

”Hur gångbar är du lille vän?”

Unga vuxnas syn på sin egen anställningsbarhet

Zemira Becirovic & Tina Jacobsson

Pedagogiska Institutionen

Examensarbete 15 hp

Pedagogik

Studie- och yrkesvägledarprogrammet (180 hp)

Vårterminen 2010

Handledare: Petra Roll Bennet

Examinator: Alireza Behtoui

English title: ”How marketable are you my friend?” Young adults' views on their own employability



**Stockholms
universitet**

”Hur gångbar är du lille vän?”

Unga vuxnas syn på sin egen anställningsbarhet

Författare: Zemira Becirovic & Tina Jacobsson

Sammanfattning

Det nya arbetslivet har blivit alltmer komplicerat och kravfyllt. Nya kunskapskrav har växt fram i takt med arbetsmarknadens strukturomvandling och samhällets individualisering (Allvin, 2006). Individer förväntas bli ’sin egen agent’ och ständigt sträva efter att hålla sig anställningsbara och ’anställningsbarhet’ har således blivit ett policybegrepp som används flitigt inom den politiska debatten kring utbildning och arbete (Berglund & Fejes, 2009). Som blivande karriärvägledare är det relevant att förstå vad det innebär att vara anställningsbar för att på bästa sätt se till individens behov. Utifrån detta resonemang är syftet med studien att få *en ökad förståelse för fenomenet anställningsbarhet utifrån unga vuxnas upplevelser av att vara anställningsbar*. Med en kvalitativ ansats och semistrukturerade intervjuer intervjuades fem unga yrkesverksamma kvinnor mellan 25 och 29 år. Resultatet visar på att anställningsbarhet förutom utbildning, också handlar om individens sociala och kognitiva förmågor. Slutsatsen är att individer idag är medvetna om arbetslivets nya kunskapskrav och att de har utvecklat förmågor, färdigheter och egenskaper som står i relation till arbetsmarknadens krav.

Nyckelord

Anställningsbarhet, förmågor, karriärutveckling, planned happenstance, self-efficacy.

”How marketable are you my friend?”

Young adults’ views on their own employability

Author: Zemira Becirovic & Tina Jacobsson

Abstract

The new working life has become increasingly complex and demands filled. New proficiency has grown in pace with social change and social individuation (Allvin, 2006). Individuals are expected to be ‘their own agents’ and constantly strive to remain employable and 'employability' has become a policy concept that is widely used in the political debate about education and work (Berglund & Fejes, 2009). As a future career counselor, it is pertinent to understand what it means to be employable in order to best ensure the individual's needs. Based on this reasoning, the purpose of the study is to get a better understanding of the phenomenon on the basis of employability of young adults' experiences of being employable. With a qualitative approach and semi-structured interviews, we interviewed five young working women between 25 and 29. The result shows that employability, beyond education, is also about the individual's social and cognitive abilities. The conclusion is that individuals today are aware of the new knowledge requirements of working life and that they have developed abilities, skills and characteristics that are related to social demands.

Key words:

Employability, abilities, career development, planned happenstance, self-efficacy.

Innehåll

Förord.....	4
1. Inledning	5
1.1 Anställningsbarhet.....	6
1.1.1 Utbildningskapital.....	7
1.1.2 Det nya arbetslivet.....	7
1.1.3 Individens som egen agent	9
1.1.4 Karriärvägledning	9
1.1.5 Ett öppet sinne	10
1.2 Syfte	11
1.3 Forskningsfrågor	11
2. Bakgrund.....	12
2.1 Teoretiska utgångspunkter.....	12
2.1.1 Social Cognitive Career Theory	13
2.1.2 Planned Happenstance	13
2.2 Resultat av litteratursökning	14
2.3 Forskningsanknytning	14
2.4 Anknytande litteratur	16
3. Metod.....	18

3.1 Urval och urvalsgrupp	18
3.2 Datainsamling.....	19
3.3 Tillförlitlighet och giltighet	19
3.4 Etiska ställningstaganden	20
3.5 Bearbetning och analys av resultatdata	20
4. Resultat.....	21
4.1 Porträtt av informanter	21
4.1.1 Informant 1 - Julia	21
4.1.2 Informant 2 – Denise	21
4.1.3 Informant 3 – Jeanette	22
4.1.4 Informant 4 – Tilde.....	22
4.1.5 Informant 5 – Sanna	22
4.2 Informanternas tankar kring anställningsbarhet	23
4.2.2 Personliga egenskaper och förmågor	25
4.2.3 Förhållningssätt till arbetsmarknaden	29
4.2.4 Strategier för anställningsbarhet	30
5. Analys	33
5.1 Social Cognitive Career Theory (SCCT).....	33
5.1.1 Subjektiv självskattning.....	33
5.1.2 Förväntade resultat	35
5.1.3 Personliga mål	35

5.2 Planned Happenstance.....	36
5.2.1 Oplanerade händelser	36
5.2.2 Öppet sinne.....	37
5.2.3 Positiv attityd.....	38
5.3 Teori och praktik	38
6. Slutsats.....	40
6.1 Gångbarheten av egna kunskaper för att vara anställningsbar.....	40
6.2 Gångbarheten av egna personliga egenskaper och förmågor för att vara anställningsbar	40
6.3 Förhållningssätt till arbetsmarknaden.....	41
6.4 Strategier för att höja sin anställningsbarhet	41
7. Diskussion	43
7.1 Resultat.....	43
7.2 Metod	45
7.3 Framtid	45
8. Slutord.....	47
9. Litteratur.....	48
9.1 Referenser.....	48
9.2 Elektronisk media.....	50
10. Bilagor	52

Förord

Det är med stor glädje och en nypa stolthet som vi lämnar ifrån oss detta arbete.

Innan arbetets start kunde vi knappt ana hur rolig, intressant och berikande denna resa skulle bli – men det blev den.

Och vi har många att tacka för detta. Tack till alla våra informanter som generöst delat med sig av sina tankar och gjort detta arbete möjligt. Tack också Petra Roll Bennet för ditt brinnande engagemang och all ovärderlig handledning. Och slutligen; tack till våra tappra familjer som stått ut med att se oss framför datorn i tid och otid.

Stockholm maj 2010

Zemira Becirovic och Tina Jacobsson

1. Inledning

Vi står mitt uppe i en omfattande strukturomvandling där arbetsmarknaden har förändrats till en arena präglad av konkurrens och där kravet på flexibilitet är ständigt närvarande. Förändringarna har på många sätt varit positiva då de skapat möjligheter för individen att förverkliga karriärdrommar, få bättre materiella villkor och minska på inlåsnings effekter¹. Men myntet har två sidor och kraven på flexibilitet innebär också att ett individualiserat samhället skapat stora påfrestningar för individen. Blickar vi bakåt ser vi att anställningar varit av livstidskaraktär, till skillnad från idag då vi snarare omges av ett komplext och otryggt arbetsliv; en arbetsmarknad som kan upplevas både instabil, oviss och stressande (Allvin, 2006). Idag talas det ofta i termer av att det är marknadskraven som styr. Med marknadskraven kommer också kraven på flexibel arbetskraft. Detta har arbetsmarknaden löst genom att ta till flexibla anställningsformer såsom projektanställningar, tillsvidareanställningar och deltidsarbeten. Fördelen med sådan arbetskraft är att inte behöva betala för fler anställda än vad man för tillfället är i behov av, vilket betyder att denna arbetskraft är lika enkel att anställa som att göra sig av med. Bemanningsföretagens genombrott är ett exempel på detta (Hansen & Orban, 2002). Men med lågkonjunktur, en allt hårdare konkurrens om jobben, ökade krav på flexibilitet och en arbetskraft som blir alltmer överutbildad har också arbetsmarknadens villkor förändrats. Arbetsmarknadens nya villkor har sedermera gjort att begreppet 'anställningsbarhet' fått ny luft under vingarna. Anställningsbarhet är idag ett centralt politiskt mål i jakten på gångbar arbetskraft (Berglund & Fejes, 2009) och för att vara anställningsbar ställs krav på individen att ha de kunskaper, kompetenser och förmågor som arbetsmarknaden anser vara attraktiva (Allvin, 2006). Parallellt med att arbetslivet blivit mer komplicerat har ungdomstiden förlängts och till följd av detta har unga vuxna fått det allt svårare att etablera sig på arbetsmarknaden och bli självförsörjande (Olofsson, 2007). Etableringsåldern fortsätter att stiga och ligger idag kring 28 års ålder, jämfört med i början på 90-talet då etableringsåldern var strax över 21 år (SOU 2007:18). Parallellt lever myten om att dagens unga arbetstagare *vill* vara obundna för att ha möjligheten att växla mellan arbeten, arbetsuppgifter och arbetsplatser, och därför tar tillfälliga anställningar för att det passar deras livsstil. Men det här stämmer inte alls med undersökningar från SCB (i Hansen & Orban, 2002); tvärtom föredrar även dagens unga fasta arbeten. Utifrån dessa resonemang är det intressant att studera kategorin 'unga vuxna' då denna grupp må ha växt upp under en tidsanda som kännetecknas av ett annat tankesätt och andra värderingar kring arbetet, än vad äldre generationer kan tänkas ha; i en tid av globalisering, Internet, ökade valmöjligheter och individualism. Inte minst har denna generation växt upp under en tid då 'hoppjerkan'² blivit både accepterad och älskvärd, vilket vi tror kan spegla deras upplevelser av att vara anställningsbara.

¹ Med inlåsnings effekt menas en situation där en individ som arbetar inom ett yrkesområde, eller på en arbetsplats, stannar kvar 'mot sin vilja', då uppfattningen är att det inte finns något annat alternativ (egen definition).

² Med hoppjerka menas en individ som byter arbete ofta. En gång i tiden något negativt, idag en föredömlig arbetskraft som söker utmaningar, samlar värdefulla erfarenheter och kompetenser i sitt karriärplanerande (egen definition)

Debatten kring anställningsbarhet där individens eget ansvar för att hålla sig attraktiv på arbetsmarknaden ständigt påtalas är således upprinnelsen till denna studie. Utifrån temat 'anställningsbarhet' och dess problematik har vi som mål att skapa en större förståelse för fenomenet anställningsbarhet genom att belysa 'individens' upplevelse av arbetsliv och arbetsmarknad. Med detta önskar vi höja förståelsen för fenomenet och de processer som ligger bakom upplevelsen av att vara anställningsbar. Utgångstanken är att synliggöra detta, vilket skulle gagna karriärvägledningen inom skola och näringsliv för de individer som söker vägledning, vilket i det långa loppet skulle gynna *hela* samhället i stort.

1.1 Anställningsbarhet

Begreppet 'anställningsbarhet' har skiftat innebörd över tid i takt med samhällets strukturomvandling (Blomgren, 2007). Anställningsbarhet engagerar samhället på olika nivåer och har därtill blivit ett mångfacetterat begrepp, ofta beroende på vilken disciplin som behandlar ämnet. Att begreppet fått en nytändning under de senaste åren kan förklaras av samhällets tidsanda där också förståelsen av oss själva som individer har formats (Berglund & Fejes, 2009) men också beroende på att kraven på anställningsbarhet är som tydligast i tider av lågkonjunktur och hög arbetslöshet, då man ska vara beredd att flytta till en annan stad för att ta ett arbete (Hansen & Orban, 2002).

Begreppet kommer från engelskans employment som betyder anställning och används i sysselsättningsfrågor angående utbud och efterfrågan (anställning kontra arbetslöshet), medan employability (anställningsbarhet) istället fokuserar på individens *förmåga* till anställning (-employability/-anställningsbarhet) (Berglund & Fejes, 2009). Knight och York (i Berntson, 2008) definierar begreppet anställningsbarhet som 'en individs upplevelse av sina möjligheter att skaffa sig ett nytt, likvärdigt arbete'. Men idag har innebörden av anställningsbarhet transformerats till ett centralt policybegrepp som används i syfte att legitimera arbetsmarknads- och utbildningspolitiska åtgärder. Ansvar för att hitta och bibehålla en sysselsättning, samt kompetensutveckla sig, har således flyttats från samhälls- till individnivån för att idag alltmer betona den enskildes ansvar att inneha *förmågan* att vara anställningsbar, samt organisationernas ansvar för att göra detta möjligt (Berglund & Fejes, 2009). Berglund & Fejes (2009) förklarar det som en förhandling mellan arbetstagare och arbetsgivare där parterna rådslår kring arbetstagarens grad av personlig frihet och flexibilitet, liksom arbetsgivarens behov av rätt kompetens. Hansen och Orban (2002) diskuterar arbetskraften som en vara som köps, säljs och hyrs, såsom andra varor och där arbetskraftens attraktivitet mäts i *graden av anställningsbarhet*.

1.1.1 Utbildningskapital³

Anställningsbarhet är en aktuell utbildningspolitisk fråga som används flitigt i debatten kring högre studiers lönsamhet i relation till arbetsmarknaden. En högskoleutbildning betraktas idag som ett tungt argument i kampen för anställningsbarhet (Berglund & Fejes, 2009). Bolognadeklarationen från 1999 är ett tydligt exempel på hur 45 länder samarbetar för att skapa ett europeiskt område för högre utbildning med syfte att stärka kopplingen mellan högre studier och sysselsättningsgrad på arbetsmarknaden. Bolognaprocessens tre övergripande mål är: (1) att främja rörlighet, (2) att främja anställningsbarhet, (3) att främja Europas konkurrenskraft/attraktionskraft som utbildningskontinent. I diskussionen om anställningsbarhet, där utbildningens syfte är att höja förmågan till självförsörjning, får högskolorna, trots detta, kritik för att de inte rustar studenter till att bli anställningsbara (Riksrevisionen, 2009).

1.1.2 Det nya arbetslivet

Allvin (2006) beskriver det nya arbetslivet som "ett gränslöst arbete" där flexibilitet och anpassningsbarhet är nycklarna för att vara anställningsbar och där gränsen för arbete och privatliv har suddats ut. Den strukturella omvandlingen kan förstås utifrån den avreglering som skett av arbetslivet med syfte att göra det mer flexibelt och genom att arbetslivet har individualiserats, vilket ställer stora krav på individens *förmågor*. Likaså har förändringarna skapat ett alltmer heterogenerat arbetsliv, vilket idag speglar en differentierad och marginaliserad arbetsmarknad. Nya arbetsavtal, såsom projektanställningar, lämnar ofta individer i avsaknad av traditionella organisatoriska gränser gällande tid, rum, utförande och sociala relationer. De ramar som tidigare inneburit en trygghet för den anställde, ger istället plats för individens egen beslutskraft att göra 'rätt' karriärval. Otåligt kapital och kortsiktigt tänkande ställer krav på individen att vara flexibel, anpassningsbar och innovativ samt att ha aktuella kompetenser och kvalifikationer. Hallqvist (2005) menar att rörligheten av många ses som ett 'smörjmedel' till ekonomiskt tillväxt och att det ställer olika krav på arbetsmarknadens alla aktörer; ett av kraven är flexibilitet. För arbetsgivarens del innebär flexibilitetskraven effektivisering av kostnader och för den enskilde att den ska vara öppen för förändringar med kort varsel, ständigt vara beredd att ta risker, samt uppträda på ett smidigt sätt. Den ständiga utvecklingen av kunskaper och kompetenser är ett krav för företagen för att kunna konkurrera på arbetsmarknaden och den förutsätts av den anställdes kunskaps- och kompetensutveckling. Det är alltså en kedja som består av olika aktörer som verkar på arbetsmarknaden och som direkt är beroende av varandra. Enligt Hallqvist (2005) hävdar många forskare och samhällsdebattörer att en större rörlighet på arbetsmarknaden gynnar både den enskilda individen och samhället i stort. Genom att snabbt och relativt okomplicerat kunna byta arbetsplats eller yrkesområde kan individen motverka ohälsa kopplad till arbetslivet. Individen behöver inte 'stå ut' med en arbetssituation som missgynnar hennes hälsa för att kunna säkra försörjningen eftersom hon har andra, för henne bättre lämpade alternativ. Vidare menar Hallqvist (2005) att en individ som byter organisationer tar med sig sina kunskaper och kompetenser och på det

³ Bourdieus kapitalbegrepp omfattar både symboliska och materiella tillgångar; utbildningskapital och symboliskt kapital (de förmågor som tillerkännes värde), kulturellt kapital (t.ex. förmågan att ha ett kultiverat språk och kulturella vanor), socialt kapital (nätverk), ekonomiskt kapital (materiella tillgångar). (Broady, 1998).

sättet möjliggör ett kunskapsutbyte mellan organisationer som främjar både organisationen i fråga men även samhället i stort då det, förutom ekonomiska vinster, även sker olika värderingsförändringar. Kunskapsflödet sätter alltså grunder för ett livslångt lärande som gör att den enskilde behåller eller ökar sin anställningsbarhet, och för samhället en vidare ekonomisk utveckling. Trots alla fördelar med mobiliteten tycks utvecklingen gå alldeles för sakta framåt i den riktningen (ibid.).

En individs förmåga att utföra sina arbetsuppgifter på ett sätt som svarar tillfredsställande mot de krav som ställs, påverkar individens självbild avsevärt, menar Karlsson (2008). Även kopplingar mellan den upplevda kontrollen över sin arbetsituation och arbetsrelaterad ohälsa kan noteras (Astvik, m.fl., 2006). Det man är överens om är att en individs handlingsutrymme krymper kraftigt i de fall då individen tvingas lämna arbetslivet (Axelsson, 2009).

Fjaestad & Wolvén (2005) beskriver hur dagens arbetsmarknad tagit ett långt kliv ifrån 'den svenska modellen'. En modell som vilar på grunden av att det är den offentliga sektorn och näringslivet som ansvarar för sysselsättningen på arbetsmarknaden, medan individens roll är att stå till dess förfogande. Men det nya arbetslivet grundar sig på nya värderingar, vilket skapat nya spelregler för individen i form av att de sociala kunskapskraven har blivit minst lika viktiga som den tekniska kunskapen. Tyst kunskap har förlorat sitt värde till förmån för flexibilitet, anpassningsbarhet och 'just in time' lärande. Istället har 'logiskt tänkande', ' eget ansvar', 'flexibilitet', 'social kompetens', 'fingertoppskänsla' och 'timing' bidragit till nya definitioner av begreppet kompetens som betonar vikten av individens kognitiva och sociala förmåga. Allvin (2006) menar att det nya arbetslivet närmare exakt skapat *fyra* kunskapsdimensioner som tar sig i uttryck i individens sociala och kognitiva förmågor. Den första dimensionen menar han är den kognitiva dimensionen, som avser den kunskap som krävs för arbetsuppgiften, den andra kunskapsdimensionen är den sociala dimensionen, som syftar till kunskapen att ha förmågan att relatera till andra i arbetslivet. Den tredje betonar den samhälleliga dimensionen, med fokus på den kunskap som krävs för att ha förmågan att agera i samhället och den fjärde kunskapsdimensionen är den existentiella dimensionen, dvs. den kunskap vi har av oss själva (självbild) som arbetstagare (ibid.). Ellström (1992:21 i Hansen & Orban, 2002) uttrycker sig i linje med Allvin och beskriver begreppet kompetens som följande:

En individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings-, värderingsutrymme som arbetet erbjuder. (s. 188).

Ellström (i Hansen & Orban, 2002) förklarar förmågorna som psykomotoriska (fingerfärdighet), kognitiva (förmågan att lösa problem) samt som sociala faktorer (som samarbets- och kommunikationsförmåga). Faktiska yrkesrelaterade kompetenser har mer och mer hamnat i skymundan för dessa 'nya' dimensioner av kunskapskrav. De nya kunskapskraven som efterfrågas visar på ett alltmer komplext arbetsliv där sociala och kognitiva förmågor ställs på sin spets, likaså de personliga egenskaperna och erfarenheterna. Allvin (2006) menar att denna kunskap handlar mer om *hur* vi relaterar oss till varandra, till omvärlden och till oss själva. Kravet på flexibilitet har också ökat kravet på att förhålla sig positivt till arbetsmarknaden. Därav spelar inställning och attityd en nyckelroll för individens anställningsbarhet. Men för att hantera dagens arbetskontext menar han också att det ställs ytterligare krav på den flexibla förmågan, att när som helst bryta upp och ta sig an ett nytt projekt, en ny miljö och nya sociala koder, vilket är i linje med vad Aronsson (i Sennett, 2000) menar. Aronsson (ibid.) påpekar också att de som inte behärskar denna flexibla konst riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden.

Då gränsen mellan arbete och fritid har blivit alltmer porös har det ömsesidiga beroendet och lojaliteten mellan arbetsmarknadens aktörer blivit allt ovanligare. Istället har det utvecklats en relation till själva arbetet, vilket Allvin (2006) menar har lett till en ändring i identitetsförhållandet och meningsskapandet. Som följd till detta hävdar Sennett (1999) att individens karaktär har urholkats och att samhället skapat 'den nya människan', en människa som gjort avkall på sin karaktär och integritet för att hålla sig anställningsbar. "I ett dynamiskt samhälle förtvinnar passiva människor" (Sennett, 1999. s. 122).

1.1.3 Individen som egen agent

Den nya arbetsmarknaden kännetecknas av en individualisering med budskap om en 'ökad valfrihet' och 'individens eget ansvar', vilket öppnar dörrar för individer att självförverkliga sina talanger och förmågor. Men i samma stund skapar det svårigheter i att navigera bland de ökade alternativen och fatta rätt beslut, då individer lämnas alltmer ensamma i sina val. Att vi ser en ideologisk förskjutning från kollektiv till individ, betyder i samma stund att det tas mindre hänsyn till individens kontext, såsom konjunkturens betydelse. Istället är det individens eget fel om denne inte är anställningsbar nog (Allvin, 2006). Hallqvist (2005) menar att individualiseringen syftar till att motivera den enskilde att ta sin situation i egna händer och själv påverka sin utveckling och anställningsbarhet. Med andra ord, när en individ säljer sina tjänster på den öppna arbetsmarknaden är det dennes ansvar för hur 'försäljningen' ska gå till. Detta för att hålla den enskilde individen ansvarig för sin gångbarhet. Aronsson (i Sennett, 1999) beskriver också hur 90-talets lära om relationen mellan 'risk – belöning' har skapat 'vinnare' med förmågan att använda sig av risker och hur användandet av förmågan har öppnat upp möjligheten till 'snabba cash'.

Som representant för 'den goda medborgaren' har sedan en tid tillbaka varit individen som 'egen företagare'. Men på senare tid har dock företagaren alltmer hamnat i skymundan för den nytänkande, kreativa och risktagande 'entreprenören' (Garsten & Jacobsson, 2004). Inom skolvärlden finns en märkbar trend av denna strävan i att skapa entreprenörer. Utvecklingen går alltmer från att fostra elever till att bli anställda, till att istället skapa innovativa entreprenörer med ett nytt förhållningssätt och en positiv attityd till arbetsmarknaden. I några av Storstockholms kommuner finns flera exempel på förändringar där grundskolor och gymnasium startat entreprenörsinriktade program och där inläring sker i miljöer som liknar 'det riktiga arbetslivet', med egna arbetsplatser och där elever tränar på att arbeta självgående med egna 'case'.

1.1.4 Karriärvägledning

Då utbildning och arbetsmarknad ofta går hand i hand har också blickarna flyttats till karriärvägledningen och dess möjligheter att höja individers anställningsbarhet (Skolverket, 2004). Karriärvägledning har fått en allt viktigare funktion för att arbetsmarknad och utbildningssystemet ska fungera och nå sina mål och inte minst för att individer framgångsrikt ska kunna navigera i en djungel av alternativ. På det sättet har karriärvägledningen också till uppgift att bli en del av det livslånga

lärandet. För den enskilda individen bidrar karriärvägledning också till rättvisa, då social rörlighet är frukten av att man inte skaffar sig bara kunskaper, utan även en förståelse för hur man använder sig av dem (Skolverket, 2004).

Inom EU har synen på karriärvägledningens funktion och kompetensområde omvärderats. Detta utifrån att diskussionen om anställningsbarhet också har spridit nytt ljus på karriärvägledningens betydelse, i takt med att ökade valmöjligheter inom utbildningssystemen visat sig vara alltför komplexa för att fatta beslut på egen hand. EU-kommissionen ser nu vidden av att kunna erbjuda karriärvägledning; också för att budskapet om det livslånga lärandet ska ges understöd. I en OECD-rapport⁴ från 2002 står att läsa att ”Karriärvägledning hjälper människor att bygga humankapital och anställningsbarhet för livet” (s. 16, i Skolverket, 2004) och att vägen till anställningsbarhet inte tycks bero på utbildningskvalifikationer utan snarare ”skillnader i olika personers förmåga att bygga upp, utveckla och förvalta sina färdigheter” (s. 16, i Skolverket, 2004). Med humankapital menar de även förmågan att planera, utveckla och förverkliga långsiktiga karriärval. Med detta menar EU-kommissionen att karriärvägledningens uppgift också är att fokuserar på att utveckla individers förmågor i att förvalta och ta ansvar för sina karriärer, och inte enbart på ett omedelbart beslutsfattande (Skolverket, 2004).

Coaching är en av många karriärvägledningmetoder som en vägledare använder sig utav. Idag förekommer ofta coaching i samband med arbetsmarknadspolitiska åtgärder där syftet är att förmå arbetslösa att bli mer anställningsbara. Som en förlängning av begreppet anställningsbarhet har det sedermera börjat talas i termer av en individs *gångbarhet* för att beräkna dennes grad av anställningsbarhet. Med gångbarhet avses efterfrågan av en individs kompetenser och kunskaper. Jobbcoacher runtom i landet har fått en nyckelroll i samband med arbetslöshet, omställning och nedläggningar. Intresset för coaching kan förklaras utifrån att coaching som metod anses ha förmågan att frigöra potential, liksom utmana och motivera individer till att bli handlingskraftiga. Metoden utmynnar i en kognitiv tradition och har en lösningsinriktad metodik, vilket ligger i linje med ’en positiv inställning’ (Gjerde, 2004).

1.1.5 Ett öppet sinne

Enligt en rapport från TCO (2007) är de tre viktigaste faktorerna vid rekryteringsprocessen, *förutom* högskoleutbildning, att individen har samarbetsförmåga, initiativförmåga samt kan ge referenser. Det indikerar på att attityd och förhållningssätt spelar en viktigare roll än vad själva betyget gör, menar TCO. Faktorer som social kompetens, tillsammans med en individs ’förmåga att lära’, samt arbetslivserfarenhet, anses vara signifikanta faktorer för att uppfattas som attraktiv på arbetsmarknaden. Dessutom håller arbetsgivare egenskaper som ledarskapsförmåga och entreprenörsanda mycket högt (ibid.).

I denna studie ser vi på fenomenet ’anställningsbarhet’ också utifrån individens *förmåga* att handskas med arbetslivets krav och arbetsmarknadens snabba växlingar; m a o *hur* individen lyckas relatera och förhålla sig till arbetsmarknaden. Dessa förmågor har med flexibilitet, anpassningsförmåga, inställning och attityd att göra, dvs. en individs *förhållningssätt* till arbetsmarknaden. För den enskilda individen

⁴OECD rapporten finns att läsa på: www.oecd.org Tillgänglig: 2010-04-14.

är det svårt att påverka situationen på arbetsmarknaden. Likaså är det inte karriärvägledningens uppgift att försöka ändra på situationen och hålla fast vid 'gamla' synsätt och metoder, snarare handlar det om att följa utvecklingen och se till individens behov samt kontinuerligt utveckla metoder så de står i relation till kontext. Som karriärvägledare är det viktigt att inte låta sig låsas av begränsningar utan tänka ett steg längre och se till *vad* det är som fungerar och ta reda på *varför* det fungerar. Eller som Blomgren (2007) menar; att det är nödvändigt att 'tänka om' och 'tänka nytt'. Det är utifrån dessa resonemang som vi ser behovet av att individer får möjlighet att utveckla sin kognitiva förmåga, för att på bästa sätt få möjlighet att hantera en flexibel och föränderlig arbetsmarknad.

Anställningsbarhet tycks bero mer på individens *förutsättningar* och *möjligheter* att matcha kraven på flexibilitet och anpassningsbarhet, snarare än *viljan* till att ha ett arbete. Att vara rustad för arbetslivet innebär samtidigt att ha *möjlighet* till att hantera en föränderlig arbetsmarknad och de krav som ställs. Vår kunskap grundas i antagandet att den kognitiva och sociala förmågan (förhållningssätt, attityd och inställning) kan utvecklas vilket gör att individen står bättre rustad att möta arbetsmarknadens krav på anställningsbar arbetskraft. För att vara rustad behöver individen rätt redskap. Vilka som fått tillgång till redskapen tror vi också beror på en rad olika faktorer såsom klass, kön, etnicitet, mm. Med hjälp av karriärvägledning tror vi att dessa redskap kan göras tillgängliga genom att aktivt utveckla och förvalta sådana förmågor.

1.2 Syfte

Syftet med studien är att få en ökad förståelse för fenomenet anställningsbarhet med fokus på hur yrkesverksamma unga vuxna upplever sin anställningsbarhet.

1.3 Forskningsfrågor

1. Hur ser individen på gångbarheten av egna kunskaper för att vara anställningsbar?
2. Hur ser individen på gångbarheten av personliga egenskaper och förmågor för att vara anställningsbar?
3. Vad har individen för förhållningssätt till arbetsmarknaden?
4. Vilka strategier⁵ har individen utvecklat för att höja sin anställningsbarhet?

⁵ Med strategier avses här det aktiva handlandet och kan förstås som "agerande", taktik eller delmål, för att höja sin anställningsbarhet. Men strategier kan också vara mer eller mindre omedvetna (egen definition).

2. Bakgrund

Som bakgrund för studien står karriärvägledning i fokus samt ett antal utvalda karriärutvecklingsteorier som är applicerbara på fenomenet anställningsbarhet, liksom forskning och annan relevant litteratur som berör ämnet. Kapitlet syftar till att lägga fram det underlag som för läsaren gör studien begriplig och meningsfull. Detta för att läsaren också ska följa studiens resonemang kring individ, kontext och fenomenet anställningsbarhet. Till studien har vi sökt tidigare forskning och relevant litteratur som behandlar ämnet vägledning samt fenomenet anställningsbarhet.

2.1 Teoretiska utgångspunkter

Karriärutvecklingsteorierna har som syfte att spegla en vägledares förståelse av individers karriärutveckling och dennes förutsättningar, möjligheter och begränsningar. Genom en ökad förståelse ges vägledaren möjlighet att med metoder och verktyg stötta individer i sina val. Teoriernas fokus ligger på faktorer såsom kontext, individ och förhållningssätt. Karriärutvecklingsteorierna ökar förståelsen för individens val och handlande och är också relevanta då de är applicerbara på individers upplevelse av att vara anställningsbar.

Karriär används ofta som en benämning av en individs utbildningskapital och/eller utveckling inom arbetslivet. Med karriär menas ofta att som arbetstagare avancera inom sitt yrke, på sin arbetsplats, vilket ofta premieras med löneökning samt ett ökat ansvar. Att byta arbete är anses också som ett sätt att avancera i karriären (NE)⁶. Men idag talar vi alltmer om 'karriär' som en livslång process, innefattande både livs- och arbetssituationen, lik en helhet där varje bit (arbete, familj, fritid, hälsa etc.) är en del av en individs försök att förverkliga sina förmågor, talanger och intressen. En individs karriärutveckling kan därmed inte förstås isolerad till individen, då kontext påverkar såväl handlingsutrymme som de val som beaktas och tas (Brown, 2002).

För att framgångsrikt kunna navigera i en djungel av alternativ idag fyller karriärvägledning en viktig funktion för en individs karriärutveckling. På det sättet har karriärvägledningen till uppgift att bli en del av det livslånga lärandet.

De karriärutvecklingsteorier som väckt vårt stora intresse är Browns (2002) teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) och Krumboltz m.fl. (1999) teori *Planned Happenstance*. Anledningen till detta är just för att vi ser dem som användbara verktyg till erhållandet av en ökad förståelse för hur individer närmar sig det nya arbetslivet.

⁶ I Nationalencyklopedin. Tillgänglig 13 april, 2010, via webbsidan www.ne.se

2.1.1 Social Cognitive Career Theory

Self-efficacy-begreppet (subjektiv självskattning), har inom karriärutvecklingsteorin blivit ett viktigt mätinstrument som används för att spegla en individs självskattning, eller en individs tilltro till sin egen förmåga. SCCT- teorin är en kontextuell teori där allt skall ses i sitt sammanhang. Teorin fokuserar på individens kognitiva förmåga och kontext; 'tron på sig själv' samt hur vi skapar våra karriärer. 'Karriär' handlar i enlighet med teorin om huruvida individen utvecklar sig själv samt i vilken grad (Brown, 2002).

SCCT bygger vidare på Banduras teorier om social inlärning men är också länkad till Krumboltz teori om social inlärning vid yrkesval, samt Hacket och Betz teori om kvinnors subjektiva prestationsförmåga vid karriärutveckling. (ibid.).

Det är främst tre faktorer som påverkar våra karriärval, menar Brown. Den första är (1) den *subjektiva självskattningen* (self-efficacy) eller enkelt uttryckt; det egna självförtroendet, utifrån uppfattningen om den egna förmågan, kapaciteten och dugligheten (subjektiva prestationsförmågan). Den subjektiva prestationsförmågan är resultatet av tidigare erfarenheter som präglats av antingen framgång eller misslyckande. En individ som ofta fått belöningar i form av positiv feedback i samband med en specifik aktivitet/ett arbete, utvecklar en hög subjektiv prestationsförmåga som kopplas till denna aktivitet/arbete. Ett beteende/en aktivitet som får positiv förstärkning fortsätter att upprepas, som en feedbackloop, vilket både ökar och befäster individens självförtroende och den subjektiva självskattningen. Den andra faktorn är (2) det *förväntade resultatet* (outcome expectations), dvs. hur individen kalkylerar kring resultatet eller konsekvenserna av ett val/en handling. Den tredje faktorn handlar om (3) individens *personliga mål* (personal goals). Dessa tre faktorer påverkar varandra och tillsammans utgör de en individs byggstenar (*building blocks*) för det upplevda handlingsutrymmet (Brown, 2002).

Enligt SCCT's valmodell (*choice model*) är det främst de egna erfarenheterna av framgång samt andras uppskattning som är viktigast.

2.1.2 Planned Happenstance

Planned happenstance-teorins uppkomst kan förstås som en reaktion på det nya arbetslivets kunskapskrav. Betoningen ligger på *förändring* av en individs attityd och inställning till arbetsmarknaden. Med ett 'öppet sinne' ökar möjligheterna till sysselsättning, samtidigt som individen står bättre rustad för snabba växlingar och förändringar på arbetsmarknaden. Individen behöver bli sin egen agent, skapa sina egna karriärmöjligheter och höja sin egen anställningsbarhet. Teorins upphovsmän, Mitchell, Levin & Krumboltz (1999) menar med detta att den karriärvägledning som bedrivs idag behöver utvecklas så att den står i relation till arbetsmarknad och arbetsliv, då vägledning idag ofta handlar om att stötta individer till ett beslutsfattande av långsiktig karaktär med avseende på framtida utbildning/yrke. Men detta är Krumboltz m fl (1999) kritisk mot och menar att det är orimligt med tanke på hur flexibel och föränderlig arbetsmarknaden är idag. Att ta fasta på ett mål innebär samtidigt att de tillfälligheter och chanser som uppstår längs vägen, går till spillo. Därmed mister individen goda chanser till karriärmöjligheter. Enligt teorin är nyckeln till lyckad karriärutveckling snarare att tillvarata oväntade händelser och tillfälligheter, eller grovt uttryckt, att ha en tilltro till 'slumpen'. Med det menar inte Krumboltz m fl (1999) att det är detsamma som att lägga karriären i 'ödets händer', snarare att individen själv *skapar* sin framtid genom att *lära sig* att tillvarata de

tillfällen som kommer i vägen genom att också ta chansen att försätta sig i olika situationer och kontexter. Vägledarens uppgift blir därmed att uppmuntra till obeslutsamhet och rusta individen till att hantera arbetslivet på ett mer gynnsamt sätt. Genom att utveckla individers uthållighet, nyfikenhet, flexibilitet, optimism och ett knippe *risktagande*, skapas en mer positiv attityd. Med denna attityd står individen vaksam inför *oplanerade händelser*, som ger ypperliga tillfällen för karriärutveckling. Krumboltz m fl (1999) menar att på så sätt införlivas också uppfattningen över att ha kontroll över sin situation, vilket är positivt för inlärningsprocessen.

2.2 Resultat av litteratursökning

Relevant litteratur har sökts via Libris⁷ och sökmotorn Google⁸. I en sökning i biblioteksdatan Libris fick vi följande resultat: anställningsbarhet (30 träffar), anställningsbar (3 träffar), det nya arbetslivet (16 träffar), planned happentance (0 träffar) och self-efficacy (78 träffar). En första sökning via google-motorn på begreppet 'anställningsbarhet' gav 64 000 träffar. Ytterligare sökningar gjordes med kombinationerna: anställningsbarhet +unga vuxna (1 680 träffar), anställningsbarhet +egenskaper (4 680 träffar) och anställningsbarhet +personliga egenskaper (8 790 träffar). Vi sökte även på kombinationen anställningsbarhet +flexibilitet (7 180 träffar) samt kombinationen anställningsbar +anpassningsbar (739 träffar). Anställningsbarhet +karriär (7 680 träffar) och anställningsbarhet +karriärvägledning (650 träffar). Då det även är intressant att undersöka dagstidningars debatt kring fenomenet anställningsbarhet så gjordes även en litteratursökning på Dagens Nyheter samt Svenska Dagbladets webbsida. Vi använde oss då av sökorden "anställningsbar" och "anställningsbarhet". På DN.se fick vi 50 respektive 24 träffar och på svd.se 9 och 16 träffar.

2.3 Forskningsanknytning

Berntsons (2008) avhandling "*Employability perceptions; Nature, determinants, and implications for health and well-being*" har betydelse för vad det innebär att vara anställningsbar samt vilka faktorer som spelar in för individens självupplevelse (self-efficacy) av att vara anställningsbar. Avhandlingen är resultatet av en longitudinell enkätstudie från åren 2005 och 2006. Studien visar att 'kontext' och 'individ' är huvudfaktorer för individens upplevda anställningsbarhet. Med kontext och individ menar Berntson samspelet mellan olika faktorer såsom anställningsform, arbetsmiljö och arbets- och boenderegion i relation till utbildning, erfarenhet, kön, ålder, personlighet och självförtroende. Resultaten visar att upplevelsen av anställningsbarhet inte enbart inverkar på individens

⁷ Libris. Tillgänglig 23 mars, 2010, via webbsidan <http://libris.kb.se/>

⁸ Google, sökmotor. Tillgänglig 23 mars, 2010, via webbsidan www.google.se

självuppfattning. Anställningsbarhet är därmed inte resultatet av individens tilltro till sin egen förmåga (self-efficacy). Snarare anses anställningsbarhet vara kopplad till konkreta yrkesrelaterade kunskaper, i form av formell utbildning och/eller av kompetensutveckling. Anställningsbarhet påverkar m a o inte den 'allmänna' självtilliten, medan självtillit inte nödvändigtvis förekommer känslan av att kunna skaffa ett nytt likvärdigt arbete. Berntson förklarar detta med att anställningsbarhet inte är så starkt kopplat till självet⁹ utan snarare är en reflektion till själva begreppet, kopplat till faktiska kunskaper. Studien visar också att upplevelsen av att vara anställningsbar är knuten till individens kontext och att individer bosatta i storstadsområden upplevde desto högre anställningsbarhet.

Arbetsmiljön ansågs också vara betydelsefull då individer i sämre fysiska arbetsmiljöer bedömde potentialen till ett nytt, bättre arbete, som mycket låga. Konjunkturen var också kopplad till graden av anställningsbarhet; vid högkonjunktur upplevde 43 % högre anställningsbarhet, i motsats till lågkonjunktur där endast 17 % rapporterade högre anställningsbarhet. Berntsons slutsats är att anställningsbarhet är detsamma som känslan av att ha kontroll över sitt arbetsliv, vilket ses som en förklaring till varför individer med hög anställningsbarhet också rapporterade bättre hälsa.

”Sammantaget indikerar resultaten i föreliggande avhandling att individer med högre anställningsbarhet har bättre möjligheter att hantera ett flexibelt och osäkert arbetsliv än individer med lägre anställningsbarhet” (s. 8, Berntson, 2008).

Berglund & Fejes m fl (2009) studie *Anställningsbarhet -perspektiv från utbildning och arbetsliv*, diskuterar och analyserar kritiskt användandet av begreppet anställningsbarhet, något som också Garsten & Jacobsson (2004) diskuterar i sin bok *”Learning To Be Employable”*. Berglund & Fejes (2009) menar att diskussionen kring anställningsbarhet är onyanserad då frågan ofta stannar vid ’om utbildning leder till en ökad anställningsbarhet’ och att man därmed blundar för hur *betydelsen* av begreppet används. De menar att anställningsbarhet blivit ett policybegrepp som syftar till att legitimera åtgärder inom utbildningssystem och arbetsmarknad och att anställningsbarhet inte längre handlar om utbud och efterfrågan dvs. arbetslöshet kontra sysselsättning. Snarare används begreppet som en prislapp på individens *förmåga* att ha gångbara kunskaper som anses attraktiva på arbetsmarknaden då arbetsgivare mäter och bedömer arbetskraft i termer av (förväntad) produktivitet och lönsamhet. Berglund & Fejes m fl problematiserar användandet av anställningsbarhet ur olika perspektiv. Ett av dessa perspektiv som är intressant att lyfta fram är Björklunds (i Berglund & Fejes, 2009) analys av hur synen på anställningsbarhet också tagit ett fast grepp om individers hälsa. Hon menar att kraven på anställningsbarhet har kommit att genomsyra *hela* individens vardag på så sätt att den också förväntas vara en *livsstil*. Detta framhåller hon bl.a. genom att peka på motiven med arbetsgivares olika hälsofrämjande insatser¹⁰. Dessa insatser menar hon, är inte enbart av generositet och omtanke för individens välbefinnande, det är samtidigt ett sätt för arbetsgivaren att *kontrollera* och *äga* arbetstagarens hälsa, livsstil och materiella kropp. Att vara frisk och hälsosam vittnar dessutom om att individen vårdar sin hälsa, vilket också avspeglas i den fysiska kroppen. Björklund beskriver arbetstagarens fysiska kropp som:

⁹ ”självet, inom psykologin upplevelsen av att vara en levande, kännande och handlande varelse skild från andra och från annat. Även de medvetna uppfattningar, värderingar, föreställningar och minnen som bildar en kunskap som gäller den egna personen kan benämnas självet.” (I Nationalencyklopedin. Tillgänglig 21 maj, 2010, via webbsidan www.ne.se)

¹⁰ Med hälsofrämjande insatser menas löneförmåner i form av träningskort, ’fri’ sjukvård etc. i syfte att undvika kostnader för sjuklön, vikarier och rehabiliteringskostnader (Berglund & Fejes, 2009).

[...] en visuell måttstock på hur väl individen lever upp till förväntningarna på ett hälsosamt leverne, på självkontroll och självdisciplin, beredvillighet och ansvarstagande. Hur man hanterar frestelser och beskriver sin livsstil blir mått på hur man hanterar risker och lustar, på hur man förmår styra och kontrollera sig själv, och därmed på en anställningsbarhet. Dessa attribut betraktas såsom speglade i individers livsstil: en självreglerande och självdisciplinerad person som tar sitt ansvar och styrs av ett rationellt tänkande kan förväntas vara en person som äter sunt och motionerar förnuftigt, d.v.s. som lever ett hälsosamt liv. Hälsosamhet kommer således att handla om trovärdighet visavi de här diskuterade attributen av anställningsbarhet. I förlängningen kommer således anställningsbarhet i den här bemärkelsen att betraktas som något som går att avgöra genom en blick på en arbetstagares kropp, eller genom några frågor om dennes livsstil (s. 149, Berglund & Fejes, 2009).

En annan kritisk röst till hur jakten på anställningsbarhet har fått konsekvenser för mänskligheten, framtonas i Sennetts (1999) essä ”När karaktären krackelerar. Personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen”. Han menar att ’den nya kapitalismen’ håller människan i ett järngrepp och att individens ansträngningar för att vara anställningsbar har skapat ’den nya människan’ med nya karaktärsdrag; en anpassningsbar, flexibel och desorienterad människa som har förlorat sin integritet. Moxnes (2008) studie *Fasettmänniskan: teori och forskning om olika roller* sammanställer och beskriver olika personligheter och egenskaper som människan kan utveckla i samspel med omgivningen, då han menar att personligheten är situationsanpassad och att vi iklär oss den rollen som är mest klädsam i sammanhanget. M a o är vi individer anpassningsbara och vår personlighet ändras därefter. Därmed menar Moxnes (2008) att viktigaste inte är att visa för arbetsgivare vad man *är* just nu, utan vad man *kan* bli. Han beskriver också hur känslor som uppfattas negativa kan vara vägen till personlig utveckling och att det är förödande att alltid inneha en positiv inställning. Moxnes (2008) menar att ur ’positiv ångest’ väcks en energi som individen kan lära sig att använda som utav, som en drivkraft till att ’komma vidare’ och övervinna mentala hinder. Att bejaka och kommunicera med sin egen oro och ångest, är både kreativt och utvecklande och kan användas till individens förmån.

2.4 Anknytande litteratur

Etisk deklaration och etiska riktlinjer för studie- och yrkesvägledning (Sveriges vägledarförening, 2007) är nödvändig att ta med då den beskriver vägledningens riktlinjer; förhållningssätt, mål och uppgifter:

1. Profession

1.1 Vägledning bygger på vetenskap och beprövad erfarenhet. Vägledare strävar efter att utveckla sin verksamhet samt att följa den utveckling som sker avseende teorier och metoder för vägledning.

1.2 Vägledare respekterar varje människas unika och lika värde, främjar rättvisa och likabehandling och motverkar aktivt all form av diskriminering.

1.3 Vägledare främjar individers fria och övervägda studie- och yrkesval.

1.4 Vägledare strävar efter en god självkänedom och medvetenhet om de egna attityderna och värderingarna gentemot individ och samhälle.

- 1.5 Vägledaren har kunskap om och följer gällande regler för tystnadsplikt och sekretess.
- 1.6 Vägledaren är medveten om gränserna för den egna kompetensen och hänvisar till annan kompetens när sådan erfordras.

2. Individ

- 2.1 Vägledaren sätter individen i centrum och står fri från särintressen.
- 2.2 Vägledaren anpassar vägledningsinsatserna efter sökandes behov.
- 2.3 Vägledaren strävar efter att ge relevant, tydlig och objektiv information.
- 2.4 Vägledaren är tydlig med förutsättningarna för mötet och om sin egen kompetens.
- 2.5 Vägledaren hanterar uppgifter om personliga förhållanden med respekt för individens integritet.
- 2.6 Vägledaren strävar i urvalssituationer efter opartiskhet och neutralitet samt är beredd att motivera sina åsikter och handlingar.
- 2.7 Bemötandet av individer ska grundas på respekt och en strävan efter att etablera goda relationer.

3. Samhälle

- 3.1 För området vägledning finns lagar, förordningar och mål som reglerar och påverkar vägledningsarbetet. Vägledaren har kunskap om och utgår från dessa i sitt arbete.
- 3.2 Vägledaren bör sträva efter att utveckla och upprätthålla förtroendet hos medborgarna för vägledningsverksamheten och den professionella kompetensen.

3. Metod

I detta kapitel redogör vi för valet av metod. Vi argumenterar också för valet av kvalitativ metod, samt beskriver vårt tillvägagångssätt. Även urvalet av respondenter samt urvalsprocesser beskrivs, likaså genomförandesteg.

Begreppet anställningsbarhet kan diskuteras utifrån olika perspektiv. Arbetsgivarens perspektiv på anställningsbarhet kan vara relevant och intressant att studera, likaså hur individens värderingar påverkar den upplevda anställningsbarheten, liksom vilken betydelse individens personlighet har för själva arbetet. Även forskning utifrån ett klass-, etnicitet- och genusperspektiv skulle ge intressanta resultat. Men p.g.a. tidsbegränsade resurser väljer vi att avgränsa vår forskning till att studera 'anställningsbarhet' utifrån *unga vuxnas upplevelser* av att vara anställningsbar. Bearbetning och analys av datamaterial kommer inte att tolkas utifrån variabler som kön, klass och etnicitet. Detta då vi väljer att tolka utifrån, för oss, nya karriärutvecklingsteoretiska perspektiv med variabler knutna därtill; i strävan att 'tänka om' och 'tänka nytt'. Därmed är det inte sagt att variablerna kön, klass och etnicitet *helt* kan uteslutas då allt måste ses i sitt sammanhang.

3.1 Urval och urvalsgrupp

För att finna en lämplig avgränsning av åldrar till kategorin 'unga vuxna' har vi valt att använda oss av Lidströms (2009) definition av 'unga vuxna', vilka hon inringar som individer mellan 25-29 år. Vi har valt att avgränsa oss till att intervjua fem kvinnor. Samtliga kvinnor har högskoleexamen; var och en med bakgrund från olika yrkeskategorier där de idag är yrkesverksamma. Anledningen till att vi valde att enbart intervjua kvinnor är för att vi ansåg att kvinnornas sena tillträde till läroverken kan ses som en naturlig koppling till varför kvinnor idag satsar på studier och utbildning i större utsträckning än män. Enligt Högskoleverkets rapport¹¹ är kvinnor numera överrepresenterade på de högre utbildningarna. Trots detta har inte arbetsmarknadens löneutveckling och maktstruktur bland högre åtråvärda positioner förändrats nämnvärt. Därmed hade vi den förförståelsen att kategorin kvinnor är mer konkurrensutsatta och därtill mer reflekterande kring sin anställningsbarhet. Att vi valde att ha kvinnor med *olika* högskoleexamen, verksamma i *olika* branscher, var för att vi ansåg att detta kunde spegla olika slags upplevelser av fenomenet anställningsbarhet för att därifrån undersöka vad de kan tänkas ha gemensamt respektive vad som skiljer dem åt. Storleken på urvalet bestämdes efter en bedömning av undersökningens intensitet i relation till tillgängliga resurser samt undersökningens omfattning.

¹¹Högskoleverkets rapport finns att läsa på www.hsv.se/download/18.../0912R_kap08_kv_o_man.pdf
Tillgänglig 2010-06-07.

3.2 Datainsamling

Till studien valdes den kvalitativa metoden. Detta med tanke på ämnet som avsågs studeras då intervjuer ger ett större utrymme för informanternas upplevelse av fenomenet anställningsbarhet. Undersökningen planerades och genomfördes efter förutsättningar och resurser som fanns till förfogande. Genom vårt nätverk kontaktades lämpliga informanter för medgivande av deltagande i undersökningen. Det var dock viktigt att informanterna saknade relation till forskarna. Missivbrev skickades ut via e- mail där även begreppet anställningsbarhet förklarades i korthet (se bilaga 1). Därefter kontaktades vederbörande per telefon eller e- mail för att fastställa tid för intervjutillfället. Informanterna fick själva möjlighet att välja plats för intervjun; varav två informanter valde att intervjuas i cafémiljö, ytterligare två valde en biblioteksmiljö, medan den sista informanten valde att intervjuas på sin arbetsplats. För att informanterna skulle känna sig bekväma i att utlämna sina tankar om sin egen anställningsbarhet, inleddes varje intervju med att kalibrera vad det menas med att vara anställningsbar utifrån informanternas förståelse av fenomenet. Denna form av kalibrering pågick under hela intervjun då vissa frågor uppfattades som mer komplicerade än andra. På så vis önskade vi undgå missförstånd och feltolkningar.

Intervjuerna som spelades in, hölls semistrukturerade för att ge utrymme för flexibilitet. Under själva genomförandet av intervjuerna delade vi på uppgifterna; den ena höll i intervjun medan den andra observerade samt förde anteckningar. Uppgifterna växledes *inte* mellan intervjutillfällena då vi ansåg att detta kunde påverka resultatet. Istället eftersträvades att intervjuerna hölls på ett likvärdigt sätt. Intervjumallen (se bilaga 2) följdes i den mån att samtliga frågor besvarades men i övrigt skiljde det sig mellan variationen av följdfrågor. Efter varje intervju, när informanten tackats för sitt deltagande och lämnat platsen, har en diskussion följts för att fånga upp de reflektioner som dykt upp under intervjuens gång. Dessa har antecknats och lagts till övriga data. Intervjuernas längd varierade mellan 37 och 46 minuter.

3.3 Tillförlitlighet och giltighet

Intervjufrågorna testades i en pilotstudie för att testa frågornas relevans, kalibrering av språk och innebörd, och inte minst för att förbereda oss som intervjuare. All transkribering av data har behandlats med största noggrannhet. De inspelade intervjuerna har överförts till ljudfil och sedan avlyssnats genom hörlurar för att inte gå miste om viktig data. Intervjuerna har därifrån ordagrant transkriberats.

Enligt May (2010) syftar en kvalitativ studie just till *en ökad förståelse av ett visst fenomen*. Därmed anser vi att vi uppfyller kraven på reliabilitet och validitet då vi mätt det vi avsåg att mäta, nämligen *att få en ökad förståelse för fenomenet anställningsbarhet*.

3.4 Etiska ställningstaganden

Vi är medvetna om att vår sociala bakgrund och utbildning har påverkat grunden som ligger till vår människosyn och värderingar¹². Sveriges Vägledarförening har tagit fram etiska riktlinjer där vägledare uppmanas att ”respektera varje människas unika och lika värde, främja rättvisa och likabehandling och motverka aktivt all form av diskriminering”¹³ (punkt 1.2, Sveriges Vägledarförenings Etiska deklARATION, 2007). Vi delar denna syn på människan och anser att varje individ har rätt till, samt ska ges möjlighet till, att utveckla sin potential. I vår yrkesuppgift ingår att bl.a. ge stöd och främja individens intresse i dennes resa till arbetslivet.

Informanterna upplystes om deras insats i studien samt att de hade full frihet att neka till deltagande, samt rätten att när som helst upphöra sin medverkan (Kvale & Brinkmann, 2009). Syftet med studien klargjordes samt dess tillvägagångssätt. De intervjuades identiteter hölls anonyma. De inspelade intervjuerna har inte fått höras av några andra än av oss som höll i studien och de kommer att förstöras då studien är godkänd¹⁴ (HSFR, 1999). I studien har informanterna tilldelats fingerade namn. Med detta vill vi visa på ett etiskt ställningstagande där vi respekterar varje enskild individ och en önskan om att deras röster ska få en slags ’identitet’. Vår förförståelse av ämnet samt aktuella samhällsnormer och värderingar som vi styrs av, har kritiskt granskats (May, 2010).

3.5 Bearbetning och analys av resultatdata

Intervjuerna spelades in på två enheter och transkriberades sedan i sin helhet. All bearbetad data sammanställdes, organiserades (kodades) och systematiserades efter teman (Backman, 2009). Även de observationer som gjordes under intervjutillfället bearbetades. Data jämfördes och analyserades till ett resultat, som svarar mot studiens syfte (May, 2010).

Analys av data har skett kontinuerligt, vilket möjliggjorde för oss att se och fokusera på det viktiga i data (Johannessen & Tufte, 2007).

¹² Värderingar handlar inte om hur något förhåller sig i verkligheten utan är kopplade till moral, känslor och skönhetsupplevelser. ”De handlar om vad man anser vara bra eller dåligt, rätt eller fel, vackert eller fult – om hur något borde vara eller hur det inte borde vara” (Thurén, 2008, s.49).

¹³ <http://www.vagledarforeningen.org/> Tillgänglig: 2010-03-24

¹⁴ <http://www.stingerfonden.org/documents/hsetikregler.pdf> Tillgänglig: 2010-03-24

4. Resultat

Inledningsvis porträtteras informanterna i korta drag. Deras tankar kring anställningsbarhet presenteras sedan indelade i fyra huvudteman och har jämförts i syfte att hitta de gemensamma nämnare samt skillnader som framkom.

4.1 Porträtt av informanter

Detta avsnitt ger en bild av de informanter som intervjuats i syfte att få ta del av deras berättelser kring fenomenet anställningsbarhet. Informanterna har tilldelats fiktiva namn vilket presenteras under egna rubriker, för att underlätta för läsaren att i-särhålla profilerna. På det sättet blir resultatdelen samtidigt mer överskådlig och sammanhängande.

Samtliga informanter är välutbildade kvinnor mellan 25 – 29 år och bosatta inom Storstockholm. Alla informanter förutom en uppger att de bor ensamma samt att de inte har barn.

4.1.1 Informant 1 - Julia

Julia har en lärarexamen som grundskollärare för de senare åren, samt en yrkesexamen inom media från en folkhögskola. Hon saknar dock arbetslivserfarenhet som lärare, men har istället sökt sig till en bransch som ligger i linje med hennes senare yrkesexamen. Denna yrkesexamen fann hon av en slump på en reklamaffisch i en tunnelbanevagn. Julias yrke är av sådan karaktär att det inte är möjligt att ge en mer direkt beskrivning då det handlar om en smal bransch med få tjänster, vilket kan leda till identifiering. Hon har nyligen fått sitt första arbete inom det området som hon utbildats till. Tjänsten är ett vikariat. Julia har arbetslivserfarenhet från att tidigare ha arbetat inom butiksbranschen, på huddagis och som au-pair i USA.

4.1.2 Informant 2 – Denise

Denise har en lärarexamen för yngre åldrar, från förskoleklass upp till årskurs fem. Hon har arbetat som förskollärare med en förskoleklass i snart ett år på en grundskola i en Stockholms förort. Förorten tillhör ett av de socialt utsatta områdena i regionen. Tjänsten är ett vikariat och är den första som Denise fått efter att ha tagit lärarexamen.

Denise har tidigare arbetat på kontor med diverse administrativa uppgifter; som servitris samt som barnskötare på förskolan.

4.1.3 Informant 3 – Jeanette

Jeanette är legitimerad sjuksköterska, precis som hennes mamma. Hon började arbeta som sjuksköterska under samma tidsperiod som hon tog sjuksköterskeexamen, för fyra år sedan. Nuvarande tjänst har hon på ett sjukhus där hon arbetat i ca två år. Tjänsten är en tillsvidareanställning¹⁵. Tidigare har hon arbetat som vårdbiträde och undersköterska. Jeanette har utländsk bakgrund.

4.1.4 Informant 4 – Tilde

Tilde är utbildad filmregissör. Tidigare har hon arbetat som fotograf i New York och Stockholm samtidigt som hon arbetade med inspelningar av musikvideos och kortare filmer. Idag arbetar hon som regissör med olika tidsbegränsade projekt på olika orter. Huvudsysslan är filmregi, men kompletteras av reklamfilm och musikvideos.

4.1.5 Informant 5 – Sanna

Sanna är socionom. Hon tog examen för ca 3 år sedan. Innan hon började på socionomprogrammet läste hon fristående kurser vid olika högskolor. Nu arbetar hon som fältarbetare¹⁶ med förebyggande frågor med fokus på ungdomar, i en kommun i Storstockholm. Tjänsten är tillsvidare. Tidigare har hon arbetat inom industri och barnomsorg, men också som volontär inom en ideell organisation.

¹⁵ Tillsvidareanställning innebär att anställningen inte är tidsbegränsad. (I Nationalencyklopedin. Tillgänglig 28 april, 2010, via webbsidan www.ne.se).

¹⁶ Fältarbete: uppsökande och stödjande arbete i ungdomsmiljöer eller bland utslagna och hemlösa vilket bedrivs av fältsekreterare, fritidsledare eller personer som är engagerade inom ideella organisationer. (I Nationalencyklopedin. Tillgänglig 4 maj, 2010, via webbsidan www.ne.se).

4.2 Informanternas tankar kring anställningsbarhet

Hur informanterna tänker kring anställningsbarhet presenteras i följande avsnitt. Avsnittet delas in i olika teman, i syfte att ge en mer överskådlig bild av informanternas syn på anställningsbarhet. Dessa teman är *kunskaper och kompetenser, personliga egenskaper och förmågor, attityder till arbetsmarknaden* samt *strategier för anställningsbarhet*. Därefter delas de upp ytterligare utifrån de gemensamma nämnare som har framkommit.

4.2.1 Kunskaper och kompetenser

Detta tema delas in i tre stycken som behandlar *utbildning, arbetslivserfarenhet* och den *sociala kompetensen*.

4.2.1.1 Utbildning

Både Julia och Denise ser deras utbildning som det tyngsta argumentet till sin anställningsbarhet. De menar också att det är just de specifika yrkeskunskaperna och färdigheterna som de fått ta del av under utbildningens gång, som gör dem attraktiva på arbetsmarknaden. Båda menar att det är bra med en bred utbildning men att välja inriktning och spetsa sina kunskaper i den riktningen ses som nödvändigt för att på något sätt sticka ut i mängden av andra sökande.

[...] Jag kände mig absolut färdig för att gå ut och testa det jag har läst om. (Denise).

I Julias fall handlar specifika yrkeskompetenser om en välutvecklad förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, samt användandet av speciella arbetsverktyg. Denise ser sin specialkompetens i det språkutvecklande arbetssättet som hon har, samt sina specialpedagogiska verktyg. Vidare menar både Julia och Denise att en livslång kompetensutveckling är en självklarhet om man vill behålla sin position samt utvecklas på arbetsmarknaden.

För Jeanette är utbildning en självklar förutsättning till arbete som sjuksköterska. Som hon menar, i hennes bransch betraktas utbildning som ett grundläggande krav till att överhuvudtaget få en anställning som sjuksköterska. Jeanette är allmänsjuksköterska, men tillägger att vidareutbildningar inom olika områden uppskattas högt i branschen. Om man t.ex. vill arbeta inom psykiatri bör man ha en lämplig vidareutbildning menar hon. Jeanettes arbetsgivare erbjuder olika typer av fortbildningar i syfte att ständigt höja personalens kompetens. Hon funderar på att gå en vidareutbildning, men har ännu inte bestämt sig inom vilket område. Jeanette tycker att det är viktigt att vara uppdaterad om nya mediciner och behandlingsmetoder som tillkommer samt om nya forskningsresultat och söker därför information aktivt på egen hand. Hon har också gått en handledarkurs för att lättare kunna hjälpa de sjuksköterskestudenter som praktiserar på hennes avdelning. Handledarrollen hjälper henne att byta perspektiv, se saker på olika sätt och på det viset utvecklas som yrkesperson.

Tilde ser sin utbildning som en 'dörröppnare' till fler samarbetspartners samt ett kvitto på att hon är en person som "levererar". Däremot under själva skolgången lades ingen fokus på övergången mellan skola och arbetslivet.

Jo, men om jag bara ser på min situation, så saknades det under utbildningen, att återkoppla till branschen och att ha... man skulle ha behövt en kurs i ”vad gör man direkt efter skolan, hur får man dem jobben man vill ha, hur går man tillväga?” (Tilde)

Tilde och hennes klasskamrater upplevde att de själva behövde komma på hur de ska ta sig vidare efter skolan. Men Tilde menar samtidigt att det fanns vinster i att utbildningstiden inte stördes av praktikperioder då det istället gavs utrymme för att kreativt utveckla den egna personliga stilen, vilket är viktigt i regissörsyrket. Tilde tror att en ständig *kompetensutveckling* gynnar hennes karriär som regissör. Det kan vara i form av vidareutbildning eller på annat sätt som t.ex. genom kontakter med andra områden inom konstvärlden, vilket fungerar som både inspirationskälla och som ett bra sätt att hitta andra samarbetspartners. Tilde planerar en vidareutbildning i manusskrivandet, i syfte att ’*bredda sin kompetens*’ som hon säger, vilket hon tror kommer att gynna hennes karriär. Till skillnad från Julia och Denise som betonar vikten av att ’spetsa’ sin kompetens, pratar Tilde om ’breddning’. Liksom Jeanette ser Sanna sin utbildning som ett grundläggande krav för att överhuvudtaget söka jobb som socionom. Men sedan menar hon att en socionom kan arbeta inom många olika arbetsområden, vilket gör att arbetsuppgifterna kan variera en hel del. Sanna menar att hon inte har lärt sig under utbildningen all den kunskap och de färdigheter som hon behöver i själva yrkesutövandet, men så som hon ser det, är det inte heller meningen med utbildningen. Utbildningen för Sanna är snarare ’ett paket’ som innehåller ett visst ’tänk’ kring människan och dennes utveckling i relation till samhället, och räcker som sådan till att rusta en för arbetslivet; *resten lär man sig i arbetet*.

4.2.1.2 Arbetslivserfarenhet

För Julia väger arbetslivserfarenhet lika tungt som utbildning. Hon menar att arbetsmarknaden kräver att ”man ska vara färdig innan man börjat sitt nya jobb”. Så som Julia upplever finns det inte utrymme till lärande i arbetet, utan individen ska inneha alla nödvändiga kunskaper och behärska alla nödvändiga färdigheter innan man börjat arbeta; man ska bli *självgående*. Utbildning och erfarenhet är enligt Julia lika viktiga, men att det är svårt att skaffa erfarenhet om man inte ges möjlighet för det. Denise påpekar också vikten av att ges möjlighet att införskaffa arbetslivserfarenhet, men menar att hennes avsaknad av dessa inte har utgjort det största hindret till att få det första arbetet som lärare. Jeanette har börjat sin karriär inom vården redan under gymnasietiden. Hon menar att utbildning är viktig men att det är *först i arbetet som man lär sig*. Det är i arbetet som man får tillfälle att öva upp sin bedömningsförmåga och prioritera, vilket är viktigt för en sjuksköterska, menar Jeanette. Eftersom hon har arbetat vid sidan av studierna under hela utbildningstiden, blev det för henne en naturlig övergång att börja arbeta heltid efter att ha tagit examen. Av den anledningen har Jeanette inte heller upplevt det som svårt att hitta ett arbete.

Tilde ser *erfarenheten* som mycket viktigt. Som hon själv menar är det viktigt i filmbranschen att ständigt kunna visa upp det man gjort samt vad det är man gör nu. Hon är också noga med att poängtera att det är viktigt att ständigt ha minst ett projekt på gång. Vidare menar hon att genom en sådan framförhållning skapar man sig ”ett namn”, vilket är det mest betydelsefulla för framgång i Tildes bransch. Tilde påpekar dock att det inte alltid hänger på det man gjort tidigare, utan hon tror också att ens *personlighet* och förmåga att visa upp en kreativ *potential*, kan komma att spela stor roll i ens karriärutveckling inom filmbranschen.

Sanna har fått sitt första socionomjobb ett par månader efter att hon tagit examen. Hon ser det som att ”på nåt sätt så räcker det att det står socionomexamen att du får jobbet”. Sanna har inte upplevt det som särskilt svårt att få ett första arbete efter utbildningen. Ändå tycker hon att erfarenhet är viktig och

att hon av den anledningen också valde att poängtera sin erfarenhet av ideellt arbete i mötet med arbetsgivaren.

4.2.1.3 Den sociala kompetensen

Som grundläggande generell kompetens, enligt samtliga informanter, är den sociala kompetensen. För Julias del innebär en välutvecklad social kompetens förmågan att *samarbeta* med övriga i arbetslaget, dels för att det är nödvändigt för att arbetet ska flyta, och dels för att skapa ett trevligt klimat kollegor emellan. Denise tror att det är nästintill omöjligt att fungera som lärare om man inte har den sociala kompetensen, dels i arbetet med barnen och dels för att kunna fungera i arbetslaget. Den sociala kompetensen visas i Denises fall genom exempelvis förmågan att vara *lyhörd* för andra i arbetslaget och inte ”trampa dem på tårna” samtidigt som hon kan lösa konflikter i barngruppen. Att vara lyhörd betonar även Julia.

Jeanette nämner *samarbetsförmåga* som en viktig del av arbetet; dels för att få arbetsuppgifterna genomförda och dels för trivselns skull i arbetsgruppen. Ett trevligt bemötande både gentemot patienter och med personal, tycker Jeanette är ett viktigt inslag i det dagliga arbetet.

Och sen tycker jag om mitt jobb, jag tycker är kul att komma till jobbet, och det tycker jag är viktigt. Och folk som jag jobbar med, de beskriver mig som att jag är glad och positiv, och att jag sprider positiv energi och att det är kul att jobba med mig. (Jeanette)

Den sociala kompetensen är A och O i arbetet som regissör, menar Tilde. För en regissör fungerar den som en kanal för att få till stånd nya uppdrag med produktionsbolagen likväl som den är nödvändig för att möjliggöra en god kommunikation med medarbetare då projektet är igång. Sanna arbetar med människor så som övriga informanter, och tycker att det hade varit nästintill omöjligt att utöva yrket om hon inte hade förmågan att anpassa sitt sätt att vara mot olika individer. Samtidigt är det viktigt att vara välfungerande i arbetslaget, vilket också kräver den sociala kompetensen, menar hon. Den sociala kompetensen är för Sanna att vara *trevlig* mot alla i sin omgivning, vilket gör att hon oftast uppfattas som en glad och öppen person samt får ett positivt gensvar kring samarbetsfrågor och kommer in på alla arenor som hon avser.

4.2.2 Personliga egenskaper och förmågor

Informanterna har svarat på olika sätt men ändå gett liknande svar på denna fråga, utifrån egna perspektiv och yrken. Gemensamma nämnare för alla är: *engagemang*, *flexibilitet*, *att vara innovativ* samt visa *ledaregenskaper*. Slutligen kommer det att belysas vilka egenskaper och förmågor som informanterna valt att lyfta fram i mötet med arbetsgivaren.

4.2.2.1 Engagemang

Engagemang ses av både Julia och Denise som ett viktigt *verktyg* att avancera på sin arbetsplats och på arbetsmarknaden överhuvudtaget. Julia menar att karriärutvecklingen gynnas av att arbetsgivaren

uppmärksammar engagemang samtidigt som själva arbetsuppgifterna blir *roligare* då. Att visa intresse för verksamheten i sin helhet betonas av alla informanterna.

För Jeanette är engagemang betydelsefullt då det ger sig uttryck genom *flexibilitet* och ständig *kompetensutveckling*. Tilde ser engagemang som viktigt, då en regissör är egen företagare, dvs. beroende av sin förmåga att ta *initiativ*, komma med förslag och hitta nya vägar i mötet med producenter.

Även Sanna tycker att det är viktigt att visa att man är engagerad och driven i det dagliga arbetet. Hon visar engagemang genom att efterfråga olika påbyggnadsutbildningar samt genom att vara *aktiv* på personalmöten. Det är viktigt för Sanna att visa att hon har en *framåtsanda* och *viljan* att prestera.

4.2.2.2 Flexibilitet

Att kunna vara flexibel och anpassa sig till de kraven som arbetsgivaren ställer på en ser Julia som en mycket viktig egenskap. Den flexibla vågar prova på olika saker inom företaget och kan anpassa både sitt arbetssätt och sätt att vara på i arbetsgruppen. För Julia innebär alltså flexibiliteten att ha förmågan att *anpassa* sig efter andra kollegor och ha respekt för deras kompetenser. Denise använder sig aldrig av begreppet 'flexibilitet', vilket de andra gör vid upprepade tillfällen. Men hon säger å andra sidan att hon är försiktig med att införa alldeles för många ändringar tätt intill varandra, även om hon ser behovet, och att hon är noga med att visa respekt och hänsyn gentemot sina äldre, mer erfarna kollegor. Denise beskriver att hon vid varje undervisningssituation behöver *anpassa* sitt arbetssätt till varje enskilt barn. Vidare menar Denise att hon också måste anpassa sig till andra åtaganden som en lärare har och till verksamheten i sin helhet.

Jeanette sätter stor vikt vid flexibilitet. Hon menar att den uttrycks genom att vara *tillgänglig* för verksamheten dygnet runt, året om. Den anställde ska vara *beredd* att arbeta extra om det krävs samt arbeta med kortvarsel och samtidigt ska man se till att vara kunnig inom sitt yrke. Flexibiliteten förknippas alltså Jeanette mest med arbetstider.

Jag är ju ganska flexibel i och med att jag inte har barn och så. Kan jobba i princip när som helst, när som helst på dygnet, med kort varsel, kan bli uppringd. Det kan vara att jag är på jobbet om en timme eller två timmar senare. (Jeanette)

Att arbeta som regissör betyder redan från början att gränsen mellan arbetstid och fritid suddas bort, menar Tilde. De flesta av hennes privata vänner är med i filmbranschen och att privata möten och fester handlar i stort sett om arbete. Ett annat exempel på flexibilitet är att arbetsplatsen alltid förflyttas i samband med ett *projekt* och att det kräver en stor portion flexibilitet för att orka med sådana *arbetsvillkor*, menar hon.

Sanna har *varierade arbetstider* vilket passar hennes situation för närvarande. Ibland behöver hon vara på plats oavsett tid på dygnet, om en akut situation uppstår. Sanna kan också arbeta med vissa uppgifter hemifrån. Detta arbetsupplägg ställer krav på flexibilitet, men för Sannas del upplevs de kraven som rimliga, i och med att hon ändå till stor del har friheten att lägga upp sina arbetstider. Dessutom betonar Sanna att hon är bra på att skilja arbetet från det privata och att det sällan händer att hon "tar arbetet hem". Det beror på att Sanna arbetar för det mesta med förebyggande frågor, vilket inte hade varit fallet om hon hade arbetat med utredningar, tror hon.

4.2.2.3 Att vara innovativ

Julia och Denise berättar att man behöver vara innovativ för att kunna göra rätt steg framåt i sin karriär. För Julia innebär detta att delta i olika projekt, vilket innebär flexibilitet, eller att våga starta egna projekt. För Denises del ges förmågan att vara innovativ i uttryck i hennes dagliga arbete och viljan att testa nya arbetssätt. Jeanettes kreativitet kommer i uttryck i förmågan att lösa dagliga problem och på det sättet möjliggöra den dagliga verksamheten.

Att vara flexibel, att vara sakkunnig inom sitt område, att kunna ställa upp, att kunna ta egna beslut, att kunna ta problem som kommer under dagen på jobbet och lösa dem. (Jeanette)

Tilde arbetar med konst, och konst handlar om *nyskapande*. För henne som regissör är det ett måste att både tänka och arbeta innovativt och att det är det hennes karriär bygger på. Men Tilde betonar också att kreativitet behöver arbetas på och utvecklas. Inspirationskällor till kreativitet finner Tilde inom andra arenor inom konst, såsom musik, litteratur, osv.

Sanna tycker också att det är viktigt att kunna tänka innovativt i arbetet, och variera och utveckla arbetssätt, vilket hon också framhåller på sin arbetsplats.

Så någonstans tror jag att jag försökte säga det ändå, att jag tycker det är mer roligt att skapa nytt än att liksom förvalta. Jag tror att jag använde dem; ”entreprenörskap” gentemot att ”förvalta”. (Sanna)

4.2.2.4 Ledaregenskaper

Både Julia och Denise menar att det är viktigt att visa att man kan ta initiativ. Julia menar att man kan starta själv ett projekt och på det sättet visa för arbetsgivaren sin *mångsidighet*. För Denises del är det en självklarhet att vara ledare i barngruppen, men också att ta initiativ, *våga* tala inför andra och vara *framåtriktad* även när det kommer till andra frågor som rör skolans verksamhet. Jeanette berättar att som sjuksköterska blir man per automatik lagledare och att det därför är viktigt att snabbt göra en bedömning och ta beslut samt att vara strukturerad och lösa de problem som uppstår i det dagliga arbetet, eller som hon säger ”få avdelningen att rulla”. Genom sin yrkesroll är Tilde ledare för hela arbetslaget som arbetar med projektet. Detta kräver ett tydligt ledarskap, vilket Tilde fått träna på och utvecklat. Tilde ser också för- och nackdelar med att vara en kvinnlig regissör, och anpassar sitt ledarskap därefter.

Sen är det ju en sak också om man är kvinna. Kvinna och regissör... Jag skulle ju aldrig gå till en inspelning i en blommig klänning. Jag skulle ha det privat, men inte ha det på en inspelning. Så jag tror att man lyfter fram egenskaper som oftast betecknas som manliga; alltså tydlighet, att man är stark, att man är målmedveten (Tilde)

Sanna ser initiativtagande som en betydelsefull egenskap, men betonar också att det är viktigt att också kunna avsluta det som påbörjats. Hon upplever som att de två egenskaperna oftast infinner sig i olika personer, vilket är viktigt att tänka på vid sammansättning av ett arbetslag.

4.2.2.5 Egenskaper och förmågor som informanterna väljer att lyfta upp under anställningsintervjun

Julia har för vana att förbereda sig för anställningsintervjuer genom att noggrant läsa platsannonsen, i syfte att skapa en bild av vad företaget är ute efter och att hon därifrån *anpassar* sina svar. I anställningsintervjun som ledde till det jobbet hon har idag, valde hon att lyfta upp de speciella kunskaperna inom yrkesområdet samt *simultankapacitet* och *flexibilitet*. Julia berättar dock att just inför anställningsintervjun till den tjänst hon har idag, så var utgångsläget något annorlunda då hon sedan tidigare kände en av dem som intervjuade henne. Denna person var tillika Julias lärare under utbildningen och därmed insatt i Julias färdigheter och kompetenser, liksom i hur Julia är som person. Därmed upplevde hon sig mer avslappnad under anställningsintervjun.

Denise valde att visa upp sin *personlighet* för att på det sättet ge en ledtråd till arbetsgivaren att hon lämpar sig för tjänsten. Hon reflekterade inte särskilt mycket över sin avsaknad av arbetslivserfarenhet som lärare, utan såg som fördel att hon var nyutbildad och bar på *färiska idéer* samt *viljan att testa sig fram* i arbetet, vilket hon också tryckte på i anställningsintervjun. Jeanette berättar å andra sidan att hon blev uppringd av sin chef efter att hon tagit examen och blivit tillfrågad om hon vill fortsätta arbeta på samma arbetsplats. Samtalet blev mer som en kortare överenskommelse om lönen och arbetstider än som en anställningsintervju, menar hon. Nuvarande arbete fick hon via rekommendation, och anställningsintervjun blev därför mer en formalitet.

Tilde skapar sig ett jobb tillfälle genom att sälja sin idé till ett produktionsbolag. Därför väljer hon att i mötet med bolaget visa upp det hon gjort hittills, men framförallt ett starkt *engagemang* och *intresse* för just det bolaget. Detta gör hon genom att göra en noggrann informationssökning om företaget för att därefter *anpassa* sin presentation av sitt projekt.

Sanna valde att ringa upp arbetsgivaren trots att ansökningstiden för socionomtjänsten hade löpt ut. I samtalet menar Sanna att hon inledningsvis försökte lyssna till hur personen i fråga var för att därefter anpassa sitt sätt att 'vara'. Hon tror att det var just det, att Sanna lät glad, positiv och framåt som gjorde att arbetsgivaren, trots att ansökningsperioden var slut, gjorde att Sanna erbjöds en intervjutid. Vid intervjutillfället valde hon att lyfta upp sitt "brinnande intresse" för ungdomar samtidigt som hon var noga med att framstå som en "överengagerad" person som bl.a. arbetat som volontär i ett välgörande syfte samt att hon varit ordförande för Studentkåren under studietiden. Hon menar att hon medvetet valde att visa upp sig som en *högpresterande* person som gör mer utöver det vanliga. Sanna kände också av under intervjun att det var lika viktigt att visa sin glada och *positiva* personlighet, vilket hon också gjorde. Hon var också noga med att lyfta upp sin *entreprenörsanda*.

Och sedan visa vad jag har gjort vid sidan av studierna, inte bara att jag fick VG si eller så, utan mer också visa att jag är mer engagerad på så vis att jag gör mycket extra och vill prestera eller vad man ska kalla det så att säga. Så det försökte jag också lyfta fram, att jag t.ex. var ordförande i studentkåren. Att lyfta fram såna där grejer, inte bara kompetenser för jobbet i sig utan visa på vilken typ av person man är. (Sanna)

Sanna poängterar också att beroende på yrke kan det vara viktigt att också tala om sina mindre fördelaktiga sidor.

Man måste inte bara prata positivt för då blir man inte trovärdig heller för då tror de att man sitter och döljer nånting, eller att man inte har några svagheter [...]. Och då var det till min fördel att jag kunde se mina brister. Just i socialt arbete, man använder sig själv som verktyg. (Sanna)

4.2.3 Förhållningssätt till arbetsmarknaden

Julia menar att arbetsmarknaden ställer ofta *orimliga krav* på den enskilda individen. Hon upplever att individen helst ska vara välutbildad, ha arbetslivserfarenhet samt vara flexibel i alla lägen. Hon menar också att konkurrensen om jobben har hårdnat.

Så nej, jag kan väl säga att jag inte är sådär jätte positiv till arbetsmarknaden. Det är sällan man läser en platsannons och känner ”ja, men jag har allt det där som efterfrågas; den här erfarenheten och utbildningen”. Därför tycker jag att det ställs lite orimliga krav på individen. (Julia)

Denise menar att det är svårt att få en fast lärartjänst i dagsläget. Däremot är hon övertygad om att det finns gott om vikariat. Denise tycker att det passar henne just nu att byta tjänster periodvis eftersom hennes nuvarande livsstil tillåter det. Med det menar Denise att hon inte har någon familj att ta ansvar för, och inte heller den typen av boende som kräver trygghet som en fastanställning skulle säkerställa. Denise ser både för- och nackdelar med tidsbegränsade anställningar. Fördelen är att man, genom tidsbegränsade anställningar, undviker risken för inlåsnings-effekten. Nackdelen är enligt Denise att den inte gynnar *livsstilen* som inkluderar familj och eget boende.

Jeanette känner sig *trygg* i sin position på arbetsmarknaden. Hon upprepar vid flera tillfällen att hon trivs med sitt arbete och att hon aldrig upplevt det som svårt att skaffa sig ett jobb som sjuksköterska då hon också säger:

Jag fick rekommendationer från helt okända människor. Och mitt första jobb det var ju eget initiativ. Jag var ung, jag bara gick och sökte och fick jobb [...]. Jag tror att det finns alltid, alltid jobb. Och jag har väl inte haft svårigheter att hitta jobb som sjuksköterska, det är alltid annonser ute efter sjuksköterskor då. (Jeanette)

Däremot kan hon känna att *stresstålighet* är en viktig egenskap då hennes avdelning ofta är *underbemannad* vilket gör arbetsbelastningen stor. Den blir också allt större med tiden då allt fler arbetsuppgifter delegeras till sjuksköterskans bord. Dessutom menar Jeanette att, med tanken på arbetsmarknadens krav på flexibilitet, är det en fördel att inte ha barn, för då skulle hon inte kunna vara lika tillgänglig som hon är i dagsläget.

Ja men det är ju de där att jag är ganska positiv, och jag är ju ganska glad person, och det är sällan jag gnäller eller klagar eller kritiserar. (Jeanette)

Tilde ser två sidor av mynten i frågan om dagens arbetsmarknad. Å ena sidan tycker hon att de ändlösa *kraven* på flexibilitet kan framkalla *prestationsångest* då individen behöver ständigt ha en säljande anda i mötet med produktionsbolagen.

Ingen människa känner sig intressant och spännande; men det är det man måste sälja in, det förstår jag ju. Men det är så klart en sorts känslomässiga krav som kan framkalla prestationsångest tycker jag. (Tilde)

Dessutom betonar Tilde vid flera tillfällen att privatlivet oftast ”*tar stryk*” för alla i hennes bransch. Men å andra sidan ser hon det positiva med att ständigt behöva hålla sig ajour genom att hålla sig informerad om det som händer i omvärlden, söka inspiration, utvecklas, vilket gynnar Tilde både

privat och som yrkesperson. Att ständigt behöva växa ser Tilde som positivt för att ”annars stannar man som människa om man slutar växa”.

Sanna tycker att, utifrån hennes perspektiv, är de kraven som ställs på individen *rimliga*. Det visar sig genom att hon känner att hon klarar av sitt arbete på ett tillfredsställande sätt, samtidigt som hon känner att hon utvecklas ständigt både som människa och yrkesutövare. Hon menar att arbetsgivare ”söker typer som mig, de som är överengagerade”. Sanna tror att det finns lämpliga arbeten för alla, även om hon ser genom sin yrkesprofession att många människor som är utslagna från arbetsmarknaden, har väldigt svårt att komma in igen då hon menar att om man en gång slagits ut, så är det omöjligt att ta sig in igen.

4.2.4 Strategier för anställningsbarhet

Varken Julia eller Denise tänker direkt i termer av anställningsbarhet i dagsläget. Anledningen till det är att de båda har blivit mer avslappnade efter att de fått jobb. Men det visar sig ändå att de har haft en rad olika strategier för att höja sin anställningsbarhet och attraktivitet på arbetsmarknaden. Genom ständig *kompetensutveckling*, *erfarenhet* och utökat *kontaktnätverk* menar de att det är möjligt att nå en trygg position på arbetsmarknaden. Samtidigt uppger Julia och Denise att de kommer att känna sig trygga på arbetsmarknaden först efter att ha fått en *fast anställning*. Jeanette styrker denna uppfattning då hon menar att hon inte känner sig ”hotad” på något sätt eftersom hon redan har en fast anställning och flera års arbetslivserfarenhet. Dessutom menar hon att efterfrågan på sjuksköterskor är stor i dagsläget, vilket underlättar för henne att hitta en ny anställning.

Tildes strategi för att hålla sig anställningsbar visar sig vara att hon tränar och sköter om sin kropp och hälsa. Till en början är hon tveksam till om det räknas som en strategi, men att hon i alla fall upplever det som det eftersom kroppen är hennes verktyg och att mycket hänger på om hon mår ’bra’ eller inte. Andra strategier som nämns är att hon ständigt arbetar med att utöka sitt *sociala nätverk* samt håller andra uppdaterade om vad det är hon arbetar med för tillfället, för att ”det är alltid bra att visa att man arbetar”, menar Tilde. Det gör hon dagligen via Facebook¹⁷, samtidigt som hon har en kontinuerlig kontakt med ett flertal olika produktionsbolag. Dessutom har hon en egen hemsida. Tilde tror också att det är viktigt att det hon gör mottas positivt av omgivningen för då skapar man sig ett gott rykte och namn, vilket är viktigt i hennes bransch.

Sannas främsta anledning till att hon känner sig trygg på arbetsmarknaden är hennes *fasta anställning*, men även den ständiga efterfrågan på socionomer. Vidare menar hon att fördelen med socionomyrket är att den är så bred vilket gör att handlingsutrymme är stort i fall av ett eventuellt jobbyte. Men för närvarande känner sig Sanna nöjd och har inga planer på att byta arbete eller yrke, då hon trivs med själva arbetet och i arbetslaget, samtidigt som hon ges tillfälle att utvecklas.

¹⁷ Webbplats för nätbaserad gemenskap och nätverksbyggande <http://www.ne.se/facebook> Datum: 2010-05-04)

4.2.3.1 Kompetensutveckling/livslångt lärande

Samtliga informanter menar att en ständig *kompetensutveckling* är nödvändig för att bibehålla sin position och/eller för att gå vidare mot nya utmaningar i arbetslivet. För Julias del innebär kompetensutveckling en ständig övning av yrkesfärdigheterna, men även *utveckling av förmågor* som social kompetens, lyhörighet och prestigelöshet. Dock tillägger Julia att det kan vara jobbigt att känna att den kompetensen man har, ändå aldrig kan betraktas som tillräcklig, utan att man som individ ständigt behöver utvecklas för att hålla 'jämn' takt med en allt hårdare konkurrens.

Jag orkar inte plugga mer, jag har pluggat i sex år, så just nu får det vara bra för ett tag. Men det är klart, vi har ett så flexibelt schema så när man är ledig kan man plugga om man vill. Så sa min chef igår: "vill man plugga på tisdagar så kan man göra det", eftersom vi lägger vårt schema sådär. Då börjar man tänka, ja, man kanske borde plugga lite till, bara för att man har chans för att göra det. (Julia)

Denise ser kompetensutveckling via *påbyggnadsutbildningar*, *erfarenhet* och genom testandet av nya kunskaper och idéer. Jeanette menar att kompetensutveckling är ett måste i hennes bransch, och att den sker kontinuerligt både genom arbete och olika vidareutbildningar. För Tildes del ses ständigt kompetensutveckling som något nödvändigt för att kunna vara kvar i yrket. Hon har för planer att bredda sin kompetens med utbildning i manusskrivande, men menar att hon även skulle behöva lära sig lite mer om bl.a. ljudteknik. Även Sanna ser *kompetensutveckling* som ett viktigt inslag i arbetet. Det sker till stor del genom olika *påbyggnadsutbildningar* men även genom *utbyte* med andra kollegor.

4.2.3.2 Prestigelöshet

En grundläggande förutsättning för prestigelöshet är flexibilitet, menar både Julia och Denise. Prestigelöshet är nödvändig för att behålla den professionella relationen mellan medarbetarna. Den utgör grunden till en trivsam arbetsmiljö och möjliggör samarbetet i arbetsgruppen. Eller så som Julia menar, att för mycket yrkesstolthet skulle uppfattas negativt av de andra.

Man måste vara social och kunna säga till när man behöver hjälp och man ska vara ganska prestigelös och inte som "det här är min text och ingen får ändra på den". Man måste vara väldigt öppen som person. Det har stor betydelse. (Julia)

Till skillnad från andra menar Tilde att i filmbranschen är det viktigt att utmärka sig, för att skapa sig ett renommé och bygga upp ett namn. Ändå krävs det en stor portion prestigelöshet i de situationerna när Tilde för ett 'nej' från produktionsbolagen och att det är nödvändigt att kunna vända det negativa till att se det som en positiv och nyttig erfarenhet. Såsom Tilde är Julia också tydlig med att uttrycka vikten av att kunna ta emot kritik och använda den på ett konstruktivt sätt till att bli ännu bättre på det hon gör.

Är det jätte, jättemycket och man inte hinner med att göra tusen saker samtidigt, då måste man ju be om hjälp. Det är ändå ett teamarbete. Och alla är nog lika mycket belastade; alla

yrkeskategorier har jätte mycket att göra. Så man får ändå stödja varandra, för det håller inte, folk kan bli utbrända. (Jeanette)

Sanna ser sig själva som en högpresterande person men ger vid ett tillfälle en antydning om prestigelöshet:

Jag kommer nog aldrig någonsin känna mig fullärd eller tycka att jag kan mitt jobb för det är så komplext och beroende på vilken tjänst exakt man har, så måste man ha så mycket andra verktyg i bagaget än vad jag har nu. (Sanna)

4.2.3.3 Erfarenhet

Julia menar att övning ger färdighet och att hon med tiden och som yrkesverksam kan vinna striden om att hålla sig anställningsbar. Denise tror att erfarenhet kommer att gynna hennes anställningsbarhet, men menar att det är viktigt att det ges möjlighet att skaffa den samt utrymme att testa nya idéer. Hon påpekar också att det kan vara svårt att testa nya saker om man inte har utbildning som grund till sitt arbetssätt och en tanke bakom det. Utbildning och erfarenhet går m a o hand i hand i frågan om anställningsbarhet. Jeanette skattar erfarenheten högt, dels för att den gör henne mer kompetent inom yrkesområdet, men också för att den gör hennes position på arbetsmarknaden mer stabil. Även Tilde uppskattar erfarenhet och tror att arbetet blir av bättre kvalitet ju mer erfarenhet man har, men menar också att regissörsyrket är speciellt då det alltid finns områden som man kan utvecklas inom och bli bättre på. Sanna menar, liksom Jeanette, att hon gynnas av erfarenhet då hennes position på arbetsmarknaden blir allt mer stabil.

4.2.3.4 Socialt kapital

Vill man komma in i Julias bransch är det klokt att skaffa sig kontakter inom detta *fält*¹⁸, menar hon. Julia syftar då på att hon inför anställningsintervjun redan hade en etablerad kontakt med en av de yrkesverksamma på detta arbetsställe, en person som tidigare varit hennes lärare på hennes mediautbildning, och att detta självklart var till hennes förmån. Denise och Sanna uppger dock, utifrån deras erfarenhet, att det inte behövs ett stort socialt nätverk för att få en lärartjänst/socionomtjänst. När det gäller andra yrken tror de däremot att de flesta tjänster tillsätts via kontakter men att det inom deras bransch inte är nödvändigt. Jeanette menar att det går att skaffa jobb som sjuksköterska utan kontakter men berättar samtidigt hon fått alla sina jobb via rekommendation, förutom det första arbetet som hon hade under gymnasietiden. Tilde skattar betydelsen av det *sociala kapitalet* väldigt högt, precis som Julia. Hon menar att det är via hennes sociala kapital som hon får till stånd nya uppdrag och att den därmed är nödvändig att underhålla, likväl som att utvidga. Tilde poängterar att det sociala kapitalet också fungerar som en PR kanal som marknadsför henne som en professionell regissör som känner 'rätt folk' i branschen. Med hjälp av det sociala kapitalet kan Tilde 'få igenom' olika idéer och förslag som kan tänkas leda till nya arbetsuppdrag.

¹⁸ Fält är enligt Bourdieu (i Broady, 1998) ett socialt rum avgränsat med egna värderingar och koder, likt ett system av sociala relationer mellan positioner som upptas av institutioner eller människor som strider om något som är gemensamt för dem.

5. Analys

Studiens syfte är ”att få en ökad förståelse för fenomenet anställningsbarhet utifrån unga vuxnas upplevelser av att vara anställningsbar”. Utifrån syftet har vi valt att nyansera analysen av studiens resultat genom att använda oss av två utvalda karriärutvecklingsteorier, *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* och *Planned Happenstance* (se kapitel 2.1). Teorierna används som verktyg för analysen i syfte att få två olika perspektiv på ämnet och på det sättet kasta ytterligare ljus på området.

Analysen är indelad i två delar efter respektive teori och presenteras under rubrikerna: *Social Cognitive Career Theory* och *Planned Happenstance*. Varje rubrik är sedan uppdelad i teman utifrån de nyckelord som är centrala för teorierna. Underrubrikerna för SCCT är *subjektiv självskattning*, *oplanerade händelser* och *personliga mål* och för Planned Happenstance; *oplanerade händelser*, *öppet sinne* och *positiv attityd*. Kapitlet avslutas med en analys kring teoriernas olika perspektiv på ämnet samt deras aktualitet; stämmer teori med verkligheten? Detta står att läsa under rubrik *Teori och praktik*.

5.1 Social Cognitive Career Theory (SCCT)

Individens karriärval bygger enligt SCCT på tre byggstenar: *subjektiv självskattning (self-efficacy)*, *förväntade resultat (outcome expectations)* och *personliga mål (personal goals)*. Den *subjektiva självskattningen* är grundstenen och utgör individens tilltro till sin förmåga av att använda sig av sina färdigheter. Färdigheterna står i relation till att utföra en *viss* uppgift och är alltid situationsbunden. Tilltron till sin egen förmåga är m a o frukten av tidigare erfarenheter och prestationer. Individer med hög tilltro till sin förmåga i en given situation står bättre rustade, anstränger sig mer och är mer uthålliga. Individer med låg self-efficacy ger upp desto snabbare och upplever situationen som ett personligt nederlag.

Utifrån hur individen uppfattar sina kompetenser och kunskaper, egenskaper och förmågor, kalkyleras *det förväntade resultatet* för att slutligen individen ska komma att definiera sitt *personliga mål* (Brown, 2002).

5.1.1 Subjektiv självskattning

Hur informanterna bedömer sin egen förmåga att agera på arbetsmarknaden och i arbetslivet, samt hur de upplever sitt handlingsutrymme, speglas i deras subjektiva självskattning. Det framkommer att

informerarnas väg till anställningsbarhet har kantats av vitt skilda erfarenheter. Då branscherna är av olika karaktär har det också inneburit olikheter mellan deras konkurrensutsatthet, varav insatserna för att vara anställningsbar har varierat. Insatserna, dvs. de handlingar, val och ageranden som ligger till grund för deras arbetsliv idag, har spelat en viktig roll för deras *tilltro* till sin egen förmåga att 'leverera'. Mål och delmål som nåtts och strategier som visat sig ge utdelning, har också skapat en känsla av att ha kontroll över sitt arbetsliv, vilket också påverkat informanternas *själv tillit*.

Denise har sedan barnsben haft siktet inställt på läraryrket. Längs hennes resa mot målet har tilltron till hennes prestationsförmåga höjts då hon upplevt att hon behöver större utmaningar, varav hon också har siktat högre än vad som från början var hennes mål. Att vägen kantats av *framgångar* speglar också hennes subjektiva självuppfattning då hon ser sig som kompetent, nytänkande och iderik, utan några svårigheter att skaffa arbete. I sin lärarroll upplever hon sig ha både ambitionen och utrymmet att vara kreativ.

Julia, som är den enda av informanterna som har gjort en omställning och ändrat riktning i sin karriär, har både *motgångar* och *framgångar* med sig i bagaget. *Tilltron* till att behärska läraryrket har naggats men erfarenheten av att ha gjort ett omval, bytt bana och fått arbete inom det området, är också ett kvitto på att hon varit framgångsrik, i alla fall inom detta område. Detta har också hjälpt till att stärka hennes subjektiva självskattning då hon bevisat för sig själv att hon besitter eftertraktade kvaliteter. *Tilltron* till sin egen förmåga, och sin positiva självskattning, visar sig till stor del bottna i att de har sitt *utbildningskapital*. Deras högskoleexamen skapar känslan av att de har det grundläggande som krävs för arbetet. Allt annat utöver det handlar om *personliga egenskaper* och förmågor och kan ses som 'det lilla extra'.

Jeanette, Denise och Sanna, som arbetar inom områden för vård, skola och omsorg, befinner sig inom sådana yrken som samhället ständigt är i behov av. Informanterna berättar att inom deras områden är efterfrågan stor och att ingen av dem har upplevt svårigheter att få arbete, liksom de uppfattar det som okomplicerat att skaffa ett nytt likvärdigt arbete. Vi tror, att detta beror på dels för att de har utbildning, men också för att de är så medvetna om att de har de efterfrågade egenskaperna och förmågorna som både kollegor och arbetsgivare anser åtråvärda. T.ex. så har de visat att de förstår vidden av att vara flexibel och att det är till ens fördel att läsa av de sociala koderna för att visa god förmåga i *social kompetens*. I deras sätt att agera finns tydliga tecken på att de behärskar arbetslivets krav vilket vittnar om ett positivt *självförtroende* som bottnar dels deras utbildningskapital, men också i att de 'knäckt' koden och vet 'hur man för sig' i arbetslivet.

Julia och Tilde arbetar inom kulturbranschen där arenan för de yrkesverksamma är desto snävare och konkurrensen desto hårdare. Tilde har, trots sin tidigare arbetslivserfarenhet från branschen, resonerat att en högskoleutbildning i filmregi ändå är ett måste för att vara konkurrenskraftig inom just regi. Med sin högskoleexamen kommer också beviset att 'det här är en regissör som kan leverera'. Utbildningen har också bidragit till att hon fått tid, och getts möjlighet, att utveckla sin kreativitet och 'sin stil'. Något som det annars inte hade funnits utrymme till. Utbildningen har på så vis *stärkt* hennes self-efficacy och Tilde uppfattar sig som en person som är 'att räkna med'. Att Julia valde att ändra riktning, från lärare till en yrkesutbildning inom media, kan förklaras genom att hon inte kände sig rustad att möta arbetslivets krav utifrån de situationer som kan uppstå i och med lärarens ledarskapsroll. *Tilltron* till att behärska just *detta* yrkesområde var aldrig särskilt stark varvid Julia istället valt en annan väg där hennes duglighet har gett utdelning, vilket stärkt hennes *själv tillit*. Då Julia valt en bransch där spetskompetens krävs är Julias kompetenser mycket efterfrågade.

Samtidigt befinner hon sig i en något sårbar situation då platserna är få och en ny teknik skulle kunna medföra stora omstruktureringar och behovet av hennes spetskompetens kan komma att minska.

Upplevelsen av att vara anställningsbar visar m a o också vara knuten till *kontext*. Inte minst med avseende på att konkurrensutsattheten påverkar det upplevda handlingsutrymmet och känslan av att ha kontroll över sin situation på arbetsmarknaden. Denna kontext syns ofta vara kopplad till efterfrågan, dvs. till en viss stabilitet inom yrkesområdet; en stabilitet som även i konjunktur känsliga tider genererar arbetstillfällen. Vikten av att ha en fast anställning visar sig också vara ständigt närvarande, liksom att utbildning och erfarenhet är centrala för den *subjektiva självuppfattningen*.

5.1.2 Förväntade resultat

Det förväntade resultatet har påverkat informanternas handlande på olika sätt. Julia kom till en brytpunkt där hon bedömt att lärarutbildningen inte var hennes sätt att komma dit hon vill och hon har av den anledningen sett sig omkring och hittat en ny utbildning som också har genererat arbete. Att hon valde just den utbildningen var också för att det krävdes spetskompetens för att komma in i den branschen hon befinner sig nu. Därmed upplevde hon *oddsen* för att få ett arbete som mycket *goda* om hon fullföljde just den utbildningen.

Denise har från början velat arbeta med förskolebarn, men i takt med utbildningen och den *ökade tilltron* till sin egen prestationsförmåga, har hon nått längre än det var tänkt från början genom att ta sig an större utmaningar i arbetet med äldre barn. Jeanette har som sjuksköterska möjlighet att välja mellan flera olika alternativ när det gäller arbetsområdet inom sjukvården. Hon har sökt sig till det området där hon trodde hennes personlighet skulle passa som bäst, vilket visade sig korrekt i och med att hon också använder sig av sig själv och sina personliga egenskaper som redskap i det dagliga arbetet. Exempel på detta är att vara lugn och trygg och vara lösningsfokuserad i mötet med patienterna, vilket uppskattas högt just inom Jeanettes arbetsområde. Tilde har gjort flera försök att komma in i filmbranschen men insåg snart att hennes inträdesbiljett var att gå den eftertraktade utbildningen som hon sedan kom in på och som också omgivningen ser som ett kvitto på att hon är någon att räkna med, som kan 'leverera'. Detta visade sig stämma då Tilde upplever sig ha andra ingångar och bemötande efter att hon berättat vem hon är och vad har hon för utbildningsbakgrund. För Sannas del handlar valet av utbildningen och yrket om bedömningen av svårighetsgraden. Hon gjorde ett avvägande om socionomyrket är något hon klarar av vilket visat sig stämma efter ett tags yrkesutövande. Sanna känner att socionomyrket är tillräckligt utmanande och ger tillfälle till utveckling, men ändå lagom svårt. Då Sanna kan se att hon klarar av sitt arbete utan större svårigheter ökar hennes *tilltro* till sin egen prestationsförmåga.

5.1.3 Personliga mål

Informanterna uppger sig ha olika mål med sitt handlande i och med att de har olika trygga positioner på arbetsmarknaden. Julia har ett tydligt uttalat mål- att få en fast tjänst. Hon tror att en mer trygg anställningsform än tillsvidareanställning skulle skapa förutsättningar för andra mål i livet, t.ex. att

bilda familj. Så, en fast anställning är m a o endast ett delmål för Julia, ett sätt att komma närmare huvudmålet – den egna familjen. Även för Denise är familj och hus ett långsiktigt mål, och vägen till det leder genom en fast anställning. Till skillnad från Julia upplever Denise de målen som något hon vill uppnå *längre fram* i livet. Detta kan bero på ålderskillnaden dem emellan, men också av det faktum att Denise redan har nått över 'ribban' som hon satt upp i samband med utbildningen, genom att få arbeta med större utmaningar än hon tänkt från början, vilket har lett till en viss tillfredsställelse och höjd tilltro till sin egen prestationsförmåga.

Jeanette har inga tydligt uttalade mål med sitt arbete, utan liksom Sanna, känner sig nöjd med sin nuvarande position på arbetsmarknaden. Båda känner en viss trygghet i sina fasta anställningar och har fördelen att kunna fundera i lugn och ro över nästa steg i karriären, vilket de också gör. Sanna antyder att hon vill klättra karriärmässigt men är osäker på i vilken riktning hon vill att karriären ska gå, medan för Jeanette är det mer intressanta av ekonomiska skäl. Tildes mål är att etablera sig inom filmbranschen och skapa sig en renommé. Hon har byggt upp medvetna strategier och klarat av delmål i syfte att komma till huvudmålet. Men Tilde är också välreflekterande kring priset hon fått betala då hon inte haft möjlighet att bygga på en relation eller bilda familj. Hon tror också att om hon gör några filmer till så är hon så pass etablerad att hon kan ta en 'paus' och ägna sig åt sitt privatliv och tänka mer långsiktigt.

5.2 Planned Happenstance

Teorin uppmanar att se till utmaningar och inte till hinder och att *tillvarata oplanerade händelser*, eller 'slumpen', då de kan vara potentiella karriärmöjligheter. *Nyfikenhet, uthållighet, flexibilitet, optimism* och ett knippe *risktagande* är nödvändiga förmågor att utveckla för att det ska skapas möjligheter. Genom *inläring* kan individen både utveckla, förändra och förvalta sina förmågor och därtill forma ett 'öppet sinne' samt bli *positivt inställd* till arbetsmarknaden (Krumboltz m fl, 1999). Teorin har analyserats och presenteras i tre teman: *oplanerade händelser, öppet sinne* och *positiv attityd*.

5.2.1 Oplanerade händelser

Teorin belyser att i takt med de ständiga förändringarna på arbetsmarknaden kan *tillfällena* och *chanserna* dyka upp som många gånger går till spillo då individen saknar redskap att hantera en ny, främmande situation. Att se *möjligheten* i förändringen istället för hinder och ta fasta på de chanser som uppstår längst vägen för att använda sig av dem i sin karriärutveckling, har blivit allt viktigare för den enskilde individen. Likaså att strategiskt använda sig av *kortsiktighet* istället för att stirra sig blind på ett avlägset mål.

Informanterna i den studien har olika stilar i bemötandet av oplanerade händelser. Tilde är den av informanterna som mest använder sig utav oplanerade händelser. Detta framkommer genom hennes

medvetna strategi att befinna sig i olika sammanhang och tillsammans med 'rätt' folk för att det kan tänkas generera arbetstillfällen. Men också genom att hon vårdar och ständigt arbetar för att utöka sitt nätverk för att öka chanserna till oplanerade möjligheter. Tilde är också medveten om kortsiktighetens betydelse varvid hon byggt upp strategier som går ut på att alltid ha *flera reservlösningar*. Detta för att skydda sig mot motgångar i en bransch som kännetecknas av tidsbegränsade arbeten. Att Tilde använder sig av oplanerade händelser i så hög grad kan förstås utifrån att hon alltid måste vara sin egen agent och 'hitta' projekt och att hon därmed inte kan ha någon gräns mellan privatliv och arbetsliv.

Till skillnad från Tilde befinner sig de andra inom mer trygga arbetsförhållanden där projekt inte tillhör deras vardag vilket också märks i att de inte agerar eller resonerar på samma vis. Denise har följt sin barndomsdröm och utbildat sig till lärare och därmed använt sig av långsiktiga planer och har uppenbarligen inte varit öppen för andra karriärmöjligheter. Jeanette har gått i sin mammas fotspår och utbildat sig till sjuksköterska. Att hon skulle ha använt sig av oplanerade händelser är svårt att se. Julia däremot har något av en 'slump' hamnat i den bransch som hon befinner sig i nu. Då lärardrömmen gått i kras höll Julia dörrarna öppna för andra alternativ. Vad det alternativet skulle vara visste hon inte men av en händelse fick hon nys om utbildningen i en av reklamannonserna i tunnelbanevagnarna och tänkte 'varför inte'? Julia såg chansen och tog den. Sanna tog också vara på chansen då hon kontaktade arbetsgivaren till den tjänsten hon har idag, trots att ansökningsperioden var slut. Hon tog ändå tillfället i akt och hoppades att *ett* samtal skulle räcka för att väcka intresset –vilket det också gjorde.

5.2.2 Öppet sinne

Flexibilitet, uthållighet, risktagande, optimism och nyfikenhet är nödvändiga förmågor att utveckla för att skapa ett öppet sinne. Med ett öppet sinne står individen vaksam för karriärmöjligheter.

Flexibilitet är ett stående krav vilket också fyra av fem informanter uppfattar som den mest efterfrågade förmågan/egenskapen på arbetsmarknaden. Kravet på flexibilitet genomsyrar de bilder som informanterna målar upp av sitt arbetsliv. Detta framgår i situationer som uppstår direkt i arbetet men också då de använder sig av denna förmåga på ett strategiskt sätt, i hopp om att få möjlighet att avancering inom arbetet. Det framkommer också att de har uppfattat det som viktigt att dessutom *framhäva* denna förmåga, och göra den synlig för kollegor och inte minst för arbetsgivare, då den kan vara nyckeln till karriärmöjligheter. Flexibilitet är således också en strategi som upplevs användbar då den kan leda till att avancera inom arbetet och därmed höja sin anställningsbarhet. Denise använder sig aldrig av begreppet 'flexibilitet' under hela intervjun, vilket de andra gör vid upprepade tillfällen, men hennes flexibla förmåga ges ändå i uttryck genom sin förmåga att anpassa sig efter andra i arbetslagen. Men två av dem menar samtidigt att priset de fått betala för att alltid vara flexibla, är högt. Privatlivet har fått ta stryk, relationer ges inte utrymme att byggas och familjebildande är inte att tänka på. De menar att bilda familj och skaffa barn skulle inskränka på deras flexibla förmåga, vilket inte arbetsgivare skulle uppskatta och att de därmed upplever sig som mer eller mindre nödgade att i första hand satsa på sina karriärer. Att de väntar med att satsa på sitt privatliv, bygga på relationer och skaffa familj som de drömmer om, ser vi som en indikator på *uthållighet*.

Julia har satsat flera år på sin lärarutbildning och tänkt arbeta som lärare därefter. Men Julias engagemang i att söka en lärartjänst var låg varvid hon saknar arbetslivserfarenhet från läraryrket.

Julia tänkte i nya banor och sökte andra lösningar. Hon hittade lösningen i en ny utbildning som hon upplevde som 'smalare' och mer nischad, vilket hon ansåg skulle gagna hennes karriär. Samtidigt finns en baksida med att ha spetskompetens då hon inte har något reservalternativ i fall hennes yrke skulle bli inaktuell på arbetsmarknaden, vilket tyder på ett visst *risktagande*. Ändå är Julia *optimistisk* och upplever det som att om hon 'spelar sina kort rätt' så kommer hon tids nog att få en fast anställning och då är framtiden tryggad. Sanna är också *optimistisk* och ser på sin framtid inom sitt eget yrkesområde som ett fält av oändliga möjligheter. Hon är *nyfiken* och kompetensutvecklar sig ständigt genom erfarenhet och vidareutbildning.

5.2.3 Positiv attityd

Enligt teorin är en *positiv inställning* till arbetsmarknaden ett ultimatum. Med en *positiv attityd* höjs således också individens attraktionsvärde.

Här ser vi ett tydligt mönster; att inställning och attityd skulle spela en viktig roll för att uppfattas som attraktiv, råder det ingen tvekan om. Informanterna är väl medvetna om kravet på att vara positiv och är noga med att alltid uppvisa sin positiva sida, oavsett vad de egentligen känner. En positiv inställning är det enda som är gångbart, menar de och att klaga eller säga 'nej' ligger därmed inte för dem. Sin positiva inställning visar de genom att visa sig engagerade och genom att framstå som en person som har det där 'lilla extra' och som en person som sprider positiva vibbar i samspel med andra. Att privatliv och arbetsliv saknar gränser, framkommer tydligt. Informanterna upplever många gånger kraven som orimliga men är samtidigt medvetna om att deras känslor och attityder, inte får märkas, då detta skulle påverka deras anställningsbarhet negativt. Att medvetet agera och framstå som en positivt inställd person, är en väl medveten strategi som de alla är angelägna om att fullfölja.

5.3 Teori och praktik

Studiens resultat kan förklaras utifrån två aspekter; varav den första därför att vi på förhand valde att intervjua unga kvinnor som är verksamma inom det området de har utbildning för och således uppfattas som attraktiva på arbetsmarknaden, och för det andra just för att de tillhör en generation som växt upp i ett globaliserat, individualiserat, samhälle och därmed aldrig upplevt något annat än 'det nya arbetslivet'. Utifrån Planned Happenstance teorin framkommer det att det gynnar individers karriärer att utveckla förmågor som nyfikenhet, uthållighet, flexibilitet, optimism och risktagande samt att ha en positiv inställning, för att stå pall motgångar, som i tider av sämre produktivitet. Här syns också att beroende på bransch så varierar behovet av att utveckla dessa förmågor då olika yrken kräver olika mått av färdigheter. Men det mest intressanta är hur medvetna unga vuxna är om sina förmågor och hur de kan användas. Att de vet värdet av att utveckla sina färdigheter samt hur de ska förvaltas, tycks också speglas i deras subjektiva självuppfattning (self-efficacy). Av erfarenhet har förmågorna

visat sig vara gångbara respektive mindre gångbara, varav strategier för att höja sin anställningsbarhet har anammats och blivit viktiga verktyg. Man så kan vi se att medvetenheten om dem och sedan återandet utifrån dem, också ger en bekräftelse på att sådana förmågor fungerar. Detta kapital höjer således tilltron till sin egen förmåga att navigera inom arbetslivet. Det blir därmed tydligt att erfarenhet och tidigare prestationer påverkar tilltron (self-efficacy) och spelar roll för den upplevda anställningsbarheten. Detta visar sig genom informanternas erfarenhet av såväl motgångar som framgångar. Av motgångar har också lärdomar dragits och nya mål som satts upp har också nått framgång.

Vad gäller karriärmål så visar det sig att i branscher där kortsiktiga avtal råder och arbetsplats och medarbetare ständigt förändras, så har förmågor i likhet med Planned Happenstance teorin utvecklats. Man i branscher där individen är 'sin egen agent' och i behov av en entreprenörsanda, visar sig Planned Happenstance-teorin vara som mest brukbar. Det som avviker från Krumboltz m fl (1999) teori är att, tvärtemot vad han menar, så är långsiktiga planer fortfarande brukbara. Detta resonemang bygger vi på utifrån två informanternas karriärval. Å andra sidan har deras långsiktiga planer fullföljts inom yrken som sedan en lång tid varit efterfrågade på arbetsmarknaden. Hade efterfrågan minskat hade kanske också planerna ändrats? Detta är något vi inte kan sja om och kan därför inte dra några slutsatser gällande kortsiktiga vs. långsiktiga karriärmål.

Sammanfattningsvis indikerar detta på att individer med ett positivt förhållningssätt till arbetsmarknaden har utvecklat en rad strategier för att hantera en föränderlig arbetsmarknad som medför olika krav. Genom att *lära sig* att förhålla sig positiv till arbetsmarknaden har individen samtidigt utvecklat sina kognitiva och sociala förmågor. Dessa förmågor är frukten av att med ett 'öppet sinne', samtidigt se utmaningar och möjligheter, istället för hinder. En individs positiva självskattning och tilltro till sin egen förmåga (*self-efficacy*) bidrar till upplevelsen av att vara anställningsbar, vilket gagnar individens karriärmöjligheter (Brown, 2002). Ett positivt förhållningssätt, tillsammans med faktiska yrkesrelaterade kunskaper, skapar upplevelsen av en högre grad av anställningsbarhet.

6. Slutsats

Då syftet var att få en ökad förståelse för fenomenet anställningsbarhet anser vi att detta också har gjorts. I detta kapitel besvaras studiens forskningsfrågor.

6.1 Gångbarheten av egna kunskaper för att vara anställningsbar

Hur ser individen på gångbarheten av egna kunskaper för att vara anställningsbar?

Samtliga informanter anser att utbildning är ett självklart och grundläggande argument till anställningsbarhet. Utan utbildning är det svårt att konkurrera inom deras yrkesområde, menar de. Samtliga informanter uppger också att en ständig kompetensutveckling i form av vidare utbildning är nödvändig både för att bibehålla sin nuvarande position på arbetsmarknaden men även för att avancera i arbetet. Arbetslivserfarenhet har stor betydelse för samtliga informanter. Det är i arbetet som man först lär sig, menar de. Två informanter uppgav som svårt att få en tjänst utan erfarenhet från liknande arbete, medan tre angav att de inte upplevde sin avsaknad av erfarenhet som största hinder att få sitt första arbete inom det egna yrkesområdet, utan angav utbildning och de personliga egenskaperna som det tyngsta argumentet. Eftersom alla informanter arbetar med människor menar de att den sociala kompetensen har en nyckelfunktion i arbetet förutom de faktiska yrkeskunskaperna. Den sociala kompetensen ges uttryck både i samspelet med respektive målgrupp samt med övriga medarbetare. Många gånger är den sociala kompetensen inte mer än att vara allmänt trevlig mot alla i omgivningen, vilket i längden leder till att man kommer in på de arenor som man vill komma in på.

6.2 Gångbarheten av egna personliga egenskaper och förmågor för att vara anställningsbar

Hur ser individen på gångbarheten av personliga egenskaper och förmågor för att vara anställningsbar?

Samtliga informanter lyfter upp engagemang, flexibilitet, att vara innovativ och att ha ledaregenskaper som nödvändiga egenskaper och förmågor i arbetet. Vidare nämns punktlighet av en informant, och lojalitet av en annan. Även stresstålighet och positiv inställning benämns som viktiga egenskaper för

framgångsrikt yrkesutövande. Engagemang är ett sätt att avancera inom sitt yrkesområde, men också för att det gör arbetet 'roligare'. Flexibilitet ses som ett nödvändigt inslag i det dagliga arbetet och ges uttryck i förmågan att anpassa sig efter målgruppen och medarbetarna i arbetslaget, tillgänglighet för verksamhet dygnet runt och med kort varsel, samt beredskap att pendla eller flytta till andra orter om arbetet kräver det. Att vara innovativ är också ett sätt att göra steg framåt i karriären. Den ges uttryck i förmågan att lösa problem som dagligen uppstår i arbetet för alla informanter. En informant uppger också att kreativitet och nyskapande är nödvändiga i hennes konstnärliga arbete. Att kunna tänka som en entreprenör istället för som anställd tycks vara allt viktigare i arbetslivet, vilket alla informanter har förstått. Ledaregenskaper visas i viljan att ta egna initiativ, kunna se och förstå verksamheten i sin helhet, kunna göra bedömningar och fatta beslut. Inför anställningsintervjun förbereds en av informanterna genom att läsa noggrant platsannonserna för att därefter anpassa sina svar i mötet med arbetsgivaren. Den andre har valt att lyfta sin personlighet, medan den tredje har visat upp sina tidigare arbeten i kombination med ett starkt engagemang och intresse för just det arbetsgivare. En av informanterna är noga med att framstå som överengagerad och högpresterande.

6.3 Förhållningssätt till arbetsmarknaden

Vad har individen för förhållningssätt till arbetsmarknaden?

Fyra informanter uppger att kraven som arbetsmarknaden ställer på den enskilda individen är orimliga och kan framkalla både prestationsångest och fungerar som en bromskloss för familjebildande, medan en informant menar att utifrån hennes perspektiv är kraven rimliga. Alla informanter ser dock positiva sidor med behovet av en ständig kompetensutveckling. Med det menar informanterna att kompetensutveckling gynnar individen både privat och yrkesmässigt. De två informanterna som har tillsvidareanställningar uppger att de känner sig trygga på arbetsmarknaden; två informanter som har vikariat uppger att de kommer att känna sig trygga när de fått fast anställning; en informant som arbetar med projekt uppger att hon aldrig kommer att känna sig trygg då hennes arbete består av olika tidsbegränsade projekt.

6.4 Strategier för att höja sin anställningsbarhet

Vilka strategier har individen utvecklat för att höja sin anställningsbarhet?

Informanterna är väl medvetna om spelreglerna på arbetsmarknaden och har utvecklat en rad olika strategier. Dessa strategier är utvecklade efter vad de upplever att arbetsgivaren anser attraktiva. Personliga egenskaper handlar bl.a. om att de har förstått poängen med 'lära för livet', att de ständigt

kompetensutvecklar sig, att de visar en prestigelöshet, skaffar sig erfarenheter och kontinuerligt bygger på sitt sociala kapital. Detta utifrån att de har lärt sig hur dessa används. En av informanterna tänker ständigt i termer av att vara anställningsbar. Hon har också medvetet utarbetat en rad olika strategier för att hålla sig anställningsbar. Bl.a. ägnar hon sin fritid åt att träna då hon menar att hennes hälsa är A och O för att vara anställningsbar. Hon menar också att hon använder privatfester som ett forum för att knyta kontakter och skapa nya uppdrag. Hon har också skapat en egen hemsida samtidigt som hon använder Facebook som en kanal för att kontinuerligt uppdatera sin omgivning om det hon gör. De andra informanterna har också utvecklat strategier för att hålla sig anställningsbara även om de inte är fullt så utvecklade. Det kan bl.a. handla om ständig kompetensutveckling, prestigelöshet, erfarenhet och socialt nätverk.

En informant ser på sin breda utbildning som fördelaktig för att den ger möjlighet till ett varierat arbete med en mängd av utvecklingsmöjligheter inom en och samma yrkesområde medan de andra menar att en bred utbildning behöver 'spetsas' för att göra sig mer attraktiv och sticka ut på arbetsmarknaden. Samtidigt anser en informant att hennes utbildning är för snäv och behöver breddas i syfte att öppna fler ingångar för nya arbetstillfällen.

7. Diskussion

I detta kapitel reflekteras över kunskaper som förvärvats under arbetet med studien. Diskussionen delas in i tre delar som behandlar resultat, metod och eventuell framtida forskning.

7.1 Resultat

Anställningsbarhet som ett relativt nytt begrepp har visat sig vara högaktuellt i dagens diskussioner om individens vägar till sysselsättning. Denna studie är ett ytterligare bidrag till den pågående debatten och den visar, i likhet med Berglund & Fejes (2009), Hansen & Orban (2002), Garsten & Jacobsson (2004) och även OECD: s rapport (Skolverket, 2004), att debatten ofta är förenklad och att anställningsbarhet desto mer tenderar att handla om att ha 'rätt' förmågor samt veta *hur* de ska användas. Denna studie har därmed bidragit till att kartlägga och visa på gångbara kunskaper och kompetenser samt vilka personliga egenskaper och förmågor som prefereras på arbetsmarkanden. Dessutom har studien ökat förståelsen för att anställningsbarhet också är ett resultat av medvetna strategier och att strategierna är en påföljd av att 'unga vuxna' har införlivat samhällets budskap om att vara 'din egen agent'. Men å andra sidan kan vi alla, oavsett ålder, etnicitet eller kön, lära oss av dessa fem unga kvinnors upplevelser av fenomenet anställningsbarhet i frågan om vilket förhållningssätt samt vilka strategier som är bäst att utveckla för att stärka den egna positionen på arbetsmarknaden. Då informanterna utgjorde en så pass homogen grupp framkom också de gemensamma nämnarna tydligt under bearbetning av data. Men å andra sidan kan gruppens homogenitet ha bäddat för ett alldeles för snävt perspektiv, vilket gör att resultatet kanske inte kan betraktas som applicerbar på andra målgrupper. Det hade därmed varit intressant att ta del av en liknande studie fast med t.ex. män, men också med grupper av individer som av olika anledningar blivit marginaliserade från arbetsmarknaden. Detta skulle ge en bredare och mer komplett bild av arbetsmarknadens krav och vilka strategier olika individer, beroende på målgrupp, har utvecklat för att bemöta de kraven. Därmed är vi medvetna om att resultatet blivit något ensidigt utifrån att urvalet varit snävt. Men å andra sidan har vi kunnat belysa 'det som fungerar' och fått en ökad förståelse för hur framgångsrika personer agerar och hur de har utvecklat och förvaltat sina förmågor samt vikten av att leva efter budordet 'livslångt lärande' för att hålla sig anställningsbar.

Däremot måste vi medge att valet av att inte uppehålla oss vid sociologiska faktorer (kön, klass, etnicitet) vid bearbetning av data, många gånger har varit svåra att värja sig emot. Särskilt i Tildes fall där hennes arbetsliv utgör en sådan arena där anställningsbarhet, och strategier, är frukten av att hon besitter ett kulturellt kapital som när sig på relationen mellan fält och habitus. Detta kunde vi också bekräfta vid närmare efterforskning då det visar sig att även hennes mamma befinner sig inom samma fält.

Med det vill vi säga att vi är medvetna om bakgrundens betydelse för att ha möjligheten att inneha 'rätt' redskap samt vetenskapen om *hur* de ska användas, för graden av gångbarhet/ anställningsbar.

Berntson (2008) kommer i sin avhandling fram till att individens upplevelse av den egna anställningsbarheten förknippas framförallt med de faktiska yrkeskunskaperna och till boenderegion samt att anställningsbarhet ofta uppfattas som att ha kontroll över sitt arbetsliv. Resultatet av denna studie pekar dock på att förmågan att lyfta upp sina personliga egenskaper och arbetspotential för arbetsgivare kan spela avgörande roll i en anställningsintervju. Eller som Moxnes (2008) menar, det viktigaste är inte att visa vad man *är* just nu, utan vad man *kan* bli. Dessutom pekar denna studie på att anställningsbarhet faktiskt *är* kopplad till självet och vice versa. Däremot fann vi i likhet med Berntson (2008) att individer med högre anställningsbarhet upplever sig ha kontroll över sitt arbetsliv och att de har möjligheten och förutsättningarna för att hantera ett flexibelt och osäkert arbetsliv. I likhet med slutsatsen i TCO: s rapport (2007) visar även denna studie att utbildningskapital har blivit en självklar, grundläggande förutsättning för att konkurrera om en tjänst. För att bygga upp det nödvändiga utbildningskapitalet krävs dock ett långsiktigt tänkande, vilket kan tyckas många gånger vara motsägelsefullt i relation till de rådande villkor på arbetsmarknaden där otåligt kapital och kortsiktigt tänkande spelar betydande roll för en den enskildes karriärmöjligheter. Resultatet av denna studie lyfter upp informanternas strävan att planera långsiktigt, samtidigt som de är medvetna om att de långsiktiga målen måste delas i delmål, vilka många gånger kan komma att behövas justeras efter rådande omständigheter. Detta kräver flexibilitet och anpassningsbarhet, såsom även Allvin (2006) lyfter upp. Målet handlar oftast, i likhet med SCB: s (i Hansen & Orban, 2002) rapport, om att få en fast anställning för att därifrån kunna bygga på sin framtid.

Studien vittnar om fem handlingskraftiga unga kvinnor som aktivt arbetat för att skapa sig en position på arbetsmarknaden, väl medvetna om vilken attityd som förväntas av dem på arbetsmarknaden. Förmågor har utvecklats och används till deras fördel men priset de fått betala anser vi många gånger vara orimliga, vilket inte minst kan förstås utifrån att det fått personliga konsekvenser. Relationer och drömmen om familjeliv tycks långt borta då de, som en informant säger: "måste ta en paus från privatlivet". Vi har också fått syn på att anställningsbarhet inte bara förväntas vara en livsstil utan också tenderar att *vara* en livsstil. En informant uppger t.o.m. att hennes strategi för att höja sin egen anställningsbarhet är att under sina få lediga 'privata' stunder, träna och hålla kroppen i god kondition. Det här bekräftar också Björklunds (i Berglund & Fejes, 2009) påstående att kraven på ska ge sig tillkänna i en individs livsstil, vilket vi också fått bekräftat under studiens gång. Utifrån att studien skapat en större förståelse för *fenomenet* anställningsbarhet, liksom vi fått syn på vilka personliga konsekvenser det kan ta sig i uttryck, så har också frågor dykt upp. Precis som Sennett (1999), så undrar vi om vi inte håller på att skapa den 'perfekta' människan; en människa som har redskap att i alla lägen kunna läsa av situationen och anpassar sig därefter? En människa som lever efter normen av den goda entreprenören och som sätter arbetsmarknadens behov framför sina egna? Vilken kreativitet återstår då? Och vi ställer oss också frågan, *hur skulle samhället se ut då, med tanke på att det är vi människor som gör samhället?* Vad händer med alla som inte passar in i mallen? Och vilka konsekvenser kommer det att få för den upplevda arbetstillfredsställelsen och inte minst för vår *hälsa*? Det talas idag om utbrändhet och stress som den nya folksjukdomen, men hur ska den kunna trappas ned om anställningsbarhet ställer krav på att vara en livsstil?

Vi har under studien blivit medvetna om att en positiv inställning och attityd tillsammans med utvecklandet av kognitiva och sociala förmågor höjer gångbarheten, och således även en individs

anställningsbarhet. Vi ser också att det ger individen möjligheten att utvecklas på det personliga planet, vilket är mycket lyckosamt. Men vi blir också klivna till vad vi ser då ett skapande av den positiva, flexibla människan kan komma att krocka med karriärväglädares etiska ställningstaganden som bl.a. är att: *"väglädares sätter individen i centrum och står fri från särintressen"*. Kan vi stå fria från särintressen om vi hjälper till att skapa 'den gode arbetstagaren' då vi ser att det också kan få personliga konsekvenser, och som vi på lång sikt inte vet så mycket om? Beroende på vilket perspektiv vi intar, om vi lyckas stå fria eller *inte* fria från särintressen, så skapar det ett etiskt dilemma för karriärväglädares.

7.2 Metod

En kvalitativ ansats med en semistrukturerad intervjuform gav möjlighet för respondenten att formulera sig i egna termer. Svaren kunde både förtydligas, utvecklas samt fördjupas i en dialog med forskaren. En kvalitativ forskningsintervju gav också möjlighet till forskaren att förstå ämnet ur den intervjuades egna perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2009). Eftersom denna intervjuform ansågs som mer strukturerad, skapades större jämförbarhet mellan resultaten. I intervjuerna gavs också ett vist handlingsutrymme för intervjuarna att samtidigt förhålla sig till innehåll och kontext (May, 2001). Nackdelen med den kvalitativa metoden var att antalet informanter fick begränsas i linje med de tidsresurser som fanns till förfogande samt att informanterna kan ha svarat så som de tror att det förväntas av dem, vilket kan ha påverkat studiens resultat. En kombination med en kvantitativ ansats hade givit tillfälle för fler röster att höras, vilket i sin tur skulle ha bidragit till en ökad förståelse av ämnet.

7.3 Framtid

I denna studie lades fokus på individens syn på sin egen anställningsbarhet, där fem unga vuxna kvinnor gavs möjlighet att dela med sig av sina tankar och funderingar kring ämnet. Karriärutvecklingsteorier, Social Cognitive Career Theory (SCCT) och Planned Happenstance, valdes som två perspektiv att analysera studiens resultat utifrån, då de ansågs ligga 'rätt i tid' och kunde leda till användbara slutsatser. Under arbetet med studien kom vi dock fram till att även flera andra perspektiv skulle sprida ljus över ämnet. Förslag på vidare studier:

- Det hade varit intressant att även undersöka *arbetsgivarnas* syn på unga vuxnas anställningsbarhet.
- Det skulle även vara intressant att göra en jämförande studie mellan unga vuxna *män* och *kvinnor* (genus).

- Det skulle också vara intressant att göra 'samma' studie om några år när 90-talisterna är i åldrarna 25-29 år för att se hur de upplever anställningsbarhet *då*, om det tillkommit några nya krav på arbetsmarknaden samt vilka strategier de utvecklat för att hålla sig anställningsbara.
- Likaså att göra den utifrån ett sociologiskt perspektiv och titta på faktorer som t.ex. habitus¹⁹ betydelse för den upplevda anställningsbarheten och utvecklandet och förvaltandet av gångbara förmågor.
- Även andra karriärutvecklingsteorier, i synnerhet teorier som behandlar kontextens betydelse för karriärval, som t.ex. *Action Theory*²⁰ (Brown, 2002), skulle byta perspektiv på ämnet och tillföra värdefull kunskap.
- Att göra en liknande studie men med en annan målgrupp skulle också generera intressanta resultat, tror vi. Våra förslag på eventuella målgrupper är: män, arbetslösa, invandrare eller individer med funktionsnedsättning. Listan kan göras lång efter behov och intresse.
- Mest av allt skulle vi vilja göra en longitudinell studie, där informanternas tankar och funderingar kring ämnet skulle följas upp över tid, och på det sättet få insyn i deras utvecklingsprocesser. Förutom individens perspektiv skulle en longitudinell forskningsdesign ge information om den aktuella tidsandan och ge möjlighet att se över de förändringarna som ägt rum på arbetsmarknaden.

¹⁹ Habitus är det *förkroppsligade* kapitalet, vilket kan förstås utifrån de system av dispositioner som tillåter människor att handla, tänka och orientera sig i den sociala världen (Bourdieu, 1990, i Broady, 1998).

²⁰ Teori för de processer som ligger bakom avsiktliga handlingar för karriärval (Brown, 2002).

8. Slutord

Under intervjuerna och databearbetning har vi uppmärksammat en del citat som vi funnit utmärkande för informanternas tänk kring ämnet och av den anledningen lämpliga att avsluta denna skrivelse med.

”Det handlar mycket om vem man är som person.”

”Att vara flexibel, sakkunnig inom sitt område, att kunna ställa upp, att kunna ta egna beslut, att kunna ta problem som kommer under dagen och lösa dem.”

”Man måste hela tiden jobba för att vara anställningsbar.”

”Entreprenörskap gentemot att förvalta.”

Sammanfattningsvis kan ovannämnda citat användas som ”recept” för framgång för den som känner igen sig, då de kommer från människor som lyckats med att ta sig fram genom ett strategiskt arbete för att skapa sig en position på arbetsmarknaden.

Anställningsbarhet har varit ett hett samtalsämne både före och efter denna studie. Vi har varit fascinerade över informanternas förmåga att uppfatta olika signaler om hur man ska bli för att skaffa sig gångbara kompetenser, och använda dem till sin fördel i syfte att anpassa sig därefter och på det sättet göra sig mer attraktiv på arbetsmarknaden

Syftet med studien var att få en ökad förståelse för fenomenet anställningsbarhet utifrån unga vuxnas upplevelser av att vara anställningsbar; således kan det konstateras att syftet med studien uppfylldes då det inte råder någon tvekan om att unga vuxna har en klar bild av vilka krav arbetsmarknaden ställer på dem, samt att de aktivt arbetar med att svara på de kraven. Därmed bringar studien nytt ljus över fenomenet anställningsbarhet.

Det intressanta blir att fortsätta observera vilka riktningar utvecklingen på arbetsmarknaden kommer att ta, samt hur människor förhåller sig till den, och genom det bidra till den pågående diskussionen om anställningsbarhet, men även få en bild av hur anställningsbarhet kan komma att se ut i framtiden.

9. Litteratur

I detta kapitel presenteras den litteratur som ligger till grund för studien. Litteraturen presenteras under rubrikerna *Referenser* och *Elektronisk media*.

9.1 Referenser

Allvin, Michael m.fl.(2008). *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö. Liber AB.

Aronsson, Gunnar (i Sennett, 1999). Förord i den svenska utgåvan av *När karaktären krackelerar. Personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen*. Atlas.

Astvik, Wanja m.fl. (2006). *På väg. En kvalitativ studie av långtidssjukskrivning, arbete och rörlighet*. Arbetslivsinstitutets skriftserie Arbete och hälsa Nr 2006:3.

Axelsson, Runo (2009). *Rehabiliteringsvetenskap – rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv*. Studentlitteratur AB.

Backman, Jarl (2009). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.

Berglund, Gun & Fejes, Anders (red.). 2009. *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Berntson, Erik (2008). *"Employability perceptions – nature, determinants, and implications for health and well-being"*. Akademisk avhandling. Stockholms Universitet: Psykologiska Institutionen.

Björklund (i Berglund & Fejes, 2009). *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

Blomgren, Henrik (red.). 2008. *Så jobbar Sverige. Kartbilder av det moderna näringslivet i Sverige*. Studentlitteratur.

Bourdieu, Pierre (i Broady, 1998). *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg*. Uppsala: Sceptronhäfte.

- Broady, Donald (1998). *Kapitalbegreppet som utbildningssociologiskt verktyg*. Uppsala: Sceptronhäfte.
- Brown, Duane. & Associates (2002). *Career Choice and Development*. Fourth Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ellström (1009:2 i Hansen & Orban, 2002). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars- Erik (red.) 2005. *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.
- Garsten, Christina & Jacobsson, Kerstin (2004). *Learning to be employable. New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Hampshire and New York: Palgrave Macmillan Ltd.
- Gjerde, Susann (2004). *Coaching. Vad-varför-hur*. Lund: Studentlitteratur.
- Hallqvist, Anders (2005). *Arbetsliv och mobilitet- en forskningsöversikt*. Arbetslivsinstitutets skriftserie: Arbetsliv i omvandling.
- Hansen, Lars H. & Orban, Pal (red.). 2002. *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Johannessen, Asbjörn & Tufte, Per Arne (2007). *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Liber.
- Karlsson, Magnus (2008). *Arbetsinriktad rehabilitering vid psykiska funktionshinder*. Studentlitteratur AB.
- Knight, Peter & Yorke, Mantz (i Berntson, 2008). "Employability perceptions – nature, determinants, and implications for health and well-being". Akademisk avhandling. Psykologiska Institutionen. Stockholms Universitet.
- Kvale, Steinar (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lidström, Lena (2009). *En resa med osäkra mål. Unga vuxnas övergångar från skola till arbete i ett biografiskt perspektiv*. Umeå: Umeå universitet.
- Marshall, Catherine & Rossman, Gretchen B (2009). *Designing Qualitative Research*. Third edition. London: Sage Publications Ltd.
- May, Tim (2010). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Mitchell, Kathleen E., Levin, Al S. & Krumboltz, John D. (1999) *Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities*. Journal of Counseling & Development; volym 77, nr 2, sidor 115-124.

Moxnes, Paul (2008). *Fasettmänniskan - Teori och forskning om personlighet och roller*. Malmö. Studentlitteratur.

Olofsson, Jonas (2007). *Utbildningsvägen - vart leder den? Om ungdomar, utbildning och försörjning*. Stockholm SNS

Riksrevisionen (2009). *Studenternas anställningsbarhet - Regeringens och högskolans insatser*. RiR 2009:28

http://www.riksrevisionen.se/templib/pages/EArchiveItemPage_555.aspx?publicationid=2806&order=ZmFsc2U= Datum: 2010-03-15.

TCO (2007). *Jakten på anställningsbarhet. Om mötet mellan student och arbetsgivare*.

http://www.tco.se/Templates/Page2_417.aspx?DataID=6081 Datum: 2010-04-01

Sennett, Richard (1999). *När karaktären krackelerar. Personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen*. Atlas.

Skolverket (2004). *Om karriärvägledning i OECD-länder; - en sammanfattning*. Dnr 2004:2457

SOU 2007:18. *Arbetsmarknadsutbildning för bristyrken och insatser för arbetslösa ungdomar*.

9.2 Elektronisk media

Facebook. (n.d.) I *Nationalencyklopedin*. Tillgänglig via webbsidan www.ne.se [2010-04-05]

Fältarbete. (n.d.) I *Nationalencyklopedin*. Tillgänglig via webbsidan www.ne.se [2010-05-04]

Google sökmotor. Tillgänglig via webbsidan www.google.se [2010-03-23]

HSFR (1999). Tillgänglig: <http://www.stingerfonden.org/documents/hsetikregler.pdf> [2010-03-24]

Högskoleverkets rapport (2009). *Kvinnor och män i högre utbildning*. Tillgänglig via webbsidan: www.hsv.se [2010-06-07]

'Karriär'. (n.d.) I *Nationalencyklopedin*. Tillgänglig via webbsidan: www.ne.se [2010-04-13]

Libris. Tillgänglig: <http://libris.kb.se/> [2010-03-23]

'Självet'. (n.d.) I *Nationalencyklopedin*. Tillgänglig via webbsidan: www.ne.se [2010-05-21]

'Tillsvidareanställning'. (n.d.). I *Nationalencyklopedin*. Tillgänglig via webbsidan www.ne.se [2010-04-28]

OECD. Tillgänglig: www.oecd.org [2010-04-14]

Sveriges vägledarförening (2007). *Etisk deklaration och etiska riktlinjer för studie- och yrkesvägledning*. <http://www.vagledarforeningen.org/> [Datum: 2010-05-18]

10. Bilagor

Bilaga 1

Missivbrev

Stockholm 2010-03-29

Hej!

Vi är två studenter som läser sista terminen på Studie- och yrkesvägledarprogrammet, Pedagogiska Institutionen vid Stockholms Universitet. Våra namn är Tina Jacobsson och Zemira Becirovic. Just nu står vi inför vårt examensarbete som ska handla om *unga vuxnas syn på sin egen anställningsbarhet*. Vi söker Dig; kvinna i åldern 25-29 år som har en högskoleexamen och som är yrkesverksam, för att delta i vår studie!

Vid ett intervjutillfälle önskar vi få ta del av *dina* upplevelser av att vara anställningsbar; din syn på arbetsmarknad och arbetsliv, egna kompetenser, förmågor och annat som är relevant för just dig.

Deltagandet är frivilligt och Du kan välja att avbryta intervjun när Du vill. Intervjun beräknas ta högst en timme. Plats för intervju väljs i samråd med Dig. Din identitet kommer att hållas anonym. Intervjun spelas in på mp3 spelare och får endast höras av oss intervjuare. Inspelningen kommer att förstöras då undersökningen är färdigställd (HSFR, 1999).

Resultatet av undersökningen är en offentlig handling som kommer att delges Pedagogiska Institutionen, Stockholms Universitet. Undersökningens resultat kommer att användas endast i forskningssyfte.

Din medverkan är viktig för genomförandet av vår undersökning!

Vid frågor kan Du nå oss på;

Zemira Becirovic mobil: 0736- 41 45 43 mail: 072zembec@student.su.se

Tina Jacobsson mobil: 0704-89 24 09 mail: tija7493@student.su.se

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar;

Tina Jacobsson & Zemira Becirovic

Bilaga 2

Intervjumall

Ålder?

Familjesituation?

Arbetslivserfarenhet?

Utbildning och examensår?

Yrke? Yrkesverksamma år?

1. Hur ser individen på gångbarheten av de egna kunskaperna för att vara anställningsbar?

- Vilka kompetenser/kunskaper uppfattar du generellt som efterfrågade på arbetsmarknaden?
- Vilka kompetenser/kunskaper är efterfrågade inom ditt yrkesområde?
- Vilka kompetenser/kunskaper anser du dig ha?
- Vilka kompetenser/kunskaper anser du dig behöva utveckla?

2. Hur ser individen på gångbarheten av de personliga egenskaperna och förmågorna för att vara anställningsbar?

- Vilka personliga egenskaper/förmågor uppskattar arbetsgivaren?
- Vilka personliga egenskaper/förmågor anser du *gynnar* din karriärutveckling?
- Vilka egenskaper och förmågor väljer du att *lyfta fram* i mötet med arbetsgivaren? Varför det? På vilket sätt?
- Vilka personliga egenskaper/förmågor väljer du att *inte* lyfta fram? Varför? På vilket sätt?
- Har ditt personliga nätverk varit till gagn för dig vid en anställning e.d.? Hur?

3. Vad har individen för förhållningssätt till arbetsmarknaden?

- Vilken attityd och inställning har du till arbetsmarknaden? Varför? På vilket sätt?
- Din syn på din egen anställningsbarhet/av att vara anställningsbar?
- Egna känslomässiga aspekter på 'anställningsbarhet'.
- Vilka krav ställer arbetsmarknaden på 'den enskilda individen'?
- När i framtiden tror du att du kommer att känna dig trygg på arbetsmarknaden; uppleva hög anställningsbarhet och ej konkurrensutsatt?
- Nya känslor, tankar, åsikter som kommit fram under intervjun, som du vill dela med dig?

4. Vilka strategier har individen utvecklat för att höja sin anställningsbarhet?

- Tänker du i termer av att vara 'anställningsbar'? Hur då/Varför inte?
- Hur har din utbildning påverkat/gagnat din anställningsbarhet?
- Hur håller du dig anställningsbar? Ge konkreta exempel.

- Hur kan du utveckla vissa kompetenser som kan tänkas gynna din karriärutveckling? På vilket sätt?
- Hur kan du utveckla vissa personliga egenskaper och förmågor som kan tänkas gynna din karriärutveckling? På vilket sätt?
- Vilka personliga egenskaper/förmågor kan utvecklas i syfte att tillgodose arbetsmarknadens behov och krav? På vilket sätt utvecklas dessa förmågor?