

# INGEN KAN ALLT MEN ALLA KAN NÅGOT.

– EN KVALITATIV STUDIE OM HUR NYANSTÄLLDA UPPLEVER SIN  
EGEN ANSTÄLLNINGSBARHET.

Arbetsvetenskap 2C: Uppsats, Organisations- och personalutveckling i samhället  
Grundnivå  
Arbetsvetenskap  
15 hp

Angelica Brissman  
Sabina Svärd Nilsson

Termin fem, 2011

INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK, HÖGSKOLAN I BORÅS



HÖGSKOLAN I BORÅS  
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK

**Grundnivå**  
**Kandidatuppsats**  
**Organisations- och personalutvecklare i samhället (OPUS)**  
**Arbetsvetenskap**  
**15 hp**

**Utgivningsår:** HT 2011

**Svensk titel:** *Ingen kan allt men alla kan något: en kvalitativ studie om hur nyanställda upplever sin egen anställningsbarhet*

**Engelsk titel:** *No one knows everything but everyone knows something: a qualitative study of how new employees feel about their own employability*

**Författare:** Angelica Brissman & Sabina Svärd Nilsson

**Handledare:** Tora Dahl Jakobsen

**Examinator:** Christer Theandersson

**Nyckelord:** Anställningsbarhet, nyanställd, kunskap, arbetsmarknad

---

## SAMMANFATTNING

Många företag lägger idag stor vikt vid flexibilitet och effektivitet och många arbetstagare känner sig manade att hela tiden utvecklas och göra sig mer kompetenta för det arbete de söker. Tidigare forskning visar på att fenomenet anställningsbarhet är omtalat och de ökade kraven på arbetstagarna har bland annat lett till en ökad utbildningsnivå.

**Bakgrund:** Bakgrunden till uppsatsen är bland annat de förändringar som skett på arbetsmarknaden med avseende på organisationsstruktur, fokus på individen samt globaliseringen. Fenomenet anställningsbarhet har länge diskuterats men har haft olika innebörder genom åren och idag regleras arbetsmarknaden även av styrdokument från EU, däribland Bolognaprocessen. Detta har inneburit att större fokus lagts på individen och var och en måste ta ansvar för sin egen personliga utveckling.

**Syfte:** Undersökningens syfte handlar om hur nyanställda upplever konkurrensen på arbetsmarknaden i förhållande till den egna attraktionskraften när det gäller att få och behålla en anställning. Vi vill även undersöka på vilket sätt faktorer som utbildning, arbetslivserfarenhet och familjesituation påverkar den upplevda anställningsbarheten.

**Metod:** En kvalitativ studie med hermeneutiskt perspektiv. Intervjuformen är semistrukturerad och urvalet är strategiskt, icke slumpmässigt. Vi som forskare har även tagit del av de forskningsetiska överväganden som presenteras av Vetenskapsrådet. Transkribering, kodning och analys mynnar slutligen ut i att vi som forskare försöker svara på undersökningens syfte och frågeställningar.

**Resultat:** Resultatet, som grundar sig på de intervjuades upplevelser, visar på att anställningsbarhet är individbundet och att anställda verkar se personliga egenskaper och arbetslivserfarenhet som de viktigaste inslagen i den egna anställningsbarheten. Familjesituationen påverkar anställningsbarheten i viss mån eftersom anställda som har barn inte har samma möjligheter att flytta eller vidareutbilda sig och genom det göra sig mer anställningsbara.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
<b>2. BAKGRUND</b> .....	<b>2</b>
<b>3. SYFTE</b> .....	<b>5</b>
<b>3.1 Frågeställningar</b> .....	<b>5</b>
<b>3.2 Begreppspreciseringar</b> .....	<b>5</b>
3.2.1 Anställningsbarhet .....	5
3.2.2 Nyanställd .....	6
3.2.3 Kunskap .....	6
<b>4. TIDIGARE FORSKNING</b> .....	<b>7</b>
<b>5. TEORIANKNYTNING</b> .....	<b>11</b>
<b>5.1 Kapital</b> .....	<b>11</b>
<b>5.2 Habitus</b> .....	<b>12</b>
<b>5.3 Fält</b> .....	<b>13</b>
<b>5.4 Kunskapsuppbyggnad</b> .....	<b>14</b>
<b>6. METOD</b> .....	<b>15</b>
<b>6.1 Avgränsningar</b> .....	<b>16</b>
<b>6.2 Urval</b> .....	<b>16</b>
<b>6.3 Undersökningens genomförande</b> .....	<b>17</b>
<b>6.4 Material</b> .....	<b>18</b>
<b>6.5 Etiska överväganden</b> .....	<b>18</b>
<b>6.6 Dataanalys</b> .....	<b>20</b>
<b>6.7 Kodschema</b> .....	<b>21</b>
<b>6.8 Analysteknik</b> .....	<b>21</b>
<b>6.9 Reliabilitet och validitet</b> .....	<b>21</b>
<b>6.10 Egna värderingar</b> .....	<b>22</b>
<b>7. RESULTAT</b> .....	<b>23</b>
<b>7.1 Anställningsbarhet</b> .....	<b>24</b>
<b>7.2 Kunskap</b> .....	<b>26</b>
<b>7.3 Arbetsmarknad och konkurrens</b> .....	<b>27</b>
<b>7.4 Övriga tankar hos respondenterna</b> .....	<b>30</b>
<b>8. DISKUSSION</b> .....	<b>31</b>
<b>8.1 Resultatdiskussion</b> .....	<b>31</b>
8.1.1 Anställningsbarhet .....	31
8.1.2 Kunskap .....	33
8.1.3 Arbetsmarknaden och konkurrens .....	35
8.1.4 Övriga tankar hos respondenterna .....	36
<b>8.2 Metoddiskussion</b> .....	<b>37</b>
<b>8.3 Slutsatser</b> .....	<b>38</b>
<b>REFERENSER/KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b> .....	<b>40</b>
<b>Bilaga 1 Missivbrev</b> .....	<b>43</b>
<b>Bilaga 2 Intervjuguide</b> .....	<b>44</b>

## **Förord**

Vi vill rikta ett stort tack till alla som hjälpt oss med vår kandidatuppsats. Ett speciellt stort tack till våra respondenter som genom intervjuerna bidragit med sin syn på fenomenet anställningsbarhet, utan er hade vår undersökning inte gått att genomföra. Vi vill även tacka våra nära och kära som har hjälpt oss och stöttat under kandidatuppsatsens gång. Till sist vill vi även tacka vår handledare Tora Dahl som varit till stor hjälp för oss under skrivandet av uppsatsen.

Ett stort tack till er alla!

Angelica Brissman & Sabina Svärd Nilsson

Högskolan Borås

# 1. INLEDNING

I det här kapitlet kommer vi inleda uppsatsen med att diskutera allmänt kring dagens arbetsmarknad och hur den enligt flera forskare kommer se ut i framtiden med avseende på kraven på individen och på anställningsbarhet. Vi har inför den här uppsatsen försökt få en generell bild av hur dagens arbetsmarknad fungerar och uppfattas av arbetstagare – något som leder oss till vårt syfte som är att undersöka hur nyanställda upplever sin egen anställningsbarhet samt vilka faktorer som de anser påverkar individens anställningsbarhet. Enligt Abrahamsson m.fl. (2002) kommer det att ställas högre krav på arbetstagarna i framtiden då en efterfrågan på flexibel arbetskraft och högre utbildning stadigt kommer att öka (*Abrahamsson m.fl., 2002: 30-31*). Berglund & Schedin (2009) kan se en stor förändring vad gäller anställningsformerna då det blivit allt vanligare med tillfälliga jobb och tidsbegränsade anställningar; arbetsgivarna menar att de tidsbegränsade anställningarna skapar flexibilitet och en högre effektivitet samtidigt som det ger en ökad stabilitet inom organisationen i och med att arbetskraften kan anpassas efter företagets behov (*Berglund & Schedin, 2009: 317-319, 328*). Även om arbetsgivarna ser många fördelar med de tillfälliga anställningarna visar nyligen genomförda undersökningar från Novus på uppdrag av LO att det arbetstagarna istället strävar efter är trygghet och stabilitet i en tillsvidareanställning som de kan försörja sig på (*Landsorganisationen i Sverige, 2011: 1-2*).

Berglund & Fejes (2009) redogör för tre stora förändringar som förutspås i arbetslivet men som vi kan se redan i dagens arbetsliv. Den första förändringen är den starka strävan efter Lean production där standardisering och det tayloristiska synsättet kommer fram. I motsättning till detta ser man en andra förändring mot att ta tillvara på individens totala kompetens och integrera den i produktionssystemet. Den tredje förändringen är den globala arbetsmarknaden som förminskar handlingsutrymmet inom länderna eftersom produktionen kan flyttas till länder som har svaga arbetsmarknadsregleringar av arbetsförhållanden och låga lönekostnader. Berglund & Fejes menar att en balans mellan dessa tre förändringar, genom ett samförstånd mellan arbetsgivare och arbetstagare, skulle gynna organisationer och stärka den svenska arbetsmarknaden. Detta motiverar de med att samförståndet mellan arbetsgivare och arbetstagare ger utrymme för större frihet i arbetet, samtidigt som arbetsgivarna kan genomföra rationaliseringar inom organisationen (*Berglund & Fejes, 2009:131-133*).

Genom att läsa vad tidigare forskning kommit fram till ser vi ett tecken på att många människor känner en stor press på att vara kompetenta och kvalificerade för det jobb de utför eller vill utföra. Vi ser också att anställningsbarhet är ett omtalat fenomen som står i fokus för såväl arbetsgivare som arbetstagare och även om regeringen de senaste åren försökt arbeta med olika åtgärder för att hjälpa människor på arbetsmarknaden är kraven på individen fortfarande hårda. Att vara anställningsbar är därför en primär förutsättning för arbetstagarna (*Arbetsförmedlingen, 2010*). I denna uppsats är vi intresserade av att, ur ett arbetsvetenskapligt perspektiv, undersöka hur nyanställda inom en specifik bransch upplever sin egen anställningsbarhet beroende på faktorer som exempelvis kunskap och konkurrensen på arbetsmarknaden. Vi har valt att forska vidare på detta område eftersom vi anser att anställningsbarhet är ett aktuellt fenomen som diskuteras mycket på dagens arbetsmarknad, samt att det är intressant att studera den grupp människor vi valt utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv då de inte har samma trygghet i sin anställning som någon som jobbat på ett och samma företag en längre tid. Vi menar alltså att nyanställdas syn på anställningsbarhet kanske påverkas av deras arbetssituation i förhållande till kolleger som jobbat på företaget en längre tid och därför har en större anställningstrygghet.

## 2. BAKGRUND

Fenomenet anställningsbarhet har sin grund i engelskans employability och är ett ganska svårdefinierat fenomen i och med att det används i många olika sammanhang. Fenomenet började diskuteras redan i början av 1900-talet men dess betydelse har ändrats flera gånger fram tills idag. Det finns flera definitioner av vad anställningsbarhet är och vi ska i det följande redogöra för dessa samt företeelsens uppkomst och i vilka sammanhang det figurerar. Även om anställningsbarhet idag används som en relativt vardaglig term uppkom det från början i samband med hårda tider och hög arbetslöshet (*McQuaid & Lindsay, 2005, 198-199*). Om man går tillbaka till när fenomenet först började diskuteras kan vi se att en första definition tog form på 1920-talet och man pratade då om såkallad *Dichotomic employability* som innebar en jämförelse mellan de som var villiga och kapabla att arbeta gentemot de som inte var det. Den andra definitionen bildades genom gemensamt arbete i Tyskland, USA och England och kallas för *Socio-medical employability*. Till skillnad från *Dichotomic employability* gjorde man här jämförelser inte bara mellan kapabla och icke kapabla arbetare utan även i förhållande till de arbetskrav som ställdes. På 1960-talet växte

definitionen *Manpower policy employability* fram och amerikanska forskare började bredda undersökningen av fenomenet. Istället för att enbart se på arbetare som antingen gynnsamma eller ogynnsamma valde de att fokusera på skillnaderna mellan de formella sysselsättningskraven gentemot de reella sysselsättningskraven på arbetsmarknaden och de började även prata om begrepp som tillgänglighet och efterfrågan. I och med detta kunde forskarna lättare se vilka individer som hade lätt att få anställning och vilka som inte hade det. De här tankegångarna ledde till ett ökat intresse för hur politiska åtgärder kunde påverka arbetsmarknaden och forskare över hela världen började undersöka sambandet mellan arbetslivserfarenhet och anställningsbarhet; något som ledde till en definition som kallas *Labour market performance employability* och som till viss del används än idag.

Något som det ofta finns fokus på idag när det gäller anställningsbarhet är individens utveckling gentemot organisationens behov av framgång och detta har även McQuaid & Lindsay (2005) undersökt i läroböcker om Human resource development. Den här typen av anställningsbarhet benämns ofta som *Interactive employability* och den individuella utvecklingen gäller både de färdigheter som behövs för att kunna utföra arbetet samt en ökad flexibilitet vad gäller arbetsrollen. Ansvar för att en utveckling ska ske ligger hos individen men organisationen ska kunna erbjuda möjligheten att utvecklas. Genom att de anställda ansvarar för sin egen utveckling skapar de ett kontaktnät på arbetsplatsen och arbetstagarna kan dessutom stärka sin personliga ställning inom företaget. För att en sådan situation ska vara hållbar och för att individen ska kunna flytta sig uppåt eller längs med organisationen måste den enskildes syn på vad anställningsbarhet är stämma överens med rådande syn på anställningsbarhet inom organisationen såväl som på arbetsmarknaden i mer generell bemärkelse. Arbetsgivarens efterfrågan efter dig som arbetskraft samt den aktuella efterfrågan inom den bransch du söker arbete avgör alltså hur anställningsbar du är (McQuaid & Lindsay, 2005: 200-201).

Den individuella anställningsbarheten gentemot arbetsmarknadens och organisationernas krav är något som tas upp i alltfler läroböcker och enligt Allvin m.fl. (2011) finns det olika kunskapsdimensioner. Generellt för dessa gäller att för att förstå dagens arbetsliv och dess krav måste individen inte bara äga tekniska kunskaper utan även sociala färdigheter där individen ska kunna relatera sig själv till andra människor och till samhället i stort. Ett förvärvande av dessa kunskaper ska ses som en utveckling där människorna lär sig att anpassa sig till de nya villkoren på arbetsmarknaden. De olika kunskapsdimensionerna som



Allvin m.fl. presenterar delas upp på följande sätt: den *kognitiva kunskapsdimensionen* där individens tekniska kunskapskrav sätts i förhållande till de egna arbetsuppgifterna. Den *sociala kunskapsdimensionen* där individens sociala färdigheter ställs i förhållande till andra människor i arbetet. Den *samhälleliga kunskapsdimensionen* där individens kunskaper sätts i förhållande till de sociala och kulturella sammanhang som det egna arbetet är en del av. Den *existentiella kunskapsdimensionen* där individens kunskaper sätts i förhållande till sig själv som arbetskraft (Allvin m.fl., 2011: 62-63).

En annan sak som har gjort att anställningsbarhet hamnat mer i fokus är globaliseringen som inneburit att gränserna öppnats upp mellan länderna vad gäller handel med varor och tjänster, samt flytt av produktion (Abrahamsson m.fl., 2002: 161). EU:s politik syftar till en ökad sysselsättningsgrad, förbättrade arbetsvillkor samt modernisering av de sociala trygghetssystemen. EU vill även främja ett samarbete mellan medlemsländerna genom en samordning av deras nationella politik (Sammanfattning av EU-lagstiftningen, 2011). Globaliseringen har även skapat större fokus på utbildning och 2007 genomfördes en högskolereform i Sverige som innebar en enhetlig utbildnings- och examensstruktur i enlighet med Bolognaprocessen (Bologna Process, 2011). Som en följd av de ökade kvalifikationskraven väljer alltfler människor att studera och tidigare forskning visar på att det finns ett positivt samband mellan utbildning och sysselsättningsgrad (RiR, 2009: 20). Enligt undersökningar från Statistiska centralbyrån har andelen högskoleutbildade mer än fördubblats sedan början av 1900-talet och idag har nästan 40 % av Sveriges befolkning någon form av eftergymnasial utbildning. Till skillnad från förr är utbudet på utbildningar idag brett och detta är en faktor som har resulterat i en allt högre utbildningsnivå på arbetsmarknaden (SCB, 2010: 5-6).

Vi har i kapitlet presenterat fenomenet anställningsbarhet ur ett historiskt perspektiv, försökt redogöra för några olika definitioner som finns samt kontextualiserat anställningsbarhet som företeelse i förhållande till den globaliserade arbetsmarknaden och de krav som detta medför. I följande kapitel kommer vi mer ingående redogöra för undersökningens syfte och frågeställningar samt presentera definitioner av de nyckelbegrepp vi använder oss av i uppsatsen.

### 3. SYFTE

Vi vill med den här uppsatsen undersöka och öka förståelsen för hur anställda ser på sin egen anställningsbarhet. Undersökningens syfte handlar om hur nyanställda upplever konkurrensen på arbetsmarknaden i förhållande till den egna attraktionskraften när det gäller att få och behålla en anställning. Vi vill även undersöka på vilket sätt faktorer som utbildning, arbetslivserfarenhet och familjesituation kan påverka den upplevda anställningsbarheten.

#### 3.1 Frågeställningar

1. Hur upplever anställda den egna anställningsbarheten i förhållande till konkurrensen på arbetsmarknaden?
2. Hur upplever anställda den egna anställningsbarheten när det gäller att få och behålla en anställning?
3. Finns det någon koppling mellan den upplevda anställningsbarheten och individens/den anställdes utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet eller familjesituation?

#### 3.2 Begreppspreciseringar

##### 3.2.1 Anställningsbarhet

En definition av begreppet anställningsbarhet (employability) presenteras inom ramen för Bolognaprocessen: *“The ability to gain initial employment, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market”* (Bologna Process, 2011). Berglund & Fejes (2009) diskuterar dock att begreppet anställningsbarhet är föränderligt och måste ses i den aktuella kontexten; beroende på vilka aktörer som äger kontexten får anställningsbarhet olika definitioner. En användbar definition är enligt Berglund & Fejes den som Fugate m.fl. talar om, nämligen att anställningsbarhet är en sorts förutseende anpassningsförmåga specifik för arbetet och består av tre nivåer; personlig anpassningsförmåga, karriäridentitet samt socialt och mänskligt kapital (Berglund & Fejes, 2009:30,57).

Den första definitionen berör enligt oss den globaliserade arbetsmarknaden och individer som söker arbete i sitt eget eller andra länder. Den andra definitionen fokuserar på att arbetstagarna ska kunna anpassa sig på ett sätt som ger högre anställningsbarhet i framtiden och som sätter fenomenet i ett sammanhang. Vi tycker att dessa två definitioner stämmer överens med vår uppfattning om begreppet och tillsammans innefattar de vårt syfte om att

dels undersöka individers uppfattning om sin egen anställningsbarhet samt vilka faktorer som ökar den. Vi har därför valt att använda oss av båda definitionerna i den här uppsatsen.

### 3.2.2 Nyanställd

En definition av vad en nyanställd person är (trainee) presenteras av Cambridge Dictionaries (2011 a): “*a person who is learning the skills and knowledge needed for a particular job*”. Berglund och Fejes (2009) sätter universitets- och högskoleutbildning i förhållande till nyanställning och menar att nyutexaminerade individer inte har tillräckliga kunskaper kring vad arbetsgivare idag kräver av sina nyanställda. De anser att den högre utbildningen inte har någon ledstjärna i vad som behövs när studenterna kommer ut på arbetsmarknaden och tycker att den kunskap som finns kring ämnet tydligare borde utgöra hur utbildningen utformas. Berglund och Fejes diskuterar också kring hur utbildningsväsendet ska göra studenter på universitet och högskolor mer konkurrenskraftiga, genom till exempel hårdare antagningsregler, och på detta sätt även öka anställningsbarheten (Berglund & Fejes, 2009: 77-78).

Vi håller med om ovanstående definitioner och vi tror inte att det råder några tvivel om vad en nyanställd person är. Däremot har vi inte kunnat hitta någon generell regel för *hur länge* man kan anses vara nyanställd; vi har sökt i litteratur om ämnet, använt oss av olika sökmotorer på Internet samt tagit kontakt med flera olika myndigheter och bett om deras uppfattning kring hur länge man är nyanställd utan några relevanta resultat. Vi har därför helt gått efter vår egen uppfattning om ämnet. En person som jobbat tre år eller mindre på ett företag menar vi i vårt fall kan anses som nyanställd; självklart kan det variera mellan olika företag och organisationer på så sätt att arbetstagarna lär sig arbetsuppgifterna och arbetsgången på olika lång tid. Vårt val av företag har dock gett oss uppfattningen om att det arbete som utförs där kräver ganska lång erfarenhet innan arbetstagaren känner att den tillför det mesta av sin kompetens. Det aktuella företaget har flera produktionsled och för att arbetstagaren ska kunna utföra ett bra jobb räcker det inte med att enbart ha kunskaper inom sin egen del utan kräver viss förståelse även för föregående och kommande led. Tre år känns därför som en rimlig tidsperiod som arbetstagaren kan räknas som nyanställd.

### 3.2.3 Kunskap

En av Cambridge Dictionaries (2011 b) definitioner av kunskap (knowledge) är: “*understanding of or information about a subject which a person gets by experience or study, and which is either in a person's mind or known by people generally*”. Gärdenfors (2010) menar dock att fenomenet kunskap växer fram ur information. Informationen blir till

kunskap när individen kan tolka och värdera den samt relatera den till annan kunskap. Genom att strukturera informationen och hitta mönster i den konstrueras kunskapen av individen. Vidare anser Gärdenfors att det inte räcker med att enbart ha kunskap om någonting; för att få överblick inom ett kunskapsområde måste man även ha förståelse för kunskapen och genom detta kunna tillämpa sin förståelse på nya problem (*Gärdenfors, 2010: 31, 36*). Allvin m.fl. (2011) sätter kunskapsbegreppet i en arbetskontext och menar att individens kunskap kan delas upp i erfarenhet för yrket samt den intellektuella kunskapen. Erfarenheten för yrket tilltar om arbetsvillkoren är oföränderliga men medför även att de intellektuella kunskaperna avtar. Om arbetsvillkoren däremot ständigt förändras kan individen inte skapa en förtrogenhet med arbetsuppgifterna och man måste då istället anpassa sig genom att analysera arbetets villkor och själv formulera sina uppgifter (*Allvin m.fl., 2011:66*).

Vi tycker att samtliga ovanstående definitioner av kunskapsbegreppet berör vårt syfte; att ta reda på hur individers egna anställningsbarhet upplevs i dagens arbetsliv samt vilka faktorer som påverkar den. Gärdenfors resonerar kring den kunskap och förståelse man får genom utbildning vilket vi menar kan tillämpas i den här undersökningen med tanke på att vi undersökt hur respondenternas utbildning påverkat dem i deras arbetsliv samt hur de ser på kompetens- och vidareutbildning. Allvin sätter individens kunskap i förhållande till arbetsprocessen och delar upp den i erfarenhet samt intellektuell kunskap. Även detta resonemang menar vi är relevant i vår undersökning då vårt urval riktar sig till personer som varit anställda i tre år eller mindre – de är alltså aktiva på arbetsmarknaden.

#### 4. TIDIGARE FORSKNING

Det har tidigare gjorts mycket forskning kring begreppet anställningsbarhet och dess betydelse genom åren. Mycket forskning handlar om studenters anställningsbarhet och hur skolorna ska öka studenternas möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Annan forskning handlar om flexibilitet och den förändrade arbetsmarknaden med avseende på bland annat lean production och nya former av taylorism. De flesta studier vi har undersökt är av kvantitativ natur och vi tycker därför att en mer djupgående, kvalitativ undersökning behövs för att få en ökad förståelse kring anställningsbarhetens betydelse för individen. Att vi valt att ta med tidigare forskning som fokuserar på studenter är något vi motiverar genom

att studenter och personer som är nyanställda många gånger befinner sig i en liknande situation. Båda grupperna borde vara ungefär lika medvetna om dagens arbetsmarknad och vilka krav som ställs på bland annat utbildningsnivå och det här gör att vi finner den tidigare forskningen relevant för vårt syfte eftersom vi vill undersöka nyanställdas uppfattning om anställningsbarhet som fenomen.

Iles m.fl. (1996) har forskat kring vilken betydelse flexibilitet har i dagens arbetsliv. Flexibilitet i kombination med engagemang förekommer ofta i litteratur och är bland annat aktuellt när det gäller Human Resource Management (HRM). I dagens arbetsliv behöver individen ta ett större ansvar för sin kompetens i form av exempelvis utbildning och arbetslivserfarenhet för att göra sig konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Enligt Iles (1996) finns det tre olika typer av flexibilitet och de är; numerisk flexibilitet, finansiell flexibilitet och tidsmässig flexibilitet. Kort sagt handlar de olika sorternas flexibilitet om att arbetstagare, genom sin kompetens, möter arbetsmarknadens efterfrågan och de krav som ställs på arbetsplatsen. Många arbetsgivare har dessutom fått ett större intresse för att skapa flexibilitet i organisationerna och något som påverkat är flera olika japanska modeller samt det tayloristiska synsättet där team och monotona arbetsuppgifter hör till arbetslivet. Engagemang och flexibilitet ses som något mycket positivt ur ett arbetsgivarperspektiv, men forskning visar på att den kompetens individen har idag inte nödvändigtvis räcker till eller är lika eftertraktad om ett par år (Iles m.fl., 1996: 18-32).

I en tidigare undersökning har Rothwell & Arnold (2005) använt sig av tre faktorer för att definiera anställningsbarhet och för att få en större helhetssyn på begreppet. De faktorer som användes var självuppnådd anställningsbarhet, personlig karriärframgång samt professionellt engagemang. Resultatet av undersökningen visar bland annat att ju högre upp i hierarkin arbetstagaren är på företaget desto mer anställningsbar känner personen sig. Äldre personer är inte lika självsäkra kring den egna anställningsbarheten som yngre personer är och personer utan akademisk utbildning känner sig något mer anställningsbara än de som har en akademisk utbildning. Den sista punkten förklarar Rothwell & Arnold med att personer med akademisk bakgrund är mer medvetna om debatten kring överutbildning och det faktum att det kommer bli hårdare konkurrens om jobben i framtiden. Slutsatsen är att akademikers upplevda anställningsbarhet inte nödvändigtvis påverkas av utbildnings- och yrkeskvalifikationer (Rothwell & Arnold, 2005: 23-37).

En rapport från Stockholms universitet sammanställer och rankar de viktigaste faktorerna för att få en anställning. Undersökningsgruppen bestod av ett antal statsvetare som fick bedöma sin utbildning och vilken betydelse den haft i deras arbetsliv. Den viktigaste faktorn var att individen hade tidigare erfarenhet från liknande arbetsuppgifter och näst viktigast var personliga kontakter. Längre ner på listan kom personlighet och slutligen akademisk examen. Vi anser att det här resultatet styrker Rothwell & Arnolds (2005) teori om att akademikers upplevda anställningsbarhet inte alltid behöver påverkas av den utbildning en person har. Vidare ansåg en stor majoritet av respondenterna i undersökningen att samarbetsförmåga och självständighet var två viktiga egenskaper inom arbetslivet (Berglund, 2007: 5, 8).

Ett annat fenomen som förknippas med anställningsbarhet är över- och underutbildning, som vi nämnde i det tidigare avsnittet. En undersökning gjord av Institutionen för tillväxtpolitiska studier (ITPS) presenterar en jämförelse mellan kvalifikationskraven på dagens arbetsmarknad och utbildning. Resultatet visar på att många med eftergymnasial utbildning, drygt 20 procent, har ett yrke som egentligen inte kräver den typen av utbildningsnivå och en stor del av arbetskraften är överutbildad. Dock är det här inget nytt fenomen då kopplingen mellan utbildning och kvalifikationskrav ligger på ungefär samma nivå som det gjort under hela 1900-talet. Det enda som förändrats är sammansättningen av över- respektive underutbildade arbetstagare eftersom utbildningsnivån ständigt ökar på arbetsmarknaden. Andelen underutbildade arbetstagare med grundskoleutbildning har blivit färre och istället ökar underutbildningen av arbetstagare med gymnasieutbildning. Studien visar även samma mönster för överutbildade arbetstagare, det vill säga att överutbildade personer med gymnasiekompetens blir allt färre medan överutbildade personer med högskolekompetens ökar. En arbetstagare med gymnasieutbildning var kanske överkvalificerad för ungefär tjugo år sedan men på dagens arbetsmarknad är samma person underutbildad. ITPS resonerar kring varför arbetstagare är över- eller underutbildade och kommer fram till flera olika faktorer som kan förklara fenomenet. En förklaring är att risken för över- och underutbildning påverkas av vilken bransch individen jobbar inom då det finns en tydlig skillnad mellan kunskapsintensiva företag gentemot kapitalintensiva företag då det enligt studien är mest sannolikt att vara underutbildad inom den kunskapsintensiva tjänstesektorn. En annan förklaring är att överutbildningen beror på diskriminering då studien visar att oddsen fördubblas om arbetstagaren är född utanför Sverige. Ytterligare en förklaring är att matchningen mellan utbildning och arbete brister på grund av

arbetsmarknadens varierande efterfrågan. Arbetstagare har alltså olika förutsättningar att få det jobb de söker beroende på var i landet de bor då efterfrågan på ett och samma yrke kan variera mellan olika städer (*ITPS, 2001: 13-14*).

En undersökning gjord av SCB på uppdrag av Lärarförbundet, TCO och SFS beskriver dagens och framtidens arbetsmarknad samt listar vilka egenskaper som arbetsgivare runt om i Sverige anser ger en högre anställningsbarhet. De främsta egenskaperna en arbetsgivare vill se hos en anställd med högskoleutbildning är samarbetsförmåga, referenser och förmåga att ta egna initiativ och majoriteten väljer hellre en person med bred utbildning än en med spetskompetens. Mindre viktiga faktorer var familjesituation, ålder samt lärosäte. De flesta arbetsgivare tror att kompetenskraven kommer öka under de närmsta tre åren och att nyanställda kommer få högre krav på produktivitet och effektivitet eftersom det kommer anställas färre personer än vad som går i pension. De slutsatser som dras i undersökningen är att man som ny på arbetsmarknaden ändå bör ha kännedom om den bransch man söker till. De egenskaper som premieras – samarbetsförmåga, referenser och förmåga att ta egna initiativ – är dessutom svåra att mäta och är kanske något som individen lär sig genom att ha någon typ av arbetslivsanknytning (*Nordh m.fl., 2007: 3, 10-12*).

O'Donoghue & Maguire (2005) redogör för anställningsbarhet på Irland där man valt att dra ekonomisk nytta av utbildningssystemet, något som även är en framtidsvision. Artikeln beskriver det livslånga lärandet, viktiga relationer för individen i arbetslivet samt anställningsbarhet som ett begrepp i ständig förändring. Artikeln fortsätter diskutera faktorer som ”att lära sig att lära” och att lärandet är just en process för individen där utbildningen består av en ordnad uppsättning sysselsättningar. O'Donoghue & Maguire (2005) refererar till Knapper & Copley som skriver att ett viktigt mål med utbildningen i samhället är att skapa individer som har möjlighet att lära sig och där lärandet ses som en fortlöpande livslång process. Meningen är att varje individ själv ska vara medveten om sitt behov av att lära sig nya saker och själv kunna tillgodose dessa behov. Förhållandet mellan individen och anställningsbarheten beror enligt O'Donoghue & Maguire på följande fyra faktorer, framtagna av Tamkin & Hillage;

- *Individen* (exempelvis motivation, lärandestil, ambition och nuvarande kompetens).
- *Företaget* (exempelvis på kort/lång sikt och affärsplaner).
- *Företagets yttre miljö* (exempelvis globalisering och ekonomisk konkurrens).
- *Kunskapsförråd* (exempelvis utbildning).

Författarna avslutar artikeln med slutsatsen att relationen mellan individen och livslångt lärande, mellan individen och arbetsplatsen och mellan individen och anställningsbarhet förändras allteftersom individen utvecklas. Detta innebär i sin tur att individen ändrar sin relation till den externa arbetsmarknaden och på så sätt ändras även den faktiska omgivningen (*O'Donoghue & Maguire, 2005: 436-443*).

Anställningsbarhet kan även ses ur ett föräldraperspektiv och enligt en studie från JämO är föräldraledighetsperioder negativt för kvinnors karriär- och inkomstutveckling. Vi har valt att lägga in just aspekten med föräldraskap eftersom vår undersökning delvis går ut på att hitta samband mellan individers anställningsbarhet och deras familjesituation. Enligt studien finns det även en ökad risk för arbetslöshet för en person som varit långledig från sitt arbete och många anställda tror redan innan föräldraledighet att den kommer att ha en negativ inverkan på saker som lön och karriärmöjligheter. Enligt undersökningen från JämO har flera myndigheter dragit slutsatsen att småbarnsmammor har svårare att öka sin kompetens och lön än vad småbarnspappor har och många kvinnor som försöker förena jobbet med föräldraskapet känner sig stressade och upplever rollkonflikter (*JämO, 2006: 5, 24*).

## 5. TEORIANKNYTNING

I följande kapitel kommer vi att redogöra för några av Bourdieus teorier vilka vi tror oss kan ha användning av med tanke på studiens syfte att undersöka anställningsbarhet hos nyanställda. Bourdieus teorier om kapital, habitus och fält är något som kan knytas an till bland annat anställningsbarhet eftersom de berör alla individer i olika sammanhang, till exempel på arbetsmarknaden. Vi kommer även presentera Ekstedts modell av kunskapsuppbyggnad inom dataföretag. Det företag vi riktat in oss på anser vi tillhör branschen med dataföretag och vi har därför valt att använda oss av Ekstedts modell som teorianknytning. Att kunskapsuppbyggnaden ser ut på ett visst sätt inom olika branscher är något vi tror oss kunna utläsa av våra respondenters svar då vi ställt många frågor kring deras kunskaper och vilken roll deras utbildning spelat i arbetslivet.

### 5.1 Kapital

Under den senare tiden av Bourdieus författarskap används kapitalbegreppen för att studera relationer mellan människors tillgångar och de faktorer som gör att tillgångarna får ett värde.



Broady (1991) översätter Bourdieus term *socialt kapital* som tillgångar, värden eller resurser som kan vara av exempelvis av ekonomisk, kulturell och symbolisk form (Broady, 1991: 169, 186). Storleken på det sociala kapitalet är beroende av bland annat hur många sociala kontakter en människa har, samt storleken på det ekonomiska och kulturella kapitalet individen äger (Bourdieu, 1986: 9). Detta begrepp är instrumentellt till sin karaktär, med fokus på deltagande i grupper och hur den sociala biten kommer att framträda. För att en person ska kunna använda sig av sitt sociala kapital som styrmedel krävs att personen har en bekantskapskrets och att dessa sedan kan vara till fördel för en själv (Portes, 2007:3, 7). I likhet med detta menar Granovetter (1995) att det är lättare att ta sig in på arbetsmarknaden om man har ett stort socialt nätverk (Granovetter, 1995:13). Bourdieu teoretiserar även *det kulturella kapitalet* som innebär att faktorer som utbildning, smak och konst tillskrivs ett värde för individen. Det kulturella kapitalet beskrivs utifrån tre olika nivåer; *The embodied state* vilket innebär långvariga förfoganden av kropp och själ, exempelvis smak. *The objected state* som innebär olika typer av kulturella föremål såsom exempelvis böcker, bilder och instrument. *The institutionalized state* som är själva utbildningssystemet. Genom det kulturella kapitalet som en social institution kommer även människors olika habitus fram (Bourdieu, 1986: 3, 16). I vårt fall är de olika kapitälerna tillgångar för arbetstagarnas anställningsbarhet: det sociala kapitalet kan innebära en arbetsrelaterad kontakt och det kulturella kapitalet kan vara utbildning eller arbetslivserfarenhet. Enligt Bourdieu är det *ekonomiska kapitalet* roten till alla de andra olika kapitälerna, exempel på detta kan vara pengar, bankmedel och ”fysiska kapital”. Bourdieu menar alltså att de sociala och kulturella kapitälerna förvandlas till ett ekonomiskt kapital förr eller senare (Bourdieu, 1986:13). Det *symboliska kapitalet* är en symbol som kan kopplas samman med en människas kunskaper och habitus, exempelvis föreställningar eller sociala erfarenheter. Enligt Broady (1991) är det symboliska kapitalet det som Bourdieu lägger mest intresse vid (Broady, 1991: 169). Utan detta kapital har de andra kapitälerna ingen betydelse (Bourdieu, 1986:16). För att exemplifiera det symboliska kapitalet i just vår undersökning kan man tänka sig att bland annat yrkestiteln representerar ett symboliskt värde för individen.

## 5.2 Habitus

Med habitus menar Bourdieu de dispositioner som alla människor bär med sig och som gör det möjligt att orientera oss, agera och tänka i den sociala världen. Ett resultat av detta är att exempelvis kollektiva minnen och sociala erfarenheter påverkar människors sinnen och kroppar. Habitus har formats av de liv som människor hittills levt och styr deras praktiker och föreställningar. Detta betyder att den sociala världen både kan återskapas och förändras.

Alla människor har ett habitus men alla människor har inte kapital; det är marknaden som bestämmer vilka faktorer i ens habitus som kan fungera som kapital (Broady, 1991: 225-226). I den här uppsatsen undersöker vi nyanställdas habitus och de föreställningar och sociala erfarenheter som bland annat lett till deras upplevda anställningsbarhet.

Kandidatuppsatsen syftar även till en ökad förståelse för hur människors olika habitus, det vill säga människors olika förutsättningar, påverkar deras arbetsliv.

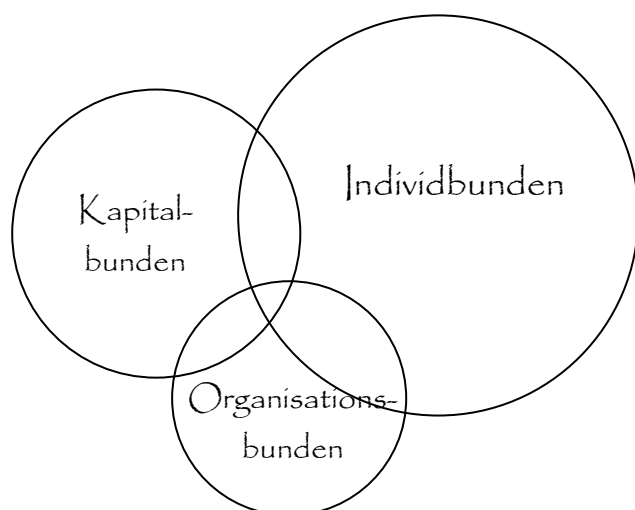
### 5.3 Fält

Broady (1991) menar att Bourdieu anser att det finns olika sociala fält som uppstår när en grupp människor eller institutioner kämpar för symboliska eller materiella tillgångar som är viktiga för just den gruppen (Broady, 1991:266–267). Bourdieu menar alltså att: ”För att ett fält ska fungera krävs att där finns insatser, och människor och människor som är redo att spela spelet, begåvade med det habitus som förutsätter att de känner till och erkänner spelets och insatsernas inneboende lagar, etc.” (Bourdieu, 1997: 128). Broady (1991) talar även om att när forskare som utgår från Bourdieu ska kartlägga ett fält måste dessa ta hänsyn till bland annat vilka positioner inom fältet som är dominerande, vad som krävs av aktörerna inom fältet samt hur det aktuella fältet förhåller sig till andra fält (Broady, 1991: 267). I vårt fall är tillgången att vara anställningsbar och fältet där ”kampen” utspelar sig arbetsmarknaden och kartläggningen av arbetsmarknadsfältet innebär att vi även måste undersöka arbetstagarnas position och villkor samt hur vår utvalda bransch förhåller sig till andra branscher.

Även om Bourdieus kapitalteorier är mycket användbara och lätta att tillämpa på flera områden anser vi att dessa är ganska instrumentella. Alla grupper i samhället har inte samma förutsättningar på arbetsmarknaden och medan Bourdieu menar att detta beror på att människor har olika habitus så finns det andra forskare som anser att dessa förutsättningar även påverkas av andra faktorer. Vi har i den här uppsatsen valt att inte utgå ifrån ett genusperspektiv eftersom det skulle krävas en större tidsåtgång och ett annat urval men vi vill ändå exemplifiera vad vi menar när vi säger att Bourdieus teorier inte helt omfattar arbetslivets komplexa kontext. Genusforskare har länge förkunnat skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och Beauvoir (2002) menar att även om kvinnor idag har ett jobb så betraktas hon inte på samma sätt av samhället som en man betraktas (Beauvoir, 2002: 791). Även Hirdman tittar på hur kvinnligt och manligt kommer till uttryck i arbetslivet och menar att när man integrerar kvinnor på arbetsmarknaden så förstärks det manliga genom att kvinnorna får anpassa sig efter männens regler (Hirdman, 2003: 202).

## 5.4 Kunskapsuppbyggnad

Medan Bourdieu diskuterar olika fälts betydelse för individer presenterar Ekstedt (1988) en teori om kunskapsuppbyggnad i olika branscher. Det är stor skillnad på hur lärandet sker beroende på vilken organisation man tillhör och Ekstedt har studerat den inriktning uppbyggnaden av kunskap har hos olika organisationer, däribland dataföretag. I dataföretagen är kunskaperna oftast bunden till de anställda och är således individbunden. Själva kunskapsuppbyggnaden har skett utanför företaget genom utbildning på gymnasie- eller högskolenivå. Ekstedt menar att den här typen av kunskapsuppbyggnad medför att företagen måste satsa mer på att behålla sina anställda, genom till exempel kompetensutveckling, vilket ökar företagskulturen.



Figur 1: Egen översättning av Ekstedts modell av kunskapsuppbyggnad inom dataföretag.

Ekstedt sätter dataföretag i relation till skogsföretag och byggföretag; i skogsbranschen binds kunskapen främst till maskinerna vilka styr produktionsresultaten – kunskapen är därför kapitalbunden. Det spelar alltså en mindre roll vem som styr maskinerna och således blir de anställda en sekundär kunskapskälla. Inom byggbranschen är kunskapen enligt Ekstedt organisationsbunden och de anställda måste ha flera års erfarenhet för att få den rätta kompetensen. Kompetensen inom organisationen har ofta en form av ”tyst” kunskap med särskilda regler och normer och för en utomstående är det svårt att upptäcka eller lära sig dessa (Ekstedt, 1988: 178-181). I den här undersökningen passar Ekstedts modell av dataföretag in på sätt att företaget vi undersöker är kunskapsintensivt och beroende av sina anställdas kompetens.

## 6. METOD

Vår undersökning har ett hermeneutiskt perspektiv och på grund av detta har vi valt att göra en kvalitativ studie. Det hermeneutiska perspektivet handlar om att förstå, snarare än att förklara, ett visst fenomen och har sin utgångspunkt i en humanistisk inriktning. Att förstå eller tolka andra människors personlighet, handlingar och resultatet av deras handlingar kan till exempel röra sig om skrifter, böcker, målningar, fotografier, byggnader eller tidskrifter. Tolkningar av människors personlighet är dock en osäker uppgift eftersom det är svårt att på ett intersubjektivt sätt undersöka dem. Detta eftersom de påverkas av tolkarens värderingar, tolkarens förförståelse samt kontexten (*Thurén, 2008: 103*). Medan hermeneutiken syftar på en förståelse för relativistiska tankegångar fokuserar positivismen på att nå en mer absolut kunskap. Positivismen vill få fram en säker kunskap genom att kritiskt granska alla lösa spekulationer och istället fokusera på säkerhetsställd fakta och efter det dra generella slutsatser genom att behandla dem statistiskt (*Thurén, 2008: 16-17*). En kvalitativ studie karakteriseras av att siffror och tal inte finns med utan resulterar i ordagranna formuleringar, muntliga eller skriftliga, och instrumenten består helt enkelt av ord. Det är det skrivna och tryckta ordet som är den vanligaste formen för kvalitativa undersökningar men kan även kompletteras med exempelvis fotografier, film och CD (*Backman, 2008: 33, 63*).

För att få en generell bild av samhället genom att undersöka ett visst fenomen kan man använda sig av ett deduktivt synsätt där man testar styrkan i redan befintliga teorier. Deduktion innebär alltså att man inte kan producera forskning utan att ha olika teorier att utgå ifrån och om ens teorier stämmer kommer de att få stöd av den empiri man samlat in. Ett induktivt synsätt handlar istället om att undersöka ett visst fenomen och sedan utifrån det försöka härleda teorier från forskningsresultaten; forskningen anses komma före teorin. Induktion handlar alltså om att man ska utgå ifrån empirin och genom analys av denna kunna nå fram till teorierna (*May, 2001: 47-49*). Vårt angreppssätt är både induktivt och deduktivt då vi dels tagit fram teorier att utgå ifrån innan insamlingen av data men samtidigt försökt vara öppna för att få fram nytt teoretiskt material under studiens gång. Denscombe (2009) menar att vi som forskare ger oss ut på en upptäcktsresa då vi närmar oss ämnet utan en fast uppsättning idéer, samtidigt som vi är välinformerade inom ämnet. Vi låter alltså inte teorierna styra undersökningen utan är öppna för att upptäcka nya relevanta faktorer som kan förklara fenomenet (*Denscombe, 2009: 128*). Att använda både deduktivt och induktivt

synsätt är något som May (2001) menar att Strauss förordar, det vill säga att kategoriseringen av materialet måste passa ihop med undersökningens syfte samtidigt som man bör vara öppen inför eventuella redigeringar beroende på vad resultaten visar (May, 2001: 169).

## 6.1 Avgränsningar

Vi valde att göra vissa avgränsningar i undersökningen för att på så sätt underlätta valet av urvalsmetod och säkerställa att syftet och frågeställningarna besvaras. Vi startade vår avgränsning genom att lista för- och nackdelar med olika alternativ och kom fram till att vi ville intervjua nyanställda personer som jobbar inom samma företag. Fördelarna med detta är enligt oss att nyanställda har en större medvetenhet kring begreppet anställningsbarhet eftersom de varit arbetslösa och/eller sökt jobb för ett par år sedan. De har i och med detta fått en aktuell inblick och förståelse för den rådande arbetsmarknaden. Vi valde att intervjua personer inom samma företag och bransch eftersom det skulle ge en mer rättvis bedömning vad gäller efterfrågan på den sortens jobb. Att till exempel välja ut hälften av respondenterna inom en bransch med liten konkurrens och andra hälften inom en bransch med hög konkurrens hade försvårat en jämförelse mellan dem avseende begreppet anställningsbarhet beroende på att efterfrågan på arbetskraft då varierar mellan de studerade branscherna.

## 6.2 Urval

Den urvalsmetod vi har valt att använda oss av är strategiskt, icke slumpmässigt urval då vi tagit kontakt med personer som vi visste uppfyllde våra krav avseende anställningstid och bransch. May (2001) förklarar denna typ av urval med att man vid strategiskt urval väljer ut informanter utifrån en känd egenskap, till exempel att man är tjänsteman eller kollektivanställd. Antalet respondenter kan vara mycket små och metoden kan rättfärdigas med att den uppfyller sitt syfte nämligen att öka förståelsen för ett visst fenomen snarare än att dra generella slutsatser (May, 2001: 121). Vi har inte använt oss av statistiska kriterier vad gäller urval av respondenter; detta eftersom vi vill få en ökad förståelse och kännedom då vi gör en kvalitativ studie (Backman, 2008: 59). Företaget är, som vi skrivit tidigare, kunskapsintensivt och hör till databranschen då de säljer tjänster och olika produkter inom media. Vi fick kontakt med företaget i och med att en av oss har en anställning där – vi vill dock poängtera att vi inte valt att kontakta arbetskamrater med en nära personlig relation då det skulle ha påverkat vår intersubjektivitet. Vi valde ut intervjupersoner genom att lista människor vi visste har fått anställning inom de tre senaste åren och som alla jobbar på det aktuella företaget. Utifrån det skickade vi ut massivbrev (se bilaga 1) till de sju första på

listan, vilka vi sedan kontaktade och bestämde träff med. Vi sparade listan i syfte att ha den som backup ifall någon av de sju första hade tackat nej till intervjun.

### 6.3 Undersökningens genomförande

De vanligaste metoderna att använda sig av i kvalitativa studier är intervju, olika typer av deltagande och fältstudier samt dokumentanalys (*Backman, 2008: 59*). Grunden för intervjuer utgörs av att forskaren etablerar och utvecklar ett samtal mellan människor om ett specifikt ämne. Intervjuerna ger en inblick i människors upplevelser, känslor och åsikter och det är forskarens tolkningar som avgör hur materialet kommer att framstå. För att forskaren ska kunna förstå den dynamik som ligger i intervjusituationen måste det även finnas kunskap om intervjumetoder och analystekniker samt kunskap om dess för- och nackdelar (*May, 2001: 148*). När vi som forskare håller i en intervju är det viktigt att upprätta en intersubjektiv förståelse med en blandning av distanserad analys, som gör situationen bedömningsbar, och personligt engagemang. Man ska alltså försöka skapa en balans mellan objektivitet och subjektivitet till respondenterna. Ytterligare en viktig aspekt att ta hänsyn till är intervjuarens egenskaper, såsom ålder eller kön, eftersom det kan påverka resultatet (*May, 2001: 155*). Det är däremot inte identiteten i sig som påverkar resultatet utan vad forskarens identitet betyder för den som intervjuas och den får särskild betydelse när det gäller känsliga ämnen (*Denscombe, 2009: 245*). Vi har under intervjuernas gång försökt ha en intersubjektiv inställning; till exempel genom att välja ut respondenter som vi inte har någon nära personlig relation till samt försökt anpassa våra roller som intervjuare så att hela situationen ska kännas bekväm och lätthanterlig. Vi har valt att göra sju semistrukturerade intervjuer med personer som är aktiva på arbetsmarknaden och som har jobbat på det aktuella företaget i tre år eller mindre. En semistrukturerad intervju ger oss möjlighet att utforma intervjuguiden och vinkla den utifrån vårt syfte, samtidigt som den tillåter oss att ställa oförberedda följdfrågor under intervjuns gång vilka kan ge oss mer fördjupade svar. Denna typ av intervju skiljer sig från den strukturerade intervjuformen där utformningen mer liknar en enkät – den skiljer sig även från den helt öppna intervjuformen som innebär att man inte har några förberedda teman att utgå ifrån. Vi valde att inte använda oss av någon av dessa intervjuformer eftersom det första alternativet hade kunnat hämma vårt hermeneutiska perspektiv eftersom den inte tillåter intervjupersonerna att tala fritt, samtidigt som den helt öppna intervjuformen hade riskerat att vi gled ifrån syftet och lett oss in på sidospår (*Aspers, 2007: 137*).

## 6.4 Material

Vi har under intervjuerna använt oss av en diktafon för att göra det lättare för oss som intervjuare att koncentrera oss på respondenten och inte behöva anteckna under intervjugång. Detta gjorde det även lättare för oss att transkribera intervjumaterialet och minimerade riskerna att ersätta respondentens ord med våra egna. Nackdelen med att använda sig av diktafon är att respondenterna kan känna sig hämmade och inte vågar uttrycka sig fritt (May, 2001: 168). Även om vi var medvetna om detta valde vi ändå att, efter godkännande av respondenterna, använda oss av diktafonen och med undantag av en respondent har vi inte heller upplevt att de känt sig hindrade av den. Under intervjuerna antecknade en av forskarna vilket kroppsspråk respondenterna hade samt vilken atmosfär som rådde. Enligt May (2001) kan detta hjälpa oss som forskare att bli mer medvetna om nyanserna i datamaterialet (May, 2001: 170). Samtliga intervjuer hölls efter arbetstid på Högskolan i Borås, efter överenskommelse med respondenterna, detta med tanken att skapa en neutral atmosfär där omgivningen inte påverkar intervjusituationen. Intervjuerna höll på i mellan 30 till 45 minuter och vi var båda två närvarande vid samtliga intervjutillfällen. Vi valde att låta en av oss hålla intervjuerna medan den andra av oss presenterade respondenternas villkor för medverkandet samt transkriberade materialet. På detta sätt blev samtliga intervjuer så lika som möjligt vad gäller bland annat följdfrågor och vi fick båda två en god förståelse och inblick i vad som sagts under intervjuerna.

## 6.5 Etiska överväganden

”När forskare kritiskt reflekterar över sina egna eller andras synpunkter, eller granskar sina handlingsmotiv jämfört med andras, så träder de in på den filosofiska etikens arena” (May, 2001: 78-79).

Innan och under en intervju måste forskaren ta hänsyn till vissa etiska aspekter för att inte skada den personliga integriteten. Vetenskapsrådet har tagit fram ett antal etiska överväganden som forskaren behöver ta hänsyn till under uppsatsens gång.

*Informationskravet* innebär att forskaren informerar respondenterna om undersökningens syfte samt presenterar sig själva och ger information om vilka nya kunskaper som kan framkomma under studien. Det innebär även att forskaren tydligt förklarar att medverkandet är frivilligt och att respondenten när som helst kan avbryta intervjun. *Samtyckeskravet* handlar om att respondenterna ska ge sitt samtycke till forskarens användning av det material som samlas in under studiens gång; det vill säga att respondenterna själva får bestämma över sin medverkan. Detta innebär även att vi som forskare inte får försöka

påverka respondenterna att fortsätta intervjun om de inte vill. *Konfidentialitetskravet* går ut på att respondenterna, utan undantag, får vara anonyma. Vi har därför valt att ge respondenterna unisexuella namn och eftersom vi inte har med något könsperspektiv i undersökningen så behöver vi inte hålla isär manliga och kvinnliga respondenter, samtidigt som vi inte vill peka ut någon. Vi valde att ge respondenterna riktiga namn – snarare än att benämna dem som till exempel ”Respondent A”, ”Respondent B”, ”Respondent C” och så vidare – eftersom vi upplevde att det underlättade vår bearbetning samt gav ett bra flyt i texten. *Nyttjandekravet* innebär att de resultat man får fram inte får användas för annat ändamål än för forskning. Resultaten får inte heller användas som beslut för åtgärder som kan påverka respondenterna (*Vetenskapsrådet, 2011*).

De åtgärder vi som forskare har vidtagit under den här studien gällande det grundläggande individskyddskravet som Vetenskapsrådet tagit fram är:

- Presenterat oss samt informerat om vår utbildning på Högskolan i Borås. I samband med missivbrevet delade vi även ut mejladresser och telefonnummer till oss och vår handledare för att respondenterna lätt skulle kunna kontakta oss
- Tydligt informerat, förklarat och beskrivit vårt syfte med undersökningen samt motiverat varför deras medverkande är viktigt, detta för att undvika missförstånd kring undersökningen
- Förklarat att respondenterna själva bestämmer över intervjun och att de kan avbryta den när vill utan att behöva ge någon förklaring
- Samlat in respondenternas godkännande för att få ta del av deras uppgifter utifrån forskningsändamål
- Informerat respondenterna om att de är anonyma genom att namn och kön inte framkommer i kandidatuppsatsen. Då anställningstiden är en väsentlig faktor i vår undersökning har vi, efter respondenternas godkännande och efter en förklaring om att samtliga respondenter har ungefär samma anställningstid, samlat in information om det ovan nämnda
- Försäkrat respondenterna om att materialet förstörs efter att resultatet sammanställts samt att de har möjlighet att läsa transkriberingen innan publicering för att få bekräftat att vi inte skrivit deras riktiga namn, företaget de jobbar på eller liknande information
- Förklarat för respondenterna att om de upplever någon av frågorna som kränkande kan de välja att inte svara på just den frågan



## 6.6 Dataanalys

När vi skulle börja med bearbetningen av det insamlade materialet så startade vi med transkribering av intervjuerna. Att skriva ut en ljudinspelning tar lång tid; varje inspelad timme av intervjun tar ungefär två till tre timmar att skriva ut men ger oss som forskare en mycket djupare kunskap om det insamlade materialet (*Denscombe, 2009: 260*). Vi tänkte även på att försöka få med atmosfären och stämningen som rådde under intervjun eftersom det kan påverka vår tolkning av materialet (*Aspers, 2007: 149*). Tack vare att vi använt oss av diktafon kunde vi ordagrant skriva ner vad varje respondent sagt under intervjun och detta underlättade även vår kodning eftersom kvalitén på transkriberingen är väsentlig för att kunna genomföra den korrekt (*Aspers, 2007: 158*). När vi transkriberade intervjuerna försökte vi även få med nyanser som betoningar och skratt då vi genom detta upplevde att vi fick en mer rättvis bild av respondenterna.

*Aspers (2007)* diskuterar hur forskare ofta kommer i kontakt med personer som befinner sig i ett fält som de tar förgivet. Han menar att även om personerna kanske har intressen i fältet och skapat egna teorier om verkligheten så skiljer sig dessa från forskarens. Personerna i fältet använder dess språk och har lärt sig dess kultur och det är forskarens uppgift att relatera den individuella meningsnivån till ett vetenskapligt språk och teori. Många av de ord som respondenterna använde under intervjuerna – såsom utbildning, personliga kontakter och samarbetsförmåga – är den första ordningens begrepp som genom de teorier vi använt oss av kan översättas till andra ordningens begrepp (*Aspers, 2007: 41-44*). När forskaren skrivit ut sitt material är utgångspunkten enligt *Aspers* att försöka strukturera och separera empirin utifrån olika dimensioner. Att koda det material som samlats in innebär alltså att forskaren försöker skilja på olika ämnen och diskurser och på så sätt skapa en mer lätthanterligt överblick över det som respondenten uttryckt under intervjun. Den kodning vi använt oss av är en blandning av öppen- och strukturerad kodning då vi dels haft redan färdiga teorier och teman att utgå ifrån samtidigt som vi försökt vara kritiska och öppna till vår förförståelse i ämnet (*Aspers, 2007: 160-162*). I vårt kodschema har vi kategoriserat materialet genom marginalmetoden och för att sedan skapa underkategorier har vi använt oss av sifferkodning. Nedan följer en presentation av hur vi gått tillväga med hjälp av marginal- och sifferkodning.

## 6.7 Kodschema

### Kapital – grön

Socialt kapital – grön 1  
Kulturellt kapital – grön 2  
Symboliskt kapital – grön 3  
Ekonomiskt kapital – grön 4

### Fält – blå

Databranschen – blå 1  
Andra branscher – blå 2

### Habitus – röd

Minnen – röd 1  
Sociala erfarenheter – röd 2  
Föreställningar/uppfattningar – röd 3

### Kunskapsdimensioner – rosa

Individbunden – rosa 1  
Kapitalbunden – rosa 2  
Organisationsbunden – 3

## 6.8 Analysteknik

När forskaren samlat in det empiriska materialet påbörjas en kontinuerlig analys som främst syftar till att sortera ut viktiga orsaksmekanismer från det mer deskriptiva innehållet (*Backman, 2008: 60-61*). Det finns enligt *Aspers (2007)* olika analystekniker som forskaren kan använda sig av och vi kommer i det följande redogöra för de vi valt att använda i den här undersökningen. Den *komparativa* analysmetoden används när forskaren vill jämföra olika grupper och aktörer, exempelvis olika individers syn på anställningsbarhet. Den *relationella* analystekniken handlar om att forskaren studerar människors handlingar och mot vilka de orienterar sina handlingar. I den relationella analysen fokuserar alltså forskaren på de nätverk och förhållanden som påverkar individens motiv (*Aspers, 2007: 190-193*). I vårt fall innebär den komparativa delen att vi har försökt jämföra respondenternas svar samt förklarat eventuella skillnader i hur de upplever sin egen anställningsbarhet med faktorer som utbildning, arbetslivserfarenhet och familjesituation. Den relationella analysmetoden innebar i den här undersökningen att vi ville få en större förståelse för hur individer upplever sin anställningsbarhet avseende konkurrensen på arbetsmarknaden samt hur de agerar för att uppnå anställningsbarhet i förhållande till andra människor i sin omgivning. Vi ville alltså undersöka vilka förhållanden eller faktorer som påverkar individens upplevda anställningsbarhet.

## 6.9 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet betyder tillförlitlighet, alltså att resultatet är korrekt efter korrekt utförda mätningar. För att resultatet inte ska påverkas av sammanträffanden och för att kunna dra slutsatser krävs ett lämpligt urval av människor (*Thurén, 2006: 26*). Eftersom vi har valt att göra en kvalitativ undersökning, med relativt få försökspersoner, påverkas reliabiliteten

genom att man inte kan dra några generella slutsatser om populationen. Detta är något vi har varit medvetna om och vi har anpassat analysen av intervjumaterialet så att vi inte frångått vårt hermeneutiska perspektiv. Vi har dock valt ut personer som kan tänkas ge oss den informationen vi letar efter, nämligen hur anställningsbarhet upplevs i dagens arbetsliv och vilka faktorer som påverkar den. Vi har även bifogat vår intervjuguide för att liknande undersökningar ska kunna upprepas i framtiden.

Validitet innebär att man mäter det man har som mål att mäta (*Thurén, 2006: 26*). Validitet syftar alltså till noggrannhet och precision vad gäller mätningen av det insamlade materialet och den grundläggande frågan är ifall materialet är av rätt sort för att undersöka ämnet och om materialet har uppmätts på ett korrekt sätt (*Denscombe, 2009: 378*). Vi anser att vi har fått svar på undersökningens syfte som är att se hur nyanställda personer upplever sin anställningsbarhet och de frågor och teman vi använt oss av under intervjuerna är relevanta i förhållande till det vi undersöker.

### **6.10 Egna värderingar**

Vår förförståelse inför fenomenet är att de flesta nyanställda på arbetsmarknaden är medvetna om sin egen anställningsbarhet. Vi tror att de fått känna på en viss konkurrens i sitt jobbsökande och att de i och med detta fått en större kännedom om hur dagens arbetsmarknad ser ut. Vi tror även det finns vissa faktorer som påverkar den upplevda anställningsbarheten, såsom utbildning, arbetslivserfarenhet och familjesituation. En högre utbildning kanske ger en högre självsäkerhet och en större trygghet på arbetsmarknaden eftersom man har sin kompetens på papper. Detsamma gäller en lång arbetslivserfarenhet med avseende på trygghet och självsäkerhet. Familjesituationen kan påverka anställningsbarheten på så sätt att anställda med små barn inte är lika benägna att flytta för att få eller behålla en anställning. Vi har även en förförståelse om att vissa grupper i samhället, såsom till exempel kvinnor i fertil ålder och äldre personer, kan ha det svårare att göra sig anställningsbara. Vi har ändå valt att inte utgå ifrån ett genus- eller åldersperspektiv eftersom det skulle krävas en större tidsram och en jämnare fördelning av intervjupersonerna. Vi är även medvetna om att det finns många styrdokument som reglerar dagens arbetsmarknad och att dessa självklart påverkar individens anställningsbarhet. Exempel på sådana styrdokument är, som vi nämnt tidigare, Bolognaprocessen som har tagits fram av EU samt lagar som ska främja den fria handeln och den gränsöverskridande rörligheten.

## 7. RESULTAT

Under kommande rubriker kommer vi att presentera det empiriska materialet vi samlat in indelat i tre olika teman, enligt vår intervjuguide. Dessa ska hjälpa oss att få svar på de frågor vi ställt kring fenomenet anställningsbarhet. Vi har försökt dela in presentationen av det insamlade materialet utifrån hur respondenterna har svarat. Personer med liknande svar presenteras alltså direkt efter varandra. Stämningen under intervjuerna var väldigt bra hos de flesta av våra respondenter och det kändes inte som att de blev påverkade av att vi spelade in intervjun med en diktafon. Den enda som uttryckte att det var jobbigt att bli inspelad var Kim och det märktes att personen kände sig något stressad och obekvämt under intervjugång. Detta var dock något som Kim uttryckte efter intervjun och efter godkännande av bandinspelningen. Vi förklarade dessutom att det är respondenternas personliga åsikter som är av intresse – det finns alltså inga svar som är rätt eller fel. Vi är medvetna om att detta kan ha påverkat vårt resultat negativt. Nedan tänker vi kortfattat presentera våra respondenter för att lättare kunna överblicka vilken respondent som sagt vad samt vad deras svar kan bero på i förhållande till utbildning, arbetslivserfarenhet och familjesituation.

*Intervjuperson 1 "Sam"* – Har eftergymnasial utbildning, inga barn, jobbat på andra företag innan detta, har jobbat inom samma bransch tidigare.

*Intervjuperson 2 "Kim"* – Har ingen eftergymnasial utbildning, inga barn, har inte jobbat på andra företag innan.

*Intervjuperson 3 "Elliot"* – Har ingen eftergymnasial utbildning, har barn, har jobbat på andra företag innan detta, har jobbat inom samma bransch tidigare.

*Intervjuperson 4 "Alex"* – Har ingen eftergymnasial utbildning, har barn, har jobbat på andra företag innan detta, har jobbat inom samma bransch tidigare.

*Intervjuperson 5 "Jamie"* – Har eftergymnasial utbildning, inga barn, har jobbat på andra företag innan detta, har jobbat inom samma bransch tidigare.

*Intervjuperson 6 "Michelle"* – Har eftergymnasial utbildning, har barn, har jobbat på andra företag innan detta, har jobbat inom samma bransch tidigare.

*Intervjuperson 7 "Charlie"* – Har ingen eftergymnasial utbildning, inga barn, har inte jobbat på andra företag innan.

## 7.1 Anställningsbarhet

Vårt första tema i intervjuguiden var anställningsbarhet och innehöll frågor kring respondenternas möjligheter att få jobb, vilka egenskaper som är viktiga för att få jobb, på vilket sätt de upplever att de kan bidra på arbetsplatsen samt om de är villiga att flytta till en annan ort för att få eller behålla ett arbete. Dessa frågor ställdes i avseende att fastställa respondenternas syn på sin egen anställningsbarhet. Frågorna kring om respondenterna var villiga att flytta för att få eller behålla ett arbete ställdes med syftet att urskilja om faktorer som familjesituation påverkar individens anställningsbarhet.

Majoriteten av våra respondenter ser sin egen attraktionskraft på arbetsmarknaden som ganska liten. Michelle upplever bland annat att genom sin ålder får denne en minskad anställningsbarhet och upplever detta som ett problem. Kim menar att utbildningsnivån påverkar hur anställningsbar man är och upplever att personer med högre utbildning har lättare att få jobb. Charlies erfarenheter av jobsökande är att det är svårt att få jobb om man inte har några personliga kontakter och i kontrast till Kim menar Charlie att arbetsgivare sällan kollar på betygen utan snarare hur man är som person. Elliot uttryckte att det är *"hysteriskt sällsynt"* med relevanta jobb utannonserade via Arbetsförmedlingen. Vi fick dock några svar som var mer positiva; Sam menade att dennes ålder och erfarenhet bidrog till en högre anställningsbarhet och uppskattade sina egna möjligheter att få jobb som *"ganska så skapliga"*. Även Alex har en mer positiv inställning till möjligheterna att få jobb och uttrycker att om man verkligen vill ha ett jobb så finns det faktiskt möjligheter att få det. Dock har Alex själv aldrig behövt gå till Arbetsförmedlingen för att söka jobb eftersom personliga kontakter och eget engagemang lett till jobb i samtliga fall. Jamie resonerar kring sin egen anställningsbarhet inom olika branscher och menar att den kanske inte är så hög inom det denne är utbildad till men något högre inom databranschen eftersom det är där Jamie har mest erfarenhet.

Flera av våra respondenter upplever att viktiga egenskaper för att få ett jobb är att man har god samarbetsförmåga, att man är positiv samt att man är öppen för att lära sig nya saker.

Detta är även egenskaper som respondenterna menar att de bidrar med på arbetsplatsen. Michelle och Alex upplever att deras erfarenhet och trygghet bidrar till en bättre stämning på jobbet och att detta är kvaliteter de blir uppskattade för av både arbetskamrater och chefer. Elliot bidrar på arbetsplatsen genom att inspirera andra och själv ha roligt på jobbet. Jamie försöker bidra på arbetsplatsen genom att vara lyhörd och lyssna på andra som jobbat på företaget en längre tid för att på så sätt visa sig öppensinnig och villig att lära sig nya saker. Jamie jobbar dessutom på olika avdelningar inom företaget vilket innebär att vederbörande har bredare kunskaper än många av sina kolleger. Kim tycker att man ska göra lite extra på jobbet så att man syns och uttrycker att det är viktigt att ge beröm. Även Charlie uttrycker att en viktig egenskap på jobbet är att ställa upp och visa att man finns för jobbarkompisarna och chefen samt att man passar in i arbetsgruppen. Sam menar att en positiv och social inställning bidrar till en bättre stämning på jobbet och tycker sig ha en god samarbetsförmåga. Sam tycker även att det är viktigt för den egna anställningsbarheten att kunna ta egna initiativ på arbetsplatsen och vara självgående.

Några av våra respondenter skulle kunna tänka sig att flytta för att få eller behålla ett arbete; både Jamie och Sam skulle kunna tänka sig att flytta för att behålla sitt nuvarande arbete även om de förmodligen skulle försöka hitta ett nytt arbete relativt snabbt. Jamie är dock mer positiv till att flytta för att få ett nytt arbete eftersom det är något som kan bli aktuellt i framtiden med tanke på dennes familjeförhållande. Charlie är lite mer tveksam till att flytta för arbetets skull men säger att *”om det var enda utvägen skulle man ju nästan vara så illa tvungen”*. Alex skulle kunna tänka sig att pendla för arbetets skull men drar gränsen vid att flytta helt på grund av familjesituationen. Elliot och Kim kan inte tänka sig att flytta till en annan ort för att få eller behålla sitt arbete. Elliot förklarar detta med att det skulle vara otänkbart att börja om på nytt och skaffa nya vänner medan Kim menar att det skulle vara jobbigt att flytta ifrån föräldrarna. Michelle menar att en flytt skulle innebära en negativ påverkan på barnen då man skulle bli tvungen att rycka upp dem från skola och kompisar. Michelle trivs dessutom på sitt nuvarande jobb och har inga planer på att söka ett nytt jobb någon annanstans men om omständigheterna hade varit annorlunda skulle en flytt kunnat vara möjlig. Michelle resonerar dock huruvida anställningsbarheten skulle öka om man hade kunnat flytta på sig för att få eller behålla ett arbete:

*”... om man vill och kan tänka sig att flytta på sig då har man ju en större marknad, så då får man större anställningsbarhet om man söker jobb i hela Sverige. Vill man inte det har man ju minskat sin anställningsbarhet ganska mycket kanske”*

## 7.2 Kunskap

Nästa tema i intervjuguiden var kunskap som innehöll frågor i stil med om respondenterna tyckte att de var tillräckligt kvalificerade för sina jobb, hur de såg på att vidareutbilda sig för att få eller behålla sitt arbete samt om de upplevt att deras utbildning ökat möjligheterna att få jobb. Dessa frågor ställdes med syftet att urskilja om utbildningsnivån påverkar individens upplevda anställningsbarhet.

De flesta av våra respondenter tycker att deras arbetsuppgifter motsvarar deras kunskap; Elliot tycker sig klara av de formella arbetsuppgifterna mycket bra men menar att de informella arbetsuppgifterna, de arbetsuppgifter som inte ger ett direkt resultat, kräver mer kunskap och detta har gjort Elliot till något av en specialist. Michelle tycker att arbetet ger många utmaningar men på grund av utbildningen och erfarenheten från tidigare arbetsplatser upplever Michelle ändå att man kan *”lura ut hur man ska göra”*. Alex tycker att arbetsuppgifterna i stort sett motsvarar dennes kunskaper även om det alltid finns nya saker att lära sig när man kommer till en ny arbetsplats. Alex menar alltså, precis som Michelle, att arbetet innebär en del utmaningar men att dessa ändå är på en nivå som går att hantera. Även Kim tycker att arbetet ger lagom med utmaningar och att arbetsuppgifterna motsvarar dennes kunskapsnivå. Sam resonerar kring sina egna kunskaper och menar att man som nyanställd ofta är ganska oanvändbar i och med att det tar många månader innan man känner sig varm i kläderna och har lärt sig hela arbetsgången. Sam känner dock igen sig i mycket på arbetet tack vare sina tidigare arbetslivserfarenheter och delar av sin utbildning. Jamie, som jobbar på flera olika avdelningar, menar att en del kunskaper kanske är otillräckliga samtidigt som andra kanske är överflödiga beroende på vilken avdelning man jobbar på. Charlie tycker inte att de utbildningsmässiga kunskaperna når upp till vad arbetet kräver eftersom de mest fick lära sig hur de skulle göra teoretiskt sett. Det är tack vare sin nuvarande anställning som Charlie menar att kunskapsnivån motsvarar arbetsuppgifterna och konstaterar att de praktiska inslagen i utbildningen givit störst nytta.

Några av respondenterna i undersökningen skulle kunna tänka sig att vidareutbilda sig för att få och behålla ett arbete; Elliot och Michelle skulle kunna tänka sig att vidareutbilda sig för att få ett jobb som är roligt men inte för att göra sig mer attraktiv på arbetsmarknaden.

Charlie skulle kunna tänka sig att vidareutbilda sig för att få ett drömjobb eller om det krävdes för att behålla sitt nuvarande arbete. Sam skulle vilja vara garanterad ett jobb för att våga vidareutbilda sig men ser inte att det finns någon egentlig vidareutbildning inom sin egen yrkeskategori. Vederbörande skulle dock kunna tänka sig en vidareutbildning om det tillhandahölls av företaget. Jamie skulle kunna tänka sig att gå en internutbildning för att behålla sitt nuvarande jobb men inte att gå en längre vidareutbildning eftersom denne redan har eftergymnasial utbildning. Inte heller Kim och Alex är särskilt positiva till att vidareutbilda sig för att få eller behålla ett arbete. Kim menar att en vidareutbildning helt enkelt inte är någonting som är aktuellt då personen inte tycker det är roligt att studera. Alex tycker inte att en vidareutbildning känns aktuell just nu på grund av bland annat ekonomiska aspekter men menar att det inte är en omöjlighet i framtiden.

Två av våra tillfrågade tycker att deras utbildning ökar möjligheterna att få jobb; Michelle uttrycker att utbildningen har varit bra att ha med sig som en grund i arbetslivet och Jamie upplever att utbildningen gett fler kvalifikationer samt en viss status. Sam menar att erfarenheten spelat en större roll än utbildningen när det gäller jobb möjligheter och tror inte att arbetsgivaren fokuserar på utbildningsnivån vid en anställningsintervju. Inte heller Charlie tror att utbildningen ökar möjligheterna att få andra jobb eftersom de arbetsuppgifter Charlie har är så specifika. Både Elliot och Alex är inne på samma linje som Charlie och menar att de får hålla sig till det de gör nu och istället försöka öka sin anställningsbarhet genom personliga egenskaper snarare än genom utbildning.

### **7.3 Arbetsmarknad och konkurrens**

Det sista temat i vår intervjuguide handlade om arbetsmarknaden mer generellt och innehöll frågor kring hur de upplever att kraven på utbildning och arbetslivserfarenhet är på dagens arbetsmarknad samt hur de tror att arbetsmarknaden kommer se ut i framtiden. Med dessa frågor hoppades vi kunna få svar på hur individen ser sin egen anställningsbarhet i förhållande till konkurrensen på arbetsmarknaden.

Våra respondenter ger blandade svar på frågan om hur de tror att efterfrågan är på deras yrke just nu; Kim och Alex har ingen konkret uppfattning vilket de motiverar med att de inte har några planer på att lämna det företag de jobbar på nu och alltså inte läser platsannonser och liknande. Jamie upplever att efterfrågan inom branschen är ganska låg och på det aktuella företaget är det överlag en ganska låg personalomsättning och nyanställningar sker med intern arbetskraft. Elliot upplever att efterfrågan på yrket är mycket låg eftersom det är svårt



att få ett nytt jobb om man blir av med det man har. Michelle upplever efterfrågan på yrket som varken bra eller dåligt och tycker ändå att det verkar som att folk får jobb inom branschen. Charlie är till en början tveksam och upplever en ganska låg efterfrågan men kommer sedan på att många som gått samma utbildning faktiskt har fått jobb. Charlie upplever även att efterfrågan inom branschen ökar vilket betyder att det behövs mer arbetskraft. Sam tror att det alltid kommer behövas personer inom den aktuella branschen eftersom den är så bred och innefattar så många olika typer av jobb. Sam tror även att efterfrågan fortsätter vara hög oavsett om det är hög- eller lågkonjunktur.

Flera av respondenterna upplever att kraven på kompetens i dagens arbetsliv är höga. Kim har själv ingen eftergymnasial utbildning men tror att utbildning gör det lättare att få jobb. Kim menar dock att det finns personer som lyckas få jobb utan utbildning och istället genom personliga kontakter men att dessa har svårare att komma in på arbetsmarknaden. Sam tror att kraven på utbildning blir högre och högre och menar att eftersom allt fler människor väljer att studera kommer arbetsgivaren vilja ha den som är ”*top notch*”. Även arbetslivserfarenhet tror Sam ökar individens anställningsbarhet och drar en parallell till sina egna upplevelser;

*”... jag vet själv hur det var när jag gick ut ur skolan och man var världsmästare trodde man... man behövde nog få en att komma ner lite på jorden för det gjorde jag. Jag kom ner på jorden duktigt!”*

Sam antyder alltså att det är till ens fördel om man har lite erfarenhet och insikt i branschen. I och med att det finns så många välutbildade arbetstagare blir det givet att den som anställer tar den som är ”vassast” och bäst lämpad. Michelle tror att det är bra om man som arbetstagare har lite i bagaget både vad gäller utbildning och arbetslivserfarenhet. Sedan menar Michelle att det beror lite på vilken tjänst som ska tillsättas med avseende på hur mycket utbildning och erfarenhet som krävs. Ibland kan företaget tänka sig att lära upp personen i fråga istället för att anställa någon med högre kvalifikationer. Michelle avslutar med att konstatera att man även kan lära sig vissa delar av arbetet utan att behöva gå en utbildning och på så sätt bli ”*sjävlärd*”. I likhet med Sam och Michelle tror även Alex att det är av vikt för en arbetstagare att ha viss kunskap i vad det är företaget jobbar med. Alex menar dock att det är den personliga kemin som spelar störst roll för ens anställningsbarhet och att många företag är villiga att lära upp sina nyanställda. Charlie är inne på en liknande

linje som Alex och upplever att det är viktigare med personliga egenskaper såsom sociala förmågor än utbildning och erfarenhet. Enligt Charlies åsikt är man som arbetstagare mer anställningsbar om man passar in i gruppen och ställer upp för företaget än om man har höga betyg eller lång arbetslivserfarenhet. Elliot tror att det är viktigare med erfarenhet än utbildning avseende anställningsbarhet. Den utbildning som erbjuds är enligt Elliot ofta otillräcklig och menar att många arbetstagare är rädda för att frångå de gamla arbetsrutinerna och uttrycker att: ”Alltså de vågar inte att gå utanför boxen och prova något nytt, såhär har vi alltid gjort och det ska vi göra i fortsättningen då och då får jag panik!”. Jamie upplever att kraven på kompetens blir allt högre inom arbetslivet och har själv läst många platsannonser där det krävs tre års högskoleutbildning samt ett par års arbetslivserfarenhet. Jamie tror inte heller att det kommer finnas jobb till alla med högskoleutbildning i framtiden och att de yrken som arbetstagare förr klarade av med enbart grundskoleutbildning idag fordrar minst gymnasiekompetens. Vederbörande tror som sagt även att många arbetsgivare kräver arbetslivserfarenhet och antyder att många företag verkar söka efter ”den perfekta medarbetaren”.

I framtiden tror både Alex och Kim att det kommer krävas en högre utbildningsnivå för att få jobb men hoppas ändå att det fortfarande kommer finnas kvar vissa yrken som inte kräver lika mycket. Kim menar att det känns som att det blir mer och mer hela tiden inom den här branschen och tror därför att framtiden ser ljus ut. Elliot tror att arbetsmarknaden inom den här branschen kommer se ungefär likadan ut i framtiden som den gör idag även om det ständigt utvecklas nya tekniker. Även Michelle har en positiv inställning till framtidens arbetsmarknad och menar att den tekniska utvecklingen är något positivt som kommer att öka både utbudet och efterfrågan inom branschen. För den egna anställningsbarhetens skull tror Michelle att det är bra att kunna göra lite av varje, det vill säga att man är öppen för nya arbetssätt och beredd att samarbeta med olika avdelningar. Jamie tror att den här branschen måste utvecklas för att ha en chans att överleva i framtiden även om företagsledningen idag har en mycket positiv inställning. Arbetsgången är enligt Jamie mycket tidskrävande och ibland omständig och har dessutom sett i princip likadan ut i alla tider. Vederbörande tror dock att just dennes företag kommer att klara förändringarna på arbetsmarknaden oavsett hög- och lågkonjunktur. Charlie tycker det känns som att det borde bli fler jobb rent allmänt i framtiden eftersom det hela tiden startas nya företag men har ingen särskild uppfattning om hur kraven på kompetens och erfarenhet kommer se ut. Sam tror också att kraven kommer öka på både utbildning och arbetslivserfarenhet i framtiden och att en bra utbildning ökar

ens möjligheter på arbetsmarknaden. Sam menar dock att man som arbetstagare ska försöka mixa utbildningen med erfarenhet.

#### 7.4 Övriga tankar hos respondenterna

Vi avslutade varje intervju med att fråga respondenterna om det fanns någonting annat de tänkte på när det gäller anställningsbarhet som vi inte tagit upp i våra frågor. De flesta av de intervjuade kände sig nöjda med intervjun och hade ingenting att tillägga medan några respondenter ville uttrycka några fler personliga tankar. I följande stycke kommer vi presentera vad de sa i syfte att få fram fler nyanser och aspekter som vi som forskare inte tänkt på. I och med att intervjuguiden i mångt och mycket följer de teorier vi använt oss av, och tack vare det lyfter fram vårt deduktiva angreppssätt, kände vi att den här delen av intervjun kunde hjälpa oss att hitta nya åsikter och teser som även skulle lyfta fram vårt induktiva angreppssätt.

Sam tror att för att få ett jobb kan man inte bara skicka in ett CV utan menar att man måste anstränga sig lite mer genom att till exempel ta kontakt med rekryteraren och försöka sälja in sig själv. På det sättet får arbetsgivaren en mer positiv bild av en i och med att man låter dem förstå att man som arbetstagare är engagerad i sitt jobsökande. Sam berättar om ett eget exempel på hur man kan sticka ut genom att skicka in sin jobbsökansökan i knallgula kuvert. Ett annat tips som Sam ger oss är att skicka med en bild på sig själv samt att man ska försöka hålla sitt CV kort och koncist eftersom man ofta har väldigt lite tid på sig att göra ett gott intryck. Däremot tycker Sam att man ska försöka lägga lite extra energi på det personliga brevet genom att till exempel visa att man vet vad företaget jobbar med. Michelle avslutar sin intervju med att konstatera att anställningsbarhet handlar om flera delar och att om man som arbetstagare kan tänka sig att flytta för att få ett jobb så har man ju ökat sin anställningsbarhet. Personer som inte vill det eller inte har den möjligheten får enligt Michelle försöka fokusera på att sälja in sig själv. Vederbörande menar alltså att en person som har en bra utbildning och erfarenhet inom branschen kanske ändå inte får ett jobb om den inte gör ett bra socialt intryck. Elliot funderar egentligen inte så mycket på sin egen anställningsbarhet förutom att försöka göra ett bra jobb. Elliot menar att om man tycker det är roligt att jobba så gör man antagligen även ett bra jobb.

## 8. DISKUSSION

Vi ska i följande kapitel försöka finna samband mellan respondenternas svar och våra teoretiska utgångspunkter samt tidigare forskning. Utöver teorierna har vi som forskare försökt vara öppensinnade för att finna nya utgångspunkter och värderingar. Vi ska därefter försöka få svar på undersökningens syfte. För tydlighetens skull har vi valt att presentera resultatdiskussionen med samma underrubriker som i resultatkapitlet och vi avslutar med en sammanfattande text där vi försöker svara på undersökningens frågeställningar. Efter resultatdiskussionen kommer vi in på en metoddiskussion där vi argumenterar för för- och nackdelar i undersökningens genomförande samt ger förslag på fortsatt forskning.

### 8.1 Resultatdiskussion

#### 8.1.1 Anställningsbarhet

De flesta av våra respondenter ansåg sig ha ganska låg anställningsbarhet och menade att faktorer som ålder, utbildningsnivå och avsaknaden av personliga kontakter påverkade den på ett negativt sätt. Det var dock tre av respondenterna som upplevde sin egen anställningsbarhet som hög och två av dessa har eftergymnasial utbildning. Vi kan även se att de respondenter som ansåg sig vara anställningsbara har tidigare arbetslivserfarenhet och har alltså jobbat på andra företag innan. Våra resultat tyder alltså på att utbildningsnivån är en faktor som har en positiv effekt på den upplevda anställningsbarheten och detta motsäger Rothwell & Arnolds (2005) forskning där de kommer fram till att personer *utan* akademisk utbildning känner sig mer anställningsbara. Det verkar som att Bourdieus (1986) teori om det kulturella kapitalet har viss betydelse för hur anställningsbar en individ känner sig – även om det råder delade meningar om huruvida det är utbildningen eller arbetslivserfarenheten som är av störst vikt. Även vikten av det sociala kapitalet dyker upp under intervjuernas gång och några informanter menar att det är svårt att få jobb om man inte har några personliga kontakter. Detta är något vi kan knyta an till Granovetter (1995) som menar att det är först när man tar hjälp av sina personliga kontakter som dessa övergår till ett socialt nätverk och som man sedan kan använda sig av i sitt jobbsökande. Att flera av våra respondenter talar om hur viktigt det är att ha personliga kontakter inom arbetslivet är även något som förstärker den tidigare forskningen som gjorts av Nordh m.fl. (2007) där det framkom att personliga kontakter var den näst viktigaste faktorn för att få ett jobb. Den viktigaste faktorn är enligt Nordh m.fl. tidigare erfarenhet i branschen och även detta var något som de flesta av våra informanter tog upp. Även om åldersfaktorn kom fram under

våra intervjuer är detta enligt Nordh m.fl. en mindre viktig aspekt ur ett arbetsgivarperspektiv, liksom familjesituation och lärosäte.

Enligt våra respondenter är de viktigaste faktorerna för att få ett jobb att man kan samarbeta, att man kan ta egna initiativ, att man kan bidra med en positiv stämning på arbetsplatsen samt referenser. Flera respondenter uttryckte även att trygghet och att ställa upp för sina jobbkompisar var faktorer som de bidrog med på arbetsplatsen och en informant menade att det är viktigt att man har roligt på jobbet; dels för den egna anställningsbarheten men även för att kunna göra ett så bra jobb som möjligt. Många av de egenskaper respondenterna nämner som viktiga när det gäller anställningsbarhet har även tidigare forskning visat på (*Berglund, 2007, Nordh m.fl., 2007*); våra resultat styrker därför det som andra forskare kommit fram till, det vill säga att egenskaper som samarbetsförmåga, referenser och självständighet är viktiga ur ett anställningsbarhetsperspektiv. En respondent berättar dessutom om sina kunskaper inom olika avdelningar och menar att det är en faktor som denne bidrar med på arbetsplatsen. Tidigare forskning från Nordh m.fl. (2007) visar just på att arbetsgivare hellre anställer personer med breda kunskaper än personer med spetskompetens. Vi kan även se en koppling mellan undersökningens empiri och Bourdieus (1986) begrepp kulturellt kapital av den första nivån, the embodied state, som handlar om människors personliga egenskaper och åsikter. Bourdieu menar även att när det kulturella kapitalet sätts i en social kontext så kommer människors habitus fram och vad vi kan tolka av våra respondenters svar så upplever de att deras personliga egenskaper är av störst vikt när det gäller att få eller behålla ett arbete.

Av våra sju respondenter är det bara två som skulle kunna tänka sig att flytta för att få eller behålla ett jobb. Andra menade att det skulle vara som en sista utväg eller att pendling skulle kunna vara ett alternativ. De som var negativa till att flytta för arbetets skull hade familjesituationen som anledning och två av dessa respondenter har barn. Dock menade en av respondenterna att anställningsbarheten ökar ju större marknad man har tillgång till. Vi kopplar detta till tidigare forskning om ämnet, bland annat har JämO (2006) kommit fram till att arbetstagare med småbarn har svårare att kombinera en karriär med föräldrarollen. Vi kan även koppla respondenternas svar med ITPS (2001) forskningsresultat. Undersökningen handlar egentligen om fenomenet över- och underutbildning men en av de slutsatser som dras är att arbetstagares anställningsbarhet är olika hög beroende på vart i landet de bor.

Precis som en av intervjupersonerna var inne på så har man alltså olika förutsättningar för att få ett jobb beroende på hur flyttbar man är.

### 8.1.2 Kunskap

Som vi redovisat i resultatkapitlet anser de flesta av våra respondenter att deras arbetsuppgifter motsvarar deras kunskaper. Flera av dem anser sig ha haft nytta av sin utbildning för att klara av arbetsuppgifterna och samtliga påpekar att arbetslivserfarenheten spelat en stor roll. En av respondenterna poängterar dock att det är de praktiska inslagen i dennes utbildning, samt erfarenheten från det nuvarande jobbet, som gör att personen känner sig kvalificerad för sitt jobb. Vi ser ett samband mellan respondentens svar och tidigare forskning från Nordh m.fl. (2007) där en av slutsatserna är att man som ny på arbetsmarknaden ändå bör ha någon typ av arbetslivsanknytning för att ha större chans att få ett jobb. Den bransch företaget är verksam inom är kunskapsintensivt och majoriteten av arbetsuppgifterna kräver datakunskaper. Ekstedts (1988) teori om kunskapsuppbyggnad handlar om att företag inom databranschen är bundna till de anställda och att arbetstagarnas kunskapsuppbyggnad skett utanför företaget i form av utbildning. Efter vår analys av intervjuerna kan vi se att resultatet ligger i linje med det som Ekstedt presenterar i sin teori; samtliga respondenter refererade till sin egen kunskap i form av antingen utbildning eller arbetslivserfarenhet när de tog ställning till om de var kvalificerade för jobbet eller inte. Dock menar en av respondenterna att man som nyanställd ofta är ganska oanvändbar i början av anställningen eftersom det tar ett tag innan man helt lärt sig sina arbetsuppgifter. Här anser vi att Ekstedts (1988) teori om att dataföretags kunskaper är individbundna brister lite och efter vad respondenten berättar tycker vi oss kunna urskilja att en del av kunskapen är organisationsbunden.

När det gäller vidareutbildning uttryckte två av respondenterna att de skulle kunna tänka sig att vidareutbilda sig som ett roligt inslag i arbetslivet, men inte för att göra sig mer attraktiva på arbetsmarknaden. Övriga svar hos våra intervjupersoner är att en vidareutbildning skulle vara intressant om företaget betalade, om det skulle ge dem ett drömjobb eller om det fanns en jobbgaranti efter utbildningen. Det var dock två av respondenterna som kände sig helt ointresserade till att vidareutbilda sig och orsakerna till detta var främst ointresse för studier och ekonomiska aspekter. Det råder alltså delade meningar om våra respondenter är villiga att vidareutbilda sig och i så fall på vilket sätt och vem som ska stå för kostanden av studierna. Samtliga respondenter jobbar inom ett företag där flexibilitet och kunskap är viktiga hörnstenar för själva organisationen och vi kan se en koppling med tidigare

forskningen av Iles m.fl. (1996) där de beskriver att det i dagens arbetsliv krävs att individen tar ett större ansvar för sin kompetens genom att exempelvis gå olika utbildningar eller skapa sig arbetslivserfarenhet, detta för att göra sig mer konkurrenskraftiga i arbetslivet. Egenskaper som engagemang och flexibilitet hos arbetstagarna ses som något väldigt positivt ur ett arbetsgivarperspektiv.

Forskningsresultatet från Iles m.fl. (1996) visade på att den kompetens som arbetstagare har idag inte tvunget räcker till eller är lika eftertraktad på arbetsmarknaden om några år. Även om vissa respondenter inte ville vidareutbilda sig trodde de ändå att det finns andra aspekter, såsom personliga egenskaper, som kan göra dem mer attraktiva på arbetsmarknaden och detta är något som vittnar om de krav som ställs på individen i dagens arbetsliv. Vi tror även att det kan finnas en koppling mellan familjeförhållande och bortval av utbildning då två av respondenterna som var negativa till vidareutbildning har barn. Vi kan även se en anknytning med respondenternas svar och Bourdieus (1986) kapitalbegrepp kulturellt kapital (the institutionalized state). Att öka sitt kulturella kapital genom utbildning eller genom att skaffa sig arbetslivserfarenhet kan öka chansen att kunna behålla sitt nuvarande jobb eller få ett nytt jobb. Vi är även medvetna om att det finns olika faktorer som påverkar en persons vilja att vidareutbilda sig eller inte, det kan exempelvis vara svårt för småbarnsföräldrar att få tiden till att räkna till, precis som det står i rapporten från vår tidigare forskning från JämO (2006). Dessutom kan ett bortval av utbildning bero på ekonomiska aspekter och detta är något vi kopplar till Bourdieus (1986) ekonomiska kapital eftersom man inte vill förlora den ekonomiska tryggheten som jobbet ger varje månad.

Flera av våra respondenter tyckte att utbildning är någonting som ökade möjligheten att få nya jobb på arbetsmarknaden och som var bra att ha med sig i bagaget. En av intervjupersonerna menade även att utbildningen ses som lite av en statussymbol av vissa arbetsgivare. Det framkom dock under intervjuerna att respondenterna ansåg att arbetslivserfarenhet är viktigt för anställningsbarheten och många av respondenterna menade faktiskt att det är just erfarenheten som arbetsgivaren verkar lägga störst vikt vid. Vi kan se ett samband mellan de intervjupersoner som ansåg arbetslivserfarenheten som den viktigaste faktorn vid jobsökande och utbildningsnivå då de flesta av dessa inte har någon eftergymnasial utbildning. Två av respondenterna, som är relativt positiva till utbildning, har båda eftergymnasial utbildning och skaffade det innan de började arbeta på företaget. Vi kan även översätta en av våra respondenters diskussion om att utbildningen kan ses som en

statussymbol med Bourdieus (1986) begrepp – symboliskt kapital. Det symboliska kapitalet ger de andra kapitalen ett värde och precis som respondenten uttryckte är dennes utbildning av värde när arbetsgivaren ser den som en merit – oavsett om utbildningen är relevant till arbetsuppgifterna eller inte.

Genom att studera Ekstedts (2003) teori om kunskapsuppbyggnad kan vi, som vi nämnt ovan, se att dataföretag är en kunskapsintensiv bransch där organisationen är bunden till sina anställdas kunskap – kunskap som de oftast fått genom utbildning på gymnasie- och högskolenivå. Ekstedt menar dessutom att eftersom de anställda står för kunskapen blir det extra viktigt för företagen att satsa på exempelvis kompetensutveckling för att kunna behålla sina anställda. Vi tycker dock att vårt resultat motsäger Ekstedts teori då flera respondenter verkar fokusera på att öka sin anställningsbarhet genom andra faktorer än utbildning och istället genom bland annat personliga egenskaper. För de respondenter som ansåg utbildning som en viktig faktor för den egna anställningsbarheten är dock det kulturella kapitalet en betydande resurs i arbetslivet. De övriga respondenterna gav istället uttryck för att generera ett kulturellt kapital genom arbetslivserfarenhet.

### **8.1.3 Arbetsmarknaden och konkurrens**

Vi fick blandade svar när det gäller hur respondenterna upplevde att efterfrågan på deras yrke är just nu och två av dem har ingen riktig uppfattning eftersom de hoppas kunna vara kvar på det aktuella företaget och därför inte engagerat sig i frågan. Två av respondenterna uttryckte att efterfrågan var låg medan två andra var lite mer osäkra och menade att den varken är hög eller låg. Det var alltså bara en av intervjupersonerna som upplevde att efterfrågan inom branschen verkar fortsätta uppåt och att branschen inte påverkas så mycket av rådande konjunktur, då det alltid finns mycket att göra. Syftet med det här avsnittet i intervjun var, som vi skrivit tidigare, att undersöka om det finns ett samband mellan individers upplevda anställningsbarhet och den upplevda konkurrensen på arbetsmarknaden. Av ovan skrivna text kan vi inte se något samband mellan de aktuella faktorerna förutom i ett fall. Det verkar råda en samstämmighet i att efterfrågan på det aktuella yrket inte är särskilt hög och denna uppfattning delas oavsett om man upplever sig själv som anställningsbar eller inte. Det verkar alltså som att den upplevda anställningsbarheten inte påverkas märkbart av hur efterfrågan eller konkurrensen på arbetsmarknaden ser ut.

När det gäller kraven på utbildning i dagens arbetsliv uttrycker de flesta av respondenterna att den är hög. Flera av dem menar dock att det är lika viktigt med arbetslivserfarenhet och



tror att det bästa vore om man hade en blandning av båda faktorerna. En respondent tror dock att det kommer bli svårt för högskoleutbildade att få utbildningsrelaterade arbeten i framtiden och en annan informant upplevde att många arbetstagare är rädda för att testa nya saker och frånga gamla rutiner. Andra faktorer som framkom under intervjuerna var – återigen – vikten av personliga kontakter, personkemi samt att man är beredd att ställa upp för sina kolleger. När det gäller respondenternas syn på framtidens arbetsmarknad tror några av dem att det kommer att krävas en högre utbildning. De flesta av intervjupersonerna är dock positivt inställda till framtidens arbetsmarknad och tror att efterfrågan kommer öka. Respondenterna tror även att kraven på arbetslivserfarenhet kommer öka och en av intervjupersonerna menar därför att utbildningen borde ses som en möjlighet att göra sig mer konkurrenskraftig.

Vi kan koppla det en av respondenterna säger angående att det är till ens fördel om man är beredd att lära sig nya saker med tidigare forskning från O'Donoghue & Maguire (2005) där de refererar till Knapper & Cropley som beskriver att ett viktigt mål för utbildning är att se lärandet som en livslång process. Individen själv ska alltså kunna tillgodo se sina egna behov i form av kunskap. Då respondenten menar att det är en nackdel att många av arbetstagarna på jobbet inte är villiga att lära sig nya saker och bara kör på i gamla rutiner kan vi se en likhet mellan forskning som visar att det idag ställs högre krav på individen i form av att man måste tillgodose sina egna behov på ett annat sätt idag än tidigare. En annan parallell vi kan dra är det som en av respondenterna uttrycker angående att det kommer bli svårt för högskoleutbildade att få relevanta jobb i framtiden. Enligt en undersökning från ITPS (2001) har en dryg femtedel av arbetstagarna i Sverige högre utbildning än vad som krävs för att kunna utföra jobbet. Vi kan även se att några av respondenternas svar överensstämmer med forskning från Iles m.fl. (1996) där det framkommer att det i dagens arbetsliv är viktigt att ta ett större ansvar för sin kompetens i form av utbildning eller genom att skaffa sig arbetslivserfarenhet. Detta är något våra respondenter uttryckt då många tycker att kraven på utbildning i dagens arbetsliv är hög. De respondenter som såg andra faktorer än utbildning som viktigt för anställningsbarheten saknar eftergymnasial utbildning och vi tror att de därför har varit tvungna att förstärka sina personliga egenskaper för att göra sig attraktiva på arbetsmarknaden.

#### **8.1.4 Övriga tankar hos respondenterna**

Intervjupersonernas egna erfarenheter och tankar kring hur man ska göra sig anställningsbar verkar fokusera på strategier i att sälja in sig själva på arbetsmarknaden. Vi fick flera förslag

på hur man kan göra sitt CV attraktivt och hur man som arbetstagare kan försöka sticka ut bland mängden. En respondent uttrycker även att man blir mer anställningsbar om man har roligt på jobbet eftersom man då förmodligen gör ett bättre jobb. Dessa tankar och föreställningar anser vi är tecken på respondenternas habitus; deras sociala erfarenheter har gett dem en uppfattning om hur man ska gå tillväga för att ha en bättre chans på arbetsmarknaden. Vi tycker även oss kunna urskilja att en av fältets (*Bourdieu, 1997*) (arbetsmarknadens och då främst databranschens) egenskaper verkar vara individfokuserad, det vill säga att aktörerna lägger störst ansvar på sig själva som arbetstagare i avseendet anställningsbarhet. Broady (*1991*) menar att forskare som studerar fält efter Bourdieus anda måste försöka kartlägga fältets egenskaper; vad är det aktörerna kämpar om och hur förhåller sig det studerade fältet till andra fält? Vad vi menar är alltså att aktörerna inom det fält vi studerar bland annat kämpar om olika sätt att uppnå anställningsbarhet, genom att sälja in sig själv eller genom att sticka ut bland mängden, samt att databranschen kanske förhåller sig mer kunskapsintensivt och individbundet i jämförelse med andra branscher.

## 8.2 Metoddiskussion

Vi tycker att den metod vi använt oss av i undersökningen har fungerat bra i förhållande till syftet och frågeställningarna. Vi har dock, under studiens gång, funderat på hur resultatet hade blivit om vi istället valt att göra en kvantitativ undersökning. Många av de frågor vi ville ställa till respondenterna var av den mer kvantitativa sorten och eftersom de flesta tidigare undersökningarna vi funnit har varit av kvantitativ art så känner vi att vi till viss del har påverkats av detta. Anställningsbarhet kan dessutom vara ett känsligt ämne att prata om för vissa människor eftersom man då måste argumentera för sin egen duglighet. Vi märkte även under intervjuerna att en del av de frågor vi ställde kunde ha hört hemma på en anställningsintervju och vi är medvetna om att detta kan ha fått respondenterna att känna sig i underläge. Vi kände även att vissa respondenter verkade svara på vissa frågor angående utbildning på ett sätt som inte skulle verka nedsättande mot oss som forskare. Vi är medvetna om att våra personliga egenskaper påverkar respondenterna och det faktum att vi är studenter kan ha gjort att en del av intervjupersonerna inte ville prata om utbildning som något mindre viktigt i arbetslivet. En kvantitativ undersökning, med enkätutskick som tillvägagångssätt, hade kanske resulterat i mer ärliga svar eftersom respondenterna då är helt anonyma – även för oss forskare. Dock anser vi att vi med vårt kvalitativa angreppssätt har fått en djupare förståelse för hur anställningsbarhet upplevs av arbetstagare och under intervjuerna framkom det många fler nyanser och tankegångar än vad vi tror det hade gjort i en enkät. Vi har även varit inne på att lägga in ett könsperspektiv i undersökningen och vi

tror att det hade kunnat vara en intressant aspekt ur ett arbetsvetenskapligt perspektiv då många genusforskare debatterar om kvinnors och mäns olika förutsättningar inom arbetslivet. Som vi tidigare förklarat hade dock ett genusperspektiv krävt ett större urval, med jämnare könsfördelning, och därmed även en större tidsram. Slutligen är vi medvetna om att andra som läser den här uppsatsen kanske har kunnat hitta fler samband mellan empirin och teori samt tidigare forskning än vad vi har gjort. Dock anser vi att mycket av den tidigare forskningen dragit liknande slutsatser och de teorier vi använt ofta går in i varandra. Bourdieus olika teorier om kapital, habitus och fält har mycket gemensamt och när man diskuterar en av dessa teorier så kommer man ofta även in på en av de andra. Vi tycker även att Ekstedts teori om kunskapsuppbyggnad har vissa likheter med Bourdieus fältteori då båda handlar om olika branschers egenskaper och kännetecken. Trots detta anser vi att vi tagit upp de mest väsentliga sambanden och vi menar även att dessa kopplingar är personliga tolkningar som säkert är föränderliga beroende på vilken forskare som utför analysen.

Vi har under den här undersökningen fått uppfattningen om att anställningsbarhet är ett fenomen som yttrar sig på många olika sätt och för individen tas den förgiven. Vi tror därför att en fördjupad studie, med fler informanter och fler jämförelser dem emellan, hade kunnat förbättra vår förståelse än mer. Förslag på fortsatta undersökningar tror vi skulle kunna göras genom exempelvis jämförelser mellan olika branscher, ålder, kön, position och anställningstid.

### **8.3 Slutsatser**

Syftet med undersökningen har varit att få en ökad förståelse kring hur arbetstagare upplever sin egen anställningsbarhet i förhållande till konkurrensen på arbetsmarknaden. Vi ville även ta reda på hur faktorer som utbildning, arbetslivserfarenhet och familjesituation påverkade den upplevda anställningsbarheten. Syftet preciserades sedan i tre frågeställningar, vilka vi nedan ska besvara:

1. Hur upplever anställda den egna anställningsbarheten i förhållande till konkurrensen på arbetsmarknaden?
2. Hur upplever anställda den egna anställningsbarheten när det gäller att få och behålla en anställning?
3. Finns det något samband mellan den upplevda anställningsbarheten och individens/den anställdes utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet eller familjesituation?

Vi har fått uppfattningen om att våra respondenter, som nyanställda, upplever att det är deras eget ansvar att göra sig anställningsbara och attraktiva på arbetsmarknaden. Deras upplevda anställningsbarhet verkar dock inte påverkas av rådande arbetsmarknadssituation och vi tror inte att de aktivt tänker på hur de ska öka sin anställningsbarhet. Vi tror därför att anställda inte tänker så mycket på sin egen anställningsbarhet i förhållande till konkurrensen på arbetsmarknaden utan menar istället att anställningsbarheten är beroende av ens personliga egenskaper. Således upplevs anställningsbarheten som oberoende av arbetsmarknadssituationen eftersom de personliga egenskaper man har enbart är bundna till en själv som person. Vi ställde frågor kring vilken roll utbildningen spelar för ens chanser att få ett jobb och många av intervjupersonerna verkade tycka att en utbildning är till hjälp – även om de själva inte skulle gå en utbildning enbart för att göra sig mer anställningsbara utan främst för att det skulle vara ett roligt inslag i arbetslivet. Samtliga av informanterna upplevde att de bidrog på något sätt på arbetsplatsen och de flesta uppgav olika typer av personliga egenskaper såsom sociala färdigheter, samarbetsförmåga och en positiv inställning, för att få eller behålla ett jobb. Flera respondenter pratade även om att det är viktigt att sticka ut och visa framfötterna för att öka sina chanser att få eller behålla en anställning; återigen är det alltså upp till individen att visa sina goda egenskaper på arbetsplatsen och därigenom fastställa sin anställningsbarhet. Vår uppfattning om hur faktorer som utbildning, arbetslivserfarenhet och familjesituation påverkar den upplevda anställningsbarheten är att arbetslivserfarenhet är av störst vikt. Utbildningen verkar vara en sekundär faktor och ersätts istället av vilka personliga egenskaper man har. Även om respondenterna verkade tycka att utbildningen är viktig för den egna anställningsbarheten så var det ändå många som trodde att en arbetsgivare främst tar hänsyn till ens personliga egenskaper och arbetslivserfarenhet vid en anställningsintervju. Familjesituationen påverkade på så sätt att man inte har samma möjligheter att flytta eller vidareutbilda sig om man har familj. Samtidigt har de respondenter som har barn istället en längre arbetslivserfarenhet, vilket de dessutom verkar se som en större tillgång inom arbetslivet.

## REFERENSER/KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

Abrahamsson, K. (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Allvin, M. et al. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Aspers, P. (2007), *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber.

Backman, J. (2008), *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.

Beauvoir, S. (2002), *Det andra könet*. Stockholm: Norstedt.

Berglund, G. & Fejes, A. (2009). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Berglund, H. (2007). *Magisterutbildning och arbetsmarknad*. (www.document) URL: [http://www.statsvet.su.se/.../rapport\\_magisterutbildning\\_och\\_arbetsmarknad\\_vt\\_07.pdf](http://www.statsvet.su.se/.../rapport_magisterutbildning_och_arbetsmarknad_vt_07.pdf) [2011-12-12]

Berglund, T. & Schedin, S. (2009). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Bologna Process (2010). *Employability*. (www.document) URL: <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/actionlines/employability.htm> [2011-11-18]

Bologna Process (2010). *Den svenska högskolereformen: Bolognaprocessen och den svenska högskoleutbildningen*. (www.document) URL: <http://www.bologna.org.gu.se/hogskolereformen> [2011-11-19]

Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital: Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. (www.document) URL: <http://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-forms-capital.htm> [2011-11-17]

Bourdieu, P. (1997). *Kultur och kritik: anföranden*. Göteborg: Daidalos.

Broady, D. (1991). *Sociologi och epistemologi: om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS.

Cambridge Dictionaries (2011 a). *Trainee*. (www.document) URL: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/business-english/trainee> [2011-12-06]

Cambridge Dictionaries (2011 b). *Knowledge*. (www.document) URL: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/knowledge?q=knowledge> [2011-12-06]

Denscombe, M. (2009), *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Ekstedt, E. (1988). *Humankapital i brytningstid: kunskapsuppbyggnad och förnyelse för företag*. Stockholm: Allmänna förlaget.

Granovetter, M. (1995). *Getting a job: a study of contacts and careers*. Chicago; London: University of Chicago press.

Gärdenfors, P. (2010). *Lusten att förstå: om lärande på människans villkor*. Stockholm: Natur & Kultur.

Hirdman, Y. (2003), *Genus: om det stabilas föränderliga former*. Malmö: Liber.

Iles, P. Forster, A. Tinline, G. (1996). *The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability: An evaluation of a field experiment in executive development*. (www.document) URL: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=881297&show=abstract> [2011-11-28]

ITPS. (2001). *Under- och överutbildning på 2000-talets arbetsmarknad: en förstudie av matchningen mellan utbildning och kvalifikationskrav*. (www.document) URL: <http://www.saco.se/Forskning--kunskap/Publikationer-fran-Saco/rapporter2/Under--och-overutbildning-pa-2000-talets-arbetsmarknad/> [2011-12-07]

JämO. (2006). *Föräldraskap: kunskaps- och nulägesrapport*. (www.document) URL: <http://do.se/Documents/Material/Gamla%20ombudsm%c3%a4nnens%20material/Foraldraskap/kunskapsochnulagesrapportJamO200643C.pdf> [2011-12-21]

Landsorganisationen i Sverige.(2011). *Unga vuxnas arbetsvillkor och syn på arbetslivet*. (www.document) URL: <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/.../Unga%20vuxnas%20arbetsvillkor.pdf> [2011-12-16]

McQuaid, R.W & Lindsay, C. (2005). *The concept of employability*. (www.document) URL: <http://usj.sagepub.com/content/42/2/197.full.pdf+html> [2011-11-16]

Magnusson, L. (2006), *Håller den svenska modellen?: Arbete och välförd i en global värld*. Finland: Nordstedts akademiska förlag.

May, T. (2001), *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Nordh, S. Rosenberg, E. Preisz, E-L. (2007). *Jakten på anställningsbarhet: Om mötet mellan student och arbetsgivare*. (www.document) URL: [http://www.tco.se/Templates/Page2\\_\\_\\_\\_417.aspx?DataID=6081](http://www.tco.se/Templates/Page2____417.aspx?DataID=6081) [2011-11-29]

O'Donoghue, J. Maguire, T. (2005). *The individual learner, employability and the workplace: A reappraisal of relationships and prophecies*. (www.document) URL: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1513462&show=abstract> [2011-11-28]

Portes, A. (2007). *Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology*. (www.document) URL: <http://www.jstor.org>. <http://links.jstor.org/sici?sici=0360-0572%281998%2924%3C1%3A%3A%3E2.0.CO%3B2-D> [2011-11-17]

Arbetsförmedlingen. (2010). *Arbetsförmedlingens prognos för 2011 och 2012: 100 000 fler sysselsatta på två år*. (www.document) URL: <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden/Pressmeddelandeartiklar/Riket/12-7-2010-100-000-fler-sysselsatta-pa-tva-ar-.html> [2011-12-06]

RiR (2009). *Studenters anställningsbarhet: regeringens och högskolans insatser*. (www.document) URL: [http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/1873/RiR\\_2009\\_28.pdf](http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/1873/RiR_2009_28.pdf) [2011-11-19]

Rothwell, A. & Arnold, J. (2005). *Self-perceived employability: development and validation of a scale*. (www.document) URL: <http://www.emeraldinsight.com/0048-3486.htm> [2011-11-11]

Sammanfattning av EU-lagstiftningen. (2011). *Sysselsättning och socialpolitik*. (www.document) URL: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/index\\_sv.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_sv.htm) [2011-12-23]

SCB (2010). *Befolkningens utbildning 2010*. (www.document) URL: [http://www.scb.se/Statistik/UF/UF0506/2010A01B/UF0506\\_2010A01B\\_SM\\_UF37SM1101.pdf](http://www.scb.se/Statistik/UF/UF0506/2010A01B/UF0506_2010A01B_SM_UF37SM1101.pdf) [2011-11-19]

Thurén, T. (2008), *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber.

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer: inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. (www.document) URL: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [2011-11-10]

## Bilaga 1 Missivbrev

Högskolan i Borås, 2011-11-21

**Hej!**

Vi är två studenter från Högskolan i Borås som ska skriva vår kandidatuppsats. Vi läser ett program som heter Organisations- och personalutvecklare i samhället och kommer efter avslutad utbildning få en kandidatexamen i arbetsvetenskap. Vi önskar intervjua personer som har en anställning och som har haft sin nuvarande anställning i tre år eller mindre. Syftet med denna uppsats är att få en ökad förståelse för individers upplevda anställningsbarhet samt vilka faktorer som påverkar denna. Kunskaper inom detta område kan bidra till en ökad uppmärksamhet om hur människor tänker kring att få och behålla en anställning samt hur en utbildning kan påverka individers upplevda attraktionskraft på arbetsmarknaden.

Vi skulle bli glada och tacksamma om vi fick intervjua dig angående dina erfarenheter i detta ämne och vi kommer kontakta dig inom en vecka efter att du mottagit detta missivbrev.

Intervjuerna planeras äga rum under vecka 48-50, vi bestämmer tid och plats tillsammans. Intervjun beräknas ta mellan 30 till 45 minuter och kommer att spelas in på band. Vi kommer sedan skriva ut intervjun i sin helhet till text, detta för att vi som forskare inte ska riskera att misstolka respondenternas svar eller lägga till information som inte tagits upp under intervjun. Texten kommer sedan att analyseras och resultatet kommer redovisas på så sätt att enskilda personer inte går att identifiera. Intervjumaterialet behandlas konfidentiellt och de enda som kommer ha tillgång till den är vi och vår handledare Tora Dahl. Du som respondent kan när som helst avbryta intervjun utan motivering och efter transkribering förstörs intervjumaterialet. Om du misstycker till intervjun ber vi dig kontakta oss via mejl eller telefon så snart som möjligt, du är även välkommen att höra av dig om du har frågor kring vår studie.

Med vänliga hälsningar

Angelica Brissman  
Mejladress: XXXX  
Mobiltelefon: XXXX

Sabina Svärd Nilsson  
Mejladress: XXXX  
Mobil: XXXX

Handledare  
Tora Dahl  
Mejladress: XXXX  
Telefon: XXXX



HÖGSKOLAN I BORÅS

UNIVERSITETENDE BOK PUBLISHERS



## Bilaga 2 Intervjuguide

### Inledande frågor;

- Kan du berätta lite om dig själv när det gäller vad du gör på jobbet och på fritiden? (*anställning, familjesituation etc.*)
- Hur länge har du arbetat/varit anställd totalt sätt?
- Hur länge har du jobbat på det här företaget?
- Hur länge har du jobbat inom den här branschen?
- Vilken utbildningsnivå har du?

### Anställningsbarhet;

- Om du skulle söka jobb i dag, hur tycker du då dina möjligheter till att få en anställning verkar vara?
- Hur upplever du att du kan bidra på din arbetsplats och på företaget? (*jämförelse med jobbkompisar som har samma eller liknande arbetsuppgifter*)
- Vilka egenskaper tror du kan vara viktiga när det gäller att få ett jobb/en anställning? Hur förhåller du dig till dessa?
- Hur tänker du kring att flytta till en annan ort för att kunna behålla ditt nuvarande arbete?
- Hur tänker du kring att flytta till en annan ort för att få ett nytt jobb? (*varför skillnad mellan 4 och 5? Viktigt för arbetsgivaren att kunna flytta?*)

### Kunskap;

- Hur tycker du att dina arbetsuppgifter motsvarar din kunskap? (*problemlösning, kritiskt tänkande*) (*tycker du att din jobbtitel gör rättvisa för din kompetens?*)
- Anser du att du är tillräckligt kvalificerad för ditt jobb? (*varför/varför inte, beror det på utbildning eller erfarenhet?*)
- Hur tänker du kring att vidareutbilda dig för att behålla ditt nuvarande arbete? (*kurser, kvällstid/dagtid, kvarts- hel- halvfart, tjänstledigt*)
- Hur tänker du kring att vidareutbilda dig för att få ett nytt arbete? (*kurser, kvällstid/dagtid, kvarts- hel- halvfart, tjänstledigt*)
- Upplever du att din utbildning ökar dina möjligheter att få andra jobb på arbetsmarknaden? (*Varför/varför inte*) (*är din arbetslivserfarenhet till nytta om du vill söka andra jobb?*)

### **Arbetsmarknad och konkurrens;**

- Hur upplever du att efterfrågan på ditt yrke är just nu?
- Hur upplever du att kraven på kompetens är på arbetsmarknaden just nu?  
(även krav på kompetens inom den branschen de arbetar i)
- Hur upplever du att kraven på arbetslivserfarenhet är på arbetsmarknaden just nu?  
(även krav på arbetslivserfarenhet inom den branschen de arbetar i)
- Hur tror du att arbetsmarknaden inom din bransch kommer se ut i framtiden?

### **Avslutning;**

- Är det något du vill tillägga till intervjun?

**Tack, för ditt deltagande!**