

**Kandidatuppsats i programmet Organisations- och personalutvecklare i  
samhället med huvudområde i arbetsvetenskap  
vid  
Institutionen för pedagogik 2010**

**ANSTÄLLNINGSBARHET UTIFRÅN ETT  
PERSONALUTVECKLAR PERSPEKTIV**

**- En kvalitativ studie om anställningsbarhet**

**Malin Albertsson & My Ericson**



**HÖGSKOLAN I BORÅS**  
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK

**Arbetets art: Kandidatuppsats inom arbetsvetenskap**

**Titel: Anställningsbarhet utifrån ett personautvecklarperspektiv  
-En kvalitativ studie om anställningsbarhet**

**Engelsk titel: Employability from a staff development perspective – A qualitative study of employability.**

**Nyckelord: Anställningsbarhet, Personalutvecklare**

**Handledare: Kristina Bartley**

**Examinator: Bertil Rolandsson**

---

### **Abstrakt**

Personalutvecklarna i dagens organisationer verkar inom den så kallade Human Resource avdelningen. Deras arbetsuppgifter handlar om allt från personalutveckling till arbetsrättsliga frågor och kräver att man som personalutvecklare både kan planera, genomföra organisations-, personal- och ledarskapsutveckling i olika former. Arbetet kräver på så sätt att personalutvecklaren är en högutbildad proaktiv nyckelperson som ser till att medarbetarna finns på plats, är nöjda, vidareutvecklas och är engagerade i sin arbetssituation. Denna insats, för medarbetaren, görs för att vidhålla medarbetarnas fortsatta anställningsbarhet i arbetslivet. Samtidigt som personalutvecklaren arbetar efter att hålla andra anställningsbara måste denne även alltid hålla sin egen anställningsbarhet i fokus. Detta för att personalutvecklaren ska fortsätta vara aktuell på arbetsmarknaden. Syftet med denna studie är att undersöka vad olika personalutvecklare i arbetslivet har för syn på anställningsbarhet. Vi vill även undersöka om de uppfattar att deras utbildning har styrkt deras anställningsbarhet samt hur de fortsätter att hålla sig anställningsbara. Studien är utförd med en kvalitativ metod då det har gjorts åtta stycken individuella, semistrukturerade intervjuer. Respondenterna arbetar alla inom HR-yrket, från olika organisationer. Vår teori består av Bourdieus tre begrepp: habitus, fält och kapital. Slutsatserna efter denna studie är att våra respondenter ser på anställningsbarhet som något individen själv måste ta ansvar för. Detta på grund utav att de flesta tjänster genomgår ständiga vidareutvecklingar i och med de rådande globala kraven och konkurrensen som existerar idag, däribland även i personalutveckларыrket. Då vi ser till vad tidigare forskning säger angående samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare gällande individens anställningsbarhet skiljer sig detta från vad vårt resultat presenterar. Respondenterna anser i denna mening att det är dem som tar det största ansvaret och det framträder inte att det existerar något samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare för detta intresse. Vidare uppfattar respondenterna att deras utbildning är ett formellt kapital som anses nödvändig för att kunna få ett arbete, inom HR-yrket. Detta beror enligt respondenterna på att de genom sin utbildning, som personalutvecklare, utvecklar både ett strategiskt samt ett kritiskt förhållningssätt. Man kan på så sätt se utbildningen fylla en initial betydelse där respondenternas befintliga kunskap, färdigheter och förmågor bildar deras kompetens. Samtliga respondenter visade sig använda olika strategier för att upprätthålla anställningsbarheten inom sin yrkespraktik. Detta visar på att respondenterna tar sitt eget ansvar gällande anställningsbarhet. Dock har vi ett kritiskt förhållningssätt till det strategiska tänkandet gällande anställningsbarhet och dess pågående process.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|  |    |
|--|----|
| 1. Inledning.....  | 1  |
| 1.1 Bakgrund.....  | 1  |
| 1.2 Syfte och frågeställningar.....  | 2  |
| 1.3 Avgränsning.....   | 2  |
| 1.5 Uppsatsens disposition.....  | 3  |
| 2. Tidigare forskning.....   | 4  |
| 3. Teorianknytning.....  | 8  |
| 3.1 Viktiga begrepp i Bourdieu´s sociologiska teori.....                               | 8  |
| 3.1.1 Kapital.....   | 8  |
| 3.1.2 Habitus.....   | 9  |
| 3.1.3 Fält.....  | 10 |
| 4. Metod.....  | 12 |
| 4.1 Val av metod och perspektiv.....   | 12 |
| 4.2 Urval.....   | 12 |
| 4.3 Material.....  | 14 |
| 4.4 Tillvägagångssätt.....   | 15 |
| 4.5 Bearbetning och analys utav material.....  | 16 |
| 4.6 Etiska överväganden.....   | 17 |
| 4.7 Förförståelse/värderingar.....   | 17 |
| 5. Resultat.....   | 19 |
| 5.1 Anställbarhet – en fråga om individens ansvar att vara aktiv och hänga med.....    | 19 |
| 5.1.1 Anställningsbarhet och vikten av att byta arbete.....                            | 21 |
| 5.2 Syn på hur utbildning har styrkt personalutvecklarnas egna anställningsbarhet..... | 22 |
| 5.2.1 Utbildning som utgångspunkt.....   | 23 |
| 5.3 Strategier för att bibehålla sin anställningsbarhet.....                           | 24 |
| 6. Diskussion.....   | 27 |
| 6.1 Resultatdiskussion.....  | 27 |
| 6.1.1 Anställbarhet – en fråga om individens ansvar att vara aktiv och hänga med ....  | 27 |
| 6.1.2 Syn på hur utbildning har styrkt personalutvecklarnas egna anställningsbarhet    | 29 |
| 6.1.3 Strategier för att bibehålla sin anställningsbarhet.....                         | 30 |
| 6.2 Slutsatser.....  | 32 |
| 6.3 Metoddiskussion.....   | 33 |
| 6.3.1 Återkoppling till vår förförståelse.....   | 34 |
| 7. Framtida forskning och framtida yrkesutövande.....                                  | 34 |
| Litteraturförteckning.....   | 35 |
| Bilaga 1.....  | 37 |
| Bilaga 2.....  | 38 |
| Bilaga 3.....  | 39 |

## Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla er som varit involverade i denna studie. Först och främst vill vi tacka våra respondenter som ställt upp på intervjuer och bidragit med tankar och upplevelser kring anställningsbarhet. Utan er medverkan hade vi inte kunna genomföra denna studie. Vi vill även passa på att tacka alla våra nära och kära som stöttat oss under arbetets gång. Sist men inte minst vill vi tacka vår handledare Kristina Bartley som har visat stort engagemang kring vår studie. Tack för din vägledning och inspiration.

Ett stort tack till er alla!

Borås 2011

Malin Albertsson & My Ericson

## **1. Inledning**

I detta kapitel ges en introduktion till uppsatsen, vad den handlar om och varför vi har valt att studera detta område. Därefter följer uppsatsens syfte, frågeställningar, avgränsningar samt disposition.

### **1.1 Bakgrund**

I denna uppsats är vi intresserade utav att utifrån ett arbetsvetenskapligt perspektiv studera hur man som personalutvecklare uppfattar och nyttjar anställningsbarhet i arbetslivet. Vi ser anställningsbarhet som ett begrepp liknande det Berglund definierar. I hans definition beskrivs anställningsbarhet som att individen själv måste sträva efter att vara anställningsbar genom till exempel flexibilitet och ett gott samspel med organisationen. Organisationen har även de ett ansvar, och ett intresse, utav att ha ett samspel med individen då man vill upprätthålla anställningsbarheten och kompetensen hos sina anställda (Berglund, 2009: 19).

Vi är inne på vårt sista läsår inom arbetsvetenskap och har teoretiskt sätt bildat en uppfattning kring både vår typ utav yrkesposition, som personalutvecklare, samt begreppet anställningsbarhet. Dock har vi aldrig fått en helhetsbild av hur dessa två samverkar i relation till varandra i arbetslivet, om vi ser till personalutvecklarens perspektiv. Detta har skapat frågan hos oss, utifrån personalutvecklarens kunskapsperspektiv, hur personalutvecklaren uppfattar anställningsbarhet, hur denne anser att högskoleutbildning har styrkt dennes anställningsbarhet samt hur personalutvecklaren håller sig anställningsbar? Utifrån dessa reflektioner har vårt intresse till denna studie uppstått.

Dagens organisationer döper i allt större utsträckning om den avdelning, där personalutvecklaren verkar, till Human Resource avdelning. Detta är en konsekvens utav den allt snabbare förändring som sker i omvärlden (Wahlström, 2004: 229). I och med denna omorganisering utvidgas även personalutvecklarens arbetsuppgifter, som tidigare bestod utav löneadministration, rekrytering, urval och arbetsrättsliga frågor, till att handla mer om personalutveckling i vid mening. Arbetsuppgifterna handlar då mer om att planera och genomföra organisations-, personal- och ledarskapsutveckling i olika former. Arbetet och dess uppgifter kräver på så sätt att personalutvecklaren är en högutbildad, proaktiv nyckelperson som ser till att medarbetarna finns på plats, är nöjda, vidareutvecklas och är engagerade i sin arbetssituation (Wahlström, 2004: 230). Dagens personalutvecklare, som är vårt andra centrala begrepp, fungerar på så sätt som en coach vars uppgift är att ta hand om den anställdes hela livssituation (Wahlström, 2004: 230).

Samtidigt som personalutvecklaren arbetar efter att hålla andra anställningsbara måste denne även alltid hålla sin egen anställningsbarhet i fokus. Detta för att personalutvecklaren ska fortsätta vara aktuell på arbetsmarknaden. Då det kommer till individens anställningsbarhet betonas utbildning och kunskap som två viktiga kapital. Dessa två begrepp sammanstrålar

och verkar både i den formella utbildningen, vilket avser skolan, samt den informella utbildningen, som avser arbetslivet (Hansen & Orban, 2002: 185).

Den formella utbildningen, vilket som tidigare sagts kan avse skolan, ses som explicit kunskap. Denna form utav kunskap innebär en teoretisk lära som förmedlas till andra verbalt, genom till exempel undervisning. Denna kunskap brukar benämnas som påståendekunskap och innefattar bland annat regler och normer. Den informella utbildning som tidigare sagts avser arbetslivet, å sin sida fungerar som implicit kunskap. Detta är en tyst kunskap eftersom den är knuten till erfarenhetskunskap vilket innefattar det praktiska arbetet. Det senare, alltså implicit kunskap, utgår från arbetslivets vardagliga arbetsuppgifter då det betonar vikten utav individens förmåga att kunna bedöma, se mönster eller att känna igen något i sitt sammanhang (Hansen & Orban, 2002: 187-188).

Dessa två former utav kunskap har tillsammans en central, oftast avgörande, roll då man talar om anställningsbarhet. På så sätt kan man säga att en personalutvecklarens anställningsbarhet styrks i och med dennes avslutade högskoleutbildning, fortsatt utbildning eller dylikt samt vilka erfarenheter denne skaffar i arbetslivet (Berglund & Fejes, 2009:14–15).

## **1.2 Syfte och frågeställningar**

Vårt syfte är att undersöka vad olika personalutvecklare i arbetslivet har för syn på anställningsbarhet. Vi vill även undersöka om de uppfattar att deras utbildning har styrkt deras anställningsbarhet samt hur de fortsätter att hålla sig anställningsbara.

Utifrån vårt valda syfte har vi formulerat följande frågeställningar:

1. Vilken syn har personalutvecklarna på anställningsbarhet?
2. Vilka är de mest framträdande uppfattningarna bland personalutvecklarna vad gäller hur deras högskoleutbildning har styrkt deras anställningsbarhet?
3. Hur håller personalutvecklarna sig anställningsbara?

## **1.3 Avgränsning**

Vi har i denna studie valt att fokusera på personalutvecklaren och hur denne uppfattar och nyttjar anställningsbarhet i arbetslivet. Vi har på så sätt begränsat oss till personalutvecklarens subjektiva uppfattning. Vi har valt att använda oss utav åtta respondenter från olika organisationer för att få ett så brett utbud som möjligt. Vår avgränsning ligger här i att alla respondenter måste ha arbetsuppgifter som går i linje med personalutveckling. Vårt intresse består i att försöka få en djupare förståelse utav de

kunskaper och strategier som personalutvecklarna använder i sitt arbete i och med anställningsbarhet.

## **1.5 Uppsatsens disposition**

I det inledande kapitlet förklaras bakgrunden samt våra problemformuleringar till det valda ämnet för uppsatsen. Därefter följer syfte, frågeställningar, avgränsningar och uppsatsens disposition.

I det andra kapitlet presenteras ett urval av det internationella och svenska forskningsläget kring vårt valda ämne.

Uppsatsens tredje kapitel presenterar den teoretiska utgångspunkt vi valt att använda oss utav. Här presenterar vi Bourdieus begrepp: habitus, fält och kapital.

I vårt fjärde kapitel presenterar vi undersökningens metod, urval, tillvägagångssätt vid insamling av material, bearbetning och analys av material samt vår förförståelse.

Kapitel fem består utav vårt resultat som vi sammanställt utifrån det material vi införskaffat utifrån våra intervjuer. Utifrån materialet har vi sedan skapat tre teman som svarar till våra frågeställningar.

I vårt sjätte och sista kapitel håller vi en diskussion utifrån vår analys utav resultatet. Här knyter vi samman vårt syfte och frågeställningar med metod, resultat, tidigare forskning och teori. Avslutningsvis presenterar vi slutsatserna av denna undersökning, vi återkopplar även till vår förförståelse och avslutar med metoddiskussion, reflektion kring framtida yrkesutövande och förslag till fortsatt forskning.

## 2. Tidigare forskning

I tidigare forskning om anställningsbarhet diskuteras bland annat betydelsen och vikten utav att införa mera utbildning i arbetslivet för att individen ska kunna vidareutvecklas på olika vis. Det finns då även tidigare forskning kring relationen mellan högre utbildning och anställningsbarhet samt hur denna relation bidrar till förutsättningarna för vidareutveckling. Detta är utav relevans för vår studie då vi vill undersöka hur personalutvecklare i arbetslivet ser på anställningsbarhet, och hur de själva håller sig anställningsbara, samt hur de uppfattar att deras utbildning har styrkt deras anställningsbarhet.

Tidigare forskning beskriver hur man idag ser annorlunda på en tjänsts varaktighet och den tidigare livslånga anställningen inom samma organisation börjar bli ett minne blott. Vissa individer kan uppleva detta som en lösning till att slippa vara bunden till en och samma arbetsgivare medan andra kan uppleva detta som ett bekymmer på grund utav förlorad arbetstrygghet. Eftersom man inte längre kan garantera livslång anställning inom en organisation måste arbetstryggheten skyddas på annat vis. I detta avseende lägger man därför livslång anställningsbarhet i fokus, som det nya skyddet på arbetsmarknaden. Dock ses själva begreppet anställningsbarhet som ett svårtolkat koncept då det inte finns en fast modell att ta i angående anställningsbarhet (Forrier & Sels, 2003: 103).

Sedan 1990-talet har anställningsbarhet använts som ett instrument för arbetsmarknaden och ses som en viktig del för all aktiv befolkning. Detta instrument fungerar som ett verktyg inom HR-yrket för att optimera utnyttjandet av personal inom företaget. Man vill på så sätt få ut den maximala resursen hos varje individ. Det är inte enbart utav vikt att kunna komma ut på arbetsmarknaden utan det är även värdefullt att kunna säkerställa karriärmöjligheter inom och mellan organisationer. Forskning berör att det idag är individens förmåga som styr över var och ens anställningsbarhet. Anställningsbarhet relateras till det ”nya” psykologiska kontraktet mellan arbetsgivare och arbetstagare, där arbetstagaren förväntas ta ansvar för dennes egna karriär i utbyte mot att arbetsgivaren förväntas erbjuda det stöd som anses vara nödvändigt för att kunna expandera anställningsbarheten (Forrier & Sels, 2003: 104).

Tidigare forskning visar på att det är individen som måste ta ansvar för sin egna personliga utveckling, ta ansvar för sin egen anställningsbarhet och se sin karriär i termen utav att bredda anställningsbarheten inom hela branscher och sektorer. Den nivå utav kontroll som individer kan ha över sitt eget lärande och personliga utveckling är beroende utav individens roll och nivå inom sin organisation. I detta sammanhang kan man säga att ju mer utrymme individen har, desto fler möjligheter uppkommer som kan stödja utvecklingen för dennes individuella mål (O’Donoghue & Maguire, 2005: 442). Detta utrymme består utav personliga färdigheter, examensbevis eller liknande sorters kapital.



Anställningsbarhet diskuteras, inom forskning, som en kombination utav olika komponenter. För att få en klarare insikt över dessa komponenter kan modeller för anställningsbarhet tas fram för att enklare kunna influera framtida förändringar på arbetsmarknaden samt kunna föra fram de individuella färdigheterna som rörelsekapital etc. (Forrier & Sels, 2003).

Inom tidigare studier hävdar man även att anställningsbarhet fångar upp begreppsmässiga likheter mellan dimensioner, så som karriäridentitet, personlig anpassningsbarhet samt socialt kapital och humankapital, då dessa relaterar till anpassningsbarhet inom arbetet. Man diskuterar för att anställningsbarhet har ett intellektuellt och emotionellt element som både leder och ger energi till en individs aktiva och anpassningsbara insatser (Fugate, 2004: 32).

Vidare diskuterar forskningen kring hur individer med hög anställningsbarhet förutspås dra nytta utav denna aktiva anpassningsförmåga. Dessa är troliga att kunna hävda sig själva och därigenom minska osäkerheten för anställning. Man kan då säga att dessa individer besitter starka element för anställningsbarheten. Dock vidhåller den tidigare forskningen att en hög anställningsbarhet inte försäkrar en faktisk anställning, däremot skapas det en sannolikhet för individen att få en anställning.

En individ är då anställd till den utsträckningen att han eller hon kan dra nytta utav sina personliga faktorer för att bland annat kunna förhandla (Fugate, 2004: 16f). Forskning visar att mänskliga kapital är det beständiga för individuella färdigheter, kompetenser och kvalifikationer, alltså individens anställningsbarhet. Den humankapitala teorin har även blivit mer och mer tillämpad i den högre utbildningen (Morley, 2001: 132). Detta innebär för aktörerna en ökad specialisering, i form utav olika områden som till exempel organisations kultur.

Aktörerna är i vårt fall personalutvecklare. Dessa ska då fokusera, i sin utbildning, på vad som är värdefullt att praktisera i arbetslivets olika sammanhang. En tilltagande ekonomisering har gjort att efterfrågan på en utvidgning utav kunskapsbasen i form utav ekonomi och verksamhetskunskap har ökat för personalutvecklarna. Deras roll har tidigare växlat mellan att tillhöra en operativ - och en konsultativ nivå och på senare tid ingår även en strategisk nivå.

Enligt tidigare forskning har detta medfört att det uppstått nya krav på vad personalutvecklarna ska kunna. Dessa krav har uppstått då personalutvecklaryrket måste anpassa sig till arbetsmarknadens krav på anställningsbarhet (Martinsson, 2008: 176). Även den högre utbildningen kan ge en inblick i hur dagens arbetsliv inom personalutvecklaryrket kan se ut och även bli en möjlighet att förändra och utveckla yrket. Forskning visar på att ett kompetensbaserat närmande, i utbildningssyfte, till anställningsbarhet innebär en fördel för bland annat framtida karriär och nutida prestation (Van der Heide & Van der Heiden, 2006: 468).

Tidigare studier diskuterar på så sätt kring relationen mellan högre utbildning och sysselsättning. För att utveckla relationen mellan akademien och anställning sätts ett större tryck på högre utbildning, i detta fall att högre utbildning borde lägga fokus på praktik för att göra de studerande ”arbetsklara” när de ska ut i arbetslivet. Att studenterna gör sig ”arbetsklara” innebär då att dessa ska lära sig att använda sig utav ett kritiskt tänkande för att på så sätt skapa goda förutsättningar för den egna individens anställningsbarhet i arbetslivet (Harvey, 2000). Studenter inom den högre utbildningen förväntas ha förvärvat förmåga för problemlösning eller nyckelkvalifikationer. Studenterna måste sedan finna ett sätt att överföra dessa kompetenser från skolans värld till arbetslivet (Teichler, 2000: 88). Faktorer bakom denna press att inneha en högskoleutbildning är den växande oron över framtida konkurrenskraft, både för den individuella hushållningen som för den Europeiska unionen som helhet (Harvey, 2000). Denna konkurrens skapar mindre förutsättningar för en individ som saknar det kritiska tänkandet som en högskoleutbildning ger och har på så sätt svårare att anpassa sig och sin anställningsbarhet i en organisation som ständigt utvecklas.

Forskning visar utifrån detta att man borde uppmuntra initiativtagande som bidrar till att förbättra anställningsbarheten för studenter. Anställningsbarhet hjälper till att väcka grundläggande frågor om syfte och struktur för högre utbildning, och till grunden ses ändå anställningsbarhet som relationen mellan högre utbildning och anställning. Forskning diskuterar för att anställningsbarhet inte handlar om träning eller tillagda färdigheter för att få anställning, utan att det just handlar om att utveckla kritiska, reflektiva och befogade studenter (Harvey, 2000). Då studenterna besitter grunden till dessa egenskaper ska de även kunna ta på sig ansvaret för sin egen anställningsbarhet, detta då det största ansvaret ligger hos just individen.

Eftersom kunskap idag ses som en allt större produktiv kraft ökar förväntningarna på att den högre utbildningen ska bidra med detta till samhället (Teichler, 2000: 90). Strukturer och former utav högre utbildning håller därmed på att diversifiera i många olika riktningar (Teichler, 2000: 85). Tidigare forskning diskuterar kring att denna syn på högre utbildning dock kan avlägsna det kritiska tänkandet från den högre utbildningens förutsättningar. Man syftar då till att lika möjligheter och intellektuell förbättring hos alla kan gå förlorat, förmodade de industriella behoven, och att undervisning och lärande i högre utbildning då skulle kunna inriktas till att förbereda för obestämt yrkesinriktade uppgifter och därmed bidra till stimulans för omedelbara behov. Därför måste institutionerna för högre utbildning vara medvetna om deras roll ut till arbetslivet. Högre utbildning har, som tidigare nämnts, en förväntan utifrån som ständigt måste besvaras (Teichler, 2000: 91).

Forskning tar upp att behovet utav behöriga arbetsprestationer är en kraftfull faktor på alla yrkesnivåer, inklusive professionell nivå. För att uppnå detta behov behöver utbildning och behöriga arbetsprestationer kopplas samman. Det kritiska lärande skapar en viss skicklighet inom en individs kunskapsområde. Denna skicklighet identifierar den potential som behöver omvandlas till kompetens för att kunna skapa en arbetskraft som uppfyller nuvarande och

framtida behov utav sysselsättningssektorn (O'Donoghue & Maguire, 2005: 441). Forskning diskuterar för att personalutvecklare med en väl utvecklad kunskapsbas, på vilken en kompetent och anställningsbar personalare, kan bygga sina egna tekniker i relation till den kontext denne verkar i (Martinsson, 2008: 183).

Kompetens utgör helheten utav kunskaper, färdigheter och förmågor hos individen. Dessa områden skapas delvis i utbildningssammanhang, så som högre utbildning, men även i det fortsatta arbetslivet då man genom praktiskt utförande, arbetsplatsutbildningar osv. kan ta till sig nya erfarenheter. I och med kompetens talas det om två olika synsätt man kan ha på kompetens och dess utveckling, vilka är traditionellt och alternativt. Det traditionella synsättet ser på kompetens som en rad egenskaper en individ kan besitta både på ett personligt plan och – eller ett professionellt plan. Dessa egenskaper brukar ofta avgränsas till, som nämns ovan, kunskap, färdigheter och förmågor. Enligt synsättet är dessa egenskaper helt nödvändiga för att individen ska kunna klara av sitt arbete.

Det alternativa synsättet ser kompetens och dess utveckling på ett ganska annorlunda vis. Enligt synsättet är kompetens något som kommer ur vår förståelse för den uppgift vi får. Man kan inte se kompetens som skilda delar hos en individ utan uppgift och individ skapar en enhet genom individens tidigare livserfarenhet. Det är alltså individens upplevda mening med arbetet eller uppgiften som skapar dennes kompetens. Synsättet menar alltså på att man ska inte enbart rikta in sig på en individs egenskaper då de inte är det avgörande för en individs kompetens utveckling (Dallálba & Sanberg, 1996: 416).

### **3. Teoriansknytning**

Vi redogör för våra teoretiska utgångspunkter under denna rubrik samt relationen till våra nyckelbegrepp anställningsbarhet och personalutvecklare.

#### **3.1 Viktiga begrepp i Bourdieus sociologiska teori**

Pierre Bourdieu var en sociolog som vidareutvecklade den kända elitteorin där hans syfte var att förklara hur dominans och ojämlikhet uppstod och reproducerades. Han gjorde detta med hjälp utav tre huvudbegrepp, vilka var kapital, habitus och fält (Engdahl & Larsson, 2006: 229). Vi har valt att använda oss utav Bourdieus sociologiska teori i form utav hans tre kända begrepp, vilka är kapital, habitus och fält då vi upplever att vi kan sätta våra nyckelbegrepp i detta sammanhang. Dessa begrepp återspeglas på olika vis hur den enskilde individens liv och agerande på arbetsmarknaden som fält genomsyras av krav på t.ex. att upprätthålla ett värde eller att visa på ett habitus som är gångbart i de sammanhang som deras anställbarhet bedöms.

##### **3.1.1 Kapital**

En översättning utav Bourdieus term "kapital" är tillgångar, värden eller resurser, vilka kan vara utav antingen ekonomisk eller symbolisk art. Symboliskt kapital är det som Bourdieu främst fokuserar och är intresserad utav. Detta kapital är ett mycket allmänt begrepp och används för att fånga in förhållandet att till exempel vissa människor eller institutioner erkänns och igenkänns som överlägsna, aktningvärda, sannfärdiga etc. (Broady, 1991: 169). Man kan på så sätt säga att det symboliska kapitalet är det som utav sociala grupper igenkänns som värdefullt och tillerkänner värde.

Symboliska tillgångar, som kan vara en akademisk titel i universitetsvärlden, kan fungera som symboliskt kapital. Detta under förutsättning av att det finns antingen en marknad eller en grupp för dessa tillgångar som erkänner titeln som ett värde (Broady, 1991: 170). Det "symboliska" gäller alltså alltid, å ena sidan, sådana relationer mellan en grupp, institutions eller en individs egenskaper eller tillgångar och dispositionerna hos de som värderar och uppfattar dessa tillgångar och egenskaper, å den andra sidan. På så sätt kan det symboliska kapitalet enbart existera under en förutsättning utav en samklang mellan objektiva strukturer och system utav dispositioner (Broady, 1991: 170).

Något man även talar om då man ser till det symboliska kapitalet är det kulturella kapitalet. Det kulturella kapitalet är den art utav symboliskt kapital som dominerar i ett land (Broady 1991: 171). Det kulturella kapitalet kan både vara det enskilda individen förkroppsligar genom att till exempel vara uppväxt i rätt familj, men kapitalet kan även signaleras genom de materiella objekt som vi omger oss med, exempelvis böcker (Engdahl & Larsson 2006: 230). Bourdieu talar, i och med det kulturella kapitalet, om dominansförhållanden som tenderar att gälla i samhället i dess helhet. De dominerande kapitalen kan till exempel vara

utbildning och uppfattas som mer värd än andra arter utav det symboliska kapitalet (Broady, 1991: 171). I modern mening möjliggör till exempel utbildningsinstitutioner nya sätt att byta och lagra det symboliska samt det kulturella kapitalet, i form utav examina och titlar. I viss mån kan en universitetsprofessor eller företagsledare stödja sig till stor del på sin titel istället för personliga egenskaper (Broady, 1991: 173).

Bourdieu har även på senare tid arbetat fram ett alternativ till termen ”kulturellt kapital”, nämligen ”informationskapital”. Detta då det är en bättre beskrivning på hur det kulturella kapitalet behärskas. Att inneha ett rikt kulturellt kapital innebär att vara välinformerad. Det förkroppsligade kulturella kapitalet är på så sätt en föränderlig tillgång, då det handlar om förmågor, orienterings- och handlingsmöjligheter och dispositioner. Dessa är alltid under modifiering, men det brukas även på nya sätt i nya situationer (Broady, 1991: 175).

I sammanhanget kan vi slutligen även nämna Bourdieus diskussion kring begreppet socialt kapital, som han förstår som de ”förbindelser” en individ har. Dessa ”förbindelser” kan vara institutioner som klubbar eller helt enkel individens familj, några av de huvudsakliga sätena för tillväxt och överföring av det sociala kapitalet (Bourdieu, 1997: 69f). Bourdieu framhåller även att det sociala kapitalet är en nödvändig del för en individ som vill nå framgång ibland annat sin yrkeskarriär (Bourdieu, 1997: 71).

### **3.1.2 Habitus**

Även Bourdieus diskussion om habitusbegreppet kan här komma att spela roll för personalutvecklarnas syn på sin anställningsbarhet. Med habitus avser han nämligen det system utav dispositioner som vi alla bär med oss och som gör det möjligt att orientera oss, handla och tänka i den sociala världen. Kollektiva minnen, sättet att röra sig, sociala erfarenheter och sättet att tänka har ristats in i människors sinnen och kroppar som ett resultat utav detta system. Med detta kan man säga att människors habitus, som har formats utav det liv de hittills levt, styr deras praktiker och föreställningar vilket bidrar till att den sociala världen både återskapas och kan förändras (Broady, 1991: 225).

Då en individ ger fritt utlopp åt sitt habitus och accepterar fältet samt uppfyller dess krav blir de inte alls medvetna om att de uppoffrar sig för en plikt. Individerna tror sig alltså göra detta av fri vilja och med goda avsikter, men styrs alltså egentligen av sitt habitus (Bourdieu, 1997:134). Då just habitus är principen bakom olika individers livsstilar genomför habitus oavbrutet anpassningar till omvärlden och dess ständiga förändringar (Bourdieu, 1997: 149,205).

Begreppet habitus hänger nära samman med begreppet kapital. Detta då habitus är en utav kapitalets existensformer. Dock är habitus inte alltid kapital, detta då varje människa är per definition utrustad med habitus men somliga individers habitus värderas högre än andra och kan skifta från grupp till grupp. För att förtydliga detta kan man uttrycka det som ”var och

en av oss är begåvad med en habitus, men det är marknaden som avgöra vilka ingredienser i och effekter av denna habitus som kan fungera som kapital” (Broady, 1991: 226).

### 3.1.3 Fält

Slutligen diskuterar Bourdieu begreppet fält, som vi kan koppla till och se som den arbetsmarknad personalutvecklaren verkar i. Enligt Bourdieu finner man i varje fält en kamp mellan den dominerande, som försöker försvara monopolet och utestänga konkurrensen och nykomlingen, som försöker ta sig in i fältet och konkurrera. För att dessa fält ska kunna fungera krävs att där finns insatser och individer som redo att spela spelet, förutsatt att de är begåvade med det habitus som utgår ifrån att de känner till och erkänner spelets och insatsernas befintliga lagar etc. (Bourdieu, 1997: 128). Ett fälts struktur är, enligt Bourdieu, ett tillstånd i styrkeförhållandet mellan aktörerna eller mellan institutionerna. Dessa är engagerade i kampen av det specifika kapital som styr de framtida strategierna och som har använts under föregående kamper. Kampen förutsätter dock ett samtycke mellan motståndarna om vad som är värt att kämpa om. Det är denna gemensamma syn som skapar fältet i sig, alltså de förutsättningar som man underförstått accepterar genom att gå med i spelet och spela spelet (Bourdieu, 1997: 128f).

Enligt Bourdieu existerar, och uppstår, ett socialt fält när en avgränsad grupp, institutioner och människor strider om något som är gemensamt för dem. Dock är inte alla sociala sammanhang sociala fält. Detta då ett socialt fält karakteriserar utav specialiserade institutioner och agenter, specifika investeringar, specifika insatser, specifik art utav symboliskt kapital och specifika vinster. Man kan alltså definiera det sociala fältet som ”ett system av relationer mellan positioner besatta av specialiserade agenter och institutioner som strider om något för dem gemensamt” (Broady, 1991: 266).

Ett socialt fält utmärks utav främst två ting. Det första är de symboliska vinsterna som utdelas för positionerna inom fältet. Ett exempel på detta är om det existerar relativt autonoma vetenskapliga fält i ett land så innebär det att en viss forskningsinsats måste auktoriseras utav institutioner och agenter som tillhör fältet för att på så sätt vinna erkännande. Dessa agenter och institutioner kan vara konsektrerade forskare, vetenskapliga tidsskrifters redaktioner och forskningsrådets ämnesföretråde (Broady, 1991: 268). Det andra utmärkandet är dess förmåga att översätta utifrån kommande problem, diskurser och kategoriseringar till fältets egna typer utav problem, diskurser och kategoriseringar. Exempel på detta kan vara ett sådant fenomen som när klasskonflikter överförs till estetiska problem då de importerats till ett litterärt fält (Broady, 1991: 268).

Bourdieu talar även om olika slag av fält, till exempel ”maktens fält”. Inom maktens fält återfinns den högre statliga administrationen, företagsledarnas konkurrensfält och de kulturella produktionsfälten. Till de kulturella produktionsfälten ingår bland annat konstens, journalistikens, litteraturens och universitetets fält. Inom universitetets fält finns bland annat humanistisk – samhällsvetenskapliga delfält, vilka i sin tur ger plats åt ett antal discipliner, där de mest fristående utgör varsitt eget folk. Med detta sagt kan en och samma individ, grupp eller institution tillhöra mer än ett fält (Broady, 1991: 270).

## **4. Metod**

I detta kapitel redovisar vi metoden i undersökningen. Vi presenterar vårt vetenskapliga perspektiv, vårt metodval och våra etiska överväganden. Vidare beskrivs vårt material, urval, tillvägagångssätt, bearbetning samt analys av material. Avslutningsvis beskriver vi vår förståelse.

### **4.1 Val av metod och perspektiv**

Vi har i vår samhällsvetenskapliga studie valt att använda oss utav ett hermeneutiskt perspektiv då vi vill skapa en förståelse och tolka vårt intervjumaterial (Alvesson & Sköldberg, 2008:216). Det hermeneutiska perspektivet består både utav att beskriva de villkor som gör det möjligt att förstå meningar samt upprätta en metodlära för tolkning utav meningsfulla fenomen (Gilje & Grimen, 2009: 173). Ett av de viktigaste begreppen inom hermeneutiken är den så kallade hermeneutiska cirkeln. Denna cirkel symboliserar det förhållande gällande att all forskning består utav ständiga rörelser mellan del och helhet (Gilje & Grimen, 2009: 187). Detta innebär att meningen i helheten endast kan förstås ur dess delar och vice versa (Alvesson & Sköldberg, 2008: 193).

Vi har valt att använda oss utav ett kvalitativt tillvägagångssätt till vår forskningsintervju då vi vill att vår studie ska utgå från respondenternas perspektiv, detta är i vårt fall personalutvecklarna (Alvesson & Sköldberg, 2008:17). Vi vill använda den kvalitativa metoden då det är en reflekterande forskning där vi kan tolka och reflektera över den empiri vi senare kommer att få in för att få en djupare förståelse (Alvesson & Sköldberg, 2008:19). Då vårt syfte handlar om att skapa en förståelse för personalutvecklarnas subjektiva uppfattning kring anställningsbarhet och dess konsekvenser i arbetslivet anser vi att denna vetenskapliga ansats är utformad för vårt ändamål med undersökningen. Detta då vi genom att den kvalitativa forskningsintervjun, vill beskriva och förstå de centrala teman våra respondenter upplever och förhåller sig till (Trost, 2010:53).

### **4.2 Urval**

Vi har i vår undersökning kommit i kontakt med åtta respondenter på olika företag. I urvalsmetoden använde vi oss utav ett strategiskt urval som innebär att man väljer ut respondenter utifrån särskilda egenskaper (Trost, 2010:138). Detta urval blev aktuellt för oss eftersom vi aktivt letade efter individer som arbetade specifikt med personalfrågor. Vi fann våra respondenter genom olika företags hemsidor på internet där deras uppgifter gällande position samt telefonnummer fanns att hitta.

Studien hade även ett visst inslag utav snöbollsurval. Denna typ utav bekvämlighetsurval innebär att man genom en respondent kommer i kontakt med fler respondenter (Trost,



2010:141). I vår undersökning föreslog två utav våra respondenter ytterligare två deltagare då de ansåg att dessa var aktuella i och med vårt valda ämne.

Vi samlade in data genom att använda oss utav intervjuer. Dessa hölls på respondenternas arbetsplatser. Vi valde, i och med den lovade konfidentialiteten till våra intervjupersoner, att benämna dem som respondent 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 och 8. I vår beskrivning utav våra respondenter har vi valt att lägga fokus på utbildning, tidigare erfarenhet samt vilken yrkesroll de har nu, då vi anser att detta är relevant för vår undersökning.

Respondent 1 har en grundutbildning som personalvetare med PA-påbyggnad. Respondenten började de första tio till tolv åren med att arbeta som personalkonsulent inom psykosociala frågor för att senare få en anställning som avdelningschef på en personalavdelning inom Borås kommun. Idag arbetar respondent 1 med övergripande personalfrågor som berör arbetsrättsliga frågor, statistik etc.

Respondent 2 har en grundutbildning inom personaladministratör samt enskilda kurser inom psykologi. Efter utbildning arbetade respondent 2 inom ett bemanningsföretag i ett och ett halvt år som personalansvarig. Detta följdes sedan utav två års anställning som personalhandläggare på kronofogdemyndigheten. Idag arbetar respondent 2 som förste personalsekreterare inom den kommun denne arbetar i. Denna tjänst innefattar alla frågor inom personalområdet.

Respondent 3 har inte gått någon särskild utbildning, utan har efter intresse plockat ihop sin utbildning. Utbildningen består på så sätt utav bland annat sociologi med inriktning på arbetsliv, organisation och ledarskap, pedagogik med inriktning mot arbetslivet, psykologi på arbetsplatsen samt även administrativ teknik. Efter detta fick respondent 3 en tvåårig anställning som personalsekreterare inom Borås kommun. Respondent 3 hade därefter en fyraårig anställning som personalhandläggare inom Göteborgs stad. Idag arbetar respondent 3 som personalsekreterare med allt-i-allo uppgifter i Borås kommun.

Respondent 4 har en treårig personalvetarutbildning i grunden. Respondent 4 har haft samma tjänst i sex år, däremot har tjänstens arbetsuppgifter utvecklats under årens gång. Respondenten anställdes ursprungligen som personalsekreterare där de huvudsakliga uppgifterna var att vara direkt chefsstöd till alla avdelningschefer och verksamhetschefer. Idag benämns respondent 4:s tjänst som HR-specialist med övergripande uppgifter som rekrytering.

Respondent 5 är i grunden utbildad som personalvetare med inriktning på personal- och arbetslivsfrågor. Efter utbildningen fick respondent 5 en traineetjänst som innebar att utbildning varvades med arbete. Efter ett och ett halvt år fick respondent 5 anställning som enhetschef inom kommunen som varade i tre till fyra år. Detta följdes upp med en tvåårig

tjänst som personalsekreterare. Idag arbetare respondent 5 som personalsekreterare inom kommunen som innefattar arbetsuppgifter som konsultstöd till chefer gällande personalfrågor.

Respondent 6 har en grundutbildning som psykolog. I 25 år arbetade respondent 6 som konsult inom eget företag där denne arbetade med chefs- och ledarutveckling. Idag arbetar respondent 6, sedan tre och ett halvt år tillbaka, som utvecklingsledare inom en HR-enhet där arbetsuppgifternas huvudområde rör chefsutveckling.

Respondent 7 har utbildat sig inom personalvetarprogrammet. Efter utbildningen fick respondenten anställning inom PA-avdelningen, där denne har arbetat i tjugo år. De arbetsuppgifter som ingår i respondent 7:s tjänst är att agera som konsult gentemot sina chefer gällande personalfrågor.

Respondent 8 är utbildad till personalutvecklare. Då respondenten är nyexaminerad är den nuvarande tjänsten respondentens första. Respondent 8:s arbetsuppgifter rör personalfrågor i kommunen.

### **4.3 Material**

I första hand skapades en intervjuguide samt ett missivbrev. Intervjuguiden innehöll en inledning och intervjufrågor. I inledningen stod det beskrivet vilka vi var och vilket syfte vi hade med studien. Den innehöll även vilka rättigheter respondenterna hade under intervjugång och även i efterhand. Slutligen beskrev inledningen hur intervjun var utformad och hur den skulle gå till. Denna information lästes upp för respondenten innan intervjutillfället. Missivbrevet innehöll en mer kortfattad beskrivning utav introduktionen, vilket varje respondent självständigt skulle läsa. Syftet med detta missivbrev var att varje respondent skulle visa sitt samtycke till intervjutillfället, vilket denne gjorde genom sin underskrift i missivbrevet.

Vi använde oss utav ett semistrukturerat tillvägagångssätt i utformandet utav våra intervjufrågor, då vi hade som avsikt att få fördjupade svar på ett strukturerat sätt. Tillvägagångssättet är, enligt Kvale och Brinkmann (2009), utvecklat på ett strukturerat sätt, i form utav ett specifikt tema för att kunna skapa en jämförbarhet mellan respondenterna. Intervjuformen gav även utrymme för följdfrågor vilket skapade en viss frihet till diskussion och även fördjupning. Vidare valde vi i vår intervjuguide att ha nio frågor, med följdfrågor, rörande vårt syfte och frågeställningar. Vi ansåg att dessa frågor täckte de relevanta områden som var nödvändiga för vår analys.

I boken *Den kvalitativa forskningsintervjun* (Kvale & Brinkmann, 2009) presenteras några olika kategorier utav frågeteman som kan utforma frågorna i en intervjumall. Några utav dessa teman som vi valde att använda då vi utformade våra frågor var inledande frågor, uppföljningsfrågor, specificerande frågor samt direkta frågor (Kvale & Brinkmann, 2009: 150-152). De första frågorna i vår intervjuguide utformade vi som inledande frågor då vi ville skapa en känsla utav en dialog med respondenten istället för ett förhör. Detta till syfte att bygga en relation till respondenten så att denne känner sig bekväm och ger mer spontana svar på den fråga som ställs.

Efter dessa frågor följde semi-strukturerade frågor som hade till syfte att få respondenten att tala kring vårt syfte och frågeställningar utan att skapa för snäva ramar. Kände vi att de svar vi fick inte var tillräckligt innehållsrika använde vi oss utav specificerande följdfrågor. Vi avslutade med direkta frågor där vi introducerade dimensioner och ämnen direkt till respondenten då vi vid det laget visste vilka fenomen som var centrala för respondenten, och även relevanta för vår fortsatta analys. Under intervjuernas gång använde vi oss genomgående både utav tystnad och uppföljningsfrågor, för att på så sätt få fylligare och mer genomtänkta svar från respondenten (Kvale & Brinkmann, 2009: 150-152).

I studien är det även viktigt att klargöra dess validitet och reliabilitet. Validitet innebär att instrumentet eller frågan ska mäta det den är avsedd att mäta (Trost, 2010:133). Validiteten i vår undersökning säkerställde vi då vi använde oss utav kvalitativa intervjuer. Denna metod hjälpte oss att undersöka det vi verkligen ville undersöka, alltså respondenternas upplevelse.

Reliabilitet innebär att man ska få samma svar på en fråga, även om den ställs vid olika tillfällen (Trost, 2010:132). Vi säkerställde reliabiliteten i undersökningen genom sättet vi valde att utforma intervjuguiden. Frågorna som fanns i intervjuguiden var utformade på ett strukturerat sätt, som skulle hålla varje respondent på rätt bana, samtidigt som frågorna skapade en chans till reflektion och på så vis få djupare svar.

#### **4.4 Tillvägagångssätt**

Innan kontakt togs med våra respondenter utformades både en intervjuguide och ett missivbrev. Tanken var att missivbrevet skulle komplettera intervjuguiden och ge respondenterna information som tydliggjorde studiens syfte och intervjus tillvägagångssätt, inkluderat våra skyldigheter samt respondenternas rättigheter. Intervjuguiden innehöll även den en inledning som lästes upp för respondenterna kring bland annat vilka vi som undersökare var och hur intervjufrågorna var utformade.

Som vi tidigare nämnt i vårt urval fann vi våra respondenter genom olika företags hemsidor på internet där deras kontaktuppgifter fanns. Vi valde att kontakta åtta stycken respondenter via telefon där vi kort presenterade vilka vi var och vilket syfte vår undersökning hade. Av dessa respondenter arbetade samtliga inom personalutvecklingsyrket. Vi bestämde tid för ett personligt möte då intervjun skulle äga rum. Alla intervjuer hölls på personalutvecklarnas

respektive arbetsplatser, då vi strävade efter att skapa en komfortabel miljö och en upplevd trygghets känsla hos respondenterna. Under samtliga intervjuer valde vi att delta båda två, då bådars närvaro gjorde det möjligt att kunna ta in mer information och intryck än vad en person hade kunnat. Vi hade bestämt på förhand att den som tagit kontakt med respondenten även skulle hålla i intervjun medan den andra skulle anteckna eventuella kroppsspråk och sinnesstämning hos respondenten samt agera med stödfrågor vid behov.

Varje intervjutillfälle började med att respondenten fick ett missivbrevet. Efter att respondenten läst igenom brevet visade intervjupersonen sitt godkännande till intervjun genom att skriva sin signatur längst ner. Intervjuaren berättade, efter det att missivbrevet blivit påskrivet, hur intervjun var upplagd samt skulle gå till. Vi valde att ha detta upplägg då vi ville samla in så mycket information och intryck som möjligt till vårt vidare arbete. Efter att denna information getts startades diktafonen och intervjun påbörjades (Kvale & Brinkmann, 2009).

Intervjuerna startade med att intervjuaren ställde inledande frågor för att både få igång samtalen och att skapa en bra stämning i situationen. Dessa frågor följdes upp med frågor inriktade till det studien hade till avsikt att undersöka. I dessa frågor ingick även följdfrågor som gav respondenterna en chans att fördjupa sina svar. Efter att vi avslutat intervjun valde vi att fråga respondenten om denne var intresserad utav att ta del utav det slutgiltiga resultatet. Varje intervju varade i cirka trettio minuter, beroende på hur mycket respondenten valde att måla ut sina svar. Då det kommer till vår arbetsfördelning har vi valt att vara lika delaktiga genom hela arbetet. Den enda uppgift vi delade upp var transkribering utav intervjuer, då vi tog hälften var. Vi valde denna arbetsfördelning då vi båda vill ha lika ansvar och kännedom för det skrivna materialet.

#### **4.5 Bearbetning och analys utav material**

Som analysteknik valde vi att använda oss utav marginalmetoden. Detta innebär att varje kod följer en specifik färg som stryks över de aktuella meningar som finns i texten (Aspers, 2007:172). Dessa färger fastställde vi utifrån vårt syfte och frågeställningar. Vårt syfte i studien var att undersöka vad olika personalutvecklare i den offentliga sektorn hade för syn på anställningsbarhet. Vi ville även undersöka hur de uppfattade att deras utbildning hade gjort dem anställningsbara samt hur de fortsatte att hålla sig anställningsbara. Marginalmetoden valde vi då vi ansåg att denna metod var bäst lämpad för att få fram tydliga mönster till resultatet.

Vi började med att läsa igenom allt transkriberat material ett par gånger. Detta gjorde vi för att få en tydligare överblick av vad respondenterna talat om och senare kunna koda det på ett bra sätt. Då vi ville få ett så relevant resultat som möjligt valde vi att utforma våra koder efter våra fyra frågeställningar som var baserade på undersökningens syfte. Dessa fyra koder gav vi fyra olika färger som vi sedan började arbeta med i vårt transkriberade material. Då vi

var klara med understrykningen började vi jämföra det kodade materialet från varje respondent med varandra för att arbeta fram ett relevant resultat.

#### **4.6 Etiska överväganden**

Då det kommer till etiska överväganden finns det fyra etiska krav att följa under undersökningens gång. Dessa krav använde vi som riktlinjer då vi utförde undersökningens olika moment.

Det första etiska övervägandet är informationskravet. Som forskare är man skyldig till att informera respondenterna kring vilken roll man som intervjuperson har, vilka villkor som gäller för denne samt vilket syfte undersökningen har. Dessa villkor innefattar respondentens fria deltagande och att de har rätt att avbryta sin medverkan när de helst önskar.

I ett missivbrev som lämnades ut vid varje intervjutillfälle beskrevs det vilka vi som undersökare var, respondentens villkor och undersökningens syfte. Innan varje intervju startade hade vi även en kort introduktion kring hur intervjun var utformad. Det andra etiska övervägandet är samtyckeskravet. Detta krav innebär att man som forskare ska få undersökningsdeltagarens samtycke att delta i undersökningen. Trots sitt samtycke har respondenten alltid rätt till möjligheten att avbryta sitt deltagande samt begära att bli struken ur forskningsmaterialet, utan påtryckning utav intervjuaren som konsekvens.

Vi gjorde detta genom att be varje respondent att skriva under det missivbrev som lämnades innan varje intervjutillfälle. Det tredje etiska övervägandet är konfidentialitetskravet. Forskaren har här som krav på sig att se till så att respondentens konfidentialitet förhålls anonym fram till det att materialet förstörs. Man måste som forskare på så sätt förvara materialet på en säker plats och se till så att det enbart används i forskningsändamål. Vi upplevde inte att vår form av undersökning berörde respondenterna på ett känsligt plan. Dock kommer vi ändå av respekt till våra respondenter att skriva om eventuellt material där det går att identifiera respondenten i fråga. Det fjärde och sista etiska övervägande är nyttjandekravet. De uppgifter en forskare får in via intervjuer eller enkäter får endast användas till forskningsändamål. Uppgifter om enskilda respondenter får endast användas och utlånas till andra forskare som själva behandlar detta ämne. Vi har varit noga med att täcka in de fyra etiska kraven som vetenskapsrådet presenterar på sin hemsida (<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>).

#### **4.7 Förförståelse/värderingar**

Inom hermeneutiken finns en grundtanke att vi alltid förstår något mot bakgrund av vissa förutsättningar. Detta innebär att vi aldrig möter världen förutsättningslöst (Gilje & Grimen 2009:179). I denna studie går även vi in med olika förförståelser kring ämnet. Vi tror, i och med personalutvecklarnas syn på anställningsbarhet, att alla våra respondenter är medvetna

om anställningsbarhetens innebörd samt hur de ska bruka det. Detta tror vi på grund utav att den tjänst de besitter antagligen kräver en högre utbildning vilket har hjälpt dem till att få en bredare kunskap och på så sätt blivit mer medvetna om fenomenet och dess vikt.

Avslutningsvis har vi förförståelsen om att personalutvecklare med fast tjänst fortsätter hålla sig anställningsbara genom arbetslivserfarenhet och vidareutbildning. Vi tror att de har en väldigt entusiastisk syn på både arbetslivserfarenhet och vidareutbildning då vi själva, som studenter, vet hur viktigt det är i dagens arbetsliv att vara anställningsbar. Dock tror vi även att det finns en yttre press på personalutvecklaren att hålla sig anställningsbar. Denna press kommer då både ifrån samhället och organisationerna.

## 5. Resultat

Syftet med vår studie är att undersöka vad olika personalutvecklare i arbetslivet har för syn på anställningsbarhet, om de uppfattar att deras utbildning har styrkt deras anställningsbarhet samt hur de fortsätter att hålla sig anställningsbara. Under denna rubrik kommer vi att presentera det empiriska material vi samlat in genom tre olika teman som svarar på vårt syfte och frågeställningar.

Det första temat visar på hur viktigt respondenterna anser det är att individen tar sitt ansvar i att hänga med i förändringarna på arbetsmarknaden för att fortsätta hålla sig anställningsbar. Det andra temat handlar om hur respondenternas utbildningar utgör ett formellt kapital som är oundgängligt för att kunna få ett arbete. Det tredje och sista temat handlar om respondenternas strategier för att behålla sin anställningsbarhet inom sin yrkespraktik.

### 5.1 Anställbarhet – en fråga om individens ansvar att vara aktiv och hänga med

Ett av de mest märkbara svar respondenterna ger i och med anställningsbarhet är att som individ är det viktigt att man ständigt håller sig ajour med den utveckling som sker. En respondent nämner att man hela tiden borde utvecklas som individ. Den utveckling som det talas om rör bland annat utbildningar, riktlinjer samt arbetssätt på arbetsplatsen. Med utbildning menar respondenten olika kurser på högskolenivå i den mån att man känner att man utvecklas, vilket uttrycks i citatet nedan.

*”Det handlar nog om att hela tiden utvecklas själv (...). Att man är up-to-date, och att man är i det som händer i utvecklingen och så.”*

Citatet beskriver hur individen upplever att denne ständigt måste utveckla sig själv och följa med i utvecklingen för att på så sätt fortsätta inneha aktuell kunskap som arbetet kräver och på så sätt fortsätta hålla sig anställningsbar. Vidare berättar en annan utav respondenterna att det är viktigt att som anställd göra aktiva val, gällande utveckling, för att behålla och fortsätta sträva efter anställningsbarheten. Respondenten beskriver vidare att dessa aktiva val innefattar en sammansättning utav teori och praktik, vilket denne beskriver i citatet nedan.

*”En teori utan en praktisk erfarenhet det blir ju bara bokenkunskap. Men praktik utan teori blir ju bara kaos för då förstår man inte hur det hänger ihop så på nåt sätt måste de två hänga ihop.”*

Citatet visar den skillnad som existerar mellan praktisk erfarenhet och teori och illustrerar hur individen både måste hålla ögonen öppna inför förändringar på till exempel arbetsmarknaden samtidigt som denne måste jobba självständigt med att koppla sina

erfarenheter till teorin. Det är på så vis individens ansvar att vara aktiv och hänga med då utveckling sker. Respondenten nämner att de aktiva valen är oerhört viktiga för en individ, så att denne alltid har ett mål och på så vis veta vad man vill göra i resten av sitt liv. Detta anser respondenten fattas hos de anställda i dagens arbetsliv.

Ett tema som återkommer från intervjuerna, i och med anställningsbarhet, är att alla yrken ideligen genomgår förändringar, och följer man då inte med under dessa förändringar så tappar man som individ sin anställningsbarhet. Det är utav stor vikt för respondenterna att man som individ borde hålla sig ajour med vad som sker i och utanför arbetsplatsen, att man i ett tidigt skede ska kunna se vart förändringarna finns för att kunna anpassa sig till dem. Två respondenter talar om att det inte längre finns några fasta arbeten som varar för evigt utan att kraven, och den kompetens man måste inneha, oupphörligen förändras och att man genom ständig anställningsbarhet når upp till dessa, vilket beskrivs i citatet nedan:

*”Det finns ju inga fasta jobb längre som varar för evigt (...) så hänger du inte med där så kommer du hamna i en situation som är att kraven har ändrat på sig och du själv når inte längre upp till dem.”*

Citatet illustrerar hur synen gällande fasta arbeten har förändrats från att vara för evigt till att enbart erbjudas till individen så länge dennes kompetens matchar det. Alla respondenter återkommer ständigt till hur viktigt det är för en individ att både inneha en grundläggande kompetens som bas samt fortsätta gå påbyggnadskurser för att kunna möta de förändringar av de arbetskrav som ställs i arbetslivet. Detta anses vara den mest effektiva kombinationen för att visa sig själv anställningsbar enligt våra respondenter. Detta illustreras i citatet nedan:

*”Man måste ha den teoretiska utbildning, du vet, i botten och sen bygga på med olika påbyggnadskurser för att kunna möta de förändringar som finns i arbetet”*

En respondent nämner att förutom det egna ansvar man som individ har, är det inte heller alltid ett val om man vill följa med i utvecklingen eller inte, i och med anställningsbarhet. Snarare ses detta som en förväntning och ett krav för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt. Enligt respondenten ligger dessa förväntningar hos ledning, sig själv som individ och även utanför den organisation man arbetar i. Dock uppfattar respondenten att ansvaret gällande anställningsbarhet till största del ligger hos individen själv. Respondenten upplever därigenom en ständig press på sig själv som individ i att utvecklas för att hålla sig anställningsbar.

Fyra stycken utav respondenterna ser anställningsbarhet som ett fenomen som eggat dem till att göra karriärbyten. Detta skapar en förväntning utifrån dem själva, gällande anställningsbarhet, då de nämner att de inte vill arbeta med ett arbete som bara följer ett spår



utan vill hela tiden fortsätta att utvecklas, både karriärmässigt och individuellt. En utav respondenterna uttryckte det på följande sätt:

*”Om jag skulle sitta med någonting som känns som rutinarbete och som bara gäller här då skulle jag börja få lite panik. (...) ingenting ska vara för länge för att ha en vidare fortsatt karriärutveckling.”*

Detta citat illustrerar hur anställningsbarheten både fungerar som morot och piska för individen och dess utveckling. Individen upplever att den både vill och drivs till att utveckla sig själv och sådant som inte bidrar till detta ses som något väldigt tidslösande. En utav respondenterna beskriver även hur uppskattning är en viktig komponent i utformandet utav anställningsbarhet. Med uppskattning menar respondenten att denne själv får positiv respons från medarbetare och ledning och påverkas på så vis till att bli driven i sitt arbete.

Två respondenter talar om den stress man som individ kan uppleva i personalutvecklingsyrket i och med anställningsbarhet. Respondenterna berättar att det inte alltid finns tid över till alla de arbetsuppgifter som ska göras under en arbetsdag. Detta kombineras även med vetskapen av att alltid behöva vara uppdaterad kring arbetsuppgifterna, för att kunna utföra dem på ett så bra sätt som möjligt. Respondenterna förklarar vidare att det är sådana faktorer som gör att de upplever stress inom anställningsbarhet.

Det nämns även att stress uppstår då det blir slitningar mellan familjeliv och arbetsliv då det sistnämnda kräver mycket fokus och energi för att aldrig stagnera. En utav dessa respondenter berättar även att stressen ligger i att man som individ strävar efter att göra ett bra arbete på ett bra sätt. Vidare berättar respondenten, ur ett personalutvecklingsperspektiv, om att det ligger en stress i att vara den mångkunniga individ som organisationen och samhället idag kräver. Detta visas i citatet nedan:

*”Däremot kan man känna stressen i det här att man ska vara bra på så mycket. Man ska vara duktig på jobbet.”*

Citatet ovan visar en negativ sida av att hetsen inom anställningsbarhet på arbetsmarknaden blir tydlig. Stressen kommer utav det omfattande fält som man som anställd upplever att man förväntas ha kunskap och erfarenhet om för att fortsätta vara attraktiv på dagens arbetsmarknad. Dock kan stress på så vis ses som en positiv aspekt som tar fram det individuella ansvaret i att hantera osäkerhet och självstyrningsansvar på arbetsmarknaden och inom yrket.

### **5.1.1 Anställningsbarhet och vikten av att byta arbete**

Tre utav respondenterna uttrycker sig om att anställningsbarhet även är en form utav att vidareutveckla sig genom att byta tjänst, åtminstone en gång i sitt karriärliv. Respondenterna menar att man genom att söka nya tjänster inom nya organisationer skapar en bra

vidareutveckling, i form utav olika erfarenheter, för den egna individen. Att taktiskt utveckla sin karriär innebär även att respondenterna skapar en höjd status i arbetslivets processer. Genom att de håller sig uppdaterade i vad som sker och vad som förändras blir man också hörd på angående vad man har att föreslå och man blir även rekommenderad som en bra individ att vända sig till då råd och idéer borde tas till bordet. Teori framkommer i alla intervjuer som en viktig del utav anställningsbarhet, detta då de talade om att teori och praktisk erfarenhet är två lika viktiga komponenter för att uppnå anställningsbarhet. Det är oftast i den högre utbildningen den största delen utav teorin finns att hämta till arbetslivets sammanhang.

Två respondenter nämner även att strategisk arbetsgång ger en chans till egen utveckling. En respondent talar djupare om detta genom att berätta om att en individ kan få en bra utveckling då denne söker nya arbeten inom nya organisationer. Utvecklingen skapas då genom nya arbetsuppgifter, kollegor och organisationskulturer enligt respondenten vilket beskrivs i citatet nedan.

*”Att vara lite strategisk när det gäller mig själv, att jag ska i alla fall byta jobb en gång till innan jag går i pension. Så tycker jag att folk borde tänka kring sin utveckling.”*

Citatet illustrerar hur individen handlar utifrån ett strategiskt tankesätt för att främja sin personliga- som karriärutveckling vilket vi uppfattar visar hur central anställningsbarheten är idag för individer inom personalutvecklingsyrket. Vad som värderas som positivt är just möjligheten respondenterna har i att karriärmässigt kunna röra sig mellan olika arbeten.

Alla respondenter ser anställningsbarhet ur en positiv synvinkel. En respondent tycker att anställningsbarhet är något som är väldigt drivande för en individ om man talar ur ett arbetarperspektiv. Respondenten förklarar detta vidare med att anställningsbarhet verkar som en sporre för att avancera och vidareutveckla individen och dennes arbete. En annan respondent förklarar att arbetet hade blivit enformigt om anställningsbarhet i sin bemärkelse inte hade varit central. Respondenten ser därför anställningsbarhet som en stor tillgång för individens utveckling.

## **5.2 Syn på hur utbildning har styrkt personalutvecklarnas egna anställningsbarhet**

Respondenternas syn på högre utbildning i samband med deras egna anställningsbarhet framkommer som väldigt lika gentemot varandra. Temat som framkommer är att deras egen utbildning verkar som ett underlag då det ses som ett krav och även en förutsättning för att bli anställningsbar.

### 5.2.1 Utbildning som utgångspunkt

Det framkommer under samtliga intervjuer att högskoleutbildning verkar som en utgångspunkt i och med deras egna anställningsbarhet. Många utav respondenterna beskriver den högre utbildningen som basen för den teoretiska kunskap de har samt deras förförståelse i olika arbetssammanhang. Med förförståelsen menas då hur dessa går in och agerar i en arbetssituation med teoretisk kunskap som utgångspunkt. En utav respondenterna säger att dennes högskoleutbildning har bidragit till en grundlig vetskap som idag är en del av den totala kunskapen i arbetet. Man kan på så sätt säga att utbildningen fyller en initial betydelse, i den mening att den kunskap man samlar på sig kan liknas vid en ryggsäck man har med sig i samband med att man lär sig nya saker i praktiken. Respondenten nämner vidare hur denne förlitar sig på sin grundliga vetskap de gånger personen ifråga möter nya områden i sitt arbete. Respondenten uttrycker detta på följande sätt:

*”Jag tror inte man kan gå in och göra ett bra jobb som personalutvecklare om man inte har en teoretisk bas att stå på.”*

Det respondenten uttrycker visar på hur viktigt det är att som personalutvecklare inneha en högskoleutbildning med tillhörande teori för att kunna klara av de olika situationer och uppdrag man ställs inför. En annan respondent beskriver hur de genom sin högre utbildning har fått en referensram utav olika teorier till arbetslivet. Dessa teorier, enligt respondenten, skapar en förförståelse och ett helhetsperspektiv för dennes arbete och dess uppgifter vilket visas i citatet nedan:

*”Jag tror utbildning har gjort mig anställningsbar. Utbildning är ju ändå basen och det är där man gör avstampet ifrån. Det är en grund att stå på och jag kan reflektera i mitt arbete istället för att som många utbildade ofta bara tycker en massa.”*

Det som beskrivs i citatet ovan är hur utbildningen har gett dem en bra grogrund och referensram, i det praktiska arbete som de nu enbart utför. Detta gör att de innehar både praktiskt som teoretisk erfarenhet vilket ger dem en helt annan reflektionsdimension än de utan utbildning och på så sätt höjs deras anställningsbarhet. Enligt en utav respondenterna skapar man en helt ny tankegång då man har en teoretisk högskoleutbildning som bas. Denna tankegång innefattar både det strategiska tänkandet samt det kritiska tänkandet. Respondenten framhåller dessa två tankegångar som väldigt viktiga för att få en mer abstrakt förståelse, både för arbetets helhet samt de enskilda arbetsuppgifterna. Här kommer återigen den liknelse vi tidigare gjorde med en ryggsäck som fylls på allt eftersom individen tar till sig nya kunskaper och erfarenheter som gynnar dennes utveckling.

Fem utav respondenterna anser att de, då de var nyexaminerade, blev anställda främst på grund utav sin utbildning. Detta då respondenterna upplever att deras arbetsuppgifter kräver

en teoretisk grund för att kunna klara av dessa. En respondent anser att man som personalutvecklare har ett krav på sig att inneha en högskoleutbildning och att denna är hundra procent relevant för att kunna utföra ett bra arbete. Detta beskrivs i citatet nedan.

*”Man har ju skaffat grunden genom utbildningen till att förstå hela den här biten när det gäller till exempel lagar och avtal. Kunna läsa avtal och lagar och kunna förstå. Det är en bra start att ha med sig tycker jag.”*

Citatet och beskrivningen ovan illustrerar hur utbildningen är ett formellt krav, och på så sätt ett formellt kapital som är viktigt att inneha för respondenterna. Om de hade saknat ett examensbevis som bekräftelse på deras formella kapital hade de helt enkelt inte blivit anställda som personalutvecklare. Alla respondenterna anser att det var deras högskoleutbildning som gav dem förmågan att se vad anställningsbarhet innebar och hur de skulle använda sig utav det i deras arbete. Detta då anställningsbarhet var en central del i deras utbildning till personalutvecklare.

Flera utav respondenterna beskriver högre utbildning som en förutsättning för en tjänst som personalutvecklare. Enligt en respondent har man som utbildad inte den insikt och helikopterperspektiv som krävs för arbetet i fråga, vilket enligt denne leder till att man som individ lätt kan bli enkelspårig och tappar på så sätt sin anställningsbarhet. Två respondenter trycker på att det strategiska tänkandet är en viktig förutsättning, både för att klara av arbetsuppgifterna och för att hålla sig anställningsbar. Respondenterna beskriver att det främst är utifrån den grundläggande högskoleutbildningen som individen lär sig att tänka strategiskt, att visa sig flexibel och även kunna ta hänsyn till olika sammanhang i arbetet.

### **5.3 Strategier för att bibehålla sin anställningsbarhet**

Personalutvecklarna nämner olika tillvägagångssätt som de använder sig utav för att kunna hålla sig anställningsbara. Detta genom exempelvis påbyggnadskurser, omvärldsbevakning, erfarenhet och sociala kontakter.

Sex utav respondenterna tycker att som individ har de i och med anställningsbarhet påverkats utav dess strategiska tänkande på så sätt att de strävar efter att inte stanna upp i deras utveckling. En respondent beskriver hur denne aldrig känner sig färdig eftersom arbetet kräver att man är ständigt ajour med utvecklingen. Respondenten berättar vidare om hur detta blir till ett krav för sig själv som individ för att hålla sig anställningsbar.

En annan respondent nämner att man har det strategiska tänkande i form utav anställningsbarhet hela tiden i bakhuvudet. Med detta menar respondenten att man hela tiden utarbetar strategier för att undvika rutinarbete och stagnering vilket illustreras i citatet nedan:

*”Man har hela tiden i bakhuvudet att inte stagnera (...) att någonting inte ska vara för länge för att ha en vidare fortsatt karriärutveckling.”*

Citatet beskriver en rädsla för att stagnera både på ett personligt – och karriärs plan då en individs anställningsbarhet då minskar drastiskt både i den aktuella tjänsten som på arbetsmarknaden i stort. Ytterligare en respondent talar om en form utav beteendestrategi för att hålla sig anställningsbar. Respondenten beskriver hur beteendestrategin påverkar denne till att visa en positiv anda till sitt arbete och en synlig lojalitet gentemot sina arbetskamrater. I och med detta anser respondenten att denne får ett gott rykte som kan gynna framtida arbetsmöjligheter.

Många utav respondenterna uttrycker det strategiska tänkandet för att på så vis kunna vara öppen för förändringar som sker inom organisationer och även ute på arbetsmarknaden. För att kunna möta dessa förändringar berättar en respondent om att denne utvecklar sig genom till exempel påbyggnadskurser. Enligt respondenten sker dessa kurser både på plats samt på distans i form utav dagkurser. En annan respondent beskriver hur denne håller sig anställningsbar genom att ständigt vara ”up-to-date”. Detta gör respondenten via internetsidor, tidsskrifter och litteratur. Respondenten förklarar hur denne ofta går in på högskolors hemsidor och tar reda på vilken kurslitteratur som råder för studenter inom personalutvecklingsområdet och tar sedan initiativet till att läsa några utav dessa. Vidare prenumererar respondenten på relevanta tidningar som tar upp information om de senaste forskningsrönen som uppkommit inom det aktuella området, för att på så sätt hålla sig anställningsbar.

Struktur är även ett annat tillvägagångssätt som nämns i en utav intervjuerna. Detta då respondenten genom ett strukturerat arbetssätt vill visa sig vara kapabel och professionell i sin arbetsroll. Respondenten förklarar vidare att denne även vill, genom ett strukturerat arbetssätt, vara mångkunnig och öppen för att därigenom kunna bemöta förändringar, och på så vis hålla sig anställningsbar vilket beskrivs i citatet nedan:

*”Som personalare så har man även ett strategiskt tänk. Man ska vara mångkunnig, omväxlande, att man ska kunna skolas om och så vidare. Man ska vara öppen och välinformerad om förändringar och vad de innebär.”*

Citatet visar den enorma bredd utav personlig utveckling som ständigt krävs utav individen för att kunna fortsätta vara anställningsbar som personalutvecklare. För att klara av detta krävs det att man har ett strategiskt tänk och handlar strategiskt.

Två respondenter framställer omvärldsbevakning som en viktig metod för att hålla sig anställningsbar i sitt yrke. Med omvärldsbevakning menar respondenterna det som händer

på arbetsmarknaden globalt. Detta innefattar till exempel utanför organisationen eller i andra länder. Respondenterna vill alltså med omvärldsbevakning hålla sig uppdaterade kring hur arbetsmarknaden och dess förändring ser ut i samhället och i omvärlden eftersom de är medvetna om att dessa förändringar senare även kommer till att ske på deras egna arbetsplatser.

*”Att man får en bredd av erfarenhet kring olika problematiker och alla fördelar som finns på olika ställen. Och det kan man sen bära med sig, alltså man rustar sig själv med något som gör att man kan möta dom anställda och dom enheterna så man blir mer kunnig.”*

Det som uttrycks i citatet ovan illustrerar hur personalutvecklaren använder sig utav den kunskap de får genom de erfarenheter de införskaffar sig utav olika situationer till att bli mer strategisk lagd och på sätt öka sin anställningsbarhet. Erfarenhet är även något som två utav respondenterna tycker har en betydande roll för deras anställningsbarhet. Detta då de säger att teori inte alltid tar hänsyn till exempelvis de snabba beslut som ibland måste tas inom tjänsten. Då kliver istället den praktiska erfarenheten in så att de kan göra ett bra arbete och på så vis få uppskattning för deras prestation. Den praktiska erfarenheten beskriver respondenterna som det man införskaffar sig i kunskap genom olika arbetsmoment. På det sättet känner dessa respondenter att de höjer sin anställningsbarhet vilket uttrycks i citatet nedan:

*”Sen är det viktigt att du jobbar praktiskt och skaffar dig erfarenhet, för det som står i boken stämmer inte alltid med det som sker i verkligheten.”*

En utav respondenterna ser också sina sociala kontakter som en utav de avgörande faktorerna för dennes anställningsbarhet. Intervjupersonen berättar i och med detta att det är viktigt att få sociala kontakter både innanför som utanför organisationen, för att skapa ett aktivt nätverk, och på så sätt öka sina chanser till vidare karriär på arbetsmarknaden. Ett exempel som respondenten då tar upp gällande sociala kontakter utanför organisationen är när man är medlem i en bostadsförening. Syftet med detta medlemskap är då bland annat att visa att man har ett ansvarsfullt beteende och att man har en framåtanda. Respondenten berättar även att genom att utföra ett bra arbete och visa goda möjligheter till samspel kollegor emellan oftast även resulterar i goda sociala kontakter, vilket utmynnar i en stark anställningsbarhet.

## **6. Diskussion**

I detta kapitel knyter vi samman syfte, metod, teori, tidigare forskning och resultat. Vi presenterar vidare våra egna tolkningar och kritiska reflektioner i förhållande till tidigare forskning och teori. Presentationen görs utifrån våra tre teman, som finns i resultatet. Efter detta presenteras våra slutsatser, metoddiskussion där vi även återkopplar till vår förförståelse. Avslutningsvis ger vi förslag och reflektion till fortsatt forskning och vår framtida yrkesutövande.

### **6.1 Resultatdiskussion**

#### **6.1.1 Anställbarhet – en fråga om individens ansvar att vara aktiv och hänga med**

Under intervjuerna framkom det hur viktigt respondenterna, i och med anställningsbarhet, ansåg det var att ständigt hålla sig ajour med utvecklingen på arbetsmarknaden. En utav respondenterna nämner till exempel att utveckling för individen är en form utav behov. Denna form ses som ett uttalat krav från arbetsmarknaden och berör områden som utbildningar, riktlinjer och arbets sätt på deras arbetsplats. I och med utveckling anser respondenterna att en individs aktiva val spelar en viktig roll för att sträva efter anställningsbarhet. En respondent nämner att de aktiva valen är oerhört viktiga för en individ, så att denne alltid har ett mål och på så vis veta vad man vill göra i resten utav sitt liv. I det respondenterna nämner framträder det individuella ansvaret som någon som ligger i fokus idag för begreppet anställningsbarhet. Detta kan urskiljas genom att respondenterna aldrig nämner organisationens ansvar som en viktig del i och med anställningsbarhet, utan fokusen ligger på individens aktiva val samt dennes ständiga strävan i att hålla sig ajour.

Då vi ser till tidigare forskning innebär detta individuella ansvar, i och med anställningsbarhet, att man som individ måste ta ansvar både till sin personliga utveckling som karriärutveckling. Den nivå utav kontroll som individer kan ha över sitt eget lärande och personliga utveckling är beroende utav individens roll och nivå inom sin organisation (O'Donoghue & Maguire, 2005: 442). Detta kan vi koppla till vad som sägs i intervjuerna angående att individens eget ansvar ligger i större fokus än organisationens ansvar visar på en obalans gentemot vad tidigare forskning talar om. Vad som presenteras i den tidigare forskningen är hur anställningsbarhet relateras till det ”nya” psykologiska kontraktet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagaren förväntas här ta ansvar för dennes egen karriär i utbyte mot att arbetsgivaren förväntas erbjuda det stöd som anses vara nödvändigt för att kunna expandera anställningsbarheten (Forrier & Sels, 2003: 104). Enligt vår mening skiljer sig respondenternas reflektioner från vad forskningen presenterar på ett framträdande vis. Respondenterna anser att det är dem som tar det största ansvaret och det framträder inte att det existerar något samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare för detta intresse.

Det framkommer i intervjuerna att varje individ har ett ansvar för sin egen anställningsbarhet. Något som många nämner är den karriärutveckling som behövs för att på så sätt få ut den yttersta resursen hos sig själv som individ och på så sätt öka sin anställningsbarhet på arbetsmarknaden. Detta är något vi även finner i tidigare forskning där det talas om att anställningsbarhet har använts som ett instrument för arbetsmarknaden sen 1990-talet och ses som en viktig del för all aktiv befolkning. Detta instrument, som tidigare nämnts i arbetet, fungerar som ett verktyg inom HR-yrket för att optimera utnyttjandet av personal inom företaget. Man vill på så sätt få ut den maximala resursen hos varje individ (Forrier & Sels, 2003: 104). Respondenternas syn kring strävan efter att nå sina yttersta resurser kan ses som en konsekvens av att det idag inte längre finns några livslånga anställningar i en organisation utan att man istället måste fokusera på livslång anställningsbarhet för att säkerställa sin position på arbetsmarknaden (Forrier & Sels, 2003: 103). Vidare bekräftas detta utav det respondenterna beskriver kring att alla yrken idag genomgår ständiga förändringar och att det inte längre finns några fasta arbeten som varar för evigt, följer man då inte med i dessa förändringar tappar man sin anställningsbarhet. Respondenterna nämner även i intervjuerna att det är viktigt att både inneha teori och erfarenhet för att uppnå en strategisk anställningsbarhet. Detta kan vi koppla till tidigare forskning som beskriver hur det inom anställningsbarheten finns både ett intellektuellt-, i form utav teorin, och ett emotionellt, i form utav erfarenheten, element som verkar för att både leda och ge energi till individens aktiva och anpassningsbara insatser (Fugate, 2004: 32). Dessa insatser består då utav arbetsuppgifter, vidareutbildning etc.

I och med de artikulerade förväntningarna på anställbarhet kan man då säga att man som individ anpassar sig till en grupp. Denna grupp kan igenkännas som värdefull och tillskrivs värde av andra sociala grupper på arbetsmarknaden, som även de strävar efter anställningsbarhet. Som teorin nämner skapar detta på så vis ett symboliskt kapital i samklang med kulturellt kapital då anställningsbarhet har blivit ett värdefullt begrepp i den svenska organisationskulturen (Broady, 1991: 169-171). Vi kan koppla detta till det respondenterna nämner i intervjuerna då de ser anställningsbarhet som en stor tillgång för individens utveckling. I och med det kulturella kapitalet som verkar kring anställningsbarhet så verkar det finnas en uppfattning hos respondenterna att man som anställd inte ses som värdefull om anställningsbarheten inte ständigt upprätthålls. Förutom tillgång ser respondenterna anställningsbarhet som något drivande då det fungerar som en sporre för att avancera och vidareutveckla individen och dennes arbete. Vi ser denna uppfattning kring anställningsbarhet som ett resultat utav individernas habitus, individerna är i denna bemärkelse färgade inom HR-yrket vilket styr deras praktik och föreställningar i den sociala världen (Broady, 1991: 225). Begreppet habitus hänger alltså nära samman med begreppet kapital. Detta då habitus är en utav kapitalets existensformer. Dock är habitus inte alltid kapital, detta då varje människa är per definition utrustad med habitus men somliga individers habitus värderas högre än andra och kan skifta från grupp till grupp (Broady, 1991: 226). Detta skulle kunna vara ett uttryck för att våra respondenter som arbetar inom personalutvecklingsyrket är mycket medvetna om denna värdering som i vårt fall är anställningsbarheten. Respondenterna blir på så vis mycket mer beroende utav att visa sitt



värde i anställningsbarheten, både för sig själv och för andra, vilket bidrar till att de ständigt strävar efter att uppfylla denna form utav habitus.

### **6.1.2 Syn på hur utbildning har styrkt personalutvecklarnas egna anställningsbarhet**

Det framkommer under samtliga intervjuer att högskoleutbildning verkar som en utgångspunkt i och med deras egna anställningsbarhet. Forskning visar på att ett kompetensbaserat närmande, i utbildningssyfte, till anställningsbarhet innebär en fördel för bland annat framtida karriär och nutida prestation (Van der Heide & Van der Heiden, 2006: 468). Många utav respondenterna beskriver den högre utbildningen som basen för den teoretiska kunskap de har samt deras förförståelse i olika arbetssammanhang. Enligt vår mening kan vi här se en likhet med vad som sägs i tidigare forskning, då det handlar om personalutvecklaryrket. Enligt tidigare forskning har det idag uppstått nya krav på vad personalutvecklarna ska kunna, delvis utifrån den högre utbildningen. Det framgår då att man i termer utav färdigheter för personalutvecklaryrket ska kunna anpassas till arbetsmarknadens krav på anställningsbarhet (Martinsson, 2008: 176). Dessutom ses kunskap idag som en allt större produktiv kraft som ökar förväntningarna på att den högre utbildningen ska bidra med detta till samhället, som tidigare påvisats (Teichler, 2000: 90). Detta nämns i intervjuerna då en respondent upplever att man som personalutvecklare har ett krav på sig att inneha en högskoleutbildning och att denna är hundra procent relevant för att kunna utföra ett bra arbete. Faktorer bakom dessa krav som bland annat innebär att inneha en högskoleutbildning är, enligt Harvey (2000), den växande oron över framtida konkurrenskraft, både för den individuella hushållningen som för den Europeiska unionen som helhet.

Denna konkurrens skapar mindre förutsättningar för en individ som saknar det kritiska tänkandet som en högskoleutbildning ger och har på så sätt svårare att anpassa sig och sin anställningsbarhet i en organisation som ständigt utvecklas. Detta nämns även i intervjuerna där respondenterna uttrycker hur viktigt det är att som personalutvecklare inneha en högskoleutbildning med tillhörande teori för att kunna klara av de olika situationer och uppdrag man ställs inför. Vi har reflekterat över om högskoleutbildning verkligen är så viktig för personalutvecklare som våra respondenter framställer det eller om det verkar som en produktion av hur samhället ser ut idag. Då det är värdefullt, enligt våra respondenter, att man inom HR-yrket har en förståelse kring att se människan i sin helhet, att förstå fraser och sammanhang osv. tror vi att utbildning för personalutvecklare är en nödvändighet i dagens samhälle.

I intervjuerna berörs det hur respondenternas högskoleutbildning har bidragit till en grundlig vetskap som idag är en del av den totala kunskapen i arbetet. Man kan på så sätt säga att utbildningen fyller en initial betydelse, i den meningen att den kunskap man samlar på sig kan liknas vid en ryggsäck man har med sig i samband med att man lär sig nya saker i praktiken. Denna ryggsäck bildar kompetens som utgör helheten utav kunskaper, färdigheter

och förmågor hos individen. Enligt tidigare forskning skapas dessa områden delvis i utbildningssammanhang, så som deras högre utbildning, men även i det fortsatta arbetslivet då de genom praktiskt utförande, arbetsplatsutbildningar osv. kan ta till sig nya erfarenheter (Dallálba & Sandberg, 1996: 416). Denna form utav kompetens nämns även i intervjuerna där respondenterna beskriver hur de genom sin högre utbildning har fått en referensram utav olika teorier till arbetslivet. Dessa teorier, enligt respondenterna, skapar en förförståelse och ett helhetsperspektiv för deras arbete och dess uppgifter. Denna ”ryggsäcks kompetens” kan även kopplas till Bourdieu’s symboliska kapital (Broady, 1991: 169). Idag ses kompetens, enligt vår mening, som en värdefull tillgång för en individs anställningsbarhet. Denna tillgång är i detta fall det examensbevis från den högre utbildningen som visar sig som ett symboliskt kapital vars igenkännes utav andra grupper på arbetsmarknaden. Dessa grupper kan exempelvis vara arbetsgivare, medarbetare och politiker.

I intervjuerna nämner respondenterna hur deras högskoleutbildning har gett dem ett helt nytt tankesätt som innefattar både det strategiska tänkandet samt det kritiska tänkandet. Vidare beskrivs dessa två tankegångar som väldigt viktiga för att få en mer abstrakt förståelse, både för arbetets helhet och de enskilda arbetsuppgifterna. Vi kan här se en koppling till det som diskuteras i forskningen att anställningsbarhet inte handlar om träning eller tillagda färdigheter för att få anställning, utan att det just handlar om att utveckla kritiska, reflektiva och befogade studenter (Harvey, 2000). Det kritiska lärande skapar en viss skicklighet inom en individs egna kunskapsområde. Denna skicklighet identifierar den potential som behöver omvandlas till kompetens för att kunna skapa en arbetskraft som uppfyller nuvarande och framtida behov utav sysselsättningssektorn (O’Donoghue & Maguire, 2005: 441). Kring detta reflekterar vi att högskoleutbildningar är viktiga främst för den personliga utvecklingen gällande det reflektiva, kritiska och abstrakta tänkandet. Teorin fungerar mer som en vägledning och ett passé kort ut till arbetslivet. Det är alltså teorin som skapar en bas som man utgår ifrån för att senare kombinera det med erfarenhet och på så sätt bli anställningsbar.

### **6.1.3 Strategier för att bibehålla sin anställningsbarhet**

Det framgick i resultatet att det fanns olika strategier som respondenterna använde sig utav för att bibehålla sin anställningsbarhet inom HR-yrket. I intervjuerna nämns erfarenhet som en viktig strategi. Detta då respondenterna säger att teori inte alltid tar hänsyn till exempelvis de snabba beslut som ibland måste tas inom tjänsten som personalutvecklare. Då kliver istället den praktiska erfarenheten in så att de kan göra ett bra arbete och på så vis få uppskattning för deras prestation. Den praktiska erfarenheten beskriver respondenterna som det man införskaffar sig i kunskap genom olika arbetsmoment. Enligt forskning utgör denna kunskap tillsammans med en individs färdigheter och förmågor dennes kompetens och erfarenheter, som vi tidigare nämnt (Dallálba & Sandberg, 1996: 416). Enligt vår mening är erfarenhet en viktig strategi för våra respondenter som personalutvecklare då det utgör en så pass grundläggande del utav individen och dennes tankegång kring sina arbetssysslor.

Vidare beskriver respondenterna hur de strategiskt arbetar för att inte stanna upp i deras utveckling, detta gör de till exempel genom att undvika rutinarbete och stagnering i sitt vardagliga arbete. För att undvika det som kan stanna deras utveckling kring anställningsbarhet uppger respondenterna att de ständigt försöker hålla sig öppna för förändringar, både inom organisation som på arbetsmarknaden generellt. Det nämns även i intervjuerna hur man ständigt försöker hålla sig up-to-date inom sitt yrkesområde. Detta görs då via internetsidor, tidsskrifter, utbildningar och litteratur. En respondent berättar till exempel hur denne utvecklar sig genom påbyggnadskurser. Enligt respondenten sker dessa kurser både på plats samt på distans i form utav dagkurser.

Dessa strategiska val upplever vi att man kan relaterat till tidigare forskning som beskriver hur individen själv måste ta ansvar för sin egna personliga utveckling, ta ansvar för sin egen anställningsbarhet och se sin karriär i termen utav att bredda anställningsbarheten inom hela branscher och sektorer (O'Donoghue & Maguire, 2005: 442). Vi upplever att respondenterna tar detta personliga ansvar för sin utveckling genom det vi beskrev i stycket ovan. Dock ser vi kritiskt på till vilken grad respondenterna faktiskt gör det de uppger sig göra kring att hålla sig uppdaterade och öppna för förändringar. Respondenternas ambition gällande hur de ska upprätthålla sin anställningsbarhet känns inte verklighetstrogen då de samtidigt behöver se till att fokusera på att utföra sina arbetsuppgifter i det vardagliga arbetet. Enligt vår mening sker detta strategiska tänkande kanske mer i perioder utav deras arbetsliv, och inte under en ständig process.

Vidare skildrar respondenterna en individs aktiva sociala nätverk som en strategi för att ta sig fram karriärmässigt och även utvidga sin anställningsbarhet genom referenser. Detta kan vi koppla till det mänskliga kapital som tidigare forskning beskriver som det beständiga för individuella färdigheter, kompetenser och kvalifikationer, alltså individens anställningsbarhet (Morley, 2001: 132). Genom att respondenterna använder sig utav sina aktiva och sociala nätverk vidgar de sina handlings- och orienteringsmöjligheter i deras anställningsbarhet och på så vis även på arbetsmarknaden. Enligt teorin är dessa förmågor, orienterings- och handlingsmöjligheter och dispositioner en föränderlig tillgång som förkroppsligar det kulturella kapitalet (Broady, 1991: 175). Det aktiva sociala nätverket var inget som återkom kontinuerligt under intervjuerna, då det endast var en respondent som fokuserade på detta som en strategisk åtgärd. Bourdieu talar just om det sociala kapitalet som de "förbindelser" en individ har och hur detta är en nödvändig del för en individ som vill nå framgång ibland annat sin yrkeskarriär (Bourdieu, 1997: 69-71). På grund utav detta skulle det kunna ligga ett större fokus på denna typ av åtgärd då det handlar om arbete med människor i praktiken. På detta vis skapas det stora möjligheter till ett aktivt nätverk som kan gynna anställningsbarheten för personalutvecklarna.

Sist men inte minst framställer respondenterna omvärldsbevakning som en viktig strategisk metod för att hålla sig anställningsbar i sitt yrke. Med omvärldsbevakning menar respondenterna det som händer på arbetsmarknaden globalt. Respondenterna vill alltså med

omvärldsbevakning hålla sig uppdaterade kring hur arbetsmarknaden och dess förändring ser ut i samhället och i omvärlden. Omvärldsbevakning kan vi koppla till det fält som Bourdieu presenterar, där han beskriver ett fält som karaktäriseras utav specialiserande institutioner och agenter, specifika investeringar, specifika insatser, specifik art utav symboliskt kapital och specifika vinster (Broady, 1991: 266). Vi ser fältet som den spelplan där arbetsrelaterade ting utspelar sig i en kamp. Enligt Bourdieu förutsätter denna kamp ett samtycke mellan motståndarna om vad som är värt att kämpa om. I detta fall handlar det om anställningsbarhet personalutvecklarna emellan. Det är denna gemensamma syn, gällande anställningsbarhet, som skapar de förutsättningar som individerna underförstått accepterar genom att gå med i spelet och spela spelet (Bourdieu, 1997: 128f). Om vi går tillbaka till omvärldsbevakningen spelar denna en avgörande roll för att våra respondenter som personalutvecklare ska kunna veta på vilket sätt dessa ska använda sig utav resterande strategiska åtgärder för att bibehålla sin anställningsbarhet.

Vår kritiska syn till detta är att ett fält som sagt kan innehålla både organisation och samhälle. Konsekvensen utav detta är att våra respondenter som personalutvecklare tvingas att verka strategiskt inom fältet för att fortsätta hålla sig anställningsbar. Detta sker, enligt vår reflektion, till den grad att individen slutligen intalar sig själv att deras arbete mot anställningsbarhet sker av fri vilja. Denna tro på fri vilja, hos våra personalutvecklare, kan vi koppla till vad Bourdieu talar om gällande en individs habitus. Då en individ enligt teorin ger fritt utlopp åt sitt habitus och accepterar fältet samt uppfyller dess krav blir de inte medvetna om att de uppoffrar sig för en plikt. Individerna tror sig alltså göra detta av fri vilja och med goda avsikter, men styrs alltså egentligen av sitt habitus (Bourdieu, 1997:134). Med detta sagt reflekterar vi kring att våra respondenters syn på deras fria vilja gällande anställningsbarhet egentligen kan styras av deras habitus och den plikt som medföljer.

## 6.2 Slutsatser

Syftet med denna uppsats har varit att undersöka vad olika personalutvecklare i arbetslivet har för syn på anställningsbarhet. Vi ville även undersöka om de uppfattar att deras utbildning har styrkt deras anställningsbarhet samt hur de fortsätter att hålla sig anställningsbara. Utifrån vårt valda syfte formulerade vi följande frågeställningar:

1. Vilken syn har personalutvecklarna på anställningsbarhet?
2. Vilka är de mest framträdande uppfattningarna bland personalutvecklarna vad gäller hur deras högskoleutbildning har styrkt deras anställningsbarhet?
3. Hur håller personalutvecklarna sig anställningsbara?

Den uppfattning vi fått under genomförd studie är att våra respondenter, som personalutvecklare, anser det vara individens eget ansvar att följa med i förändringarna som sker ute på arbetsmarknaden och på så sätt fortsätta hålla sig anställningsbar. Detta på grund utav att de flesta tjänster genomgår ständiga vidareutvecklingar i och med den rådande

globala krav och konkurrens som existerar idag, däribland även i personalutvecklingsyrket. Respondenterna anser även att anställningsbarhet verkar som en sporre för att de ska vidareutveckla sig. Ytterligare en slutsats vi kan slå fast vid är att respondenterna uppfattar att deras utbildning är ett formellt kapital som anses nödvändig för att kunna få ett arbete, inom HR-yrket. Detta beror enligt respondenterna på att man genom sin utbildning, som personalutvecklare, utvecklar både ett strategiskt samt ett kritiskt förhållningssätt. Med dessa förhållningssätt blir individen på så sätt mer konkurrenskraftig och på så sätt öka sin anställningsbarhet, för att lättare komma ut på arbetsmarknadens HR-sektor. Den tredje och sista slutsatsen vi kommer fram till visar att våra respondenter använder sig utav olika strategier för att upprätthålla sin anställningsbarhet inom sin yrkespraktik. Dessa strategier varierade från respondent till respondent och var bland annat omvärldsbevakning, aktiva sociala nätverk, erfarenhet och att hålla sig up-to-date inom sitt yrkesområde som personalutvecklare.

### **6.3 Metoddiskussion**

Nu i efterhand har vi reflekterat kring huruvida en kvantitativ metod skulle kunnat påverka vår studie gentemot kvalitativ metod. Stundtals upplevde vi under intervjuernas gång att respondenterna medvetet ville visa en positiv anda utåt, gällande anställningsbarhet, till organisationernas fördel. Detta hade vi kunnat undvika om vi hade valt kvantitativ metod, då respondenterna hade haft möjlighet till att svara helt anonymt. Denna anonymitet tror vi kan ge ärligare svar från respondenterna än vid kvalitativa intervjuer. Dock finns det även nackdelar med den kvantitativa metoden, som hade gett betydande konsekvenser för vår studie. Det som går förlorat med en kvantitativ metod är de fördjupade svaren som följer en kvalitativ intervju. I och med den kvantitativa metoden utgår man även som forskare i högre grad från sina egna idéer och vilka kategorier och dimensioner som borde stå i centrum för studien (Alvesson & Sköldberg 2008:17). På så sätt är det inte respondenternas tankar och upplevelser som avgör studiens utformning. I och med dessa nackdelar finner vi därför den kvalitativa metoden som mest brukbar för det syfte och frågeställningar vi vill få svar på.

Vi hade även kunnat fördjupa oss i aspekter som ålder, kön, klass och etnicitet i vår studie.

Vi tror att dessa olika aspekter hade gett vår studie en ännu högre grad utav fördjupning, där man ser respondenten i sin helhet. Dock hade vi i detta fall behövt fördjupa vårt syfte, med konsekvensen att arbetets storlek hade blivit alldeles för stor, för att genomföra vår undersökning efter de villkor vi hade.

I efterhand funderade vi också över om vi i samband med intervjuerna hade kunna presentera studien annorlunda. Istället för att låta respondenterna läsa missivbrevet innan intervjun startade hade det varit en bättre idé att mejla det någon dag i förväg då de hade haft större möjlighet att i lugn och ro läsa igenom uppgifterna för sig själva. Vi fann även i efterhand att underskriften kunde uppfattas som en ökad press, då situationen kunde uppfattas som mer allvarlig än vid ett vanligt samtal, som vi strävade efter. Dock tycker vi

att det gav oss en bra erfarenhet i att få skriva ett missivbrev då vi aldrig förut har kommit i kontakt med detta.

### **6.3.1 Återkoppling till vår förförståelse**

Då vi gör en återkoppling till vår förförståelse ser vi att det finns likheter och olikheter med det resultat vi fick fram. Då det kommer till respondenternas medvetenhet kring anställningsbarhet och hur de skulle bruka det, var vår förförståelse att de tack vare sin utbildning var väl medvetna om fenomenet. Detta indikerade även resultatet då de flesta respondenter ansåg att de genom sin utbildning skapade sin medvetenhet kring just anställningsbarhet. Vi trodde även att personalutvecklarna hade en positiv attityd gentemot anställningsbarhet. I resultatet framkom det att då respondenterna såg till anställningsbarhet i sitt arbete fanns där en positiv inställning till detta. Dock var de mindre positivt inställda då de talade om anställningsbarhetens påverkan kring de själva som individer. Här talade de om hur stress infann sig i vardagen.

I vår förförståelse nämnde vi även att vi trodde att deras grundutbildning var en viktig del då de skulle ta sig ut i arbetslivet. Vi anser att detta stämde överens med resultatet då fem utav åtta respondenter nämnde detta. Vår förförståelse kring hur de fortsatte hålla sig anställningsbara stämde även det överens i resultatet vi fick fram.

Slutligen trodde vi att arbetslivserfarenhet hade en större betydelse än teori för en personalutvecklars anställningsbarhet. Denna förförståelse visade sig vara felaktig, då respondenterna ansåg att teori var lika viktigt som arbetslivserfarenhet. De ansåg att dessa två komponenter borde verka i samspel för att på så vis kunna nå upp till den optimala anställningsbarheten.

## **7. Framtida forskning och framtida yrkesutövande**

Att ha utfört denna studie i den offentliga sektorn har för oss varit intressant. Vi anser att det i en framtida studie hade varit spännande att jämföra den offentliga sektorn med den privata för att undersöka vilka skillnader och likheter det finns mellan dessa, i och med anställningsbarhet. Vi anser även, som vi nämnt ovan, att det hade varit intressant att i framtida forskning belysa komponenterna som ålder, kön, klass och etnicitet för att på så sätt undersöka om anställningsbarhet ses ur olika värdeperspektiv hos intervjupersonerna.

Slutligen ser vi också att vårt kommande yrkesutövande kan komma att påverkas utav våra slutsatser i studien. Detta då vi genom våra respondenters berättelser och upplevelser kunnat skapa en bredare bild kring vad personalutvecklare som yrkesroll innebär i och med anställningsbarhet. Vi har nu fått en mycket tydligare förståelse utav vad anställningsbarhet innebär och hur den påverkar individen i arbetet. När vi nu ska ut i arbetslivet känner vi att vi kommer vara mycket mer förberedda på vilka förväntningar man har på sig som anställd i arbetslivet och hur vi borde bemöta dessa för att hålla oss anställningsbara.

## Litteraturförteckning

Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj. (2008) *Tolkning och reflektion- Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Apers, Patrik. (2007) *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber.

Berglund, Gun & Fejes, Andreas. (2009) *Anställningsbarhet- Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur AB.

Berglund, Gun. (2009) ”Anställningsbarhet: ett tecken i tiden, kapitel 2”: i Berglund, Gun & Fejes, Andreas. (red.) *Anställningsbarhet – perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur AB.

Bourdieu, Pierre. (1997) *Kultur och kritik*. Uddevalla: Mediaprint Uddevalla AB.

Broady, Donald. (1990) *Sociologi och epistemologi – Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: Gotab.

Dallálba, Gloria & Sanberg Jörgen. *Educating for competence in professional practice*. Instructional science. Vol. 24 (1996) s. 411 – 437.

Engdahl, Oskar & Larsson, Bengt. ( 2006) *Sociologiska perspektiv: Grundläggande begrepp och teorier*. Lund: Studentlitteratur.

Forrier, Anneleen & Sels, Luc. *The concept employability: a complex mosaic*. Int. J. Human resources development and management. Vol. 3, no.2 (2003).

Fugate, Mel. *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*. Journal of Vocational behavior. Vol. 65 (2004) s. 14 – 38.

Gilje, Nils & Grimen, Harald. (2009) *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.

Harvey, Lee. *New realities: The relationship between higher education and employment*. Tertiary education and management. Vol. 6 (2000) s. 3-17.

Hansen, Lars. & Orban, Pal. (2002) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend. (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.

Martinsson, Maria (2008) *Högre utbildning och arbete med personal – och arbetslivsfrågor – om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*. Lund: E-husets tryckeri.

Morley, Louise. *Producing new workers: quality, equality and employability in higher education*. Quality in higher education. Vol. 7, no. 2 ( 2001).

O'Donoghue, John & Maguire, Theresa. "The individual learner; employability and the workplace – A reappraisal of relationships and prophecies". Journal of European Industrial Training, Vol. 29 No. 6, (2005).

Teichler, Ulrich. *New perspectives of the relationships between higher education and employment*. Tertiary education and management. Vol. 6 (2000) s. 79 – 82.

Trost, Jan. (2010) *Kvalitativa intervjuer*. Lund. Studentlitteratur AB.

Van der Heide, Claudia M. & Van der Heiden, Beatrice I. J. M. "A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability". Human Resource Management, Vol. 45, No. 3, (2006).

Wahlström, Bengt. (2004) *Ordning och Oreda – omvärldsanalys för beslutsfattare*. Kristianstad: Boktryckeri AB.

Elektroniska referenser:

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (Hämtad: 21.12.10 kl. 11.18)



## Bilaga 1

### Missivbrev till personalutvecklare

Vi är två studenter som går sista året på programmet organisation och personalutvecklare i samhället. Vi skriver nu vår kandidatuppsats i arbetsvetenskap och dess syfte är att undersöka vad du som personalutvecklare har för syn på anställningsbarhet samt hur du håller dig anställningsbar i ditt arbete.

Du har blivit utvald för att du besitter en tjänst med arbetsuppgifter som berör personalutveckling och det område som vi undersöker.

Intervjutillfället kommer att ta upp till 30 till 40 minuter och bandspelare kommer användas. Materialet som vi sedan besitter kommer endast användas för ett forskningsändamål.

Du som respondent deltar under frivilliga omständigheter och kommer att vara anonym. Dessutom kommer det material vi får in förstöras när vår undersökning är avslutad för att din identitet ska förbli anonym. Om det framkommer information om dig som respondent i materialet som kan kännas igen av utomstående så kommer vi att be om ditt godkännande innan undersökningens publicering.

Som respondent har du alltid rätt att bestämma på vilka villkor, om och hur länge du vill delta i vår undersökning samt att du även har möjlighet att avbryta intervjun ifall att du känner ett starkt obehag. Om så sker kommer vi inte att utsätta dig för påtryckning. Är du intresserad av att ta del av det slutgiltiga resultatet så ordnar vi detta.

Om du har eventuella frågor eller vill avbryta ditt deltagande så kan du nå oss på telefonnummer: XXXXXXXXXXXX eller XXXXXXXXXXXX

Tack på förhand för din medverkan!

Jag har fått information om undersökningen och samtycker till deltagandet

Datum och namn: .....

## Bilaga 2

### Intervjuguide

Vi är två studenter som går sista året på programmet organisation och personalutvecklare i samhället. Vi skriver nu vår kandidatuppsats i arbetsvetenskap och dess syfte är att undersöka vad du som personalutvecklare har för syn på anställningsbarhet samt hur du håller dig anställningsbar i ditt arbete.

Med denna undersökning har vi som mål att skapa en förståelse för hur man som personalutvecklare verkar i arbetslivet gällande anställningsbarhet. Detta är vi intresserade av på grund utav att vi själva snart kommer gå ut i liknande positioner i arbetslivet.

Du som respondent deltar under frivilliga omständigheter och kommer att vara anonym. Dessutom kommer det material vi får in förstöras när vår undersökning är avslutad för att din identitet ska förbli anonym. Om det framkommer information om dig som respondent i materialet som kan kännas igen av utomstående så kommer vi att be om ditt godkännande vid undersökningens publicering. Som respondent har du alltid rätt att bestämma på vilka villkor, om och hur länge du vill delta i vår undersökning samt att du även har möjlighet att avbryta intervjun ifall att du känner ett starkt obehag. Om så sker kommer vi inte att utsätta dig för påtryckning. Är du intresserad av att ta del av det slutgiltiga resultatet så ordnar vi detta.

Intervjun kommer innehålla 10 frågor totalt och kommer startas med några inledande frågor, vilket senare följs utav mer inriktade frågor kring undersökningens ämne. Vi kommer att använda en bandspelare vid intervjutillfället samt anteckningar. Detta därför att vi lättare ska kunna göra en utförlig analys av det material vi får in. Slutligen vill vi fråga innan intervjun sätter igång om du har några frågor angående det vi nyss tagit upp?

## Bilaga 3

### Intervjufrågor:

#### 1. Kan du berätta lite om dig själv?

*Ålder, utbildning, titel, arbetsuppgifter etc.*

#### 2. Hur länge har du arbetat i denna tjänst?

*På det nuvarande företaget.*

#### 3. Beskriv en dag på arbetet?

*Vi vill veta hur en "vanlig" dag på arbetet ser ut för respondenten.*

#### 4. Vad innebär anställningsbarhet för dig?

**Följdfråga:** Vad innebär begreppet anställningsbarhet för dig i ditt arbete?

*Vi vill veta deras definition av anställningsbarhet.*

#### 5. Hur ser du på fenomenet att en individ håller sig anställningsbar även om man har en fast tjänst?

*Vi vill veta om respondenten har en positiv syn på anställningsbarhet även i den befintliga arbetsituationen.*

**Följdfråga:** Anser du att detta ses som något positivt?

#### 6. Arbetar du strategiskt för att hålla dig anställningsbar, och i så fall hur?

*Vi vill få en bild av om respondenten har som mål att medvetet hålla sig anställningsbar.*

#### 7. Hur anser du att dina tidigare utbildningar har gjort inverkan på dig i ditt arbete?

*Vi vill veta hur tidigare inlärd teori från utbildningar har och har haft för inslag i arbetet samt dennes anställningsbarhet.*

**Följdfråga:** På vilka sätt praktiserar du den teori som ingått i dina utbildningar? Anser du att de utbildningar du gått, både grundutbildning samt vidareutbildning, har gjort dig anställningsbar? På vilket sätt?

**8. Vad anser du själv om utbildning överlag och dess relevans gällande anställningsbarhet, t.ex. till ett arbete liknande ditt eget?**

*Vi vill veta om respondenten tycker att utbildning är relevant för att göra sig anställningsbar.*

**Följdfråga:** Anser du att det t.ex. är bättre att ha en teoretisk utbildning istället för en praktisk erfarenhet av liknande arbete?

**9. Har du några frågor du vill ställa? Eller något mer du vill lägga till eller ändra på som sagts under intervjuens gång?**

Tack för medverkan!