

Juris kandidater på arbetsplatser

En undersökning genomförd hösten 2009.

Om Exquiro

Exquiro Market Research bildades 1998. Vi erbjuder ett brett spektrum av statistiska tjänster, bland annat olika typer av marknads- och opinionsundersökningar, kurser samt renodlade statistiska tjänster.

Vi genomför såväl kvalitativa som kvantitativa marknadsundersökningar, där vi hjälper företag från framtagandet av frågeställningar och konstruktion av enkät till slutlig analys och rapportskrivning.

Bred specialkompetens och avancerade verktyg gör att vi kan garantera hög kvalitet på våra renodlade statistiska tjänster såsom prognosberäkningar och kvalitetskontroller.

Vi vill tacka vår kontaktperson på Juristutbildningarna, Hans Eklund, för ett mycket givande samarbete.

Ni är välkomna att kontakta oss om ni har några frågor eller synpunkter gällande vårt arbete.

Patrik Olczak / Bruno Boric

Exquiro Market Research

Bildhuggarvägen 33

121 44 Johanneshov

Telefon: 08-659 05 00

e-post: info@exquiro.se

Hemsida: www.exquiro.se

Innehållsförteckning

1. SAMMANFATTNING 4

2. METODBESKRIVNING 7

3. RESULTATREDOVISNING 10

3.1 JURIS KANDIDATER PÅ ARBETSPLATSEN 10

3.1.1 Andel arbetsplatser som anställt juris kandidater 10

3.1.2 Hur många juris kandidater anställs vanligtvis per år? 12

3.1.3 Från vilka lärosäten anställs juris kandidaterna? 14

3.2 VID ANSTÄLLNING AV JURIS KANDIDATER 17

3.2.1 Hur betydelsefull är juris kandidatexamen? 17

3.2.2 Anställning av nyexaminerade jurister 19

3.2.3 Anställning av jurister med arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen 23

3.2.4 Anställning av andra grupper än juris kandidater 27

3.3 NYTTA OCH ANVÄNDNING AV JURIS KANDIDATUTBILDNINGEN 29

3.3.1 Arbetsuppgifter för juris kandidaterna 29

3.3.2 Nyttan av juris kandidatutbildningen 31

3.3.3 Nyttan av olika kunskaper och färdigheter 33

3.3.4 Har juris kandidaterna tillräcklig träning för att klara sitt arbete? 35

3.4 SYNUNKTER PÅ JURIS KANDIDATUTBILDNINGEN 38

3.4.1 Syn på längden på juris kandidatprogrammet 38

3.4.2 Saknas några ämnen på juris kandidatprogrammet? 39

3.4.3 Vad kan förbättras på juris kandidatprogrammet? 42

3.4.4 Förutom specifika ämnen, saknas något annat på juris kandidatprogrammet? 47

1. Sammanfattning

Bakgrund

- 511 personalansvariga på olika arbetsplatser besvarade en postal enkät under hösten 2009.
- Notera att benämningen ”juris kandidatexamen” (respektive ”juris kandidater”) används genomgående i rapporten trots att den yrkesexamen som avläggs efter 4,5 års juridikstudier sedan den 1 juli 2007 heter ”juristexamen”. Vi använder den gamla beteckningen för att det är den i arbetslivet vanligen använda beteckningen och för att de flesta personer som avlagt yrkesexamen efter den 1 juli 2007 har begärt att få juris kandidatexamen. Denna möjlighet har de personer som hade påbörjat juris kandidatprogrammet före detta datum”.

Juris kandidater på arbetsplatsen

- På 72 % av arbetsplatserna (från vilka svar inkommit) har någon nyexaminerad juris kandidat anställts de senaste fem åren.
- Framför allt inom den privata sektorn (82 %) och bland advokatbyråer (93 %) har man anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren.
- På 47 % av arbetsplatserna anställs någon juris kandidat ett vanligt år, 30 % anställer 1-2 juris kandidater, 10 % anställer 3-5 juris kandidater, 5 % anställer 6-10 juris kandidater och 3 % anställer fler än 10 juris kandidater.

Från vilka lärosäten anställs juris kandidaterna?

- På 63 % av de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren anställer man huvudsakligen nyblivna juris kandidater från en viss utbildningsort.
- 31 % av arbetsplatser anställer huvudsakligen nyblivna juris kandidater som utbildat sig i Stockholm, 27 % juris kandidater som utbildat sig i Lund, 27 % juris kandidater som utbildat sig i Uppsala, 12 % juris kandidater som utbildat sig i Göteborg, 7 % juris kandidater som utbildat sig i Umeå och 2 % juris kandidater som utbildat sig i Örebro.

Hur betydelsefull är juris kandidatexamen?

- På 74 % av de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren anser man att det är mycket betydelsefullt att personen har en juris kandidatexamen när de ska anställa jurister och 89 % anser att det är betydelsefullt eller mycket betydelsefullt.

Anställning av nyexaminerade jurister

- ”Juridisk utbildning” är den aspekt som arbetsgivare anser vara i särklass viktigast vid anställning av nyexaminerade jurister och ”social kompetens” anses lika klart vara den näst viktigaste aspekten. Därefter följer ”referenser från tidigare arbetsgivare”, ”betyg i juristexamen” och ”juridisk arbetslivserfarenhet”.

Anställning av jurister med arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen

- ”Juridisk utbildning” och ”social” kompetens” är de aspekter som arbetsgivare anser vara viktigast vid anställning av jurister som har juridisk arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen. Därefter följer ”referenser från tidigare arbetsgivare och ”juridisk arbetslivserfarenhet”.

Anställning av andra grupper än juris kandidater

- 27 % av arbetsgivarna uppger att de valt mellan en juris kandidat och en person med annan juridisk utbildning när de anställt jurister; 8 % uppger att de gjort det i princip vid samtliga anställningstillfällen, 8 % att de gjort det i de flesta fallen, 4 % att de gjort det i ungefär hälften av fallen och 7 % att de gjort det i mindre hälften av fallen.
- 18 % av arbetsgivarna uppger att de valt mellan en juris kandidat och en person med annan utbildning än en juridisk utbildning när de anställt jurister; 6 % uppger att de gjort det i princip vid samtliga anställningstillfällen, 4 % att de gjort det i de flesta fallen, 4 % att de gjort det i ungefär hälften av fallen och 4 % att de gjort det i mindre hälften av fallen.

Arbetsuppgifter för juris kandidaterna

- På 64 % av de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren bedriver juris kandidaterna huvudsakligen rent juridiskt arbete, 34 % bedriver juridiskt arbete i kombination med annat, medan 2 % arbetar med något som inte har någon eller endast liten juridisk koppling.

Nytta av Juris kandidatutbildningen

- På 67 % av arbetsplatserna anses juris kandidaterna ha mycket stor nytta av juris kandidatutbildningen i sitt arbete och på 86 % av arbetsplatserna anses de ha mycket stor nytta eller stor nytta.

Nytta av olika kunskaper och färdigheter

- I sitt arbete bedöms Juris kandidaterna framför allt ha stor användning av de juridiska faktakunskaper (57 %) som de tillägnade sig under utbildningen. Juris kandidaterna bedöms även i relativt stor utsträckning ha stor användning av det utbildningen lär ut gällande skriftlig framställning (50 %), juridisk argumentation (48 %) och självständigt arbete (42 %), men i något mindre utsträckning ha stor användning av det utbildningen lär ut gällande muntlig framställning (36 %) och samarbete med andra (35 %).

Har juris kandidaterna tillräcklig träning för att klara sitt arbete?

- För att klara sitt arbete på ett godtagbart sätt bedöms juris kandidaterna framför allt ha helt eller i stort sett tillräckliga juridiska faktakunskaper (59 %). Juris kandidaterna bedöms även i relativt stor utsträckning ha helt eller i stort sett tillräckliga kunskaper gällande juridisk argumentation (42 %), självständigt arbete (38 %) och skriftlig framställning (34 %), men i något mindre utsträckning ha helt eller i stort sett tillräckliga kunskaper gällande muntlig framställning (28 %) och samarbete med andra (28 %).

Synpunkter på Juris kandidatutbildningen

- På 68 % av arbetsplatserna anser man att längden på juris kandidatprogrammet är bra som det är, 3 % anser det bör förlängas, 3 % anser att det bör förkortas och 26 % har ingen uppfattning.
- På 21 % av arbetsplatserna anser man att det finns något ämne som saknas på juris kandidatutbildningen.
- Retorik (samt muntlig framställning och pedagogik) är det ämne som i störst utsträckning uppges saknas, men även ”ämnen” som praktik, psykologi och etik nämns återkommande.

2. Metodbeskrivning

Målgrupp

Målgruppen i undersökningen är arbetsgivare som anställer jurister. Exakt målgruppsdefinition bestämdes av Juristutbildningarna.

Undersökningsmetodik

- 1) Jusek tillhandahöll ett register med 964 arbetsgivare.
- 2) Juristutbildningarna kompletterade registret så att det tillslut innehöll 1 204 arbetsgivare.
- 3) En postal enkät (+påminnelse) skickades ut till dessa 1 204 arbetsgivare. De postala försändelserna var adresserade till "Personalchef eller motsvarande".
- 4) Databasinsamlingen genomfördes under september-november 2009.

Antal svar

511 arbetsgivare besvarade enkäten. 369 av dessa arbetsgivare uppger att de anställt någon juriskandidat de senaste fem åren.

Svarsfrekvens

Enkäten skickades till 1 204 arbetsgivare och 511 av dessa besvarade enkäten. Utifrån detta kan man räkna fram att svarsfrekvensen är 42,4 %.

Detta är dock inte ett helt korrekt antagande. Flera av arbetsgivarna som ingick i registret har meddelat att deras lokala enheter inte anställer jurister, utan att detta endast sker centralt. På detta sätt vet vi att åtminstone 61 av de arbetsgivare som ingick i registret egentligen inte borde gjort det eftersom de aldrig anställer jurister. Det är rimligt att tro att denna siffra egentligen är betydligt högre, men att inte samtliga enheter/arbetsgivare som inte anställer jurister meddelat oss detta.

Det totala antalet arbetsgivare är därmed maximalt 1 143, men troligen lägre. Utifrån detta kan man räkna fram att svarsfrekvensen är 44,7 % (men troligen högre).

I enkäten fanns följande fråga: "Har ni anställt någon nyexaminerad juriskandidat de senaste fem åren?". Eftersom enkäten huvudsakligen behandlade anställning av juriskandidater och nytta av utbildningen är det rimligt att tro att svarsfrekvensen bland de arbetsgivare som har anställt någon nyexaminerad juriskandidat de senaste fem åren var betydligt högre än bland de arbetsgivare som inte gjort det. Utifrån detta antagande kan man konstatera att svarsfrekvensen bland de arbetsgivare som har anställt någon nyexaminerad juriskandidat (dvs. de som är undersökningens egentliga målgrupp) troligtvis är betydligt högre än de siffror som redovisats ovan. Det enda sättet att ta reda på den korrekta svarsfrekvensen är genom en bortfallsanalys. Detta ingick dock inte inom projektets ramar.

När det gäller svarsfrekvensen kan det även vara på sin plats att tillägga följande faktorer som kan ha inverkat negativt på svarsfrekvensen:

- Registret saknade i flera fall fullständiga adressuppgifter.
- De postala försändelserna adresserades till "personalansvarig eller motsvarande", vilket kan ha medfört att försändelserna i vissa fall kanske aldrig nådde korrekt person.

Antal svar inom olika undergrupper

	Antal svar
Privat	203
Statlig	237
Kommunal	49
Ideell	22
Domstolsväsendet	63
Åklagare	19
Kronofogdemyndigheten	21
Offentlig förvaltning	151
Advokatbyrå	110
Ideell organisation	24
Annan	120
1-5 personer på arbetsplatsen	41
6-20 personer på arbetsplatsen	105
21-100 personer på arbetsplatsen	167
Fler än 100 personer på arbetsplatsen	178
Anställer huvudsakligen från Göteborg	44
Anställer huvudsakligen från Lund	97
Anställer huvudsakligen från Stockholm	115
Anställer huvudsakligen från Umeå	27
Anställer huvudsakligen från Uppsala	100
Anställer huvudsakligen från Örebro	7
Anställer inte från någon särskild ort	122
Totalt	511

Notera: i ovanstående tabell redovisas antalet svar från arbetsgivare som uppgivit att de huvudsakligen anställer nyblivna juris kandidater som utbildat sig på specifika orter. I resultatredovisningen särredovisas dock aldrig resultaten för dessa grupper eftersom antalet svar inom vissa av dessa grupper är relativt få, men framför allt för att resultaten inom dessa grupper i mycket stor utsträckning påverkas av vilken fördelning arbetsgivarna har med avseende på sektor, bransch och storlek på arbetsplatsen.

Enkäten

Uppdragsgivaren tillhandahöll ett enkätutkast som Exquiro granskade och reviderade i samråd med uppdragsgivaren. Enkäten tillhandahålls i ett separat dokument.

Viktigt att veta rörande resultatredovisningen

- I diagram/tabeller redovisas basen för uträkningarna, dvs. vilka respondenters svar som ligger till grund för resultaten.
- Resultaten redovisas i procentuella andelar om inte annat tydligt anges.
- Resultaten på vissa slutna frågor särredovisas uppdelat på olika undergrupper. Dessa resultat redovisas i tabellform och oftast i direkt anslutning till totalresultaten.
- I enkäten fanns flera betygsfrågor där besökarna gavs möjlighet att ge betyg på en skala 1-6. I rapporten har medelvärdena på dessa frågor omräknats till en skala 0-100 för att göra det mer överskådligt för läsaren. Nedan illustreras hur betygen omräknats.

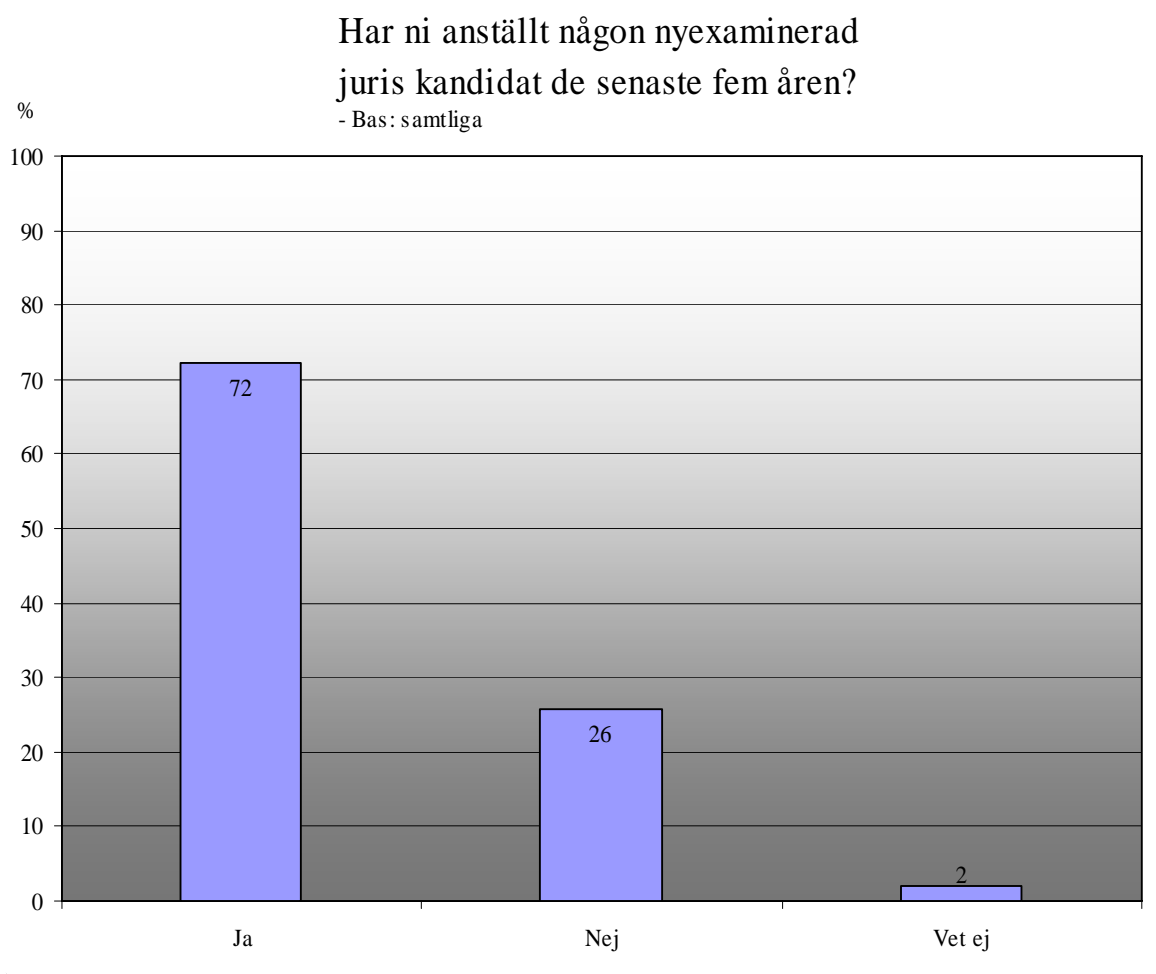
<i>Enkät betyg skala 1-6</i>	<i>Rapport betyg, skala 0-100</i>
1	0
2	20
3	40
4	60
5	80
6	100

- Respondenternas svar på öppna frågor redovisas i oredigerad form, dvs. precis som respondenterna skrev svaren i den postala enkäten.
- Notera att benämningen ”juris kandidatexamen” (respektive ”juris kandidater”) används genomgående i rapporten trots att den yrkesexamen som avläggs efter 4,5 års juridikstudier sedan den 1 juli 2007 heter ”juristexamen”. Vi använder den gamla beteckningen för att det är den i arbetslivet vanligen använda beteckningen och för att de flesta personer som avlagt yrkesexamen efter den 1 juli 2007 har begärt att få juris kandidatexamen. Denna möjlighet har de personer som hade påbörjat juris kandidatprogrammet före detta datum”.

3. Resultatredovisning

3.1 Juris kandidater på arbetsplatsen

3.1.1 Andel arbetsplatser som anställt juris kandidater



På 72 % av arbetsplatserna från vilka svar inkommit har någon nyexaminerad juris kandidat anställts de senaste fem åren.

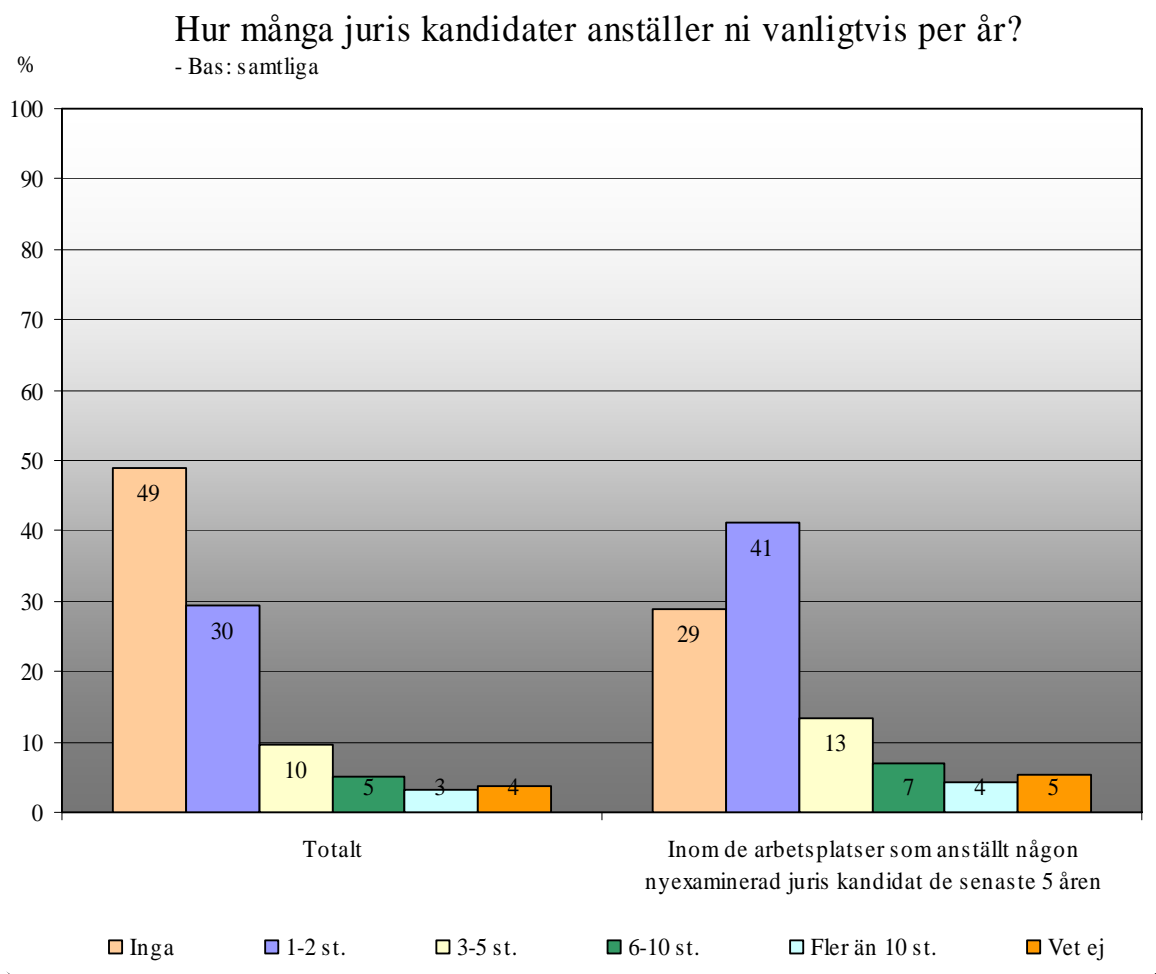
På nästa sida redovisas resultaten uppdelade på olika undergrupper.

Resultat uppdelade på olika undergrupper

	Andel arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren. - Bas: samtliga (%)
Privat	82
Statlig	68
Kommunal	59
Ideell	59
Domstolsväsendet	71
Åklagare	68
Kronofogdemyndigheten	76
Offentlig förvaltning	62
Advokatbyrå	93
Ideell organisation	67
Annan	69
1-5 personer på arbetsplatsen	78
6-20 personer på arbetsplatsen	71
21-100 personer på arbetsplatsen	77
Fler än 100 personer på arbetsplatsen	68
Totalt	72

Resultaten visar bland annat att man framför allt inom den privata sektorn (82 %) och bland advokatbyråer (93 %) anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren.

3.1.2 Hur många juris kandidater anställs vanligtvis per år?



På 47 % av arbetsplatserna (från vilka svar inkommit) anställs någon jurist kandidat ett vanligt år, 30 % anställer 1-2 jurist kandidater, 10 % anställer 3-5 jurist kandidater, 5 % anställer 6-10 jurist kandidater och 3 % anställer fler än 10 jurist kandidater.

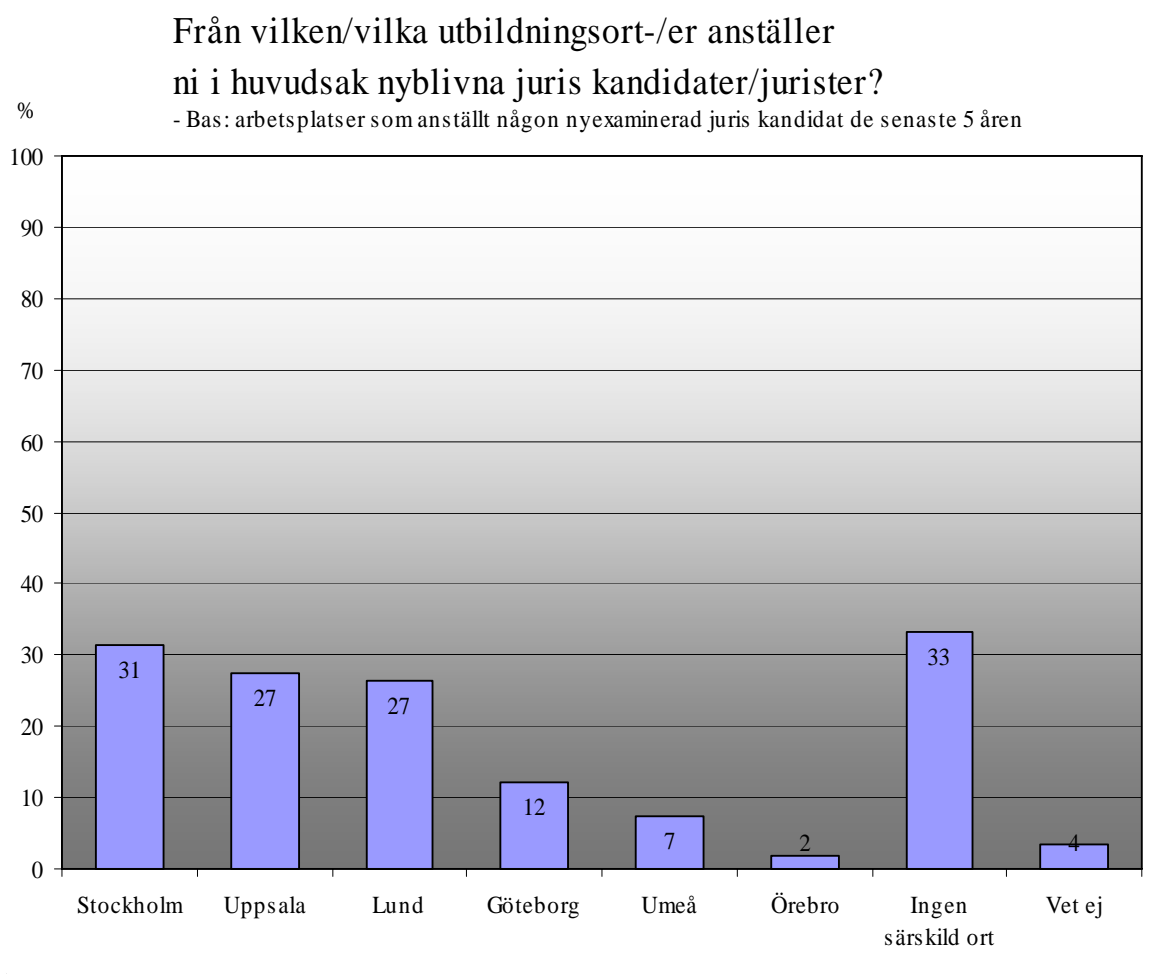
I ovanstående tabell redovisas även resultaten inom de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad jurist kandidat de senaste 5 åren.

På nästa sida redovisas resultaten uppdelade på olika undergrupper.

Resultat uppdelade på olika undergrupper

	Hur många juris kandidater anställs vanligtvis per år? - Bas: samtliga (%)					
	Inga	1-2	3-5	6-10	Fler än 10	Vet ej
Privat	46	35	9	5	4	2
Statlig	46	26	13	7	4	5
Kommunal	71	22	0	0	0	6
Ideell	59	32	5	0	0	5
Domstolsväsendet	31	23	18	16	11	0
Åklagare	47	37	5	5	0	5
Kronofogdemyndigheten	33	33	5	0	5	24
Offentlig förvaltning	58	25	9	3	1	4
Advokatbyrå	32	41	14	6	6	1
Ideell organisation	59	32	9	0	0	0
Annan	62	25	4	3	1	5
1-5 personer på arbetsplatsen	73	27	0	0	0	0
6-20 personer på arbetsplatsen	55	41	3	0	0	1
21-100 personer på arbetsplatsen	35	30	18	8	2	6
Fler än 100 personer på arbetsplatsen	52	22	9	6	7	5
Totalt	49	30	10	5	3	4

3.1.3 Från vilka lärosäten anställs juris kandidaterna?



På 63 % av de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren anställer man huvudsakligen nyblivna juris kandidater från en viss utbildningsort; 31 % av arbetsplatser anställer huvudsakligen nyblivna juris kandidater som utbildat sig i Stockholm, 27 % juris kandidater som utbildat sig i Lund, 27 % juris kandidater som utbildat sig i Uppsala, 12 % juris kandidater som utbildat sig i Göteborg, 7 % juris kandidater som utbildat sig i Umeå och 2 % juris kandidater som utbildat sig i Örebro.

Om man ser till samtliga arbetsgivare som besvarat enkäten (dvs. inte enbart de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren) så är resultaten enligt följande; 23 % av arbetsplatser anställer huvudsakligen nyblivna juris kandidater som utbildat sig i Stockholm, 20 % juris kandidater som utbildat sig i Uppsala, 19 % juris kandidater som utbildat sig i Lund, 9 % juris kandidater som utbildat sig i Göteborg, 5 % juris kandidater som utbildat sig i Umeå och 1 % juris kandidater som utbildat sig i Örebro.

På nästa sida redovisas resultaten uppdelade på olika undergrupper.

Resultat uppdelade på olika undergrupper

	Från vilken/vilka utbildningsort-/er anställer ni i huvudsak nyblivna juris kandidater/jurister? - Bas: arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren							
	Göteborg	Lund	Stockholm	Umeå	Uppsala	Örebro	Ingen särskild ort	Vet ej
Privat	11	33	36	8	29	1	27	2
Statlig	11	24	27	7	28	3	40	4
Kommunal	21	7	17	0	7	0	45	7
Ideell	17	25	58	17	50	8	17	8
Domstolsväsendet	16	41	34	5	34	0	30	2
Åklagare	0	23	31	8	23	0	54	0
Kronofogdemyndigheten	0	27	33	7	40	7	20	13
Offentlig förvaltning	16	11	20	6	16	4	47	5
Advokatbyrå	12	43	41	11	35	1	19	1
Ideell organisation	13	20	33	7	27	7	40	0
Annan	10	18	30	6	24	0	36	5
1-5 personer på arbetsplatsen	13	28	38	6	16	0	28	3
6-20 personer på arbetsplatsen	12	34	28	7	30	0	24	3
21-100 personer på arbetsplatsen	11	27	37	8	31	3	30	2
Fler än 100 personer på arbetsplatsen	13	21	28	8	26	3	42	7
Totalt	12	27	31	7	27	2	33	4

Resultat uppdelade på olika undergrupper (länsvis)

	Från vilken/vilka utbildningsort-/er anställer ni i huvudsak nyblivna juris kandidater/jurister? - Bas: arbetsplatser som anställt någon nyex. juris kandidat de senaste 5 åren (%)							
	Göteborg	Lund	Stockholm	Umeå	Uppsala	Örebro	Ingen särskild ort	Vet ej
Blekinge	0	100	50	0	0	0	0	0
Dalarna	0	29	57	29	86	0	0	0
Gotland	0	25	75	0	75	0	0	0
Gävleborg	0	0	0	0	40	0	60	0
Halland	20	20	0	0	20	0	40	20
Jämtland	0	0	0	40	40	0	40	0
Jönköping	0	9	0	0	0	0	82	0
Kalmar	0	20	0	0	0	0	60	0
Kronoberg	0	29	0	0	14	0	43	0
Norrbottn	0	14	14	43	0	0	57	0
Skåne	4	82	6	2	2	0	18	4
Stockholm	6	20	65	6	37	2	29	6
Södermanland	0	0	36	0	18	0	64	0
Uppsala	0	0	19	0	81	0	19	0
Värmland	11	44	44	11	44	0	33	11
Västerbotten	0	0	9	82	9	0	18	0
Västernorrland	0	17	17	33	50	0	50	0
Västmanland	25	0	25	0	25	0	38	25
Västra Götaland	62	20	2	2	8	4	36	62
Örebro	0	22	44	0	56	33	33	0
Östergötland	13	38	38	0	38	0	63	13
Totalt	12	27	31	7	27	2	33	4

Notera att resultaten i vissa län är baserade på relativt få svar. Notera även att vissa arbetsgivare markerat flera utbildningsorter, vilket medför att resultaten för vissa län summerar till mer än 100 % (t.ex. Blekinge där resultaten summerar till 150 %).

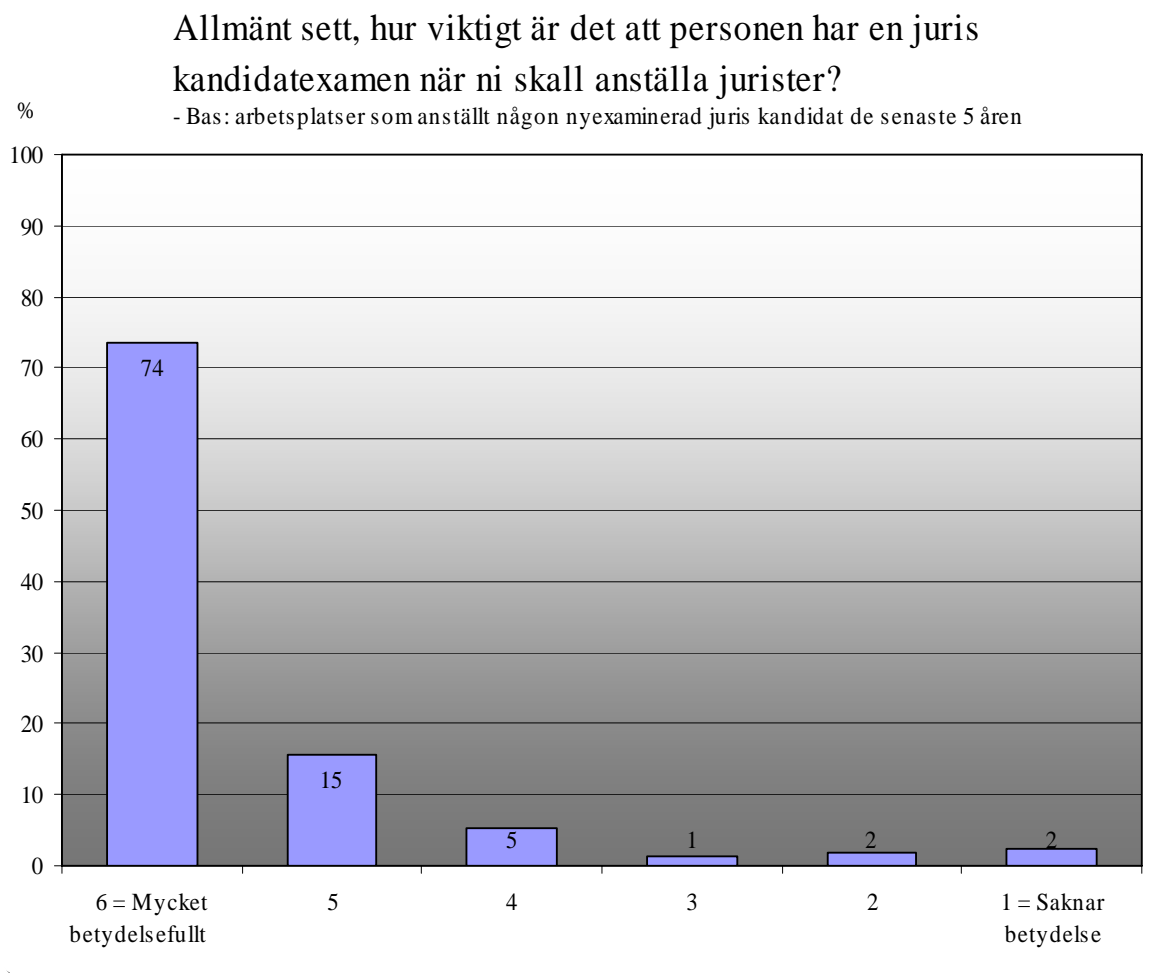
I ovanstående tabell redovisas i vilken utsträckning arbetsgivare i olika vilken län anställer jurister från olika utbildningsort.

Ur tabellen kan man bl.a. utläsa följande:

- 62 % av arbetsgivarna i Västra Götaland anställer huvudsakligen jurister som utbildat sig i Göteborg.
- 82 % av arbetsgivarna i Skåne anställer huvudsakligen jurister som utbildat sig i Lund.
- 65 % av arbetsgivarna i Stockholm anställer huvudsakligen jurister som utbildat sig i Stockholm.
- 82 % av arbetsgivarna i Västerbotten anställer huvudsakligen jurister som utbildat sig i Umeå.
- 81 % av arbetsgivarna i Uppsala anställer huvudsakligen jurister som utbildat sig i Uppsala.

3.2 Vid anställning av Juris kandidater

3.2.1 Hur betydelsefull är juris kandidatexamen?



På 74 % av de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren anser man att det är mycket betydelsefullt att personen har en juris kandidatexamen när de ska anställa jurister och 89 % anser att det är betydelsefullt eller mycket betydelsefullt.

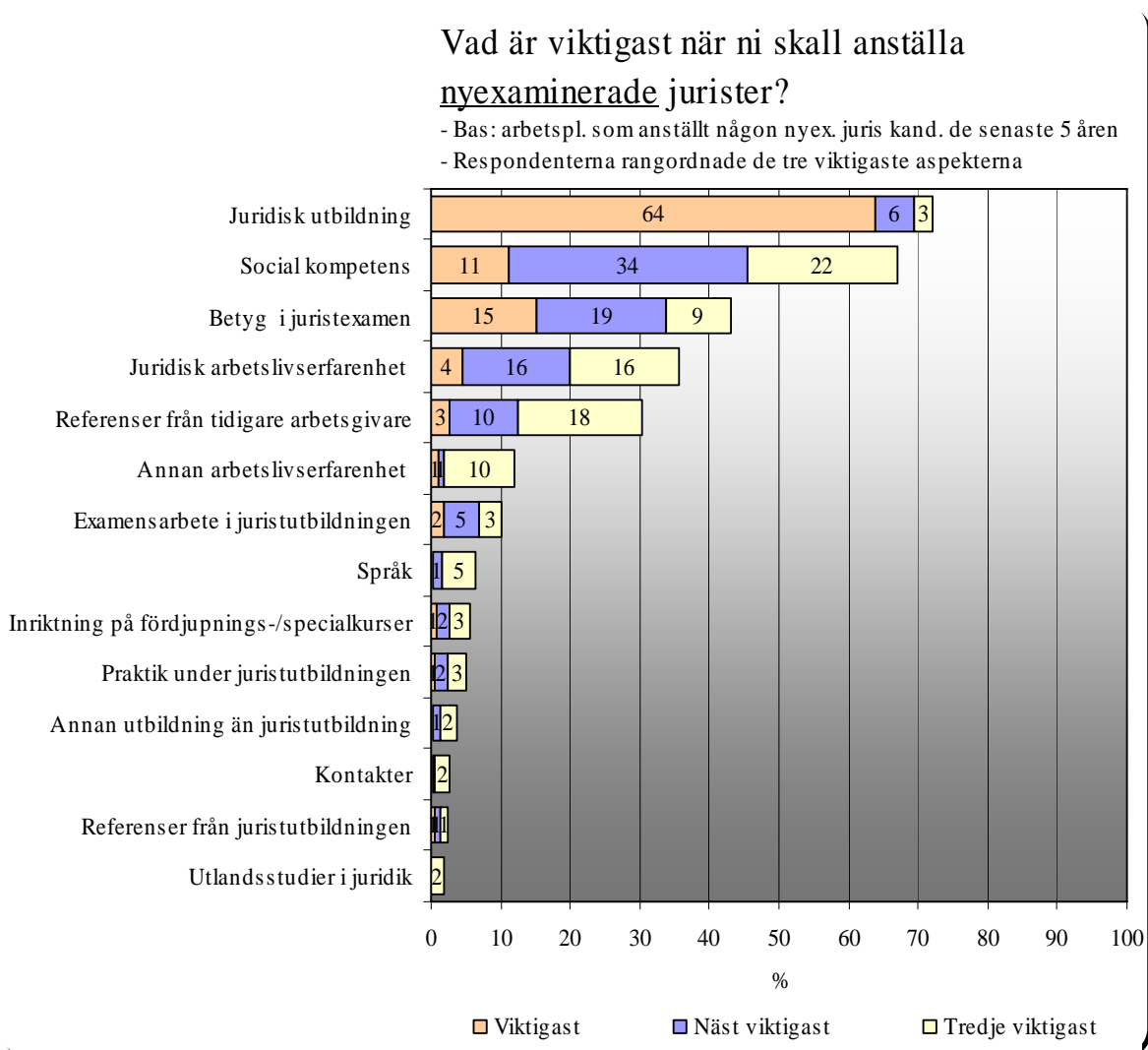
På nästa sida redovisas resultaten uppdelade på olika undergrupper.

Resultat uppdelade på olika undergrupper

	Hur viktigt är det att personen har en juris kandidatexamen när ni skall anställa jurister? - Bas: arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren	
	Mycket betydelsefullt (%)	Medelbetyg 0-100
Privat	80	91
Statlig	70	89
Kommunal	55	88
Ideell	77	94
Domstolsväsendet	89	98
Åklagare	100	100
Kronofogdemyndigheten	69	84
Offentlig förvaltning	57	85
Advokatbyrå	97	98
Ideell organisation	69	91
Annan	53	81
1-5 personer på arbetsplatsen	84	93
6-20 personer på arbetsplatsen	76	89
21-100 personer på arbetsplatsen	79	93
Fler än 100 personer på arbetsplatsen	65	88
Totalt	74	90

Resultaten visar bland annat att man framför allt inom den privata sektorn (80 %), bland åklagare (100 %) och bland advokatbyråer (97 %) anser att det är mycket betydelsefullt att personen har en juris kandidatexamen när jurister ska anställas.

3.2.2 Anställning av nyexaminerade jurister



Det är tydligt att ”juridisk utbildning” är det arbetsgivare anser vara i särklass viktigast vid anställning av nyexaminerade jurister; 64 % anser att det är den enskilt viktigaste aspekten och 72 % anser att det är en av de tre viktigaste aspekterna.

”Social kompetens” (67 %) anses också i stor utsträckning vara en av tre viktigaste aspekterna vid anställning av nyexaminerade jurister, men i jämförelse med ”juridisk utbildning” bedöms social kompetens i betydligt mindre utsträckning vara den enskilt viktigaste aspekten (11 %).

”Betyg i juristexamen” (43 %), ”juridisk arbetslivserfarenhet” (36 %) och ”referenser från tidigare arbetsgivare” (30 %) anses också i relativt stor utsträckning vara bland de tre viktigaste aspekterna vid anställning av nyexaminerade jurister.

På nästa sida redovisas resultaten uppdelade på olika undergrupper.

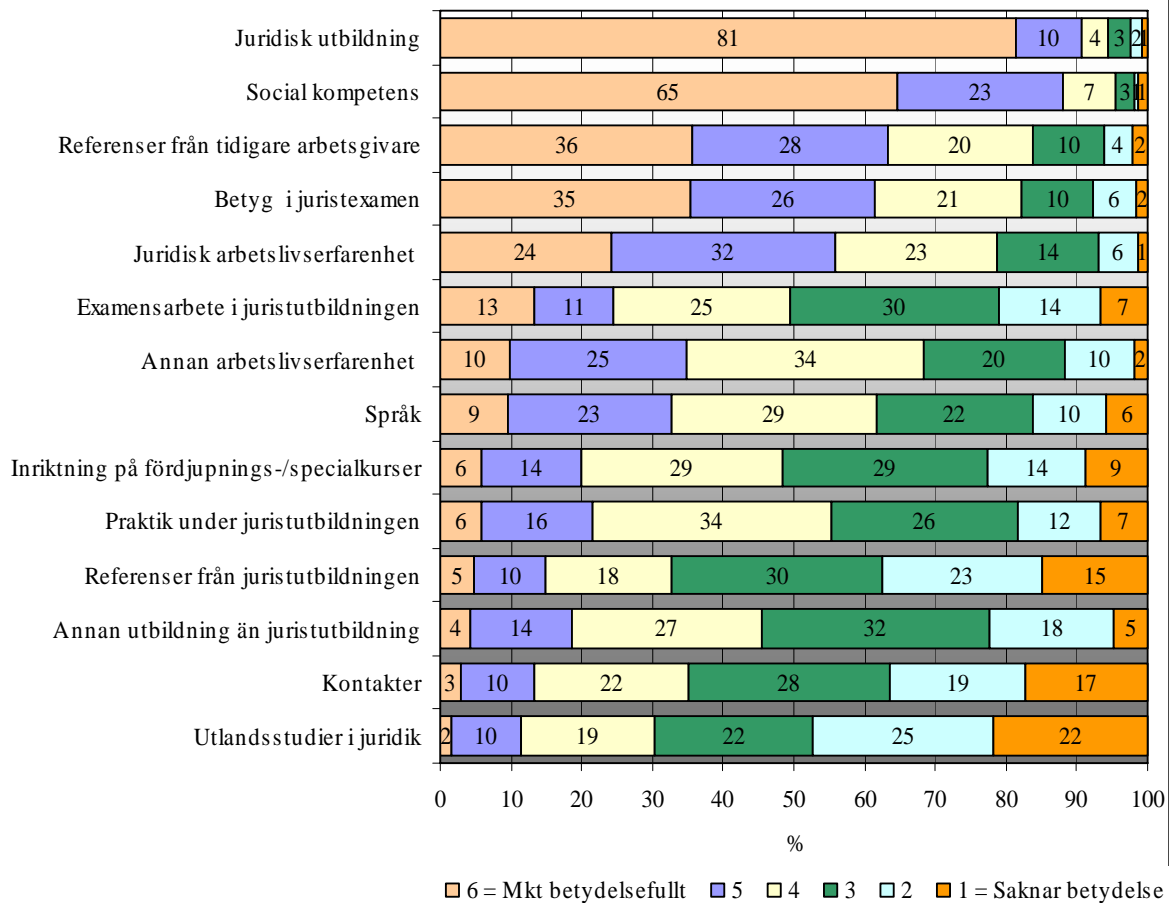
På sidan efter det redovisas hur viktig respektive aspekt anses vara vid anställning av nyexaminerade jurister.

Resultat uppdelade på olika undergrupper

	Vad är viktigast när ni skall anställa nyexaminerade jurister? - Bas: arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad jurist kandidat senaste 5 åren (%)									
	Juridisk utbildning		Social kompetens		Betyg i juristexamen		Juridisk arbetslivs erfarenhet		Referenser från tidigare arbetsgivare	
	Rang 1	Rang 1-3	Rang 1	Rang 1-3	Rang 1	Rang 1-3	Rang 1	Rang 1-3	Rang 1	Rang 1-3
Privat	57	65	14	73	18	50	4	33	4	28
Statlig	67	76	7	59	14	40	5	41	3	29
Kommunal	82	86	11	75	11	29	0	29	0	50
Ideell	62	85	23	69	0	23	8	23	0	31
Domstolsväsendet	63	73	0	37	29	71	2	37	2	24
Åklagare	54	54	15	62	23	62	8	23	8	31
Kronofogdemyndigheten	63	81	31	94	6	13	0	50	0	13
Offentlig förvaltning	74	82	8	65	7	27	5	40	2	45
Advokatbyrå	57	64	12	70	21	60	5	31	2	23
Ideell organisation	67	73	20	80	7	33	0	33	0	20
Annan	62	72	14	75	12	32	5	35	5	32
1-5 personer på arbetspl.	72	78	19	78	6	31	6	41	0	16
6-20 personer på arbetspl.	60	68	14	70	15	41	1	25	7	29
21-100 personer på arbetspl.	61	68	12	62	18	53	5	37	2	30
Fler än 100 personer på arbetspl.	66	76	7	67	15	38	6	41	2	36
Totalt	64	72	11	67	15	43	4	36	3	30

Hur betydelsefullt är följande när ni skall anställa nyexaminerade jurister?

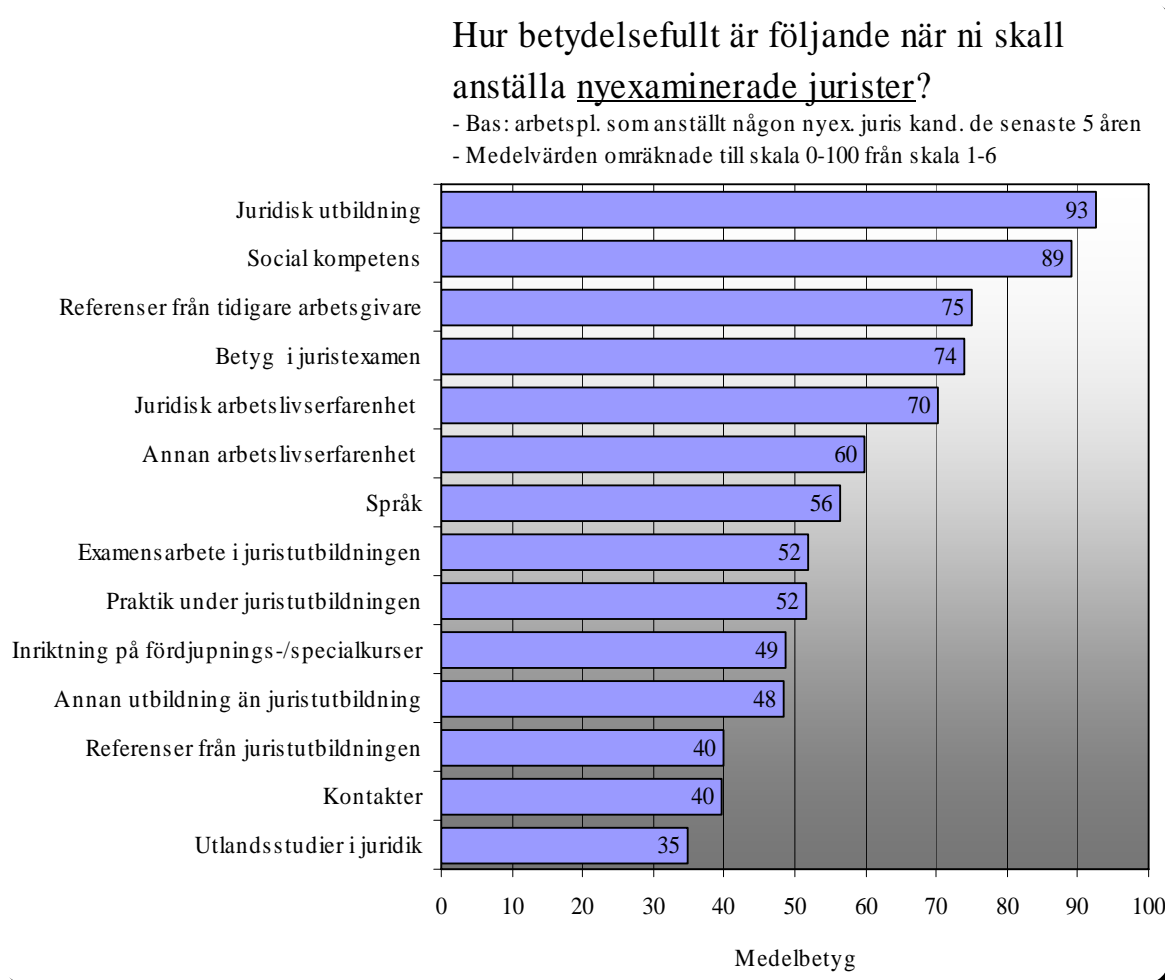
- Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. juris kand. de senaste 5 åren



Resultaten i ovanstående diagram förtydligar slutsatsen från föregående sida; ”juridisk utbildning” är det arbetsgivare anser vara i särklass viktigast vid anställning av nyexaminerade jurister och ”social kompetens” anses lika klart vara den näst viktigaste aspekten följt av ”referenser från tidigare arbetsgivare”, ”betyg i juristexamen” och ”juridisk arbetslivserfarenhet”.

På nästa sida redovisas medelvärden för att underlätta jämförelser.

Anställning av nyexaminerade jurister – medelbetyg



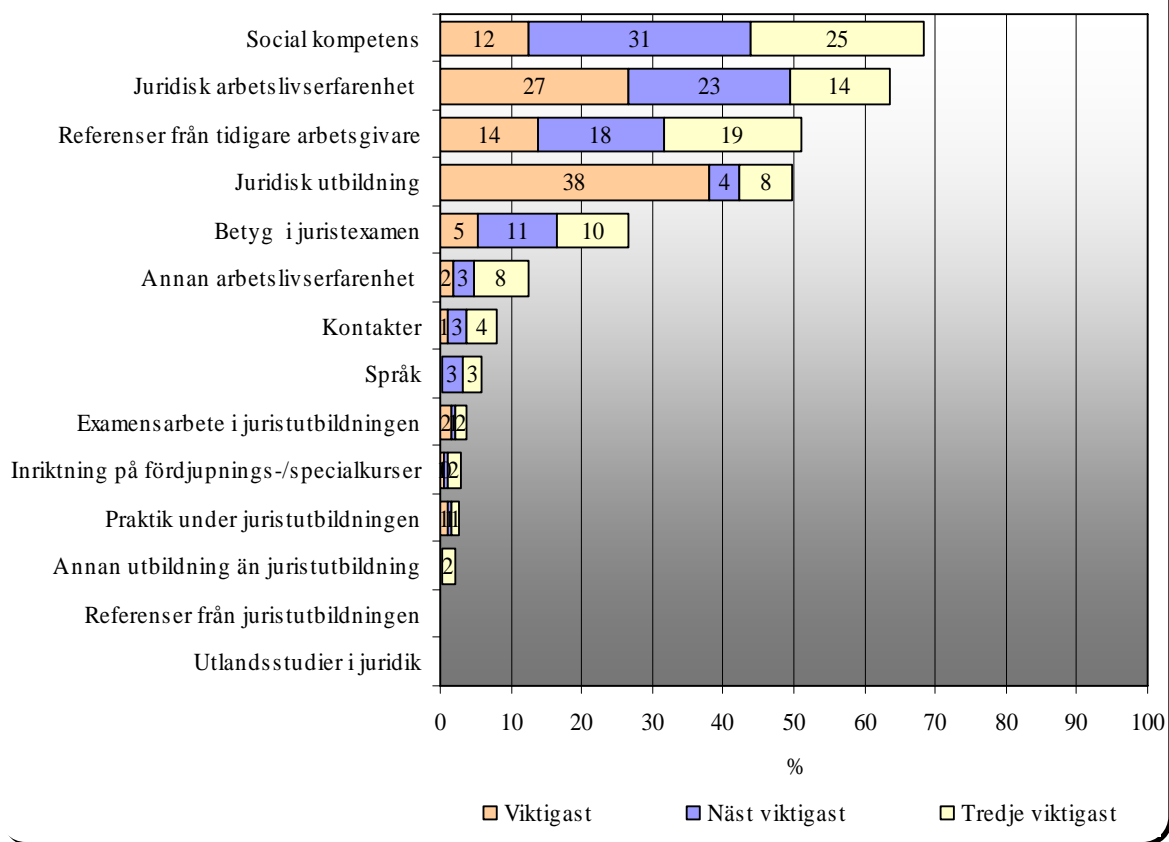
Resultaten i ovanstående diagram förtydligar slutsatsen från föregående sidor; ”juridisk utbildning” är det arbetsgivare anser vara i särklass viktigast vid anställning av nyexaminerade jurister och ”social kompetens” anses lika klart vara den näst viktigaste aspekten följt av ”referenser från tidigare arbetsgivare”, ”betyg i juristexamen” och ”juridisk arbetslivserfarenhet”.

3.2.3 Anställning av jurister med arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen

Vad är viktigast när ni skall anställa jurister som har juridisk arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen?

- Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. juris kand. de senaste 5 åren

- Respondenterna rangordnade de tre viktigaste aspekterna



Det är tydligt att ”juridisk utbildning” (38 %), följt av ”juridisk arbetslivserfarenhet” (27 %) är de aspekter som arbetsgivare i störst utsträckning anser vara viktigast vid anställning av jurister som har juridisk arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen.

Däremot är ”social kompetens” (68 %), följt av ”juridisk arbetslivserfarenhet” (64 %) de aspekter som arbetsgivare i störst utsträckning anser vara bland de tre viktigaste aspekterna vid anställning av jurister som har juridisk arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen.

Även ”referenser från tidigare arbetsgivare” anses vara relativt viktigt vid anställning av jurister som har juridisk arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen.

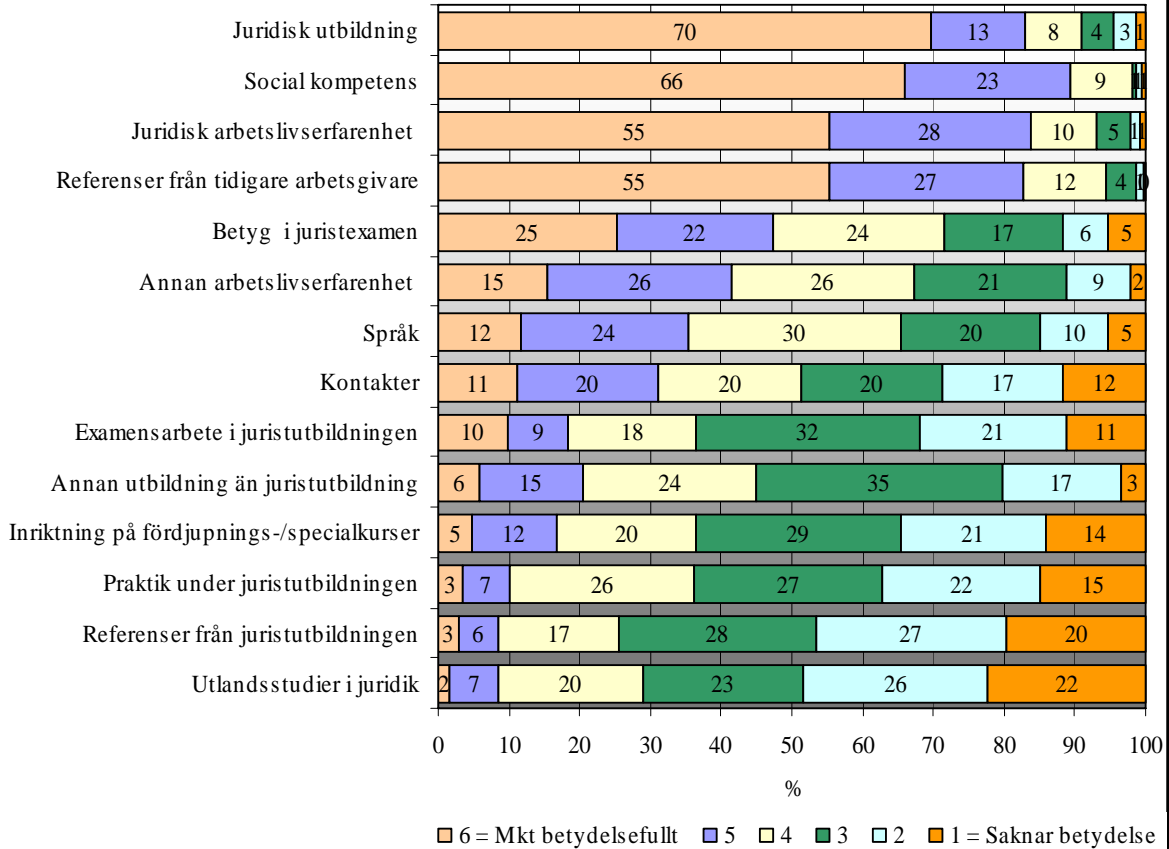
På nästa sida redovisas hur viktig respektive aspekt anses vara vid anställning av jurister som har juridisk arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen.

Resultat uppdelade på olika undergrupper

	Vad är viktigast när ni skall anställa jurister som har juridisk arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen? - Bas: arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat senaste 5 åren (%)									
	Social kompetens		Juridisk arbetslivserfarenhet		Referenser från tidigare arbetsgivare		Juridisk utbildning		Betyg i juristexamen	
	Rang 1	Rang 1-3	Rang 1	Rang 1-3	Rang 1	Rang 1-3	Rang 1	Rang 1-3	Rang 1	Rang 1-3
Privat	13	74	28	57	16	52	32	40	6	31
Statlig	10	62	29	69	13	53	40	54	6	26
Kommunal	21	63	8	67	4	50	58	71	4	13
Ideell	17	83	17	67	8	25	50	75	0	8
Domstolsväsendet	0	41	19	65	8	51	51	65	14	43
Åklagare	18	73	36	82	27	45	18	27	9	64
Kronofogdemyndigheten	50	79	36	64	7	36	14	50	0	21
Offentlig förvaltning	10	62	28	71	11	62	43	56	4	11
Advokatbyrå	9	71	28	56	23	49	29	40	6	42
Ideell organisation	20	100	33	73	0	40	33	40	7	13
Annan	16	77	23	59	10	49	46	54	3	14
1-5 personer på arbetspl.	12	76	16	60	12	32	48	52	8	12
6-20 personer på arbetspl.	13	76	34	66	19	45	27	37	3	27
21-100 personer på arbetspl.	14	64	31	60	14	59	33	46	5	38
Fler än 100 personer på arbetspl.	11	67	21	69	11	52	46	59	7	18
Totalt	12	68	27	64	14	51	38	50	5	27

Hur betydelsefullt är följande när ni skall anställa jurister som har juridisk arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen?

- Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. juris kand. de senaste 5 åren



Resultaten i ovanstående diagram bekräftar och förtydligar slutsatsen från föregående sida; ”juridisk utbildning” och ”social” kompetens” är de aspekter som arbetsgivare anser vara viktigast vid anställning av jurister som har juridisk arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen. Efter dessa aspekter anses ”referenser från tidigare arbetsgivare och ”juridisk arbetslivserfarenhet” vara viktigast.

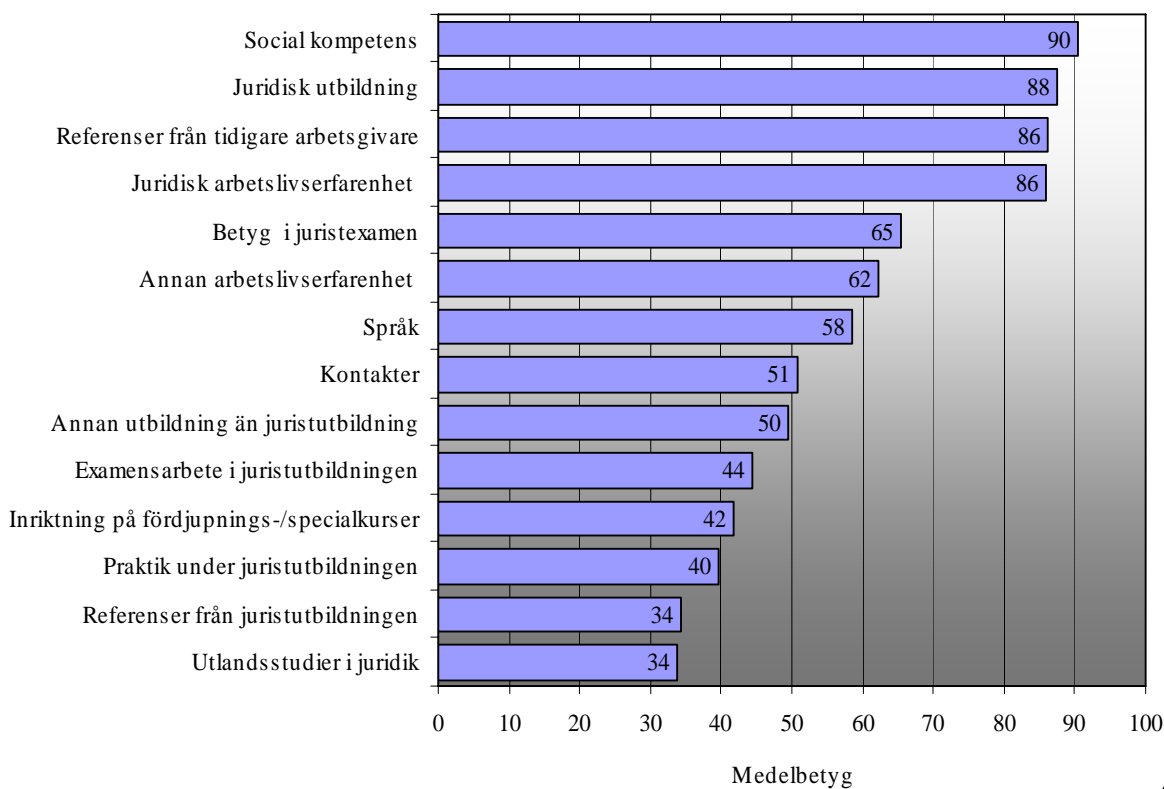
På nästa sida redovisas medelvärden för att underlätta jämförelser.

Anställning av jurister med arbetslivserfarenhet – medelbetyg

Hur betydelsefullt är följande när ni skall anställa jurister som har juridisk arbetslivserf. efter juris kandidatex.?

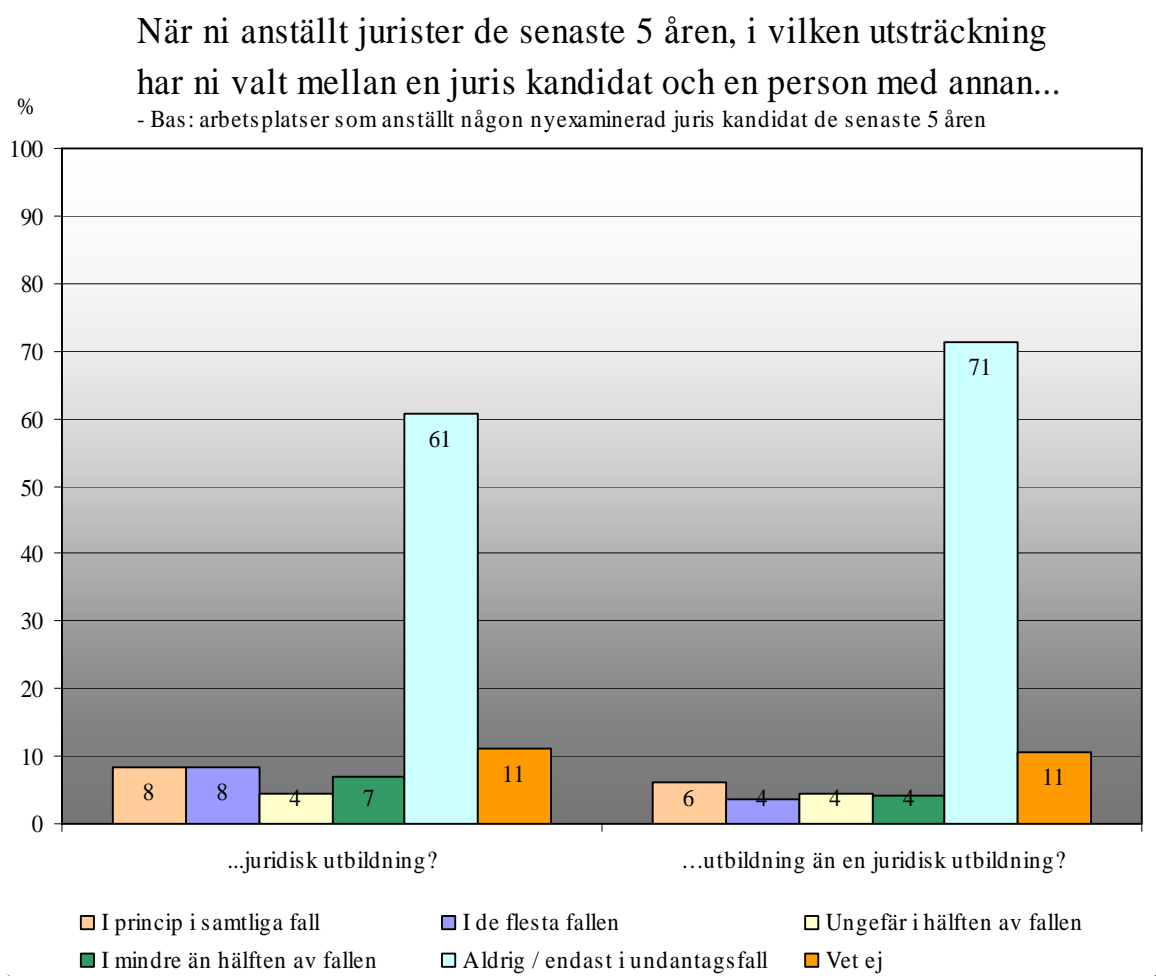
- Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. juris kand. de senaste 5 åren

- Medelv. omräknade till skala 0-100 från skala 1-6



Resultaten i ovanstående diagram förtydligar slutsatsen från föregående sidor; ”juridisk utbildning” och ”social” kompetens” är de aspekter som arbetsgivare anser vara viktigast vid anställning av jurister som har juridisk arbetslivserfarenhet efter juris kandidatexamen. Efter dessa aspekter anses ”referenser från tidigare arbetsgivare och ”juridisk arbetslivserfarenhet” vara viktigast.

3.2.4 Anställning av andra grupper än jurisd kandidater



61 % av arbetsgivarna uppger att de aldrig eller endast i undantagsfall valt mellan en jurisd kandidat och en person med annan juridisk utbildning när de anställt jurister. 27 % av arbetsgivarna uppger dock att de valt mellan en jurisd kandidat och en person med annan juridisk utbildning när de anställt jurister; 8 % uppger att de gjort det i princip i samtliga fallen, 8 % att de gjort det i de flesta fallen, 4 % att de gjort det i ungefär hälften av fallen och 7 % att de gjort det i mindre hälften av fallen.

71 % av arbetsgivarna uppger att de aldrig eller endast i undantagsfall valt mellan en jurisd kandidat och en person med annan utbildning än en juridisk utbildning när de anställt jurister. 18 % av arbetsgivarna uppger dock att de valt mellan en jurisd kandidat och en person med annan utbildning än en juridisk utbildning när de anställt jurister; 6 % uppger att de gjort det i princip i samtliga fallen, 4 % att de gjort det i de flesta fallen, 4 % att de gjort det i ungefär hälften av fallen och 4 % att de gjort det i mindre än hälften av fallen.

Resultat uppdelade på olika undergrupper

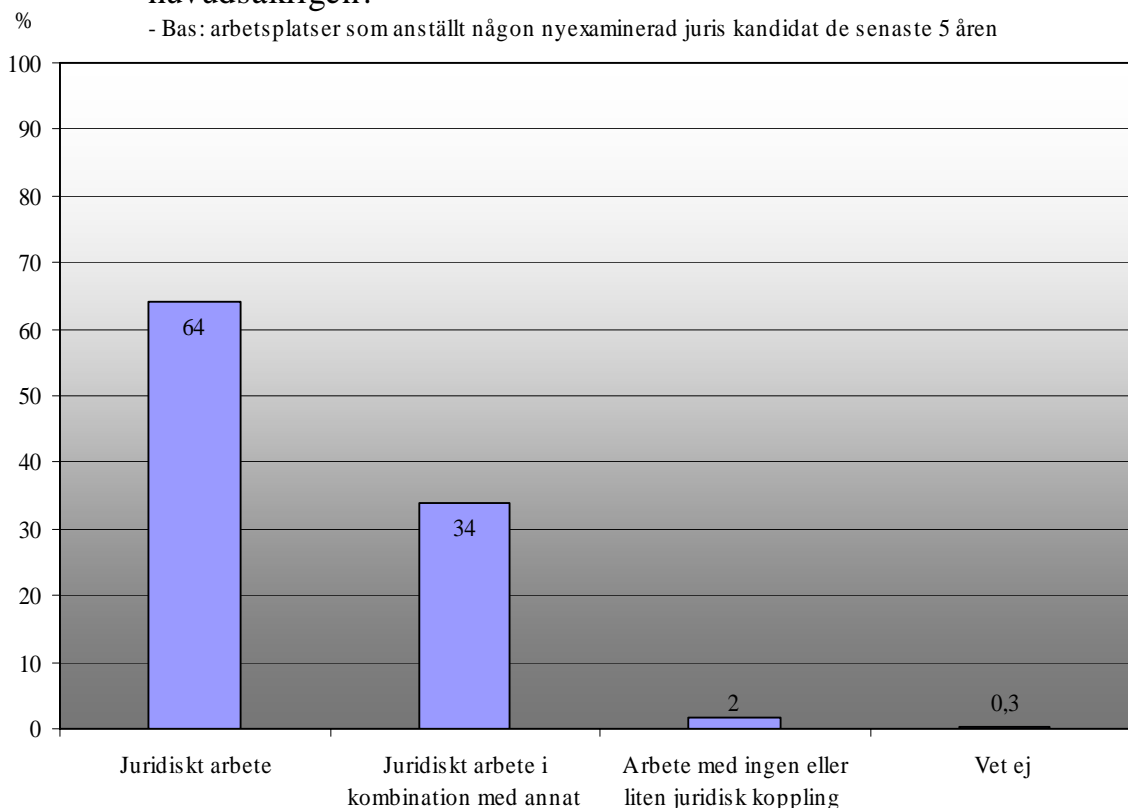
	I vilken utsträckning har ni valt mellan en juris kandidat och en person med annan juridisk utbildning? - Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. juris kandidat de senaste 5 åren					
	I princip i samtliga fall	I de flesta fallen	Ungefär i hälften av fallen	I mindre än hälften av fallen	Aldrig / endast i undantagsfall	Vet ej
Privat	7	5	3	5	71	8
Statlig	9	11	5	8	58	10
Kommunal	14	7	10	7	28	34
Ideell	8	23	0	15	38	15
Domstolsväsendet	7	4	0	9	80	0
Åklagare	0	0	0	0	100	0
Kronofogdemyndigheten	13	13	6	0	63	6
Offentlig förvaltning	13	15	10	11	31	20
Advokatbyrå	6	2	2	3	82	5
Ideell organisation	13	19	0	13	50	6
Annan	7	10	5	8	53	17
1-5 personer på arbetsplatsen	13	13	3	3	63	6
6-20 personer på arbetsplatsen	9	4	4	4	73	5
21-100 personer på arbetsplatsen	7	9	2	6	68	8
Fler än 100 personer på arbetsplatsen	7	11	7	12	46	17
Totalt	8	8	4	7	61	11

	I vilken utsträckning har ni valt mellan en juris kandidat och en person med annan utbildning än en juridisk utbildning? - Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. juris kandidat de senaste 5 åren					
	I princip i samtliga fall	I de flesta fallen	Ungefär i hälften av fallen	I mindre än hälften av fallen	Aldrig / endast i undantagsfall	Vet ej
Privat	5	2	1	2	79	10
Statlig	6	5	5	5	71	8
Kommunal	3	7	17	7	34	31
Ideell	15	0	8	8	54	15
Domstolsväsendet	4	4	0	2	89	0
Åklagare	0	0	0	0	100	0
Kronofogdemyndigheten	6	6	6	6	63	13
Offentlig förvaltning	9	8	11	9	48	16
Advokatbyrå	4	0	0	1	90	5
Ideell organisation	19	0	6	6	63	6
Annan	5	4	5	4	63	20
1-5 personer på arbetsplatsen	13	3	0	3	72	9
6-20 personer på arbetsplatsen	4	3	5	1	80	7
21-100 personer på arbetsplatsen	8	2	3	3	74	9
Fler än 100 personer på arbetsplatsen	3	6	7	8	63	13
Totalt	6	4	4	4	71	11

3.3 Nyttan och användning av Juris kandidatutbildningen

3.3.1 Arbetsuppgifter för juris kandidaterna

Om du utgår ifrån samtliga juris kandidater på arbetsplatsen, vilken typ av arbete bedriver juris kandidaterna huvudsakligen?



På 64 % av de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren bedriver juris kandidaterna huvudsakligen rent juridiskt arbete, 34 % bedriver juridiskt arbete i kombination med annat, medan 2 % arbetar med något som inte har någon eller endast liten juridisk koppling.

På nästa sida redovisas resultaten uppdelade på olika undergrupper.

Resultat uppdelade på olika undergrupper

	Vilken typ av arbete bedriver juris kandidaterna huvudsakligen? - Bas: arbetsplatser som anställt någon nyexaminerade juris kandidat de senaste 5 åren			
	Juridiskt arbete	Juridiskt arbete i kombination med annat	Arbete med ingen eller liten juridisk koppling	Vet ej
Privat	74	22	3	1
Statlig	64	35	1	0
Kommunal	21	79	0	0
Ideell	38	62	0	0
Domstolsväsendet	93	7	0	0
Åklagare	100	0	0	0
Kronofogdemyndigheten	38	63	0	0
Offentlig förvaltning	42	57	1	0
Advokatbyrå	93	7	0	0
Ideell organisation	31	69	0	0
Annan	43	49	6	1
1-5 personer på arbetsplatsen	66	28	6	0
6-20 personer på arbetsplatsen	75	23	3	0
21-100 personer på arbetsplatsen	70	29	1	1
Fler än 100 personer på arbetsplatsen	51	49	0	0
Totalt	64	34	2	0,3

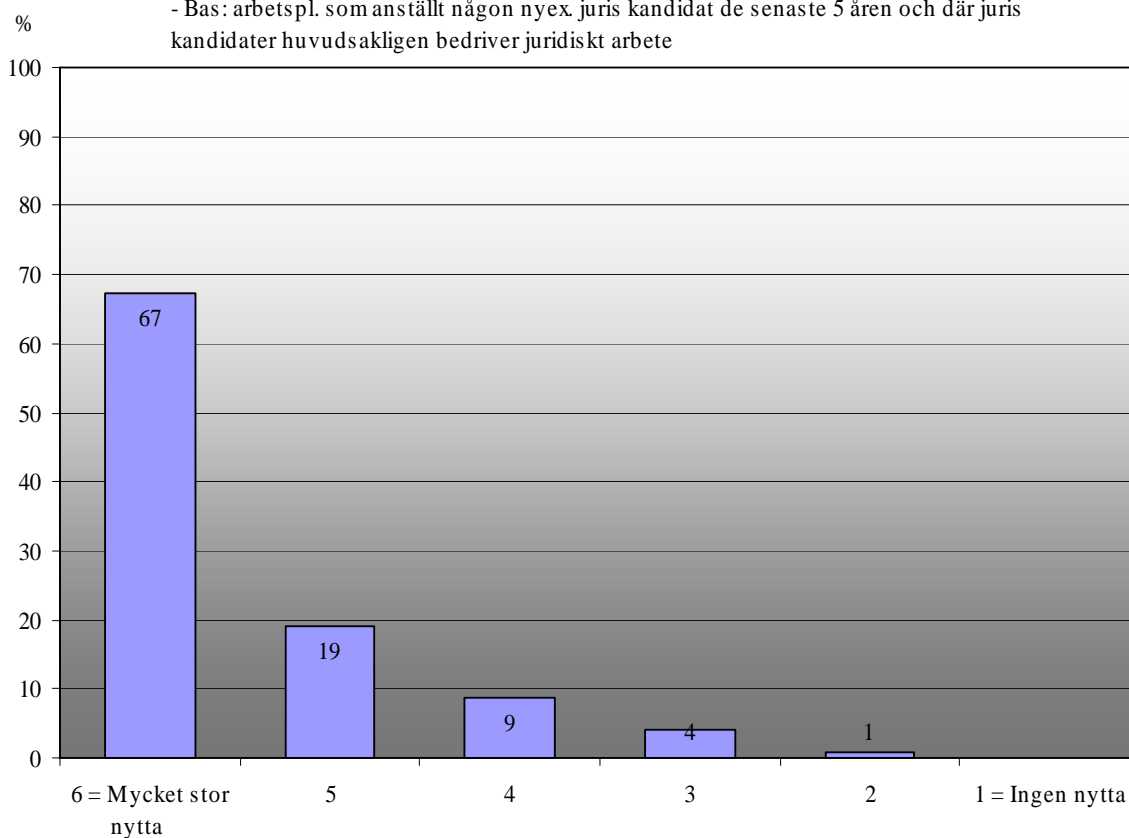
Framför allt inom privat sektor (74 %), bland åklagare (100 %), bland advokatbyråer (93 %) och inom domstolsväsendet (93 %) bedriver juris kandidaterna huvudsakligen enbart juridiskt arbete.

Inom t.ex. kommunal sektor (21 %) är motsvarande värde betydligt lägre.

3.3.2 Nyttan av jurisdokumentutbildningen

Vilken nytta av jurisdokumentutbildningen som helhet bedömer du att jurisdokumentaterna har i sitt arbete?

- Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. jurisdokument kandidat de senaste 5 åren och där jurisdokument kandidater huvudsakligen bedriver juridiskt arbete



På 67 % av de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad jurisdokument kandidat de senaste 5 åren och där jurisdokument kandidaterna huvudsakligen bedriver rent juridiskt arbete anser man att jurisdokument kandidaterna har mycket stor nytta av jurisdokument kandidatutbildningen i sitt arbete och 86 % anser att de mycket stor nytta eller stor nytta.

På nästa sida redovisas resultaten uppdelade på olika undergrupper.

Resultat uppdelade på olika undergrupper

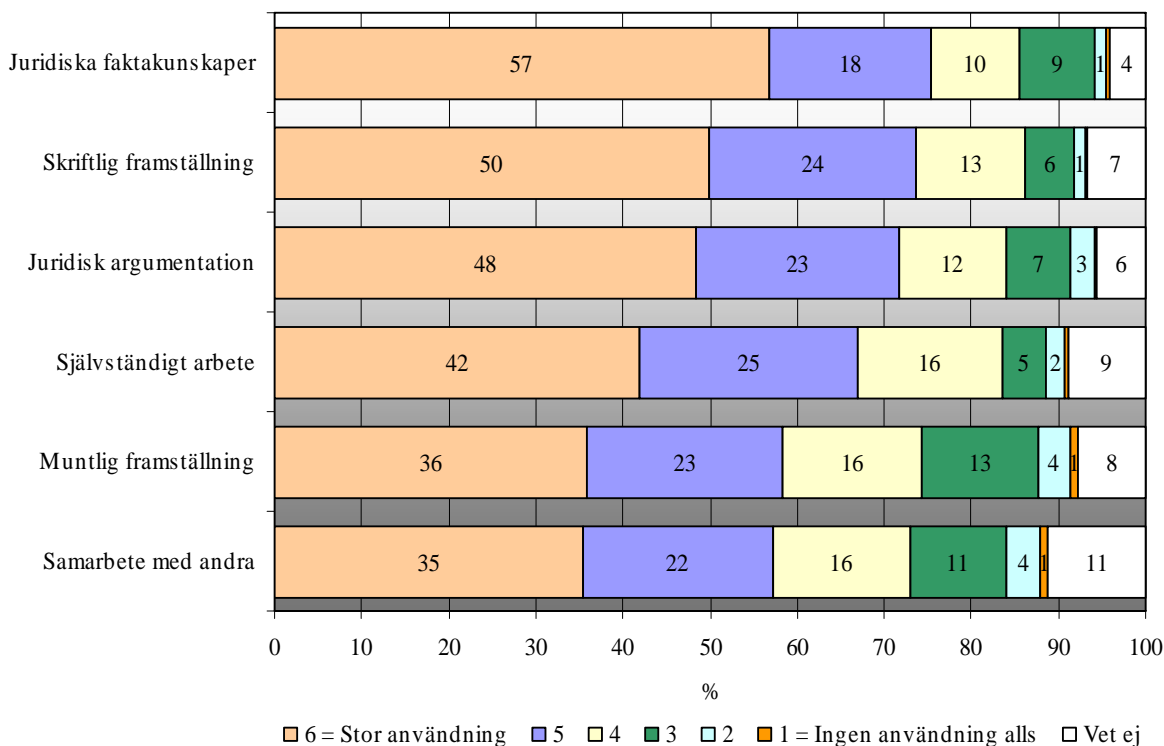
	Vilken nytta av juris kandidatutbildningen som helhet har juris kandidaterna i sitt arbete? - Bas: arbetsplatser som anställt någon nyexaminerade juris kandidat de senaste 5 åren och där juris kandidater huvudsakligen bedriver juridiskt arbete	
	Mycket stor nytta (%)	Medelbetyg 0-100
Privat	71	91
Statlig	66	90
Kommunal	48	84
Ideell	69	88
Domstolsväsendet	82	95
Åklagare	92	98
Kronofogdemyndigheten	38	76
Offentlig förvaltning	55	87
Advokatbyrå	83	93
Ideell organisation	56	85
Annan	56	86
1-5 personer på arbetsplatsen	67	89
6-20 personer på arbetsplatsen	74	90
21-100 personer på arbetsplatsen	72	91
Fler än 100 personer på arbetsplatsen	59	88
Totalt	67	90

Framför allt bland åklagare (92 %), bland advokatbyråer (83 %) och inom domstolsväsendet (82 %) anses juris kandidaterna ha mycket stor nytta av juris kandidatutbildningen i sitt arbete.

3.3.3 Nyttan av olika kunskaper och färdigheter

Vilken användning av olika kunskaper och färdigheter som juris kandidaterna tillägnat sig under utb. har de i sitt arbete?

- Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. juris kand. de senaste 5 åren och där juris kand. huvudsakl. bedriver jur. arb.



Ovanstående fråga besvarades av personer på de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren och där juris kandidaterna dessutom huvudsakligen bedriver juridiskt arbete.

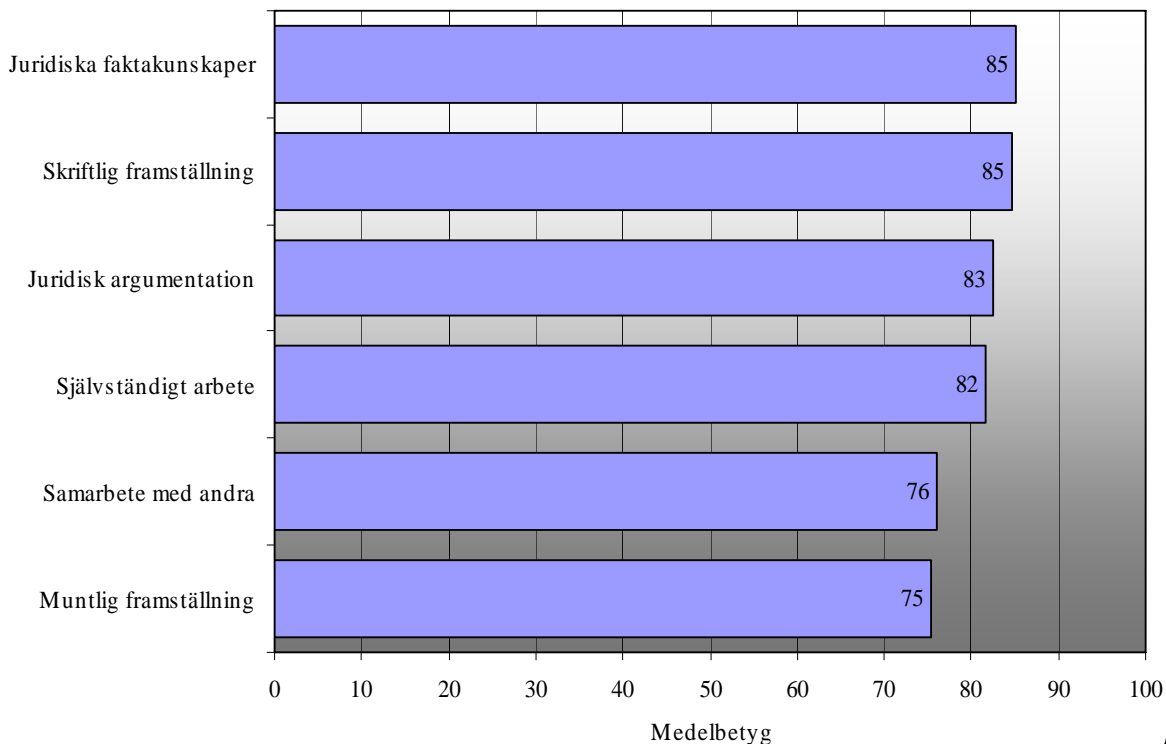
Resultaten visar att juris kandidaterna i sitt arbete framför allt bedöms ha stor användning av de juridiska faktakunskaper (57 %) som de tillägnade sig under utbildningen. Juris kandidaterna bedöms även i relativt stor utsträckning ha stor användning av det utbildningen lär ut gällande skriftlig framställning (50 %), juridisk argumentation (48 %) och självständigt arbete (42 %), men i något mindre utsträckning ha stor användning av det utbildningen lär ut gällande muntlig framställning (36 %) och samarbete med andra (35 %).

På nästa sida redovisas medelvärden för att underlätta jämförelser.

Nytta av olika kunskaper och färdigheter – medelbetyg

Vilken användning av olika kunskaper och färdigheter som juris kandidaterna tillägnat sig under utb. har de i sitt arbete?

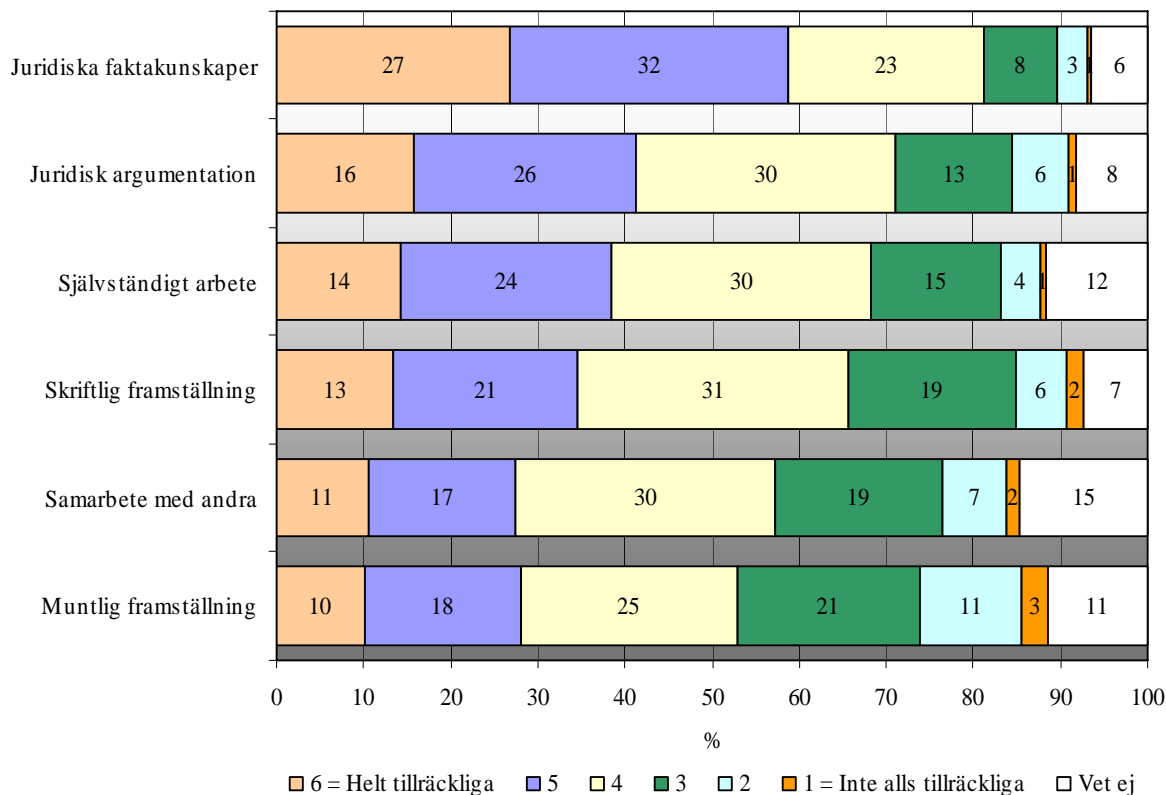
- Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. juris kand. de senaste 5 åren och där juris kand. huvudsakl. bedriver jur. arb.



3.3.4 Har juris kandidaterna tillräcklig träning för att klara sitt arbete?

Har juris kandidaterna tillräcklig träning/kunskaper för att de skall klara sitt arbete på ett godtagbart sätt?

- Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. juris kand. de senaste 5 åren och där juris kand. huvudsakl. bedriver jur. arb.



Ovanstående fråga besvarades av personer på de arbetsplatser som anställt någon nyexaminerad juris kandidat de senaste 5 åren och där juris kandidaterna dessutom huvudsakligen bedriver juridiskt arbete.

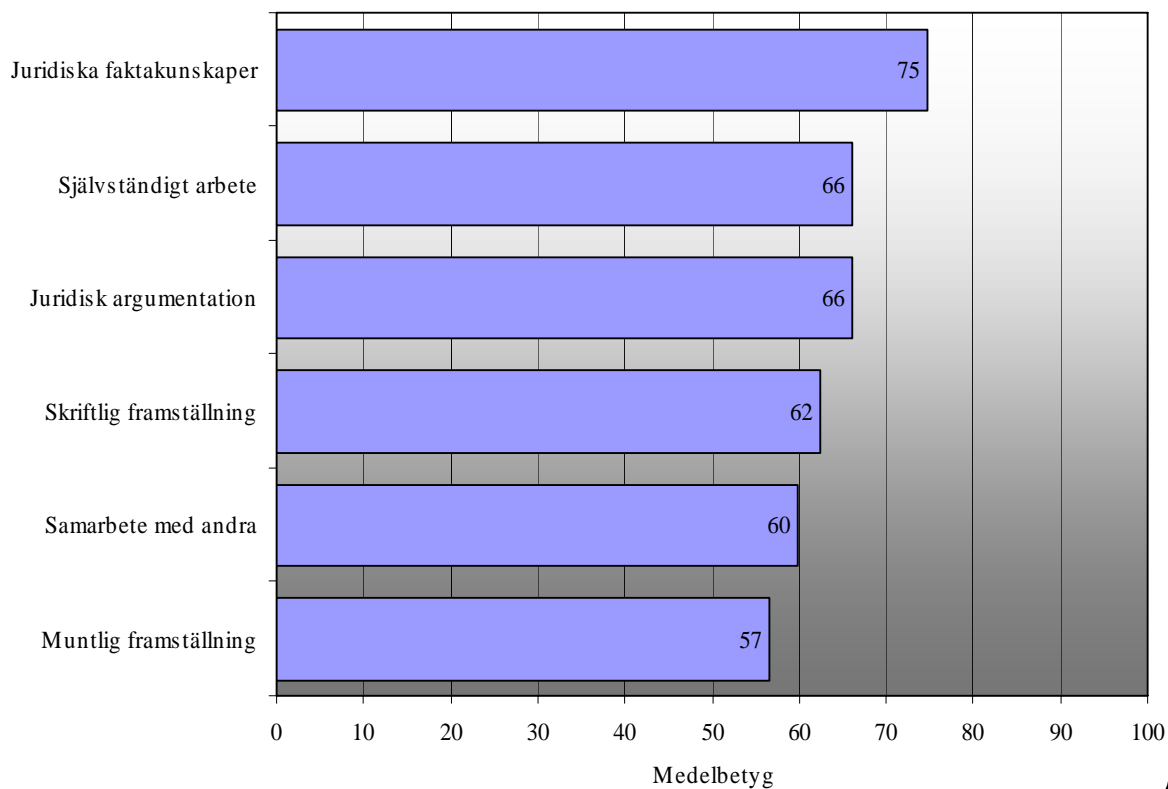
Resultaten visar att juris kandidaterna, för att klara sitt arbete på ett godtagbart sätt, framför allt bedöms ha helt eller i stort sett tillräckliga juridiska faktakunskaper (59 %). Juris kandidaterna bedöms även i relativt stor utsträckning ha helt eller i stort sett tillräckliga kunskaper gällande juridisk argumentation (42 %), självständigt arbete (38 %) och skriftlig framställning (34 %), men i något mindre utsträckning ha helt eller i stort sett tillräckliga kunskaper gällande muntlig framställning (28 %) och samarbete med andra (28 %).

På nästa sida redovisas medelvärden för att underlätta jämförelser.

Har juris kandidaterna tillräcklig träning för att klara sitt arbete? – medelbetyg

Har juris kandidaterna tillräcklig träning/kunskaper för att de skall klara sitt arbete på ett godtagbart sätt?

- Bas: arbetspl. som anställt någon nyex. juris kand. de senaste 5 åren och där juris kand. huvudsakl. bedriver jur. arb.



Resultat uppdelade på olika undergrupper (medelvärden)

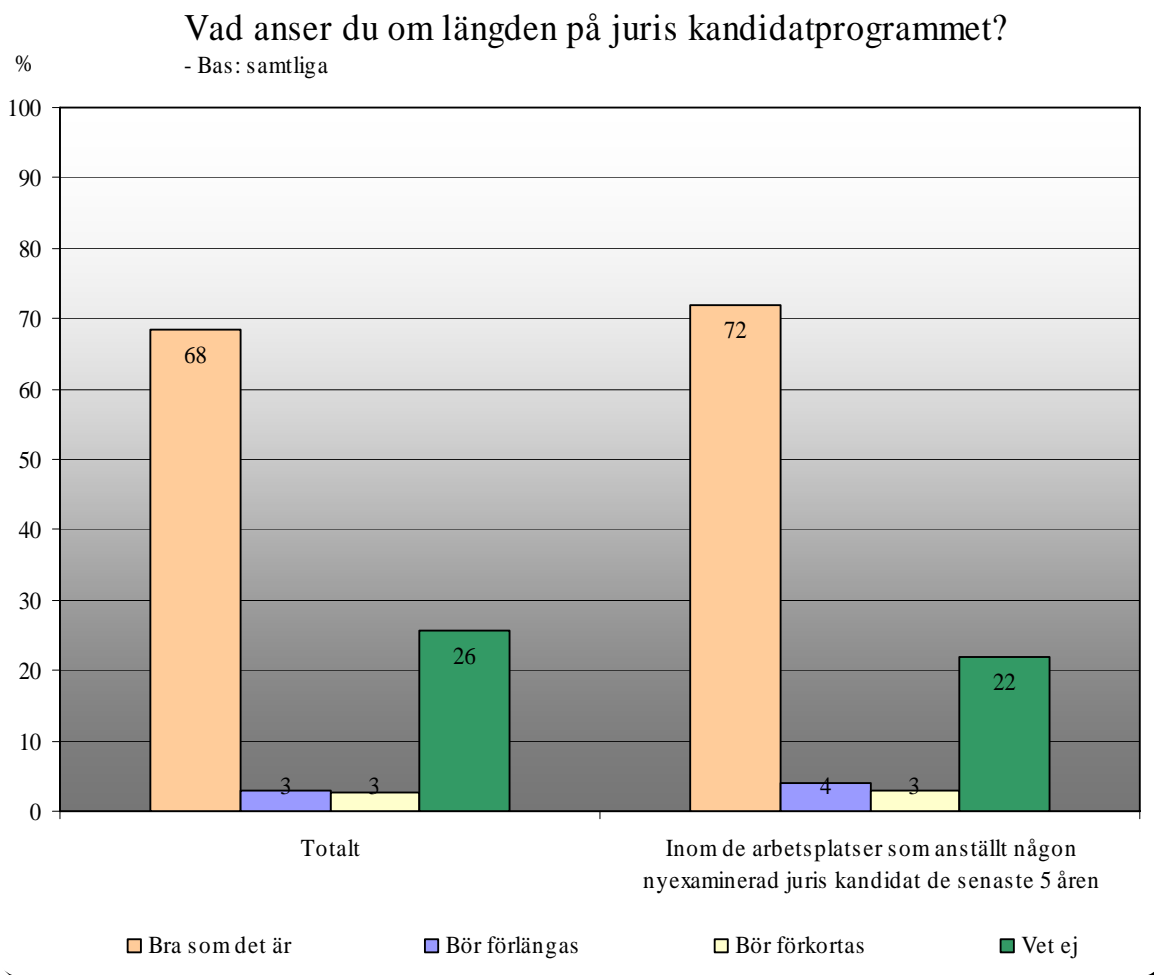
	Har juris kandidaterna tillräcklig träning/kunskap för att klara sitt arbete på godtagbart sätt? - Bas: arbetsplatser som anställt någon nyexaminerade juris kandidat de senaste 5 åren och där juris kandidater huvudsakligen bedriver juridiskt arbete - Medelvärden omräknade från skala 1-6 till skala 0-100					
	Juridiska fakta-kunskaper	Självständigt arbete	Juridisk argumentation	Skriftlig framställning	Samarbete med andra	Muntlig framställning
Privat	73	63	59	57	58	49
Statlig	75	67	71	66	61	62
Kommunal	83	72	77	72	65	69
Ideell	78	82	69	60	65	63
Domstolsväsendet	72	66	65	60	62	60
Åklagare	83	57	72	68	60	60
Kronofogdemyndigheten	78	64	74	70	51	60
Offentlig förvaltning	77	69	74	70	62	65
Advokatbyrå	72	60	55	53	57	45
Ideell organisation	79	74	68	59	64	61
Annan	75	72	69	66	61	58
1-5 personer på arbetsplatsen	63	55	49	44	52	44
6-20 personer på arbetsplatsen	75	63	63	59	58	50
21-100 personer på arbetsplatsen	76	67	67	63	61	58
Fler än 100 personer på arbetspl.	76	71	73	69	64	64
Totalt	75	66	66	62	60	57

I ovanstående tabell kan man bland annat utläsa att advokatbyråer ger relativt låga betyg gällande huruvida juris kandidaterna, för att klara sitt arbete på ett godtagbart sätt, har tillräckliga kunskaper vad gäller juridisk argumentation respektive skriftlig och muntlig framställning.

Privata arbetsgivare ger generellt relativt låga betyg gällande huruvida juris kandidaterna har tillräckliga kunskaper för att klarar sitt arbete på ett godtagbart sätt.

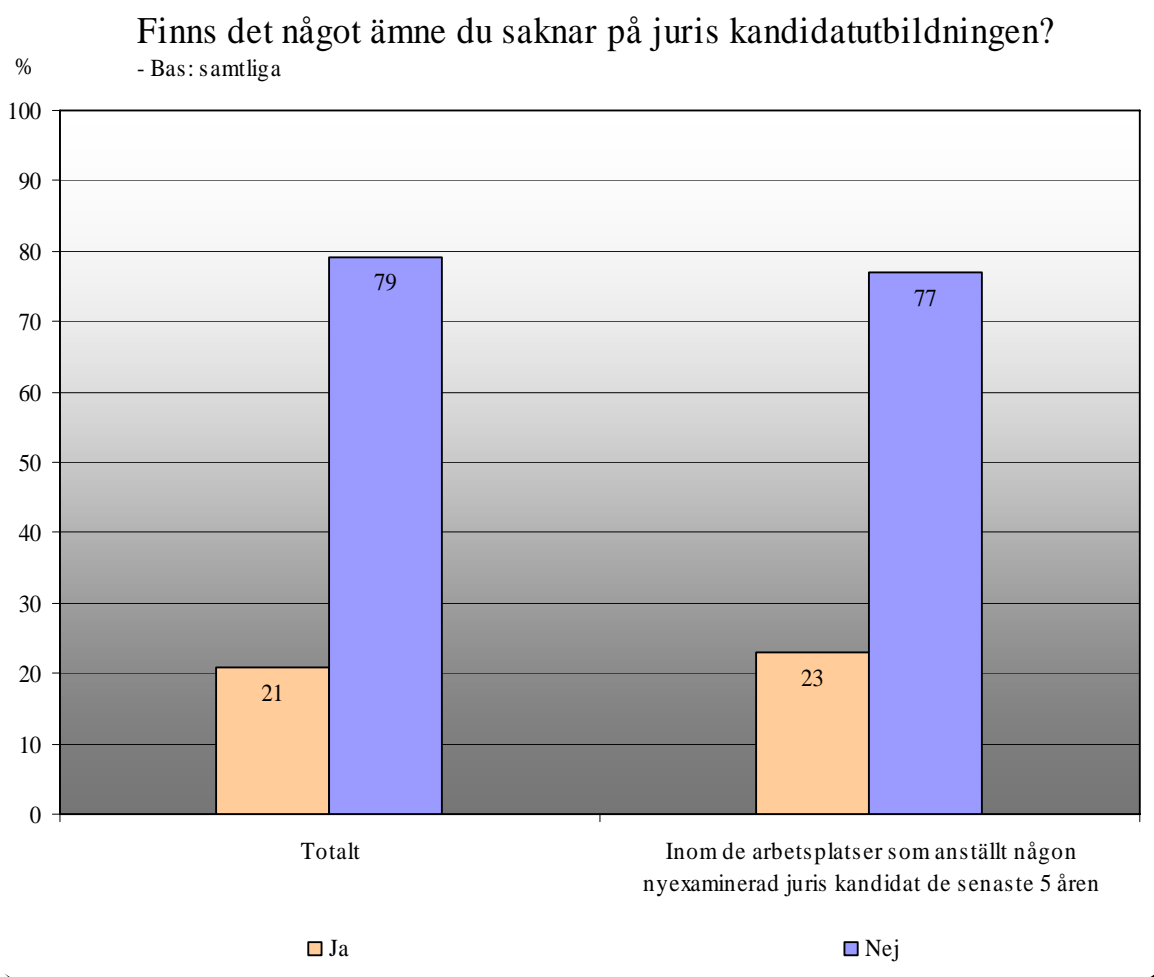
3.4 Synpunkter på Juris kandidatutbildningen

3.4.1 Syn på längden på juris kandidatprogrammet



På 68 % av arbetsplatserna anser man att längden på juris kandidatprogrammet är bra som det är, 3 % anser det bör förlängas, 3 % anser att det bör förkortas och 26 % har ingen uppfattning.

3.4.2 Saknas några ämnen på juris kandidatprogrammet?



På 21 % av arbetsplatserna anser man att det finns något ämne som saknas på juris kandidatutbildningen.

Samtliga personer som besvarade enkäten gavs även möjlighet att kommentera vilket ämne de saknar. På nästa sida redovisas samtliga kommentarer gällande detta. I svaren nämns framför allt retorik (samt muntlig framställning och pedagogik) frekvent, men även ”ämnen” som praktik, psykologi och etik nämns återkommande.

Vilka ämnen saknas på juris kandidatprogrammet?

Samtliga personer som besvarade enkäten gavs möjlighet att kommentera om de saknar något ämne på juris kandidatutbildningen och i så fall vilket ämne de saknar.

Nedan redovisas samtliga fritextkommentarer som inkommit:

- Affärskunskap
- Argumentationsanalys, logik
- Att skriva och granska avtal
- Bemötandefrågor
- Beteendevetenskap
- Det är för lite förvaltningsrättsliga ämnen
- Djupare kunskap i socialförsäkringen
- Ekonomi
- Ekonomi, förstå bolagsverksamheter
- Entreprenadjuridik
- Etik och moral
- Etik och moral
- Etik, arbetsmetod, kommunikation
- Etikfrågor, psykologi
- fördjupning inom områden offentlig rätt och avtalsrätt
- Förhandlingsteknik
- Försäkringsjuridik
- Förvaltningsrätt
- Genuskunskap och våld mot kvinnor och barn
- Humaniora
- Hyresrätt
- Hyresrätt
- immaterialrätt
- Immaterialrätten behandlas alltför översiktligt
- Inriktning mot försäkringsbranschen
- Insyn i avtalsrätt i praktiken
- Internationella avtal, standard avtal
- Juridikens teori och metod
- Jurister blir ofta sakkunniga/proffs på en arbetsplats så ett viss mått av grupp- och ledarskapsutbildning bör ingå
- Klientbemötande typ beteendevetenskap och psykologi
- Klienthantering
- Kunskaper i arbetslöshetsförsäkringen
- Längre förvaltningsrättsinslag
- Mer affärsjuridisk inriktning
- Mer ekonomi
- Mer ekonomianknytning
- Mer metodträning och analys, muntlig framställning
- Mer praktik. Rättsområdena som berör förvaltningsdomstolarna är försummade, språkfrågorna borde få mer uppmärksamhet
- Mer praktisk undervisning i olika ämnen
- Mer socialförsäkringsrätt
- Mer socialrätt
- Mer utbildning i förvaltningsrätt och processrätt

Vilka ämnen saknas på juris kandidatprogrammet? (fortsättning)

- Migrationsrätt
- Muntlig argumentation
- Muntlig framställning
- Muntlig och skriftlig framställning
- Muntlig- och skriftlig framställning
- Möta människor i kris
- Obligatoriskt språk, franska, tyska el engelska
- Pedagogik och psykologi
- Pedagogisk utbildning
- Praktik
- Praktik
- Praktisk processföring, förhörsteknik
- Presentationsteknik, argumentationsanalys, debatt- och förhandlingsteknik, rättegångsspel, avtalsskrivning och analys
- Psykologi
- Psykologi
- Psykologi - att hantera människor
- Psykologi - att hantera personer i kris
- Psykologi - hur man bemöter personer
- Retorik
- Retorik
- Retorik
- Retorik
- Retorik
- Retorik
- Retorik
- Retorik
- Retorik
- Retorik och presentationsteknik
- Rättsociologi
- Samekunskap
- Sjö- och transporträtt
- Skatterätt 1 och
- Socialkunskap
- Specialisering av kommunal juridik
- Statistik/ekonomi
- Större inblick i praktiskt juridiskt arbete ev. praktik
- Sunt förnuft
- Svenska
- Svenska språket
- Utformning av juridiska standarddokument (gåvobrev, äktenskapsförord, testamente, köpekontrakt fastighet)
- Ökade kunskaper och kompetens inom socialförsäkringsrätt

3.4.3 Vad kan förbättras på juris kandidatprogrammet?

Samtliga personer som besvarade enkäten gavs möjlighet att uppge vad i utbildningen som de anser kan förbättras för att öka möjligheten till arbete efter utbildningen.

Nedan redovisas samtliga fritextkommentarer som inkommit:

- 6 mån praktik, samarbete med statliga verk
- Alla jur.stud. bör ha minst 5 veckor praktik under sin utbildning, dvs. ökad praktik
- Allmänna kunskaper om olika typer av försäkringars uppbyggnad
- Att på egen hand hitta lösningar på juridiska problem
- Bättre insyn i urfolksfrågor och minoritetsperspektiv sett ur juridisk synvinkel
- Bättre kunskaper i hur man söker i webbaserade rättsdatabaser
- Bättre tillgång till praktikplatser
- Bör koncentreras
- Då många blir chefer är den arbetsrättsliga delen av stor betydelse
- Eg-rätt, juridisk metod bör utvecklas inom ramen för jur.kand.
- Ekonomikunskaper, praktikunder studierna
- Fler områden då samhället och det kommunala uppdraget förändras, fler orter som erbjuder fördjupning
- Fler praktiska övningar
- Fler ämnen inom civilrätt i allmänhet och familjerätt i synnerhet
- Fokus bör ligga på teori, praktiska färdigheter får kandidaterna tillägna sig på arbetsmarknaden
- Fortsätt kräva konstaterbar och objektivt mätbar kunskap, sänk inte kraven
- För att klara de komplexa frågor som är aktuella verkligheten krävs erfarenhet. Ev. skulle specialisering mot kommunal juridik underlätta
- Förhandlingsteknik
- Förlagd arbetspraktik
- Gärna arbetslivspraktik inom utbildningens ram
- Har för dålig insyn för att kunna svara
- Högre tempo, högre krav. Anpassa mer till arbetslivet, lyft ner dem från piedestal
- I vårt arbete är notariemeritering i stort sett ett krav, därför kommer någon sällan direkt från utbildningen
- Info om olika juristjobb
- Ingen uppfattning eftersom vi inte anställer juris kandidater
- Inriktning mot försäkringsbranschen
- Insikterna om den praktiska tillämpningen av regelverken ute i arbetslivet
- Institutionens arbetsgivarkontakter och samarbete med dessa, förvaltningsrätten, praktik
- Juridisk analys, problemlösning särskilt viktigt i domstol, svenska språket i skrift
- Juridisk metod, kunskap om rättskällorna, skriftlig framställning, juridisk argumentation
- Jurister blir ofta sakkunniga/proffs på en arbetsplats så ett viss mått av grupp- och ledarskapsutbildning bör ingå
- Klientbemötande typ beteendevetenskap och psykologi
- Kontakt med blivande arbetsplatser
- Kontakt med näringslivet under studierna ex praktik och grupparbete
- Koppla teori till praktik
- Koppla teori till praktiskt utövande
- Kopplingen till arbetsplatser
- Lagkunskaper
- Ledarskap
- Längre obligatorisk praktik

Vad kan förbättras på juris kandidatprogrammet? (fortsättning)

- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik
- Praktik framförallt inom rättsväsendet
- Praktik gärna i examensarbetsform
- Praktik under utbildning
- Praktik under utbildningen
- Praktik, större fokus på offentlighetsrättsliga ämnen
- Praktisk erfarenhet och muntlig/skriftlig framställning
- Praktisk erfarenhet och praktikfall, inblick i de olika arbetsdisciplinerna
- Praktisk erfarenhet, kontakt med näringslivet
- Praktisk juridik
- Praktisk praktik
- Praktisk tillämpning - omvärldskunskap
- Praktisk ärendehantering
- Praktiskt arbete med juridiska frågor på arbetsmarknader
- Processa
- Processträning, rättegångsspel
- Retorik och obligatorisk praktik
- Rörligheten på arbetsmarknaden försämras genom advokatkriterierna samt den historiska sitta ting auran
- Samverkan och interaktion, förståelse för service och kundperspektiv
- Självständigt arbete, kunskapsinhämtning
- Skriftlig framställning
- Skriftlig framställning
- Skriftlig framställning
- Skriftlig framställning, bättre språkbehandling
- Skriftlig och muntlig framställning
- Skälighetsbedömningar, total/helhetsbedömningar
- Språk - kurser på engelska
- större inslag av aktiviteter mer praktisk tillämpning av lagstiftning
- Större inslag av praktiskt juridiskt arbete
- Större praktikinslag
- Större tyngdpunkt på förvaltningsrätt
- Svenska språket
- Tydligare koppling mellan teori och praktik, förståelse för ekonomiska samband
- Utb. ger en bred bas men varje arbetsgivare måste ge introduktion och fortbildning beroende på verksamhet

Vad kan förbättras på juris kandidatprogrammet? (fortsättning)

- Utbildningen borde rikta in sig mycket mer på praktiskt juristarbete
- Utbildningen är huvudsakligen teoretisk och undervisningen bedrivs främst av akademiker. Ökat inslag av praktisk verksamma jurister vore nog bra.
- Utökad möjlighet till praktik
- Viktigt med mycket teori för att kunna utöva det praktiskt
- Ytterligare koppling till yrkeslivet
- Åklagaryrket kräver tingsmeritering, det kan inte utbildningen förändra
- Öka förståelsen för de krav som ställs rent praktiskt samt vikten av samarbete, dialog, hitta lösningar
- Öka inslagen av praktisk juridik, dvs. lära sig upprätta en överklagan, stämningar, yttranden, svaromål, förhörsteknik mm
- Ökat inslag av utredningsarbete, konsten att göra en rättsutredning

3.4.4 Förutom specifika ämnen, saknas något annat på juris kandidatprogrammet?

Samtliga personer som besvarade enkäten gavs möjlighet att uppge om de anser att det, förutom några specifika ämnen, saknas något på juris kandidatprogrammet.

Nedan redovisas samtliga fritextkommentarer som inkommit:

- Alla universitet borde ge möjligheten till 10 veckors ex-arbete med praktik
- Arbetsmetodik
- Att det i utbildningen kan läggas in tre kortare praktikperioder
- Bemötande
- Beteende, hur människor reagerar i kris
- Den problembaserade utb. motsvarar inte de krav som ställs i yrkeslivet, då denna metod inte främjar kreativt tänkande
- Domstolspraktik
- Ekonomi
- Ekonomisk förståelse
- För lite praktik
- Förhandlingsteknik, muntlig och skriftlig kommunikation, analysteknik framförallt HD-domar
- Info om och koppling till andra arbetsgivare än domstolar, advokatbyråer, åklagare och UD
- Inriktning mot försäkringsbranschen
- Intersektionalitet
- Juridisk metod, kunskap om rättskällorna, skriftlig framställning, juridisk argumentation
- Juridiskt arbete i verkligheten saknas hos alla som anställs efter examen
- Kommunikation, samarbete, empati, omvärldskunskap, teori kopplat till praktik
- Kompetens att möta vardagens krav från klienter
- Konflikthantering
- Konflikthantering
- Kontakt med arbetslivet, retorik
- Kundperspektiv och hur man kan förebygga en process, förlikning osv.
- Längre obligatorisk praktik
- Längre praktikperioder skulle öka intresset för praktisk juridik
- Mer ekonomi
- Mer förvaltningsrätt
- Mer inslag av praktiska lösningar
- Mer muntlig och skriftlig framställning samt juridisk argumentation
- Mer muntligt framförande, alla borde garanteras praktik, mer krav på samarbete
- Mer praktik
- Mer praktik
- Mer praktik
- Mer praktik och förvaltningsprocess
- Mer praktikövningar och studiebesök på domstol
- Mer praktisk inriktad verksamhet
- Mer praktisk juridisk tillämpning, rättegångsspel, förberedelser inför rättsprocess
- Mer psykologi
- Mer tidspress, i vissa fall tillåter inte arbetslivet att man tar för lång tid på sig
- Mer träning i muntlig framställning och praktiskt juridiskt skrivande
- Pedagogik
- Praktik
- Praktik
- Praktik

Förutom specifika ämnen, saknas något annat på juris kandidatprogrammet? (fortsättning)

- Praktik
- Praktik
- Praktik utlagd på minst 6 mån
- Praktik vid myndighet
- Praktik, etik och betoning på att sätta juridik i praktik
- Praktik, större fokus på offentlighetsliga ämnen
- Praktisk hantering av ärenden och klienter
- Processföring
- Retorik
- Skriftlig framställning
- Större fokus på muntlig framställning och argumentationsteknik
- Svenska språket
- Träning i självständigt arbete, mer egen skriftlig framställning
- Utb. kan göras intressantare med förhandlingsteknik, rättegångsteknik, en mer produktiv utb. inte bara teori
- Vi anställer huvudsakligen samhälls- och beteendevetare, jurist med chefskompetens kunde vara intressant för oss
- Viktigt att teori och praktik varvas (jfr läkarutbildningen)
- Öva på praktiska situationer som kan uppstå i arbetslivet