



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen
Avdelningen för pedagogik
Box 114, 221 00 Lund

Kurs: PEDK11:2-3
Kandidatuppsats 15 HP
Datum: 2010-06-11

Utbildningens roll i anställningsbarhet -

En studie om de generella akademiska examinas vikt för
anställning

Josefina Lindquist & Petra Svensson

Handledare:
Maria Löfgren
Martinsson

Lunds universitet

Sociologiska institutionen

Avdelningen för pedagogik

ABSTRACT

Arbetets art: Kandidatuppsats
Sidantal: 45 exklusive referenser & bilaga
Titel: Utbildningens roll i anställningsbarhet - En studie om de generella akademiska examinas vikt för anställning
Författare: Josefina Lindquist, Petra Svensson
Handledare: Maria Löfgren Martinsson
Datum: 2010-06-11
Sammanfattning: Anställningsbarhet är ett odefinierat, men värdeladdat begrepp, som bär upp vår arbetsmarknad. Men vad betyder det egentligen att vara anställningsbar? För att utreda utbildningens roll för att vara anställningsbar inom de generella akademiska yrkena, redogörs det i denna uppsats för begreppets uppkomst och utveckling fram till idag, olika perspektiv för begreppet samt hur dagens arbetsmarknad ser på det. Vi tar även upp diskussionen om Generation Y. Sex intervjuer på fem olika företag har genomförts, analyserats och ställts mot teorin för att nå en slutsats. Resultat som framkommit är att utbildning har en viktig roll för att kunna beträda en mer avancerad arbetsmarknad, att den är en form av inträdesbiljett. Därutöver är det även erfarenhet och attribut som tar stor fokus vid en fråga om anställningsbarhet. Utbildningen blir därför viktig för en nyexaminerad om den inte kan påvisa någon erfarenhet som skulle väga tyngre. De arbetsliv som vi mött, tror ändå att utbildningen formar och bildar fram en ryggradskompetens som man kan ha med sig och bygga på under sitt aktiva arbetsliv. Vi avslutar med en diskussion om framtiden och betydelsen av Generation Y:s inträde på arbetsmarknaden. Vidare forskning inom ämnet skulle kunna vara att gå in på specifika utbildningar och se deras vikt för anställningsbarhet, just för det yrket. Mer forskning skulle även kunna bedrivas på de framträdande attributen som vi sammankopplat med anställningsbarhet, varför just dem och vad kan jag som individ göra för att arbeta fram dem?
Nyckelord: Anställningsbarhet, nyexaminerade, skills, soft skills, erfarenhet, Generation Y

Innehållsförteckning

Förord.....	i
1. Inledning	1
1.1 Syfte	2
1.1.1 Frågeställning	2
1.3 Relevans för studien.....	3
1.4 Upplägg & Disposition	3
1.5 Centrala begrepp	3
2. Metod	4
2.1 Utgångspunkt för studien.....	5
2.2 Avgränsning & Urval.....	5
2.2.1 Empiri sökning	6
2.2.2 Intervjuer	6
2.3 Etik & validitet.....	7
2.4 Metoddiskussion	8
2.4.1 Källkritik	8
2.4.2 Validitetsdiskussion	9
3. Anställningsbarhet i teorin.....	10
3.1 Litteratursökning och urval.....	10
3.2 Rekryteringsprocess	10
3.3 Utvecklingen av begreppet anställningsbarhet.....	11
3.4 Olika perspektiv på anställningsbarhet	13
3.4.1 Modell 25 – item DME	14
3.4.2 Personliga och externa hinder för anställningsbarhet	15
3.5 Arbetsmarknaden som styr.....	17
3.5.1 Hjälptill anställningsbarhet	18
3.6 Olika sätt att se på universitetsutbildning	18
3.7 Arbetslivsanknytning i studier	20
3.7.1 Sveriges universitets lärarförbunds syn på saken	21
3.8 Tidigare forskning om universitets arbete för anställningsbarhet	22
3.8.1 Studiens sammanfattande mening.....	23
4. Empiri	24

4.1 En inledande problematik	24
4.2 En slagkraftig utbildning.....	25
4.3 Mötet mellan universitetet och arbetslivet	27
4.4 Hur ska man få ut unga på arbetsmarknaden?	28
4.5 När blir en utbildning inaktuell?	30
4.5.1 Presentationen i ett CV.....	31
4.6 Generation Y och framtiden.....	31
4.6.1 Anställningsbarhet anses därför vara	34
5. Analys & Diskussion	35
5.1 Utbildning kontra andra faktorer.....	35
5.2 Erfarenhetens betydelse	38
5.3 Processen till att bli anställningsbar	38
5.4 En slagkraftig utbildning.....	39
5.5 Hur universitetet möter arbetslivet.....	40
5.6 Framtiden och generation Y	42
5.6.1 Slutdiskussion.....	44
5.6.2 Förslag till vidare forskning	45
Referenser	a
Bilaga	d

Förord

Anställningsbarhet är ett vitt begrepp som kan vara svårt att definiera. Det är dock ett begrepp med mycket vikt och som har stor betydelse för oss alla någon gång i livet. Då många av oss förmodligen kommer att möta ett flertal arbeten under vår livstid, kommer vi också ställas inför vad begreppet anställningsbarhet anses vara vid varje potentiell anställningssituation. Vi vill därför med denna uppsats se på begreppet anställningsbarhet utifrån nyexaminerade inom de generella akademiska examina och vad denna utbildning har för roll i att bli anställningsbar efter avslutad studie.

Ett tack till vår handledare Maria Löfgren Martinsson som utifrån sin egen kunskap och forskning i ämnet har kunnat leda oss mot vårt mål och hitta en avgränsning. Vi vill också tacka de fem företag och de sex intervjupersoner som ställde upp på vår studie, vilket har varit en stor hjälp för genomförandet av vår kandidatuppsats.

1. Inledning

Anställningsbarhet är ett begrepp som i många fall används som ett policyredskap. Aktörer på olika samhällsliga nivåer utgår från olika utgångspunkter och är därmed intresserade av att använda sig av begreppet på olika sätt. På så sätt är begreppet inte värdeneutralt utan politisk och ideologiskt värdeladdat. Därmed ges begreppet olika innebörd i olika tider och sammanhang. Genom att beskriva och definiera begreppet anställningsbarhet och dess utveckling, kan det på olika sätt bidra till vår förståelse av oss själva och den tid vi lever i, men även hur vi föreställer oss vår framtid. (Fejes, A. & Berglund, G. *Anställningsbarhet perspektiv från utbildning och arbetsliv*, 2009)

Varje år kommer 40 000 personer ut på arbetsmarknaden med en examen från högskola och universitet, samtidigt som 20 000 personer går i pension. (Riksrevisionen, *Studenternas anställningsbarhet*, ("n.d.") se 2010-04-15) Hur ska man kunna avgöra om de nyexaminerade personerna är anställningsbara? Hur kan man garantera att de kan nå upp till den nivå som de avgående hade? Enkelt sätt kan vara att man mäter hur många studenter som fått anställning efter avslutad utbildning. Dock behöver inte detta nödvändigtvis ge en rättvis bild av den verkliga situationen. Vilken tillgång och efterfrågan som finns på arbetsmarknaden kommer i många fall att påverka dessa personer, antingen i positiv eller i negativ riktning. Fejes och Berglund menar därmed att anställningsbarhet även måste innebära personens lämplighet att bli anställd, inte bara att den blir anställd. (Fejes & Berglund, 2009) Svenskt Näringsliv säger att det idag finns ett betydande matchningsproblem mellan universitet och arbetslivet i Sverige. I en studie som de gjorde i mars 2008, framkommer det att samverkan mellan de båda världarna måste förbättras, för att kunna öka anställningsbarheten för nya på arbetsmarknaden. (Svenskt Näringsliv, *Akademi eller verklighet?*, se 2010-05-18)

Historiskt sett har Sverige haft en stor andel högskoleutbildade. Enligt en rapport från statistiska centralbyrån hade var tredje person i åldern 25-64 år en högskoleutbildning i Sverige år 2003. Detta innebär en delad fjärdeplats i världen tillsammans med Finland, och det är endast Kanada, Japan och USA som hade en högre andel högskoleutbildade vid samma tidpunkt. Tillsammans med de nordiska länderna är vi i Sverige dessutom unika med gratis utbildning. Under den senaste tioårsperioden har det dessutom skett en kraftig utbyggnad av högskolan, vilket i första hand har gynnat den yngre befolkningen då det främst är dem som studerar. I länder som Frankrike, Irland och Belgien är medianåldern för nybörjare på universitetet något över 18 år, medan den i Sverige ligger närmre 23-årsåldern. Därutöver kan det samtidigt nämnas att närmare 20 % av nybörjarna på universitetet i Sverige är över 30 år, vilket internationellt sett är en hög siffra. Att så pass många börjar en utbildning sent i Sverige, kan bero på att många i Sverige väljer att resa utomlands en tid eller att arbeta en tid innan man fortsätter sina studier. Därutöver tillkommer även faktorer som militärtjänstgöring, uppläsning av betyg, samt en acceptans av samhället att påbörja studier vid en senare ålder. (Statistiska Centralbyrån, *Högskolenivå*, se 2010-04-23)

Genom att välja att genomgå en högre utbildning genomförs en ekonomisk satsning, såväl för den enskilda individen som för samhället. Samhället avsätter ca 20 miljarder

kronor varje år för utbildning på grundnivå och för utbildning vid högskolor och universitet. Idag har den enskilda studenten ett stort ansvar gällande sin anställningsbarhet, dels genom graden av engagemang i sina studier men också i att finna sin utbildningskarriär. Enligt statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning 2008 kunde man se att arbetslösheten bland högskoleutbildade personer var lägre än andra grupper i samhället. För de högskoleutbildade låg arbetslösheten på 3 %, medan den låg på 4,4 % för gymnasieutbildade och 9,2 % för grundskoleutbildade personer. Man kan därmed se en positiv korrelation mellan utbildning och sysselsättningsgrad. Samtidigt kan det nämnas att Riksrevisionen kommit fram till att omkring 10 000 personer lämnar universitet och högskolor varje år utan examen, men med minst 3 års högskoleutbildning. Detta beror bland annat på att många får anställning redan innan de avslutat sina studier.(Riksrevisionen.se, 2010-04-15)

I dagens samhälle talas det mycket om begreppet anställningsbarhet. Vem har det ”rätta” för att platsa för ett visst yrke? Vem är den mest slagkraftiga? Vad behöver jag för att ta mig fram på arbetsmarknaden? Då det inte finns någon klar definition av vad begreppet exakt står för kan det betyda och innehålla olika aspekter för olika personer. Därutöver kan även nämnas att begreppet inte heller tas upp i Svenska akademins ordlista. Begreppet används som ett redskap för olika samhälleliga nivåer för att kunna göra ett urval av vem som är bra investering i en organisation. Vad som värderas vid denna mätning är ofta olika.

1.1 Syfte

Då arbetsmarknaden är en rörlig marknad och då krav på flexibilitet ofta ställs, är vårt syfte med denna uppsats att studera hur en universitetsutbildning kan bidra till en ökad anställningsbarhet. Vi vill visa på begreppets uppkomst och hur det har påverkat dagens syn på anställningsbarhet. Vi har även valt att främst utgå från och fördjupa oss i vad arbetsmarknaden anser att anställningsbarhet är, samt om universitet möter de krav som ställs av arbetsmarknaden för att deras studenter ska bli anställningsbara. Slutligen belyses även begreppet i ett framtidsperspektiv, hur anställningsbarhetens betydelse kommer att förändras med den nya generationen på arbetsmarknaden. I uppsatsen kommer vi att lägga fram teori, diskutera och analysera universitetsutbildningens roll i anställningsbarhet för generella akademiska examina.

1.1.1 Frågeställning

Utifrån vårt syfte med uppsatsen har vi format en frågeställning som lyder:
” Hur bidrar universitetsutbildning till anställningsbarhet vid en rekryteringsprocess för yrken med generella akademiska examina?”

1.3 Relevans för studien

Att se på och analysera varför begrepp som anställningsbarhet fått sin laddning är av ett stort intresse. Inte endast för oss som studenter utan även för arbetsgivare och arbetstagare, då vi tillsammans rör oss på en rörlig arbetsmarknad som bygger på begrepp som anställningsbarhet. Därför är det viktigt att klargöra vad som menas med dessa begrepp och se kritiskt på de ramar som sätts för att vara eftertraktad på arbetsmarknaden. Detta för att de krav som ställs ska vara relevanta för arbetet i fråga. Då vi anser att detta diskuteras mer nu än aldrig förr, finner vi vår studie relevant för både dagens studenter men också till samtliga som befinner sig på dagens arbetsmarknad. Vi anser också att det är viktigt att undersöka begrepp som saknar en fullständig gemensam betydelse, för att kunna säkerhetsställa dens egentliga vikt och innebörd vid en situation där begreppet just nu är bärande. Vi hoppas kunna bringa klarhet i begreppet och att det i framtiden skulle kunna bli hjälpande både för arbetssökande och arbetsgivare vid en rekryteringssituation.

1.4 Upplägg & Disposition

Den första delen i uppsatsen behandlar och förklarar anställningsbarhet utifrån ett historiskt perspektiv. Vi vill att detta ska fungera som en plattform för resten utav uppsatsen. Här utreds även olika teoretiska perspektiv och skolor gällande anställningsbarhet. Efter vår presentation om anställningsbarhetens bakgrund och framväxt, har vi valt att titta på utifrån vilket perspektiv som universitet ställer sig bakom och hur de arbetar för att främja studenters anställningsbarhet efter avslutad utbildning. Inom ramen för denna del presenteras även tidigare undersökningar som gjorts och utvärderats i ämnet. Därefter vänder vi oss till arbetslivets syn och hur de tar utbildning i beaktning vid en anställning, den del som vi kallar empirin. I empirin gör vi jämförelser mellan våra respondenters svar, likheter och skillnader, samtidigt som vi redovisar för deras generella syn om ämnet. Vår näst sista del är analys och diskussion. Här sammanför vi teorin och empirin och ställer dem mot varandra. Det är även här som vi själva diskuterar och drar slutsatser utifrån den studie vi gjort. Den sista delen i uppsatsen innehåller vår slutdiskussion.

1.5 Centrala begrepp

Riksrevisionen

Riksrevisionen är en statlig förvaltningsmyndighet under riksdagen och den är en del av riksdagens kontrollmakt. Den är en oberoende granskningsenhet, med syfte att granska statens verksamhet och därigenom medverka till god resursanvändning och en effektiv förvaltning i staten. (Riksrevisionen.se, *Om riksrevisionen*, 2010-05-09)

Skills och Soft skills

I studier och mätningar som gjorts när det kommer till anställningsbarhet, möter man ofta på två begrepp, *skills* och *soft skills*. Dessa begrepp har tagits ur den ursprungsdefinition av begreppet anställningsbarhet som myntades i början 1900- talet i England. Detta är två sätt att benämna och kategorisera en individs färdigheter för ett visst arbete. *Soft skills* innefattar de mer mjuka värdena som personlighet, attribut samt möjlighet och vilja för den enskilde att utvecklas och lära (Björklund, E. I Berglund & Fejes 2009) . *Skills* står istället för de fasta färdigheterna som är mer synliga vid en ansökan, dina meriter och utbildningar (Fejes & Berglund 2009). Idag då det är en tid med stor utveckling av akademiker på marknaden, blir soft skills ytterligare en aspekt för arbetsgivare att ta i beaktning vid ett urval. (Björklund. E. I Berglund & A. Fejes 2009)

Generella akademiska examina

Utbildning för yrken som på arbetsmarknaden inte kräver en legitimation för att kunna verka och utföra sitt arbete.

Attribut & egenskaper

När vi talar om dessa två begrepp i denna uppsats, definierar vi det som att egenskaper är det mer generella och anpassningsbart till en större mängd personer, exempelvis att ha en social kompetens . Attribut är däremot mer det specifika som kan skilja en person från mängden, att man mer specificerar vad det är inom den sociala kompetensen som man talar om, exempelvis att kunna möta varje individ utifrån vem det är.

Generation Y

Alla som föddes under det sena 70- talet och under hela 80- talet, är de som har kommit att kallas generation Y. (Wikipedia.se, 2010-05-12) Det är även denna generation som nu precis kommit ut eller ska komma ut på arbetsmarknaden idag. När man talar om generation Y, anser man att dem är cyniska, självförverkligande, ifrågasättande och mer medvetna om sin omvärld (Sydsvenskan.se, 2010-05-12). I dagsläget analyserar arbetsmarknaden detta som att generation Y kommer kräva mer flexibilitet samt möjlighet till att byta arbetsplats oftare. Diskussionen går dessutom som så att denna generation ska skola om sig och byta arbetsgivare i större utsträckning än tidigare generationer (Barometern.se, 2010-05-12)

2. Metod

I följande kapitel kommer vi att förklara våra val av metoder och vårt urval för studien. En utvärdering av våra metodval och urval diskuteras även i denna del och ni finner likaså en validitetsdiskussion och vår källkritik på slutet.

2.1 Utgångspunkt för studien

Vilken metod man väljer att arbeta utifrån, bygger på ens syfte för studien (Bryman, A. *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2002). Vi har valt att använda oss av en kvalitativ metod då vi anser att detta gynnade vår studie eftersom anställningsbarhet bygger på mjuka värden, såsom människors värderingar och uppfattningar. En kvalitativ undersökningsmodell vänder sig till en mindre urvalsgrupp men man söker också oftast mer svar på djupet. Metoden blir dessutom lämplig vid studier som inte är för omfattande, då råmaterialet annars skulle bli för stort för att kunna bearbeta. (Cohen, L. Manion, L. & Morrison, K., *Research Methods in Education*, 2007) Det som brukar vara identifierbart med kvalitativa metoder är en viss närhet till sin studie, att det är processinriktat, att man söker en kontextuell förståelse och att den är mer av det ostrukturerade slaget vid sin forskning. Till skillnad från kvantitetsstudier där man ofta fokuserar på olika mätningar för att påvisa sin tes, står kvalitativa studier mer för ordets mening. (Bryman, 2002)

En kvalitativ metod anser vi har underlättat processen på det sätt att det har öppnat upp för en bättre diskussion vid våra intervjuer. Det har samtidigt gett intervjupersonerna möjligheten till att utvidga sina tankemönster och sina svar. En anledning till varför vi inte använde oss utav enkäter var möjligheten till att det skulle frambringa ett begränsat resultat, vilket i sin tur skulle ha kunnat hämma arbetets möjlighet att utvecklas och ta nya riktningar. (Cohen "et.al", 2007) Vi började studien med att söka svar i teorin. På detta sätt kunde det ge oss en grund att stå på inför vårt sökande i empirin. Genom att börja sökandet i teorin, gav det oss också en insyn på vad man tidigare har titta på när man undersökt "anställningsbarhet", samtidigt som det kunde ge oss några uppslag på intervjufrågor. När vi kände att vi fått fram nyttig teori, var det dags för att börja söka svar i empirin för att se vad verkligheten hade för syn. Vi kände även att empirin kunde ge oss vad som saknades i den teori som vi insamlat och samtidigt visa vad mer vi kunde leta efter för att fylla de nya hål och frågor som uppkom. För att kunna se om teorin stämmer överens med hur verkligheten ser ut, ställdes fakta mot verkligheten för att se på skillnader och likheter. Utifrån detta har vi sedan byggt vår analys och diskussion. Enligt den metodiska teorin, blir därför vår studie en form av deduktiv studie. (Bryman, 2002)

2.2 Avgränsning & Urval

Uppsatsen är avgränsad till att se på den privata sektorn och det är även här vi har funnit våra intervjupersoner. Anledningen till att vi valt att endast se på den privata sektorn, är att vi har en uppfattning om att det kan skilja sig mellan det privata och det offentliga. Då vi ville komma fram till någon slags av slutsats och kunna få fram en mer generell bild, men ändå en form av kärna för vad en del av vad arbetsmarknaden anser att anställningsbarhet är, gjordes valet att endast titta på en sektor i denna uppsats.

Företagen som vi vänt oss till, är företag som har en god insyn om hur det ser ut på arbetsmarknaden. Personerna som vi har pratat med har på något sätt arbetat med personalfrågor, rekrytering, uthyrning eller arbetsrättsliga frågor. Företagen har varit

bemanningsföretag inom olika områden samt stora företag som är ledande på sina marknader. Vi anser dem vara en representativ målgrupp för att vi skulle kunna fånga upp innebörden av anställningsbarhet på arbetsmarknaden, och på så sätt frambringa en mer aktuell syn på begreppet anställningsbarhet. Det är även de som är den direkta källan till det som idag anställs i privata organisationer.

Vi har valt att avgränsa oss till att se vilken betydelse utbildning har för en nyexaminerad för att bli anställningsbar för generella akademiska yrken. Anledningen till att vi inte valt att se på yrken som kräver en legitimering som till exempel läkare och advokater, är att de med utbildning är ensamma kandidater till de yrken som de utbildats sig till. En legitimering är självfallen för dessa yrken och därmed blir utbildningen helt nödvändig för att kunna bli anställningsbar inom dessa områden. Vi har heller inte valt att titta på praktiska yrken som kräver en så kallad yrkesutbildning, såsom snickare och frisör, då detta är utbildningar som främst ges på gymnasienivå.

2.2.1 Empiri sökning

Företagen i studien valdes utifrån deras sysselsättning, geografiska plats och vår tidigare kännedom av företaget. Att de inom snar framtid skulle ha möjlighet att träffa oss var även ett kriterium, då vår tid var begränsad. För att komma i kontakt med företagen, valde vi att kontakta den växel som man uppgett på sin hemsida. Dem kopplade i sin tur oss vidare till representativa personer som kunde svara på våra frågor. Två av de fem företagen hittades genom tidigare kontakter.

2.2.2 Intervjuer

För att kunna komma djupare in på begreppet anställningsbarhet har vi valt att använda oss av intervjuer. Vid våra intervjutillfällen har vi strävat efter att öppna upp för en avslappnad stämning och nå en form av samtal, snarare än en formell intervju. Till detta har vi använt oss av en semistrukturerad intervjuguide med öppna frågor som i sin tur har hjälpt oss att kunna ställa viktiga följdfrågor. Genom detta arbetssätt har vi som intervjupersoner kunnat följa med i intervjun på ett mer närvarande sätt, då vi inte har varit fast i en mall där vi innan förutbestämt intervjuens riktning. Öppna frågor kan dock ha både sina fördelar och nackdelar som man som forskare bör vara medveten om vid sina sammanställanden. Fördelarna är, som vi ovan nämnt till varför det valdes att använda öppna frågor, att de svarande kan svara med sina egna ord, det ger utrymme för oförutsedda svars riktningar och man kan få fram vad den svarande anser vara viktigt i olika frågor. Det negativa kan vara att intervjun blir längre och att en kodning av materialet kan bli mer komplicerat. Därutöver krävs det ett större intresse från de svarande för forskarens undersökning och det kan även öka chanserna för feltolkning.(Bryman, 2002) Under samtliga intervjuerna har det getts möjlighet och tillåtelse att spela in intervjuerna. På detta sätt har vi kunnat återgå till ursprungskällan under vår process och på så sätt har arbetets validitet kunnat säkerhetsställas, samtidigt som det har kunnat hjälpa till att undvika vissa av de felkällor som kan uppstå vid användandet av öppna frågor.(Cohen "et.al", 2007) Intervjuerna har skett på respektive

företag i någon form av konferensrum. Detta har underlättat för våra svarande, att de inte har behövt ta sig från arbetsplatsen, men det har även varit en fördel för oss då vi kunnat få komma med kort varsel. Vi har försökt att lyssna och ställa följdfrågor istället för att anteckna deras svar. Små viktiga detaljer har vi däremot noterat under våra intervjuer, men i övrigt litade vi på våra inspelningar.

Antalet personer i en intervju är viktigt att noga överväga, både för att antalet personer ska kunna bli representativt för studien och ge en sannhetsenlig bild, men även för att det inte ska bli för många intervjuer att ta i beaktning i förhållande till resten av studien (Cohen "et.al", 2007). Vi har därför intervjuat sex nyckelpersoner som har hand om rekrytering eller olika varianter av personalfrågor. Vi har vänt oss till fem olika företag, varpå det ena företaget efter eget initiativ valde att ställa upp med två intervjupersoner under samma intervju. Således blev det sex intervjupersoner från fem olika företag inom olika områden och vi kommer därför att kunna lägga fram argument för fler än en åsikt. På detta sätt hoppas vi kunna få fram ett resultat som är bredare undersökt och som i sin tur samtidigt blir anpassningsbart på fler arenor. Genom intervjuerna ville vi få fram vad man prioriterar och värdesätter vid ett anställningstillfälle, men också fråga hur de ser på utbildningskriteriet vid ett anställningstillfälle.

Efter varje intervjutillfälle har vi transkriberat våra intervjupersoners svar, mailat dem en transkriberingskopia för att få ett godkännande. Detta har kommit att bli grundmaterialet för empirin. När all data var insamlad och sammanställd, kodade vi och kategoriserade vi deras svar. Detta innebär att vi i intervjuerna försökte finna likheter i de svarandes svar, samt hitta teman som man kan samla information kring och utifrån det göra en utsaga.(Bryman, 2002) Genom kodningen kunde vi även sortera bort den informationen som egentligen inte var viktigt för vårt syfte eller vår frågeställning.

2.3 Etik & validitet

För att en studie ska kunna bli etisk korrekt och godkänd måste den följa ett antal regler som Vetenskapsrådet har satt upp. I deras regler kan man finna fyra övergripande krav som man ska uppfylla; *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. Dessa innebär att man inför en intervju eller en enkätstudie måste informera berörda parter om vad ens undersökning ska användas till, men även att de inte behöver delta och att de kan, när de önskar, avbryta påbörjad intervju eller enkät. Samtyckeskravet kräver att man efter delgivit berörda informationen, får ett samtycke för att studien genomförs och behandlas. Konfidentialitetskravet försäkrar de som ingår i studien att de inte blir utelämnade till tredje part, att det endast är vi som forskare som ska kunna leda svaren till vem som sagt vad. Det sista kravet, nyttjandekravet, hänvisar till att studien som görs endast får användas för vårt slutresultat. Samt att samtlig data som samlas in om den enskilda personen och dens svar inte får spridas till eller användas i någon annan studie, samt nyttjas till något kommersiellt . (Vetenskapsrådet, 2001)

Inför varje intervju har vi meddelat vad vi kommer använda deras svar till men också hur svaren kommer att behandlas, både i uppsatsen men även när uppsatsen är färdig. Då vi fått våra intervjuer inspelade betyder detta att vi har kunnat öka vår validitet, då vi

under hela arbetet har kunnat gå tillbaka till ursprungskällan. Men det betyder också en större försiktighet vid behandlingen av våra intervjuvar då personernas röster och svar blir mer igenkännliga om de blir påfunna. Efter att arbetet nu är klart, kommer vi att radera samtlig data som insamlats vid dessa tillfällen. På så sätt kan vi ställa oss bakom Vetenskapsrådets informationskrav, samtyckekrav och vi anser även att vi uppfyller kravet för konfidentialitet. Nyttjandekravet kommer vi, i den mån vi kan, ansvara för att det inte bryts.

2.4 Metoddiskussion

Vi håller fast vid att en kvalitativ studie var det bästa för vårt resultat. I och med att anställningsbarhet är ett så pass snabbföränderligt begrepp med många olika lager, underlättas den egna förståelsen utav att själv gå ut och se hur situationen ser ut. Dessutom behöver det som vara anställningsbarhet igår, inte vara det som är anställningsbarhet idag. Det bästa sättet att få en aktuell bild, är att ge sig ut i verkligheten själv. Vi ser det även som positivt att vi valt intervjuer framför enkäter för att få in våra svar. Genom att anställningsbarhet är ett så pass svårdefinierat begrepp, behövs det ofta långa utlägg, formuleringar och diskussioner för att komma fram till en konklusion. Därför tror vi att en enkätundersökning skulle ha varit hämmande.

Samtliga av våra intervjupersoner har haft en längre tid på arbetsmarknaden, vilket gör att de har hunnit få sig en god syn utav hur denna ser ut. Men i och med att det var länge sedan en del av dem gick ut, kan det i sin tur leda till att de har en svagare uppfattning om hur det går till på universitetet än någon som är precis nyexaminerad. Å andra sidan kom många av dem i kontakt med rekryteringar ofta vilket gör att de förhoppningsvis skaffat sig en god uppfattning. Därför anser vi att antalet intervjupersoner var ett bra antal för att ge vår studie bra balans. Vi känner även att valet av att möta en blandning av branscher var rätt beslut. Detta eftersom man endast kan tala om utbildning utifrån vad man själv har varit med om och vilka erfarenheter man mött. I och med att vi träffade olika personer på olika arenor, har vi kunnat få en bredare syn från olika utbildningsbakgrunder och olika arbetslivserfarenhet. Empirin hjälpte oss även att ge oss ett djup i studien samtidigt som det kunde ge en mer aktualiserad bild av ämnet. Att endast vända oss till teorin, som vi först planerade, hade därför gett oss en platt och en inte en speciellt uppdaterad bild av begreppet.

2.4.1 Källkritik

I valet av källor har vi försökt att använda oss av ett stort antal artiklar då vi anser att de många gånger är mer uppdaterade än böcker. Men för att få en viss stabilitet i vår uppsats, har vi även arbetat med litteratur i bokform för att kunna hitta en grund att bygga vidare på. Vi har varit noga med att försöka undvika handböcker då detta ofta är mer utav en subjektiv framställning. Dock har vi använt en, "Rekrytering och anställning, så går det till". Vi ville skapa en referensram för begreppet rekryteringsprocess för våra läsare och utifrån den kunskap vi tidigare införlivat genom vår utbildning, kändes detta som en bra och användbar bok för rekryteringsstillfällen. Litteraturen som använts i övrigt har täckt olika områden inom begreppet

anställningsbarhet. Teorin kommer från olika genrer av källor för att kunna bredda synen för begreppet och ge en större förståelse. Artiklarna som använts har kommit från tidskrifter som publicerar olika forskningsresultat. Forskningsresultaten har kommit utifrån både samhälls- och psykologistudier. Ett av resultatet har framtagits av tre oberoende testgenomgångar där modellens struktur, 25 – item DME (se 3.4.1), har återgetts och använts vid olika anställnings prov vid olika sammanhang. Detta gör att validiteten känns övertygande då samtliga tre test har kommit fram med ett stöd för giltigheten av modellen. Studierna som gjorts av Riksrevisionen har kommit från olika årtal, vissa är två år gamla (2008) medan andra är från ett år tillbaka (2009). Då de är genomförda så pass nära idag, gör att vi tror att de siffror som presenteras inte kan ha ändrats i någon märkbar utsträckning. Då dessa studier även är utförda av Riksrevisionen, en statlig förvaltningsmyndighet under riksdagen som arbetar som en oberoende granskningsenhet, känner vi oss även trygga i källans trovärdighet.

Vid läsning av vårt empiriavsnitt, måste man komma ihåg att informationen innehåller till viss del individuella åsikter och tankar från vara svarande. Det vi har gjort för att få fram en form av generalisering, är att se till likheterna. Men för att även visa att det ibland finns fler vägar än en och att begreppet anställningsbarhet är komplext, valde vi också att presentera de väsentliga skillnader som framkommit mellan våra intervjuer. Vid ett av våra intervjutillfällen ställde företaget upp med två intervjupersoner. Vi vill påpeka att detta skett, men då vi pratade mycket utifrån individerna och deras syn på anställningsbarhet, anser vi att detta inte påverkat vår studie. Personerna hade dessutom varit verksamma olika långt tid på arbetsmarknaden och de kunde ge oss olika infallsvinklar på våra diskussioner.

I övrigt anser vi att den litteratur vi använt har varit väl underbyggd med bra referenser och vi bedömer den därför som trovärdig.

2.4.2 Validitetsdiskussion

Vi har genom vår studie belyst och analyserat begreppet anställningsbarhet för nyexaminerade studenter som ska ta sig ut på arbetsmarknaden. Då vi anser att det är viktigt att kritiskt granska viktiga begrepp som är bärande för något så stort som arbetsmarknaden, anser vi att studien innehar en relevans för alla. Detta eftersom studien presenterar en färsk empiri från dagens arbetsmarknad och analyseras mot teori från mer än ett område. Därför anser vi att ett pussel har börjat läggas för den något spretiga diskussion som idag finns i samhället angående anställningsbarhet och studiers värde för att bli anställd på en kvalificerad marknad. Därutöver klarläggs det i studien för hur framtidens prognoser möjligen kan se ut och vad arbetsmarknaden tror om Generation Y, samt att ett resonemang förs om hur vi kan arbeta för att underlätta för nyexaminerade att komma ut på arbetsmarknaden idag och i framtiden.

3. Anställningsbarhet i teorin

I kommande avsnitt framläggs anställningsbarhet utifrån teorin. Vi presenterar begreppets framväxt och utveckling, olika perspektiv på begreppet samt tidigare studier som gjort kring universitetets arbete för anställningsbarhet.

3.1 Litteratursökning och urval

I teorin har vi studerat vad anställningsbarhet inom tidigare forskning sägs vara. Vi har titta på begreppets utveckling fram tills idag och vad olika teorier lägger vikt i när de talar om anställningsbarhet. Vi har även vänt oss till undersökningar som tidigare gjorts i syfte att fastställa vad universiteten idag gör för att arbeta för sina studenters anställningsbarhet. Sökningar har även gjorts på hur olika faktorer och komponenter kan samverka eller motverka för anställningsbarhet. Förutom att se på teori som behandlar vad anställningsbarhet är, har statistik från Riksrevisionen även studerats för att på så sätt kunna urskilja hur det ser ut för nyexaminerade på marknaden. Slutligen söktes det även på om det finns ett samband mellan sociala strukturer och vem man väljer att anställa för att de ska passa in i den befintliga gruppen på arbetsplatsen.

Mycket av vår litteratur har vi funnit genom artiklar från Elin@ Lunds sökmotor, en sökmotor inom Lunds universitet som innehar artiklar och tidskrifter. Sökord har varit *employability*, *employee*, *skills*, *soft skills* och även *attributes*. Valet att använda mycket artiklar var av den anledningen att mycket av det som uppdaterats om ämnet, finns i artikelform. Artiklar berör ofta en viss kärna och det kan därför vara lättare att finna den lilla bit som man just söker. Utöver detta har vi även använt oss av material från statliga enheters utvärderingar och uttalanden. Denna information fann vi genom att söka efter studier i ämnet på internet, men även genom att återgå till tidigare forskares källor. I tidigare forskares källor har vi även kunnat finna uppslag till böcker som innehållit bra information. Litteratur i bokform har vi sökt fram på Lunds universitets bibliotek med hjälp av deras databas. Vi har då kunnat finna litteratur som berört olika metoder, anställningsbarhet i olika former, sociala strukturer, samt publicerade statliga undersökningar. Någon enstaka handbok i hur man rekryterar har vi också valt att använda för att skapa en lättsam referensram för läsaren.

3.2 Rekryteringsprocess

När man genomför en rekrytering finns det en del ställningstagande man måste göra och det finns en del faktorer som kan bidra till en lyckad rekrytering. En rekrytering kostar mycket pengar och det tar oftast minst ett år tills du som organisation kan börja tjäna pengar på en nyrekryterad person. (Human Resources. 2009) För att lättare kunna följa vår diskussion och de teoretiska begreppen, kommer vi här göra en enkel och kort förklaring på en rekryteringsprocess.

Det första du bör göra är en behovsanalys för tjänsten. Ta in hela organisationens behov, tänk på om det redan här kan finnas någon kandidat på företaget idag. Ska

tjänsten vara exakt som innan eller är det kanske dags för att utveckla en ny tjänst? När behovsanalysen är gjord är det dags för arbetet som syns utåt. Tillsammans med den arbetsgrupp som finns tillsatt för rekryteringsprocessen, om det är tillsatt en sådan, är det nu dags att sätta en kravprofil för tjänsten. Här ska man ta med vilka arbetsuppgifter som ska utföras, vilken kompetens som krävs och vilka ansvarsområden den anställda kommer att få. När de faktiska kraven är satta, är det bra att tänka igenom vilka egenskaper och erfarenheter som personen du ska anställa bör ha. (Human Resources. 2009)

När du bestämt dig för vilken sorts person det är du söker till tjänsten, är det dags att annonsera. Även detta är ett viktigt ställningstagande då olika annonseringskanaler når ut till olika personer. Du kan även överväga att plocka in ett bemanningsföretag som kan hjälpa dig med den första utgallringen av sökande, och därefter få några kandidater presenterade för dig. När ansökningarna kommit in och ni gjort ert urval är det tid för att kalla till intervjuer. Innan ni möter era kandidater i verkligheten, är det bra om ni som ska medverka vid intervjun bestämt er för vad det är ni ska titta efter. På så sätt kan ni efter intervjuerna lättare göra en avvägning för vem som är kvalificerad för tjänsten. (Human Resources. 2009)

Det viktiga att komma ihåg är att göra ett gott förarbete inför en rekrytering. Tänk noga igenom vem som ska ansvara för vad, vad är det vi letar efter och vad ska ingå i ett anställningsavtal. På detta sätt är sannolikheten större att rekryteringen blir lyckad. (Human Resources. 2009)

3.3 Utvecklingen av begreppet anställningsbarhet

Begreppet anställningsbarhet har sitt ursprung i 1900-talets början, men begreppets innebörd har ändrats och formats om på dess resa fram till idag. Det svenska begreppet har dessutom myntats i det engelska begreppet employability som uppstod under hårda tider av arbetsbrist. Idag finns det olika skolor om vad som ska innefattas i begreppet och huruvida begreppets närvaro är av ett positivt eller ett negativt slag. Det svåra med att definiera begreppet och dess innebörd beror på att det används i ett stort spannrum och på många olika marknader. (McQuaid, R.W. & Lindsay, C. *The Concept of Employability* 2005) I teorin kan man hitta förklaringar om att man gör sig anställningsbar genom att besitta olika uppsättningar av ”skills”, färdigheter, som gör att man kan möta den arbetsmarknaden som finns. Andra teorier vill lägga till mer personliga egenskaper såsom social kompetens och flexibilitet, så kallade ”soft skills”, för att man ska bli anställningsbar. (Haake, U. & Löfgren Martinsson, M. I Berglund & Fejes, 2009)

Då begreppet har sitt ursprung i det engelska språket och då det engelska begreppet ligger till grund för det svenska, börjar vi att titta på den engelska definitionens utveckling för att sedan se hur det allmänt har utvecklats. Historiskt sett kan man se att begreppet har tagit större nya vändningar och fått tillägg i sin innebörd. Gazier delar upp dessa vändningar i sju steg. Första steget inföll på 1920-talet då man försökte sätta en ram för begreppets betydelse, denna epok har man kommit att kalla Dichotomic employability. Vid grundandet av Dichotomic employability fokuserade man på

begreppets motpoler för att kunna förklara begreppets egen innebörd. Man talade om de som var villiga och kapabla, jämfört med dem som var oförmögna eller ovilliga till att arbeta. (McQuaid & Lindsey 2005)

Dichotomic employability fick vara ledande fram till 1950 talet då den ersattes med Socio – medical employability . Vid denna tid hade man i Tyskland och i USA börjat arbeta med begreppet anställningsbarhet och tillsammans med engelsmännen bildades en ny tanke om vad detta innebar. För att få fram vem som var anställningsbar hänvisade man till det glapp som uppstod mellan de som uppfyllde de existerande arbetenas krav på förmågor, såsom sociala, fysiska och psykiska kvalitéer, och de som inte gjorde det. Man tog här in en tredje dimension gentemot förgående epok. Man tittade inte längre endast på skillnaderna mellan de som blev anställda och de som inte blev, utan man tittade på skillnaderna mot de arbetskrav som sattes. (McQuaid & Lindsey 2005)

Ett decennium senare tog nästa utveckling vid i USA, som kom att kallas Manpower policy employability. Man valde nu att göra en bredare analys av de diskussioner som man haft på 50 - talet. Man breddade det till att inte endast se på en ogynnsam och en gynnsam grupp i samhället utan valde att ha tyngdpunkten på glappet mellan arbetsprofilens sysselsättningskrav och de krav som verkligen sattes för arbetarprofilen från arbetsgivaren. På så sätt kunde de skapa sig en klarare bild på vilka som hade större möjlighet till anställning och vilka som inte lyckades. Vid samma tidpunkt började det i den franska litteraturen talas om tillgänglighet och efterfrågan. Detta gick över till att man i slutet av 70 – talet började tala mer i termer om påverkan på arbetsmarknaden genom politiska åtgärder. Från och med nu började man att iaktta hur många anställda dagar och arbetstimmar man haft för att kunna se en persons anställningsmöjlighet. Detta är det som vi idag skulle kalla arbetslivserfarenhet, något som fungerar som en hjälpande faktor till att få ett arbete. Det nya synsättet har fått benämningen Labour market performance employability och har blivit en internationell utgångspunkt som man till viss del använt sedan dess. (McQuaid & Lindsay 2005)

Det som ofta värderas i samband med anställningsbarhet idag, grundades i 1980-talets Nordamerika. Tankarna kan man återfinna i så kalla HRD litteratur, Human resource development, där man har individen i fokus och visar en acceptans för den personliga utvecklingen men även organisationens behov av framgång. Utvecklingen skulle ske bland de färdigheter, skills, som krävdes för att kunna utföra arbetet som man var ålagd att göra. Ytterligare en önskad utveckling som man ville se hos individerna var en flexibilitet att kunna byta roller på sin arbetsplats, både formellt och informellt. Dock ligger ansvaret hos varje enskild individ att vilja och se till att denna utveckling sker. Organisationen ska erbjuda möjligheterna men genom att varje anställd på egen hand skapar sig ett kontaktnät på arbetsplatsen, skapas en utveckling mellan de anställda. Man kan dessutom på detta sätt stärka sin personliga ställning på arbetsplatsen. Med hjälp av detta ska man då sedan kunna flytta sig både uppåt men också längs med organisationen. Man vill dock betona vikten av att den anställdas syn på anställningsbarhet bör vara relativt lik den syn som finns hos övriga på arbetsplatsen, men även att den är lik den rådande syn som är gällande ute på arbetsmarknaden. Detta för att en hållbar situation ska uppstå. Med andra ord kan man summera det som så att:

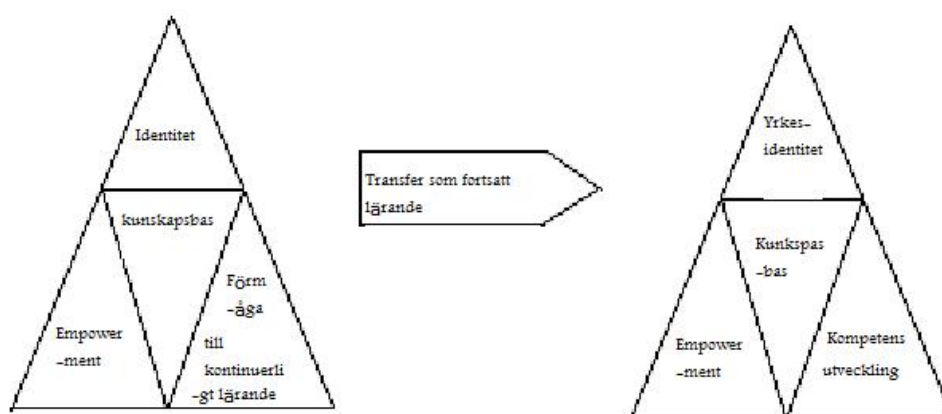
det som en arbetsgivare vill ha, samt beroende på hur efterfrågan på en viss arbetskraft ser ut, bestämmer om man är anställningsbar eller ej. (McQuaid & Lindsay 2005)

Mycket från 80 – talet är fortfarande gällande för vad en anställningsbar person anses vara idag. En stor skillnad är dock att man nu mer talar om detta begrepp i folkmun, vilket man inte gjorde på samma sätt förr. Idag talas det dessutom mer om det i största allmänhet gentemot innan då det oftast mer väcktes en debatt i hårda tider av arbetslöshet. För många personer har även det dagliga arbetet gått mer från att vara rutinarbeten till kunskapsarbete. (Berglund, G. I Berglund & Fejes, 2009) Man kan även se på utvecklingen som skett att varje enskild person har fått en mer öppen medvetenhet kring sin egen situation. För att från ha varit ett begrepp som etablerats i England under hårda tider, till att några enstaka aktörer har försökt att göra en allmän definition av vad anställningsbarhet ska innebära. Har det idag utvecklats till ett begrepp som anses vara viktigt att arbeta med i hela Europa, i och med att Europeiska Unionen öppnat upp gränserna mellan länderna och dess medlemmar. Anställningsbarhet hamnar nu ännu mer i fokus eftersom man arbetar mer över gränser och i ett större sammanhang. (Fejes & Berglund, 2009)

3.4 Olika perspektiv på anställningsbarhet

Staffan Nilsson framhåller i ”*Om anställningsbarhet i professionella grupper*” att människor i dagens samhälle har en hög tro på universitet och dens kunskapsspridning. Han menar att denna tro blir en bidragande faktor till en professions legitimitet och därmed fungerar utbildning som en sorts sorteringsfunktion i en rekryteringsprocess, vilket i sin tur ökar akademikers anställningsbarhet. Nilsson väljer att analysera relationen mellan det framtida arbete som en utbildning är avsedd för och det som utbildningen faktiskt innehåller. Även om det kan ses utifrån två olika perspektiv, att utbildningen faktiskt ger den studerande den kompetens som det krävs för yrket, eller att utbildningen endast har en formell verkan, argumenterar han för att det bidrar till en utveckling av akademisk kunskap. (Nilsson, S. I G. Berglund & A. Fejes, 2009)

Maria Löfgren Martinsson argumenterar istället för att anställningsbarhet är en form av process. Löfgren Martinsson betonar vikten av att kunna överföra sin kunskap till verkligheten. Hon menar att man inte har någon nytta av sin kunskapsbas om man inte kan omsätta den i praktisk handling. För att kunna omsätta sin kunskapsbas måste man besitta mer än de konkreta färdigheterna, man behöver dessutom inneha så kallade soft skills för att lyckas med detta. Lyckas man med att översätta sin kunskap i handling blir man därmed anställningsbar. I processen syftar hon till att anställningsbarheten kan starta inom ramen för universitetsutbildning, men att studenten sedan ska kunna fortsätta sin utveckling i arbetslivet. Detta resonemang illustreras i modellen nedan:



(Löfgren Martinsson, M. Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor - om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet, 2008)

3.4.1 Modell 25 – item DME

En amerikansk psykologistudie har kommit fram till en modell gällande anställningsbarhet, Modell 25- item. De menar att det är mycket av individens egna psykologiska inställning till olika kontexter som beslutar ifall man i slutändan är anställningsbar. Det är ett flertal komponenter som bidrar till detta, här definieras fem områden som avgörande; *öppenhet till förändringar på arbetsplatsen, arbets- och karriärelastiskhets förmåga, arbets- och karriärproaktivitet, karriärmotivation* samt *sin egen syn på sin arbetsidentitet*. (Fugate, M. & Kinicki, A.J. A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change, 2008)

Inom ramen för den första faktorn, *öppenhet till förändringar på arbetsplatsen*, menar man att individer som är öppna för förändring även är mottagliga för förändring. Man menar även att detta bidrar till dessa personer kontinuerligt kommer utveckla sitt lärande, ge dem ökande erfarenheter och att de kan se och identifiera nya möjligheter inom sin egen karriär och organisationens utveckling. Ytterligare positiva effekter av denna öppenhet blir en ökad flexibilitet samt att risken att uppfatta förändringar som ett hot minskar. Snarare kommer man se dem som en utmaning. Studien har kommit fram till att de som har en positiv självuppskattning och en optimistisk syn på livet och sin tillvaro, har lättare att nå framgång och karriär. De personer som kan tillskrivas att vara ”motståndskraftiga” enligt den kognitiva teorin, vilket vill säga de med självförtroende och som kan slå ifrån sig det yttre motståndet för välmående, de är oftast mer positiva till förväntningar och framtida händelser. Detta gör att de samtidigt visar en god förmåga att kunna hantera affektiva och objektiva utmaningar, både i det privata livet men också på deras arbetsplats. Arbetstagare som har en optimistisk syn på sin karriär och sitt arbetsliv, kan således också personligen uppfatta fler möjligheter inom sitt yrke exempelvis till nytt lärande eller nya arbetsmål. En person av detta slag blir mer attraktiv för en arbetsgivare. Detta beskrivs enligt studien som *arbets- och karriärelastiskhets förmåga*. (Fugate & Kinicki, 2008)

Därutöver talar man om vikten utav *arbets- och karriärproaktivitet*, vilket innebär personer som aktivt förvärvar information om sin arbetsplats och sin egen karriär. Genom införlivandet av den informationen, ökar möjligheterna av förverkligandet av yrkesmässiga möjligheter. Att arbeta aktivt med sin egen karriär speglar människors tendenser till att utföra uppgifter som kan hjälpa dem själva i sin karriär, vilket oftast blir något positivt för en arbetsgivare då det går bättre för organisationen. Individer med *karriär motivation* har en benägenhet att skapa karriärplaner och olika strategier för att nå dit. Negativt med allt för karriärbenägna individer kan givetvis vara att de inte stannar någon längre tid på en och samma arbetsplats, utan hela tiden söker sig uppåt. Men man kan se att individer med *karriärmotivation* även är motiverade att göra ett bra arbete, samt att även sätta tydliga arbetsrelaterade mål som också i slutändan gynnar organisationens utveckling. De brukar även behålla sin motivation och stanna på en arbetsplats under hårdare perioder för att stödja sin organisation och anta sig utmaningen att göra en förbättring. Man ser därför också karriärmotivation som en viktig faktor för kontinuerligt lärande vilket i sin tur är en bra grund för anställningsbarhet. Den sista biten som man vill lyfta fram som en bidragande faktor för anställningsbarhet är *hur man som individ ser på sin arbetsidentitet*. Här ses på hur man definierar sin egen identitet i samband med sin karriär. Hur man ser på sin identitet speglar sedan hur individer ser sig själva inom ett särskilt arbete, yrke, industri eller inom en organisation. Detta speglar sig även sedan i den enskildes intresse för vad man gör, hur man gör det och hur det sedan bedöms av andra. Den person som ser sig själv som anställningsbar, kommer också att anta sig en roll som överensstämmer med dens självbild och också handla därefter. Detta kommer sedan även att påverka personens mål och ambitioner. (Fugate & Kinicki, 2008)

3.4.2 Personliga och externa hinder för anställningsbarhet

I artikeln "*The Concept of Employability*" diskuteras anställningsbarhet som någonting annat än endast en personlig förmåga att bli anställningsbar. Här redovisas arbetsmarknaden och policyanalytikers intressen och vilja att ta fram en kunskap och förståelse av anställningsbarhet som ska vara holistisk. Det strävas efter att kunna lägga fram en realistisk skildring med hjälp av att hitta en definition som tillgodoser för både personliga och externa hinder som kan ha inflytande på en persons anställningsbarhet, både för de som redan arbetar men också för arbets sökande. Tidigare har många endast tittat på vad varje enskild individ kan göra för sin väg till framgång. Här menar man att det kan vara personliga faktorer som gör att du inte får att arbete, exempelvis att du saknar kompetensen som krävs, men det kan också beror på yttre faktorer som är kopplade till individen, exempelvis problem att ta sig till eller från arbete, hitta lämplig barnomsorg åt sina barn eller arbetsgivarens preferenser som ligger utanför kompetenskravet. Utifrån denna diskussion vill man visa att det kan vara en rad olika hinder som slutligen hindrar en anställning. Det kan vara ens avsaknad av vissa färdigheter, skills, men det kan också vara en eller ytterligare fler faktorer som sedan spelar in. Ett exempel som tas upp i artikeln är; en person som har all nödvändig kompetens och goda egenskaper för att bli anställningsbar för en tjänst, kan fortfarande bli nekad om den tillhör det som de kallar en arbetsgivares diskrimineringsgrupp (baserat på krav som arbetsgivaren har förutom vissa färdigheter, exempelvis kön, ålder eller möjlighet till nattskift). Tanken bygger utifrån behovet att förstå samspelet mellan

individuella och externa faktorer som påverkar individens förmåga att verka på arbetsmarknaden. Ett stort fokus ligger dessutom på växlingen mellan de individuella faktorerna som, attribut, personliga egenskaper, samt de externa möjligheterna som bidrar till anställningsbarhet. Evans delar upp anställningsbarhet till vad som finns att erbjuda på arbetsmarknaden och efterfrågan på den kompetens som individen besitter. Hans uppdelning är som följande:

Personliga faktorer

- Vidden av den enskildes överlåtbara färdigheter
- Den personliga motivationsnivån för att söka arbete
- Den enskildes möjliga rörlighet i sitt arbetssökande
- Tillgång till information, hjälpanätverk och kontakter
- Omfattningen av andra personliga hinder för arbete

Externa faktorer

- Arbetsgivarens inställning gentemot arbetslösa
- Arbetssökandes examen och kvaliteten på utbildning
- Tillgängligheten av andra hjälpmedel för arbetssökande i underläge/ofördelaktigt läge
- Utsträckningen av att framgångsrikt eliminera bidragsfällor i skattesystemen
- Tillhandahållandet av lämpliga arbetstillfällen i den lokala ekonomin

(McQuaid & Lindsay, 2005)

I samma artikel tar man även upp Kleinmans diskussion om mikro- och makrofaktorer, vilka som i sin tur kan finnas på personliga och externa nivåer. Kleinman väljer att benämna detta som "faktorer som kan definiera uppgifter om varje sida av tillgång och efterfrågan ekvationen". Tanken var att kunna komma fram till en definition av begreppet anställningsbarhet som sedan skulle kunna bli en ram för den ständiga politiska analysen för arbetsmarknaden. Ramen vill man även kunna använda för att kunna förstå de hinder som kan uppkomma för enskilda individer när de söker arbete. Hillages och Pollard har utifrån Kleinmans diskussion och den litteratur kring ämnet som fanns år 1998, arbetat fram ett ramverk för att kunna belysa samspelet mellan olika komponenter som leder till anställningsbarhet. De talar om tre övergripande punkter som ett stöd till att se på anställningsbarhet. Till en början talar man om *tillgångar* utifrån tre nivåer, *baslinje tillgångar* - de grundläggande färdigheterna som är viktiga för ämnet, exempelvis personliga egenskaper såsom pålitlighet och ärlighet. *Mellanliggande tillgångar* är det som är det arbets specifika färdigheterna – exempelvis förmågan till att kommunicera och vara en god problemlösare. Den tredje nivån kallar dem *framstående tillgångar* – det är de färdigheterna som kan bidra till organisatoriska prestationer, vilket i detta fall kan betyda förmåga till teamwork och kommersiell medvetenhet. (McQuaid & Lindsay, 2005)

Hillages och Pollards andra övergripande mål för att kunna nå anställningsbarhet är *presentation*. Någon som är anställningsbar har en god förmåga att kunna påvisa sin anställningsbarhet. Detta gör man genom att kunna presentera vilka tillgångar man har som individ och hur det kan vara till hjälp för organisationen i fråga. Detta kan vara genom hur du lagt upp din meritförteckning eller hur du deltar i en intervju. Den sista faktorn som Hillages och Pollard presenterar i sitt ramverk för att bli anställningsbar är *fördelning* av olika förmågor. Med detta menas att man ska besitta olika förmågor som kan vara till hjälp för organisationen och inte endast en. Därutöver förespråkas att individen ska vara medveten om dens egna förmågor och begränsningar, en

medvetenhet om möjligheterna som finns på arbetsmarknaden samt ha en förmåga rörande arbetssökande. Utöver detta värdesätter man att individen själv har någon form av karriärplanering. Hillages och Pollard vill dock poängtera att de nämnda personliga färdigheterna måste kunna samspela med bakgrundsfaktorer som kommer från organisationen i fråga. Därutöver måste det finnas en samstämmighet mellan den enskildes personliga förhållanden och de förhållandena som finns på arbetsmarknaden för att en lyckad kombination ska uppnås. De menar även att man inte får glömma att yttre faktorer kan påverka hur dina färdigheter tas emot på arbetsmarknaden, såsom efterfrågan på just din kunskap. Det är de personliga förhållandena och den enskildes ansvar att inhämta och att dra nytta av möjligheterna som uppkommer. (McQuaid & Lindsay, 2005)

3.5 Arbetsmarknaden som styr

Att påbörja en utbildning och ta en examen är en bra början på ett arbetsliv och för den som vill, en karriär. Att få ett arbete och att kunna utvecklas med sina uppgifter verkar idag vara ett bra recept på att bli anställningsbar. Ansvaret för detta läggs dock på individen och huruvida detta är positivt eller negativt finns det delade meningar om. (Allvin, M. I Garsten, C. & Jacobsson, K. 2004). Någonstans tar ändå den egna personens handlingsmöjligheter slut för vad som kan göras för att få ett arbete, i alla fall inom lagens gränser. Det är då arbetsmarknaden kommer in och styr vem som är anställningsbar eller ej. (McQuaid & Lindsay, 2005)

Idag är det viktigt att ha kontakter för en framtida anställning och dessa kontakter ska man gärna börja nätverka med redan under sin studietid. Det kan också vara avgörande hur man fått höra om den anställning som man söker. Undersökningar visar att en vanlig länk mellan arbetssökande och en anställning, är personer som man känner. Det kan vara familj, vänners vänner eller en gammal arbetskamrat (Rubery & Wilkinson, 1994). Även detta är en sorts kontakter om än inte professionella. Statistik från Statistiska centralbyrån från 2009 och som presenterats i Riksrevisionens ”*Studenters anställningsbarhet*”, kan man utläsa att akademiker är den grupp i samhället som står för minst arbetslöshet jämfört med andra grupper. För ett företag och en organisation kostar en rekrytering mycket pengar, både i att annonsera, avsätta personal till processen till att den nya anställda ska skolas in i deras arbete och företagskultur. Därför är det oerhört viktigt att det blir rätt person som anställs redan första gången. Det blir därför ett mer skäligen beslut att anställa någon som kommer med verktygen och det underlättare även för det vidare arbetet. (Human resources. *Rekrytering och anställning, så går det till*. 2009)

Arbetsmarknaden är dock den som i slutändan bestämmer när det finns utrymme för att anställa. Vid hårda tider kan det trots sin utbildning vara svårt att få ett arbete som man strävar efter att få. Som nyexaminerad har man även lagen om anställningsskydd som en faktor som kan komplicera anställningsförfarandet då det är principen, sist in först ut som råder (22 § LAS). Trots att det egentligen är någon annan som bestämmer huruvida du är anställningsbar eller inte, utifrån deras behov och efterfrågan på din kompetens, så är det ändå endast du som individ som kan visa dig slagkraftig (McQuaid & Lindsay, 2005).

3.5.1 Hjälp till anställningsbarhet

Regeringen har gett Högskoleverket i uppgift att ta fram ett planeringsunderlag för universitetens och högskolornas utbildningsutbud i förhållande till arbetsmarknadens framtida behov. De framtida behoven förutses med de redan kända förhållandena på arbetsmarknaden. Man tar särskilt i åtanke de framtida pensionsavgångarna som varierar mellan olika utbildningsgrupper och som leder till skillnader i det framtida rekryteringsbehovet. Även befolkningsutveckling, ändrad åldersfördelning och tekniska förändringar på arbetsmarknaden är saker som påverkar behoven av olika utbildningsgrupper i framtiden. Denna studie hoppas man vara till hjälp för studenterna när de väljer utbildning. (Högskoleverket.se, *Högskoleutbildningarna och arbetsmarknaden, ett planeringsunderlag inför läsåret 2010/2011*, 2010-04-20)

Enligt rapporten innebär en högskoleutbildning förbättrade framtida möjligheter till anställningar på arbetsmarknaden. Men man menar även att behovet av olika högskoleutbildade grupper varierar stort. Utbudet respektive omfattningen av högskoleutbildningarna vid universitet och högskolor förutsätts vara baserat på studenternas intresse och dels på arbetsmarknadens behov. Ett övergripande resultat av beräkningarna är att arbetsmarknadens krav på personer med olika utbildningar hela tiden förändras. Högskoleverket menar att den högre utbildningens expansion sedan början av 1990-talet kommer leda till att de högskoleutbildade kommer att fortsätta expandera i antal under de närmaste decennierna, även utan ytterligare ökning av utbildningsplatserna. (Högskoleverket.se 2010-04-20)

Berntsson visar att det finns ett klart samband mellan hög/lågkonjunktur och upplevd anställningsbarhet. Under högkonjunktur rapporterade 43 % att de ansågs sig själva att vara anställningsbara, medan endast 17 % ansåg detta under lågkonjunktur. Känslan av anställningsbarhet är beroende av den miljö och det sammanhang individen befinner sig i. Enligt Berntssons rapport är utbildning och boendeort de två enskilt viktigaste faktorerna för anställningsbarheten. Individer som bor i storstadsområden rapporterade högre anställningsbarhet. Detta tolkas som att den regionala arbetsmarknaden är av stor betydelse för hur individer bedömer sina möjligheter att skaffa jobb. Samtidigt menar Berntsson att vara anställningsbar i första hand handlar om att skaffa rätt utbildning och att kompetensutveckla sig. (Berntson, E. *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. 2008)

3.6 Olika sätt att se på universitetsutbildning

När man börjar tala om begrepp som lämplighet, lämnar man kursansvariga för högskola och universitet med frågor om hur man bäst bör utforma en utbildning för att möta detta. Olika utbildningar är influerade av olika synsätt som vad som anses vara lämpligt. Ska det vara breda och generella utbildningar? Ska de sikta mot ytterligare framtida studier? Eller ska utbildningarna formas efter arbetslivet? Inte ens samtliga individer inom samma utbildning eller olika aktörer i samhället ser på utbildningar på samma sätt. Eftersom människor inte ser nytta av utbildning på samma sätt, eller hur

de bör utformas, blir anställningsbarhet således någonting subjektivt. Beroende av vem man är och vilket perspektiv man utgår från, har man olika saker man prefererar vid en utbildning. Således kommer de som utformar utbildningar att påverkas av vilket synsätt de har, i mål, genomförande och förväntat resultat av utbildningen. (Lindberg, O. I G. Berglund & A. Fejes, 2009) Nedan representeras tre olika perspektiv att se på högre utbildning:

Nyttoperspektivet, menar att utbildning är till för att utveckla ”nyttiga” och handlingskraftiga individer som ska lära sig att arbeta effektivt. Personerna ska utveckla ekonomiskt och socialt välbefinnande i samhället. Detta perspektiv betonar tanken om att förbereda studenter för arbetslivet. Perspektivet är starkt kopplat till effektivitet och lönsamhet och utbildningen ska i och med det utveckla en samhällsnytta. Därmed finns en tanke om att utbildningens funktion definieras av just vilken samhällsnytta den uppfyller. Utbildningssamordnaren bör inom detta perspektiv skaffa sig kunskaper om vad yrkesutövningen innebär och vad som förväntas av studenter på en framtida arbetsplats efter avslutad utbildning. När man talar i termer om ett nyttoperspektiv på utbildningar, talar man ofta om generiska kunskaper eller överförbara färdigheter. Med det menas färdigheter som är överförbara och användbara i många olika sammanhang, ett exempel på detta kan vara att kunna uttrycka sig väl i skrift eller att ha ett väl utvecklat logiskt tänkande. Enligt en studie som genomfört på rekryterare, visas att 70 % av de kompetenser som rekryterare efterfrågar är generella snarare än yrkesspecifika. (Lindberg, O. I G. Berglund & A. Fejes, 2009)

Konkurrensperspektivet, avser att universitetet ska fungera som ett slags ”prövningstillfälle” där arbetsmarknaden med hjälp av högskolan ska få information om vilka som är lämpliga att anställa och vilka som inte är det. Därmed blir högskolans viktigaste uppgift att fungera som en sorteringsmekanism. Konkurrensen ska fungera som en drivkraft för utveckling och förändring i samhället. Inom näringslivet framhålls att konkurrens leder till bättre service och lägre priser. Man ser i sin tur även på utbildning på ett liknande sätt, genom att studenter gör aktiva val och konkurrerar med andra förutsätts de anstränga sig hårdare och bli bättre. Konkurrensperspektivet bygger på att utbildningen bör vara svår. Det ska krävas en ordentlig prestation från studenten. Därmed sällas utbildningen så att endast de mest anställningsbara gör bra ifrån sig och stannar kvar. Många föredrar att tala om utbildning som en sorteringsmekanism snarare än en konkurrensmekanism. (Lindberg, O. I G. Berglund & A. Fejes, 2009)

Bildningsperspektivet, innebär att man ser på utbildning som någonting högre än att enbart vara nyttigt. Man betonar vikten av att vara bildad framför att ha ett specifikt tillämpningsområde. Det talas om vikten av att utbildningen utgör ett centrum för kritiskt tänkande, individuell självständighet. Därmed ser förespråkare för bildningsperspektivet inte det som speciellt positivt att utveckla utbildningarna för att bli mer ”användbara”. Den bildade människan är en bärare av samhällsutvecklingen, toleransen och det kritiska tänkandet. Vikten läggs vid att kunskapen berikar människan som i förlängningen berikar samhället. I förlängningen finns en del förespråkare som menar att det kan vara svårt att förena betyg och examination med en ”god bildning”, då det kan hämma en frigörande process. (Lindberg, O. I G. Berglund & A. Fejes, 2009)

3.7 Arbetslivsanknytning i studier

Enligt Högskolelagen som infördes 1997 har lärosätena ett ansvar att samverka med det omgivande samhället. Tio år senare kompletterades detta med att riskdagen beslutade om en ny examens och utbildningsstruktur med tydliga mål för studentens lärande. Detta föranleddes av den så kallade Bolognaprocessen, som syftar till att skapa ett gemensamt område för högre utbildning till år 2010. Målen gällande kvalitet i den högre utbildningen innebär att de utbildningsansvariga i högskolan ska ta hänsyn till krav på såväl arbetsmarknadens i olika avseenden, samt att främja forskningsanknytning. (Riksrevisionen.se 2010-04-15) På Europakommissionens hemsida kan man läsa följande bestämmelser som medlemsländerna ska arbeta utifrån:

“The three overarching objectives of the Bologna process have been from the start: introduction of the three cycle system (bachelor/master/doctorate), quality assurance and recognition of qualifications and periods of study.

In the Leuven Communiqué of 2009 the Ministers identified these priorities for the coming decade:

- social dimension: equitable access and completion,
- lifelong learning;
- **employability;**
- student-centred learning and the teaching mission of higher education;
- education, research and innovation;
- international openness;
- mobility;
- data collection;
- multidimensional transparency tools;
- funding. ”

(www.ec.europa.eu. 2010-04-28)

Riksrevisionen har genomfört en undersökning där det framgår att många lärosäten i Sverige har formulerat övergripande mål för att främja sina studenters anställningsbarhet. Tre av fyra lärosäten har övergripande mål och strategier för att främja anställningsbarheten för studenterna. Av dessa är det dock bara hälften som följer upp hur man inom lärosätet arbetar för att uppnå målen om anställningsbarhet. Enligt högskolelagen (1992:1434) ska universitet och högskolor samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet. Detta innebär att högskola och universitet ska föra en dialog med det omgivande samhället kring utbildningens innehåll och dimensionering, samt svara för studenternas omvärldskontakter under utbildningen. Denna lag fastställer även utbildningen på grundnivå ska utveckla studenternas förmåga att möta förändringar i arbetslivet. Vid utbildningar på avancerad nivå ska det även ges redskap till studenterna för att utveckla självständighet. Därutöver ska det även ställas krav på att lärarna att följa den samhällsutveckling som har betydelse för arbetet vid lärosätet. (Riksrevisionen.se 2010-04-15)

Riksrevisionen har valt att definiera arbetslivsanknytning som ”de insatser som genomförs inom ramen för en kurs eller utbildningsprogram för att främja studenternas anställningsbarhet.” Exempel på detta som tas upp är; praktik, gästföreläsningar eller projektarbeten tillsammans med arbetslivet. Även träning av generiska färdigheter såsom muntlig och skriftlig kommunikationsförmåga anses främja detta. Man talar även om arbetsmarknadsrelevans. Med detta avses utbildningens relation till och

användbarhet på arbetsmarknaden. Riksrevisionens undersökning visar dock på att många studenter och arbetsgivare i Sverige idag är missnöjda med arbetslivsanknytningen i utbildningen. De pekar på att det finns betydande kvalitetskillnader när det gäller detta beroende på vilken utbildning eller vilket lärosäte man tittar på. Inom en del utbildningsområden är det dessutom relativt ovanligt att lärarna har egna erfarenheter av den arbetsmarknad som deras studenter ska ge sig ut på. (Riksrevisionen.se 2010-04-15)

3.7.1 Sveriges universitets lärarförbunds syn på saken

Även på Sveriges universitets lärarförbunds hemsida, SULF, diskuteras anställningsbarhet. Här definieras anställningsbarhet som ”ett mått på studentens vilja och förmåga att genom attityd, engagemang, samarbetsförmåga och ansvarstagande klara av och utveckla sina arbetsuppgifter genom att tillämpa kunskaper och färdigheter”. (Sulf.se, *Kontakter med näringslivet gör studenter anställningsbara*, 2010-04-22)

Vidare menas att genom att förbättra studentens anställningsbarhet anses högskolan få ett ypperligt tillfälle att utveckla ett systematiskt förbättringsarbete. Anställningsbarheten i sin tur anses kunna främjas inom universitetet via tre faktorer; *samverkan*, *kvalitet* och *studentinflytande*. Här väljer man att definiera *kvalitet* som att uppfylla, och helst överträffa, krav, behov och förväntningar hos studenter, arbetsliv och samhälle. I och med detta beskrivs en problematik, eftersom många inom högskolan endast definierar kvalitet som Högskoleverkets definition. Det beskrivs att många högskolor definierar sitt kvalitetsarbete endast som att klara av Högskoleverkets granskningar. I och med detta beskrivs som ett problem då det anses ske en hårdnande konkurrens på arbetsmarknaden. Om intressenter och kunder ska vara mycket nöjda, måste behov och förbättringar uppfyllas med råge. För att detta skall kunna uppnås bör utbildning, forskning och samverkan hålla ihop och möta kunders och intressenters krav i form av ämneskunskaper, färdigheter samt attityder. Utbildningsansvariga måste därmed bjuda in studenterna till att ta ett större ansvar i samverkansarbetet för att lyckas med detta. Artikeln menar att universitetet måste bli mer offensiva när det gäller kvalitetsutveckling. Det menas att det är viktigt att det skapas ett intresse för studentmedverkan. Om man lyckas skapa en studentmedverkan har man inte bara lyckats skapa ett intresse för att förbättra utbildningen, vilket stärker anställningsbarheten, utan man menar även att man lagt grunden för en modern syn på kvalitetsutveckling hos högskolestudenterna vilket gagnar landets utveckling. Nyckeln till framgång anses vara att stärka programmets resurser för förändringsarbete så att målen kan uppnås. (Sulf.se 2010-04-22) Som vi tidigare nämnt kan man tillägga att tre av fyra lärosäten övergripande mål och strategier för att främja anställningsbarheten för studenterna. Men att det av dessa bara är hälften som följer upp hur man inom lärosätet arbetar för att uppnå målen om anställningsbarhet. (Riksrevisionen.se 2010-04-15)

3.8 Tidigare forskning om universitets arbete för anställningsbarhet

I början av år 2009 genomförde Riksrevisionen undersökningar på två svenska universitet, Uppsala och Luleå universitet, angående deras insatser för att främja sina studenters anställningsbarhet. Tanken med studierna var att se hur universiteten ser på begreppet anställningsbarhet, hur de ställer sig till införandet av Bologna processen och synen på anställningsbarhet som den bär med sig. (Riksrevisionen, *Luleå tekniska universitets insatser för att främja sina studenters anställningsbarhet*, ("n.d."); Riksrevisionen, *Uppsala universitets insatser för att främja sina studenters anställningsbarhet*, ("n.d.")). Hämtade 2010-04-14)

Riksrevisionen har kunnat se en del gemensamma nämnare hur Luleå och Uppsala byggt upp sina utbildningar. Bland annat har de kunnat se att man anlagt liknande föreningar och verksamheter som ska finnas till hjälp för studenterna under deras studietid. Karriärcentrum och studieledare är två exempel på detta. Båda två ska enligt universiteten finnas där för att studenterna ska kunna komma och få råd och stöd i sina framtida val, samt att erbjuda information om studiemedel och arbetsmarknad. Karriärcentrum ska dessutom erbjuda olika seminarium, såsom CV – granskningar, arbetssökning och intervju träning, men även att stötta och hjälpa universitetets studenter att komma ut på arbetsmarknaden. Tyvärr är detta någonting som inte alltid utnyttjas av studenterna. Riksrevisionens undersökning kommer fram till att detta inte annonseras tillräckligt mycket för studenterna, vilket i sin tur resulterar i att det inte är så många som vet att detta finns att utnyttja. (Riksrevisionen, Uppsala & Riksrevisionen, Luleå, 2010-04-14)

Arbetsmarknadsdagar är ett annat sätt att arbeta på för att kunna koppla ihop arbetsmarknaden med studenter. Många av dessa anordnas av de olika institutionerna och kräver ett stort studentengagemang för att det ska kunna gå runt. Huruvida det är positivt eller ej råder det delade meningar om. Att studenterna själva tar kontakt med olika företag och arrangera ett event som detta, ser bra ut på ett framtida CV men ger också en stor möjlighet till att redan där kunna knyta nätverk med arbetslivet. Man ställer sig dock frågan om det inte skulle vara bättre om universitet fanns där för mer uppbackning. Oavsett så är arbetsmarknadsdagarna ett ypperligt tillfälle att kommunicera med sin framtida marknad. Man kan ställa frågor, få tips, knyta kontakter samt, ingår du inte redan i ett mentorprogram kan man här kanske hitta sin egen mentor. Just mentorsprogram är ytterligare ett sätt för universiteten att arbeta utåt mot arbetsmarknaden. Programmen har blivit ett komplement till studierna, istället för där man förr många gånger hade praktik. I undersökningen förklarade universitetsledningen i Uppsala att det är många studenter som efterfrågar praktik i sin utbildning. Detta är inget som ledningen ställer sig negativ till men man kan se ett dilemma för att det ska kunna resultera i något bra. Man säger bland annat att man måste ställa samma akademiska krav på praktikinslagen som på all annan verksamhet som bedrivs av dem, vilket kan vara svårt att säkerhetsställa. En stor rädsla finns att det mer kommer likna någon slags "PRAO - verksamhet", vilket i så fall inte kommer att följa universitetets ramar för vad som är utbildningsverksamhet. Man påpekar dessutom att det krävs stora resurser för att en praktiksatsning ska bli lyckad. (Riksrevisionen, Uppsala, 2010-04-14)

På både Uppsala och Luleå universitet har man dock valt att införa praktik inom en rad olika utbildningar. Hur man använder sig av praktiken ser dock lite olika ut beroende på utbildning. Vissa har valt att poängbelägga praktiken, medan andra program valt att inte göra detta. Skillnaderna ligger i hur programansvarig uppfattar behovet av praktik är för att öka studenternas chans på arbetsmarknaden efter avslutad utbildning. Slutsatsen man kan dra är att när praktik erbjuds är det många studenter som väljer att gå denna väg, poängbelagt eller ej. Statistiken från Luleå universitet visar att 40.5 procent av studenterna gjort praktik, verksamhetsförlagd utbildning, examensarbete, uppsats eller annat utbildningsmoment utanför universitetet. (Riksrevisionen, Uppsala & Riksrevisionen, Luleå, 2010-04-14)

I Riksrevisionens studie har man ytterligare variationer av arbete för studenters anställningsbarhet. I båda städerna har man studentkårer som arbetar med att bevaka studenternas intressen genom att främja kvaliteten hos lärosätets utbildningar samt genom att förmedla arbetsmarknadskontakter och genom att ta hand om studiesociala frågor. Dessutom arbetar båda med Alumn nätverk, vilket är nätverk där tidigare studenter kan registrera sig för att i framtiden kunna hålla kontakt med gamla kursare. Genom dessa nätverk kan man få hjälp med utskick av examen men det har även hänt att det använts till rekryteringskampanjer. Universiteten kan själva även dra nytta av dessa nätverk då de kan gå ut till examinerade studenter med undersökningar i syfte att säkerställa utbildningarnas kvalitet. Luleå sticker dock ut i med att ha arbetslivsrepresentanter i styrelser, nämnder och olika råd. På detta sätt kan dem i sina beslut och utformningar av program få en åsikt direkt från arbetslivet (Riksrevisionen, Luleå, 2010-04-14). Uppsala universitet har valt att arbeta mycket med gästföreläsare och adjungerade lärare för att på så sätt plocka in lite utav arbetslivet i sin undervisning (Riksrevisionen, Uppsala, 2010-04-14).

I samband med att Bologna processen startade satte det samtidigt några nya krav på universiteten, bland annat att de ska arbeta mot att deras studenter ska bli anställningsbara efter avslutad utbildning. Detta innebär att de förväntade studieresultaten från studenterna noga ska formuleras så både studenter men även arbetslivet ska kunna se vad studenten ska kunna när den kommer ut på marknaden. Målen ska därför uttrycka vilka färdigheter, kunskaper och vilken kompetens - förmågan att handla i relation till en viss uppgift eller arbete, som studenten förväntas förvaltat under sina studieår. Till skillnad från innan innebär detta ett ökat fokus på generiska färdigheter, till exempel muntlig och skriftlig presentationsteknik. På detta sätt blir målen även en utgångspunkt för examination, uppföljning av utbildningarna samt för att kunna kvalitetssäkra universitetens utbildningar. (Riksrevisionen, Uppsala, 2010-04-14) I riksrevisionens studier på Luleås och Uppsalas universitet kan man se att de båda har implementerat lärandemål i sina utbildningar som går i enlighet med Bologna processen föreskrifter.

3.8.1 Studiens sammanfattande mening

Överlag har Riksrevisionen kommit fram till att det som idag finns på pappret, det som ska arbetas mot och verkställas, ser bra ut. Båda universiteten har goda tankar och tillvägagångssätt att arbeta med. Den bedömning som Riksrevisionen i slutändan ändå

ger är att deras goda intentioner inte alltid förverkligas. Man ser stora skillnader mellan de olika utbildningsprogrammen när det kommer till vilken utsträckning studenterna har möjlighet till att få kontakter med arbetslivet. I regel är det större kontakt mellan de stora utbildningarna som tillhör de tekniska fakulteterna och arbetslivet, än vad det är för de mindre programmen och framförallt programmen inom den filosofiska fakulteten. I Luleå kan man även se att övningen av de generiska kompetenserna inom ramen för utbildning, varierar påtagligt mellan de olika programmen. Därutöver kan man finna att de har en förhållandevis stark centralstyrning och att de målvariabler som ledningen använder sig av har en svag koppling till studenternas anställningsbarhet. (Riksrevisionen, Luleå, 2010-04-14) En annan svag punkt som uppkommit under granskningen är uppgifter som visar på att det är relativt få lärare på universitet i Uppsala som faktiskt har erfarenheter från ett arbetsliv utanför akademien. I övrigt anser Riksrevisionen att Uppsala i mångt och mycket har en god styrning och bra mål som arbetar bra med Bologna-processen och studenters anställningsbarhet (Riksrevisionen, Uppsala, 2010-04-14). Man får dock aldrig glömma att det aldrig är någon garanti med fina ord och mål på ett papper. Att formulera en plan och mål kan vara ett första steg, det andra är att förverkliga det.

4. Empiri

Nedan presenterar vi resultatet av våra intervjuer från arbetslivet. Intervjuerna är genomförda inom den privata sektorn och både kvinnor och män finns representerade. Samtliga som vi har intervjuat har i varierande grad haft någon form av utbildning från universitetet. Spännrummet ligger mellan en hel examen, till några enstaka kurser samt att man valt att utbilda sig senare i livet. Totalt har vi intervjuat sex personer från fem olika företag. För att se våra frågor som vi ställde till våra intervjupersoner, var vänlig se Bilaga 1.

4.1 En inledande problematik

Genom våra intervjuer har det framkommit att högre utbildning har blivit allt vanligare på senare år. Detta har kommit att påverka hur konkurrensen ser ut på arbetsmarknaden för nyexaminerade studenter. Det finns ett stort antal personer med liknande utbildningar som söker och konkurrerar om samma tjänst idag. Detta leder till att arbetslagstiftningen får en mer framträdande roll och nya aspekter vägs också därför in i begreppet anställningsbarhet. Samtliga av våra svarande säger att man måste titta på människan, vem det är man har framför sig. De säger att utbildning, attribut och egenskaper tillsammans med en utvecklingsförmåga, är det som gör en person anställningsbar. Samtidigt påpekar samtliga att utbildning är en färskvara och om den inte används inom en viss tidsram, kan den bli inaktuell. Även om vi skriver utifrån olegitimerade yrken och vi har intervjuat utifrån detta, måste det poängteras att vilket yrke det är du har eller vilket det är som du söker, har betydelse för hur man kan se på anställningsbarhet. Alla våra svarspersoner har påpekat att ingenting i verkligheten riktigt är generaliserbart. Vissa attribut och personliga egenskaper, tillsammans med

särskilda färdigheter, är av större betydelse inom vissa arbeten än andra. Detta gäller även utbildningens betydelse.

Utav de fem företagen vi har intervjuat, var det få som hade en klar uttalad definition om vad anställningsbarhet är. Ett av företagen hade en form av mall på sin hemsida och ett annat företag höll just nu på att utarbeta detta, *"Vi håller på, vi har precis anlitat en från HR som kommit in. Tidigare har det skötts av cheferna och ledarna i företaget. Vi har haft policys innan men vi har kanske inte riktigt levt efter det, så det ska vi bli duktigare på nu"*. Företaget som hade en mall på sin hemsida säger att *"Ja det har vi. Vi har mycket på vårt intranät men det står väl inte där exakt vad det är, men vi vet det."* En utav våra intervjupersoner tog även upp diskussionen om rädslan för diskriminering om man exakt bestämde sig för en definition av begreppet anställningsbarhet, *"Det är viktigt att aldrig hamna i diskrimineringsfällan. Dock, kanske man anställer folk med vissa attribut, att de ska vara självgående, drivande etc."* Men trots att man inte alltid har en klar och tydlig definition av begreppet, har det ändå kommit fram vid dessa tillfällen att man har en känsla för det, trots att det inte alltid går att plocka fram det när någon frågar. Man vet vad man vill ha och man har åsikter om utbildning och samhällsliv. En svarande säger följande om deras saknad av en gemensam definition av anställningsbarhet; *"Nej. Jag tror aldrig man har diskuterat det. Vi har en extremt platt organisation här. Den är väldigt decentraliserad. Så det är därför man nu mer och mer försöker lösa sina rekryteringsbehov lokalt."*

4.2 En slagkraftig utbildning

Två utav de företag som vi har intervjuat, har poängterat konjunktorens betydelse för en persons anställningsbarhet. Är det lågkonjunktur spelar det ingen roll hur anställningsbar personen än är då arbetsmarknaden inte har råd att anställa. Hur konkurrenskraftig personen är, beror även på hur många som utbildar sig inom samma område och hur mycket arbetsmarknaden efterfrågar den kompetensen personen ifråga innehar. Man måste utbilda sig till det som det finns en efterfrågan på. Ett av de företagen vi har intervjuat påpekar här att: *"Studenten bör få eller ta reda på mer information om marknaden innan man söker sig till en utbildning. Det finns dock vissa utbildningar som man ofta räknar ut men där man alltid får jobb ändå, till exempel ekonomerna. Det är en bred utbildning med många olika anpassningsområden."* Personen i fråga fortsätter sitt resonemang med att säga att om man inte är helt säker på vad det är man vill arbeta med, är det bättre att välja en bred utbildning än en utbildning där man utbildar mer utav en spetskompetens. Någon har uttryckt att man tycker det är svårt att skriva ner på ett papper vad anställningsbarhet är, men man har däremot påpekat bredden på en utbildning, att den är extra viktig. En annan svarande säger att man kan se att det finns ett mindre antal tjänster på marknaden som riktar sig till specialister, även om dem behövs. Personen menar att det genererar i att det generellt efterfrågas en bredare utbildning. En annan person återkommer med ett liknande resonemang som tidigare talande: *"Lång och bred utbildning ska du ha och ju yngre du är, desto bredare bör den vara. Att du sen spetsar dig mot ett område senare i livet kanske är en självklarhet, att man går mot något håll. Men inte att man startar med det utan att man försöker ha en bred botten att stå på. Det tror jag är A och O för att förstå olika situationer som dyker upp i arbetslivet"*

En del i den breda utbildningen kan vara att gå en tvärvetenskaplig utbildning. En av de svarande påpekar som positivt när vi frågar om vad som gör en utbildning slagkraftig: *"Tvärvetenskapliga program, för så är ju verkligheten. Verkligheten är väldigt tvärvetenskaplig. I de tvärvetenskapliga får man in olika synvinklar och perspektiv."* En annan person inflikar följande: *"Det jag tycker är att många högskolor idag är väldigt bra. Man lär sig väldigt brett. Man får en mer helhetssyn. Det är bra med en bred och allmän utbildning."* Att ha en bred kompetens är någonting som samtliga vi har intervjuat har lyft fram. De säger att en bred kompetens gör att du får en helhetssyn och att du kan förstå organisationens samtliga delar, vilket man tror att en bred utbildning kan vara en bra grund till.

En utbildning som möter arbetslivet är även det någonting som poängteras som en viktig faktor för en utbildning vid våra intervjutillfällen. Den arbetsmarknad som vi mött anser det nämligen högeligen positivt att arbetslivet och universitetet möts. Exempel på detta som ges är genom gästföreläsningar, mentorskap, arbetsmarknadsdagar samt praktik. På detta vis anses studenter få en större verklighetsuppfattning om hur arbetslivet i själva verket ser ut, vilket i sin tur underlättar för deras framtida arbetsliv. Genom att få arbetslivsanknytning genom sin utbildning, får man även hjälp att knyta värdefulla kontakter för ett framtida arbetsliv. Det framkom även åsikter att man dessutom kan värdera arbetslivet helt annorlunda efter att ha studerat det i praktiken. Val som man aldrig trodde att man skulle göra, kanske helt plötsligt blir självklara. Vi har talat med personer som tagit sig själva som exempel, där man helt ändrat uppfattning om vad det är man vill göra inom sitt ämnesområde. Ett exempel är ett uttalande där man under sin studietid var helt säker på att inte arbeta med en viss del inom sitt kommande yrke, för att det i teorin var det minst givande. När personen väl hade kommit i kontakt med arbetslivet och mött området där, ändrades inställningen och personen har nu arbetat med detta i flera år och finner det mycket givande.

Val av studieort och betyg är någonting som framkommit att våra intervjupersoner över lag inte tittar speciellt mycket på, utan det är någonting som främst uppmärksammas i en hård konkurrenssituation med många sökande. *"Börjar man titta på betyg är det antingen en hård konkurrens eller något annat som kan ligga bakom. Likaså om man går in och kollar om man har skuggat ett program eller hoppat mellan många olika arbeten."* En del av de vi intervjuat tittar dock på betyg, men det generella verkar vara att man försöker få sig en helhetssyn över betygen och i så fall framförallt intresserar sig för betygen i enskilda kurser, som skulle ha relevans för jobbet i fråga. *"Man har ju skiljt agnarna från vetet lite eftersom man har betyg men det är inte mycket. Det är svårt att skilja ut vid intervjuer och så. Då är det helt och hållet personligheten. Man kan vara helt identiska till utbildningen och då är det personkemin som avgör."* Personen fortsätter sitt resonemang *"Det svenska språket är enormt viktigt eftersom 80 - 90 % av det vi gör är att skriva, möta och kommunicera. Att kunna möta människor och kunna skriva ner det viktiga på ett papper. Då måste du ha ett flyt i språket för att klara av det. Det kan du aldrig se på betyget, men du kan se att har du ett VG är du nog lite bättre på att skriva och formulera dig."* En annan person uttrycker det som följande på frågan; *"Nej oftast inte, man kan ställa frågor kring det och visst kan ett risigt betyg*

förstöra en möjlighet att få jobb, så är det ju klart. Men det beror på, hur gammalt är detta betyget? Vad har du gjort sedan dess och vilka erfarenheter har du förvärvat?

Det framkommer även åsikter om att de i allmänhet inte ser det som ett orosmoment att man har skuggat ett program eller att ha läst fria kurser, istället för att ha läst en befintlig utbildning. Så länge man kan motivera sina val och omsätta teorin i praktiken anses detta över lag inte vara någon problematik. Men det framkommer dock åsikter om att det ser bättre ut att ha läst ett färdigt program jämfört med fria kurser, vilket motiveras med att; *"Har den arbetsökande läst ett färdigt program vet man som arbetsgivare mer vad man kan få av personen i fråga."* Man tror även på högre intagningspoäng för de hela utbildningsprogrammen, vilket i så fall skulle tyda på att personen i fråga hade bättre gymnasiebetyg och som i sin tur då kan ses som en drivkraft redan i en tidig ålder.

Överlag verkar det som att universitetsutbildning prioriteras framför en KY - utbildning på de arbetsplatser vi besökt. Många har däremot talat mycket om det positiva i KY, att de vänder sig mot arbetslivet och att de frågar vad det är arbetslivet behöver.

Universitetsutbildning verkar däremot fortfarande ha en högre status även om KY inte är något man överlag kommit speciellt mycket i kontakt med på de platser som vi varit på. Någon uttrycker det som att *"KY är jättebra att det finns, alla kan inte bli teoretiker. Men för att anställa hos oss är det inte KY"*. Någon annan diskuterar KY som följande: *"Jag menar en universitetsexamen är ju alltid en universitetsexamen. Men å andra sidan kan ju jag läsa folkdans i fyra år. Det beror ju på vad det är för någonting jag gör. Men att ha en god samhällsvetenskaplig utbildning till exempel och sedan gå en KY, det kan ju inte vara fel."* En sista person säger: *"KY rullar på och efterfrågan på det ökar, de är duktiga att ta kontakt med arbetsmarknaden och forma utbildningen mot det, men jag vill inte jämföra KY mot universitetet."*

4.3 Mötet mellan universitetet och arbetslivet

Under samtliga intervjuer ställde vi frågan om de tycker att universitetet möter dagens arbetsmarknad. Den generella uppfattningen är att dem inte möts fullt ut. Några av de svarande har uttryckt det som att det är två olika världar som man tycker borde närma sig varandra. Men våra intervjupersoner har även gett olika förslag på hur dem anser att detta kan lösas. Man har nämnt mer praktik, mer gästföreläsare, studiebesök och mentorskap som alternativ till att komma en bit på vägen. En av dem har utvecklat anledningen till varför studiebesök är positivt så här: *"Att jobba med studiebesök, se på det på ett annat sätt än bara det teoretiska. Man kan då svara på varför man ska kunna just detta och dessa ekvationer, jo det är för att du ska kunna bli en problemlösare. Jag tror att problemlösningen och söka information, det måste man bli bättre på i skolan."*

Ett sätt som universitet försöker möta arbetsmarknaden på är branschdagar. Detta är en väg som samtliga intervjupersoner anser vara bra, men deras uppfattning är många gånger att väldigt mycket ansvar idag ligger på studenterna. En intervjuperson har valt att uttrycka sig som följande: *"De här bransch dagarna till exempel, som jag upplever det så är det studenterna som anordnar dem. Hade engagemanget varit större från de utbildande enheterna tror jag att det hade fallit sig mer naturligt. För på något sätt,*

pengar, sponsring, kom och besök oss.. det är så hela tiden, men det är inte universiteten som frågar utan det är studenterna som vill ha kontakt med arbetslivet.”. Den allmänna meningen bland de vi intervjuat är att det både är universitetets och arbetslivets roll att ta kontakt, men framförallt universitetet som bör ta kontakt och visa arbetsmarknaden att de vill ha ett samarbete, samt var på marknaden som behovet finns. *”Jag tycker inte att det är arbetsmarknaden som ska ta kontakt med universitetet utan det bör vara tvärtom. Det finns idag kanske dem som sitter och kollar vad behovet i framtiden ligger på arbetsmarknaden, men i så fall är dem dåliga på att annonsera ut det. Så det kan dem bli bättre på, om inte så bli bättre på att kolla vilka behov som finns.”* En individ uttalar sig om att det skulle kunna vara en så enkel sak som att öppna upp och delge arbetslivet om vad som händer inom universitetets värld, så som att ge ut uppsatser eller liknande. En annan åsikt som framkommit är att man bör ta till vara på att det finns så många ambitiösa studenter som vill ut på marknaden. En av dem svarande för ett resonemang om att man skulle kunna införa det som man i USA kallar internship. Eftersom studenterna inte kan gå och arbeta gratis, då du måste ha en anställning kopplat till regelverket, skulle detta vara en bra idé för att sammankoppla utbildning och arbetsliv. Ett av företagen har idag en studentpool där man har fått uppfattningen om att det är många studenter som anser det vara perfekt att arbeta lite vid sidan av sina studier, då man får *”... den här praktiska biten att hänga upp sina kunskaper på.”*

Ekonomi är även en aspekt som lyfts fram under våra intervjuer till hur relationen mellan utbildning och arbetsliv ser ut idag. En svarande menar att ekonomin självklart har en styrande roll i det hela eftersom universiteten får in 40 000 kr per elev som antas till en utbildning, och ytterligare 40 000 kr om eleven klarar sin examen. Detta tror man leder till att fokus ligger på att göra en utbildning attraktiv för de sökande och att eleverna ska klara sin examen, istället för att fokusera på hur man möter arbetsmarknaden.

4.4 Hur ska man få ut unga på arbetsmarknaden?

Erfarenheten är någonting som man återkommer till om och om igen som en viktig komponent vid anställningsbarhet. Erfarenhet från arbetslivet är A och O och företagen i sig prioriterar i mångt och mycket erfarenhet framför utbildningen. *”Ja erfarenheten är högre. Den reella kompetensen är viktigare än den formella kompetensen.”* Sen är frågan om man kan få den typen av erfarenhet som krävs utan att ha en utbildning i botten. Man vill väldigt ofta att personen man anställer ska ha en utbildning och detta i sig är ofta ett tydligt krav. På ett företag vi besökt var medelåldern på de anställda närmare 50 år. Anledningen var att man inom branschen ville att personer som sökte sig till detta yrke skulle ha stor del av livs- och arbetslivserfarenhet för att klara arbetet. *”Man ska gärna vara 30-35 år, man ska ha gjort sina ”hundår” och man ska ha byggt sin erfarenhet. För vi säljer ju erfarenhet och kompetens så det är ju lite svårt. Marknaden är inte heller riktigt beredd även om vi säger att vi måste ta ett gemensamt ansvar för återväxten efter 40-talisterna. Så har vi ändå svårt att få kunder att acceptera att vi kommer jag och en som är 30 år.”* Personen i fråga talade mycket om hur unga och äldre människor bör lära av varandra. Att äldre människor ofta har mycket erfarenhet och redan *”gjort alla misstag”*, men de är sällan lika fritänkande som de

yngre. Personen fortsatte med att säga: *"Den första tiden efter man har kommit ut önskar jag att man skulle kunna tanka ut alla tankar och idéer som finns i den oförstörda hjärnan, innan något företag har förstört den. Buffrar upp den i någon bank som man kan ta fram 10 år senare."* Utifrån detta hade företaget i fråga fyra träffar om året där man träffade yngre personer inom området för att diskutera och utbyta erfarenheter. *"Jag skulle jättegärna ta in unga oförstörda hjärnor och fostra dem här istället att blir duktiga "X". Men marknaden vill att man ska ha gjort lite annat. Att man har fått dynga på stövlarna, att man varit i gropen och sett misstagen. Den erfarenheten ska man helst ha med sig."* Att vara ung och "oförstörd" är en diskussion som uppkommer vid flera tillfällen. Vi frågade därför om man föredrog någon som var nyexaminerad eller någon som hade erfarenhet. Ett svar som vi fick var att det alltid beror på vad man det är man vill ha och vad det är man söker. Det kan vara en "grön" person som man kan forma, men spontant ville ändå personen i fråga säga erfarenhet. I samma diskussion påpekas att man aldrig jämför års - relaterat i en rekryteringsprocess, utan man jämför någon som är nyexaminerad med någon som är äldre och har arbetslivserfarenhet.

I och med att erfarenhet prioriteras så pass högt av samtliga företag som vi har pratat med, så valde vi att leda in diskussionen på hur man ska få ut unga på arbetsmarknaden så att de kan få den eftertraktade erfarenhet. Många förslag uppkom och det kom fram förslag som innebar ett ökat ansvar från samtliga håll, individen, arbetsmarknaden, universiteten, samt staten. Samtliga svarande har berört ämnet att skaffa sig ett kontaktnät. Att inneha många kontakter, innebär ökade chanser för att få en anställning efter sin studietid. Därför poängterar dem vikten av att *"få in en fot"* redan under studietiden och att börja bygga nätverk tidigt. Det tros på unga nätverk som sedan växer till både äldre och seniora nätverk, man ska inte vara rädd för att blanda de olika nätverken då samtliga parter lär sig av varandra. Dessa nätverk kan sedan bli betydelsefulla vid ditt första arbete eller kanske senare i livet. På en del håll har det framkommit att man nästintill enbart sysslar med internrekrytering och man anställer gärna personer som redan känner någon på arbetsplatsen. Detta för att säkerställa att personen i fråga är en lämplig kandidat och dessutom förenklar detta självfallet en rekryteringssituation.

En av våra svarande tog upp vad staten skulle kunna bidra med för att underlätta för nyexaminerade att komma ut på arbetsmarknaden: *" Staten skulle kunna införa lättnader gällande lägre arbetsgivar- och sociala avgifter."* Personen ifråga menade att dessa lättnader skulle kunna innebära att nyexaminerade skulle bli mer attraktiva och att man som arbetsgivare skulle kunna våga satsa mer på den "gröna" och den "formbara". När det kommer till arbetsgivarens insats, uttalar sig en av våra svarande följande: *"Arbetsgivaren måste kanske även visa en viss tolerans. Men jag tycker även att arbetsgivare bör vara medvetna om att det finns skillnader mellan de nyexaminerade och vad som kanske i slutändan krävs. De måste vara beredda på att forma dem lite. Om du är student och aldrig varit ute i arbetslivet, hur ska du då kunna veta hur det går till?"* En synpunkt som kom fram, som skulle vara ett gemensamt ansvar för alla, var att arbeta för hur pensionsåldern ser ut idag. Personen ansåg att man inte bör arbeta tills man är 67 år eller 70 år, utan istället lämna plats åt de nya på arbetsmarknaden och kanske till och med trappa av tidigare än vad pensionsåldern idag säger. Att arbeta med adeptmentorskap i samband med en kommande pensionsavgång, var också en idé för att

få ut den yngre generation men också för att arbeta för att minska det kunskapsglapp som kan uppstå mellan den äldre erfarna och den yngre nya. *”Det man egentligen ska göra är att man har en viss överlappning. Att dem som är på väg att lämna, att man tagit in någon ny som då får ha en typ av adept mentor. Man missar ju också mycket av att inte ta in de unga när de har en ny utbildning. För de har ju mycket att tillföra för en organisation och utbildning är verkligen en färskvara.”*

4.5 När blir en utbildning inaktuell?

Samtliga intervjupersoner har påpekat att utbildning är en färskvara och att man bör använda den inom ett visst antal år för att den inte ska bli inaktuell. Det menas även att detta är beroende på vilken utbildning man gått och att den därmed blir olika snabbt inaktuell. En utbildning som till exempel innehar mycket teknologi blir fortare inaktuell jämfört med en som innefattar beteendevetenskap, då utvecklingen går olika snabbt inom de olika områdena. Ytterligare en aspekt är att man efter avslutad utbildning kan börja arbeta med någonting annat än det man i själva verket är utbildad till. I slutändan leder detta till att utbildningen blir mer och mer inaktuell ju längre tiden går. Detta eftersom du nu alstrar ny information och ersätter den gamla, samtidigt som utvecklingen går framåt inom det ämnet som du nu inte är verksam inom. En av våra svarande uttrycker sig så här: *”Vi kan ta detta med personal, det ändras inte så mycket där att den blir inaktuell på 5 år, ekonomi och juridik samma sak. Det kanske kan vara skillnader om man är tekniker eller civilingenjör som ska jobba med utveckling på Ericsson och mobiltelefoner och viss teknik...Har man en gång läst arbetsrätt så kan man läsa en lagtext, läsa en faktatext och jag kan ringa dem som vet mer för att reda ut det. Du blir hela tiden matad med information om det.”*

Det uppkommer på flera håll en diskussion om hur viktigt det är att kunna omsätta de teoretiska kunskaperna i praktiken för att den inte ska bli inaktuell. Någon säger att: *”Man måste kunna använda sin utbildning praktiskt när man kommer ut för att få riktig utväxling av det som arbetsgivare.”* Personen utvecklar sitt resonemang senare under intervjun och tillägger även att det är bra med teorier, men att universiteten kanske bör öka insatserna på att omsätta teorin i något praktiskt med en organisation. På detta sätt kan det hjälpa studenterna att omsätta teorin i praktiken. För kan man inte det eller om man saknar förståelse för det, kommer ens utbildning alltid att vara inaktuell. En annan person säger även att det finns en fara i att: *”Akademiker kan fastna i modeller från universitetet vilket inte riktigt går hand i hand med verkligheten.”* En annan intressant aspekt som tagits upp, är att man själv måste komma på vad JAG kan och vad jag kan erbjuda ett företag. Att det även är individuellt vad man har tagit till sig under en utbildning och därför blir det extra viktigt att rannsaka sig själv och vad det är man har lärt sig.

4.5.1 Presentationen i ett CV

När vi talat om anställningsbarhet med våra intervjupersoner, har fyra av sex framhävt vikten av att ha ett bra CV. De menar att det är genom sitt CV som man kan visa upp sin anställningsbarhet genom att skriva och presentera sig tilltalande för företaget: ”*CV:t är enormt viktigt, det är där du attraherar första gången. Och kanske inte CV:t så mycket som referenserna och framförallt det personliga brevet tycker jag.*”. Du kan redan här visa lite av ditt driv och dina kunskaper, i framförallt svenska språket och kommunikation. Är ditt CV inte intressant kommer du inte bli tillkallad till en intervju, och får många gånger aldrig en ny chans att visa hur anställningsbar du är.

Vi ställde frågan om hur de ser på ett CV där man bytt anställning ett flertal gånger under en kort tid. Varken detta eller att ha valt spretiga kurser från universitetet sågs som ett problem, bara man kunde motivera sina val. En del säger istället att det ses som att man har en bred kompetens. Många talar dock om faran med glapp i sitt CV. ”*Ännu värre är det om CV:t har ett glapp på något år eller mer, vad har personen gjort då? Och varför var du utan jobb? Vad gjorde du under tiden? Vidarutbildade du dig? Ja men vad bra, då har du täppt igen CV:t. Men har du gått på A-kassa under de två åren tills något nytt dök upp igen? Så det är mycket man måste tänka på och ta hänsyn till i ett CV.*”. En annan person säger att det viktigast är att du i ditt CV kan visa upp att du har gjort någonting, vad det exakt är spelar alltid inte så stor roll. Personen fortsätter med att säga: ”*Man söker efter personer som vill någonting, som har ett driv och som inte sitter hemma och väntar på att saker och ting ska hända. Ett glapp i CV:t kan i vissa fall eventuellt ses som en brist på motivation.*”.

4.6 Generation Y och framtiden

Då det idag diskuteras om den nästkommande generationen, *Generation Y*, på arbetsmarknaden och att många tror att detta ska bära med sig en förändring, valde vi att höra hur våra intervjupersoner ser på debatten. I stort sett alla av våra svarande kände till debatten och många tror att den nya generationen söker något nytt och något annorlunda än de förgående generationerna. Någon uttalar sig som följande: ”*Man vill mer idag, man vill utvecklas mer och ställer mer krav på sin utveckling och på arbetsplatsen idag. Att arbetsgivaren möter ens krav, annars går man nog gärna vidare idag. Det finns högre krav på arbetsgivaren idag, vilket nog inte alla förstått eller kunnat matcha.*”. Den generella uppfattningen ställer sig bakom citatet ovan, att det blivit en ökad flexibilitet, att man vill byta arbetsplats i större utsträckning och att det är ett mer gränslöst samhälle. Det är dock bara hälften av dem som tror på en radikal skillnad generationerna emellan eller att arbetsmarknaden skulle stå inför en stor förändring. I samma diskussioner har vi diskuterat var kontrollen ligger i denna trend, är det hos arbetsgivaren eller hos arbetstagaren? Finns det någon fara i denna trend? Eller är den av godo?

En person väljer att måla upp situationen som följande ”*Jag tror att vi möter en generation, er generation, där ni kommer ha 5, 6, 7, 8, 10 anställningar, inte för att ni inte trivs utan för att ni är nyfikna och ett annat jobb kanske inte erbjöd mycket mer i lön, men ni fick jobba helt flexibelt. Jag fick själv lägga upp min tid för dagen. Den här*

flexibla frihetskänslan.”. Någon säger även att man sett en trend med mer individanpassade anställningar och påpekar samtidigt att om det inte passar, så tar man sig vidare. Detta gör det svårt för företagen att kunna administrera sin organisation och vilket i sin tur gör att situationen kan bli ekonomiskt ohållbar. Resonemanget fortsätter med att personen säger att det ofta kan ta minst sex månader innan en nyrekryterad person genererar pengar tillbaka fullt ut. Därför kan en rekryteringsprocess kosta omkring en miljon med alla arbetsgivaravgifter och personens lön. Personen tror därför inte att organisationerna riktigt skulle klara den flexibiliteten som Generation Y skulle föra med sig. Ytterligare en person uttrycker att det känns som att vi nu befinner oss i ett skifte. Att organisationerna trots att de haft kontrollen över arbetsmarknaden och vilka som är anställningsbara, men att den nu har börjat flytta på sig mot arbetstagarna.

Alla företag tror dock inte på omfattningen av Generation Y lika mycket. En av representanterna från ett av företagen uttrycker sig som följande: *”Med all respekt vill jag nog påstå att i och med att vi har en 10 % arbetslöshet så tror jag att kunna välja arbetsgivare och kunna ställa krav, ligger väldigt långt fram i kedjan. Då ska du ha en väldigt bra utbildning, en väldigt bra kompetens med oerhörd efterfrågan. För de flesta tror jag det blir ett helvete att bara ta sig in på arbetsmarknaden. Så för en viss grupp, ja. Men för den stora massan kommer det inte vara på det sättet utan det kommer att vara svårt att hitta jobb i största allmänhet*”. Företaget kan däremot se en viss skillnad på det organisatoriska upplägget från förr till nu. Man beskriver en trend där det i många fall rör sig om mer slimmade organisationer, vilket personen uttrycker leder till att man måste vara mer ”all round”. Tankegången fortsätter sedan med att man säger att man förr kunde vara väldigt fokuserad på vad man gjorde, men att man nu oftare sysslar med många olika saker. Dessutom anses det att vissa branscher är rörligare än andra, att en del är lite mer utav genomgångsbranscher medan andra organisationer förutsätter att man arbetar där längre. Personen fortsätter att säga att allting blir mer och mer individuellt, men att man måste ha kunskap för att kunna utföra saker. Det kan också vara att det ställs krav om kunskap som är kopplat till miljö och regelverk.

Då många upplevde det som att det finns en trend att människor flyttar runt på ett annat sätt än tidigare, frågade vi om och i så fall hur detta kunde lösas. *”Jag vet inte om det behövs. Kanske att arbetsgivare behöver vara mer kreativa i sin belöning/ uppmuntran. Inte bara semester, löneförhöjning, datorer m.m., det har funnits så länge nu. Kanske ju det att man vill arbeta en dag hemifrån istället. Allting ändras hela tiden.*”. En annan person säger sig inte tro att man kan göra på det ”gamla sättet” längre, inte nu med de sociala medierna och alla ny teknik, den ökade rörlighet och de nya värderingarna. Om man backar några år säger personen att det var stor tillång på arbetskraft och att det då är lätt att *”inbilla sig att man sitter säkert i båten*”. Därför gjorde man inte så många förändringar då man hade kontroll som arbetsgivare. Det avslutas med kommentaren att denna nya trend kommer bli en utmaning organisatoriskt sätt som inte är enkelt för konservativa företag.

En av våra svarande som tror på att en förändring av arbetslivet är något vi kommer att möta i framtiden, säger samtidigt att vi har en värld som förändrats och med den förändras samtidigt förutsättningarna. *”I och med att man upplever världen och arbetslivet som allt mer flexibelt är det viktigt med personer som är anpassningsbara och som kan vara flexibla när det uppstår förändringar.*”. En annan svarande är inne

på samma spår och förklarar att arbetslivet idag bjuder in till de nya kraven, flexibilitet och anpassningsbarhet, genom hur företagen idag marknadsför sig till omvärlden: *”Då målar vi gärna upp bilder om unga människor som sitter med sin dator på fiket och så säger vi ”tänk om du kunde jobba så här?! Många yrken kommer vara så här. Vart du än är i världen så kan du leverera. Webbkamera, ljud, videokonferens, du behöver inte vara på kontoret, om det är den yrkesrollen du har. Jag kan sitta i Lund om jag vill och jobba, men jag måste komma in om det är för det personliga mötet. Så jag tror att vi är på väg in i den flexiblare arbetsmarknaden. Det viktiga är att om du ska möta och kommunicera med människor, ja då måste du vara där. Men tiden där emellan har det ingen betydelse om jag börjar 10 idag och jobbar till 10 ikväll, så länge ingen förväntar av mig att göra något klockan 8.”* Genom denna ökade flexibilitet finns det även de som tror att det framöver kommer bli allt vanligare med att starta egna företag där man kommer att erbjuda sina tjänster.

Hur ska man då arbeta för att möta denna förändring? För att undvika att ens företag endast ska bli en genomgångsarbetsplats, har två respondenter från de fem företag vi intervjuat tydligt uttryckt att man vill att den arbetsökande stannar minst tre till fem år hos dem. Båda dessa företag har själva många utbildningar inom företaget, och de betonar inte utbildningen lika mycket som en faktor för att få en anställning hos dem. En av dem säger också att man måste se till att möta den utbildningsnivån som varje person har, med rätt typ av arbetsuppgifter. Personen uttrycker sig om att det ofta kan bli *”ett feltänk här”*. Man har kanske en lång utbildning som man vill ha en avkastning på, man vill få in en fot och nöjer sig inte med vissa arbetsuppgifterna i tre till fem år. På detta sätt leder det till en ostabil situation i ett företag då folk vill klättra vidare i sin karriär. Den andra som uttryckte liknande oro för stor personalomsättning sa, *”Idag får man räkna med att nya medarbetare inte stannar i 25 år, men det tycker jag inte att de ska göra heller. Man ska vara i vårt företag i 5 år kanske, det är givetvis betingat med vilket jobb det är, men säg 3-6 år. Då har vi fått avkastning på våra rekryteringskostnader, utbildningskostnader.”* Men personalomsättning behöver inte alls alltid vara av ondo. En av de svarande väljer att uttrycka sig följande: *”Det är klart att många företag, även kompetensföretag, vill ju inte sitta i en situation där man inte har någon personalomsättning. Personalomsättningar ger möjlighet till förändring och så vidare. Det är ju en avvägning. Att behålla rätt personer och göra sig av med dem som inte funkar.”*

Det uppkom här även en hel del diskussioner där man talade om att man måste förstå organisationens behov. Att man som anställd måste inse att organisationen också har ett behov, en plats att fylla. För att gå vidare i organisationen måste man därför ha tålamod och invänta att en annan plats blir ledig för att fyllas. Någon uttrycker det som att det är svårt att hitta en organisation där du får göra vad du vill hela tiden. Personen tillägger att man nog ofta blir besviken av verkligheten. Att det låter mycket bättre på en anställningsintervju än vad det i själva verket är. Men att man måste vara tålmodig. Organisationen är inte perfekt och inte människorna i den heller. Därför måste man anpassa sin drivkraft och sin vilja i en balans tillsammans med organisationen. Personen valde att kalla detta för en form av social kompetens, att man har en insikt i helheten. Grunden till detta säger personen handlar väldigt mycket om kommunikation mellan den man rekryterar och arbetsgivaren, så att man förstår varandra. Många organisationer kan däremot bli bättre på att se och bekräfta individerna, sina anställda. Vet man att det

finns en långsiktig plan för en, känns det ofta bättre och det kan betyda att den anställde väljer att stanna på företaget.

4.6.1 Anställningsbarhet anses därför vara

Överlag har våra svarspersoner sagt att de lägger utbildningsfaktorn relativt snabbt åt sidan vid en rekryteringssituation. Man sätter en kravprofil för en tjänst och i den kan det finnas krav på en viss utbildning. Detta studeras vid en CV – granskning, men vid själva intervjutillfället läggs utbildningen tämligen snabbt åt sidan. Personen förutsätts här ofta ha de nödvändiga kunskaperna som krävs och man går snabbt in på andra faktorer såsom personlighet. Under våra intervjuer har personerna fått lista fem saker som de tycker gör en person anställningsbar. De genomgående egenskaperna som kommit fram är: drivkraft, flexibilitet, öppenhet, förmåga att ta initiativ, vara självgående, att inte vara regelstyrd och att drivas av en prestigelöshet. I detta sammanhang kom det fram att man måste kunna möta varje människa för vem den är. *”Det viktiga är att ha kunskapen om att vi är alla olika och att vi alla har olika inriktningar på människan, att människan är viktig, även om det kan kännas obekvämt. Att man har högt i tak och att man vågar ta emot just det i diskussioner som sedan kan växa fram mot en idé som inte hade kommit fram annars. En öppenhet, prestigelöshet är jätteviktigt i vårt jobb. Du ska kunna möta olika människor. Prata med bönder på deras vis och akademiker på deras vis. Det är lätt att fastna i sin lilla värld.”* Men det finns fler aspekter på anställningsbarhet. En annan person påpekar att det finns många människor som konkurrerar om de arbeten som finns. Bara för att du är ”anställningsbar” behöver det inte betyda att du får arbetet. Detta för att det kanske finns någon annan som har mer än vad du har. Personen utvecklar sitt resonemang med att säga att *”Så att bara titta på den teoretiska utbildningen, att det är tillräckligt, det är nog svårt att säga idag. Därför att man vägs på flera vågar än bara den teoretiska utbildningen. Det är klart att kan man väga in sin person eller sociala förmåga eller andra erfarenheter, såsom språk och utlandserfarenheter och så vidare, så kommer det att tippa över vågskålen i en konkurrenssituation.”* Samma företag listar anställningsbarhet som följande; utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet.

Sammanfattningsvis säger våra intervjupersoner att utbildning har betydelse i den mån att det blir en inträdesbiljett och en sorteringsmekanism, som framförallt är viktig för ditt första arbete. Men efter hand minskar betydelsen av utbildningen i och med att du skaffar dig en erfarenhet som väger tyngre. Man får givetvis nytta utav sin utbildning då de påpekar att det finns en skillnad mellan de som studerat vid en högre utbildning, och de som inte gjort det. *”Akademiker skiljer sig absolut från icke-akademiker, de har en annan approach och en viss drivkraft. Bara genom att genomgå en utbildning inom tidsramarna visar på en viss drivkraft och visar vem du är. Man kan förmodligen förvänta sig lite mer av någon som är akademiskt utbildad. Man har en liten annan vana.”* Utifrån detta resonemang har vi valt att fråga våra intervjupersoner om utbildningen blir, vad vi kallar det, en ”rygggradskompetens”, vilket samtliga ställde sig jakande till.

När vi frågade våra intervjupersoner om hur deras utbildning hjälpt dem till där dem är idag, var den generella uppfattningen om att det har varit en inträdesbiljett. Man säger

dock att kunskapen som man fick med sig har varit behjälplig, även om deras examen på pappret ganska snabbt blev mer och mer osynlig. En av våra svarande säger följande: *”Den har tagit mig en bit på vägen, resten är mitt sätt att vara och dem ledare och chefer som jag varit tillsammans med, att jag aldrig har tackat nej till en utmaning. Utbildningen var endast en entrébiljett, det håller jag med om fortfarande.”*

5. Analys & Diskussion

I inledningen nämnde vi att anställningsbarhet är ett ideologiskt och politiskt värdeladdat begrepp, då det används utifrån olika utgångspunkter. Detta beroende på vilka aktörer inom de samhällliga nivåerna det är som använder det. Vi sa även att det är ett begrepp som ofta används som ett policyredskap och att det ofta har olika innebörd i olika tider. Efter att ha genomgått vår studie kan vi säga att begreppet anställningsbarhet används lite olika och är olika genomarbetat, beroende på vart du kommer. Däremot kan vi se liknande drag i våra intervjupersoners svar, som också kan jämföras med den teori som vi genomarbetat. Samband mellan teorierna finns också. Därför vill vi säga att det till viss del går att definiera anställningsbarhet såsom den ser ut idag, år 2010.

5.1 Utbildning kontra andra faktorer

Till en början kan vi framlägga att efter intervjuerna har vi sett att även om man inte alltid har en klar och tydlig definition av begreppet, har det ändå kommit fram att man har en känsla för vad anställningsbarhet är. Trots att det inte alltid går att plocka fram det direkt när någon frågar. Man vet vad man vill ha, och har åsikter om utbildning och samhällsliv. När vi frågade om de hade en gemensam definition av vad anställningsbarhet är på arbetsplatsen, berättade en av våra svarande som följande, *”Vi håller på, vi har precis anlitat en från HR som kommit in. Tidigare har det skötts av cheferna och ledarna i företaget. Vi har haft policy innan men vi har kanske inte riktigt levt efter det, så det ska vi bli duktigare på nu”*. Vi hoppas att detta är någonting som kommer bli allt vanligare. För vet man inte var man står, eller att de omkring en på arbetsplatsen ”står på samma ställe”, hur ska man då kunna veta var man är på väg? Anställningsbarhet kan inte vara samma sak för alla företag, det är deras olika inriktningar som gör dem unika och slagkraftiga och som gör att man vill köpa just deras varor eller tjänster. Vi kan dra en parallell till ett begrepp som vänskap. Vänskap är något som är diffust och som är olika för alla människor. Därför kan det vara svårt att diskutera och finna en gemensam definition av begreppet. Men visst finns det fortfarande saker som är utmärkande för vänskap överlag. Saker som gör en bra vän, eller som är utmärkande för personer med många vänner. På samma vis får man en känsla om man vill anställa någon, eller om man inte vill det. Visst kan man känna saker, uppleva saker, utföra saker ett helt liv utan att diskutera det. Men det är när ens egna värderingar sätts mot andras, det är då det verkligt spännande börjar och begreppet fylls med en större innebörd.

Genom vår studie ville vi se hur utbildning vägs in i begreppet anställningsbarhet vid en rekrytering. Med hjälp av teorin som vi har hittat och de personer som vi mött i arbetslivet genom våra intervjuer, har vi kunnat se att utbildning i många fall är en vågskål vid en anställning. Det har även framkommit att det är många andra faktorer som vägs in och som ibland även kan vägra tyngre än utbildningen. Både i teorin och i våra intervjuer har det talats mycket om tyngden av erfarenhet, både arbetslivserfarenhet men även annan erfarenhet som skulle kunna vara av användning i ditt dagliga arbete. Detta skulle kunna vara förmågan att möta människor från många olika kulturer, för att ta ett exempel. Det talas även mycket om olika attribut och egenskaper som man anser vara en del av begreppet anställningsbarhet. Drivkraft, självständighet och förmågan att kunna framhäva sig själv, är några exempel som nämns såväl i teori som i våra intervjuer. Båda menar också att det är mycket av individens egna psykologiska inställning till olika kontexter som beslutar ifall man i slutändan är anställningsbar. Fugate & Kinicki (2008) har som tidigare nämnts i teorin, definierat fem områden som är avgörande i detta skede; öppenhet till förändringar på arbetsplatsen, arbets- och karriärelastiskhets förmåga, arbets- och karriär proaktivitet, karriär motivation, samt sin egen syn på sin arbetsidentitet. Många av ovan nämnda områden kan man, enligt oss, placera inom betydelsen av drivkraft och hur man är kapabel till att framställa sig själv. Samtidigt anser vi att för att kunna platsa inom dessa områden, krävs det mer än de nyligen nämnda attributen. För att kunna ha en karriärelastisk förmåga måste du även besitta en viss kunskap. Man kan ha blivit skolad på något annat sätt än universitetet, men någon slags utbildning tror vi krävs för att nå detta område.

Mycket av det som man finner i teorin stödjer varandra och vi kan se att många lägger stort fokus på de personliga faktorerna för anställningsbarhet, som vi ovan har nämnt. Skillnader kan vi dock se i vad man i övrigt väljer att ta i beaktning när man talar om anställningsbarhet. En del, bland annat Evans (McQuaid & Lindsay 2005), plockar fram olika externa faktorer som kan påverka och avgöra. Vi tycker att detta är viktigt att ta med i diskussionen om anställningsbarhet. Givetvis ligger mycket på det personliga ansvaret, att göra sig attraktiv med en bra utbildning, att vilja söka arbete och se till att slutföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Vi menar dock att någonstans kan en person inte övervinna alla yttre krafter. Någonstans är det arbetsmarknaden som styr vad som efterfrågas, hur mycket det anställs och hur flexibel man måste vara. Som teorin också nämner, måste man komma ihåg att det är två personer som möts vid en rekryteringsprocess och de båda har olika referensramar. Arbetsgivaren kan ha, vad som Evans (McQuaid & Lindsay 2005) kallar, en diskrimineringsgrupp. Befinner du dig i denna spelar det ingen roll hur anställningsbar du är för övrigt, du kommer ändå inte nå ända fram. Andra externa faktorer som kan avgöra din anställningsbarhet som är svåra att rå över är om det är låg- eller högkonjunktur, vilket även framkom i våra intervjuer. Man kan därför också dra slutsatsen om hur viktigt det är att komma ut i rätt tid, både ur samhällets och ur företagets perspektiv. Vi tror på att dina attribut och personliga egenskaper är viktiga och kan avgöra då du konkurrerar med någon som har samma utbildning. Men vi tror också att utbildningen kan bli lika viktig på andra hållet eftersom du faktiskt har samma attribut och egenskaper oberoende på vilket jobb du söker. Vi menar att det kan vara utbildningen som gör dig slagkraftig och speciell de tillfällen då många sökande platsar på en organisation genom sina personliga egenskaper. Det kan också vara din utbildning som blir din räddning då tiderna på arbetsmarknaden blir hård.

I teorin talar Hillages och Pollard (McQuaid & Lindsay 2005) om tre övergripande punkter som ett stöd för att se på anställningsbarhet. En av punkterna är tillgångar, vilket delas upp i tre nivåer; baslinjetillgång, mellanliggandetillgång och framståendetillgång. Vi tolkar detta som att beroende på vad organisationen arbetar med vänder man sig till olika nivåer när man anställer. Vi kan även se grund i detta utifrån våra intervjupersoners svar, att beroende på vilken tjänst man ska anställa till och beroende till vilket företag, utgår man från olika nivåer. I vissa företag efterfrågar man mer utav bastillgångar medan man i andra företag dessutom efterfrågar mellanliggande tillgångar och framståendetillgångar. Vilken tillgång som man efterfrågar kan också bero på vilket avancemang som tjänsten har. I samband med detta talar även Hillage och Pollard (McQuaid & Lindsay 2005) om vikten av att kunna påvisa sin anställningsbarhet genom presentation, både i intervjutillfälle men även i din meritförteckning. Detta är något som vi håller med om. Att man som person ska vara medveten om sina förmågor men även om sina begränsningar. Detta resonemang är även något som framkommit vid diskussioner under intervjuerna. Där har det talats om att man måste vara medveten om vad man själv kan och vilka värderingar man har. Man måste reflektera över vad ens utbildning har gett en och hur den gör just mig slagkraftig. Gör man detta, ökar förmodligen ens chanser och möjlighet att kunna påvisa sin anställningsbarhet. Här påpekades också att alla inte tar till sig exakt samma information och kunskap under en utbildning, vilket gör att alla som gått samma utbildning inte har samma styrkor eller svagheter när man kommer ut. Därför framhåller de också betydelsen av ett bra CV. Även detta är något som vi håller med om. Det är i ditt CV som du kan visa vem du är och där du får din första och kanske enda chans att få en organisation intresserad av dig. Ett dåligt CV kan göra dig mindre attraktiv och då spelar din utbildning och din erfarenhet mindre roll.

I vår studie har det framkommit åsikter om ifall en person genomgått en högre utbildning, så kan det i många fall till en viss del visa på hur en person är. Att du satsat på en utbildning och klarat din examen ansågs av våra intervjupersoner vara bevis på självständighet, ansvar och en viss drivkraft. Det blir i detta fall intressant att fundera över om dessa attribut skapas under ens studietid eller om det är personer som redan har dessa attribut, som väljer att genomgå en högre utbildning. Vi tror att det är en blandning. Om du redan besitter dessa attribut, har du ofta en vilja att utvecklas och gå vidare i livet och därför tar du dig till universitetet för att klättra vidare i karriären och på samhällsstegen. Under din studietid tror vi sedan att dessa attribut utvecklas, mognar och formas utifrån universitetets kritiska värld. Därför blir det en skillnad mellan de som läst på universitetet och de som inte har, då man formar fram attribut som är eftertraktade på arbetsmarknaden. Därmed har universitetet mer än rollen att utbilda akademiker och ge kunskap inom olika ämnesområden på sina axlar, de ger även sina studenter ett förhållningssätt och en social kompetens som lyfter fram dem på arbetsmarknaden. Det blir intressant att jämföra detta resonemang mot vår teoridel. Där kan man läsa statistik från statistiska centralbyrån som år 2008 genomförde en arbetskraftsundersökning. Denna kunde visa att arbetslösheten bland högskoleutbildade personer var lägre än andra grupper i samhället. De kunskaper och attribut som man utvecklar på universitetet verkar således hjälpa till för att göra dig attraktiv på arbetsmarknaden. Men det behöver kanske inte bara vara det i sig, det skulle även till viss del kunna bero på lagen, att den mest meriterade ska få den lediga anställningen.

Men då man faktiskt kan undvika att ställa utbildning som krav i en kravprofil, tror vi inte att det är den viktigaste anledningen. Vi ser det snarare som ett bevis för utbildningens betydelse för att lättare komma ut på arbetsmarknaden. Vi tror också att dagens arbetsmarknad är mer anpassad efter dem som har en utbildning. Som vi tidigare nämnt, finns det delar i vår anställningsskyddslag som värnar om ”de som är mest meriterade” och vi har ett samhälle som är anpassat efter möjligheten att kunna få studera. Det är bara i Sverige tillsammans med de Nordiska länderna, där det är gratis att studera på universitetet. I Sverige kan man även få ta tjänstledigt för att studera. Alla dessa faktorer hjälper den svenska befolkningen att vidareutbilda sig, samtidigt som det visar att vi värdesätter utbildning och kunskap i vårt land.

5.2 Erfarenhetens betydelse

Att erfarenhet har en roll i anställningsbarhet var ingen överraskning för oss. Men att våra intervjupersoner klart och tydligt skulle uttrycka att den konkurrerar ut en utbildning, om två sökande skulle besitta varsin av dessa två meriter, var lite mer oväntat. Genom din erfarenhet kan du på ett mer handfast sätt visa vad det är du kan och vad du tidigare har gjort, vilket är en klar fördel gentemot någon som aldrig har fått testa att översätta sin kunskap i praktiken. Därför blir erfarenhet ett mer säkert kort vid en rekrytering. Det är något som vi har förståelse för. Men den som kommer nyexaminerad har kanske istället nya ögon på olika problem eller metoder, som också kan vara till hjälp. En organisation som har en stark organisationskultur blir lite utav en familj. Alla vet sin plats, hur man arbetar mest effektivt och man lever och arbetar under vissa värderingar. Så på samma sätt som man kan bli ”hemmablind” i en familj, kan detta också ske i en organisation. Att då ta in en helt nyexaminerad person kan då kanske vara mer slående än någon som befunnit sig på marknaden ett tag. Detta eftersom den som arbetat och verkat ett tag också har sina invanda beteenden och åsikter om hur det egentligen går till i verkligheten. Är det då en liten marknad eller möjligen infekterad av ett för likartat synsätt, kanske en nyexaminerad är mer kritisk och kan uppenbara nya metoder och idéer. Ett annat perspektiv som även presenterats i vår empiri, är att det är viktigt att de som har erfarenhet lär ut om verkligheten till de nyexaminerade. Lika viktigt är det att de som verkat ett tag på arbetsmarknaden även lyssnar och lär av de nya. Fördelen med att låta de äldre och kunniga bli någon form av mentor för dem som precis kommit ut på marknaden, är att man på ett lättare sätt kan försäkra en viss kompetens i organisationen. På detta sätt blir inte de stora pensionsavgångarna lika skrämmande. Vi vill inte på något sätt undervärdera erfarenhet, även om du i grunden inte har den förutsättande utbildningen, men vi vill framhäva vikten av att inte heller undervärdera den kunskap som nyexaminerade kommer med. Får de aldrig någon chans, kommer de heller aldrig få den högt värderande erfarenheten.

5.3 Processen till att bli anställningsbar

I vår teoridel valde vi att presentera Maria Löfgren Martinssons (2008) modell över hur anställningsbarhet kan ses som en process. Modellen visar även hur

universitetsutbildning kan fungera som en grund att arbeta utifrån för att bli anställningsbar. Denna modell anser vi vara väldigt intressant och vi tror mycket på den. Du kan bara använda dig av det du har just nu för att påvisa din anställningsbarhet, vilket för en nyexaminerad skulle vara sin utbildning och möjliga tidigare erfarenheter. Ju längre tiden går och efter en tid på arbetsmarknaden, processar du det som du tidigare lärt dig och sätter det i relation till verkligheten. Då våra svarande dessutom klarlagt erfarenhetens vikt, kan vi se att anställningsbarhet kan formas som en process allt eftersom du arbetar. Kan du påvisa din kunskapsbas och din möjlighet till utveckling, exempelvis att du kan applicera din kunskap i praktiken, tror vi att ens anställningsbarhet som nyexaminerad ökar.

En viktig del som kan påverka både de personliga och de externa faktorerna, är den personliga inställningen till sig själv och arbetslivet. Vi anser att hur du väljer att framställa dig själv är av betydelse för hur anställningsbar du blir och anses vara. En positiv inställning får dig att se möjligheterna i det som händer runt omkring dig, samtidigt som det plockar fram de bästa sidorna hos dig själv. Är du förmögen att plocka fram dessa sidor vid en så pass pressad situation som en anställningsintervju ändå är, är du troligen förmögen att plocka fram dessa sidor även vid en påfrestande arbetsituation. Genom att uppvisa en vilja och ett engagemang vid en anställningsintervju, kommer du även kunna visa vad du kan tillföra för just den organisationen. Med en positiv mental inställning kommer detta självfallet att vara enklare.

5.4 En slagkraftig utbildning

Den breda kompetensen är någonting som samtliga vi har intervjuat lyft fram. De menar att en bred kompetens gör att du får en helhetssyn och att du kan förstå organisationens samtliga delar. Många talar även i positiva ordalag om att välja en bred utbildning. Det kan tänkas att dessa två saker går hand i hand. Att genom en bred utbildning som utnyttjas på ett fördelaktigt sätt i sig ger en bred kompetens. Att en bred utbildning har ett större användningsområde är i sig relativt logiskt. Desto större spännvidd du har i dina kunskaper, desto fler arbeten kan du söka. I slutändan kanske du inte kommer ha användning för exakt alla de kunskaper du införlivat, men du har förhoppningsvis kapaciteten om det skulle behövas. Fördelen med spetskompetensen kan tänkas vara att man är mer ensam om sina färdigheter, och därmed kan få arbete på grund av det. Det har ändå kommit fram åsikter om att man bör vänta med detta ett tag, tills man är helt säker på vad det är man vill.

Vi blev trots allt en aning förvånade att man talar om fördelen med en bred utbildning i den utsträckning som man gör. Detta efter att vi ofta fått höra diskussionen om att man ska vara speciell eller inneha en viss nisch för att kunna konkurrera ut det hårda motståndet som finns på arbetsmarknaden. Att en bred utbildning skulle kunna innebära att du är mer lättutbytt och att du lättare skulle kunna hamna i en gråzon. Vi kan däremot tänka oss att den diskussionen inte heller är helt inkorrekt. Låt säga att du har en bred utbildning som bas, då kan det betyda att du blir användbar för en organisation på fler än ett plan. Du blir en tillgång då du kan utföra olika typer av uppgifter, samt att du kan möta ett större spektrum av människor. Det som istället kan göra dig speciell och

som gör att du syns vid en rekrytering, är din personlighet och att du kan översätta teorin till praktiken på just ditt sätt. Men även av den anledningen att inte alla tar åt sig en utbildning på samma sätt. Å andra sidan kan det vara som så att har du en nischad utbildning, har du färre att tävla med i en konkurrenssituation. Men finns det inget ledigt arbete inom precis din nisch, kommer du kanske att behöva ställa dig arbetslös eller arbeta med ett arbete som inte har med din utbildning att göra.

Det har kommit fram många åsikter vid våra intervjuer om att en utbildning är en färskvara, ju längre glapp man har mellan sin utbildning och det område det är ämnat att man ska arbeta inom, desto mindre relevans får utbildningen vid en rekryteringssituation. Här har generalisten fördelen i att den kan använda olika kort när marknaden svänger och förändras. Men man kan inte bortse från att titta på vad som kan göra en person mer speciell på andra plan. Detta behöver inte alls ha med utbildningen att göra, så som erfarenheter, meriter och personliga attribut som vi tidigare pratat om. Att vara speciell på en arbetsmarknad ligger inte enbart i vilken utbildning man valt eller om den är bred eller nischad. Även om det är många som talar om fördelen med den breda utbildning, måste man vara speciell. När det kommer till en konkurrenssituation måste du kunna hävda dig, och det gör du genom dina säregna starka kort.

5.5 Hur universitetet möter arbetslivet

När man talar om vad som gör en utbildning slagkraftig är det är intressant att se på hur universitetet ser på hur utbildningar bör läggas upp. Riksrevisionen (2010-04-14) har bland annat granskat hur Uppsala universitet har lagt upp sina mål och strategier. I målen ingår bland annat att studenterna ska vara väl förberedda för arbetslivet, att studenten ska vara nöjd med sin utbildning samt att man ska ta fasta på generiska kunskaper. Dessa åsikter kan man även se har framkommit vid de intervjuer vi genomfört med arbetslivet. Det är intressant att både universitet och arbetsliv har betonat de generiska kunskaperna, att det är viktigt att kunna uttrycka sig väl i tal och skrift. En av våra intervjupersoner berättade att personen själv tittade på betygen. Genom bra betyg menade nämligen personen att man ofta kunde utläsa om den sökande i fråga kan uttrycka sig väl. Vi anser att detta är ett intressant uttalande eftersom att vi tolkar de generiska kunskaperna som en slags överförbar kunskap till vilket arbete du än har, precis som de personliga attributen. I detta sammanhang har det även diskuterats att utbildning endast är en inträdesbiljett till ens första arbete. Vi tror att detta är lite till att hårdra det. På pappret kanske det endast är en form av inträdesbiljett, men i verkligheten kommer du någonstans alltid att ha din utbildning med dig i ryggen, även om du dagligen matas med ny information. Den nya informationen tror vi snarare kommer att bygga vidare på din utbildning och öka din kompetens.

Enligt Högskolelagen ska universitet och högskolor samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet men även att samverka med omgivningen. De ska föra en dialog med det omgivande samhället kring utbildningens innehåll och dimensionering, samt svara för studenternas omvärldskontakter under utbildningen. Detta för att kunna utveckla studenternas förmåga att möta förändringar i arbetslivet. Detta innebär att man ska ta hänsyn till de olika krav som finns på arbetsmarknaden. I

och med dessa bestämmelser kan man härmed se att det finns en tydlig vilja från makthavarnas sida att arbetsliv och universitet ska mötas. Riksrevisionen (2010-04-14) har dock genomfört en undersökning som tyvärr visar att många studenter och arbetsgivare är missnöjda med arbetslivsanknytningen i deras utbildning som nuläget är. Även våra svarspersoner har uttryckt ett visst missnöje med den brist på kontakt som arbetsliv och universitet idag har. Vi funderar kring om detta kan grunda sig i att arbetslivet och universiteten ser på utbildning utifrån olika perspektiv. Lindberg (2009) presenterar tre olika perspektiv som representerar tre olika sätt att se på högre utbildning; konkurrensperspektiv, nyttoperspektiv och bildningsperspektiv. Vi menar att en klyfta mellan arbetslivet och universiteten kan uppstå eftersom de arbetar utifrån olika av dessa perspektiv. Enligt vår mening ser arbetslivet i många fall på utbildning genom både konkurrens- och nyttoperspektiven, medan universiteten ser på utbildningen genom bildningsperspektivet. Därför kan det vara svårt för de två världarna att närma sig varandra om de inte hittar en gemensam plattform för hur de ska se på utbildning.

Genom intervjuerna beskrivs det att det kan vara svårt att veta vad en utbildning leder till om man aldrig sett det praktiseras ute i verkligheten. Avsaknaden av förankring i arbetslivet kan även leda till att man missar det positiva i att redan tidigt kunna skapa nätverk. Detta kan man med fördel göra vid exempelvis arbetsmarknadsdagar och vid gästföreläsningar. Det sker trots allt en hel del rekrytering genom kontaktnät på dagens arbetsmarknad. Utav de fem företag vi intervjuat har två av dem svarat att man sysslar med denna slags rekryteringsform. Även teorin stödjer det viktiga i att skapa sig nätverk för att nå framgång på arbetsmarknaden. Man kan därför fråga sig hur det kommer sig att det finns en så pass dålig förbindelse mellan arbetsliv och universitet, när det är uppenbart att det är så viktigt att knyta kontakter. En anledning kan vara att det är relativt ovanligt att lärarna har egna erfarenheter av den arbetsmarknad som deras studenter ska ge sig ut på, vilket framkommit av Riksrevisionens (2010-04-15) studie. Har en lärare aldrig sett hur teorin fungerar i praktiken, tror vi att det kan vara svårt för personen i fråga att helt sätta sig in i hur "verkligheten" ser ut. Om inte ens läraren vet, och kan förbereda sina elever på en kommande framtid, kanske det inte är helt märkligt att eleverna sedan blir förvånade när de väl möter ett arbetsliv. Trots detta säger många av våra intervjupersoner att man är nöjd med de kunskaper som nyexaminerade har när de kommer ut i arbetslivet. Dock vill man fortfarande se ett ökat samarbete mellan arbetsliv och universitet för att öka elevernas förmåga att kunna omsätta teori till praktik.

Man kan fråga sig hur universitet och arbetsliv ska kunna närma sig varandra. Många utav våra svarspersoner har talat om ifall det är möjligt att införa mer praktik i utbildningarna än vad det är idag. Men det är inte endast arbetslivet som gärna skulle se mer praktik. I undersökningen som Riksrevisionen (2010-04-14) genomfört, tittade man bland annat på hur studenter i Uppsala såg på frågan att införa praktik i sin utbildning. Svaret blev att det är någonting som många efterfrågar. Detta är inget som universitetsledningen i fråga ställer sig negativ till, men man kan se ett dilemma för att det ska kunna resultera i något bra. Man säger bland annat att man måste ställa samma akademiska krav på praktikinslagen som på all annan verksamhet som bedrivs av dem, vilket kan vara svårt att säkerhetsställa. Universitetsledningen i fråga uttrycker en rädsla att det ska likna en slags "PRAO-verksamhet", vilket i så fall inte kommer att följa

universitets ramar för vad som är utbildningsverksamhet. Vi tror att praktik i många fall är någonting som är väldigt positivt. Man får en referensram att bygga sin utbildning omkring och det underlättar att praktiskt förstå sin utbildning. Samtidigt som det är positivt med praktik för dem som går en utbildning, tror vi att det kan göra det svårt för dem som redan är examinerade eller de som inte har en utbildning, att komma ut på arbetsmarknaden. Om det finns personer som kan utföra anställningen ”gratis”, varför ska då en arbetsgivare välja någon som kostar pengar? Därför vill vi att man bör vara noggrann när man utformar ett praktikinslag i utbildningar så att det inte försvårar för de redan finns på arbetsmarknaden. Ett annat perspektiv vi tycker är intressant är att man överlag fortfarande verkar prioritera universitetsutbildning framför KY - utbildning på de flesta arbetsplatser vi besökt. Många har talat om det positiva i KY, att de har en del praktik, att de vänder sig mot arbetslivet samt att de frågar vad det är arbetsmarknaden behöver. Detta tycker vi visar på att praktik är viktigt men att man fortfarande anser att det måste stå i balans till teori.

På Sveriges lärarförbunds hemsida, SULF, sägs det att universitetet måste bli mer offensiva när det gäller kvalitetsutveckling och studentmedverkan. Vi tror att studentmedverkan är väldigt positivt. Arbetsmarknadsdagar är ett exempel som man kan arbeta på för att kunna koppla ihop arbetsmarknaden med studenter. Många av dessa anordnas dock av de olika institutionerna och kräver ett stort studentengagemang för att det ska kunna gå runt. Vi anser att det är synd att lärare och utbildningsledning inte har större del och ansvar i detta arrangemang. Studenterna tar säkert stor lärdom i att leda dessa projekt, men vi tror att med ledningens delaktighet kan detta utvidgas till något större och bära mer vikt. Detta för att ledningen förmodligen besitter mer kunskap och har fler kontakter som kan höja standarden på dessa dagar ytterligare en nivå. Dessutom blir troligtvis ett företag mer smickrat om det är en universitetsledning som hör av sig än om en student gör det. Mycket av universitetets verksamhet går ut på att utveckla självgående och drivande individer. Men man bör inte förutsätta att eleverna själva kan bygga upp sin egen utbildning, någonstans måste universitetet ändå ta sitt ansvar. Det är intressant att se, om än kanske inte förvånande, att Riksrevisionens (2010-04-14) undersökning visar på att det finns betydande skillnader mellan olika utbildningar och lärosäten när det kommer till vilken utsträckning universitetet möter arbetslivet. Våra svars personer svarar ändå att de tittar relativt lite på vilken utbildningsort den sökande har studerat på. Det kan tänkas att det finns skillnader på kvalitet mellan de olika studieorterna, men samtidigt kan man kanske inte förvänta sig att arbetsgivare ska vara uppdaterade och läsa studieplaner eller vara informerade om material i kurser. Detta förutsätts att universiteten har koll på. I och med att vi tror att man som arbetsgivare generellt inte studerar studieplaner som finns för universiteten eller håller sig uppdaterad mot deras verksamhet, ser vi det som positivt att man är så pass öppna för vilket universitet personen i fråga gått ut från. Vi menar att det faktiskt inte behöver finnas en korrelation mellan vilket universitet man valt att gå och hur duktig man i slutändan är.

5.6 Framtiden och generation Y

I vår uppsats har vi valt att se på hur generation Y skiljer sig från tidigare generationer då vi anser att detta är en diskussion som syns på dagens arbetsmarknad. De nya

tendenserna kan också sja någonting av vilken framtid vi kommer att möta på arbetsmarknaden. Genom våra intervjuer har vi kunnat få fram vilka förändringar som de anser att vi är på väg mot, samt hur detta kan påverka anställningsbarheten.

Generation Y är en generation som enligt alla prognoser kommer skola om sig och byta arbete i större utsträckning än tidigare generationer. Det ska vara den generationen som vill vara mer flexibel och som kommer att ställa högre krav på sin arbetsgivare. När det gäller Generation Y och framtiden tror vi på denna trend till en viss del, men inte fullt ut. Efter att ha lyssnat på vad arbetsmarknaden idag säger och analyserat detta, kan vi känna att vissa av de framtidsprognoser som ställts, är mer sannolika än andra. Att Generation Y ställer mer krav än tidigare generationer, tror vi är någonting som stämmer. Vi anser att denna trend inte bara gäller på arbetsmarknaden utan i livet i stort. Vi tror att det kritiska tänkandet ligger till grund för detta. Idag uppfostras man att tänka mer kritiskt, både i skola och i samhället. Det finns ett större informationsflöde idag, vilket gör att man blir van att sälla och hålla sig kritisk till den information som ges. Dessa kritiska självgående individer börjar därmed också att ställa krav, såväl på samhället som på de arbetsplatser de möter. Vi vill dock påpeka att detta kan vara en trend som ligger långt fram i kompetenskedjan. Detta eftersom vi för tillfället har en relativt hög arbetslöshet i Sverige. Däremot kan vi hålla med om debatten att flexibiliteten kommer att öka, att man kan arbeta mer hemifrån och mer utifrån sina egna tider. Men precis som en av våra intervjupersoner har påpekat, kommer man att behöva ta sig in till kontoret när det finns en förväntning på det. Men flexibiliteten kommer också att kunna bli verklig då vi lever i ett samhälle i snabb utveckling. Dock är detta inte en framtid som samtliga yrkesgrupper kommer att möta. Det kommer fortfarande att finnas många arbetsplatser där detta inte kommer att bli möjligt, exempelvis yrken med mycket kundmöten eller praktiska inslag som måste utföras på plats. Att människorna på arbetsmarknaden sedan skulle byta arbete eller skola om sig i den utsträckning som man talar om, ställer vi oss mer frågande till. Någon gång i livet vill dem flesta ha en trygg tillvaro. Man vill vara på en plats och umgås med människor som man trivs med. Därför tror vi också att Generation Y skulle söka detta. Vi tror inte heller att en arbetsmarknad skulle bli hållbar med för många förflyttningar. Rekryteringar kostar och varje satsning skulle bli en för stor chansning och organisationerna skulle bli ostabila när det hela tiden kom och gick folk.

Något som syns väldigt tydligt redan idag är de ökade krav som vuxit fram på arbetsmarknaden. Idag räcker det inte med en gymnasieutbildning för att komma ut på en kvalificerad arbetsmarknad. Chanserna att idag kunna klättra från botten till toppen i en organisation utan en högre utbildning, är små. Statiska centralbyrån säger även att procentsatsen som väljer att läsa vidare på högre utbildningar har ökat de senaste åren. En anledning till den senaste ökningen är den lågkonjunktur som drabbade vårt samhälle under de senaste åren, och man kan se en trend till ökat antal sökande till universitetet vid hårda tider. Men den stora anledningen till att fler läser på universitetet tror vi har med konkurrensen och kraven på arbetsmarknaden att göra. Vid en av våra intervjuer fick vi visat för oss hur man tidigare såg på en persons tillgångar jämfört med idag. Förr såg man mer på utbildning och erfarenhet, medan man idag ser mer till utbildning och attribut. Att attributen har fått ta en större del ser vi som ett bevis på att fler utbildar sig idag än tidigare. För att avgöra om vem som är rätt för tjänsten måste man se till något mer urskiljande än utbildning. Vi vill dock påstå att det är mycket

genom attributen som din utbildning kan få synas. Det är genom ditt sätt att kommunicera, föra dig, visa dig självständig, förhålla dig kritisk och sist men inte minst, visa dig anställningsbar som du samtidigt påvisar din kunskap som du fått med dig från universitetet. Kunskapen har blivit en form av ryggradskompetens. Därför tror vi också att framtiden kommer värna om utbildningens värde på arbetsmarknaden.

En annan viktig aspekt för framtiden tror vi är hur resten av Europa väljer att arbeta med anställningsbarhet och vad de väljer att lägga i begreppet. Detta eftersom att "världen har blivit mindre" och att gränserna har öppnats mellan länderna för utomstående arbetskraft. Ett steg har redan tagits genom omställningarna med Bologna processen. I deras framtagna plan ska universitetet arbeta just för att göra sina elever anställningsbara. Då de har satt detta krav, tror vi att universitetet i Sverige mer aktivt kommer att arbeta för att uppnå detta krav och se över vad som behövs utifrån deras verksamhet, för att utbilda anställningsbara personer. Vi har kunnat finna förslag på hur universitet kan arbeta med att utveckla anställningsbarheten hos sina elever, i både teorin och i våra intervjuer. Man ser ett positivt resultat på de utbildningar som idag arbetar aktivt med praktik och mentorskap, då det hjälper studenterna att knyta nätverk redan under sin studietid. Idag är det mycket individuellt ansvar hos studenterna som ska till för att få detta till stånd. Enligt Riksrevisionen (2010-04-14) syns studievägledare och karriärcentrums insatser för lite. Idag är det många som påtalat att de inte riktigt vet vad karriärcentrum kan erbjuda för studenterna eller när studievägledaren har besökstider. Därför anser vi att detta är något som man i framtiden skulle kunna arbeta med och på ett bättre sätt annonsera om deras tjänster. Tanken med att de båda finns för studenterna tycker vi är mycket bra, men att det bör utvecklas för att det ska kunna nå sin fulla potential. Vi hoppas att de krav som nu sätts från andra yttre enheter, tillsammans med de undersökningar och utvärderingar som görs, kan hjälpa till för att dessa inslag ska bli mer självklara i universitetens arbete för studenternas anställningsbarhet. Blir detta fallet, tror vi på en framtid som underlättar för nyexaminerade att komma ut på marknaden, då de fått omsätta sin teori till praktik under sin utbildning, samtidigt som de redan innan examen knutit en del värdefulla kontakter.

5.6.1 Slutdiskussion

En slutsats som vi har kommit fram till är att utbildning i många fall är en del av anställningsbarheten. Den är viktig som en grund att stå på och ibland visar den även till viss del vad du är för en person. Utifrån de intervjuer vi haft och den teori vi läst, har vi fått uppfattningen om att en utbildning aldrig riktigt kan matcha verkligheten. Man kan idag inte skraddarsy en utbildning som ska komma att passa varje enskild tjänst på samtliga företag inom samma sektor. Därför blir det viktiga vid en rekrytering att man har en utbildning och att man kan röra sig inom dess ramar. Därefter blir det istället egenskaperna och attributen som kommer att säga om du platsar för tjänsten, eftersom det är direkt överförbart till en organisation. Vi vill därför påstå att alla tjänster, på den mer avancerade arbetsmarknaden, har en viss procentsats av den utbildningsgrund man har lärt sig och i varierande grad. Med detta menar vi att man ser till att du har grundförutsättningarna för tjänsten och att du kan föra dig och samtala kring helheten inom ditt verksamhetsområde, för att få en känsla för om du kan klara av den bit av

utbildningen som ingår i tjänsten. Utöver detta kommer man sedan att se till vem du är som person och hur du kommer att kunna passa in i organisationen. Däremot kommer det att skilja sig mellan tjänster om hur mycket som blir relevant från den utbildning som du gått, samt vilka attribut som man tittar mest på. Därför blir personliga attribut en central del i anställningsbarheten, men utbildningens roll ska man inte försumma då det kan sortera ut dig från mängden. Att folk vill ha trevliga personer omkring sig är allmänt känt, men organisationer drivs ju inte av välvilja utan av ett vinstintresse. För framgång krävs alltid kunskap. Det mest slagkraftiga blir därför en kombination av både de rätta attributen och en utbildning som kan ge dig tillträde och öppna fler dörrar.

Slutligen har vi kommit fram till att utbildningens roll i anställningsbarheten varierar beroende på vilket arbete du söker, vilken utbildning du gått samt hur marknaden ser ut för tillfället. Men vi kan faktiskt säga att utbildning spelar roll. Utan en utbildning i ryggen kommer man aldrig nå de högre tjänsterna inom många organisationer. Det är din kunskap som du fått av din utbildning, dina attribut och dina egenskaper som tillsammans kan hjälpa dig att framhäva din anställningsbarhet.

5.6.2 Förslag till vidare forskning

Efter avslutad studie vill vi påstå att vi har besvarat vår frågeställning, ” *Hur bidrar universitetsutbildning till anställningsbarhet vid en rekryteringsprocess för yrken med generella akademiska examina?*”. Olika perspektiv för begreppet har presenterats tillsammans med tidigare forskningsresultat i ämnet och arbetsmarknaden har fått delge sin syn på frågan. I uppsatsen har det betonats att klyftan mellan arbetsmarknaden och universitetets värld bör sammanföras mer för att kunna öka nyexaminerades anställningsbarhet. I samband med detta har flertalet förslag presenterats på hur detta skulle kunna lösas. Därför skulle förslag på vidare forskning kunna vara att titta på hur dessa förslag skulle kunna genomarbetas för att kanske göra en realitet av det. Ytterligare forskning skulle även kunna göras på de attribut och egenskaper som vi sammankopplat med anställningsbarhet; drivkraft, vara självgående, flexibilitet, öppenhet, den personliga inställningen om sin anställningsbarhet och en prestigelöshet. Varför dessa egenskaper för anställningsbarhet och vad kan man göra som individ för att arbeta fram dessa hos sig själv? Till sist skulle vi även kunna se enskilda forskningar för olika utbildningar då vår studie är av en relativt stor vidd.

Referenser

Allvin, M. (2004). *The Individualization of Labour*. I Garsten, C. & Jacobsson, K. *Learning to be employable. New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Eastbourne: Palgrave Macmillan

Barometern. (2007). *Nu kommer generation Y – smarta och uppkopplade*. Hämtad 2010-04-29 ifrån [http://www.barometern.se/bonus/nu-kommer-generation-y---smarta-och-uppkopplade\(61555\).gm](http://www.barometern.se/bonus/nu-kommer-generation-y---smarta-och-uppkopplade(61555).gm)

Berglund, G. & Fejes, A. (red.). (2009). *Olika perspektiv på anställningsbarhet. I Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur

Berglund, G. (2009). *Anställningsbarhet: ett tecken i tiden*. I *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbete*. Lund. Studentlitteratur

Berntsson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Stockholm: Psykologiska institutionen. Hämtad 2010-04-16 ifrån <http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:198489>

Björklund, E. (2009). *Hälsa och anställningsbarhet: en kritisk analys*. I *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbete*. Lund: Studentlitteratur

Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber

Cohen, L. Manion, L & Morrison, K. (2003). *Research Methods in Education*. Taylor & Francis LTD: Routledge

European Commission. *Education and training*. Hämtad 2010-04-28 ifrån http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc1290_en.htm

Fugate, M & Angelo J. Kinicki, A.J. (2008). *A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2008), 81, 503–527

Gabinus Göransson, H. Nordlöf, C.(2006). *Arbetslagstiftning - LAS 1982:80 22 §*. Stockholm: Norstedts Juridik

Haake, U. (2009). *Mellan verktygslåda och kritisk reflektion: Om personalvetares anställningsbarhet*. I *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbete*. Lund: Studentlitteratur

Human Resources. (2009). *Rekrytering och anställning, Så går det till*. Stockholm: FAR SRS

Högskoleverket. (2010). *Högskoleutbildningar och arbetsmarknaden, Ett planeringsunderlag inför läsåret 2010/11*. Hämtad 2010-04-20 ifrån

<http://www.hogskoleverket.se/download/18.6acb18771274a21a9197ffe1810/1001R-hogskoleutbildningarna-arbetsmarknad.pdf>

Lindberg, O. (2009). Nyttig, utvald eller bildad? Tre sätt att se den högre utbildningens funktion. I *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbete*. Lund: Studentlitteratur

Löfgren Martinsson, M. (2008). *Högre utbildning och arbete med personal - och arbetslivsfrågor – om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*. Lund: Pedagogiska institutionen

Rubery, J & Wilkinson, F. (1994). *Employer Strategy and the Labourmarket*. Oxford: Oxford University Press

McQuaid, R.W. & Lindsay, C. (2005). *The concept of employability*, Urbart Studies, Vol. 42, No. 2, 197-219, [2004]

Riksrevisionens hemsida. *Om Riksrevisionen*. Hämtad 2010-05-09 ifrån http://www.riksrevisionen.se/templib/pages/SubStartPage_506.aspx

Riksrevisionens hemsida. ("n.d.") *Studenternas anställningsbarhet- regeringens och högskolans insatser*. Hämtad ifrån 2010-04-15 http://www.riksrevisionen.se/templib/pages/OpenDocument_556.aspx?documentid=7135

Riksrevisionen. ("n.d."). *Luleå tekniska universitets insatser för att främja sina studenters anställningsbarhet*. Hämtad 2010-04-14 ifrån www.riksrevisionen.se/upload/3281/Luleå%20tekniska%20universitet.pdf

Riksrevisionen. ("n.d."). *Uppsala universitets insatser för att främja sina studenters anställningsbarhet*. Hämtad 2010-04-14 ifrån www.riksrevisionen.se/upload/3281/Uppsala%20universitet.pdf

Vetenskapsrådet. (2001). *Skriften Forskningsetiska principer inom humaniora och samhällsvetenskap*. Stockholm. Utdelad på föreläsning Vt 2009 ISBN: 91-7307-008-4

Statistiska Centralbyrån. *Högskolenivå*. Hämtad 2010-04 23 ifrån http://www.scb.se/statistik/publikationer/UF0526_2005A01_BR_07_UF100OP0501.pdf

Svenskt Näringsliv. *Akademi eller verklighet?*. Hämtad 2010-05-18 ifrån http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00012/Akademi_eller_verkli_12365a.pdf

Sveriges universitetslärarförbund, *Kontakter med näringslivet gör studenter anställningsbara*. Hämtad 2010-04-22 ifrån <http://www.sulf.se/templates/CopyrightPage.aspx?id=9139>

Sydsvenskan. (2005). *Generation Y – vägrar bli vuxen*. Hämtad 2010-04-29 ifrån <http://www.sydsvenskan.se/vetenskap/halsa/article58041/Generation-Y---vagrar-bli-vuxen.html>

Wikipedia. (2009). *Generation Y*. Hämtad 2010-04-29 ifrån http://sv.wikipedia.org/wiki/Generation_Y

Bilaga

Semistrukturerad intervjuguide

- Vad har du själv för utbildning?
- Hur ofta och hur arbetar ni med rekrytering hos er?
- Har ni någon gemensam definition av begreppet anställningsbarhet på er arbetsplats?
- Hur skulle du utifrån dig själv definiera begreppet anställningsbarhet?
- Om vi går in på det olika stegen i en rekrytering, att fastställa en kravprofil, annonsering, cv granskning, intervju och att välja. Vilken roll har utbildning i dessa steg, när börjar man titta på annat än utbildning?
- Eventuell följdfråga: Varför eller varför inte?
- Lista de fem viktigaste faktorerna för att få en anställning hos dig.
- Vilka frågor brukar du fokusera på vid en rekrytering?
- Anser du att universitetet möter de krav som arbetsmarknaden har på anställningsbarhet?
- Vad är det som gör att du tycker en utbildning är slagkraftig?
Exempelvis: bredden, spetskompetens eller format efter arbetslivet?

- Vid en rekryteringsprocess, hur värderar du arbetslivserfarenhet gentemot utbildning?
- Tittar du någonting på vilket lärosäte man gått på?
- Tittar du någonting på betyg?
- Hur ser du på kurser kontra hela program?
- Hur värdesätter du en Ky utbildning mot en universitetsutbildning?
- Vilken betydelse har din egen utbildning haft för dig?