tar man bort denna korta kurs, praktiskt taget utan DYRK-värde, återstår knappa 200 elever fördelade på fyra kurser.

Under läsåret 1970/71 beräknas ca 2 000 studerande genomgå DYRK-kurser. Tyvärr är förmodligen just nu och minst fem år framåt i tiden efterfrågan på arbetskraft från flertalet av *dessa* kurser ganska begränsad, i några fall *mycket* begränsad. DYRK-organisatörerna har nämligen, märkligt nog, nästan helt försummat de stora arbetsområdena, de som kan ge många humanister och samhällsvetare lockande arbetsuppgifter. För följande år önskar UKÄ bygga ut denna verksamhet kraftigt och dessutom vill man ändra karaktären från försöksverksamhet till ordinarie kurser.

De flesta bedömare av den kommande arbetsmarknadsutvecklingen är eniga om att den *enskilda sektorn* blir den stora nya arbetsgivaren för humanister och samhällsvetare under 70-talet. Hur har detta påverkat urvalet av DYRK-kurser på experimentstadiet? Enligt vår mening praktiskt taget inte alls. Kurserna i miljövard och u-landsfrågor sysslar med viktiga samhällsproblem, men det är inte inom dessa områden som näringslivet i första hand känner behovet av akademiker med specialutbildning. Företag med heltidstjänster på u-landssektorn och miljövårdssektorn inom näringslivet är ännu få.

Näringslivet – den stora framtidsmarknaden

Följande siffror visar hur olika sektorer inom arbetslivet just nu sysselsätter arbetskraft med akademisk utbildning. Statistiken säger oss att vi för närvarande har sammanlagt ungefär 3,4 miljoner arbetstagare i landet. Av dessa arbetar ca en miljon inom den s.k. *offentliga sektorn* , varav närmare 70 000 har akademisk examen. Detta ger en akademikertäthet på ca sju procent inom denna arbetsmarknad. Inom den *enskilda sektorn* med dess 2,4 miljoner arbetstagare blir däremot akademikertätheten så låg som ca 1,5

DYRK-KURSER

procent. Om akademikertätheten ökar med en procent i den offentliga sektorn, betyder det bara ca 10 000 nyanställda. Om man på samma sätt ökar akademikertätheten på den enskilda sektorn med en procent, innebär det hela 24 000 platser. Bara denna enkla matematik borde vara en fingervisning för DYRK-planerarna om var de stora nya marknaderna för humanister och samhällsvetare kan ligga. Visserligen får jämförelsen mellan olika arbetsmarknadssegments förmåga att absorbera akademiskt utbildad arbetskraft tas med stor försiktighet, eftersom verksamhetsformerna är mycket olika. Men det är säkert ingen överdrift att påstå att näringslivet i stort är fattigt på akademiker, framför allt på humanister och samhällsvetare, om man jämför vårt land med USA, Japan, Sovjet och andra industriella stormakter. Mycket talar för att en ändring är på väg som skulle kunna främjas bl.a. av ett väl genomtänkt sortiment av DYRK-kurser.

Antalet akademiker är speciellt litet i stora och snabbt växande yrkessegment som handel, banker, sparbanker, försäkringsverk-



INTE NOG MED ATT DOM HAR ONT OM
PENGAR I BANKERNA, DOM HAR AKADE-
MIKERFATTIGDOM OCKSÅ.

samhet och de flesta servicenäringar. Tyvärr har vi ingen officiell statistik som förser oss med färsk siffror från detta viktiga område. Nedanstående slumpvis framplockade siffror ger dock en uppfattning om situationen.

TABELL 1. *Akademiker i några stora svenska företag inom service-sektorn.*

	Anställda totalt, ca	Akademiker inkl. civileko- nomer och civiling.	Därav humanister o. samhällsvet.	Humanister o. samhällsvet. i % av totala antalet anst.
Kooperativa Förbundets centrala verksamhet	3 000	100	30	1
Skandinaviska Banken	4 400	175	30	0,7
Handelsbanken	5 700	265	90	1,6
Skandiakoncernen	3 700	170	30	0,8
Turitz & Co	12 000	22	8	0,07

Kritik av DYRK-kurserna

Vi anser att de hittills föreslagna DYRK-kurserna *inte* i tillräcklig grad vänder sig till näringslivet, som helt naturligt är den stora nya arbetsmarknaden för samhällsvetare och humanister. Där saknas i stort sett smidiga övergångsformer och inskolningsvägar, där är akademikertätheten generellt låg och där är arbetsgivarnas inställning till samhällsvetare och humanister avvaktande, bl.a. just beroende på bristande målinriktningar i studierna. Denna brist skulle väl planerade DYRK-kurser i viktiga ämnen kunna avhjälpa.

För det nya läsåret är den anspråkslösa 10-poängskursen i miljö-
vård fortfarande programmets bestseller. Det är en modekurs av stort allmänt intresse, men hur många samhällsvetare kommer den i verkligheten att ge ett ökat marknadsvärde? Ett smalt utbud av kurser, av vilka de flesta inte ger matnyttiga kunskaper på yrkesområden med stor och växande efterfrågan, gör tyvärr det som

siffermässigt ser ut som en framgång till något ur yrkeslivets synpunkt på kort sikt rätt ointressant. Parallellt med 10-poängskursen i miljövard kommer också en 40-poängskurs att anordnas för ca 50 studenter.

1966 års DYRK-delegation var en ensidigt sammansatt grupp av organisationsfolk under ledning av UKÄ. Där fanns långa rader av representanter för arbetstagare — TCO, LO, SACO — men inte en enda representant för företagen; bara organisationsfolk, sekreterare och ombudsmän, men ingen som var dag lever mitt i företagens och företagarnas problem med ansvar för att lösa anställningsfrågorna på längre sikt. Det skulle vara intressant att se hur DYRK-verksamheten sett ut i dag om man från början gett denna delegation en mera okonventionell sammansättning, om man blandat fackliga och statliga byråkrater med representanter från företagen, om man i delegationen funnit namn som Sven Gulin, Hans Stahle, Pehr Gyllenhammar J:r, Hugo Caneman. Vi är för vår del övertygade om att ett par sammanträden med folk med sådan erfarenhet skulle ha tillfört universitetsväsendet ett kunnande från yrkeslivet, som gett DYRK-verksamheten en flygande start.

Genom den ensidiga sammansättning DYRK-delegationen haft har de förslag som utredningen resulterat i fått en snäv inriktning mot en begränsad arbetsmarknad. Utredningen har heller inte givit något underlag för en fortsatt diskussion om lämpliga områden för yrkesinriktade kurser i samråd med studenter och avnämare.

Ett tecken på hur traditionellt och lättvindigt delegationen löst sin uppgift är behandlingen av den enkät som gjordes i samband med utredningarna om UKAS och DYRK sommaren 1968. Denna enkät riktades till ca 600 s.k. avnämare av akademiskt utbildad personal bland större industriföretag, större handelsföretag, statlig och kommunal förvaltning, arbetstagarorganisationer m.fl. Enkätbesvararna yttrade sig därvid först om ett antal föreslagna DYRK-kurser och kom sedan själva med över 100 intressanta förslag till andra kurser.

Utredningen verkar att med glädje ha noterat det intresse som visades vissa av *dess egna* kursförslag. Däremot tycks man nästan

helt ha nonchalerat avnämarnas många förslag om angelägna nya kurser. En enkel sammanställning av svaren visar att DYRK-kurser i ämnen som *försäljning och marknadsföring, teknisk rationalisering, redovisning och ekonomisk planering, informations- och databehandling etc.* ägnades ett spontant mycket större intresse än t.ex. miljö och naturvård, arbetsmarknadsteknik och u-landsfrågor, för att nu inte tala om museiteknik och dramatik, vilket var de ämnen som föreslagits av utredningen. En utomstående får intrycket att allt det nya, allt det viktiga gått DYRK-delegationen förbi. Hade det bara funnits erfarna arbetsgivare i kretsen hade såklara marknadsdata sannolikt inte försummats, och Sven Moberg, UKÄ, studenterna och arbetsmarknaden hade haft mer verklighetsnära och matnyttiga DYRK-experiment än som nu blev fallet.

Det behöver naturligtvis inte vara så att man till varje pris skall välja de kurser som tycks ha störst intresse för avnämarna. Dels är DYRK en försöksverksamhet, dels kan det finnas skäl att välja vissa kurser ur andra aspekter än ett kvantitativt behov på arbetsmarknaden. Det borde emellertid vara ett rimligt krav att utredningen försöker tolka en enkät på rätt sätt och att man inte som



DET BLIR NOG BARA KURSER OCH
KURSER OCH KURSER OCH SÅ FOLK-
PENSION.

nu verkar att helt se bort från marknadens behov. Det är ju ändå yrkeskurser man sysslar med.

Avnämarna — de enskilda och statliga företagen — måste komma med i debatten om utformningen av framtidens yrkesutbildning tillsammans med studenterna, lärarna, utbildningshierarkin m.fl. Ur många synpunkter borde DYRK-kurserna vara särskilt lämpade för att arbeta fram nya samarbetsformer mellan utbildningsväsende, studenter, samhälle och avnämare i vidaste bemärkelse. Såvitt man nu kan se har denna möjlighet hittills helt försummats, något som också klart framgår när man värderar resultaten av verksamheten hittills.

Flexibilitet contra stelbent tradition

De flesta skolor och universitet i alla länder är av naturliga skäl rätt konservativa och föga flexibla, helt enkelt därför att det tar så lång tid att genomföra nya utbildningsprogram med läroplaner, läroböcker, lärare etc. att morgondagens utbildning som vi nu arbetar med redan är rätt föråldrad när den konfronteras med verkligheten. Att få riksdagen att besluta om inrättande av en professur i ett viktigt ämne är oftast en historia som tar årtal för att inte säga årtionden. Lika svårt som det ofta är att få en ny professur är det i regel att slöpa en professur som inte längre behövs eller att ändra dess inriktning.

Föränderligheten och komplexiteten i morgondagens arbetsmarknad kommer att ställa stora krav på den högre utbildningens smidighet och anpassningsförmåga under 70-talet. Detta gäller naturligtvis alldeles särskilt den utbildning som är avsedd att vara yrkesinriktad/yrkesförberedande. Den fortsatta tekniska och sociala utvecklingen kommer att kräva högre utbildning på områden som i dag är okända eller av liten betydelse. Ett uppenbart exempel är de yrkesområden datatekniken redan skapat och som snabbt växer i betydelse. Nya ämnen och kurser måste efter hand i ökat tempo införas på universiteten. På samma sätt som det finns ett behov att kontinuerligt nyskapa ämnen och kurser är det nödvändigt att

avveckla och omorientera dem som nu finns inom den högre utbildningen. Kunskap föråldras snabbt och förlorar i värde. I alldeles särskild grad gäller detta ämnen som är klart yrkesinriktade.

När man läser förarbetena till DYRK-kurserna slås man av att det värdefulla med just dem borde vara att de mitt i en föga flexibel och långsamt reagerande utbildningsindustri och i ett näringsliv som företer ett lika så stelbent rekryteringsmönster skulle kunna fylla en viktig funktion som känsliga spröt ut mot framtiden, som snabbt kan fånga upp nya behov och vara en värdefull länk mellan utbildningsindustri, studenter och avnämare.

Att fråga universiteten om omvärldens behov är meningslöst. Man måste i stället som alla andra producenter och marknadsförare fråga omvärlden, kunna tolka svaren på ett riktigt sätt och omvandla ofta endast anade behov till konkreta utbud av kurser. Den lyhörddhet vi efterlyser tror vi kan växa fram genom intimt samarbete direkt med framsynta företag på arbetsmarknaden, både statliga och enskilda, inte endast som nu med dessa företags organisationer som bara har en andrahandskunskap om de verkliga behoven. Vi vet att många arbetsgivare inte alltid kan uttrycka sina behov på ett adekvat sätt. Det beror på ovana och är ett "inlärningsproblem". Man borde bygga upp en näringslivspanel med regelbundna sammanträden på samma sätt som konsumtionsindustrin testar sina produkter på väl sammansatta konsumentpaneler.

10-punktsprogram

För att förbättra samarbetet mellan universitet och näringsliv vill vi därför föreslå följande 10-punktsprogram:

1. *U 68* är universitetsväsendets långtidsutredning. Till den har knutits expertgrupper, bl.a. för vårstyrken och administrativa yrken. Här behövs enligt vår mening nya expertgrupper för

kommersiella yrken, för industriella yrken, för serviceyrken och för många andra huvudlinjer inom företagsvärlden. Insikten om att man i framtiden mer än hittills måste ta vara på de mänskliga resurserna växer snabbt inom näringslivet. Detta skapar många nya arbetsuppgifter för akademikerna. Låt oss därför få nya expertgrupper som inte enbart som hittills är konventionellt sammansatta av ämbetsmän och ombudsmän. Försök — åtminstone som ett experiment — att plocka in aktiva företagare som kan kombinera framsynthet och praktisk erfarenhet. Det finns många sådana om man bara vill hitta dem och om man bara vill fråga dem!

2. *DYRK-delegationen svarar för de brådskande uppgifterna att planera dagens och morgondagens yrkesinriktade kurser vid universiteten. Där sitter bland fjorton ämbetsmän och ombudsmän en enda företagare. Borde inte delegationen kompletteras med specialdelegationer för specialinsatser? Se nedan!*

3. *Lämna ut genomförandet av därför lämpade DYRK-kurser på entreprenad. DYRK-kursen för arbetsmarknadsteknik med personaladministration har genomförts av Institutet för arbetsmarknadsfrågor i samarbete med Stockholms universitet. Förmodligen kan en mycket stor del av den övriga DYRK-verksamheten med fördel behandlas på samma sätt — givetvis inom universitetets ram, men inte nödvändigtvis i dess regi när det gäller detaljerna. Genom ett entreprenörssystem kan man vinna flera fördelar:*
 - Liten låsning av resurser. När en kurs eller ett ämne betraktas som moget för omformning eller för avveckling krävs ingen omfattande omställningsperiod.
 - Man kan i ett paket köpa kunnande, lärarkapacitet m.m. som annars kan vara svårt och tidsödande att bygga upp.
 - Nyttig konkurrens kan skapas mellan kurser, upplagda av olika entreprenörer.

- Större närhet till marknaden. Genom att kursentreprenören i regel befinner sig närmare marknaden än en universitetsinstitution har han lättare att upptäcka ändrade behov inom det ämne han administrerar.

Säkert skulle man redan hösten 1971 genom samarbetsavtal kunna utnyttja resurser som redan finns tillgängliga hos erkända utbildningsanstalter, av vilka flera har erfarenhet av akademikerutbildning. Bland tänkbara samarbetspartners vill vi utan inbördes ordning nämna:

INSTITUTET FÖR HÖGRE KOMMUNIKATIONS- OCH REKLAMUTBILDNING (IHR) som sedan 15 år ger DYRK-kurser i privat regi, skulle med lätthet kunna administrera kurser i informationsteknik, marknadskommunikation etc. Av 600 elever på 15 år går veterligen ingen arbetslös, och IHR har från början blandat akademiker och långvägare.

INSTITUTET FÖR FÖRETAGSLEDARUTBILDNING är visserligen bara något år gammalt men det för vidare mycket fin erfarenhet, som borde kunna bli av stort värde för DYRK-kurserna. KÖPMANNAINSTITUTET OCH KOOPERATIONENS VÅR GÅRD har en mångårig erfarenhet, en utmärkt kontakt med 10000-tals arbetsplatser och stora resurser. De skulle säkert tycka att DYRK-kurser för akademiker i t.ex. distributionsteknik vore stimulerande.

SPARBANKSSKOLAN OCH FÖRSÄKRINGSVÄRLDENS UTBILDNINGSANSTALTER har samma möjligheter att arbeta fram yrkesinriktade kurser för sin stora arbetsmarknad, intill nu svältfödd på humanister och samhällsvetare.

KOMMUNSKOLAN OCH LANDSTINGSFÖRBUNDET är andra intressanta kursentreprenörer.

4. *Bryt loss DYRK-verksamheten från den traditionella universitetshierarkin utan att därför sänka kvalitetskraven. Gör ett organisationsexperiment som även U 68 borde få glädje av genom att ge verksamheten ramanslag i stället för detaljdirektiv. Låt målet för detta experiment vara en marknadsinriktad*

yrkesutbildning till skillnad från det gamla resurs- och produktionsinriktade undervisningsväsendet. Starta en debatt om *var* i utbildningen de yrkesinriktade bitarna passar bäst in — i början? — mitt i? — eller som nu — i slutet?

5. *Informera näringslivet* om det ökade utbudet av humanister och samhällsvetare på ett klarare sätt än hittills, ge kalla siffror om utbudets storlek, om arbetskraftens användbarhet och om nödvändigheten av ett samarbete över alla konventionella gränser. Beskriv konkret vad denna utbildning innehåller i dag och vad den kan ge med ett utbyggt DYRK-sortiment. Universiteten, AMS, SACO, TCO och de stora branschorganisationerna har här en ofantligt viktig uppgift som kräver resurser och planering, om informationen skall nå fram.
6. *Begär främst av företagen men också av näringslivets organisationer* en ökad medverkan i utbildningsplaneringen, en skärpt analys av behovet av långtidsutbildad arbetskraft och konkreta förslag till nya DYRK-kurser. *Skapa inom företagen personalstiftelser som kan finansiera den egna personalens vidareutbildning* genom DYRK-kurser nu när pensionsstiftelsernas tid är över. Planerad utbildning av personalen är ett av 70-talets största investeringsbehov. Ju mera företagen utbildar, desto mindre behöver AMS gripa in!
7. *Ge studenterna bättre upplysningar om DYRK*. Stickprovsundersökningar visar att DYRK-kurserna är okända och/eller misskända bland stora grupper av studenter. Lämna uppgifter i särskilda broschyrer! Följ genom kontinuerliga studier morgondagens situation för akademikerna på arbetsmarknaden! Tala om vad kurserna kan betyda för anpassningen till nya arbetsuppgifter! Ta reda på en gång i halvåret vad som hänt DYRK-eleverna ute i arbetslivet!
8. *Ge UKÄ en central "pool" av resurser* som snabbt kan sättas in med samma kraft och samma frihet som AMS arbetar med.

Då kan man rädda initiativet och flexibiliteten ur papperskvarnarna på det sätt som givit AMS en unik position nationellt och internationellt. Då kan både studenternas och arbetsmarknadens behov tillvaratas utan den långa omvägen från diskussion och förslag från en institutionsstyrelse, genom utbildningsnämnd, rektorsämbete och UKÄ, för att så småningom — ofta efter år av utredningar — för sent få ett besked av Kungl. Maj:t. Liksom AMS har reservanslag att snabbt kasta in på betydelsefulla områden då arbetsmarknadsläget så kräver, borde UKÄ ha samma möjligheter att vidta snabba och kraftfulla åtgärder, t.ex. genom nya DYRK-kurser som fyller angelägna behov och som lika lätt kan läggas ner när de inte längre är nödvändiga.

9. *Stimulera experimentlusten* vid universiteten och dra in avnämarna i lokala försök både i samarbetsorgan, som lärare och som seminariedeltagare. En sådan samverkan skulle snabbare än några andra åtgärder bryta ner de sekelgamla murarna mellan universitet och näringsliv.
10. *Decentralisera beslutanderätten*. Om UKÄ anger ramarna borde universiteten få bestämma innehåll och uppläggning i nära samråd med studenter och arbetsgivare. Varför inte starta en "Fyrismässa", en den högre utbildningens Arosmässa, där regering, universitet och arbetsliv årligen möts till ett konstruktivt tankeutbyte om dagens och morgondagens krav på den högre utbildningen.

Akademiker och näringsliv i USA

AV HANS JOHANSSON

Inledning

Innan man går in i en detaljdiskussion om humanisternas situation på den amerikanska näringslivsmarknaden kan det vara intressant att notera ett par väsentliga skillnader mellan amerikansk och svensk arbetsmarknad i stort, skillnader som i varierande grad påverkar även akademikernas situation.

Den första skillnaden är att den svenska arbetsmarknaden är lugnare och stabilare än den amerikanska. Uppsägningstiderna i USA är kortare på båda håll. Att gå arbetslös ett par veckor "between jobs" är inte ovanligt även för kvalificerade personer. Anledningarna till avsked behöver inte vara stora. Konjunktur- och strukturbetonade avskedanden är vanligare. Där ett svenskt företag i längsta laget gör inskränkningar genom "naturlig avgång", är det amerikanska företaget mer böjt för snabba, ibland drastiska åtgärder. Detta gäller ingalunda enbart arbetaranställda utan skär genom hela företaget från direktion och nedåt. Inom den federala och delstatliga förvaltningen gäller i princip samma förhållanden, bl.a. genom att fler tjänster är politiskt bundna än i den svenska förvaltningen. På det kommunala planet är exempelvis lärarpersonalen mer rörlig och kan avskedas med kort varsel.

Den andra skillnaden är att den offentliga arbetsmarknaden är procentuellt mindre än i Sverige. 15—16 procent av samtliga amerikanska löntagare är anställda i federal, delstatlig eller kommunal tjänst, resten i enskild tjänst. I Sverige är motsvarande siffra ca 22 procent. Den offentliga arbetsmarknaden är sedan ett tiotal år stadd i relativt snabb expansion i USA. Delvis förklaras skillnaderna mellan Sverige och USA med att sådana bastjänster som

järnvägar, telefon och telegraf är statliga i Sverige, men (åtminstone formellt) räknas som privata företag i USA.

Den tredje skillnaden är olikheterna i styrka hos de fackliga organisationerna i USA och Sverige. Även bland arbetarna är fackföreningstillhörigheten låg, ca 60 procent, mot i Sverige 95 procent. Bland tjänstemännen, och speciellt då college-utbildade, är det utomordentligt ovanligt med fackföreningsanslutning. Någon direkt motsvarighet till vårt SACO finns inte, och man kan utgå från att allvarliga försök att bilda en sådan organisation skulle ses med oblida ögon från arbetsgivarsidan. Förklaringar till dessa skillnader kan man givetvis lätt finna, men de torde inte vara av speciellt värde för denna framställning — här bör de enkla konstaterandena vara nog som en bakgrund för dagens situation för college-studenterna i företagen.

College-situationen

Amerikanska colleges är nu i ett utbyggnadsskede som aldrig förr. Under 70-talet räknar man med att 50 nya colleges kommer att grundas *per år*. Andelen amerikanska ungdomar med college-utbildning stiger snabbt. Under de senaste fem åren (1965—69) har antalet college-studerande stigit med 45 procent. 33 procent av alla ungdomar i åldern 18—21 år gick 1969 i college. En betydelsefull faktor i denna ökning är det stora tillskottet av tvååriga colleges som gör att många studenter kan bo kvar hemma under utbildningen. En annan orsak är den stora ökningen i federalt studie-stöd genom lån och stipendier, läsåret 1967—68 över 1 000 000 000 dollar jämfört med 146 000 000 fem år tidigare. Det gör att också familjer i andra inkomst kategorier än tidigare nu kan tänka på att sända sina barn till college.

Direkt lärarutbildning, samhällsvetenskapliga studier och humaniora svarar tillsammans för nästan två tredjedelar av avlagda examina, medan alltså naturvetenskap, matematik, kommersiella äm-

nen, teknologi och medicinska linjer (inkl. t.ex. tandläkar- och farmaceututbildning) samt övriga, mindre områden tillsammans svarar för en dryg tredjedel. Naturvetenskap och matematik ökar även proportionellt, medan de ämnen som i Sverige normalt räknas som "fackhögskolelinjer" visserligen ökar något i absoluta tal men inte procentuellt. USA har med andra ord i viss utsträckning samma problem som Sverige, alltså en ökande produktion av humanister.

I det amerikanska college-systemet har man på de flesta områden en skala på tre nivåer. Den lägsta, "bachelor", anses ligga en bit över svensk studentexamen, den andra, "master", bör ungefär jämföras med svensk examen efter tre till fyra års universitetsstudier, dvs. fil. kand., civilingenjör, civilekonom osv. Skillnader finns, både mellan olika utbildningslinjer och mellan samma examen från olika universitet, men kan inte detaljdiskuteras här. Den tredje nivån, "doctorate", ligger kanske närmast vår lic.- eller nydoktorsnivå. Relationerna mellan högre examina och lägre är intressanta att notera. Tvärtemot vad man skulle vänta sig i en period av snabb expansion har andelen avlagda examina på doctorate-nivån hållit sig väl uppe och till och med stigit något.

Andelen kvinnor med avlagda examina är ungefär två av fem på bachelor-nivån, en av tre på master-nivån och en av tio på doctorate-nivån. En nyligen publicerad utredning om rekryterings-tendenserna hos 200 större och medelstora företag visar att man avser att anställa endast en kvinnlig akademiker på tio manliga. Även denna låga siffra innebär dock en ökning jämfört med föregående år. På samma sätt förhåller det sig med lönenivån för kvinnliga akademiker. Den är genomsnittligt lägre än för män, men klyftan tenderar att minska.

Rekryteringsmetoder

Många företag bedriver en aktiv rekryteringsverksamhet vid universiteten. Genom anslag, brev och informationsmöten berättar

man om företaget, utvecklingstendenser, anställningsförhållanden, karriärmöjligheter osv. Dessa former av information kompletteras med intervjuer, anställningsförhandlingar och konkreta förslag. Främst riktar sig dessa aktiviteter till studerande i de för företagen direkt matnyttiga ämnena, teknologi, ekonomi, naturvetenskap, och särskilt till studerande på master-nivån. Den aktiva rekryteringspolitiken betraktas av företagen som ett nödvändigt och värdefullt inslag i deras personalpolitik. Den ger framför allt kontakt med toppstudenterna som får möjlighet att välja och vraka bland förnämliga erbjudanden, där marginalfördelar som fri flyttning, hjälp med bostad etc. blandas med individuellt upplagda karriärprogram. Denna typ av rekrytering bidrar till att skillnaderna i begynnelselön kan variera, 1970 exempelvis för en "master of engineering" mellan 850 och 1 150 dollar (genomsnitt 1 005), för en "master of business administration" mellan 800 och 1 200 (genomsnitt 1 017 dollar). För en bachelor kan begynnelselönen variera mellan 750 och 900 dollar (genomsnitt 872 dollar) i tekniska ämnen, 650—850 (773) i matematikstatistik, 600—850 (711) i marknadsföring och 600—800 (688) i humaniora. De angivna siffrorna gäller manliga akademiker — man bör dra av ca fem procent för att få motsvarande genomsnittssiffror för kvinnor. Skillnaden i genomsnittssiffror för män och kvinnor beror huvudsakligen, men inte enbart, på att färre befattningar med topplöner erbjuds kvinnliga akademiker.

Kontakterna mellan näringslivet och studenterna i rekryteringsavseende organiseras i regel, på college-sidan, av "college placement directors". Föreningar av dessa universitets "arbetsförmedlare" och personalmän i näringslivet svarar för en fortlöpande kontakt. Dessa föreningar, sammanslutna i åtta regionala grupper, har tillsammans bildat *College Placement Council*, en outtömlig källa för information om den amerikanska college-arbetsmarknaden. Ett av föreningarnas senaste initiativ är en databank där uppgifter om studenter från deltagande universitet lagras. En arbetsgivare kan ange de kriterier han vill och från datamaskinen få ett antal förslag på studenter som motsvarar hans behov. Vid Purdue University prövas ett omvänt system, dvs. uppgifter om arbetsgivare ma-

tas in i maskinen och studenter kan på motsvarande sätt få uppgifter om tänkbara arbetsgivare som han kan kontakta.

Med de proportioner man har mellan olika utbildningslinjer, proportioner som inte i någon större grad tycks motsvara näringslivets behov, är det egentligen märkligt att något markant akademikeröverskott inte gör sig påmint. Anledningarna härtill kan vara många. Dels har "offentliga tjänster" ökat under 60-talet och absorberat en stor del av humanisterna. Detta gäller särskilt de lärarutbildade, som sugits upp av ett snabbt expanderande undervisningsväsen. Ökat federalt och delstatligt stöd har möjliggjort denna utveckling, som löpt parallellt med — i de flesta stater — starkt ökade löner för lärarna. Dels har den flexibla lönesättningen på den privata marknaden fungerat så att akademikerna kunnat sysselsättas, oavsett utbildningslinje, men till priset av lägre löner för humanisterna. Dels, och framför allt, har den traditionella inställningen på den amerikanska arbetsmarknaden varit — och är fortfarande — att en college-examen, från vilken linje det vara må, inte automatiskt ger fribiljett till vissa arbeten eller till vissa lönelägen. En akademiker måste, lika mycket som varje annan anställd, visa att han är produktiv, att han gör en nyttig insats. Mycket starkt generaliserat kan sägas, att en college-examen möjligen visar att vederbörande har en viss kapacitet, en viss förmåga att lära, men att huvuddelen av det han behöver kunna för att lösa avancerade arbetsuppgifter är sådant som han måste lära sig inom företaget. Slutsatserna från företagets synpunkt är dels att man måste ordna så för den nyanställda akademikern att han snabbt lär sig för företaget väsentliga ting, dels också att hans utbildningslinje vid college inte betyder allt för hans framgång och utveckling inom företaget. Dramatiskt uttryckt (av en företagsledare!): "Bättre en bra humanist än en dålig ingenjör".

Humanister i företagsledningen

Tillgängligt siffermaterial pekar på att andelen humanister bland svenska företagsledare är relativt ringa.¹ Naturligtvis behöver inte de humanister som i dag eller i morgon går ut i det svenska näringslivet ha ambitionen att sluta i företagshierarkins topp, men som ett mått på hur humanister accepteras kan det vara intressant att se hur det förhåller sig i Amerika. Ett par forskare vid ett amerikanskt universitet har gjort en undersökning av detta område. För att ge undersökningen extra värde ville man se hur förhållandena ändrat sig mellan 1945 och 1967. En enkät riktades till de 71 företag, som var bland de 100 största i USA 1945 och 1967. Frågorna som ställdes avsåg att klarlägga utbildningsbakgrunden hos dem som respektive år hade befattningar som styrelseordförande, verkställande direktör eller direktionsmedlem ("chairman", "president" eller "vice president"). Till att börja med hade totalantalet personer med dessa titlar ökat kraftigt. Antalet "vice presidents" hade mer än tredubblats. Andelen med college-examen hade ökat från drygt tre av fem 1945 till drygt fyra av fem 1967.

TABELL 1. *Fördelningen på studiebakgrund ("undergraduate majors") av dem som hade en college-examen såg ut på följande sätt.*

Studiebakgrund	Antal personer	
	1945	1967
Ingenjörsteknik	116	257
Ekonomi, företagsadministration	8	73
Matematik och naturvetenskap	13	69
Humanistiska ämnen	110	241
Övriga ämnen	3	8
Summa	250	648

¹ Enligt en SNS-undersökning från 1957 hade drygt fyra procent av 245 svenska storföretagare avlagt humanistisk eller samhällsvetenskaplig examen (G. Malmström och B. Wiedenborg, "245 svenska storföretagare", Stockholm 1958). Att proportionen var ungefär densamma under senare delen av 1960-talet framgår av en uppsats av E. Elinder i samlingsverket "Väckarklocka för direktörer", Stockholm 1968.

Undersökningsledarna drar själva slutsatsen: ”Trots den starka tendensen i riktning mot en teknisk utbildning för de högre cheferna är det tydligt att näringslivet fortfarande kräver ledare med en allmän naturvetenskaplig och humanistisk bakgrund.”

Utbildningen av akademiker inom företagen

En aktiv dialog förekommer i USA mellan undervisningsvärlden och näringslivet — naturligtvis fortfarande otillräcklig enligt många uppfattning, men trots allt ett uttryck för en ömsesidig vilja hos näringsliv och universitet att nå fram till en vettig rollfördelning. Det förtjänar nämnas att kontaktområdet framför allt är chefsutbildning, ”managerial courses” och liknande. Genom kontaktkonferenser, debatt i fackpressen, gästföreläsningar etc. försöker man vid flera universitet skapa ett medvetande hos studenter och lärare om näringslivets behov och önskemål, samtidigt som man hos näringslivets män försöker skapa ökad förståelse för den tillgång som den akademiskt utbildade ungdomen, oavsett utbildningsinriktning, kan utgöra för företagen. En ökad ömsesidig förståelse mellan universitet och företag kan naturligtvis efterhand leda till ökad efterfrågan på akademiskt (man frestas säga ”men”) för näringslivets behov väl utbildad arbetskraft. Trots allt är detta en alltför långsam väg för många företag. Dessutom kan aldrig den utbildning som ges vid universiteten täcka behovet av direkt företagsanpassade kunskaper och färdigheter hos ungdomarna. Många av de amerikanska storföretagen har därför lagt upp ambitiösa program för nyanställda akademiker.

Grunden för dessa program, där företag som IBM och General Electric varit aktiva, är en analys av de båda parternas utgångslägen, företagets och den nyanställde akademikers, känslomässigt och från resultatsynpunkt. Vad den nye akademikern vill ha och väntar sig att finna på arbetet är ett tillfälle att pröva sig själv och

sin egen förmåga, bevis på att han gör en produktiv insats, förvisning om att hans intellektuella och moraliska integritet inte äventyras, möjlighet att växa och lära nytt samt överensstämmelse mellan vad han lärt sig om företagen som rationella organisationer och de verkliga förhållandena. Företagen, inte minst de anställda på lägre chefsnivåer, har vissa stereotypa uppfattningar om akademiker. Akademikerna är enligt dessa schablonuppfattningar orealistiska, teoretiska, naiva och omogna, men också en potentiell källa till nya idéer, vilket i vissa situationer kan innebära ett hot mot invanda arbetsrutiner eller till och med mot de positioner som de redan inarbetade i företaget har uppnått. Med dessa mer eller mindre uttalade stereotyper som bakgrund gäller det för företaget att skapa en inkörningsperiod som täcker både kunskaper och färdigheter och den emotionella bakgrunden.

För några år sedan publicerades en undersökning bland 14 stora företag, som hade mer än 1 000 unga akademiker som hade gått igenom ett av de 26 olika utbildningsprogram företagen erbjöd. Företagen, kursdeltagarna och ett antal "college placement directors", (ungefär = yrkesvägledare för akademiker), gav sina synpunkter på de 26 programmen. Åtta av de 26 utbildningsprogrammen beskrivs ganska detaljerat i en separat studie.

För en svensk är det naturligtvis smått sensationellt att så många som 362 av de 1 074 akademikerna, vars genomsnittsålder var 27 år, var humanister, dvs. i stort sett en av tre. De övriga hade ingenjörsutbildning, "civilekonom"-utbildning eller naturvetenskaplig examen. I detta sammanhang är det av största intresse att konstatera om det finns några markanta skillnader, och i så fall vilka, mellan humanisterna och de övriga, både i hur de upplevde utbildningen och hur företagen reagerade inför de anställdas resultat.

Undersökningen visar förhållanden i stort sett mellan 1958 och 1962. Det betyder att sådana direkta attitydfrågor som är beroende av ändrad inställning hos studenter gentemot näringslivet under de senaste åren inte avspeglas. Det är å andra sidan intressant att konstatera att amerikanska företag alltså redan för tio år sedan anställde betydligt fler humanister än vad det svenska näringslivet

gör i dag. Som på så många andra områden ger det oss svenskar möjlighet att ta vara på erfarenheter, att lära av misstag och framsteg som gjorts i USA, innan vi själva står i samma situation. Jämförelsen mellan humanisterna och "fackstudenterna" i den företagsinterna efterakademiska utbildningssituationen är märklig på många sätt. Här är, för enkelhetens skull i tabellform, några av förhållandena som belystes i undersökningen:

TABELL 2. *Jämförelser mellan humanister och "fackstudenter"*.

Reaktioner på utbildningsprogrammet	Humanister, procent	Fackstudenter, procent
Utbildningen var utomordentligt nyttig	81	74
Den var praktisk	80	77
Den gick för långsamt	23	30
Den borde ha varit hårdare, mer krävande	29	36

Tre missnöjesområden

"Det gick inte så bra som väntat"

Löner	26	25
Arbetsuppgifter	21	22
Avancemang	25	30

De första intrycken av företaget

Kände mig hemma från början	49	46
Jag tänkte sluta flera gånger	12	11
Allt gick ungefär som jag väntat	34	34
En del av de andra anställda hade ett horn i sidan till mig och de andra kursdeltagarna	26	33
Företagets intresse för mig var lika stort efter som före anställningen	66	58

Det mest förvånande för en svensk är kanske att skillnaderna i uppfattningar är så små mellan humanisterna och fackstudenterna. (Flera andra punkter där skillnaderna också var små har utelämnats här.) Fackstudenterna var något mer kritiska mot utbildningsprogrammet. De kände något starkare att de övriga anställda var kritiska mot dem, vilket kan bero på att de traditionellt hade gynnats genom att de avancerat snabbare än icke-akademiker. Likaså kände fackstudenterna något starkare än humanisterna att företagets intresse för dem inte var lika livligt efter anställningen som under rekryteringskontakterna. Detta kan givetvis också bero på företagets traditionellt starka välvilja mot fackstudenter, vilket kan ha skruvat upp fackstudenternas känsla för sitt eget värde något i överkant.

Även om denna undersökning inte bör användas som enda bas för långtgående slutsatser, har den drag som kan vara till vägledning för den svenska arbetsmarknaden. Företagen var stora för svenska förhållanden — det minsta hade 3 300 anställda och mediansiffran var 20 000. Åtta av företagen var av kategorin ”tillverkande industri”, fem var av typen ”utilities” (kraftföretag, telefonbolag eller dylikt) och ett var ett detaljhandelsföretag. Det stora flertalet av de företag som anställde både humanister och fackstudenter ansåg att utbildningslinjen inte gav några signifikanta skillnader i resultat. Vissa företag anställde enbart fackstudenter, något företag anställde enbart humanister. Uppenbart var också att de deltagande företagen ansåg det nödvändigt och lönsamt att ordna företagsintern utbildning för sin akademiska arbetskraft, oavsett vilken studieinriktning den tidigare haft. Tydligt baserades detta på tanken att akademikerna är en tillgång som man får betala dyrt för att utnyttja. Lönsamheten av denna investering avgörs av hur snabbt man kan ”motivera” akademikerna och göra dem till produktiva medarbetare i företaget.

Hela ansvaret för att göra övergången från universitetsmiljön till näringslivet så smidig som möjligt kan naturligtvis inte ligga hos företagen. Universiteten har på många ställen i USA visat en aktiv vilja till kontakt i syfte att göra utbildningen vid universiteten mer inriktad på att förbereda studenterna även för karriärer inom nä-

ringslivet. Många av dessa förändringar har kunnat föras ut i en anda, inte av ”det har varit något fel med vår tidigare undervisning”, utan av ”förhållandena på arbetsmarknaden och i samhällslivet har ändrats — vad får det för konsekvenser för oss?” En form för ömsesidig kontakt och påverkan har varit de mångskiftande specialprogram som lagts upp av universiteten för chefspersonal som redan är inne i en aktiv näringslivskarriär. Sådana kurser, med en längd från två till sex veckor, erbjöds under 1969 av 45 universitet och utnyttjades av mer än 2000 företag.

Näringslivets engagemang i den högre undervisningen

Kontakterna mellan näringslivet och universiteten är livliga i USA och kontaktvägarna är flera.

Många universitet är för sin finansiering beroende av privat stöd. *Forna elever*, som (oftast inom näringslivet) nått en sådan ekonomisk ställning att de har möjligheter därtill, är en traditionellt stark bidragsgivargrupp. Genom sina ”skyddslings”-organisationer kan de därigenom också, på gott och ont, öva inflytande över universitetsadministration och undervisning.

Många *företag ger direkt bidrag* till universitet inom sitt fackområde eller geografiska intresseområde. Det är naturligt att man därmed vill — och kan — påverka utbildningssituationen i för dem som blivande arbetsgivare önskvärd riktning. Ibland ges till och med ett fast bidrag från företag till universitet per rekryterad akademiker!

En viss del av den grundforskning och målforskning som företagen behöver läggs ut som *betalda forskningsuppdrag* till universiteten eller universiteten närstående institutioner. Ett även i Sverige välkänt exempel är *Stanford Research Institute*.

Vissa universitet får fortlöpande royalties på uppfinningar eller produkter som utvecklats inom universiteten och som sedan över-

låtits till industrin. *Massachusetts Institute of Technology* lär exempelvis ha fått ca 13 miljoner dollar för ett magnetminne (tillbehör för användning i datamaskiner).

Även de i både Sverige och USA vanliga konsultuppdragen från näringslivet till universitetens specialister hör hemma i denna bild.

Det kan med viss rätt hävdas både fördelar (ömsesidig förtroenhet med varandras förhållanden, större möjligheter för akademiker att ”komma in” i företagsmiljön, mer realistisk forskningsinriktning etc.) och nackdelar (starkt universitetsberoende av företagen, betoning av forskningsprojekt som ger omedelbar utdelning på bekostnad av långsiktig forskning, i vissa fall direkt etiskt-moraliska betänkligheter, exempelvis för försvarsprodukter) med dessa tendenser. Problemen har här endast antytts, eftersom de även påverkar utbildnings- och anställningssituationen, både för humanister och andra akademiker.

Attitydproblem näringsliv – studenter

Liksom många andra av de problem av sociologisk och social natur, som sysselsätter oss i Sverige i dag, har de flesta attitydproblem näringsliv — studenter importerats från USA. Det är ganska naturligt, eftersom trots skillnader, likheterna mellan våra båda länder i ekonomisk struktur och social uppbyggnad är rätt stora i grund och botten. USA bygger liksom Sverige i övervägande grad på ett privatägt näringsliv, men har också liksom Sverige (men delvis av andra orsaker) under de senaste decennierna sett en stark ökning av den samhälleliga kontrollen över ekonomiska skeenden. Även om inte själva problemen alltid är identiska kan det därför för oss svenskar vara intressant att ta del av denna redan mångåriga debatt. Liksom i vårt land, och kanske i ännu högre grad, har man uppmärksammat områden där enskilt näringsliv inte kunnat eller inte velat komma upp med lösningar som särskilt av studenterna getts hög prioritet. En livaktig och säkert fruktbar kritik-

våg från studenterna och den akademiska världen i sin helhet har gett näringslivets män anledning att tänka över sina positioner.

Kritiken har haft många infallsvinklar.

RASPROBLEMEN. De är säkert det svåraste problemkomplexet USA har. Kritiken har här tagit fasta på att näringslivets män visserligen många gånger i ord tagit ställning för större jämlikhet, men att den faktiska utvecklingen varit långsam. Arbetslöshetsprocent, medelinkomster, befordringssiffra, etableringssiffra och många andra inom näringslivet använda mätfaktorer talar för att utvecklingen mot större jämlikhet minst sagt varit långsam.

U-LANDSPROBLEMEN. Dessa har i växande utsträckning engagerat studenterna, inte bara vokalt, som framför allt skett i Sverige, utan i direkt handling. Studenterna har gått ut i fredskårsarbete i otillgängliga delar av världen, kanske ibland med mer entusiasm än kunskaper, men i alla fall med en klar vilja att göra något för att hjälpa de länder som behöver utbildad hjälp. Näringslivet har anklagats för bristande vilja till insatser om företagen inte gett omedelbar ekonomisk utdelning.

ÖVERKONSUMTIONEN. Den enligt kritikerna av näringslivet stimulerade konsumtionen av onyttiga eller till och med skadliga varor, alltifrån bilar och cigaretter till skönhetsmedel och för mycket mat betecknas som överkonsumtion. Näringslivet anklagas för bristande vilja att använda sitt inflytande i "positiv" riktning, underlåtenhet att utveckla och stimulera en inriktning på bra, säkra, varaktiga och moraliskt berättigade produkter och tjänster. Kreditkortsraseriet, mycket av konsumentvarureklamen, livsfarliga bilar och miljöfarliga tvättmedel har varit tacksamma skottavlor.

Om konsumentvaruindustrin fått sina fiskar varma med sådana argument, har den tekniska industrin utsatts för minst lika allvarliga anklagelser. Den amerikanska elektronikindustrin lever i stor utsträckning på rymdprojekt och Pentagon-beställningar. Andra industrigrenar t.ex. den kemiska, har också en stor andel statliga beställningar, framför allt från försvarsbudgeten.

MILJÖFÖRSTÖRINGEN. Denna har av studenterna och andra näringslivskritiker lagts företagsvärlden till last, både som verksynd och underlåtenhetssynd. Industrin smutsar ner luften och vattnet, industrin har inte varit tillräckligt förutseende att i tid sätta in sina resurser på forskning och utveckling i förebyggande och avhjälpande syfte.

Dessa anklagelser och ett par till kan summeras i huvudanklagelsen att näringslivets män handlar utan etiska och moraliska normer. Kan en student med några som helst moraliska och etiska krav på sig själv då ställa sina kunskaper och sin kreativitet i näringslivets tjänst? Uppenbarligen har många studenter på sista tiden besvarat den frågan på ett för näringslivet negativt sätt.

Näringslivet kan replikera på många sätt: "Folk får de varor de vill ha." "Det är inte vi utan staten, dvs. folket, som beslutar om krig och fred." "Kommunerna och staten är lika goda miljöförstörare." "Fackföreningarna är det stora hindret för jämlikhet mellan svarta och vita på arbetsplatsen." De replikerna och andra ungefär likadana hjälper dock inte upp det som kallas "näringslivets dåliga andedräkt".

Det enda sättet att ta kritiken är säkert att konstatera att den på många punkter är berättigad. Den är överdriven, den är ensidig, den är ogenomtänkt — javisst! Men det väsentliga är ändå att den bottenar i ett intellektuellt och moraliskt engagemang som bör leda till en allvarlig självprövning. Och då hjälper det inte att andra är lika goda kålsupare som t.ex. att fackföreningarna i många fall är mer konservativa än företagen och att staten och delstaterna har många svarta fläckar på sitt samvete.

Det saknas inte röster i det amerikanska näringslivet för en ny syn i dessa frågor. Stora och inflytelserika grupper arbetar för lösningar på minoritetsgruppernas problem, på miljövårdsfrågor, långsiktigt på u-landsinsatser och på konsumentvänliga produktlösningar. Men om anseendet en gång skadats på vissa håll — och det har utan tvivel det amerikanska näringslivets bland akademiker — tar det tid att vända strömmen. Innebär det en för företagsvärlden förlorad generation?

Mycket av denna utveckling har motsvarigheter i Sverige.¹ De argument den svenska företagsvärlden får höra från sina kritiker, av vilka de unga akademikerna är en betydelsefull del, är till stor del importerade från USA. Tyngden i argumenten blir kanske inte alltid lika stor när diskussionen överförs till svenska förhållanden, men det finns skäl för företagsledarna att lyssna och lära. En ny diskussion om näringslivets ideologi skulle kanske inte skada. Inför tillströmningen av akademiker, välutbildade, samtidsorienterade, debattkunniga, ideellt motiverade, i stor utsträckning humanistiskt inriktade, finns det anledning för de svenska företagen att liksom de amerikanska göra genomtänkta ställningstaganden i de väsentliga frågorna. Att det på många sätt är lättare för de svenska företagen bör inte förleda till att ta problemen lättare. Och vi har dessutom på detta område som på så många andra förmånen att lära av de erfarenheter man gör i USA. Vid den stora internationella industriledarkonferensen i San Francisco i september 1969 var detta en av huvudfrågorna, vilket dramatiskt underströks av ungdomsdemonstrationer utanför. Flera av inläggen vid konferensen förtjänar att läsas igen, bland dem det som gjordes av den åldrige styrelseordföranden för Eastman Kodak, William S. Vaughn. Han slutade sitt anförande: "När jag började min karriär i företagsvärlden kunde en president för Förenta Staterna ännu säga: 'The business of America is Business'. När jag nu står i dess slut har näringslivets ansvar utvidgats så att man i stället kan säga: 'The business of business is human development.'"

Sammanfattning

De humanistiskt utbildade akademikerna tas emot i det amerikanska näringslivet i helt annan utsträckning än i det svenska. Eftersom denna utveckling pågått under en längre tid, måste de

¹ För en fylligare redovisning hänvisas till följande SNS-böcker: G. Albinsson m.fl., "Näringslivet utmanat", Stockholm 1969 och H. Tingsten m.fl., "Perspektiv på näringslivsdebatten", Stockholm 1970.

amerikanska företagen ha funnit den i stort sett fördelaktig.

En aktiv rekryteringsverksamhet på universiteten, ökade kontakter mellan näringsliv och den akademiska världen och en relativt omfattande fortbildning av nyanställda akademiker, oavsett studielinjer, är inslag som förtjänar att studeras av de svenska företagen som står inför möjligheten av en ökad humanisttillströmning.

En ideologisk självprövning, delvis påtvingad, kan i Sverige liksom i USA bli en viktig konsekvens av den nya situationen, och samtidigt en nödvändig förutsättning för att studenterna skall acceptera näringslivet som arbetsplats.

Akademiker och näringsliv i Japan

AV GERD LARSSON

Historisk bakgrund

Utbildningsväsendets expansion och omorientering *framtvingades* av speciella faktorer i de länder, där industrialiseringsprocessen kommit igång först runt sekelskiftet. Eftersom industriella metoder och tekniker fanns färdiga att importera, dikterades kraven på utbildning framför allt av en växande industris plötsliga behov av billig och någorlunda kvalificerad arbetskraft. Vid slutet av 1800-talet koncentrerade följaktligen japanerna sina resurser på en i första hand kvantitativ och inte kvalitativ utbyggnad av skolväsendet. Utomordentligt snabbt lyckades man skapa en sexårig obligatorisk skola som vid tiden för första världskriget fångade upp 99 procent av de skolpliktiga. Samtidigt var och förblev högskolornas uppgift att utbilda ett litet antal specialister, tekniker och administratörer. De utvecklades inte till idécentra i västerländsk mening utan snarare till ett slags magistrala lärosäten. Där vidarebefordrades kunskaper som vunnits annorstädes, medan den egna forskningen och debatten föga stimulerades till en början. Universitetens intagningsprocent låg ända fram till 1945 oförändrat kvar runt fem procent av åldersgruppen 18—19 år.

De första universiteten hade tillkommit på privat initiativ (Keijo och Waseda), men kort därpå började staten inrätta en rad ”kejsersliga” universitet, först i Tokyo och Kyoto, samtidigt som man tillfälligt tog bort möjligheterna att grunda fler privata institutioner. Detta absoluta förbud tillämpades mindre strikt efter 1918, men utbyggnadstakten var hela tiden låg. I första hand var det finansiella orsaker till att den högre utbildningen släpade efter, eftersom man en gång hade valt att prioritera de obligatoriska skol-

formerna. Ekonomiska begränsningar gjorde också att staten inte ensam kunde klara den erforderliga utvidgningen av högskolorna efter krigsslutet 1945. På ockupationsmakternas tillskyndan omstrukturerades det dåvarande skolsystemet, och kom mer att anpassas efter amerikansk förebild. För att kunna möta den därmed kraftigt ökande tillströmningen av studenter upphöjde man omedelbart en del gymnasier till högskolor. För skapandet av ytterligare resurser såg man till privata skolgrundare och finansiärer, som åter gavs full etableringsrätt.

Statliga och privata högskolor

Dessa anspråk på privata skolformer har resulterat i den säregna situation som för närvarande råder inom den högre utbildningen i Japan. 1969 fanns det 915 högre skolor — 685 av dessa var privata. Av den sammanlagda studentpopulationen på en och en halv miljon studerar mer än tre fjärdedelar vid privata institutioner. Den övervägande delen av dessa, närmare 400 stycken, är två- eller treåriga *colleges*. 270 är organiserade som fyraåriga universitet. Av de statliga/kommunala högskolorna är fördelningen jämnare: 115 är universitet.

Privata universitet är inte något specifikt för Japan, sådana förekommer också i t.ex. England och USA. Där är dessa skolor emellertid på ett helt annat sätt beroende av forskningsanslag och andra beviljningar från stat och kommun. Vid de amerikanska universiteterna utgör sådana bidrag 60—70 procent av inkomsterna; i England ligger motsvarande siffra över 80 procent. De japanska privatuniversiteterna finansieras emellertid till mindre än fem procent av statliga anslag.

Högskolornas finansiering

Undervisningsministeriets budget uppgick under 1967—68 till ca 625 miljarder yen (70 yen = 1 kr), vilket var en ökning från före-

gående budgetår med 14 procent. För den statliga högre utbildningen anslogs 97 miljarder. Under titeln ”Främjande av privatskolornas verksamhet” anvisades däremot inte stort mer än sex miljarder av vilka ungefär hälften gick till de privata universiteten. Eftersom dessas totala budget på inkomstsidan rörde sig om ca 190 miljarder, utgjorde det direkt redovisade statliga bidraget totalt mindre än två procent. Den huvudsakliga inkomsten utgörs av studentavgifter, som vanligen svarar för bortåt hälften av den sammanlagda inkomsten (1967 = 47 procent). Vid de statliga högskolorna är emellertid andelen av sådana avgifter bara 10 procent. Årsavgifterna varierar ganska mycket vid de privata skolorna. De kan vid de stora universiteten i Tokyo uppgå till ett par tusen kronor eller mera. För de statliga ligger avgifterna genomsnittligen tre gånger lägre. Vid det privata Waseda är studentavgifterna ca 200 000 yen per år, medan de vid det statliga Tokyo-universitetet bara är 15 000 yen. Det finns inte något omfattande stipendiesystem som kan verka utjämnande. Visserligen finansierade den japanska staten lån för sammanlagt 12 miljarder yen under 1967—68. Det är emellertid bara 12 procent av alla universitetsstudenter som innehar sådana lån för närvarande. De tycks för övrigt vara helt otillräckliga: *undergraduates* får 3 000 yen i månaden, *graduates* 13 000, men absolut existensminimum för en student i Tokyo rör sig om ca 25 000 yen.

För universiteten är olika möjligheter till industriella samarbetsprojekt också mycket betydelsefulla från ekonomisk synpunkt; det talas ibland om universitet som företagslaboratorier. Det finns tendenser till att låta universiteten ansvara för den i princip olönsamma grundforskningen, medan tillämpad forskning har lättare att vinna företagens gehör och ekonomiska stöd. Säkert är emellertid att industrins ekonomiska övertag ingalunda innebär någon total dominans och ledning av projekten. Professorerna har oftast en mycket stark personlig maktställning gentemot sina motsvarigheter inom industrin. Akademiker som flyttat sin verksamhet till industrins laboratorier är fortfarande underordnade och på traditionellt sätt bundna av lojalitet till sina forna professorer och lärosäten. Professorerna å sin sida kan i stor utsträckning disponera

sin forskningskapacitet efter eget skön.

Samarbetet mellan den akademiska och den industriella forskningen är omfattande om än svårt att lokalisera. Formerna för samverkan är opreciserade och spontana till sin natur; några centrala organ som koordinerar detta arbete tycks inte finnas. Snarare är det så att projekt skapas och utvecklas efter sådana linjer som dras upp av personliga förbindelser.

Akademikernas roll i näringslivet

Proportionen av antalet naturvetare och ingenjörer på chefsposter inom näringslivet har efter krigsslutet stigit från 20 till 30 procent. Samtidigt har ökningen av humanister och samhällsvetare varit större och ökat från 40 till 60 procent. En affärskalender från 1955 uppger att 83 procent av samtliga företagsledare hade akademisk examen. Av en undersökning från 1957 framgår att av de 96 procent vars utbildningsbakgrund var känd av samtliga ledare för företag med minst 1 000 anställda, hade 70 procent examen från universitet och 20 procent någon annan form av högre teknisk utbildning. Redan för femton år sedan var det alltså akademiker som innehade ca 90 procent av alla chefsbefattningar inom storindustrin. Motsvarande siffra för Storbritannien i dag ligger troligen inte högre än 40—50 procent.

De senaste tio åren har antalet universitetsutbildade av samtliga anställda på försäljningsområdet ökat från 6 till 19 procent. Under samma tid har motsvarande andel för administrativt arbete minskat från 41 till 31 procent. Nedgången i denna grupp kompenseras av en ökad tillströmning av *college*-examinerade, varför proportionen av högre utbildade förblev konstant. Hälften av de som utexaminerades från humanistisk fakultet fick anställning inom dessa båda grupper (försäljning och administration), liksom större delen av samhällsvetarna. Från andra fakulteter gick 80 à 90 procent till fria yrken eller blev tekniker.

I den mån man ökat produktionen av akademiker har det blivit

möjligt för företagen att höja sin anställningsstandard. Det är länge sedan en nivå nåddes som gjorde det så gott som omöjligt att inneha en chefsbefattning utan akademisk examen bakom sig. Med den gradvisa höjningen av utbildningsbarriären som blivit följden, har det blivit allt svårare att gå den långa vägen. I all synnerhet gäller det de större företagen, som blivit de som mest formalistiskt ansluter sig till det karakteristiska japanska anställningssystemet: Livslång anställning och ett statussystem som förhindrar befordran från manuella till icke-manuella arbeten och från underordnade kontorstjänster till överordnade chefsposter.

En naturlig följd av den ökade akademikertätheten inom det japanska näringslivet är att lönedifferensen mellan nyanställda med låg och hög utbildning successivt har krympt.

Rekrytering till undervisningsanstalter och företag

Tendensen till en överproduktion av utexaminerade akademiker — eller snarare trycket från det ständigt ökande utbudet — har gjort det viktigare än någonsin att komma in på ”rätt” universitet. Vad som menas med ”rätt” avgörs främst av storföretagens och förvaltningens rekryteringspolitik. Denna betingas av traditionen och i all synnerhet av hur intensiv intagningskonkurrensen är vid respektive universitet, något som i sin tur beror på hur de som söker in vid dessa bedömer arbetsgivarnas rekryteringsvilja vara.

1965 var det ungefär 385 000 studenter som sökte in vid olika högskolor. Av dem som antogs var det mindre än tre fjärdedelar som prövat in för första gången; för 16 procent var det andra året, för fem procent tredje och för fem procent fjärde året eller senare som man sökte inträde. Ser man vidare på platstilldelningen vid ett fåtal särskilt eftertraktade universitet, kan man än bättre förstå varför det talas så mycket om ”inträdeskravshelvetet” i Japan. För Tokyo-universitetet utgjorde andelen förstagångssökande av samtliga intagna mindre än 28 procent (resten fördelade sig 46 — 18 — 8 procent). Keijo har vissa år tagit in mindre än en femtedel ”första-årare”. Genomsnittssiffran för samtliga statsuniversitet, 52

procent, var lägre än det totala genomsnittet. Många studenter tillbringar alltså ett eller flera år med att förbereda den årliga inträdesprövningen vid "rätt" universitet. Sedan man väl kommit innanför den trånga porten är man emellertid nära nog garanterad sin avgångsexamen. För den som tänker sig en framtid inom storindustri eller förvaltning gäller det alltså i första hand att vara en framsynt planerare. Det utomordentligt lilla antal universitet som där kan komma i fråga rekryterar i sin tur studenter huvudsakligen från vissa ansedda gymnasier, som i sin tur tar sina elever från några utvalda grundskolor, som . . . Det kan med andra ord vara betydelsefullt att börja i "rätt" lekskola.

Skolornas urvalsprocess jämte företagens egna anställningsprov utgör en garanti för arbetskraftens kvalitet. De utesluter å andra sidan inte förekomsten av nepotism. Men eftersom personliga förbindelser numera i stor utsträckning grundas på skolkotterier blir de själva en produkt av skolans sållningsprocedur. Vid högskolorna fungerar placeringsbyråer, som kan vara ansevärd administrativa apparater med ibland 20—30 anställda. Företagen vänder sig till dessa byråer för att säkra ett önskat antal lämpliga kandidater till sina årliga anställningsprov. Vanligen sker detta efter fixerade kvoter från ett fåtal favoriserade högskolor. Den idoge arbetsökande studenten kan förstås på eget initiativ dessutom försöka påverka en presumtiv arbetsgivare genom en personlig hänvändelse. Inte sällan tar sig sådana formen av officiella uppvaktningar med en professor och andra universitetstjänstemän i spetsen. Den roll som en referensgivare spelar vid platstillättningar är överhuvudtaget mycket betydelsefull. Vissa företag är så strikta att de inte anställer någon utan rekommendationer från en redan anställd.

Ungefär två tredjedelar av alla större företag begränsar sin rekrytering till vissa specificerade universitet. Systemet för detta urval varierar men inkluderar nästan alltid de stora statliga och ett mindre antal namnkunniga privata universitet. Metoden föredras framför en öppnare typ av rekrytering, eftersom den anses befordra arbetskraftens kvalitet och jämna standard, samtidigt som finansiering och administration av anställningsförfarandet rationalise-

ras. Förändringar i denna selektiva gradering motverkas också av de inflytelserika universiteten själva.

Särskilt snäva rekryteringsgränser gäller för befattningar inom förvaltningen. Inträdesproven för statliga tjänster kontrolleras av en nittiomannakommitté som nästan alltid uteslutande varit sammansatt av före detta studenter vid Tokyo-universitetets juridiska fakultet. Denna enda universitetsfakultets andel i ämbetsmannakåren har alltsedan universitetets grundande varit extremt stor. För några år sedan innehade de utexaminerade från denna fakultet 90 procent av alla tjänster inom utrikesförvaltningen och 70 procent av alla domarämbeten. Tokyo-universitetet är också synnerligen välrepresenterat i de politiska karriärerna: 1958 kom 90 av representanhusets 147 konservativa ledamöter från detta, liksom 21 av de 49 medlemmarna från socialistpartiet. Regeringssammansättningarna följer samma mönster. 1955 var det sju av 18 ministrar, 1957 nio av 18 och 1958 åtta av 18 som kom från Tokyo-universitetet.

Inom den högre undervisningen och forskningen har man speciella rekryteringsproblem. För att en oförändrad återväxt av antalet forskare skall bibehållas, om man räknar med en naturlig avgång efter trettio verksamhetsår, måste åtminstone tre procent ur avgångsklasserna stanna kvar vid universiteten. Det var inte förrän 1965—66 som de naturvetenskapliga fakulteterna uppnådde denna minimala återväxtprocent. Även om lärarprofessionen inte har låg status i det japanska samhället är det ekonomiska vederlaget undermåligt. 80 procent av lärarna vid högskolorna når inte upp till mellan-inkomstgruppernas lönenivå och mer än hälften av lärarna vid de privata japanska universiteten är deltidsanställda. Befordringsgången är här mera konservativ än på de flesta arbetsplatser. En lärarkår stammar till största delen från samma universitets studentkår, dvs. man lämnar sällan "sitt" universitet för att undervisa vid något annat. Doktoranderna tycks vara mer sysselsatta med att assistera sina professorer än med egna självständiga forskningsarbeten. Att själv bli professor kräver framför allt en myckenhet tålmod och anpassbarhet. Detta disciplinmönster anses traditionellt vara mest auktoritärt vid de medicinska fakulteterna, och

det var också denna fakultet vid Tokyo-universitetet som upplevde de första och kanske allvarligaste studentoroligheterna i Japan.

Den japanska arbetsmarknaden har karakteriserats som stelt feodal och patriarkalisk. Det finns ingen arbetsförmedling av någon omfattning, utan de flesta anställningar görs som ovan antytts genom skolornas placeringsbyråer och/eller personliga garantier. Företagen utbildar och tränar upp sin egen arbetskraft och föredrar oftast att få den direkt från skolbänken. Befordran sker efter senioritet, samma princip som reglerar arbetsuppgifter och löneläge. Man har härigenom skapat förutsättningarna för en stark identifiering med trohet mot företaget, en lojalitet som ytterst bottnar i ekonomiska beroendeförhållanden. Så länge det är företagen själva och inte det allmänna som t.ex. föreskriver och bär kostnaderna för arbetstagarnas pensionering, torde det vara nästan omöjligt att etablera en arbetsmarknad av vår typ.

Utbildning inom företaget

En förklaring till arbetsmarknadens orörlighet är naturligtvis att den anställde får sin huvudsakliga utbildning inom företaget och därigenom kommer i en annan beroendeställning gentemot det än vi är vana vid här hemma. Då man som vi förhandlar om speciella yrkeskapaciteter när personal skall anställas är man inställd på att köpa ett visst kunnande som den arbetssökande har tillägnat sig annorstädes (och utan kostnad för företaget). I Japan erbjuder en arbetssökande främst sin lojalitet: En tånjbar prestationsförmåga som det blir arbetsgivarens uppgift att definiera och forma. Det heter inte att man "börjar ett arbete vid det eller det företaget". I Japan "blir man medlem av X" eller "går in i Y".

I en rundfråga som företogs under 1969 deltog 254 företag från ett slumpmässigt urval.¹ Av dessa företag hade 75 färre än 1 000

¹ Denna enkät publicerades i mars 1970 i en större undersökning om företagens utbildning av nyanställda universitetsexaminerade. ("The Education of the Newly Employed University Graduates in the 1970's." The League of Japan Managers' Associations. Tokyo, 1970. På japanska.)

anställda, 96 hade mellan 1 000 och 3 000 och 86 hade över 3 000 anställda. Samtliga 254 hade något slags utbildningsprogram för nyanställda. Variationerna i utbildningens omfattning och metodik synes emellertid vara stora.

Vissa företag sade sig utbilda samtliga sina nyanställda tillsammans oberoende av dessas skolningsnivå, kön, framtida placering inom företaget etc. Detta innebär att en doktor i kemi får samma utbildning inom företaget som en femtonårig spinnerska. Det stora flertalet företag, ca 80 procent, gör emellertid åtskillnad på de anställda med avseende på deras tidigare utbildning och har speciella program för sådana med universitetsbakgrund. 98 av företagen i undersökningen har ingen ytterligare form av diskriminering, utan låter alla akademiker genomgå samma utbildning oavsett deras senare placering inom företaget (t.ex. inom administrationen eller på produktions- och försäljningssidorna). Vid sex företag varar akademikernas utbildning under längre tid än ett år, normalt rör det sig om perioder på mellan tre månader och ett år. Det är bara 33 företag som har utbildningsprogram kortare än tre månader. Som jämförelse bör påpekas att utbildningens längd för *gymnasieutbildade* vanligen är tio dagar till en månad, och att mindre kvalificerad personal ofta blir placerad efter bara någon dags orientering på arbetsplatsen.

Ett typexempel på akademikerutbildningen vid ett storföretag erbjuder Toyota Motor Co. Ltd. Företaget har 37 000 anställda och en årsproduktion på en och en halv miljon fordon. I april 1969 anställde man 154 akademiker. Som de flesta företag har man i detta fall bara en anställningsperiod om året. Toyota har ett årslångt utbildningsprogram som föregås av en sex månaders aspirantperiod med korrespondensundervisning. "Preemployment"-perioder med olika aktiviteter av det senare slaget är ganska vanliga. Företaget håller oftast sina prov i september året innan anställningarna skall tillträdas och fyller ut den mellanliggande tiden med diverse orienterande program kring företaget och sektorn.

Genomgående i utbildningsprogram som dessa tycks således vara att de inte avser att direkt bygga vidare på den nyanställdes akademiska färdigheter eller inöva arbetsrutiner. Framför allt syf-

TOYOTAS PROGRAM:

- September— Mars Korrespondensundervisning om bilindustrin, om företaget och dess historia. Företagets olika publikationer.
- April Anställningskontrakt skrivs. Mottagningar och föredragningar. Studiebesök på bilfabrik etc. Under merparten av månaden arbetar den nyanställda på fabrik som vanlig arbetare.
- Maj Grundutbildning. Den anställda cirkulerar mellan olika avdelningar ("Production Control", "Engineering", "Finance", etc.) för att få inblick i kommande arbetsuppgifter.
- Juni Studium av tillverkningsprocesser. Varje medlem av utbildningsgruppen får i uppdrag att detaljerat studera och rapportera olika processer. Karosserilära, motorbyggnad, mekanik. Fordon plockas isär och ihop. Undervisning i försäljningsteori.
- Juli— September Försäljningspraktik. De anställda placeras som handelsresande och hemförsäljare. Under dessa påfrestande månader som "dörrknackare", då det japanska klimatet är som hetast, lär sig de anställda — enligt Toyota — "nödvändigheten av att tillverka bra och billiga produkter, de får samhörighetskänsla med företaget och stolthet över dess produkter".
- Oktober Ännu en månad på fabriksgolvet.
- November— Januari Tillfällig placering på tjänstemannasidan. De anställda kan fortfarande förflyttas om svårigheter skulle uppstå.
- Mars Slutgiltig placering.

tar de till att underlätta nykomlingens identifiering med och anpassning till företaget och att skapa en känsla av samhörighet och ge förtrogenhet med detta. Ungefär 40 procent av de tillfrågade företagen hade i sin utbildning något slags program för "Cultivation of Spirit". Dessa kan vara månadslånga men innebär som regel tre till fyra dagars koncentrerad samvaro i små, utbildningsmässigt homogena grupper. Den uttalade avsikten med dessa är att fostra laganda och gott kamratskap. Således isolerar man en liten grupp med nyanställda och utsätter dem för ett visst mått av fysiska påfrestningar t.ex. i form av fotvandringar och idrottslekar samtidigt som man förser dem med diskussionsmaterial och förelägger dem koncentrationsuppgifter. Vissa företag sänder sina anställda till buddistkloster, andra hyser in dem i företagsägda semestervillor eller på badortshotell. Det förekommer också att manliga anställda skickas för utbildning till självförsvarsstyrkorna. "Japan Air Lines" (JAL) är ett av de företag som fordrar att deras manliga anställda skall genomgå en veckas militär disciplinering och kasernliv. Detta gäller alltså markpersonal: Försäljare, administratörer etc. Under de sex år som JAL har haft detta program har man haft få klagomål. Det anses att de anställda ser mycket positivt på detta motivationsskapande led i den interna utbildningen.

Naturligtvis administreras — likaså individuellt för varje företag — också en stor mängd kurser som ägnas åt att ge direkta teoretiska eller praktiska färdigheter. Speciellt populära är olika kurser i databehandling. 30 av de 254 företagen rapporterade att man för närvarande har undervisning av den typen. För företagsledare och chefer finns det också en viss kursverksamhet som handhas av samarbetsorgan som handelskammare och arbetsgivarreföreningar.

Den inledande utbildningsperioden blir till en ömsesidig prövo-period. Företagen använder ofta denna till att sålla bort icke önskvärda aspiranter. Att däremot avskeda en anställd efter hans slutgiltiga placering i företaget är vanskligt och egentligen bara möjligt då uppenbara tjänstefel har begåtts. Den nyanställda å sin sida ges en mjuk start, en övergångsperiod under vilken han bekantar

sig med företaget och dess arbetsvillkor. Fördjupade specialstudier kommer emellertid först efter det att medarbetaren blivit ”varm i kläderna”. Ofta skickas då de anställda utomlands eller till högskolor i Japan för vidareutbildning.

De kvinnliga akademikerna

Akademikertätheten i den yrkesverksamma populationen är dubbelt så stor i Japan (sju procent) som i Sverige. Men det är svårt att tala om något akademikeröverskott; överskottet betingas inte av ett för stort utbud från universitetsfakulteterna utan av ett stort antal utexaminerade från mindre kvalificerade högskolor av typ små privata *colleges*. För att bättre kunna uppskatta denna situation är det nödvändigt att känna till något om de kvinnliga studenternas utbildningspreferenser och möjligheter till förvärvsarbete.

Sammanlagt utexaminerades 1968 nära 295 000 studenter från högre skolor. Av dessa kom ca 195 000, därav 34 000 kvinnor, från universiteten, medan ca 100 000, därav 85 000 kvinnor, kom från colleges med kortare utbildning. Av totala antalet studenter inom den högre utbildningen utgjorde kvinnorna ungefär 40 procent. Deras andel av de arbetslösa i 1968 års avgångsklass utgjorde emellertid inte mindre än 90 procent! Av 39 000 utan arbete var 35 000 kvinnor.

Vid de humanistiska fakulteterna och vid lärarhögskolorna finns det ungefär lika många kvinnliga som manliga studenter. De förras andel av naturvetarna var emellertid bara en knapp sjättedel, och mindre än en av tjugo som studerar teknologi och samhällsvetenskap är kvinna.

Endast några få kvalificerade yrkesområden är sedan länge öppna för kvinnorna, framför allt inom sjukvård och undervisning. Det var inte förrän 1945 som kvinnor för första gången fick tillträde till de statliga universiteten; de kvinnliga akademikernas antal före kriget var försvinnande litet. Det var också först efter krigsslutet som kvinnorna kunde få anställning inom förvaltningen. Deras andel av ämbetsmannakåren är dock fortfarande mindre än

en procent. Att uppnå högre befattningar inom det privata näringslivet har visat sig om möjligt än ogörligare. På sextio-talet har procenten yrkesverksamma för männen legat mellan 81 och 85 procent, medan den för kvinnor aldrig överstigit 54 procent och nu visar en nedåtgående tendens. Kännetecknande för de förvärvsarbetande kvinnorna är att de är unga och ogifta. *Accessionsfrekvensen* (nyanställda i förhållande till totala antalet anställda) är högst för gruppen 15—19 år (65 procent), *avgångsfrekvensen* (icke längre yrkesverksamma i förhållande till totala antalet anställda) är högst för grupperna 20—24 år (38 procent) och 25—29 år (40 procent). Andelen yrkesverksamma i gruppen 20—24 år utgjorde 58 procent, men för gruppen 25—29 år var den bara 24 procent. Av samtliga förvärvsarbetande kvinnor är bara 15 procent gifta. (Samtliga siffror från 1965.)

Den traditionella opinionen är starkt emot förvärvsarbetande mödrar. Denna inställning tycks fungera generellt och utan hänsynstagande till respektive individs utbildningsnivå och inkomstmöjligheter. Arbetsgivarnas inställning är formad av det japanska anställningssystemet med dess premiering av senioritet: Snabb omsättning av arbetskraft är ekonomiskt ofördelaktigt. Det är svårt för kvinnorna att komma ut på arbetsmarknaden efter en tids hemmavaro, och det är svårt för dem att före familjebildning hinna komma i sådan åldersposition att tjänsten är överordnad och välbetald. Att skaffa sig en högskoleutbildning tycks ha blivit en omistlig del av *förberedelsen för äktenskapet*, men få flickor har någon egentlig ambition att ge sig ut i förvärvslivet efter sin examen.

Problem

På undervisningsministeriets initiativ tillsattes 1967 en kommitté med uppdrag att studera det japanska skolväsendet i dess helhet. Direktiven betonar vissa speciella områden till fördjupad gransk-

ning. Man vill t.ex. veta mer om de socio-ekonomiska effekterna av en ytterligare spridning och höjning av utbildningsnivån och samtidigt fastställa någon sorts effektiv investeringsgrad. Av kommitténs första delrapport, som publicerades sommaren 1969, framgår att man börjat omvärdera den traditionella inställningen att den som kommer i åtnjutande av högre undervisning också skall bära en avsevärd del av kostnaderna för densamma. Man kan också spåra en växande oro över det stela graderandet av skolor som förstärks av storföretagens anställningspraxis; kommittén har varseblivit lokaliseringsproblem och centraliseringstendenser och den diskuterar också "skolan för livet" och de ökande kraven på fortbildning.

1940 fanns det 12 studenter per 10 000 invånare, 1967 fanns det 140! Ökningen har varit speciellt kraftig efter 1965 då efterkrigstidens stora barnkullar nådde högskolorna. Årligen grundas nu ett sextiotal nya institutioner för högre undervisning, elevantalet stiger med mer än 10 procent. Och det är den privata sektorn som fått ta emot lejonparten — efter 1945 har tillväxttakten där varit dubbelt så snabb som i de statliga skolorna. Privatskolorna har beskrivits som "den privata företagsamhetens svar på en förefintlig ekonomisk efterfrågan". De är affärsföretag och drivs förvisso efter affärsmässiga principer. Ekonomiska hänsynstaganden har gjort att tillgången på platser inom humaniora och samhällsvetenskap efter kriget har kunnat öka mycket snabbare än vad som varit fallet för naturvetenskap, teknologi och medicin. Laborationsämnen som de senare kräver stora kapitalplaceringar i institutioner och undervisningsmaterial. Detta dilemma med investeringsvilja-investeringsmöjlighet har gjort att de privata skolorna kommit att koncentrera sin undervisning till icke-laborerande ämnesområden: Nära 90 procent av alla utexaminerade studenter vid filosofisk och samhällsvetenskaplig fakultet kommer från privatskolor.

Det är inte i så hög grad ett humanistöverskott som en ökande efterfrågan och brist på naturvetare och tekniker som motiverat sextiotalets utbildningsdebatt i Japan. Hittills har en form av själv Anpassning fortlöpande ägt rum. Av tradition har det nämligen

inte funnits ett så starkt inriktat yrkesval att det kunnat leda till att man på vissa områden fått arbetssökande med överdimensionerad utbildning. Placeringar sker sannolikt ofta över den platsökandes huvud. ("I think we will put you down for a bank" var beskedet som gavs studenten i ett fall.¹) Det utesluter dock inte att problem finns och att de börjat uppmärksammas vad beträffar korrelationen mellan anställning och egentlig studieinriktning. 1959 utarbetades "Planen för en ökning av antalet naturvetare och ingenjörer". Ett omedelbart resultat av denna tycks vara den nya prioritering som medfört att mer än 70 procent av alla nytilkomna platser vid de statliga högskolorna har getts till naturvetenskapliga ämnen de senaste åren. En liknande omorientering är av förklarliga skäl inte alls så märkbar inom den privata sektorn.

Orsaken till den våldsamma proteststorm som dragit fram över och splittrat de japanska universiteten är att finna i de centrala myndigheternas begränsade möjligheter till samordning och överinseende, har det sagts. Under ockupationen decentraliserades hela skolväsendet. De nya kraven på akademisk frihet gjorde att undervisningsministeriet och andra centrala organ fräntogs så gott som all kontroll över de privata institutionerna och delegerade större delen av sina förvaltande befogenheter över de statliga. Något enhetligt system för skolornas inre organisation vad beträffar t.ex. personaltillsättningar och beslutsprocesser, formulerades aldrig utan lämnades åt den traditionella arbetsgång som i varje individuellt fall växt fram.

Det som återstått av den tidigare så rigida statliga kontrollen har varit en möjlighet att under lagen om *normer för upprättandet av universitet* pröva och begränsa inrättandet av nya högskolor. Staten kan i växande mån också dirigera utvecklingen genom att ge eller undanhålla ekonomiskt stöd i form av bidrag, garantier och lån. Vidare antogs i augusti 1969 en lag om *kontroll av universiteten*, vilken har återgivit de centrala myndigheterna kompetens i vissa administrativa frågor. Sådana åtgärder, beledsagade av formuleringar som "universiteten har själva visat ringa förståelse för

¹ Dore, "Aspects of Social Change in Modern Japan", Princeton Univ. Press, 1967, s. 125 ff.

sin nya roll i det kommande massutbildningssamhället” och antydning om uppsplättning och kategorisering av högskolorna i avsikt att separera forskning och undervisning, har mött föga förståelse bland de flesta akademiker.

(Samtliga bilagor hör till uppsatsen "Pryo för akademiker — redovisning av ett experiment", se sidan 31 ff.)

Ansökningsformulär (till studenterna)

ANSÖKNINGSFORMULÄR

Syftet med detta formulär är att vi skall få information, som kan vara till hjälp när det gäller att finna och tilldela arbetsuppgifter på ett lämpligt sätt.

Namn

Födelsenummer

Hemadress

Tel.

Studieadress

Tel.

Studentexamen (motsv.) År..... Linje Gren
(betygskopia bifogas)

	<i>Ämne</i>	<i>Antal betyg</i>
Avlagda akademiska betyg
(Vidimerat utdrag ur tentamensbok el. dyl. bifogas)

Påbörjade men ännu ej avlagda akademiska betyg

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

Vilka övriga ämnen
skall ingå i examen?

.....

.....

.....

.....

Tidigare förvärvsarbe-
te inkl. somrarna,
ungefärlig tidsperiod,
arbetsuppgifternas art

.....

.....

.....

.....

Eventuella framtids-
planer

.....

.....

.....

.....

Önskemål om praktik-
arbete (företagstyp,
arbetsuppgifter etc.)

.....

.....

.....

.....

Önskemål om pry-ort
(Alt. är Karlstad,
Västerås och Växjö)

.....

Frågeformulär om planeringen (till företagen)

FRÅGEFORMULÄR

Företag:

Adress:

Tel.:

Uppgiftslämnarens namn:

„ befattning:

1. Vilka arbetsuppgifter kan "Ert" företag erbjuda akademikerpraktikanter under tiden 1/6—3/7 (5 veckor)?
(Beträffande praktikens inriktning se Program för praktisk yrkesverksamhet för akademiker i SNS' regi sommaren 1970.)

.....
.....
.....
.....

2. Hur många "pryostudenter" kan "Ert" företag ta emot (stryk under)?

1. 1
2. 2
3. 3—5
4. 5—7
5. fler än 7, nämligen

FRÅGEFORMULÄR TILL FÖRETAGEN

3. Har Ni några speciella önskemål när det gäller praktikanternas kvalifikationer (Obs! Det gäller akademiker med humanistisk och samhällsvetenskaplig inriktning — dock ej företagsekonomer)?

.....
.....
.....
.....

4. Vem eller vilka kan "Ert" företag ställa till förfogande för handledning av praktikanterna?

Namn:

Befattning:

Namn:

Befattning:

5. Andra synpunkter och önskemål inför akademikerpryön i "Ert" företag (ev. kan alla önskemål ej beaktas).

.....
.....
.....
.....

Frågeformulär före pryon

(till studenterna)

SNS' "PRYO" FÖR AKADEMIKER

Det pryon-projekt Du deltar i är ett pionjärexperiment, som troligen kommer att följas av försök i större skala. För att kunna värdera experimentet och systematisera erfarenheterna behövs information från studenter och företag. Ett led i denna informationsinsamling utgörs av detta formulär. Vi hoppas att Du vill fylla i det.

Svaren kommer naturligtvis att behandlas anonymt och redovisas endast i tabellform. Den ende som får ta del av formulären är projektledaren, Stig Domander.

Namn:

1. Vilken var den främsta anledningen till att Du sökte till denna "Pryon" för akademiker?

.....
.....
.....
.....

2. Vilka är Dina förväntningar inför "Pryon" som Du skall delta i? (Markera med ett kryss på skalan nedan).

Ganska små

--	--	--	--	--	--

 Mycket stora

3. Vilken del av "Pryon" väntar Du Dig mest av?

- Teorin
 Praktiken

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

4. Under uppväxt- och studietiden förändras intresse och tänkt yrkesinriktning hos många människor. Ange, om det är möjligt, vilket yrke (inriktning) Du tänkt ägna Dig åt?

a) Då Du började läsa vid universitetet:

.....

b) Höstterminen 1969:

c) I dag:

5. Kan Du motivera varför Du valt att läsa de ämnen Du läst?

.....

.....

.....

.....

6. Avser Du att läsa ytterligare ämnen nästa läsår?

Nej

Ja, nämligen

7. Om ja på fråga 6: Vilka är Dina motiv att just läsa detta (dessa) ämne(n)?

.....

.....

.....

.....

8. Hade Du valt någon spärrad utbildning om Dina poäng räckt till?

Nej

Ja, nämligen

9. Har Du någon gång besökt universitetets yrkesvägledning?

Nej

Ja, 1 gång

Ja, 2 gånger

Ja, 3 gånger eller fler

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

10. *Om ja på fråga 9:* Kan Du säga vilket Ditt ärende var och vilka råd fick Du? Var Du nöjd med besöket?

.....

.....

.....

.....

11. Vilken typ av sysselsättning ter sig attraktivast respektive näst attraktivast för Dig? (Markera med 1 resp. 2!)

- Anställning i enskilt storföretag
- Anställning i enskilt småföretag
- Anställning i kooperativt företag
- Egen rörelse, freelancer o.dyl.
- Anställning i statlig tjänst
- Anställning i kommunal tjänst

12. Har Du blivit oroad av hotet om akademikeröverskott?

- Inte alls eller högst obetydligt
- I liten grad
- I begränsad omfattning
- I hög grad
- I mycket hög grad

13. Tror Du att Du kommer att ha lätt eller svårt att få arbete som passar Dig när Du har slutat studera?

- Mycket lätt
- Ganska lätt
- Ganska svårt
- Mycket svårt
- Vet inte

14. Tror Du att Du kommer att ha lätt eller svårt att få något akademikeryrke på minst samma nivå som läroverksadjunkt, amanuens etc.?

- Mycket lätt
- Ganska lätt
- Ganska svårt
- Mycket svårt
- Vet inte

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

15. Tror Du det finns någon risk för att Du kommer att få gå arbetslös tre månader eller längre när Du slutat studera och börjar söka arbete?
- Nästan ingen risk
 - Ganska liten risk
 - Ganska stor risk
 - Mycket stor risk
 - Vet inte
16. Vad kommer Du att göra, om Du finner det svårt att få arbete som passar Dig efter examen?
- Fortsätta att studera
 - Försöka få praktikarbete, vikariat inom Ditt fack el.dyl.
 - Ta vilket arbete som helst
 - Vet inte
17. Vilken är den minsta lön Du kan tänka Dig på Ditt första arbete efter examen, förutsatt att Du får intressanta arbetsuppgifter?
- 1 000 kr
 - 1 200 „
 - 1 400 „
 - 1 600 „
 - 1 800 kr
 - 2 000 „
 - 2 200 „
 - 2 400 „
 - 2 600 kr
 - 2 800 „
 - 3 000 „
 - 3 200 „
18. Tror Du att "Pryon" kommer att underlätta Ditt val av yrkesinriktning?
- Inte alls eller högst obetydligt
 - I liten grad
 - I begränsad omfattning
 - I hög grad
 - I mycket hög grad

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

19. Ett enskilt näringsliv är en garanti för hög levnadsstandard.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

20. Maktkoncentrationen inom det svenska näringslivet är för stor.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

21. Släktförbindelser har mycket stor betydelse för en snabb karriär inom näringslivet.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

22. Reklamen fördyrar varorna.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

23. Tillverkare av engångsglas bör bidra till att täcka de ökande renhållningskostnaderna.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

24. Staten bör styra det enskilda näringslivet hårdare.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

25. De enskilda företagen åsidosätter alltför mycket samhällets intressen när dessa kommer i konflikt med de egna vinstintressena.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

26. Affärsbankerna bör förstatligas.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

27. Reklamen är i allmänhet påträngande och smaklös.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

28. Läkemedelsindustrin bör vara statlig.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

29. Reklamen får ofta folk att köpa vad de egentligen inte vill ha.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

30. Industrin har större ansvar än de lagstiftande organen för den tilltagande miljöförstöringen.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

31. Reklamen ger värdefull och relevant information.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer med viss tvekan
- Tveksam
- Tar med viss tvekan avstånd
- Tar absolut avstånd
- Ingen uppfattning

Frågeformulär efter pryon

(till studenterna)

SNS PRYO FÖR AKADEMIKER

Detta pryon-projekt inleddes med att Du fick fylla i ett frågeformulär i vilket vi frågade om Dina förväntningar inför pryon samt Din inställning i vissa näringslivsfrågor m.m. För att kunna värdera pryon-experimentet och systematisera erfarenheterna är det emellertid mycket viktigt att få ta del av Dina och företagets erfarenheter av experimentet.

Även dessa svar kommer naturligtvis att behandlas helt anonymt och redovisas endast i tabellform. Du behöver därför inte vara rädd för att svara ärligt. Det företag Du har varit på kommer ej att få ta del av Dina svar. Den ende som får ta del av formulären är SNS' projektledare, Stig Domander.

Namn:

1. I vilken utsträckning har de förväntningar Du hade inför pryon infriats? (Markera med ett kryss på skalan nedan.)

I liten utsträckning

--	--	--	--	--	--

 I stor utsträckning

2. I vilken utsträckning anser Du att teoriveckan var en lämplig inledning till pryon? (Markera med ett kryss på skalan nedan.)

I liten utsträckning

--	--	--	--	--	--

 I stor utsträckning

3. Anser Du att innehållet i introduktionsveckan var lämpligt?

- Ja
- Nej, jag saknade
- Nej, överflödigt var

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

4. Vilken del av pryon hade Du störst behållning av?

- Teorin
- Praktiken

5. Vad anser Du om teorins längd?

- Lämplig
- Borde vara dagar längre
- Borde vara dagar kortare

6. Vad anser Du om praktikens längd?

- Lämplig
- Borde vara veckor kortare
- Borde vara veckor längre

7. Vore det bättre att varva teori och praktik i stället för att först ha koncentrerad teori och därefter sammanhängande praktik?

- Ja, absolut
- Ja, kanske
- Vet inte
- Nej, troligen inte
- Nej, absolut inte

8. Vilken(a) har varit Din huvudsakliga sysselsättning på företaget under pryo-tiden (avdelning, arbetsuppgifter etc.)?

.....

.....

.....

.....

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

9. Presenterade företaget en plan för Din pryö-tid på företaget?

- Nej
- Ja, muntligt
- Ja, skriftligt

10. Om ja på fråga 9. I vilken utsträckning anser Du att denna plan verkade väl genomtänkt? (Markera med ett kryss på skalan nedan.)

I liten utsträckning

--	--	--	--	--

 I stor utsträckning

11. Om ja på fråga 9. I vilken utsträckning anser Du att denna plan följts? (Markera med ett kryss på skalan nedan.)

I liten utsträckning

--	--	--	--	--

 I stor utsträckning

12. Tycker Du att Du fick göra något produktivt för företaget under praktiktiden?

- Mycket
- Ganska mycket
- En del
- Ganska litet
- Mycket litet

13. I vilken utsträckning har Du under pryön i företaget varit passiv i den meningen att Du tittat på vad andra arbetat med, blivit informerad osv.?

I liten utsträckning

--	--	--	--	--

 I stor utsträckning

14. I vilken utsträckning tycker Du att Din kombination av "passivitet" och "aktivitet" i företaget har varit bra? (Markera med ett kryss på skalan nedan.)

I liten utsträckning

--	--	--	--	--

 I stor utsträckning

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

15. I vilken utsträckning har Du fått självständiga arbetsuppgifter under pryotiden? (Markera med ett kryss på skalan nedan.)

I liten utsträckning

--	--	--	--	--

 I stor utsträckning

16. Om Du skulle dela in Din tid på företaget i ur Din synpunkt meningsfull resp. ej meningsfull tid, hur stor del av tiden anser Du har varit meningsfull?

- 0 — 20 % av arbetstiden
 20 — 40 % „ „
 40 — 60 % „ „
 60 — 80 % „ „
 80 — 100 % „ „

17. Hade Du under pryotiden någon handledare?

- Nej
 Ja, hela tiden
 Ja, 1—2 veckor
 Ja, 3—4 veckor

18. Ange i antal timmar per vecka (i genomsnitt) hur mycket handledning Du fått.

..... timmar per vecka

19. Anser Du att handledningstiden var tillräcklig?

- Inte tillräcklig
 Tillräcklig
 Mer än tillräcklig

20. Vad anser Du om kvalitén på den handledning Du fick på företaget?

- Mycket bra
 Ganska bra
 Någorlunda
 Rätt dålig
 Mycket dålig

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

21. Genom pryon har jag fått en tillfredsställande uppfattning om hur det företag jag varit på är uppbyggt och fungerar.
- Instämmer helt och hållet
 - Instämmer med viss tvekan
 - Tveksam
 - Tar med viss tvekan avstånd
 - Tar absolut avstånd
22. Hur trivdes Du med det Du fick syssla med under pryon?
- Trivdes bra med allt
 - Trivdes bra med det mesta
 - En del trivdes jag med, en del inte
 - Trivdes dåligt med det mesta
 - Trivdes dåligt med allt
23. Hur trivdes Du tillsammans med personalen på företaget, dvs. dem Du kom i kontakt med?
- Utmärkt
 - Ganska bra
 - Någorlunda
 - Ganska dåligt
 - Dåligt
24. Hur upplevde Du att berörd personal reagerade på Din närvaro i företaget?
- Mycket positivt
 - Ganska positivt
 - Varken positivt eller negativt
 - Ganska negativt
 - Mycket negativt
25. Besvaras endast av flickor.
Upplevde *Du* det som om Du behandlades sämre för att Du var flicka?
- Inte alls eller högst obetydligt
 - I liten grad
 - I begränsad omfattning
 - I hög grad
 - I mycket hög grad

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

26. Genom pryon har jag fått en god inblick i hur det är att vara på ett företag.
- Instämmer helt och hållet
 - Instämmer med viss tvekan
 - Tveksam
 - Tar med viss tvekan avstånd
 - Tar absolut avstånd
 - Ingen uppfattning
27. Tror Du att personer med Din studieinriktning kan erhålla anställning i det företag Du pryat på?
- Ja, absolut
 - Ja, kanske
 - Vet inte
 - Nej, troligen inte
 - Nej, absolut inte
28. Hur har Ditt intresse för anställning inom näringslivet förändrats genom pryon?
- Ökat starkt
 - Ökat en del
 - Oförändrat
 - Minskat en del
 - Minskat starkt
29. Tror Du att pryon underlättar Ditt val av yrkesinriktning?
- Inte alls eller högst obetydligt
 - I liten grad
 - I begränsad omfattning
 - I hög grad
 - I mycket hög grad
30. Tror Du att Du kommer att ha lätt eller svårt att få arbete som passar Dig när Du har slutat studera?
- Mycket lätt
 - Ganska lätt
 - Ganska svårt
 - Mycket svårt
 - Vet inte

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

31. Tror Du det finns någon risk för att Du kommer att få gå arbetslös tre månader eller längre när Du har slutat studera och börjar söka arbete?

- Nästan ingen risk
- Ganska liten risk
- Ganska stor risk
- Mycket stor risk
- Vet inte

32. Vad kommer Du att göra, om Du finner det svårt att få arbete som passar Dig efter examen?

- Fortsätta att studera
- Försöka få praktikarbete, vikariat inom Ditt fack el.dyl.
- Ta vilket arbete som helst
- Vet inte

33. Vilken är den minsta lön Du kan tänka Dig på Ditt första arbete efter examen, förutsatt att Du får intressanta arbetsuppgifter?

- | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 000 kr | <input type="checkbox"/> 1 800 kr | <input type="checkbox"/> 2 600 kr |
| <input type="checkbox"/> 1 200 „ | <input type="checkbox"/> 2 000 „ | <input type="checkbox"/> 2 800 „ |
| <input type="checkbox"/> 1 400 „ | <input type="checkbox"/> 2 200 „ | <input type="checkbox"/> 3 000 „ |
| <input type="checkbox"/> 1 600 „ | <input type="checkbox"/> 2 400 „ | <input type="checkbox"/> 3 200 „ |

34 a. Besvaras av dem som skall läsa vidare vid universitetet.

I vilken utsträckning har pryon gett erfarenhet om arbetslivet som kan vara av värde för Dina fortsatta studier?

- Inte alls eller högst obetydligt
- I liten grad
- I begränsad omfattning
- I hög grad
- I mycket hög grad

34 b. Kommentera Ditt svar på fråga 34 a.

.....

.....

.....

.....

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

35 a. Besvaras av dem som skall läsa vidare.

Har Du på grund av pryon i några avseenden ändrat Din studieinriktning?

- Nej
 Ja, jag hade tänkt läsa

.....
men tänker i stället läsa

35 b. Kommentera Ditt svar på fråga 35 a.

.....
.....
.....
.....

36. Hur ser Du sammanfattningsvis på Ditt deltagande i pryon?

- Mycket nöjd
 Ganska nöjd
 Varken nöjd eller missnöjd
 Missnöjd
 Mycket missnöjd

37. Vilken typ av sysselsättning ter sig attraktivast respektive näst attraktivast för Dig? (Markera med 1 resp. 2.)

- Anställning i enskilt storföretag
 Anställning i enskilt småföretag
 Anställning i kooperativt företag
 Egen rörelse, freelancer o.dyl.
 Anställning i statlig tjänst
 Anställning i kommunal tjänst

	Instämmer helt och hållet	Instämmer med viss tvekan	Tveksam	Tar med viss tvekan avstånd	Tar absolut avstånd	Ingen uppfattning
38 a. Ett enskilt näringsliv är en garanti för hög levnadsstandard.						
b. Maktkoncentrationen inom det svenska näringslivet är för stor.						
c. Släktförbindelser har mycket stor betydelse för en snabb karriär inom näringslivet.						
d. Reklamen fördyrar varorna.						
e. Tillverkare av engångsglas bör bidra till att täcka de ökande renhållningskostnaderna.						
f. Staten bör styra det enskilda näringslivet hårdare.						
g. De enskilda företagen åsidosätter alltför mycket samhällets intressen när dessa kommer i konflikt med de egna vinstintressena.						
h. Affärsbankerna bör förstatligas.						
i. Reklamen är i allmänhet påträngande och smaklös.						
j. Läkemedelsindustrin bör vara statlig.						
k. Reklamen får ofta folk att köpa vad de egentligen inte vill ha.						
l. Industrin har större ansvar än de lagstiftande organen för den tilltagande miljöförstöringen.						
m. Reklamen ger värdefull och relevant information.						

FRÅGEFORMULÄR TILL STUDENTERNA

39. Ytterligare synpunkter och kommentarer Du vill framföra.

.....

.....

.....

.....

BILAGA 5a

Introduktionsbrev från SNS (till företagen)

26 juni 1970

SNS' pryö för akademiker

Frågeformulär till företagen

Det pryö-projekt Ert företag deltar i är ett pionjärexperiment, som troligen kommer att följas av försök i större skala. För att kunna värdera experimentet och systematisera erfarenheterna behövs information från studenter och företag. Ett led i denna informationsinsamling utgörs av detta formulär. Svaren kommer naturligtvis att behandlas anonymt och endast redovisas i tabellform i en planerad bok. Den ende som får ta del av formulären är projektledaren, Stig Domander.

Denna enkät omfattar två formulärtyper. Den ena innehåller allmänna frågor. Den andra behandlar de enskilda studenterna; i förekommande fall ett formulär för varje student.

Vi föreställer oss att det är lämpligast att den för personalfunktionen ansvarige (personalchef eller motsvarande) tillsammans med studentens handledare fyller i dessa formulär.

Vi vore synnerligen tacksamma om vi kunde erhålla de ifyllda formulären i retur *senast den 6 juli*.

Vi räknar med Er benägna medverkan!

Vänliga hälsningar
STUDIEFÖRBUNDET
NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE
Göran Albinsson

Formulär, allmän del (till företagen)

ALLMÄNNA DELEN (ett formulär per företag)

Företag

Kontaktman i detta ärende: Namn

Befattning

Tel.

Hur många anställda har Ert företag?

Totalt st

Därav tjänstemän ”

Därav akademiker ”

Därav civiling., naturvetare ”

Därav civilekonomer ”

Därav samhällsvetare ”

Därav humanister ”

Därav övriga ”

1. Företagen kan på många sätt ha intresse av att delta i akademikerpryo. Kryssa för de från Ert företags synpunkt två viktigaste alternativen.
 - Kontakt med universitet och högskolor
 - Som ett led i rekryteringspolitiken med tanken att pryostudenten, om den är lämplig kan anställas i företaget

FRÅGEFORMULÄR TILL FÖRETAGEN

- För att få uppfattning om vad personer med olika utbildning kan uträtta
- Bidra till att öka förståelsen mellan näringsliv och studenter
- Annat, nämligen

.....

2. Vad anser Ni om SNS-psyons längd?

- Lämplig
- Borde vara veckor längre
- Borde vara veckor kortare

3. I vilken utsträckning kan Ert företag i framtiden ta emot psyostudenter (under ungefär samma förutsättningar som experimentpsyon)?

- Kan tänka oss att ta emot 1
- Kan tänka oss att ta emot 2 — 3
- Kan tänka oss att ta emot 4 — 5
- Annat antal, nämligen

4. På vilka befattningar inom Ert företag tjänstgör för närvarande humanister?

.....

.....

.....

.....

5. På vilka befattningar inom Ert företag tjänstgör för närvarande samhällsvetare?

.....

.....

.....

.....

FRÅGEFORMULÄR TILL FÖRETAGEN

6. Har företagets intresse för att anställa humanister och samhällsvetare förändrats genom pryon?

- Ökat starkt
- Ökat en del
- Oförändrat
- Minskat en del
- Minskat starkt

7. På vilka ytterligare befattningar i Ert företag kan humanister i framtiden komma ifråga?

.....

.....

.....

.....

8. På vilka ytterligare befattningar inom Ert företag kan samhällsvetare i framtiden komma ifråga?

.....

.....

.....

.....

FRÅGEFORMULÄR TILL FÖRETAGEN

9. Nedan följer ett antal påståenden i anslutning till det ökade utbudet av akademiker. Vilka är Era spontana reaktioner?

	Instämmer helt och hållet	Instämmer med viss tvekan	Tveksam	Tar med viss tvekan avstånd	Tar absolut avstånd	Ingen uppfattning
a. I allmänhet är det ej så viktigt vilken typ av akademiker som anställs förutsatt att de har god grundutbildning och hög omställningsberedskap.						
b. Företagen överdriver ofta behovet av fackkunskaper på bekostnad av hänsyn till de personliga egenskaperna.						
c. Nyutexaminerade akademiker utan praktiska erfarenheter kan inte nyttiggöras av företagen förrän efter ca 6 månader.						
d. Om man anställer en akademiker vars utbildning inte är företagsanpassad är det lätt att få denne produktiv genom on the job training och/eller internutbildning.						
e. Det är olämpligt att anställa humanister och tilldela dessa uppgifter som ej direkt passar för deras utbildning.						
f. I likhet med vad som krävs vid civilingenjörsutbildning bör praktikmoment ingå i övriga akademikers utbildning.						
g. Den ökande tillgången på akademiker innebär en chans för näringslivet att förbättra sitt internationella konkurrensläge.						
h. Akademikerna måste finna sig i att få lägre löner och mindre kvalificerade arbeten än vad hittills varit fallet.						
i. I framtiden blir det vanligt att finna akademiker som taxichaufförer, metallarbetare, vaktmästare osv.						
j. Näringslivet kan ta emot betydligt större del av de nyutexaminerade akademikerna än för närvarande.						
k. Det är inte företagen som har huvudansvaret att skapa arbetsuppgifter för akademikerna.						

Frågeformulär om studenterna (till företagen)

STUDENTDELEN (behandlar den enskilde studenten, ett formulär per student)

Företag

Företagets kontaktman i detta ärende: Namn

Befattning

Tel.

Pryo-studentens namn

1. Vilken har varit studentens huvudsakliga sysselsättning på företaget under pryö-tiden? (Avdelning, arbetsuppgifter etc.)

.....
.....
.....
.....

2. Gjorde företaget upp någon plan för pryö-studentens tid i företaget?

Nej

Ja, muntligt

Ja, skriftligt (Om skriftlig plan uppgjorts, bifoga om möjligt en kopia)

3. Besvaras om plan uppgjorts. — I vilken utsträckning följdes denna plan? (Markera med X på skalan nedan.)

I liten

utsträckning

--	--	--	--	--	--	--

I stor

utsträckning

FRÅGEFORMULÄR TILL FÖRETAGEN

4. Ange i antal timmar per vecka (i genomsnitt) hur mycket tid som satsats på handledning av studenten.
..... timmar per vecka
5. I vilken utsträckning gjorde pryö-studenten någon produktiv insats under pryö-tiden?
- Inte alls eller högst obetydligt
 - I liten grad
 - I begränsad omfattning
 - I hög grad
 - I mycket hög grad
6. I vilken utsträckning har studenten som varit på Ert företag klarat av de arbetsuppgifter han eller hon blivit tilldelade?
- Inte alls eller högst obetydligt
 - I liten grad
 - I begränsad omfattning
 - I hög grad
 - I mycket hög grad
7. Hur fann sig studenten tillrätta med arbetsmiljön och arbetskamraterna?
- Mycket bra
 - Ganska bra
 - Någorlunda
 - Ganska dåligt
 - Mycket dåligt
8. Hur reagerade berörd personal på den pryönde akademikern?
- Mycket negativt
 - Negativt
 - Varken positivt eller negativt
 - Positivt
 - Mycket positivt
9. Tror Ni att personer med den studieinriktning Er pryö-student har kan erhålla anställning i Ert företag?
- Ja, absolut
 - Ja, kanske
 - Vet inte
 - Nej, troligen inte
 - Nej, absolut inte



Böcker från Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Ca = cirkapris exkl. moms

Albinsson, Göran—Rydén, Bengt m.fl.

Strukturproblem 505 sidor 1968 Ca 23: 50
En redovisning av samarbetsavtal, sammanslagningar och nedläggningar inom industrin åren 1965—67. Katalogdelen på 400 sidor upptar 2 000 företag från 12 branscher som alla varit direkt berörda av förändringar under denna tid. Boken innehåller även en undersökning av vad som händer med de anställda vid nedläggningar och de komplicerade personalproblem som dessa medför.

Albinsson, Göran—Segerstedt, Torgny—Tarschys, Daniel

Näringslivet utmanat 165 sidor 1968 Ca 17: 50
inb. 22: 50

Kritiska röster särskilt från studenter har höjts både mot enskilda företag och näringslivet i stort.

Vad är det man reagerar mot i företagets verksamhet?

Är studentkritiken en följd av breddad universitetsrekrytering eller av en allmän ”vänstervridning”?

Hur stora är de vänsterradikala grupperna?

Har de något inflytande?

Andersson, Hans G.

Vad gör partierna i riksdagen?

— *mål, taktik och arbetsformer* 114 sidor 1969 Ca 19: 50
inb. 24: 50

Redogörelse för de politiska partiernas arbetssätt i riksdagen. Materialet har insamlats genom ett stort antal intervjuer med riksdagsmän och genomgång av icke offentliga utskottsprotokoll.

Bland detaljfrågor som tas upp: Partiledarens ställning, partidisciplinen, principerna för befordran till utskottsplatser och enkammarriksdagens inverkan på partiernas arbete.

Baude, Hans

Att söka ekonomisk litteratur 198 sidor 1971 inb. 24: 50
En praktisk handledning för alla som sysslar med ekonomiskt utredningsarbete, forskare, studerande vid universitet och högskolor samt för bibliotek, såväl special- som universitetsbibliotek.

Bergqvist, Ivar—Thorburn, Th. m.fl.

När kommunen köper 192 sidor 1968 Ca 21: 50
inb. 26: 50

Vilka sköter den kommunala upphandlingen? Det är de förtroendevalda som disponerar över de miljarder som går till köp av varor och tjänster. En studiegrupp inom SNS har undersökt förhållandena och det framgår att i de flesta fall fattas kommunernas viktiga och ekonomiskt betydelsefulla inköpsbeslut av personer som är okunniga i inköpsfrågor.

Boken har i huvudsak handbokskaraktär. Den är av särskilt stort intresse för kommunernas förtroendevalda och tjänstemän. Men praktiskt taget alla de inköpsproblem som dessa ställs inför möter även inköparna i enskilda företag och statsförvaltning.

Borgenhammar, Edgar

Makten över sjukhuset 246 sidor 1968 Ca 23: 50
inb. 28: 50

En undersökning och en kritisk granskning av budgetpraxis inom svensk sjukvård. Vänder sig till alla som sysslar med sjukvårdsfrågor men även till alla dem som i enskild eller offentlig tjänst kommer i beröring med budgetfrågor.

Branschrationalisering 310 sidor 1958 Ca 27: —
Mening—metoder—möjligheter inb. 32: —

En undersökning av en arbetsgrupp: Rune Höglund—Torsten Carlsson—Gunnar Ericsson—Folke Kristensson—Sven H. Ås-

brink—Göran C.-O. Claesson. En diskussion av branschrationaliseringarnas ideologi. Analyser av branschutredningar som företogs åren 1946—1947 i möbel-, el-, sko- och textilbranschen samt sten- och byggnadsindustrin.

Dahlström, Edmund—Holter, Harriet m.fl.

Kvinnors liv och arbete 550 sidor 1962 Ca (30: —)
nedsatt ca 14: 50

Svenska och norska studier av ett aktuellt samhällsproblem. Detta anses vara standardverket i kvinnofrågan. Ur innehållet: Analys av könsrollsdebatten. Kjønnsroller og social struktur. Fra barn till voksen. Familjen och gifta kvinnors förvärvsarbete. Kvinnorna på arbetsmarknaden i Sverige. Företagen och den kvinnliga arbetskraften.

The Changing Roles

of Men & Women 205 sidor 1967 Ca 31: 50

Boken är en sammanfattning på engelska av *Kvinnors liv och arbete*. Den engelska upplagan har ett längre förord av statsrådet Alva Myrdal.

Dahmén, Erik

Sätt pris på miljön 94 sidor 1969 Ca 19: 50
inb. 24: 50

Nationalinkomsten stiger — men samtidigt försämras vår levnads- miljö genom luftföroreningar, naturförstöring och på många andra sätt. Utvecklingen är på väg att snedvridas i förhållande till våra egentliga önsknings. Hur kan den snedvridningen förklaras? Vilken mekanism är det som verkar? Vad kan vi göra för att skapa en bättre utveckling? Forskningsrapporter och betänkanden om förgiftningar och luftföroreningar ger ständigt förnyad aktualitet åt dessa frågor. Boken innehåller också en katalog över olika typer av miljöförstöring.

Eisler, Hans

En saklig betraktelse 400 sidor 1969 Ca 23: 50

Analys av u-landspolitikens mål och medel inb. 28: 50

Vad betyder utländska företags investeringar för u-länderna?

Bistånd eller utsugning? Författaren visar

att svenska företags investeringar som regel är till fördel för u-ländernas ekonomiska och sociala utveckling

att stöd åt privata investeringar i u-länderna bör prövas som ett medel i den svenska biståndspolitiken.

Olika sätt att stimulera privata företag till investeringar i u-länderna lanseras och analyseras.

Ennerfelt, P. Göran

Handeln mellan öst och väst 127 sidor 1966 Ca 9: 50

För alla med intresse för affärer på öststaterna ger boken en nyttig introduktion till öst-västhandelns utveckling, dess särskilda problem bl.a. i form av handelshinder som rests både i öst och väst samt öst-västhandelns framtida utvecklingstendenser. Det ekonomiska systemet i öst behandlas i ett särskilt avsnitt.

Fältström, Eric—Heijtz, Sven

Företags- och organisationspolitik 183 sidor 1967 Ca 21: 50

I stora och medelstora företag föreligger ofta behov av riktlinjer för hur verksamheten skall bedrivas. De anställda måste känna till företaget, dess politik, mål och funktionssätt. Organisationspolitiken utgör ett centralt medel vid genomförandet av företagspolitiken. Innehållet kan komprimeras i skriftliga riktlinjer.

Företaget och forskningen 99 sidor 1964 Ca 7: 50

En arbetsgrupp diskuterar den industriella forskningens problem, expansion, klimat, uppgifter, planering, administration, redovisning och ekonomi.

Företagets långsiktsplanering 149 sidor 1969 Ca 19: 50
inb. 24: 50

I denna bok diskuteras allmänna principer för långsiktigt planeringsarbete. Genom att systematisera och studera tänkbara handlingslinjer kan ett företag öka sin beredskap för framtida förändringar. Lämplig för både små och stora företag, oavsett verksamhetsområde.

Företagsmoral och utrikespolitik 139 sidor 1966 Ca 9: 50
Hur skall ett svenskt företag handla när dess internationella engagemang tvingar fram moraliskt och ideologiskt känsliga beslut? Skall man köpa apelsiner från Sydafrika och Spanien, och skall man turista där? Skall man stänga den utländska fabriken om landet byter regim? En rad företrädare för svenskt näringsliv har diskuterat dessa problem med varandra och med utomstående specialister.

Gedin-Erixon, Astrid

Invandrare i Sverige

Enkäter, brev och samtal 169 sidor 1970 Ca 19: 50
— *främst om finländare* inb. 24: 50

Boken belyser förhållandena vid två arbetsplatser. Särskilt de problem som de finländska invandrarna ställs inför och hur de försöker komma tillrätta med dem. Genom enkäter, intervjuer med personalmän samt brev som kommit till Statens invandrarverk ger boken en allmän inblick i hur det är att vara invandrare i Sverige. Ett särskilt kapitel ägnas begreppet anpassning.

Grape, Lennart—Ysander, Bengt-Chr.

Säkerhetspolitik och försvarsplanering

235 sidor 1967 Ca 23: 50
Försvaret kan sägas vara landets största koncern och som sådan den svenska industrins viktigaste kund. Vad som händer inom försvaret är även ur ekonomisk synvinkel av betydande intresse. Försvarets långsiktiga planeringsproblem analyseras. Förslag fram-

lägges till såväl principiella som konkreta lösningar av organisatoriska problem. Boken kan även ses som en studie i långsiktplanering för offentliga aktiviteter överhuvudtaget.

Individen och arbetstiden 132 sidor 1965 Ca 7:50

Konferensrapport

Vårt nuvarande sätt att se på arbetstiden, dess förläggning och uppdelning, grundar sig till stor del på sekelgamla traditioner. Men är det rationellt att i vårt industrialiserade och urbaniserade samhälle hålla fast vid det agrara samhällets arbetsrytm — betingad av skördetiden och kyrkoåret?

Johansson, Folke—Carlbon, Terry

Kan vi lita på TV? 174 sidor 1966 Ca 11:50

Hur skall TV bete sig i förhållande till konsumenterna — till publiken? Skall TV vara uppfostrande och opinionsbildande eller endast speglande och neutral? Får TV-medarbetarna aldrig tycka själva? Får de låta egna värderingar inverka på programmet? Hur bör TV bete sig mot olika partsintressen? Hur drar man gräns mellan producentintresse och konsumentintresse?

Johansson, Harry

Utländsk företagsetablering

i Sverige 240 sidor 1967 Ca 23:50

De multinationella företagens inflytande över Sveriges ekonomi har länge varit relativt okänt. Hur stor del av svenskt kapital och svensk arbetskraft styrs direkt eller indirekt av utländska ägargrupper? Vilken betydelse har de utländska företagen för samhällsekonomin? Detta är den första kartläggningen av samtliga företag i Sverige som är i utländsk ägo. Undersökningen har gjorts branschvis och den presenterar mera än 550 företag.

Kjellström, Nils

70-talets chefer 141 sidor 1969 Ca 23:50

inb. 28:50

Författaren har tillsammans med en grupp experter på ”mana-

gement development”, Hans Robertsson, Lennart Strömberg m.fl. försökt besvara frågor som:

Vilka krav kommer vårt eget och omvärldens sociala och ekonomiska system att ställa på chefer på olika nivåer inom företag och offentliga förvaltningar? Hur många chefer behövs och vad måste de kunna på 1970-talet?

Kleppe, Per

EFTA—NORDEK—EEC 274 sidor 1969 Ca 23: 50
Analys av de nordiska ländernas inb. 28: 50
integrationsproblem

En utförlig redogörelse för Nordek-planen och dess konsekvenser för vår ekonomi. Det hittillsvarande samarbetet inom EFTA:s ram värderas, såväl kvantitativt som kvalitativt. De nordiska ländernas ställning i det europeiska ekonomiska samarbetet behandlas. Den viktiga frågan om Nordek försvårar eller underlättar en anslutning till EEC diskuteras ingående. Författaren har under flera år varit chef för EFTA:s ekonomiska sekretariat i Genève.

Liljefors, Åke O.—Braunerhielm, Erik

Världshandel

i omvandling 2:a omarb. uppl. 172 sidor 1968 Ca 22: 50
Syftar främst till att ge centrala data om den internationella handelskaraktären i dag och förutsättningarna för utvecklingen. Med aktuell statistik och många tabeller. Behandlar även problem som förelåg inför den andra världskonferensen om handeln med u-länderna som avslutades i New Delhi våren 1968.

Lundberg, Erik

Produktivitet och räntabilitet 286 sidor 1961 Ca 24: —
Studier i kapitalets betydelse inom svenskt näringsliv. Boken är den första systematiska sammanställningen av de resultat investeringar leder till och av de överväganden som föregår dem.

On Incomes Policy 275 sidor 1969 Ca inb. 65: —
*Papers and Proceedings from a Conference
in Honour of Erik Lundberg*

Från en konferens med ett stort antal ledande svenska och utländska ekonomer och ekonomiska rådgivare till statschefer. Temat var inkomstpolitik mot bakgrund av den inflation som rått sedan världskriget. Konferensen studerade ingående de svenska problemen i internationellt perspektiv.

Machlup, Fritz—Dahmén, Erik—Ohlin, Göran

Kris i valutasystemet

— är pappersguldet lösningen? 212 sidor 1970 Ca 22: 50
inb. 27: 50

Lättläst beskriver professor Fritz Machlup, Princeton University — en av männen bakom pappersguldet — krisen i det internationella betalningssystemet och olika försök som gjorts att lösa krisen. Professor Erik Dahmén har skrivit en översikt över hur det nuvarande internationella valutasystemet fungerar. Professor Göran Ohlin beskriver i sin uppsats hur behovet av valutareserver tillgodosetts under skilda perioder, dvs. utvecklingen från metallguld till pappersguld.

Rydén, Bengt

Sammanläggningar och samarbets-

avtal i svensk industri 1953—64 112 sidor 1965 Ca 16: 50

Ett komplement till SNS-utredningen Näringsliv i omvandling.

Segerstedt, Torgny—Lundquist, Agne

Människan i industrisamhället

Fritidsliv—Samhällsliv 560 sidor ca 60 tabeller 1955 Ca 14: 50

Den numera klassiska studien av människans anpassning i dagens industrisamhälle, speciellt inriktad på fritidens användning. Analysen av klassmedvetandet i industrisamhället borde läsas och begrundas av alla industri- och personalchefer och sociologer.

Thorsell, Siv

Pryo 147 sidor 1967 Ca 11: 50
Praktisk yrkesorientering i teori och verklighet. Representanter för näringsliv, skola och länsarbetsnämnd har studerat hur "pryo" fungerar lokalt och konkret.

*Tingsten, Herbert—Samuelsson, Kurt—Sampson, Anthony
m.fl.*

**Perspektiv på
näringslivsdebatten** 190 sidor 1970 Ca 23: 50
inb. 28: 50

Professor *Herbert Tingsten* analyserar de ideologiska strömningarna i dagens svenska samhälle, mr *Anthony Sampson* (författare till "De nya européerna", "Anatomy of Britain") diskuterar den europeiska studentrevolten och docent *Kurt Samuelsson* redovisar bakgrunden till den svenska näringslivsdebatten samt skisserar förslag till reformer på väsentliga områden av näringslivet. Behovet av reformer av både principiell och praktisk art utvecklas också i uppsatser av några svenska företagsledare: *Olle Karleby, Lars Lidén* och *Lars Wirström*.

Westerberg, Sten

Den ofärdiga trafikpolitiken 131 sidor 1970 Ca 17: 50
— *en studie i offentlig prissättning.* inb. 22: 50

En analys av orsakerna till bristerna i dagens transportsystem. Boken är en kritisk granskning av hur den officiella trafikpolitiken — vars princip är konkurrens på lika villkor mellan olika transportgrenar och trafikföretag — utformats i praktiken.

Åsbrink, Sven H.

**Personaltjänsten i små och
stora företag** 52 sidor 1967 Ca 12: 50

En minneslista för personaltjänsten och en sammanfattning av modern erfarenhet av god personalpolitik i alla slag av företag. För kurser och utbildning.

SNS-böcker kan köpas i bokhandeln eller beställas direkt från SNS, Sköldungagatan 2, 114 27 Stockholm. Tel. 08/23 25 20.

De nya akademikerna – vart skall de ta vägen?

Tiotusentals ungdomar studerar idag vid universiteten utan att ha klart för sig vad de skall syssla med i framtiden. De flesta läser humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnen. Bara en bråkdel kan bli lärare eller statstjänstemän. Vart skall de andra ta vägen?

Denna bok handlar om dessa "nya akademiker". Bokens budskap är att näringslivet är ett framtida verksamhetsfält för dem.

Idag är det sällsynt med humanister och samhällsvetare på företagen. För att en ändring skall komma till stånd krävs ändrade attityder bland såväl studenter som arbetsgivare.

Boken inleds med en översikt av akademikerexpansionens bakgrund och konsekvenser. Därefter redogörs för ett experiment med PRYO för akademiker. DYRK-kurserna som ett medel att underlätta övergången till yrkeslivet granskas kritiskt.

Boken ger också internationella perspektiv. Den beskriver akademikernas roll på arbetsmarknaden i USA och Japan.

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Distribueras av 