

”DU MÅSTE VARA FLEXIBEL OCH ENGAGERAD”

– EN STUDIE OM
ANSTÄLLNINGSBARHETSDISKURSENS
NÄRVARO I REKRYTERINGSPROCESSEN

Kandidatuppsats
Arbetsvetenskap

Frida Berntsson
Emma Gartram

A-K2018:17



HÖGSKOLAN I BORÅS

Program: Organisations- och personalutvecklare i samhället

Svensk titel: "Du måste vara flexibel och engagerad" - *En studie om anställningsbarhetsdiskursens närvaro i rekryteringsprocessen*

Engelsk titel: "You have to be flexible and committed" - *A study of the employability discourse's presence in the recruitment process*

Utgivningsår: VT18

Författare: Frida Berntsson & Emma Gartram

Handledare: Jonas Westman

Examinator: Erik Ljungar

Nyckelord: Anställningsbarhet, flexibilitet, diskurs, styrningsrationaliteter, individualisering

Abstrakt

Tidigare forskning visar hur anställningsbarhet är ett föränderligt fenomen som fått ökad betydelse på den svenska arbetsmarknaden. Anställningsbarhet kan förstås som en diskurs i samhället gällande hur en individ bör vara för att få arbete, kunna behålla det samt kunna få ett nytt om situationen kräver det. Individer som inte ryms inom diskursen för vad som anses anställningsbart riskerar att exkluderas från arbetsmarknaden. I rekryteringsprocessen operationaliseras anställningsbarhet och rekryteraren har makt att definiera vem som är anställningsbar. Syftet med studien är att genom rekryterares upplevelser analysera anställningsbarhet och dess påverkan i rekryteringsprocessen samt undersöka huruvida rekryterares förhållningssätt till fenomenet reproducerar eller utmanar diskursen om anställningsbarhet. Studien genomfördes med ett kvalitativt angreppssätt med semistrukturerade intervjuer. Vidare har studien tagit fasta vid Foucaults conceptualisering av styrningsrationaliteter och relationell makt samt Becks teori om individualiserad riskhantering i det moderna samhället, vilket empirin analyserats utifrån. Resultatet visar att rekryterarnas uppfattning om anställningsbarhet kan förstås i termer av att uppfylla formella krav, uppvisa önskvärda personliga egenskaper samt hålla sig attraktiv på arbetsmarknaden genom att vara flexibel. Uppfattningen tyder på ett individualiserat ansvar för anställningsbarhet. Anställningsbarhetsdiskursen upplevs påverka bedömningen i rekryteringsprocessen i form av ett sorteringsverktyg, där individen konstrueras som anställningsbar respektive icke anställningsbar. Till följd av diskursens påverkan i bedömningen kan rekryterarnas förhållningssätt förstås reproducera den rådande diskursen om anställningsbarhet, snarare än att utmana den.

Tack!

Tack till vår inspirerande handledare Jonas Westman för gediget engagemang och handledning under studiens gång.

Vidare vill vi även tacka våra respondenter som tagit sin tid samt medverkat i våra intervjuer. Studien hade inte varit möjlig att genomföra utan er.

Slutligen vill vi även tacka varandra.

*Frida & Emma
Borås, maj 2018*

Disposition

Kapitel 1

Första kapitlet inleds med studiens bakgrund, problemformulering samt avgränsning och efterföljs av syfte och frågeställningar. Relevanta begrepp redogörs även.

Kapitel 2

I det andra kapitlet presenteras tidigare forskning inom anställningsbarhet och rekryteringsprocessen.

Kapitel 3

I det tredje kapitlet redogörs studiens teoretiska anknytning.

Kapitel 4

Kapitel fyra presenterar studiens vetenskapliga förhållningssätt och metodval. Även studiens urval, kvalitetskriterier, förförståelse, tillvägagångssätt samt etiska övervägande diskuteras.

Kapitel 5

Femte kapitlet utgörs av en presentation av det insamlade, empiriska materialet och därmed vad som framkommit under intervjuerna.

Kapitel 6

Kapitel sex inleds med resultatdiskussion, baserad på tidigare forskning och det insamlade empiriska materialet som analyseras utifrån våra teoretiska utgångspunkter. Sedan efterföljer metoddiskussion samt förslag på framtida forskning.

Innehållsförteckning

1	INLEDNING	1
1.1	Bakgrund.....	1
1.1.1	Problemformulering.....	2
1.2	Avgränsningar	2
1.3	Syfte och frågeställningar	3
1.4	Begreppsprecisering.....	3
1.4.1	Anställningsbarhet	3
2	TIDIGARE FORSKNING	4
2.1	Anställningsbarhet – som diskursivt fenomen.....	4
2.2	Anställningsbarhet – som styrning	5
2.3	Anställningsbarhet i förhållande till rekryteringsprocessen	7
3	TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	8
3.1	Styrningsrationaliteter	8
3.2	Individualiserad riskhantering.....	9
4	METOD	10
4.1	Vetenskapligt förhållningssätt.....	10
4.2	Val av metod	11
4.3	Urval.....	11
4.4	Kvalitetskriterier	12
4.5	Förförståelse.....	13
4.6	Tillvägagångssätt	13
4.6.1	Utformning av intervjuguide.....	13
4.6.2	Intervjuernas genomförande	14
4.6.3	Databearbetning	14
4.7	Etiska överväganden	15
5	RESULTAT	15
5.1	Anställningsbarhet	16
5.1.1	Rekryterarnas bild av vem som är anställningsbar	17
5.1.2	Bilden av anställningsbarhet och dess upplevda påverkan i rekryteringsprocessen 17	
5.1.3	Ansvar för anställningsbarhet.....	18
5.1.4	Att öka sin anställningsbarhet.....	19
5.2	Bedömning i rekryteringsprocessen	20
5.2.1	Telefonintervju med engagemang.....	21
5.2.2	Personliga intervjuer – med kompetenser som speglar personligheten	21

5.2.3	Bedömning skiljer sig beroende på tjänst	22
5.2.4	Bedömningen förändras i interaktionsprocessen	23
5.3	Formella meriter och personlig lämplighet	24
5.3.1	Formella meriter som första sorteringsfaktor	24
5.3.2	Personlig lämplighet som efterföljande och avgörande sorteringsfaktor	25
5.3.3	Återkommande och efterfrågade personliga egenskaper	26
5.4	Anställningsbarhet som sorteringsverktyg med betoning på personlig lämplighet	27
6	DISKUSSION	28
6.1	Resultatdiskussion	28
6.1.1	Rekryterares uppfattning av anställningsbarhet	28
6.1.1.1	Individualiserat ansvar för anställningsbarhet	29
6.1.2	Anställningsbarhetsdiskursens påverkan i rekryteringsprocessen	30
6.1.2.1	Bedömning av anställningsbarhet utifrån den rådande diskursen	32
6.1.3	Avslutande reflektioner	34
6.2	Metoddiskussion	35
6.3	Framtida forskning	36

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund

Den svenska arbetsmarknaden är i ständig förändring. Den globala utveckling som råder med dess snabba förändringstakt har resulterat i att företag konkurrerar med varandra på ett annat sätt än tidigare. Då företag idag lättare kan röra sig över landsgränserna har världsekonomin kommit att föras samman. För att ses som konkurrenskraftiga ökar företagens behov av flexibilitet, vilket kan uppfattas som förmågan till anpassning efter förändring (Furåker 2009:81-83). Det innebär ständig anpassning till den föränderliga omvärlden (Bolman & Deal 2015:166-167). Företag kan öka sin flexibilitet på flera sätt för att följa marknaden. Det kan handla om att snabbt variera sin arbetsstyrka i antal anställda, att anställda kan utföra andra arbetsuppgifter än vad som formulerats i uppdragsbeskrivningen eller att arbetstider kan komma att förändras i form av antal arbetade timmar (Furåker 2009:81-82). Till följd av företagens ökade behov av flexibilitet har även kraven på individen ökat. För att kunna behålla sin position på arbetsmarknaden krävs att individen är anpassningsbar och matchar företagets och arbetsmarknadens behov (Sparrhoff & Fejes 2016:14-15). Anpassning efter föränderliga krav bidrar till ett ökat behov av ständigt lärande och utveckling av kompetens och färdigheter, vilket ställer krav på individen (Garsten & Jacobsson 2004:4-5). Ökade krav på individen i form av flexibilitet, har bidragit till att anställningsbarhet blivit ett centralt fenomen i arbetslivet.

Anställningsbarhet kan förstås som individens förmåga att anpassa sig efter krav som finns på arbetsmarknaden (Garsten & Jacobsson 2004:8). Vidare beskrivs hur anställningsbarhet blivit ett utbrett koncept i den europeiska arbetsmarknadspolitiska diskursen. Det används som en strategi i riktning att öka medborgarnas arbetsförmåga, engagemang samt tillgång till arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens höga och skiftande krav har resulterat i att en anställning idag inte längre garanterar att individen anses anställningsbar imorgon. Därav krävs anpassning och ständigt upprätthållande av sin anställningsbarhet för att hålla sig attraktiv på arbetsmarknaden och för att leva upp till framtida krav på anställningsbarhet (Jacobsson & Seing 2013:11-12; Garsten & Jacobsson 2004:8-9).

Det tidigare kollektiva ansvarstagandet för anställningsbarhet har utvecklats till ett individuellt ansvar att upprätthålla sin anställningsbarhet genom hela yrkeslivet. Statens roll har utvecklats från ansvar att skapa arbetstillfällen och anställningsbar arbetskraft, till att skapa möjligheter för individens anställningsbarhet genom att vägleda dem att göra rätt val samt stödja förmågan till anpassning och flexibilitet (Fejes 2016:81; Björklund 2016:157; Garsten & Jacobsson 2004:275). Det åligger därmed individen att ta tillvara på och engagera sig i de möjligheter som erbjuds, för att på så sätt investera i sin anställningsbarhet (Garsten & Jacobsson 2004:7). Då statens, arbetsmarknadens och individens roller och betydelse förändrats och ansvaret förskjutits, har även maktrelationer på arbetsmarknaden och i samhället påverkats (Garsten & Jacobsson 2004:1). Arbetsgivare har större makt att definiera vem som är anställningsbar i förhållande till tidigare. Individens anställningsbarhet värderas i rekryteringsprocessen, där fokus ligger på urval, som innebär att rekryterare tar beslut om vilka kandidater som ska

erbjudas anställning och därmed tillträde till arbetsmarknaden (Granberg 2011:406-413). Kategorierna anställningsbar respektive icke anställningsbar fungerar som ett sätt att klassificera människor och deras status på arbetsmarknaden. Det fungerar därmed som ett sorteringsverktyg för arbetsgivare, som visar vilka människor som är "värda" att satsa på.

1.1.1 Problemformulering

Hårdare konkurrens och effektivitetskrav innebär att arbetsgivare inte vågar satsa på någon som de inte tror kan leva upp till arbetsmarknadens föränderliga krav (Jacobsson & Seing 2013:20). En hög personalomsättning kan dessutom leda till stora kostnader, därav är det relevant att rekrytera rätt medarbetare redan från start. Många företag har en tydlig policy angående vilken typ av medarbetare som eftersöks, med andra ord anställs främst individer med "rätt" profil (Bolman & Deal 2015:179). På så sätt blir vissa kandidater rekryteringsbara och andra inte, vilket leder till en form av inkludering samt exkludering på arbetsmarknaden. Garsten och Jacobsson (2004) ställer sig frågan vem som har makten att definiera anställningsbarhet samt hur det operationaliseras av olika aktörer (Garsten & Jacobsson 2004:14-15). I rekryteringsprocessen operationaliseras anställningsbarhet, där individens kompetenser matchas med de kvalifikationskrav som finns på arbetsmarknaden (Sparrhoff & Fejes 2016:39). Därmed blir rekryterare en central aktör som gör ständiga urval baserat på vilka kompetenser organisationen är i behov av (Garsten & Jacobsson 2004:11). I rekryteringsprocessen har rekryterare en formell makt till följd av sin position som arbetsgivarrepresentant (Garsten & Jacobsson 2004:286). Men precis som i alla sociala relationer är makten även produktiv och både skapar och begränsar subjektet, i detta fall genom diskursen om anställningsbarhet (Vesterberg 2016b:213).

Med ovanstående tankar som bakgrund kan rekryterare ses ha en formell maktposition på arbetsmarknaden i form av makt att värdera och sortera människor i rekryteringsprocessen. Samtidigt är makten relationell och skapas i interaktionen mellan rekryterare och kandidat. Därmed präglas den produktiva makten av anställningsbarhetsdiskursen. I rekryteringsprocessen realiseras anställningsbarhetsdiskursen och ställs på sin spets. Det är därför av relevans att studera vilken uppfattning rekryterare har av anställningsbarhet, hur de upplever att anställningsbarhet påverkar rekryteringsprocessen samt hur deras förhållningssätt till fenomenet kan förstås reproducera eller utmana diskursen om anställningsbarhet.

1.2 Avgränsningar

Forskning genomförs för att vi som forskare ska kunna uttala oss om den verklighet vi lever i. Sett ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv är verkligheten oändlig, vilket kräver avgränsningar (Dannefjord 1999:7, 10). I enighet med Dannefjord (1999:10), har avgränsningar gjorts i förhållande till problemformulering samt studiens teoretiska anknytning. Studien avgränsas till att enbart studera rekryterare som inom ramen för sitt yrke avgör huruvida kandidater ska erbjudas anställning. Genom rekryteringsprocessen kommer rekryterarna i ständig kontakt med fenomenet anställningsbarhet. Avgränsning sker även till att enbart studera rekryterare inom privat sektor, till följd av vår föreställning att rekryteringsprocessen inom offentlig sektor

omfattas av fler restriktioner på grund av objektivitetsprincipen¹. Därmed har anställningsbarhetsdiskursen en tydligare närvaro inom privat sektor, då arbetsgivaren själv kan ta beslut om vem som ska anställas.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att nå fördjupad förståelse för vilka uppfattningar rekryterare har av anställningsbarhet. Vidare vill vi nå förståelse för hur rekryterares uppfattningar av anställningsbarhet påverkar bedömning av kandidater i rekryteringsprocessen samt utforska om deras förhållningssätt till fenomenet bidrar till att reproducera eller utmana den dominerande diskursen om anställningsbarhet.

1. Vilka uppfattningar har rekryterare av fenomenet anställningsbarhet?
2. Hur upplever rekryterare att anställningsbarhet påverkar deras handlingar i rekryteringsprocessen?
3. Hur kan rekryterares förhållningssätt förstås reproducera eller utmana den dominerande diskursen om anställningsbarhet?

1.4 Begreppsprecisering

1.4.1 Anställningsbarhet

Anställningsbarhet är ett komplext fenomen och rymmer flera tolkningar och definitioner, beroende på tid och kontext. Anställningsbarhet kan förstås som individens möjlighet att få ett arbete, behålla arbetet samt kunna få ett nytt arbete om situationen kräver det (Nilsson & Viberg 2016:37-38). Anställningsbarhet kan därmed tolkas som individens förmåga till anpassning efter arbetsmarknadens krav (Garsten & Jacobsson 2004:8). Garsten och Jacobsson (2004:4-7, 277) beskriver hur anställningsbarhet kan ses som individens öppenhet för förändring, förmåga till kontinuerlig utveckling och lärande, flexibilitet samt reflexiv förmåga. Även Fejes och Berglund (2010:13) beskriver anställningsbarhet på liknande sätt i termer av flexibilitet, anpassning och matchning mot arbetsmarknadens krav. Vesterberg (2013:740) delar denna uppfattning och tillägger att anställningsbarhet kan tolkas i relation till formella färdigheter och personliga egenskaper, och att det numera läggs större vikt vid personliga egenskaper.

Då betydelsen av anställningsbarhet är beroende av sammanhang kan anställningsbarhet ses som ett kollektivt delat och kontextuellt villkorat förhållnings- och tankesätt. Anställningsbarhetsdiskursen konstruerar därmed normer för vad som anses anställningsbart respektive icke anställningsbart på arbetsmarknaden (Garsten & Jacobsson 2004:12-15, 278). Då anställningsbarhet är mångfacetterat och beroende av sammanhang väljer vi i denna studie att inte utgå från någon specifik definition, utan att utforska anställningsbarhet såsom en kollektivt delad diskurs som vi alla påverkas av och är delaktiga i att upprätthålla. På så sätt kan en ökad förståelse nås för hur rekryterare tolkar anställningsbarhet, samt hur deras tolkningar bidrar till att reproducera eller utmana diskursen om anställningsbarhet.

¹ Objektivitetsprincipen innebär att beslut om bland annat anställning, ska vara sakliga och opartiska inom offentliga verksamheter.

2 TIDIGARE FORSKNING

Anställningsbarhet har tidigare studerats ur olika perspektiv och denna studie kan därför ses som ett tillägg i den pågående diskussionen om anställningsbarhet som samhällsfenomen. Avsnittet börjar med en beskrivning av anställningsbarhet som diskursivt fenomen och därefter beskrivs tidigare forskning om hur anställningsbarhet kan ses som styrning i samhället. Avslutningsvis presenteras hur rekryteringsprocessen i tidigare forskning, kan relateras till anställningsbarhet.

2.1 Anställningsbarhet – som diskursivt fenomen

Anställningsbarhet är egentligen inget nytt fenomen utan har snarare fått ny betydelse de senaste åren (Garsten & Jacobsson 2004:275). Fejes och Berglund (2010) beskriver hur anställningsbarhet förändrats och menar att vi gått från att vara anställda respektive arbetsökande, till anställningsbara respektive icke anställningsbara. Individen har därmed kommit att ses som ansvarig för sin position på arbetsmarknaden, snarare än att positionen beror på strukturella orsaker. I början av 1900-talet likställdes anställningsbarhet med att ha en anställning och förmåga att arbeta. Under 1950- och 1960-talet blev anställningsbarhet ett policykoncept, både nationellt och inom organisationer, med fokus på kompetensförsörjning, rekrytering samt sociala frågor. 1980 och framåt har fokus på anställningsbarhet ökat globalt, nationellt, inom organisationer och för individen (Fejes & Berglund 2010:11-12). Fejes och Berglund (2010) beskriver hur det i olika policydokument framkommer att staten, organisationer och individer gemensamt är delaktiga i att skapa en god framtid, där livslångt lärande och investeringar i medborgarna som humankapital anses vara betydande. Det betonas dock att individen själv är ansvarig för att ta tillvara på de möjligheter som staten och arbetsmarknaden erbjuder inom framförallt livslångt lärande, utbildning och kompetensutveckling. EU (Europeiska Unionen), OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) och FN (Förenta Nationerna) lanserade det livslånga lärandet som ett koncept för att säkra ekonomisk tillväxt och social välfärd (Fejes & Berglund 2010:13, 18). Inom livslångt lärande betraktas kunskap som en färskvara och individen uppmanas att ständigt upprätthålla ett kontinuerligt lärande. Att lära uppfattas inte längre som något som enbart utspelar sig under en specifik period i livet, utan ett livslångt lärande är en förutsättning för att kunna utvecklas tillsammans med arbetsmarknaden (Ekstrand & Nordin 2007:109-110). Lärande kombinerat med bland annat flexibilitet, entreprenörskap, anpassning och matchning med arbetsmarknaden har idag införlivats i anställningsbarhetsdiskursen (Fejes & Berglund 2010:13). På så sätt är anställningsbarhet en strategi. För nation som instrument för att reglera arbetsmarknaden, för organisation för att matcha tillgång på arbetskraft efter behov och för individen blir anställningsbarhet ett tecken på möjlighet till arbete, karriär och i förlängningen ett gott liv. Utveckling har skett från att söka och eftersträva en livslång anställning, till en upplevelse av att behöva upprätthålla en livslång anställningsbarhet (Garsten & Jacobsson 2004:6, 275). Även Allvin (2004:39) beskriver hur ingen kan vara säker i sin anställning på dagens globala och flexibla arbetsmarknad, utan alla måste vara beredda att kämpa för sin plats för att hålla sig konkurrenskraftig.

Löfgren Martinsson (2008:2-3) betonar hur anställningsbarhet är ständigt aktuellt, samtidigt som det förändras beroende på vår samtid och menar att det idag ställs högre krav på olika förmågor snarare än färdigheter av teoretisk karaktär. Löfgren Martinsson (2008) identifierar även att det medför ett antagande om vilka förmågor som krävs. Utbildning och arbetslivserfarenhet anses ofta inte tillräckliga, utan egenskaper såsom social kompetens, samarbetsförmåga, handlingskraft och flexibilitet betonas. Det understryker även Jacobsson och Seing (2013:19) som menar att hur du är och uppfattas som person samt hur väl du fungerar på arbetsplatsen ofta väger tyngre än formella meriter.

Diskursen om anställningsbarhet har resulterat i att orsaker till arbetslöshet kan förstås i relation till individens egenskaper snarare än till strukturella faktorer såsom tillgången till arbetstillfällen på arbetsmarknaden (Jakobsson & Seing 2013:12-14). Anställningsbarhet ses därför idag som en ständigt pågående process och utveckling hos individen. Genom den fortlöpande processen krävs anpassning efter rådande omständigheter, beroende på vad som efterfrågas på arbetsmarknaden. Numera garanterar alltså inte en specifik kompetens inom ett område en anställning, utan kompetenser och färdigheter måste utvecklas och upprätthållas genom hela arbetslivet (Löfgren Martinsson 2008:46-51). Därmed kräver anställningsbarhet även en reflexiv förmåga för att individen ska kunna utvärdera och utveckla sig själv för att bli samt förbli anställningsbar. Att inte kunna framställa sig som attraktiv för arbetsgivaren kan antas som bristande reflexiv förmåga (Jakobsson & Seing 2013: 12-14, 18).

2.2 Anställningsbarhet – som styrning

Thedvall (2004:132) beskriver att det skett ett skifte i arbetsmarknadspolitiken som resulterat i en förändrad syn på individens roll och ansvar. Allvin (2004) delar denna uppfattning och argumenterar för hur en individualisering skett på arbetsmarknaden (Allvin 2004:23). Individen förväntas numera ta initiativ, kontroll och framförallt ansvar för sitt arbete och framtida möjligheter till anställning. Tidigare var statens ansvar mer fokuserat till att skapa arbetstillfällen, medan det nu utvecklats till att skapa möjligheter för individens anställningsbarhet samt vägleda individen att göra rätt val i förhållande till sin anställningsbarhet (Fejes 2016:81; Björklund 2016:157; Garsten & Jacobsson 2004:275). Även Vesterberg (2016a:22) betonar hur det är av relevans att individen har motivation samt visar engagemang och därmed aktivt söker arbete. Samhället förväntar sig att individen är aktivt arbetssökande, istället för passivt arbetslös. På så sätt ses den ideala arbetssökande som kommunikativ, marknadsförande, flexibel och har goda färdigheter i CV-skrivande och intervjuteknik. Fejes och Berglund (2010:21) diskuterar hur individer som lever sina liv likt hur företag bedriver sin verksamhet, positioneras som önskvärda inom anställningsbarhetsdiskursen. Kontinuerlig investering i sin anställningsbarhet genom utbildning, lärande och utveckling anpassat efter arbetsmarknadens föränderliga behov ses som önskvärt. Framgångsrika, önskvärda och ideala medborgare anses ha förmågan att kunna se staten och arbetsgivare som möjliggörare som erbjuder olika chanser, vilket implicerar individens frihet. I likhet med Fejes och Berglund menar Thedvall (2004:131-132) att entreprenörer ofta konstrueras som eftersträvansvärda i media och på arbetsmarknaden och förknippas med egenskaper som antas vara mer framgångsrika på arbetsmarknaden än andra. Kreativitet, flexibilitet, innovation,

ambition och självständighet är exempel på egenskaper som relateras till framgångsrika entreprenörer i den samtida anställningsbarhetsdiskursen. Garsten och Jacobsson (2004:277-278) betonar hur egenskaper som efterfrågas hos anställningsbara individer ofta är vaga och att det sällan finns en entydig definition om hur egenskaperna används i praktiken, vilket kan upplevas stressande. Önskvärda, anställningsbara individer förväntas däremot se detta som möjligheter till att utvecklas. Fejes och Berglund (2010:21) problematiserar hur denna positionering även tenderar att skapa ”oönskade” individer, som anses vara ovilliga och oförmögna att ta tillvara på de möjligheter som erbjuds.

Anställningsbarhet kan betraktas som en samling definitioner som tillsammans med en viss kontext skapar tankeramar för vad som anses vara normalt eller onormalt samt önskvärt respektive icke önskvärt. Diskursen om anställningsbarhet uttrycker hur individer uppfattas och förstås i ett visst sammanhang (Fejes & Berglund 2010:20). Vesterberg (2016a) bygger vidare på resonemanget och menar att anställningsbarhetsdiskursen skapar inkludering och exkludering på arbetsmarknaden. När individer avviker från rådande normer gällande anställningsbarhet ökar ”vi och dom”-känslan. ”Vi” blir de individer som inte avviker från normen och som därmed kan ses anställningsbara, medan ”dom” är de individer som avviker från normen och därför ses som icke anställningsbara (Vesterberg 2016a: 51-53, 63-65). Fejes och Berglund (2010:14) relaterar anställningsbarhet till styrning, med betoning på att styrning kan ske genom olika praktiker och tekniker. Hur styrning sker samt operationaliseras i samhället har förändrats över tid. Förr skedde styrning genom lagar och underkastelse medan den idag till stor del sker genom självreglerande styrning av individen själv. Även Axelsson och Qvarsebo (2017) beskriver hur staten har olika program för att samhället ska fungera, exempelvis gällande välfärd, försvar och utbildning. Det är dock genom sociala normer som styrning sker, snarare än genom direkt lagstiftning. På så sätt vägleds samhällets medborgare till det goda livet (Axelsson & Qvarsebo 2017: 81-82). Styrningen är därför beroende av individens frihet, som både kan ses som en förutsättning för samt effekt av styrning. Om individen inte har frihet att kunna välja medför det begränsningar, vilket hindrar att styrning över huvud taget kan ske (Fejes & Berglund 2010:14; Foucault 2003:79-80).

Vidare beskriver Vesterberg (2013) hur frihet följs av ansvar och att samhället fostrar oss att välja ”rätt” genom normer. Därmed betonas återigen individens ansvar för sin anställningsbarhet och position på arbetsmarknaden. På så sätt understryks problematiken i att anställningsbarhet ses som individens personliga humankapital som kräver ständig investering, snarare än ett resultat av diskursiv styrning (Vesterberg 2013:739-741, 752). Diskursen om anställningsbarhet kan förstås som styrning om hur vi uppfattar oss själva, vad vi vill och tror vi kan klara av. Det skapas tankeramar som vi knappt förmår att tänka utanför, då styrning sker genom normaliserande praktiker (Jacobsson & Seing 2013:13). Även Garsten och Jacobsson (2004:276) menar att anställningsbarhetsdiskursen konstruerat den anställningsbara individen som en normativ kategori, vilket påverkar och styr hur vi uppfattar både oss själva och andra. Vesterberg (2016a:29-30) poängterar hur den individuella subjektiviteten dels kan förstås som identitet och självkänedom, dels hur subjektet övervakas och konstrueras av både sig själv och andra genom inkludering. Anställningsbarhet styr, fostrar samt uppmuntrar övervakning av det egna subjektet, vilket skapar subjektskonstruktioner. Axelsson och Qvarsebo (2017:19-20)

beskriver hur makt kan utövas av olika experter med formell makt, vilka i sin tur har stor påverkan på människors liv. Vesterberg (2016a:39, 58) vidareutvecklar detta resonemang genom att argumentera för hur det i dagens samhälle finns ”experter på anställningsbarhet”, exempelvis rekryterare, som strävar efter att guida samt styra beteende och självbild i riktning mot anställningsbarhet. Denna form av styrning konstruerar inkludering och exkludering i form av tillträde till arbetsmarknaden.

En instans i samhället som kan anses som vad Vesterberg (2016a, 2016b) kallar för “experter på anställningsbarhet” är Arbetsförmedlingen, som utreder arbetssökandes förutsättningar på arbetsmarknaden. Jakobsson och Seing (2013) menar att högre krav på anställningsbarhet på arbetsmarknaden resulterar i att allt fler konstrueras och positioneras som icke anställningsbara, av både sig själva, rekryterare och samhälle. Individen kan ha arbetsförmåga med ändå inte anses anställningsbar. Därav har kategoriseringen av arbetssökande förändrats och bristen på anställningsbarhet har kommit att betraktas som ett socialmedicinskt funktionshinder. Tidigare var exempel på socialmedicinskt funktionshinder kriminalitet och missbruk, medan det nu även inrymmer att inte kunna leva upp till krav på social kompetens, flexibilitet och reflexivitet (Jakobsson & Seing 2013:9-11, 18-19). Jakobsson och Seing (2013) problematiserar hur kodning av arbetssökande dels avgör vem som anses anställningsbar, dels skapar en exkluderande normering. Bedömning av arbetssökandes arbetsförmåga och förutsättningar på arbetsmarknaden grundar sig bland annat i personlig rådgivning, samtal, självskattningsformulär och tester. Trots att det inte är det huvudsakliga syftet skapas en normerande funktion som implicit kommunicerar vilka egenskaper som är önskvärda i förhållande till anställningsbarhet (Jakobsson & Seing 2013:13-16).

2.3 Anställningsbarhet i förhållande till rekryteringsprocessen

Som tidigare nämnt, är rekryteringsprocessen ett forum där anställningsbarhetsdiskursen operationaliseras genom tekniker och praktiker, såsom bedömning och urval av kandidater. I sin yrkesroll har rekryterare en formell makt på arbetsmarknaden (Garsten & Jakobsson 2004:286). Bolander (2002:2-3) beskriver hur bedömning och beslutsfattande inte är helt oproblematiskt i rekryteringsprocessen. Beroende på beslut som tas huruvida kandidaten ska erbjudas tillträde till organisationen, kan stora konsekvenser ges för den arbetssökandes arbetsliv. Rekrytering bör ses som en formell och objektiv process, där beslut grundas i de urvalskriterier som finns i kravprofilen. Men Bolanders (2002) studier bekräftar att bedömningen inte alla gånger är helt formell och objektiv. Rekrytering ses idag mer som en social process där bedömning samt beslut om huruvida en kandidat ska anställas, grundas i relationer mellan rekryterare och kandidat. Interaktionen dem emellan är betydelsefull, då fokus i bedömningen ligger på mänskliga relationer, attityder samt identitet. Bedömningen kännetecknas därför mer som en subjektiv process som är öppen för rekryterarens egna tolkningar (Bolander 2002:16-23, 207-210). Vidare lyfter Bolander (2002:211) i sin forskning att rekryterares beslutsfattande och bedömning inte styrs av några specifika kriterier, utan grundar sig i nuet genom egna resonemang. Bolanders (2002) forskning kommer relateras till diskursen om anställningsbarhet baserat på hur rekryteringsprocessen kan ses som en social process, vilken grundar sig i rekryterarens tolkningar. Studien kommer ta fasta på hur

rekryterarens makt inte bara är formell utan även skapas i interaktionen mellan rekryterare och kandidat, vilket kan påverka bedömningen i rekryteringsprocessen.

3 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Nedan presenteras teoretiska utgångspunkter för studien. Med inspiration från Foucault kommer styrningsrationaliteter användas som verktyg för att förstå hur styrning av subjekten sker i rekryteringsprocessen, vad styrningen baseras på, med vilka tekniker styrning sker samt med vilket syfte. På så sätt kan ökad förståelse nås för hur diskursen om anställningsbarhet skapar subjektsskonstruktioner i rekryteringsprocessen. För att nå ökad förståelse för hur risker i samhället individualiserats kommer utvalda delar av Becks teori om risksamhället, redogöras för och fungera som kompletterande teori. Individualiserad riskhantering är relevant för att öka förståelse för hur individen positioneras som ansvarig för sin anställningsbarhet.

3.1 Styrningsrationaliteter

Axelsson och Qvarsebo (2017) beskriver, med inspiration från Foucault, att styrningsrationaliteter kan betraktas som analys av makt, som handlar om att förstå hur styrning sker, vem som styrs, vilka tekniker som används, vad syftet är samt styrningens effekter. Styrningsrationaliteter kan ses som en modern, indirekt form av styrning, då det avser strukturering av individers handlingsfält, snarare än direkt påverkan. Därmed blir den kontroll och reglering individen utövar över det egna subjektet en betydande aspekt av styrningsrationaliteter (Axelsson & Qvarsebo 2017:37-38, 90). Individuell subjektivitet kan förstås som identitet men även hur subjektet konstrueras och övervakas av sig själv och andra (Vesterberg 2016a:29).

En form av styrningsrationaliteter är den pastoral makt som Foucault (2003) identifierat i det moderna samhället. Inom den pastoral makten sker styrning genom konstant övervakning av det egna subjektet och varandra. På så sätt är makten inte bunden till instanser i samhället, utan övervakning kan ske av vem som helst. Makten ter sig relationell och upprätthålls av oss alla (Foucault 2003:177–179, 196–197). I rekryteringsprocessen är makten relationell och skapas mellan rekryterare och kandidat. Båda parter övervakar och konstruerar varandra, samtidigt som det egna subjektet. Övervakningen baseras på normer i samhället snarare än lagar, därmed krävs det att viss kunskap ter sig som den enda möjliga (Axelsson & Qvarsebo 2017:95). Rådande diskurs om anställningsbarhet kan ses som kunskap som ter sig självklar i förhållande till individens möjligheter på arbetsmarknaden och hur urval i rekryteringsprocessen sker. Pastoral makt baseras på kunskap om individen och dess tillkortakommande, vilket medför antagande om att individen är i behov av vägledning för att kunna förändra beteende och attityder. Individer som inte upplevs anställningsbara kan därför antas vara i behov av vägledning för att förändra sitt beteende mot anställningsbarhet. Att förändra sig själv för att bli anställningsbar kan ses som en spegling av hur människor i det moderna samhället är villiga att omforma sig för att uppnå tillstånd som framgång och lycka, i enighet med den kunskap som upplevs som given. Kunskapen influeras av samtida ideal och diskurser som påverkar vad vi uppfattar som exempelvis lycka, framgång och även vad som ses som normalt respektive avvikande (Axelsson & Qvarsebo 2017:73, 98). Normer är därmed ett effektivt maktmedel i

form av belöning och straff och makten utövas genom att vi bedömer och blir bedömda utefter de normer som finns, vilket inkluderar och exkluderar (Foucault 2003:182, 200). Makten utövas inte bara utifrån, utan rådande normer omvandlas till våra egna ideal och blir på så sätt styrande för de val vi gör, det vill säga självreglerande (Axelsson & Qvarsebo 2017:21). Normer som inryms i anställningsbarhetsdiskursen konstruerar vad som uppfattas som normalt respektive avvikande och utgör både yttre påverkan samtidigt som det omvandlas till egna ideal att vara anställningsbar och uppnå framgång på arbetsmarknaden.

Vår valfrihet som medborgare blir både en förutsättning och effekt av styrning inom den pastorala makten (Foucault 2003:79-80). Individen tillåts utforma sitt liv, samtidigt kan vi inte välja vilka mål som ska uppfattas som eftersträvansvärda. Staten vägleder på så sätt medborgarna genom att strukturera handlingsfältet (Axelsson & Qvarsebo 2017:82). Miller och Rose (2008) argumenterar för hur styrningsrationaliteter har en diskursiv karaktär och att detta behöver uppmärksammas för att analys av dess konsekvenser ska kunna genomföras (Miller & Rose 2008: 29). Diskurser kan förstås som ett kollektivt tanke-system som tar sig uttryck genom våra tankar, värderingar, handlingar, känslor samt förhållningssätt. På så sätt skapas tankeramar för våra liv och hur vi uppfattar omvärlden och oss själva (Garsten & Jacobsson 2004:12-15, 278). Axelsson och Qvarsebo (2017) delar uppfattningen och menar att det är genom diskurser som subjektet skapas och formar hur vi exempelvis klär oss, val av utbildning, yrke samt hur vi ser på samhället. Genom diskurser etableras gränser för vad som kan tänkas, sägas och göras för att det ska anses som trovärdigt, vilket även påverkas av kontext och samtid (Axelsson & Qvarsebo 2017:99, 134-135). Den maktutövning som sker i dagens samhälle genom konstant övervakning och självreglering är endast möjlig genom diskursiva mekanismer, oavsett vilken typ av övervakning det rör sig om. Diskurser om vår individuella frihet, valmöjligheter och självförverkligande påverkar därmed hur vi upplever och uppfattar oss själva, varandra och samhället (Miller & Rose 2008:31, 48). Alla har ett val i hur vi vill investera i vår anställningsbarhet, exempelvis val av utbildning, utformning av CV och agerande i intervjusituation. Samtidigt konstruerar anställningsbarhetsdiskursen normer för vad som är önskvärt på arbetsmarknaden, vilket vägleder individen i vilka val som kan ge mer framgång än andra. Till följd av hur diskurser skapar tankeramar och ideal, blir normen om vem som anses anställningsbar en självdisciplinerande styrningsform för både rekryterare och kandidat. Dels till följd av rädslan att vara avvikande, dels till följd av att anställningsbarhet anses eftersträvansvärt.

3.2 Individualiserad riskhantering

Styrningsrationaliteter kan förstås som en individualiserad form av makt (Axelsson & Qvarsebo 2017:85; Miller & Rose 2008:5-6). Beck (1998) beskriver hur samhällets utveckling medfört individualiserade processer som har direkt påverkan på individens liv. Individualisering kan betraktas som en process där individen bär ansvar för sina handlingar och beslut samt de konsekvenser som dessa medför. I det traditionella samhället föddes individen in i givna förutsättningar, men numera är den sociala rörligheten större och individen är inte längre bunden till sitt ursprung, familj eller yrke. Förutsättningarna i dagens samhälle är relaterade till individens egna beslut och agerande. På så sätt kan livet betraktas som ett personligt öde, men det innebär även att individen aktivt måste hävda sig för att konkurrera om de möjligheter som

finns i samhället (Beck 1998:3, 129). Med andra ord har individen frihet att göra egna val, men med frihet medföljer ansvar för sitt eget liv och att undvika risker som kan uppstå. Individen måste ständigt vara beräknande för att minimera eventuella risker, vilket kräver reflexiv förmåga (Beck 1998:30). Genom individualisering relateras risker till subjektet. Därmed anses inte risker bero på externa faktorer, utan ses som en konsekvens av individens beslut och handlingar (Beck 1998:220). På så sätt blir misslyckande i livet, personliga misslyckande relaterat till individens beslutsfattande (Beck 1998:106). Att det betraktas som individens ansvar att upprätthålla sin anställningsbarhet kan förstås i enighet med den individualiseringsprocess Beck (1998) beskriver i det moderna samhället. Risker som uppfattas som icke anställningsbar blir därmed individens eget ansvar att minimera, baserat på de val individen gör. Att konstrueras som icke anställningsbar i rekryteringsprocessen blir ett personligt misslyckande som anses spegla kandidaten snarare än att spegla externa omständigheter.

4 METOD

I följande avsnitt redogörs och motiveras studiens genomförande. Det presenteras under följande rubriker: vetenskapligt förhållningssätt, val av metod, urval, kvalitetskriterier, förförståelse, tillvägagångssätt samt etiska överväganden.

4.1 Vetenskapligt förhållningssätt

Studiens vetenskapliga förhållningssätt har till stor del inspirerats av ett konstruktionistiskt perspektiv, som rör sociala objekt och kategorier. Sociala objekt skapas inte enbart genom sociala interaktioner, utan den sociala verkligheten bildar även sociala konstruktioner (Bryman 2011:37). Den sociala verkligheten varierar i tid och rum och blir aldrig slutgiltig, då den ständigt konstrueras och rekonstrueras, vilket relaterar det konstruktionistiska perspektivet till diskursanalys (Berger & Luckmann 2003:78-79; Bryman 2011:38-39). Anställningsbarhet kan ses som en social konstruktion som byggs upp genom samspelet i samhället. Fenomenet utvecklas och förändras över tid och har därmed inte en konstant definition, då det varierar på grund av sammanhang. Det konstruktionistiska perspektivet har valts som vetenskapligt förhållningssätt för att förstå fenomenet anställningsbarhet i förhållande till rekryteringsprocessen. Vår föreställning är att diskursen om anställningsbarhet formar rekryterarens sätt att agera i rekryteringsprocessen, med andra ord hur samt på vilka grundval bedömning av kandidater sker.

För att tolka empirin i studien har ett hermeneutiskt perspektiv tillämpats, då det syftar till att nå förståelse genom tolkning. Djupare förståelse för ett visst fenomen söks via mänskliga aktiviteter (Sohlberg & Sohlberg 2009:266). Förståelsen kommer från interaktionen mellan forskare och respondent, där interaktionen skapar ett förtroende samt hjälper respondenten att bli medveten om sina handlingar (Sohlberg & Sohlberg 2009:170). Tonvikt läggs på att det som analyseras måste kunna placeras i sin kontext, där forskarens tolkning och förståelse ses som en process. Processen är en hermeneutisk cirkel, där delen som studeras måste förstås i förhållande till sin helhet (Sohlberg & Sohlberg 2009:98). Med ett hermeneutiskt synsätt tolkas respondenterna genom djupare förståelse för deras subjektiva upplevelser samt erfarenheter

kring fenomenet anställningsbarhet (Aspers 2011:40). Interaktionen med respondenterna sker via intervjuer som skapar ett förtroende samt gör dem medvetna om sina handlingar. Det som studeras, det vill säga anställningsbarhet, kommer sedan genom vår tolkning placeras i en större kontext, dels genom att vi lär känna kontexten genom våra respondenter, dels genom våra förkunskaper. Genom förkunskaper, interaktion med forskningsfältet samt med hjälp av teoretisk anknytning rör vi oss mellan del och helhet i den hermeneutiska cirkeln.

4.2 Val av metod

Då studien syftar till att nå förståelse för respondenternas upplevelser, valdes ett kvalitativt angreppssätt. Strävan är att nå förståelse för respondenternas upplevelser gällande anställningsbarhet och vilka diskurser som framkommer samt hur de tar sig konkret uttryck (Bryman 2011:340). För att nå djupare förståelse för uppfattningar av anställningsbarhet söker vi svar på frågor som *hur*. Därav används semistrukturerade intervjuer som insamlingsmetod. Den semistrukturerade intervjuguiden grundar sig i ett antal teman kopplade till teoretisk anknytning. Det tas sedan i uttryck genom på förhand givna frågor, där respondenterna har relativt stor frihet att utforma sina svar. Intervjuaren har i sin tur möjlighet att följa upp respondenternas svar genom följdfrågor om något nytt intressant skulle uppkomma under intervjun. Genom semistrukturerade intervjuer kan respondenternas upplevelser studeras, deras förhållningssätt till anställningsbarhet samt vilka praktiker de nyttjar i anställningssituationer. På så sätt kan studiens syfte och frågeställningar besvaras (Aspers 2011:142-147). Utgångspunkten i semistrukturerade intervjuer är att likadana frågor ställs till respondenterna, samtidigt som utrymme ges för nya infallsvinklar genom reflektion hos respondenterna (Justesen & Mik-Meyer 2011:47). Respondenterna utgör informationskällan i studien vilket underlättar besvarande av forskningsfrågor. Vidare kommer det empiriska materialet analyseras med hjälp av de teoretiska utgångspunkterna.

4.3 Urval

Enligt Becker (2008) styr föreställningar våra urval. I studien har intervjupersoner valts som vi antar innehar relevanta erfarenheter i förhållande till studiens syfte, det vill säga rekryterare som bedömer individens anställningsbarhet i rekryteringsprocessen. Vidare kan urval ses som hur vi väljer det som tas i beaktning. Till följd av att det är svårt att få en fullständig bild av något, är det av relevans att avgränsa studien och därmed enbart studera en del av exempelvis en yrkesgrupp (Becker 2008:78-82). I den hermeneutiska cirkeln är urval en del av helheten (Sohlberg & Sohlberg 2009:98). Det är därför av relevans att ha i åtanke att urvalet och det som studeras inte behöver representera helheten, det vill säga rekryterarnas uppfattningar gällande anställningsbarhet inte behöver representera samtliga rekryterare i samhället (Becker 2008:78-79). Studiens resultat kan istället ge en teoretisk generalisering, baserat på insamlad empiri och teoretisk anknytning (Bryman 2011:369).

Eftersom respondenter valts i enighet med studiens syfte och frågeställningar, har ett målstyrt urval gjorts. Inom ramen för det målstyrda urvalet har ett bekvämlighetsurval gjorts då tillgängliga individer i vårt nätverk tillfrågats (Bryman 2011:350, 433). Studiens urval består av åtta rekryterare med varierande ålder, erfarenhet samt organisationstillhörighet. På så sätt

ökar chansen att nå en bredd i studien, snarare än att ovan faktorer har för stor påverkan. Samtliga respondenter har studerat på högskolenivå. Några av respondenterna arbetar inom rekryterings- och bemanningsföretag medan andra rekryterar i organisationens egen regi. Gemensamt är att samtliga arbetar inom privat sektor. För att svaren inte ska kunna härledas ges respondenterna fiktiva namn, oberoende kön, vilka är *Cecilia, Sandra, Hanna, Felicia, Erik, Gustav, Daniel* och *Karl*. Någon närmare presentation av respondenterna kommer inte att göras.

Från början var tanken att genomföra tio intervjuer, men efter åtta intervjuer upplevdes att ingen ny eller relevanta data framkom samt att fullständiga svar givits från respondenterna. På så sätt uppnåddes en teoretisk mättnad (Bryman 2011:395).

4.4 Kvalitetskriterier

Denna studie kommer förhålla sig till kvalitetskriterierna tillförlitlighet och äkthet, då de är lämpade vid bedömning av kvalitativa studier (Bryman 2011:352-353).

Tillförlitlighet inbegriper fyra kriterier vilka är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt möjlighet att styrka och konfirmera. Trovärdighet innebär att det finns flera skilda sätt att se och tolka den sociala verklighet vi lever i. I studien används teoretisk anknytning samt tidigare forskning som hjälp för att tolka det insamlade materialet. Att skapa trovärdighet i studien innebär att försäkra att forskningen har skett i överensstämmelse med de regler som finns samt att resultaten kommuniceras till dem som medverkat för att säkerställa att respondenternas sociala verklighet uppfattats rätt (Bryman 2011:353-355). Då vi varit två stycken som bearbetat materialet minskas risken för enskilda eller fördomsfulla tolkningar, vilket visar på intersubjektivitet. Det innebär att vår subjektiva upplevelse delas av oss båda (Sohlberg & Sohlberg 2013:74-75). Då fokus i studien är att nå djupare förståelse kring upplevelser av anställningsbarhetsdiskursen och rekryterares handlingar i relation till den, snarare än en bredd, blir det är upp till läsaren själv att bedöma huruvida resultatet är överförbart till en annan miljö. För att visa på studiens pålitlighet finns en genomgående transparens, vilket visas genom en fullständig redogörelse av studiens samtliga faser. Det gör att läsaren kan se kvalitet gällande val av exempelvis problemformulering, respondenter och beslut som rör analys av data. Möjlighet att styrka och konfirmera innebär att forskaren har en medvetenhet kring problematiken med objektivitet. Det ska finnas en tydlig beskrivning av egna värderingar samt förförståelser för att visa att vi inte medvetet låtit detta påverka utförandet samt slutsatserna i studien (Bryman 2011:354-356). I vårt fall skrevs förförståelse redan innan studien påbörjades. På så sätt har vi varit medvetna om våra föreställningar under studiens gång.

Vidare finns även kriterier för äkthet, där rättvis bild är ett exempel. Kriteriet berör huruvida studien ger en tillräckligt rättvis bild av de uppfattningar som finns i den studerade gruppen. Kriteriet ontologisk autenticitet behandlar frågan huruvida studien hjälper de individer som medverkat att själva få en bättre förståelse för sin sociala verklighet (Bryman 2011:357). I vår studie har intervjupersonernas svar bekräftats med hjälp av bland annat tidigare forskning. Vidare ställdes flertalet följdfrågor under intervjun för att säkerställa att vi uppfattat dem rätt. Intervjupersonerna kan även få ta del av det färdiga resultatet, vilket blir ett sätt att försäkra att

vi uppfattat dem rätt. Vi upplever att intervjupersonerna själva har fått en bättre förståelse för sin sociala verklighet, då flera av dem reflekterade över sin situation under intervjutillfället men också genom att de kan ta del av materialet.

4.5 Förförståelse

Inom forskning inleder vi samt avslutar med någon typ av föreställningar. Det som i studien betraktas, studeras genom de föreställningar vi har sedan tidigare. Samtliga forskare har på förhand givna fördomar om olika områden, vilka används för att närma sig verkligheten. Innan studiens början, inhämtas preliminära fakta och vi skapar därmed en uppfattning om forskningsfältet. Det ger oss en antydning om i vilken riktning vi ska styra vår studie, samt vilka frågor som ska besvaras. Vidare skapas olika teorier och med hjälp av dem kan vi undersöka om våra föreställningar överensstämmer med verkligheten (Becker 2008: 23-25, 29). Vi har en föreställning kring vad anställningsbarhet innebär samt vad det har för påverkan på rekryteringsprocessen. Föreställningarna grundar sig till stor del i att vi båda har erfarenhet av rekrytering samt den utbildning vi studerar. Utformningen av vår studie har präglats av föreställningen att ansvaret gällande anställningsbarhet har skiftat från att ha varit ett kollektivt ansvar till att idag ligga på individen själv, till följd av de diskurser som råder i samhället. Individen har idag ökade krav på sig gällande anställningsbarhet genom att det är något som hela tiden måste upprätthållas. Vidare har vi en föreställning om att anställningsbarhetsdiskursen kan påverka rekryterares bedömning av kandidater i rekryteringsprocessen, i den mening att det är anställningsbarheten i sig som bedöms och inte om kandidaten uppfyller kvalifikationskraven för den utlysta tjänsten. Med hjälp av den hermeneutiska cirkeln har vi varit beredda att utmana vår förförståelse genom att lyssna av empirin och på så sätt pendla mellan del och helhet. Genom studien kommer vi undersöka om våra föreställningar om anställningsbarhet överensstämmer med det resultat som framkommer.

4.6 Tillvägagångssätt

Innan studien påbörjades hämtades preliminära fakta in, vilket skapade en uppfattning om forskningsområdet samt en idé om vilka frågor som studien kan besvara (Becker 2008: 23-25). Ämnet för studien uppkom under tidigare kurser och har därmed förfinats över tid. Inspiration och mer kunskap har givits genom kurslitteratur, tidigare forskning samt tidigare uppsatser inom liknande ämnen. Samtliga delar i studien har bearbetats och vuxit fram parallellt med varandra.

4.6.1 Utformning av intervjuguide

Intervjuguiden skapades i ett första skede under ett seminarium men har därefter utvecklats och sedan testats genom en pilotintervju. Pilotintervjun säkerställer att intervjufrågorna fungerar, genom att undersöka om frågorna är för komplicerade eller kan misstolkas. Vidare kan även frågornas följd ändras efter genomförd pilotintervju (Bryman 2011:258-259). I vårt fall omformulerades vissa frågor samt förtydligades för att underlätta förståelse hos respondenten. Vissa frågor ströks helt då de inte var av relevans för studiens syfte och frågeställningar.

Frågornas utformning i intervjuguiden (se bilaga 1) är avgörande för att kunna utforska respondenternas subjektiva upplevelser av fenomenet anställningsbarhet. Samtidigt eftersöks förståelse för hur respondenternas subjektiva upplevelser kan förstås spegla kollektivt delade uppfattningar. Det är av relevans att frågorna rymmer flexibilitet samtidigt som att de täcker de områden som forskaren är intresserad av. På så sätt kan nya riktningar tas och ge nytt material som kan vara av intresse för studien (Bryman 2011:419-420). Därmed skapas förutsättning att pendla mellan teori och empiri, del och helhet, i enighet med den hermeneutiska cirkeln i intervjuguiden (Sohlberg & Sohlberg 2009:98). Till intervjuguiden specificerades tre olika teman relaterat till studiens syfte och frågeställningar med tillhörande frågor. *Rekryteringsprocessen, formella meriter/personliga egenskaper* samt *anställningsbarhet* är de teman som valts. Vid utformandet av intervjuguiden undvek vi att formulera för specifika och ledande frågor, vilket hade kunnat begränsa svaren och stänga samtalet. Vidare formulerades frågorna med ett begripligt språk för att undvika missförstånd hos respondenten (Bryman 2011:419-420). Intervjuguiden inleds med frågor gällande respondentens bakgrund, exempelvis ålder, titel och erfarenhet, för att öppna upp intervjun samt för att kunna sätta respondentens svar i ett sammanhang (Bryman 2011:422). Frågor innehållande *varför* undveks i så stor utsträckning som möjligt, till följd av att de kan försätta respondenten i en försvarsposition. *Varför*-frågor kan därför stänga samtalet snarare än att öppna det, då respondenten endast ger korta svar. Istället prioriterades *hur*-frågor, vilka öppnar samtalet och ger utrymme för respondenten att uttrycka sig fritt och ta upp saker som inte täcks in av intervjuguiden. På så sätt har respondenten möjlighet att berätta varför saker och ting är och upplevs på ett visst sätt (Becker 2008:69-70). Några frågor är av ja och nej karaktär med tillhörande följdfrågor, då vi inte vill förutsätta att saker och ting är på ett visst sätt, utan låta respondenterna ge sin tolkning.

4.6.2 Intervjuernas genomförande

Inför varje intervju skickades ett informationsbrev (se bilaga 2) till respektive respondent. Totalt intervjuades åtta rekryterare. Efter respondenternas godkännande, spelades intervjuerna in med hjälp av en mobiltelefon. På så sätt kan respondenternas svar återges med deras egna ord och vi som intervjuare kan vara mer närvarande under intervjun. Intervjuerna skedde i en lugn hemmiljö eller i avskilda mötesrum, dels för att respondenterna inte skulle oroas för att någon skulle höra deras svar, dels för att inspelningen skulle bli av bra kvalitet (Bryman 2011:420-421). Intervjuerna utgick från intervjuguiden och kompletterades med vissa följdfrågor för att respondenten skulle ges möjlighet att utveckla sina svar, alternativt ta upp något av intresse som inte ryms i intervjuguiden (Bryman 2011:423). Varje intervju tog mellan 30 och 40 minuter och vi båda deltog under samtliga intervjuer men turades om att hålla i dem. Den av oss som inte höll i intervjun observerade och förde kortfattade anteckningar med reflektioner samt ställde följdfrågor. Efter intervjuerna transkriberades dessa för att tydligare kunna urskilja vad respektive respondent svarat. Transkriberingarna kodades sedan för att underlätta bearbetning av materialet.

4.6.3 Databearbetning

Studiens ansats är abduktiv och visar hur vi som forskaren pendlar mellan teori och empiri, med förhoppning att besvara forskningsfrågan. Den abduktiva ansatsen kan ses som en kombination

av deduktiv samt induktiv ansats (Aspers 2011:265). Deduktiv ansats innebär att en föreställning har formats utifrån våra förförståelser samt teoretiska utgångspunkter inom anställningsbarhet, vilket har haft påverkan på datainsamlingen. Samtidigt finns en induktiv ansats då vi även är öppna för vad som uppkommer i det insamlade materialet (Bryman 2011:26-28).

Parallellt med att primärmaterialet samlades in, det vill säga intervjuerna, transkriberades dessa och olika citat markerades för att påbörja kodningen. Därefter kodades materialet med hjälp av nyckelord efter våra tre huvudteman, till följd av syfte och frågeställningar, vilka även intervjuguiden bygger på. Respektive tema fick varsin färg för att mönster alternativt utstickande svar skulle kunna urskiljas. Eftersom vi eftersöker respondenternas upplevelse och tolkning av verkligheten uppstod även vissa koder i det insamlade materialet (Aspers 2011:165-166, 184). Att vi bekantat oss med ämnet samt har förstahandskunskaper kring respondenternas miljö har underlättat vår analys och tolkning av materialet (Bryman 2011:420). Under kodningen skrevs även egna kommentarer och reflektioner ned separat för att underlätta vår analys.

4.7 Etiska överväganden

Under studiens gång har grundläggande forskningsetiska principer tagits i beaktning. Dessa frågor rör frivillighet, integritet och konfidentialitet för de individer som deltar i studien. Inom svensk forskning finns bland annat informationskravet som etisk princip, vilken har inneburit att vi som forskare har informerat respondenterna om studiens syfte. Vidare innebär det bland annat att de medverkande är medvetna om att deras deltagande är frivilligt samt när som helst kan avbrytas om de önskar. Respondenterna har även fått information om studiens olika moment och hur den kommer genomföras (Bryman 2011:131). Vidare har det även lämnats ut uppgifter om hur och var studiens resultat kommer att offentliggöras. Informationen har givits både skriftligt och muntligt (Vetenskapsrådet 2002:7). Även samtyckeskravet har tagits hänsyn till och de medverkande har själva givits rätten att bestämma om, hur och på vilka villkor de ska delta i studien. De medverkande har också givits möjlighet att avbryta sitt deltagande, om det skulle föra med sig några negativa konsekvenser. Konfidentialitetskravet har uppfyllts då uppgifter om de medverkande behandlats konfidentiellt genom att personuppgifter inte givits ut till utomstående (Vetenskapsrådet 2002:10-12). Slutligen har också nyttjandekravet tagits i beaktning, vilket innebär att den information som samlats in om respondenterna enbart har nyttjats till studiens ändamål (Bryman 2011:132). Av den anledning kommer därför inte uppgifterna användas för kommersiellt bruk eller för andra icke-vetenskapliga syften (Vetenskapsrådet 2002:14). Samtliga etiska principer har tagits i beaktning i denna studie och har skrivits fram i ett informationsbrev som skickats ut till de medverkande respondenterna innan intervjuerna.

5 RESULTAT

I nedan avsnitt presenteras insamlat material i tre huvudsakliga teman, vilka är: anställningsbarhet, bedömning i rekryteringsprocessen samt formella meriter och personlig lämplighet. Temat anställningsbarhet redogör för rekryterarnas uppfattning av

anställningsbarhet, deras upplevelse av hur det påverkar bedömningen samt vem de upplever bär ansvaret för anställningsbarhet. Under rubriken bedömning i rekryteringsprocessen presenteras hur rekryterarnas bedömning sker i rekryteringsprocessen och vad den grundar sig i. Slutligen redovisas rekryterarnas uppfattning av formella meriter och personlig lämplighet samt dess betydelse i rekryteringsprocessen.

5.1 Anställningsbarhet

Anställningsbarhet är för samtliga respondenter ett känt fenomen, för vissa mer bekant än för andra. Vad som upplevs vara avgörande för att anses som anställningsbar är att individen uppfyller formella krav, det vill säga har rätt erfarenhet samt utbildning för den utlysta tjänsten. Sandra betonar specifikt att kandidater behöver uppfylla vissa språk- och systemkrav² för att anses anställningsbara. Vidare är samtliga respondenter överens om att personliga egenskaper är starkt relaterade till anställningsbarhet och kan i vissa fall vara helt avgörande för att en individ ska ses som anställningsbar.

Alltså för mig skulle jag nog säga att den erfarenheten och den utbildningen man har med sig plus de personliga egenskaperna man har, påverkar huruvida man är anställningsbar eller inte. – Erik

I kombination med erfarenhet och personlighet, betonar Daniel även vikten av att individen har förmåga att kunna sälja in sig själv hos arbetsgivaren för att anses som mer attraktiv på arbetsmarknaden.

Alltså hur väl man säljer in sig själv hos andra och vad man har för erfarenheter sen innan, vilka meriter och kompetenser och personlighet. Allt det summerar ens anställningsbarhet, hur attraktiv man är på arbetsmarknaden. – Daniel

Flexibilitet, samarbetsförmåga, lösningsfokus, ambition och anpassningsbarhet är några egenskaper som upplevs vara avgörande för respondenternas förståelse av anställningsbarhet, gällande hur en individ ska vara för att anses som anställningsbar på dagens arbetsmarknad. Vidare betonar bland andra Felicia och Gustav också att individen ska ha ett eget driv samt en vilja till att arbeta.

För mig är väl anställningsbar också att du ska ha en viss arbetsmoral och ska ändå vara motiverad till att jobba. – Gustav

Daniel instämmer med övriga respondenter gällande avgörande faktorer för anställningsbarhet, men anser att det inte alltid är tillräckligt.

Men tror alltid att det är bra att visa att man är ambitiös [...] Alltså, mycket saker som man kanske kan sticka ut med är väldigt bra. Och sen så är det ju personlighet och referenser. – Daniel

² Krav på kunskap inom affärssystem eller datorprogram.

Därmed betonar Daniel att en individ bör ha något som sticker ut, utöver de meriter och egenskaper som anses som anställningsbara, för att öka sina chanser till anställning.

5.1.1 Rekryterarnas bild av vem som är anställningsbar

Flertalet respondenter upplever att det inom respektive organisation finns en vedertagen bild av vilka kandidater som kan anses vara anställningsbara. För de respondenter som arbetar på rekryterings- och bemanningsföretag finns ytterligare en bild av anställningsbarhet, det vill säga kundens bild, vilken ger sig i uttryck i de krav som finns specificerade i kravprofilen. Att kunderna återfinns inom olika branscher och ska tillsätta olika tjänster resulterar i att formella krav som erfarenhet och utbildning upplevs variera. Daniel och Gustav förklarar att kraven kan skilja sig till följd av variation av tjänster och anställningsformer.

Trots att formella krav upplevs kunna skifta något, beskriver respondenterna att personliga egenskaper betonas i den bild av anställningsbarhet som respektive organisation förmedlar. Exempelvis ska kandidaten vara samarbetsvillig, positiv samt förändringsbenägen. Bilden av hur en anställningsbar kandidat ska vara upplevs dock inte alltid som uttalad men ändå närvarande i organisationen. Hanna beskriver hur ramarna för vilka kandidater som upplevs anställningsbara blivit självklara, men att det inte finns någon uttalad anledning varför.

Sen kan jag uppleva att vi kanske inte har jättebra koll på liksom varför vi tänker som vi gör, eller varför dessa krav behövs. Utan att det snarare är något som är vedertaget.
– Hanna

Det framkommer även att längre perioder av arbetslöshet inte anses som anställningsbart och att det kan relateras till vem och hur du är som person.

Klart man börjar fundera på varför den här personen inte har fått något jobb på två år, när arbetsmarknaden ser ut som den gör, när det finns överflöd med jobb. Så bara en sån sak kan vara jätteavgörande. – Sandra

Den bild som respektive organisation har av anställningsbarhet upplevs stämma överens med rekryterarnas egen bild. Rekryterarnas uppfattning av fenomenet anställningsbarhet kan sammanfattas som att uppfylla krav på erfarenhet och utbildning, inte varit ifrån arbetsmarknaden för länge samt personliga egenskaper så som ambitiös, engagerad, driven, flexibel, samarbetsvillig och anpassningsbar.

5.1.2 Bilden av anställningsbarhet och dess upplevda påverkan i rekryteringsprocessen

Att diskursen om anställningsbarhet kan påverka bedömning av kandidater i den mening att det är mer personliga egenskaper som bedöms, är flertalet respondenter överens om. Cecilia och Hanna anser att till följd av att fokus i hög grad förläggs på just personliga egenskaper, sorteras vissa personer automatiskt bort eftersom att de inte passar in i mallen för vad som anses vara anställningsbart. Hanna exemplifierar och säger att företagsamma samt engagerade individer ofta premieras framför logiska och eftertänksamma i en rekryteringsprocess.

Jo men det är väl lite det tankesättet som man har tror jag [...] Att man sorterar bort folk som inte riktigt passar in i den mallen, men man kan ju ändå säga att det är en ganska stor ram att finnas inom. – Cecilia

Jag tror absolut att det påverkar. Går man in med en attityd att det här är det som är anställningsbart, att en anställningsbar person är en sådan här sprudlande glad, framåtdriven och engagerad medarbetare, så faller sådana här mer logiska, eftertänksamma personer bort. – Hanna

Vidare upplevs bilden av anställningsbarhet påverka kommunikation till kandidaterna via exempelvis annonser. Flertalet intervjupersoner exemplifierar och menar att det som efterfrågas i annonserna ofta är en viss typ av person med specifika egenskaper, det vill säga personer som de själva samt deras organisation anser anställningsbara. Exempel på egenskaper som efterfrågas i annonserna är flexibilitet, självständighet samt positivitet.

Jo men alla annonser som vi har börjar ju med: är du så här? Beskriver ju någon typ av profil som man kanske ser som anställningsbar då. – Cecilia

Samtliga respondenter är överens om att det som kommuniceras ut i annonserna påverkar kandidaternas beteende i rekryteringsprocessen. De menar att kandidaterna ofta försöker anpassa sig och sitt beteende efter de egenskaper som efterfrågas i annonserna, vilket kan vara på både gott och ont. Hanna och Karl upplever att beteendet från kandidaternas sida inte alltid upplevs äkta.

Att man skapar lite oärlighet, att man ska fejka lite grann. Okej, men jag är så himla engagerad och jag är så här och jag kan hålla många bollar i luften fast det inte är mina bästa egenskaper. Om man tänker efter, är det de här som jag kan eller skriver jag det för att det är eftersträvansvärt och så tänker jag att jag lösa det när jag väl börjar jobba. – Hanna

Det är alltid det här, hur äkta ska man vara? Jag märker ibland att vissa säger exakt det jag vill höra och det blir negativt. Då märker jag att du är inte ärlig. Då blir man för anställningsbar och det tycker jag inte om. Jag vill ha äkta anställningsbarhet. – Karl

Att uppvisa efterfrågade egenskaper upplevs inte alltid som autentiskt och därmed kan kandidaten upplevas som mindre anställningsbar trots uppvisande av önskvärda egenskaper.

5.1.3 Ansvar för anställningsbarhet

Uppfattningen av att individen själv ansvarar för sin anställningsbarhet delas av respondenterna. På så sätt är det enbart individen själv som kan påverka sin anställningsbarhet och ingen annan kan göra den anställningsbar. Trots att externa faktorer, exempelvis varsel, upplevs kunna påverka anställningsbarheten, bör individen se sin egen del i allt. Det framhävs att det alltid finns något att göra åt saken, det handlar bara om hur individen själv väljer att hantera situationen. Daniel betonar individens ansvar ytterligare och menar att individen måste kunna marknadsföra sig själv samt arbeta hårt för att nå sina mål.

För att vara attraktiv på arbetsmarknaden måste man ha något att komma med som är attraktivt [...] Det är verkligen upp till en själv att sälja in sig själv på bästa sätt. Att man på något sätt jobbar för att nå dit. Det ligger på den som säljer in sig själv. – Daniel

Vidare poängterar bland andra Cecilia att även samhället bör ta sitt ansvar och vara möjliggörande för individens anställningsbarhet, genom exempelvis bättre utbildningar.

Sen är det klart att det är ett samhällsansvar också, att det ska finnas möjligheter till att kunna förbättra sitt språk eller förbättra utbildningar eller så. – Cecilia

Tankarna kring ansvar för anställningsbarhet upplevs bland flertalet respondenter grundas i hur dagens samhälle är format. Gustav menar att vi idag är mer individualistiska och på så sätt också mer självständiga, medan Felicia betonar att det var enklare att få en anställning förr.

Vi lever i ett sådant samhälle överlag. Vi är väldigt, vi ska vara väldigt självständiga. Vi är väldigt individualistiska. Vi lever på att du ska göra din egna lycka. – Gustav

Allting löste sig så lätt förr tror jag. Men nu i dagsläget är det inte så längre. Därför måste alla ta sitt egna ansvar. – Felicia

Tankarna om anställningsbarhet upplevs grunda sig i den kunskap rekryterarna erhållit från sin utbildning, deras erfarenheter i arbetslivet men även i hur de själva resonerar kring fenomenet. Sandra betonar även de krav och förväntningar som upplevs finnas i samhället, kopplade till utbildning och karriär.

Jag tror mycket på att utifrån kanske vad jag har för förväntningar på mig själv. Både då utbildningsmässigt och karriärmässigt. Det är ju förväntningar som jag har utformat utifrån hur samhället ser ut. Vad krävs för att få de jobb som man vill ha i samhället idag. – Sandra

Även Gustav betonar samhällets förväntningar på individen i relation till anställningsbarhet.

Anställningsbarhet är så himla, så föränderligt liksom. Det blir så beroende på, handlar inte längre om just meriter, utan det är så mycket vad samhället förväntar sig utav en hur du ska vara. – Gustav

Att fenomenet anställningsbarhet är i ständig förändring upplevs ställa höga krav på individen för att anpassa sig till samhällets förväntningar och på så sätt anses anställningsbar.

5.1.4 Att öka sin anställningsbarhet

Gällande hur en individ kan öka sin anställningsbarhet upplevs det bland respondenterna finnas flertalet lösningar. Det kan handla om att lära sig ett nytt språk, välja att ta en oavlönad praktikplats, läsa en utbildning eller gå en kurs. Framförallt betonas återigen individens eget ansvar. Det handlar om att ändra inställning till arbete och inte ta något för givet. Det är

individen själv som ska visa att den är rätt för arbetet och måste därför anstränga sig för att uppnå sina mål.

Jo men det är väl att rannsaka sig själv och säga vad är det jag, om man nu har den förmågan, vad man saknar. Att fylla ett hål i CV:t kanske är svårt men att läsa mer svenska, eller att ta någon kurs eller utbilda sig kan absolut påverka det. – Cecilia

Ja, det är väl det finns ju massor att göra. Jag tycker ju det viktigaste är personligheten. Så då är det ju att ändra inställning egentligen. Att man är positiv till förändringar, att man, mest om attityden egentligen. Alltså hur man vill uppfattas av andra, hur man vill att sina egna kollegor ska vara, att man är en ah, positiv och flexibel person. – Erik

Vidare delar flertalet respondenter upplevelsen av att ju längre en individ varit borta från arbetsmarknaden, desto svårare blir det för den att komma tillbaka. På så sätt minskar individens anställningsbarhet, då de ses som mindre attraktiva i en arbetsgivares ögon.

5.2 Bedömning i rekryteringsprocessen

Flertalet respondenter upplever att rekryteringsprocessen är en viktig del av organisationens kompetensförsörjning och därmed betonas vikten av att rekrytera rätt personer.

Vi vill gärna säkerställa att det är rätt person på rätt plats, även om det enbart är praktik. Det är för att vi har så mycket utvecklingsmöjligheter, så ser vi gärna att man fortsätter. Därför viktigt att de går igenom [rekryterings]processen. – Felicia

För att hitta rätt kandidat för tjänsten, upplevs samtliga steg i rekryteringsprocessen vara av stor vikt. Första urval sker utifrån en kravprofil, där exempel på krav kan vara utbildning, arbetslivserfarenhet, språk- och systemkunskap. Flertalet respondenter beskriver hur utformning av kandidatens CV påverkar deras bedömning.

Jag tror det första jag börjar titta på är egentligen tydligheten i det. För mig avgör det en motivation till en person, till kandidatens ansökan. – Sandra

[...] men för de allra flesta, är det för rörigt CV så försvinner de redan där helt enkelt. – Erik

Ett bra CV ska enligt respondenterna vara snyggt och tydligt utformat, innehållande grundläggande information om formella krav såsom tidigare arbetslivserfarenhet och utbildning. Korrekt grammatik och stavning upplevs också ha betydelse. Daniel förklarar att han direkt noterar om ett CV upplevs konstigt formulerat och förutsätter att det till stor del speglar kandidaten.

Är CV:t konstigt formulerat lägger man ju såklart märke till det. Säger det något om själva människan också eller så. – Daniel

Hanna särskiljer sig något från resterande och beskriver att hon inte lägger någon större vikt vid utformning eller stavning i kandidaternas CV.

[...] men jag lägger ej så mycket vikt vid hur det är skrivet, jag tänker att alla är lite olika i hur man formulerar sig. Och det har ganska, för det mesta inte någon direkt betydelse för arbetsuppgifterna. – Hanna

Hon förklarar det som att utformning av CV inte alltid speglar hur kandidaten utför sina arbetsuppgifter.

5.2.1 Telefonintervju med engagemang

De kandidater som klarat första urval kontaktas för telefonintervju. Vid telefonintervjun skapas enligt respondenterna en känsla för kandidaten och huruvida denna har rätt inställning och motivation för tjänsten. Bland annat beskriver Gustav hur syftet med telefonintervjun är att *“känna av personen och se hur den funkar i ett socialt sammanhang.”* Utöver inställning och motivation är engagemang något som upplevs vara av stor betydelse och betonas flertalet gånger av respondenterna.

Men mycket är ju också vad magkänslan säger. Man känner ganska snabbt på telefon om det är en person som är intressant eller inte. Visar på engagemang, det tycker jag är ett av de viktigaste. – Felicia

Inställning, motivation och engagemang bör genomsyras med en positiv attityd för att öka chanserna till anställning. Sammantaget upplever respondenterna att de personliga egenskaper som framkommer under telefonintervjun till stor del är avgörande för den fortsatta bedömningen i rekryteringsprocessen.

5.2.2 Personliga intervjuer – med kompetenser som speglar personligheten

Under den personliga intervjun upplevs en mer detaljerad bild framträda av kandidaten. Samtliga respondenter uppger att de använder en kompetensbaserad³ intervjuguide vid intervjutillfället. Det är då viktigt att kandidaterna kan ge tydliga exempel på situationer de varit med om och hur de hanterat dessa för att exemplifiera de efterfrågade kompetenserna.

Det är ju erfarenhet på ett annat sätt, men mer situationsbaserat. Har den hamnat i liknande situationer tidigare, hur har den hanterat det då och där speglas ju lite personligheten. I det, vad gör man för val i en sån situation och passar det till det vi söker. – Hanna

De kompetenser som efterfrågas kan skifta något beroende på tjänst men exempelvis samarbetsförmåga, flexibilitet, positivitet, problemlösnings- och anpassningsförmåga uppges vara återkommande krav. Vidare betonar flertalet respondenter också vikten av social kompetens.

³ Intervjuguide med fokus på efterfrågade kompetenser för att skapa en uppfattning om hur kandidaten agerar i olika situationer.

Generellt för alla som blir anställda. Man ska ha en positiv attityd, att man liksom inte är emot förändringar eftersom det är en verksamhet som är i tillväxt. – Erik

Det är ganska generellt för alla arbetsplatser om man tänker just personligheter. Man vill ju ha någon som är social, trevlig, ambitiös och ansvarsfull. – Daniel

Kandidatens motivation för tjänsten bedöms ytterligare under intervjun. Återigen betonas engagemang. Att det skapas en relation mellan rekryterare och kandidat upplever respondenterna också som viktigt för den fortsatta bedömningen.

Man behöver inte svara helt korrekt, inte det det handlar om att man försöker skapa en relation oavsett vad det är för typ av person och att personen återigen är engagerad. – Felicia

Hur kandidaten betar sig vid intervjutillfället tas också med i den samlade bedömningen, bland annat nämns kroppsspråk och ögonkontakt som viktiga faktorer. Flertalet respondenter beskriver att de upplever att första intrycket kan komma att spela roll för den fortsatta bedömningen.

5.2.3 Bedömning skiljer sig beroende på tjänst

Bedömningen uppges kunna skilja sig beroende på tjänst till följd av att det är högre krav för vissa tjänster. För tjänster med mindre formella krav, upplevs personlighet spela större roll i bedömningen bland några respondenter. Samtidigt betonas att bedömningen för mindre kvalificerade tjänster tenderar att ha en högre tolerans gällande kandidatens bakgrund.

Jag kan uppleva att man är väldigt mer, mycket mer öppen kanske för bakgrund och annat till mindre kvalificerade tjänster. Att då kanske det inte är lika många saker som man behöver uppfylla för att vara aktuell för tjänsten. Och då kan det vara lättare att få in, kanske mer kvantitet framför kvalitet. – Cecilia

Vidare kan det även skilja sig mellan tjänstemannasektorn och industriarbeten. Det resoneras i termer som att personligheten borde spela mindre roll till följd av att man arbetar med sina egna moment samtidigt som att samarbetsförmåga och en social kompetens alltid behövs, oavsett arbetsplats. Några respondenter nämner även att personlighet kan komma spela större roll om det är många som ansöker till en tjänst och uppfyller kraven, än om det är en spetskompetens som eftersöks.

[...] om vi säger exempelvis IT-hållet, då kollar inte jag lika mycket på kanske just de personliga egenskaperna. Utan då sker min bedömning utefter vad de gjort tidigare och utbildning. De grundar sig i att de inte är jättelätt att hitta IT-profiler. Däremot om det är inköpsassistent som många söker, där sker min bedömning mer på personliga egenskaper på telefonavstämningen redan. För det är så många som har bra CV och liknande bakgrund och utbildning. – Erik

Personliga egenskaper upplevs därmed spela en mer avgörande roll vid högre konkurrens om en tjänst.

5.2.4 Bedömningen förändras i interaktionsprocessen

Samtliga respondenter upplever att bedömningen av en kandidat kan förändras under processens gång och att det framförallt beror på rekryteringsprocessens olika steg, vars uppgift är att sälla bort kandidater som inte lever upp till ställda krav. Att bedömningen förändrats under processen beror även på att CV-granskning framförallt är till för att stämna av formella krav och praktiska aspekter såsom tillgänglighet. Under telefonintervju och intervjutillfälle bedöms personliga egenskaper i form av kompetenser, eftersom de framträder först i interaktionen.

Men när man väl är i intervjusituationen tillkommer mer i bemötandet att kunna vara mer analyserande. Särskilt när vi har en kompetensbaserad intervjuguide. – Hanna

Andra faktorer som kan påverka att bedömningen förändras är om kandidaten avbokat intervjun, kommer försent eller ställer underliga frågor alternativt krav under intervjun. Vidare påverkar även referensernas omdöme den fortsatta bedömningen. Samtliga respondenter upplever att det är mellan granskning av inskickad ansökan och det personliga mötet som bedömningen kan förändras mest.

Det är inte bara under processens gång som bedömningen upplevs kunna förändras utan även att det skett en förändring under respondenternas yrkeskarriär inom rekrytering. Bedömningen upplevs förändrats från när de började arbeta med rekrytering jämfört med idag. Det är framförallt erfarenhet och kunskap som har gjort att bedömningen förändrats. Både Cecilia och Erik upplever att deras erfarenhet innebär ett kritiskt tänkande och att de tydligare ser vilka kandidater som fungerar ute i arbetslivet, jämfört med när de påbörjade sin karriär.

För det är lätt att vara godtrogen och tycka gott om alla, men då kan man inte jobba med rekrytering för att man måste plocka bort folk. – Cecilia

I början så, kanske man köpte mer vad dom sa direkt. Till exempel flexibilitet. Alla säger att man är det utan att man egentligen frågade om det. Sedan visade det sig att de inte alls var det, de har bara lärt sig att säga det. Absolut, man blir mycket mer kritisk. – Erik

Även om kunskap inom rekrytering erhöles under studietiden upplever flertalet respondenter att det är erfarenheten av rekrytering och att ständigt göra bedömningar som främst påverkat en förändrad bedömning. Hanna beskriver det som att den teoretiska kunskap som gavs under utbildningen inte alltid kan appliceras rakt av i arbetslivet, då verkligheten ser annorlunda ut.

Jag tror ändå att det skiftat lite när jag jobbat ett tag, det spelar faktiskt roll med vissa faktorer också. Särskilt social kompetens, att det är klart att någon annan skulle kunna klara det som inte är socialt kompetent men funkar det i teamet? Funkar det i att man vill utveckla organisationen? – Hanna

Hanna menar att magkänslan och personlighet inte ska ha betydelse för bedömningen i teorin, men att det inte fungerar så i verkligheten.

5.3 Formella meriter och personlig lämplighet

Formella meriter uppfattas främst som utbildning, arbetslivserfarenhet, system- och språkkunskaper. Formella meriter ses som skullkrav i kravprofilen, vilka ett första urval ofta baseras på. Personlig lämplighet tolkas som personliga egenskaper av samtliga respondenter. Egenskaper som nämns är serviceinriktad, självständig, driven, strukturerad, kommunikativ samt positiv. Även social, noggrann, samarbetsvillig, punktlig, anpassningsbar, engagerad, ödmjuk och hög arbetsmoral anses utgöra personlig lämplighet.

Flexibel, hålla tider [...] Men lite servicetänk tycker jag oavsett tjänst, för att det är ju en del, det är en service. Samarbetsvillig och framförallt flexibel. – Cecilia

Men ja att det här att man ska ha engagemang, man ska vara ödmjuk, man ska ha en vilja, ett driv man ska vara en do-er. Just de är ju återkommande oavsett vilken tjänst det är. – Felicia

Respondenterna upplever flexibilitet som att kunna anpassa sig, trivas med förändringar samt fungera i olika miljöer.

Det händer att den här konsulten kan behöva hoppa till ett annat jobb om en månad. Och framförallt flexibel, att kunna ändra sig, ta nya beslut tycker jag är viktigt. – Cecilia

Flexibilitet är en återkommande egenskap som eftersöks hos kandidaterna oberoende tjänst.

5.3.1 Formella meriter som första sorteringsfaktor

De formella meriter respondenterna beskriver ovan upplevs ha störst betydelse i första skedet i rekryteringsprocessen, eftersom det är där första urval sker. Formella meriter beskrivs då fungera som ett sorteringsverktyg som urvalet baseras på.

Men ofta, så blir det [formella meriter] ju vår första sorteringsfaktor. – Hanna

Gällande vilka formella meriter som väger tyngst i bedömningen går åsikterna isär. Några av respondenterna upplever att utbildning är av störst vikt, medan andra betonar arbetslivserfarenhet. Då några av respondenterna arbetar på rekryterings- och bemanningsföretag upplevs kundens kravprofil vara väldigt styrande gällande betydelsen av formella meriter. Vissa formella krav upplevs kunna förbises om kandidaten kan kompensera med exempelvis relevant erfarenhet istället för utbildning och upplevs klara av arbetet. Sandra beskriver däremot hur krav på arbetslivserfarenhet kan åsidosättas om allt annat stämmer, exempelvis utbildning, systemkrav, tillgänglighet samt löneanspråk. Krav på formella meriter upplevs framförallt kunna frångås om det finns ett personligt driv och en vilja hos kandidaten.

Där bedömer jag ganska snabbt utifrån engagemanget. Sen är oftast, ah man behöver liksom inte ha exakt erfarenhet för att vara den bästa till tjänsten heller utan det är engagemanget och viljan att lära sig. – Felicia

Oavsett tjänst, oavsett jobb så handlar det också om att du måste kunna visa att du är motiverad och faktiskt vill ha tjänsten. – Gustav

Karl beskriver att han upplever att kravprofilerna är relativt breda gällande utbildning och att han därför frångår dem ibland. Framförallt vid internrekrytering eftersom det då redan finns en uppfattning om hur kandidaten är i arbete. Överlag upplevs dock de krav som finns i kravprofilerna matcha den profil som eftersöks. Hanna upplever att kraven finns av en anledning och frångår därför sällan dessa.

5.3.2 Personlig lämplighet som efterföljande och avgörande sorteringsfaktor

Vilken betydelse personlig lämplighet har, upplevs vara beroende på situation och vilken kravprofil som finns att förhålla sig till. Samtidigt beskriver samtliga respondenter att personlig lämplighet är av stor vikt i den bedömning som görs.

[...] även om den hade rätt utbildning och rätt erfarenhet så skulle vi inte anställa om de inte hade de personliga egenskaperna. Det är superviktigt verkligen. – Erik

Här hos oss är ju just det med positivitet och flexibel. Alltså du kan inte jobba på detta företaget om du inte har dom två egenskaperna, för du trivs inte. – Karl

Den kompetensbaserade intervjuguiden som samtliga respondenter uppger att de använder vid personliga intervjuer beskrivs ofta vara baserad på personliga egenskaper, vilket betonar dess betydelse i bedömning av kandidater. Sandra förklarar att i bedömningen av kompetenser, bedöms automatiskt personligheten eftersom många av de kompetensbaserade frågorna grundar sig i egenskaper såsom social förmåga och noggrannhet. Några av respondenterna som arbetar inom bemanningsbranschen berättar att personlig lämplighet är av stor betydelse i bedömningen, då de även ska kunna sälja in kandidaten till kunden som sedan tar ett slutgiltigt beslut om eventuell anställning.

Jag upplever nog ändå att det har ganska stor betydelse, särskilt när man jobbar med bemanning. Och ska sälja in det också till en kund, det blir ett steg till på vägen. – Hanna

Att den kandidat som erbjuds anställning blir konsult upplevs vara ytterligare ett argument för betydelsen av personlig lämplighet inom bemanningsbranschen. Konsulten är ute hos kundföretaget och representerar därmed rekryterings- och bemanningsföretaget i det dagliga arbetet och fungerar som ansiktet utåt.

Och vi vill ha bra konsulter [...] konsultprofilmässigt. Men sen glad, trevlig och artig. Absolut de ska representera vårt varumärke på kundföretagen. Så det är viktigt för mig tycker jag. – Cecilia

Betydelsen av personlig lämplighet i bedömningen upplevs inte helt oproblematiskt av alla respondenter. Hanna reflekterar över detta och förklarar att "*vissa ges möjligheter till följd av personlighet, andra begränsas av det.*" Det kan verka både inkluderande och exkluderande i rekryteringsprocessen men även på arbetsmarknaden, där kandidater med en viss typ av personlighet har större chans till arbete än andra.

5.3.3 Återkommande och efterfrågade personliga egenskaper

I rekryteringsprocessen upplever samtliga respondenter att det finns återkommande egenskaper som eftersöks hos en kandidat, vilket kommuniceras ut genom bland annat annonser och under den personliga kontakten. De mest förekommande egenskaperna som efterfrågas hos kandidaten är kunna ha många bollar i luften, vara ansvarsfull, tycka om utmaningar, vara driven och flexibel. Utöver dessa nämns strukturerad, självständig, samarbetsförmåga, förändringsbenägen och förmåga att hantera stress. Även engagemang och en positiv inställning är återkommande. Ovanstående egenskaper upplevs som viktiga för att kandidaten ska ha en chans till anställning.

Skulle jag säga att man är ansvarsfull, kan hantera stress, är social, är ambitiös. Sådana typiska bra egenskaper. – Daniel

Hanna reflekterar över att det kan vara problematiskt att företag efterfrågar kandidater som har en hög stresstålighet och delar personligen inte uppfattningen att det är något som är viktigt, utan menar att det snarare är organisationens ansvar att se till att situationer med hög stressnivå inte är vanligt förekommande.

Ofta för oss så kommer det upp att man ska kunna hantera stress. Jag själv ser kanske inte att det är bra en faktor att gå på, särskilt inte när det är så mycket psykisk sjukdom idag. Att man ska kunna hantera stress, utan snarare att företaget själv ska göra så att det inte ska finnas den stressnivån att hantera. Men det är väl en återkommande faktor som efterfrågas fortfarande. – Hanna

Hanna menar därför att det finns en viss diskrepans mellan hennes personliga åsikt och vad som efterfrågas av organisationen. Detta är inget som framkommer bland övriga respondenter.

De egenskaper som efterfrågas från arbetsgivarens, och därmed också rekryterarnas sida, upplevs spegla de egenskaper som kandidaterna strävar efter att uppvisa i sin ansökan eller vid telefon- respektive personlig intervju. Bland annat beskriver Hanna hur de egenskaper som kommuniceras i annonserna ofta liknar det som står i kandidaternas CV. Vidare delar även Cecilia denna uppfattning.

Mm men jag tror också att det stämmer ganska bra överens med, om det klimat av ord som finns bland annonserna. Tycker jag speglar ganska mycket i vad som finns i personliga brev och liknande. – Cecilia

Flertalet respondenter beskriver hur intervjusituationen är speciell i sig och att kandidaten vanligtvis försöker uppvisa egenskaper som efterfrågats tidigare i rekryteringsprocessen. Det betonas dock att det krävs tydliga exempel på situationer när kandidaten uppvisat dessa egenskaper, för att det ska ses som en bra intervju och att egenskaperna upplevs autentiska. Sandra beskriver att det endast är de kompetenser som efterfrågas som hon vill att kandidaten ska uppvisa medan Hanna gärna ser att kandidaten argumenterar för hur andra egenskaper kan kompensera om kandidaten saknar någon av de efterfrågade egenskaperna.

Erik och Karl beskriver att det finns en norm i samhället om hur man bör vara för att öka chanserna till en anställning på arbetsmarknaden.

Ja alltså, det är ju det som normen säger att man ska vara för att vara en bra anställd. När jag var 16 och sökte mitt första jobb sa min mamma att jag skulle säga dom egenskaperna också. Det är något som man alltid fått höra. Så ska man vara på en arbetsplats, positiv och flexibel. – Erik

De [kandidaterna] har hört det från någon, antingen från sina föräldrar eller att de läst något på nätet att så här kan du säga på intervju. Så det är väl sådana normer som lever kvar vad vi arbetsgivare vill höra liksom. – Karl

Det upplevs finnas en utbredd bild i samhället om hur man bör vara för att anses som anställningsbar, vilket i sin tur påverkar det beteende och egenskaper som kandidaterna uppvisar.

5.4 Anställningsbarhet som sorteringsverktyg med betoning på personlig lämplighet

Sammanfattningsvis framkommer att respondenterna har en tydlig bild av anställningsbarhet och hur kandidaterna ska vara för att anses anställningsbara, även om vissa reflekterat mer över det än andra. Vad som krävs för att anses anställningsbar upplevs vara kontextuellt i förhållande till formella meriter och kan därför skilja sig beroende på tjänst. Däremot betonas personliga egenskaper som viktiga oavsett tjänst, för att individen ska kunna anpassa sig efter sammanhanget. Anställningsbarhet upplevs ha påverkan i respondenternas bedömning av kandidater och fungerar som ett sorteringsverktyg, vilket inkluderar och exkluderar individer på arbetsmarknaden. Det resulterar i att kandidater uppvisar det beteende som efterfrågas för att öka sina chanser till anställning. Det individuella ansvaret för anställningsbarhet betonas och det är därför upp till kandidaterna själva att visa sig anställningsbara, exempelvis genom att presentera ett tydligt CV, visa engagemang för tjänsten och ge tydliga exempel på efterfrågade kompetenser i intervjusituationen. Formella meriter upplevs fungera som en första sorteringsfaktor där skullkraven ska uppfyllas. Däremot upplevs personlig lämplighet i form av personliga egenskaper vara avgörande för en framtida anställning och dessa framträder först i interaktionen med rekryteraren.

6 DISKUSSION

Nedan presenteras studiens resultat- och metoddiskussion. Resultatdiskussionen baseras på studiens syfte och frågeställningar. Den empiri som samlats in diskuteras utifrån tidigare forskning och analyseras med stöd av Foucaults conceptualisering av styrningsrationaliteter och relationell makt samt Becks teori om individualiserad riskhantering i det moderna samhället. I metoddiskussionen utvärderas studiens metodval och genomförande. Avslutningsvis ges förslag på framtida forskning.

6.1 Resultatdiskussion

6.1.1 Rekryterares uppfattning av anställningsbarhet

Respondenterna beskriver anställningsbarhet i termer av att vara attraktiv på arbetsmarknaden, uppfylla de formella krav som ställs och framförallt besitta önskvärda personliga egenskaper. Egenskaper som nämns är bland annat samarbetsvillighet, anpassningsbarhet, problemlösningsförmåga och social kompetens. Flexibilitet upplevs som avgörande för individens anställningsbarhet. I empirin kan flexibilitet tolkas i termer av individens förhållningssätt och inställning till anpassning, utveckling och förändring. Rekryterarnas uppfattning om anställningsbarhet kan därmed förstås i relation till Vesterbergs (2013:740) och Löfgren Martinssons (2008:2-3) resonemang gällande hur anställningsbarhet kan ses som formella färdigheter samt personliga egenskaper, med betoning på personliga egenskaper. Vesterberg (2013) samt Garsten och Jacobsson (2004:3, 277) betonar egenskaper som öppenhet för förändringar, anpassningsförmåga, förmåga till ständig utveckling samt reflexiv attityd, vilket kan liknas vid respondenternas upplevelse av flexibilitet och de egenskaper som beskrivs som anställningsbara. Rekryterarna upplever även att anställningsbarhet idag ställer högre krav på individen, vilket speglar Löfgren Martinssons (2008:2-3) resonemang om ökade krav på arbetsmarknaden. En respondent exemplifierar genom att påpeka att individer idag måste ha något som sticker ut. Om alla på arbetsmarknaden uppfyller kraven för anställningsbarhet, måste du kunna erbjuda något ytterligare unikt för att kunna konkurrera. Det kan förstås i relation till hur individualisering i samhället resulterat i att individen ges frihet men även ansvar för sitt liv. På så sätt kan livet betraktas som ett personligt öde fullt av möjligheter men det innebär även att individen måste kunna hävda sig för att konkurrera om de möjligheter som finns i samhället, exempelvis arbetstillfällen (Beck 1998:3, 129). På så sätt kan anställningsbarhet ses som individens produkt som denne ska marknadsföra på arbetsmarknaden och ständigt måste upprätthålla för att hålla sig ajour och konkurrenskraftig.

Vidare finns en gemensam uppfattning hos flertalet respondenter att den bild de har av anställningsbarhet överensstämmer med respektive organisations bild. Det kan bero på att respondenterna i sin roll som rekryterare är en arbetsgivarrepresentant och på så sätt formas av hur respektive organisation ser på anställningsbarhet. Något som noterats är att de respondenter som inte arbetar för rekryterings- och bemanningsföretag har en tydligare bild av anställningsbarhet, jämfört med de rekryterare som gör det. De som arbetar på rekryterings- och bemanningsföretag arbetar åt flera olika kunder, där bilden av anställningsbarhet inte upplevs lika uttalad. Det kan antas bero på att rekrytering åt kundföretag kan vara branschöverskridande och därmed att kraven på individen kan variera. Däremot upplevs, givet

empirin, ovan nämnda personliga egenskaper vara av betydelse för individens anställningsbarhet oberoende bransch. På så sätt kan anställningsbarhetsdiskursen ses som branschöverskridande men ibland vara mer uppdragsspecifik.

Kundens kravprofil upplevs givet empirin vara styrande i den bedömning som görs. Då diskurser är kollektivt uppburna kan slutsatsen dras att även kunderna är delaktiga i upprätthållandet av anställningsbarhetsdiskursen, samtidigt som de själva påverkas av den vid utformandet av sina kravprofiler (Sparrhoff & Fejes 2016:19-20). På så sätt är makten även relationell och produktiv mellan rekryterare och kundföretag. Hur diskursen skapar subjektskonstruktioner för hur vi förstår oss själva och varandra, medför förväntningar och kan bli en självuppfyllande profetia. Baserat på anställningsbarhetsdiskursen, förväntar sig kundföretaget att rekryteraren levererar en kandidat som uppfyller kraven för anställningsbarhet, vilket också rekryteraren vill för att leva upp till förväntningarna. Samtidigt påverkas rekryteraren av den rådande diskursen i sin bedömning av kandidaten och kandidaten vill i sin tur uppvisa ett önskvärt beteende för att anses anställningsbar. På så sätt styrs och reproducerar samtliga parter diskursen genom sina tankar och handlingar i rekryteringsprocessen (Garsten & Jacobsson 2004:276; Axelsson & Qvarsebo 2017:99).

6.1.1.1 Individualiserat ansvar för anställningsbarhet

Samtliga respondenter är överens om att ansvaret samt upprätthållandet av anställningsbarhet åligger individen själv, vilket upplevs vara en följd av det individualiserade samhälle vi lever i. I empirin framkommer att det till stor del handlar om individens egen inställning och att det krävs engagemang och ansträngning för att uppnå sina mål. Att kämpa för sin anställningsbarhet upplevs innebära att uppfylla formella krav som finns för tjänsten, presentera ett snyggt och tydligt CV, kunna föra sig i intervjusituationen samt uppvisa önskvärda personliga egenskaper på ett autentiskt vis, vilket indikerar på individens ansvar för sin egen anställningsbarhet. Resonemanget kan förstås i enighet med Becks (1998) teori om hur individualisering skapar subjektskonstruktioner, där subjektet konstrueras som ansvarig för sitt liv, sina handlingar, beslut och därmed även sin anställningsbarhet. Till följd av att vi inte längre föds in i givna förutsättningar ges individen möjlighet att skapa sitt eget liv och därmed även sina möjligheter på arbetsmarknaden. Det innebär också att individen tillskrivs ansvar för konsekvenserna av sina val och i förlängningen sin anställningsbarhet (Beck 1998:3, 129). Individen måste samtidigt ständigt beräkna risker för att kunna minimera dem. Det är en risk för individen att inte anses som anställningsbar, eftersom det kan leda till exkludering från arbetsmarknaden samt få ekonomiska och sociala konsekvenser för individens övriga liv (Beck 1998:220). Hårdare konkurrens på arbetsmarknaden har resulterat i att en anställning idag inte behöver garantera en anställning imorgon. På så sätt menar respondenterna i enighet med Jacobsson och Seing (2013:11-12) att anpassning samt upprätthållandet av sin anställningsbarhet är av största vikt, för att hålla sig attraktiv på dagens arbetsmarknad. Att inte kunna erbjuda något som anses unikt innebär att det är svårare för individen att vara konkurrenskraftig. Individen måste då beräkna hur den ska göra för att undvika eller minimera risken, genom reflexiv förmåga. Givet empirin kan detta göras genom att investera i sin anställningsbarhet genom exempelvis utbildning, erfarenhet eller uppvisande av önskvärda personliga egenskaper.

Det framkommer även i empirin att en del av ansvaret upplevs vila på samhället, som ska fungera som möjliggörande för individens anställningsbarhet. Det överensstämmer med Fejes (2016:81), Björklunds (2016:157) samt Garstens och Jacobssons (2004:275) resonemang, som synliggjort hur individens ansvar för upprätthållandet av sin anställningsbarhet förändrat statens roll. Staten har en viktig roll i form av att kunna ge individerna möjligheter samt guidning för att kunna fatta rätt beslut. Enligt Axelsson och Qvarsebo (2017) kan statens vägledande roll betraktas som indirekt styrning ur ett styrningsrationellt perspektiv (Axelsson & Qvarsebo 2017:37). Styrning sker genom konstruering av individens handlingsfält, det vill säga vad som upplevs "rätt" och skapas av diskurser. På så sätt guidas individen att göra rätt val, i förhållande till sin anställningsbarhet. Givet empirin beskrivs hur individen ges frihet att skapa sin egen framgång, lycka och att ta tillvara på de möjligheter som ges på arbetsmarknaden. Majoriteten i samhället vill uppnå framgång och lycka, vilket kan tolkas som egna önskningar. Respondenterna relaterar egenskaper såsom flexibilitet, entreprenörskap och engagemang med diskursen om anställningsbarhet. De individer som inte innehar dessa egenskaper riskerar därför att bli icke anställningsbara. Det visar ytterligare hur diskurser styr oss alla genom vårt sätt att tänka, känna, prata samt förhålla oss till olika situationer. Det leder till en diskursiv styrning som påverkas av samt upprätthålls av vårt dagliga agerande (Garsten & Jacobsson 2004:12-15, 278). Så även i rekryteringsprocessen där, givet empirin, anställningsbara individer ges större tillträde till arbetsmarknaden i förhållande till dem som inte upplevs anställningsbara. Det kan återigen kopplas till den form av exkludering samt inkludering som Vesterberg (2016a) talar om, där de individer som avviker från normen om anställningsbarhet, det vill säga de icke anställningsbara, exkluderas från arbetsmarknaden och riskerar att bli arbetslösa (Vesterberg 2016a:51-53, 63-65). Det kan även komma att påverka individens övriga liv, då anställningsbarhet kan ses som en indikation på chans till ett gott liv (Garsten & Jacobsson 2004:275).

Det upplevs även av rekryterarna att både samhällets förväntningar och egna värderingar är styrande i relation till deras uppfattning om vilket ansvar individen har för sin anställningsbarhet. Det kan tolkas som att diskursen om anställningsbarhet genomsyrar samhället och reproduceras samt omformas till egna värderingar och ideal. Axelsson och Qvarsebo (2017:16, 21) menar att vi inom den pastoraliska makten reglerar vårt beteende efter de ideal som finns, vilket kan ses frivilligt och som ett uttryck för våra inre önskningar men att dessa önskningar härstammar någonstans ifrån. Det visar på internalisering av andras tankar och värderingar gällande hur man ska vara för att passa in i mallen för anställningsbarhet. Genom att rådande normer och ideal i samhället omvandlas till våra egna, styr det vårt sätt att tänka och handla.

6.1.2 Anställningsbarhetsdiskursens påverkan i rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen är av stor betydelse för organisationens kompetensförsörjning, därav upplevs det bland rekryterarna viktigt att rekrytera "rätt" medarbetare till företaget. Garsten och Jacobsson (2004:6, 275) beskriver hur anställningsbarhet fungerar som en strategi för organisationen att säkerställa att tillgången på arbetskraft matchar de behov som finns på den föränderliga arbetsmarknaden. Det innebär att företag inte vågar riskera att anställa "fel" personer, det vill säga individer som inte lever upp till de krav som anses spegla rådande

föreställningar om anställningsbarhet. Flertalet respondenter upplever att anställningsbarhet fungerar som verktyg för urval av kandidater i rekryteringsprocessen. Det kan ses i likhet med Garstens och Jacobssons (2004) resonemang om hur anställningsbarhet fungerar som ett sorteringsverktyg och visar vilka individer som är ”värda” att satsa på för organisationen. På så sätt kan rekryteraren ses inneha en formell makt att definiera vem som är anställningsbar i rekryteringsprocessen och på arbetsmarknaden (Garsten & Jacobsson 2004: 8, 275-286). Då respondenterna lägger stor vikt vid personliga egenskaper i en rekryteringsprocess, leder det till att individer som innehar önskvärda personliga egenskaper premieras. Exempelvis uppges att individen ska vara anpassningsbar, flexibel, samarbetsvillig och engagerad. Genom ständiga urval sorterar rekryterarna bort kandidater som inte ryms inom mallen för vad som anses som anställningsbart. En av respondenterna reflekterar över hur vissa arbetssökande begränsas, medan andra gynnas av att personliga egenskaper kommer att spela stor roll i rekryteringsprocessen. Vesterberg (2016a) betonar att en ökad ”vi och dom”-känsla skapas, till följd av inkludering av anställningsbara och exkludering av icke anställningsbara individer. Foucault (2003:182, 225-229) förklarar det som att de som avviker från normen, det vill säga de individer som inte innehar önskvärda personliga egenskaper, riskerar att exkluderas från arbetsmarknaden. I empirin betonas det faktum att ju längre en individ varit borta från arbetsmarknaden, desto svårare blir det för den att komma tillbaka, vilket minskar dennes anställningsbarhet. Det kan ses i likhet med Bolanders (2002:2-3) resonemang om att beslut om huruvida en anställning ska ges, kan ge stora konsekvenser för individens framtida arbetsliv. På så sätt kan rekryterare ses ha makt att fördela livschanser utifrån bedömning av kandidatens anställningsbarhet.

Att rekryterarna upplever att kandidaterna uppvisar egenskaper och beteende som efterfrågas i exempelvis annonser, kan tolkas i relation till att kandidaterna behöver anpassa sig efter rådande omständigheter och leva upp till de krav och normer som efterfrågas och förmedlas genom den rådande anställningsbarhetsdiskursen (Löfgren Martinsson 2008:46-51). Återigen ställs stora krav på individen och kräver reflexiv förmåga att kunna utvärdera och utveckla sig själv för att möta arbetsmarknadens krav i form av riskhantering (Beck 1998:30). Givet empirin bedöms autenticitet i interaktionen i rekryteringsprocessen, både i form av skriftliga ansökningar och i det personliga mötet. Axelsson och Qvarsebo (2017) menar att genom diskurser etableras gränser för vad som kan tänkas och göras för att anses som trovärdigt och autentiskt. Inte nog med att en individ ska visa sig anställningsbar med ”rätta” personliga egenskaper, utan givet empirin ska egenskaperna också vara äkta alternativt uppvisas på ett autentiskt sätt (Axelsson & Qvarsebo 2017: 135). Både kandidat och rekryterare bedömer och värderar sig själva och varandra utefter rådande normer om anställningsbarhet (Foucault 2003:228). På så sätt blir de normer om anställningsbarhet som inryms i diskursen ett effektivt maktmedel, i form av inkludering och exkludering på arbetsmarknaden (Foucault 2003:182, 200). Både rekryterare och kandidater blir delaktiga i konstruktionen och reproduktionen av diskursen om anställningsbarhet, samtidigt som roller skapas av diskursen i interaktionen genom produktiv makt. Ingen av parterna vill, medvetet eller omedvetet, avvika från normen om vad som förväntas av dem i förhållande till anställningsbarhet och rekryteringsprocessen, för att därigenom tillskrivas att vara avvikande (Foucault 2003:182, 225-229). Det finns och konstrueras normer i samhället som visar vilka beteenden och attityder som är önskvärda och

individen disciplineras till reglering av det egna subjektet baserat på vad som anses önskvärt i samhället, i detta fall anställningsbarhet. Vi människor är rädda för att inte passa in och att bli exkluderande från det sammanhang vi är verksamma inom och anpassar därav oss och förhåller oss till de normer som råder (Foucault 2003:138-141, 202).

6.1.2.1 Bedömning av anställningsbarhet utifrån den rådande diskursen

Precis som rekryterarna beskriver, används formella meriter som ett verktyg för att göra ett första urval som främst baseras på CV. Merparten upplever att ett bra CV ska vara tydligt utformat med korrekt språkbruk och ge en heltäckande bild av kandidatens tidigare formella meriter. Då bedömning av CV är ett sorteringsverktyg och att språkbruk samt grammatik upplevs vara av betydelse, riskerar individer med läs- och skrivsvårigheter samt de som inte har svenska som modersmål att exkluderas redan i första steget av rekryteringsprocessen. Det framkommer även att ett CV upplevs spegla kandidaten som person. Det kan tolkas som att det finns en förgivettagen, tyst kunskap om hur ett CV ska se ut för att representera en anställningsbar kandidat, vilket positionerar vissa kandidater som mer önskvärda och därmed mer anställningsbara än andra. Ur ett styrningsrationellt perspektiv, krävs att viss kunskap accepteras som sanning och ses som självklar, för att den subtila styrningen ska ha genomslag i samhället (Axelsson & Qvarsebo 2017:95). Vesterberg (2016a:22) beskriver hur den ideala arbetsökande ska vara duktig på att kommunicera sina färdigheter och marknadsföra sig själv genom sitt CV. Att lägga tid på att utforma ett bra CV upplevs av respondenterna, spegla kandidatens motivation för tjänsten och kan därmed ses som en investering i individens anställningsbarhet. Hur väl kandidater lyckas marknadsföra sig själva visar givet empirin, graden av anställningsbarhet. Det kan relateras till hur rekryterarna resonerar kring hur individen bör se sin egen del i allt och anstränga sig för att uppnå sina mål, vilket i detta fall kan förstås som att vara anställningsbar. Det betonar återigen ett individualiserat ansvar för anställningsbarhet. Att inte vara anställningsbar relateras därmed till individen och ses som ett personligt misslyckande, vilket givet empirin exempelvis är längre perioder av arbetslöshet. Det relateras till individen, snarare än externa faktorer såsom arbetstillfällen på arbetsmarknaden (Beck 1998:106). Personlig framgång relateras också till individen och kan ses som ansvarstagande för sin position på arbetsmarknaden. Det kan förknippas med hur entreprenörer positioneras som framgångsrika och idealiseras inom anställningsbarhetsdiskursen (Thedvall 2004:131-132). Personliga egenskaper relaterade till entreprenörskap konstrueras som önskvärda på arbetsmarknaden. Entreprenöriella egenskaper upplevs därmed som anställningsbara och återkommande oavsett tjänst och uppvisande av egenskaperna blir en förutsättning för att få arbete, givet den samtida diskursen.

Fortsatt urval upplevs baseras på personlig lämplighet i form av egenskaper samt interaktion mellan kandidat och rekryterare. Respondenterna beskriver hur intervjumallen är kompetensbaserad och att kompetenserna vanligtvis baseras på olika egenskaper som anses önskvärda. Det speglar Sparrhoff och Fejes (2016:38) resonemang om att allt mer fokus läggs på kompetenser som ska överensstämma med arbetsmarknadens föränderliga krav. Även om egenskaperna i den kompetensbaserade intervjumallen uppges skifta något, finns det ett flertal egenskaper som respondenterna beskriver som återkommande, vilket speglar egenskaper som förknippas med entreprenörskap. Samarbetsförmåga, flexibilitet, problemlösningsförmåga och

social kompetens är några exempel som ges i empirin. Därmed tydliggörs det att personliga egenskaper blir avgörande i senare skedet i rekryteringsprocessen, snarare än färdigheter av teoretisk karaktär (Löfgren Martinsson 2008:2-3). Givet empirin, bör en kandidat kunna ge tydliga exempel på hur och i vilka situationer kompetenserna används. Det kan upplevas problematiskt, då det dels krävs en reflexiv förmåga att kunna utvärdera sig själv och förklara hur man hanterar olika situationer, dels för att det ofta inte finns en entydig definition eller är helt självklart hur kompetenserna uppvisas i praktiken (Beck 1998:30; Garsten & Jacobsson 2004:277-278). Garsten och Jacobsson (2004:11) beskriver även hur anställningsbara kandidater bör acceptera att ständigt bli bedömda. Att bli bedömd baserat på sin anställningsbarhet och hur väl individen marknadsför denna, kräver enligt Jacobsson och Seing (2013:13) reflexiv förmåga för att kunna utvärdera sig själv och anpassa sig. Det är även något flertalet rekryterare betonar. Det kan förstås som reglering av det egna subjektet, vilket är kännetecknande för styrningsrationaliteter (Axelsson & Qvarsebo 2017:37). Individen konstruerar och övervakar sig själv i enighet med anställningsbarhetsdiskursen. Krav på reflexiv förmåga i kombination med att det inte finns någon entydig definition av efterfrågade kompetenser, innebär att det ställs informella krav på kandidaten i intervjusituationen som inte är helt preciserade, vilket innebär ytterligare krav på individen. Diskursen om anställningsbarhet påverkar den kompetens som värderas på arbetsmarknaden, oavsett om den är uttalad eller inte (Garsten & Jacobsson 2004:274).

I intervjusituationen beskriver respondenterna att det inte bara är kompetenserna i sig som bedöms, utan även vilket beteende som kandidaten uppvisar och hur väl detta överensstämmer med den norm som finns gällande hur en intervjusituation ska se ut. Respondenterna nämner bland annat hur det är av stor vikt att kandidaterna kommer i tid, ger ett bra första intryck och att de inte ställer underliga frågor under intervjun. Bolander (2002) beskriver att interaktionen mellan rekryterare och kandidat är betydande för den fortsatta bedömningen, vilket överensstämmer med vad som framkommer i empirin. Det kan även förstås i relation till hur anställningsbarhetsdiskursen skapar normer för vilka beteenden som anses normala, både från rekryterarens och kandidatens sida, där ingen vill avvika från mallen med rädsla för att verka onormal. Det framkommer att respondenterna ibland frångår formella krav i rekryteringsprocessen om det kan kompenseras med önskvärda personliga egenskaper, exempelvis inställning, engagemang, social kompetens eller något unikt för kandidaten som ökar konkurrenskraften. Det kan enligt Bolander (2002) ses som problematiskt, till följd av att det påverkar objektiviteten i rekryteringsprocessen. Bedömningen blir av mer subjektiv karaktär, och baseras på tyst kunskap, där sociala processer och den mänskliga interaktionen ges större utrymme. På så sätt spelar rekryterarens egna tolkningar in då bedömningen grundar sig i nuet (Bolander 2002:16-23, 207-211).

Under rekryteringsprocessen upplevs bedömningen förändras mellan de olika stegen, dels till följd av att kraven blir hårdare då tanken är att kandidater ska sällas bort, dels på grund av att personliga egenskaper blir mer avgörande. På så sätt kan rekryteringsprocessens olika steg förstås konstruera individen som anställningsbar respektive icke anställningsbar. Subjektkonstruktionerna sker i interaktionen mellan rekryterare och kandidat, det vill säga som resultat av den produktiva makten, där en ömsesidig övervakning sker. En av rekryterarna

beskriver hur bedömning i rekryteringsprocessen skiljer sig i teori och praktik. Det kan förstås som att i teori baseras urval på objektiva grunder, men i verkligheten sker något i interaktionen mellan rekryterare och kandidat. Därför upplevs bedömningen förändras i rekryteringsprocessens senare steg, där interaktionen sker. Rekryterarens makt är därmed inte bara formell i rekryteringsprocessen, utan tycks även givet empirin vara produktiv genom att den skapas i den sociala interaktionen mellan rekryterare och kandidat (Vesterberg 2016b:213). Den relationella makten både skapar och begränsar subjektet utifrån diskursen om anställningsbarhet. Inom den pastoraliska makten ses individen vara i behov av vägledning till följd av sina tillkortakommanden. Därmed kan rekryteringsprocessen ses som en vägledning av subjekten, som visar hur kandidaten ska vara för att komma vidare till nästa steg i processen och i slutändan erbjudas anställning (Axelsson & Qvarsebo 2017:37, 73, 95). På så sätt kan anställningsbarhetsdiskursen ses styra, fostra samt uppmuntra övervakning av det egna subjektet genom att visa vad som är önskvärt respektive avvikande för både rekryterare och kandidat (Vesterberg 2016:29-30; Foucault 2003:196-197). Att bedömningen upplevs förändrats under respondenternas yrkesverksamma karriär inom rekrytering beror på att de fått mer erfarenhet, blivit mer kritiska samt fått en förståelse för att teori och praktik inte alltid överensstämmer. En orsak till det kan vara att diskurser förändras över tid och är beroende av kontext. Därmed är ett rimligt antagande att diskursen om anställningsbarhet förändrats sedan rekryterarna påbörjade sin karriär (Löfgren Martinsson 2008:2-3). Samtidigt har rekryterarna reglerat sig själva i sin yrkesroll i enighet med diskursen.

6.1.3 Avslutande reflektioner

Rekryterarnas uppfattning om anställningsbarhet kan förstås i termer av att uppfylla formella krav, uppvisa önskvärda personliga egenskaper på ett autentiskt sätt samt vara attraktiv på arbetsmarknaden genom att kunna erbjuda något unikt. På så sätt kan rekryterarnas uppfattning av anställningsbarhet i form av formella krav ses som uppdragsspecifikt medan anställningsbarhet som personliga egenskaper är branschöverskridande. Därav betonas flexibilitet som en anställningsbar egenskap för att individen ska kunna anpassa sig och vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Uppfattningen om anställningsbarhet visar hur ansvaret individualiserats, vilket skapar förståelse för resonemang om hur kandidaten representerar sig själv i rekryteringsprocessen kan anses spegla kandidaten som person. Misslyckade prestationer i rekryteringsprocessen förstås därför som personligt misslyckande i förhållande till anställningsbarheten.

Rekryterarna upplever att anställningsbarhetsdiskursen fungerar som ett sorteringsverktyg i rekryteringsprocessen, vilket skapar en formell makt. Samtidigt är makten relationell eftersom det sker något i interaktionen mellan rekryterare och kandidat. Bedömningen blir därmed mer subjektiv och grundas i nuet, därav kan förståelse skapas för att personliga egenskaper fungerar som en avgörande sorteringsfaktor. I interaktionen blir makten produktiv där subjekten, det vill säga rekryterare och kandidat, ömsesidigt konstruerar och övervakar sig själva och varandra efter den rådande diskursen. Slutsatsen kan därmed dras att för att klara rekryteringsprocessens senare steg räcker det inte med att ha tillgodogjort sig yttre förmågor och färdigheter utan även format inre uppfattningar, tanke- samt förhållningssätt.

Rekryterarnas förhållningssätt kan förstås reproducera den rådande diskursen om anställningsbarhet snarare än att utmana den, eftersom det framkommer att det är en tyst, förgivettagen kunskap som är avgörande i den senare delen av rekryteringsprocessen. Den tysta kunskapen konstrueras av diskurser, vilket styr och reglerar subjekten genom att det görs om till egna värderingar och ideal. På så sätt kan den dominerande diskursen om anställningsbarhet ses strukturera handlingsfältet för förhållningssätt i rekryteringsprocessen. Avslutningsvis kan därför samtliga parter i rekryteringsprocessen förstås påverkas av och reproducera den rådande diskursen om anställningsbarhet.

6.2 Metoddiskussion

Kvalitativ metod med intervjuer som insamlingsmetod upplevs fortfarande vara den bäst lämpade metoden till följd av att studien syftar till att analysera och nå en djupare förståelse för rekryterares upplevelser, värderingar och beteende. På så sätt eftersträvas en generell giltighet för studiens teori (Bryman 2011:372). För att nå ytterligare förståelse för hur diskursen om anställningsbarhet tar plats och skapas i samhället, skulle en diskursanalys av exempelvis platsannonser kunna göras för att triangulera metoden. Genom triangulering skulle en högre tillförlitlighet kunna nås genom att data kontrolleras mot ytterligare en informationskälla, vilket minskar risken för att det insamlade materialet tolkas felaktigt (Bryman 2011:354, 474).

Vidare kan en reflektion göras kring huruvida respondenterna läst på om fenomenet anställningsbarhet innan intervjun, vilket i sin tur kan påverka hur de formulerar sina svar. Samtidigt måste vi enligt informationskravet informera dem om studiens syfte, vilket därför gör det svårt att undvika att det kan ske (Bryman 2011:131). Bryman (2011) beskriver hur svar från respondenter vid intervjutillfället kan komma att vinklas, då de svarar på ett socialt önskvärt sätt till följd av att de vill ge en positiv bild av sig själva, vilket vi också är medvetna om. Faktorer som rör intervjupersonerna kan också ha inverkan på hur respondenterna svarar. En reflektion om respondenternas upplevelse kring fenomenet anställningsbarhet är att de själva kan ses som anställningsbara individer, vilket kan påverka deras upplevelse. Samtliga respondenter kan anses ha investerat i sin anställningsbarhet genom högre utbildning samt att alla har en anställning i dagsläget. Det kan i sin tur resultera i en mer positiv syn av fenomenet, jämfört med individer som inte anses anställningsbara. Till följd av det bekvämlighetsurval som gjorts där respondenterna finns i vårt nätverk, kan kopplingen mellan intervjuare och respondent påverka svarens utformning (Bryman 2011:223-229). Vidare kan det noteras att då vi varit två intervjuare kan det också ha påverkat respondentens svar, då maktbalansen blir ojämn. Denna medvetenhet har funnits och vi har därför varit extra tydliga med att samtliga respondenter ställts likadana frågor. Dock har intervjupersonerna gett liknande svar, vilket bör tyda på att respondenternas uppfattning och upplevelser om anställningsbarhet är autentiska.

En reflektion kring intervjutillfällena, är att vi som intervjuare ibland hade svårt att ställa frågorna och sedan vänta in respondenten utan fylla tystnaden. Bryman (2011:420) beskriver hur en god intervjuare bland annat ska vara *balanserad* och varken säga för mycket eller för lite. Vår problematik med att inte säga för mycket kan ha resulterat i att vissa av frågorna blivit ledande.

Becker (2008:) menar att det är genom våra föreställningar som vi närmar oss forskningsområdet. Det är genom vår förförståelse som vi bekantat oss med ämnet men det finns en medvetenhet kring att vår förförståelse kan skapa fördomar och därmed påverka resultatet negativt. Samtidigt vill vi argumentera för att alla studier kräver föreställningar för att kunna genomföras (Becker 2008:23-25, 133-134). Om informationen om forskningsfältet är begränsad kan möjligheten att nå förståelse för respondenternas upplevelser påverkas negativt till följd av att vi som forskare då riskerar att tillskriva mening till respondenterna, mening som de själva kanske inte har. Genom vår förförståelse för forskningsfältet i kombination med intervjuer och tidigare forskning ges en tolkningshorisont som hjälper oss att förstå enskilda händelser och därmed nå förståelse för helheten (Aspers 2011:115).

6.3 Framtida forskning

Fokus för denna studie har varit att undersöka vilken uppfattning rekryterare har av anställningsbarhet, hur de upplever att anställningsbarhet påverkar bedömningen i rekryteringsprocessen samt hur deras förhållningssätt kan förstås reproducera eller utmana den rådande diskursen om anställningsbarhet. Det kan vara intressant att i framtiden göra en mer jämförande studie för att se om det finns skillnader mellan olika branscher. Det kan även vara intressant att studera hur upplevelsen av anställningsbarhet och dess närvaro i rekryteringsprocessen kan skilja sig mellan offentlig respektive privat sektor. Andra aspekter som kan vara av intresse att beakta i en mer omfattande studie är huruvida upplevelser av anställningsbarhet kan variera beroende på kön, ålder eller social bakgrund.

KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

Allvin, Michael (2004). The individualization of Labour. I Garsten, Christina & Jacobsson, Kerstin (red.) (2004). *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, ss. 23-41

Aspers, Patrik (2011). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. 2., [uppdaterade och utökade] uppl. Malmö: Liber

Axelsson, Thom & Qvarsebo, Jonas (2017). *Maktens skepnader och effekter: maktanalys i Foucaults anda*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Beck, Ulrich (1998): *Risksamhället- på väg mot en annan modernitet*. Göteborg: Daidalos

Becker, Howard S. (2008). *Tricks of the trade: yrkesknep för samhällsvetare*. 1. uppl. Malmö: Liber

Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (2003). *Kunskapssociologi: hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. 2. uppl. Stockholm: Wahlström & Widstrand

Björklund, Erika (2016). Hälsa och anställningsbarhet. I Sparrhoff, Gun & Fejes, Andreas (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur, ss. 157-171

Bolander, Pernilla (2002). *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*. Diss. Stockholm: Handelshögskolan i Stockholm. <https://ex.hhs.se/dissertations/221511-FULLTEXT01.pdf>

Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E. (2015). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. 5., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber

Dannefjord, Per (1999). *Metod och problem: en inledning till sociologisk analys*. Institutionen för samhällsvetenskap, Växjö. Univ.

Ekstrand, Britten & Nordin, Andreas (2007). Bilder av bildning - och dess frånvaro i det politiska talet om ett livslångt lärande. *Utbildning & Demokrati*, 16(1), ss. 109-122. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:174970/FULLTEXT01.pdf>

Fejes, Andreas (2016). Vem ansvarar för den enskildes anställningsbarhet? I Sparrhoff, Gun & Fejes, Andreas (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur, ss. 77-91

Fejes, Andreas & Berglund Gun (2010). Employability: significant signs of the present. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(2), ss. 11-24. http://www.intra.kau.se/dokument/upload/C10B99371d9de1FFDDnsFEE64069/Fejes_Berglund_tryckt.pdf

Foucault, Michel (2003). *Övervakning och straff: fängelsets födelse*. 4., översedda uppl. Lund: Arkiv

Furåker, Bengt (2009). Arbetsmarknaden. I Berglund, Tomas & Schedin, Stefan (2009). *Arbetslivet*. 2., [rev. och uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur, ss. 69-98

Garsten, Christina & Jacobsson, Kerstin (red.) (2004). *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Granberg, Otto (2011). *PAOU: personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. 8., [rev. och utök.] utg. Stockholm: Natur och kultur

Jacobsson, Kerstin & Seing, Ida (2013). En möjliggörande arbetsmarknadspolitik? Arbetsförmedlingens utredning och klassificering av klienters arbetsförmåga, anställbarhet och funktionshinder. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19 (1), ss. 9-24. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:667899/FULLTEXT01.pdf>

Justesen, Lise & Mik-Meyer, Nanna (2011). *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Löfgren Martinsson, Maria (2008). *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor - om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*. Department of Education, Lund University. <https://lup.lub.lu.se/search/ws/files/5591639/1038653.pdf>

Miller, Peter & Rose, Nikolas S. (2008). *Governing the present: administering economic, social and personal life*. Cambridge: Polity

Nilsson, Staffan & Viberg, Anders (2016). Om anställningsbarhet och etablering på arbetsmarknaden bland högskoleutbildade. I Sparrhoff, Gun & Fejes, Andreas (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Sohlberg, Peter & Sohlberg, Britt-Marie (2009). *Kunskapens former: vetenskapsteori och forskningsmetod*. 2., [kompletterade och utvidgade] uppl. Malmö: Liber

Sparrhoff, Gun & Fejes, Andreas (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Thedvall, Renita (2004). "Do it Yourself"- Making up the self-employed individual in the Swedish public employment service. I Garsten, Christina & Jacobsson, Kerstin (red.) (2004). *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, ss. 131-151

Vesterberg, Viktor (2013). Ethnicized un/employability: Problematized Others and the shaping of advanced liberal subjects. *ephemera: theory & politics in organization*, 13(4), ss. 737-757. <http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/pdfs/contribution/13-4vesterberg.pdf>

Vesterberg, Viktor (2016a). *Ethnicizing Employability Governing the Unemployed in Labour Market Projects in Sweden*. Diss. Linköping: Linköping University. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:922827/FULLTEXT01.pdf>

Vesterberg, Viktor (2016b). Oanställningsbarhet och etnifierad annorlundahet. I Sparrhoff, Gun & Fejes, Andreas (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur, ss. 211- 229

Vetenskapsrådet (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Bilagor

Bilaga 1, Intervjuguide

Som du vet skriver vi en kandidatuppsats om anställningsbarhet i förhållande till rekryteringsprocessen och du är tillfrågad för att du arbetar med rekrytering. Återigen vill vi poängtera att din medverkan är frivillig och att du när som helst kan avbryta den. Materialet kommer att hanteras konfidentiellt. Är det ok om vi spelar in intervjun?

Intervjun bygger på tre teman, rekryteringsprocessen, formella meriter och personlig lämplighet samt anställningsbarhet. Men vi börjar med några korta bakgrundsfrågor.

Bakgrund

Kort bakgrund för att ta reda på arbetsuppgifter och erfarenhet inom området, för att kunna sätta in intervjupersonens svar i ett sammanhang.

1. Kan du berätta lite kort om dig själv (ex. ålder, utbildning, tjänst, arbetsuppgifter)
2. Kan du berätta om din erfarenhet inom ditt yrkesområde rekrytering?

Rekryteringsprocessen

Dels för öppna upp intervjun och få respondenten att känna sig bekväm, dels för att få ett tydligare sammanhang.

3. Hur ser de olika stegen i er rekryteringsprocess ut?

Ge en bild av hur de konkret arbetar med sin rekrytering samt hur bedömning/ urval går till.

4. Hur upplever du att din bedömning sker av kandidater under rekryteringsprocessen?
 - Vad grundar den sig i?

Ytterligare förståelse för hur bedömning sker.

5. Upplever du att bedömningen av kandidater skiljer sig beroende på tjänst?
 - Går det att ge några exempel på hur/ när bedömningen skiljer sig åt?

Få förståelse för om/när bedömningen skiljer sig åt samt om det finns en mer generell bedömning av anställningsbarhet.

6. Hur ser din bedömning ut av kandidatens CV?
7. Hur ser din bedömning ut vid intervjusituationen?
 - Hur upplever du att dessa kan skilja sig åt?

Få förståelse för om/hur bedömningen skiljer sig åt i rekryteringsprocessens olika steg samt hur denna ser ut.

Formella meriter/personliga egenskaper

Få förståelse för vilken betydelse formella meriter/ personliga egenskaper har i bedömningen i rekryteringsprocessen.

8. Upplever du att formella meriter har betydelse i din bedömning av kandidater?
- På vilket sätt kan det skilja sig beroende på tjänst?

Få förståelse för hur stor del av bedömningen som grundar sig i formella meriter.

9. Upplever du att det finns några formella meriter som är av större betydelse än andra?
- I så fall vilka?
10. Vilka formella meriter upplever du som mindre viktiga i din bedömning?

Få förståelse för om vissa meriter premieras mer än andra, ex högre utbildning.

11. Upplever du att du någon gång frångår krav på formella meriter i din bedömning?
- I så fall när?
 - Har du funderat på varför du ibland frångår krav på formella meriter i din bedömning?

Få förståelse för om det finns andra faktorer som väger tyngre i bedömningen än formella meriter.

12. Vilken betydelse upplever du att personlig lämplighet har i bedömningen av kandidater?
- Skiljer det sig beroende på tjänst?

Få förståelse för hur stor del av bedömningen som grundar sig i personliga egenskaper/ attityder.

13. Hur skulle du beskriva personlig lämplighet?

Få förståelse för respondentens definition, finns ingen konkret definition.

14. Upplever du att det finns återkommande egenskaper som ni efterfrågar i rekryteringsprocessen, oberoende tjänst?
- Kan du ge exempel på dessa egenskaper i så fall?

Om det finns egenskaper som premieras högre än andra oberoende tjänst, kan visa på att vissa egenskaper är mer anställningsbara än andra.

15. Upplever du att det finns återkommande egenskaper från kandidatens sida i rekryteringsprocessen ex, i CV:t eller intervjusituation?
- Vilka i så fall?
 - Vad tror du att det beror på?

Få förståelse för om det finns en "trend" gällande egenskaper/ attityder som uppvisas från kandidatens sida. Kan visa att kandidaterna uppvisar beteende för att anses anställningsbara.

16. Upplever du att din bedömning av en kandidat kan förändras under processens gång?

- Tror du att du skulle kunna ge något exempel?
- Vad tänker du att en sådan förändrad bedömning beror på?

Få förståelse för hur den relationella makten finns närvarande i intervjusituationen och diskursen om anställningsbarhet påverkar sättet vi agerar på, både kandidat och rekryterare.

17. Hur upplever du att din bedömning har förändrats under din tid som rekryterare?

Diskurser är föränderliga.

Anställningsbarhet

Få förståelse för hur respondenten upplever anställningsbarhet och dess betydelse i rekryteringsprocessen.

18. Känner du till anställningsbarhet sedan tidigare?

- Hur skulle du beskriva anställningsbarhet?

Få förståelse för respondentens definition, finns ingen konkret definition.

19. Vilka faktorer tror du är avgörande för att anses vara anställningsbar på arbetsmarknaden?

Få förståelse för om respondenten anser att det finns en generell uppfattning om anställningsbarhet. Överensstämmer den med den kollektiva diskursen om anställningsbarhet?

20. Upplever du att din organisation har en tydlig bild om vilka kandidater som är anställningsbara?

- Går det att ge en bild av hur denne kandidat ser ut?
- Hur upplever du att denna bild stämmer överens med din bild av anställningsbarhet?
- (Hur liknar/ skiljer sig bilden av en anställningsbar kandidat mellan din organisation och dig?)

Få förståelse för vad organisationen anser vara anställningsbart samt huruvida denna bild stämmer överens med respondentens.

21. Hur tror du att bilden av anställningsbarhet kan påverka bedömningen av kandidaten i rekryteringsprocessen?

22. Hur tror du att bilden av anställningsbarhet påverkar er kommunikation till kandidater, ex. via jobbbannonser?

- Hur tror du att detta kan påverka det beteende som kandidater uppvisar i rekryteringsprocessen?

Om rekryterarnas kommunikation till arbetssökande respektive samhällets normer påverkar kandidaternas ansträngningar att leva upp till anställningsbarhetsnormen. Att idén om anställningsbarhet skapas genom interaktionen mellan rekryterare, omvärld, arbetssökande.

23. Hur upplever du att en kandidat kan öka sin anställningsbarhet?

24. Hur upplever du att kandidatens anställningsbarhet kan minska?

Få förståelse för vilken anpassning som krävs av kandidaten för att upprätthålla sin anställningsbarhet. Koppla till Foucaults föreställning om självstyrande subjekt och produktiv makt, hur det finns en förväntan om att införliva ansvaret över sin anställningsbarhet.

25. Vem upplever du bär ansvaret för anställningsbarhet?

- Vad tror du att dessa tankar om ansvar kommer ifrån?

Få förståelse för vems ansvaret är och om det finns en betoning på det individuella ansvaret.

26. Var tror du att dina tankar kring anställningsbarhet kommer ifrån?

- Vad grundar sig din upplevelse av anställningsbarhet i?

Få förståelse för hur respondentens tankar om anställningsbarhet kan relateras till diskursen om anställningsbarhet.

Övrigt:

27. Är det något du vill tillägga, som du tror kan vara av relevans för vår studie?

Bilaga 2, Information och förfrågan om deltagande i intervjustudie

Anställningsbarhet är ett fenomen som fått ökad betydelse på arbetsmarknaden. Det är ett föränderligt fenomen som kan studeras utifrån olika perspektiv och nivåer. Studien syftar till att undersöka rekryterares upplevelser av anställningsbarhet och dess påverkan på rekryteringsprocessen då detta är en yrkesgrupp som ständigt kommer i kontakt med anställningsbarhet på olika sätt.

För att samla in empiriskt material kommer intervjuer att genomföras och du har blivit tillfrågad eftersom du arbetar med rekrytering. Som deltagare kommer du få svara på förutbestämda frågor. Intervjun kommer att ta cirka 30–40 minuter och med ditt godkännande kommer den att spelas in för att underlätta bearbetning av materialet. Det insamlade materialet kommer att analyseras med hjälp av tidigare forskning och teoretisk anknytning.

Din medverkan är givetvis helt frivillig och du kan när som helst avbryta din medverkan. Intervjuerna kommer att genomföras på en avskild plats som du själv väljer. Vi garanterar att informationen kommer att hanteras konfidentiellt. Detta innebär att ditt namn inte kommer omnämnas i studien. Det är vår handledare, examinator och våra opponenter som främst kommer att läsa vår kandidatuppsats men den kommer även publiceras på Högskolan i Borås hemsida och därmed finnas tillgänglig på internet. Vi skickar gärna den färdiga uppsatsen till dig om du vill ta del av resultatet.

Vi som genomför studien är Emma Gartram och Frida Berntsson och studerar sista terminen på programmet Organisations- och personalutvecklare i samhället på Högskolan i Borås. Skulle du ha några frågor kan du kontakta någon av oss alternativt vår handledare.



HÖGSKOLAN
I BORÅS