



JÖNKÖPING UNIVERSITY

*School of Education and
Communication*

Avgående högskolestudenters upplevelser av sin anställningsbarhet

En kvalitativ intervjustudie av avgångsstudenter vid
Högskolan för Lärande och Kommunikation,
Jönköping University.

KURS: Examensarbete i psykologi, 15 hp
FÖRFATTARE: Adam Andersson, Mateo Condric
EXAMINATOR: Roland S Persson
TERMIN: VT16

Sammanfattning

Adam Andersson, Mateo Condric

Avgående högskolestudenters upplevelser av sin anställningsbarhet.

En kvalitativ intervjustudie på avgångsstudenter vid Högskolan för Lärande och Kommunikation, Jönköping University.

Antal sidor: 32

Anställningsbarhet är ett begrepp som avser en individs faktiska eller upplevda kunskap, dennes kompetenser, egenskaper och erfarenheter som sedan är avgörande i frågan om att få, behålla eller byta anställning. I denna kandidatuppsats var syftet att undersöka avgångsstudenters upplevelser av sin anställningsbarhet vid Högskolan för Lärande och Kommunikation, en del av Jönköping University, vårterminen 2016. En kvalitativ undersökning med abduktiv ansats har genomförts, där nio intervjupersoner ingått. Intervjuerna som genomfördes var semistrukturerade och samtliga intervjuer spelades in samt transkriberades, för att därefter analyseras med "Constant comparative method". Resultatet visade att intervjupersonerna till stor del resonerar och diskuterar kring samma teman nämligen, utbildning, arbetslivserfarenhet och personliga egenskaper, då de beskriver sina upplevelser kring anställningsbarhet. Utöver detta anser intervjupersonerna att det är individen som har det största ansvaret gällande den egna anställningsbarheten.

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Forskningsöversikt	2
Anställningsbarhet	2
Studenter och anställningsbarhet	3
Anställningsbarhet och ansvar	5
Mätning av anställningsbarhet	6
Syfte	6
Metod	7
Metodval	7
Urval och urvalsgrupp.....	7
Val av konstruktion av instrument.....	8
Datainsamling	9
Analys	10
Forskningskvalitet.....	12
Etiska ställningstaganden.....	13
Resultat.....	13
Vad är anställningsbarhet?.....	14
Utbildning och anställningsbarhet	15
Arbetslivserfarenhet och anställningsbarhet	17
Personliga egenskaper och anställningsbarhet.....	17
Ansvar och anställningsbarhet	20
Övriga faktorer och anställningsbarhet	22
Diskussion	23
Begränsningar med studien.....	27
Förslag på vidare forskning	28
Tillkännagivanden	29
Referenslista	30

Inledning

Uppfattningen som råder kring begreppet anställningsbarhet avser en individs chanser till anställning. Anställningsbarhet är något som alla individer någon gång under sina liv kommer i kontakt med och tvingas förhålla sig till då de rör sig på arbetsmarknaden, oavsett om det gäller att finna, behålla eller byta arbete (Berntson, 2008).

Globalisering och teknologisk utveckling har de senaste årtiondena förändrat förhållandena på arbetsmarknaden. Företag har blivit mer konkurrensmedvetna och fokuserar till stor del på att bygga sina organisationer på ett sådant vis att de snabbt kan omorganisera både sin personalstyrka och sin produktion efter den rådande efterfrågan (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006). En följd av detta är ett mer flexibelt och rörligt arbetsliv vilket har föranlett en högre konkurrens på arbetsmarknaden. Kraven på individer att höja sin anställningsbarhet för att lyckas finna, behålla eller byta anställning har således blivit mer centralt. En grupp som påverkas av dessa förändringar är nyexaminerade studenter. Fallows och Steven (2000) påpekar att det är fler och fler som examineras från högskolor och universitet vilket leder till en ökad konkurrens om att få anställning. Riksrevisionen (2009) uppger att den ökade konkurrensen för studenter på arbetsmarknaden innebär att de tvingas söka och ta jobb som de efter sin utbildning anses vara överkvalificerade för. Under sådana omständigheter blir det viktigt för studenterna att göra sig konkurrenskraftiga och höja sin anställningsbarhet. Det blir därmed intressant att undersöka studenternas upplevelse av sin anställningsbarhet. Speciellt eftersom att upplevelser påverkar hur individen reagerar och agerar på händelser i sin omgivning (Berntson, 2008). Hur en student upplever och uppfattar den egna anställningsbarheten påverkar vilka val som ligger till grund för studenten i att lyckas få, behålla eller byta anställning.

Forskningsöversikt

Det här avsnittet kommer att presentera tidigare forskning som är relevant för uppsatsen. Avsnittet inleds med en redogörelse för begreppet anställningsbarhet och fortsätter därefter med teman som oftast förknippas med begreppet. Detta anses betydelsefullt för uppsatsens på så vis att det ligger till grund för vidare analys och diskussion kring resultatet av studien.

Anställningsbarhet

Anställningsbarhet är ett debatterat och diskuterat begrepp både på samhälls- och individnivå. Begreppet härstammar från den engelska termen ”employability” vars uppkomst härleds till början av 1900-talet. Då förknippades anställningsbarhet mestadels med olika försök till att identifiera den arbetsföra arbetskraften i samhället. Begreppet har med tiden förändrats och under 1990-talet kopplas anställningsbarhet samman med flexibilitet, anpassningsbarhet och matchning. Ett tydligare fokus uppkom kring individen och dennes ansvar att tillgodose sig kompetenser, sociala färdigheter samt egenskaper som ansågs vara viktiga för att leda till en anställning (Sparrhoff, 2016). Fejes och Sparrhoff (2016) skriver att begreppet idag handlar om en individs förmågor till att finna samt behålla en anställning. Ulfsdotter Eriksson (2013) ger stöd för detta och skriver att anställningsbarhet är ett modeord som då det åsyftar något individrelaterat kan handla om en individs personliga egenskaper, arbetslivserfarenhet och utbildning i relation till att finna arbete. Vidare skriver författaren att begreppet också inbegriper en persons upplevelse av sina möjligheter till att kunna införskaffa sig en anställning. Berntson (2008) omnämner i sin doktorsavhandling rörande anställningsbarhet, att begreppet avser en individs faktiska eller upplevda kunskap, dennes kompetenser, egenskaper och erfarenheter som för individen är avgörande i frågan om att få, behålla eller byta anställning. Således uppger den tidigare forskningen att anställningsbarhet inte enbart handlar om en individs faktiska anställningsbarhet utan också om den upplevda anställningsbarheten. I en studie utförd av Vanhercke, De Cuyper, Peeters & Witte (2014)

undersöks den upplevda anställningsbarheten. Forskarna skriver att de angriper begreppet ur ett psykologiskt perspektiv med utgångspunkt i individen och dennes upplevelse av sin anställningsbarhet. Vidare uppger forskarna att upplevd anställningsbarhet handlar om en individs subjektiva uppfattningar om sina möjligheter till att erhålla eller bibehålla en anställning.

I en artikel reflekterar Vesterberg (2015) kring flexibilitet rörande anställningsbarhetsbegreppet. Författaren kommer fram till att anställningsbarhet bör betraktas som något föränderligt efter den rådande efterfrågan från arbetsmarknaden. Berntson (2008) ger medhåll till detta och skriver att innebörden av anställningsbarhet inte är något statiskt utan skall ses som något rörligt. En individ kan vara mer eller mindre anställningsbar beroende på konjunktursvängningar och det sammanhang denne befinner sig i. Det kan också vara så att en individ kan vara anställningsbar och därmed lämpad för en anställning men trots detta inte lyckas få jobb då möjligheten till anställning är växlande efter arbetsmarknadens behov (Berntson, 2008).

Studenter och anställningsbarhet

Tomlinson (2008) genomförde en undersökning som fokuserade på hur högskolestudenter förstår och tolkar sin anställningsbarhet kopplat till högre utbildning. En aspekt som framkom av undersökningen är att högskolestudenter värderar examensbevis och utbildning som något som öppnar upp möjligheter till anställning inom önskat område. Författaren uppgav att högskolestudenterna visade förståelse för att deras examensbevis ger möjlighet för dem att konkurrera om samma tjänster som andra studenter med likvärdig examen men att examensbeviset i sig inte är tillräckligt för att leda till en anställning. Tymon (2013) genomförde en liknande studie på studenter i England. Resultatet påvisade även där att högskolestudenter upplever utbildning som viktigt men att det är så många som konkurrerar med identisk eller snarlika examen, vilket leder till en osäkerhet kring vad som går att förvänta

sig av utbildningens påverkan på anställningsbarhet. Högskolestudenterna uppgav att utbildning måste kompletteras med andra värden så som sociala färdigheter och personlighet. Via en studie som undersökte studenters strategier för att höja sin anställningsbarhet kommer Fogde (2011) fram till att det för många studenter råder en uppfattning om att anställningsbarhet handlar om vikten av att kunna framhäva sig själv snarare än exempelvis sin utbildning. Således påvisar undersökningarnas resultat att högskolestudenter värderar utbildning och examensbevis som något som påverkar anställningsbarhet men som i sig inte behöver vara tillräckligt för anställning (Tomlinson, 2008; Tymon, 2013). I en studie som gjorts av Qenani, MacDougall och Sexton (2014) undersöktes studenter, deras självkänedom och förväntningar på att få anställning efter examen. Av studien framkom det att den upplevda synen på anställningsbarhet skiljer sig åt mellan studenter beroende på vilken könstillhörighet studenten har. Resultatet av undersökningen visar på att manliga studenter upplever sin anställningsbarhet som högre än vad kvinnliga studenter gör. Resultatet av Fogdes (2011) studie talar för samma sak nämligen att kvinnliga studenter tenderar att marknadsföra sig med hjälp av blygare termer än vad manliga studenter gör vilket skulle kunna påverka deras anställningsbarhet.

Garrouste och Rodrigues (2014) har genomfört undersökningar på studenter och deras anställningsbarhet. Författarna har i sina undersökningar funnit ett samband mellan nyexaminerade studenters anställningsbarhet och deras intag av arbetslivserfarenhet under pågående studietid. Vidare visade resultaten att arbetslivserfarenhet är fördelaktigt för studenternas syn på den egna anställningsbarheten. Den arbetslivserfarenhet som studenterna inhämtar parallellt med sin utbildning påverkar deras möjligheter till att få anställning olika, beroende på om den tillgodoses via läroplanen i form av praktik eller om den tillgodoses på eget bevåg utanför läroplanen (Garrouste & Rodrigues, 2014; Qenani et al., 2014).

Arbetslivserfarenhet som förvärvas via utbildningen ökar chanserna till heltidsanställning och

tillfälliga anställningar medan arbetslivserfarenhet som förvärvas vid sidan av utbildningen ökar chanserna till deltidsanställning och tillsvidareanställning (Garrouste & Rodrigues, 2014).

Delar av den forskningen som gjorts på studenter och anställningsbarhet berör en individs personliga egenskaper. Tomlinson (2008) och Fogde (2011) uppger att allt fler studenter väljer att fästa vikt vid och värdera sina personliga egenskaper som en betydande faktor för anställningsbarhet. Ett av resultaten som Fogde (2011) presenterar visade på att en student för att kunna göra sig anställningsbar behöver utvärdera sig själv för att skapa sig en så bra insikt i sig själv som möjligt. Författaren menar att detta är betydelsefullt eftersom det är en nödvändighet för att kunna framhäva sig själva och sina egenskaper.

För att en student skall kunna skapa sig själv som ett passande jobsökande subjekt menar Fogde (2011) att det krävs av studenten att bli varse de rådande ideal och föreställningar som anställningsbarhet omger sig av. Vesterberg (2015) resonerar vidare att det för studentens anställningsbarhet är viktigt att uppmärksamma dominerande uppfattningar kring anställningsbarhet, så att studenten kan skapa sig en genomtänkt strategi och på så vis försöka maximera sin anställningsbarhet.

I en studie av Tomlinson (2007) undersöktes avgångsstudenters anställningsbarhet och övergång till arbetsmarknaden. En slutsats från den undersökningen är att studenters anställningsbarhet, och förståelsen för denna, är subjektiv. En student kan således skatta sin anställningsbarhet som hög utan att vara anställningsbar i realiteten (Berntson, 2008).

Anställningsbarhet och ansvar

Fejes (2016) skriver om förskjutningen som skett i vem som betraktas ha ansvar för anställningsbarhet. Författaren beskriver det som att ansvaret kring anställningsbarhet förr betraktades ligga hos kollektivet och samhällsinstitutioner snarare än som nu hos individen. Berntson (2008) skriver att individen själv är den som måste ta ansvar för sin säkerhet på arbetsmarknaden. Fejes (2016) framhåller dock att ansvaret för anställningsbarhet också i viss

mån borde betraktas som delat mellan såväl arbetsgivare, stat som individ. Qenani et al. (2014) antyder likväl att ansvaret kring studenters anställningsbarhet bör ligga delat mellan studenten själv och det lärosäte studenten tillhör. Författarna poängterar att det visserligen ligger ett större ansvar hos studenten än hos lärosätet. Vidare menar författarna att lärosätets främsta ansvar handlar om en guidande och uppmuntrande roll vars syfte är att underlätta för studenterna till att göra rätt val för att öka sin anställningsbarhet.

Mätning av anställningsbarhet

I en rapport behandlar Riksrevisionen (2009) studenter och deras anställningsbarhet. Rapporten visar på att det ofta upplevs som svårt att mäta anställningsbarhet. Fejes och Sparrhoff (2016) skriver om en metod som går ut på att mäta anställningsbarhet genom etablering. Den metoden ger förvisso en bild av hur många individer inom olika kategorier som fått anställning inom det specifika yrkesområdet men mätningen säger egentligen mer om tillsatta anställningar än om anställningsbarhet. Begreppet anställningsbarhet bör hellre mätas i termer av lämplighet för kommande arbete snarare än i institutionell framgång, fokus vid mätning bör ligga på individen (Knight & Yorke, 2004). Berntson (2008) redovisar i sin doktorsavhandling resultaten av en undersökning som hade utgångspunkt i att upplevelser av anställningsbarhet kan förstås utifrån både situation och individ. Resultatet påvisade att både individ- och situationsfaktorer tycks påverka en individs anställningsbarhet, begreppet bör mätas och förstås i sin situation och kontext.

Syfte

Den här studien syftar till att undersöka hur avgångsstudenter på Högskolan för Lärande och Kommunikation, en del av Jönköpings University, upplever och resonerar kring sin anställningsbarhet vårterminen 2016.

Metod

Nedan presenteras vilka metoder som stått till grund för undersökningen, samt varför de ansågs vara relevanta. Vidare beskrivs urval och urvalsgrupp, val av konstruktion av instrument, datainsamling, analys och forskningskvalitet. Sist i avsnittet ges en beskrivning av bearbetningen av resultatdata samt etiska ställningstaganden.

Metodval

Författarna valde att göra en kvalitativ studie eftersom att den inriktningen möjliggör datainsamling på en djupare och mer utredande nivå (Thomas, 2016) vilket bäst uppfyller studiens syfte. Vidare valde författarna att använda sig av en abduktiv metodansats. Valet baserades på att det redan fanns tidigare forskning inom området och att författarna ämnade diskutera resultatet av denna studie med redan gjord forskning (Thomas, 2016).

Urval och urvalsgrupp

Urvalet bestod av avgångsstudenter vars studier fortfarande pågick vid Högskolan för Lärande och Kommunikation (HLK), Jönköping University vårterminen år 2016. För att finna en passande mängd data i relation till studiens tidsbegränsning, valdes nio personer som deltagare till studien. Vid urvalet gjordes en avgränsning gällande studenterna som skulle delta. Studenterna var tvungna att vid studiens tidpunkt, vårterminen 2016, studera sitt sista år på programmet de läste. Författarna till studien ansåg det här vara av vikt då dessa studenter mest troligen hört talas om begreppet *anställningsbarhet*, då de inom en snar framtid skulle söka jobb. Ett sista kriterium var att författarna inte valt att intervjua personer som studerar på lärarprogrammen. Det här beslutet togs på grund av att det i skrivande stund förmodas råda stor lärarbrist i Sverige år 2020 (Thurfjell, 2015, 21 augusti), med dessa fakta som grund ansåg vi att lärarstudenternas upplevelser av sin anställningsbarhet förmodas påverkas mycket av denna enda faktor.

Mot bakgrund av författarnas kravbild gällande urvalen av studenter beskrivs strategin bäst som ett målstyrt urval. Bryman (2011) menar att genom val av denna metod är det ett strategiskt urval från författarnas sida, baserat på en strävan att generera en överrensstämmelse mellan problemformuleringen och urvalet. Det här resulterar i att urvalet av intervjustudenterna är baserat på deras relevans för studiens syfte. De nio deltagarna i studien redovisas nedan i Tabell 1.

Författarna till studien gjorde dessutom ett så kallat bekvämlighetsurval vilket innebär att personerna som ingick i studien var lättillgängliga för författarna när studien utfördes (Bryman, 2011). Studenterna som intervjuades i denna studie, valdes på grund av bekvämligheter utifrån en tidsaspekt för studien.

Tabell 1. *Studiens deltagare*

Kod	Kön	Ålder	Högskoleprogram
Intervjuperson 1	Man	22	MKV*
Intervjuperson 2	Kvinna	24	MKV
Intervjuperson 3	Kvinna	21	MKV
Intervjuperson 4	Kvinna	22	MKV
Intervjuperson 5	Kvinna	23	IA*
Intervjuperson 6	Kvinna	25	PP*
Intervjuperson 7	Kvinna	24	PP
Intervjuperson 8	Man	21	MKV
Intervjuperson 9	Kvinna	24	IA

**MKV = Medie- och kommunikationsprogrammet, IA = Internationellt arbete, PP = Personalprogrammet*

Val av konstruktion av instrument

En semistrukturerad intervjumall skapades (se bilaga 2) med frågor vars konstruktion skulle besvara författarnas syfte. Den semistrukturerade mallen valdes för att ge författarna

möjlighet att ställa följdfrågor och dessutom ge intervjupersonen möjlighet att ge uttömmande svar (Bryman, 2011). En fråga konstruerades på följande sätt ”Tror du att ett personligt nätverk har en påverkan på ens anställningsbarhet?” vars följdfrågor sedan blev ”Varför?” och ”På vilket sätt?”. En annan fråga var ”Vilka egenskaper och/eller förmågor väljer du att *inte* berätta om på anställningsintervjun?” vars följdfrågor var ”Varför?” samt ”Hur undviker du dem?”. Totalt innehöll intervjumallen 14 frågor där 13 av dem var kopplade till anställningsbarhet. Den fjortonde och sista frågan var en avslutande fråga för att ge intervjupersonen chansen att avsluta eller förtydliga med något som tycktes av denne vara av vikt för ämnet anställningsbarhet. Efter att intervjufrågorna konstruerats och diskuterats med författarnas handledare testades frågorna i en pilotstudie. Ett sådant test kontrollerar intervjumallens relevans och innerbörd för syftet samt förbereder författarna inför att hålla i intervjuerna (Bryman, 2011; Gillham, 2008). Under tiden som vi genomförde pilotstudien fysiskt koncentrerades en av författarna till studien på att titta på ansiktsuttrycken på intervjupersonen, för att se ifall frågorna tycktes vara svåra att förstå. Efter att pilotstudien genomförts med intervjupersonen diskuterades dess innehåll gemensamt med respondenten. Feedbacken från respondenten var positiv vilket innebar att författarna behöll kvar frågorna som konstruerats från början samt att de var till hjälp att besvara studiens syfte.

Datainsamling

Intervjuerna genomfördes mellan 25 mars 2016 och 11 april 2016, främst i högskolemiljö. Två av intervjuerna genomfördes i en av författarnas hem, det här för att intervjupersonerna bodde i samma område som den författaren och att det för intervjupersonerna var enklare att ta sig dit än till högskolan. En intervju genomfördes via Skype då personen befann sig på annan ort än författarna. De resterande intervjuerna genomfördes på Jönköping University, i avskilda grupprum. Vid samtliga intervjuer medverkade båda författarna. En av författarna fungerade främst som intervjuledare och var

den som ställde följdfrågor när dessa var av behov. Den andra författarens uppgift var att skriva ner och notera de viktiga saker som dök upp. Författaren som tog anteckningar hade också i uppgift att observera hur intervjupersonen besvarade frågorna. Frågorna fick ibland ändras om och ställas på nytt för att påminna om att det handlar om anställningsbarhet, ifall intervjupersonen svävade iväg i sina svar. Ibland kunde en följdfråga ställas i syfte att få fram ett förtydligande. Gillham (2008) menar att människor ibland kan tro att de är tydliga i sina svar när de egentligen inte är det. Därav strategin med följdfrågor och förtydligande.

Samtliga intervjuer spelades in med två mobiltelefoner och avlyssnades sedan noga via hörlurar, för att med noggrannhet kunna transkriberas ordagrant.

Analys

Till grund för analysen valde författarna att använda sig av ”Constant comparative method”. Det är en metod som går att tillämpa olika men grundprincipen går ut på att data, i detta fall intervjuerna och transkriberingarna, ska analyseras flera gånger för att i dessa finna element. Ett element kan vara meningar, ord eller fraser. Författarna fann element var för sig, därefter jämfördes dessa element för att slutligen kodas (Thomas, 2016) (se Tabell 2 och Tabell 3). Vidare i processen då data insamlades och analyserades framkom det olika rubriker som var av värde att ta upp i resultat- och analysdelen (se Tabell 4.). Rubrikerna *politik*, *IT-kunskaper* och *samhället* togs bort då dessa inte förekom så frekvent i det insamlade materialet. Det här steget genomfördes först när materialet ansågs mättat således när författarna till studien bearbetat data så mycket att inga fler tolkningar skulle kunna göras (Strauss och Corbin, 1998).

Tabell 2. Innehållsanalys författare 1.

Temat	IP*: 1	IP: 2	IP: 3	IP: 4	IP: 5	IP: 6	IP: 7	IP: 8	IP: 9	Totalt:
Arbetslivserfarenhet	7	8	11	3	12	2	13	7	8	71
Personliga egenskaper	3	12	17	9	10	16	7	14	9	97

Utbildning	19	9	8	10	5	3	10	6	4	74
Ansvar	4	1	3	1	4	3	3	2	2	24
Begreppet	0	2	1	2	1	1	1	1	1	10
Personliga nätverket	5	3	3	1	2	2	3	4	2	25
Resa	0	2	0	0	1	0	1	0	2	6
CV	0	2	1	1	0	0	2	6	2	14
Politik	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
IT-kunskaper	2	3	0	2	0	0	0	3	0	10

* IP = intervjuperson.

Tabell 3. Innehållsanalys författare 2.

Temat	IP: 1	IP: 2	IP: 3	IP: 4	IP: 5	IP: 6	IP: 7	IP: 8	IP: 9	Totalt:
Arbetslivserfarenhet	7	8	11	3	12	2	12	7	8	70
Personliga egenskaper	3	15	18	9	9	12	7	10	7	90
Utbildning	15	9	8	10	5	3	11	6	5	71
Ansvar (eget/annans)	4	1	3	1	4	3	3	2	2	23
Anställningsbarhet (Begrepp)	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16
Nätverk	4	3	3	1	2	2	3	3	2	23
Resa	0	2	0	0	2	0	1	0	3	8
CV	0	2	1	1	0	0	2	5	2	13
Samhället	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4

Tabell 4. Gemensamma rubriker.

Arbetslivserfarenhet
Personliga egenskaper
Utbildning
Ansvar
Begreppsdefinition
Personligt nätverk
Resa
CV

När analysen av de kodade transkriberingarna genomfördes var ett av målen att se inom vilka aspekter intervjupersonerna skiljdes från varandra, men vårt huvudsakliga mål var att se vilka gemensamma åsikter de hade i förhållande till den tidigare forskningen. Denna del av metoden kallas för ”comparative” (Strauss & Corbin, 1998).

Forskningskvalitet

Enligt Bryman (2011) syftar kvalitativ forskning till att öka förståelsen kring ett visst fenomen. Författarna har använt sig av en semistrukturerad intervjumall som ger utrymme för intervjupersonerna att prata fritt och gå in på djupet kring anställningsbarhet. Intervjumallen genomgick ett pilottest vilket författarna anser öka validiteten i studien. Frågorna i intervjumallen utformades så att intervjupersonerna skulle kunna besvaras objektivt utan att författarna ledde in intervjupersonerna på ett visst begrepp eller dylikt. Vilket författarna menar på är viktigt då det är upplevelser som är i fokus. I och med att urvalet är målstyrt finns studenter från tre olika program på HLK, Jönköping University med i studien (se Tabell 1.). Mixen av studenter gjordes för att representera fakulteten, MKV-studenterna utgör en större andel än vad både PP och IA gör, både i undersökningen och i realiteten. Vidare ingår det fler kvinnor än män i studien även detta för att skildra hur realiteten ser ut på HLK (Universitets- och högskolerådet, u.å.). I och med utformningen av intervjumallen och att urvalet är representativt menar författarna att studien ger en ökad förståelse till hur studenter på HLK upplever sin anställningsbarhet.

Enligt Guba och Lincoln (1994) ska reliabiliteten i kvalitativa studier bedömas utifrån två andra kriterier och dessa är *tillförlitlighet* och *äkthet*. Tillförlitlighet i sig består av fyra andra indelningar; *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *objektivitet*. Trovärdigheten i studien bevisas genom att författarna tittar på studenternas syn på deras anställningsbarhet och jämför samt kopplar den till den tidigare forskningen som drivits gentemot begreppet. Då ett bekvämlighetsurval tillämpats i en fastslagen kontext blir överförbarheten av studien låg. Som tidigare nämnt har en pilotstudie genomförts på en utomstående person för att bevisa intervjumallens pålitlighet.

För att öka reliabiliteten valde författarna till studien att först via "Constant comparative method" analysera transkriberingarna av intervjuerna var för sig för att sedan jämföra med

varandra. Liknande tema kunde till 84 % utvinnas vilket tyder på en hög interbedömarreliabilitet.

I arbetets resultat redovisas endast uppgifter som majoriteten av intervjupersonerna tagit upp. Anledningen är för att behålla kontentan i svaren och utesluta enskilda åsikter. Enligt Bryman (2011) gör detta tillvägagångssätt att äktheten i materialet behålls.

Etiska ställningstagande

Författarna till uppsatsen har varit väl medvetna om den etiska principen *samtyckeskravet* med personerna som ingått i studien (Ahrne & Svensson, 2011; Kvale & Brinkmann, 2009; Vetenskapsrådet, 2002). Personerna som studerats informerades om syftet med studien och dess upplägg i ett missivbrev (se Bilaga 1) som skickades med tillsammans med förfrågan om att medverka i studien. Utifrån den informationen kunde de själva bestämma ifall de väljer att medverka i intervjun eller inte. De hade även rätt till att ställa frågor inför intervjun och under intervjun. Utifrån all fakta kunde intervjun dessutom avbrytas när som helst av intervjupersonen. Med denna information anses *informationskravet* vara uppfyllt. Intervjupersonerna kommer i studien att behandlas med sekretess och deras uppgifter kommer inte användas för kommersiella ändamål. Informationen i det insamlade materialet som sedan transkriberades, kodades och ersattes av numreringar (1-9) för att säkerställa att ingen information kunde relateras till en specifik respondent. Detta innebär att *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* uppfylldes (Ahrne & Svensson, 2011; Kvale & Brinkmann, 2009).

Resultat

I detta avsnitt redogör författarna för studiens resultat. Stycket är uppdelat i rubriker för att fånga in de olika teman som utkristalliserats. Intervjupersonerna är sekretessbelagda och anges därför som intervjuperson 1-9. I slutet av varje rubrikavsnitt sammanfattas kort

innehållet för att på så vis för läsaren redogöra ett koncist svar kopplat till undersökningens syfte.

Vad är anställningsbarhet?

När det gäller den generella bilden av begreppet anställningsbarhet anger de olika intervjupersonerna varierande förklaringar och föreställningar till begreppets innebörd. Intervjupersonerna nämner olika begrepp som de kopplar och förklarar anställningsbarhet genom. De flesta av intervjupersonerna omnämner att krav på arbetslivserfarenhet och utbildning är något som påverkar en individs anställningsbarhet. Två av intervjupersonerna uttryckte sig på följande sätt:

[...] att man har rätt arbetslivserfarenhet eller utbildning och bakgrund. Att man är en bra människa för tjänsten typ. (Intervjuperson 3).

Vad man har med sig, erfarenhetsmässigt och det man får från en utbildning och sin personlighet. (Intervjuperson 7).

Utöver arbetslivserfarenhet och utbildning omnämns ofta egenskaper som går att härleda till personlighet som viktiga aspekter i relation till anställningsbarhet. En av intervjupersonerna formulerade sig enligt följande kring sin syn på vad anställningsbarhet innebär:

Men anställningsbarhet, om jag skulle anställa någon så skulle anställningsbarhet vara hur man betar sig på intervjun, hur man är som person och CV:t också så klart men det spelar mindre roll. Tycker att personligheten är mycket viktigare. (Intervjuperson 8).

Sammantaget går att säga att intervjupersonerna lyfter egenskaper, erfarenheter och utbildning som faktorer som de upplever påverka anställningsbarhet. Intervjupersonerna

formulerar sig ofta genom att påpeka att dessa faktorer samverkar med krav. Ett exempel på detta är:

Att jag är anställningsbar innebär för mig att jag har, motsvarar kraven på arbetsmarknaden typ. (Intervjuperson 6).

Utbildning och anställningsbarhet

Alla intervjupersoner upplever att utbildning påverkar deras anställningsbarhet i någon grad. Intervjupersonernas upplevelse kring utbildningens värde i relation till deras anställningsbarhet varierar. Detta exemplifierar intervjupersonerna då de resonerar kring utbildning som en faktor för anställningsbarhet. En intervjuperson värderar utbildningens betydelse för anställningsbarhet uttryckt enligt nedan:

Nä men efter att ha läst på universitetet så pass länge så anser jag väl att jag har, ja men alltså adekvata kompetenser för att i alla fall komma ut på arbetsmarknaden och liksom kunna börja med det jag jobbat mot att bli kommunikatör. (Intervjuperson 1).

En annan talar om utbildningens påverkan på anställningsbarhet i mer milda termer:

[...] hade jag sökt mig till lite andra jobb som vår utbildning kan ge så tror jag inte att jag hade känt mig lika anställningsbar för att jag tycker kanske inte att jag har lika mycket kunskap inom det eller så. Så att det som jag har sökt mig till känner jag att jag har mycket, att jag passar in, för att jag är sån som person inte lika mycket för att jag har lärt mig det på en kurs på högskolan liksom. (Intervjuperson 6).

Gemensamt för intervjupersonerna är att någon form av verksamhetsförlagd utbildning (VFU) genomförts. Via denna VFU uppger majoriteten av intervjupersonerna att deras

upplevelse av sin anställningsbarhet förändrades till något mer negativ. Intervjupersonerna har angett att kontakten med arbetslivet har skapat en upplevelse av att merparten av den teoretiska utbildning som tillgodoses i skolan står längre ifrån verkligheten i arbetslivet än förväntat. Intervjupersonerna menar att detta har föranlett en känsla av att inte kunna få jobb inom önskat område efter avslutad utbildning. Bilden som intervjupersonerna målar upp är att anställningsbarheten hade upplevts som större om innehållet i skolan varit mer praktisk.

Att kunna ta ut ett examensbevis upplever merparten av intervjupersonerna påverkar anställningsbarheten eftersom att det öppnar upp möjligheter till att kunna söka arbete som annars inte hade varit sökbart. Det går att urskilja ett mönster i att intervjupersonerna anser examensbeviset är något som kan leda till en intervju men att det är vad som sägs på den intervjun som upplevs leda till anställning och inte examensbeviset i sig. En av intervjupersonerna förklarar detta genom att säga:

[...] Det är mer kanske jag som person mer än mitt examensbevis som jag känner ger mig anställningsbarhet sen hade jag inte fått alla jobb om jag inte hade haft det. (Intervjuperson 6).

Det råder enighet bland intervjupersonerna i frågan om att utbildning påverkar upplevelsen av anställningsbarhet. Dock varierar åsikterna kring hur pass mycket en utbildning betyder för anställningsbarheten mer än att vissa jobb blir tillgängliga att söka med hjälp av en examen. Merparten av intervjupersonerna upplever att deras förväntningar på vad de bör kunna efter att ha läst på högskola inte stämmer överens med vad de faktiskt kan då de antrar arbetslivet. Upplevelsen kring den egna anställningsbarheten påverkades negativt då denna uppenbarelse tydliggjordes. Intervjupersonerna ansåg att om deras utbildning varit mer konkret hade det istället lett till en ökad upplevelse av att vara anställningsbar.

Arbetslivserfarenhet och anställningsbarhet

Hur mycket eller lite arbetslivserfarenhet intervjupersonerna anser sig ha tycks spela stor roll på deras syn på hur pass anställningsbara dem är. Arbetslivserfarenhet lyfts av flertalet intervjupersoner som mycket viktigt för att vara anställningsbar. Upplevelsen för majoriteten av alla intervjupersoner är att arbetslivserfarenhet mer eller mindre är ett krav från en arbetsgivare eller i alla fall mycket önskvärt. En intervjuperson nämner flertal gånger vikten av arbetslivserfarenhet som en betydelsefull faktor till ens anställningsbarhet:

[...] men den viktigaste faktorn är ju säkert tidigare erfarenhet. [...] och ja alla de här extra praktiska grejerna man har lärt sig och att man har jobbat lite tidigare, absolut, det är nog den viktigaste faktorn skulle jag säga.

(Intervjuperson 1).

Merparten av intervjupersonerna uppgav att kravet på arbetslivserfarenhet från arbetsgivare är problematiskt eftersom att de ofta saknar yrkeserfarenhet inom området inledningsvis direkt efter examen. En av respondenterna uttryckte detta tydligt på följande sätt:

Jag tänker nog att oj stackars dem, det är inte mig de söker, det är någon som minst har två års erfarenhet. Jag kanske kan skrapa ihop med alla mina extrajobb att jag kanske har ett års erfarenhet men det är ändå inte mig de söker. De skulle ta mig i typ i femtehand. (Intervjuperson 2).

En annan intervjuperson uttrycker problematiken på detta vis och får den att låta som en självklarhet:

[...] erfarenhet inom branschen frågar väl alla efter, liksom och så.

(Intervjuperson 6).

Att arbetslivserfarenhet anses som något mycket viktigt för hur intervjupersonerna ser på sin anställningsbarhet blir särskilt tydligt då intervjuerna behandlade frågan om: vad som behövs utvecklas för att bli mer anställningsbar? En stor andel svarade att arbetslivserfarenhet är något som de efterfrågar och värderar högt för att uppleva sig som anställningsbara.

[...] Jag började jobba när jag var 15 år på somrarna och sen att, jag har hela tiden höga krav. [...] och att man sökt ett extrajobb inom bemanning.

(Intervjuperson 7).

Det är ju upp till mig och försöka presentera en så bra och positiv bild av mig som möjligt och de valen jag gjort tidigare liksom från att man var 16-17 år och började sommarjobba. (Intervjuperson 9).

Intervjupersonerna behandlar och talar om arbetslivserfarenhet som att det är ett krav ifrån arbetsgivarnas sida för att betraktas som anställningsbar. Mängden arbetslivserfarenhet som en intervjuperson innehar tycks påverka synen på i vilken grad individen är anställningsbar. Att det efterfrågas mycket arbetslivserfarenhet ses som problematiskt för många av intervjupersonerna, eftersom att kvalificerad arbetslivserfarenhet ofta saknas inledningsvis i yrkeskarriären, eller precis efter avlagd examen. Bristen på kvalificerad arbetslivserfarenhet gör således också att synen, på hur pass väl anställningsbar individen upplever sig vara, minskar.

Personliga egenskaper och anställningsbarhet

Att ha sociala färdigheter är något som intervjupersonerna anser påverka anställningsbarhet. Intervjupersonerna uppger och nämner attribut som går att koppla till personliga egenskaper. Speciellt omnämner intervjupersonerna att extroverta färdigheter tycks vara det som efterfrågas. Stresstålighet, flexibilitet och social kompetens, då oftast i relation till

samarbete samt gruppammansättning är något som intervjupersonerna ser som eftertraktat.

Dessa egenskaper berörs av tre intervjupersoner på följande sätt:

[...] det känns idag som att det är mycket frågan om du är stresstålig, det är verkligen någonting som står på tapeten, känner jag, i vårt samhälle.

(Intervjuperson 5).

[...] att vara flexibel och kunna många saker inte bara vara expert på en grej utan att kunna många olika. (Intervjuperson 8).

Viktigt att vara social, utåtriktad, kunna arbeta i grupp och inte bara vad jag själv vill liksom. (Intervjuperson 4).

En stor del av intervjupersonerna talar om motsättningar som uppstår då arbetsgivare via annonser eller under intervjutillfällena efterfrågar vad som upplevs som orimligt och ibland motsatta egenskaper. En intervjuperson beskriver det genom att göra liknelsen med en "kameleont" och menar på att kraven är att individen ska inneha alla egenskaper, ett väldigt brett spektrum, att kunna ha förmågan att pendla mellan dessa egenskaper men upplever det som svårt:

Du ska vara en "kameleont" liksom, man ska ha massa olika egenskaper.

[...] Du ska kunna samarbeta, men samtidigt ska du vara jätte duktig på att arbeta ensam. Du ska kunna arbeta strukturerat, planerat, lägga upp en egen arbetsplan. Sen ska du vara social men samtidigt ska du inte, i annonserna då, de säger lite emot varandra ibland. [...] man ska kunna fota skriva, filma, vara kreativ men också samtidigt vara planerad, strukturerad och strategisk.

Vilket jag anser är på helt annat håll än kreativ. Det är sällan man är superkreativ och strategisk som samma person. (Intervjuperson 2).

En annan intervjuperson omnämner motsättningarna och upplevelsen av orimligheten i vad som krävs och efterfrågas när det gäller personliga egenskaper. Intervjupersonen menar på att upplevelsen av att vara anställningsbar inte känns så stor eftersom att arbetsgivarna kräver oerhört mycket och att väldigt få nog kan mäta sig med vad som efterfrågas:

[...] Oftast så efterfrågar de inte bara en grej utan du ska kunna allt och att man ska vara väldigt social och öppen och kunna jobba med människor.

(Intervjuperson 3).

Intervjupersonerna nämner också egenskaper som blyghet och att ha lätt till frustration men dessa egenskaper är något som göms undan och inte anses vara fördelaktiga för anställningsbarheten.

Alla intervjupersoner är överens om att sociala färdigheter är en fördel för anställningsbarhet. Vissa begrepp och egenskaper omtalas oftare än andra med anledning av att innehavandet av dessa ses som ett krav för att den upplevda anställningsbarheten skall vara hög. Att det ställs höga krav från arbetsgivare vad gäller att jobbsökande skall ha ett brett spektrum av olika personliga egenskaper betonar fler intervjupersoner. Egenskaper som upplevs som mindre fördelaktiga väljer de flesta av intervjudeltagarna att inte belysa under en intervju eller under ansökningsprocessen trots att de är väl medvetna om att de besitter dessa egenskaper.

Ansvar och anställningsbarhet

Redan i den inledande meningen, kring frågan om, vem som har ansvar i att tillgodose en individ med faktorer som påverkar anställningsbarhet, angav samtliga intervjupersoner utom en, att de anser sig själva ha en roll i ansvaret kring sin egen anställningsbarhet.

Det är ju en själv. För man får ju liksom tänka på hur man framställer sig själv. Det finns ju ingen annan som kan påverka hur anställningsbar du är

egentligen. [...] Det är ju du själv som får ta hand om ditt eget varumärke.

(Intervjuperson 8).

Vem som har mest ansvar, men det är väl jag. Alltså självklart är det ju jag som är mest ansvarig för min egen anställningsbarhet. Det handlar ju om väldigt många grejer att man liksom söker, att man visar framfötterna liksom, att man, det är svårt att säga att det är någon annans ansvar, jag försöker klura ut en situation där det skulle vara upp till någon annan.

(Intervjuperson 1).

Majoriteten av intervjupersonerna nämner att de anser att skolan skall vara delaktiga i ansvaret kring att skapa anställningsbarhet hos individer. Skolans ansvar beskrivs dock som sekundärt, individen är den som ses högst ansvarig:

Det är väl en kombination av skolan och mig. Alltså skolan måste veta vad som är relevant, vad man ska ha utbildning inom. Jag måste vid sidan av skolan veta också vad är det egentligen som jag måste bli bättre på som inte skolan kan göra för att öka mina chanser att få ett jobb. [...] Hade vi läst mer relevanta saker, hade vi kunnat skriva bättre uppsatser som vi sen skulle kunna visa upp sen när vi skulle söka jobb. (Intervjuperson 2).

Förutom den egna individen och skolan nämns också arbetsgivaren som en part i ansvaret för att skapa anställningsbara individer. Två av intervjupersonerna trycker extra mycket på att arbetsgivaren har en roll till att bidra till ökad anställningsbarhet hos dem. En av dem uttrycker sig på följande sätt:

[...] sen så tycker jag också att det är den som lägger ut annonsen att den får ha lite alltså, våga satsa på nyexaminerade. (Intervjuperson 4).

Intervjupersonerna talar om tre olika ansvarstagare som alla är involverade och delar på ansvaret att skapa anställningsbara individer. Dessa tre är den egna individen, skolan och arbetsgivaren. Även samhället i sin helhet nämns ha ett ansvar dock är det bara en av intervjupersonerna som poängterar detta med tydlighet.

Övriga faktorer och anställningsbarhet

Huruvida personligt nätverk påverkar anställningsbarheten råder det bland intervjupersonerna inget tvivel om. Samtliga personer som ingår i studien har uttryckt att de i hög grad tror att det personliga nätverket kan vara avgörande i frågan om att få en anställning. Den rådande synen bland intervjupersonerna kring hur ett personligt nätverk påverkar anställningsbarhet ser ut som sådan att nätverket skapar en relation till arbetsgivaren och på så vis underlättar vägen till anställning.

Jag tror att det är jättemycket lättare att få jobb om någon säger att jag känner den här eller den här personen eller jag har jobbat med den här personen innan. [...] om man har ett större nätverk så kanske nån hört talas om ett jobb och tipsar om mig eller tipsar om det jobbet. (Intervjuperson 3).

En annan faktor som omtalas bland intervjupersonerna är utlandsvistelse i form av resa, arbete eller praktik. Några av intervjupersonerna nämner att de känner sig mer anställningsbara eftersom att deras tro på sig själv ökar i och med erfarenheterna som införskaffats via längre utlandsvistelse. Andra intervjupersoner väljer att tala om utlandsvistelser som något positivt och meriterande för sin anställningsbarhet eftersom att den går att koppla till deras tänkta framtida yrke.

Jag vill ju syssla med integration/migration här i Sverige då och då riktar jag mig kanske till (organisationsnamn) först och främst... [...] Men jag vill rikta mig till (organisationsnamn) och då tror jag praktik är bra att ha, att

man har gjort den utomlands kanske för att se hur situationen är där.

(Intervjuperson 9).

Mer än hälften av personerna som intervjuats nämner vikten av att utforma ett Curriculum Vitae (CV) som sticker ut. De menar på att deras chanser till anställning ökar om deras CV sticker ut gentemot resten och på så vis läggs på minnet. I anslutning till att CV:t nämns talar också merparten av intervjupersonerna om vikten av referenser.

Jag har gjort mitt CV och personliga brev i Illustrator istället för Word, för att visa att jag kan göra någonting i de programmen. [...] Sen försöker jag också få lite referenser som man skulle kunna ta fram nu under praktiken.

(Intervjuperson 2).

En av intervjupersonerna nämner att politik och politiker är något som påverkar anställningsbarhet eftersom att politiken är avgörande för var resurser läggs i samhället.

Det personliga nätverket, utlandsvistelser, CV och referenser är alla komponenter som enligt intervjupersonerna tycks påverka anställningsbarhet.

Diskussion

I denna del av uppsatsen diskuteras resultatet av studien kopplat till tidigare forskning inom området. För att skapa en logisk följd i diskussionen kring studiens resultat kommer vi att behandla de olika teman i liknande följd som i resultatdelen. Diskussionsavsnittet avslutas med att behandla studiens begränsningar samt ge förslag på vidare forskning.

Syftet med den här studien var att undersöka hur avgångsstudenter vid Högskolan för Lärande och Kommunikation, en del av Jönköping University, upplever och resonerar kring sin anställningsbarhet, vårterminen 2016. Efter genomförande och analys av intervjuerna anser vi oss ha uppnått syftet med studien.

När det kommer till synen på vad anställningsbarhet är gav intervjupersonerna olika svar vilket vi inte finner anmärkningsvärt, snarare förväntat då det går i linje med att anställningsbarhet är något subjektivt som individer kopplar till sig själv och sina upplevelser (Vanhercke et al., 2014; Ulfsdotter Eriksson, 2013; Berntson, 2008). Trots att intervjupersonerna skildrade sina uppfattningar olika kring vad begreppet anställningsbarhet innebär, uppgav de också likheter som tillsammans bildar en röd tråd. Intervjupersonerna talade i sin helhet om egenskaper, erfarenheter och kompetenser som att om de uppfyller kraven från arbetsgivaren leder till anställning. Intervjupersonerna bekräftar således Fejes och Sparrhoff (2016), Ulfsdotter Eriksson (2013) och Berntson (2008) syn på att anställningsbarhet rör de faktiska eller upplevda egenskaper, erfarenheter och kompetenser som en individ nyttjar för att skaffa sig, behålla eller byta anställning. Utifrån detta resonerar vi att avgångsstudenterna bedömer sin anställningsbarhet utefter subjektiva upplevelser av hur pass väl deras egenskaper, erfarenheter och kompetenser stämmer överens med krav från arbetsmarknaden. Hur avgångsstudenternas subjektiva bedömning bestäms och skiljer sig åt grundar sig rimligtvis i avgångsstudenternas situation och kontext. Vilket, om det stämmer, styrker både vad Berntson (2008) och Vesterberg (2015) tidigare påpekat kring att graden av hur anställningsbar en individ är eller upplever sig vara hänger samman med den situation och kontext som individen befinner sig i. Vilket vidare skulle kunna betyda att den upplevda situation som en individ befinner sig i påverkar vilka färdigheter eller förmågor som denne anser vara av vikt för den egna anställningsbarheten.

Om situationen och kontexten bestämmer vad som är viktigt för en individs upplevelse av att vara anställningsbar är det föga förvånande att intervjupersonerna i egenskap av att de är studenter angav att utbildning är en faktor som påverkar anställningsbarhet. I vår studie fann vi att avgångsstudenterna värderar sitt kommande examensbevis som ett verktyg, vars innehavande möjliggör tillgång till att kunna söka tjänster som annars vore svåra att söka.

Resultatet påvisar samma sak som Tymon (2013) kom fram till i sin undersökning av engelska studenter och deras syn på anställningsbarhet. Vilket stärker bilden att examensbevis är något som avgångsstudenter bedömer påverka anställningsbarheten på så vis att deras konkurrenskraft ökar via innehavandet av den.

Avgångsstudenterna i studien upplevde att deras syn på sin anställningsbarhet minskade då de via praktik kom i kontakt med arbetslivet. Upplevelserna grundade sig i en besvikelse kring att deras utbildning inte är tillräckligt praktisk eller förberedande för arbetslivet, trots att insikten till just detta uppkommit via en kurs som är förlagd i arbetslivet. Garrouste och Rodrigues (2014) har funnit att erfarenhet från arbetslivet som förvärvas via utbildning leder till ökade chanser till heltidsanställning eller tillfällig anställning. Synen på sambandet mellan arbetslivserfarenhet i form av praktik och chansen till anställning efter utbildning skiljer sig sålunda åt mellan intervjupersonerna och tidigare forskning. Studenterna i vår studie upplever en minskad anställningsbarhet medan resultatet från Garrouste och Rodrigues (2014) undersökning kom fram till motsatsen. En tänkbar anledning till detta är skillnaden mellan anställningsbarhet och upplevd anställningsbarhet. Avgångsstudenterna blir förmodligen mer anställningsbara efter sin praktik trots deras upplevelse av att den egna anställningsbarheten minskar.

Att det ställs höga krav från arbetsgivare vad gäller att jobbsökande skall ha ett brett spektrum av olika personliga egenskaper betonar fler intervjupersoner. Vidare upplever intervjupersonerna att personliga egenskaper är viktigt för anställningsbarhet. Detta bekräftar vad Tomlinson (2008) och Fogde (2011) uppger, då de via sina studier kommit fram till att studenter i större utsträckning nu än förr, tenderar att värdesätta sina personliga egenskaper som en viktig faktor för sin anställningsbarhet. Intervjupersonerna menade på att de lyfter fram och använder sig av sina extroverta egenskaper för att göra sig anställningsbara medan de döljer egenskaper som de upplever påverka anställningsbarheten negativt. Detta beteende för

att öka sin anställningsbarhet nämner Fogde (2011) handlar om att studenten skapar sig själv som ett passande jobbsökande subjekt. Att intervjupersonerna väljer att framhäva vissa personliga egenskaper och att dölja andra personliga egenskaper för att på så vis försöka framhäva sig som anställningsbara, finner vi inte som speciellt anmärkningsvärt. Det vore snarare uppseendeväckande om intervjupersonerna inte anpassat vilka egenskaper de väljer att belysa för att göra sig anställningsbara.

Ett verktyg som används av intervjupersonerna för att belysa sina egenskaper, kunskaper och arbetslivserfarenheter är CV:t. Intervjupersonerna uppger att de gärna lägger ner tid på att utforma sina CV på ett sådant vis att de sticker ut och därmed blir uppmärksammade. Vi finner denna metod som fördelaktig och tror att ett välskrivet och välutformat CV kan spegla egenskaper hos individen i form av till exempel kreativitet och noggrannhet. Dock förutsätter detta att det är individen själv som utformat sitt CV. Vi resonerar att ett CV är ett viktigt redskap och oftast obligatoriskt i processen att söka jobb, därav också värt att lägga ner tid på. Ett välarbetat CV kan förmodligen leda till en förhöjd känsla av anställningsbarhet i och med att det används som ett konkurrensmedel.

Studiens resultat visar att intervjupersonerna tycker att den egna individen, skolan och arbetsgivaren är de som borde vara ansvariga för att skapa anställningsbarhet hos individer. Individen är den som anses vara högst ansvarig för den egna anställningsbarheten medan skolans ansvar är att vara förberedande för arbetslivet. Detta bekräftar Fejes (2016) bild av att ansvaret kring att skapa anställningsbarhet är delat mellan olika parter. En del av intervjupersonerna upplevde att deras utbildning inte gjort dem så anställningsbara som de hade förväntat sig, vilket skulle kunna betyda att både utbildningen och individen misslyckats med att skapa anställningsbarhet. Utbildningen eftersom att den inte på ett tillräckligt tydligt sätt förmedlat vad som av studenten upplevs som viktigt inför arbetslivet och individen eftersom denna är ansvarig att hela tiden se över sina val för ökad anställningsbarhet. Vi

resonerar att om en individ inte anser att den valda utbildningen leder till vad som förväntats bör individen se över sina val till att exempelvis byta utbildning.

Resultatet tyder på att ett personligt nätverk är en faktor som av intervjupersonerna anses spela roll för anställningsbarheten. Via tillgång på ett personligt nätverk upplevs anställningsbarheten för individerna vara högre än om ett sådant nätverk saknas. I den tidigare forskningen finner vi inte kopplingen mellan att ett personligt nätverk skulle ha direkt inverkan på anställningsbarheten eller i vart fall inte höja en individs lämplighet för ett arbete. Däremot skulle det personliga nätverket kunna leda till en anställning och att det därför upplevs ha inverkan på hur pass anställningsbar man är.

Begränsningar med studien

Eftersom studenterna som intervjuats bedriver sina studier på enbart HLK som är en del av Jönköping University, kan resultatet av denna studie inte generaliseras. Slutsatser som dragits ger inte den allmänna sanningen om studenters upplevelser av sin anställningsbarhet. En annan sak som troligen påverkat intervjuerna är att vi som genomfört intervjuerna under processens gång har utvecklats desto fler intervjuer vi utfört. Dessutom baserades studien på subjektiva upplevelser från intervjupersonerna, uppgifter som troligen påverkas av att intervjupersonerna anpassar sig till den sociala kontext de befinner sig i. Utöver detta var ytterligare en begränsning att vi som författare till studien fungerat som mätinstrument och att vi själva bedömt innehållet.

Studien visar inga tydliga tecken på att det skulle förekomma ett samband mellan intervjupersonernas könstillhörighet och deras upplevelse av sin anställningsbarhet. Qenani et al., (2014) och Fogde (2011) finner i sina undersökningar av studenter och anställningsbarhet ett sådant samband. Deras resultat konstaterar att kvinnliga studenter tenderar att vara mer blygsamt inställda till sin anställningsbarhet än vad manliga studenter är. Inga av intervjupersonerna i vår studie anger en direkt koppling mellan sin syn på den egna

anställningsbarheten och könstillhörighet. Detta innebär att vi inte finner någon sådan koppling. Visserligen uppvisar studien att avgångsstudenterna beskriver sin anställningsbarhet och sin upplevelse av denna olika men vi kan inte härleda detta till könstillhörighet. Om studien omfattat flera manliga deltagare hade det på ett mer trovärdigt vis gått att analysera i vilka termer män respektive kvinnor talar och omnämner sin syn på den egna anställningsbarheten.

Förslag på vidare forskning

Studien har väckt intresse för att vidare utforska området anställningsbarhet och studenter. Om vi hade gjort en mer omfattande studie hade vi gärna gått djupare in på kön, ålder, etnicitet och socioekonomisk status. Dessa aspekter finns med i arbetet på ett sådant vis att intervjupersonerna utgår ifrån sig själva och sina upplevelser och därmed inkluderas ovanstående faktorer. Det är dock vår uppfattning att det vore intressant att studera detta mer ingående eftersom vi tror att dessa faktorer påverkar mer än vad som framkom i denna studie.

Det hade också varit intressant om liknande studier gjorts på andra lärosäten för att kunna få en bredare inblick i hur studenter ser på och reagerar utefter sin syn på den egna anställningsbarheten. Vidare hade det varit intressant att undersöka arbetsgivarnas syn på avgångsstudenters anställningsbarhet. En sådan undersökning hade öppnat upp för en jämförelse i synen på anställningsbarhet mellan studenter och arbetsmarknad.

Tillkännagivanden

Först och främst vill vi tacka studenterna som tagit sig tiden att delta i vår studie. Vi vill även tacka vår handledare Lars Ishäll för diskussionerna som uppstått kring studien och den hjälp han bidragit med till att slutföra den. Slutligen vill vi tacka våra vänner och familj som tagit sig tiden att kritiskt granska studien.

Referenslista

- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Stockholm: Liber AB.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being* (Doktorsavhandling, Stockholm University, Psykologiska Institutionen).
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Fallows, S., & Steven, C. (2000). Building employability skills into the higher education curriculum: A university-wide initiative. *Education & Training*, 42(2), 75-83.
- Fejes, A. (2016). Vem ansvarar för den enskildes anställningsbarhet? I S Sparrhoff, G. & Fejes, A. (red.), *Anställningsbarhet – Perspektiv från utbildning och arbetsliv* (s. 77-94). Lund: Studentlitteratur AB.
- Fejes, A., & Sparrhoff, G. (2016). Anställningsbarhetens olika innebörder. I Sparrhoff, G. & Fejes, A. (red.), *Anställningsbarhet – Perspektiv från utbildning och arbetsliv* (s. 11-24). Lund: Studentlitteratur AB.
- Fogde, M. (2011). Att göra sig anställningsbar. Om instrumentella identitetspositioner och könad säljbarhet. *Sociologisk Forskning*, 48(4), 25-43.
- Garrouste, C. L., & Rodrigues, M. (2014). Employability of young graduates in Europe. *International Journal of Manpower*, 35(4), 425-447. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-05-2013-0106>
- Gillham, B. (2008). *Forskningsintervjun – Tekniker och genomförande*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. I Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (red.) *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage.

- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London: Routledge Falmer.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Riksrevisionen. (2009). *Studenternas anställningsbarhet – regeringens och högskolans insatser*. (Riksrevisionen 2009:28). Stockholm: Riksdagstryckeriet.
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213. doi: 10.1177/1469787414544875
- Sparrhoff, G. (2016). Anställningsbarhet: Ett tecken i tiden. I Sparrhoff, G. & Fejes, A. (red.), *Anställningsbarhet – Perspektiv från utbildning och arbetsliv* (s. 25-37). Lund: Studentlitteratur AB.
- Strauss, A. & Corbin, J. M. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Thomas, G. (2016). *How to do your Case Study*. (2nd ed.). London: SAGE Publications Ltd.
- Thurfjell, K. (2015, 21 augusti). Skoldramat – 70 000 lärare saknas de närmsta fem åren. *Svenska Dagbladet*. Hämtad 4 april, 2016 från <http://www.svd.se/skoldramat-70-000-larare-saknas-de-narmaste-fem-aren/om/sverige>
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20(4), 285-304. doi: 10.1080/13639080701650164

- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/01425690701737457>
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856. doi: 10.1080/03075079.2011.604408
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2013). *Personalvetenskap – som förhållningssätt*. Stockholm: Liber AB.
- Universitets- och högskolerådet. (u.å.). *Antagningsstatistik*. Hämtad 23 april, 2016, från <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/Antagningsstatistik/>.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & Witte, H. D. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605. doi: 10.1108/PR-07-2012-0110.
- Vesterberg, V. (2015). Formandet av anställningsbara studenter: En reflektion kring karriärvägledning inom högre utbildning. *Högre utbildning*, 5(2), 99-105.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Bilaga 1.

Missivbrev

Jönköping 2016-03-21

Hej! Vi är två studenter som studerar Personalprogrammet på Jönköping University. Vår valda inriktning är psykologi och det har nu blivit dags för oss att skriva ett examensarbete. Ämnet vi valt att studera är "Studenters upplevelser av sin anställningsbarhet". Det här vill vi göra genom att genomföra nio stycken intervjuer med avgångsstudenter vid Jönköping University. Deltagandet tar cirka 40 minuter och intervjun kommer att spelas in. Dina svar kommer inte användas i något annat sammanhang än den aktuella forskningen. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt. Alla intervjupersoner kommer att vara sekretessbelagda och svaren kommer inte att kunna härledas till enskilda personer.

Medverkan är självklart frivillig och Du har möjlighet att ställa frågor före intervjun och även under hela intervjun. Du har också rätt till att avsluta när som helst under intervjun, utan att ange orsak, men vi skulle bli väldigt tacksamma och glada om du ville delta!

Din medverkan är otroligt viktig för genomförandet av vår studie!

Vid frågor kan Du nå oss på;

Adam Andersson mobil: 070 ** ** ** eller mail: anad1313@student.ju.se

Mateo Condric mobil: 072 ** ** ** eller mail: comal1mc@student.ju.se

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar,

Adam Andersson

Mateo Condric

Bilaga 2.

Intervjuguide

1. När du hör begreppet “anställningsbarhet”, vad tänker du på då?
2. Vilka kompetenser och/eller kunskaper anser du att arbetsmarknaden generellt idag mest efterfrågar?
3. Vilka kompetenser och/eller kunskaper anser du är mest efterfrågade inom ditt framtida yrkesområde?
4. Vilka kompetenser och/eller kunskaper tycker du dig själv ha?
5. Vilka kompetenser och/eller kunskaper tror du att du själv behöver utveckla?
6. Tror du att ett personligt nätverk har påverkan på ens anställningsbarhet? På vilket sätt? Varför?
7. Om det skulle vara aktuellt med en intervju idag, vilka egenskaper och/eller förmågor skulle du välja att berätta om? Varför just dem? Hur skulle du berätta om dem?
8. Vilka egenskaper och/eller förmågor väljer du att *inte* berätta om på anställningsintervjun? Varför? Hur undviker du dem?
9. Vilka egenskaper och/eller förmågor upplever du uppskattas mest av arbetsgivaren?
10. Hur är din syn på din egen anställningsbarhet?
11. Vad tror du kommer göra att du får en anställning?
12. Vem anser du ha mest ansvar för ens anställningsbarhet? Varför?
13. På vilket sätt gör du för att vara attraktiv för arbetsgivaren?
14. Har du något att tillägga eller förtydliga innan vi avslutar?