

# ANSTÄLLNINGSBARHET UNDER COVID-19

- EN ENKÄTSTUDIE OM STUDENTERS SYN PÅ  
ANSTÄLLNINGSBARHET UNDER EN PANDEMI

Kandidatuppsats  
Arbetsvetenskap

Alfred Segerfridh  
Robert Nordlund



HÖGSKOLAN I BORÅS

**Program:** Organisations- och personalutveckling i samhället

**Svensk titel:** Anställningsbarhet under Covid-19

**Engelsk titel:** Employability during Covid-19

**Utgivningsår:** 2021

**Författare:** Alfred Segerfridh, Robert Nordlund

**Handledare:** Christoffer Larsson

**Examinator:** Christer Theandersson

**Nyckelord:** Anställningsbarhet, studenter, Covid-19, flexibilitet, enkätundersökning, samhällskris

---

## **Sammanfattning**

Syftet med studien är att undersöka vilka faktorer studenter anser vara viktiga för anställningsbarhet samt att undersöka det eventuella sambandet mellan kön, ålder, flexibilitet och Covid - 19 å ena sidan och studenters syn på sin anställningsbarhet å andra sida.

Materialet i studien är insamlat via en webbenkät där 357 studenter deltog. Studien har tre frågeställningar, hur har Covid-19 påverkat studenters syn på sin anställningsbarhet? Hur påverkar studenters uppfattade flexibilitet deras upplevda anställningsbarhet? Samt vilka faktorer anser studenter är viktigast för anställningsbarhet. Till detta har vi även kopplat fyra hypoteser som vi tror kan ha en påverkans effekt på den upplevda anställningsbarheten. Covid-19 har påverkat hela samhället och därför har vi valt att titta på tidigare forskning som är baserade på samhällskriser för att finna styrka till vår studies syfte. Resultatet från studien påvisar dels att Covid-19 har haft en stor påverkan på hur studenter upplever sin anställningsbarhet samt att utbildning och arbetslivserfarenhet lyfts som de viktigaste faktorerna för anställningsbarhet.

## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	1
2	Syfte och frågeställning .....	2
2.1	Frågeställning.....	2
2.2	Hypoteser .....	2
3	Tidigare forskning.....	2
4	Teorier.....	6
4.1	Anställningsbarhet .....	6
4.2	Flexibilitet .....	7
4.3	Self-management .....	8
5	Metod .....	9
5.1	Forskningsansats .....	9
5.2	Urval .....	10
5.3	Undersökningens genomförande .....	10
5.4	Databearbetning och analys .....	11
5.5	Etiska överväganden .....	12
5.6	Validitet och reliabilitet .....	13
5.7	Egen förförståelse och värderingar .....	13
6	Resultat .....	14
6.1	Korrelationsanalys .....	18
6.2	Regressionsanalys .....	20
7	Diskussion.....	22
7.1	Resultatdiskussion .....	22
7.2	Metoddiskussion .....	25
8	Slutsats och förslag på framtida forskning .....	26
	Käll- och litteraturförteckning .....	27
	Bilaga.....	29

# 1 INLEDNING

Vi är två studenter från programmet Organisations- och personalutveckling i samhället (OPUS) vid Högskolan i Borås som skriver denna uppsats som avslutning på vår utbildning. Opus är ett samhällsvetenskapligt program och med vår utbildningsinriktning anser vi att det är både intressant och relevant att undersöka om Covid-19 har haft någon påverkan på studenters syn på sin anställningsbarhet.

Världshälsoorganisationen (WHO) gick den 30 januari ut med ett pressmeddelande där de meddelade att de klassar coronaviruset som ett internationellt hot mot människors hälsa (WHO, 2020). Efter detta meddelande följde en vård där rapporteringarna om Covid-19 avlöste varandra och den 17 mars gick Folkhälsomyndigheten (2020) ut med rekommendationen att Sveriges skolor skulle införa distansundervisning i syfte att bromsa smittspridningen i samhället (Folkhälsomyndigheten, 2020) Detta medförde en stor omställning för oss studenter och vi upplevde att många studenter i vår närhet som tog examen våren 2020 hade svårare att få en anställning än vad tidigare årskullar haft och det var många som hänvisade till Covid-19 när de pratade om svårigheterna med att hitta en anställning. Det fanns en ovisshet kring Covid-19 och hur detta skulle påverka samhället och vilka effekterna skulle bli. Inom vår årskurs fanns det ett lugn då vi visste att vi skulle fortsätta studera ytterligare minst ett år och alla var vid denna tidpunkt övertygade om att Covid-19 pandemin skulle ha lagt sig innan det var vår tur att ta examen. Ingen kunde vid denna tidpunkt föreställa sig att Covid-19 pandemin fortsatt skulle ha ett starkt grepp om samhället även under våren 2021. Covid-19 är något studenter diskuterat flitigt vid i stort sett varje sammankomst och därav har även vårt intresse för att genomföra denna studie växt. Vi befinner oss i en exceptionell samhällssituation just nu och förmodligen kommer inte en liknande chans att dyka upp igen och därför vill vi passa på att ta vara på vår kunskap om relationen mellan arbetstagare och arbetsmarknaden och hur denna relation har påverkats av Covid-19 pandemins intåg i Sverige.

Eftersom Covid-19 är ett så pass nytt och fortfarande i högsta grad samhällsaktuellt så blir vår undersökning en explorativ nutidsstudie. Eftersom pandemins effekter ständigt förändrar förutsättningarna ansåg vi att en nulägesbild kring hur förhållandet ser ut är högst relevant och kan bidra till att skapa förståelse inför framtiden.

Det finns ingen händelse likt Covid-19 pandemin och det finns inte heller så mycket tidigare forskning att tillgå inom området. Vi har därför valt att söka tidigare forskning om andra samhällseliga kriser och anställningsbarhet.

## 2 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka vilka faktorer studenter anser vara viktiga för anställningsbarhet samt att undersöka det eventuella sambandet mellan kön, ålder, flexibilitet och Covid - 19 å ena sidan och studenters syn på sin anställningsbarhet å andra sidan.

### 2.1 Frågeställning

Vilka faktorer anser studenter är viktigast för anställningsbarhet?

Hur har Covid-19 påverkat studenters syn på sin anställningsbarhet?

Hur påverkar studenters uppfattade flexibilitet deras upplevda anställningsbarhet?

### 2.2 Hypoteser

Vi har fyra hypoteser kopplat till studien.

H1: Covid-19 har haft en negativ påverkan på studenters upplevda anställningsbarhet.

H2: Ålder har en påverkan på studenternas syn på sin anställningsbarhet.

H3: Det finns ett samband mellan kön och upplevd anställningsbarhet.

H4: Det finns ett samband mellan flexibilitet och upplevd anställningsbarhet där de som är flexibla anser sig mer anställningsbara.

Vi har valt dessa hypoteser utifrån vår förförståelse för ämnet då vi själva befinner oss i samma kontext som våra respondenter. H1 grundar sig i att vi själva upplever att vår anställningsbarhet har påverkats negativt av Covid-19 pandemin. H2 vill vi testa eftersom vi själva har upplevt att de individer inom vår omgivning som är äldre har uttryckt en mindre oro över sin anställningsbarhet. När det gäller H3 ha vi under vår utbildning läst om homosocial reproduktion där det uttrycks att vita män tenderar att i första hand anställa vita män och av denna anledning vill vi testa om kön har någon relevans för vår studie. H4 vill vi testa eftersom vi båda har erfarenhet från bemanningsbranschen där vi har sett att, jämfört med dem som är mindre flexibla, blir individer med en hög grad av flexibilitet oftare bokade på jobb eftersom de är tillgängliga med kort varsel.

## 3 Tidigare forskning

Vi beaktar tidigare forskningen för att kunna se den historiska kontexten, hur begrepp och teorier kan ha förändrats eller formats. En av de tydligare sakerna som framkom när vi dök djupare in i den tidigare forskningen är att det har skett en förskjutning kring ansvaret för att vara anställningsbar.

Vi har tittat på Berglund och Wallinders (2015) forskning som handlar om hur anställningsbarhetsfrågan har diskuterats på EU nivå, statligt och i samhället. Deras resonemang kring anställningsbarhetsfrågan anser vi är väldigt intressant sett till vår studie då de diskuterar begreppet under en samhällslig kris som i deras fall berör finanskrisen i början av 2000-talet. Berglund och Wallinders (2015) forskning handlar om hur ansvaret för att vara anställningsbar har förskjutits till individen istället för till kollektivet. De väljer att fokusera sin forskning på hur denna förskjutning har gått till och kopplat detta till en EU diplomatisk nivå "European employment policy" för att hitta förklaringar och varför denna

förskjutning kan ha skett. Deras metod har varit att analysera data från European Social Survey som är en statistisk databas (Berglund & Wallinder 2015:12). De basera sin forskning på en enkätstudie som inkluderade 27 medlemsländer i EU, men bara 21 länders data gick att använda på grund av det saknades data hos de andra. Urvalet i denna enkätstudie var anställda mellan åldrarna 16 - 65 (Berglund & Wallinder 2015: 12-14). Deras resultat bygger på en jämförelse av data från denna databas som de sedan dragit sina slutsatser från. De för ett resonemang kring anställningstrygghet och hur detta nu vilar på individen istället för staten eller samhället, något de kallar ”strukturer och intersektionella faktorer” (Berglund & Wallinder 2015:1). De tar även upp hur ekonomiska strukturer påverkar arbetsmarknaden och även antal arbetstillfällen (Berglund & Wallinder 2015:2). Berglund och Wallinder (2015) menar att individen gör en bedömning, analyserar och brukar bästa lämpliga strategi för att finna ett nytt jobb. En av strategierna är att utbilda sig och efter utbildning erhålla en anställning, en annan strategi som lyfts är att bruka sitt sociala nätverk för att finna anställning (Berglund & Wallinder 2015:3-4). De menar att det är vanligt att humankapital och anställningsbarhet hänger ihop med utbildningsnivå och det framkommer i deras forskning att högutbildade får fler chanser till anställning än lågutbildade (Berglund & Wallinder 2015:4-6). Avslutningsvis så diskuterar Berglund och Wallinder att det fortfarande finns ett ansvar som staten behöver ta för att skapa de bästa förutsättningarna, strukturer och möjligheter för att individer ska kunna bli anställda (Berglund & Wallinder 2015:20). Vi anser att deras forskning är relevant för vår studie eftersom vi ville skapa en bättre förståelse för den historiska kontexten kring den förskjutningen som skett av anställningsbarhetsfrågan, förr var det ett statligt ansvar, nu är det individens ansvar. Genom att ha läst deras forskning får vi även en djupare förståelse kring de olika strategier som individer brukar för att göra sig anställningsbara. Detta är något som många forskare uppmärksammar och något som vi vill studera genom vår enkät och det resultat som kommer framgå av den. Det vi vill vara kritisk mot gällande denna forskning är att den är så storskalig, den spänner över många länder som alla har sin specifika kontext att ta hänsyn till och förutsättningarna mellan de olika länderna kan variera kraftigt.

Vidare i vår sökning kring relevanta tidigare forskningar fann vi att Wallinder (2018) även hade gjort en studie om hur begreppet anställningsbarhet påverkas under en samhällelig kris som i detta fall röde sig om en ekonomisk kris. Eftersom vi genomför en studie under en pandemi som vi inte tidigare upplevt så får vi luta oss mot forskningsstudier som är genomförda under andra typer av samhälleliga kriser. Wallinder (2018) tar upp hur det idag är viktigt för en arbetstagare att kunna vara anställningsbar på en osäker och turbulent arbetsmarknad. Wallinder beskriver att det är upp till individen själv att forma och anpassa sig för att göra sig anställningsbar. Wallinder använder termen ”self-manage” för att beskriva den process som innebär att framställa sig som anställningsbar (Wallinder 2018:2). Wallinder redogör för en förskjutning kring anställningsbarhetsbegreppet och menar att man på EU politisk nivå har uppmuntrat och belönat individer som tar eget ansvar för sin anställning och anställningsbarhet (Ibid 2018:18). Även denna forskning av Wallinder baseras på European Social Survey. I denna undersökning ingick 25 stycken europeiska länder vid första tillfället år 2004 och 27 stycken vid andra tillfället år 2010. Analysen omfattar 16 identiska länder vid varje tidpunkt med anledning av en begränsad gruppstorlek av utrikesfödda med anställning, datan samlades in via personliga intervjuer (Ibid 2018:9) Urvalet är anställda i åldrarna 16-65 i respektive land vid undersökningens genomförande. Wallinder skriver att alla länder följde samma grundprincip för sannolikhet och representativitet, urvalet gjordes utifrån strikta slumpmässiga sannolikhetsmetoder (Wallinder 2018:9-10)

I sin forskning menar Wallinder (2018) att många som redan har ett arbete känner sig mer anställningsbara jämfört med dem som inte har ett jobb. Detta på grund av att de har ett

arbete. Forskaren Wallander (2018:2) menar att de grupper som inte har arbete och anses var en eller tillhöra en riskgrupp har svårare att få jobb enligt arbetsgivare. Wallander påstår att det finns ett större förväntat motstånd för utrikesfödda än inrikesfödda när det kommer till respektive grupps position på arbetsmarknaden och vilken status ens position ger. I sin forskning skriver hon att det är klart synligt att icke europeiska medborgare i högre grad riskerar att inte bli anställda. Skälet till detta menar hon kan ha och göra med att dessa individer har begränsat eller obefintligt socialt nätverk och eventuella språkförbistringar. Wallander tar inte enbart upp etnicitet som ett hinder för kunna framställa sig anställningsbar utan tar även upp att en faktor som ålder kan förhindra att man får en anställning. Wallander menar att det kan finnas förutfattade meningar kring ålder och detta kan begränsa och hindrar individen från att ses som anställningsbar. Som exempel menar Wallander att unga framställs och anses vara formbara och villiga till förändring och ställer sällan några högre krav på arbetsgivaren, äldre individer anses kunna vara och göra det motsatta (Ibid 2018:3-4).

Wallinders (2018) forskning inkludera ett perspektiv som vi har haft svårt att finna bland andra författare och det är hur anställningsbarhet påverkas av en samhällskris. Därför är hennes studie relevant för oss då hon undersöker hur en ekonomisk kris påverkade arbetsmarknaden och individens anställningsbarhet. Hennes forskning är även relevant då hon redogör och tar upp att individer brukar olika strategier för framställa sig mer anställningsbara. Kritiken vi kan rikta mot Wallinders forskning är hur tillförlitligt datainsamlingen har varit då den genomförts av många olika individer i olika länder. Som forskare är det näst intill omöjligt att inte vara påverkad av sin egen kontext i någon form och när många olika individer är inblandade så kan detta komma att påverka resultatet av studien. Generellt sett så riktar vi samma kritik mot båda forskningsprojekten som Wallinder varit med och genomfört men sett till det område som studerats och under vilken tid så är dessa relevanta för vår studie. Vi har även diskuterat att även om frågorna som man ställde till respondenterna varit lika så kan de ha haft olika innebörd för respondenterna eftersom olika länders arbetsmarknad och förutsättningar tenderar att skilja sig åt.

Den sista tidigare forskningen som vi vill knyta an till i vår studie är skriven av Alex Tymon (2013). Tymons forskning handlar kortfattat om universitetsstudenter i Storbritannien egna upplevelser kring sin anställningsbarhet efter avslutade studier. Tymon inkluderar perspektiv som hur staten påverkar utbildningssystemet, om utbildningar tydligare bör göra individer anställningsbara och vad studenterna själva säger kring ovan nämnda områden och hur de själva ser på sin anställningsbarhet. Den data som Tymons undersökning baseras på kommer från studenter vid brittiska universitet efter år 1992. Studenterna studerade affärsstudier, företagsekonomi, personalresurser och marknadsföring (Tymon 2013:9). Tymon använde sig av en kvalitativ metod där han samlade in data via intervjuer och fokusgrupper på brittiska universitet (Tymon 2013:9-10).

Tymon (2013) inleder med att beskriva att det finns meningsskiljaktigheter bland forskare och lärda om vad anställbarhet är. Dilemmat som Tymon (2013) skriver om är att begreppet anställningsbarhet definieras olika av olika forskare och detta gör begreppet svårt att rama in och skapa en gemensam förklaring till. Tymon varnar för att många forskare förenklar begreppet för mycket när de försöker definiera anställningsbarhet. Tymon summerar dock att flertalet definitioner beaktar att anställbarhet kräver en besittning av färdigheter men också personliga attribut (Tymon 2013:4). I Tymons forskning framkommer det att studenter själva är medvetna om arbetslivserfarenhetens slagkraft när det gäller att utveckla och framställa sin anställbarhet, så många som 90 % av hans respondenter säger att arbetserfarenhet är det bästa sättet att öka sin anställningsbarhet (Tymon 2013,6-8). Kopplat till individens

anställningsbarhet skriver Tymon att många studenter även inser att en examen kanske inte räcker utan att arbetslivserfarenhet även är viktigt att ha med sig när man söker en anställning (Tymon 2013:9).

Kopplat till utvecklingen av individens anställningsbarhet belyser Tymon (2013) frågan om högskolornas eventuella ansvar och om detta är ett lämpligt ställe att utveckla studenternas anställbarhet (Tymon 2013:5-6). Det finns ett ökat tryck för att alla akademiska kurser bör och ska inkludera utveckling av individens anställbarhet, detta har medfört att många universitet och högskolor idag anstränger sig för att utveckla sina studenters anställningsbarhet i högre utsträckning än tidigare (Tymon 2013:2). Tymon belyser även att antalet studenter som examinerats i Storbritannien har ökat dramatiskt under de senaste två decennierna och mer än fördubblats sedan 1991 (Tymon 2013:9) Målgruppen i Tymons (2013) forskningsstudie är en starkt bidragande faktor till att den är relevant för oss, men vi kan inte bortse från det faktum att våra respektive studier genomförs i olika länder och därigenom är respondenternas kontext inte densamma.

Sammanfattningsvis så visar tidigare forskning på att individer bruka olika strategier för att framställa sig anställningsbara. Individer bruka eller utnyttjar strategier likt flexibilitet eller utbildning för att framställa sig mer anställningsbara. Vi ser även att det sociala nätverket bidrar med arbetstillfällen och att det har skett en förskjutning gällande ansvaret för anställningsbarheten som allt mer förflyttas till den enskilde individen.

## 4 Teorier

### 4.1 Anställningsbarhet

Sparrhoff och Fejes (2016) menar att anställningsbarhet är ett begrepp som i dagens samhällsdiskussion ofta har en väldigt varierande betydelse utifrån den kontext där det används. Relationen mellan arbetsmarknad och utbildning spelar ofta en central roll för begreppet och när det görs förändringar inom utbildning och arbetsmarknadspolitiken så anses ofta förändringarna vara legitima om dessa leder till en ökad anställningsbarhet (Sparrhoff och Fejes, 2016:11). Det har skett ett skifte sedan mitten av 90-talet där man slutade prata i termer om arbetslös och arbetstagare och istället började föra resonemang kring anställningsbar respektive icke anställningsbar. Den nya uppdelningen visar på en individualisering kring begreppet anställningsbarhet, den enskilde individen är inte längre arbetslös utan hen är icke anställningsbar. Genom denna förskjutning läggs ett större ansvar över på individen som nu förväntas att göra sig anställningsbar genom att förse sig själv med de kunskaper och kompetenser som krävs (Sparrhoff och Fejes, 2016:79-81).

Sparrhoff och Fejes (2016) lyfter även fram att organisationer som bland annat EU och OECD delar en grundsyn som gör gällande att de flesta parter tar för givet att ansvaret för anställningsbarheten vilar på de aktörer som utgör marknaden d.v.s., individen, staten och företagen. Dock så tenderar förskjutningen av begreppet att landa i att det är upp till varje enskild individ att ansvara för sin anställningsbarhet och att det är staten som ska förse individerna med möjligheter att göra detta genom bland annat högre utbildning. Detta lärande blir en form av livslångt lärande som i slutändan skall generera anställningsbara medborgare (Sparrhoff och Fejes, 2016:80-81).

Sett ur ett utbildningsperspektiv så kan man se anställningsbarhet ur ett par olika synvinklar. Sparrhoff och Fejes (2014) lyfter två olika perspektiv på anställningsbarhet relaterat till högre utbildning. De tre perspektiven är nyttoperspektivet, konkurrensperspektivet samt bildningsperspektivet. Med nyttoperspektivet menar man på att högre utbildning leder till utveckling av goda samhällsmedborgare som genom utbildning förväntas bidra till samhället både ur ett ekonomiskt men även ur ett socialt perspektiv. Konkurrensperspektivet kan ses som ett sällningsverktyg för olika företag och organisationer där de får information om vilka människor som genomgått en utbildning och därmed anses mer anställningsbara, inom vissa utbildningar finns även ett internt konkurrensperspektiv där mer framstående elever ges större möjligheter inom olika yrkesområden (Sparrhoff och Fejes, 2016:98-103)

Begreppet anställningsbarhet är som sagt väldigt brett och svårt att definiera, många gånger beskrivs det som ett kameleontbegrepp där man definierar anställningsbarhet på många olika sätt och ur många perspektiv. Med detta i åtanke har vi för denna studie valt att fokusera på anställningsbarhet sett ur individens perspektiv då vi tycker oss se en klar förskjutning i ansvaret för den enskildes anställningsbarhet. Den förskjutning som skett gällande anställningsbarhetsbegreppet där individen förväntas ta ett större ansvar är anledning till att vi tycker att denna teori är relevant för vår studie. Vi vill undersöka hur studenter ser på sin anställningsbarhet och om denna syn har förändrats i sviterna av den pandemi vi just nu lever i.

## 4.2 Flexibilitet

Flexibilitet är ett välanvänt begrepp inom anställningsbarhetsdiskursen då begreppet är mångdimensionellt och kan teoretiseras och definieras på olika sätt. En definition som vi uppskattar är att flexibilitet kan ses som en förmåga att effektivt anpassa sig till föränderliga omständigheter (Furåker et al, 2007:30).

Flexibilitet avser förmågan att reagera på förändringar. Idag lockar denna kompetens eller förmåga många arbetsgivare och organisationer då flexibilitet idag är en viktig egenskap att erhålla och ha inom organisationen (Fejes & Sparrhoff, 2016:11) Anställda skyltar med denna kompetens för att gör dem attraktiva.

Bengtsson och Berglund (2017) menar att flexibilitet och stabilitet ses som ett önskvärt tillstånd för individen och organisationen medan inflexibilitet samt instabilitet ses som icke önskvärda tillstånd (Bengtsson och Berglund 2017:204). Flexibilitet upplevs olika och kan ta sig uttryck i olika former. Det någon tycker är bra flexibilitet kan innebära dålig flexibilitet för någon annan. Till exempel kan visa individer uppskatta att ha anställningar där man blir inringd till arbete med kort varsel då man anser sig vara väldigt flexibel med andra inte alls uppskattar denna flexibilitet utan istället vill ha stabilare anställningsformer med tydliga förutsättningar.

Sandberg (2019) skriver att organisationers krav på flexibilitet bidrar till medarbetarnas osäkerhet och menar att en fast anställning kan bidra till en inflexibilitet för organisationen men trygghet för individen. Det är inte de stabila anställningarna som bistår organisationen med flexibilitet utan det är de tillfälligt anställda (Sandberg, 2019:152).

Det finns olika flexibilitetsstrategier som organisationer brukar för att uppnå flexibilitet, en av dess strategier kallas den numeriska flexibiliteten. Numeriska flexibiliteten kan vara att organisationen använder sig utav tidsbegränsade anställningar där organisationen hyra in personal via till exempel bemanningsföretag med tidsbegränsade kontrakt (Bengtsson och Berglund, 2017:154). Numerisk flexibiliteten kännetecknas av lägre kvalificerad arbetskraft som anställs och entledigas vid behov (Bengtsson och Berglund, 2017:154, 204). Denna flexibilitetsstrategi innebär att organisationer inte tillsvidareanställer personal utan använder tidsbegränsade anställningar. Detta görs för att bemöta hur till exempel organisationens orderingång eller arbetstoppar ser ut i nuläget. Arbetsgivaren kan under dessa anställningsformer när som helst säga upp den anställde utan att behöva berätta varför eller anledningen till uppsägningen (Håkansson och Isidorsson, 2019:210).

En annan flexibilitetsstrategi som används är funktionsflexibilitet. Förenklat innebär funktionsflexibiliteten att kärnan av de anställda i organisationens har trygga anställningar och hög kompetens och kan arbeta brett inom organisationen med olika uppgifter. Organisationen arbetar proaktiv med att kompetensutveckla och ombesörjer befintlig personal för att säkerställa att organisationens specifika kunskaper stannar och utvecklas hos dem. Detta innebär att dessa kompetenta individer inom organisationen kan klara av flera olika arbetsuppgifter eller positioner vilket gör att ett mindre antal individer tillsvidareanställs (Sandberg, 2019:154).

Det är inte bara organisationer som kan använd flexibilitet som en strategi utan individen kan också göra det. Att vara flexibel är idag en värdefull kompetens som många individer anger att de besitter för att framställa sig som mer anställningsbara. Då organisationer har blivit mer medvetna om de behöver vara flexibla vill man anställa flexibla individer. Att ta en

tidsbegränsad anställning kan vara en strategi för att få tillträde till ett arbete där man sedan hoppas att man får fortsätta när denna anställning löper ut. Denna strategi är speciellt vanlig bland ungdomar, kvinnor och utrikesfödda (Håkansson och Isidorsson, 2019:211).

Den enskilde individen kan genom flexibilitet öka sin anställningsbarhet. Furåker (2007) menar att arbetstagare inte alltid har samma förutsättningar till att ta eller arbeta kvar vid en anställning som kräver mycket flexibilitet. Han menar att livet har olika skeenden där det under några år går bra att vara flexibel men han menar på att det ofta är en ohållbar situation för många när livets olika faser kommer. Ett exempel som lyfts om livet olika faser är att det under vissa perioder i livet kan vara lättare att vara så kallad springvikarie och hoppa runt mellan olika arbetsplatser men när man t.ex. får barn är det ofta svårt att erbjuda samma flexibilitet till arbetsgivaren och kunna hoppa in med kort varsel. Detta leder ofta till att individen får en svagare koppling till arbetsmarknaden (Furåker, 2007:174). Genom att som arbetstagare vara flexibel blir man mer attraktiv hos många företag och har således enklare att få en anställning och genom detta skapa sig en fördel mot andra arbetssökanden.

Håkansson & Isidorsson, (2009) menar att även om individen kan bruka flexibilitetsbegreppet till sin fördel är det främst organisationen som vinner på det. De menar att det även kan finnas en stress eller press hos individen att behöva tacka ja till de tillfälliga jobb som ges. Detta för visa sig attraktiv och för att säkra sin inkomst, denna press kan ofta bidra till ohälsa för den enskilde individen (Håkansson och Isidorsson, 2019:210).

Atkinson och Meager (1986) utvecklar i sin teori om företags flexibilitet att skillnader i anställdas löner och kvalifikationer leder till en indelning av personalen till kärngrupper och periferigrupper. Organisationens kärnpersonal står för funktionsflexibiliteten inom organisationen och kan vara svåra att ersätta och belönas därför med trygga och stabila anställningar, oftast med bra lön och kompetensutveckling. Men utanför kärngruppen befinner sig resten av arbetskraften i periferin, desto längre från kärnan individer arbetar ju sämre arbetsvillkor ges (Atkinson och Meager, 1986).

Flexibilitet är något som ofta tenderar att generera större fördelar för en organisation eller ett företag än för den enskilde individen. Eftersom allt fler företag eftersträvar en flexiblare personalstyrka i bland annat form av numerisk flexibilitet så finns det en möjlighet för individer att använda flexibilitet i syfte att göra sig mer konkurrenskraftiga. En möjlighet som dock kan upplevas mer som ett krav av den enskilde. En individ som är flexibel har ofta större möjligheter att finna en anställning. Detta är relevant för vår studie eftersom vi ser flexibilitet som en möjlig strategi som respondenterna kan använda för att göra sig mer anställningsbara då företag och organisationer idag allt mer efterfrågar en flexibilitet i sin personalstyrka.

### **4.3 Self-management**

Self-management är en relativ modern och ung teori som har uppstått då forskare vill försöka förklara den process som individen genomgår för att framställa sig mer anställningsbara. Teorin försöker förklara varför och hur individen tar på sig ett egenansvar för att framställa sig som anställningsbar och även den process som individen genomgår för att framställa sig som anställningsbar (Krouwel, S. J. C. et al. 2019:119-122).

Bridgstock (2009) menar att self-management (självledning) består av två kompetenser, anställbarhetsförmåga och självledningskompetens. Bridgstock menar att även om dessa delas upp så lever dessa i symbios med varandra, båda behövs och det sker ett samspel mellan dessa kompetenser (Bridgstock 2009:33-36). "Self-management skills"

(självledningskompetens) beskriver Bridgstock (2009) som en kompetens eller färdighet som relaterar till individens uppfattning och bedömning av sig själv i termer av värderingar, förmågor, intressen, mål och är nära relaterad till begreppet karriäridentitet (Bridgstock 2009:31-33). Individerna utövar en självledning som strategi för att framställa sig som anställningsbar, individen leder sig själv för att utveckla sina "skills" och möta efterfrågan. Individerna bär med sig en uppfattning eller en medvetenhet om vad hen har för kompetenser och jämför detta gentemot arbetsmarknaden och tar eget ansvar för att förändra eller anpassa sig efter arbetsgivaren eller arbetsmarknaden (Bridgstock 2009:37). Bridgstock (2009) menar att detta bland annat kan ta sig i uttryck genom att ha den disciplinen som krävs för att studera eller att aktivt verka för att utveckla sitt sociala nätverk. Denna teori vill belysa den anpassning som individer gör för att framställa sig som anställningsbar då ansvaret för att vara anställningsbar inte längre vilar på staten utan på individen (Bridgstock 2009:34-39).

Anställbarhetsförmåga är de färdigheter som är direkt relevanta för att få och upprätthålla en anställning. Ruth (2009) menar att detta "skill-set" består av de allmänna specifika färdigheter som krävs för att kunna reda ut, prestera och leverera i en arbetssituation, att individen helt enkelt klara av att arbeta (Bridgstock 2009:36-37).

Utvecklingen av teorin self-management är en naturlig följd av att det skett en förskjutning i anställningsbarhetsbegreppet där individen tvingas ta ett allt större ansvar. Mot bakgrund av detta så anser vi att teorin är relevant för vår studie då vi har ambitionen att undersöka om self-management är en del av den verktygslåda som våra respondenter använder i syfte att göra sig anställningsbara. Bara genom att faktiskt ta steget till att gå en högre utbildning så har man redan här börjat använda delar av denna teori.

## 5 Metod

### 5.1 Forskningsansats

Vår studie bygger på en kvantitativ metod, ett metodval som grundade sig på att vi ville skapa oss en bred inblick i studenters syn på hur Covid-19 har påverkat deras anställningsbarhet. Vår kvantitativa studie utgår från en deduktiv ansats där vi utifrån vår forskningsfråga och våra teorier skapat ett antal hypoteser som vi ville testa på våra respondenter. Bryman (2018) menar att en deduktiv teori är den vanligaste tolkningen av relationen mellan teori och praktik i samhällsvetenskap.

Genom den kunskap vi besitter och de teoretiska utgångspunkterna för studien så skapade vi ett antal hypoteser som vi testade genom vår insamlade empiri. Det deduktiva angreppssättet utgår ifrån en teori som sedan testas och därigenom kommer man fram till ett resultat. Detta skiljer sig från det induktiva angreppssättet där man först testar och når ett resultat som man sedan kopplas an till relevanta teorier (Bryman, 2018:47-49).

Vår studie har stort fokus på Covid-19 pandemins effekt, eftersom att detta till stora delar är ett område där det hittills skett väldigt lite forskning så blev vår studie av explorativ art. En explorativ studie bygger på en kunskap eller data om ett fenomen som man sedan försöker förklara med sina hypoteser eller andra samband man kan finna. Bryman (2018) skriver att experimentella studier passar väl ihop med surveyundersökningar som i sin tur är av en mer explorativ karaktär (Bryman 2018:748-749).

## 5.2 Urval

Vårt urval består av tre olika urvalstyper, målstyrt urval, bekvämlighetsurval och snöbollsurval. Bryman (2018) lyfter fram det målstyrda urvalet som en urvalsform där forskaren söker respondenter som är lämpliga för studiens ändamål (Bryman, 2018:496). Vårt urval är styrt till målgruppen aktiva studenter eftersom det är den målgruppen som vi valt att undersöka. Vi valde att rikta oss mot en bred grupp av studenter för att kunna se om det föreligger skillnader mellan olika utbildningsnivåer och olika utbildningsprogram. Att vår målgrupp blev just studenter är även en form av bekvämlighetsurval eftersom vi befinner oss i den situationen själva och således har vi tillgång till respondenter inom den målgruppen. Bryman (2018) beskriver bekvämlighetsurvalet som en bra urvalsform då denna tenderar att kunna ge en hög svarsfrekvens (Bryman 2018: 243-244). Eftersom vi hade möjligheten att använda oss av ett bekvämlighetsurval så satte vi ett mål satt få in data från minst 200 personer för denna studie. Ytterligare ett led i att nå den mängden data är att vi har ombett de personer som vi själva sprider enkäten till att även sprida den vidare till andra studenter. Detta utgör den tredje delen av vårt urval som är ett snöbollsurval. Ett snöbollsurval brukar tendera att generera en tämligen homogen grupp av respondenter vilket vi ansåg vara till vår fördel då vi sökte studenter och genom att använda oss av detta så tror vi att vi har lyckats nå respondenter som vi annars inte hade haft tillgång till.

## 5.3 Undersökningens genomförande

Vi har för denna studie valt att samla in vår data via en webbaserad enkät via Google forms. Bryman (2018) menar att webbaserade enkäter är ett snabbt och effektivt sätt att samla in data vid kvantitativa studier. Några av fördelarna som lyfts är att dessa är enkla att administrera samt att de tenderar att ge snabb respons. Två nackdelar som nämns är att det ofta är en låg svarsfrekvens då den är lätt att förbise samt att man utesluter potentiella respondenter som inte har tillgång till internet (Bryman, 2018:303). Vi såg detta som det självklara valet för vår studie trots de eventuella nackdelarna. Idag har nästan alla som studerar någon form av högre utbildning tillgång till internet då studier ofta i någon form bedrivs via olika nätbaserade lärplattformar. Vi är medvetna om att det kommer finnas en mängd potentiella respondenter som kommer se vår enkät men välja att inte delta, vi tror dock att viljan att medverka kommer vara tillräckligt stor för att vi inte ska påverkas av ett sådant bortfall.

Enkäten för studien består av 26 frågor, de flesta frågorna besvaras enligt en sjugradig skala från instämmer inte alls till instämmer helt. Vi har även en fråga där respondenterna fritt får möjlighet att skriva in svar på sådant som vi eventuellt har missat men som kan vara relevant för studien.

## 5.4 Databearbetning och analys

Våra enkätfrågor delas in i fyra grupper bestående av bakgrundsfrågor, beroende variabel, oberoende variabel samt kontrollfrågor. Denna indelning är nödvändig för att kunna göra de körningar som behövs i SPSS för att identifiera samband.

Bryman (2018) menar att likertskalan är en viktig del i undersökningar om individers attityder, genom att fördela svarsalternativen mellan 1-5 eller 1-7 kan man mäta en känsla eller en upplevelses styrka inom ett specifikt område (Bryman, 2018:204). De flesta av våra frågor är utformade som påståenden och vi har gett dem sju olika svarsalternativ från instämmer inte alls till instämmer helt. Svarsalternativ 1 betyder att man inte alls håller med om påståendet och alternativ 7 betyder att man fullt håller med om påståendet. I redovisningen av vårt resultat så har dock vissa av dessa svarsalternativ kodats om när vi redovisar svaren i frekvenstabeller till instämmer inte (svarsalternativ 1-2), instämmer delvis (svarsalternativ 3-5) och instämmer (svarsalternativ 6-7) enligt kodningsschemat i tabell 1.

Före kodning
1 Instämmer inte alls - 7 Instämmer helt
Efter kodning
1-2 Instämmer inte
3-5 Instämmer delvis
6-7 Instämmer

Tabell 1 – Kodningsschema

Det är vanligt förekommande med analyser av samband mellan olika variabler och så är även fallet i vår studie. Vi har valt att genomföra korrelationsanalyser samt regressionsanalyser för att kunna besvara vår frågeställning och testa våra hypoteser. Genom korrelationsanalysen avser vi att undersöka om det finns ett samband mellan två variabler eller inte (Lantz 2011:91). Syftet med denna metod är att besvara och se om det finns signifikans mellan till exempel oberoende variabler och beroende variabler (Bryman 2018:416-417). Vår regressionsanalys redogör för hur sambandet mellan en oberoende variabler och beroende variabel. Som i vårt fall är vår beroende variabel anställningsbarhet och vi testar samband mellan denna variabel och våra oberoende variabler. En regressionsanalys används för att försöka förklara eller beskriva sambandet mellan variablerna (Lantz 2011:91-93)

För att genomföra vår dataanalys i programmet SPSS har vi valt att skapa tre olika variabler, dessa variabler är anställningsbarhet, Covid-19 och dess påverkan på anställningsbarhet samt flexibilitet. När vi skapat en variabel så genomförde vi ett test för den aktuella variabeln som heter Cronbach's Alpha. Bryman (2018) beskriver detta test som ett test där man får fram ett statistiskt mått på hur väl de aktuella frågorna mäter samma bakomliggande faktorer och hur väl svaren på dessa frågor korrelerar med varandra (Bryman 2018: 209-210). Skalan för Cronbach's Alpha är mellan 0 och 1 där ett högt värde visar på en stark korrelation mellan de aktuella frågorna.

Vår anställningsbarhetsvariabel utgörs av fråga 7, 13 och 16 i vår enkät (Bilaga 1). För dessa frågor får vi fram ett Cronbach's Alpha som redovisar ett samband på .665. Detta når inte hela vägen upp till det rekommenderade värdet på .800, när vi gör Cronbach för endast frågorna 13 och 16 får vi ett Cronbach's Alpha på .919 vilket är ett väldigt starkt samband vilket också var förväntat eftersom dessa två påståenden är utformade på ett likartat sätt. Att styrkan inte behålls även med fråga 7 är något som vi tycker är väldigt intressant och detta redogör vi för i vår resultatdel.

Den andra variabeln vi skapade var en variabel relaterad till Covid-19 och dess påverkan på anställningsbarheten. Denna variabel innehåller frågorna 12, 15, 18 och 22 i vår enkät (Bilaga 1) och visar ett väldigt starkt Cronbach's Alpha på .904. Vi genomförde även ett One-sample T test för att testa signifikansen för dessa frågor utifrån ett testvärde 2 som är den högsta siffran för kodningen stämmer inte. Här kunde vi utläsa att variabeln med dessa frågor är signifikant på 99.9 % nivån. Den sista variabeln vi ville skapa var en variabel relaterad till flexibilitet, denna variabel var dock väldigt svår att få någon styrka i så vi har valt att använda frågorna 11 och 14 separat för att undersöka flexibiliteten. Anledningen till att vi inte kan köra dessa frågor tillsammans är att vi inte överstiger miniminivån för ett acceptabelt Cronbach's Alpha som i detta fall endast når upp till .600. Anledningen till att vi inte kommer upp till denna siffra är att våra respondenter inte svarat korrelerat på dessa frågor i den utsträckning som krävs för att nå en acceptabel nivå i detta test så därför redovisas dessa frågor separat i vår resultatdel.

I resultatanalysen av vår insamlade data har vi i signifikanstesten förhållit oss till den högsta risknivå som accepteras inom samhällsvetenskapen, det handlar om den risknivån som är godtagbar för att kunna dra slutsatser om det finns ett signifikant samband mellan två variabler i populationen (Bryman 2018:424-425).

Den högsta risknivå som är vedertagen i samhällsvetenskapen ligger på 0,05 nivån. Förenklat innebär denna gräns att man i fem fall av hundra, kommer med en felaktig slutsats om sambandet mellan två variabler sett till populationen, och denna gräns brukas kallas kritisk signifikansnivå (Bryman 2018:424-425).

Vi kommer redovisa resultatet även för de körningar som inte klara av att uppnå denna gräns men i dessa fall kan vi inte dra några signifikanta slutsatser kring sambandet i populationen.

## 5.5 Etiska överväganden

Vid all typ av forskning finns det etiska principer som forskaren måste följa, dessa principer berör områden som frivillighet för deltagande, att deltagaren har rätt att vara anonym och att den information som samlas in ska vara konfidentiell och inga personuppgifter får förvaras så att någon kan komma åt dessa. Bryman (2018) nämner bland annat samtyckeskravet som innebär att det är fritt för respondenten att själv välja om denne vill delta i studien nyttjandekravet som innebär att den insamlade datan endast får användas för studiens ändamål (Bryman, 2018:170-171). Samtyckeskravet uppfyller vi genom att det är upp till varje individ att själv välja om man vill delta i studien. I vår ingress till enkäten så informeras även respondenten om att alla svar är anonyma och att allt insamlat material endast kommer användas för studiens ändamål.

## 5.6 Validitet och reliabilitet

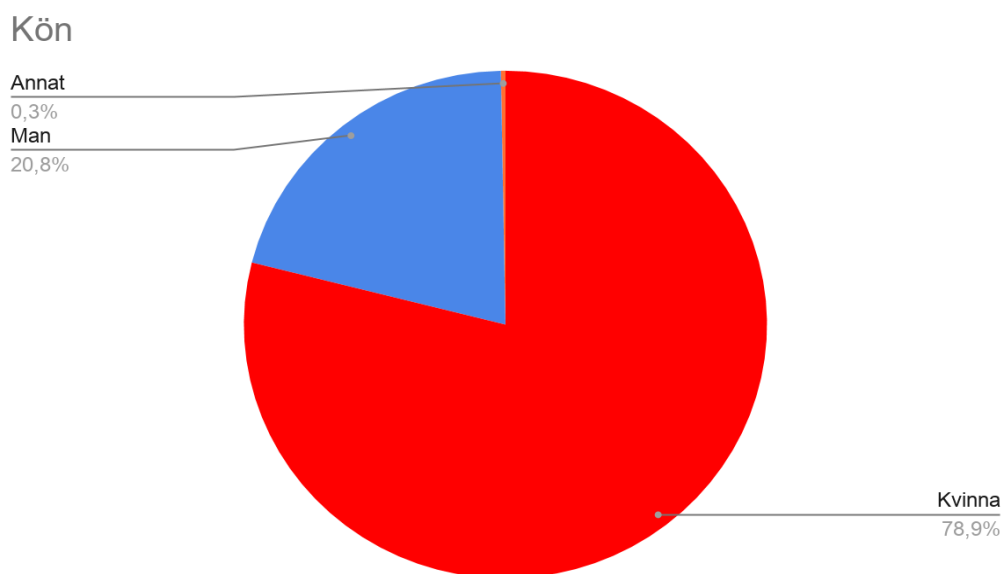
Reliabiliteten är ett viktigt mått när det kommer till den kvalitativa forskningsmetodiken. Bryman (2018) menar att reliabiliteten är ett mått för hur stabil och pålitlig en studie är och om man skulle få samma resultat om man ställde samma fråga till samma respondenter vid ett senare tillfälle (Bryman, 2018:207-208). I vår studie måste vi erkänna att reliabiliteten är svag eftersom vi studerar hur Covid-19 har påverkat våra respondenter. Covid-19 är en pandemi som ständigt förändrar förutsättningarna för både individer och organisationer så om vi ställer samma frågor till våra respondenter vid ett senare tillfälle så är det inte säkert att vi får samma svar. En stor anledning till detta är att förutsättningar och samhällssituationen kan se helt annorlunda ut vid ett andra tillfälle och således få en stor påverkan på svaren. Validitet innebär huruvida en studie mäter det som den faktiskt avser att mäta, detta är något som vi anser att vår studie gör då vi fokuserar på att mäta hur studenter anser att Covid-19 har påverkat deras anställningsbarhet i enlighet med studiens syfte. Bryman (2018) belyser dock att även om reliabilitet och validitet är två skilda begrepp som går att särskilja i analytisk mening så är de relaterade till varandra då validitet förutsätter reliabilitet (Bryman, 2018:214-15). Sett till denna aspekt så måste vi även erkänna vår validitet som svag sett till relation av vår reliabilitet. Eftersom vår studie görs under en speciell tid så är reliabilitet och validitet något som är svårt att uppnå på en stark nivå.

## 5.7 Egen förförståelse och värderingar

Vi som utför denna studie har utifrån våra egna värderingar en god förförståelse om ämnet som studien ämnar undersöka. Vi är själva studenter och potentiella respondenter för vår egen studie och detta är en anledning till att vi valt att undersöka just detta. Bryman (2018) menar att det nästintill är omöjligt att som forskare inte ha några förutfattade meningar och värderingar om det som studeras. Forskarens egna värderingar kan dyka upp när som helst under forskningsprocessens gång som t.ex. under metodval, dataanalys och slutsatser (Bryman, 2018:64-65). Vi måste således vara väldigt vaksamma på våra egna värderingar och inte låta dessa ta över utan hela tiden sätta vår frågeställning i fokus.

## 6 Resultat

Vår enkät nådde ut till totalt 357 respondenter vilket klart överskrider det angivna riktmärket för studien som var 40 till 80 enkätsvar. Utav våra respondenter så var 78,9 % kvinnor och 20,8% män, vi hade även en respondent motsvarande 0,3 % som inte ville ange sitt kön (se cirkeldiagram 1).



Cirkeldiagram 1 – könsfördelning

Den yngsta respondenten har uppgett en ålder på 20 år och den äldsta har angett att hen är född på 60 talet. Två respondenter svarade inte på frågan. Vi har valt att kategorisera respondenterna med fem års åldersintervall från 20 till 50 år, den sista kategorin är 50+ och den utgörs av endast 6 respondenter som kan utläsas i tabell 2. Vi kan se att 66 % av våra respondenter är under 30 år och inom intervallet 20-35 finner vi 82 % av respondenterna.

20-25 år	26-30 år	31-35 år	36-40 år	41-45 år	45-50 år	50+ år
145	92	57	25	23	10	5

Tabell 2 – Åldersfördelning (357 svar)

I vår enkät hade vi sjutton olika utbildningsområden som respondenterna kunde välja samt att de kunde skriva ett fritt svar om inget område passade dem. Detta har lett till att vi har ett trettiotal utbildningsområden representerade men vissa av dessa har endast en respondent. Med tanke på konfidentialiteten och varje individs rätt att vara anonym så väljer vi inte att redovisa de skrivna svaren från respondenterna då detta skulle kunna äventyra deras anonymitet. Vi har tre områden som sammanlagt utgör 54,5 % av respondenterna och dessa är personal- och beteendevetenskap 25,7 %, lärare 16,1 % samt hälso- och sjukvård med 12,7 %. Vi har inte kunnat se några skillnader mellan grupperna och genom detta så drar vi slutsatsen att valt utbildningsområde inte har någon påverkan för respondenternas anställningsbarhet. Totalt svarade 354 av 357 respondenter på frågan. Gällande utbildningsnivå så läser 69,3 %

(244 respondenter) en kandidatexamen, denna studie blir således mest representativ för denna utbildningsnivå.

Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer
18 (5%)	163 (46%)	176 (49%)

Tabell 3 - Enkätfråga 7: högre utbildning leder till anställning (357 svar)

Vi kan tydligt se att våra respondenter anser att högre utbildning är något som leder till anställning och således har en stor påverkan för anställningsbarheten. Totalt sett till hela undersökningen så instämmer alltså 337 av 356 respondenter i någon grad att den högre utbildningen leder till arbete. Detta motsvarar 94,4 % och även om vi saknar en fråga om vad som motiverar respondenterna till att börja studera så anser vi att denna höga siffra är en tydlig indikation på att studenter till stor del studerar för att göra sig anställningsbara.

På frågan om vart våra respondenter tror sig finna sina framtida anställningar så svarar 65,8 % att de troligen finner dem inom offentlig sektor och 34,2 % inom den privata sektorn. Detta är ingenting som förvånar oss sett till spridningen av respondenternas utbildningsområden, de tre största områdena är utbildningar som till stor del producerar arbetskraft till den offentliga sektorn. Totalt svarade 348 av 357 respondenter på frågan.

De frågor som vi kopplar till flexibilitet tycker vi visat intressanta svar. I vår metoddel så redogör vi för att vi inte kunde skapa någon flexibilitetsvariabel då respondenternas svar inte korrelerar med varandra för fråga 11 och 14. När vi kodar om dem så ser vi dock att skillnaderna inte är så stora hur de svarat. Visserligen är det ungefär dubbelt så många respondenter som inte instämmer i att de anpassar sig efter arbetsgivaren jämfört med dem som inte anpassar sig efter arbetsmarknaden (se tabell 4 och 5). Dock kan vi se att det är en klar majoritet som instämmer eller instämmer delvis både i påståendet att de anpassar sig efter arbetsmarknaden såväl som arbetsgivare. Dessa resultat tyder på att studenterna är flexibla och anpassar sig efter de krav som eventuellt ställs av arbetsmarknaden för att göra sig anställningsbara.

Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer
18 (5%)	189 (54%)	147 (41%)

Tabell 4 - Enkätfråga 11: Jag anpassar mig efter de krav som finns på arbetsmarknaden (354 svar)

Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer
41 (11%)	202 (57%)	112 (32%)

Tabell 5 - Enkätfråga 14: Jag anpassar mitt beteende efter vad jag tror arbetsgivare efterfrågar (355 svar)

Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer
108 (30%)	149 (42%)	99 (28%)

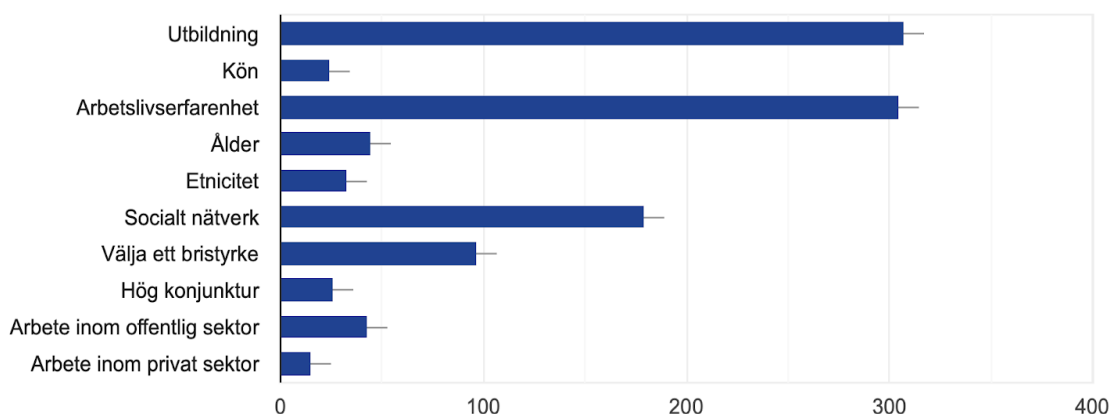
Tabell 6 - Enkätfråga 6: Jag anser att mina studier påverkats negativt av distansundervisning (356 svar)

Av tabell 6 framgår att 70 % av studenterna i någon form anser att deras utbildning har påverkats negativt av den distansundervisning som Covid-19 har medfört. På frågan där respondenterna fått svar fritt har vi även fått meddelanden om att distansstudierna har påverkat hälsan negativt vilket är en intressant aspekt men detta är inget som vi fokuserar på i denna studie.

Utbildning	Arbetslivserfarenhet	Socialt nätverk	Välja ett bristyrke
307 (86%)	305 (85%)	179 (50%)	97 (27%)

Tabell 7 Enkätfråga 23: klicka i de tre alternativen du anser ha störst påverkan för att få en anställning (355 svar)

I tabell 7 redovisas de faktorer som respondenterna främst lyfter som viktiga för att få en anställning. Det är väldigt tydligt att det finns en enighet bland våra respondenter att utbildning och arbetslivserfarenhet är de två viktigaste faktorerna för att få en anställning. Det stämmer även väl in på de flesta platsannonser där arbetsgivare ofta efterfrågar både utbildning och erfarenhet hos dem som söker arbete. Många av de arbeten som tillsätts utan att de har utannonserats tillsätts ofta via kontakter så att många respondenter lyfter fram det sociala nätverket anser vi inte är någon överraskning. Detta besvarar vår första frågeställning väldigt tydligt där vi klart kan se att det finns tre saker som respondenterna anser ha störst påverkan, utbildning, arbetslivserfarenhet och socialt nätverk. Hur de svarande prioriterat övriga faktorer för att få en anställning i fråga 23 framgår av stapeldiagram 1 nedan.



Stapeldiagram 1 Vad studenterna anser vara av vikt för att få en anställning (355 svar)

Utav 356 svarande på enkätfråga 9 ”jag har under min utbildning arbetat extra inom mitt utbildningsområde” så har 198 (55,6%) angett att de arbetat extra under studietiden medan resterande har svarat nej eller att detta inte varit möjligt.

Våra frågor relaterade till Covid-19 redovisas nedan i tabellerna 8, 9, 10, och 11. Det vi kan utläsa gemensamt av dessa frågor är att på samtliga av dem så har mer än 50 % av respondenterna uttryckt att Covid-19 har haft en negativ påverkan för deras upplevda anställningsbarhet. Den enskilt största påverkan relaterat till Covid-19 kan vi se i tabell 9 där 67,71 % av respondenterna upplever att Covid-19 har lett till en ökad konkurrens inom deras yrkesområde. Vi genomförde även ett one sample t-test för dessa frågor sammantaget i form av ett index där vi kunde utläsa att medelvärdet 3,496 avvek signifikanta på 99,9 % nivån från gränsvärdet 2 som utgjorde det högsta värdet för instämmer inte. Detta bekräftar således både vår H1 om att Covid-19 har haft en negativ påverkan på respondenternas upplevda anställningsbarhet. Detta ger oss också svar på vår frågeställning om hur Covid-19 påverkat studenters syn på sin anställningsbarhet, resultatet visar att det har haft en negativ påverkan på våra respondenters upplevda anställningsbarhet.

Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer
150 (42,14%)	129 (36,24%)	77 (21,62%)

Tabell 8 - Enkätfråga 12: Covid-19 pandemin har försvårat mina chanser att få ett arbete efter examen (356 svar)

Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer
114 (32,29%)	140 (39,66%)	99 (28,05%)

Tabell 9 - Enkätfråga 15: Jag anser att Covid-19 pandemin har lett till en ökad konkurrens inom mitt yrkesområde (353 svar)

Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer
156 (43,94%)	123 (34,66%)	76 (21,4%)

Tabell 10 - Enkätfråga 18: Covid-19 pandemin har påverkat mina chanser negativt att få ett arbete efter examen (355 svar)

Instämmer inte	Instämmer delvis	Instämmer
167 (47,44%)	124 (35,23%)	61 (17,33%)

Tabell 11 - Enkätfråga 22: Jag anser att Covid-19 pandemin har försämrat mina möjligheter till en anställning (352 svar)

## 6.1 Korrelationsanalys

Vi genomförde ett antal korrelationsanalyser där uppskattad anställningsbarhet var den beroende variabel och denna kördes sedan mot ett antal oberoende variabler för att se om det fanns signifikanta samband mellan de olika variablerna (se tabell 12). Denna görs även för att utesluta variabler som inte är relevanta att ta med i regressionsanalysen. I tabell 12 nedan presenteras signifikansen mellan vår beroende variabel och frågorna 2, 5, 8, 9, 11, 14 och 17 samt variablerna Covid-19 och åldersgrupper.

11. Jag anpassar mig efter de krav som finns på arbetsmarknaden	Pearson Correlation	.128
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	352
14. Jag anpassar mitt beteende efter vad jag tror arbetsgivare efterfrågar	Pearson Correlation	.020
	Sig. (2-tailed)	.709
	N	353
8. Jag är orolig över att jag inte valt rätt utbildning	Pearson Correlation	-.283
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	353
2. Födelseår	Pearson Correlation	-.119
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	348
5. Vilket år beräknas du ta examen?	Pearson Correlation	.194
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	349
9. Jag har under min utbildning arbetat extra inom mitt utbildningsområde	Pearson Correlation	-.209
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	353
17. Det var lättare att få ett arbete innan Covid-19 pandemin	Pearson Correlation	-.372
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	351
20. Min inställning till att studera vidare inom högre utbildning efter examen har ökat p.g.a. Covid-19 pandemin	Pearson Correlation	-.236
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	351

Tabell 12 Korrelationsanalys av studiens oberoende variabler gentemot den beroende variabeln upplevd anställningsbarhet.

Resultat av vår korrelationsanalys syftar till att mäta sambandet mellan ens upplevda anställningsbarhet och våra oberoende variabler. Om ett samband skall vara värt att ta fasta på så ska det vara signifikant på femprocentsnivån med ett p-värde under 0,05. Om en variabel ej är signifikant på denna nivå kommer vi inte att ta med den i kommande regressionsanalys.

I analysen av fråga 11 ”Jag anpassar mig efter de krav som finns på arbetsmarknaden” som vi kopplar till flexibilitet ser vi att det finns ett positivt samband med uppskattad anställningsbarhet. Vi kan således notera att det finns ett signifikant samband mellan vår beroende variabel anställningsbarhet, och fråga 11. Vi finner att sambandet är signifikant på 95 % nivån, med ett p-värde på 0,017. Den andra frågan som vi kopplar mot flexibilitet är

fråga 14 som berör flexibiliteten gentemot arbetsgivaren, där kan finnas dock inget signifikant samband med uppskattad anställningsbarhet då denna visar ett p-värde på .709.

Mellan fråga 8, som handlar om att man är orolig för att man inte valt rätt utbildning, och anställningsbarhet kan vi notera ett negativt samband som är signifikant på 99,9% nivån, detta eftersom p-värdet uppvisar 0,000.

Vi ser i vårt resultat signifikansen inte är riktigt lika tillförlitlig när det gäller det negativa sambandet mellan födelseår och uppskattad anställningsbarhet då p-värdet ligger på .026, Detta värde är fortfarande signifikant på 95 % nivån men tillförlitligheten är inte riktigt lika hög.

På fråga 5 om när respondenterna tar sin examen så kan vi även där se ett signifikant positivt samband mellan när respondenterna förväntas ta examen och deras upplevda anställningsbarhet på 99.9% nivån då resultatet visar .000. Vi får även se ett signifikant samband mellan fråga 9 om studenterna har arbetat extra inom sitt utbildningsområde under studietiden och upplevd anställningsbarhet. Eftersom svarsalternativen är omvända för just denna fråga så indikerar den negativa siffran ett positivt samband mellan att arbeta extra inom sitt utbildningsområde och upplevd anställningsbarhet.

Eftersom det är sådan övervägande majoritet kvinnor som deltagit i vår studie genomförde vi en separat korrelationsanalys för denna variabel för att se om det finns några signifikanta samband i relationen mellan kön och vår beroende variabel anställningsbarhet.

### Correlations

		Anställningsbarhetsjuren onsexton	1. Kön
→ Anställningsbarhetsjuren onsexton	Pearson Correlation	1	-.070
	Sig. (2-tailed)		.189
	N	353	352
1. Kön	Pearson Correlation	-.070	1
	Sig. (2-tailed)	.189	
	N	352	355

Tabell 9 - Korrelation kön – uppskattad anställningsbarhet.

Vi kan av tabell 9 utläsa ett Sig. (2-tailed) på .189 vilket visar att det inte finns någon signifikans mellan kön och anställningsbarhet då värdet inte får överstiga .05. Vi har således valt att förkasta vår hypotes om att kön är något som påverkar den upplevda anställningsbarheten.

## 6.2 Regressionsanalys

I det följande har vi gjort en regressionsanalys mellan de oberoende variabler som uppvisade signifikans i korrelationsmatrisen å ena sidan och den beroende variabeln uppskattad anställningsbarhet. I Model Summary i tabell 14 kan av avläsa regressionsanalysens förklaringsvärde. Utifrån Adjusted R Square kan vi avläsa att analysens oberoende variabler kan förväntas förklara 45,3 procent av variationen i uppskattad anställningsbarhet i populationen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.466	.453	.86518

Tabell 14 – R Square och Adjusted R square mellan variabel Covid-19 och anställningsbarhet

Vår regressionsanalys i tabell 15 utgörs av vår beroende variabel som är anställningsbarhet, vi har sedan en huvudsaklig oberoende variabler och det är enkätfråga 11: Jag anpassar mig efter de krav som finns på arbetsmarknaden. I regressionsanalysen har vi även med våra kontrollvariabler, vars syfte är att konstanthålla för dessa och säkerställa att vi inte drar felaktiga slutsatser om det huvudsamband som vi vill pröva i vår regressionsanalys, dvs enkätfråga 11 gentemot anställningsbarhet.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-344.655	99.251		-3.473	.001
	11. Jag anpassar mig efter de krav som finns på arbetsmarknaden	.110	.040	.133	2.790	.006
	8. Jag är orolig över att jag inte valt rätt utbildning	-.133	.033	-.197	-4.002	.000
	5. Vilket år beräknas du ta examen?	.182	.049	.177	3.673	.000
	9. Jag har under min utbildning arbetat extra inom mitt utbildningsområde	-.317	.115	-.134	-2.759	.006
	17. Det var lättare att få ett arbete innan Covid-19 pandemin	-.160	.029	-.281	-5.491	.000
	20. Min inställning till att studera vidare inom högre utbildning efter examen har ökat p.g.a. Covid-19 pandemin	-.036	.027	-.068	-1.335	.183
	2. Födelseår	-.008	.008	-.049	-1.002	.317

a. Dependent Variable: Anställningsbarhet

Tabell 15 Oberoende variabels betydelse för upplevd anställningsbarhet

I regressionsanalysen är vi intresserade av hur vår korrelationsanalys ser ut när vi lägger in våra kontrollvariabler, ser sambandet annorlunda ut då än i korrelationsmatrisen i tabell 15? Det vi kan se är att variabel 11 (jag anpassar mig efter de krav som finns på

arbetsmarknaden) 's signifikans blir starkare när omständigheterna i form av våra kontrollvariabler inkluderas, vi kan se att signifikansen förstärks under de omständigheterna. Sig värdet på det positiva sambandet går ifrån 0,017 till 0,006. Variabel 14 (jag anpassar mitt beteende efter vad jag tror arbetsgivare efterfrågar) är inte med i vår regressionsanalys då den inte var signifikant i korrelationsanalysen ovan. Variabel 8 (jag är orolig att jag inte valt rätt utbildning) behåller sin signifikans i samband med att kontrollvariablerna och förutsättningarna ändras och det negativa sambandet uppvisar ett sig värde på 0.000. Intressant att se är variabeln för födelseår som går ifrån vara signifikant i korrelationsanalysen till att inte vara signifikant i regressionsanalysen. Detta belyser just vilken effekt andra förutsättningar kan ha på variabler, Sig värdet har gått ifrån 0.026 till 0,317. Samma företeelser eller händelse sker inte med variabel 5 (vilket år beräknad du ta examen) som uppvisar ett positivt signifikant samband i korrelationsanalysen, Sig 0,000 och uppvisar detsamma i regressionsanalysen, sig 0,000.

Variabel 9 (jag har under min utbildning arbetat extra inom mitt utbildningsområde) är signifikant i korrelationsanalysen, Sig 0,000 för att i regressionsanalysen klara 95 % nivån med Sig värde 0.006. Eftersom svarsalternativen är omvända för just denna fråga så indikerar den negativa siffran ett positivt samband mellan att arbeta extra inom sitt utbildningsområde och upplevd anställningsbarhet. Variabeln 17 (det var lättare att få ett arbete innan Covid-19 pandemin) förbli signifikant genom båda analyserna där korrelationsanalysen visar Sig 0,000 och regressionsanalysen visar ett negativt samband med ett Sig värde på 0,000. Avslutningsvis ser vi även att variabel 20 (min inställning till att studera vidare inom högre utbildning efter examen har ökat p.g.a. Covid-19 pandemin) går ifrån att vara signifikant i korrelationsanalysen till att inte vara det i regressionsanalysen där Sig värdet går ifrån 0,000 till 0,183.

I analysen av fråga 11 som är en av de frågor som vi kopplar till flexibilitet visar regressionsanalysen en standardiserad betakoefficient på .133 vilket betyder att desto mer flexibla studenter anser sig vara desto högre anställningsbarhet upplever de att de har generellt sett. Denna ökning visar på ett svagt positivt samband som är signifikant på 95 % nivån. Detta tillsammans med svaren i tabell 4 och 5 visar på att studenter ser flexibilitet som en positiv egenskap som de använder för att göra sig mer anställningsbara, därmed blir vår hypotes om att det finns ett samband mellan flexibilitet och upplevd anställningsbarhet där de som är flexibla anser sig mer anställningsbara bekräftad.

På fråga 8 om studenterna känner sig oroliga över att inte ha valt rätt utbildning så kan vi även där se ett signifikant samband som visar en standardiserad betakoefficient på -.197. Detta betyder att de studenter som känner oro över att inte ha valt rätt utbildning upplever sig mindre anställningsbara generellt sett jämfört med dem som känner mindre oro över att de inte valt rätt utbildning.

På fråga 5 som berör när studenterna tar examen så har vi inte kunnat se något signifikant samband med en standardiserad betakoefficient på .177. Fråga 9 som berör om studenterna har arbetat extra inom sitt utbildningsområde så kan vi se en tendens till att de som har arbetat extra känner sig mer anställningsbara. Denna fråga är signifikant och ligger i linje med de svar vi fått på fråga 23 där respondenterna har fått ange de områden som de anser ha störst påverkan för att få en anställning. På fråga 23 så har 305 av 355 respondenter (85,9 %) angett att arbetslivserfarenhet är ett av de tre viktiga områdena för att få en anställning. Vi kan i tabell 15 avläsa standardiserad betakoefficient -.134 detta visar ett svagt negativt samband men eftersom svarsalternativen är omvända för just denna fråga så indikerar den negativa siffran

ett positivt samband mellan att arbeta extra inom sitt utbildningsområde och upplevd anställningsbarhet.

Respondenternas svar på fråga 17 om de upplevde att det var lättare att få en anställning innan Covid-19 så får vi en signifikant standardiserade betakoefficient på  $-.281$ . Detta visar att det finns ett negativt samband mellan upplevelsen av att det var lättare att få ett arbete innan Covid 19 och upplevd anställningsbarhet.

Fråga 20 som berör om respondenterna har fått en positiv inställning till att läsa vidare inom högre utbildningen på grund av Covid 19 så kan vi notera denna variabel inte signifikant men samtidigt är det ändå viktigt att hålla i åtanke att tabell 7 visar att 307 av 355 respondenter (86,5 %) anger utbildning som en av de viktigaste orsakerna till att få en anställning vilket visar på att respondenterna framhåller utbildning som en av de viktigaste orsakerna till att stärka sin anställningsbarhet.

Den sista frågan som vi redovisar i vår regressionsanalys är födelseår då vår hypotes var att ålder skulle spela roll för respondenternas upplevda anställningsbarhet. Här får vi en standardiserad betakoefficient som visar  $-.049$  vilket är ett svagt negativt samband som visar på en tendens att yngre personer känner sig mindre anställningsbara än äldre personer. Detta bekräftar dock inte vår H2 sett till vår urvalsgrupp eftersom variabeln inte är signifikant.

## 7 Diskussion

### 7.1 Resultatdiskussion

Vår enkät genererade svar från 357 respondenter vilket vi är nöjda med, vår målsättning var att få svar från 100 respondenter och detta lyckades vi överträffa med väldigt god marginal. När vi tittar på könsfördelningen av dem som svarat på enkäten så var det en övervägande majoritet kvinnor (78,9 %), vi kan dock inte genom vårt resultat bekräfta hypotesen om att kön skulle ha någon påverkan för respondenternas upplevda anställningsbarhet. Könsfördelningen är inget som förvånar oss sett till de utbildningsområden som haft flest representanter. Personal- och beteendevetenskap tillsammans med lärare samt hälso- och sjukvård är de tre områden som genererat flest respondenter och där är både personal- och beteendevetenskap samt hälso- och sjukvård två utbildningsområden som tenderar att domineras av kvinnor. Resultatet visar även att 65,8 % av respondenterna förväntar sig finna en anställning inom den offentliga sektorn vilket är logiskt sett till de utbildningsområden som dominerar där de flesta yrkena finns inom just den offentliga sektorn.

Något som slår oss i granskningen av vårt resultat är den övervägande majoriteten av respondenterna som anser att högre utbildning är något som leder till anställning. Det var endast 18 av 357 respondenter som inte ansåg detta vilket är en tydlig indikator på att högre utbildning har stor påverkan på individens uppfattning om sin anställningsbarhet. Detta ger oss en bekräftelse kring de två perspektiven om högre utbildning som vi lyfter i teoriavsnittet. Sparrhoff och Fejes (2014) menar på att nyttoperspektivet är något som ska generera utveckling av goda samhällsmedborgare som förväntas bidra till samhället både sett ur ett ekonomiskt och ett socialt perspektiv. Konkurrensperspektivet beskrivs som ett sällningsverktyg för företag och organisationer som ger information om vilka individer som genomgått en utbildning och därigenom är mer anställningsbara (Sparrhoff och Fejes, 2014:98-103). Detta bekräftas således i vårt resultat på så vis att utbildade individer ses som

mer anställningsbara och därigenom har enklare att finna en anställning och bidra till samhället. Detta är även något som Alex Tymon's (2013) forskning även tar upp och bekräftar. Sparrhoff och Fejes (2014) skriver även om att det skett en förskjutning gällande ansvaret för individens anställningsbarhet där ansvaret idag allt mer läggs över på den enskilde individen att göra sig anställningsbar genom t.ex. utbildning (Sparrhoff och Fejes, 2014:80-81).

Eftersom 95,5 % av respondenterna anser att högre utbildning är något som leder till anställning så ser vi även ett väldigt tydligt individuellt ansvar för att göra sig anställningsbar. Det är varje enskild individs ansvar att genomföra den utbildning man sökt och därigenom stärka sin anställningsbarhet. Detta är även något som vi kan se i den tidigare forskningen där Alex Tymon (2013) tar upp att individer litar på att utbildningens kraft och hjälp för att göra sig mer anställningsbar. Vi kan dock i vårt resultat även se att det är så mycket som 55,6% av respondenterna som angett att de arbetat extra vid sidan av studierna inom sitt respektive yrkesområde. Detta blir för oss en indikation att individer ändå inte anser att utbildningen räcker hela vägen till en anställning utan de vill komplettera utbildningen med arbetslivserfarenhet som också spelar en stor roll för anställningsbarheten. Denna företeelse tar även Tymon (2013) upp i sin forskning där han skriver att individerna själva är medvetna om utbildning kanske inte ta dig hela vägen till att få anställning och för att nå hela vägen så jobbar man extra.

Då ansvaret har förskjutits till respektive individ innebär det du som individ måste göra dig anställningsbar och detta tar vår tidigare forskning upp, främst Berglund & Wallinders (2015) forskning beskriver denna förskjutning och att ansvaret för att göra sig anställningsbar idag vilar hos individen. Eftersom begreppet anställningsbarhet är så brett och betydelsen av kan variera utifrån dess kontext så kan vi inte bortse från att respondenternas egen uppfattning om begreppet kan ha en påverkan för dess svar på enkäten. Tymon (2013) tar även upp denna fråga och menar att finns stora skillnader mellan vad man menar att begreppet innehåller (Tymon 2013, s.4). Vi tro dock att denna meningsskiljaktighet inte har påverkar resultatet av studien, då vi utgår ifrån individens egen upplevelse och därefter försöker förklara det med tidigare forskning och teorier.

I vårt resultat kan vi se att så många som 94 % av respondenterna i någon grad instämmer att de anpassar sig efter de krav som finns på arbetsmarknaden. Denna anpassningsförmåga är en form av flexibilitet som stämmer väl in med vår teori. Bengtsson och Berglund (2017) menar på att flexibilitet är en egenskap som anses som ett önskvärt tillstånd för både individen och organisationen och genom att vara flexibel gör man sig bland annat mer tillgänglig som arbetstagare (Bengtsson och Berglund, 2017:204). Genom att våra respondenter i stor utsträckning anger att de anpassar sig efter arbetsmarknaden så möter de troligen företag och organisationers behov i större utsträckning och därigenom blir de antagligen även mer anställningsbara. Det som vi tror händer är att individer läser av arbetsmarknaden och olika arbetsgivare och försöker finna den bästa strategin och anpassningen för att bli mer anställningsbar.

Bengtsson och Berglund (2017) menar även på att den numeriska flexibiliteten blir allt vanligare på arbetsmarknaden, många företag och organisationer använder idag inhyrd personal för att klara av arbetstoppar (Bengtsson och Berglund, 2017:154). Dessa anställningar är ofta tidsbegränsade och personalen utgörs till stora delar av yngre människor och i vår studie är 66 % av respondenterna under 30 år vilket stämmer väl in på den kategorin. Håkansson och Isodorsson (2019) lyfter att många ungdomar använder strategin att söka

denna typ av anställningar för att få tillträde till ett arbete i hopp om att det ska förlängas när anställningstiden löper ut (Håkansson och Isodorsson, 2019:211), men även för att få den arbetslivserfarenheter som de behöver. Här kan vi även knyta an till Wallinder (2018) tes om att individer som har anställning upplever eller känner sig mer anställningsbara för de har ett jobb. Detta ser vi som en möjlig förklaring till att så många respondenter anger att de anpassar sig efter arbetsmarknaden. Genom att utbilda sig så gör man sig även mer konkurrenskraftig på arbetsmarknaden, utbildad och kompetent personal har troligen även större förutsättningar att bli en del av företag och organisationers kärna, där många medarbetare vill hamna.

Atkinson och Meager (1986) belyser företagets kärna respektive periferigrupper där kärnan har trygga anställningar med bra villkor medan periferin har betydligt sämre förutsättningar (Atkinson och Meager, 1986). Den högre utbildningen är således ett medel för att svara upp mot de krav som arbetsgivare ställer på sin personal och man är bättre rustad för att slåss om en plats i organisationens kärna, men även om jobb i allmänhet.

Self management är något som vi tycker binder ihop anställningsbarhet och flexibilitet på ett bra sätt, det beskriver och summera även den verklighet som råder för individer på arbetsmarknaden. Bridgstock (2009) menar att individen utövar en form av självledning för att öka sin anställningsbarhet, detta sker genom att förbättra sina kompetenser och jämföra dessa mot de krav som ställs på arbetsmarknaden för att anpassa sig efter vad arbetsgivare efterfrågar (Bridgstock, 2009:37).

Vårt resultat visar även att studenter upplever sig mer anställningsbara om de ser sig själv som flexibla. Att resultatet visar att många studenter har ambitionen att nå en hög flexibilitet under Covid-19 ser vi som en naturlig utveckling även utifrån våra egna erfarenheter, vi har själva tvingats göra anpassningar i vårt arbetssökande pga. pandemins effekter på arbetsmarknaden då vi inte har samma utbud av tjänster att tillgå nu som när vi påbörjade vår utbildning. Sammanfattningsvis så bekräftar vårt resultat hypotesen om att det finns ett samband mellan flexibilitet och upplevd anställningsbarhet där de som är flexibla anser sig mer anställningsbara. Detta är även något som vi kan koppla både till vår teori om flexibilitet samt vår tidigare forskning. Berglund och Wallinders (2015) forskning visar på att under samhällskriser blir förutsättningarna tuffare och individen behöver ta ett större ansvar, en del av detta ansvar kan vara att ta till olika strategier för att individen skall göra sig mer anställningsbar.

Vi hade även en hypotes om att ålder skulle vara en påverkande faktor för respondenternas upplevda anställningsbarhet. Vårt resultat visar att de äldre tenderar att uppfatta sig som mer anställningsbara jämfört med de yngre. Hypotesen bekräftas eftersom vi kan se att äldre personer anser sig mer anställningsbara än yngre personer. Däremot visade vårt resultat inte att ålder i sig har någon signifikant betydelse för uppfattad anställbarhet, vilket vi testade i den multipla regressionsanalysen med kontrollvariablerna.

På fråga 23 där respondenterna fick ange de tre alternativen de ansåg hade störst påverkan på anställningsbarheten så kunde vi se att utbildning och arbetslivserfarenhet stack ut. Detta bekräftas även genom att de respondenter som arbetat extra inom sitt utbildningsområde ansåg sig mer anställningsbara.

I vårt resultat så kan vi även se att Covid-19 har haft en stor påverkan på hur respondenterna upplever sin anställningsbarhet. Vi kan i vårt resultat bekräfta H1 om att Covid-19 har haft en negativ påverkan på studenters upplevda anställningsbarhet och detta är något som även stämmer väl in på vår förförståelse kring ämnet då vi befinner oss i samma situation. Vårt

resultat visar även att desto större oron är kring Covid-19 desto mindre anställningsbara upplever sig respondenterna vara.

Sammanfattningsvis så råder det inga tvivel om att Covid-19 har haft en negativ påverkan på respondenternas syn på sin anställningsbarhet. Resultatet visar även att våra respondenter framhåller utbildning, arbetslivserfarenhet samt det sociala nätverket som de tre viktigaste områdena för anställningsbarhet. Vi kan även se att studenter upplever flexibilitet som en egenskap där en hög grad av flexibilitet även genererar en högre upplevd anställningsbarhet.

Mätstickan eller nivån för vad som avgör om du är anställningsbar eller inte styrs av arbetsmarknaden och utbildningsväsendet i Sverige. De sätter kraven på vad som krävs men sedan är det upp till varje individ att motsvara dessa krav, de individer som inte är tillräckligt konkurrenskraftiga sållas bort. För att dessa individer ska kunna göra sig anställningsbara så måste de ta ett egenansvar likt self-management för att motsvara de krav som ställs. Vi upplever att aktörerna på arbetsmarknaden och staten tenderar att luta sig tillbaka och säga att individer som är arbetslösa inte uppfyller de krav som finns för att vara anställningsbar. Det är enkelt att ställa krav och sätta mål när det inte är du eller din organisation som måste nå dem. Vi blir därmed lite oroliga för framtiden, om inte staten eller arbetsgivarna erhålls något slags ansvar kommer hela ansvaret hänga på varje enskild individ. Detta skulle kunna skena iväg och bli likt USA där individer som har läst fyra år på college får ta nattskift på Mc-Donalds för deras utbildningar inte gjort dem anställningsbara.

## 7.2 Metoddiskussion

Vi funderade länge kring om vi skulle välja en kvantitativ eller en kvalitativ metod men valet föll på den kvantitativa i form av en enkät. Vårt val av enkätstudie anser vi har fallit väl ut, vi har nått många respondenter och fått in en stor mängd data till vårt resultat. Dessutom har detta arbete gett oss möjligheten att testa något nytt då vi inte gjort någon uppsats baserat på en kvantitativ metod tidigare. Enkätstudien är dessutom helt smittsäker eftersom den inte genererar några fysiska möten och att göra intervjuer via zoom var inget alternativ för oss eftersom vi redan gjort detta i samband med vårt tillämpningsarbete under vårterminen i årskurs två. Vi ville även utmana oss själva och arbeta i dataprogrammet SPSS i skarpt läge och detta är något som möjliggörs genom en enkätstudie.

Genom att vi valt att använda oss av en nätbaserad enkät så kan vi inte bortse från att det finns en möjlighet att vissa respondenter svarat på enkäten flera gånger i syfte att påverka resultatet. Det går inte heller att bortse ifrån att det kan finnas dem som vill sabotera enkäten och därigenom inte lämnat sanningsenliga svar. I det insamlade materialet har vi dock inte sett några tendenser till att något sådant ska ha skett. Vi har även ställt en kontroll fråga i slutet av enkäten för att se om respondenterna har läst igenom alla frågor och svarsalternativ noggrant vilket 98,9% har angett att de gjort (en respondent svarade inte på frågan)

Vid sammanställningen av materialet så har vi upptäckt att eftersom enkäten inte var utformad på ett sådant sätt att man behövde svara på en fråga för att gå vidare till nästa så har inte alla respondenter svarat på alla frågor. Vi hade totalt 357 svar på enkäten och på fråga 10 hade vi endast 348 svar. Detta motsvarar ett högsta bortfall på en enskild fråga på 2,5 % vilket vi inte anser påverkar studiens resultat men för transparens har vi valt att i resultatet redovisa hur många av enkätens totala deltagare som svarat på den aktuella fråga som redovisas.

De etiska aspekterna var enkla att ta hänsyn till sett till metodval då allt deltagande är frivilligt och har skett via nätet och vi har informerat respondenterna i vår ingress (se bilaga 1) om att allt deltagande är anonymt och det insamlade materialet endast kommer användas för studiens ändamål.

Validiteten och reliabiliteten är svår att bedöma eftersom vår studie riktar sig till individers uppfattning om sin nuvarande situation i en pandemi. Validiteten anser vi är stark eftersom vi mäter det vi avser att mäta. Dock så är reliabiliteten för studien svag eftersom samhällssituationen under denna pågående pandemi ständigt förändras och skulle samma respondenter svara på samma frågor vid ett senare tillfälle kan förutsättningarna ha förändrats. Vi upplever dock inte detta som något problem eftersom vi genomför en explorativ studie och syftet med den är att undersöka just denna specifika situation utifrån dess nuvarande kontext.

Efter att ha samlat in vår data så har vi insett att vi borde haft med någon fråga kring vad som var motivet till att respondenterna började studera. Det hade varit intressant att plocka upp om motivet till studierna var just arbete eller om det fanns andra orsaker bakom.

Att använda oss av tre urvalstyper gav oss ett högt deltagande i studien och detta är något som vi är väldigt nöjda med.

## **8 Slutsats och förslag på framtida forskning**

Den slutsats vi kan dra utifrån vår studie är att Covid-19 pandemin har haft en negativ påverkan på studenters upplevda anställningsbarhet. Våra hypoteser H1 (Covid-19 har haft en negativ påverkan på studenters upplevda anställningsbarhet), H2 (ålder har en påverkan på studenters syn på sin anställningsbarhet) och H4 (det finns ett samband mellan flexibilitet och upplevd anställningsbarhet där de som är flexibla anser sig mer anställningsbara) accepteras genom den empiri vi insamlat för denna studie. Den sista hypotesen H3 (det finns ett samband där kön kan ha en påverkan för den upplevda anställningsbarheten) förkastas. Vi kan även se att det finns starkt samband mellan utbildning och arbetslivserfarenhet där dessa två lyfts fram som viktigast för den upplevda anställningsbarheten.

Utifrån resultatet av denna studie så skulle det vara intressant att som framtida forskning genomföra en uppföljande studie kring vårt ämne för att se hur respondenterna resonerar kring detta utan någon påverkan av Covid-19 och jämföra resultaten mot varandra. Vi kan se att Covid-19 har haft en påverkan på studenternas upplevda anställningsbarhet, det skulle därigenom vara intressant att undersöka om Covid-19 har haft någon effekt för dem som studerar under pandemin, har utbildningen kunnat hålla samma kvalitet som tidigare och har de som studerat under denna pandemi hittat en anställning i samma utsträckning som dem som studerade innan?

## Käll- och litteraturförteckning

- Atkinson, J., & Meager, N. (1986). *Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. London: National economic development office.
- Berglund, T. (2007). *Flexible Work Situations and Employees' Thoughts of Leaving the Organization*. I Furaker, B., Hakansson, K., & Karlsson, J. (Red.), *Flexibility and Stability in Working Life* (s. 148-172). Palgrave: Macmillan.
- Berglund, T. & Wallinder, Y. (2015) *Perceived employability in difficult economic times: The significance of education systems and labour market policies. European societies*. [Online] 17 (5), 674–699. [https://gslg-hb.primo.exlibrisgroup.com/permalink/46GSLG\\_BORAS/9ip59g/cdi\\_crossref\\_primary\\_10\\_1080\\_14616696\\_2015\\_1120879](https://gslg-hb.primo.exlibrisgroup.com/permalink/46GSLG_BORAS/9ip59g/cdi_crossref_primary_10_1080_14616696_2015_1120879)
- Bridgstock, R. (2009) *The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. Higher education research and development*. [Online] 28 (1), 31–44.
- Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. Uppl. Malmö: Liber
- Eriksson-Zetterquist, U. & Styhre, A. (2007) *Organisering och intersektionalitet*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- Fejes, A. (2016). *Vem ansvarar för den enskilde individens anställningsbarhet*. I Sparrhoff, G., & Fejes, A. (Red), *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. (s.77-89). Lund: Studentlitteratur.
- Folkhälsomyndigheten, 2020 “*Lärosäten och gymnasieskolor uppmanas nu att bedriva distansundervisning*” [Lärosäten och gymnasieskolor uppmanas nu att bedriva distansundervisning — Folkhälsomyndigheten](#), [30/3/2021]
- Furåker, B., Hakansson, K., & Karlsson, J. (2007). *Flexibility and Stability in Working Life*. Palgrave Macmillan.
- Haake, U., & Löfgren Martinsson, M. (2016). *Anställningsbarhet: mellan verktygslåda och kritisk reflektion*. I Sparrhoff, G., & Fejes, A. (Red), *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. (s. S. 139–152). Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2017). *Flexibilitet och nya bemanningsstrategier*. I Bengtsson, M., & Berglund, T. (Red.) *Arbetslivet* (s. 203–228). Lund: Studentlitteratur.
- Krouwel, S. J. C. et al. (2019) *Developing a processual employability model to provide education for career self-management. Education & training* (London). [Online] 62 (2), 116–128.
- Lantz, B. (2011). *Den statistiska undersökningen: grundläggande metodik och typiska problem*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Sandberg, Åke (red.) (2019). *Arbete och välfärd. Personal, ledning och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur

Tymon, A. (2013) *The student perspective on employability. Studies in higher education* (Dorchester-on-Thames). [Online] 38 (6), 841–856.

<https://gslg->

[hb.primo.exlibrisgroup.com/permalink/46GSLG\\_BORAS/9ip59g/cdi\\_crossref\\_primary\\_10\\_1080\\_03075079\\_2011\\_604408](https://gslg-hb.primo.exlibrisgroup.com/permalink/46GSLG_BORAS/9ip59g/cdi_crossref_primary_10_1080_03075079_2011_604408)

Wallinder, Y. (2018) *Perceived employability among foreign-born employees, before and during crisis. Economic and industrial democracy*. [Online] 143831.

<https://gslg->

[hb.primo.exlibrisgroup.com/permalink/46GSLG\\_BORAS/9ip59g/cdi\\_crossref\\_primary\\_10\\_1177\\_0143831X18804355](https://gslg-hb.primo.exlibrisgroup.com/permalink/46GSLG_BORAS/9ip59g/cdi_crossref_primary_10_1177_0143831X18804355)

WHO, 2020 “*Coronavirus disease (COVID-19)*” [Coronavirus disease \(COVID-19\)](#)  
[30/3/2021]

# Bilaga

## Enkät

### Ingress:

Hej, vi är två studenter från OPUS-programmet (Organisations- och personalutveckling i samhället) vid Högskolan i Borås som skriver en kandidatuppsats om hur Covid-19 har påverkat studenters syn på studier och arbetsmarknaden.

Enkäten tar ca 5 minuter att genomföra och vi skulle uppskatta om du tog dig tiden att svara på enkäten för att hjälpa oss med vår studie.

Ditt svar är anonymt och det insamlade materialet kommer endast användas för studiens ändamål.

Frågor gällande enkäten kan skickas till  
Alfred Segerfridh S182831@student.hb.se  
Robert Nordlund S184368@student.hb.se

## Frågor

### Fråga 1: Kön

Man

Kvinna

Annat

Vill ej ange

### Fråga 2: Födelseår

Svarsalternativ: Rullista från 60-talet till 2003

### Fråga 3: Utbildningsområde

Bibliotekarie

Ekonom

Hälso- & sjukvård

Ingenjör

IT/datavetenskap

Journalistik och media

Juridik

Konst och design

Lärare

Material, konstruktion och tillverkning

Miljö- och hälsoskydd

Naturvetenskap

Personal- och beteendevetenskap

Polis

Religionsvetenskap och teologi

Stats- och samhällsvetenskap

Socialt arbete och omsorg

Annat

### Fråga 4: Utbildningsnivå

Yrkehögskola

Fristående kurser

Kandidat  
Magister  
Master  
Doktorand

Fråga 5: Vilket år beräknas du ta examen

2021  
2022  
2023  
2024  
2025  
Annat

Fråga 6: Jag anser att mina studier påverkats negativt av distansundervisning  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 7: Högre utbildning leder till anställning  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 8: Jag är orolig över att jag inte valt rätt utbildning  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 9: Jag har under min utbildning arbetat extra inom mitt utbildningsområde

Ja  
Nej  
Inte möjligt inom mitt utbildningsområde

Fråga 10: Jag anser att mina chanser är störst till att få en anställning inom  
Privat sektor  
Offentlig sektor

Fråga 11: Jag anpassar mig efter de krav som finns på arbetsmarknaden  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 12: Covid-19 har försvårat mina chanser att få arbete efter examen  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 13: Jag har goda chanser att få arbete vid examen  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 14: Jag anpassar mitt beteende efter vad jag tror arbetsgivaren efterfrågar  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 15: Jag anser att Covid-19 pandemin har lett till en ökad konkurrens inom mitt yrkesområde  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 16: Jag anser att mina chanser är goda att få ett arbete efter mina studier  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 17: Det var lättare att få ett arbete innan Covid-19 pandemin  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 18: Covid-19 pandemin har påverkat mina chanser negativt att få ett arbete efter  
examen  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 19: Covid-19 pandemin tvingar mig att vara mer flexibel i mitt arbetssökande  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 20: Min inställning till att studera vidare inom högre utbildning efter examen har ökat  
p.g.a. Covid-19 pandemin  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 21: Jag är orolig att den teknologiska utvecklingen inom t.ex. AI kommer försämra  
mina chanser att få en anställning  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 22: Jag anser att Covid-19 pandemin har försämrat mina möjligheter att få en  
anställning  
Instämmer inte alls 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Instämmer helt

Fråga 23: klicka i de tre alternativen du anser har störst påverkan för att få en anställning  
Utbildning  
Kön  
Arbetslivserfarenhet  
Ålder  
Etnicitet  
Socialt nätverk  
Välja ett bristyrke  
Hög konjunktur  
Arbete inom offentlig sektor  
Arbete inom privat sektor

Fråga 24: Har du deltagit i att sprida denna enkät vidare  
Ja  
Nej

Fråga 25: Är det något övrigt du vill tillägga som kan vara relevant för studien?  
Fritext

Fråga 26: jag tog mig tiden att läsa igenom alla frågor och svarsalternativ noggrant  
Ja  
Nej



# HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: [registrator@hb.se](mailto:registrator@hb.se) · Webb: [www.hb.se](http://www.hb.se)