

”Lite läskigt när jag tänker på framtiden, vad händer nu?”

En kvalitativ studie om hur studenter upplever
sin anställningsbarhet på arbetsmarknaden vid
avslutade studier.

Malin Bergström

Sociologiska Institutionen

Kandidatuppsats i sociologi, 15 hp.
Inriktning: Arbetsliv och organisation
Vt 2017

Handledare: Árni Sværison



Stockholms
universitet

Sammanfattning

Studiens syfte är att undersöka sambandet mellan HR-studenters upplevda anställningsbarhet under sista terminen innan arbetslivet väntar. Studiens frågeställningar är: *"Har studenterna tänkt och reflekterat över sin egen anställningsbarhet?"*, *"Påverkas och förändras upplevd anställningsbarhet av omgivningen?"* och *"Hur upplever studenter att deras kompetens är anpassad till arbetsmarknadens efterfråga?"*. För att besvara frågeställningarna genomfördes åtta kvalitativa semi-strukturerade intervjuer med studenter med olika utbildningar inom HR, Human Resources.

Anställningsbarhet är ett ämne som det har forskats på länge även om det finns mycket kvar att upptäcka. Jag har använt mig av olika teorier om anställningsbarhet, även nuddat teorin om rationella val och socialkonstruktivismen. Det finns även tidigare studier som har forskat på studenters anställningsbarhet. Slutsatsen i studien är att studenter inte är aktivt medvetna om sin egen anställningsbarhet då de är väldigt osäkra på sin egen kompetens, inte medvetna om vilka kompetenser som är eftertraktade att marknadsföra. De upplever inte att det de lär sig i skolan är kopplat till arbetsmarknaden, de upplever att de inte är eftertraktade om de inte redan har relevant arbetslivserfarenhet sen innan eller under studierna. Det framgår även att andra kompetenser är av stor vikt, främst ens sociala kompetens. Arbetsmarknaden är ett hårt klimat och det krävs att man via sin sociala kompetens vågar och ser möjligheter i att skapa ett värdefullt och nödvändigt kontaktnät.

Nyckelord

Anställningsbarhet, social kompetens, student, utbildning, arbetsliv, arbetsmarknad, jobbannons.

Innehållsförteckning

Inledning	1
Syfte och frågeställningar	2
Avgränsningar	2
Disposition	3
Teori och tidigare forskning	3
Teori	3
Anställningsbarhet	3
Kompetens vs. Arbetslivserfarenhet	5
Socialt nätverk	7
Teoretisk tillämpning	8
Teorikritik	8
Tidigare forskning	9
Anställningsbarhet	9
Kompetens	10
Metod och data	11
Metodval	11
Urval	12
Etiska aspekter	12
Praktiskt genomförande	13
Analysprocessen	14
Metodkritik	15
Resultat	16
Kunskaper och kompetenser	16
Utbildning	16
Arbetslivserfarenhet	18

Social kompetens	19
Självreflektion	20
Förhållningssätt till arbetsmarknaden	21
Strategier till anställningsbarhet	23
Sammanfattning resultat	24
Diskussion	25
Kritisk reflektion	29
Vidare forskning	30
Referenser	31
Tryckta källor	31
Elektroniska källor	33
Bilaga 1	34

Inledning

Gör universitetsstudier studenterna redo för arbetsmarknaden eller arbetslöshet? Hur man som ung ska kunna få möjligheten att komma in på arbetsmarknaden och kunna arbeta sig uppåt i karriären är en stor svårighet för många. Allt fler jobb tillsätts via kontakter och jobben som ligger ute har långa kravprofiler. Är utbildning den enkla vägen till jobb? Normen i Sverige har tidigare varit att universitetsutbildning eller motsvarande är en grundförutsättning för en framgångsrik karriär, men tiderna förändras. Varje år kommer dryga 40 000 högskoleutbildade ut på marknaden medan drygt 20 000 går i pension. Vi utbildar oss alltmer och över 90% av studenterna söker sig till en arbetsplats utanför akademien. Akademiker har generellt lägre arbetslöshet men det tar även längre tid för dem att komma ut i arbete då studierna blir längre och att sen få ett jobb är inte en självklarhet. Den enskilde studenten har ett stort individuellt ansvar för sin egen anställningsbarhet. Val av studier och studieort kan få avgörande konsekvenser, och det ligger på individens ansvar att undersöka sina alternativ och välja den utbildning som kommer uppfylla arbetsmarknadens krav och behov framöver (Lindström & Svensson, 2009).

I denna kvalitativa studie ligger intresset i att genom intervjuer undersöka hur studenter inom HR och beteendevetenskap upplever att deras anställningsbarhet och kompetens efter studierna matchar arbetsmarknadens krav.

Är individen konstant rationell och är studierna ett rationellt val för en bättre karriär. Eller styrs alla våra val och möjligheter av samhället i stort, detta är frågor som sociologer har studerat i årtionden. I denna studie vill jag applicera sociologisk teori på universitetsstudenter som enligt normen ska vara smartare än icke universitetsstudenter enbart av anledningen att de väljer att studera på en högre nivå (Sparrhoff, G. & Fejes, A, 2016). Jag vill undersöka om de själva upplever det vid avslutade studier.

Ur ett sociologiskt perspektiv blir det intressant att se hur självständig individen upplever sig inom samhällets ramar, och hur individens uppfattning av sig själv påverkas av samhället.

Anställningsbarhet är ett hett område som utforskas hela tiden. Arbetsmarknadens komplexitet skapar ett intresse av att förstå historiken, vårt faktiska nuläge samt hur framtiden

kommer att se ut. Kommer kravprofilerna att bli längre, eller kommer arbetsmarknaden istället att vända och gå tillbaka till ett varmare mottagande.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att genom intervjuer undersöka och förstå hur HR-studenter upplever sin anställningsbarhet, hur de upplever att studierna har förberett dem inför arbetslivet. Mina frågeställningar är:

- Har studenterna tänkt och reflekterat över sin egen anställningsbarhet?
- Påverkas och förändras upplevd anställningsbarhet av omgivningen?
- Hur upplever studenter att deras kompetens är anpassad till arbetsmarknadens efterfråga?

Avgränsningar

I min uppsats har jag valt att avgränsa mig till studenter inom HR och beteendevetenskap för det är ett ämne jag själv är insatt i och har grundläggande kunskap om. Jag valde att intervjua studenter som läser sista terminen på sin utbildning då jag vill undersöka hur man uppfattar sin anställningsbarhet då man har fått så mycket av sin utbildning som möjligt, samt att de söker jobb och ska ut i arbetslivet. Jag valde att inte intervjua studenter som ska läsa vidare på mastersnivå och liknande då de inte söker sig till anställningar och arbetslivet just nu. Jag har valt att inte göra någon skillnad på kön, medveten om att kvinnor är överrepresenterade inom HR och beteendevetenskap. Skillnader i anställningsbarhet kan till stor del förklaras av yrkesval och att kvinnor och män väljer olika, men kommer inte att fokusera på det. Kommer inte heller att ta hänsyn i skillnader i arbetslöshet för kvinnor och män.

Jag har valt att *inte* skilja på olika anställningsformer som studenterna söker sig till. T.ex. om de söker tjänst som vikarie, trainee, fast anställd eller i projektform.

Jag väljer att hålla mig inom sociologin och samhället i stort, och går inte in på de psykologiska aspekterna så som inlärdd hjälplöshet.

Disposition

Uppsatsens första avsnitt fördjupar sig i syftet bakom uppsatsen. Därefter redogörs teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning.

Sociologisk teori som jag har använt mig av är olika teorier om anställningsbarhet, social kompetens och sociala nätverk

Därefter följer metodavsnittet med delarna metodval, urval, etiska aspekter, praktiskt genomförande, analysprocess och metodkritik som tar upp metodologiska förhållningsätt.

Avsnittet resultat och analys kombineras och där försöker jag finna samband i mitt empiriska material kopplat till det teoretiska ramverket, avslutas med en sammanfattning av resultatet.

Denna del kommer att mynna ut i diskussionen och sen även i förslag på vidare forskning.

Teori och tidigare forskning

Teori

Anställningsbarhet

Anställningsbarhet är ett väletablerat område, även om forskningen inte är lika utspridd ännu, men det finns flertalet forskare som har valt att fokusera på anställningsbarhet som jag kommer att redovisa för.

Sparres och Fejes (2016) har i sin bok *Anställningsbarhet* verkligen fördjupat sig i ämnet anställningsbarhet; Är det så att utbildning leder till anställning, eller kan det även leda till arbetslöshet? Det är en av många frågor de sätter sig in i. Traditionellt sett ses utbildning som ett sätt att öka sysselsättningen, en försäkran om att utbildning leder till arbete. Detta har historiskt sett riktats mot utsatta grupper, de som lever utanför samhället och då även utanför arbetsmarknaden och anställningar, och vill ha en väg tillbaka. Studenter är inte en utsatt grupp, studier på universitetsnivå är något majoriteten själva har valt och ses som högre utbildning. Sparres och Fejes skriver även att idag har anställningsbarhet gått över till att helt vara individens ansvar, tidigare fanns ett kollektivt samhällsansvar för att ens medmänniskor är sysselsatta (Sparres & Fejes, 2016). I samma sammanhang säger forskare att människan över lag i samhället mer och mer orienterar sig bort från de stora kollektiven och mer går mot

en individualistisk plattform. Detta handlar enligt Boman och Blondin om att vi inte längre tänker på våra medmänniskor som ”vi”, som några man känner samhörighet och delar gemenskap med. Detta betyder inte att vi tar avstånd från våra medmänniskor i negativ mening, utan att var och en leder sin resa mot individuell frihet. Att i studiens fall ställa studenters frihetstänkande mot samhällets rutiner vore inte smärtfritt, men en väg för nytänkande och nya utvecklingsmöjligheter (Boman & Blondin, 2009: 3).

Tidigare ansågs anställningsbarhet vara dikotomt, man var anställningsbar eller ej. Över tid har det övergått till att mer relateras till kompetens och erfarenhet, fokuserar på övergången från utbildning till arbetsmarknad. Betydelsen av anställningsbarhet är komplex men för individen är centrala aspekter av anställningsbarhet formella meriter och högre utbildning. Anställningsbarhet avgörs i praktiken via rekryteringsprocesser i vilka individens kompetens matchas mot arbetsmarknadens kvalifikationer (Nilsson & Ellström, 2012: 38–39).

Som nämnt tidigare så använder vi idag begreppet anställningsbarhet i större utsträckning, det omfattar alla, inte bara arbetslösa utan även utbildade akademiker. Tidigare kunde man vara på samma arbetsplats hela sitt liv, det gäller inte idag, nu måste man hela tiden hålla sig uppdaterad. Arbetsmarknaden är tävlingsinriktad och kompetens är mest centralt, därför är unga nyexaminerade eftertraktade på arbetsmarknaden, de kommer med ny kunskap och energi. Det medför även att som anställd måste man hela tiden tänka nytt, uppdatera sig och kompetensutveckla sig för att sitta säkert inom företaget (Cederlund & Schmidt, 2006).

Universitetsstudenter som förbereder sig inför arbetlivet utan att ha varit kontakt med det får svårigheter i att uppskatta sin egen kompetens, hur väl den matchar arbetsmarknadens, särskilt för akademiker som saknar det praktiska inslaget.

Fördelen med att så mycket ligger på individens ansvar är att man själv har möjligheten att påverka sin situation. Fördelen författarna pratar om där är att man får uppleva empowerment, på svenska översatt till bemäktigande. Att genom att ta eget ansvar och lyckas får man nya förmågor och krafter som tar en vidare till ytterligare nya möjligheter. Nackdelarna finns dock kvar. I Sverige råder stor överutbildning, främst bland invandrare och unga akademiker.

Utbildning är ingen garanti för ett jobb, man kan göra allt som förväntas men fortfarande inte lyckas och det beror på samhällsstrukturen (Cedersund & Schmidt, 2006). Ett ämne som förtjänas att dyka djupare i på sikt, men ryms inte i uppsatsen.

Att ha en stark yrkesidentitet gör att man upplever sig själv som mer anställningsbar. Man upplever sig själv som mer kompetent och man känner sig säkrare på vad man faktiskt kan (Briscoe m.fl., 2007). HR-studenter har inte hunnit utveckla en yrkesidentitet, det är inte alla som utvecklar det under sin karriär då yrket är brett och varierat. I jämförelse med läkare, en läkare är läkare hela livet och om hon går arbetslös ser hon sig fortfarande som en läkare och vet vad hon söker, hon känner sig kompetent och har en hög anställningsbarhet. HR-människor har inte den uttalade yrkesidentiteten vilket gör att dem inte ser sin framtid framför sig, och inte heller deras fulla kompetens. Glappet mellan studiernas teori och arbetsmarknadens praktik är i många yrken svårt att ta sig förbi obemärkt.

I vår västerländska kultur har den teoretiska kunskapen länge ansetts vara den överlägsna, den viktigaste. Men Ratkic´ (2002) menar att praktisk kunskap kräver allt större utrymme i dagens samhälle: ” [...] *den praktiska kunskapen, som inte nödvändigtvis behöver uttryckas i ord, är rationell, och än mer, att den står på egna ben. Med andra ord, för att vara användbar behöver praktiken inte rättfärdigas av teorin*”. (Ratkic´, 2002: 7).

Enligt Ratkic´ s tolkning blir de teoretiska kunskaperna mindre väsentliga jämfört med de praktiska färdigheterna. Praktiska så som praktikinslag i skolan eller arbetslivserfarenhet. Det går inte att lära sig ett yrke i skolbänken idag vilket gör att individer måste utöva praktik i rätt kontext. Självklart kan inte teori försvinna från utbildningar men en blandning av teori och praktik skulle gynna individerna i framtiden (Ratkic´, 2002).

Kompetens vs. Arbetslivserfarenhet

Haake och Martinsson skriver specifikt om Personalvetarprogrammet hur det är en mellanställning mellan yrkesutbildning och akademisk då den både fokuserar på en viss yrkesgrupp och är akademiskt inriktad. Personalvetares uppgifter är komplexa, de handlar ofta om att utveckla personalen inom företaget. Detta kan göra att när studenterna kommer ut på arbetsmarknaden får dem problem med att uppfattas som effektiva eller affärsmässiga, och deras anställningsbarhet sjunker (Haake & Martinsson, 2016). Författarna menar att studenterna kan uppfattas som redan inriktade på specifika områden, men det beror snarare på omvärldens okunskap gällande hur bred personalvetarprogrammet är och i hur stor utsträckning personalen kan påverka affärerna.

Ofta vet man som student mycket mer än vad man tror, särskilt innan man har kommit ut på arbetsmarknaden och vet vad man vill jobba med. Det använder man i jobbsökningsprocessen, man tillskriver sig fler egenskaper än vad man faktiskt har för att i

största utsträckning försöka matcha jobbannonserna och stärka sin anställningsbarhet. Det finns två olika sätt att se på detta, det traditionella sättet där man ser till individens färdigheter. För att utveckla anställningsbarheten hos akademiker tar man hänsyn till kursplaner för att kunna efterlikna de färdigheter som marknaden söker (Nilsson, 2010).

Det andra sättet ser mer till individens kompetens, även kallat bortom färdigheterna, ”beyond skills”. Här ger man mer utrymme för akademikerna att reflektera och ge tid till egna handlingsförmågor. Samma författare beskriver att universiteten idag får i uppdrag av regeringar att göra studenterna anställningsbara. Mycket av den kompetens som efterfrågas är inte enbart akademisk kunskap, utan även praktiska färdigheter som man får genom studierna (Knight & York, 2003).

Som nämnt tidigare så spelar utbildning en avgörande roll, utbildning ger dig kompetensen som krävs. Med kompetens kan individer skapa och utveckla i olika former, behöver inte vara sittandes i skolbänken. Cederlund och Schmidt beskriver hur social kompetens får en allt större del gällande anställningsbarhet och ens möjlighet till ett jobb. Det är ett vagt uttryck men används ofta i olika sammanhang. I syftet att utveckla sin anställningsbarhet handlar det om att vid intervjusituationer taktiskt lägga fram sina färdigheter och marknadsföra sig själva utifrån vilken position de söker. Kanske inte vara så kritiskt tänkande som man uppmanades att vara i skolan utan istället ta sig an rollen som den anställda man tror sig företaget söker. Detta är något som saknas hos många unga har man undersökt, det är svårt att studera hur man säljer in sig själv. En anledning till att detta är svårt för många kan bero på att arbetsmarknaden är tuff, enkla ingångsjobb har försvunnit och många jobbannonser kräver erfarenhet, det gör att man snabbt får försämrat självförtroende och då känner ett individuellt ansvar av att man har misslyckats med sin anställningsbarhet, kanske oavsett utbildning (Cedersund & Schmidt, 2006).

Bagshaw menar att individen ska utveckla sin sociala kompetens till samma nivå som sin framtida arbetsgivare för att uppnå hög anställningsbarhet. Det ska finnas en osynlig överenskommelse om företagets krav framöver och individens kompetens som hon kan bidra med. I hans mening handlar allt om förståelse. För att bli anställningsbar krävs det att du som individ vet vad du kan bidra med (Bagshaw, 1997).

Socialt nätverk

Kontakter blir allt vanligare i ens jobbsökande, fackförbundet Jusek menar att 65-80% får sitt jobb via just kontakter. De framhäver att kontakterna i ditt nätverk är din viktigaste tillgång. En anledning till att kontakter bli allt vanligare är för att det är dyrt och tidskrävande för rekryterare att tillsätta personal (Jusek, 2016). Redan 1974 skrev Granovetter första upplagan av sin bok om hur man får ett jobb via kontakter, ”*Getting a job- a study of contacts and careers*”. Han genomförde även studier som visade att individer som söker och blir anställda på jobb via kontakter är både klart flest i antal och är även nöjdast med sina jobb (Granovetter, 1995: 13–14). Författaren beskriver hur det finns två typer av kontakter; familj & vänner och arbetskollegor. Det behöver inte vara kollegor som individen själv har jobbat med, utan kollegor inom företaget. Han beskriver hur yngre individer har ett mer begränsat yrkesrelaterat kontaktnät eftersom dem inte har hunnit arbeta lika länge som äldre, det gör att de främst vänder sig till familj och vänner och söker sig till andra kontaktnät först när de upplevt arbetslöshet ett tag (Granovetter, 1995:41–42, 44).

Atkinson m.fl. har forskat inom sociologin om informellt nätverkande bland unga studenter. Forskarna förespråkar att fler samhällen introducerar och bidrar till detta informella lärande. De själva kallar det ”the concept of a teaching community network”, vilket jag översätter till konceptet kring ett lärande samhällsnätverk. Det forskarna vill lyfta är det informella lärandet som sker i en mängd olika former utan att man är medveten om det. I studien jag har valt fokuserar de på sociologi studenter i slutet av deras utbildning. Det är en teoretisk utbildning helt utan praktisk kunskap, vilket gör att studenterna utbyter kunskap och erfarenhet med varandra för att lära sig mer om framtida yrken och möjligheter. Respondenterna beskriver hur de ses utanför skolan för att hjälpa varandra med problem och bolla idéer för framtiden. Majoriteten av dessa grupper formas med individer som är bekanta sen tidigare. Forskarna menar att detta fenomen är något man bör ge mer utrymme i samhället och ske i mer organiserade former. De pratar om att utbilda personal som kan styra dessa nätverk för att underlätta att dem existerar och sprids till studenter som är i behov av informationen. Även för att dessa grupper ska sträcka sig utöver bekantskaper, det ska göra det lättare att komma i kontakt med främmande människor som innehaver kunskap och erfarenhet individer inte hade kommit i kontakt med annars. (Atkinson m.fl., 2012). Likasinnade dras lätt till varandra, vi tycker om individer som är som oss själva, men det gör att vi begränsar vår kapacitet gällande kreativitet och nyskapande. Sociala nätverk är till för att bredda våra perspektiv och utveckla våra kontaktnät, vilket tar längre tid om vi håller oss inom bekantskapskretsen. Studenter

som ska ut på arbetsmarknaden har förhoppningsvis redan granskat sin bekantskapskrets på möjligheter och nästa steg är att ta sig vidare ut och söka nya kontakter. Vilket kan upplevas för många som en sista desperat utväg, medans det borde vara ett självklart första steg.

Teoretisk tillämpning

Empirin kommer att analyseras utifrån ovan nämnda teorier för att kunna förstå informanternas syfte med utbildning och hur deras val avspeglar sig i samhället. Teorier om anställningsbarhet ger en förståelse om hur informanterna väljer och motiverar sin utbildning. Det ger en förståelse för hur informanterna tolkar och konstruerar sin omgivning, vilket är en stor skillnad mot verklig uppfattning. Övriga studier och insamlad egen empiri ger en förståelse för hur anställningsbarhet visar sig på arbetsmarknaden och även hur den påverkar individens välbefinnande. Mitt perspektiv kommer att utgå ifrån anställningsbarhet och det kommer vara mitt fokus utifrån sociologisk teori. Tillsammans ska de olika perspektiven ligga till grund för att kunna ge svar på valda frågeställningar

Teorikritik

Anställningsbarhet är ett område som har mycket kvar att utforska främst gällande longitudinella studier vilket gör att det finns aspekter som man inte har kartlagt ännu. Majoriteten av forskningen är från 2000-talet, först då anställningsbarhet blev ett eget begrepp. Det gör teorierna moderna och svårare att uppnå hög validitet och reliabilitet när det finns utrymme för spekulationer eller tolkningar. Teorier om anställningsbarhet är generella vilket gör att det får ligga till grund för att jag ska kunna skapa en förståelse. Flertalet teorier vinklas till sina precisa områden eller syfte, vilket gör att det är problematiskt att applicera dem på andra aspekter.

Det finns även teori och studier som jag väljer att inte ta upp i min uppsats då de täcker flertalet områden och inte bör tas ur deras kontext. Ta med allt innehåll ryms inte innanför ramarna för denna uppsats. Det är svårt att enbart studera anställningsbarhet för sig, att inte studera ett samband mellan variabler.

Individens kompetenser är alltid svåra att bedöma, det gör att teorierna blir väldigt generella för alla. Social kompetens är ett begrepp som är svårt att mäta, särskilt på arbetsmarknaden. Individer behöver inte vara sociala för att bli anställningsbara, kan räcka med en kontakt på rätt plats. Det gör att social kompetens ifrågasätts och teorierna kring ämnet upplevs sakna

substans. Men i min uppsats väljer jag att utifrån min insamlade empiri att betona social kompetens som en egenskap som bidrar till att öka individers anställningsbarhet.

Tidigare forskning

Anställningsbarhet

2014 genomförde Bengtsson och Krogh en kvantitativ studie i hur Personalvetare vid Stockholms Universitet upplever sin anställningsbarhet. Studien genomfördes med enkäter och man frågade studenterna som läste första terminen och sista terminen. Ville få ett längre perspektiv just för att kunna se hur individens egna syn på sin upplevda anställningsbarhet förändras över tid, i detta fall, över sex terminer. Forskarna valde att fokusera på olika begrepp så som kompetens och självkänsla för att tydligare kunna finna samband. Denna studie fann inga skillnader i upplevd anställningsbarhet mellan terminerna. Tidigare teorier hävdar att högre utbildning leder till anställningsbarhet, men onekligen inte i detta fall. Termin sex upplevde inte en högre anställningsbarhet eller kompetens än studenterna på termin ett, snarare tvärtom om. Studenterna på termin ett upplevde en starkare anställningsbarhet och självkänsla. Studenterna på termin sex upplevde högre kompetens men lägre anställningsbarhet. Forskarna tolkade resultatet som att utbildningen inte lärde ut kompetenser som studenterna uppfattade som värdefulla eller eftertraktade på arbetsmarknaden (Bengtsson & Krogh, 2014). Detta tyder på att det är betydligt fler faktorer som påverkar ens egen uppfattning av sin kompetens. Andra egenskaper som social kompetens och självförtroende har en stor inverkan. Under hela studietiden finns det olika aspekter att ta hänsyn till som kan påverka den egna upplevda självbilden. Det bevisar denna studie då det inte finns någon upplevd skillnad i anställningsbarhet för studenter på termin ett eller sex.

Jag tycker att denna studie är högst relevant för min uppsats på den berör anställningsbarhet och även ger mig ett bredare perspektiv då den är kvantitativ och bidrar med ett tidsperspektiv. Forskarna själva nämner att det hade varit intressant med en uppföljande longitudinell studie men inget som ryms inom tidsramen för en C-uppsats (Bengtsson & Krogh, 2014). Något forskarna möjligen skulle ha tagit hänsyn till utifrån tidigare teori är individernas individuella koppling till arbetsmarknaden. Som t.ex. samband gällande tidigare arbetslivserfarenhet eller andra aktiviteter som ger individen kompetens.

Tre forskare har tillsammans genomfört en studie för att förstå sambandet och påverkan mellan anställningsbarhet och socialt kapital (human capital) hos ekonomer. Slutsatsen de drog är att individers sociala kapital påverkar ens möjligheter på arbetsmarknaden i stor utsträckning. De hävdar likt många andra att högre utbildning leder till anställningsbarhet, men även att sociala kompetenser har en stor påverkan. En intressant sak de kom fram till var att anställningsgrad eller status inte påverkar din uppfattade anställningsbarhet. De menar att det inte är en skillnad i uppskattad anställningsbarhet mellan hög-och lågstatusjobb eller vilken position man har inom företaget. En aspekt av det som de nämner är att lågutbildade eventuellt har färre valmöjligheter vilket påverkar deras tankar kring att ens byta jobb och då även deras anställningsbarhet. En annan slutsats de tar är att individer som jobbar i ett mer stimulerande jobb upplever sin anställningsbarhet som högre (Berntson m.fl., 2006). En anledning till det kan vara att de upplever att de behärskar fler kompetenser som de använder dagligen och på så sätt underhåller. Kritik till studien är att den riktar sig till ekonomer, specificerar inte vilken inriktning eller liknande vilket gör det svårare att applicera på andra yrkesgrupper.

Kompetens

Riksrevisionen genomförde en fallstudie 2009 för att undersöka studenters anställningsbarhet utifrån olika instanser. De samlade in data genom intervjuer från olika lärosäten och fann att lärosätenas utbud varierade stort mellan utbildningsområden och program. De fann att 94% av utbildningarna tillhandahöll information om vilken arbetsmarknad utbildningen öppnar dörrar för. Medan endast 33% av utbildningarna tillhandahåller utveckling av kompetenser som är grundläggande för arbetsmarknaden studenten förbereder sig inför (Lindström & Svensson, 2009). Kritik till denna fallstudie är att de valde lärosäten med olika inriktningar så som Konstfack och Luleås tekniska universitet, svårt att ställa de emot varandra. Det de mäter är även studenternas individuella uppfattning gällande de olika frågorna, vilket även kan ge olika svar beroende på vilket tankesätt skolan har gett eleven. Jag har valt att ta med denna fallstudie då jag tycker att den representerar mitt syfte i min studie. Studenter idag kan enkelt kolla upp utbildningar i förväg under ansökningsperioden. Finns ofta studenter som läser utbildningen som man kan ställa frågor till, detta sker oftast på en grundläggande nivå. Det står information av hur arbetsmarknaden ser ut vid examen och olika yrkesvägar det finns att gå. Dock står det sällan om hur din kompetens kommer att utvecklas under utbildningen, vilka färdigheter du kommer att uppnå utöver dina studieresultat. En teori till varför det inte står

utskrivet är för att ingen vet hur studierna kommer att påverka dig som individ. Det är upp till varje student att personligen utveckla sin kompetens och vidareutveckla kunskapen man får i skolbänken till mer praktisk kunskap i arbetslivet.

Detta är något som visas i en brittisk studie, att högutbildade studenter använder i större utsträckning även sitt sociala kapital, social credentials. Man jämförde universitetsstudenter med kort utbildning mot de med lång utbildning och fann att de med lång utbildning använde sig mer av sitt sociala kapital. De anpassade sina sociala färdigheter efter situationen de befann sig i eller jämt emot företaget de sökte sig till eller ville intressera. De högutbildade hade enligt studien en större förståelse för att det är hög konkurrens på arbetsmarknaden bland akademiker och därför behöver man fler attribut än sin akademiska utbildning för att öka sin anställningsbarhet (Tomlinson, 2008). En aspekt av denna studie som gör att den skiljer sig från svenska universitetsstudenter är att vår utbildning är gratis, medan britterna betalar hundratusentals kronor för sin. Är ett rimligt antagande att det skapar en större press på att lyckas inom kort tid efter examen, vilket gör att man kanske som student är beredd att sälja in sig själv mer från början, har inte råd att inte vara kräsen. Vilket gör att man nyttjar sitt sociala kapital mer effektivt.

Metod och data

Metodval

Syftet med studien är att undersöka och förstå människors upplevelse kring sin anställningsbarhet, därför valdes kvalitativ metod för datainsamling. Ulfsson beskriver kvalitativ metod som att forskaren själv befinner sig i den sociala verklighet som analyseras, och datainsamling och analys sker parallellt. Forskaren strävar hela tiden efter en helhetsbeskrivning (Ulfsson, 2013). Det empiriska materialet fångades in genom semi-strukturerade intervjuer. Jag valde semi-strukturerade intervjuer då som Bryman säger det är önskvärt att låta intervjun röra sig i olika riktningar. Det ger mig som forskare kunskap om vad intervjupersonen själv tycker är relevant och viktigt för att skapa en förståelse för ämnet. Det gör intervjuerna mer flexibla, kan anpassas efter svaren intervjupersonerna ger mig, mindre styrningseffekt och riktning är slutna frågor. Intervjun blir även mer fyllig och

detaljerad vilket gör att mitt empiriska material blir mer djupgående (Bryman, 2014: 413). Jag använde mig av olika teman för att innan datainsamlingen kunna fånga in områdena jag var intresserad av att undersöka, och kunna använda mina teman under intervjuerna för att kunna ha semi-strukturerade frågor. Min förhoppning var att intervjupersonerna känner sig fria och inte ger förberedda standardsvar, utan istället känner utrymme för diskussion och nya infallsvinklar. Mitt empiriska material blir individens upplevda situation, deras subjektiva förståelse (Bryman, 2014: 415).

Urval

Syftet med studien är att undersöka samband kring upplevd anställningsbarhet. Jag har valt att lägga fokus på HR-studenter som gör sig redo att ta examen. Valde detta urval då jag själv studerar HR(personalvetarprogrammet) och är redan insatt i ämnet, vilket är en fördel med tanke på den korta tidsperioden. Jag valde även HR-studenter då det är ett brett område att studera. Jag eftersökte intervjupersoner över internet i olika Facebook-grupper, så som vår grupp för personalvetarprogrammet. Jag skrev ett inlägg i flertalet grupper för att få en bredd, om att jag sökte informanter som studerar sista terminen inom HR. Jag försökte undvika bekvämlighetsurval och använde inte min egen klass. På detta sätt fick jag kontakt med åtta människor som jag inte kände sen tidigare och som alla ställde upp på en anonym intervju. Mina informanter är av varierande kön, läser olika program kopplade till HR, så som personalvetare och beteendevetare och är inom ett 5-årigt åldersspann.

Etiska aspekter

Som forskare ska man alltid ta hänsyn till forskningsetiska principerna: Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Dessa etiska principer är framtagna av Vetenskapsrådet för att säkerställa att det finns etiska riktlinjer för att skydda informanternas säkerhet och integritet (Vetenskapsrådet, 2002).

Med hänsyn till informationskravet gav jag varje informant information om uppsatsen syfte och hur användandet av materialet informanten ger mig kommer att användas före varje individuell intervju. Uppgav även att medverkan är helt frivillig och kan när som helst avbrytas, även efteråt, och då kommer även informantens svar och medverkan att försvinna från uppsatsen. Samtyckeskravet uppfylls i och med att medverkan är frivillig, informanterna

är över 18 år och har fått förhandsinformation om vad studien handlar om. Medverkar de frivilligt aktivt under intervjun uppfylls samtyckeskravet. Jag frågade innan om godkännande för ljudupptagning, fick godkänt från alla informanter. Min studie innehåller inte känslig information, men jag har valt att hålla mina informanter anonyma, vilket gör att kravet för konfidentialitet uppfylls. Intervjuerna hölls i skolans lokaler i enskilda grupprum, passade då alla är studenter. Det empiriska material som informanterna bidrar med kommer enbart att nyttjas för denna studie, med hänsyn till nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

Praktiskt genomförande

Jag genomförde först en pilotintervju för att få en bättre känsla av vilka områden mina frågor täcker och vad som eventuellt kan saknas, ville även se hur lång tid de beräknas ta för att kunna informera respondenterna. Jag fick bra respons från pilotintervjun och jobbade efteråt med att specificera mina frågor något. Jag utgick hela tiden från min intervjuguide som fungerade som en mall över mina specifika teman. Jag fokuserade på att förtydliga mitt syfte med anställningsbarhet, göra frågorna begripliga för att undvika missförstånd eller förutfattade meningar (Bryman, 2014, s. 415–419).

Jag genomförde mina intervjuer under veckorna 16 och 17 utifrån respondenternas tillgänglighet. Platsen vi gemensamt valde var Stockholms Universitets lokaler. Jag hade bokat stora tysta mötesrum som ligger avskilt. Är medveten om att det ibland är bättre att intervjupersonen i en annan miljö. Men jag tänkte att det finns lugna miljöer även på skolan. Jag kände att det som var mest prioriterat var att det fanns en tillgänglighet för informanterna och att det skedde i ett tyst rum utan påverkan från verksamheten runt omkring. Alla informanter är studerande vid Stockholms Universitet så tillgängligheten fanns där. Då vi varken kände varandra eller hade träffats förut var även skolans lokaler en bra neutral mötesplats. Grundläggande syftet är att informanterna känner sig bekväma och avslappnade (Ahrne & Eriksson- Zetterqvist, 2016:41–43). Innan intervjuerna hade vi kontakt via mail då jag fördjupade mig i syftet med studien och vad som förväntades av informanten. Jag uppgav att intervjun beräknades ta mellan trettio minuter till en timme, alla intervjuer hölls sig inom tidsramen.

Intervjuerna inleddes med några allmänna frågor för att skapa ett förtroende och en avslappnad stämning inför intervjun, detta är avgörande enligt Trost (Trost, 2010: 84). Exempel på frågor är *"Vilka kurser läser du just nu?"*, *"Var på skolan håller du till vanligtvis?"*, *"Hur*

spenderar du din fritid, intressen? ". Lättsamma frågor för att värma upp intervjun. Därefter utgick jag från intervjuguiden, bilaga 1. Som nämnt tidigare så fungerar intervjuguiden som en mall för att underlätta att hålla den röda tråden under intervjutillfället, samt kunna styra kontrollen över intervjun (Bryman, 2011:419). Jag höll inte intervjun ordagrant och det gav mig möjligheten att variera ordningsföljden av frågorna under intervjun, eller ta bort eller lägga till följdfrågor utifrån intervjupersonernas svar. Under intervjuerna höll jag ordningsföljden, i enskilda intervjuer tog bort några frågor då intervjupersonerna gav väldigt omfattande svar som då täckte flertalet punkter.

Analysprocessen

När intervjuerna var klara började arbetet med transkriberingen. Analysprocessen började redan under intervjuerna då jag direkt tog in vad respondenterna svarade och vilka samband de själva kunde uppleva. Jag får ta hänsyn att jag omedvetet kan ha gjort egna tolkningar av informanternas svar, så samma sätt som informanterna kan ha tolkat frågorna olika efter egen förståelse. Transkriberingen skrevs ut för de åtta intervjuerna och lästes sedan igenom i sin helhet flertalet gånger. Började med att ta bort känslig information för att hålla mina intervjupersoner anonyma. Tog även bort text som jag inte ansåg vara relevant för syftet. Jag valde att koda mitt material genom att använda marginalmetoden, även kallad färgkodning. Det innebär att jag skapar ett kodschema och att varje enskild kod får en egen färg (Aspers, 2011: 172-175). Jag utgick ifrån ett deduktivt förhållningssätt och använde koderna: *utbildning, arbetslivserfarenhet, framtid, kompetens, socialt nätverk, makt och självförtroende*. Dessa teman valdes utifrån teori och tidigare forskning. I mina utskrivna transkriberingar kan jag då sedan koda mitt material till mina olika kategorier och markera det i sin färg, t.ex. då intervjupersonen pratar om sina studier kan jag markera det med blått. Det skapar en väldigt tydlig överblick vilket gör att jag sedan kan gå tillbaka och lättare studera substansen i materialet mer djupgående kod för kod (Aspers, 2011: 185-187).

När jag hade läst igenom mina sammanställda avsnitt för varje kod gick jag vidare till att analysera utifrån studiens syfte att se samband till dess upplevda anställningsbarhet. Mina valda koder ändrades längs vägen då jag fann ett tydligt samband mellan kompetens och socialt nätverk vilket gjorde att jag slog ihop dem till *social kompetens*. Makt tog bort då det inte blev relevant för syftet. Framtid delades upp i *förhållningssätt till arbetsmarknaden* och *strategier till anställningsbarhet*, självförtroende byttes till *självreflektion*. *Utbildning* och *arbetslivserfarenhet* behölls.

Mitt tillvägagångssätt kan närmst likna kvalitativ innehållsanalys, jag letade aktivt efter bakomliggande teman som jag sedan analyserade och reviderade längs studiens gång (Bryman, 2011: 505). Under hela studien har fokus legat på syftet, att identifiera det jag vill undersöka. Det har inneburit ett noggrant och konstant arbete vilket har gjort att jag har kunnat ge en tydlig bild till mina intervjupersoner och även kunnat vara lyhörd angående deras insatser. Följden blir att jag har kunnat säkerhetsställa en hög validitet i arbetet (Bryman, 2011: 352).

Metodkritik

Metodvalet är av största vikt för uppsatsen och är den avgörande faktorn för det empiriska materialet. Semi-strukturerade intervjuer ansåg jag passade min studie bäst då jag ville ha flexibiliteten att bredda mina frågor under intervjuens gång, samtidigt som det finns en tydlig struktur. Då anställningsbarhet kan vara ett begrepp som alla inte har tänkt på innan på ett personligt plan, skulle det ha varit intressant att höra intervjupersonernas egna tankar mer, låta dem leda intervjun mer. Jag kunde ha använt mig av ostrukturerade intervjuer för ett bredare perspektiv, de utgår ifrån forskarens PM som grund och tar sig formen av ett vanligt samtal (Bryman, 2011: 415). Där finns dock risken för att det inte blir en diskussion där man kommer på djupet av något ämne och forskaren får inget material att koda. Det blir istället ett trevligt samtal där man lär känna varandra, vilket även är en möjlighet med ostrukturerade intervjuer är, att två främmande personer kan lära känna varandra och verkligen öppna upp sig för varandra. Inte stoppas av frågor som låser eller begränsar ens förståelse eller uppfattning. Mina intervjuer tog i snitt 37 minuter. En möjlighet är att ha längre intervjuer där man ger varandra tid att utveckla en tryggare relation och få mer djupgående svar, men risken är samtidigt att man får slut på frågor och svar, och att man istället ger ett oprofessionellt intryck som forskare. Intervjuerna hölls i skolans lokaler vilket kan ha begränsat informanternas svar, eller påverkat dem negativt. Gjort att de känt sig spända eller påverkade av skolan som institution i deras tankegångar.

Även om en kvalitativ studie var ett naturligt val för denna studie då jag ville studera individers personligt upplevda känslor finns det kritiska aspekter. Bl.a. är det som sagt individernas upplevda känslor som ska beskrivas, och även mina egna uppfattningar som forskare. Det lämnar utrymme för olika tolkningar samt att olika forskare kan välja ut olika aspekter i samma material. Det är även svårt att replikera en kvalitativ studie då den ofta är ostrukturerad och baseras på tolkningar och uppfattningar. I en kvantitativ studie samlar

forskaren in material från större grupper via t.ex. enkäter, vilket gör att man kan se tydligare samband samt generalisera material och applicera det i andra sammanhang. I en kvalitativ studie är mitt empiriska material låst till intervjupersonerna och får inte användas utanför dess syfte, vilket enbart är uppsatsen. Detta medför att ingen annan forskare inklusive mig själv får använda samma material eller applicera det i andra sammanhang (Bryman, 2011: 368–369).

Resultat

Kunskaper och kompetenser

Utbildning

Majoriteten av informanterna upplever att HR är ett ämne och ett framtida yrke med mycket teoretisk kunskap som ska appliceras praktiskt. HR-utbildningar blir alltmer populära i Sverige och så även att bygga sin egen utbildning då man helt individuellt får skapa sina förutsättningar att ta en kandidatexamen. Fördelen med att läsa enskilda kurser är att man kan få ett bredare perspektiv, beroende på vad ens intressen är. Alla respondenter är väldigt nöjda med sin utbildning. Många hade inga förväntningar innan, men de som hade det kände att de uppfylldes.

”Känner att detta är en bra grund inför eventuella framtida studier”

”Känner att den kommer bli lite spridd, vet inte vad jag kan göra, men känner mig mer öppen inför framtiden”

I dessa citat upplevde jag att alla respondenter kände igen sig i. Man studerar för att man vill ha en akademisk utbildning, vill ha alla dörrar öppna men vet inte vad målet är. Flertalet valde utbildningen utifrån rekommendationer från bekanta, tyckte att ämnet var intressant. Utifrån teorin om rationella val (TRV) kan man se att studenter väljer att studera vidare på en högre nivå i hopp om att det ska öka deras möjligheter att nå sina önskningar och uppfattningar kring framtiden. Att börja studera på universitet är ett handlingsval, det är ingen skyldighet utan helt frivilligt (bortser från tryck utifrån, så som familjen). TRV menar att börja studera på universitetet är ett medvetet och överlagt beslut för att förverkliga sina önskemål utifrån sina uppfattningar. Man uppfattar att det är ett rationellt val och det bästa valet, för att så effektivt

som möjligt nå sina önsknings som kan vara t.ex. en framgångsrik karriär eller rikedom (Aakvaag, 2011).

Majoriteten upplevde att det saknades relevanta kurser men samtidigt var kurserna som gavs nödvändiga. Men vad alla saknade var praktiska moment.

”Kanske mer praktiskt, få kontakt med företagen, få jobba konkret med arbetsmarknaden, förberedelse. Blir väldigt mycket bara sitta i skolbänken med grundläggande teorier.”

Med grund i TRV tror studenterna att studierna är deras mest rationella val, även när de upplever ett missnöje med studiernas upplägg och de olika kurserna. Men de tror fortfarande att det är det mest rationella valet och det kommer att göra att de går klart utbildningen och har ett förtroende till upplägget att det kommer att hjälpa dem i slutändan. Några av mina respondenter har påbörjat andra utbildningar men hoppat av på grund av anledningen att de inte förstår nyttan i det för de själva. De uppfattar inte hur det skulle hjälpa dem att nå sina önsknings.

”Men det var en förberedelse för arbetslivet, måste förstå grunder. De har säkert ett tänk bakom studierna, anpassning, men inget man upplevde där och då, förstå inte allt man gjorde.”

Informanterna upplevde att det finns svårigheter att applicera det man läser till verkligheten när det inte upplevdes som anpassat efter deras behov.

Tidigare i teorin nämndes att idag lever vi i ett mer individualistiskt samhälle, var och en är ansvarig för sin egen resa mot individuell frihet (Boman & Blondin, 2009: 3). Detta var något som det märktes att informanterna kände av, det ligger en prestige i vad man levererar. Det är viktigt att välja en utbildning som leder till arbete och karriär, annars är det bortkastad tid. HR är ett brett område vilket gör att man kanske inte vet vad man vill jobba inom i framtiden, och kan inte berätta för de som frågar.

”Mina föräldrar vet inte vad det är jag pluggar, vet inte vad jag kommer att jobba mer i framtiden heller. De förstår inte hur man inte kan plugga ett konkret yrke som läkare och lärare. Klart att det är jobbigt att inte kunna få samma stöd utan istället förklara mig för dem”. ”När ens kompisar inte vet vad man konkret pluggar på sprids osäkerheten över på mig själv, vet inte vad jag själv tycker”.

Informanterna upplever att det finns en dubbelmoral gällande utbildning. För alla informanterna var det självklart att plugga vidare, de har ambitionen att vidareutbilda sig för att nå högre i karriären. De uppfattar att samhället förväntar sig att man genomför högre

utbildning, både arbetsmarknaden och ens omgivning. Men samtidigt finns det värderingar i bra och mindre bra utbildning.

”Min bror studerar till elektriker vilket släkten tycker är toppen, bra arbetskraft. Jag som beteendevetare har lägre status då jag inte har ett konkret yrke, uppfattas som att jag läser kurser för skojs skull. Börjar tröttna på att förklara mig och ser framemot att jobba typ som personalchef för att slippa ursäkta mig”.

Flertalet informanter upplever just att de klassiska yrkena som har funnits i århundranden har högre status under studietiden just för att de är så konkreta och igenkännande. Men att nyare yrken inom HR höjer sin status när de kommer ut på arbetsmarknaden och är konkreta. Dubbelmoralen i detta är att idag vill och förväntas individen vara kreativ och nytänkande, skapa sina egna möjligheter så som att sätta ihop sin egen utbildning av lösa kurser eller utbilda sig till nischade yrken. Det finns behov av friska influenser på arbetsmarknaden men samtidigt stöter det motstånd i traditionerna. Detta gör informanterna väldigt osäkra då de inte får den bekräftelsen de behöver.

Arbetslivserfarenhet

Flertalet av mina respondenter har arbetet innan studierna för att samla erfarenhet efter gymnasiet och sen veta vad man vill göra i livet. Att ha erfarenhet innan studierna såg de flesta som en stor fördel för att kunna ta till sig den teoretiska kunskapen och applicera på tidigare erfarenheter och situationer i jobbsammanhang. De upplevde ett övertag då de hade bättre koll på vad de skulle förvänta sig samt att de kunde applicera det praktiskt på livet.

”Jag hade arbetat innan jag började studera vilket jag tror är väldigt bra, har lärt sig redan där, inte lika stressad. Lärde mig ta till mig kunskap på ett effektivare sätt, kände ett lugn inför studierna.”

Jag upplevde en skillnad i mina respondenters svar gällande arbetslivserfarenhet innan studierna och under studierna. Innan studierna ansågs all arbetslivserfarenhet bra, men under studierna fanns det en press på att den måste vara relaterad till sina studier och framtid.

”Jobben innan studierna var perfekta, men under studierna kanske haft mer relevant jobb inom personalekonomi för att känna mig tryggare med min kunskap och vad jag faktiskt kan jobba med. Det kan jag säga nu att det känns osäkert att påbörja något nytt, vad det innebär och vad som krävs av tjänsten.”

Upplevde att respondenterna kände en press att tidigt veta vad man ville jobba med och direkt komma in på det spåret. Om man hade mycket erfarenhet från andra branscher såg man inte det som något enbart positivt för framtida karriär utan mer som ett tidsfördriv eller tillfällig sysselsättning.

”I och med att jag bytt så mycket, så tror inte det ger mig så mycket framgång, men ger säkert något. Samarbetsvillig, pedagogisk. Ger inte så mycket på Cv:t men ger mycket för mig, läran att vara en arbetsmyra. Blir service-minded, lär sig hålla ordning kring sig. Men tror inte att om jag söker jobb på migrationsverket att min erfarenhet från Vapiano ger mig så mycket hjälp.”

”Positivt med att ta ansvar i sig, men själva jobbet var inte så relevant.”

Informanterna sätter press på sig själva vilket resulterar att det blir alltmer stressade och osäkra inför framtiden. Fastnar i en cirkel där de måste motbevisa sig själva och tävlar mot sig själva. En informant uttryckte att man aldrig får bli nöjd, man kan alltid bli bättre förberedd för framtiden. Bland akademiker är det betydligt mer än ren akademisk kunskap som efterfrågas, det måste även finnas praktisk kompetens (Knight & York, 2003). Det gör att man aldrig får nöja sig eller slappna av, informanterna upplever det som ett ekorrhjul. Man studerar, jobbar och sliter för att få livet att gå ihop, men det finns ingen belöning som väntar, ingen trygghet. På arbetsmarknaden måste man sedan kämpa för att fortsätta hålla sig aktiv inom sin tjänst, vidareutveckla sig och uppdatera sina kompetenser för att sitta säkert i företaget (Cederlund & Schmidt, 2006). Dilemmat studenterna upplever är att de inte vet vilka kompetenser de ska uppdatera eller utveckla. De känner en okunskap om förväntningarna som ligger hos dem, vilket skapar stress och oro.

Social kompetens

Alla informanterna ansåg att den viktigaste egenskapen för att nå sitt drömjobb idag är den sociala kompetensen. Att man nätverkar och hela tiden utmanar sig själv. Vanligaste sättet att få jobb idag är via kontakter vilket innebär att man måste synas och finnas i sociala medier. Flera av informanterna är medvetna om detta men känner ändå inte att de lyckas så bra som de önskar. Det är svårt att nätverka och finna nya kontakter i skolan De upplever att klyftan mellan teori och praktik är stor vilket gör de osäkra på om dem har rätt kvalifikationer för arbetsmarknaden och avstår från att ta kontakt med arbetsgivare. Precis vad Haake & Martinsson har forskat om, personalvetare kan uppfattas som ett mellanting mellan akademiker och praktiker, vilket gör dem komplexa och kanske svåra att förstå sig på. Vilket

även studenterna själva uppfattar då deras uppgifter är komplexa och de vet ännu inte vad de vill jobba med då marknaden är så bred för dem (Haake & Martinsson, 2012).

”Vi fick besök av ett företag under föreläsningen som förklarade deras arbetsupplägg, det gjorde att jag vågade skapa presentera mig och fick en bra kontaktperson. Hade aldrig lyckats på egen hand.”

Som ung har man inte kapaciteten att nå ut till ett stort jobbnätverk, man har inte fått in en fot i branschen eller vet inte ens vilken bransch man vill in i vilket skapar en stor osäkerhet vilket gör att man avstår. Informanterna upplever inte att de har något att komma med. De valde att studera på universitetet för att de ville skapa bättre förutsättningar för sig själva att lyckas, men känner sig osäkra på om det var välinvesterade år. Ett jobb i tre år hade bidragit till ett större nätverk, mer arbetslivserfarenhet och en högre inkomst än CSN. Detta är något alla studenter känner igen sig under studierna och ifrågasätter sitt val. *”Jag vet att det är självvalt men känns ibland som att jag lever på existensminimum och betalar för tentaångest och en osäker framtid”*. Långt inne vet informanterna att de investerar i sig själva och sin framtid vilket är glädjespridande, men få utstrålar glädje när de pratar om sina kompetenser och möjligheter.

Detta går i linje med teorier om att nu är framgång individens ansvar, tidigare fanns ett kollektivt samhällsansvar för att ens medmänniskor är sysselsatta (Sparres & Fejes, 2016). Informanterna uppfattar att det finns ingen som hjälper dem att komma ut i arbetslivet, det är deras ansvar att söka upp och ta hjälp på egen hand för att utvecklas och ta sig in på arbetsmarknaden. Många anser att vägen till första jobbet är väldigt individuell och att ens sociala kapital är vad som öppnar dörrar till möjligheter. Under intervjuer är det en utmaning för många av informanterna att marknadsföra sina bästa egenskaper. Cederlund och Schmidt tror att det är så svårt just för att arbetsmarknaden blir allt tuffare och lättare ingångsjobb verkar försvinna vilket innebär att man måste ha alltmer kompetens vilket alla inte har. (Cedersund & Schmidt, 2006).

Självreflektion

”Kanske cynisk, men tror inte jag hade kunnat ändra något. Spenderade två år i restaurang, tog inte min karriär så seriöst då. Vet inte om det gjort någon skillnad om jag sökt mig till

kommuner och jobbat som en assistent åt en politiker eller liknande, vet inte om det gjort någon skillnad eller om jag ens hade haft möjligheten.”

Informanter som inte arbetade under studierna önskar att de hade gjort det, men de ångrar sig inte. Många upplever att deras framtid ändras hela tiden så de kan aldrig veta vad som är det bästa beslutet. Med stöd av TRV så ändras informationen de ges hela tiden vilket gör att deras förutsättningar för rätt beslut påverkas. De kan inte basera sina uppfattningar på korrekt information vilket gör att de är nöjda med sina beslut i stunden men när de ser tillbaka efteråt hade de velat göra annorlunda. Men det är just för att nu har deras uppfattningar ändrats och likaså deras önsknings om framtiden. Högsta önskan är ett jobb och för att få det har informanterna uppfattat att de behöver relevant arbetslivserfarenhet för att göra dem anställningsbara.

”Jag kanske själv skulle ha sökt mig mer aktivt till ett jobb inom HR, men jag var så osäker på vad jag kunde, så tror jag var lat och stannade i mitt butiksjobb tack vare säkerheten där och pengarna. Var bra då men egentligen kanske jag sköt på problemet”.

Informanterna är medvetna om vad de borde ha gjort men gjorde det inte för att de påverkades av andra faktorer så som trygghet och självförtroende. En arbetsplats som uppskattar deras ansträngning och ett jobb som man vet att man är bra på.

Förhållningssätt till arbetsmarknaden

Majoriteten av informanterna upplever att arbetsmarknaden ställer orimliga krav på den enskilda individen. Många upplever att utbildning är ett grundläggande krav, även att man ska vara flexibel, ha lång arbetsrelaterad erfarenhet inom liknande områden samt vara flexibel i alla lägen. Många upplever att arbetsmarknaden styrs av arbetsgivarna som kommer med orimliga krav. En informant upplever att konkurrensen har hårdnat ordentligt, i hennes klass har nästan alla ett extrajobb som assistent inom rekrytering eller HR för annars kommer man ligga långt efter erfarenhetsmässigt efter studierna menar hon.

Många av informanterna är skeptiska till jobbannonser av olika anledningar, men den främsta är att man inte upplever att man är kompetent nog, man vet inte vad man kan.

”Vet inte om jag har mandat att kritisera, men 95% av annonserna kräver erfarenhet och då gärna två år. Blir lite förvirrad över det för var kommer de nyexade människorna ut ifrån, när får de erfarenhet? Det känns lite läskigt när man tänker på framtiden, vad händer nu?”

Många informanter tycker att jobbannonsernas krav är ibland så orimliga att de inte uppfyller någon funktion. Även om informanterna inte uppfyller kraven brukar de ändå söka jobbet, förlitar sig på sin sociala kompetens. Många annonser är även nästan identiska tycker informanterna, det gör att man kollar mindre på kravprofilerna och mer på hur företaget marknadsför sig själva. Man letar efter en gemensam nämnare eller en gemensam värdegrund som man kan dela och ha som underlag för att skapa ett gemensamt intresse som man kan framhäva i sitt personliga brev eller vid en intervju.

Många upplever även att de inte vet vad de kan, vilket gör att informanterna söker på allt som är relaterat till beteendevetare och sen läser sig vidare därifrån. Det är väldigt tidskrävande men de informanterna upplever inte att de har något annat val, de känner sig okunniga inför din egen framtid. Men samtidigt tycker många att utbildningen i sig är en merit på Cv:t, något som gör att man sticker ut. Det bidrar även till känslan av att man kan lyckas på egen hand och att man upplever empowerment, bemäktigande (Cedersund & Schmidt, 2006).

”Inte jättekompent kanske, känner mig inte redo, vad kan jag liksom. När man läser annonser tänker man till och undrar om jag kan det här verkligen, känner mig inte så trygg på de bitarna. Men samtidigt jag har klarat allting, känner mig skitnöjd. Man är ju mer kompetent än de som inte har gått. Jag har min kunskap på papper så får jag lära mig när jag kommer ut. Men är ju mer kompetent än de som inte har gått.”

Hela processen med arbetssökandet går mot en personligare marknad, kontakter blir allt viktigare. Informanter berättar hur de får förslag via vänner och sociala medier, det är inte alltid det passar men gör att det är lättare att kartlägga fler delar av arbetsmarknaden. Jobsökandet sker alltmer via kontakter, mycket på grund av att rekryteringar är tidskrävande och dyra. Samtidigt som arbetsmarknaden kommer närmre individen så skapas en större klyfta för de som inte har kontakter att vända sig till.

Informanterna är överens om att det handlar om att aktivt jobba sig upp för karriärstegen. Man startar på basic och letar efter chanser som ger en möjligheten att klättra uppåt mot drömmen.

Några informanter menar att med ett starkt socialt kapital vågar man ta fler chanser och framförallt ser man fler. En informant säger att annonser är mer ett tecken på att företaget faktiskt söker personal, det är en inbjudan på att ta en personlig kontakt direkt till kontaktpersonen och på så vis få in en fot eller lyckas få ett personligt möte. Desto större socialt kapital och medveten man är om sin kompetens, ju fler möjligheter ser man framför sig. De finns där för alla, men inte alla som ser potentialen hävdar informanten.

”Samhället säger att man ska ha en utbildning, och enda sättet att komma in är att slutförda den, men å andra sidan säger de att man behöver erfarenhet, hur går det ihop?”

Strategier till anställningsbarhet

Informanterna är överens om att studierna är grunden för anställningsbarhet, oavsett hur kompetent man känner sig mot slutet, vilket innebär att kunskapen om *att* man kan lära sig är grunden till anställningsbarhet. Alla är medvetna om att man inte pluggar det man kommer att jobba med, men får en grundförståelse.

”Tänkandet får man med sig, men kände inte att jag hade någon kunskap”

”Kanske att man har studerat så passa länge att man vet hur man hanterar material, är självständig. Kan hantera mycket.”

Informanterna är överens om att ens kompetens visar sig först efter att man har kommit ut i arbetslivet, först då man vet vad man kan och vad man kan bidra med. Men alla är inte överens om att det är deras uttalade strategi att plugga för att höja sin anställningsbarhet. Många anser att samhället förväntar sig att man ska studera till ett specifikt yrke, utan högre utbildning får man kämpa betydligt mer för att komma in i samhällets rytm. Ur ett socialkonstruktivistiskt perspektiv uppfattar studenten att för att passa in i samhällets sociala struktur krävs det av henne att hon väljer utbildning för att anpassa sig till verkligheten och kunna vara en del av samhället (Berger & Luckmann, 1991). Flera av informanterna valde att arbeta under studietiden. Dels för att få erfarenhet men även kunna visa upp att man kan hantera flera saker och situationer samtidigt.

”Hur mycket det hjälpte är oklart, jag tror det är positivt att arbetsgivaren kan se att man kan hantera flera saker samtidigt, att man kan fokusera på skolan och sköta ett jobb. Positivt med att ta ansvar i sig, men själva jobbet var inte så relevant.”

En gemensam strategi till anställningsbarhet är att sysselsätta sig på mycket som möjligt. Informanterna känner av det individuella ansvaret och vill prestera så bra som möjligt. Bagshaw skriver att idag förväntas individen ha all kompetens som arbetsgivaren förväntar sig, är en outtalad överenskommelse (Bagshaw, 1997). Svårigheten ligger i att för att lyckas tillfredsställa flera olika arbetsgivares kompetenser och krav krävs grundlig förberedelse. Ovissheten i att man inte vet vart man kommer att jobba på arbetsmarknaden gör det svårare att förbereda sig specifikt och medför att individen får förbereda sig för alla möjligheter, vilket medför mer jobb.

Informanterna sysselsätter sig även genom att utveckla sitt sociala nätverk som vi har pratat om tidigare. Teorin om att utveckla fler organiserade ”informella” sociala nätverk av Atkinson m.fl. kan appliceras på informanterna. De lär av varandra, andra studenter som de umgås med, men lyckas inte bredda sina sociala nätverk. *”Sen folk fick veta att jobbar extra inom rekryteringar har en massa kommit fram till mig angående lediga jobb och liknande, personer jag typ aldrig pratat med på tre år”*. Flertalet informanter har upplevt att klasskompisar har kommit i kontakt med dem för att höra sig för och försöka knyta kontakter till sitt nätverk, eller få möjligheten att ansöka till jobb direkt via kontakter. Informanterna tycker att det är en trevlig ego-boost att få möjligheten att hjälpa andra, men känner även själva att de skulle uppskatta att skolan kunde ställa upp mer som ett bollplank och bjuda in företag för att skapa forum där dessa frågor kan diskuteras mer professionellt.

Sammanfattning resultat

Samtliga informanter anser att utbildning är den grundläggande förutsättningen till anställningsbarhet. Utan utbildning tar man sig inte lika lätt fram på arbetsmarknaden, man kan inte hävda sig mot andras kompetens menar de. Informanterna menar också att man aldrig får slappna av och nöja sig, man måste fortsätta utvecklas hela tiden annars blir man omkörd av andra och ens kompetens går förlorad. Mina informanter upplever att skolan är till för att lära sig *att* lära sig. Det är först när man kommer ut på arbetsmarknaden som man förhoppningsvis kommer kunna lära sig det man utbildar sig till. De informanter som har jobbat innan studierna upplever ett betydligt större lugn inför detta vilket gör att de tar till sig studierna bättre. Informanter som enbart har studerat upplever en större stress och oro av att det man läser känns avlägset från arbetsmarknaden, det är för praktiskt.

Utöver utbildning upplever informanterna att tidigare arbetslivserfarenhet och social kompetens var avgörande. De som jobbar med relaterade arbetsuppgifter under studierna

ansåg att det inte var ett stort problem att få kontakt med arbetsmarknaden. Men de som inte har jobbat alls under studierna eller med andra uppgifter kände att arbetsmarknaden känns väldigt avlägsen och abstrakt, och att den sociala kompetensen var avgörande för att kunna ta sig vidare och få kontakter. Alla informanterna studerar HR vilket gör att deras sociala kompetens är något de kommer att jobba med hela livet och är intresserade av, de söker sig till människor. Men trots det upplevde många att det var svårt att ta kontakt med andra människor och då främst för att de var osäkra på sin egen kompetens gällande kunskaper kopplade till arbetsmarknaden.

I studien var det ett flertal informanter som hade önskat att de tidigare hade haft mer relevant arbetslivserfarenhet men att det inte var något de ångrade, utan istället hade önskat. Det tyder på en bra självkänsla och en medvetenhet om sin situation. TRV handlar om att man hela tiden tar det bästa beslutet utifrån sin situation, vad man vet där och då. Det medför att man inte kan ångra sig på samma sätt då man hela tiden gjorde sitt bästa. Anställningsbarhet är något man får jobba på hela livet, man får aldrig sluta utvecklas eller lära sig.

Arbetsmarknaden kommer aldrig att bli mättad på kunskap, detsamma borde gälla arbetstagarna.

Detta är något som tyder på att informanterna är medvetna om sin anställningsbarhet när de tänker på den, men inget som påverkar deras beslut. En avgörande faktor är att de nu ska ta steget ut på arbetsmarknaden, nu är deras anställningsbarhet ett faktum för att få ett jobb. Tidigare har de inte behövt reflekterat över sin egen anställningsbarhet, då har de varit nöjda med skolans upplägg och följt planen. De har enligt TRV baserat sina uppfattningar på skolans beslut, vilket är en pålitlig institution. När de ska ut på arbetsmarknaden känner de inget stöd i ryggen utan får stå på egna ben och konfrontera egna beslut.

Diskussion

Hur medveten är man om sin egen anställningsbarhet, och hur kapabel är man själv att påverka sin framtid? Dessa frågor har majoriteten av Sveriges arbetstagare tänkt i något skede, troligen när man känner att karriären jobbar i uppförsbacke. Syftet med studien var att

undersöka hur HR-studenter upplever sin anställningsbarhet när de ska kliva ut på arbetsmarknaden. För att uppfylla studiens syfte har jag försökt besvara mina frågeställningar:

- Har studenterna tänkt och reflekterat över sin egen anställningsbarhet?
- Påverkas och förändras upplevd anställningsbarhet av omgivningen?
- Hur upplever studenter att deras kompetens är anpassad till arbetsmarknadens efterfråga?

Har studenterna tänkt och reflekterat över sin egen anställningsbarhet?

Informanterna har inte alla tänkt på sin anställningsbarhet, i min mening undervärderar de sin egen kompetens. De är omedvetna om sin egen kompetens vilket gör att de inte reflekterar över den. Många har ingen erfarenhet av arbetsuppgifter som de kommer att ha framöver, vilket medför att de upplever att de står oförberedda och har ingen anledning att ens tänka på sin anställningsbarhet utan relevant erfarenhet.

Påverkas och förändras upplevd anställningsbarhet av omgivningen?

Det sociala nätverket upplever informanterna som avgörande för sin anställningsbarhet. De informanter som har jobbat innan och har knutit kontakter känner sig lugnare inför arbetsmarknaden och sina valmöjligheter. Många upplever socialt nätverk som svårt, hur ska man gå tillväga om man inte har tillgång till kontakter via familj och vänner. Alla informanterna tycker att skolan borde ta en större roll för att koppla ihop studenter med företag för att få möjligheten att knyta en första kontakt.

Hur upplever studenterna att deras kompetens är anpassad till arbetsmarknadens efterfråga?

Informanterna upplever att de är omedvetna om sin kompetens, de vet inte vad arbetsmarknaden söker vilket innebär att de inte vet vilken relevans deras kompetens har. Kompetensen man får genom skolan är att lära sig hur man lär. Informanterna tycker att det är ett för stort glapp mellan skolbänkens teori och arbetslivets praktik. Skolan förbereder inte för det steget, utan är något man får utforska på egen hand. Informanterna som har jobbat inom HR parallellt med studierna upplever en högre kompetens. De förstår utbildningens syfte bättre, även om de också saknar de praktiska inslagen. Kontakt med företag som kan förmedla vad de söker hos studenter är något alla informanter saknar.

Tidigare forskning visar i linje med mitt resultat att anställningsbarhet ligger på individens egna ansvar. Det finns inget samhälle som stöttar som tidigare, utan det är ett tydligare eget ansvar för att lyckas på arbetsmarknaden. Högre utbildning är ingen garanti för arbete men studenter ser det som den mest lönsamma vägen (Sparres & Fejes, 2016; Boman & Blondin, 2009:3). Resultatet stämmer även med forskningen kring hur studenter upplever ovissheten som det tyngsta, att inte veta vad arbetsmarknaden kräver och om man lyckas nå upp till kraven. Informanterna tyckte att ovissheten var det som sänkte självkänslan mest, att aldrig veta om man duger. Bagshaw (1997) skriver om hur arbetstagare måste förstå arbetsgivaren för att kunna tillfredsställa med en prestation. Informanterna är medvetna om detta och känner en frustration i att vara så långt ifrån praktiken att de inte ens kan föreställa sig förväntningarna eller förbereda sig korrekt.

Cedersund och Schmidts (2006) teori om hur en kompetens om att marknadsföra sig själv har blivit sämre stämde väldigt väl hos majoriteten av informanterna. Osäkerheten i vad som krävs för olika tjänster gör att det blir svårt att sälja in sig själv. Forskarna tror även att eftersom lättare ingångsjobb försvinner från marknaden känner individerna tidigare en press av att leverera, vilket blir svårt för informanterna i studien då de är nya på marknaden och söker sig till lättare ingångsjobb som inte finns (Cedersund & Schmidt, 2006).

Många av teorierna är kopplade till olika samband eller sammanhang vilket gör dem svåra att applicera på olika situationer men generellt stämmer teorin väldigt väl med studiens resultat. Teorin om yrkesidentitet (Briscoe m.fl., 2007) var inget informanterna tog upp eller relaterade till. En förklaring är att de inte har bestämt sig för vad de vill jobba med då HR-yrket är brett och kan ta olika riktningar. Alla identifierade sig enbart som studenter under studien även de som jobbade utöver skolan. Tidigare studie som jämförde upplevd anställningsbarhet mellan studenter på termin ett och termin sex inom samma program, fann ingen skillnad i upplevd anställningsbarhet. Studenterna uppgav samma samband mellan kompetens och anställningsbarhet oavsett årskurs. Det går i linje med min studie då informanterna inte upplever sig mer kompetenta i slutet av utbildningen. Kritik mot studien är att det är två separata klasser termin ett och sex (Bengtsson och Krogh, 2014). Det vore av intresse att fråga samma klass i början och i slutet av sin utbildning för att kunna jämföra förväntningar på studierna och upplevd kompetens. Förväntningarna ändras under studierna, samt att förväntningarna på arbetsmarknaden förändras beroende på mål och ambitioner.

Olika teorier om social kompetens och socialt nätverk visade sig i studien vara en grundsten för anställningsbarhet. Informanterna upplever att det är avgörande för att få in en fot på arbetsmarknaden. Granovetters (1995) teori om hur individer söker jobb genom kontakter stämmer helt överens med studien. Informanterna söker sig främst till kontakter bland närmsta omgivningen. Stressen ökar när familjen inte har några kontakter och man har kanske inte jobbat ännu, hur ska man kunna nätverka? Mängder med studier visar på hur värdefulla kontakter är, men hur gör man utan dem. Är det skolans uppgift att ge studenterna möjligheter till ett kontaktnät? För arbetstagare sker kontakten på arbetstid mellan kollegor, kunder och andra medparter. Att vara i arbetslivet handlar om att konstant marknadsföra sig själv, underhålla sitt varumärke och knyta kontakter. Så borde även skolan vara uppbyggd, att möjlighet till att skapa nätverk ryms inom den tiden. Många informanter berättade hur de började på universitet med en klump i magen. Nervösa över vad de ska förvänta sig, om de kommer att klara studierna och vad som händer sen. Att istället jobba i tre år hade bidragit till ett större nätverk, mer arbetslivserfarenhet och en högre inkomst än CSN. Detta är något alla studenter känner igen sig i under studierna och ifrågasätter då sitt val.

Tänk om skolan kan introducera sociala nätverk mellan studenterna och olika företag. Informanterna som tar examen med ett uppbyggt kontaktnät känner sig väl förberedda, jämfört med de utan det sociala stödet. Det gör social kompetens till en avgörande faktor. Atkinson m.fl. (2012) visade i sina studier hur avgörande det informella lärandet studenter emellan är, ingen klarar studierna utan stöd och motivation kring framtiden. Granovetter inleder sin bok med att säga att det finns mycket studier om människor som byter jobb, men väldigt lite information om hur dessa individer blir medvetna om sina möjligheter (Granovetter, 1995: 3). Detta är en avgörande faktor för informanterna, de vet inte var möjligheterna finns på grund av bristande kontaktnät. De upplever inte arbetsmarknaden som tillgänglig för dem. Granovetter skrev sin bok om socialt kontaktnät redan på 70-talet. Över 40 år senare borde vi ha kommit längre och insett vikten av ett socialt nätverk för arbetsmarknaden och introducerat det tidigare.

Glappet mellan studier och arbetsmarknad upplevs för HR-studenter som för stor, transporten från teori till praktik upplevs som avlägsen. Är det så att glappet fyller en funktion? Att på egen hand ta sig från skolbänken till arbetslivet är ett stort steg för många, men lyckas man så belönas man, främst genom bekräftelse upplever informanterna. Allt slit och osäkerhet är som bortblåst för stunden. Informanterna önskade att det fanns mer praktiska inslag i utbildningen,

men inget de är besvikna över, för de visste från början hur marknaden ser ut. Allas studietid är annorlunda, men gemensamt är att den förbereder inför arbetslivet. Jag tror att teorier om fördelarna med gemensamt ”informellt” lärande och ett mer individualistiskt perspektiv är väldigt aktuella idag. Det viktigaste för informanterna är bekräftelse på deras kompetens, att de blir medvetna om vad företagen söker för kompetens och får en bättre förståelse för deras utgångsläge (Atkinsson m.fl., 2012; Haake & Martinsson, 2016). Förbättringsslag informanterna nämner är studiebesök, företagsseminarier eller andra företagsevenemang där företag får presentera kompetenser och egenskaper de söker hos nyexaminerade då arbetsmarknaden konstant är i behov av ny arbetskraft.

Kritisk reflektion

Teorierna kring anställningsbarhet utforskas konstant, vilket gör att mängden material växer. Om jag skulle göra om studien skulle jag lägga mer fokus och resurser på att finna material anpassat till ämnet anställningsbarhet. Men även utforska fler angränsade områden, så som fler kompetenser. I min studie visade sig socialt nätverk vara en stor del, med mer djupgående research innan hade jag kunnat få fram fler teorier och studier om ämnet. Jag är nöjd med mina semi-strukturerade intervjuer, tar med mig att det alltid är svårt att intervjua människor om ämnen de inte har reflekterat över så mycket tidigare. Jag skulle ha kunnat skicka ut mail innan med mer tydlig information om hur jag ser på anställningsbarhet och syftet med begreppet i studien, men samtidigt vill jag inte låsa individerna till min tolkning av begreppet. Jag hade även velat ha fler intervjuer för att se tydligare skillnader mellan individer med och utan arbetslivserfarenhet. Mitt resultat stämmer till stor del överens med teorin. Det kan vara för att teorierna i sig är breda och generella. Om jag skulle göra om studien skulle jag försöka göra den mer inriktad på ett begrepp/kompetens. Förslagsvis skulle jag kunna välja att ha socialt nätverk i fokus och undersöka hur det påverkar individers anställningsbarhet. Jag har lärt mig att det är lättare att utgå från ett smalt ämne för att övergå till större perspektiv hellre än tvärtom.

Vidare forskning

Då informanterna nämner flertalet gånger att de inte upplever att de har någon kompetens och inte är eftertraktade på arbetsmarknaden vore det av intresse att göra en longitudinell studie för att kunna göra en uppföljning om två år och se om alla är aktiva ute på en arbetsplats och hur vägen dit har sett ut.

Referenser

Tryckta källor

Aakvaag, G. (2011). *Modern sociologisk teori*. Lund: Liber AB

Ahrne, G. & Svensson, P. (2016). 2 uppl. *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB

Ahrne, G. & Eriksson-Zetterqvist, U. (2016). 2 uppl. ”Intervjuer” s. 34–54 i Ahrne, G. & Svensson, P. *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB

Aspers, P. (2011). 2 uppl. *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber AB

Atkinson, M.P., Hunt, A.N., & Mair, C.A. (2012). Teaching Community Networks: A Case of Informal Social Support and Information Sharing among Sociology Graduate Student. *American Sociological Association*, Vol. 40(3) s. 198-214

Bagshaw, M. (1997). Employability- creating a contract of mutual investment, *Industrial and Commercial training*, Vol. 29(6) s. 187–189

Berger, P. & Luckman, T. (1991). *The social construction of reality- A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Repr. London: Penguin books

Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 27(2), s. 223-244

Briscoe, J.P, McArdle, S., Waters, L., & Hall, D.T. (2007). *Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital*. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 71, s. 247–264

Bryman, A. (2014) 2 uppl. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB

Boman, J. & Blondin, M. (2009). *Vägen till anställningsbarhet- rekryteringsprogrammet i Stockholms Stad*. Linköping: LiU- Tryck

Cedersund, E. & af Schmidt, F. (2006). *Anställningsbar- vem håller måttet? En skrift om begreppet anställningsbarhet*. Malmö: Princo Team Offset

Granovetter, M. (1995). 2 uppl. *Getting a job: a study of contacts and careers*. Chicago, Univeristy of Chicago Press

Haake, U. & Martinsson, M. (2016). "Anställningsbarhet: mellan verktygslåda och kritisk reflektion" s. 139–152 i Sparrhoff, G. & Fejes, A. *Anställningsbarhet- perspektiv från utbildning till arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur AB

Herbert, I., Rothwell, A. & Rothwell, F. Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior* vol. 73 (2008) s.1-12

Knight, P. & Yorke, M. (2003). *Assessment, learning and employability*. McGraw- Hill International

Lindström, E. & Svensson, L. (2009). *Studenternas anställningsbarhet- regeringens och högskolans insatser*. Riksrevisionen 2009:28. Stockholm: Riksdagstryckeriet

Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: the perspective of engineering graduates. *Education + Training*, 52 (6-7), 540-551

Nilsson, S. & Ellström, P.E. (2007). Employability and Talent Management: Challenges for HRD practices. *European Journal for research of training and development*, 36(1), 26-45

Nilsson, S. & Rubenson, K. (2013). On the determinants of employment-related organised education and informal learning. *Studies in Continuing Education*, 36(3), 304-321

Ratkic', A. (2002). Dialogseminariets forskningsmiljö. Doktorsavhandling KTH. Stockholm, Elanders Infologistics.

Sparrhoff, G. & Fejes, A (2016). *Anställningsbarhet- perspektiv från utbildning till arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur AB

Tomaskovic-Devey, D. (1993). *Gender and Racial Inequality at Work*. Ithaca, NY: ILR Press

Tomlinson, M. (Jan 2008). "The Degree Is not Enough": Students' Perceptions of the Role of Higher Education Credentials for graduate work and employability". *British Journal of Sociology of Education* vol. 29, s. 49-61. Taylor & Francis, Ltd

Trost, Jan (2010). 4.uppl. *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Ulfsdotter Eriksson, Y. (2013). *Personalvetenskap- som förhållningssätt*. Stockholm: Liber AB

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer- inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab. ISBN:91-7307-008-4. Tillgänglig:
<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Elektroniska källor

Bengtsson, A. & Krogh, J. (2014). *Upplevelse av anställningsbarhet på PAO-programmet- samt sambanden med kompetens, självkänsla, extraversion och självförmåga*. Nedladdad 10/4-2017 från http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?dswid=9907&pid=diva2%3A725093&c=2&searchType=SIMPLE&language=sv&query=anst%C3%A4llningsbarhet&af=%5B%5D&aq=%5B%5B%5D%5D&aq2=%5B%5B%5D%5D&aq=%5B%5D&noOfRows=50&sortOrder=author_sort_asc&onlyFullText=false&sf=all

Jusek (2016) *Söka jobb via kontakter*. Nedladdad 12/5-2017 från https://www.jusek.se/Karriar/Hitta_jobbet/Soka-jobb-via-kontakter/

Bilaga 1

Intervjuguide

Beskriv dina studier hittills:

- Antal HP?
- Hur kommer det sig att du valde din utbildning?
- Något som hade önskats mer av, t.ex. valbara kurser/inriktning?
- Märkt någon personlig utveckling från termin 1 till termin 6?
- Har innebörden eller intresset för kurserna förändrats över tid?
- Känns studierna anpassat till arbetslivet?
- Hur komplett/kompetent känner du dig nu efter studierna?
- Hur kunnig inom ditt ämne känner du dig?

Tidigare/parallella jobberfarenheter:

- Relevanta till utbildningen eller framtida karriär?
- Om ingen erfarenhet, önskvärd erfarenhet?

Arbetsmarknad:

- Vad är din definition av anställningsbarhet?
- Tänker du själv på att aktivt öka din anställningsbarhet?
- Vet du vad du vill jobba med, har du ett drömjobb?
- Hur känner du inför din karriär? Lång-eller kortsiktiga planer?
- Hur ser din väg dit ut?

- Var söker du jobb, vilka plattformar?
- Vad söker du för typ jobb? Vilka tjänster och egenskaper fångar ditt intresse?
- Känner du att du hittar passande jobbannonser med dina kvalifikationer?
- Motiverar jobbannonserna dig i ditt sökande?
- Vilka kompetenser ser du generellt som eftertraktade på arbetsmarknaden?
- Vilka kompetenser ser du som eftertraktade inom ditt område?
- Vilka personliga kompetenser och egenskaper lyfter du fram i dina ansökningar?
- Vilka personliga kompetenser och egenskaper kan du själv jobba med för att utveckla och öka din anställningsbarhet?
- Vilka trender skulle du själv vilja se på arbetsmarknaden och i annonserna? Hur skulle du vilja att arbetsmarknaden såg ut framför dig?