

”Det här ska vara en kort tid i mitt liv och sen ska jag vidare”

**Deltagare och stöd- och matchningsaktörers olika
perspektiv på stöd i karriären**

Jenni Clarholm & Frida Unaeus

Pedagogiska och Didaktiska institutionen

Examensarbete 15 hp

”Det här ska vara en kort tid i mitt liv och sen ska jag vidare”

Studie- och yrkesvägledarprogrammet (180 hp)

Vårterminen 2021

Handledare: Henric Stenmark

Examinator: Christer Langström

English title: ”This will be a short time in my life and then I will move on”



**Stockholms
universitet**

”Det här ska vara en kort tid i mitt liv och sen ska jag vidare”

Deltagare och stöd- och matchningsaktörers olika perspektiv på stöd i karriären

Sammanfattning

Den här studien är en kvalitativ jämförande fallstudie med syftet med att jämföra hur det stöd olika aktörer ger motsvarar deras deltagares behov och förväntan när de befinner sig i en omställningsprocess. Studien utgår från individernas och aktörernas perspektiv och intervjuer har genomförts med hjälp av en semistrukturerad intervjuguide. Intervjuerna, totalt nio stycken, har genomförts via videosamtal med varje enskild respondent. Resultatet visar att de stödverktyg som deltagarna får tillgång till hos aktörerna är relativt lika. Däremot finns det tydliga strukturella skillnader i hur stödet är planlagt hos aktörerna. Vidare är deltagarna generellt nöjda med stödet men upplever inte att det påverkar deras arbetssökande i någon större utsträckning. Det framgår också tydligt från samtliga respondenter att det egna ansvaret är viktigt för att stödet ska fungera. Däremot finns det viss kritik från deltagarna mot hur individanpassat stödet är. Således är det svårt för en enskild aktör att helt kunna möta deltagarnas behov fullt ut.

Nyckelord:

Karriärstöd, perspektiv, karriärval, handlingshorisont, påverkan

“This will be a short time in my life and then I will move on”

Participants and career counsellors different views on career support

Abstract

This study is a comparative case study with the aim of comparing how the support provided by different career support services corresponds to the individual's needs when in a change process. The study is based on the individuals and the career support services perspectives and interviews have been conducted with the help of a semi-structured interview guide. The interviews, a total of nine, were conducted via video call with each individual respondent. The results show that the support tools that the participants have access to, from the career support services are relatively similar. On the other hand, there are clear structural differences in the approaches of the career support services. Furthermore, the participants are generally satisfied with the support but do not feel that it affects their job seeking to any great extent. It is also clear from all respondents that personal responsibility is important for career support to work. However, there is some criticism from the participants about how individualized the support is. Thus, it is difficult for an individual career counsellor to fully meet the needs of the participants.

Keywords:

Career support, perspective, career choice, horizon, impact

Förord

Tack till våra fantastiska respondenter som gav oss både av sin tid och sitt engagemang. Ni delade generöst med er av era tidigare erfarenheter och kloka tankar. Utan er hade vi inte kunnat göra denna studie. TACK!

Vi tackar också våra tålmodiga familjer och vänner. TACK!

Frida och Jenni

Uppsala och Solna, juni 2021

Reflektion och beskrivning av författarnas insatser i studien

I denna studie har vi arbetat mycket tillsammans digitalt med delade dokument samtidigt som vi pratat via Zoom eller telefon. Rådande pandemi har gjort det svårt för oss att ses fysiskt. Det mesta av arbetet med planering, litteratursökning, datainsamling, resultat och analys samt skrivande har vi gjort tillsammans i lika delar. Dock finns några områden där en av oss har arbetat lite mer, se tabell 1.

Tabell 1: Författarnas bidrag

Arbetsuppgift	Utfört av
Sammanfattning	Frida
Inledning	Jenni
Tidigare forskning: Strategier och karriärbeslut	Frida
Tidigare forskning: Påverkan	Jenni
Teori: Careershipteorin	Jenni
Teori: CIP-teorin	Frida
Metod: Urval, Datainsamlingsmetod, Genomförande	Frida
Metod: Vår förförståelse, Etiska överväganden, Metoddiskussion	Jenni

Innehållsförteckning

Innehåll

INLEDNING	1
Syfte och frågeställningar	2
TIDIGARE FORSKNING	3
Litteratursökning	3
Sammanfattning av tidigare forskning	7
TEORI.....	8
Careershipteorin.....	8
Centrala begrepp inom Careershipteorin.....	9
CIP-teorin.....	10
Centrala begrepp inom CIP-teorin.....	10
Sammanfattning av teori	12
METOD.....	13
Forskningsdesign.....	13
Datainsamlingsmetod.....	13
Urval	14
Genomförande	17
Databearbetning	18
Vår förståelse.....	19
Etiska överväganden.....	20
Metoddiskussion	20
RESULTAT OCH ANALYS.....	22
Stödet som ges	22
Upplevelse av stödet.....	24
Behov av stöd	27
Slutsatser	30
DISKUSSION	32
REFERENSER	36
BILAGOR	38

INLEDNING

I en rapport från Arbetsförmedlingen, publicerad hösten 2020, beskrivs en beräknad ökning av arbetslösheten fram till hösten 2021 för att sedan sakta vända nedåt. Den som inte får ett arbete riskerar att hamna i långtidsarbetslöshet. I Arbetsförmedlingens rapport (2020) framhålls vikten av kompetensutveckling och stöd- och matchning (STOM) för den individ som hamnar i arbetslöshet. STOM är den tjänst som arbetsförmedlingen erbjuder arbetssökande för att kunna få hjälp med att hitta ett nytt arbete. Vidare går det att läsa i 1 § av Lagen om valfrihet hos Arbetsförmedlingen (SFS 2010:563) att den enskilde har rätt att välja det företag som myndigheten, i detta fall Arbetsförmedlingen, har tecknat avtal med.

När världen förändrar sig ställs individer ofta inför framtvingade förändringar. Om hur dessa förändringar i en omställningsprocess fungerar för individer beskrivs i den sociologiska teorin kallad "Careership" (Hodkinson & Sparkes 1997). Careership-teorin framhåller att individers karriärutveckling och beslutsfattande inte är en linjär process utan mer dynamisk och att individer alltid ser utifrån sin egen handlingshorisont. Samtidigt som att det många gånger är svårt att se bortom sin horisont (Hodkinson & Sparkes 1997). För någon som ska vägleda någon annan är det av stor vikt att förstå den individens handlingshorisont.

I en sammanfattning av det som Carlsson (2018) skriver, anser han att det finns ett antal saker att tänka på för alla individer som agerar på en arbetsmarknad. Oavsett om du söker arbete, ger arbete, stöttar till arbete eller i sin roll beslutar om arbete i samhället. Han ifrågasätter det som i vårt samhälle uppfattas som sanningar och när det gäller arbetsmarknad, arbetslöshet, och karriärval. Han utmanar oss till att tänka om på vissa områden. Han menar till exempel att utbildning kanske inte är nyckeln till utveckling alla gånger. Om vi kombinerar det vi är halvbra på så kan en ny talang födas istället för att vi måste ha mer utbildning. Vidare pekar han på flera exempel där ekonomiska modeller och statistik tolkats fel av beslutsfattare och att det som utpekats som framgångsfaktorer inte stämmer med verkligheten. Slutligen utmanar han genom att ifrågasätta om det stöd som ges kanske bättre passar den som ger stödet än den som får ta emot det. Han menar vidare att det faktum fokuserar på fel frågeställningar och att handlingsplaner är en grund för passivitet.

Om samhället vill få ut individer i arbete och en av vägarna dit är att stötta individer på vägen blir det intressant ur ett samhällsperspektiv att förstå i vilken omfattning som lösningarna fungerar. Inte minst ur ett ekonomiskt perspektiv då arbetslöshet är en kostnad för samhället.

Riksrevisionen har i en rapport (2020) närmare granskat Arbetsförmedlingens stöd- och matchningstjänst och då bland annat kunnat konstatera att betygssättningen, den så kallade ratingen,

av leverantörer påverkar de arbetssökande som ska välja leverantör samt att det är svårt att kunna göra välinformerade val av stöd- och matchningstjänst beroende på svårtillgänglig information. Det framkom dessutom att mellan 23–27 procent av alla som deltog i stöd- och matchning hos en leverantör till Arbetsförmedlingen inte tycker att stödtjänsten hjälper att komma vidare, till varken jobb eller studier.

Syfte och frågeställningar

Alla individer använder sin bakgrund och nuvarande handlingshorisont för att orientera sig i en förändrad situation och ta beslut inför framtiden. Syftet med denna studie är att jämföra hur det stöd olika aktörer ger motsvarar deras deltagares behov och förväntan när de befinner sig i en omställningsprocess. För att undersöka det ställs frågor till både aktörer som ger karriärstöd och deltagare som får karriärstöd. Två forskningsfrågor guidar:

- Vilka stödverktyg använder aktörerna för att hjälpa sina deltagare?
- Hur upplever deltagarna att de får det stöd de behöver?

TIDIGARE FORSKNING

I detta avsnitt kommer vi att belysa tidigare empiriska studier på området och dessa ligger också till grund för vår studie. Den tidigare forskningen belyses ur två perspektiv: "Strategier och karriärbeslut" samt "Påverkansfaktorer".

Bakgrunden till vårt intresse för forskningsområdet är att förändring är något som alltid finns och ingen är någonsin immun mot det. Som handledare hos en aktör behöver man ställa sig frågan om hur man på bästa sätt kan hjälpa någon som är i förändring, eller omställning. För att förstå det valde vi att närmare studera vad tidigare forskare har hittat på området. Vi inleder avsnittet med att beskriva hur vi sökt litteratur.

Litteratursökning

Vi har utgått från vårt syfte och frågeställningar och använt oss av de begrepp vi arbetat med i samband med att vi tog fram syftet. För att kunna hålla reda på vad vi sökte på och för att inte söka på samma begrepp skapade vi en matris i ett exceldokument där vi skrev in alla sökord och markerade om det var ett "begrepp" eller ett "namn". Då mycket av forskningen är på engelska la vi även till en kolumn där begreppets eventuella engelska översättning står samt även en kolumn med synonymer och relativa ord. Matrisen blev rätt stor men för att visa hur den ser ut finns ett utdrag ur den i bilaga 1 (utdrag ur sökmatris).

Vi använde i första hand Stockholm Universitetsbiblioteks databas som nås via deras hemsida genom att logga in som student. Vi hittade även andra databaser som vi kunde nå via bibliotekets hemsida, exempelvis DiVA (Digitala Vetenskapliga Arkivet för akademiska publikationer) eller British Journal of Sociology of Education. Vi valde att använda "Advanced Search" för att kunna söka på ett eller flera ord och/eller författare. Genom att använda "AND" och "OR" kunde sökningen avgränsas till att få ett mer hanterbart antal träffar. Mest tydliga träffar fick vi genom att använda "AND". Vidare valde vi bara material som var "Peer Reviewed" för att försäkra oss om att sökträffarna var kvalitetsbedömda texter. För att kunna avgöra om materialet var empiriskt läste vi varje artikel och letade efter beskrivning av metod för att därmed få ett bevis på att det var forskarens eget arbete som beskrevs. De artiklar som valdes bort var antingen inte av relevans eller så var det inte empiriskt material.

Publikationerna vi valt har god relevans mot vårt syfte och frågeställningar då både Hallqvist och Hydén (2012 & 2014) samt Gunnarsson (2014) belyser hur individer hanterar och agerar i en

omställning. Vidare även vad som påverkar individer när de får ett abrupt avbrott i sitt arbetsliv. För att få ytterligare perspektiv på individens omställningsprocess har vi som utgångspunkt använt Hodkinson och Sparkes (1997; Hodkinson 2008) Careershipteori och Peterson, Sampson, Lenz & Reardon (2002) Cognitive Information Processing Theory (CIP) för att de ger en teoretisk bild av hur individer kommer fram till karriärbeslut.

Strategier och karriärbeslut

Gunnarsson (2014) har valt att studera hur individer förhåller sig till de övergångar, eller omställningar, som förändring för med sig genom att i deras berättelser se vilka strategier de använder sig av. Följden av en komplex omvärld blir en osäkrare tillvaro för individen (Gunnarsson 2014). I likhet med Gunnarsson (2014) har även tidigare forskning på området studerats av (Hallqvist & Hydén 2012; Hallqvist & Hydén 2014) där det framgår att personer som hamnar i omställning ofta försöker hitta ett nytt arbete snabbt och inom samma profession, likväl som att en del ser förändringen som en chans till något nytt. Det framgår således olika sätt att hantera förändringen genom att man antingen försöker hålla kvar sin professionella yrkesroll eller välkomnar ändringen och har en tydlig plan framåt.

I deras studier belyser de individens agerande då de får hjälp av ett stöd och matchningsföretag för privata tjänstemän (Hallqvist & Hydén 2012; Hallqvist & Hydén 2014). Det är olika företag som har kollektivavtal som tecknar ett avtal med stöd och matchningsföretag för sina tjänstemän, som de får använda om de blir uppsagda från sitt arbete (Hallqvist & Hydén 2014). I det här avtalet ingår stöd genom att delta i olika aktiviteter och bland annat får deltagarna lyssna på andra individers berättelser som i sin tur kan ge motivation till sin egen omställningsprocess (Hallqvist & Hydén 2012). Dock är det generella stödet som stöd- och matchningsföretaget erbjuder mer hur man söker arbete och inriktat på att lära ut hur du skriver en meritförteckning (CV), hur arbetsmarknaden ser ut och hur man kan lyckas på arbetsintervjuer (Hallqvist & Hydén 2012). I studien får deltagarna hjälp och stöd exempelvis via coachsamtal, workshops och utbildningsaktiviteter. Däremot hur deltagarna tar hjälp av tjänsten varierar och beror mycket på eget initiativ (Hallqvist & Hydén 2012). Det egna initiativet går även att se hos Gunnarssons (2014) respondenter som är medvetna om sitt eget ansvar för att komma vidare i sin process. Det finns även en insikt om att det krävs snabb omställningsförmåga. Studien har också visat att även om insikten om att arbetslivet är både hårt och osäkert, finns det flera olika sätt att hantera det. Att härda ut, samla nya meriter, använda tiden till annat eller inte känna sig drabbad var några av de förhållningssätt som kunde urskiljas (Gunnarsson 2014).

I likhet med det framkommer det att individer använder sig av olika strategier och är i behov av olika stöd, beroende på hur de ser på sin situation (Hallqvist & Hydén 2012). Således vet en del i vilken

riktning de vill komma vidare i den profession de haft eller om utbildning är aktuellt. Dock kan det begränsas av att de behöver mer information eller undersöka vad det finns för möjligheter för att komma vidare (Hallqvist & Hydén 2012). Vissa behöver hjälp med att hitta en specifik kurs och hur de kan finansiera studier och andra vet inte vad de vill (Hallqvist & Hydén 2012; Hallqvist & Hydén 2014). Således finns det skillnader mellan hur respondenter hanterar omställning och karriärbeslut. Vissa undersöker vilka möjligheter som finns på arbetsmarknaden och andra reflekterar över sina egna intentioner innan de bestämmer sig för nästa steg. Det finns även en del som inte gör någon kartläggning eller reflektion av sin situation utan börjar söka arbete på en gång och har således redan tagit ett karriärbeslut (Hallqvist & Hydén 2012).

I en annan studie av Gunnarsson (2014) för området, framkommer dels att osäkerheten i arbetslivet ses som normaliserad, som något man vänjer sig vid, och dels att det finns olika sätt för individer att hantera den osäkerheten. Gunnarsson (2014) menar på att det inom tidigare forskning tydligt har framkommit att det är ett stigma att bli av med sitt arbete. Stigma är den känsla av skam man kan känna över något man är eller situation man befinner sig i och som man kan uppfatta att andra runt omkring har en negativ åsikt om. I denna studie kunde dock Gunnarsson (2014) se att när många är drabbade så kunde stigmat lindras.

I studien framkommer även att individer rör sig mellan olika strategier över tid men oavsett strategi är det viktigt att det ”ska leda till något” (Gunnarsson 2014, s. 139). Här ingår strategier såsom att söka ett nytt jobb direkt, ta en paus eller byta karriär och individer rör sig mellan dessa över tid. Dock verkar det allra viktigaste vara att genom en anställning få uppfatta sig själv som anställningsbar. Något som skapar en trygghet. En signal om att inte vara anställningsbar leder till en tro om att man måste utöka sitt CV med nya meriter för att bli mer attraktiv att anställa (Gunnarsson 2014). I likhet med detta framgår det i Hallqvist & Hydéns (2012) studie att delta i utbildningsaktiviteter är en strategi och är viktig för många i omställning till nytt arbete (Hallqvist & Hydén 2012). Vissa av personerna i studien deltar i fortbildningsaktiviteter hos stöd- och matchningsföretaget, som har vissa utbildningskurser. Däremot upplevde inte alla personerna att det gav utveckling, utan såg det mer som en uppdatering och bekräftelse på sin existerande kunskap. Det finns också exempel på de som väljer att läsa till kurser för att få en formell bekräftelse på sina tidigare kunskaper när de tycker sig se att de behöver det för att komma vidare.

Det framkommer även i Hallqvist & Hydéns (2012) studie att individer använder olika strategier för att söka arbete. De som hade ett bra socialt kapital behöver inte anstränga sig särskilt mycket utan får nya karriärmöjligheter och erbjudanden av personer inom deras existerande nätverk. Således får andra vara mer aktiva, söka via arbetsannonser och skicka ansökningar samt att engagera sig i att nätverka mer för att få fler kontakter och nå arbetsgivare (Hallqvist & Hydén 2012).

Påverkansfaktorer

Tidigare forskning har undersökt flera aspekter och konsekvenser av omställning. Ofta är det förändringar i omvärlden som påverkar omställningar i företag. För den enskilda individen blir det en fråga om en mer komplex tillvaro som kräver mer, framförallt av kompetensutveckling, och en tillvaro som samtidigt ger mindre uppskattning (Bergmo Prvulovic 2015). Följden blir att de ökade kraven på snabba förändringar, som ställs på arbetsgivare, i sin tur spiller över på individer i arbetslivet. Därmed skapas en osäkrare tillvaro där individen själv måste ta ansvar för att passa in och där begrepp som flexibilitet och anställningsbarhet har blivit ledstjärnor (Gunnarsson 2014).

I flera studier finns en återkommande påverkansfaktor som har stor betydelse i omställning och det är ekonomi. Således blir ekonomin ofta det överhängande problemet att lösa först innan man kan fundera på vad nästa steg i karriären kan vara och många behöver ta en så kallad ”stopgap employment” (Ebberwein, Krieshok, Ulven & Prosser 2004, s. 304). Det vill säga ett arbete man inte vill ha men som ger den inkomst man behöver. Följaktligen är det ekonomiska skäl som ofta styr vad man har för handlingsutrymme (Fournier, Zimmermann & Gauthier 2011). Därför måste man ibland vara i en arbetssituation som man kanske inte vill. Det framkommer även att en del exempelvis inte vill studera för att de kan förlora sin a-kassa om de byter till att studera på heltid (Hallqvist och Hydén 2012). Härav följer att om det finns en buffert på kontot så känns frustrationen över en oönskad situation mindre, och möjligheterna framträder som fler (Ebberwein et al. 2004).

Det har visat sig i forskningen att vad individen önskar av sin karriär till stor del styrs av vad arbetsmarknaden har för syfte och mål (Bergmo Prvulovic 2015). Individen har en så kallad ”vardagskunskap” (Bergman Prvulovic 2015, s. 109) om karriär och den behöver ställas mot vad som finns i verkligheten, det subjektiva ställs mot det objektiva. Därför blir omvärldens förväntningar och strukturella krav styrande (Bergmo Prvulovic 2015). Individen behöver utveckla sitt sociala kapital genom att nätverka med andra i en global värld utan tydliga gränser och således krockar två världar, individens och arbetslivets (Bergmo Prvulovic 2015).

Gunnarsson (2014) har i sin studie konstaterat att en osäker arbetsmarknad, med snabba skiften, är en verklighet för de allra flesta i dagens läge. Det krävs en flexibilitet från individens sida för att anpassa sig till det moderna arbetslivet. I sin studie har Gunnarsson (2014) framför allt undersökt de strategier som individer använder för att hantera sin situation och det är uppenbart att det finns åtskilliga påverkansfaktorer på individen inför ett karriärval och när man befinner sig i en omställningsprocess. I likhet med den tanken har Hallqvist och Hydén (2012) i sin studie kommit till slutsatsen att karriärutveckling generellt inte är linjärt. Eftersom individer ibland tar ögonblicksbeslut, ofta utifrån flera alternativ, och dessutom gör om besluten på vägen.

Sammanfattning av tidigare forskning

Som tidigare beskrivits i litteratursökningen har vi valt ut publikationer som är av relevans för vår studie och för att kunna besvara våra forskningsfrågor. De flesta studier som gjorts handlar om ofrivillig omställning och hur individer hanterar det. Hallqvist och Hydéns (2012 & 2014) två studier belyser hur individer hanterar en omställning, vad de har för strategier, hur de agerar och vad de får för stöd av stöd- och matchningsföretaget samt hur de använt sig av det. Dessa två studier var både en inspiration till den här studien och ett sätt att se om det som beskrivs i deras studier även framkommer i vår studie. Gunnarssons (2014) forskning presenterar också individers strategier, agerande och påverkansfaktorer samt beskriver hur flexibel en individ behöver vara i en föränderlig omvärld. I forskningen framkommer hur individer både agerar i och hanterar en omställning i arbetslivet när de exempelvis blir uppsagda. Både Ebberwein et al. (2004) och Fournier et al. (2011) skriver i sina respektive studier bland annat om ekonomins roll i en omställningsprocess medan Bergmo Prvulovic (2015) tar upp omvärldens påverkan och vägledningens roll. Vi kan konstatera att den tidigare forskningen som gjorts känns aktuell trots att det är några år sedan den publicerades. Deras forskning belyser hur individer hanterar sin situation och att karriärval oftast inte är ett enkelt val som också kompliceras av många faktorer.

Däremot framgår det inte i någon större uträkning i den tidigare forskningen att man jämfört upplevelse av stödet mellan olika omställningsaktörer samt hur stödet förmedlas och anpassas till individens behov. Det gav oss ett intresse att göra en jämförande studie för att se om vi kan få fram andra perspektiv eller något nytt på detta område.

TEORI

För att kunna nå syftet med denna studie som är att jämföra hur det stöd olika aktörer ger motsvarar deras deltagares behov och förväntan när de befinner sig i en omställningsprocess, behövs teoretiska analysverktyg. Vi har valt att använda Hodkinson och Sparkes (1997) Careershipteori samt CIP-teorin av Peterson et al. (2002). Vidare definierar vi vissa centrala begrepp inom dessa teorier som används i analysen av det empiriska materialet i studien.

Careershipteorin

Hodkinson och Sparkes (1997) pekar i sin Careershipteori på att flera dimensioner i individers liv interagerar med varandra. De menar att det är i spänningsfältet mellan samhällets regelverk, social omgivning och påverkan samt händelser i livet som individen ska göra sina karriärval.

Careershipteorin har ett holistiskt perspektiv på individen och ser karriärval som en icke-linjär process (Hodkinson 2008). Då en individ befinner sig i sitt liv (habitus) påverkad av vändpunkter och rutiner som aktör i olika sociala miljöer (fält) och med olika tillgängliga resurser (kapital) att använda för att få makt, skapas en individuell handlingshorisont. Det är utifrån denna metaforiska horisont som individen alltid tar karriärbeslut (Hodkinson & Sparkes 1997). Dessa beslut är inte rationella som ibland påstås, Hodkinson (2008) menar att de är högst pragmatiskt rationella, det vill säga att de tas utifrån vad som passar individen utifrån handlingshorisonten.

En bra karriärteori bör dels överensstämja med hur individer faktiskt tar karriärbeslut och hur karriärer faktiskt utvecklar sig och inte hur det borde vara (Hodkinson 2008). Dessutom bör en bra teori om individens karriärval ligga till grund för forskningen, för politiska beslutsfattare eller för praktiserande vägledare (Hodkinson 2008).

För den som ska vägleda en annan person krävs enligt Hodkinson (2008) kunskap om den individens handlingshorisont. Således blir det viktigt att ha individen i centrum och strukturella hjälpinsatser som beslutats av myndigheter faller helt platt om de ligger för långt från individens handlingshorisont (Hodkinson 2008). Vidare menar Hodkinson (2008) att även om en vägledare inte kan påverka strukturella ramverk såsom lagar och regler kan en vägledare ändå hjälpa till att utveckla och förbättra hur en individ agerar och vilka strategier som individen använder. Hodkinson (2008) går till och med så långt så att han menar att de allra flesta av de karriärteorier som finns och som används av de aktörer som ger stöd, beslutsfattare och forskare alltid används fel. Hodkinson (2008) menar att hänsyn inte tas till hur individer faktiskt tar beslut och/eller att de förenklar eller utelämnar viktiga påverkansfaktorer.

Hodkinson och Sparkes (1997) Careershipteori belyser komplexiteten i att det är många faktorer som påverkar en individ när ett karriärbeslut ska tas.

Centrala begrepp inom Careershipteorin

I nedanstående text beskrivs fyra centrala begrepp inom Careershipteorin.

Rutiner och vändpunkter

I ljuset av yttre påverkansfaktorer blir det lätt att förstå vad Hodkinson och Sparkes (1997) menar med att en individ aldrig kan ses som en fristående aktör som tar ett opåverkat karriärbeslut. Hodkinson och Sparkes (1997) menar att ett karriärbeslut dels är förankrat i de faktorer som finns i individens liv, både tidigare och i nuet, och dels alltid är påverkat av den sociala kontext som omger individen. Samtidigt menar Hodkinson och Sparkes (1997) att en individ alltid befinner sig någonstans i en karriärprocess mellan fundamentala förändringar (vändpunkter) och gradvisa förändringar (rutiner). Dessa kan ses som ett kontinuum av händelser och känslor som går in i varandra och påverkar de val en individ gör. Vändpunkter är större händelser i en individs liv och kan vara strukturella, självinitierade eller framtvingade. Rutiner är mindre händelser som sker mellan vändpunkterna och ofta det som leder fram till en större vändpunkt.

Habitus, fält och kapital

Hodkinson och Sparkes (1997) använder sociologen Bourdieus teorier om habitus, fält och kapital som grund i sin Careershipteori. Habitus kan förklaras som en sammansättning av det man upplevt och det man lever i just nu, såsom livsstil, traditioner och sociala nätverk. Även faktorer som ålder, kön, klass och etnicitet är en del av en individs så kallade habitus. Vidare har alla individer olika resurser, eller så kallade kapital, som beroende på i vilket sammanhang de används kan ge en individ olika mycket makt. Kapital kan vara kulturella, sociala eller ekonomiska. Kulturella i form av hur mycket utbildning man har. Sociala genom hur stort ditt nätverk är och ekonomiska beroende på hur mycket pengar och andra ekonomiska resurser man har. Sammanhangen där kapitalen används är i olika sociala kontexter, eller så kallade fält. Det är, eller på, dessa fält som makt fördelas beroende på hur individerna använder sitt respektive kapital (Hodkinson & Sparkes 1997).

Handlingshorisont

Allt det som är en individ, det vill säga habitus, fält, kapital och sociala kontexter möter hela tiden händelser i form av vändpunkter och rutiner. Det skapas som ett kraftfält mellan dessa olika faktorer som gör att individen kan se och uppfatta olika vägar framåt och som leder fram till att ett beslut om

nästa steg tas. Detta kraftfält är individens handlingshorisont (Hodkinson & Sparkes 1997). Denna horisont kan antingen begränsa oss eller visa oss vägen. Det vi ser kan vara något sant eller något vi tror oss se och veta. Ständiga förändringar runt en individ förändrar också dess handlingshorisont (Hodkinson 2008). Se figur 2 för en illustration av Careershipteorin där begreppet handlingshorisont är centralt.

Folkteorin

Hodkinson och Sparkes menar att det alldeles för ofta händer att vedertagna sanningar om karriärprocesser, så kallade "folk theory" (Hodkinson 2008, s. 4) (folkteorier), får styra politiska beslut som rör karriärprocesser. Däri innefattas ett antal valda sanningar, eller allmänna uppfattningar utifrån diverse karriärteorier. Sanningar som också ändrar sig över tid beroende på diskursen i samhället för tillfället. Även om innehållet i dessa sanningar förändras över tid så ingår ofta antaganden som att (Hodkinson 2008):

Några exempel:

- Individens karriärbeslut handlar om att man ska matchas till en ledig tjänst
- Karriärbeslut är rationella
- Karriärprocessen handlar om att gå från en punkt till nästa som att det är linjärt
- Att karriärbeslut bara påverkas av vad man själv vill
- Att bara man tar bra beslut hela tiden så håller man sig anställd

CIP-teorin

Cognitive Information processing (CIP) teorin beskriver de kognitiva processer som sker hos en individ när man tar in och bearbetar information. Den beskriver hur en individ bearbetar information i relation till karriärbeslut och hur en valprocess går till teoretiskt (Peterson et al. 2002). Den visar även vad för kunskap en individ behöver ha för att bättre kunna genomföra karriärbeslut. Vidare beskriver den vad som påverkar individers karriärval, och hur väl individen kan genomföra ett beslut beror på hur den bearbetar information i relation till sig själv. Det vill säga hur medveten man är om vad som påverkar en själv i beslutsprocessen (Peterson et al. 2002).

Centrala begrepp inom CIP-teorin

I nedanstående text beskrivs två centrala begrepp inom CIP teorin.

CIP Pyramiden

Ett centralt begrepp och modell inom CIP teorin är pyramiden (Pyramid of Information Processing Domains) där grunden består av två delar. Den första är självkännedom och den andra är kunskap om omvärlden (Peterson et al. 2002). Omvärldskunskapen handlar i detta fall främst om kunskap om arbetsmarknad och yrken. Grunden med de två delarna ses som två lärandeprocesser hos individen och de gör att man kan ta ett karriärbeslut samt även att kunna genomföra det beslut man tar (Peterson et al. 2002). För att få självkännedom menar Peterson et al. (2002) att individen behöver ta hjälp av sina så kallade mentala scheman, det vill säga att jämföra tidigare händelser i livet med ett nytt sammanhang som i sin tur formar självuppfattningen. Det är kunskap och självuppfattning, som ger grunden för att kunna ta beslut (Peterson et al. 2002).

I toppen av pyramiden finns individens så kallade metakognition som individen behöver kombinera med de två lärandeprocesserna i grunden. I den här delen behöver individen tänka positivt om sig själv, vara medveten om och reflektera över vad som påverkar en själv, samt kunna avgöra hur mycket information som behövs för att kunna gå vidare eller revidera sitt karriärbeslut (Peterson et al. 2002).

Mellan metakognition och de två lärandeprocesserna i botten finns en beslutsprocess som kallas CASVE cykeln (Peterson et al. 2002). En illustration av CIP Pyramiden återfinns på sidan 320 i Peterson et al. (2002).

CASVE cykeln

CASVE cykeln är ett centralt begrepp inom CIP teorin och den utgör mitten av pyramiden och den ramar in beslutsprocessen hos en individ (Peterson et al. 2002). Begreppet CASVE kommer från de fem engelska orden Communication, Analysis, Synthesis, Valuing och Execution (CASVE). Cykeln utgör fem faser som en individ går igenom för att bearbeta informationen, för att ta ett beslut och för att genomföra det (Peterson et al. 2002).

Det börjar med att individen har en kognitiv dissonans mellan nuvarande läge och var man önskar vara, det kallas för gapet i CIP teorin och utgör starten (Communication) för själva beslutsprocessen (Peterson et al. 2002). Den andra fasen (Analysis) handlar om att reflektera över vad som orsakar det här gapet, om sina alternativ och om sig själv för att i tredje fasen (Synthesis) se vad som är bra alternativ i relation till sig själv och reducera fram olika alternativ. Sedan kommer den fjärde fasen (Valuing) där man prioriterar och värderar alternativen (Peterson et al.2002). I sista fasen (Execution)

ska individen kunna se vilket alternativ som är bäst i relation till andra faktorer såsom socialt nätverk, hur man kan ta det vidare och genomföra det för att i sista steget komma tillbaka till första fasen och där igen börja reflektera om det kognitiva gapet försvann eller om man behöver revidera och gå igenom processen igen (Peterson et al. 2002).

CASVE cykeln kan användas som en metod av vägledare för att ställa specifika frågor i respektive fas till klienten som på det sättet får hjälp med att komma runt i CASVE cykeln (Peterson et al. 2002). Men som tidigare beskrivits är det en del av Pyramiden och för att individen ska lyckas, och få delarna att samspela för att komma fram till ett beslut, behöver man även ha bra självkännetdom och kunskap för att sedan kunna reflektera om den kognitiva dissonansen försvann eller inte (Peterson et al. 2002).

Sammanfattning av teori

De teorier vi valt utgår från det individuella. Vi menar att det alltid måste vara från det perspektivet man ska utgå när en omställning ska ske eller ett karriärval ska göras. Genom att förstå hur det individuella spelar in i stöd och matchning kan vi bättre jämföra hur behovet av stödet möts upp hos olika aktörer. Samtidigt som teorierna belyser hur komplext det är och att individens val kan påverkas av flera faktorer, inte minst utifrån individens handlingshorisont. Det som framkommer i Peterson et. al (2002) och Hodkinson och Sparkes (1997) sociologiska och psykologiska teorier överensstämmer med hur individer agerar utifrån sin omvärld och det är därför som detta ämne blir aktuellt för oss att undersöka.

METOD

I följande avsnitt presenterar vi vad vi använde för forskningsdesign och hur vi samlade in data. Vidare hur urval och urvalskriterier för deltagare till studien har hanterats samt hur studien genomförts. Vi redogör också för hur vi har arbetat med data och klargör delar av vår förståelse. Vi beskriver hur vi tagit hänsyn till de etiska forskningsprinciperna som använts i planering och genomförande av studien. Avsnittet avslutas med en metoddiskussion.

Forskningsdesign

Vår problemställning var att jämföra hur det stöd aktörerna ger motsvarar det som deltagarna behöver i en omställningsprocess. Därför gjorde vi en jämförande fallstudie för att kunna se sambanden (Jacobsen 2017) mellan vad aktörerna ger för stöd och om det motsvarar deltagarnas upplevda behov. Genom att välja en forskningsdesign som gjorde det möjligt att jämföra kunde vi lättare få svar på forskningsfrågorna.

Vi valde en kvalitativ forskningsstrategi utifrån vårt syfte och forskningsfrågor eftersom den har fokus på ord (Bryman 2018). Den kunskapsteoretiska utgångspunkten är ett tolkande synsätt av verkligheten (interpretativism) (Bryman 2018) eftersom vi ville få fram respondenternas upplevelse av stöd och deras tolkning av sin verklighet.

Datainsamlingsmetod

Vi samlade in data med hjälp av semistrukturerade intervjuer eftersom den datainsamlingsmetoden gav en viss flexibilitet till själva intervjuprocessen och dessutom är det en vanlig metod i kvalitativ forskning (Bryman 2018). Den som blir intervjuad har ett eget handlingsutrymme för att fritt tolka och besvara frågan samt att den som intervjuar inte behöver följa intervjuguiden strikt, utan kan ställa följdfrågor till respondenten utifrån de svar som framkommer och gå utanför intervjuguiden (Bryman 2018). Detta tillvägagångssätt öppnade upp för en flexibel process där respondenternas upplevelser fick större möjlighet att framkomma så att vi kunde få fler nyanserade svar och flera perspektiv från samma respondent.

När vi sammanställde intervjuguiden (se bilaga 2) och skapade teman var utgångspunkten vårt syfte och våra frågeställningar. Vi formulerade också frågor utifrån teorier från tidigare forskning som en grund. Det var för att säkerställa att vi skulle få fram det som vi behövde för att besvara våra

forskningsfrågor. Vi skapade fyra olika teman i intervjuguiden: 1) Bakgrund, 2) Karriärstöd - metoder och förhållningssätt, 3) Självkännedom/ Värderingar/Förväntningar och 4) Upplevelse och Välbefinnande.

Urval

Vi valde ett målstyrt urval och det är enligt Bryman (2018) ett sätt att strategiskt välja de respondenter som var relevanta för våra forskningsfrågor. Vidare pekar Bryman (2018) på att det finns olika målstyrda urval varav kriteriestyrt urval är ett som innebär att vi väljer respondenter som uppfyller ett eller flera kriterier. Att få fram rätt respondenter var viktigt för att vi skulle kunna jämföra deltagarnas och aktörernas perspektiv på stöd.

Vi använde oss främst av vårt eget nätverk för att få kontakt med deltagare och aktörer till intervjuerna. Kontaktvägarna var e-post, sociala medier och sms. Vi kontaktade också aktörer utanför vårt eget kontaktnät. Vi skickade förfrågan per mejl och bifogade ett missivbrev (se bilaga 3) som gav dem information om studien.

Alla respondenter blev individuellt kontaktade per mejl eller sms för bokning av intervju. Intervjuerna genomfördes mellan 8 och 21 april 2021. Vi fick 5 deltagare och 4 aktörer som tackade ja till att delta i studien.

Urvalskriterier

För att vara säkra på att hitta svar på våra frågeställningar och uppfylla vårt syfte, valde vi respondenter enligt två urvalskriterier. Dels önskade vi att de hade minst tre års arbetslivserfarenhet för att ha tillräcklig erfarenhet av arbetsmarknaden. Sedan att de skulle ha varit aktivt arbetssökande i minst 2 månader eftersom de skulle kunna återge sina upplevelser av stöd och därför behövde ha haft stödet under en viss tid.

Vidare hade vi två andra kriterier som vi inte hade med i missivbrevet men som vi försökte eftersträva så långt som möjligt. Det första var att alla skulle bo i Stockholmsregionen och arbeta eller vara deltagare hos ett företag som var geografiskt placerat i Stockholmsregionen. För att inte få för olika regionala skillnader mellan respondenterna. Vi resonerade också att för många urvalskriterier skulle försvåra att få tag i respondenter till studien.

Bakgrund

Här ges en inledande bakgrund för att dels få förståelse för hur fenomenet med stöd och matchning ser ut och fungerar i praktiken samt en presentation av studiens respondenter.

Denna studie bygger på intervjuer med nio respondenter som antingen är representanter, som vi kallar aktörer, för vad vi kan kalla två olika typer av stöd- och matchningsföretag, eller deltagare som får hjälp av dessa företag. Med aktörernas stödverktyg avser vi vilka metoder, praktiska aktiviteter, digitala verktyg och eventuellt andra typer av verktyg som aktörerna tillhandahåller sina deltagare.

Den första typen av företag kan ses som ett sorts försäkringsbolag med en försäkring som erbjuder både omställningsstöd och ett ekonomiskt stöd som komplement till a-kassan, utan villkorade krav. De erbjuder sina tjänster till tjänstemän inom ett specifikt kollektivavtal i den privata sektorn. Deltagarna är anställda hos ett premiebetalande medlemsföretag. I tjänsten ingår att coacha fram karriärförändringar i form av arbetsbyte, studier eller att starta eget företag. Stödet är helt frivilligt och kan utnyttjas av deltagaren under två år och deltagarna stannar i snitt ca 7–8 månader.

Den andra typen av företag är stöd- och matchningsföretag som ofta erbjuder flera olika typer av bemannings-, rekryterings-, rehabiliterings- och/eller kommunala coachnings- och samordningsuppdrag där en av tjänsterna är stöd- och matchning på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Avtal skrivs efter upphandling och företagets stödtjänst finns sedan som ett alternativ att välja för de som är inskrivna hos Arbetsförmedlingen. Ofta gör deltagaren valet efter en rekommendation från någon som de känner. Målet är att få deltagarna i arbete genom handfast stöd på vägen och att förmedla kontakter med lokala arbetsgivare. Arbetsförmedlingen delar in deltagarna i grupper baserat på olika faktorer såsom ålder, utbildningsnivå, språknivå och funktionsvariation samt hur långt man står från arbetsmarknaden i sin nuvarande position. Som deltagare är man inskriven i tre månader i taget som förlängs efter behov. Deltagarna stannar mellan tre månader och ett år. Ju längre inskrivningstid desto mer skärps kraven för både deltagare och företaget. Arbetslöshetsersättningen är villkorad av deltagande i de aktiviteter som sätts i ett schema. Dessutom är ett visst antal samtal med studie- och yrkesvägledare ett krav. Alla stöd- och matchningsföretag som är leverantörer till Arbetsförmedlingen ingår i ett ratingsystem. Det systemet kan enkelt beskrivas som att det bygger på det resultat som stöd- och matchningsföretaget levererar i jämförelse med andra stöd- och matchningsföretag (Arbetsförmedlingen 2021).

Även om företagen har olika uppdragsgivare ser anställningskravet på handledaren hos aktören, som ska hjälpa deltagarna, väldigt lika ut. Generellt är högskoleutbildning inom relevanta områden ett krav, gärna beteendevetenskap, socionom eller studie- och yrkesvägledare. Även lång arbetslivserfarenhet

från olika branscher är en vanlig bakgrund hos den som är handledare hos en aktör. De har ofta erfarenhet av att ha jobbat med omställning, på en personalavdelning eller av att ha varit chef.

Vi har intervjuat fem olika personer som har tagit del av stöd- och matchningstjänst mellan 2 till 8 månader. Två av deltagarna har fått hjälp av ett privat omställningsföretag (Privat aktör) som inte har arbetsförmedlingen som uppdragsgivare och de övriga tre har använt sig av arbetsförmedlingens tjänst stöd och matchning hos en valfri underleverantör (AF aktör). Samtliga deltagare hade påbyggnadsutbildningar som exempelvis yrkeshögskola, universitet efter grundskola och gymnasium. De var mellan 30 och 60 år gamla och majoriteten av dem hade lång arbetslivserfarenhet.

Vi har dessutom intervjuat fyra personer som var och en representerat sitt företag. Företagens tjänster avser stöd till deltagare som söker nytt arbete, studier eller att starta eget företag efter antingen uppsägning eller långvarig arbetslöshet. Två av respondenterna har lång erfarenhet av att jobba med stöd i olika former till dessa deltagargrupper. De har erfarenhet från olika typer av yrkesroller och har flera breda kompetenser inom både privat och offentlig sektor. De andra två respondenterna är yngre och har båda akademisk utbildning på mellan 3–4,5 år, med bland annat tidigare erfarenhet från vården och båda har jobbat inom området att stödja deltagargrupper under flera år hos olika arbetsgivare.

Tabell 2: Schematisk översikt av deltagarna i studien

Deltagare	Utbildning	Arbetslivserfarenhet	Aktör	Alias
Kvinna	Eftergymnasial	> 20 år	Privat aktör	Privat Deltagare 1
Kvinna	Eftergymnasial	> 15 år	Privat aktör	Privat Deltagare 2
Kvinna	Eftergymnasial	> 5 år	AF aktör	AF Deltagare 1
Man	Eftergymnasial	> 30 år	AF aktör	AF Deltagare 2
Man	Eftergymnasial	> 10 år	AF aktör	AF Deltagare 3

Tabell 3: Schematisk översikt av aktörerna i studien

Aktör	Utbildning	Arbetslivs- erfarenhet	Aktör - (Yrkesroll)	Alias
Kvinna	Eftergymnasial	> 30 år	Privat aktör - (Chef)	Privat aktör
Man	Lång arbetslivs- erfarenhet	> 20 år	AF aktör - (Handledare)	AF aktör 1
Kvinna	Eftergymnasial	> 8 år	AF aktör - (Studie- och yrkesvägledare)	AF aktör 2
Kvinna	Eftergymnasial	> 8 år	AF aktör - (Chef)	AF aktör 3

Genomförande

Vi började med att skriva ett missivbrev där vi beskrev syftet med studien samt urvalskriterier och vilka respondenter vi sökte. Det här brevet skickades ut per mejl till respondenterna. Sedan kontaktade vi aktörerna eftersom vi planerade för att de skulle kunna hjälpa oss att hitta deltagare. Det blev inte riktigt som planerat då aktörerna inte kunde hjälpa oss att hitta deltagare utan det var främst via vårt eget kontaktnät som vi fann våra deltagare som matchade våra urvalskriterier. Det var endast en av deltagarna som vi fick via ett stöd- och matchningsföretag genom att kontakta företaget. Just det företaget var dock inte en av våra aktörer i studien.

Intervjuerna genomfördes via två olika sorters digitala videosamtalsverktyg (Zoom och Teams) och genomfördes främst under dagtid. Alla respondenter befann sig i sin hemmiljö förutom en av aktörerna som var på sitt kontor. Även vi befann oss i våra hem. I varje intervju deltog en respondent vid ett tillfälle och vi deltog i samtliga intervjuer förutom vid en intervju. Intervjuernas längd var mellan 40 - 75 minuter och de spelades in med mobiltelefoner.

Innan intervjun startade, och vi började spela in, presenterade vi oss och studien lite kort. Vi frågade om de hade några frågor gällande studien och beskrev för respondenten vem som skulle hålla i intervjun och vad den andra hade för roll. Vi meddelade kort de olika teman för intervjun, ungefär hur lång tid intervjun skulle ta och vi bad om ett muntligt samtycke från respondenten innan vi påbörjade intervjun. Vidare förtydligade vi till alla respondenter att om det fanns frågor de inte ville, eller inte kunde svara på, så skulle vi hoppa över de frågorna.

Databearbetning

All datainsamling, genomförande, databearbetning och sammanställning av denna studie genomfördes helt digitalt via Zoom, Teams, telefon, sms, mejl och genom att vi delat dokument via Google documents. Materialet har också sparats i word- och excel format i våra respektive datorer.

För att analysera vårt insamlade material valde vi en tematisk analys. Enligt Bryman (2018) är tematisk analys ett av de vanligaste angreppssätten för kvalitativa data. I en tematisk analys blir målet att samla de koder man kan hitta i texten i olika teman. En textanalys görs genom fyra olika faser (Jacobsen 2017). Den första är att dokumentera och det gjorde vi genom att spela in intervjuerna och sedan delade vi upp transkribering av alla intervjuer mellan oss. Den andra fasen handlar om att utforska innehållet och se vad som framträder. Detta har vi gjort genom att vi tagit varsin grupp av respondenter, det vill säga deltagarna respektive aktörerna. Ursprungligen hade vi som syfte att få förståelse för om stöd skiljer sig mellan två olika aktörer. Sedan har vi reviderat syftet med denna studie till att jämföra hur det stöd olika aktörer ger motsvarar deras deltagares behov och förväntan när de befinner sig i en omställningsprocess. På var sitt håll gick vi sedan igenom materialet för att hitta och tematisera respondenternas svar i olika underrubriker, eller koder, utifrån det syfte och de forskningsfrågor vi hade. När vi sedan var klara med våra respektive delar kom vi till det som Jacobsen (2017) beskriver som den sammanbindande fasen. Där jämförde vi vad vi hittat och la ihop det till en gemensam sammanställning. Tillsammans har vi sedan gjort en så kallad "öppen kodning" (Jacobsen 2017, s. 136) för att kategorisera den data som framkommit i sammanställningen för att samla resultatet i ett fåtal teman. Detta gjorde vi i flera steg. Vi hade vårt syfte och forskningsfrågor för att hjälpa oss med tematiseringen. För att få fram data för respektive tema ställde vi följdfrågor till oss själva för att lättare få in text under rätt tema. Dessa frågor var:

- Stödet som ges - vad säger deltagarna och aktörerna
- Upplevelse - bra och dåligt - likheter och skillnader
- Behov av stöd/förväntan - vad de anser sig ha för behov - hur har de bemötts

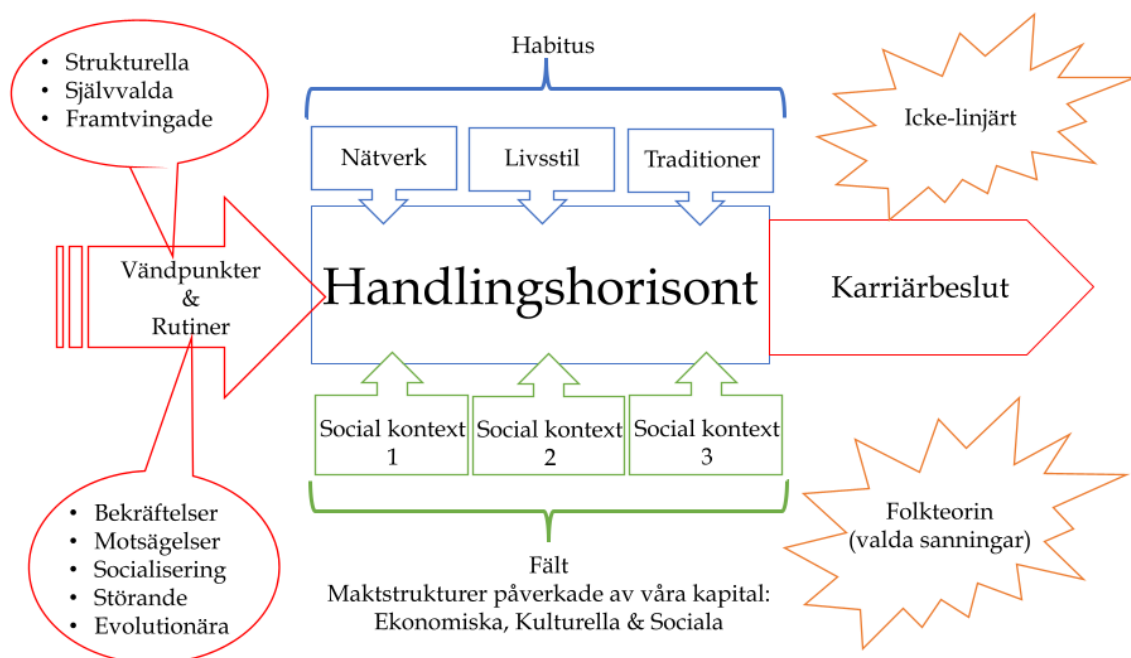
Resultatet blev tre teman där vi skilde mellan deltagares och aktörers olika perspektiv på det specifika temat för att det ska bli lättare att se jämförelsen. Slutligen analyserade vi resultatet löpande i relation till tidigare forskning och teori samt drog ett antal slutsatser, sammanställda under en egen rubrik. Vi ansåg att den strukturen skulle underlätta för våra läsare att se en röd tråd och förstå resultat, analys och slutsatser.

Enligt Jacobsen (2017) är direkta citat bra att använda i kvalitativ metod för att exemplifiera vad man kommit fram till men även då något avviker. Vi valde ut ett antal citat från våra genomförda intervjuer som förstärker vårt resultat, analys och slutsatser.

Avslutningsvis kan man använda olika angreppssätt för respektive forskningsstrategi i forskning. De vanligaste angreppssätten är deduktivt respektive induktivt. I det deduktiva utgår man från en teori som sedan bekräftas med observationer eller resultat och tvärtom i det induktiva där observationerna och resultatet leder till en teori (Bryman 2018). Vi ser vår studie som att vi använde både induktivt och deduktivt angreppssätt då vi initialt utgick från etablerade teorier för att undersöka något (deduktivt) för att sedan utifrån det som vi fått fram genom våra intervjuer jämföra med etablerade teorier (induktivt). Att, som vi gjort, växla mellan det man tror om något (deduktivt) och att få svar på det ur respondenternas perspektiv (induktivt) för sedan få nya frågor, det vill säga växla mellan det induktiva och det deduktiva, är enligt både Bryman (2018) och Jacobsen (2017) ett abduktivt angreppssätt.

Vår förförståelse

Efter att ha läst Hodkinson och Sparkes (1997 & 2008) arbete om Careership har vi skapat oss en schematisk bild av hur Careership teorins centrala delar förhåller sig till varandra. Vi skapade en modell för att illustrera och för att ha en gemensam bild under vårt arbete. Den har varit användbar när vi har analyserat vårt resultat både för att förstå vad den bekräftar men även vad vi inte kunde se.



Figur 1: Egenskapad illustration av Careership-teoriens begrepp (Hodkinson & Sparkes 1997)

Etiska överväganden

I en undersökning som innefattar data gällande individer måste alltid hänsyn tas till etiska aspekter. Vetenskapsrådet (2017) beskriver det som en balans mellan olika intressen, bland annat forskarens nyfikenhet att få svar på sina forskningsfrågor och individens integritetsskydd. Bryman (2018) beskriver fyra viktiga aspekter på etik när man gör en undersökning: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Vi informerade alla våra respondenter om dessa krav i det missivbrev som de fick innan intervjun samt att vi innan intervjun påbörjades gick igenom innebörden av samtycke, konfidentialitet och hur vi skulle använda deras svar i vår studie. De fick information om vad studien hade för mål och vi bad om deras muntliga samtycke att medverka samt informerade om att de kunde dra tillbaka sitt samtycke när som helst, även om det skulle ske efter att intervjun var genomförd.

Vidare informerade vi om att vi skulle avidentifiera alla medverkandes uppgifter förutom kön, utbildningsnivå, antal år i arbetslivet och yrkesroll samt att vi inte heller skulle nämna några företagsnamn. Enligt Vetenskapsrådet (2017) är konfidentialitet en mer allmän förpliktelse att skydda de uppgifter man fått ta del av i undersökningen mot obehöriga. Vi bad också om deras muntliga samtycke att få använda eventuella citat från intervjun. Slutligen fick respondenterna också information om att deras uppgifter och svar endast skulle användas i denna studie.

Metoddiskussion

Validitet, eller trovärdighet, handlar om våra resultat uppfattas som riktiga och att vi har svarat på våra forskningsfrågor (Jacobsen 2017). För att få svar på våra forskningsfrågor strävade vi efter att få så många respondenter som möjligt för att öka trovärdigheten av vårt resultat. Dock gjorde den sekretess som företagen hade om vilka som deltar i verksamheten att det blev svårare än vi trodde att få tag på respondenter som var deltagare. Däremot var det lättare än vi trodde att få tag på respondenter som var aktörer, de ställde gärna upp på en intervju. För att ytterligare stärka validiteten har vi följt Vetenskapsrådets etiska rekommendationer (2017) för att vara säkra på att våra respondenter hade alla de rätta förutsättningarna för att kunna ge oss svar på det som vi efterfrågade. Vi hade i så stor utsträckning som möjligt öppna frågor, då vi genomförde en semistrukturerad intervju. På så sätt kunde vi med fördel ställa följdfrågor för att få fram mer relevant information till vårt resultat. Kvalitativa studier är generellt svåra att generalisera då de ofta inbegriper ett relativt litet antal individer inom ett avgränsat område och som inte kan representera en hel population (Bryman 2018). Inte heller vår studie kan sägas vara annat än svår att generalisera men vi kunde på många sätt få

bekräftat att teorierna vi valt stämmer väl överens med de svar vi fick från våra respondenter. I viss mån vågar vi ändå säga att vårt resultat är generaliserbart till en teori, något som Bryman (2018) menar är ett sätt att närma sig en överförbarhet i kvalitativa studier. I vår studie är dessa teorier Careership och CIP.

Reliabilitet, eller pålitlighet, handlar om vi gjort en trovärdig genomförd studie (Jacobsen 2017), det vill säga kan vi styrka vår objektivitet (Bryman 2018). Enligt Bryman (2018) genomför ingen forskare sin studie i ett vakuum. Det har naturligtvis inte heller vi gjort. Vår egen tidigare erfarenhet av att ha gått igenom omställning samt att en av oss praktiserat hos en AF aktör gör att vi har förutfattade meningar. Dessa erfarenheter har vi kunnat använda för att förstå men också varit tvungna att ta hänsyn till då vi analyserat vårt resultat, så att det inte påverkade vår analys. Enligt Bryman (2018) ska en intervju göras i en så neutral miljö som möjligt. Då vi gjorde alla intervjuer digitalt och de flesta av våra respondenter då befann sig i sin hemmiljö är sannolikheten hög att de inte satt ensamma när de svarade på våra frågor och det kanske påverkade något av deras svar. Samtidigt var vi två som intervjuade och en som blev intervjuad, det gav en sorts maktobalans i sig. Enligt Vetenskapsrådet (2017) ska en forskare, för att uppnå god forskningssed, stå fri från yttre påverkan och inte heller gå någon annans ärenden. Förtroendet måste sättas högst i all forskning. Med detta som riktmärke valde vi att bara en av oss genomförde en av intervjuerna då den andra studenten var bekant med en respondent. Det hade kunnat påverka hur följdfrågor ställdes. Även av hänsyn till respondenten som vi trodde då skulle känna sig friare i sina svar.

För att få en större kunskap kring påverkansfaktorer ser vi att en studie med fler respondenter skulle kunna vara intressant för att kunna öka generaliserbarheten för resultatet. En större studie som innehåller både en kvantitativ och en kvalitativ metod, det som ibland kallas "flermetodsforskning" (Bryman 2018, s. 739) där man kan använda både enkäter och intervjuer för att få mer information.

RESULTAT OCH ANALYS

I följande avsnitt presenteras studiens resultat och analys sammansatt. Vi sammanfattar studiens empiri från intervjuerna under tre olika teman för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Under varje tema redogör vi för och analyserar först ur deltagarnas perspektiv och sedan ur aktörerna,s perspektiv. Vi analyserar resultatet med hjälp av valda teorier. Avsnittet avslutas med slutsatser. Följande teman presenteras i Resultat och Analys:

Första temat är “Stödet som ges” som beskriver vilka stödaktiviteter som aktörerna tillhandahåller samt vissa skillnader mellan dem.

Andra temat är “Upplevelse av stödet” som beskriver hur deltagarna upplever det stöd de får samt hur aktörerna tycker sig förstå hur deltagarna tar till sig stödet.

Avslutningsvis har vi tema “Behov av stöd” som beskriver deltagarnas uppfattning av vilket stödbehov de har samt vilka behov som de inte tycker möts av aktörerna. Dessutom beskriver vi hur aktörerna uppfattar deltagarnas stödbehov.

Stödet som ges

I första temat beskriver vi vilka stödaktiviteter som aktörerna tillhandahåller samt vissa skillnader mellan dem.

Deltagarnas perspektiv

Samtliga deltagare beskriver att de får börja med att träffa en handledare hos aktören. Vidare går de igenom sin meritförteckning (CV) och personliga brev, sin karriärprofil på sociala medier (LinkedIn) och gör en kartläggning av sina tidigare kunskaper. De får även information om vilket utbud av stöd och aktiviteter de har att använda under tiden hos aktören.

Alla deltagare lyfter fram att eget ansvar, nyfikenhet och inställning är av stor vikt för att lyckas med arbetssökandet, oavsett stödet från aktörerna. En av deltagarna belyser det med egna ord:

Nä, men begränsningar tycker inte jag att det finns utan det är ju upp till mig själv också att styra och där tror jag rent generellt inklusive mig själv att jag är liksom sån att det här är ju en hjälp och då handlar det ju väldigt mycket om att jag skall utnyttja det för är inte jag aktiv och utnyttjar det så

blir det ju att sitta av tiden bara så det handlar ju väldigt mycket om min inställning.

(AF deltagare 2)

Då deltagarna är medvetna om det egna ansvaret och sin inställning gör de en reflektion, detta kan ses som en del av metakognition i CIP teorin (Peterson et al. 2002).

Aktörernas perspektiv

Att börja med meritförteckning och personligt brev ser aktörerna som det viktigaste för att förstå deltagarnas villkor och möta dem där de befinner sig. Dels för att kunna bygga vidare på det som finns och dels för att använda som grund för att hitta en ny väg. Detta går i linje med vad Careership teorin pekar på som att få förståelse för den handlingshorisont som deltagaren har inför sitt karriärval (Hodkinson & Sparkes 1997).

Alla aktörer använder webinars och workshops som sänds både i realtid (live) och inspelat. Vidare är intervjuträning något som lyfts fram av aktörerna som en ofta återkommande aktivitet. Att öva sig på att ha en intervju har AF aktör 3 lyft som både en tjänst och som en viktig faktor att ha med sig för att både våga söka, och för att få, ett nytt arbete. Genom att klara av att söka och gå på intervju och skaffa sig mer kunskap om arbetsmarknaden ökar deltagarna sin självkänedom och tilltron på sig själv. Det kan ses som att individen får arbeta med sitt lärande, om både sig själv och olika yrken, detta kan likställas med de byggstenar som finns i botten av CIP teorins pyramid (Peterson et al. 2002).

Alla aktörer anser sig ge ett individuellt stöd men det finns en skillnad i hur det stödet ges. Deltagare hos AF aktören är mer styrda av ett schema som ska innehålla vissa obligatoriska inslag och de får sin arbetslöshetsersättning bara om de deltar. Det vill säga att de inte lika fritt kan välja vilka aktiviteter de ska delta i. I alla fall inte i samma utsträckning som deltagare hos Privat aktör. I schemalaggningsen ingår även hur ofta man som deltagare får prata med sin handledare hos aktören. Till skillnad från deltagare hos en Privat aktör som väljer själv när och hur ofta samtal ska ske. Hur en AF aktör kan arbeta med att sätta upp en individuell plan beskrivs av det som AF aktör 3 säger:

[...]så kopplar man de behoven sen också till de aktiviteter som finns via AFs verktyglåda och på det så gör man en liten cocktail, kan man säga, och lägger fram det här individuella stödet som varje enskild deltagare ska ha [...] vi har ju vissa standardföreläsningar och standarduppgifter och standard lite grejer och det ligger ju då förutbestämt i och går att välja i våra scheman som skapas till deltagarna [...]

(AF aktör 3)

Ett par andra skillnader mellan aktörerna är dels det digitala utbudet vad gäller utbildning för deltagarna och dels hjälpen att starta ett eget företag. Privat aktör har en digital portal med kurser och

utbildningar inom olika ämnen där deltagarna själv väljer vad de vill lära sig mer om. Vidare kan de få hjälp med frågor om att starta eget företag. Hos AF aktören däremot får deltagarna hjälp med förslag på utbildningsmöjligheter i ett samtal med en studie- och yrkesvägledare, samtalet är dessutom obligatoriskt. Vill man däremot få hjälp med att starta ett eget företag måste deltagaren gå tillbaka till Arbetsförmedlingen då det ses som en annan typ av tjänst.

En ofta uttalad strategi som AF aktörerna lägger fram som en möjlighet till deltagarna är utbildning. Man uppmanar och får många deltagare att börja på en yrkesutbildning på komvux eller yrkeshögskolan eller att läsa in en grundläggande utbildning. Att se utbildning som svaret på hur arbetslösheten ska lösas går att koppla mot folkteorin inom Careership (Hodkinson 2008; Hodkinson & Sparkes 1997).

Även den privata aktören erbjuder utbildning men mer i form av kurser framtagna av deras samarbetspartners. Vill deltagarna utbilda sig i någon annan skolform hänvisas de dit. Privat aktör menar att de inte erbjuder studievägledning utan mer rådgivning kring att hitta nytt arbete.

Samtliga aktörer tycker att de allra flesta deltagare tar tillfället i akt och använder allt det stöd som de kan få. Man ser, liksom deltagarna, det egna ansvaret för processen som ett måste för att komma vidare. En aktör ser på den hjälp som ges som att det är ”hjälp till självhjälp” (Privat aktör).

Upplevelse av stödet

I andra temat beskriver vi hur deltagarna upplever det stöd de får samt hur aktörerna tycker sig förstå hur deltagarna tar till sig stödet.

Deltagarnas perspektiv

Deltagarna uppskattar överlag det stöd de får. De bekräftar att aktörerna arbetar med kartläggning av deras tidigare erfarenheter och kompetenser för att kunna hitta passande stödaktiviteter och nya tjänster att söka. Privat deltagare 1 och 2 beskriver att Privat aktör lever upp till deras förväntningar gällande arbetsmarknadsinformation och tips kring att söka arbete samt att de får det som de behöver och som de efterfrågar. De ser vidare att stödet är en möjlighet att få göra något nytt. AF deltagare 3 har inte så stora förväntningar, eftersom han har hört både positivt och negativt om stöd och matchning. Men han är nyfiken och vill testa och kan med glädje konstatera att det hjälpt honom mycket. Att vara nöjd med stödet beskrivs av AF deltagare 3:

Så jag började med stöd och matchning och det var jag trodde det innan jag började jag trodde det hjälper inte så mycket till men när jag började med kursen jag ändrade mig. Det hjälper mycket faktiskt. (AF deltagare 3)

Att vara nyfiken och våga testa är ett sätt att förändra det som Careership menar är handlingshorisonten hos individen (Hodkinson 2008).

De deltagare som använt sig av Privat aktör upplever att de har bra förtroende och stöd från sin handledare. De upplever också att Privat aktör tar hänsyn till dem som individ och att aktören försöker anpassa stödet efter deras behov. Privat deltagare 1 tycker att hon får bekräftelse för sin situation vilket är mycket uppskattat, hon uttrycker med egna ord:

[...]jag har fått väldigt bra stöd av det lilla jag har hunnit haft kontakt med min handläggare, de frågor som jag haft, det har varit bra hjälp, jag är väldigt tacksam att det fanns, man känner sig ganska utelämnad, det var också ett sätt, litegrann att bli sedd, upplevde jag, det var någon som såg en i den här situationen och förstod kanske vad man behövde hjälp med, så jag tycker det har varit jättebra. (Privat Deltagare 1)

Även AF deltagare 3 anser att AF aktör har tagit hänsyn till hans tidigare erfarenhet och visar honom på möjligheter. Han fick förklarat för sig att han kan söka arbete inom den bransch han har arbetslivserfarenhet från. Han beskriver sin upplevelse av stödet:

Jag tänkte att jag är ny i Sverige och jag måste börja från noll. Men när jag träffade med handläggare som jobbade genom stöd och matchning han sa du har erfarenhet genom restaurangchef eller så du kan leta efter ett jobb genom restaurang som restaurangchef, inte som diskare, varför du ska jobba som diskare. Jag kan säga att det utvecklar, utvecklar min tidigare erfarenhet. (AF deltagare 3)

Trots att deltagarna generellt är nöjda med stödet upplever de ingen större skillnad i hur det påverkar deras arbetssökande. Privat deltagare 2 menar att hon hade gjort på ungefär samma sätt oavsett hjälp. Det kan tilläggas att hon har flera aktörer att ta hjälp ifrån med liknande tjänster. Därmed upplever hon inte att den privata aktören bidrar med något nytt, men att det ändå är ett positivt stöd. Hon förklarar:

Jag hade kunnat gjort det på ungefär samma sätt. Sen tänker jag såhär om jag får CV-feedback från två ställen eller från fyra ställen så är det ju alltid bättre om jag får det från fyra ställen. För att man kan ju liksom plocka russinen ur kakan så det är alltid bra att få det från fler ställen. (Privat Deltagare 2)

Inte heller AF deltagare 1 upplever att stödet har påverkat hennes arbetssökande i någon större utsträckning. Det tror hon kanske dels beror på att hon känner en press av att vara inskriven hos arbetsförmedlingen och dels för att hon inte varit inskriven någon längre tid.

AF deltagare 3 avviker i sin uppfattning av stöd eftersom han ser en stor skillnad med hur stödet har påverkat hans arbetssökande jämfört med innan. Han har saknat kunskap om hur man söker arbete på svensk arbetsmarknad. Undantaget som bekräftar regeln kan man läsa i följande utlåtande:

Jag tror det var jättebra för jag fick ett bra stöd. Tidigare visste jag inte något om sveriges marknad. (AF deltagare 3)

Vissa deltagare ser svårigheten med att välja något snabbt och hitta rätt för att komma ut på arbetsmarknaden, anledningen till att det måste gå fort är mycket på grund av den ekonomiska situationen. De ser också att det är stor arbetslöshet och konkurrens om arbeten vilket gör att de även överväger att studera. Däremot finns det deltagare som bara ser möjligheter med stödet för att få hjälp att välja mellan att studera vidare och arbeta. AF deltagare 1 vill utnyttja tiden hos aktören och ser det bara som ett mellansteg till något nytt, det belyses av hennes egna ord:

[...]jag är ung och jag är stark och jag ska ut i arbetslivet, det här ska vara en kort tid i mitt liv och sen ska jag vidare, det fanns inbyggt i hela mitt system på något sätt, [...] (AF deltagare 1)

Det som sagts ovan av deltagarna kan ställas i ljuset av det som folkteorin pekar på som linjära karriärval (Hodkinson 2008). Det blir tydligt att deltagarna tänker att det ska vara linjärt men att det faktiskt inte är det.

Aktörernas perspektiv

För att få förståelse för hur deltagarna tar till sig stödet och om deltagarna känner tillit till aktören så finns det de aktörer som mäter hur nöjda deltagarna är. I intervjuerna har alla aktörerna lyft fram att det som uppskattas mest av alla deltagare är de kontakter de får med potentiella arbetsgivare. Aktörerna arrangerar möjlighet att träffas i olika former. Något som också står högt på listan över uppskattad hjälp är det personliga mötet med handledaren hos aktören. Där får deltagaren prata om sina tankar och får hjälp att sätta en plan och skapa en rutin i sitt sökande. Vidare ser AF aktörerna att deltagarna verkar uppskatta att få praktisk hjälp med svar på frågor om ekonomi och studier samt även hjälp i kontakten med andra myndigheter i vissa fall. Att strukturera sitt arbetssökande kan ses som att röra sig i CASVE cykelns olika faser och att få hjälp med det (Peterson et. al 2002).

AF aktörerna upplever att de möter allt från motivation till motstånd, från rädsla till att deltagarna är rent felinformerade om vad som gäller. Samtidigt ser de att olika myndigheters regelverk inte alltid samspelar. Det blir väldigt komplicerat för deltagarna som ibland till och med ger upp och inte bryr sig. Inte heller aktörerna vet alltid var deltagarna kan vända sig. Som AF aktör ses man även ibland som myndigheternas förlängda arm och vissa deltagare vill inte känna att myndigheten styr dem.

En annan upplevelse är den stigmatisering av att vara arbetslös som aktörerna kan se hos vissa deltagare. En utmaning kan då bli att det är svårt att nå fram med stödet, det uttrycks av AF aktör 3:

För det har jag ju träffat personer som säger också att det tycker att det är lite skämmigt. Att de tycker att det är en jobbig situation också att vara arbetslös och har varit under en längre period [...]

(AF aktör 3)

Ett sätt att hantera stigmatisering och uppleva en annan känsla kan vara att ha många starka kapital för att få större makt på ett fält (Hodkinson & Sparkes 1997). Starka kapital som man kan luta sig emot.

Behov av stöd

I tredje temat beskriver vi deltagarnas uppfattning av vilket stödbehov de har samt vilka behov som de inte tycker möts av aktörerna. Avslutningsvis beskrivs hur aktörerna uppfattar deltagarnas stödbehov.

Deltagarnas perspektiv

Flera av deltagarna har, i sin omställning, behov av att använda sig av sin närmaste familj, vänner och nätverk när de ska ta karriärbeslut, utöver den hjälp de tar av aktören. Däremot är det några som i första hand försöker ta reda på information genom internet, ringa runt eller få kontakt med personer som kan berätta mer om det som är av intresse. Deltagarna uppfattar det ofta som en kombination av fakta, personer i omgivningen och egen intuition som avgör deras beslut. Två utlåtanden som förklarar detta:

Så mycket information som möjligt så jag kan basera mitt val på fakta på nåt sätt, inte bara på känslor riktigt, självklart känslor också men nån slags magkänsla vad vill jag, kombinera det med att bygga under det med fakta så jag vet vad är det jag gör egentligen, det stödet behöver jag väl, den informationen.

(AF deltagare 1)

Ja, absolut, men det är många bitar i den här kakan så jag kan liksom inte bara säga en person utan det blir ju någon sorts sammanvägning ihop med den härligt konkreta saken magkänsla. (Privat deltagare 2)

Det finns en del behov som deltagarna anser sig ha men som de inte upplever att de får hjälp med. Privat deltagare 1 vill gärna se att aktören skulle kunna hjälpa till med mer individuell vägledning kring utbildningsalternativ som kan passa för henne. Hon upplever att stödet och hjälpen är främst inriktad på arbetssökande men inte om man önskar att utbildas till något nytt eller att fortbilda sig. Hon menar att stödet finns när det är en mer rak väg framåt, däremot när det händer saker på vägen, hinder uppstår, blir man generellt mer utlämnad till sig själv. Hon ser det som att trots att hon är omgiven av aktörer och myndigheter faller det alltid tillbaka på individen att lösa det. Hon saknar förslag på vad som kan passa att studera relaterat till hennes nuvarande kompetens. Att det ibland kan upplevas som att det saknas stöd i att hitta utbildning uttrycker Privat deltagare 1 när hon säger:

Det är mer liksom utifrån det, ja men visst vi ser här att du skulle passa som administratör och du har de här och de här kvaliteterna så då kanske en utbildning som Medicinsk sekreterare skulle vara något för dig, har du tänkt på det? Om det skulle vara intressant så vet vi att de här utbildningarna är väldigt seriösa och bra. Titta gärna på de så se om det är något som passar liksom kanske kunna styra en lite åt olika håll [...]

(Privat deltagare 1)

Samtidigt upplever Privat deltagare 2 att det stöd hon får är lite för enkelt eftersom hon anser sig ha bra koll, vilket gör att det inte finns någon riktig utmaning utan stödet blir mer som tips. Hon skulle behöva en annan nivå av stöd som bättre passar där hon befinner sig.

AF deltagare 2 riktar kritik mot den planlagda strukturen hos aktören. Han har inte särskilt stora förväntningar på stödet på grund av det strikt satta schemat. Han är medveten om att det finns ett färdigt koncept som alla ska trättas igenom men han reflekterar över att det skulle kunna vara mer effektivt, speciellt i början med CV och personligt brev. Han tycker vidare att det krävs mer motivation hos en individ när vissa stödsatser drar ut på tiden. Han uttrycker sig så här:

[...]men igen så tror jag att vissa sådana här hands-on grejer hade varit mycket smartare istället för att dela upp det i små portioner, för det ställer ännu högre krav på att du har eget driv emellan men sätter man sig ner en och två dar och hugger tag i vissa sådana här grejer då kommer man inte undan utan då gör man från start till mål liksom[...]och där tror jag att alla har det där konstiga upplägget och det beror väl också på att bolag som det här jag menar de säljer ju sina tjänster och den största kunden är ju då Arbetsförmedlingen och så har de ju nåt jävla upplägg som alla tycker känns bra då tydligen men som kanske inte helt är bäst anpassat för

Aktörernas perspektiv

Aktörerna menar att många deltagare saknar information om vad stöd- och matchning är samt kunskap om hur arbetsmarknaden fungerar eller vad som gäller för studier. Alltså blir information till deltagarna en viktig start. Aktörerna upplever att kunskap om arbetsmarknaden varierar mycket hos deltagarna. Det faktum att vissa deltagare, framförallt unga och utlandsfödda, saknar kunskap om arbetsmarknaden gör att det är lätt att förstå problematiken för dessa deltagare att ta karriärbeslut. Detta bekräftar av aktörerna som ser kunskap om arbetsmarknaden som en framgångsfaktor och en viktig förutsättning för att hitta ett nytt arbete. Privat aktör ser också att deltagare som inte har sökt arbete på länge har en insikt om att de behöver hjälp. I CIP teorin (Peterson et. al 2002) är just kunskap om yrken och utbildning en viktig faktor för att kunna göra en bra analys innan man kommer till beslut, utan analys blir det svårt att komma vidare i den så kallade CASVE-cykeln.

Samtidigt finns det en utmaning för AF aktörer som måste fylla ett visst antal timmar i ett schema för en deltagare. Aktiviteter som kanske inte alltid fyller deltagarens direkta behov. Vidare ser AF aktörerna vissa aktiviteter, som till exempel praktik, som något deltagarna skulle ha nytta av men som deltagarna inte alltid uppskattar, eftersom de inte ser det som ett riktigt arbete. Det kan ses som att deltagarna inte använder denna möjlighet att lära sig mer om yrken som i CIP teorin ses som en viktig grund för att kunna komma vidare och hitta nya alternativ (Peterson et al. 2002).

AF aktörerna får också många frågor om snabba utbildningsvägar då deltagarna snabbt vill få ett nytt arbete. Upplevelsen av att inte ha ett jobb ses av de flesta som en vändpunkt (Hodkinson 2008) medan strategin att snabbt skaffa sig ett nytt jobb, genom exempelvis studier, kan tyda på att individen ser händelsen mer som en rutin (Hodkinson 2008).

Enligt AF aktörer finns det deltagare som är påverkade av vad familjen eller omgivningen tycker att man ska arbeta med. AF aktör 1 upplever stora skillnader mellan vad deltagarna har för bakgrund när det gäller deras inställning till att söka ett nytt arbete. Är man van att arbeta för att försörja sig eller om man kommer från en miljö där det lustfyllda och intressestyrda står högre på agendan så påverkar det hur deltagaren hanterar sin arbetslösa situation. Ett exempel på hur deltagarnas bakgrund styr inställning beskriver AF aktör 1 med orden:

[...] Många ungdomar kan jag uppleva det som de vill inte ta vad som helst de vill hellre köpa aktier på nätet och tjäna snabba pengar om det går

*liksom. Jobba så lite som möjligt utan att ja, och få casha in vara en
influencer liksom [...]* (AF aktör 1)

Vidare ser AF aktör 1 en tydlig skillnad mellan hur utlandsfödda deltagare som kommer från en mer rural miljö agerar jämfört med de som växt upp i en mer urban miljö, med akademiskt utbildade föräldrar, som har det mycket lättare att komma in i det svenska samhället. Här blir det tydligt bevisat att just handlingshorisonten styr hur man som individ går till väga.

Ett annat exempel på ovan beskrivna horisont är när aktörerna beskriver hur deltagarnas olika resurser styr hur de ser på sitt handlingsutrymme och hur de tar till sig det stöd som ges. För den deltagare som har svårt att se sina möjligheter på grund av sin handlingshorisont blir det viktigt att vidga perspektiven. AF aktör 3 beskriver hur:

*[...]jag säger inte emot vad folk vill så men man kanske måste ifrågasätta sig
om varför det blir på det här sättet och varför det kanske ligger i allas
intresse att man ska då vidga perspektiv utifrån det att arbetsmarknaden ser
större ut [...] Vi kan ju inte påverka vad folk vill eller gör i slutändan men vi
kan ju påverka att vi kan försöka ge så mycket information som möjligt [...]*
(AF aktör 3)

Det som sägs om deltagarnas bakgrund, omgivning, sociala nätverk, familj och miljö ovan är alla delar av en deltagares handlingshorisont enligt Careership (Hodkinson & Sparkes 1997) särskilt det som handlar om habitus och kapital.

Slutsatser

Syftet med denna studie är att jämföra hur det stöd olika aktörer ger motsvarar deras deltagares behov och förväntan när de befinner sig i en omställningsprocess. Vi belyser det utifrån både deltagarnas och aktörernas perspektiv. Det görs genom att undersöka vilka stödverktyg som aktörerna använder samt hur deltagarna upplever att de får det stöd de behöver. När vi analyserar vårt resultat hittar vi ett antal slutsatser som direkt svarar mot vårt syfte och forskningsfrågor.

För det första framkommer det att alla aktörerna använder ganska lika stödverktyg även om det finns ett antal skillnader. Det är ett mer generellt koncept och en struktur med obligatoriska inslag hos en AF aktör medan det hos den Privata aktören bygger på frivillighet och deltagarens egen vilja och intresse. Alla aktörer anser sig individanpassa stödet till deltagarna i någon grad.

För det andra tycker alla deltagare att stödet generellt är bra. De ser möjligheten med att få stöd i att hitta något nytt och att aktörerna försöker anpassa efter deras behov. Dock är flera av deltagarna överens om att stödet inte påverkar deras arbetssökande i någon större utsträckning. Aktörerna kan bekräfta att få kontakt med arbetsgivare är viktigt för många deltagare. Det personliga mötet med handledaren hos aktören hjälper många att strukturera sin tillvaro. Där får deltagarna prata och sätta en plan.

Vårt resultat visar också att oavsett aktör har deltagarna kritik kring det som ska ses som individuellt stöd, det vill säga att det finns saker som de tycker saknas i stödet. Det framkommer att deltagarna hos privat aktör saknar stöd på sin egen nivå men även mer vägledning kring utbildningsalternativ. Stödet uppfattas som något strömlinjeformat och deltagarna känner sig utelämnade till sig själva. I likhet med denna kritik framgår det att deltagare hos AF aktör saknar känslan av att stödet är effektivt och att det är ett för strikt och generellt koncept.

Vi kan även i resultatet se att många deltagare saknar kunskap och information om hur arbetsmarknaden fungerar. Det gör att det blir svårt för vissa deltagare att kunna använda stödet på rätt sätt för att ta ett beslut. Dessutom finns en problematik med att som AF aktör inte alltid kunna uppfylla de behov man ser. Eftersom myndighetsavtal till stor del styr innehållet i stödet möter det inte alltid den enskilda deltagarens direkta behov.

Avslutningsvis, då vi i denna studie har jämfört vad de olika aktörerna ger för stöd i förhållande till deltagarnas behov, går det att se att det är svårt att helt kunna möta deltagarnas behov fullt ut eftersom varje individ har olika förutsättningar.

DISKUSSION

Syftet med denna studie är att jämföra hur det stöd olika aktörer ger motsvarar deras deltagares behov och förväntan när de befinner sig i en omställningsprocess. I följande avsnitt kommer vi diskutera tidigare forskning i relation till studiens resultat. Vi kommer också lyfta fram aspekter som vi tycker är intressanta både utifrån samhällsstruktur och vägledarperspektiv.

Hallqvist och Hydéns (2012 & 2014) tidigare studier visade på att stödet hade fokus på praktiskt arbetssökande, det vill säga CV-skrivande och att träna på arbetsintervjuer. Detta verkar även nu vara något som får stort fokus när deltagarna börjar hos en aktör. Det ser vi som en likhet mellan vår studie och tidigare forskning. En annan likhet är att det egna initiativet, och inställning, spelar en viktig roll för hur deltagarna använder stödet. Hallqvist och Hydén (2012 & 2014) skriver också om att det finns de individer som välkomnar förändring och sätter en tydlig plan för att komma vidare. Titeln på vår studie är ett citat från en av våra deltagare som bekräftar just detta.

Alla deltagare i studien bekräftar att de är nöjda med det stöd som de får av olika aktörer, även om det förekommer upplevda brister i stödet. Trots att de är nöjda framkom det inte att aktörernas sätt att arbeta påverkar deras arbetssökande i någon större utsträckning. Enligt Riksrevisionens rapport (2020) framkommer att nästan 30 procent av deltagare i stöd- och matchningsverksamhet inte upplever att tjänsten ger dem något. Att eget ansvar är viktigt i en omställningsprocess visar Gunnarsson (2014) i sin studie när hon beskriver individens flexibilitet och egna förmåga för att snabbt kunna ställa om i en komplex omvärld. Även Hallqvist och Hydén (2012 & 2014) beskriver samma sak. De individer som inte upplever att stödet ger dem något kan vara ett tecken på att det egna ansvaret som krävs för karriärval (Gunnarsson 2014), generellt saknas hos många deltagare. I vår studie var alla, både deltagare och aktörer, helt överens om det egna ansvaret. Deltagarna såg på det egna ansvaret som en avgörande del för att lyckas komma vidare. Aktörerna var lika överens och framhöll verkligen det egna ansvaret som den viktigaste framgångsfaktorn. En skillnad i synen på vad ett bra stöd kan vara är exemplet med praktiken. Där kunde aktörerna se en långsiktig nytta med att få både erfarenhet och kontakter medan deltagarna mest ser praktiken som obetalt arbete som inte ger något. Detta överensstämmer med tidigare forskning där både Gunnarsson (2014) och Hallqvist och Hydén (2012) i sina respektive studier pekar på att det är en vanlig strategi att vilja ha något nytt så fort som möjligt och att det val man gör ska "leda till något" (Gunnarsson 2014, s. 139).

I inledningen beskrevs en ekonomisk kostnad för arbetslöshet för samhället. Det kostar inte bara för samhället, i resultatet framkommer att flera av deltagarna nämner sin ekonomiska situation som styrande vad gäller hur snabbt de måste hitta ett nytt jobb alternativt få råd till att studera. Detta

stämmer väl med vad både Ebberwein et al. (2004) och Fournier et al. (2011) har pekat på gällande ekonomin som påverkansfaktor. För den som har en god ekonomi, det vill säga ett starkt ekonomiskt kapital (Hodkinson & Sparkes 1997), blir inte ekonomin lika styrande. Kort sagt, ju bättre ekonomi man har, desto mer frihet och fler möjligheter upplever man sig ha.

Det som komplicerar stödverksamheten är det vi kan kalla frivillighet. Även om en deltagare fritt väljer en aktör inom stöd- och matchning går det inte att bortse från det faktum att deltagarna måste vara delaktiga för att inte riskera att förlora sin arbetslöshetsersättning. Till skillnad från deltagarna hos Privat aktör där det inte finns några villkorade krav för deltagande. Denna så kallade frivillighet kan ses i ljuset av att strukturella tjänster av detta slag enligt Hodkinson (2008) kan riskera att hamna långt från deltagarens stödbehov, på grund av politiska beslut som tagits på felaktiga grunder. Det bör enligt Hodkinson (2008) vara deltagarnas handlingshorisont som styr stödet. Trots att svårigheter och strukturella begränsningar många gånger verkar utmana en aktörs uppdrag att stödja en deltagare, ger Hodkinson (2008) en uppmaning att vägledning enligt forskning fungerar för många individer. Även Bergmo Prvulovic (2015) pekar på strukturella krav och omvärldsförväntningar som utmanar studie- och yrkesvägledning.

En annan aspekt på frivilligheten är att deltagarna hos AF aktören har som krav att ha samtal med en studie- och yrkesvägledare. Det går emot de etiska riktlinjerna för en studie- och yrkesvägledare eftersom ett samtal ska bygga på frivillighet. En studie- och yrkesvägledare bör förhålla sig till Sveriges vägledarförenings etiska deklARATION och riktlinjer (2017). Således måste vägledaren balansera mellan den etiska utgångspunkten i att ställa individen i centrum och de krafter runt omkring som drivs av marknadens villkor (Bergmo Prvulovic 2015). Sålunda har den gamla dragkampen mellan om vägledaren ska arbeta för individen eller arbetsmarknaden blivit ännu skarpare och mer komplicerad samt att det finns många åsikter om vad en vägledare ska kunna och ska göra (Bergmo Prvulovic 2015). Människor har enligt flera forskare ett behov av stöd i att hantera karriärfrågor och förändrade arbetssituationer under sitt liv och inte endast i tydliga avbrott som ex. utbildning och yrkesval (Bergmo Prvulovic 2015). Följaktligen blir vägledning än viktigare och än mer komplicerad.

Ett annat perspektiv på strukturer som styr är aktörer som behöver snabb genomströmning av deltagare, det vill säga att få ut dem i arbete, eftersom deras ramverk och ratingsystem driver dem åt det hållet. Det gör att det ibland blir mer fokus på "kvantitet istället för kvalitet" (AF aktör 1). Detta går att se som en del av vad Hodkinson och Sparkes (1997) folkteori visar på. Det vill säga att det bara handlar om att matcha deltagare mot ett arbete. På andra sidan finns deltagare som har individuella behov som styrs av en komplexitet på olika nivåer såsom beskrivs av både Careership och CIP teorin (Hodkinson & Sparkes 1997 & 2008; Peterson et. al 2002).

Avslutningsvis kan poängteras att stöd- och matchningsaktörerna påstår att stödet är individanpassat men frågan är om det inte är mer anpassat till vad samhället tror sig vilja ha. Carlsson (2018) menar att beslutsfattare baserar sin förståelse och sina beslut på hur karriärer borde utveckla sig, utifrån både feltolkade ekonomiska modeller och statistik, och inte till hur individers karriärer faktiskt utvecklar sig (Hodkinson 2008). Samtidigt har vi konstaterat att individens behov är komplicerat och väldigt individuellt. Således är ett stöd svårt att individanpassa helt och hållet.

Forskningsmässiga implikationer

Vår ambition med intervjufrågorna var att få fram så mycket information som möjligt från våra respondenter. Genom att ställa flera frågor utifrån ett brett perspektiv hoppades vi kunna få flera svar som kunde ses ur ett gemensamt perspektiv. Därför har vi ställt relativt många frågor över ett brett område, som kanske inte bara var kopplade direkt mot teori och tidigare forskning. Vissa av frågorna kan ses som av mer konfidentiell karaktär och några insåg vi kunde vara svårare att svara på. Syftet med frågorna var ändå att få fram så mycket information som möjligt. Vi var medvetna om att vissa frågor kanske inte kunde eller ville besvaras av våra respondenter. De två frågor som blev två frågor i en (R16 och R22) fick vi dela upp under vår intervju för att de skulle gå att svara på.

Vidare forskning

Vi har i denna studie ställt frågor om vad individen upplever sig behöva när det gäller stöd och om de får det av en stöd- och matchningsaktör. Vi har kunnat konstatera att det finns mycket som påverkar en individ. Dessa påverkansfaktorer är ibland svåra för individen själv att se men de blir viktiga att förstå då man ska ge någon ett stöd.

I vårt resultat framkom att det finns deltagare som saknar delar i stödet och som efterlyser mer individuellt stöd. Genom att göra en studie med flera respondenter skulle det kunna framkomma vad mer specifikt som saknas och om det generellt gäller för många deltagare.

Vi har endast respondenter från ett avgränsat geografiskt område. I en större studie skulle man även kunna undersöka olika geografiska skillnader och likheter mellan både aktörer och deltagare.

Då vi sökte efter respondenter hos aktörer kunde vi konstatera att det finns många aktörer som är leverantörer till Arbetsförmedlingen. Det innebär i teorin att alla dessa har liknande avtal som ska följas. Vi ser att en djupare studie om hur dessa aktörer i detalj arbetar med planeringen och innehållet i stödet till sina deltagare skulle kunna få fram hur likvärdigt, eller inte, stödet faktiskt blir till deltagarna.

Ett annat förslag för att förstå deltagarnas situation bättre ser vi att en studie med en bredare teori skulle kunna ge. Såsom exempelvis systemteorin av Patton och McMahon (2006) som beskrivs av Lovén (2015). Systemteorin, till skillnad från Careership (Hodkinson & Sparkes 1997), tar även hänsyn till exempelvis sexuell läggning, värderingar, hälsa, ålder, genus och slumpen.

REFERENSER

Arbetsförmedlingen (2020). *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2020. Utvecklingen på arbetsmarknaden 2020–2022*. Solna: Arbetsförmedlingen.
<https://arbetsformedlingen.se/download/18.7887697f1763d9e809615ae/1608106316075/arbetsmarknadsutsikterna-hosten-2020.pdf>

Arbetsförmedlingen (2021). *Stöd och matchning*. <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/for-leverantorer/vara-tjanster/stod-och-matchning> [2021-05-16]

Bergmo-Prvulovic, I. (2015) 'Social representations of career and career guidance in the changing world of working life', *Dissertation. School of Education and Communication*.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsswe&AN=edsswe.oai.DiVA.org.hj.26292&site=eds-live&scope=site%22%20/> [2021-03-13]

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl., Stockholm: Liber.

Carlsson, T. (2018). *Äntligen måndag. Arbetsmarknad för alla. Lärobok i karriärkunskap, karriärhälsa och policy*. Stockholm: Bokförlaget Langenskiöld.

Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C., Prosser, E. C. (2004) 'Voices in Transition: Lessons on Career Adaptability', *Career Development Quarterly*, 52(4), ss. 292–308. doi: 10.1002/j.2161-0045.2004.tb00947.x.

Fournier, G., Zimmermann, H. and Gauthier, C. (2011) 'Instable career paths among workers 45 and over: Insight gained from long-term career trajectories', *Journal of Aging Studies*, 25(3), pp. 316–327. doi: 10.1016/j.jaging.2010.11.003.

Gunnarsson, M. (2014) *Lärande i arbetslivets övergångar. Linnaeus University Dissertations*. Linnaeus University Press.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsswe&AN=edsswe.oai.DiVA.org.lnu.38065&site=eds-live&scope=site> [2021-03-13]

Hallqvist, A. and Hydén, L.-C. (2012) 'Learning in occupational transitions: a study of the process following job loss', *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 43(3), ss. 331–343. doi: 10.3233/WOR-2012-1384.

Hallqvist, A. and Hydén, L.-C. (2014) 'End of journey, end of story? A longitudinal study of involuntary work transitions among laid-off workers', *Studies in Continuing Education*, 36(2), ss. 201–217. doi: 10.1080/0158037X.2014.904778.

Hodkinson, P. (2008). Understanding career decision-making and progression: Careership revisited. *Career Research & Development: the NICEC Journal*, No. 21 (2009), ss. 4-17. <http://hubble-live-assets.s3.amazonaws.com/nicec/attachment/file/62/nicec-journal-issue-21-winter-2009.pdf#page=4>

Hodkinson, P. & Sparkes, A. C. (1997). Careership: A sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), ss. 29-44.
<https://search-ebsohost-com.ezp.sub.su.se/login.aspx?direct=true&db=edsjrs&AN=edsjrs.1393076&site=eds-live&scope=site>
[2021-05-16]

Jacobsen, D. I. (2017). *Hur genomför man undersökningar? Introduktion till samhällsvetenskapliga metoder*. 2. uppl., Lund: Studentlitteratur.

SFS 2010:563. *Lag om valfrihet hos Arbetsförmedlingen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Lovén, A. (red.) (2015). *Karriärvägledning - en forskningsöversikt*. Lund: Studentlitteratur.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. I Brown, Duane & Associates (2002). *Career Choice and Development*. Fourth Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, ss. 312 – 369.

Riksrevisionen (2020). *Riksrevisionens rapport om Arbetsförmedlingens tjänst Stöd och matchning (RIR 2020:13)*. Stockholm: Riksrevisionen.
https://www.riksrevisionen.se/download/18.2661402717226a4d2ae9382c/1590394970066/RiR%2020_13%20Anpassad.pdf

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html>

Sveriges Vägledarförening (2017). *Etisk deklARATION*. Stockholm: Sveriges Vägledarförening.
<https://www.vagledarforeningen.se/wp-content/uploads/2016/12/SVF-Etisk-deklARATION-2017.pdf>

BILAGOR

Bilaga 1

Utdrag ur sökmatrix för litteratursökning

Namn/Begrepp	Sökord	Antal träffar	Sökord (eng)	Antal träffar (eng)
Namn	Lent	25492	Lent AND SCCT	208
Begrepp	SCCT	1570	SCCT, självskattning	0
Namn	Mezirow	1037		
Begrepp	Livslångt lärande	267	Lifelong learning (subject: lifelong learning, language: english)	664
Begrepp	Övergångar	143	Transitions	40626
Namn	Cecilia Bjursell	101	Cecilia Bjursell AND learning	29
Begrepp	Karriär	51		
Namn/Begrepp	Alheit AND Biographical	29		
Begrepp	Strategier AND Förändring	18		
Namn	Bergmo Ingela	16		
Begrepp	Omställning	14		
Namn	Hallqvist Anders	6		
Begrepp	Transformativt lärande	5	"Transformative learning" AND career	103
Begrepp	Kompetensväxling	5		
Begrepp	Anställningsbar	5		
Namn	Loven Anders	5		
Namn	Anki Bengtsson	4		
Begrepp	Vertikalt, horisontellt, val	2	Vertical Horizontal choices (subject: Decision making)	238
Begrepp	Handlingshorisont	2	View of horizon	11894

Bilaga 2

Temastrukturerad intervjuguide, för aktörerna och deltagare

Tema	Aktör	Fråga nr.	Deltagare	Fråga nr.
Bakgrund	Vad har du för utbildning och vilka krav ställs på de anställda som arbetar med stöd- och matchning?	R1	Var har du vuxit upp?	D1
	Hur länge har du arbetat för företaget?	R2	Hur gammal är du?	D2
	Vad arbetade du med innan du började här?	R3	Vad har du för utbildning?	D3
	Vad har ni för ramverk? (styrdokument, policy)	R4	Hur ser ditt hushåll ut?	D4
	Vem är den generella deltagaren?	R5	Vad har du arbetat med tidigare?	D5
	Vem tar den initiala kontakten?	R6	Hur länge har du fått hjälp av stöd och matchningsföretaget?	D6
	Hur lång tid är man deltagare i snitt hos er?	R7	Vad är orsaken till att du sökt hjälp?	D7
Tema	Aktör	Fråga nr.	Deltagare	Fråga nr.
Karriärstöd - metoder och tillvägagångssätt	Hur upplever ni att karriärutveckling, det vill säga deltagarnas process, ser ut idag för era deltagare?	R8	Vem/vilka väljer du att lyssna på/har förtroende för när du ska ta ett karriärbeslut?	D8

	Hur ser ni att deltagarna påverkas i sina beslut av sin omvärld?	R9	Vad är viktigt för dig med ett arbete?	D9
	Vilka/vilken är de viktigaste påverkansfaktorerna?	R10	Vad behöver du för stöd/kännedom för att kunna ta ett beslut?	D10
	Vad använder ni för material/verktyg till era deltagare?	R11	Har du tidigare erfarenhet av att ta karriärbeslut?	D11
	Hur ofta för ni in nytt material/metoder/verktyg i ert utbud av stöd till era deltagare?	R12	Hur upplever du stödet från stöd- och matchningsföretaget?	D12
	På vilket sätt jobbar ni med att utveckla och förändra ert material/verktyg/stöd?	R13	Vad har du fått för stöd?	D13
	Hur mycket blir stödet anpassat till individen?	R14	Hur har det påverkat ditt arbetssökande?	D14
	På vilket sätt upplever ni att de tar till sig er hjälp?	R15		
Tema	Aktör	Fråga nr.	Deltagare	Fråga nr.
Självkännedom/ Värderingar/ Förväntningar	Hur upplever ni deltagarnas självkännedom och kunskap om arbetsmarknaden?	R16	Vilka skulle du säga är dina viktigaste värderingar när det kommer till arbete och livet i övrigt?	D15
	Hur upplever ni att tilltro till egen förmåga kan påverka det stöd ni ger?	R17	Vad tror du kommer att krävas av dig för att du ska kunna få ett nytt jobb?	D16
	Hur upplever ni att	R18	Hur skulle du beskriva att	D17

	intresse hos deltagarna styr deras förändringsvilja?		stödet överensstämmer med dina förväntningar?	
	Vad har ni för värdegrund i företaget?	R19	Hur upplever du att stödet du får passar med dina tidigare kunskaper och erfarenheter?	D18
	Hur genomsyrar det stödet till era deltagare?	R20	Hur väl informerad känner du dig på vilka möjligheter som står dig till buds?	D19
	Hur anpassas stöd utifrån deltagarnas olika bakgrund?	R21		
Tema	Aktör	Fråga nr.	Deltagare	Fråga nr.
Upplevelse/ Välbefinnande	Vilka stödinsatser uppskattas mest respektive minst?	R22	Vilka möjligheter/ begränsningar ser du med din situation?	D20
	Hur arbetar ni med hälsofrämjande insatser?	R23	Hur skulle du beskriva dina känslor i den här processen?	D21
			Hur upplever du att företaget stöttar dig i ditt välmående?	D22

Bilaga 3

Missivbrev skickat till alla respondenter.

Stockholm i april 2021

Hej,

Vi är två studenter på Stockholms universitet som läser sista terminen på Studie- och yrkesvägledarprogrammet. Vi genomför nu en studie med målet att undersöka och få förståelse för om det omställningsstöd man som arbetsökande får skiljer sig åt mellan två olika stöd- och matchningsföretag.

För att delta i den här studien söker vi dig som antingen är representant för ett stöd- och matchningsföretag eller som är deltagare i en stöd- och matchningsverksamhet, då vi önskar din medverkan i en intervju på maximalt en timme.

Kriterier för att delta i intervjun:

- Minst tre år av arbetslivserfarenhet
- Varit aktiv arbetsökande inom stöd- och matchningsverksamhet minst 2 månader

Vi planerar att genomföra intervjuer via mötestjänsten Zoom eller per telefon, under tiden 8 - 20 april 2021.

Intervjun kommer omfatta lite om din bakgrund, vilket omställningsstöd du får eller ger, samt värderingar, förväntningar, upplevelser och agerande i samband med omställning.

Vi följer Vetenskapsrådets etiska riktlinjer som bland annat innebär att vi mår om information, konfidentialitet, avidentifierat deltagande samt samtycke. Det innebär att du ska ha information om vårt syfte och tillvägagångssätt, att ditt deltagande är frivilligt och att du när som helst kan avbryta din medverkan utan att behöva ange någon förklaring. Vidare kommer vi att behandla alla dina personuppgifter konfidentiellt och därmed avidentifiera alla respondenter. Vi kommer också att be om ditt muntliga samtycke innan vi påbörjar intervjun.

Din medverkan och dina svar behandlas konfidentiellt och kommer endast användas i denna studie. Intervjun kommer att spelas in och sedan transkriberas för att användas som underlag i vår slutrapport.

Vi kan vara i behov av att få återkoppla om någon ytterligare fråga efter intervjun via telefon eller e-post och hoppas att det går bra för dig.

Tack för att du hjälper oss genom ditt deltagande, det är mycket värdefullt för oss.

Vid frågor är du välkommen att kontakta oss.

Med vänlig hälsning,

Frida Unaeus och Jenni Clarholm

Stockholms universitet/Stockholm University
SE-106 91 Stockholm
Telefon/Phone: 08 – 16 20 00
www.su.se



**Stockholms
universitet**