



LUNDS
UNIVERSITET

Alumnirapport:

Beteendevetenskapliga
kandidatprogrammet (BVP)
2012-2016

Samhällsvetenskapliga fakulteten,
Lunds universitet

Innehållsförteckning

Rapportering av Alumnundersökning, Kandidatprogrammet i Beteendevetenskap (BVP) 180 hp.....	3
Bakgrund	3
Syftet med undersökningen	3
Process och metod	3
Tidsredovisning av projektet	4
Resultat.....	4
Vilka svarade?	4
Hur snabbt kom de i arbete?.....	4
Vart tog de vägen?	5
Vad jobbar de med, mer exakt?	5
Vad jobbar de med? (i kategorier)	6
Vad fick de i lön?	6
Vilka blev ledare?	7
Vad har de fått med sig från utbildningen?.....	7
Vad kan bli bättre på programmet enligt alumnerna?.....	7
Behövde de komplettera sina studier för det arbete de har idag?.....	8
Att nå så många som möjligt nu och för framtiden	8
Uppfyllde vi våra syften med undersökningen?.....	8
Sammanfattning	9
Förslag på några utvecklingsprojekt som vi spontant tänker är möjliga.....	10
Tack till delaktiga i alumniprojektet	10

Rapportering av Alumnundersökning, Kandidatprogrammet i Beteendevetenskap (BVP) 180 hp

Våren 2017 gjordes en alumnundersökning på Kandidatprogrammet i Beteendevetenskap. Undersökningen gick ut till studenter från programmet med en kandidatexamen i beteendevetenskap och med huvudområde pedagogik, psykologi eller sociologi, examensår 2012 till 2016. 160 enkäter skickades ut, 109 svarade vilket gjorde att vi fick en svarsfrekvens på hela 68 %. I jämförelse kan exempelvis nämnas att alumniundersökningen som gjordes centralt vid LU och som publicerades 2014 hade 45 %. Absoluta majoriteten, över 95 % av de svarande, befann sig inom Sverige. Ingen uppgav att de befann sig utanför Europas gränser.

Bakgrund

2009 startade flera institutionsgemensamma program vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, varav ett var Kandidatprogrammet i beteendevetenskap. I ledningsgruppen för programmet identifierades under 2016 ett behov av att få en bild av hur tidigare studenter upplevt programmet samt önskan om en större kunskap om var studenterna befinner sig i arbetslivet efter examen. Vid en granskning av vilka utvärderingar som gjorts på LU-nivå och fakultetsnivå, framkom att det saknades alumnutvärderingar på programnivå av de institutionsgemensamma programmen. Vid dialog med utvärderingsenheten vid LU rekommenderade de oss att skapa en egen undersökning, då de LU-övergripande utvärderingarna är mer generella och inte kan bli lika verksamhetsnära. Institutionen har också bättre möjligheter att nå ut till de tidigare studenterna genom våra kanaler.

Syftet med undersökningen

Utifrån denna bakgrund beslutade vi att genomföra en alumnundersökning med följande syften:

- Att få återkoppling kring tidigare studenters upplevelse av utbildningen samt utbildningens användbarhet i arbetslivet
- Att få kunskap om vad studenterna arbetar med och i vilka verksamheter de befinner sig
- Att få underlag för att skapa kontakt med våra alumner för framtida samarbete med oss samt mellan alumnerna själva

Process och metod

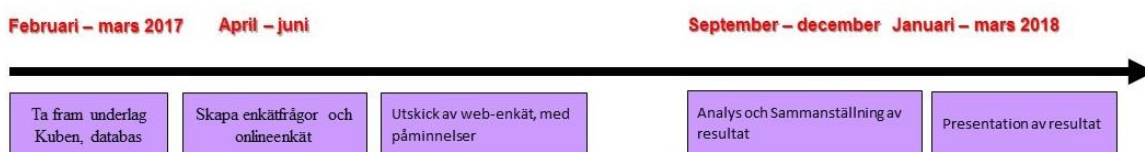
Projektledare för alumnundersökningen var programansvarig Anna Hjalmers Mattsson, och dessutom involverades studierektor, biträdande prefekt och programansvarig för mastersprogrammet. I ett tidigt skede blev det också tydligt att det behövdes en dedikerad resurs, gärna med forskningskompetens, i arbetet med framtagning av enkät och analys. Ingela Steij Stålbland, lektor vid institutionen, involverades därför för detta syfte. Ingela har dessutom erfarenhet av programmet som lärare och kursansvarig framförallt på programmets praktikkurs.

Tidigt i processen identifierades nyttan av att ta in en bred bas av olika rollers perspektiv och kompetenser vid skapandet av frågorna som skulle ingå i enkäten men även i analysen av svaren. Gruppen som arbetade med enkäten kunde därför anlägga ett forskningsperspektiv genom systematiken i formuleringarna och kopplingen till tidigare alumniundersökningar som gjorts (lektor

på programmet), arbetslivsperspektivet fick plats genom frågorna om hur deras arbetssituation ser ut efter utbildningsslut (studievägledare) samt det pedagogiska kvalitetsperspektivet kom till rätta genom frågorna gällande lärandemål och programmets koppling till arbetslivet (biträdande prefekt, studierektor och programansvarig).

Efter konstruktiv rollöverskridande dialog skapades en web-baserad enkät som skickades ut till de studenter som tagit ut examen och som hade sina mailadresser inlagda i det administrativa uppföljningssystemet Kuben. Dessutom kompletterades med mailadresser från LU:s alumndatabas och StiL för att nå maximalt antal studenter.

Tidsredovisning av projektet



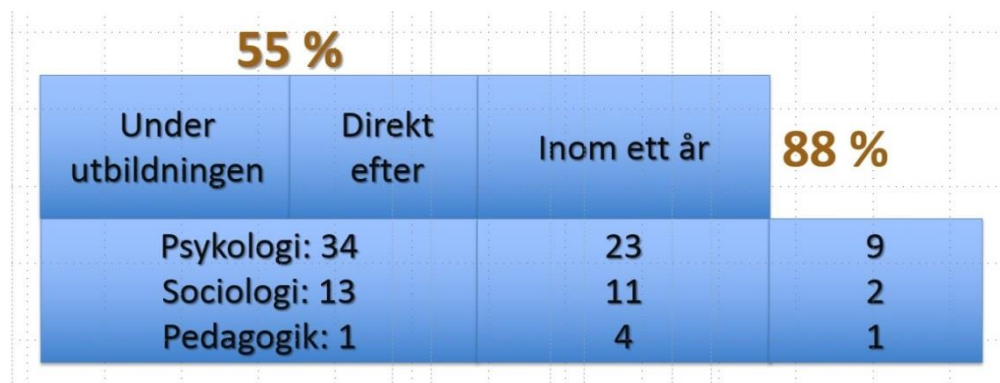
Resultat

Vilka svarade?

Om de svarande delades upp per huvudområde så hade psykologi och sociologi det största antalet svar, totalt stod de för 103 av alla svar. De svarande inom dessa båda grupper representerade vardera drygt hälften av totalt möjliga (55–57 %). De personer med pedagogik som huvudämne var betydligt färre, endast 6 stycken. Å andra sidan var de fullt representerade inom sin huvudämnesgrupp.

Per examensår var svaren jämnt fördelat, mellan 16 och 29 svar. Detta var proportionerligt till de examinerade kursgruppernas totala storlek där snittet på antalet examinerade studenter låg på drygt 60 %.

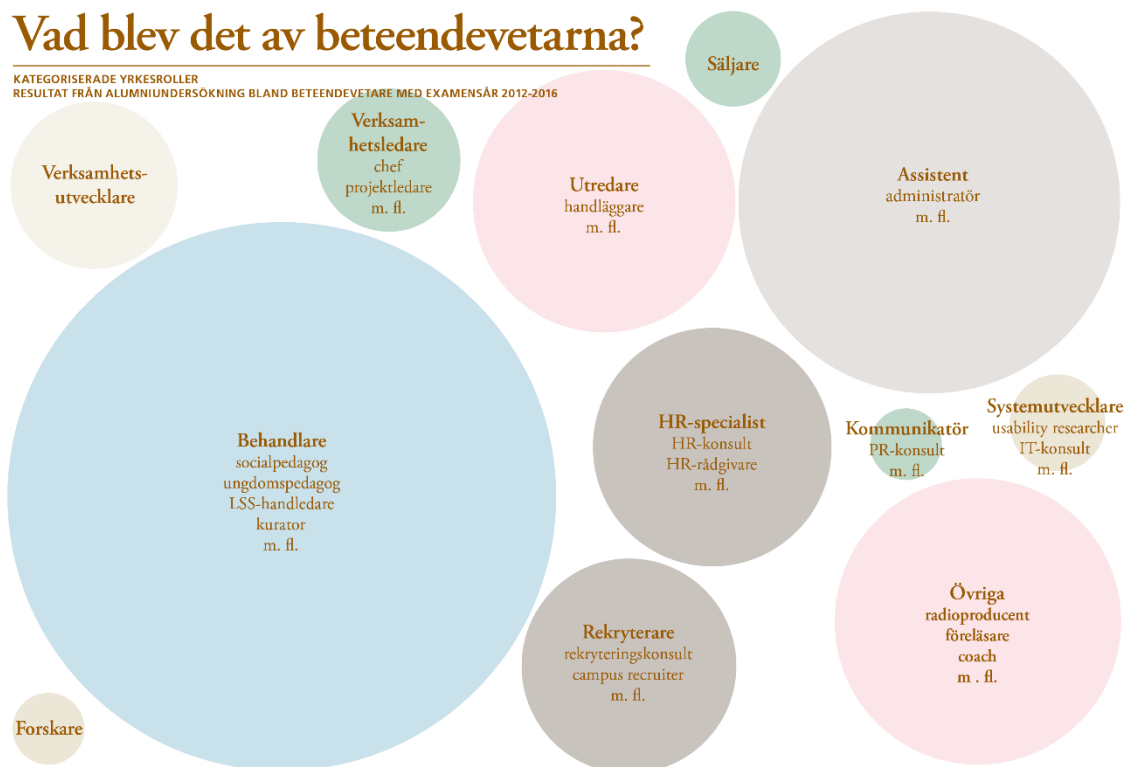
Hur snabbt kom de i arbete?



Av de svarande är 92 % i arbete idag. Studenterna kom snabbt ut i arbete, 88 % fick jobb inom 1 år efter utbildningen (inkluderar svaren under, direkt efter och inom ett år). Hela 55 % fick arbete under utbildningen eller direkt efteråt, vilket vi tidigare kunnat se även i kursutvärderingar för de studenter som gjort praktikkursen.

Vad jobbar de med? (i kategorier)

För att kunna beskriva var alumnerna hamnade på ett mer överskådligt sätt, så kategoriserades yrkena i mindre kategorier utifrån den mer utförliga beskrivningen som alumnerna gett kring sitt arbete i enkäten.



Kategorierna syns i bilden ovan, med exempel på vilka roller som ingår i respektive kategori. Vi kan se att en stor del av de roller man har idag kan samlas under området "behandling". I beskrivningarna av rollerna inom behandling är de i konsultativa, utbildande och stödjande roller, och inte i så stor utstäckning inom det kliniska fältet. Detta stämmer även väl med utbildningens fokus och innehåll.

Ytterligare områden som verkar attrahera alumnerna, är arbeten inom HR och rekrytering, vilket vi även sett i tillgången på praktikplatser och intresset för våra studenter från rekryteringsföretag. Innehållet i arbetet är ofta kvalificerat HR-arbete och många inom rekryteringssektorn beskriver sina roller som gruppleddare, konsultchefer mm. Intressanta att notera är också de nya beteendevetarrollerna, exempelvis beteendevetenskap inom tekniska områden och där beteendevetenskapen kombineras med marknadsföring och kommunikation.

81 % angav att de hade arbete som är helt, till största eller till viss del inom inriktningen för utbildningen. Således gick 19 % till helt andra områden i sitt arbetsliv efter utbildningen.

Vad fick de i lön?

Genomsnittslön för alla var 28 800 SEK. Det var dock en stor spridning: allt mellan 11 000 och 50 000 SEK uppgavs, och därför låg medianlönen något lägre än genomsnittslönen på 27 500 SEK. Det var ingen statistisk skillnad mellan de olika huvudgruppernas genomsnittslöner.

Vilka blev ledare?

När det gäller hur många som har en ledarroll var det totalt 14 personer som uppgav att de hade personalansvar, fem personer hade personalansvar för färre än tio personer och nio personer hade ledaransvar för fler än tio personer. Eftersom det var få svarande i kategorierna kan vi inte dra så många slutsatser av resultatet. Det man kan säga om de svarande som var chefer för upp till tio personer, är att alla fem anser att utbildningen gett fördelar på arbetsmarknaden. Fyra av fem anser att utbildningen bidrar till kvalitetsarbetet, gett ökad förmåga att leda projekt och fått ökad förmåga att samarbeta i team. Alla fem studerade också vidare efter examen. På resterande variabler är de utspridda så pass mycket så det inte går uttala sig klart om dem.

När det gällde chef för fler än tio personer så kan vi se att 8 av 9 hade huvudområde psykologi och att alla nio anser att utbildningen bidrar till kvalitetsarbetet samt att det hjälpt dem att kommunicera på jobbet. 8 av 9 anser att utbildningen gett fördelar på arbetsmarknaden att de fått ökad förmåga att lösa komplexa problem på jobbet och fått ökad förmåga att samarbeta i team. På resterande variabler är de utspridda så pass mycket så det inte riktigt går uttala sig klart om dem.

Vad har de fått med sig från utbildningen?

Vi ville få en bild av om alumnerna fått med sig de kompetenser som programmet syftar att utveckla. Inom de flesta områden upplever vi att måluppfyllelsen är mycket hög, t ex anser 90 % att de utvecklat förmågor inom kvalitetsutveckling, kommunikation och att arbeta i team och 80 % anser att de utvecklat förmågor att hantera förändringar och lösa komplexa problem. Inom programmet finns också en specifik kurs inom projektledning då vi ser att många beteendevetare arbetar i projektform av något slag. Ca 60 % anser också att de utvecklat förmågor att leda projekt. Citaten nedan ger en beskrivning av hur studenterna själva valde att uttrycka vad de fått med sig från utbildningen:

"Jag hade inte trott att jag skulle ha så stor nytta av utbildningen i mitt vardagliga arbete som jag faktiskt haft; det är ett speciellt tänk, en övertygelse om att söka fakta och använda forskning i beslut. Har också haft stor användning av att se individer, både för att förstå klienter men även kollegor."

"Du ansvarar själv för hur du tar vidare din kunskap och applicerar den."

Vad kan bli bättre på programmet enligt alumnerna?

När alumnerna fick beskriva fritt vad de tycker kan utvecklas på programmet, så rörde sig många kommentarer om kopplingen till arbetslivet och att stärka beteendevetarens roll i samhället. Citaten nedan kan illustrera hur man beskrev det:

”Jag tycker att programmet skall fortsätta att fokusera på att stärka beteendevetarnas roll i samhället. Detta genom att på ett mycket aktivt plan skapa mötesplatser mellan möjliga arbetsplatser och studenterna.”

”Om möjligt förankra utbildningen mer i arbetslivet plus obligatorisk praktik eller mer VFU”

Behövde de komplettera sina studier för det arbete de har idag?

Av alumnerna var det 41 % som svarade att de behövde komplettera sin utbildning för att kunna arbeta med de gör nu. Sätten att komplettera utbildningen varierade, en del fördjupade sig exempelvis genom en master inom sitt huvudområde, andra valde att bredda sig genom att komplettera med kurser inom andra områden t.ex. arbetsrätt, socialrätt eller kommunikation. Det fanns också de som läste vidare inom ett annat yrkesområde såsom strategisk kommunikation, folkhälsa, IT och även till psykolog.

Att nå så många som möjligt nu och för framtiden

Eftersom detta var vår första undersökning till beteendevetaralumnerna var vi osäkra på hur aktuella våra kontaktuppgifter skulle vara. Det visade sig att alumndatabasen inte innehöll tillräckligt många registrerade alumner för att skapa ett representativt underlag för utskicket, och vi konstaterade även att StiL-adresserna fungerande i princip inte. Att det då fanns möjlighet att ta fram studenterna i Kuben och att mailadresserna där verkade relativt aktuella var det som gjorde att vi kunde få ut en enkät via mail till de 160 examinerade studenterna. Då adresserna i Kuben succesivt kommer bli inaktuella, behöver vi arbeta aktivt för att studenterna skall registrera sig i alumndatabasen och arbeta för att den blir snabbare och smidigare att använda. Vi hoppas också att vi har en relation till alumnerna ger oss ännu högre svarsfrekvens i framtiden och att vi hittar fler kanaler att kommunicera genom. Vi avslutade också därför vår enkät med en uppmaning om att lägga in sina kontaktuppgifter i alumnidatabasen vid Lunds universitet.

Uppfyllde vi våra syften med undersökningen?

Syfte 1: Att få återkoppling kring tidigare studenters upplevelse av utbildningen samt utbildningens användbarhet i arbetslivet

Vi upplevde att vi fick en god återkoppling kring om man upplevt ha fått med sig kompetenser inom kvalitetsutveckling, kommunikation och att arbeta i team (90 %) och att de utvecklat förmågor att hantera förändringar och lösa komplexa problem (80 %) Vi fick också bilden av att mer specifika kompetenser såsom projektledning och praktiska moment bör utvecklas vidare. Man önskar också en tydligare sammankoppling mellan kurserna och en röd tråd gällande vad beteendevetenskap ”är och kan vara”. Kommentarer gällde även att ämnesspecifik kunskap också kan vara mer direkt arbetslivsanknuten och ge verktyg på arbetsplatsen.

En reflektion kring citaten i rapporten kring vad man tagit med sig från utbildningen, är att studenterna upplever att de har en användbar och efterfrågad kompetens med sig, men att de hade svårt att se helheten under utbildningens gång. En annan upplevelse är att de anser att det är upp till dem själva att formulera sin kunskap och hur den kan användas. Som en student uttryckte det: " Jag har inte fått, jag har tagit med mig".

Syfte 2: Att få kunskap om vad studenterna arbetar med och i vilka verksamheter de befinner sig

Här tycker vi att syftet uppfyllts i mycket hög grad, då vi både fått konkreta yrkestitlar såväl som information om innehållet i arbetet. Både yrkestitlarna och arbetsinnehållsbeskrivningarna är värdefulla underlag som vi kan använda i dialogen med studenter, lärare och arbetsgivare för att illustrera beteendevetarens breda kompetens och arbetsmarknad. Vi har också genom att fråga om vidareutbildning och vad som krävs för deras arbeten fått en bild av hur studenterna kan bygga vidare på sin beteendevetenskapliga utbildning för att ytterligare öka sina möjligheter till ett spännande och kompetensbaserat arbete. Vi har också genom kommentarer fått inblick i vad som krävs för vissa arbeten och vilka utmaningar beteendevetarna kan möta.

Syfte 3: Att få underlag för att skapa kontakt med våra alumner för framtida samarbete med oss samt mellan alumnerna själva

Vi har fått kunskap om vilka kanaler vi har idag att kontakta alumnerna och förhoppningsvis skapat ett intresse genom enkäten och inbjudan till alumndagen. Genom att vi uppmanade alumnerna att registrera sig i databasen, hoppas vi också på ökade kontaktytor. Flera studenter har velat skapa kontakt med oss på programmet via LinkedIn efter undersökningen gick ut. Vi behöver nu få ut resultaten till alumnerna för att skapa en känsla av återkoppling och att vi fortsätter dialogen, men också till de som går programmet just nu och de som vill söka programmet framöver för att främja framtida alumnkontakter.

Sammanfattning

Resultatet från alumnundersökningen har gett oss ett bra underlag för utvecklingen av programmets utbildningsplan och pedagogiska upplägg men har också gett oss ökad kunskap om var våra alumner befinner sig i arbetslivet och gett oss möjlighet att bygga vidare på relationen med alumnerna

Vidare upplever vi att undersökningen kan inspirera och dela erfarenhet med andra program inom fakulteten men även centralt med LU inför framtida utvärderingar, vilket vi i möten med programråd på både master- och kandidatnivå upplevt att det finns ett stort behov av.

Förslag på några utvecklingsprojekt som vi spontant tänker är möjliga

- Citat som "jag tycker inte att jag vet vad jag har med mig" skulle kunna ligga till grund för studiedagar med fokus på kursutveckling och studenters lärande
- Citat som "jag saknar förmågan att beskriva min egen kompetens" och citat som "jag förstod inte att jag kunde så mycket" pekar på att vi behöver öka kunskapen på institutionen och programmet kring karriärkompetens. Genom att erbjuda verktyg, t ex en kompetensportfölj, som studenten har med sig hela utbildningen eller strukturerad karriärvägledning i grupp där studenterna kan dela erfarenheter kan vara exempel på konkreta vägar att gå vidare. Vidare behöver vi fortsätta arbetet med att göra beteendevetarkompetensen tydligare under hela utbildningen
- Citat som "jag saknar en röd tråd" skulle kunna ligga till grund för att skapa ytterligare programkurser som knyter ihop programmet och ger oss möjlighet till fler tillämpade moment. Men redan nu behöver vi fortsätta arbetet med att stärka relationerna mellan kurserna på programmet.
- Citat som "jag önskar att vi marknadsför oss mer" leder oss till fler tillämpade moment och att knyta ihop första året ännu mer med de efterföljande. Vi behöver också utöva påverkan på fakulteten för att få medel att utveckla dels mer programspecifik utveckling men också interagera med arbetslivet för de institutionsövergripande, generella programmen.
- Slutligen behöver vi höja andelen ytterligare som anser att de har fått med sig kunskaper att driva projekt (60 % svarade ja). Därför behöver vi stärka projektledarkursen och de kompetenser som studenten får med sig därifrån, exempelvis genom att använda case-metodik.

Det behövs flera personer för att göra en sådan här undersökning och rapport:

Tack till delaktiga i alumniprojektet

Särskilt tack till alla som svarat på enkäten!

Anna Hjalpers Mattsson, programansvarig BVP samt studievägledare

Åse Innes-Ker, programansvarig Internationella Mastersprogrammet

Ingela Steij Stålbrand, undersökningsansvarig och lektor BVP

Sofia Bunke, biträdande prefekt

Henrik Levinsson, studierektor Fristående kurs

Ingela Petersson, studievägledare

Stefan Persson, administratör Sunet Survey and Report