

RAPPORT # 2

PÅ JAKT
EFTER FRAMTIDENS
KOMPETENSER.

OM HUMANIORAS POTENTIAL PÅ ARBETSMARKNADEN.

humtank

INNEHÅLL:

INLEDNING	3
NORDAMERIKA: BEHOVET AV MER HUMANISTISK KOMPETENS I TEKNIKSEKTORN	4
SVENSK DEBATT	5
AUTOMATISERING	6
VAD SÄGER SVENSKA FÖRETAGSLEDARE? SJU RÖSTER FRÅN NÄRINGSLIVET	7–13
SLUTSATSER AV INTERVJUERNA	13
SVENSKA FOLKET OM FRAMTIDENS KOMPETENSER	14–16
SLUTSATSER OM SVENSKA FOLKETS SYN PÅ FRAMTIDENS KOMPETENSER	16
SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	17–18
KÄLLOR	19

INLEDNING

År 2011 publicerade Svenskt Näringsliv rapporten "Konsten att strula till ett liv". Denna hårt kritiserade rapport dömde i princip ut humaniorautbildningar, genom att jämföra livsinkomster mellan olika utbildningsfält. Enligt denna undersökning hade de som gått utbildningar inom humaniora och konst klart lägst livsinkomster. För att råda bot på detta menade Svenskt Näringsliv att man borde sänka studie-medlen för dessa utbildningar och på så vis rikta studenterna mot andra, mer lönsamma utbildningar. I någon mån som ett svar på denna rapport gav Timbro ut ett briefing paper "Den lönsamma humanioran – Humanister på arbetsmarknaden i Sverige och USA" (Timbro, 2015) författad av Sharon Rider, professor i filosofi vid Uppsala universitet. Här redogör hon för inkomstnivåer hos personer som har en examen i filosofi, litteraturvetenskap och ekonomi. Hon visar att skillnaderna i USA är marginella, vilket visar att det alltså inte är något hinder att ta plats på arbetsmarknaden och tjäna pengar för den som har en humanioraexamen. Det som fördes fram i Svenskt Näringslivs rapport från 2011 kontrasterar även ganska starkt mot den debatt som länge förts i Nordamerika kring näringslivets och samhällets kunskapsförsörjning i stort. Intrycket från den nordamerikanska debatten är att där fokuseras mer på arbetstagares kompetenser jämfört med den svenska som mer inriktar sig på olika yrkeskategorier med tillhörande utbildning, såsom ingenjörer och sjuksköterskor.

I Nordamerika talas det ofta om behovet av individer med utbildning från *Liberal Arts* – som innebär en grundutbildning där ett antal olika ämnen ingår och som inte är en ren yrkesutbildning. I en *Liberal Arts*-utbildning läser studenterna kurser från en mängd områden inom naturvetenskap, humaniora och sam-

hällsvetenskap. Detta påminner i hög grad om en traditionell svensk filosofie kandidatexamen där studenten själv sätter samman sin utbildning med olika fristående kurser. I och med att många lärosäten i Sverige successivt dragit ner på utbudet av enstaka kurser till förmån för programutbildningar så har möjligheten till denna form av examen minskat dramatiskt över tid. Utbildningsprogram liknande det amerikanska *Liberal Arts* finns emellertid på några lärosäten i Sverige, däribland vid Uppsala universitet, Södertörns högskola och Göteborgs universitet.

I ljuset av den amerikanska situationen och den nu aktuella debatten har Humtank som ambition att skildra situationen i det svenska samhället och på arbetsmarknaden. Vi ställer oss därför frågan hur svenska företagsledare ställer sig till nuvarande och framtida kompetensbehov och mer specifikt, hur de värderar olika kompetenser, varav vissa kan sägas vara mer inom humanioras revir än andra. Humtank har därför genomfört intervjuer med sju företagsledare i Sverige, verksamma i Stockholm och i Luleå. Det är ett litet urval röster, men vi tror att gemensamma tendenser hos dessa utgör en intressant temperaturlagare på svenskt näringsliv. Utöver detta, för att få en bredare uppfattning om de uppfattningar som finns i det svenska samhället om synen på olika kompetenser, har vi genomfört en opinionsundersökning (YouGov) med svenska folket, med ett urval av de frågor som vi ställt under djupintervjuerna med företagsledarna.

NORDAMERIKA: BEHOVET AV MER HUMANISTISK KOMPETENS I TEKNIKSEKTORN

Den som följer debatten i Nordamerika kring kompetensförsörjning och högre utbildning märker ganska snart att mycket kretsar kring Silicon Valley. De innovationsdrivna företagen i Silicon Valley brukar ofta anses vara i framkant gällande företagskultur och organisation. Den kanadensiska tidskriften *Maclean's* (2016) tar upp vad de kallar "the movement from STEM to STEAM". STEM står för Science, Technology, Engineering, Math och det nya A:et står för Arts (som betyder både humaniora och konst). Här tas flera exempel upp, dels på före detta studenter som med en examen i humaniora fått jobb i näringslivet och då särskilt i tech-branschen, men också vad företagsledare efterfrågar. Här citeras exempelvis Laszlo Bock, en av de högsta HR-cheferna på Google i Silicon Valley. Bock menar att man behöver en hel del personer som har ett "holistiskt" tankesätt, som förstår sig på människor och psykologi, även om man också behöver specialister på statistik och fysik. Bock nämner i detta fall att det är önskvärt med personer som har en bakgrund från *Liberal Arts*. En intressant uppgift i detta sammanhang är att Bock inte är ensam om att värdesätta denna kompetens i Silicon Valley: faktum är att två av fem studenter som läst en Liberal Arts-utbildning jobbar på ett internet- eller mjukvaruföretag, enligt en undersökning utförd av LinkedIn (*The Washington Post*, 26/8 2015).

Just värdet av en Liberal Arts-utbildning påtalas av många som en bra grund att stå på inför den framtida yrkeskarriären. I en artikel i *Forbes* från den 12 oktober 2016 skrivs det under rubriken "Good news: your Liberal Arts degree might make you famous" om att förvånansvärt många Nobelpristagare har en

Liberal Arts-utbildning och man nämner även en framgångsrik kanadensisk företagsledare som har en master i filosofi och vetenskaps-teori. Kritiskt tänkande, argumentativ förmåga och insikter om de existentiella dimensionerna i livet lyfts fram som styrkor han förvärvat genom sin utbildning. En artikel från *Wall Street Journal* från ungefär samma period (25/10 2016) stärker denna uppfattning med ännu mer stöd i siffror – artikeln visar att ingångslönerna för Liberal Arts och humaniorautbildade hade stigit kraftigt från 2014 till 2015 och menar att dessa studenter är heta på arbetsmarknaden.

I bloggen *Perspectives on History* (april 2017) lyfts ett antal myter om "History majors" i USA och deras liv efter examen. Deras sammanställning visar bl.a. att de som har en examen i historia inte är signifikant mer arbetslösa än andra examens kategorier. Dessutom visar den att väldigt få av dem som studerat historia får ett arbete som "professionell historiker", såsom museipedagog, vilket bara 0,5 av de utexaminerade får. Emellertid är det så att de flesta får andra typer av arbeten, exempelvis blir 25 % lärare medan 15 % får chefspositioner i näringslivet.

Hur många i Silicon Valley har en "humanities degree"? I en studie utförd av Stanfordsbaserade entreprenörsforskaren Vivek Wadhwa och kollegor från 2008 (citerad på *Venturebeat*, 19/5 2012), intervjuades 502 toppchefer i tech-branschen. 92 % hade en högskoleexamen (*bachelor*), men endast 37 % hade en ingenjör- eller systemvetarutbildning – resterande hade mycket varierande utbildningsbakgrund inom ekonomi, humaniora eller t o m vårdvetenskap. Den exakta utbildningsbakgrunden var, enligt Wadhwa, inte avgörande, utan personliga egenskaper såsom förändringsvilja och förmåga att komma över svårigheter och motgångar. På bloggen *Venturebeat* (19/5 2012) talar han sig varm för behovet av humaniorautbildade

i näringslivet: "I'd take that a step further. I believe humanity majors make the best project managers, the best product managers, and, ultimately, the most visionary technology leaders. The reason is simple. Technologists and engineers focus on features and too often get wrapped up in elements that may be cool for geeks but are useless for most people. In contrast, humanities majors can more easily focus on people and how they interact with technology." Detta citat kan mycket väl sägas sammanfatta hur resonemangen går kring behovet av humaniorakompetens i amerikanskt näringsliv och då inte minst i teknikparadiset Silicon Valley. Märkligt nog ser vi ytterst lite av den här typen av inlägg i den svenska debatten om utbildning och kompetensförsörjning.

SVENSK DEBATT

Den svenska debatten kring humaniorautbildning och arbetsmarknad går ofta i samma riktning som Svenskt Näringslivs rapport från 2011, om än i mildare tongångar. Många känner nog igen de rapporter som kommer då och då, som räknar upp vilka utbildningar som är mest lönsamma eller vilka yrken som kan klassas som "framtidstyrken", som det kommer att finnas behov av. Typiska humaniorautbildningar som bibliotekarie eller journalist presenteras ofta uteslutande negativt i denna typ av undersökningar: man tjänar inga pengar att tala om och det finns redan alldeles för många utbildade i de kategorierna. Senast argumenterade Mikaela Almerud från Svenskt Näringsliv och Henrik Ehrenberg från fackförbundet Unionen i Sydsvenska dagbladet (10/4 2017) om vikten av att förse ungdomar med information om vilka utbildningar som leder till jobb.

I den svenska debatten om utbildningar och arbetsmarknadens behov gör man ofta som Svenskt Näringsliv gjorde i sin rapport: man

utgår från antal utbildade inom en viss kategori och undersöker sedan dels vad de får för livsinkomst efter studierna, dels hur många individer som förväntas behövas med detta yrke på framtidens arbetsmarknad. Ett exempel på detta är boken "Framtidens jobb" av Nima Sanadaji och Stefan Fölster (2016). Här diskuteras man också olika "yrken" och i stort sett inte mer allmängiltiga kompetenser, förutom möjligtvis IT-kompetens, som framställs som det allra säkraste kortet att satsa på. Humaniora tenderar att inte leda till specifika yrken, utan ger istället kunskaper och kompetenser, som kan vara ovärderliga, ibland i kombination med andra kompetenser. En debatt som fokuserar ensidigt på yrken och inte på vilka kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden tenderar alltså att förbise humanioras potential.

Men även om den svenska debatten om arbetsmarknadens behov ofta präglats av en negativ hållning gentemot humaniora så finns det undantag. Att företrädare för de humanistiska vetenskaperna och lärosätena försvarar sina områden är inte förvånande, exempelvis på de svenska dagstidningarnas debattsidor. Dåvarande rektorerna för Stockholms universitet pekade 2012 på betydelsen av humanistisk kompetens inför en alltmer föränderlig värld (DN Debatt 29/7 2012) medan teknik- och idéhistorikerna Nina Wormbs och Sverker Sörlin från KTH argumenterade för vikten av att svenska civilingenjörsutbildningar måste breddas med humaniora och moderniseras med nya utbildningar som inte "dignar under de gamla kraven på vad en civilingenjör i det gamla industrisamhället måste kunna" (SvD Debatt 6/6 2011).

Från näringslivet har Robert Weil, Proventus, trätt fram och påtalat hur viktig humaniora är, både för svenskt näringsliv och för samhällsutvecklingen i stort (DN Debatt, 2013). Titeln på hans artikel var "Humaniora nödvändig

för ett kreativt näringsliv” och det förefaller i artikeln som om han låtit sig inspireras just av den amerikanska debatten om ett tydligt instrumentellt värde av humaniora och samhällsvetenskap i företagskulturerna i Silicon Valley. Han understryker särskilt humanioras roll för att vidga och bredda näringslivets perspektiv inför framtida utmaningar, något som är av stor vikt för att kunna fatta ”ansvarsfulla och välgrundade beslut”. Weil varnar också för vad den pågående nedmonteringen av humaniora kan innebära för landet.

I tidningen Curie (31/8 2016) intervjuas Eva Swartz Grimaldi, nuvarande styrelseordförande för Norstedts, under rubriken ”Humanister behövs i näringslivet”. Grimaldi är själv språkvetare i grunden och menar att näringslivet ofta tror att endast ekonomer eller jurister kan arbeta där, något hon menar är ”våldigt överdrivet”. Även Sylvia Schwaag Serger, internationell direktör på Vinnova, menar att många svenska företag har en snäv syn på kompetens, till skillnad mot Tyskland, Storbritannien och USA där ”en disputerad antropolog eller litteraturvetare kan bli VD för ett bolag.” Hon påpekar vidare att det i andra länder oftare efterfrågas ämnesoberoende färdigheter, såsom analytisk förmåga, självständighet och förmågan att förstå komplexa sammanhang. Serger önskar dels att humaniorastudenter skulle få större möjligheter att komma ut på praktik i näringslivet och dels att studenter skulle kunna läsa bredare utbildningar – Liberal Arts – där de studerar olika ämnen på grundnivå och sedan specialiserar sig på masternivå.

AUTOMATISERING

Något som slutligen är värt att lyfta då man diskuterar framtidens arbetsmarknad är frågan om automatisering. Detta är en fråga som förenar både den anglosaxiska och den svenska debatten. Ända sedan forskarna Frey & Osborne släppte sin rapport om automatisering av arbetsmarknaden 2013, har ljuset riktats mer och mer mot denna omstörtande samhällsförändring. De uppskattade i sin rapport att västvärldens arbetsmarknad kan halveras under de kommande tjugo åren i takt med att många arbeten automatiseras.

Stefan Fölster har i en rapport från 2014 har applicerat Freys och Osbornes resultat mot svenska förhållanden. Han listar yrken som kan tas över av datorer. Listan går ifrån runt två hundra tusen ”försäljare i detaljhandel” ner till fjorton ”chefstjänstemän i intresseorganisationer.” Det förra yrket kommer att automatiseras inom 20 år med 94 procents sannolikhet; det senare med 1,5 procents sannolikhet.

Men återigen – här diskuteras yrken, denna gång både från anglosaxiskt och svenskt håll. Man diskuterar däremot inte exakt vilka kompetenser som kommer att kunna automatiseras.

För humanioras vidkommande är det dock intressant att notera att mellanmännsliga tjänster, såsom att undervisa och ge omvårdnad samt kulturella uttrycksformer, kommer att vara svårare att automatisera. Detta synsätt bekräftas av ekonomiprofessorn Kjell A Nordström och PR-konsulten Per Schlingmann (2014). De diskuterar kunskap och digitalisering och lyfter fram tolkningsförmåga och kulturell förståelse som något som svårigen kommer att låta sig automatiseras. I en intervju på KIT 20/2 2017 säger Fredrik Torberger på omvärldsanalysföretaget *Kairos Future* att det kommer att vara oerhört viktigt att odla sin kreativitet och sin förmåga att kommunicera

med andra kulturer, oavsett om det handlar om geografiska skillnader eller branschskillnader. Tom Savigar, seniorpartner på trendanalysföretaget *The Future Laboratory* i London, säger i samma intervju att han ser ljus på framtiden och tror att automatiseringen av delar av arbetsmarknaden kanske förvisso berövar människan vissa uppgifter, men å andra sidan ger den människan större utrymme att vara unikt mänsklig.

Detta är inte huvudfokus för föreliggande rapport, men det är oundvikligt att ta med detta perspektiv i diskussionen. Olika kompetensers benägenhet att automatiseras är en viktig nyckel till att förstå vilka kompetenser som blir eftertraktade på framtidens arbetsmarknad.

VAD SÄGER SVENSKA FÖRETAGSLEDARE? SJU RÖSTER FRÅN NÄRINGSLIVET

Vi vet vad den nordamerikanska debatten föreslår, inte minst när det gäller de innovativa företagen i Silicon Valley. Men hur ser egentligen svenska företagsledare på vilka kompetenser de behöver idag och imorgon? Vi bestämde oss att intervjua ett urval av företagsledare i Stockholm och Luleå, för att få en uppfattning om deras perspektiv.¹

Vi är väl medvetna om att dessa intervjuer inte kan sägas vara representativa med statistiska mått, men när vi hittar gemensamma tendenser kan de trots allt ge oss en intressant fingervisning. Vi har valt ut de intervjuade genom sk "convenience sampling", dvs lämpliga aktörer som redan finns i vår närhet och som är verkliga på chefspositioner i både mindre och större företag i olika branscher.

DE INTERVJUADE FÖRETAGSLEDARNA ÄR:

Stina Bergfors, 44 år, grundare *United Screens*, styrelseledamot H&M och IKEA. *United Screens* är ett medieföretag som arbetar med on-line media. Antal anställda mars 2017: 38.

Helena Eriksson, 48 år, VD/projektledare *Vinter*. Kommunikationsbyrå med kontor i Luleå, Skellefteå, Umeå och Stockholm. Antal anställda: 28.

Richard Fåhraeus, 48 år, distriktschef *Caverion*, ett teknikinstallationsföretag med verksamhet i 12 länder och över 17 000 anställda. Luleå-distriktet har 50 anställda.

Hans Gennerud, 57 år, VD *Gullers Grupp*. *Gullers Grupp* är en av Sveriges största kommunikationsbyråer. Antal anställda i mars 2017: 123.

Isabel Rodrigo, 43 år, Sverigechef *Adlibris*. *Adlibris* är en av Sveriges största nätbokhandlare. Antal anställda på *Adlibris* Stockholmskontor: 130.

Kristoffer Wadman, 39 år, Affärsutvecklingschef *ASSA ABLOY Scandinavia*. *ASSA ABLOY* är ett världsledande teknikföretag inom lås- och dörrlösningar. Antal anställda: 1800.

Lars Wredendal, 48 år, VD/kontorschef/delägare *Tirsén & Aili* Arkitekter HB, ett Luleåbaserat arkitektkontor med 18 anställda.

Alla intervjuade fick svara på elva gemensamma frågor. De inledande frågorna rörde de intervjuades befattning, företagets storlek och antalet nyanställningar per år. Detta för att få en grundläggande uppfattning om vilken erfarenhet de intervjuade hade beträffande ledarskap och rekrytering. Dessa uppgifter finns redovisade ovan. Därefter fick de intervjuade svara på nio frågor vilka presenteras nedan.

¹ De åsikter som förs fram av de intervjuade är deras personliga åsikter och representerar inte nödvändigtvis deras respektive företags åsikter eller attityder.

Den första frågan handlar om hur de intervjuade värderar betydelsen av olika kompetenser inom det egna företaget. Med kompetens menar vi här de samlade kunskaper, färdigheter och erfarenheter enskilda personer har för att lösa en uppgift. Här finns mer allmänna kompetenser med, såsom kritiskt tänkande, affärsmässighet, kreativitet och problemlösning, men även mer yrkesrelaterade såsom IT-kompetens eller kunskaper inom ekonomi och juridik. Med i listan finns dessutom några kompetenser som kan sägas vara typiskt humanistiska såsom interkulturell kompetens och språkkunskaper, både i andra språk än svenska och uttrycksförmåga i tal och skrift på svenska.

1. Hur viktiga anser du följande kunskaper/kompetenser är för ert företag:

KOMPETENSER:	MEDELVÄRDE:
Språkkunskaper (utom svenska)	7
Problemlösning	9,3
Kritiskt tänkande	8,4
Interkulturell kompetens	7,7
Affärsmässighet	9,8
Juridiska kunskaper	4,7
Ekonomiska kunskaper	6,3
Kreativitet	9,1
Uttrycksförmåga i tal och skrift	9,1
IT-kompetens	8

2. Vilka kunskaper/kompetenser anser du vara viktigast idag för anställda inom företaget?

De fyra kompetenser som framstår som mest betydelsefulla bland anställda medarbetare är affärsmässighet (9,8), problemlösning (9,3), kreativitet (9,1), och att kunna uttrycka sig väl i tal och skrift på svenska (9,1). Dessa svar överensstämmer med svaren på fråga 1 ovan. Flera av de intervjuade framhåller att deras företag är kreativa arbetsplatser där man arbetar med problemlösning av olika slag, exempelvis menar Helena Eriksson från kommunikationsbyrån Vinter att "vi lever ju på det". Vidare anses affärsmässighet vara grunden för hela verksamheten och att det därför är mycket viktigt att medarbetare förhåller sig till detta. Att kunna uttrycka sig väl i tal och skrift på svenska betraktas av många som en nödvändig kompetens. Det betonas hur viktigt det är att medarbetare måste kunna göra sig förstådda vid rapportskrivning och presentationer, vara goda kommunikatörer. På samma sätt måste de även kunna förstå och tillgodogöra sig mottagen information.

Något som de flesta intervjuade framhåller är den digitala kompetensen, den enda riktigt "konkreta" kompetensen som anges. Många uppger att det här handlar om att kunna använda grundläggande program och sociala medie-plattformar. Den digitala kompetensen anses dessutom som en självklarhet, eller som Lars Wredendal vid arkitektkontoret Tirsén & Alii uttryckte det: "vi gör ju allting med datorer nuförtiden".

Medarbetarnas personlighet och sociala kompetens anses som viktiga kvalifikationer, inte minst för att "vara en vinnare i möten" med kunder, men också i förhållande till andra medarbetare. Att kunna bidra till att konflikter inte skapas på arbetsplatsen värderas högt.

Det påpekades att olika kompetenser värdesätts

olika beroende på vilka arbetsuppgifter som medarbetaren har inom företaget, exempelvis betraktas både ekonomisk- och juridisk kompetens som viktiga men att inte alla vid företaget behöver kunna detta. Av flera ansågs denna typ av kompetens kunna köpas in vid behov.

3. Vilka kunskaper/kompetenser tror du kommer att vara viktigast för anställda inom företaget om 10 år?

När det gäller framtida kompetenser är resultaten mer varierande, även om flera nämner fortsatt behov av kreativitet och social förmåga. Det förutspås även ett ännu större behov av digital kompetens för att kunna ta del av och använda framtida informationsteknologi. Isabel Rodrigo på Adlibris framhåller exempelvis större behov av analytisk förmåga, inte minst förmågan att analysera *big data* och att sedan kunna agera utifrån de slutsatser som formulerats.

Några framhåller att det kommer att bli än viktigare för medarbetare att vara nyfikna och villiga att lära nytt, då förändringar kommer att ske i allt snabbare takt. Förmågan till perspektivbyte och disruptivt tänkande (förmågan att tänka på ett oväntat sätt som vänder upp och ner på branscher) blir allt större och personlighetsdrag som öppensinne blir därmed allt viktigare. Det framhålls också att medarbetarnas förväntningar på arbetslivet kommer att förändras, en process som redan inletts.

Några av de intervjuade tror att det kommer att ställas allt högre krav på språkkunskaper, särskilt i engelska. Att ha en tvåspråkig kompetens i svenska och engelska kommer att bli en grundläggande kompetens. Ytterligare språkkunskaper är ett plus, men där finns också en tanke om att detta är något som kan tillgodoses närhelst

behovet uppstår, om man exempelvis ska arbeta mot den japanska marknaden. Behovet av språkkunskaper hänger mycket ihop med den sociala kompetensen. Hur ska man kunna knyta kontakter, vara inspirerande och vinna möten om man inte besitter en mycket god språklig förmåga?

4. Vilka kunskaper/kompetenser anser du vara viktigast för chefer inom företaget?

Även svaren på denna fråga varierar. De flesta menar att en chef rimligen bör ha många av de kompetenser som efterfrågas hos medarbetare, men det utslagsgivande blir ett empatiskt förhållningssätt till medarbetarna. Flera av de intervjuade framhåller vikten av den personliga lämpligheten, att en chef ska vara en god förebild vad gäller etik och moral. En chef ska även vara trygg i sig själv och genuint tycka om att arbeta med människor. Någon uttrycker det så enkelt som att "man är snäll och visar att man vill väl". Richard Fähræus från Caverion nämner exempelvis EQ (emotionell intelligens) som något att utveckla inom sitt företag: "Vill vi bli en framgångsrik arbetsgivare så är detta något att arbeta mer med." Vikten av att ha ett långsiktigt och hållbart tänkande framhålls också. En chef måste även kunna inspirera, ge förutsättningar och utveckla varje medarbetare på arbetsplatsen. Isabel Rodrigo från Adlibris trycker på förmågan att kunna leda innovationsarbete och kunna plocka upp och ta till vara medarbetares innovationsidéer.

Betydelsen av individanpassad arbetsledning blir än tydligare när den förändringsprocess som de intervjuade beskriver, gällande framförallt nya yngre medarbetares syn på arbetslivet, tas i beaktande. Richard Fähræus vid Caverion beskriver att nyanställda yngre medarbetare allt oftare förväntar sig att få vara delaktiga i plane-

ring och beslutsprocesser. Han tror att detta kan leda till andra förväntningar på arbetsplatser och chefer än hur det varit traditionellt. Detta resonemang bekräftar av Helena Eriksson från Vinter som påpekar att det inte längre går att "förvänta sig att de ska vara tacksamma för att de har ett jobb utan tvärtom att de tycker vi ska vara glada att de vill arbeta hos oss". Denna förändring spås leda till än plattare organisationer. Det framhålls att denna förändring innebär att det även ställs nya krav på arbetsstyrning och ledarskap. Från att ha gått från en situation där en anställning ofta varade 10-20 år så ser situationen ofta helt annorlunda ut idag. Många av dagens yngre medarbetare kanske bara stannar några år på en arbetsplats innan de går vidare till nästa. Eller som Lars Wredendal från Tirsén & Aili uttrycker det: "man är inte lika trogen sin arbetsplats, utan man hoppar lite grand." Han menar vidare att för att kunna attrahera nya medarbetare och behålla dem som finns måste arbetsplatsen därför vara intressant och kreativ med utvecklingsmöjligheter för den enskilde. Detta innebär att chefer måste vara flexibla och se individen för att kunna ge rätt utmaningar och förutsättningar till rätt personer så att medarbetare inte känner att de måste byta arbetsplats för att utvecklas. Kristoffer Wadman från ASSA ABLOY framhåller vikten av erfarenhet från olika branscher. Detta för att vara anpassningsbar och därmed kunna föra företaget genom förändringsprocesser. Han framhåller dessutom den analytiska förmågan, samt hur viktigt ett rationellt tänkande och stresstålighet är.

5. Vilka kunskaper/kompetenser tror du kommer att vara viktigast för chefer inom företaget om 10 år?

Här återkommer diskussionen om hur förändringar inom företaget påverkar ledarskapet. Flera av de intervjuade påpekar hur viktigt det blir att chefer kan leda en organisation i förändring där produktivitetskraven ökar samtidigt som medarbetare ställer allt högre krav på delaktighet. Enligt Helena på Vinter blir det därför än viktigare att rekrytera duktiga ledare istället för som tidigare att det ofta har varit delägare som varit chef eller att "den som var bäst tekniker som blev satt som chef fast de inte alls hade ledaregenskaper". Det framhålls också att det blir allt viktigare för företag att profilera sig som bra arbetsgivare för att därigenom kunna attrahera arbetstagare när konkurrensen om de bästa hårdnar.

Det blir också allt viktigare att chefer följer med den tekniska utvecklingen och kan använda sig av den nya tekniken i arbetet. Det går inte att driva utvecklingsarbete i en digitaliserad era, utan förståelse för verktygen och plattformarna. Samtliga intervjuade pekar på den hastiga förändringstakt som digitaliseringen innebär och att det krävs att chefer ska kunna göra snabba analyser och fatta snabba beslut.

Hans Gennerud på Gullers lyfter det som ofta diskuteras i Silicon Valley: förmågan till perspektivbyte. Eftersom vi lever med flera parallella berättelser och i en komplex värld gäller det att snabbt kunna se frågor utifrån olika perspektiv.

6. Är det svårt eller enkelt att hitta att medarbetare med rätt kompetens vid nyanställningar? (Ja, nej, vet ej)?

De flesta intervjuade vittnar om att det kan vara mycket svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens inom vissa yrkesgrupper. Isabel Rodrigo på Adlibris tycker att det är svårt och tar lång tid att hitta rätt. Svårigheten skiftar även utifrån geografiska förutsättningar. Det framhålls att det inte är så enkelt att locka exempelvis arkitekter och kreatörer till norra Sverige. För att hitta nya kompetenta medarbetare har exempelvis den Luleåbaserade kommunikationsbyrån Vinter etablerat ett kontor i Stockholm. Flera upplever även att det är extra svårt att hitta nya medarbetare med erfarenhet, personer som redan kan sitt yrke och klarar av att arbeta i projekt från första arbetsdagen utan lång internutbildning och upplärning. Men det finns även de som påpekar att det numera finns mycket kompetens och att det dessutom är lättare att hitta folk nu, då vi ser en stor rörlighet på den nordiska arbetsmarknaden.

Att det kan ta lång tid att rekrytera och att man mer och mer lärt sig vilka stora problem en felrekrytering kan innebära gör att "hire slowly" är en viktig princip. Det påpekas hur viktigt det är att nya medarbetare inte bara besitter den yrkesmässiga kompetensen utan också måste kunna fungera socialt med övrig personal. Flera använder sig därför av andra kanaler för rekrytering idag. Något som genomgående uppskattas är personer som själva tar initiativ, ringer upp och kommer med förslag.

7. Tycker du att utbildningar vid svenska lärosäten motsvarar de krav ni ställer på framtida medarbetare?

Här svarar de intervjuade både ja och nej på frågan. Det är emellertid intressant att utbildningarna överlag inte tillmäts något större intresse. De intervjuade uttrycker generellt sett inte något specifikt missnöje med dagens utbildningar, även om det finns viss kritik mot vissa yrkesprogram, främst för att de inte anses vara tillräckligt anpassade till branschens behov.

Ofta framstår det klart och tydligt att den exakta högskoleutbildningen inte spelar någon större roll. "Jag anställer oftast civilekonomer eller civilingenjörer" säger Kristoffer Wadman. "Jag ser det mer som ett körkort, man visar att man har kunnat ta sig igenom en krävande högskoleutbildning". Han fortsätter "Men egentligen är lämplig arbetslivserfarenhet och rätt inställning mycket viktigare". Flera andra intervjuade för liknande resonemang – det viktigaste är att man har en utbildning, exakt vilken denna är spelar mindre roll.

8. Om nej, vad tycker du saknas?

Flera av de intervjuade önskar en högre grad av samverkan med arbetslivet i flera av dagens utbildningar. Det upplevs som att det inom vissa utbildningsprogram kan saknas viktiga moment som värdesätts av arbetsgivarna, det kan röra sig om skisslära, automation eller projektledning. Några påtalar att de själva kände ett stort glapp mellan de teoretiska modeller som de studerade under utbildningen och den verklighet som de mötte ute i arbetslivet. Mer samverkan mellan utbildningsprogram och näringsliv krävs för att få utbildningar som mer matchar de olika branschernas behov. Det skulle också innebära att många studenter skulle fungera bättre på arbetsplatserna. Det påpekas även att en student vanligen inte är färdigutbildad när de kommer ut på arbetsplatsen då de ofta saknar praktisk erfarenhet från yrkeslivet.

Hans Gennerud uttrycker en något avvikande uppfattning och menar att det är viktigt att den akademiska utbildningen står för gedigna kunskaper och kritiskt tänkande – kopplingen till arbetslivet är det företagen som får ta hand om, genom exempelvis traineeprogram. Som argument hävdas att utbildningen är en sak och kompetensen i yrkesrollen är en annan.

Ytterligare något som påtalas av flera är möjligheten för redan yrkesverksamma att läsa fortbildningskurser.

9. På vilket sätt kommer automatisering att påverka ert företag? Tror du att en del av personalstyrkan kommer att försvinna? Vilken/vilka yrkesgrupper är i farozonen?

Alla intervjuade anser att automatiseringen redan har medfört stora förändringar inom vissa delar av arbetslivet och att än fler kommer att beröras framöver. Det råder en enighet om att automatisering frigör resurser från jobb som inte varit så värdeskapande eller varit påfrestande. Många arbetsmoment inom industrin och växeljänster utförs inte längre av människor och i framtiden kan exempelvis online-marknadsföring, annonsförsäljning och rapportskrivning automatiseras. Emellertid tror de flesta av de intervjuade att deras egen bransch inte kommer att påverkas negativt av detta, då det anses vara svårt att ersätta de tjänster dessa företag förmedlar. Man tror även att personalstyrkan inte kommer att minska, men kanske inte öka i samma hastighet. Någon framhåller betydelsen av den mänskliga kontakten för kvalitet: ”vi vill sälja en premiumprodukt – priset blir något högre, men man får en personlig kontakt.”

Just betydelsen av den kreative människan bakom maskinen framhävs ofta. Det går exempelvis inte fortare att rita i moderna program och det måste vara någon människa som tänker och skapar. Helena Eriksson på Vinter säger: ”Svårt att se att idéer och kreativt tänkande försvinner, har svårt att tro att det går att ersätta med robotar.

Richard Fåhraeus på Caverion, ett företag som arbetar med tekniska installationer, tror

att automatiseringen kommer att leda till fler arbeten inom hans bransch: ”Jag tror tvärtom, att i den bransch jag befinner mig, att automatiseringen kommer att påverka både konsult- och installationsföretag på ett positivt sätt. Eftersom vi borgar för automatiseringsprocessen”. Att automatiseringen också har vinnare stöds av Kristoffer Wadman som kommer in på automatiseringens inverkan på utbildningssektorn – han menar att utbildningssektorn kommer att behöva syssla med fortbildning i högre grad och också erbjuda individanpassade utbildningar, för att motsvara arbetsmarknadens behov.

SAMMANFATTNING AV INTERVJUERNA

De fem kompetenser som framstår som mest betydelsefulla bland anställda medarbetare och som skattas högst av de intervjuade är affärs-mässighet (9,8), problemlösning (9,3), kreativitet (9,1), att kunna uttrycka sig väl i tal och skrift på svenska (9,1) och kritiskt tänkande (8,4). Här återfinns med andra ord alla de fyra allmänna kompetenser, enligt kategoriseringen ovan inför fråga 1, medan den fjärde är en typisk humanistisk kompetens. Tar man dessutom i beaktande att de flesta intervjuade också påtalade att social kompetens värderas mycket högt blir mönstret än tydligare. De kompetenser som värderas högst i denna undersökning är därmed allmänna kompetenser som inte direkt kan knytas till någon speciell högskoleutbildning. Detta synsätt styrks av intervjuerna då flera påtalar att det viktigaste är att medarbetare har en högskoleutbildning medan inriktning inte spelar så stor roll. I sammanhanget är det dock viktigt att påtala att de utbildningar som nämns ofta är rena yrkesprogram, såsom för arkitekter, eller olika ekonom- eller

civilingenjörsutbildningar, även om problemlösning, kreativitet och kritiskt tänkande ingår som självklara delar inom de humanistiska utbildningarna. Även humanistiska kompetenser gällande språkkunskaper (7) och interkulturell kompetens (7,7) värderas högt och spås bli än viktigare i framtiden.

Ser vi till de mer yrkesrelaterade kompetenser som finns med i listan så värderas juridiska kunskaper (4,7) och ekonomiska kunskaper (6,3) relativt lågt. En förklaring är att denna typ av specialistkompetens inte anses behövas hos alla medarbetare i företagen eller att denna kompetens kan köpas in vid behov. Däremot värderas IT-kompetens högt (8) och anses vara en självklar kompetens hos alla medarbetare. Denna kompetens bedöms också bli än viktigare i framtiden, inte minst för chefer som behöver kunna använda sig av ny teknik i och med att de flesta antar att förändringstakten kommer accelerera i framtiden.

De intervjuade menar vidare att det blir allt svårare att rekrytera medarbetare med rätt kompetenser och erfarenheter men att högskoleutbildningarna i stort uppfyller de krav som ställs. Något som däremot upplevs som en brist är samarbetet mellan högskolan och näringslivet gällande praxisnära utbildning. De flesta av de intervjuade påtalade behovet av detta och önskade att fler studenter var ute på praktik och att fler utbildningar närmade sig näringslivet och anpassade utbildningsprogrammen efter deras behov.

Sammantaget visar intervjuerna att det finns en viss diskrepans mellan vad arbetsgivarna söker hos framtida medarbetare och vad högskolesektorn erbjuder. En förklaring kan vara att arbetsgivarna söker på fel platser och fokuserar ensidigt på yrkesutbildningar och inte på vilka kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden, och att de därför tenderar att förbise humanioras potential.

SVENSKA FOLKET OM FRAMTIDENS KOMPETENSER

Ovan har vi redogjort för sju företagsledares syn på vilka kompetenser de behöver och värdesätter, både idag och på den framtida arbetsmarknaden. Det är intressant att se att deras berättelser följer det amerikanska narrativet mycket nära – bra mycket närmare än de tongångar vi hör i svensk utbildningsdebatt. För att ytterligare få en fingervisning om attityder till arbetsmarknadens kompetensbehov i Sverige, valde vi att fråga en betydligt bredare grupp och har därför genomfört en *YouGov*-undersökning, som genomförts med en representativ grupp av svenska folket. Nedan följer detaljer om undersökningen:

INTERVJUPERIOD OCH DATAINSAMLINGSMETOD:

Undersökningen är genomförd under perioden 29-30 mars 2017 via *YouGov* Sverige online-panel.

URVAL:

Undersökningen är genomförd bland män och kvinnor 18 år och äldre i Sverige.

En inbjudan till undersökningen skickades ut via e-mail till personer som passade in på kriterierna för studien. Urvalet är representativt för den svenska befolkningen vad gäller kön, ålder och region. 1006 personer deltog i undersökningen.

VÄGNING AV DATA:

Data vägdes utifrån kriterierna kön, ålder och region mot bakgrund av en modell från Statistiska Centralbyrån, så att resultatet är representativt för befolkningen i förhållande till det totala antalet personer som har deltagit i studien. I undersökningen valde vi ut några av

de frågor som vi ställt till företagsledarna, samt kompletterade med en tredje sluten fråga som vi formulerat mer öppen till företagsledarna. De frågor som ställdes var fråga 1, fråga 7 och en tredje fråga som efterfrågade sannolikheten av att kompetenserna från fråga 1 skulle kunna ersättas med tekniska lösningar i framtiden.

Här nedan följer resultatet av undersökningen. Siffrorna inom parentes anger medelvärde mellan 1 och 10:

FRÅGA 1:

Hur viktiga anser du att följande kunskaper/kompetenser är för framtidens arbetsmarknad (värdera på en skala från 1 till 10)?

De kompetenser som värderades allra högst av svenska folket var Problemlösning (8,14), Uttrycksförmåga i tal och skrift (8,11) och IT-kompetens (8,12). Det stämmer överens med företagsledarnas uppfattningar i hög grad. De som själva är egenföretagare värderar problemlösning signifikant högre än andra yrkesgrupper och detsamma gäller IT-kompetens. Om man tar ålder i beaktning, värderades IT-kompetens intressant nog allra högst av äldre personer (60+). Kan det vara en tilltro till något man känner att man själv inte behärskar fullt ut, som gör att man ser det som en mycket stark "framtidskompetens"? Beträffande Uttrycksförmåga i tal och skrift kan det vara värt att notera att kvinnor samt äldre personer (60+) värderar denna kompetens signifikant högre än män och signifikant högre än åldergruppen 18-39 år. När det gäller de kompetenser som värderades lägst fanns viss samstämmighet med företagsledarna, nämligen gällande Juridiska kunskaper med ett värde på 6,44. Man kan tydligt se att äldre personer (60+) värderar juridiska kunskaper högre än de yngre. Det gäller även de som är egenföretagare. Detsamma gäller ekonomiska kunskaper och språkkunskaper (förutom svenska),

där trenden är densamma – äldre värderar dessa signifikant högre än yngre. Vidare värderade svenska folket interkulturell kompetens (formulerat som kunskaper om andra kulturer) lägre än företagsledarna med ett snittvärde på 6,33. Detta är ett intressant resultat – kan det möjligtvis bero på att man i en ledningsposition blir konfronterad med internationella kontakter på ett tydligare sätt än som anställd och att det är många som inte kommer i kontakt med detta perspektiv i sin vardag? Noteras bör också att signifikant färre män än kvinnor värderar ”kunskaper om andra kulturer”. Det kan också bero på hur frågan är ställd: interkulturell kompetens är ett vedertaget begrepp inom management teori, men det är inte säkert att ”kunskaper om andra kulturer” är ett lika relevant begrepp för det stora flertalet. Något som står klart är att företagsledarna verkar ha en starkare orientering mot vikten av att kunna hantera kulturmöten än svenska folket, även om orsakerna än så länge är okända.

FRÅGA 2:

Tror du att dagens högskoleutbildningar motsvarar arbetsmarknadens behov?

Här svarar 26 % ja, 42 % nej och 32 %, vet ej. Det är svårt att jämföra dessa svar exakt med de mer fria svar som företagsledarna gav, men en försiktig tolkning är nog att svenska folket är något mer negativa till dagens högskoleutbildningar än företagsledarna eller upplever att de inte har en uppfattning i frågan. Äldre personer (60+) är signifikant mer negativa än andra åldrar, intressant nog. Kan det vara samma tendens som när det gäller värderingen av IT-kompetens, att framtiden kommer att kräva kunskaper som man själv i dagsläget inte besitter? När det gäller ens sysselsättning, är studerande signifikant mer positiva än övriga grupper, medan icke-arbetande och egenföretagare är signifikant mer negativa. De deltagare som enbart har grundskole- och gymnasie-

utbildning svarar signifikant oftare Vet ej, vilket ju verkar helt rimligt, med tanke på deras avsaknad av erfarenhet av detta utbildningssystem.

FRÅGA 3:

Vilka kompetenser tror du kommer att kunna ersättas med tekniska lösningar i framtiden (värdera på en skala från 1 till 10)?

De kompetenser som anses vara mest svårersättliga med hjälp av tekniska lösningar är Att kunna tänka kritiskt (3,74), Kreativitet (4,02), Kunskaper om andra kulturer (4,50) och Affärsmässighet (4,80). Intressant nog är det den äldsta åldersgruppen (60+) som förutspår en signifikant lägre grad av ersättningsmöjligheter än de yngre grupperna. Kan det betyda att yngre grupper överlag har en större tilltro till möjligheterna med tekniska lösningar, alltså automatisering? När det gäller kritiskt tänkande sticker gruppen egenföretagare ut som signifikant mer övertygade om att kompetensen är svårersättlig.

Gällande Kreativitet är det värt att notera att de som har högskoleutbildning värderar denna kompetens som signifikant mindre sannolik att ersättas med tekniska lösningar, och att de som enbart har grundskole- och gymnasieutbildning eller eftergymnasialutbildning, värderar detta som signifikant mer sannolikt.

Beträffande Kunskaper om andra kulturer sticker de allra yngsta, 18-29 år, ut med att värdera sannolikheten för ersättning av tekniska lösningar högre. För övrigt ser vi att den som har en högskoleutbildning har en signifikant lägre tilltro till att kunskaper om andra kulturer ska kunna automatiseras.

Den sista kompetensen som anses minst sannolik att kunna ersättas med tekniska lösningar är Affärsmässighet. Inte oväntat sticker gruppen Egenföretagare ut här. De betraktar det som signifikant mindre sannolikt att denna kompe-

tens ska gå att ersätta med tekniska lösningar. Sticker ut gör även gruppen högskoleutbildade som också finner det signifikant mindre sannolikt. En intressant detalj är att de intervjuade som uppger att de använder den sociala plattformen LinkedIn mer än en gång i månaden också stämmer in i att förutspå en signifikant lägre sannolikhet för automatisering av affärs-mässighet.

De kompetenser som man tror kommer att gå lättast att ersätta är IT-kunskap (6,61), Teknisk kunskap (6,49) och Språkkunskaper utom svenska (6,14). När det gäller IT-kunskap betraktar gruppen Studenter det som signifikant mer sannolikt att denna kompetens kan komma att automatiseras. Detta gäller även för Teknisk kunskap, där förutom Studerande, även den allra yngsta gruppen, 18-29 år, tror att denna kompetens kommer att kunna ersättas med tekniska lösningar. Den tredje mest sannolika kompetensen att ersättas med teknik är Språkkunskaper (utom svenska). Här ser vi att det är de allra yngsta som har den signifikant största tilltron till automatisering, och motsatt, den äldsta som har signifikant minst tilltro till automatisering. Detta resultat är ju intressant i ljuset av det vikande intresset bland unga att läsa främmande språk utöver engelska. Man hoppas kanske helt enkelt på att algoritmerna ska lösa den biten. Att notera är dock att de som är studerande eller har en högskoleexamen tror att sannolikheten för detta är signifikant lägre än andra grupper.

Slutligen kan vi också allmänt konstatera att vi inte hittade några signifikanta skillnader i svaren gällande olika regioner i Sverige.

SAMMANFATTNING AV SVENSKA FOLKETS SYN PÅ FRAMTIDENS KOMPETENSER

Svenska folket tänker i mångt och mycket som svenska företagsledare när det gäller vilka kompetenser man anser vara särskilt utslags-givande på framtidens arbetsmarknad: IT-kompetens, Uttrycksförmåga i tal och skrift och Problemlösning. De skiljde sig i värderingen av interkulturell kompetens, med en lägre värdering av denna kompetens, vilket ju är värt att notera. Mycket talar för, om man följer den internationella debatten, att denna kompetens kommer att bli allt viktigare, så här ser vi ett glapp mellan svenska folkets förväntningar och marknadens förväntningar.

Vidare är svenska folket inte övertygade om att dagens utbildningar håller måttet för att matcha arbetsmarknadens behov i framtiden – endast 26 % tror att så är fallet. Här bör noteras att de som är studenter idag eller har en högskoleutbildning är signifikant mer positiva.

När det gäller automatisering av olika kompetenser, ligger svenska folket mycket nära både amerikansk och svensk debatt, t.ex. de tankar som förs fram av framtidspannare och Kjell A Nordström & Per Schlingmann – det är Kreativitet, Kunskap om andra kulturer, Att tänka kritiskt och Affärs-mässighet som kommer att vara svårast att ersätta med tekniska lösningar. Man kan här se en bekräftelse på att det finns en stark förväntan på dessa kompetenser kommer att bli extra värdefulla på framtidens arbetsmarknad.

SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

En av de mest slående slutsatserna man kan dra av denna rapport är att svenska företagsledare verkar tänka i stor utsträckning i samma banor som entreprenörsforskaren Vivek Wadhwa: det är nästintill nödvändigt att ha en högskoleutbildning för att lyckas på arbetsmarknaden, men vilken exakt utbildningsbakgrund du har är mindre viktigt. Kompetenser som värderas högt är affärsmässighet, problemlösning, kreativitet, att kunna uttrycka sig väl i tal och skrift på svenska, social förmåga och kritiskt tänkande. Något även svenska folket verkar instämma i. Vi vill välja att till stor del tolka detta till humanioras förmån – rent innehållsmässigt verkar det inte finnas några hinder med att ha en bakgrund, i alla fall delvis, inom humaniora. Det borde i många hänseenden vara en fördel, inte minst i arbete med människor såsom inom försäljning och marknadsföring, där interkulturell kompetens, omvärldskunskap och retorisk förmåga i tal och skrift är så viktiga. Vidare har vi kunnat se att debatten om automatisering och allmänhetens uppfattning, pekar på att just den här typen av kompetenser kommer att vara extra svåra att automatisera och blir därmed alltmer eftertraktade på arbetsmarknaden. I Sverige finns dock mest en negativ diskurs kring humaniorastudier i förhållande till arbetsmarknaden, med humanister ofta längst ner då man talar om "framtidjobb" eller "efterfrågade yrken". En debatt som ensidigt fokuserar på yrken och inte på vilka kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden tenderar alltså att förbise humanioras potential.

I Amerika verkar det som att näringslivet fäster större vikt vid vilka kompetenser medarbetaren har med sig till företaget än vilken formell utbildning de har. Detta ger resultatet att studen-

ter med humanistisk inriktning - Liberal Arts - har stora möjligheter att få anställning inom en mängd olika branscher och där kunna nå olika befattningar, inte minst på ledande positioner vid kunskapsföretagen i Silicon Valley.

Varför ser det då ut som det gör i Sverige? Det är svårt att säga exakt, men vi är ett ingenjörsländ som inte har samma tradition när det gäller humanistisk utbildning som t ex Storbritannien och Frankrike. Det svenska utbildningssystemet har säkerligen också bidragit i och med den successiva utarmningen av humanistiska utbildningar där resurser försvunnit vilket påverkat utbildningarnas kvalitet, vilket klart redovisas i Humtanks rapport "Humanioras pris och värde: resurser och utbildningskvalitet" (2016). Sharon Rider har säkert också rätt i att utbildningsstrukturer, som premierar specialisering direkt och inte en generalistutbildning à la Liberal Arts, gör att väldigt få personer inom näringslivet kommit i kontakt med humaniorämnena och alltså inte heller känner sig bekväma med att rekrytera humaniorautbildade. På så vis cementeras ett självbeträffande system, som inte är till humanioras fördel i Sverige.

Det finns också anledning för humanister att idka självkritik. Säkert är det så att det i näringslivet finns okunskap och ibland negativa attityder till humaniorastudenter, men detsamma gäller motsatt riktning, alltså humaniorastudenterna och deras inställning till näringslivet. I en aktuell artikel från vårt grannland Norge skriver religionsvetardoktoranden Knut Melvaer att humanister ofta är för inåtvända och inte själva har något större intresse av att verka utanför universiteten. Han menar bl.a. att om universitetsledningarna menar allvar med påståendet att "näringslivet behöver humanister" så måste de se till att skapa mycket bättre kontaktytor mellan universitet och näringslivet. Han påpekar också att humanister

själva måste frigöra sig från fixeringen vid det tematiska de studerat och istället börja använda sig av de generiska kompetenser de tillägnat sig, såsom kritisk tänkande, analysförmåga och textbehandling. Låter det bekant? Just det, precis den typen av kompetens som är starkt efterfrågade på arbetsmarknaden.

Det är högst angeläget att situationen förändras. Samhället ska kunna få den kompetensförsörjning som vi behöver för att kunna stärka vår innovationskraft och vår hållbarhet. Men det handlar också om att humaniorastudenter ska kunna få mer nytta av sin utbildning och få bättre möjligheter på arbetsmarknaden. Detta handlar ju i längden om att vi ska få en bättre utväxling för de pengar som vi satsar på utbildning och forskning. Vi menar att det finns en outnyttjad potential i humaniorautbildningarna, som vi i dagsläget går miste om. Hur kan detta förändras?

Vi ser två huvudsakliga strukturella vägar att gå för att uppvärdera humaniorastudier och ge humaniorastudenter bättre möjligheter efter examen:

1) **Stärka och bredda utbildningssamverkan inom humaniorautbildningarna!**

I en rapport från 2013 bland humanioraexaminerade från Stockholms universitet, angav många att de saknat en sådan komponent i sina studier. Däremot visar en färsk rapport (maj 2017), också från Stockholms universitet, att många humaniorainstitutioner erbjuder praktik, men ändå framkommer det att betydligt färre studenter inom humaniora var på arbetsplatsförlagd praktik än studenter inom samhällsvetenskap år 2015. Vad beror detta på? Det gäller även att se över vilken typ av praktikplatser som erbjuds. Ytterligare en dimension rör förstås var praktiken förläggs – det framstår som viktigt att se till att praktikplatser finns i såväl offentlig som privat sektor.

2) **Öka antalet utbildningar inom svensk högskola som bygger på en Liberal Arts-princip!**

Vår undersökning visar att generiska kompetenser och kapacitet att inta olika perspektiv är mycket efterfrågade på dagens och morgondagens arbetsmarknad. Liberal Arts-studier erbjuder bredd, mångfald och möjlighet att se sammanhang och borde därmed svara väl mot de behov som förutspås uppstå på framtidens arbetsmarknad.

Hur dessa två förslag skulle kunna se ut mer i detalj, kommer Humtank att utreda i kommande rapporter, framför allt den första frågan gällande utbildningssamverkan. Dessa rapporter kommer visa vad som konkret bör göras för att svenska humaniorastudenter ska kunna få en starkare anknytning till arbetslivet. Ett viktigt resultat av bättre kontaktytor vore också att humaniorastudenterna då skulle ges möjlighet att förvärva mer problemlösningsförmåga och affärsmässighet, kompetenser som så många företagsledare efterfrågar. Här handlar det också om att humanister måste göra sig av med den beröringsskräck, som i alla fall på vissa håll tenderar att finnas när det gäller kommersiella intressen. Med den typ av åtgärder som vi föreslår ovan, menar vi att vi skulle komma en bra bit på vägen och därmed också säkra den kompetensförsörjning som både svenska företagsledare och svenska folket spår att vi behöver i framtiden. Det skulle också avsevärt förbättra och bredda humaniorastudenternas möjligheter till arbeten efter studierna och en gång för alla göra upp med myten om att humaniorastudier saknar relevans för arbetsmarknaden.

KÄLLOR:

- Almerud M. & Ehrenberg H. (2017). *Debattinlägg: 'Det är oacceptabelt att ett land som Sverige inte gör det möjligt för den som vill studera att välja utbildning utifrån relevanta fakta.'* Sydsvenska dagbladet (10/4 2017) <http://www.sydsvenskan.se/2017-04-10/det-ar-oacceptabelt-att-ett-land-som-sverige-inte-gor-det-mojligt-for-den-som-vill-studera-att-valja-utbildning-utifran-relevanta-fakta>
- Bremer K., Gerholm L. och Söderbergh Widding A. (2012). *Sverige behöver humaniora och samhällsvetenskap*. Dagens Nyheter DN Debatt (29/7 2012) <http://www.dn.se/debatt/sverige-behover-humaniora-och-samhallsvetenskap/>
- Danielson M., Klasson Wehler E., Lundström H., Åström A. 2017. *Samverkan vid Stockholms universitet*. Samverkansavdelningen, Stockholms universitet.
- Fuchs H. (huvudred.) Enbom J., Ingvarsson J. (2016). *Humanioras pris och värde: resurser och utbildningskvalitet*. Humtank https://www.dropbox.com/s/v40e4cptx85a9qg/Rapport_1_Humanioras%20pris.pdf?dl=0
- Fung B. (2015). *Tech companies are hiring more liberal-arts majors than you think*. The Washington Post (26/8 2015). https://www.washingtonpost.com/news/the-switch/wp/2015/08/26/tech-companies-are-hiring-more-liberal-arts-majors-than-you-think/?utm_term=.47f625aed5f2
- Frey C. B. & Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to automation?* Oxford University.
- Fölster S. (2014). *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år*. Stiftelsen för strategisk forskning,
- Fölster S., Kreicbergs J., Sahlén M. (2011). *Konsten att strula till ett liv: Om ungdomars irrvägar mellan skola och arbete*. Stockholm, Svenskt Näringsliv www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/konsten-att-strula-till-ett-liv_558277.html
- Kullberg C. (2013). *Humanister i arbetslivet*. En uppföljning från Stockholms universitet 2013. Stockholms universitet, Humanistiska fakulteteten.
- Melvaer K. (2017). *Humaniora blir först och fremst viktigst för seg selv*. Bergens Tidende, 3/5 2017.
- Rider S. (2015). *Den lönsamma humanioran – Humanister på arbetsmarknaden i Sverige och USA*. Stockholm, Timbro briefing paper <https://timbro.se/valfard/den-lonsamma-humanioran-humanister-pa-arbetsmarknaden-sverige-och-usa/>
- Sanadaji N. & Fölster S. (2016). *Framtidens jobb*. Johanneshov, MTM.
- Schlingmann P & Nordström K. A. (2014). *Urban express [15 urbana lagar som hjälper dig navigera i den nya värld som tas över av kvinnor och städer]*. Stockholm, Forum bokförlag
- Sturtevant Paul B. "History is not a Useless Major: Fighting Myths with Data". *Perspectives on History* (april 2017) https://www.historians.org/publications-and-directories/perspectives-on-history/april-2017/history-is-not-a-useless-major-fighting-myths-with-data#.WQmJWqxct78.twitterWallcut_L. (2016). *Good News: Your Liberal Arts Degree Might Make You Famous*. Forbes (12/10 2016) <https://www.forbes.com/sites/levelup/2016/10/12/good-news-your-liberal-arts-degree-might-make-you-famous/#5ffa27586053>
- Waller N. (2016). *Hunting for Soft Skills, Companies Scoop Up English Majors*. Wall Street Journal (25/10 2016) <https://www.wsj.com/articles/hunting-for-soft-skills-companies-scoop-up-english-majors-1477404061>
- Weil R. (2013). *Humaniora nödvändigt för ett kreativt näringsliv*. Dagens Nyheter DN Debatt (31/8 2013), <http://www.dn.se/debatt/humaniora-nodvandigt-for-ett-kreativt-naringsliv/>
- Wiert N. (2016). *Add tech to a humanities degree to bridge the employment gap*. Maclean's (2/11 2016) <http://www.macleans.ca/education/add-tech-to-a-humanities-degree-to-bridge-the-employment-gap/>
- Wadhwa V. (2012). *Silicon Valley needs Humanities Students*. <https://venturebeat.com/2012/05/19/silicon-valley-needs-humanities-students/>
- Wormbs N. & Sörlin S. (2011). *Ingenjörer bör läsa mer humaniora*. Svenska dagbladet SvD Debatt 6 jul, 2011 <https://www.svd.se/ingenjorer-bor-lasa-mer-humaniora>
- Östlund H. (2016). *Humanister behövs i näringslivet*. Curie (31/8 2016) <http://www.tidningencurie.se/nyheter/2016/08/31/humanister-behovs-i-naringslivet/>

humtank.se

Hemsida: humtank.se · E-post: info@humtank.se · Twitter: [@HumtankSverige](https://twitter.com/HumtankSverige) · Facebook: facebook.com/humtank