

PERSONALVETARE OCH HÅLLBAR HR

– EN KVALITATIV STUDIE OM
PERSONALVETARES UPPLEVELSER AV ATT
ARBETA SOCIALT HÅLLBART

Magisteruppsats
Arbetsvetenskap

Joline Fredriksson

A-M2019:3



HÖGSKOLAN I BORÅS

Program: Magisterprogrammet i arbetsvetenskap

Svensk titel: Personalvetare och hållbar HR – En kvalitativ studie om personalvetares upplevelser av att arbeta socialt hållbart

Engelsk titel: Human Resource specialists and sustainable HR – A qualitative study of how Human Resource specialists are experiencing social sustainability at work

Utgivningsår: 2019

Författare: Joline Fredriksson

Handledare: Erik Ljungar

Examinator: Tora Nord

Nyckelord: Personalvetare, Social hållbarhet, Utbildning, Kritisk HRD, Yrkesroll

Sammanfattning

Hållbarhet är en organisationsidé som utgår från både ekonomiska, sociala och ekologiska dimensioner. Längre har den sociala och ekologiska dimensionen åsidosatts till fördel för den ekonomiska, då organisationer i dagens konkurrensutsatta samhälle gör vad de kan för att nå ekonomisk lönsamhet. För att skapa en balans mellan hållbarhetsbegreppets tre dimensioner har högre utbildning setts som det främsta verktyget. Dock har flera rapporter utförda av regeringen visat att svenska högskolor och universitet misslyckas med att föra in en balanserad bild av hållbarhetsarbete för att studenten ska kunna använda sina kunskaper i framtida yrke. Syftet med denna studie är att undersöka hur personalvetare upplever att personalvetarutbildningen har utvecklat deras kunskaper kring att arbeta socialt hållbart, samt att få en förståelse för vilka utmaningar det finns för personalvetare att arbeta socialt hållbart i en organisation. För att besvara syftet har två frågeställningar tillämpats: Vilka kunskaper från personalvetarutbildningen anser personalvetaren att denne har mest användning för i sitt arbete? Samt, hur arbetar personalvetaren med jämställdhet, förebyggande av stress, mångfald och arbetsmiljö? Den metod som använts i studien är kvalitativ med en fenomenologisk ansats och sju intervjuer med yrkesverksamma personalvetare har utförts. Resultatet visar på att personalvetare inte anser sig ha fått konkreta verktyg från sin utbildning i att arbeta socialt hållbart men framhåller samtidigt att utbildning har gett dem förmågan att byta perspektiv och förstå mänskliga beteenden vilket de säger sig ha användning för i deras arbete. Vidare framställs en splittrad bild av informanternas yrkesutövning i relation till de sociala hållbarhetsaspekterna jämställdhet, mångfald, stress och arbetsmiljö. Det synliggörs även upplevelser av utmaningar med att arbeta socialt hållbart vilka anknyts till personalvetarens upplevda yrkesroll, identitet och status. De slutsatser som dras utifrån studiens resultat är att informanterna trots sina upplevelser av att inte ha kunskaper för att arbeta socialt hållbart, utför handlingar med kritisk HRD som förhållningssätt vilka går att anknyta till social hållbarhet. Detta har kunnat urskiljas i informanternas redogörelser för hur de arbetar med jämställdhets-, mångfalds-, stress-, och arbetsmiljöfrågor samt de utmaningar som detta arbete medför.

Förord

Jag vill börja med att rikta ett tack till min familj och mina vänner som genom processen har lyssnat på mina idéer och resonemang. Vidare vill jag tacka de informanter som bidragit med empiri, utan ert deltagande hade studien inte varit möjlig att genomföra. Även ett tack till mina kurskamrater som varit ett stöd under skrivandet, till er har jag kunnat vända mig när jag varit villrådig.

Slutligen vill jag rikta ett stort tack till min handledare Erik Ljungar för anvisningar, råd och vägledning som jag har erhållit under processen. Tack för att jag efter varje handledarmöte fått ny energi och ett klarare perspektiv på min fortsatta process.

Tack!

Joline Fredriksson

Borås 2019-06-07

1. Inledning	5
1.1 Syfte	7
1.2 Bakgrund	8
1.2.1 Historiskt perspektiv på personalvetare och relationen till HR-yrket.....	8
1.2.2 Hållbarhet	9
1.2.3 Social hållbarhet.....	10
2. Tidigare forskning	12
2.1 Lärandediskursen inom personalvetarutbildningen	12
2.2 Personalvetarstudenters förväntningar på utbildning och arbete	13
2.3 Diskrepansen mellan personalvetarens utbildning och arbete	14
3. Teoretiska utgångspunkter	16
3.1 Yrkesinlärning.....	16
3.1.1 Det funktionalistiska perspektivet.....	16
3.1.2 Det tolkande perspektivet.....	17
3.1.3 Det kritiska perspektivet.....	17
3.2 HRD.....	17
3.2.1 Traditionell HRD	18
3.2.2 Kritisk HRD	18
3.3 Profession och yrke	18
3.4 Identitet och yrkesidentitet	19
3.6 Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter	20
4. Metod.....	22
4.1 Metodval	22
4.2 Urval.....	22
4.3 Datainsamling.....	23
4.4 Analysmetod	23
4.5 Metoddiskussion.....	24
4.5.1 Reliabilitet och validitet.....	24
4.6 Källkritisk diskussion	25
4.7 Etikdiskussion	26
5. Resultatanalys	27
5.1 Utbildning – Medvetenhet och nya perspektiv.....	27
5.1.1 Ett individuellt val	29
5.2 Social hållbarhet	30
5.2.1 Jämställdhet och mångfald	30
5.2.2 Arbetsmiljö	31
5.2.3 Stress.....	32
5.3 Utmaningar.....	33
5.3.1 Ett chefs- eller medarbetarstöd?.....	35
5.4 Sammanfattning av resultatanalys.....	37
6. Diskussion	39
7. Slutsatser.....	42
7.1 Förslag till fortsatt forskning	42
8. Käll- och litteraturförteckning	43
9. Bilaga 1 – Intervjuguide	47
10. Bilaga 2 - Brev till informanterna	48

1. Inledning

Hållbarhet är en organisationsidé som rymmer ekonomiska, sociala och ekologiska dimensioner. Syftet med hållbarhet är att skapa en balans mellan samtliga dimensioner för att säkra framtiden för kommande generationer av människor. När det talas om hållbarhet i relation till samhällen har fokus länge legat på den dimension som rör ekologi och miljö, till exempel utsläpp, återvinning och energiförbrukning. Det har bidragit till att många förknippar ett ”hållbart samhälle” med dimensionen som rör miljö och ekologi (Weingaertner & Moberg, 2014). Den senaste tiden har dock den sociala dimensionen i hållbarhetsbegreppet fått mer uppmärksamhet i hållbarhetsdebatten. Enligt Weingaertner och Moberg (2014) beror det på att det finns ett större intresse än tidigare bland samhällsmedborgare för att utveckla social hållbarhet.

Social hållbarhet är ett begrepp med fler än en betydelse och kan därför ses som komplext (Weingaertner & Moberg, 2014). Det är dock vanligt att det talas om social hållbarhet i relation till arbetsorganisationer och då handlar begreppet om att ta tillvara på medarbetare och se deras arbetskraft som en resurs. Det innebär att arbetsorganisationen bör se till att medarbetarnas kompetenser nyttjas på ett effektivt sätt, att mångfald ses som en tillgång och att jämställdhet är standard. En arbetsorganisation som arbetar socialt hållbart avser att ha ett tryggt arbetsklimat som motverkar diskriminering och mobbning samt förebygger ohälsa bland medarbetarna (Román, 2009). Enligt Amodio (2009) har arbetsorganisationer sedan en längre tid tillbaka fokuserat vid den ekonomiska dimensionen av hållbarhetsbegreppet vilket har inneburit ett högt fokus på ekonomisk tillväxt och effektivisering och mindre fokus på sociala aspekter i hållbarhetsbegreppet. Detta kan ses som problematiskt då både privata och offentliga arbetsorganisationer idag utgör en så stor del av samhället att de är grundläggande i arbetet med att utveckla ett hållbart samhälle.

Vidare skriver Weingaertner & Moberg (2014) att det finns två typer av aktörer i arbetet med att utveckla hållbarhet: de aktörer som förmedlar och driver hållbarhetsutveckling samt de aktörer som berörs av arbetet. Enligt Jamali et. al (2015) fyller Human Resource [HR] en viktig funktion i arbetet med att utveckla social hållbarhet i arbetsorganisationer. Anledningen till detta är enligt Jamali et. al (2015) den utvecklade expertis som utövare inom HR-yrket besitter, vilken består av både strategiska, operationella och sociala kunskaper. Enligt Jamali et. al (2015) kan HR fungera som en länk mellan organisationens ekonomiska mål och de sociala åtgärder som behövs för att nå en balans mellan den ekonomiska och sociala dimensionen i hållbarhetsbegreppet. Enligt Damm och Dahte (2016) har HR-utövarers mångfacetterade kompetens sin grund i yrkets historiska förändringar som i Sverige även influerat innehållet i dess utbildning. I Sverige benämns individen även som *personalvetare* efter avslutad utbildning på universitet- eller högskola.

Organisationer är dock komplexa och svåra att förändra, de har säregna organisationskulturer, strukturer och normer som genomsyrar verksamheten i sin helhet

(Scott, 2014). Amodeo (2009) och Weingaertner & Moberg (2014) framför att det därför är av vikt att hållbarhetsutveckling involverar samtliga aktörer i samhället, både på en politisk och lokal nivå. Som en del i detta har högre utbildning sedan år 1992 utgjort en central roll. Sverige hör till de länder som verkat mest drivande i att integrera hållbar utveckling på universitets- och högskoleutbildningar med syftet att skapa kompetenta individer som aktivt kan delta i hållbarhetsutvecklingen (Fors et. al 2017). Den svenska regeringen tillsatte 2004 en kommitté för att granska hur Sveriges utbildningssystem hanterar hållbarhetsutveckling med fokus på samtliga dimensioner i hållbarhetsbegreppet. Kommitténs uppdrag var att utvärdera det svenska utbildningssystemet för att synliggöra aspekter som främjar spridningen av hållbar utveckling i samhället (SOU 2004:104). Det framkommer att en övergripande del studenter och doktorander på de studerade lärosätena upplever att utbildningen i hållbarhet leder till allmänna kunskaper i ämnet och viss egenreflektion, men inte till ett eget åtagande i arbetet med att utveckla hållbarhet i samhället (SOU 2004:104). I kommitténs utvärdering definieras hållbar utveckling genom lärande på följande sätt: *”Utbildning för hållbar utveckling bör syfta till att de lärande erövrar förmåga och vilja att verka för hållbar utveckling lokalt och globalt”* (SOU 2004:104). Utbildning i hållbarhet handlar inte bara om att ge studenter information utan även om att integrera viljan till att förändra och reflektera över beslut i kommande yrkesroll. Det hållbara arbetssättet utifrån samtliga tre dimensioner bör alltså bli en integrerad och naturlig del i studentens förhållningssätt gentemot omgivning, samhälle och framtida yrke efter avslutad universitets- eller högskoleutbildning (Fors, et. al 2017).

Det har även förekommit andra undersökningar som drivits både privat och offentligt i frågan om lärande för hållbar utveckling. I en kartläggning gjord på begäran av Göteborgs Handelshögskolas råd för hållbar utveckling framkommer att ett övergripande antal studenter anser att det bör ges mer utbildning om hållbarhet (Göteborgs universitet, 2013/2014). Dessutom har byggföretaget NCC i samarbete med Sustainergies (2015) som arbetar med att stärka studenters hållbarhetskunskaper, utfört en undersökning om hållbarhetsarbete där 1036 studenter vid 21 av Sveriges största universitet och högskolor har deltagit. I undersökningen framkom att studenter har ett stort intresse av att arbeta med hållbarhetsfrågor, men endast 26 procent av studenterna i undersökningen ansåg sig ha förståelse för hur man praktiskt arbetar med hållbarhet i arbetslivet. Vidare var det endast 36 procent som ansåg sig vara tillräckligt förberedda för att arbeta med hållbarhet i sitt kommande yrkesliv.

1. 1 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka hur personalvetare upplever att personalvetarutbildningen har utvecklat deras kunskaper kring att arbeta socialt hållbart, samt att få en förståelse för vilka utmaningar det finns för personalvetare att arbeta socialt hållbart i en organisation.

-Vilka kunskaper från personalvetarutbildningen anser personalvetaren att denne har mest användning för i sitt arbete?

-Hur arbetar personalvetaren med jämställdhet, förebyggande av stress, mångfald och arbetsmiljö?

1. 2 Bakgrund

I detta avsnitt presenteras först en bakgrund till personalvetar- och HR-yrkets framväxt för att ge en förståelse för HR-yrkets utveckling och vad det inneburit för personalvetare i nutid. Vidare presenteras hållbarhetsbegreppet mer grundligt ur ett allmänt, samhällligt och organisatoriskt perspektiv.

1.2.1 Historiskt perspektiv på personalvetare och relationen till HR-yrket

Under tidigt 1900-tal i samband med industrialismen var tillfället då det första personalvetaryrket uppstod. År 1920 introduceras sociala ingenjörer i fabriker för första gången i Sverige med inspiration från amerikanska och engelska idéer rörande välfärd. Tanken med sociala ingenjörer var dels att de skulle öka samverkan mellan arbetsledning och arbetare men även belysa de många gånger dåliga arbetsförhållandena. De svenska sociala ingenjörerna kallade sig för fabrikssystrar och med grund i humanismen och stöd av socialpolitiken utförde de arbetsuppgifter av stödjande karaktär för arbetare inom industrin (Damm & Dahte, 2016). Redan år 1921 bildas Socialarbetare inom industrin [SAIA] av fabrikssystrarna, en förening med syfte att förmedla och utveckla förståelse mellan industriernas ledning och arbetare. Under denna tid var den utbildning som fanns att få för fabrikssystrar dels kurser på Arbetsledarinstitutet, samt inom SAIA (Damm & Dahte 2016).

Under 1950- och 1960-talen skiftas fokus i de personalvetenskapliga yrkesuppgifterna. Enligt Damm och Dahte (2016) har det fram tills efterkrigstiden varit mest kvinnliga yrkesverksamma personalvetare, dock ändras detta och allt fler män tar plats inom yrket. I samband med denna förändring förflyttas även personalvetarens arbetsuppgifter från ett fokus vid humanistiska frågor till administration. En förskjutning från personalvetarens fokusering på arbetarens rättigheter till hantering av avtal och ekonomi kan skönjas. Debatten i samhället under denna period handlar om ifall personalvetarnas arbete bör grundas i socialpolitiken eller företagsekonomi. I samband med detta erbjuds personalvetare en vidareutbildning efter att en utredning på handelshögskolan i Stockholm identifierade bristande kunskaper i affärsverksamhet och företagsekonomi. Enligt Damm & Dahte (2016) tackar personalvetarnas förening SAIA dock nej till förslaget med anledningen att de vill bibehålla den humanistiska grunden i utbildningen. Det dröjer inte länge innan Svenska arbetsgivarföreningen (SAF) påtar sig uppdraget att bedriva arbetsvetenskaplig forskning och i samband med detta bildas även Personaladministrativa rådet. Syftet med den arbetsvetenskapliga forskningen är att effektivisera företagets sätt att hantera personal för att optimera den ekonomiska tillväxten. Under denna period byter SAIA namn till Sveriges personaladministrativa förening [SPF], något som kan ses som ett definitivt skifte av syftet med personalvetarens arbete. Denna period i historien är ett av många som bidragit till den diskrepans som idag existerar i personalvetaryrket. Enligt Damm och Dahte (2016) är frågan om personalvetaren arbetar för att stödja arbetsgivaren eller medarbetaren.

På 1970-talet stiftas nya lagar gällande bland annat arbetsavtal och arbetsrätt, detta medför ett ökat kompetenskrav på personalvetare då de bland annat ska kunna hantera förhandlingar mellan arbetsgivare och medarbetare (Damm & Dahte 2016). Vid Stockholms universitet kan man för första gången läsa en kurs i personaladministration på 20 poäng, vilket sedan snabbt utökas till 40 poäng.

Under 1980-talet skiftas arbetsbeskrivningen för personalvetare återigen, personalvetaryrket blir mer riktat mot strategiska organisationsfrågor. I samband med detta ändras benämningen av personalvetaryrket från ”personaladministratör” till ”Human Resource Management” [HRM]. Således växer HR-yrket in i personalvetarkontexten och kommer senare även att inbegripa begrepp som ”Human Resource Development” [HRD]. I samhället sker ett skifte från efterfrågan på industriproduktion till efterfrågan av tjänster vilket medför en mer intensiv konkurrens bland industrierna. I och med detta utvecklas en allmän syn inom industrin på arbetskraft som ett investeringsobjekt. För att styra arbetskraften för organisationens ekonomiska vinning anses individuell kompetensutveckling vara lösningen. Kompetensutveckling kommer fortsättningsvis vara en central del i personalvetarens arbete. Samtidigt sker en decentralisering av personalvetaryrket, där ansvaret för arbetarna förflyttas från personalvetaren till respektive avdelningschef. Inom HR-yrket blir personalvetarens arbete att verka som ett stöd gentemot organisationens chefer för att öka effektivitet och lönsamhet och att arbeta på en mer strategisk nivå än tidigare. Under år 1983 inrättas det första personalvetarprogrammet på tio olika högskolor och universitet runt om i Sverige. Programmet kallas för P-linjen och har sin grund i personal och arbetslivsfrågor, programmet täcker in både beteendevetenskap, ekonomi och juridik (Damm & Dahte, 2016). I samband med inrättandet av den nya treåriga programutbildningen gör SPF ett försök till att höja personalvetaryrkets status och erkännande. De ansöker om att få inrätta en professur hos Universitetskanslersämbetet vilken avslås med motiveringen att det område som personalvetarutbildningen verkar i inte rymmer fler professioner (Damm & Dahte, 2016).

Slutet på 1990-talet kännetecknar främst digitalisering, vilken bidrar till större globalisering av marknaden och ökade konkurrenskrav. Den hårda konkurrensen kräver organisationerna på större produktivitet och effektivitet. De tidigare humana värderingarna om det goda arbetslivet försvinner till förmån för den ekonomiska aspekten i organisationerna, arbetskraften anpassas i stor del till verksamhetens krav. Under denna period ses personal som ett humankapital, vilket ska anpassas, utvecklas och organiseras utefter organisationens behov (Damm & Dahte, 2016).

1.2.2 Hållbarhet

Hållbarhet är en nutida organisationsidé som rymmer ekonomiska, sociala och ekologiska dimensioner. Syftet med hållbarhet är att samhällen ska verka på ett sådant sätt att möjligheten till framtida generationers liv på jorden inte riskeras. För att nå hållbarhet i samhället behöver bland annat dess organisationer vara aktsamma och

arbeta för en balans mellan de ekonomiska, sociala och ekologiska resurserna. Resurserna bör ses som ändliga tillgångar som sinar om de inte ges möjlighet att förnyas (Cox, 2009). I hållbarhetsbegreppets sociala dimension ryms ett problematiserande kring jämställdhet, etnisk mångfald, diskriminering och medarbetares hälsa. Konkret kan detta innebära att organisationer arbetar mot diskriminering eller med att förebygga ohälsa bland medarbetare (Svensson et. al 2008). I den ekologiska dimensionen omfattas frågor som rör miljön och hur samhällen och organisationer bör arbeta för att förhindra utsläpp, miljöförstöring och förbrukning av naturens resurser. Vidare har den ekonomiska dimensionen i hållbarhetsbegreppet länge varit ett fokus i organisationer. Det kan bland annat förklaras med en växande global marknad som kräver konkurrensmedel i form av ekonomiskt kapital (Docherty, et. al 2009). Enligt Geradts och Bocken (2019) handlar hållbarhet inte om att minska på den ekonomiska dimensionen, utan istället lägga fokus på att öka den sociala och ekologiska dimensionen för att nå en balans där det ena inte behöver utesluta det andra.

1.2.3 Social hållbarhet

Social hållbarhet är ett begrepp med fler än en betydelse och kan därför vara svårt att definiera. Det mest konventionella sätt som begreppet används på är beroende av vilket perspektiv syftet har, det innebär att delar av begreppet lätt utelämnas. I begreppet social hållbarhet ryms både klass, genus, etnicitet, rättvisefrågor och demokrati. Under det senaste decenniet har begreppet dock utökats till att även gälla bland annat mänskliga rättigheter, ett slut på hungersnöden, förstärkt stöd till utsatta kvinnor och globala relationer (Weingaertner & Moberg, 2014).

Effekter som har kunnat utläsas av att arbeta socialt hållbart har redovisats av bland annat Sena & Shani (2009) som i en studie redogör för en mängd socialt hållbara åtgärder som införts i en organisation. Åtgärderna har bland annat varit arbetsrelaterad inläring, individuell kompetensutveckling, meningsfulla arbetsuppgifter och kortare arbetsdagar. Följderna för organisationen var framgångsrika både ur den sociala och ekonomiska dimensionen. Det kunde bland annat observeras genom att arbetarna blivit mer positivt inställda till sitt arbete och därav mer välmående, samtidigt ökade kvalitén på arbetsinsatsen vilket hade positiva effekter på lönsamhet och effektivitet.

Vidare framför Sanandaji (2017) att ett socialt hållbart samhälle tar sitt ansvar gällande samhällsmedborgarnas behov av trygghet och hälsa. I ett samhälle där social hållbarhet inte är i fokus känner människor sig otrygga och sjuka, detta i sin tur säger Sanandaji (2017) bidrar till utanförskap och ett hårdare samhällsklimat. Det socialt hållbara samhället innebär minskade sociala klyftor, integration och ett fördelstagande av kulturella likheter och skillnader hos befolkningen (Weingaertner & Moberg, 2014). Viktigt att poängtera dock är att i Sverige regleras organisationers relation till medarbetare utifrån socialt hållbara aspekter av lag. Därav finns redan ett vist existerande regel och ramverk för hur organisationer får eller inte får behandla medarbetare (Arbetsmiljöverket).

2. Tidigare forskning

I detta avsnitt redogörs för tidigare forskning kring lärandediskursen i personalvetares utbildning, personalvetarstudenters förväntningar på utbildning samt diskrepansen mellan personalvetarens utbildning och arbete.

2.1 Lärandediskursen inom personalvetarutbildningen

I en undersökning gjord av Haak och Löfgren Martinsson (2016) studeras 18 personalvetarstudenters syn på personalvetarutbildningen i relation till begrepp som kritisk reflektion, HRD, Best practice och anställningsbarhet. HRD återfinns i den strategiska nivån inom organisationer och för personalvetaren innebär HRD att se till så personalen innehar rätt kompetens för sina arbetsuppgifter. Vidare syftar HRD till att utveckla organisationers personal för att nå ökad effektivitet och lönsamhet. Haak och Löfgren Martinsson (2016) redogör för två olika HRD diskurser som återfinns i personalvetarens utbildning. Den första är en HRD inriktning som lägger vikten vid prestationsinriktad management, med rötter inom traditionell HRD. Den andra HRD inriktningen fokuserar vid lärande samt kritisk reflektion och har rötter i kritisk HRD. Inom kritisk HRD ryms ett ifrågasättande och granskande av organisationers förfaranden, lärandediskursen inom kritisk HRD syftar till att utveckla studenten så att denne kan vara bidragande i frågor som rör till exempel jämställdhet och mångfald (Valentin, 2006). Beroende på vilken av dessa diskurser som är övervägande i personalvetarutbildningen kan studenternas förhållningssätt te sig annorlunda. Enligt personalvetarstudenterna i Haak och Löfgren Martinssons (2016) studie bör det kritiska förhållningssättet vara centralt hos en personalvetare. Med hjälp av ett kritiskt förhållningssätt kan personalvetaren arbeta på ett sätt som ifrågasätter, jämför och tolkar situationer. Personalvetarstudenterna upplever även att ett kritiskt förhållningssätt är ett av de viktigaste verktygen för deras kommande arbetsroll. Det existerar dock en problematik mellan utbildningens kritiska förhållningssätt och arbetsgivarens krav på personalvetarens arbete. En av anledningarna till att traditionell HRD fokuseras mest i organisationer är enligt Askling (2012) att flertalet länder under en tid haft ett stort fokus på att högre utbildning ska bidra till positiva effekter gällande nationell ekonomi. Utbildningens roll har länge varit att bidra till att stärka länders position på världsmarknaden genom att flertalet invånare förvärvar akademiska kunskaper. Utbildning ska göra invånarna till samhällsmedborgare som bidrar i arbetet med att säkra länders ekonomiska ställning. Detta sätt att använda akademiskt bildade invånare för ekonomiska fördelar på den internationella marknaden har även kunnat urskiljas i Sverige (Karlsruhn, 2016).

Enligt personalvetarstudenterna i Haak och Löfgren Martinsson (2016) upplever de svårigheter med att veta hur de ska förhålla sig till organisationens vinstdrivna mål, samtidigt som de genom utbildning förvärvar ett kritiskt förhållningssätt gentemot strategiska förfaranden. Inom den strategiska nivån ämnar arbetet att effektivisera och driva verksamheten mot större lönsamhet genom att nyttja arbetskraften på ett sätt som

förbiser sociala intressen. Därav finns en risk med ett för starkt utvecklat kritiskt förhållningssätt eftersom det inte överensstämmer med vad som egentligen förväntas av personalvetarna på arbetsplatsen. Personalvetarstudenterna i Haaks och Löfgren Martinssons (2016) studie uttrycker en oro över att de trots sin utbildning inte får möjlighet att arbeta kritiskt reflekterande utan faller in i organisationens strukturer och rutiner som enbart fokuserar på ekonomiska aspekter.

Samtidigt skriver Harvey (2000) att studenter som genomgått någon form av högre utbildning på universitet eller högskola, ska ha sådana färdigheter att en anpassning utefter organisationens krav är möjlig. Harvey (2000) skriver att ett utvecklat kritiskt, reflekterande och granskande förhållningssätt hjälper studenten att anpassa sitt arbete utefter arbetsgivarens krav på kompetens. Personalvetarens lärande i yrkesrollen innebär att denne fortsätter att utvecklas i sin arbetsroll och inte enbart under sina studier. Det kritiska förhållningssättet behöver alltså inte verka negativt för personalvetaren utan kan med fördel användas för individuell utveckling och förbättring samtidigt som arbetsgivarens krav tillgodoses. I Ulfsson-Eriksson (2013) presenteras reflektioner från verksamma personalvetare i hur de arbetar utifrån olika förhållningssätt. En verksam personalvetare framhåller vikten av att ha möjlighet till att skifta perspektiv. Det framkommer att de verksamma personalvetarna har ett förhållningssätt som manar till att ifrågasätta, reflektera och utvärdera beslut som rör medarbetare.

2.2 Personalvetarstudenters förväntningar på utbildning och arbete

I en studie utförd av Puaca, Theandersson & Carlén (2017) undersöks personalvetarstudenters förväntningar på utbildning och arbete samt vilka faktorer som motiverar deras studie -och yrkesval. Det som framkommer är bland annat att personalvetarstudenterna anser att det är viktigt att få med sig kunskap i hur samhället och dess organisationer fungerar, samt kunskap om konflikthantering.

Personalvetarstudenterna uttrycker en vilja av att i sitt framtida yrke få använda sina förvärvade kunskaper för att skapa bra arbetsplatser och bidra till en välmående organisation, både ur ekonomiska- och humana aspekter. Det är enligt personalvetarstudenterna även önskvärt att få med sig kunskaper från utbildningen som går att omsätta i praktiken och inte enbart teoretiskt kunnande.

Personalvetarstudenterna uttrycker att de har särskilda förväntningar på deras framtida arbetsplats. En av dessa förväntningar uttrycks vara ambitionen att få arbeta både för arbetsgivarens och medarbetarens intressen. Personalvetarstudenterna vill hamna på en arbetsplats där samtliga av deras kompetenser kommer till användning, inte enbart de ekonomiskt-strategiska. Det verkar finnas ett behov av att vara organisationen till lags samtidigt som personalvetarens egna värderingar och övertygelser behöver få utrymme (Puaca, Theandersson & Carlén, 2017). De förväntningar på framtida arbete som framkommer i personalvetarstudenternas redogörelser i Puaca, Theandersson & Carlén, (2017) undersökning har likheter med det som framkommer i både Ulfsson-Eriksson

(2013) samt Haak och Löfgrens (2016) studie. Personalvetarna uttrycker att de föredrar en balans i att vara arbetsgivarens stöd samtidigt som de ser till medarbetarens intressen.

Följaktligen framhåller personalvetarstudenterna i Puaca, Theandersson och Carléns (2017) undersökning att valet av framtida arbetsplats spelar roll. Många av personalvetarstudenterna framför att deras framtida arbetsplats ska ha en sådan kultur som kan förena deras utbildningsgrundade värderingar och organisationens krav. Detta tyder enligt Puaca, Theandersson och Carléns (2017) på att personalvetarstudenterna har anammat utbildningens mål med att både införa ett ekonomiskt och humant perspektiv på framtida yrkesroll. Det innebär även att personalvetaren ser det som idealiskt att arbeta för både organisationens och medarbetarens intressen.

2. 3 Diskrepansen mellan personalvetarens utbildning och arbete

Något centralt som framkommer i den tidigare forskningen kring personalvetaryrket är att personalvetarens yrkesroll genom åren har varit föränderlig, inte minst har förändringar i utbildningen kunnat utskiljas. Personalvetarens yrkesroll har från början varit grundad i humana aspekter där medarbetarens intressen stått i fokus. Idag är personalvetarens roll mer strategisk och fokus ligger främst på att föra organisationen mot lönsamhet med hjälp av effektivisering, vilket lämnar litet utrymme för humana aspekter (Damm & Tengblad 2000).

Vidare diskuteras i Löfgren Martinsson avhandling (2008) de organisatoriska förändringar som bidrar till en diskrepans i personalvetarens utbildning och arbete. Något av det mest framträdande är förändringar av organisationsstrukturer och strategiska mål vilka kan förklaras med bland annat en ständig tillströmning av nya organisationsidéer. Yrkesverksamma personalvetare är i stor grad påverkade och involverade i dessa organisatoriska förändringar som till exempel "Lean production" eller "best practice" vilka ämnar effektivisera och driva verksamheten mot större lönsamhet. De påtalade förändringarna i personalvetaryrket har inneburit att personalvetarna fått anpassa sig till omgivningens krav på deras yrkesutövning. De har själva haft få möjligheter till att bestämma över hur och vad som ska rymmas inom personalvetaryrket (Damm & Tengblad, 2000).

Enligt Löfgren Martinsson (2008) har personalvetare idag svårt att definiera sina kompetenser och sin yrkesbeskrivning. Beskrivningarna på yrkesutövningen skiljer sig åt vilket bidrar till en oenhetlig framställning av yrket både utåt mot arbetsgivare men även bland personalvetare som yrkesgrupp. Enligt Berglund (2002) bidrar detta till att personalvetare många gånger blir ifrågasatta i sin yrkesutövning. Tvetydigheten inom personalvetaryrket präglar inte bara arbetsmarknaden utan även utbildningen.

Vidare skriver Berglund (2002) att det existerar en diskrepans gällande vad personalvetare själva vill arbeta med inom personalvetaryrket, kontra arbetsgivarens

förväntningar. Det bidrar till att personalvetaren hela tiden behöver anpassa sig till omgivningens förväntningar som kan te sig olika beroende i vilken organisation som personalvetaren arbetar inom. Enligt Berglund (2002) grundar sig personalvetaryrkets många anpassningar i ambitionen om att få ett större erkännande och status från omgivningen.

3. Teoretiska utgångspunkter

I avsnittets teoretiska del redogörs för de teoretiska begrepp som använts för att analysera studiens resultat. De teoretiska begrepp som använts är tre perspektiv på yrkesinläring genom utbildning, HRD begreppet och dess två diskurser, profession samt identitet, yrke, yrkesroll och yrkesidentitet. Det teoretiska avsnittet avslutas med en sammanfattning där det klargörs hur begreppen kommer att användas i studiens resultatanalys.

3.1 Yrkesinläring

Ongiti (2012) beskriver tre teoretiska förhållningssätt utifrån yrkesinläring hos studenter: funktionalistiskt, tolkande och kritiskt förhållningssätt. Vad som menas med yrkesinläring är bland annat hur studenten adapterar och förhåller sig till normer och strukturer i framtida yrke utifrån den kunskap som förvärvats under utbildningen. Ongiti (2012) menar att den inläring som sker under utbildning har en stor inverkan på studentens kommande yrkesidentitet och utveckling. Hur studenten processar och använder sig av sin förvärvade kunskap i sitt framtida yrke kan förstås utifrån de tre teoretiska förhållningssätten som presenteras nedan.

3.1.1 Det funktionalistiska perspektivet

I det *funktionalistiska förhållningssättet* är sociala strukturer och sammanhang centrala, studenten ses inte som en reflekterande individ. Istället liknas studenten vid ett blankt blad som kan fyllas med värderingar, övertygelser och färdigheter vilka influeras av utbildningsinstitutionen. I inlärningsprocessen övertas dessa värderingar och övertygelser av studenten och lägger grunden för framtida yrkesutövning. Studenten ses som likgiltig och mottaglig för all ny kunskap, dennes tidigare kunskaper, värderingar och övertygelser tas inte i beaktning. Studentens är helt mottaglig för ny kunskap och ersätter den tidigare kunskapen utan vidare reflektion. Detta gör att studenten formas till att passa perfekt i det yrke som programmet riktar sig mot och inlärningsprocessen ses som relativt oproblematiske. Det funktionalistiska synsättet förutsätter ett reproducerande av redan existerande normer och strukturer och menar att när individer ingår i nya sociala grupper reproduceras gruppens normer och strukturer rakt av utan att ifrågasättas av individen. Det funktionalistiska synsättet har ifrågasatts och kritiserats dels på grund av synen på individen som fullständigt formbar och passiv i sina handlingar (Ongiti, 2012).

3.1.2 Det tolkande perspektivet

Det andra synsättet kallas för det *tolkande*, detta synsätt kan sägas vara den funktionalistiskas motsats. I det tolkande synsättet ser man individen som ifrågasättande och sökande. Individen är en deltagare i inlärningsprocessen vilket innebär att dennes egna värderingar och övertygelser är en del av processen.

Individen söker aktivt efter egna svar under inläringen vilket bidrar till ett individuellt utvecklande av yrkesidentiteten. Det tolkande synsättet ser relationen mellan utbildningsinstitutioner och individen som dynamisk.

Utbildningsinstitutionen förser individen med kunskap, men individen tillför även något. Det är inte rimligt enligt det tolkande synsättet att individen helt släpper tidigare erhållna erfarenheter när denne påbörjar en utbildning. Enligt Ongiti (2012) fungerar de tidigare erhållna erfarenheter som redskap för hur individen tar till sig de nya kunskaperna under inlärningsprocessen och sedan använder sig av i sitt yrke. När individens tidigare erhållna erfarenheter inte får komma till användning försämras även dennes inlärningsprocess, individen bör ses som en del i inlärningsprocessen. Till exempel så väljer individen hur denne tolkar information och kunskap som ges från läraren när denne undervisar och som bakgrund finns individens egna värderingar och övertygelser. I det tolkande synsättet så betyder man att individen alltid har ett val och att denne även använder sig av detta i många situationer. Det innebär även att det finns en viss problematik för individer som väljer att studera då det kan vara svårt att förena egna övertygelser med utbildningsinstitutionens. Inlärningsprocessen som komplex till skillnad från det funktionalistiska synsättet (Ongiti, 2012).

3.1.3 Det kritiska perspektivet

Det tredje och sista synsättet är enligt Ongiti (2012) det *kritiska*. I det kritiska synsättet förenar man vissa aspekter från det funktionalistiska och vissa ifrån det tolkande. Det kritiska synsättet ser bland annat att inlärningsprocessen till stor del är reproduktion av sociala strukturer och normer, samtidigt som man ser att individen är delaktig i inlärningsprocessen. Individen ser på ny kunskap med en kritisk medvetenhet och tolkar denna utifrån egna värderingar och övertygelser. Genom denna medvetenhet hos individen finns möjligheten att hindra reproduktionen av mindre bra strukturer eller att förbättra de som finns. Vad som menas med detta är att vissa individer kan ta den nya kunskapen och använda till att motverka orättvisor eller andra saker som tas för givet i vardagslivet. Samtidigt finns det de individer som inte alls använder sina kunskaper på det sättet. Enligt det kritiska perspektivet är det individens medvetenhet kring sitt handlande i relation till sina kunskaper som formar dennes yrkesidentitet.

3.2 HRD

Personalvetarens arbetsområden när det gäller HR-arbete är mångfacetterat men ändå återfinns sparsamt med forskning som rör relationen mellan personalvetarutbildningen och arbete (Simmonds & Pedersen, 2006; Corley & Eades, 2006). Enligt Mabey (2003) innebär HRD att arbeta strategiskt med arbetskraft för att uppfylla organisationens ekonomiska mål. Vad som menas med detta är att HR arbetar med att utveckla och uppfylla arbetskraftens kompetens genom speciellt framtagna utvecklingsmöjligheter för organisationens behov. Inom HRD begreppet finns två centrala diskurser vilka har

en inverkan på utövarens förhållningssätt i sitt arbete: Kritisk och traditionell HRD (Simmonds & Pedersen, 2006; Corley & Eades, 2006).

3.2.1 Traditionell HRD

Traditionell HRD har länge varit den diskurs som utövare av HRD haft som fokus i sin yrkesutövning. Traditionell HRD ämnar använda arbetskraft som ett medel för att nå vinstdrivna mål och ekonomisk tillväxt. Enligt utövare av traditionell HRD finns en tendens till att se medarbetare som ett humankapital vilka ska utvecklas för att uppfylla organisationens ekonomiska intressen. Traditionell HRD förespråkar att medarbetare ska genomgå ledningsstyrd utveckling, vilket innebär att medarbetaren inte är delaktig i sin utveckling inom organisationen. Utvecklingen ämnar fungera som ett verktyg i att nå ekonomisk tillväxt, därav lämnas litet eller inget fokus på sociala aspekter (Abraham & Johansson, 2009; Trehan & Rigg, 2010). Den typ av utveckling som medarbetarna erbjuds är centralt styrt och utformas efter organisationens behov. Maktstrukturer är tydliga inom traditionell HRD och maktutövning över medarbetare kan urskiljas genom att medarbetarna själva inte har något inflytande över sin individuella utveckling inom organisationen (Sambrook 2004).

3.2.2 Kritisk HRD

Kritisk HRD har växt fram efter den globala finansiella krisen. Enligt Trehan och Rigg (2010) började organisationer under den tidsperioden att arbeta mer intensivt mot att nå ekonomisk tillväxt. Förutom den finansiella krisen finns ytterligare orsaker till att två diskurser inom HRD begreppet vuxit fram. En av dessa orsaker är enligt Trehan och Rigg (2010) att personalvetare som arbetar med HRD slits mellan två förfaranden. Det ena förfarandet är organisationsstrukturer som främjar effektivitet och lönsamhet och det andra är arbetet med medarbetare inom organisationen. Det finns en tendens till att utövare av HRD försöker förena dessa två. Kritisk HRD ämnar ifrågasätta och problematisera organisationers strategiska handlingar vilka många gånger innefattar konsekvenser för både ekologiska och sociala resurser. Med sociala resurser menas organisationens medarbetare. I kritisk HRD ses medarbetare som mer än ett medel för att föra organisationen mot lönsamhet. Medarbetare ses som kompetenta individer som med individuellt lärande kan utvecklas och bidra till en arbetsplats som verkar mot maktstrukturer och för jämlikhet, jämställdhet och mångfald och även bidra till ett bättre samhälle (Valentin 2006; Sambrook 2004).

3.3 Profession och yrke

Enligt Ulfsdotter-Eriksson (2012) kategoriseras endast ett fåtal yrken som professioner. Begreppet profession kan bland annat användas för att beskriva en viss yrkesgrupp med gemensamma egenskaper. Anledningen till detta är att det finns villkor som en yrkesgrupp behöver uppfylla för att få kallas för en profession.

En profession har en vetenskaplig kunskapsgrund och särskild expertis bland yrkesutövarna vilka har förvärvats genom akademisk utbildning. Den särskilda expertisen utgörs av viss kunskap och kompetens som gör yrkesutövarna till exklusiva utövare inom yrkesområdet. Enligt Damm & Dahte (2016) är kriterierna för en profession följande: Samtliga yrkesutövare har en unison teoretisk grund, samtliga yrkesutövare följer samma etiska regler och det existerar en reell sammanhållning bland yrkesutövarna.

Den existerande skillnaden mellan yrken och professioner är att det sistnämnda har ett utbrett erkännande från samhället gällande kunskaper och kompetenser i yrkesutövningen. Detta medför bland annat att professioner innehar en högre status och ett större förtroende från samhället i relation till yrken. Ulfsson-Eriksson (2012) skriver att professioner har omvärldens tillit till yrkesutövarnas kunskaper och omdömen i komplexa situationer. Det som förväntas från allmänheten är att yrkesutövare inom en profession lever upp till en viss nivå av kvalitet på arbetet som utförs trots de många gånger komplexa arbetsuppgifterna. Samtidigt framhåller Larsson (2011) att det finns förväntningar på att professioner ska bidra till att förbättra samhället med sina kompetenser och kunskaper.

Professioner har till skillnad från yrken en politisk legitimitet och har därav större kontroll över yrkesutövningen. Den politiska legitimiteten bidrar bland annat till att professioner inte influeras av utomstående aktörer som kan tänkas lägga sig i hur professionen utövas (Brante, 2009). Förutom detta förväntas professioner själva se till att kvalitetskraven på kompetens och kunskap upprätthålls och lever upp till en viss nivå vilket därför sker kollegialt och innefattar samtliga utövare inom den aktuella professionen. Med utgångspunkt i ovan redogjorda karaktärsdrag för en profession kan följande slutsatser dras: Professioner är yrken där yrkesutövarna är betrodda till att kunna leverera och självständigt verka i sin roll, utövare av professioner innehar en särskild expertis samt att professioner har en stark gemensam identitet bland yrkesutövarna (Ulfsson-Eriksson, 2012; Brante 2009)

3.4 Identitet och yrkesidentitet

Identitet är ett komplext begrepp, det kan handla om vad en person är och inte är, hur andra är och vad man identifierar sig med. Enligt Arvidson & Johansson (2017) är identiteten relationell och kopplad till ett inkluderande och exkluderande i individens sociala sammanhang. Då individen genom att känna igen eller särskilja omgivande aspekter i dennes sammanhang formas både den individuella identiteten och den kollektiva. Kollektiv identitet är till exempel grupper eller organisationer där medlemmar i gruppen identifiera sig med varandra. Ett specifikt yrke som till exempel personalvetare kan beskrivas som en kollektiv identitet där individer kan förhålla sig till varandras likheter och känna sammanhang. Enligt Ulfsson-Eriksson (2012) är det

vanligt att en individs yrke är en central del i dennes identitet, det är vanligt att individer identifierar sig med sitt yrke.

Yrke är ett mångfacetterat begrepp som kan användas och förstås på både en individuell, organisatorisk och samhällelig nivå. Med yrke så menas specifika arbetsuppgifter som utförs under en yrkestitel, till skillnad från begreppet arbete är ett yrke ett mer avgränsat begrepp. Yrken har förmågan att förena individer, organisationer och samhällen och även vara betydelsefullt för individens identitet. Individens yrke har en inverkan på dennes sociala roll, alltså hur och varför individen uppträder efter en viss struktur eller följer ett visst mönster. Individens yrke, som även kan beskrivas som en del av individens sociala sammanhang, styr med hjälp av normer individens sätt att vara, hantera och utföra uppgifter som förväntas av denne (Ulfsson-Eriksson 2012). Stryker & Burke (2018) skriver att vissa identitetsteorier anser att yrkesidentiteten är grundad på individens förväntade roll i sitt arbete, individen kan ha flera olika roller beroende på dennes sammanhang. Det är sällan en individ själv har möjlighet att bestämma vilken roll denne antar i yrket, utan blir oftast tilldelad en roll. Detta beror på att det existerar normer i yrkesroller som individen förväntas följa och är svåra att avvika från. En individs yrkesroll behöver inte överensstämma med dennes personliga övertygelser och värderingar (Arvidson & Johansson, 2017). Vidare redogör Arvidson & Johansson (2017) för två perspektiv på en individs rollutövning i sociala sammanhang, det ena är subjektpositionen och det andra kallas för objektpositionen. Subjektpositionen utgår från individens personliga ageranden, när individen handlar utefter sig själv, medan objektpositionen utgår ifrån individens agerande i relation till omgivande förväntningar. I objektpositionen finns regler och normer kring hur individen ska agera och därför blir handlingar i objektpositionen opersonliga. I vissa yrken kan den subjektiva och objektiva positionen vara särskild svår att balansera. Detta gäller speciellt yrken där du förväntas följa policys, dokument och regelverk men samtidigt arbetar med människor vars liv berörs.

3.6 Sammanfattning av teoretiska utgångspunkter

I de teoretiska utgångspunkterna har bland annat yrkesinläring och tre olika perspektiv som redogjorts för av Ongiti (2012) använts i studien för att analysera informanternas olika upplevelser av och tankar kring sina akademiskt förvärvade kunskaper. Det funktionalistiska, tolkande och kritiska perspektivet har tillämpats för att förklara informanternas individuella utveckling och formandet av sin framtida yrkesidentitet.

Vidare har begreppet HRD presenterats och redogjorts för, i förhållande till HRD redovisas två diskurser som växt fram ur begreppet: kritisk HRD och traditionell HRD. Beroende av vilken diskurs som tillämpas kan personalvetarens förhållningssätt te sig annorlunda i sin yrkesroll (Simmonds & Pedersen, 2006; Corley & Eades, 2006). För att nå en förståelse för vilken eller vilka av begreppen som personalvetaren tillämpar i sin yrkesutövning har tidigare forskning kring utläring av HRD och dess diskurser i personalvetarutbildningen presenterats (Haak & Löfgren Martinsson, 2016). Begreppen

har använts till att förklara denna studies informanternas upplevelse av sina kunskaper samt hur de arbetar i relation till jämställdhet, mångfald, stress och arbetsmiljö.

De teoretiska begreppen yrke och profession har i denna studie använts för att förstå utmaningar som informanterna upplever i personalvetaryrket. Personalvetaryrket har genomgått förändringar vilka har påverkat yrkesutövarna i bemärkelsen att deras yrkesroll kan verka varierande. Det framkommer i den tidigare forskningen att det finns en diskrepans mellan personalvetares förväntningar på yrkesrollen och hur den är i verkligheten. Enligt Arvidson & Johansson (2017) är det vanligt förekommande i människobehandlande yrken att det uppstår en diskrepans mellan de strukturer och normer som ryms i individens yrkesroll och dennes personliga övertygelser.

I den tidigare forskningen framkommer även att det finns svårigheter för arbetsgivaren att förstå personalvetarens kompetensområden (Haak & Löfgren Martinsson, 2016: Ulfsson Eriksson, 2013) Begreppet yrkesroll har använts för att synliggöra variationerna i personalvetarnas arbetssätt, med hjälp av de strukturer och normer som kan förekomma beroende på vilken organisation personalvetaren arbetar i. Begreppen identitet och yrkesidentitet har använts för att få förståelse för utmaningar som personalvetaren upplever i att arbeta med jämställdhet, mångfald, stress och arbetsmiljö. (Haak & Martinsson Löfgren, 2016).

4. Metod

I detta avsnitt redogörs för val av studiens metod, urval av informanter, insamling av data samt analysmetod. Kapitlet avslutas med diskussion kring metodval, källkritik samt de etiska ståndpunkter som tagits i beaktning i studien.

4.1 Metodval

Då syftet med denna studie är att undersöka personalvetares upplevelser ansågs kvalitativ metod vara bäst lämpad. Kvalitativ metod används främst i studier som undersöker en grupp individers tankar, känslor och upplevelser kring ett fenomen (Patel & Davidson, 2011).

Denna studie har grundats på en fenomenologisk ansats med ett induktivt perspektiv. Fenomenologin ämnar undersöka sociala företeelser genom förståelsen för individens egen berättelse och livsvärld (Rosberg, 2017). På grund av detta har studien lyft både likheter och olikheter i informanternas redogörelser och deras individuella tolkningar har varit centrala i resultatanalysen. Den fenomenologiska ansatsen ämnar ge förståelse för hur individen förstår och tolkar sin livsvärld och skapa en förståelse för det sociala fenomenet. Därav ansågs den fenomenologiska ansatsen vara mest lämplig i denna studie. Valet av induktivt perspektiv utgick ifrån att insamlingen av empirin utfördes utan förutbestämda teorier eller tidigare forskning, istället styrdes empirin av vilka teoretiska utgångspunkter som användes i resultatanalysen (Kvale & Brinkmann, 2009).

4.2 Urval

I studiens informanturval togs särskilt beaktande till att informanterna skulle inneha examen från en treårig personalvetarutbildning från högskola eller universitet. För att få en nyanserad bild intervjuades informanter från tre olika årskullar med ett tidsspann om två till fem år från examenstillfället. Informanternas ålder och kön har inte varit avgörande för studiens resultat men de som deltog var i åldersspannet mellan 25 till 35 år, varav hälften kvinnor och hälften män. För att nå variation valdes informanter som arbetade både inom offentlig- och privat sektor. Totalt deltog sju informanter i studien och samtliga intervjuer kunde användas i studiens resultatanalys. Den metod som användes för att nå informanter i denna studie var genom ett så kallat snöbollsurval. För att komma i kontakt med lämpliga informanter kontaktades en person som ansågs ha möjlighet att förmedla informanter. Kontaktpersonen förmedlade informationen om studiens syfte och informantens del i deltagandet. Informanter valdes sedan ut av genom godtyckligt urval med utgångspunkt i ovan redogjorda anspråk på informantens bakgrund. För att säkerställa att informanternas identitet hölls dold i presentationen av resultatet, valdes fiktiva namn ut till respektive informant (Larsen, 2009).

Totalt bidrog fyra kvinnor och tre män i denna studie, två av dessa var Anna och Jonas, som har yrkestitlarna HR-ansvarig, respektive bemanningsplanerare inom den privata

sektorn. Resterande informanter var Hampus, Alf, Sanna och Rebecca vilka arbetar som HR- specialister, medan Klara arbetar som HR-administratör inom olika förvaltningar i den offentliga sektorn. Samtliga informanter har tagit examen från ett personalvetarprogram på högskola eller universitet.

4.3 Datainsamling

Den metod som användes för att samla in data till denna studie var semi-strukturerade intervjuer. Det innebar att en intervjumall författades innan intervjuerna utfördes med syfte att underlätta förhållning till studiens syfte och forskningsfrågor. En av de väsentliga anledningarna till att en semi-strukturerad intervjuguide valdes för insamlandet av empiri var för att försöka fokusera materialet mot studiens syfte och minska risken för insamling av onödigt material (Ryen, 2004).

Med tanke på att intervjuerna var semi-strukturerade innebar det att författaren under intervjun hade möjlighet att ställa följdfrågor för att nå djupare och utvecklande svar från informanterna. Intervjumallen utformades utefter tre kategorier som ansågs täcka studiens syfte och frågeställningar: *Utbildning*, *yrkesroll* och *social hållbarhet*. En av fördelarna med semistrukturerade intervjuer var att intervjumallen inte behövde följas strikt under intervjun, vilket bidrog till ett bra flyt i samtalet under intervjun med informanten. (Larsen, 2009)

Informanterna gavs möjlighet att själva bestämma mötesplats samt tid och datum för intervju, två av sju informanterna valde att mötas i en neutral miljö, resterande intervjuer hölls på respektive informants arbetsplats. Intervjuerna hölls separat med varje informant och i person vid vare tillfälle. Intervjuerna varade mellan 30 till 60 minuter och spelades in med diktafon, under intervjun togs enklare minnesanteckningar för att lättare kunna hantera materialet vid bearbetning.

4.4 Analysmetod

I denna studies resultatanalys har fenomenologi varit grunden, den går inte ut på att tolka utan att låta informantens svar framträda så som denne upplever det studerade fenomenet. För att få förståelse för fenomenet i sin helhet gjordes därför försök till att lyfta fram variationer och skillnader i empirin på samma sätt som dess likheter (Rosberg, 2017). Studiens analysmetod hämtade inspiration från bland annat Rosberg (2017) som genom exempel beskriver en analys med utgångspunkt i fenomenologin.

Som ett första steg i analysen avlyssnades den insamlade empirin kort efter att intervjuerna genomfördes, sedan transkriberades intervjumaterialet ord för ord. För att få en känsla och förståelse för intervjumaterialet lästes samtliga intervjuer igenom flertalet gånger innan den första kodningen gjordes. I den första omgången tillämpades en öppen kodning där stycken som ansågs intressanta markerades fritt i texten. När detta var avklarat genomlästes intervjumaterialet på nytt och kodningen specificerades med

hjälp av meningsbärande enheter. Både skillnader och likheter i de meningsbärande enheterna separerades från intervjumaterialet och delades in i kategorier. Efter att samtliga stycken ur intervjumaterialet delades in i kategorier, genomlästes dessa igen. Därefter sorterades de stycken som efter en andra granskning inte ansågs relevanta ut, och materialet specificerades ytterligare mot studiens syfte. Minnesanteckningar fördes under kodningen för att underlätta kategorisering av intervjumaterialet. Till sist fastställdes fyra huvudkategorier: *Studieupplevelse*, *utmaningar*, *social hållbarhet*, samt *arbetsroll*. För att få ytterligare översikt och kontroll på intervjumaterialet användes underkategorier till en övergripande del av huvudkategorierna.

4.5 Metoddiskussion

I valet av metod till denna studie ansågs en kvalitativ metod vara bäst lämpad för att svara mot studiens syfte och frågeställningar. Kvalitativ metod användes då studiens syfte var att få förståelse för upplevelser och tankar, därför ansågs inte den kvantitativa metoden vara lämplig då den fokuserar på statistiska data. Den fenomenologiska ansats som studien baserades på ansågs vara mest lämpad, eftersom grunden i fenomenologin är att skapa förståelse för människans upplevelser av sin livsvärld. Det induktiva förhållningssättet som vanligtvis används vid fenomenologiska ansatser innebar bland annat att datainsamlingen genomfördes utan att vara grundad i förutbestämda teorier. Eftersom det i fenomenologin är viktigt att se bortom förförståelsen inom det studerade ämnet, sågs det som en fördel att inte ha förutbestämda teorier vid insamling av empirin. Den förförståelse som författaren gick in med under insamlingen av empirin var bland annat att personalvetare inom HR-yrket hade stora påverkansmöjligheter gällande medarbetare och deras förhållanden inom organisationen. Ett objektiva förhållningssätt eftersträvades med vetskapen om att det kunde vara svårt att uppnå. Det ansågs dock vara en fördel att ha en medvetenhet om förförståelsens potentiella påverkan på empirin (Rosberg 2017).

Då studien har en fenomenologisk ansats bör insamlandet av empiri ske på ett sådant sätt att informanterna har möjlighet att på ett nyanserat sätt skildra sina egna upplevelser och tankar. I denna studie tillämpades semi-strukturerade intervjuer. En mindre önskvärd konsekvens av att tillämpa semi-strukturerade intervjuer är att det finns en risk för fokusering vid intervjumallen och på grund av detta ett förbiseende av viktiga aspekter som kan framkomma vid annan friare intervjumetod. Detta beaktades dock under samtliga intervjutillfällen genom att följdfrågor ställdes vid tillfälle för att få ett rikare svar från informanten (Rosberg, 2017).

4.5.1 Reliabilitet och validitet

För att informanterna skulle känna sig bekväma vid intervjutillfället fick de själva bestämma tid och plats. Vid intervjutillfället tydliggjordes att det var frivilligt att svara på frågorna som ställdes. Syftet med studien förklarades tydligt innan intervjustart och det säkerställdes att informanterna förstod att det var deras personliga upplevelser som var fokus för studien vilket kan ha haft en positiv inverkan på tillförlitligheten i

informerarnas svar. Varför detta sågs som positivt för studiens reliabilitet var på grund av att informanterna kunde känna sig bekväma med att svaren utgick från dem själva och att det i sin tur bidrog till mer sanningsenliga svar. Reliabiliteten avser den nivå av sanning som informanten i en intervju lägger i sitt svar. Informantens svar kan påverkas negativt om denne inte känner sig trygg med att svara på frågorna. Åtanke till studiens reliabilitet togs även i beaktning vid utformandet av intervjuguiden. De färdiga intervjufrågorna var öppna och ställdes på ett värderingsfritt sätt till informanterna. Det som gjordes för att nå högre reliabilitet i denna studie var bland annat att informanterna kände sig bekväma med valet av intervjuplats, att informanterna fick rätt och riklig information om studiens syfte samt författarens förhållningssätt till intervjuguiden under intervjun (Patel & Davidson, 2003).

Validiteten i en kvalitativ intervju innefattar inte endast intervjutillfället med informanterna utan genomsyrar hela forskningsprocessen. I denna studie togs beaktning till validiteten vid bland annat transkriberingen av den insamlade empirin. Det inspelade materialet lyssnades igenom och transkriberades ut i sin helhet kort efter intervjutillfället. Något som ansågs vara till fördel för studiens validitet var att transkriberingen av empirin skedde kort efter att intervjuerna hölls, vilket kunde minska feltolkningar i informanternas svar under transkriberingen. Enligt Patel och Davidson (2003) kan det vara svårt för intervjupersonen att minnas informanternas kroppshållning och minspel om transkriberingen sker långt efter att intervjuerna gjorts och kan därför missa till exempel när informanterna använder ironi eller liknande. Det är väsentligt för studiens validitet att författaren har förstått informanternas svar korrekt för att nå ett så sanningsenligt resultat som möjligt, på grund av detta valdes under intervjuerna att ställa neutrala följdfrågor till informanterna när något verkade oklart eller gav ett för stort utrymme för säregna tolkningar. Exempel på sådana följdfrågor kunde vara ”Hur menar du, vad menar du eller varför?”, ”Kan du utveckla?” och så vidare (Patel & Davidson, 2003).

4.6 Källkritisk diskussion

De tryckta källor som användes i denna studie var i form av publicerade böcker som hittades via högskolans bibliotek. Böckerna valdes ut efter studiens ämnesområde och flera av författarna hade tidigare publicerade alster inom liknande områden. Vissa av de böcker som valdes till studien används även som kurslitteratur i personalvetarprogram. Förutom tryckta källor användes elektroniska artiklar i studien, som hjälpmedel i artikelsöket användes databasens filter för granskade vetenskapliga artiklar.

Den empiri som låg till grund för denna studie insamlades genom semi-strukturerade intervjuer med sju informanter. Det fanns en medvetenhet kring att informationen från informanterna kunde vara osann. Det upplevdes dock som att informanterna svarade sanningsenligt på de frågor som ställdes. Detta kunde bero på att de frågor som ställdes inte var riktade mot informantens arbetsplats utan mot informantens egen upplevelse, därav behövde informanterna inte oroa sig över hur deras arbetsplats framstod i deras

svar. Syftet med studien tydliggjordes flertalet gånger för informanterna, vilket kunde vara en bidragande faktor till att de kände sig bekväma och svarade sanningsenligt. Det finns dock alltid en risk vid insamling av empiriskt material för snedvridning eller felaktighet vilket beaktades under insamling av empirin (Patel & Davidson, 2003).

4.7 Etikdiskussion

I studien togs samtliga av Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska principer i beaktning. De informanter som deltog i studien har fått information via mail samt muntlig information vid de individuella intervjuerna om hur studien förhåller sig till de fyra grundläggande forskningsetiska principerna. Samtliga informanter blev tillfrågade om att delta med möjligheten att tacka nej, på så sätt inhämtades deras samtycke till att delta. Informanten gavs frågan om ljudupptagning under intervjun vilket samtliga informanter gav sitt godkännande till. Samtliga informanter fick med ett förutbestämt tidsspann bestämma tid och plats för intervjun. Innan intervjun startade förklarades å nytt vad syftet med studien var och kungjorde intervjuguidens tre teman för att informanten skulle få en uppfattning om vad dennes medverkan innebar.

Informanterna informerades om att deras deltagande var helt frivilligt och att möjligheten fanns att avbryta intervjun om de så önskade. Både muntligen och i mail informerades om att informantens identitet inte var relevant för studiens syfte och därför skulle inga personuppgifter eller liknande information som kunde knytas till informanten att redovisas i studien. Informanterna blev även varse om att det inspelade intervjumaterialet endast skulle användas för syftet i den aktuella studien och därför togs dessa sedan bort. För att säkerställa att informanten hade förstått studiens syfte och vad medverkan innebar ställdes frågan till informanten om det fanns några frågetecken eller funderingar innan intervjun startade (Vetenskapsrådets forskningsetiska principer, 2002).

5. Resultatanalys

I detta avsnitt kommer studiens empiriska material att presenteras och analyseras med hjälp av de tidigare presenterade teoretiska utgångspunkterna. Resultatanalysen utgår ifrån studiens syfte vilket är att undersöka hur personalvetare upplever att personalvetarutbildningen har utvecklat deras kunskaper kring att arbeta socialt hållbart, samt att få en förståelse för vilka utmaningar det finns för personalvetare att arbeta socialt hållbart i en organisation. Studiens frågeställningar är: Vilka kunskaper från personalvetarutbildningen anser personalvetaren att denne har mest användning för i sitt arbete? Hur arbetar personalvetaren med jämställdhet, förebyggande av stress, mångfald och arbetsmiljö? Avsnittet avslutas med en sammanfattning av det mest väsentliga som framkommer i resultatanalysen utifrån studiens syfte och frågeställningar.

5.1 Utbildning – Medvetenhet och nya perspektiv

I studiens empiriska material framkommer att informanterna har olika upplevelser om vad de minns mest från personalvetarutbildningen. Dels nämns praktiska kurser, så som företagsekonomi, rekrytering och arbetsrätt, men även teoretiska kurser och då specifikt etik, hållbarhet i arbetslivet, sociologi och arbetsmiljö.

Ett flertal informanter uttrycker att utbildningen har utvecklat en medvetenhet kring människan i arbetslivet. Denna medvetenhet beskriver informanterna att de har användning för i arbetsituationer där det uppstått konflikt mellan arbetsgivare och medarbetare. Informanterna beskriver att de i sådana situationer ifrågasätter ”varför handlar individen såhär? Vilka är de bakomliggande orsakerna?” Alf nämner att de sociologiska kurserna som lästes under utbildningen finns med i bakgrunden i arbetsituationer där han möter medarbetare i affekt. Enligt informanten hjälper den förvärvade kunskapen honom att se sammanhang och få förståelse för medarbetares handlingar. Sanna berättar att en teori som hon har tagit med sig från personalvetarutbildningen och som hon har användning för i sitt arbete idag är krav, kontroll och stödmodellen. Vidare beskriver denne en situation där hon i ett rehab möte mellan chef och medarbetare med hjälp av krav, kontroll och stödmodellen i bakhuvudet försöker ta reda på roten till medarbetarens ohälsa. Sanna säger att hon med hjälp av modellen kan ta reda på bakomliggande problemet till varför medarbetaren befinner sig i rehab och därefter komma fram till en lösning.

Förutom medvetenhet framkommer att en majoritet av informanterna upplever att utbildningen har fostrat värdet i att kunna byta perspektiv mellan arbetsgivare och medarbetare. Ingen av informanterna kan peka på någon specifik kurs men säger att förhållningssättet har genomsyrat hela utbildningen. Klara säger att hon genom utbildningen har fått ett mer problematiserande och ifrågasättande förhållningssätt som gör att hon vågar vrida och vända på information. Några Informanter uttrycker att

förmågan att byta perspektiv gör det möjligt för dem att se arbetsrelaterade situationer från både ett arbetsgivar- och medarbetarperspektiv.

När informanterna får frågan om de anser att personalvetarutbildningen har gett dem konkreta verktyg för att arbeta socialt hållbart, svarar samtliga nej. Något att framhålla är att informanternas svar grundas i deras egen tolkning av begreppet ”social hållbarhet”. Samtidigt som de inte anser sig ha med sig några konkreta verktyg från utbildningen betonar de att förmågan att byta perspektiv har varit till fördel i situationer mellan chef och medarbetare. Anna berättar om hur hon har användning av att kunna anta olika perspektiv i sitt arbete och hur hon upplever att utbildningen har bidragit till dessa kunskaper:

”Och sen också som när vi sitter i ledningsgruppen till exempel, så är ju jag den som har lättast för att förklara när det uppstår liksom..., nu ska jag inte säga konflikter men alltså när man är oense för att kunna förklara perspektiven som någon slags medlare liksom. Så att jag kan liksom... jag har nog lättare än de andra för att byta de här perspektiven och det skulle jag ju säga att det är guld att ha med sig och det är ju egentligen inte en specifik kurs, utan det är ju ett sätt som man har hela tiden liksom övat på i allt man har gjort under hela utbildningen.” Anna, HR-ansvarig

Informanterna redogör för att personalvetarutbildningen har gett dem förmågan att byta perspektiv och att anta ett ifrågasättande förhållningssätt till information. Några informanter framför även att de genom personalvetarutbildningen har fått kunskaper om människan i arbetslivet och därav förståelse för medarbetares beteenden i särskilda situationer. Enligt Valentin (2006) och Sambrook (2004) innebär kritisk HRD ett problematiserande förhållningssätt till information och ett ifrågasättande mot organisationers förfaranden mot medarbetare. Inom kritisk HRD finns ett humant förhållningssätt gentemot medarbetare och de ses inte endast som ett medel att nå ekonomisk lönsamhet. Informanterna säger att de har förståelse för medarbetarnas beteende och även förståelse för deras handlande. Det finns alltså ett förstående och kritiskt förhållningssätt hos informanterna som de säger har utvecklats under personalvetarutbildningen.

Vidare redogör Hampus för att det främsta han har fått med sig från utbildningen har varit kunskaper från praktiska kurser, som till exempel arbetsrätt. Informanten ger en annan beskrivning av hur han använder sig av de förvärvade kunskaperna än övriga. Enligt informanten är kunskaperna i arbetsrätt viktiga för att veta vilka skyldigheter han som arbetsgivarrepresentant har i situationer mellan arbetsgivare och medarbetare:

”Att ha den fyrkantigheten, ha den, vad är vi skyldiga, så. Och att försöka uppnå det och sen, sen avsluta. Inte så mycket, det blir lätt att, det är ju allvarliga saker det handlar om... det är ju en inkomst som man tar bort och det är en identitet man tar bort, speciellt i en sån organisation där jag är så är det du jobbar som väldigt viktigt. Det är en del av vad du är, vem du är väldigt mycket och att vara den som är med och driver mot att det försvinner.. då är det bra att verkligen ha det här att jag vet vad som

är rätt och riktigt, vi ska göra nog men vi ska inte göra för mycket. Vi ska inte vara dumsnälla.” Hampus, HR specialist

Hampus framhåller att han genom att avsluta en medarbetares anställning till följd av en mer allvarlig företeelse, bidrar till en bättre verksamhet och en bättre arbetsplats för övriga medarbetare. Han säger att han därav arbetar socialt hållbart ur ett organisatoriskt perspektiv, men inte ur ett medarbetarperspektiv.

I Hampus beskrivning av sitt förhållningssätt är arbetsgivaren och organisationens intressen i fokus. Trots att han är medveten om konsekvenserna i att avsluta medarbetarens anställning ser han till organisationens bästa och enligt hans resonemang handlar det inte om att ifrågasätta situationen. Utifrån Hampus resonemang kan likheter med Abraham och Johanssons (2009) samt Trehan och Riggs (2010) redogörelse för traditionell HRD urskiljas. Enligt traditionell HRD arbetar personalvetaren främst för organisationens intressen ur ett arbetsgivarperspektiv med lite fokus på sociala aspekter (Abraham och Johansson, 2009; Trehan & Rigg 2010). Det är dock ett faktum att Hampus har gått samma utbildning som studiens övriga informanter men en förklaring till skillnaderna i hans förhållningssätt görs med hjälp av Ongitis (2012) olika perspektiv på yrkesinläring. Enligt Ongitis (2012) innebär det tolkande perspektivet att studenten inte bara är en elev utan även en deltagare i inlärningsprocessen. Det betyder att informantens tidigare kunskaper samt värderingar och övertygelser är en del i inlärningsprocessen på personalvetarutbildningen. Studentens egna värderingar och övertygelser går inte att bortse från utan blir integrerade i lärandet och på så sätt även en del i de förmågor och förhållningssätt som denne tar med sig i sitt framtida yrke och sin yrkesidentitet. Det är därav inte förvånande att det existerar skilda arbetssätt eller förhållningssätt mellan informanterna trots att de genomgått samma utbildning.

5.1.1 Ett individuellt val

Något som framkommer ur intervjuerna med informanterna är deras upplevelse och tankar kring den egna inverkan på vad och vilka delar från utbildningen i relation till social hållbarhet som de har tagit med sig i sitt arbete. Ett par av informanterna berättar om samma valbara kurs i hållbarhet. Alf säger att kursen gav honom kunskaper i hållbarhetsarbete, medan Hampus säger att han inte minns kursen då han fokuserade på sin praktik under tiden som kursen pågick. Båda informanterna framhåller att det har legat på dem själva för hur kursen i hållbarhet har tagits in:

”Ja. Det tycker jag att den gjorde... kanske mycket på grund av mina egna val i utbildningen, jag valde att bara praktisera.. det var ju två praktikperioder.. jag praktiserade bara den ena och då fick man läsa en kurs som handlade om social hållbarhet, det hade man inte fått göra om man valde att praktisera hela, då hade den fallit bort.” Alf, HR-specialist

”Neee, men det var väl för att det var upplagt såhär det var en valbar kurs som man kunde ha samtidigt som man hade praktik. Ehm och det var väldigt, det var helt och

hållet på mig som student, vad jag, alltså söka min egna praktik. Jag la hela mitt krut på praktikplatsen, jag jobbade ju heltid nästan i, under hela de här två kurserna och gjorde verkligen, alltså skolarbetet gjorde man verkligen med vänsterhanden.”
Hampus, HR-specialist

En annan informant berättar att hon upplever att hon har fått vara med och forma sin egen utbildning. Hon beskriver sin studietid som ett pussel där hon och hennes kursare har plockat med sig olika bitar beroende på vilka perspektiv, erfarenheter och kunskaper som de haft när de gått in i utbildningen.

Yrkesinläring är enligt Ongiti (2012) hur studenten förhåller sig till normer och strukturer i framtida yrke utifrån den kunskap som förvärvats genom relevant utbildning. Utifrån informanternas upplevelser av utbildningen som ett personligt val kan deras inlärningsprocess ses utifrån Ongitis (2012) olika perspektiv. Det tolkande perspektivet på inlärningsprocessen handlar om att studenten ser på ny kunskap utifrån sina egna övertygelser och värderingar och därefter väljer vilken ny kunskap som förvärvas. Studenten kan alltså aktivt välja bort de delar som inte stämmer överens med dennes egna övertygelser och värderingar. Beroende på informanternas tidigare kunskaper så har de förhållit sig olika till vad de har tagit med sig från personalvetarutbildningen och har på så sätt utvecklat olika yrkesidentiteter (Ongiti, 2012). Yrkesidentiteten är dock inte enbart grundad i individens inlärningsprocess, utan är enligt Arvidson och Johansson (2017) även en del i de normer och strukturer som finns på individens arbetsplats vilka utgör dennes yrkesroll.

5.2 Social hållbarhet

I den insamlade empirin framkommer hur informanterna själva upplever att de arbetar med social hållbarhet. De aspekter som har fokuserats ur begreppet social hållbarhet är jämställdhet, förebyggande av stress, mångfald och arbetsmiljö. Informanternas upplevelser presenteras utefter dessa fyra teman för att få en lättöverskådlig uppfattning av resultatet.

5.2.1 Jämställdhet och mångfald

Det som framkommer ur den insamlade empirin är att informanter upplever att de inte har så stor möjlighet att påverka hur organisationen arbetar med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Trots att informanterna säger att de upplever sig ha lite påverkansmöjligheter framkommer att ett flertal ändå uppmärksammar jämställdhet och mångfaldsfrågor i rekryteringssammanhang. Informanterna beskriver att tankar kring jämställdhet och mångfald finns med dem i bakhuvudet när de sitter med i rekryteringar eller ser över personalsammansättningen. Sättet som informanterna beskriver att de arbetar på är genom att ifrågasätta och uppmärksamma när de upplever att könsfördelningen är orättfärdig eller att vikt läggs vid personens etniska bakgrund. Ett par informanter säger att det är viktigt att vara medveten om aspekter som rör

jämställdhet och mångfald. Hampus säger att personalvetarutbildningen har varit en del i hur han förhåller sig till den arbetsökandes kön eller etniska bakgrund:

”Ehm.. men när jag sitter i en rekrytering, ja. Om det är nått så försöker jag, för jag är ändå utbildad i det här, att liksom inte lägga någonting i ett namn eller om det är en kvinna eller en man” Hampus, HR-specialist

Vidare förklarar Hampus vad han konkret har gjort för att se till att samtliga arbetsökanden får samma förutsättningar vid rekrytering. Hampus beskriver att han sammanställt ett dokument med intervjufrågor och i en rekrytering ser till så att alla arbetsökanden får svara på samma frågor. Han säger att det på så sätt ger de arbetsökande samma förutsättningar i rekryteringsprocessen.

Det som framkommer ur empirin gällande informanternas upplevelse av påverkansmöjligheter i frågor kring jämställdhet och mångfald är att de inte har en direkt möjlighet till att påverka hur organisationen arbetar med dessa frågor. Informanterna påvisar dock ett engagemang att ändå uppmärksamma jämställdhet och mångfald om och när det behövs i rekryteringssammanhang. En förklaring till informanternas upplevelse av att kunna påverka frågor kring jämställdhet och mångfald är att det inte ingår yrkesrollen som de tilldelats på sin arbetsplats. Enligt Arvidson och Johansson (2017) tillämpas yrkesrollen inte efter individens egna övertygelser och värderingar utan efter de normer och strukturer som existerar i till exempel personalvetaryrket.

5.2.2 Arbetsmiljö

Enligt det som framkommer ur empirin existerar olika upplevelser i hur informanterna anser att de arbetar med arbetsmiljöfrågor. Anna säger att hon arbetar med psykosocial arbetsmiljö, hon beskriver att hon har haft intervjuer med medarbetare för att bland annat ta reda på hur de vill utvecklas vidare inom organisationen. Anna framhåller vikten av att medarbetarna upplever en variation i sitt arbete för att de ska må bra. Förutom detta är Anna den enda av informanterna som framhåller att en bra samhörighetskänsla på arbetsplatsen skapar en bra arbetsmiljö.

I Annas resonemang kring hur hon har gått tillväga för att skapa en bra arbetsmiljö för de anställda i organisationen går att urskilja ett medarbetarfokuserat perspektiv. Anna säger att hon genom samtal med medarbetarna kan ta reda på hur de själva ser på sin fortsatta utveckling inom organisationen. Inom begreppet Kritisk HRD ses medarbetare som självständiga och kompetenta aktörer, vilka genom rätt förutsättningar kan bidra till organisationen på fler nivåer än det ekonomiska. En personalvetare med kritisk HRD som förhållningssätt ser medarbetaren ur ett humanistiskt perspektiv och söker förena ekonomiska och humanistiska aspekter (Valentin, 2006: Sambrook 2004).

Vidare berättar Jonas som arbetar med bemanning att sättet som han bidrar med en god arbetsmiljö främst är genom att se till så att medarbetare får arbeta rimliga tider. Enligt Jonas försöker han i största mån att göra det så rättvist som möjligt för samtliga medarbetare och om någon behöver byta eller ta bort en tid försöker han lösa det så gott det går:

”Mycket att försöka se till att folk jobbar rimliga månader så att det inte blir jättetråkiga skift för dem. Det bidrar väldigt mycket till en god arbetsmiljö. Sen också att försöka bolla och lösa de problemen som kommer upp för vi sköter ju förvaltningen av schemat också och då är det ju såhär att jag, ahmen något har hänt så jag kan inte, jag har ingen hämtning för mina barn den och den tiden kan vi lösa någonting och jag skulle verkligen behöva en semesterdag nu så mycket sånt här bollande och det är också ganska, lyckas man lösa det så är det väldigt tacksam för bägge parterna det är lite jobbigare när man måste säga nej, det är inte lika roligt” Jonas, bemanningsplanerare

Enligt en annan informant är sättet att arbeta för en god arbetsmiljö en helt annan, hon framhåller vikten av att vara närvarande när cheferna kommer och ber om råd. Förutom det säger informanten att det är viktigt att leverera besked i ärenden och att hon genom att återkoppla i tid till de chefer hon stöttar kan bidra med en god arbetsmiljö.

I informanternas svar framkommer vissa skillnader i förhållningssättet kring arbetet med arbetsmiljö. Två av informanterna har ett tydligt medarbetarperspektiv, medan en annan utgår från ett chefsperspektiv. Skillnaderna i informanternas förhållningssätt skulle kunna förklaras med olikheter i deras upplevda yrkesroll. Enligt Arvidson och Johansson (2017) tilldelas individen sin yrkesroll utifrån de normer och strukturer som existerar i organisationen. Då informanterna arbetar i olika organisationer är det inte osannolikt att det därför finns olikheter i de yrkesroller som de beskriver.

5.2.3 Stress

När det kommer till hur informanterna arbetar för att förebygga stressade medarbetare framkommer viss variation i informanternas svar. För ett par informanter sker stressförebyggande i arbetssituationer främst ur ett chefsperspektiv, därför utgår deras resonemang från hur de arbetar med organisationens chefer. Dessa informanter framhåller att de förespråkar att cheferna inte ska ta med sig arbetet hem och att de föregår med gott exempel genom att inte maila eller ringa utanför arbetstid.

En annan informant har en helt annan upplevelse av hur hon i sin organisation arbetar med förebyggande av stress. Anna talar i sin redogörelse inte utifrån cheferna utan ifrån medarbetarnas perspektiv. Det blir tydligt att det är den målgruppen som står i fokus när hon arbetar med stressförebyggande åtgärder. Bland annat berättar informanten att hon har infört flextid för medarbetarna, vilket enligt henne har haft positiva effekter. För Anna handlar social hållbarhet bland annat om att medarbetaren ska uppleva en balans mellan arbetet och fritid. Vidare säger hon att den organisation hon arbetar i växer

snabbt och därför behöver hon hålla koll och ligga steget före. Anna berättar att på grund av organisationens ekonomiska mål behöver hon vara den som ställer frågor och synliggör de sociala konsekvenser av att inte ta hänsyn till medarbetare i en expansiv fas:

”Precis som jag sa innan då alltså, att vi följer alla lagar och föreskrifter som finns, det är ju ett sätt att säkerställa att man jobbar med det, på den minimumnivå som finns, men sen i allt som jag framförallt är inne och petar i så är det också mycket för hur ska vi underlätta? Hur ska vi förbättra? Hur ska vi se till att alla människor vi har kring oss, att det vi gör, även om vi växer mycket, vi har mål om ganska hög tillväxt, vilket kan leda till mycket press, som kan leda till att människor känner sig stressade, det kan leda till liksom olika saker och hela tiden säkerställa att vi håller en nivå som håller och att kunna bromsa det. Nej stopp, vi kan inte effektivisera detta mer för det kommer bli på bekostnad av det här och då kommer det leda till att människor kommer antingen bli sjukskrivna eller så kommer de att sluta och då hamnar vi i en process där vi hela tiden har nya medarbetare som ingen är självgående, ingen är liksom, vi har ju värsta scenarion hela tiden att det kan bli såhär och såhär.” Anna, HR-ansvarig.

Här framkommer återigen att informanterna har skilda uppfattningar, men denna gång kring vem eller vilka de arbetar stressförebyggande för. En individs yrkesroll grundar sig i normer och strukturer som existerar inom en organisation därav kan de te sig olika (Arvidson & Johansson, 2018) En tanke som uppstår är att informanternas yrkesroll hade varit mer enhetlig om personalvetaryrket varit en profession istället för ett yrke. Som profession innehar yrkesutövarna mer kontroll över hur yrket utövas och därför blir också sättet att utöva yrket mer enhetligt (Ulfsdotter-Eriksson 2012). Vidare berättar Anna hur hon arbetar med stressförebyggande åtgärder för medarbetarna i en organisation som genomgår en expansiv fas. Enligt Valentin (2006) och Sambrook (2004) handlar kritisk HRD om att personalvetaren verkar ifrågasättande mot organisationens förfaranden och dess konsekvenser på sociala aspekter. Utifrån Annas redogörelse upplevs att hon innehar kritisk HRD som förhållningssätt, vilket förespråkar ett försök till att förena organisationens ekonomiska aspekter med sociala aspekter.

Trots informanternas tidigare redogörelse för att de inte anser sig ha några konkreta verktyg i hur de kan arbeta socialt hållbart, framkommer något annat i informanternas redogörelser ovan. Det finns både ett förstående och ifrågasättande förhållningssätt hos informanterna vilka de beskriver sig använda i arbetsrelaterade situationer och som går att härleda till social hållbarhet.

5.3 Utmaningar

Något som framkommer ur den insamlade empirin är informanternas upplevelse av strukturella svårigheter med att arbeta socialt hållbart. Förutom strukturella svårigheter beskriver informanterna att de i vissa fall upplever ett motstånd från arbetsgivaren.

Hampus beskriver svårigheterna med att skapa en hållbar situation för långtidssjukskrivna inom hans organisation. En viktig del för de långtidssjukskrivna medarbetarna är att de får möjligheter till rehabilitering, vilket Hampus beskriver att organisationen har. De svårigheter han upplever med detta är dock att cheferna som ansvarar för medarbetarnas rehabiliteringsprocess allt som oftast inte vill ta på sig ansvaret. Det är cheferna som ska se till så att beslut fattas kring medarbetarens rehabiliteringsprocess, men Hampus upplever att det inte görs och då får han trycka på hos cheferna att följa upp så att medarbetaren tillslut kan återgå i tjänst. Hampus beskriver sig själv som ett stöd och inte som en beslutsfattare, han upplever att cheferna lyssnar på honom men framhåller att de lika väl kan strunta i att göra det:

”Jag är ett stöd och jag uppmanar och jag tycker att mina verksamhetschefer lyssnar på mig och andra chefer med, men de är beslutsfattarna och inte jag, jag bara rekommenderar, så så att det är ju att liksom va den som uppmärksammar problemet men de kan ju skita i det. Så , så att det är en utmaning för mig” Hampus, HR-specialist.

En annan informant berättar om utmaningarna med att få övriga i ledningen att förstå hennes perspektiv som ser bakom organisationens siffror och ekonomiska mål. Anna upplever att hon är ensam om det perspektivet och får därför ett större ansvar med att förklara det som ligger bakom organisationens siffror så att övriga kollegor förstår. Enligt Anna krävs det att hon kan bevisa sina resonemang genom forskning eller annan konkret fakta för att hennes argument ska få gehör från övriga kollegor i ledningsgruppen.

I Hampus arbete ligger utmaningen i att få de chefer han stöttar att ta ansvar i rehabiliteringsärenden som rör medarbetare. Han fattar själv inga beslut utan ger rekommendationer vilket han uttrycker att cheferna skulle kunna ”skita i”. Samtidigt framkommer att Anna upplever att hon behöver redovisa tidigare forskning och konkret fakta för att få gehör för sina perspektiv i ledningsgruppen. Enligt Ulfsson-Eriksson (2012) och Brante (2009) finns skillnader mellan yrken och professioner som påverkar yrkesutövarnas kontroll över yrkesutövningen. De som utövar en profession har till skillnad från de som utövar ett yrke, ett förtroende från omgivningen i komplexa arbetsuppgifter. I informanternas uttalanden upplevs att kontrollen samt förtroendet från omgivningen är låg. Då personalvetaryrket inte är en profession, är det större sannolikhet att personalvetare blir ifrågasatta i sitt arbete, trots sina kunskaper och kompetenser (Ulfsson-Eriksson, 2012).

Vidare berättar två andra informanter om utmaningar som rör organisationens struktur. Sanna beskriver problematiken kring arbetet med medarbetarens arbetsförhållanden inom hennes organisation. Hon förklarar att samtidigt som organisationen har policys och dokument som förespråkar ett hållbart sätt att arbeta, existerar strukturer inom organisationen som omöjliggör att dessa kan tillämpas på riktigt. Hon beskriver att arbetspassen för medarbetarna är långa och på grund av den kultur och de strukturer

som existerar inom deras yrkesgrupp omöjliggörs ett socialt hållbart arbetssätt. En annan informant berättar att hon och hennes kollegor försöker arbeta socialt hållbart mot medarbetare i en organisation vars strukturer inte tillåter detta. Hon säger även att pappersarbete och uppföljningar tar mycket tid från arbetet med att försöka hitta socialt hållbara lösningar på problem:

*”Både ja och nej. Den här frågan är väldigt svår. På det sättet att vi försöker jobba socialt hållbart i ett system som kanske inte alltid tillåter oss att jobba socialt hållbart. Asså vi har strukturer i *** som kanske tyvärr jobbar emot social hållbarhet. Medans vi i de här systemen försöker hitta vägar för att skapa det så socialt hållbart som möjligt”*
Sanna, HR-specialist

Alf har liknande resonemang kring strukturella problem inom den organisation som han arbetar. Informanten uttrycker att arbetet med social hållbart inte riktigt har landat hos organisationen ännu. Det utarbetas policys och dokument för hur arbetet med social hållbarhet ska genomsyra organisationen samtidigt som arbetsgivaren inte har fått ett grepp om vad och hur arbetet ska utföras.

De strukturella problem som synliggörs av Sanna och Alf går att härleda till problematiken som Arvidson och Johansson (2017) beskriver i människobehandlande organisationer. Informanterna uttrycker att det finns en vilja att arbeta socialt hållbart men att normer och strukturer inom organisationen inte gör det möjligt. Enligt Arvidson och Johansson (2017) kan de svårigheter som beskrivs av informanterna bland annat grundas i krav på att följa policys och regelverk. I människobehandlande yrken är det därför ibland svårt för yrkesutövarna att arbeta på ett socialt hållbart sätt som ser till medarbetarens bästa, när de regelverk som existerar arbetar emot ett sådant förhållningssätt.

5.3.1 Ett chefs- eller medarbetarstöd?

För två av informanterna uppstod det en diskrepans i den egna övertygelsen och den beskrivning av verkligheten som de fått efter sin utbildning. Informanterna säger att de innan påbörjandet av personalvetarutbildningen hade uppfattningen om att personalvetare arbetar för medarbetarens intressen. Informanterna berättar att de ville utbilda sig för att skapa bättre arbetsplatser men att de under utbildningen fick insikten om att de mest sannolikt kommer arbeta som arbetsgivarens representant.

Vidare framhåller Hampus tydligt att han ser sig själv som ett chefsstöd:

”Asså jag jobbar ju mest mot chefer och inte mycket med medarbetare. Min roll med medarbetare är att jag egentligen, asså, egentligen... facket är ju medarbetarens stöd. Jag är chefens stöd.” Hampus, HR-specialist.

En annan informant framhåller vikten av att cheferna förstår att HR ska agera som ett stöd och inte som en service. Enligt Sanna är relationen mellan HR och organisationens

chefer väsentlig för hela verksamheten, om HR tar över chefernas arbete får det effekter längre fram som inte är önskvärda. Samma informant anser att det i relationen mellan HR och chefer är viktigt att hålla på professionaliteten och utföra arbetet på det sätt som är meningen, genom att agera stöd för cheferna och att de respekterar var gränsen dras. Sanna säger att det ofta är en utmaning att få cheferna att förstå vikten av att respektera gränserna mellan stöd och service.

I Hampus uttalande framkommer att han upplever att hans roll är att stötta cheferna i organisationen. Det behöver dock inte ha något med Hampus personliga värderingar att göra. Enligt Arvidson och Johansson (2017) tilldelas individen ofta en yrkesroll, beroende av vilka strukturer och normer som existerar sedan tidigare förväntas individen följa dessa. Enligt Sanna är det i hennes arbete en utmaning att dra gränser för de chefer som hon stöttar. Det som framkommer är att Sanna upplever att det är svårt att få cheferna att respektera vad hennes roll egentligen är. Enligt Ulfsdotter-Erikssons (2012) existerar skillnader i yrken och professioner, då personalvetaryrket inte är en profession kan det vara svårare för yrkesutövarna att hävda sin yrkesroll och få omgivningen att respektera denna. Sannas upplevelse av att cheferna har svårt i att förstå och respektera hennes yrkesroll skulle kunna bero på att personalvetaryrket inte är en profession. En profession har enligt Ulfsdotter-Eriksson (2012) större möjlighet att påverka yrkesutövningen och innehar en större status och tillit från omgivningen.

Vissa av informanterna drar inte linjen lika hårt mellan att vara antingen ett chefs- eller medarbetarstöd. Det framkommer från empirin att några av informanterna identifierar sig som något mitt emellan, eller att de i alla fall beaktar medarbetarens intressen när de resonerar kring sina arbetsuppgifter. Alf berättar att det viktigaste i hans tjänst är att stötta cheferna på ett sätt som medför att organisationen har en bra personalpolitik. Han vill inte vara en utväg för cheferna när de behöver kringgå ett problem i ett personalärende, utan vill istället finna en balans mellan att stötta cheferna och se till personalen behandlas på ett schysst sätt. Vidare berättar Anna att hon på sin arbetsplats har funnit ett slags mellanting i att vara både en arbetsgivar- och arbetstagarrepresentant. Hon beskriver sig själv som slagpåsen mitt emellan. Även Klara framhåller att hon i sin stöttning av cheferna vill se till att de inte alltid tar den enkla vägen i ett personalärende bara för att lagen stödjer beslutet. Klara säger att hon vill att arbetsgivaren ska behandla medarbetaren väl och att hon kan bidra till detta genom att stötta cheferna på rätt sätt. Vidare säger Klara att hon anser sig vara arbetsgivarens representant i sitt arbete, men att hon fortfarande är en individ med egna värderingar och att det ibland är en utmaning att finna balansen däremellan:

”Ja jag är arbetsgivarens representant men jag är också säger namnet med mina värderingar och att hitta någon slags balans däremellan. Så där har nog varit en av de största utmaningarna att inte gå in helt och hållet med bara känsla utan att skapa distans till saker och ting och att försöka se men vem är jag på jobbet, vad är jag här för att göra, vad är mitt uppdrag.” Klara, HR-administratör.

Båda informanterna framför att trots att mycket av arbetet med personal är reglerat av lagar, vill de göra mer än minimum för personalen.

Enligt Arvidson & Johansson (2017) är det svårt för individen att avvika från redan existerande strukturer och normer i ett yrke. Ibland stämmer inte den tilldelade yrkesrollen överens med individens personliga värderingar och övertygelser. Klara beskriver att hon har svårt att hålla isär sina egna värderingar med det hon förväntas göra i sitt arbete. Klaras beskrivning av hur hon försöker hålla isär den hon är privat och den hon är på jobbet kan ses som en diskrepans mellan informantens upplevda identitet och yrkesidentitet. Enligt Arvidson & Johansson (2017) är identiteten skapad från jämförelser av likheter och olikheter i individens sociala sammanhang. Detta är enligt Arvidson & Johansson (2017) vanligt i människobehandlande verksamheter. Utefter det som Klara beskriver att hon upplever är det troligt att när hon handlar utefter lagar, policys och regler i arbetet med personal, är handlingarna opersonliga. När handlingar som utförs i arbetet är opersonliga kallas det enligt Arvidson & Johansson (2017) för objektpositionen. I objektpositionen utförs handlingar som förväntas av individen på dennes arbetsplats, men som inte stämmer överens med den personliga övertygelsen.

5.4 Sammanfattning av resultatanalys

I resultatanalysen framkommer att en majoritet av informanterna innehar ett kritiskt förhållningssätt i sin yrkesutövning som uttrycks har fostrats genom personalvetarutbildningen. Dock framkommer även att en informant innehar en annan upplevelse av sin yrkesutövning, vilket går mer åt traditionell HRD. Skillnaderna i informanternas redogörelse för sin yrkesutövning förklaras genom Ongitis (2012) tolkande perspektiv på yrkesinläring. Studenten ses som delaktig i inlärningsprocessen genom ett tolkande av de nya kunskaperna utifrån egna värderingar och övertygelser. Följaktligen beskriver informanterna att de under utbildningen har gjort egna val under inlärningsprocessen vilket kan ha påverkat lärandet om social hållbarhet. Ongiti (2012) säger att beroende på hur individen tolkar de nya kunskaperna under utbildningen, utvecklar sin yrkesidentitet inför framtida yrke.

Vidare presenteras empiri där informanterna berättar mer konkret hur de arbetar med social hållbarhet utifrån de fyra dimensionerna: jämställdhet, mångfald, stress och arbetsmiljö. Trots att informanterna framhåller att de inte upplever att utbildningen har bidragit med några verktyg för hur de ska arbeta med social hållbarhet, går det att urskilja kritisk HRD i några av informanternas arbetssätt. Kritisk HRD förespråkar ett granskande och ifrågasättande gentemot organisationers förfaranden för att nå ekonomisk tillväxt och har en humanistisk syn på medarbetarens funktion (Valentin 2006; Sambrook 2004). Det framkommer att informanterna har skilda upplevelser kring vem de arbetar socialt hållbart för. Några beskriver sig vara ett chefsstöd medan andra som både ett chefs- och medarbetarstöd, inga övergripande likheter eller skillnader beroende på informanternas yrkestitlar kan urskiljas. Följaktligen framkommer att ett flertal informanter upplever diverse utmaningar med att arbeta socialt hållbart. Bland

annat uttrycker informanterna svårigheter med att påverka och att få sin röst hörd i ledningen. Enligt Ulfsson-Eriksson (2012) och Brante (2009) har yrkesutövare inom ett yrke inte lika stort förtroende för sin kompetens och expertis som inom en profession, därav är det möjligt att personalvetarna upplever sig ha svårt att föra fram sina åsikter till omgivande aktörer som till exempel chefer. Förutom svårigheter gällande påverkansmöjligheter framhåller några informanter även strukturella hinder inom organisationen där de arbetar. Informanterna beskriver att de arbetar i organisationer som försöker arbeta socialt hållbart, samtidigt som strukturer inom organisationen motarbetar det socialt hållbara arbetssättet. Arvidson och Johansson (2017) beskriver att detta är vanligt förekommande i människobehandlande yrken. Det har att göra med regler, policys och dokumenthantering som rör medarbetare vilka inte alltid är till fördel för de sociala aspekterna. Någon informant beskriver att det är svårt att balansera den förväntade yrkesrollen med de egna övertygelserna och värderingarna. Enligt Arvidson och Johansson (2017) blir individen oftast tilldelad en yrkesroll med grund i de strukturer och normer som omger yrket i den aktuella organisationen, därför kan det ibland blir svårt för personalvetaren att nå en balans.

6. Diskussion

I detta avsnitt kommer studiens resultat att diskuteras i relation till dess syfte och frågeställningar. Studiens syfte är att undersöka hur personalvetare upplever att personalvetarutbildningen har utvecklat deras kunskaper kring att arbeta socialt hållbart, samt att få en förståelse för vilka utmaningar det finns för personalvetare att arbeta socialt hållbart i en organisation. De frågeställningar som tillämpats för att besvara syftet är: *Vilka kunskaper från personalvetarutbildningen anser personalvetaren att denne har mest användning för i sitt arbete?* Samt, *Hur arbetar personalvetaren med jämställdhet, förebyggande av stress, mångfald och arbetsmiljö?*

En övervägande del av informanterna framhåller att personalvetarutbildningen har utvecklat nya perspektiv och betonat värdet i att anta ett ifrågasätta och granskande förhållningssätt. Några informanter upplever att kunskaper i mänskligt beteende har hjälpt dem i konfliktsituationer där det varit värdefullt att kunna byta perspektiv mellan chefer och medarbetare för att nå förståelse och lösningar. Trots att det i den presenterade empirin finns variationer i informanternas upplevelser, anses en övervägande del framhålla upplevelser av att personalvetarutbildningen har fostrat kritisk HRD som förhållningssätt. Informanterna säger att utbildningen inte har gett dem konkreta verktyg för att arbeta socialt hållbart, dock framhåller de att de har användning av förmågan att byta perspektiv och anta ett kritiskt förhållningssätt i arbetssituationer. I Haak och Löfgren Martinssons (2016) studie berättar personalvetarstudenter att de anser att det kritiska förhållningssättet är det främsta verktyget i deras kommande yrkesliv. Således säger informanterna i denna studie att utbildningen har fostrat ett kritiskt förhållningssätt och förmågan att byta perspektiv. Det görs reflektioner kring om kritisk HRD skulle kunna ses som ett verktyg för att arbeta socialt hållbart, även om informanterna själva inte gör den kopplingen. Enligt Valentin (2006) och Sambrook (2004) innefattar det kritiska perspektivet på HRD bland annat att problematisera organisationers förfaranden vid konsekvenser för sociala aspekter. Således beskriver informanterna att de under sin utbildning har fått en förståelse för mänskliga beteenden och att de därför kan se och lösa konfliktsituationer mellan medarbetare och chefer. Som hjälp beskriver de att de har kunskapen i att byta perspektiv och ifrågasätta bakomliggande orsaker till konflikten.

Vidare framkommer i resultatet att informanterna upplever lärandeprocessen i relation till social hållbarhet som individuell, de beskriver det som att de själva har valt vilka delar av utbildningen som varit relevanta för sitt kommande yrke. Därför kan informanternas resonemang kring utbildningen upplevas som varierande. Enligt Ongitis (2012) perspektiv på yrkesinlärning framhålls två perspektiv som anses vara relevanta för att förstå informanternas upplevelser. Det tolkande perspektivet på inlärning framhåller att individen gör egna val under inlärningsprocessen vilka grundas i tidigare kunskaper, övertygelser och värderingar. Beroende på vilka kunskaper, erfarenheter och övertygelser de har gått in med i utbildningen har det alltså kunnat påverka utfallet i huruvida de utvecklat ett socialt hållbart förhållningssätt eller ej. Vidare framkommer

att några informanter påbörjat utbildningen med förhoppningen om att kunna skapa bättre arbetsplatser, vilket även framhålls av personalvetarstudenterna som presenteras i den tidigare forskningen, utförd av Puaca, Theandersson & Carlén (2017). I Ongitis (2012) kritiska perspektiv på yrkesinlärning, framförs att vissa studenter har ambitionen om att använda sina nyförvärvade kunskaper för att motverka orättvisor, maktstrukturer och liknande. Informanternas redogörelse för viljan att skapa bättre arbetsplatser kan liknas med ambitionen som ryms i Ongitis (2012) kritiska perspektiv på yrkesinlärning.

Informanterna upplever sig ha svårt att påverka hur organisationen arbetar med frågor som rör jämställdhet och mångfald. Trots detta framhålls en vilja och engagemang från informanterna att uppmärksamma problematiken kring frågorna i till exempel rekryteringssammanhang. Enligt Berglund (2002) har personalvetare många gånger andra uppfattningar än arbetsgivaren gällande vad som bör ingå i yrkesutövningen. Samtidigt skriver Damm och Tengblad (2009) att i och med de förändringar som skett inom personalvetryrket, har personalvetare som yrkesgrupp svårt att självständigt få påverka vad som ryms inom yrkesutövningen. Informanternas beskrivning av ringa påverkansmöjligheter i förhållande till jämställdhet och mångfald i det sociala hållbarhetsbegreppet kan alltså bero på ett lågt inflytande över yrket.

Vidare framkommer i resultatanalysen hur informanterna arbetar för att skapa en god arbetsmiljö och förebyggande av stress. Det synliggörs skilda upplevelser i om informanten utför detta arbete ur ett medarbetar- eller chefsperspektiv. Även här görs reflektioner kring om inte den oenhetliga beskrivningen från informanterna har att göra med förändringar som präglat personalvetryrket (Damm & Tengblad, 2009). Från början var personalvetryrket inriktat på att verka främst för medarbetare, men idag ser personalvetarens roll mer strategisk ut och yrkesrollen har skiftat fokus mot en mer chefsinriktad stödfunktion. Följaktligen redogör Löfgren Martinson (2008) för att det existerar en oenhetlig framställning av personalvetryrkets uppdrag. Både yrkesverksamma personalvetare och omgivande aktörer har svårigheter i att ge en enhetlig bild av vad personalvetarens syfte egentligen är på arbetsplatsen. Denna problematik återspeglas i informanternas varierande beskrivning och skilda upplevelser av sitt arbete utifrån de fyra aspekterna av social hållbarhet.

Följaktligen framträder i resultatanalysen att det finns utmaningar för informanterna med att arbeta socialt hållbart i relation till jämställdhet- mångfald, - stress- och arbetsmiljörelaterade aspekter. Utöver dessa utmaningar synliggörs även upplevelser av låg tillit och förståelse från omgivningen för informanternas perspektiv i sin yrkesutövning. Berglund (2002) skriver att tvetydigheten som präglar personalvetryrket är en bidragande orsak till att yrkesutövare ofta ifrågasätts. Det har dock gjorts ett flertal försök till att höja personalvetryrkets status och förtroende genom att försöka bli en profession. Professioner har tillit och förtroende från omgivningen och är betrodda att självständigt styra och verka i sin yrkesutövning, detta grundas i ett erkännande av yrkesutövarens kunskaper och kompetenser (Ulfsson-

Eriksson, 2012; Brante, 2009). Således kan informanternas upplevelse av låg tillit och förståelse för sin yrkesutövning förstås.

Den splittrade beskrivningen av den upplevda yrkesrollen som framkommer i resultatet anses intressant att diskutera i relation till personalvetarens arbete med social hållbarhet. Enligt Stryker och Burke (2000) är yrkesrollen grundad i de förväntningar som existerar i och kring ett yrke, således är den även en del av individens yrkesidentitet. Det innebär att informanternas upplevda yrkesroll är bunden i strukturer och normer som existerar inom personalvetryrket. Den tidigare forskningen synliggör förändringen i personalvetarens yrkesroll från humanistisk till mer strategisk. Personalvetryrket är idag mer riktad mot organisatoriska intressen som att till exempel arbeta med att effektivisera och uppnå vinstdrivna mål. Samtidigt visar Haaks och Löfgren Martinssons (2016) forskning att personalvetarutbildningen fortfarande fostrar det humanistiska förhållningssättet och ett problematiserande gentemot organisatoriska förfaranden i och med utläring av kritisk HRD. Detta kan förklara de splittrade upplevelserna i informanternas yrkesroll och de synliggjorda svårigheterna med att arbeta hållbart utifrån jämställdhet, mångfald, stress och arbetsmiljö. Således framkommer i empirin att informanterna inte direkt tänker kring termen ”social hållbarhet” i sin yrkesroll, de anser inte heller att de fått med sig verktyg för att kunna arbeta med detta. Dock anser informanterna att kunskaperna i att byta perspektiv, ifrågasätta och granska information i situationer mellan arbetsgivare och medarbetare är det mest användbara de fått med sig från sin utbildning. De framhåller även att kunskaper gällande mänskliga beteenden i arbetslivet varit tjänliga. Kan utbildning som fostrar kritisk HRD framför traditionell HRD bidra till ett socialt hållbart personalarbete? Enligt Valentin (2006) ämnar kritisk HRD att ifrågasätta de förfaranden som många gånger har konsekvenser för den sociala aspekten. Medarbetaren ses som en självständig och kompetent individ som genom rätt förutsättningar kan motverka maktstrukturer och bidra till ett bättre samhälle. I motsats till detta förhållningssätt finns traditionell HRD som ser medarbetare som ett medel för att nå ekonomisk tillväxt och ska styras utifrån organisationens behov (Trehan & Rigg, 2010). Det blir tydligt att det kritiska förhållningssättet inom HRD har ett mer humanistiskt perspektiv på medarbetare inom en organisation. Med grund i det som framkommer i resultatanalysen kanske det inte ska påstås att kritisk HRD är detsamma som att medvetet arbeta med social hållbarhet. Det kan dock påstås utifrån studiens resultat att kritisk HRD kan ses som ett förhållningssätt som främjar socialt hållbart arbete utifrån jämställdhet, mångfald, stress och arbetsmiljö.

7. Slutsatser

Det kan sägas att informanterna själva inte upplever att de har konkreta kunskaper för hur de ska arbeta socialt hållbart. Dock framkommer trots detta i resonemang kring jämställdhets-, mångfalds-, stress, - och arbetsmiljöfrågor att de har ett förhållningssätt som främjar social hållbarhet. Informanternas förhållningssätt grundar sig i akademiskt förvärvade kunskaper kring att ifrågasätta, reflektera och granska och beskrivs som den kunskap som är mest användbar i yrkesutövningen. I resultatanalysen görs kopplingar till informanternas förmåga att byta perspektiv och ifrågasätta, till kritisk HRD. Det framkommer i studien att kritisk HRD i vissa fall sammanfaller med handlingar inom jämställdhets-, mångfalds-, stress, - och arbetsmiljöfrågor.

Följaktligen har resultatet påvisat att det finns en del utmaningar för informanterna i deras arbete med jämställdhet, mångfald, stress och arbetsmiljö. Det framkommer att några informanter upplever att de inte har möjlighet att påverka hur organisationen arbetar med jämställdhet och mångfald, trots att de gärna vill. Samtidigt synliggörs ett lågt förtroende för personalvetaren i dennes yrkesutövning från kollegor och chefer vilket kan vara en bidragande orsak till upplevelsen av att inte kunna påverka. I arbetet med att förebygga stress och bidra med en god arbetsmiljö framställs en splittrad bild av yrkesrollen. Utmaningarna kan tänkas grunda sig i de förändringar som personalvetryrket har genomgått och som även har bidragit till diskrepansen mellan personalvetarens upplevda yrkesroll och arbetsgivarens förväntningar på yrkesrollen.

Med denna bakgrund dras slutsatsen om att trots informanterna upplevelser av att inte ha kunskaper i att arbeta socialt hållbart, ändå agerar och utför handlingar som går att anknyta till social hållbarhet med hjälp av kritisk HRD som förhållningssätt. Detta har kunnat urskiljas i informanternas redogörelser för hur de arbetar med jämställdhets-, mångfalds-, stress, - och arbetsmiljöfrågor samt de utmaningar som detta arbete medför.

7.1 Förslag till fortsatt forskning

Denna studie har inte påvisat några distinkta skillnader eller likheter mellan informanter som arbetar inom privat- eller offentlig sektor. Det anses dock intressant att i fortsatt forskning undersöka frågan om det är lättare, respektive svårare för personalvetare inom privat- kontra offentlig sektor att arbeta med social hållbarhet.

8. Käll- och litteraturförteckning

Abraham, Lena & Johansson, Jan. 2009. Nya produktionskoncept och arbetets vardag. I Sparrhoff & Fejes, Andreas (red.). *Anställningsbarhet: Perspektiv på utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur AB.

Amodeo, Mona. 2009. The interface journey to sustainability: Identity dynamics within cultural incrementalism. I Peter Docherty, Mari Kira & A.B (Rami) Shani. *Creating sustainable work systems – Developing social sustainability*. 2. uppl. New York, NY:Routledge. 38-50.

Arbetsmiljöverket. 2018. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/> (Hämtad: 2019-07-13)

Arvidson, Markus & Johansson, Sara. 2017. *Roll och identitet*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Asking, Berit. 2012. Enhetlighet och/eller profilering i det svenska högskolelandskapet? *Pedagogisk forskning i Sverige*. 2012. 17. (1-2): 1-22. <https://open.lnu.se/index.php/PFS/article/view/1138/988> (Hämtad: 2019-05-10)

Berglund, Johan. 2002. De otillräckliga: En studie av personalspecialisternas kamp för erkännande och status. Diss. Stockholm: Handelshögskolan.

Brante, Thomas. 2009. Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner. I L. Maria (Red.), *Vetenskap för profession*. Högskolan i Borås: 15-34.

Corley, Aileen & Eades, Elaine .2006. Sustaining critically reflective practitioners: Competing with the dominant discourse. *International Journal of Training and Development*. 10 (1): 30-40. DOI: 10.1111/j.1468-2419.2006.00240.x

Cox, Keith. 2009. Organizational visions of sustainability. I Peter Docherty, Mari Kira & A.B (Rami) Shani. *Creating sustainable work systems – Developing social sustainability*. 2. uppl. New York, NY: Routledge. 25-37.

Damm, Margareta & Dahte, Birgitta. 2016. *HR – Yrke, profession eller professionalism?* Lund: Studentlitteratur AB.

Damm, Margareta & Tengblad, Stefan. 2000. Personalarbetets omvandlingar i Sverige: Ett historiskt perspektiv. I Bergström, Ola & Sandoff, Mette (red.). *Handla med människor: Perspektiv på Human Resource Management*. Lund: Academia Adacta 27-50.

Docherty, Peter. Kira, Mari. Shani, A.B Rami. 2009. What the world needs now is sustainable work systems. I Peter Docherty, Mari Kira & A.B (Rami) Shani. *Creating sustainable work systems – Developing social sustainability*. 2. uppl. New York, NY:Routledge. 1-23

Eriksson Ulfsdotter, Ylva. 2013. *Personalvetenskap – som förhållningssätt*. Stockholm: Liber AB

Eriksson Ulfsdotter, Ylva. 2012. *Yrke*. Malmö: Liber AB

Fors, Yvonne. Holmqvist, Henrik. Helldahl, Per. Lundh, Anna & Öst, Thomas. 2017. *Universitets och högskolors arbete med att främja en hållbar utveckling*. Rapport/ Universitetskanslersämbetet: 2017:12. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

Geradts, Thijs. H. J., & Bocken, Nancy. M. P. 2019. Driving sustainability-oriented innovation. *MIT Sloan Management Review*. 60. (2): 78-83. <http://search.proquest.com/docview/2161594005/>. (Hämtad 2019-04-20)

Haak, Ulrika & Martinsson Löfgren, Rebecca. 2016. Anställningsbarhet: Mellan verktygslåda och kritisk reflektion. I Sparrhoff, Gun & Fejes, Andreas (red.). *Anställningsbarhet – perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 2. Uppl. Studentlitteratur AB: Lund. 139-152.

Handelshögskolans råd för hållbarutveckling. 2014. *Studenternas syn på hållbar utveckling i programutbildningarna på handelshögskolan*. https://handels.gu.se/digitalAssets/1530/1530056_studenternas-syn-p---h--llbar-utveckling.pdf (Hämtad: 2019-04-15)

Harvey, Lee. 2000. New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary education and management*. 6: 3-17. <http://costello.pub.hb.se/login?url=https://search-proquest-com.lib.costello.pub.hb.se/docview/212171883?accountid=9670> (Hämtad: 2019-05-13)

Jamali, Dima .R., El Dirani, A.M. och Harwood, Ian.A. 2015. Exploring human resource management roles in corporate social responsibility: the CSR-HRM co-creation model. *Business Ethics: A European Review*. 24. (2): 125-143.

Karlsohn, Thomas. 2016. Universitetets idé i samtiden och historien. I Karlsohn, Thomas (Ed.): *Universitetets idé. Sexton nyckeltexter*. Göteborg: Daidalos.

Kirpal, Simone. (2004). Work identities of nurses: Between caring and efficiency demands. *Career Development International*. 9. 274–304.

Kvale, Steinar och Brinkmann, Sven. 2009. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Larsen, Ann Kristin. 2009. *Metod helt enkelt - en introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Löfgren Martinsson, Maria .2008. *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor – om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*, Lund: Pedagogiska institutionen.

Mabey, Christopher .2003. Reframing Human Resource Development. *Human Resource Development Review*. 2, (4): 430-452. DOI: 10.1177/1534484303258042

Nationalencyklopedin, *organisation*.[http://www.ne.se.lib.costello.pub.hb.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/organisation-\(term\)](http://www.ne.se.lib.costello.pub.hb.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/organisation-(term)) (hämtad 2019-05-18)

Olofsson, Gunnar & Petersson, Otto. 2011. *Med sikte på profession. Akademiska yrkesutbildningar vid ett nytt universitet*. Lund: Arkiv.

Ongiti, Orpha Kemunto. 2012. Professional Socialization of Graduate Students: A give-and-take process. *Business Management Dynamics*. 1. (10): 33-40. <http://costello.pub.hb.se/login?url=https://search-proquest-com.lib.costello.pub.hb.se/docview/2134081036?accountid=9670> (Hämtad: 2019-04-16)

Patel, Runa. & Davidson, Bo. 2003. *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

Pucaca, Goran. Theanderson, Christer & Carlén, Margareta. 2017. *Resisting consumerist rationalities in higher vocational education*. <http://www.jceps.com/wp-content/uploads/2017/03/15-1-10n.pdf> (Hämtad: 2019-04-21)

Rosberg, Susanne. 2017. Fenomenologi. I Nielsen, Birgitta & Granskär, Monica (red.). *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. 3. Uppl. Lund: Studentlitteratur AB. 127-150.

Román, Mikael. 2009. Labelling and sustainability: The case of specialty coffee. I Peter Docherty, Mari Kira & A.B (Rami) Shani. *Creating sustainable work systems – Developing social sustainability*. 2. uppl. New York, NY:Routledge. 202-217.

Ryen, Anne . 2004. *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber AB

Sambrook, Sally. 2004. A "critical" time for HRD. *Journal of European Industrial Training*. 28. (8-9): 611-624. DOI 10.1108/03090590410566543

Sanandaji, Nima. 2017. *Vägen till social hållbarhet*. Studentlitteratur AB: Lund

Scott, W. Richard. 2014. *Institutions and organizations: ideas, interests and identities*. 4. ed. Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications, Inc.

Sena, James & Shani, A.B Rami. 2009. Utilizing technology to support sustainability. I Peter Docherty, Mari Kira & A.B (Rami) Shani. *Creating sustainable work systems – Developing social sustainability*. 2. uppl. New York, NY:Routledge. 84-101.

Simmonds, David & Pedersen, Cecilia. 2006. HRD: The shapes and things to come. *Journal of Workplace Learning* .18. (2): 122-134. DOI: 10.1108/13665620610647827

Stryker, S., & Burke, P. J. 2000. The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63, 284–297. <http://costello.pub.hb.se/login?url=https://search-proquest-com.lib.costello.pub.hb.se/docview/212789030?accountid=9670> (Hämtad: 2019-05-24)

SOU 2004:104. Statens offentliga utredningar. *Att lära för hållbar utveckling*.

Sustainagers & NCC. 2015. *Studenter vill arbeta med hållbarhet men är dåligt rustade*. <https://mb.cision.com/Public/197/9788543/83a174902a0c4f50.pdf> (Hämtad: 2019-04-15)

Svensson, Lennart. Aronsson, Gunnar. Randle, Hanne. Jörgen Eklund. 2008. *Hållbart arbetsliv*. Lund: Gleerups

Trehan, Kiran & Rigg, Clare. 2011. Theorising critical HRD: a paradox of intricacy and discrepancy". *Journal of European Industrial Training*. 35, (3): 276-290. DOI 10.1108/03090591111120421

Valentin, Claire. 2006. Researching human resource development: emergence of a critical approach to HRD enquiry. *International Journal of Training and Development*. 10 (1): 17-29. DOI: 10.1111/j.1468-2419.2006.00244.x

Vetenskapsrådet. 2002. *Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: HSFR, Vetenskapsrådet.

Weingaertner, Carina & Moberg, Åsa. 2014. Exploring Social Sustainability: Learning from Perspectives on Urban Development and Companies and Products. *Sustainable Development*. 22, (2): 122–133. DOI: 10.1002/sd.536

9. Bilaga 1 – Intervjuguide

Kunskapsgrund/Utbildning

När tog du examen?

Kan du beskriva det du minns mest ifrån din högskoleutbildning?

Vad upplever du att du har användning för i ditt arbete idag?

Vad har du tagit med dig från det du lärde dig under utbildningen?

Anser du att utbildningen gav dig verktyg för att arbeta socialt hållbart? Om ja-hur/vad?

Yrkesutövning

Kan du börja med att berätta om vad du arbetar med.. –Hur länge har du arbetat med det?

Vad är det mest centrala i ditt arbete?

Kan du beskriva det du tycker är viktigast i ditt arbete?

Finns det något du skulle vilja arbeta mer eller mindre med? Vad och varför?

Upplever du att du arbetar med social hållbarhet? Om ja – hur? Om nej – varför?

Vad är den största utmaningen för dig i ditt arbete?

Social hållbarhet

Hur arbetar du för att skapa en god arbetsmiljö för de anställda?

Vad gör du för att skapa en jämställd arbetsplats?

Hur arbetar du för att bidra till mångfald på arbetsplatsen?

Hur arbetar du för att förebygga stressade medarbetare?

Hur skulle du beskriva en socialt hållbar arbetsplats?

10. Bilaga 2 - Brev till informanterna

Hej!

Jag heter Joline Fredriksson och går magisterprogrammet i arbetsvetenskap på Borås högskola. Som en del i utbildningen skrivs en magisteruppsats och jag har valt att studera hur personalvetare har användning av sina kunskaper i social hållbarhet och hur dessa används för att skapa socialt hållbara arbetsplatser. Tanken med uppsatsen är **inte** att bedöma huruvida din arbetsplats arbetar med social hållbarhet eller ej, utan dina upplevelser i din yrkesutövning. Intervjupersonerna kommer att vara anonyma och deltagandet är helt frivilligt. Intervjuerna förväntas ta 30-60 minuter och spelas in med hjälp av en diktafon, materialet kommer inte att användas i något annat syfte än i denna studie och behandlas därför konfidentiellt.

Om det finns ett intresse av att delta i studien får du gärna återkomma med tid och plats för en intervju.

Tack så länge och ha en fortsatt trevlig dag!

Med vänlig hälsning

Joline Fredriksson
MAV18