



AKADEMIN FÖR UTBILDNING OCH EKONOMI
Avdeleningen för utbildningsvetenskap

Anställningsbarhet

En kvalitativ studie om hur civilekonomstudenter resonerar kring sin anställningsbarhet och vilka strategier de tar till för att öka sin anställningsbarhet

Rebecca Ankerhag
Stephanie Dahl

2018

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Pedagogik
Pedagogik 61-90

Handledare: Åsa Carlson
Examinator: Daniel Pettersson

Förord

Tre års studier har nu kommit till sitt slut genom detta examensarbete. Vi vill börja med att tacka alla lektorer och kurskamrater vi haft genom åren. Ni har alla bidragit till att göra vår studietid till något minnesvärt. Tack till respondenterna som ställde upp och gjorde denna studie möjlig, utan er hade vi inte haft mycket att jobba med. Vi vill även rikta stort tack till våra vänner och familjer som bidragit med stöttning och peppande ord när vi behövt det som mest. Sist vill vi rikta tack till vår handledare Åsa Carlson som varit ett stort stöd och ett bollplank under hela processen.

Linköping 2018-05-20

Rebecca Ankerhag & Stephanie Dahl

Ankerhag, Rebecca och Dahl, Stephanie(2018) Anställningsbarhet – *En kvalitativ studie om hur civilekonomstudenter resonerar kring sin anställningsbarhet och vilka strategier de tar till för att öka sin anställningsbarhet*. Kandidatexamen i pedagogik 61-90 hp, Akademin för utbildning och ekonomi. Högskolan i Gävle.

Abstract

En föränderlig arbetsmarknad ställer nya krav på studenter och nyexaminerade. Formella kompetenser har fått ge plats åt diverse informella egenskaper och färdigheter i syftet att söka och erhålla arbete. Syftet med denna studie är att genom semistrukturerade intervjuer undersöka hur fem sistaårsstudenter på ett civilekonomprogram i Mellansverige resonerar kring anställningsbarhet och vilka strategier de tar till för att påverka sin anställningsbarhet. Resultatet visar slutligen att studenterna reflekterar över sin egen anställningsbarhet först i samband med att de själva börjat söka jobb och att de i huvudsak ser på anställningsbarhet som ett ”mått” för hur attraktivt man är på arbetsmarknaden. Utbildning, extrajobb och engagemang beskrivs vidare som de främsta strategierna för ökad anställningsbarhet bland studenterna. Studenterna ser på sig själva som anställningsbara och ser positivt på sina förmågor att erhålla jobb efter examen.

Nyckelord: anställningsbarhet, kompetens, strategier för anställningsbarhet, studenter syn på anställningsbarhet, studenters syn på arbetsmarknaden

Keyword: employability, competence, strategy for employability, students views on employability, students views on the labour market

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Bakgrund	2
2.1 Tidigare forskning	3
2.2 Problemformulering	7
2.3 Syfte	8
2.4 Frågeställningar	8
3. Metod	9
3.1 Val av metod	9
3.2 Urval	9
3.3 Pilotstudie	10
3.4 Datainsamling	10
3.5 Dataanalys	11
3.6 Etiska ställningstaganden	12
3.7 Validitet & Reliabilitet	13
4. Resultat och Analys	15
4.1 Studenternas syn på anställningsbarhet	15
4.1.1 Osäkerhet kring begreppet	15
4.1.2 Informell och formell kompetens	15
4.1.3 Utbildningens roll i att främja studenternas anställningsbarhet	17
4.2 Studenternas syn på sin egna anställningsbarhet	17
4.2.1 Studenternas reflektioner om hur de resonerar kring sin egen anställningsbarhet	18
4.2.2 Studenternas positiva självreflektion	18
4.3 Strategier för ökad anställningsbarhet	19
4.3.1 Utbildning	19
4.3.2 Arbetslivserfarenheter	20
4.3.3 Engagemang	21
4.3.4 Utlandsstudier	22
4.3.5 LinkedIn	23
4.4 Sammanfattning av resultat och analys	23
5. Diskussion	25
5.1 Resultatdiskussion	25
5.2 Metoddiskussion	27
5.3 Förslag på fortsatt forskning	29
Referenser	30
Bilaga 1	
Bilaga 2	

1. Inledning

Dagens arbetsmarknad är betydligt mer komplex än innan och det räcker inte längre med att studenter besitter kunskap inom sitt akademiska ämne för att få ett kvalificerat jobb. Inte sällan är det också nödvändigt att inneha olika individuella färdigheter för att vara anställningsbar. Nilsson (2010) menar att kravet på formell utbildning och tekniskt kunnande som en del av individens anställningsbarhet har minskat. I samband med ett ökat antal utbildade har utbildning tappat sin ”exklusivitet” och därmed gått från ett formellt krav till något man gör för att kunna säga att man har (Harvey, 2000; Nilsson, 2010). Akademiska meriter har därmed idag huvudsakligen ett symboliskt värde i relation till andra personliga egenskaper och färdigheter. Dessa personliga egenskaper och färdigheter har också idag kommit att bli allt mer avgörande i rekryteringsprocesser där kandidaterna uppvisar samma formella bakgrund (Nilsson, 2010). Som civilekonom kan det dock tänkas finnas krav på vissa tekniska kunskaper som sannolikt främst kan erhållas genom utbildning vilket gör att utbildning och studier är en nödvändighet för denna yrkesgrupp.

Löfgren Martinsson (2008) menar att det idag saknas systematisk forskning kring studenters övergång från högre utbildning till arbetslivet, främst vad gäller det kvalitativa perspektivet. Även Tomlinsson (2007) belyser en brist i empiriska undersökningar kring förståelse och hantering av individens egna anställningsbarhet i förhållande till arbetsmarkandes starka förändringstempo. Dessa studier må vara över ett decennium gamla och nyare forskning har till viss del täppt till detta forskningstomrum men vår uppfattning är att det finns mer att önska.

Denna studie kommer med anledning av ovanstående undersöka hur ett urval studenter från ett civilekonomprogram i Sverige resonerar kring sin anställningsbarhet och vilka strategier det använder sig av för att påverka sin egen anställningsbarhet.

2. Bakgrund

I följande avsnitt redovisas hur tidigare forskning utförts på det område som denna studie syftar till att undersöka. Källorna har alla en anknytning till anställningsbarhet och anses vara av relevans för föreliggande studie.

Begreppet *anställningsbarhet* härstammar från engelskans *employability* (Löfgren Martinsson, 2008). Studerar man det utifrån tidigare forskning har anställningsbarhet inte en och samma definition, utan begreppet visar sig ha olika betydelser beroende på i vilket sammanhang det används i (Sparhoff, 2016). Begreppet var även under en lång tid definierat som ett dikotomt begrepp då individer ansågs vara antingen anställningsbara eller oanställningsbara (Nilsson & Ellström, 2012; Fejes & Berglund, 2010). Flera forskare menar vidare att anställningsbarhet idag är ett väl etablerat begrepp men som fått stor uppmärksamhet under de senaste årtiondena (Sparhoff & Fejes, 2016; Fejes & Berglund, 2010). En bred och generell beskrivning av begreppet som dyker upp i många olika sammanhang är:

“employability is about having the capability to gain initial employment, maintain employment and obtain new employment if required”.

(Hillage & Pollard, 1998, p.1).

Detta kan grovt översättas till att anställningsbarhet syftar till en individs förmåga att erhålla ett jobb, behålla detta jobb och vid behov skaffa ett nytt jobb. Anställningsbarhet kan även beskrivas som en individs förmåga att vara flexibel, kunna anpassa sig själva samt besitta den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden (Salomonsson, 2003). På detta sätt blir anställningsbarhet direkt kopplat till huruvida en individ har specifika karaktärsdrag i form av rätt kunskaper, färdigheter, kompetenser och attityder. Detta synsätt möjliggör för individen att i allra högsta grad utveckla och påverka sin anställningsbarhet genom att aktivt söka och framhäva dessa karaktärsdrag. Inte sällan menar man på att individen även har ett ansvar att aktivt utveckla sin anställningsbarhet genom hela livet (Tomlinson, 2010). Genom detta har individens anställningsbarhet mer börjat framstå som en moralisk och etisk skyldighet som en gång ansågs vara ett samhällsansvar men som nu alltså har förskjutits till individen. Den enskilde individens ansvar att vara och förbli anställningsbar har bidragit till att resonemang kring

kompetensutveckling och ett livslångt lärande vuxit fram och blivit en allt större del av diskussionen kring anställningsbarhet (Salomonsson, 2003).

Anställningsbarhet kan studeras utifrån tre perspektiv: individens, arbetsgivarens och samhällets. Ur *individperspektivet* studerar man begreppet anställningsbarhet utifrån individens förmåga att förhålla sig till arbetet, hur individen lyckas behålla sitt jobb samt förmågan att vid behov skaffa sig ett nytt jobb. Individens anställningsbarhet består av faktiska kunskaper och kompetenser såväl som attityder, personliga egenskaper, färdigheter och meriter. Ur ett *arbetsgivarperspektiv* kan begreppet kopplas till hur arbetsgivare ser på potentiella arbetstagare i samband med nyanställning såväl som hur befintliga arbetstagare betraktas av sin arbetsgivare. Ur det sistnämnda perspektivet, *samhällsperspektivet*, ses anställningsbarhet främst som ett policybegrepp i syftet att legitimera åtgärder inom såväl inom utbildningsväsendet och arbetsmarknaden (Berglund & Fejes, 2010).

Begreppet har idag som tidigare nämnt en betydligt mer central och uttalad roll inom ramen för högre utbildning, främst i samband med Bolognaprocessens policykrav. När Sverige år 1999, tillsammans med 29 andra länder, undertecknade de avtal som kallas Bolognadeklarationen innebar detta nya direktiv för högre utbildning och den har därför haft en stor påverkan på utformningen av utbildning i Sverige. Fram till 2020 har man genom Bolognadeklarationen som övergripande mål att utveckla anställningsbarheten för akademiker på utbildningsprogram (Universitets- & högskolerådet, 2017).

2.1 Tidigare forskning

Tomlinson (2007) studerar hur studenter hanterar, konstruerar och förstår sin anställningsbarhet i övergången mellan högre utbildning och arbetslivet. Tomlinson beskriver i likhet med annan forskning att anställningsbarhet är ett svårdefinierat och svårsmått koncept som länge styrts av de uppfattningar om begreppet som finns hos arbetsgivare och policyskapare. I studien lyfts dock det subjektiva perspektivet på anställningsbarhet i form av hur det inte bara påverkar hur individer tolkar och förstår arbetsmarknaden, utan också de attityder och identiteter som skapas kring det (Tomlinson, 2007). Detta skulle exempelvis kunna vara hur kompetent man som nyexaminerad civilekonomstudent ser på sig själv i relation till de krav som ställs på

den yrkesgruppen. Studien visar hur individen idag inte längre kan förvänta sig en ”anställning för livet” utan att dagens arbetsmarknad kräver flexibilitet. Studien visar vidare således hur övergången från högre utbildning till arbetslivet innebär en aktiv process för studenterna där de behöver hantera och skapa sin egen anställningsbarhet. Studenternas anpassning till arbetsmarknaden visar sig dock inte uteslutande handla om att förstå och hantera den egna anställningsbarheten, utan var även ett sätt att försöka bemöta de krav och förväntningar som fanns på arbetsmarknaden (Tomlinson, 2007). Studier har även visat att studenter *är* aktiva i att skapa och utveckla sin anställningsbarhet vilket vidare stärker tesen om anställningsbarhet som ett individuellt ansvar (Sin, Tavares & Amaral, 2016).

Studier visar även att studenter utöver sina akademiska prestationer också behöver delta i icke-akademiska aktiviteter för att utveckla sina egenskaper och kvalitéer. De behöver dessutom skaffa sig erfarenheter som inte går att få genom utbildningen (Thompson, Clark, Walker & Whyatt, 2013). Studenter ser mycket positivt på att ha andra sysselsättningar vid sidan av studierna (Sin, et al., 2016) och de uppvisar även en god förståelse för att deras icke-akademiska aktiviteter kan ha effekter på deras anställningsbarhet (Thompson et al., 2013). Studenters aktiviteter utanför utbildningen stärker individens kritiska tänkanden, ledarskap och sociala förmåga vilket är attraktiva egenskaper för en arbetsgivare. Dessa icke-akademiska aktiviteter spelar naturligtvis även en stor roll i övergången från utbildning till anställning. Viktigt är dock att agera strategiskt när det kommer till dessa aktiviteter då de kan ha både positiva och negativa effekter på arbetssökandet. De vanligaste aktiviteterna bland studenter har i studier visat sig vara deltagande i sport/idrott, arbete (betalat eller obetalt), engagemang i skolan och volontärarbete. Motiven bakom dessa intressen är främst personligt intresse, social interaktion, karriärrelaterade eller ekonomiska (Thompson et al., 2013). Andra studier indikerar att arbete som kan kopplas till utbildningen är den vanligaste strategin för ökad anställningsbarhet (Sin et al., 2016).

I en studie av Holmberg och Johansson (2005) undersöks alumners väg ut i arbetslivet efter examen. Här identifierar man sex faktorer med betydelse för alumnerns upplevda anställningsbarhet. *Utbildningen* spelade en central roll i att öppna upp dörrar på arbetsmarknaden. Dock kunde utbildningsnivån försvåra alumnerns chanser till ett arbete om arbetet i fråga inte krävde högskoleutbildning. De ansågs då vara

överkvalificerade. *Arbetslivserfarenhet* visade sig vidare vara en mycket avgörande faktor för alumnernas chanser att få ett jobb. Relevant utbildning var generellt inte tillräckligt för att få ett jobb utan behövde kompletteras med praktisk erfarenhet. Om alumnen dessutom hade arbetslivserfarenhet som var relevant i relation till deras utbildning växte möjligheten till anställning ytterligare. Anställningsbarhet visade sig även sammankopplat med *möjligheten att flytta* för anställningen. Då efterfrågan på vissa arbeten är lägre i vissa regioner minskar också arbetsutbudet. Även alumnens *familjesituation* kan indirekt påverka möjligheten samt motivationen att flytta för en anställning. Resultatet av studien visar att arbetsgivare upplevs mer intresserade om småbarnsåren har passerat. Att inneha en *tydlig yrkesidentitet* visade sig vidare vara högst relevant för en anställning. En arbetsgivare kan lättare bedöma vad en person kan tillföra arbetet ju tydligare och mer preciserad specialisering eller yrkesidentitet personen har. Vissa av alumnerna visste tidigt vad de ville satsa på i ett kommande arbete medan andra alumner kände större osäkerhet och därför valt en bredare och mer allmän utbildning. Alumnernas historier visar även att de efter några år i arbetslivet har en betydligt tydligare bild av vilka arbeten de kan söka. Detta gjorde också att flera av alumnerna med en bred utbildning till grund valde att vidareutbilda sig. Alumnerna beskrev i flera fall hur de genom *kontakter* fått tips på vilka arbeten de kunde söka och i vissa fall även erhållit sin anställning genom kontakter. Några av alumnerna beskrev även hur de ansåg det viktigt att redan under studietiden bygga ett starkt och stort kontaktnät. Detta mot bakgrund av att det skulle medföra positiva effekter på möjligheterna till framtida arbete (Holmberg & Johansson, 2005).

Holmberg & Johansson breddar sedan sina resonemang genom att intervjua rekryterare på olika företag och myndigheter. På detta sätt erbjuds ett vidare perspektiv på alumnernas syn på anställningsbarhet. Resultatet visade sammanfattningsvis att både alumnerna och rekryterarna var eniga i att utbildningen bör kompletteras med relevant arbetslivserfarenhet för en ökad anställningsbarhet. Att öka kontakten med arbetslivet leder till en bättre kunskap om det kommande arbetslivet och en större förståelse för de karriärmöjligheter som utbildningen leder till (Holmberg & Johansson, 2005).

Studier om studenter och anställningsbarhet har även visat att individens självförmåga och självuppfattningen har både en direkt och indirekt påverkan på anställningsbarheten i form av kompetenser, förståelse och metakognition. Genom sin upplevda självförmåga

påverkas individens tro på sin egen möjlighet och kapacitet att kontrollera de val och händelser som kommer att påverka deras liv. Individens självuppfattning gällande sin egen anställningsbarhet påverkar vidare hennes egen uppfattning om möjligheten att erhålla ett arbete i samband med examen. Individer tenderar att agera utifrån hennes självuppfattning istället för vad som kan anses vara objektivt sant gällande hennes förmågor. Uppfattningen av att vara anställningsbar medför känslor av trygghet, självständighet och självsäkerhet vilket i förlängningen leder till bättre prestationer (Qenani, MacDougall & Sexton, 2014).

När en individ ska kliva in på arbetsmarknaden är såklart arbetsgivaren den yttersta maktställaren. Den arbetssökandes, i detta fall civilekonomens, uppgift blir således att försöka uppnå kunskap, erfarenheter och färdigheter (anställningsbarhet) som tillfredsställer arbetsgivaren (Vesterberg, 2015). I en rapport gjord av Svenskt näringsliv (2006) beskrivs olika utvecklingstendenser inom näringslivet och de övergripande kompetensbehov som finns inom näringslivet såväl som vissa branschspecifika kompetensbehov. Rapporten bygger på drygt hundra intervjuer med branschföreträdare och företag från hela landet. Intervjuerna syftar till att belysa de framtida kompetensbehov som företagen står inför och näringslivets syn på utbildningssystemets förmåga att tillgodose deras behov.

Rapporten visar att företagen har en bred syn på kompetens. Det handlar inte uteslutande om kunskaper och färdigheter utan även om viljan och förmågan att ta ansvar och att alltid sträva efter utveckling. Sex kompetenser lyfts som generella för dagens näringsliv (Svenskt näringsliv, 2006). *Baskompetens* i form av att alla anställda behöver kunna läsa, skriva och räkna ordentligt. En god *social kompetens* som medför att individen att på ett skickligt sätt kan uppfatta, bemöta och relatera till andras känslotillstånd och behov. Detta är en av de viktigaste kompetenserna inom näringslivet. Kundbemötandet blir allt viktigare i takt med att kunder har mer individuella önskemål och ställer allt högre krav på servicen. Det är även viktigt att besitta förmågan att samarbeta och samverka med företagets såväl interna som externa instanser. Dagens ökade specialisering gör att man allt oftare måste bemöta eventuella problem med andra och med en ökad förändringstakt inom de flesta branscher behöver individen ständigt vara beredd på att kunna arbeta och samarbeta med nya grupper. Arbetsmarknaden blir allt mer internationell och därav är den *interkulturella*

kompetensen allt viktigare. Att ha en öppen inställning till olika kulturer, oavsett om man möter dem i Sverige eller i andra länder, är av allt högre vikt. Många företag har idag dessutom gått över till engelska som koncernspråk vilket innebär att individen bör behärska engelska på en god professionell nivå. Krav på en god *analytisk kompetens* grundar sig i den snabba tekniska och affärsmässiga utvecklingen som gör att anställda inom alla näringsgrenar i betydligt högre grad än innan kommer behöva ta självständigt ansvar för genomförandet av sina arbetsuppgifter. Detta gör att kraven på individens analytiska och problemlösande förmåga ökas inom de flesta branscher. *Entreprenörskompetens* omfattar tre huvudsakliga egenskaper: att kunna identifiera möjligheter i omvärlden och omsätta dessa möjligheter till handling på ett kreativt, uppfinningsrikt och innovativt sätt, att ha den kunskap och förförståelse som krävs för att i konkret handling starta och driva verksamheten samt kunna engagera människor för genomförandet av dessa idéer. Dessa egenskaper och kompetenser beskrivs som extra viktiga på den framtida arbetsmarknaden då egenföretagarna utgör en viktig och central del i den ekonomiska utvecklingen. *Ledarskapet* är en högt värderad kompetens inom alla näringsbranscher. Här efterfrågas individer som kan organisera och leda andra människor mot goda resultat samt skapa intresse för såväl egen som organisatorisk utveckling (Svenskt näringsliv, 2006).

2.2 Problemformulering

Som tidigare nämnt råder det idag en betydlig större komplexitet kring arbetsmarknaden och arbetsmarknadens förväntningar på arbetstagare och anställningsbarhet som fenomen och begrepp har tagit en avsevärt större roll i arbetsmarknadsdiskussionen. Kravet på formell utbildningen har i relation till anställningsbarhet åsidosatts till fördel för andra personliga färdigheter och egenskaper och tenderar idag att spela en mindre roll i rekryteringsprocesser (Nilsson, 2010). Idag är individen själv ansvarig för att skapa och bevara sin anställningsbarhet gentemot arbetsmarkandes krav och förväntningar. Mot denna bakgrund är det intressant att undersöka vilka aktiva initiativ Civilekonomstudenter tar för att öka sin anställningsbarhet.

2.3 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka hur några studenter resonerar kring sin egen anställningsbarhet och vilka strategier de använder för att öka sin anställningsbarhet.

2.4 Frågeställningar

- Hur resonerar studenterna kring anställningsbarhet i samhället?
- Hur reflekterar studenterna över sin egen anställningsbarhet?
- Vilka strategier använder sig studenterna av för att påverka sin egen anställningsbarhet?

3. Metod

I följande avsnitt presenteras de metodval som legat till grund för studien. Vidare beskrivs tillvägagångssättet vad gäller urval, datainsamling, bearbetning och analys av data, reliabilitet och validitet samt etiska ställningstagande.

3.1 Val av metod

Denna studie bygger på en kvalitativ forskningsstrategi där fem semistrukturerade intervjuer genomförts för att undersöka de attityder, resonemang och tankar studenter har kring sin anställningsbarhet. Kvalitativ forskning används generellt för att samla in data om hur individer tolkar och uppfattar den sociala miljö som de befinner sig i (Bryman, 2011). Larsen (2009) beskriver även att en kvalitativ ansats är lämpligast vid studier där forskaren önskar få en djupare förståelse för fenomenet som ska studeras.

Studien inleddes med en pilotstudie där intervjuguiden testades och senare även korrigerades mot bakgrund av intervjuens utfall. Data har samlats in genom intervjuer med fem sistaårsstudenter på civilekonomprogrammet. Dessa intervjuer utgjorde sedan den empiriska underlaget för studiens resultat-del. Empirin har vidare analyserats genom en teoristyrd tematisk analysmetod efter ordagrann transkribering av intervjumaterialet.

3.2 Urval

Respondenterna har tagits fram genom ett snöbollsurval. Denna urvalsmetod innebär att forskaren tar kontakt med personer som forskaren anser har goda kunskaper för svara på frågor kring ämnet. Respondenten kan därefter tipsa om andra personer som kan ge svar på frågeställningen/frågeställningarna (Larsen, 2009). Denna urvalsmetod användes då den snabbt gav oss tillgång till nya potentiella respondenter. För denna studie har totalt fem respondenter intervjuats. Antalet var inte inledningsvis fastställt utan intervjuerna fortlöpte tills en empirisk mättnad ansågs vara nådd.

För denna studie har endast Civilekonomstudenter som läser sista terminen varit aktuella. Detta då vi ansåg att forskningsfrågorna bättre kan besvaras av studenter som snart är klara med sin utbildning och inom kort kommer att beträda arbetsmarknaden.

Respondenterna ålder har inte varit ett kriterier för möjligt deltagande i studien. Under intervjuerna har dock respondenternas ålder ställs som bakgrundsfråga. Där framkom att samtliga fem respondenter är födda mellan 1992-1994.

Valet av just Civilekonomstudenter grundar sig i att liknande studier på studenter i många av fallen gjorts på HR/Personalvetar-studenter. Anställningsbarhet som begrepp och fenomen kan tänkas vara mer bekant för en personalvetarstudent vilket motiverade vårt val att studera en studentgrupp som kanske inte har en lika naturlig koppling till begreppet.

3.3 Pilotstudie

Som tidigare nämnt genomfördes en inledande pilotstudie. De svar som framkom under intervju har alltså inte utnyttjats för att besvara studiens forskningsfrågor och respondenten var inte heller medveten om att intervjuens funktion var en pilotstudie. Valet av att använda sig av en pilotstudie är enligt Bryman (2011) ett sätt att vi som forskare kan säkerhetsställa om våra frågor är i rätt ordningsföljd och att frågorna kan användas vid det riktiga intervjutillfället. Efter vår genomförda pilotintervju har vissa av frågorna adderats, förkastats eller omformulerats helt innan de slutgiltiga intervjuerna ägde rum. Intervjuguiden omformulerades främst på grund av att den inledningsvis innehållit för många frågor, vilket resulterade i att intervjun inte fick ett bra flyt. Intervjuguiden innehöll även inledningsvis frågor som vi efter pilotstudien ansåg var lite för ledande. Till exempel ”Hur ser du på användandet av sociala medier, t.ex. LinkedIn, i relation till din anställningsbar?” Genom dessa förändringar var upplevelsen att resterande intervjuer resulterade i mer utförliga och kvalitativa svar.

3.4 Datainsamling

Då denna studie syftar till att belysa attityder, tankar och perspektiv hos studenter gällande anställningsbarhet har data samlats in genom intervjuer. Intervjuerna har genomförts utifrån en semistrukturerad intervjumodell vilket innebär att samtalet byggt på en tidigare satt intervjuguide. Intervjuguiden (*se bilaga 2*) i vår studie är uppbyggd på ett sätt som vi anser ger de mest innehållsrika svaren från respondenterna i relation till studiens frågeställningar. Att arbeta med semistrukturerade intervjuer innebär att

förutbestämda områdena och teman (intervjuguiden) ska beröras, men möjligheten att frångå detta finns om så anses lämpligt under intervjuens gång. Detta kan t.ex. handla om att ställa följdfrågor, ändra om i frågeordningen osv. Samtalet blir därför av något mer flytande karaktär vilket möjliggör att under intervjuens gång bestämma vad man vill undersöka djupare och följa upp oförutsedda och intressanta svar (Cohen, Manion & Morrison, 2011; Larsen, A.K., 2009).

Innan datainsamlingen påbörjades har fenomen så som intervjuareffekt och frågeeffekt noga övervägts. Intervjuareffekten beskrivs som en av de största svagheterna när det kommer till just kvalitativa studier och är därför viktig att ha i åtanke inför, under och efter intervjuarbetet (Larsen, 2009). Som forskare måste man i möjligaste mån undvika att ens närvaro påverkar respondentens svar. Det är därför viktigt att respondenten känner sig trygg genom hela intervjusituationen. Frågeeffekten syftar vidare till hur frågeformuleringar kan påverka svaren. (Larsen, 2009). I denna studie har vetenskapen om intervjuareffekten och frågeeffekten genomsyrat arbetet i form av att alla frågor, i möjligaste mån, ställts på ett sätt som inte kan betraktas som ledande samt att intervjupersonerna har gjort sitt yttersta för att agera neutralt under intervjusituationen och inte ge sken av att värdera eller betygsätta respondentens svar. Intervjuerna har även alla genomförts på en plats som är bekant för respondenten för att ge ytterligare trygghetskänsla. Som intervjupersoner har vi turats om att hålla i intervjuerna. Med respondenternas tillåtelse har den av oss som agerat passiv deltagaren stannat kvar i intervjurummet och lyssnat för att senare kunna ge sin tolkning av intervjun.

3.5 Dataanalys

Efter avslutad intervju har det inspelade materialet transkriberats ordagrant. Detta för att inte göra förhastade beslut kring vad som kan ses som relevant i relation till studiens frågeställningar. Kommunikation i form av skratt och pauser har också markerats i texterna för att respondentens svar ska bevaras så sanningsenligt som möjligt även i skriftlig form.

Det transkriberade materialet har sedan behandlats genom en teoristyrd tematisk analysmetod. Tematisk analys är en metod för att identifiera, analysera och rapportera mönster och teman inom den insamlade empirin (Braun & Clark, 2006). Den teoristyrda

tematiska analysen tar sedan inte helt oväntat sin utgångspunkt i teorin. Teman konstrueras baserat på den tidigare forskningen och data kategoriseras sedan in under relevant team. Tematisk analys kritiseras ofta för att vara en allt för generell analysmetod eller att det inte är en definierad metod alls men Braun & Clark (2006) hävdar istället att den tematiska analysen ligger till grund för många andra analysmetoder.

Första steget i den tematiska analysen är att bekanta sig med empirin. Detta gjordes genom att enskilt gå igenom intervjumaterialet och föra anteckningar över vad som initialt anses vara intressant i relation till forskningsfrågorna. När detta var grundligt utfört och en inledande uppfattning om empirin var skapad blev nästa steg att påbörja kodningsarbetet. Då denna studie utgått från en teoristyrd tematisk analys kodades materialet med frågeställningarna i åtanke. Empirin har grundligt studerats och till en början färgkodats för att ge en tydlig bild över materialet. I detta stadiet var tre teman etablerade med utgångspunkt i frågeställningarna. Därefter sorterades empirin och kategorier under varje tema etablerades. Materialet har slutligen sammanställts i resultatdelen av denna studie och det teman och kategorier som fastställdes utgör nu resultatets rubriker och underrubriker.

3.6 Etiska ställningstaganden

I denna studie har vi följt Vetenskapsrådets (2002) fyra allmänna huvudkrav för att skydda individens deltagande i studien. *Informationskravet* innebär att deltagarna har informerats om studiens syfte, att deltagandet sker frivilligt och att individen har rätt att avbryta sin medverkan när som helst. Deltagarna har dessutom informerats om att den information som lämnats endast kommer att användas i syftet till föreliggande studie. Redan i missivet har respondenterna informerats om dessa principer. *Samtyckeskravet* innebär att deltagarna helt och hållet har beslutat om sin medverkan i studien på egen hand. De har samtyckt till att vara med i studien och själva styrt under vilka förutsättningar de medverkat. Samtyckeskravet berör även deltagarnas frivilliga deltagande i den mån att de när som helst kunnat avbryta sin medverkan eller avböja att svara på vissa frågor utan negativa påföljder. *Konfidentialitetskravet* innebär att deltagarnas personuppgifter behandlats på ett säkert sätt och med största möjliga konfidentialitet. Även detta redogjordes i missivet. *Nyttjandekravet* innebär att all

insamlad information och data endast har använts i syftet för denna studie. Samtliga uppgifter om deltagarna har vid studiens färdigställande raderats.

I och med att studien tillämpar ett snöbollsurval har missivet tilldelats respondenten inför intervjutillfället. Respondenterna har då i lugn och ro fått läsa missivet. Varje intervjutillfälle har även inletts med att studiens etiska principer redovisats muntligen för att ge respondenten en chans att ställa frågor. Respondenterna har även informerats om att intervjun kommer att spelas in i syftet att underlätta transkribering och att allt inspelat material kommer att behandlas konfidentiellt, samt att obehöriga ej kommer kunna ta del av de inspelade materialet. Allt material rörande respondentens svar kommer att lämnas in till Högskolan i Gävle och förstöras efter två år.

3.7 Validitet & Reliabilitet

Då den kvalitativa forskningen syftar till att tolka och förstå företeelser blir validiteten ett medel för att säkerställa att vi studerar *rätt* företeelse. Detta syftar till att ha en god teoriunderbyggnad, de rätta instrumenten och en noggrannhet i insamlandet av empiri (Patel & Davidsson, 2011). Validiteten är med andra ord något som genomsyrar hela forskningsprocessen. Reliabiliteten syftar däremot till en studies tillförlitlighet och beskrivs generellt i termer om huruvida samma mätning kan utföras av en annan forskare utan att resultatet förändras. Patel & Davidsson (2011) hävdar dock att begreppet reliabilitet inte kommer till sin rätt för kvalitativ forskning då forskaren nödvändigtvis inte gjort sig skyldig till låg tillförlitlighet bara för att resultatet kan komma att förändras. Man bör istället se på tillförlitligheten vid det specifika forskningstillfället och relatera begreppet till hur noggrant och strukturerat forskaren arbetet genom forskningsprocessen och vilka åtgärder som tagits för att säkerställa ett så trovärdigt resultat som möjligt.

Under hela uppsatsens gång togs validiteten i hänsyn genom att både syfte och frågeställningar fanns i åtanke vid utformandet av frågorna till vår intervjuguide. Den semistrukturerade intervjumetoden anses också ha bidragit till såväl validiteten som reliabiliteten då detta möjliggjort för respondenterna att tala fritt om sina upplevelser och erfarenheter vilket också synliggörs i syftet. Genom att utföra en pilotstudie

säkerställdes också att intervjufrågorna faktiskt gav svar på frågeställningar vilket stärker studiens validitet.

Vad gäller studiens reliabilitet anses tillvägagångssättet vara noggrant och strukturerat på ett sätt som stärker dess trovärdighet. Studien har genomgående utförts på ett metodiskt och systematiskt sätt vad gäller, datainsamling, transkribering av data, bearbetning samt resultatredovisning. Att spela in intervjuerna motiverades av att det underlättar transkriberingsmomentet men även att det möjliggör att vid behov gå tillbaka till empirin. Frågorna i intervjuguiden har i den mån det är möjligt ställts i den följdordning som intervjuguiden beskriver för att säkerställa en så hög reliabilitet som möjligt. Vid användandet av semistrukturerade intervjuer försvåras dock möjligheten att återskapa samma intervju vilket skulle kunna tolkas som en försvagning av studiens reliabilitet.

4. Resultat och Analys

I följande avsnitt redovisas resultat och analys av intervjuerna. Resultatet är uppdelat i tre teman som alla motsvarar varsin frågeställning.

4.1 Studenternas syn på anställningsbarhet

Detta avsnitt syftar till att belysa respondenternas subjektiva perspektiv på anställningsbarhet.

4.1.1 Osäkerhet kring begreppet

Resultatet visar inledningsvis att respondenterna känner en viss osäkerhet kring begreppet men att de i hög utsträckning relaterar det till hur attraktiv en individ är på arbetsmarknaden. Anställningsbarhet som begrepp tycks även vara starkt kopplat till individens kompetens och hur den värderas av en arbetsgivare.

”Ja... man uppfattar ju allting olika men när jag hör anställningsbarhet så tänker jag på, ah men hur attraktiv man är på arbetsmarknaden.”

En av respondenterna beskriver även anställningsbarhet som ett ”mjukt ämne”. Anställningsbarhet och att vara ”tillräckligt kompetent” beskrivs vidare som en kombination av individens formella och informella kompetens.

4.1.2 Informell och formell kompetens

När det kommer till den informella kompetensen visar respondenternas svar på tydliga mönster i hur de upplever att en anställningsbar individ är. Ett par kompetenser och egenskaper lyfts återkommande.

Den sociala förmågan

Den sociala förmågan lyfts främst när det kommer till respondenternas upplevelse om anställningsbarhet. En av respondenterna beskriver den sociala förmågan som central då relationsbyggande är en viktig del av arbetet.

”I många jobb får man komma ut och träffa kunder och därför tror jag det är väldigt viktigt. Sen också att man kan ha en bra relation med sina kollegor, tror jag också att man behöver ha en social förmåga till. Men främst för att man kommer ut och träffar många kunder...”

Den sociala förmågan är alltså viktig både för att skapa goda relationer till kunder och leverantörer, men också för relationen till kollegor. Att medarbetare kan bemöta individer, såväl internt som externt, är avgörande för ett företags överlevnad oavsett bransch. Att visa omtanke, ödmjukhet och att bry sig om andra människor – att vara en ”team player”, beskrivs också som en viktig del av den sociala kompetensen.

Individuella egenskaper

Att besitta ”rätt typ av personlighet” beskrivs av flera respondenter som viktigt för en anställning. Här beskriver man egenskaper så som att vara flexibel, mogen, trygg, självsäker och utåtriktad. Flera av studenterna lyfter att dessa egenskaper testas under intervjutillfällena och att arbetsgivare värderar dem högt. En vilja och driv att utvecklas lyfts också som viktiga egenskaper hos en individ.

”Det är väll ganska bra att vara framåt och driven och vilja lära sig nya saker hela tiden, tror jag.”

Arbetsgivare upplevs alltså vilja ha medarbetare som har en naturlig drivkraft och som med sin framåtanda kan bidra till fortsatt utveckling, såväl individuellt som för organisationen i sin helhet.

Relationen mellan formell och informell kompetens

Intressant är att respondenterna i hög utsträckning vid intervjuernas början framhäver den formella kompetensen som viktigt när det kommer till anställningsbarheten. Vikten av att ha och genomfört en utbildning lyfts som högst relevanta i relation till en individs anställningsbarhet. Ju längre intervjuerna går visar dock respondenterna på ett bredare förståelse där den informella och formella kompetensen samspelar. Flera av respondenterna beskriver hur utbildningen är ett sätt att ta sig förbi det första hindret, att få komma på intervju, men att de informella kompetenserna sedan hamnar i fokus.

”Alltså jag tror att det är viktigt det här med formell kompetens, det är viktigt i första stadiet för att ens på komma på en intervju. Sen när man väl kommit till en intervju, då är det mer den informella som är viktig tror jag... Hur man är som person...”

Vid frågan om respondenterna ser på dessa kompetenskrav som något specifikt för deras bransch eller som relevant för arbetsmarknaden i sin helhet är det alla överens om att dessa generella kompetenskrav mer eller mindre återfinns i alla branscher.

4.1.3 Utbildningens roll i att främja studenternas anställningsbarhet

Flera av respondenterna beskriver hur de genom sin utbildning haft relativt låg kontakt med anställningsbarhet som begrepp. Flera av dem beskriver dock liknande erfarenheter där de i början av sina studier fått höra från föreläsare och lärare att aktiviteter utanför studierna uppmuntras av arbetsgivare och att det är en del av deras anställningsbarhet. Vidare beskriver man hur skolan uppmuntrar respondenterna till att ta sig an aktiviteter utanför studierna och att de ska finna en god balans mellan studier, jobb och engagemang. Några av studenterna lyfter även att skolan bidragit till deras anställningsbarhet genom att möjliggöra tid för engagemang och extrajobb.

”Jag tycker väl ändå att de trycker mycket på att man absolut ska ha bra betyg men ändå att man ska kunna balansera det med ett socialt liv och med det som händer på universitetet, eller om man extra jobbar. De är ju ganska så flexibla när det kommer till just, om man behöver jobba eller sådär med själva schema och sånt. Upplever jag iallafall. Så att ge mer utrymme och sånt. Det kan ju vara ett sätt för dem att visa på att sånt uppskattas sen. Det är ändå det de gör, de förbereder oss för att komma ut i arbetslivet.”

4.2 Studenternas syn på sin egna anställningsbarhet

Detta avsnitt syftar till att belysa respondenternas resonemang kring sin egen förmåga i relation till begreppet anställningsbarhet.

4.2.1 Studenternas reflektioner om hur de resonerar kring sin egen anställningsbarhet

När respondenterna fick frågan om hur de har reflekterat över sin egen anställningsbarhet var svaret varierande. Några av respondenterna beskriver att de inte har reflekterat över sin anställningsbarhet innan de började söka jobb.

”Det är väl på senaste året när man börjat söka jobb egentligen som man tänker. Så det är väl först nu som man har börjat reflektera kring det tror jag.”

Anställningsbarhet är med andra ord inte något respondenterna reflekterar över regelbundet, utan har främst blivit relevant i samband med deras jobbsökande. Istället för att tänka på just begreppet anställningsbarhet, talar respondenterna överlag i termer om vad som kommer gynna deras framtid och hur de kan göra sig attraktiva på arbetsmarknad. Under intervjuerna inser samtliga respondenter att dom under hela sin studietid reflekterat på sin anställningsbarhet, de har bara inte varit medvetna om begreppet i sig.

”Jag har nog faktiskt tänkt på det lite hela tiden faktiskt tror jag under min utbildning. Från att jag började i ettan till där jag står nu i slutet av fyran liksom... Och man har ju reflekterat både över om ens betyg är viktiga eller inte och även om extra jobb och sånt om det är meriterande för framtiden. Så jag har nog tänkt på det ganska mycket ändå tror jag, fast man har kanske inte sagt ”nu ska jag påverka min anställningsbarhet”, utan man tänker att det här kommer se bra ut våren 2018 när jag ska börja söka jobb.”

4.2.2 Studenternas positiva självreflektion

Respondenterna känner överlag en trygghet i deras förmåga att få ett jobb efter examen. De vet om att Civilekonomer är behövda och eftertraktade på arbetsmarknaden. Vissa upplever dock att jobbsökarprocessen inte varit lika smidig som de förväntat sig.

”Jag har inte heller känt någon stress för jag vet att ekonomer behövs på arbetsmarknaden...”

Den upplevda oron och stressen beskrevs generellt vara sammankopplad med vilken inriktning man valt under utbildning och vilken typ av jobb man sökt då vissa ”grenar” anses vara tuffare att konkurrera inom. Överlag upplever dock respondenterna att det både har kunskaperna, tillräcklig med erfarenhet och kompetensen som krävs för de jobb som man sökt. De upplever även att man kommer kunna leva upp till förväntningar som arbetsgivaren har.

4.3 Strategier för ökad anställningsbarhet

Detta avsnitt syftar till att belysa de strategier och metoder respondenterna använder sig av för att påverka sin anställningsbarhet.

4.3.1 Utbildning

Respondenterna är överens om att deras motiv för högre utbildning bygger på en föreställning om att det ska ge dem bättre förutsättningar för jobb och anställning i framtiden. Som tidigare nämnt anser även respondenterna att det finns ett krav hos arbetsgivare inom den aktuella branschen på utbildning. Att utbilda sig blir därför ett sätt att öppna dörrar som annars hade varit stängda i den framtida karriären. Att utbilda sig beskrivs även av en respondent som ett sätt att visa arbetsgivare att de vill och kan ta in ny information.

”Ja, det var väl också egentligen en CV grej. Att man har fått lära sig och höra från många anställda att du ska ha en akademisk examen så enkelt är det liksom... eller det är mycket svårare utan för att komma vidare i yrkeslivet.”

Respondenterna påverkar även sin anställningsbarhet genom att välja en utbildning de anser vara bred och därigenom möjliggöra för många framtida karriärvägar. Under utbildning tenderar man dock i första hand att välja inriktning baserat på intresse, snarare än vad som kan öka anställningsbarheten.

Respondenterna reflekterar även kring hur valet av lärosäte påverkar deras anställningsbarhet. Respondenterna upplevs alla vara aktiva i vart de valt att studera, fullt övertygade om att detta kommer att påverka deras anställningsbarhet. De talar tydligt om hur vissa lärosäten medför en högre prestige och därför även anses väga tyngre i samband med en rekryteringsprocess. Respondenterna nämner Handelshögskolan i Stockholm, Chalmers i Göteborg, Uppsala universitet och Lunds universitet som de mest prestigefyllda lärosätena när det kommer till ekonomi-inriktade högskoleprogram. Några av respondenterna förtydligar dock att lärosätet främst är ett sätt att ”komma före” i en urvalsprocess.

”Nej, men det är väl klart att det har betydelse. Har man ett bevis från Handelshögskolan i Stockholm kommer man ju före alla gånger i... jämförelse med [lärosäte]... tror jag i alla fall i det första steget. Sen om man kommer till det andra steget dom här två, då tror jag inte att det spelar så stor roll... Men på papperet så spelar det roll... det är den uppfattningen som jag har, sen kanske det är helt annorlunda.”

Uppfattningen är alltså att ju längre man kommer i processen, desto mindre roll spelar lärosätet in och man tittar mer på just den enskilda individen och dennes kompetenser i relation till arbetet de sökt. Respondenterna i denna studie är dock alla både nöjda och glada över att de kommer erhålla en Civilekonomexamen från sitt lärosäte. De poängteras att detta universitet ligger i framkant och är en attraktiv skola på arbetsmarknaden att ha en examen från.

4.3.2 Arbetslivserfarenheter

Samtliga av respondenterna i denna studie har valt att jobba extra under sin studietid. De beskriver att de gjort detta val då det dels ser bra ut på cv:t när man söker jobb (ökar anställningsbarheten) men även att detta leder till erfarenheter som är viktiga och relevanta att ta med sig in i ett kommande arbetsliv.

Samtliga respondenter har haft extrajobb som går att koppla samman med deras utbildning. Dels för att få testa på hur kommande arbetsliv kommer se ut, men även att få chansen att fördjupa sina kunskaper inom det som dom studerar. Respondenterna

beskriver även att man medvetet sökt sig till extrajobb som kan relateras till utbildningen då detta anses som extra attraktivt hos en arbetsgivare.

”... jag ville ha ett jobb inom ekonomi. En ren, klassisk ekonomiroll... Jag vikarierade för en ekonomichef hela sommaren. Det kände jag att jag bara gjorde för att kunna säga att jag även har gjort det här och även för att lära mig själv också... att man även kan säga att jag har gjort det här liksom. Att det står att de söker en ekonom som har ekonomisk erfarenhet...”

I likhet med respondenternas motiv för utbildning beskrivs hur man känner en stress att arbeta utöver studierna. En av respondenterna beskriver hur många kanske inte skulle välja att arbeta extra vid sidan om sina studier, eller inte i samma omfattning, om man inte kände att det krävdes för att få ett jobb efter examen.

Respondenterna lyfter även att det inte endast behöver vara extrajobben de haft vid sidan av studierna som arbetsgivaren tittar efter när dom anställer. Även tidigare jobberfarenheter kan vara relevanta när det kommer till att söka jobb efter examen.

”Innan jag började plugga så hade jag ett år, ett sabbatsår. Jag jobbade på två jobb – som lärarvikarie och på McDonalds parallellt. Sen var jag ute och reste i två månader. Och sen på somrarna så jobbade jag på en camping i receptionen. Så det är väll inga avancerade jobb direkt men ändå stor, ganska bra bredd för att ändå krydda på sitt CV vid tjugo års åldern.”

4.3.3 Engagemang

Respondenterna har alla på något sätt varit engagerade i olika studentföreningar. Respondenternas historier är förhållandevis lika på det sättet att man många gånger till en början engagerade sig för att det var ”en kul grej” eller för att kompisarna var engagerade, men att man senare förstod att det kan vara relevant för anställningsbarheten. Några av respondenterna visar dock på en större medvetenhet än andra kring hur det kan vara positivt för anställningsbarheten.

”Sen har jag själv aktivt sökt mig till dom typerna av engagemang för att kanske kunna vara mer anställningsbar. Och då har det väl funnits en liten tanke hos mig att det här kan nog vara bra för framtiden. Samtidigt som jag också ska ärligt talat i ettan och tvåan var det väl mer att det här är en kul grej, men att det kan också vara ett plus att det ser bra ut på CV:et och så.”

Att ha engagerat sig anses generellt vara attraktivt hos en arbetsgivare. De lyfter att engagemanget är ett sätt att visa arbetsgivare att man kan kombinera studierna med andra aktiviteter och att man kan ha ”många bollar i luften”. Flera av respondenterna lyfter även att arbetsgivarna visar relativt stort intresse för deras engagemang under arbetsintervjuer. Respondenterna belyser även att man kan dra nytta av olika typer av engagemang för att öka sin anställningsbarhet. Det behöver inte bara vara engagemang som är kopplade till studier, utan även engagemang som man gör på fritiden.

”Det är många som trycker på det om man har varit medlem i någon förening eller bostadsrättsförening också om man varit medlem i något ja men något sånt. Så är det säkert också jättebra, det är någonting som kan kopplas till ja men arbetslivet och inte bara till skolan liksom... idrottserfarenhet det tror jag också är viktigt. Det är många som trycker på ledarskap. Sen om man har tävlat på hög nivå eller varit tränare eller någonting sånt så tror jag det är viktigt...”

4.3.4 Utlandsstudier

Flera av respondenterna lyfter utbytesstudier som en möjlighet att öka sin anställningsbarhet. De beskriver hur det ses som attraktivt hos en arbetsgivare och ger möjligheten till ett vidare perspektiv i livet. Man menar även på att utlandsstudien i sig kanske inte är det som arbetsgivaren dras till, utan de erfarenheter som denna upplevelse bidrar till. Vidare beskriver en av studenterna hur utlandsstudier bidrar till en större kulturell medvetenhet.

” Ja, del så kanske man har lärt sig ett nytt språk, men också att man har fått se andra kulturer. Det tror jag också att de tycker är viktigt.”

4.3.5 LinkedIn

En av respondenterna lyfter även viktigt av att använda sig av sociala medier för att öka sin anställningsbarhet, i synnerhet LinkedIn. Studenten har aktivt arbetat med att skapa en attraktiv och synlig profil för att öka sin anställningsbarhet. Respondenten lyfter att det anses vara attraktivt att ha en stark närvaro på LinkedIn – t.ex. genom att följa de företag man söker jobb hos. LinkedIn beskrivs även som ett verktyg där andra kan verifiera och styrka de kompetenser som man lyfter, vilket blir svårt att göra i ett CV.

” ... det har jag ju tänkt på nu när jag varit i den här rekryteringsprocessen själv, jag har följt [företaget] länge för att jag har velat söka mig dit länge, men jag har väl kanske gillat lite extra inlägg nu under rekryteringsprocessen. Jag vet inte om dom ser det, men det skadar inte mig att gilla det om dom ser att jag varit inne och gillat det.”

4.4 Sammanfattning av resultat och analys

Sammanfattningsvis kan man säga att respondenterna ser på anställningsbarhet som ett ”mått” för hur attraktiv man är på arbetsmarknaden och att detta bygger på en kombination av individens formella och informella kompetenser. De lyfter dock den informella kompetensen som viktigast i förhållande till en individs anställningsbarhet. Respondenterna beskriver i allmänhet att de börjat reflektera över sin egen anställningsbarhet först i samband med jobbsökande inför kommande examen. De upplever dock en stark trygghet i sin förmåga att skaffa jobb efter examen och att de upplever sig själva som innehavare av en god anställningsbarhet. Respondenterna uppvisar även en god uppfattning om vad arbetsmarknaden har för krav på dem och att de tar till olika strategier för att göra sig mer anställningsbara. Utbildning och extrajobb ses som mest centralt i skapandet av en god anställningsbarhet. Bättre karriärmöjligheter beskrivs som den främsta anledningen till utbildning men respondenterna belyser även att utbildningen i första hand är ett formellt krav som behöver uppfyllas för att ens få komma på intervju. Väl där läggs fokus på andra aspekter av respondentens bakgrund och personlighet. Extrajobb som är relevant för utbildningen upplevs som extra attraktivt, både av respondenterna själva men även

bland arbetsgivare. Även engagemang i skolan och närvaro på sociala medier så som LinkedIn lyfts som strategier för att öka anställningsbarhet.

5. Diskussion

I detta avsnitt presenteras resultatdiskussion och metoddiskussion samt vår slutsats. Avslutningsvis ges förslag på fortsatt forskning inom ämnet.

5.1 Resultatdiskussion

Hur kan man då förklara respondenternas syn på anställningsbarhet? Jo, resultatet visar att respondenterna i hög utsträckning inte känner till begreppet *anställningsbarhet* sedan tidigare. Det visar sig dock under intervjuernas gång att de har reflekterat över sin anställningsbarhet utan att känna till begreppet. Detta skulle kunna grunda sig i den otydliga definition som idag råder kring begreppet. Precis som Sparrhoff (2016) beskriver har ordet olika innebörd i olika sammanhang och många kommer aldrig i kontakt med själva begreppet utan främst den praktiska tillämpningen av det. Detta synliggörs hos respondenterna genom att de talar i termer om att ”göra sig attraktiv på arbetsmarknaden” och att de tar sig an uppdrag de anser kommer se ”bra ut på Cv:t”. Intressant är att även respondenterna överlag tycks se på anställningsbarhet som någon som hjälper dem att erhålla en anställning. De visar relativt få tecken på en förståelse för hur deras anställningsbarhet kan komma att hjälpa dem när de väl fått en anställning. Detta antyder att de idag inte kan se kopplingen mellan anställningsbarhet, kompetensutveckling och ett livslångt lärande som Salomonsson (2003) beskriver.

Respondenternas svar belyser också att mycket av deras agerande sker mot bakgrunden av de krav som finns på arbetsmarknaden. Att utbilda sig ses i likhet med vad Holmberg & Johansson (2005) belyser som en nödvändighet för att ta sig vidare i karriären och beskrivs av respondenterna som det främsta motivet till studier. Den tidigare forskningen pekar i flera fall på hur utbildning idag är ett formellt krav som många lever upp till mer av symboliska motiv snarare än akademiska (Nilsson, 2010), vilket respondenterna också verkar medvetna om. Tomlinsson (2007) beskriver å andra sidan hur individens sätt att anpassa sig till de krav och förväntningar som finns på arbetsmarknaden är en del av individens anställningsbarhet. Uppfattning är vidare att respondenterna har en god förståelse för situationen på arbetsmarknaden och de behov som finns, i synnerhet för civilekonomer inom bank- och finansbranschen vilket är där majoriteten av respondenterna planerar att göra karriär.

Resultatet visar vidare att respondenternas självuppfattning i relation till deras anställningsbarhet och förmåga att erhålla anställning efter examen visar sig vara stark. Respondenterna beskriver alla hur de överlag känner att de innehar en god anställningsbarhet och att de känner en trygghet i sin förmåga att erhålla anställning efter examen. Detta går såklart att koppla till Qenian, MacDougall & Sextons (2014) resonemang gällande individens självuppfattning och självförmåga som relevant i förhållande till den upplevda anställningsbarheten.

Kritik mot detta kan finnas i att civilekonomer är en eftertraktad yrkesgrupp på arbetsmarknaden och att respondenternas självuppfattning om en hög anställningsbarhet och en trygghet i sin förmåga att skaffa jobb därför inte grundar sig i en rent objektivt hög anställningsbarhet, utan att jobbmöjligheterna för civilekonomer är så pass goda. Detta innebär att respondenterna kan se sig själva som anställningsbara enbart mot bakgrund av att det idag råder en relativt hög efterfrågan på civilekonomer. Enligt Saco (Saco, 2018) är det idag lätt för nyexaminerade civilekonomer att få jobb efter examen (även om det är något högre konkurrens inom vissa specialiseringar) och denna prognos beräknas inte att förändras inom de kommande fem åren. Respondenterna påvisar också en medvetenhet kring civilekonomers status på arbetsmarknaden vilket ytterligare stärker resonemangen kring att detta bidrar till en ökad trygghet. Värt att notera är att tre av fem respondenter redan vid intervjutillfället erhållit anställning, alltså månader innan examen.

Även om respondenterna talar förhållandevis lite om vilka specifika kompetenser som efterfrågas hos arbetsgivaren finns vissa likheter i relation till den tidigare forskningen. Respondenterna framhäver huvudsakligen den sociala kompetensen som central för individens anställningsbarhet vilket även kan återfinnas i Svenskt Näringslivs (2006) rapport. Den sociala förmågan beskrivs i rapporten som bland de viktigaste individuella förmågorna för arbetstagare inom alla branscher. Man kan därför anta att studenterna har en god förståelse för att deras kommande yrkesroller kommer att innebära en hög grad av mellanmänsklig kontakt, såväl intern som externt, och att den sociala förmågan därmed har en central roll i hanteringen av detta.

Respondenternas visar även på en stor medvetenhet i att välja extrajobb som relaterar till utbildningen. Detta förklaras huvudsakligen av att respondenterna ser denna typ av erfarenhet som mest relevant i syftet att öka anställningsbarheten och attrahera arbetsgivare. Precis som Holmberg & Johansson (2005) och Sin et al., (2016) beskriver respondenterna att yrkesrelevant arbetslivserfarenhet kommer ge dem en fördel i samband med arbetsökandet då arbetsgivare antas förvänta sig att studenterna har en viss mängd relevant erfarenhet även som nyexaminerade.

Att endast en av respondenterna lyfter LinkedIn som en strategi för ökad anställningsbarhet är förvånande. Sociala medier tar allt större plats i dagens samhälle och LinkedIn bör därför rimligtvis ses som en viktig del av hur en individ gör sig synlig för arbetsgivare. Precis som Holmberg & Johansson (2005) beskriver är kontaktnätet en viktig aspekt av studentens anställningsbarhet och där bör Sociala medier ha en större påverkan på studenterna. Flera av studenterna borde rimligtvis ha tänkt på vilken stor påverkan sociala medier har i dagens samhälle och tänkt att de påverkar deras anställningsbarhet mera än vad man faktiskt tänker att det gör.

5.2 Metoddiskussion

Mycket av den forskning som använts till denna studie är på engelska vilket gör att begrepp, definitioner och teorier behöver översättas. Detta kan såklart orsaka ett visst glapp i innebörder och mening. Tidigare i denna studie nämner vi att ”anställningsbarhet” härstammar från engelskans ”employability” och vi har även genomgående översatt den engelska litteraturen mer eller mindre direkt då med detta i åtanke. Senare i arbetet har vi dock upptäckt att Löfgren Martinsson (2008) beskriver att även om dessa två ord har kommit till att bli sammanlänkade finns det en större kontextuell bredd i det engelska begreppet som gör att man inte kan se dem som synonyma. Detta gör att vi reserverar oss för en viss miss-översättning i arbetet med att tolka den engelska litteraturen.

Urvalet visade sig bli en svårare process än förutspått. Inledningsvis var vår ambition att genom utbildningsintuitionen få tillgång till mailadresserna till studenterna. Detta var dock inte möjligt och vi valde istället att prova att nå ut via olika sociala medier. Detta gav oss inte heller kontakt med tillräckligt många respondenter vilket tvingade oss till

ett snöbollsurval. En respondent var klar sedan tidigare och genom denna person kom vi sedan i kontakt med ytterligare en respondent, som i sin tur tipsade oss om nästa respondent och så vidare. Det som dock är värt att notera gällande detta är att våra fem respondenter alla mer eller mindre umgås i samma krets och där igenom kan tänkas representera en förhållandevis homogen grupp bland civilekonomstudenterna. De har sannolikt liknande intressen, liknande ambitioner och liknande kulturella, sociala och akademiska bakgrunder. Detta kan anses vara en bidragande faktor till att deras svar kan ses som likvärdiga. Snöbollsurvalet var dock en nödvändighet för oss då andra metoder inte visade sig vara lyckosamma och vår bedömning är att resultatet inte hade varierat kraftigt om respondenterna hade valts ut slumpmässigt. Denna bedömning görs baserat på ett eget antagande om att civilekonomstudenter över lag tar till liknande metoder för att göra sig anställningsbara.

Som nämnt tidigare har studien genomförts med en medvetenhet om fenomen så som intervjuareffekt och frågeeffekt. De åtgärder som vidtagits för att förebygga detta så gott det går har sannolikt gett en viss effekt men som forskare kan vi aldrig vara säkra på att vår närvaro eller mänsklighet kommer till att påverka respondenten. Ta till exempel de faktum att en av oss endast suttit med och lyssnat under intervjuerna. Även om respondenterna har gett sitt godkännande till detta kan vi aldrig med säkerhet veta huruvida personen kände sig på något sätt påverkade av att vara i en till synes två mot en situation.

Man kan även reflektera över huruvida det är realistiskt att respondenterna skulle medge att de inte anser sig vara anställningsbara, om så var fallet. Även om vi anser oss ha varit tydliga med att vi vill ha ärliga och genuina svar och att det inte kommer att läggas någon form av värdering i deras svar är det sannolikt att respondenterna vill uppvisa sig som kompetenta och kunniga inom området och i detta fall, anställningsbara.

Genomförandet av studien hade naturligtvis kunnat underbyggas av ett bredare och djupare teoretiskt underlag, men uppfattningen var att den teoretiska förståelsen var tillräcklig för att påbörja insamlingen av empiri. I efterhand har dock vissa teoretiska områden som visat sig ta upp stort utrymme i respondenternas svar studeras vidare. Detta anses dock inte ha påverkat resultatet på studien.

Som tidigare nämnt hade tre av fem respondenter fått jobb redan innan intervjun hölls. Detta var inte något vi kände till inför intervjuer utan det uppkom under samtalets gång. Möjligheten att några av respondenterna redan skulle ha en anställning var inte heller något vi reflekterat över inför urvalsprocessen vilket gjorde att vi inte tagit ställning till huruvida vi ansåg att det skulle kunna påverka vårt resultat. Eftersom att denna information uppkom under samtalet valde vi efter första intervjun att behålla resultatet från intervjun och fortsättningsvis tillåta respondenter som både hade och inte hade skaffat sig ett jobb att vara del av studien. Vår bedömning är att detta inte har haft en markant effekt på vårt resultat då vi inte kunnat utläsa några tydliga skillnader i respondenternas svar baserat på om de redan har jobb eller ej.

Respondenterna fick inledningsvis under intervjun frågan om vad begreppet anställningsbarhet betydde för dem. Detta gav oss fem olika beskrivningar av begreppet. I detta skede valde vi under intervjuerna att inte ge vår egen definition av begreppet. Detta baserat på att vi var ute efter respondenternas egna tankar kring begreppet. Om vi dock hade förklarat hur vi i denna studie förhållit oss till begreppet kan man tänka sig att utrymmet för tolkningsfel minskat och att respondenternas svar hade baserat på en gemensam förståelse för begreppet. Vår uppfattning var dock att vi hade både hämmat och guidat respondenterna i sina svar utifall att vi hade gett vår beskrivning av begreppet och därmed förlorat lite av subjektiviteten i resultatet.

5.3 Förslag på fortsatt forskning

Vår studie visade ganska förvånande att studenterna relaterar sitt lärosäte till anställningsbarheten. Detta väckte fråga hos oss ”hur ser studenterna vid andra universitet- och högskolor på sin anställningsbarhet?”. Förslag på fortsatt forskning är därför att undersöka hur studenternas uppfattningar kring sin egen anställningsbarhet skiljer sig åt mellan de svenska universitet- och högskolorna.

Referenser

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2011). *Research methods in education (7th ed)*. Milton Park, Abingdon, Oxon: Routledge.

Fejes, A. & Berglund, G. (2010). Employability: significant signs of the present. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(2), s.11-24.

Fejes, A & Sparrhoff, G. (2016). Anställningsbarhetens olika innebärder. I Sparrhoff, G. & Fejes, A. (red.), *Anställningsbarhet – Perspektiv från utbildning och arbetsliv* (s. 11-21). Lund: Studentlitteratur AB.

Hillage, J. & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. Department for Education and Employment, *Research Report RR85*, London, DfEE.

Harvey, L. (2000). New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education and Management*. 6(1), s. 3-17.

Holmberg, C. & Johansson, I. (2005). *Vägen till arbete – Uppföljningsstudie av studenter med examen vid Växjö universitet*. Växjö Universitet: Institutionen för samhällsvetenskap

Larsen, A.K. (2009). *Metod helt enkelt: en introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. (1. uppl.) Malmö: Gleerup.

Löfgren Martinsson, M. (2008). *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor- om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet (Doktorsavhandling, Department of Education, Lund University)*.

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

Nilsson, S. & Ellström, P-E. (2012). Employability and talent management: challenges for HRD practices. *European Journal of Training and Development*, 36(1), s.26-45

Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (4., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Saco. (2018). *Här finns jobben om fem år*. Hämtad 2018-04-20 från <https://www.saco.se/studieval/var-finns-jobben-i-framtiden/>

Salomonsson, K. (2003). Flexibel och anställningsbar – en moralisk förpliktelse? *RIG. Kulturhistorisk tidskrift*, 86(3), s.129-141.

Sin, C., Tavares, O. & Amaral, A. (2016). Who is responsible for employability? Student perceptions and practices. *Tertiary Education and Management*, 22(1), s.65-81.

Sparrhoff, G. (2016). Anställningsbarhet: Ett tecken i tiden. I Sparrhoff, G. & Fejes, A. (red.), *Anställningsbarhet – Perspektiv från utbildning och arbetsliv* (s. 25-37). Lund: Studentlitteratur AB.

Svenskt Näringsliv, (2006). *Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige*. Hämtad från: https://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/foretagens-kompetensbehov-en-utmaning-for-sverige_552322.html

Thompson, L. J., Clark, G., Walker, M. & Whyatt, J. D. (2013). 'It's just like an extra string to your bow': Exploring higher education students' perceptions and experiences of extracurricular activity and employability. *Activ Learning in Higher Education*, 14(2), 135-147.

Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20(4), s.285-304.

Tomlinson, M. (2010) Investing in the self: structure, agency and identity in graduates' employability. *Education, Knowledge and Economy*, 4(2), 73-88.

Universitet & Högskolerådet, (2017). *Bolognaprocessen - det europeiska området för högre utbildning*. Hämtad: 2018-04-11 från <https://www.uhr.se/internationella-mojligheter/Bolognaprocessen/>

Vesterberg, V. (2015). Formandet av anställningsbara studenter: En reflektion kring karriärvägledning inom högre utbildning. *Högre utbildning*, 5(2), s.99-105.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Qenani, E., MacDougall, N. & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), s.199-213.

Bilaga 1

Hej du som snart färdiga Civilekonom!

Vi är två studenter som just nu skriver vår kandidatuppsats i pedagogik vid Högskolan I Gävle. Vår uppsats kommer att handla om studenters syn på anställningsbarhet. Syftet med studien är att undersöka hur studenter resonerar kring begreppet anställningsbarhet och vilka strategier de använder sig av för att öka sin egen anställningsbarhet. Vi vänder oss till dig som läser sista terminen på Civilekonomprogrammet för att få din uppfattning om begreppet anställningsbarhet. Din kunskap och ditt deltagande är värdefullt för oss och vårt arbete.

Intervjun kommer att ta cirka 20-30 minuter och vi hoppas att du har möjlighet att ställa upp på detta. Vid intervjun kommer vi att ta hänsyn till vetenskapsrådet forskningsetiska principer. Detta innebär att ditt deltagande är frivilligt och du när som helst kan avbryta intervjun och ditt deltagande i undersökningen. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och presenteras anonymt i studien. Resultatet av intervjun kommer endast att användas i forskningsändamål.

Kontakta gärna någon av oss så snart som möjligt om du skulle vilja ställa upp på en intervju. Våra kontaktuppgifter finns nedan. Skulle du ha några fler frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta oss för mer information.

Hoppas du finner detta intressant och att du vill delta i vår studie!

Med vänliga hälsningar,

Stephanie Dahl

Rebecca Ankerhag

Åsa Carlson, handledare

Bilaga 2

Intervjuguide

Vid intervjuens start kommer intervjupersonen bli informerad om studiens syfte. Intervjupersonens identitet kommer behandlas konfidentiell och svaren på frågorna nedan kommer att redovisas anonymt. Intervjupersonens deltagande är helt frivilligt och de får när som helst avbryta sin medverkan.

Bakgrund

Vilket år är du född?

Varför valde du att börja studera?

På vilket sätt har man pratat om högre utbildning i din familj?

Finns det många i din närhet som har eller just nu studerar på eftergymnasial nivå?

Var det en självklarhet vilken utbildning du skulle välja?

Vilket typ av jobb kommer du söka eller har sökt inför din kommande examen?

Tema 1 - Anställningsbarhet som begrepp

Hur skulle du som civilekonomstudent definiera begreppet "anställningsbarhet"?

Kan du beskriva om/hur du brukar reflektera över din egen anställningsbarhet?

Tema 2 - Anställningsbarhet och arbetsmarknaden

Hur ser dina förväntningar ut på ditt kommande arbetssökande?

Vad tror du att en arbetsgivare anser vara en attraktiv (och anställningsbar) anställd för din kommande yrkesroll?

Tema 3 – Strategier för anställningsbarhet

Hur ser du på dina möjligheter att påverka din egen anställningsbarhet?

Vilka olika åtgärder/medel har du använt dig av för att göra dig mer anställningsbar?

- Vart kommer dessa föreställningar ifrån?

Avslutande frågor

Har du något som du vill tillägga kring det diskuterade ämnet?

Har du några funderingar kring vårt fortsatta arbete?

Har du någon person du kan tipsa oss om?

Tack för din medverka!