



MÄLARDALENS HÖGSKOLA

Institutionen för Samhälls- och Beteendevetenskap
Välfärdsarbete med inriktning mot rehabilitering
Sociologi C, C-uppsats
Vårterminen 2006



Yrkesrollens betydelse för etableringen på arbetsmarknaden

Författare

Helena Käck & Sanna Viero

Handledare: Pär Engholm
Examinator: Tola Jonsson

Sammanfattning

Syftet med denna studie har varit att belysa tidigare studenters yrkesrolls betydelse för etableringen på arbetsmarknaden. Vi har använt oss av tio intervjuer med tidigare studenter, som har läst på Beteendevetenskapliga programmet och på Programmet för Välfärdsarbete med inriktning mot rehabilitering. Vi ville fånga deras väg ut på arbetsmarknaden.

Intervjuerna har vi tolkat med hjälp av teorier om flexibilitet, sociala roller och känslan av sammanhang. Vi fann att en otydlig yrkesroll försvårar etableringen på arbetsmarknaden, då arbetsgivarna har svårt att veta vad utbildningarna innebär. Samtidigt blir det svårt för individen att veta var på arbetsmarknaden hon passar in. Våra intervjupersoner anser att det är svårt att komma in på arbetsmarknaden om de inte har en tydlig yrkestitel. Väl inne på arbetsmarknaden är det enklare att utvecklas i sin yrkesroll.

Nyckelord: yrkesroll, flexibilitet, begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet, etablering

Innehållsförteckning	sid
1. Inledning	1
2. Syfte/ Problemformulering	2
3. Disposition	2
4. Globaliseringen	3
4.1. Det individualiserade samhället	4
5. Individens anpassning till det förändrade samhället	5
5.1. Det dramaturgiska perspektivet	5
5.2. Känsla av sammanhang	6
6. Tidigare forskning	8
7. Metod	11
7.1. Studiens kvalitativa ansats	12
7.2. Studiens trovärdighet	13
7.3. Etiska aspekter	14
7.4. Urval	14
7.5. Tillvägagångssätt/ Operationalisering	15
7.5.1. Intervjuguidens uppbyggnad och funktion	15
7.5.2. Inspelning och hantering av personuppgifter	16
7.5.3. Sökning av tidigare forskning samt teorier	16
7.5.4. Dokumentering	17
8. Resultat	17
8.1. Presentation av intervjupersonerna	17
8.2. Tolkning av intervjuerna	20
8.2.1. Begriplighet	20
8.2.2. Hanterbarhet	22
8.2.3. Meningsfullhet	25
9. Diskussion/ Slutsatser	26
Bilaga 1. Missivbrev	
Bilaga 2. Intervjuguide	
Bilaga 3. Litteraturlista	

1. Inledning

Vi skriver den här uppsatsen inom ett forskningsprojekt, som heter Mobil-projektet. Mobilprojektet handlar om högskoleutbildades förankring och rörlighet på arbetsmarknaden. Projektets syfte är att se till och bättre förstå hur villkor och förhållanden förändras för denna grupp och vilka strategier de använder sig av för att etablera sig på arbetsmarknaden. Förväntningarna inför studierna är också viktiga att belysa, då högskolan måste erbjuda gångbara utbildningar för studenterna. Studenterna bör erbjudas intresseväckande utbildningar och deras intresse för utbildningarna påverkas av hur användbar utbildningen är på arbetsmarknaden. Det som idag är gångbart är under förändring och kommer att se annorlunda ut imorgon. Av samma anledning är samarbete med regionens aktörer och arbetsgivare av stor betydelse. Det är denna kommunikation mellan arbetsmarknad och högskolan som avgör de nyexaminerades etableringsprocess.

Genom studier i sociologi har vi lärt oss att samhället, dess organisering och dess individer samverkar och påverkar varandra. Samhället är under ständig omvandling vilket påverkar individernas förmåga att anpassa sig till förändringarna. I denna förändring står samhället under påverkan, med globaliseringen som en röd tråd. Globalisering påverkar högskolorna som måste hålla jämna steg med resten av samhället. Högskolornas förmåga att anpassa sig till det förändrade samhället, ger konsekvenser för nytexaminerade studenter som ska söka arbete på arbetsmarknaden. Arbetsmarknaden är även den är under påverkan av globaliseringen. Hela denna process blir ur en sociologisk synvinkel intressant, då alla delarna på olika plan är beroende av varandra och påverkar varandra i ett samspel. Samspelet på alla plan blir påverkat av hur rollerna spelas och ger därför olika följder för olika individer. De individer som har förmågan att kunna spela sina olika roller väl, får tillgång till en större del av de positiva aspekterna, medan en annan grupp aldrig får slåss på samma villkor.

Högskolorna påverkas av samhällets förändrade struktur och har under femton år byggts ut för att idag vara tillgänglig för många. Högskolorna har möjlighet att ta emot nästintill hälften av en årskull. Utbyggnaden har motiverats av högre kompetenskrav inom olika yrken, som i slutändan anses ge bättre internationell konkurrenskraft och därmed även ekonomisk tillväxt för landet. Lärosätenas utbildningsplatser styrs av efterfrågan och behov på arbetsmarknaden. Bedömningarna av antalet utbildningsplatser görs både kortsiktigt och långsiktigt. De långsiktiga bedömningarna är en svår balansakt, där förändringar i arbetsmarknadens behov och tanken på att utbildning är en färskvara måste tas i beaktande (HSV, Arbetsmarknad och högskoleutbildning, 2004).

Idag finns ett överskott av vissa examen, men även ett underskott av andra. Av de som tog examen år 2001/2002 hade 78 procent etablerat sig på arbetsmarknaden år 2003 (HSV, Etableringen på arbetsmarknaden, 2005:5). Vad gäller Mälardalens Högskola, så ligger de som examinerades bättre till än riksgenomsnittet i etableringen på arbetsmarknaden. 83 procent hade etablerat sig på arbetsmarknaden året 2003, efter att ha tagit sin examen 2001/2002 (HSV, Etableringen på arbetsmarknaden, 2005:26ff).

Vissa utbildningar ger en tydlig yrkeskompetens som leder till en stark ställning på arbetsmarknaden. Allmänt har yrkesutbildningar som exempelvis sjuksköterska och socionom, en tydlig arbetsmarknad. Detta att jämföra med mer generella utbildningar, såsom Beteendevetareprogrammet och programmet Vårhjälp med inriktning mot rehabilitering, som ger en mer otydlig yrkeskompetens och en otydlig arbetsmarknad (HSV, Uppföljning av studenter, 2004:5). Den otydliga yrkeskompetensen kommer av att dessa utbildningar har ett brett kursutbud med många olika ämnen och det blir då svårt för arbetsgivare att veta vad utbildningarna innebär.

2. Syfte/ Problemformulering

Genom att ta reda på hur erfarenheter, förväntningar och strategier om och på arbetsmarknaden utformas hos högskoleutbildade kan vi bättre förstå hur deras yrkesroll formas.

1. Vilka faktorer påverkar yrkesrollen?
2. Anser intervjupersonerna att de har en otydlig yrkesroll?
3. Hur har intervjupersonernas yrkesroll påverkat etableringen på arbetsmarknaden?

Om intervjupersonerna anser att de har en otydlig yrkesroll tror vi, att denna roll inte ger en självklar orientering på arbetsmarknaden. Detta kan leda till att det blir svårt för nyutexaminerade studenter att anpassa sig till arbetsmarknadens behov om de inte vet vad deras yrkeskompetens innefattar.

3. Disposition

För att läsaren ska få en överblick beskriver vi här hur uppsatsen är uppdelad. Vår uppsats inleds med att den teoretiska ramen om samhälle och individ presenteras. Därefter redovisar vi tidigare forskning vi funnit så att läsaren kan få ett underlag till hur samhällets förändring påverkar arbetsmarknaden och de individer som ska etablera sig på den. Sedan beskriver vi hur vi gått tillväga i den valda metoden. Vidare kommer en kort presentation av

intervjupersonerna och sedan avslutas uppsatsen med tolkningen av intervjuerna som följs av vår egen reflekterande diskussion.

4. Globaliseringen

Globalisering åtskiljer världen lika mycket som den förenar menar Bauman. Han varnar för att rörelsefriheten och valmöjligheterna kan leda till fragmentering och ojämlikhet. Bauman hävdar att globaliseringen skapat en tid och rum komprimering. Den stora orsaken till detta är teknikens utveckling som lett till att kapitalet kan flyttas från ett ställe till ett annat, sekundsnabbt. Den nya mobiliteten har härmed skapat ett tids och rumsligt oberoende. De geografiska avstånden har ingen betydelse idag, det finns inga tydliga gränser. De positiva aspekterna som globaliseringen medför, är att det idag går att kommunicera snabbt och enkelt, med hjälp av bl.a. internet och mobiltelefoner. Det öppnas nya möjligheter att kunna röra sig över hela världen och uppleva andra kulturer, som i sin tur leder till att vi får en större förståelse för andra människors livssituationer. Idag är det lättare än någonsin att välja det liv vi önskar leva. Friheten att göra de val som eftertraktas, är stor, åtminstone för en del av oss. Elektronik och tekniken har imploderat tiden. Globaliseringen har skapat ett världsligt rum, där hela världen är vår arena, där vi gör våra val. Vi har även fått tillgång till ett helt annat rum, ett Cyber- rum som har lett till att det har skapats ett okroppsligt sätt att överföra information. Inte ens kommunikation är kroppsbundet längre. Detta anser Bauman leder till att det sociala samspelet människor emellan starkt påverkas, det blir överflödigt (Bauman 2000:12ff). På arbetsmarknaden är likväl de sociala kontakterna viktiga. Kontakter och nätverk är av största vikt, då etableringsprocessen på arbetsmarknaden ska påbörjas. De sociala kontakterna gör det enklare för arbetsgivarna att hitta och anställa personal. Dessa kontaktvägar sparar dessutom både tid och ekonomi. Goffman hävdar att de främre och bakre regionerna i våra liv fyller viktiga funktioner. I den främre regionen är vi professionella och kan hålla masken, medan vi i den bakre regionen får en chans att slappna av och vara oss själva. Det är här vi kan umgås med dem vi uppskattar och få kraft till att ladda våra batterier. Den bakre regionen med sitt sociala samspel blir viktigt för vårt välmående, då arbetsklimatet blir allt hårdare (Goffman 1995:97ff). Eftersom människor investerar i ägande kan kapital och företag flyttas fritt i hela världen. Detta leder till att de geografiska avstånden blir det minst viktiga i våra liv. Den nya mobiliteten är vårt mäktigaste verktyg till framgång. Denna rörelsefrihet gör att vi kan strunta i rummets betydelse, både geografiskt och socialt, eftersom vi enligt Bauman alltid kan förflytta oss med kort varsel då vi är missnöjda eller möter någon

form av motstånd. Denna möjlighet att förflytta sig som man vill gäller inte alla, vissa blir fast i den rumsliga dimensionen. De som har resurserna att förflytta sig och en vetskap om hur de ska användas, blir vinnare. Avstånd idag räknas ej i kilometer eller mil utan de varierar beroende på hur lång tid det tar att förflytta sig emellan punkt a och punkt b. Dagens kommunikationsmöjligheter ökar i det oändliga. Nu när kommunikationstiderna krymper upphör tidens betydelse och geografiska avstånd minskar (Bauman 2000:12ff). Frånvaron av trygghet i social samvaro skapar en osäkerhet, när vår stabilitet blir flexibilitet. Bauman menar att social samvaro kan väljas bort när dess fördelar försvinner på grund av att tid och rum komprimeras. I denna nya mobilitet skapas olika förutsättningar för olika individer. Vi kan inte välja vart i världen vi föds. Alla blir vi däremot födda till ett liv fullt av val, men inte alla får tillgång till verktygen som gör det möjligt att välja. På arbetsmarknaden är dessa verktyg en tydlig yrkesroll och en utbildning som är gångbar hos arbetsgivarna. Nyexaminerade studenter som söker arbete, är utelämnade till hur högskolan har skött marknadsföringen av utbildningen till arbetsgivarna och hur pass anpassad den utbildningen är till arbetsmarknadens behov. För vissa människor leder globaliseringen till en mobil frihet utan gränser medan den för andra leder till meningslöshet. Den mobila eliten har fått möjlighet att färdas snabbare än någonsin. De kan genom valmöjligheter njuta av globalitetens utbud och genom kapitalet de äger, överge det liv som andra inte har möjlighet att lämna. Det blir en elitgrupp (Turister) och en grupp som inte räknas (Vagabonder), och dessa bedöms utifrån graden av möjlighet till mobilitet (Bauman 2000:74-84). Uppdelningen i dessa två grupper kan vi även se på arbetsmarknaden. De med anställning är elitgruppen, turister och de arbetssökande den andra gruppen, vagabonder. De anställda lever i en värld med möjlighet att kunna förflytta sig dit de vill och ha vetskap om och kunna anpassa sig till arbetsmarknadens krav. De arbetssökande är fast i en tillvaro, där de inte har möjlighet att välja det liv de vill leva

4.1. Det individualiserade samhället

Människor idag lever allt mer från dag till dag eftersom man inte kan ana vad morgondagen kommer att erbjuda. Vi färdas nu i livet enbart med handbagage så som bärbar dator och mobiltelefon. Nu i den andra moderniteten blir rörlighet med kort varsel ett makt medel (Bauman 2002:47). Rörligheten på arbetsmarknaden kännetecknas av förmågan till anpassning av dess behov, genom vidare studier eller andra sätt som ökar anställningsbarheten. Även arbetsmarknaden tvingas bli allt mer flexibel. Arbeten och utbildningar dyker upp och försvinner åter. Regler och avtal om anställning och

utbildningschanser omformuleras utan förvarning. Anställningstryggheten försvinner i takt med att flexibilitetskraven på människan ökar, vilket ger oss människor allt mindre trygghet i livet. Arbetslivet präglas numera av en enorm otrygghet. I och med projekt- och visstidsanställningar kan människan och även företagen ej uttala sig om framtiden. Arbetet blir något tillfälligt och flyktigt. Vi tvingas leva efter en allt kortsiktigare livsstrategi (Bauman 2002: 34-37). Denna kortsiktiga livsstrategi utmärks av att vi hela tiden måste vara beredda att anpassa oss efter förändrade krav. Dessa krav gör att det blir svårt för de människor som står utanför arbetsmarkanden eftersom beroendemänniskor ej platsar i det individualiserade samhället. Är man arbetslös beror det på att man ej skaffat sig den förmåga som krävs för att bli den som företaget anställer eller för att man ej ansträngt sig tillräckligt mycket. Är man osäker inför sin kommande karriärväg och alla framtida val har man sig själv att skylla på grund av för få vänner samt ett på tok för litet kontaktnät. Vi upplever alla idag oro och rädsla. Hur ska man kunna hantera de val man tvingas göra ensam i en föränderlig värld. Förtroendet för samhället försvinner (Bauman 2002:61-71).

5. Individens anpassning till det förändrade samhället

I detta avsnitt beskriver vi vilka perspektiv vi kommer att använda oss av när vi tolkar intervjuerna.

5.1 Det Dramaturgiska perspektivet

Erving Goffman använder det *dramaturgiska perspektivet*, när han beskriver hur vi människor presenteras oss själva inför vår publik. Vi kan se livet som en teater, människor som rollgestalter och platser som olika scener (Goffman 1995:17ff). Scenen är uppdelad i en *främre* och en *bakre region*. I den främre regionen spelar vi våra roller väl och är professionella. Medan vi i den bakre regionen kan vara mer avslappnade och behöver inte tänka lika mycket på hur vi spelar vår roll (Goffman 1995:97ff). *Rollgestaltningen* ska vara så övertygande att publiken ska tro på den. Publiken deltar i skådespelet eftersom även de har sin roll att spela. För att ett rollframträdande ska bli så trovärdigt som möjligt, så krävs det *rekvisita* på scenen. Rekvisitan är alla de ting som behövs för att framträdandet ska möjliggöras och är en del av inramningen. Vår rollgestalt som framför teaterstycket är en del av vårt jag. Vårt jag omfattar många olika roller som ska spelas på olika sätt för att vara trovärdiga. En av dessa roller som vi förväntas behärska är yrkesrollen. Om vi kan framträda med den rollen, så har vi även förmågan att hitta en egen plats på arbetsmarknaden. Både rollgestaltaren och publiken ska tro på framförandet för att det ska fungera. Goffman talar om

definition av situation. Han menar att det är detta som framträdandet ska resultera i. När både rollgestaltaren och publiken är överens om vad som sker så har de en gemensam definition av situationen. Det är i denna växelverkan som sker mellan publik och rollgestalt, som vårt jag formas och omformas (Goffman 1995:17ff).

5.2 Känslan av sammanhang

Aaron Antonovsky har utvecklat ett begrepp som han kallar för *Känsla av sammanhang*, KASAM. KASAM har tre centrala komponenter som han kallar för Begriplighet, Hanterbarhet och Meningsfullhet.

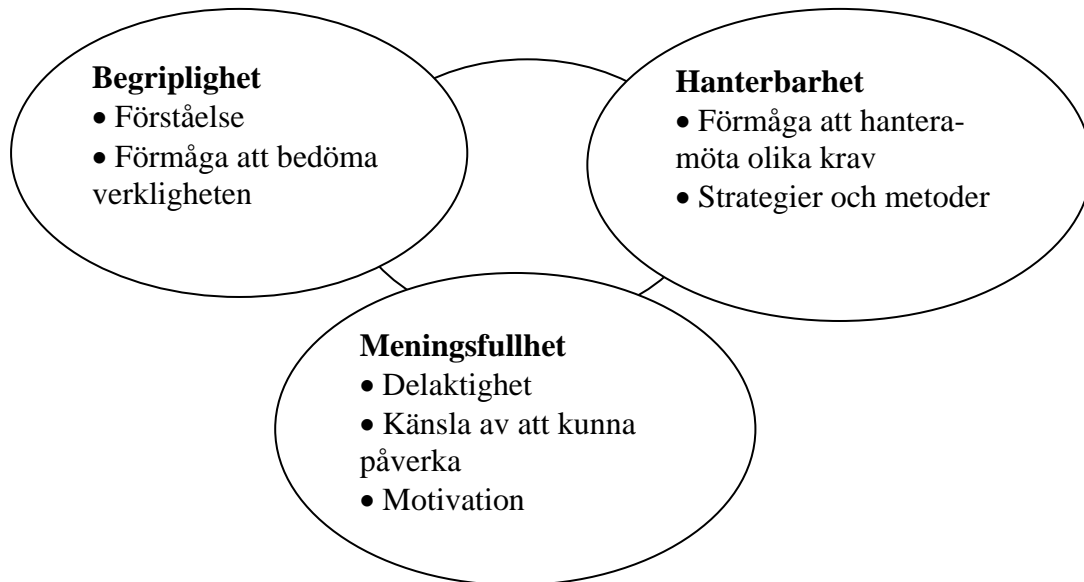
Begriplighet; definieras av hur individen upplever inre och yttre information. Det kan antingen vara att man har förmågan att förstå, ordna och förklara informationen. Eller så kan livet vara kaotiskt och oordnat. Om man har en hög känsla av begriplighet så kan man förklara även de svåraste händelserna på ett förnuftigt sätt. Vid en låg känsla av begriplighet är det svårt att förstå varför den egna situationen ser ut som den gör. Begriplighet handlar om hur man uppfattar sin egen situation och att alla individer är en del av ett större sammanhang. Om tillvaron ter sig kaotisk och oordnad, så finns en brist på kommunikation mellan den egna personen och omvärlden. Vi är sociala varelser som har ett behov av att stå i en kommunikativ förbindelse med omvärlden. Om inte detta är möjligt, så blir vi otrygga, ensamma och förvirrade.

Hanterbarhet; definieras av hur man hanterar krav och problem samt hur man vid behov kan aktivera de befintliga resurserna. Hög känsla av hanterbarhet gör att man inte ser sig själv som ett offer utan kan ta tag i sina problem och se dem som utmaningar. Låg känsla av hanterbarhet leder till att det blir svårt att vid behov se de befintliga resurserna och att aktivera dem på rätt sätt. Hanterbarhet handlar om att man vet vad som saknas och vad som behöver göras för att fylla behov som saknas. Det handlar även om att man har en vetskap om var man kan vända sig om det uppstår ett behov av stöd och hjälp.

Meningsfullhet; definieras av hur man tillmäter inre/yttre information och krav känslomässig innebörd som är värd att engagera/investera energi i. Meningsfullheten är motivationskomponenten för vårt handlande och talar om för oss om vi gör det vi eftersträvar att göra. Det är då vi får en hög känsla av meningsfullhet. Om känslan av meningsfullhet är låg, så är motivationen låg och det blir svårt att ta itu med saker. Alla människor har olika

förväntningar och önskningar av livet. Vi behöver meningsfullhet i tillvaron, för att överhuvudtaget kunna ta i tu med saker och även må bra av att vi gör det.

Figur1. Visar KASAM- Känsla av sammanhang



Alla människor innehar dessa tre delar i olika hög grad. Livet ställer oss inför många olika prövningar som alla påverkar vårt KASAM. Känslan av sammanhang varierar under livets gång. Den kan under vissa perioder vara låg på ett område samtidigt som den kan vara hög på andra. Även om man har en låg känsla av sammanhang på ett område i livet, så kan livet ändå te sig gott om det vägs upp på ett annat område. Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet är sammanlänkade med varandra. Vi behöver en viss grad av begriplighet för att kunna utveckla vår hanterbarhet, som i sin tur påverkas av meningsfullheten. Om vi förstår vår situation, så vet vi vad vi kan göra åt den och sätter då dessa delar i handling. Med hjälp av KASAM kan man titta på varje individs sätt att se på livet, hur de tar sig an det och dess inneboende möjligheter. Tonvikten läggs vid att människan är en kommunicerande och social varelse med handlingsmöjligheter (Antonovsky 2005).

I vår uppsats utgår vi från att KASAM påverkas av yrkesrollen. Har man en otydlig yrkesroll, påverkar denna etablering på arbetsmarknaden. Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet kommer i etableringsprocessen att relateras till yrkesrollen. När en individ upplever svårigheter med att ta sig in på arbetsmarknaden, så står det i direkt relation med en otydlig

yrkesroll och känslan av sammanhang. Begripligheten är låg om man inte förstår varför man inte kommer in på arbetsmarknaden. Hanterbarheten är låg om man inte vet vad som krävs för att man ska komma in på arbetsmarknaden. Det samma gäller även om det saknas en insikt om var man ska vända sig för att få den stöttning som behövs. Meningsfullheten är låg om förväntningarna inför arbetslivet har uteblivit. Motivationen sjunker och det blir svårt att se varför man ska göra det som förväntas.

6. Tidigare forskning

I det här kapitlet har vi valt att redovisa forskning som ligger nära vårt intresseområde inom Mobil projektet, *Arbetsmarknad, Högskola och Tidigare studenter*.

Tidigare forskning visar vad arbetsmarknaden kräver av nyutexaminerade studenter och hur arbetsgivarna går tillväga vid rekrytering. Forskningen visar även vad högskolor idag gör för att kvalitetssäkra utbildningar och göra dem gångbara på arbetsmarknaden, samt hur tidigare studenter ser på sin egen anställningsbarhet.

I boken *Arbetsliv och hälsa* år 2000 skriver Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetslivsinstitutet att Globaliseringen i samhället har lett till att arbete idag fått en helt ny karaktär. Många företag specialiserar sig och vid behov köper man eller hyr in specialkompetens. I och med att den geografiska rörligheten ökar, ökar även konkurrensen. I och med detta finns ett allt bredare utbud av potentiella arbetstagare som smidigt kan pendla en allt längre väg till och från arbetet. Omformningen har även lett till projektanställningar och till en större användning av vidbehovspersonal. Fler arbetstagare är beredda att både pendla till arbetet och att ta kortare anställningsperioder. Tillfälliga anställningskontrakt kan ses som en del av den ökade flexibiliseringen. Den ökade flexibiliseringen leder till att effekten för individen blir ojämn. Vissa hamnar i centrum medan andra kommer att hamna utanför. Arbetsgivaren har nu möjlighet att prova anställdas kompetens genom provanställningar. Klyftorna i samhället kan komma att öka än mer om allt fler får svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Samtidigt som kraven på utbildning ökar för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden får de nyutexaminerade svårt att få en trygg anställning (Marklund 2000:35-37). Om etableringsprocessen leder till en anställning vare sig denna är tillfällig eller fast så har ändå etableringsprocessen lyckats. Väl inne på arbetsmarknaden ökar handlingsmöjligheterna för individen. Hallsten och Isaksson skriver i kapitel 13 att ”människors ställning på arbetsmarknaden är en av de mest betydelsefulla faktorerna för deras möjlighet till integration

och delaktighet i samhället”. De nämner även att den ökade otryggheten och osäkra anställningsformer kan vara viktiga skäl till att det idag inte är lika meningsfullt att dra en gräns mellan arbetande och arbetslösa. Begreppet ”underemployment” diskuteras i boken. Det vill säga att människor arbetar med det som de är överkvalificerade för. Ur ett kortsiktigt perspektiv hävdar de att det inte alltid är bättre att arbeta med något som man är överkvalificerad för, men att det kan leda till bättre förankringar på arbetsmarknaden i längden, som i sin tur leder till större delaktighet i samhället (Hallsten och Isaksson 2000:261-279). Även om anställningarna är otrygga och akademikerna är överkvalificerade i sina arbeten så är de delaktiga i samhället och ökar sina möjligheter att få ett passande arbete.

Mats Klingvall beskriver i *Arbetsmarknad och Arbetsliv* nr 4 1998 vilka rekryteringsmetoder som arbetsgivare använder sig av när de rekryterar arbetslösa samt vilken betydelse valen av metoder har för inblandade parter. Han skriver att företag söker personal framför allt av två skäl. Det första för att de vill utöka sin verksamhet och det andra för att man vill ersätta tidigare personal. Samtidigt finns det då personer som söker arbete. De sökkkanaler som arbetsgivare och arbetssökande använder för att komma i kontakt med varandra blir väldigt viktiga. Vid rekrytering har arbetsgivare specifika krav på de sökandes kvalifikationer vilket har visat sig avgörande för vilka sökkkanaler arbetsgivaren kommer att använda. De sökkkanaler som finns är antingen formella eller informella vägar. Till *formella sökkkanaler* räknas; interna och externa plats annonser, arbetsförmedlingen, rekryteringsföretag och Internet m.m.

Till *informella sökkkanaler* räknas; tidigare anställning, direkt kontakt mellan arbetsgivare och arbetssökande, vänner och bekantas rekommendationer samt spontana ansökningar.

Den viktigaste rollen verkar informella sökkkanaler ha. De informella sökkkanalerna ger både tidsvinst och ekonomiskvinst för arbetsgivaren. Eftersom det både tar tid att fundera igenom vilka behov som en nyanställd ska uppfylla samt att det kostar pengar att utnyttja formella söktjänster. Detta ställer stora krav på fungerande kontaktnät för de arbetssökande samt att det vet hur de ska göra rent praktiskt när de söker arbete. Klingvall skriver i sin rapport att drygt 45 % av de som fick jobb antingen själva tog kontaktat arbetsgivaren eller tvärtom.

Sammanlagt 70 % av de anställda fick information om jobb genom informella sökkkanaler.

Han belyser även att en stor del av nyanställningar på arbetsmarknaden är så kallade återanställningar, vilket han förklarar är ”anställningar av personer som har arbetat på arbetsplatsen tidigare”. Omfattningen av de informella sökkkanalerna pekar på att kontaktnät på arbetsmarknaden är väldigt viktigt för att kunna skapa en kontakt med eventuella arbetsgivare och därigenom kunna etablera sig. Detta blir ett hinder för de arbetslösa som

kommer direkt från studier som ej har ett fungerande kontaktnät på arbetsmarknaden, eftersom de är begränsade till att söka arbete via de formella sökkanalerna (Klingvall, 1998). Då de sociala kontakterna är viktiga för att få en anställning så förlorar de formella sökkanalerna sin funktion. Många av de utannonserade tjänsterna är redan tilltänkta, vilket leder till att det blir meningslöst att söka lediga tjänster den formella vägen.

I Högskoleverkets utredning *Uppföljning av studenter* år 2004 påpekas vikten av uppföljningar på landets högskolor och universitet. Uppföljningar av studenter är ett sätt för våra skolor och universitet att kvalitetssäkra utbildningarna. Det är väldigt svårt att dra slutsatser om arbetsmarknadens kompetenskrav i uppföljningar eftersom arbetsmarknaden är under ständig förändring. Resultat av uppföljningen visar att en akademisk utbildning ger oftast generella kunskaper inom olika områden samtidigt som studenterna lär sig att arbeta självständigt, uttrycka sig i både tal och skrift. Det är svårt att efter avslutad akademisk utbildning förfoga över alla de praktiska erfarenheter som krävs inom specifika yrkesområden. Ibland uppstår det ett glapp mellan den akademiska teorin och arbetsmarknadens krav. Då blir det viktigt att högskolorna och universiteten ser till att de utbildningar de ansvarar för utvecklas i harmoni med arbetsmarknaden. Högskolornas viktigaste funktion för att göra sina utexaminerade studenter anställningsbara torde då vara att genom en levande kommunikation med arbetsmarknaden marknadsföra utbildningarna och vilken kompetens de ger (HSV, Uppföljning av studenter, 2004:5).

I en annan uppföljningsstudie som gjorts på (Holmberg och Johansson 2005) tillsammans med SCB påvisas att en högskoleutbildning inte automatiskt leder till arbete. Den undersökningen har kommit fram till att det finns flera andra faktorer som påverkar tidigare studenters anställningsbarhet. Undersökningen gjordes genom både enkäter till tidigare studenter som senare följdes upp av djupintervjuer med studenter och rekryterare. I resultatet presenterar de gemensamma faktorer som nämndes av både studenter och arbetsgivare som påverkar anställningsbarheten.

Dessa faktorer var

- *utbildning*
- *yrkes- och arbetslivserfarenhet*
- *yrkesidentitet*
- *kotaktnät*
- *social kompetens*

I undersökningen kom det fram att både studenter och rekryterare ansåg att ökad kontakt mellan arbetsgivare och studenter under studietiden skulle kunna leda till bättre möjligheter till anställning. Förslag på åtgärder som nämns i studien är skapandet av *en tydligare yrkesidentitet, praktik, mentorskap, studiebesök samt gästföreläsningar*. I studien framkom att vissa breda utbildningar öppnade upp för många möjligheter i arbetslivet men upplevdes av många studenter skapa problem eftersom det genererade en osäkerhet kring vad de kunde arbeta med. Yrkeserfarenheten (erfarenhet inom ett specifikt yrke) ansågs viktigare än arbetslivserfarenheten (erfarenhet av att arbeta), vilket var en nackdel för de som var unga vid examen. Resultatet av studien visar att det är viktigt med en tydlig yrkesidentitet vid anställning. Ju tydligare specialisering eller yrkesinriktning en person har desto enklare blir det för arbetsgivaren att bedöma vad personen kan tillföra genom en anställning. Många uppgav i studien att de fått anställning via kontaktnät som ökar anställningsbarheten, och rekryterarna påpekade vikten av kontaktnät för en förkortad anställningsprocess (Holmberg och Johansson 2005).

I en uppsats vid Lunds Universitet har personalvetares yrkesidentitets utveckling undersökts. De kom fram till att deras intervjupersoner under sin studietid kände osäkerhet kring förväntningar och krav på det valda yrket. De saknade en tydlig bild på vad yrket skulle innebära. Författarna har som förslag en rollprototyp som skulle underlätta yrkesidentifikationen. Med en person som det går att identifiera sig med och som man kan använda som en förebild för att samla på sig information om hur yrket skall utövas, kan den egna yrkesidentifikationen underlättas. Intervjupersonerna hade ingen tydlig bild av yrket vare sig före eller efter utbildningen. Bilden av yrket började växa fram när de kom in i arbetslivet (Holander och Landström 2005).

Kristina Weinsjö skriver i sin uppsats att socionomer utför socialt arbete. Socionomutbildningen ger en examenstitel som många gånger inte sammanfaller med den yrkestitel de får. I arbetet växer yrkesrollen fram som är komplex och diffus, vilket gör det svårt att beskriva vad en socionom egentligen gör (Weinsjö 2004).

7. Metod

I metodavsnittet behandlar vi vår kvalitativa ansats. Här tittar vi även närmare på de etiska aspekterna och på vårt urval. Vi avslutar med att beskriva hur vi har gått tillväga vid datainsamling och vid bearbetning av vårt material.

7.1 Studiens kvalitativa ansats

Inom forskning används olika metoder för att belysa olika problemområden. I kvalitativa studier lägger man tyngdpunkten på hur individer formar, uttrycker och har en bild av sin egen verklighet. Detta kan vara svårt att mäta i skalor eller siffror, då det handlar om intervjupersonernas subjektiva uppfattningar, därför är det lämpligt att använda en kvalitativ metod (Kvale 1997:117ff). En del av den kvalitativa ansatsen är intervjutillfället. Med intervjuer får man ta del av intervjupersonernas perspektiv och genom att man intervjuar ett fåtal personer får man en komplex data som är rik på detaljer och variationer (Kvale 1997:34ff). Det krävs att intervjuaren utvecklar, anpassar och följer upp vilka frågor som kan vara ändamålsenliga för syftet. Forskaren strävar efter att komma så nära de människor man intervjuar som möjligt för att få reda på det unika för just de personerna. Genom att låta individer berätta framhävs deras subjektiva livsvärld som de ser den och inte hur forskaren tror att den är. Samarbetet forskare och individer emellan måste som sagt bidra till en större insikt gällande sammanhang (Kvale 1997:117-121). I kvalitativa intervjuer får intervjupersonerna tillfälle att utveckla sina egna svar, vilket ger oss tillgång till deskriptiv/beskrivande data som bygger på individens egna ord (Kvale 1997:34ff). Det insamlade datamaterialet ska vi sedan transkribera som är en del av ansatsen. Genom att läsa den nedskrivna texten kommer vi att få en uppfattning om datamaterialet. Detta material utgår vi ifrån när vi sedan söker mönster, sammanhang och betydelsefulla kategorier. Även motsägelser, beröringspunkter och vissa händelser kan bli viktiga i analysen, när vi ska tolka, förstå och förklara dessa händelser. Detta gör vi i vår analys del. Eftersom vi har för avsikt att tolka materialet, är det viktigt att vi som forskare är medvetna om att vår egen förförståelse kan färga materialet. Vår egen förståelse finns alltid med oss och är en viktig utgångspunkt när forskningen startar, men sedan bör vi ställa oss öppna för vad materialet har att säga oss. Detta för att få en så djup förståelse som möjligt för det studerade ämnet. När vi har analyserat dessa mönster och kategorier kommer vi att kunna knyta dem till helhetsbilden som nu har blivit fördjupad. Vår förståelse av det valda studieområdet kommer härmed att öka när vi knyter alla delar tillsammans med den fördjupade förståelsen till de teoretiska ramarna. Då intervjutillfället är en dialog mellan intervjupersonen och forskaren, är vår förhoppning att även intervjupersonerna genom detta möte kan få en berikad bild av sin egen situation (Ödman 1994:42-51).

7.2 Studiens trovärdighet

Trovärdigheten i en kvalitativ undersökning baseras på att den följer med alla stadier som undersökningen innefattar: teoretiska ramen, metoden, intervjun, transkriberingen, tolkningen och resultatet. Utifrån syftet bestäms den teoretiska ramen och metoden. Den måste ha en genomgående logik och vara etiskt försvarbar. Här har intervjuguiden en viktig roll, då den är ett av verktygen. Därför är det viktigt att forskaren har relevanta och bra frågor, som är lämpliga för syftet och fångar intervjupersonens berättelse (Kvale 1997:214). Det går aldrig att vara säker på om intervjupersonen har förstått frågorna. Det går heller inte att veta om hon har svarat sanningsenligt. Detta är något forskaren ändå måste utgå ifrån för att kunna göra den här sortens undersökning. Metoden är lämplig genom att man hela tiden är medveten om att resultatet kommer ifrån ett litet urval och är specifikt för just de personer man undersökt. I en kvalitativ undersökning är forskaren inte ute efter samma resultat då det är orsakssamband i denna variation hon söker. Det är en nyanserad bild av det studerade hon försöker finna (Holme & Solvang 1997:94). När intervjuerna har transkriberats så har de blivit en skriven text. Det är nu det går att tolka texten (Kvale 1997: 214). Detta anser dock kritikerna är svårt när man använder sig av subjektiva berättelser. Då det inte alls är säkert att vi får samma svar om vi intervjuar nya respondenter i samma undersökningssyfte. Resultaten vid intervjuer kan variera från gång till gång eftersom den som intervjuar och den som blir intervjuad alltid påverkar varandra i någon form. Ansatsen har kritiserats för att vara alltför subjektiv i tolkningar och urval. Forskaren väljer urvalet vilket kan tänkas göras utifrån (medvetna eller omedvetna) fördomar. Tolkningen kan lätt bli påverkad av personliga inställningar och uppfattningar (Bryman 2002:269-271).

Utifrån syftet för vår undersökning bestämde vi den teoretiskaramen och metoden. Vi valde Bauman som en övergripande teori, då han skriver om globalisering. Globaliseringen påverkar arbetsmarknaden och högskolorna eftersom de är tvungna att anpassa sig till varandra. Goffmans dramaturgiskaperspektiv passade bra därför att yrkesrollen ingår i vårt syfte. Tillsammans med KASAM-begreppet blir rollbegreppet intressant för tolkningen av intervjuerna. Intervjuguiden som vi har använt oss av var konstruerad utifrån Mobil-projektets syfte. Vårt syfte med denna undersökning var en del av hela projektets syfte och därför passade intervjuguiden oss. När vi transkriberade intervjuerna, skrev vi ner dem ordagrant, så att alla deltagare i projektet skulle kunna använda materialet. Tolkningen och resultatet av det transkriberade materialet byggde vi på den teoretiska ramen vi valt, det var här vi besvarade våra frågeställningar.

7.3 Etiska aspekter

Forskaren bör i en undersökning ta hänsyn till en rad etiska aspekter. Hon skall till att börja med informera intervjupersonen om vem hon är och i vilket syfte hon gör undersökningen, vilket ingår i *informationskravet*. *Samtycke* får hon av intervjupersonen, efter att intervjupersonen informerats om att dennes medverkan är frivillig och att de har möjlighet att avbryta intervjun när helst den intervjuade vill. Beslut om medverkan ska intervjupersonen fatta själv, om inget hinder föreligger (exempel på hinder kan vara omyndiga personer då samtycke bör inhämtas från vårdnadshavare). När forskaren informerar om vad undersökningen kommer att användas till, har hon tillgodosett *nyttjandekravet*. Intervjupersonen bör få vetskap om att dennes privata data som framkommer i undersökningen inte kommer att redovisas på ett sådant sätt att de går att sammankoppla med henne som person. Forskaren har då sett till *konfidentialitetskravet*. En undersökning ska inte skada de medverkande på något sätt. I vissa fall måste forskaren ändå väga risken av skada mot nytta för forskningen. Den ansvarige för undersökningen bär ett ansvar för hur en undersökning kan påverka intervjupersonen, liksom andra grupper i samhället. *Konsekvenserna* måste hela tiden vägas in under forskningsprocessen (Kvale 1997:107-110). I följande avsnitt kommer vi att beskriva hur vi har beaktat de etiska aspekterna.

7.4 Urval

De ansvariga forskarna inom Mobilprojektet har hjälpt oss ta fram våra intervjupersoner. Intervjupersonerna är framtagna ur skolans offentliga datasystem, LADOK, som lagrar information angående utbildning, examen och personuppgifter. Eftersom vi har för avsikt att se på nytutexaminerade studenters etableringsväg ut på arbetsmarknaden så gjordes urvalet enligt följande. Intervjupersonerna valdes i första hand med tanke på uttagen kandidat examen under tiden 2004-06-01- -12-31. Denna tidsperiod ansåg vi i projektet lämplig med tanke på att de under denna tid har haft möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden samtidigt som det inte har gått för lång tid sedan examen. Om det har gått för lång tid efter avslutade studier finns risken att våra intervjupersoner inte minns hur det var att vara nytutexaminerad. I andra hand skedde urvalet så att intervjupersonerna skulle vara relativt lättillgängliga det vill säga, finnas i vår hemort eller i närliggande orter. De intervjupersoner som vi tilldelats var alltså ett urval till hela projektet och inte endast till vårt eget syfte med uppsatsen. Vi har sedan i vår kvalitativa ansats valt att göra ett systematiskt urval utifrån vad vi vill ta reda på. Vi hade då tillgång till alla uppsatsskrivares intervjupersoner. Vår urvalsram tar med studenter som har tagit kandidat examen vid Mälardalens Högskola under år 2004. Vi har sedan riktat vårt urval

och avgränsat oss till beteendevetenskapliga utbildningarna: Välfärdarbete med inriktning mot rehabilitering och Beteendevetenskapliga programmet. Dessa utbildningar passar vårt syfte då de ger en mer otydlig yrkeskompetens och tillgång till en bred arbetsmarknad. De har inte en entydig inriktning mot vad de kan leda till för arbeten utan de ger möjlighet till ett större utbud.

Vi fick tillsammans tio intervjupersoner med IP-nummer, namn och personuppgifter. Dessutom fick vi även två reservpersoner att kontakta vid bortfall. Vi fick fyra bortfall direkt vid telefonkontakten med intervjupersonerna. Två stycken uppgav att de skulle flytta till annan ort snarast och inte kunde delta. De två andra personerna ville ej delta i projektet på grund av tidsbrist. Detta ledde till att vi fick kontakta våra reservpersoner på en gång samt att vi fick aktivera två nya reservpersoner. Även dessa två fick vi information om via projektledarna och LADOK. De aktiverades genom att vi sände ut Missivbrev till dem och några dagar senare ringde vi upp även dem.

Intervjupersonerna har alla fått varsitt IP-nr som vi kommer att använda istället för personens namn för märkning av kassetband och i intervjuutskriften samt i det färdiga materialet, detta för att garantera våra intervjupersoners anonymitet.

7.5 Tillvägagångssätt/ Operationalisering

Missiv brev skickades ut måndagen den 12 april 2006 till samtliga tilltänkta intervjupersoner. För att vara säkra på att våra intervjupersoner (IP) skulle hinna läsa dessa väntade vi med att ta kontakt med dessa till måndagen en vecka senare. I missivbrevet informerades IP om syftet med vår undersökning, varför just de blivit utvalda, vilka som skulle komma att kontakta dem och under vilken tidsperiod detta skulle ske samt att deras anonymitet garanterades (se Bilaga 1).

7.5.1, Intervjuguidens uppbyggnad och funktion:

Intervjuguiden är framtagen gemensamt i projektet. Vi vill få fram en så innehållsrik berättelse av varje person som vi intervjuar som möjligt. Vi vill veta så mycket vi bara kan om dennes etablering och position på arbetsmarknaden. Detta vill vi ta reda på genom tre underteman: *livssituation, kontaktnätverk och rumslig rörlighet*. Utifrån dessa tre teman har intervjuguiden formats för att på ett logiskt sätt knyta samman intervjupersonens berättelse. För att vi ska kunna analysera varje berättelse blir tre typer av utsagor viktiga att få med i intervjuguiden. Dessa spaltar vi upp nedan.

1. Vad hände?- *Erfarenheter*
2. Vad är och har varit möjligt?- *Förväntningar*
3. Hur har man valt att agera eller hur avser man att agera?- *Strategier*

Vi öppnar olika frågeställningar med frågor för att varje intervjuperson ska få möjlighet att precisera vad just hon eller han tycker är viktigt att berätta. Vi ställer sedan följdfrågor för att få en så nyanserad berättelse som möjligt. Genom att anteckna under intervjuens gång kan vi innan vi avslutar få en snabb översikt på om alla frågeställningar besvarats. En avslutande fråga till intervjupersonen är om denne saknat att berätta om något eller om det finns en fråga som denne anser skulle finnas med i intervjuguiden. Detta för att täcka upp så att vi inte missar något som personen tycker är viktigt att berätta samt att vi med hjälp av våra intervjupersoner alltid kan göra intervjuguiden bättre. I guiden skiljs huvudfrågor ut genom versaler och tänkbara alternativ och följdfrågor skrivs i gemener. Indelningen i olika teman skrivs i versaler och kursiv stil (se bilaga 2).

7.5.2 Inspelning och hantering av personuppgifter:

Varje intervjuperson blev tillfrågad om de godtog att vi spelade in intervjun på band och alla gav sitt medgivande till det. Att ha tillgång till inspelat material underlättade för oss när vi började transkribera materialet. Vi fick ett nyanserat material genom att både spela in och samtidigt anteckna under intervjutillfället. Vi hade nu möjlighet att lyssna flera gånger på vad som sagts och anser att det är mycket svårare att få med allt intervjupersonen säger om man endast antecknar. Varje intervjuperson som deltog i vårt projekt blev tilldelad ett IP-nummer. Detta IP-nummer är kopplat till namn och personuppgifter. För att kunna hålla på konfidentialitetskravet användes endast IP-numret vid renskrivning av materialet samt vid märkning av inspelningsbanden. I det färdiga materialet nämns intervjupersonerna som IP-nummer.

7.5.3. Sökning av tidigare forskning samt teorier;

I uppsats arbetet ingick även att söka efter tidigare forskning genom rapporter, artiklar och utredningar. Detta gjorde vi parallellt med att vi genomförde våra intervjuer. Dessa sökningar gjorde vi i de databaser som Mälardalenshögskola ger access till. Vi sökte även på specifika sidor på Internet hos myndigheter och organisationer som Arbetslivsinstitutet, Saco, Högskoleverket, Statistiska centralbyrån och TCO. De teoretiska ramar vi valt att använda oss

av ger oss en röd tråd att följa i vårt arbete. Från perspektivet på makronivå med globaliseringens effekt på samhället till individnivå med kraven på flexibilitet, rollgestaltande och känslan av sammanhang.

7.5.4. Dokumentering:

Vi transkriberade, det vill säga skrev ner varje intervju efter varje intervjutillfälle. Detta för att hålla oss inom den tidsram vi satt upp samt för att ha intervjuerna så färska som möjligt i minnet med känslor och minspel som vi eventuellt ville dokumentera i utskriften.

Transkriptionen gjorde vi ord för ord för att få ett så stort datamaterial som möjligt att arbeta med.

8. Resultat

Inledningsvis presenterar vi våra intervjupersoner. Sedan kommer vi att i tolkningen belysa vad i berättelserna som är centralt. Vi illustrerar vad intervjupersonerna sagt genom citat. För att detta ska bli så tydligt som möjligt väljer vi att redovisa citaten i kursiv stil, Times New Roman med storlek 10. Övrig text utgörs av referat.

8.1 Presentation av intervjupersonerna

IP 49 är man och bor i en bostadsrätt centralt. Han är särbo med en kvinna som har barn. Han tog examen 2004 från Beteendevetareprogrammet. Efter examen var han arbetslös ett tag och fick sedan arbete som utbildare där han arbetar idag. Han anser att både elever och högskolan är dåliga på att marknadsföra beteendevetare utbildningen. Han säger att arbetsgivare inte vet vad beteendevetare kan, vilket leder till att de ställer alldeles för höga krav på oss. Idag utbildar han invandrare tillsammans med en utbildad lärare. Detta arbete fick han efter att hans nuvarande arbetsgivare ringde upp honom.

IP 56 är kvinna. Hon har man, hus och två söner som går på gymnasiet. Sen hon tog examen från välfärsprogrammet har hon varit arbetslös ett tag. Det var svårt att få jobb, då hon saknade arbetslivserfarenhet inom det område som hon sökte arbete. Hon gick tillbaka till sitt gamla arbete som undersköterska, där hon hade en fast tjänst. Under tiden sökte hon arbete och AF hjälpte henne med en praktikplats på hennes nuvarande arbete. Detta för att få erfarenheten hon saknade.

IP 57 är kvinna. Hon beskriver sig som ensamstående mamma. Hon berättar att hon bor tillsammans med sin väninna och hennes dotter i en ganska central lägenhet. Hon har tillgång till bil, är intresserad av heminredning och lägger mycket tid på att följa sin dotter på olika aktiviteter. Hon tog examen 2004 på Vårdförordningen med inriktning mot rehabilitering. Idag är hon arbetssökande med ett extrajobb på sidan som inte överensstämmer med hennes utbildning. Hon säger att hon söker de arbeten som finns att söka. Hon kan tänka sig göra avkall på kvällar och helger för att få ett arbete och hon tycker även att nattarbete är ett alternativ.

IP 66 är kvinna. Hon är gift och har två barn. Efter examen på Vårdförordningen fick hon en fast anställning inom kommunen som rehabiliteringskonsult. Tjänsten fick hon ett halvår innan examen, efter att ha gjort sin praktik där. Anledningen till att just hon fick arbete där, tror hon är både tur och skicklighet. Säger att hon väl får stå ut där ett tag, då hon har en fast anställning. Hon anser att det är omgivningen som i mycket styr hennes liv.

IP 67 är man. Han bor ensam i en bostadsrättslägenhet. Han tog examen från vårdförordning med inriktning mot rehabilitering 2004. Han har även läst sociologi på d- nivå samt pedagogik, personal och är bilmekaniker i botten. Han är arbetssökande men arbetar extra inom flera olika branscher. Han vill inte plugga mer. Han arbetar bland annat som lärare och fritidsledare, vilket han inte anser kopplat till utbildningen. När han valde att läsa på högskolan var det med den insikten att en högskoleutbildning löser allt. Hans förväntningar var att han skulle komma någon vart i karriären och få ett arbete att vara nöjd med även lönemässigt. Han berättar att han läst 6 år på högskolan och är överkvalificerad för många arbeten, han har funderat på om det kan vara så att han blir ett hot för arbetsgivarna med så mycket kunskap i bagaget.

IP 88 är kvinna och har två barn. Innan hon tog examen fick hon arbete. Hon sökte en utannonserad tjänst, kom på intervju och fick arbetet. Det arbetet tror hon att hon fick på grund av sin invandrabakgrund och inte så mycket tack vare utbildningen. Arbete började hon söka tidigt och tyckte att det var spännande att komma på intervjuer. Hon sökte alla slags arbeten. Under praktiken hade hon varit på FK och känt att det inte var där hon ville arbeta. Ville inte sitta och skriva PM hela dagarna och kände att FK får det bli i nödfall.

IP 89 är kvinna. Hon var tvungen att omskola sig pga. en arbetsskada. När hon fick arbetsskadan så tyckte hon att varken AF eller FK hjälpte henne, då hon redan hade en arbetsgivare. Men arbetsgivaren tog inte heller ett ansvar över rehabiliteringen, så hon tröttnade och sökte in till högskolan. Hon gjorde ett val, tog en chansning. Hon ville utvecklas och fick nu en extra puff att ta steget. Hon gick välfärdsprogrammet med inriktning mot rehabilitering. Efter examen hade hon sin anställning kvar som undersköterska, men sökte andra tjänster och idag har hon ett arbete som överrensstämmer med utbildningen.

IP 104 är kvinna. Är sambo utan barn. Efter beteendevetarexamen arbetade hon på posten, därefter fick hon arbete genom arbetsförmedlingen på företaget där hon jobbar idag. Hon har fått ett annat arbete som hon snart ska börja på. I stort sätt tycker hon att det blev som hon ville. Hon fick arbeta med det hon hade utbildat sig inom, personal och ekonomi. Först fick hon arbeta med båda delarna, sen mer med personalfrågor. Det senaste året har det varit stiltje med de arbetsuppgifterna, då hon känner att hon var mer affärsinriktad än företaget där hon jobbar. Hon hade många idéer, som inte förverkligades, så hon tröttnade på det. På sitt nya arbete ska hon jobba som personalchef. Det var företaget som ringde upp henne.

IP 124 är kvinna. Hon bor i utkanten av en mellanstor stad i mellersta Sverige. Hon är sambo och har två barn. Hösten 2004 tog hon sin examen i sociologi inom programmet Välfärdsarbete med inriktning mot rehabilitering. Hon berättar att hon började söka jobb i ganska god tid innan hennes utbildning var slut. Hon valde att lägga in sitt cv och personliga brev på arbetsförmedlingens hemsida. Detta ledde i sin tur att hon blev uppring av flera olika arbetsgivare som ville träffa henne för intervjuer och hon kände sig väldigt eftertraktad.

IP 125 är man. Han är sambo med ett barn och tog examen 2004 från Välfärdsarbete med inriktning mot rehabilitering. Han berättar att han arbetat sedan examen. Han säger att allt blev som han tänkt sig, allt blev bra. Han slutade skolan en fredag och började arbeta på måndagen efter. Och har arbetat sedan dess. Han anser sig inte vilja ändra på någonting. Hans utbildning stämmer överens med det arbete han utför. Han fick kontakt med sin nuvarande arbetsgivare på traditionellt sätt via brev. Han tror att just han fick jobbet för att han passade in på vad de sökte. Han hade lämplig bakgrund och så var han kille.

8.2 Tolkning av intervjuerna

Nedan presenterar vi genomgående ämnen som vi har funnit i våra data. Och tolkar dessa utifrån våra valda perspektiv.

8.2.1. Begriplighet

Begriplighet handlar om att förstå sin egen situation i relation till omvärlden. Genom att förklara inre och yttre information på ett förnuftigt sätt, så blir känslan av begriplighet hög. Om det inte går att finna någon ordning i tillvaron, så blir känslan av begriplighet låg (Antonovsky 2005).

I de olika berättelserna pratar intervjupersonerna om vad som krävs av dem för att etablera sig på arbetsmarknaden. Om studenten förstår vad arbetsgivaren vill ha samt hur hon ska utföra den förväntade yrkesrollen kan etableringsprocessen underlättas. Det blir först då det blir möjligt att etablera sig på arbetsmarknaden. Om arbetstagaren har förmågan att förstå sin omvärld så blir det lättare att anpassa sig till den. En hög känsla av begriplighet gör att man kan ordna och förklara sin omvärld, medan en låg känsla av begriplighet gör att det blir svårt att förstå omvärlden. En intervjuperson talar om att en bred utbildning leder till ett brett urval av tänkbara arbetsgivare. Ju bredare kompetens studenterna tar med sig efter examen desto större tillgång får de till arbetsmarknaden. Medan en annan tycker att bredden på utbildningen gör den ”flummig”. . IP 88 talar om hur hon ser på sin utbildning: *” Jag tror så här. Ärligt talat, när vi gick den här utbildningen. Både jag och alla andra funderade på vad vi ska jobba med. Det är väldigt flummigt. Det är det. Man kan undra lite. Det är något som ligger mellan vård och en massa regelverk. Men ja.. De är ju.. De flesta hamnade på försäkringskassor och arbetsförmedlingar”*.

Om individen inte kan definiera vad hon kan arbeta med efter utbildningen så blir det även svårt att få omvärlden att förstå vad yrkesrollen innebär. En bred utbildning är en bra ingång på det beteendevetenskapliga området, men den kan även försvåra anställningsbarheten genom att göra yrkesrollen otydlig. Många saknar en yrkestitel och berättar att det är lättare att komma in på en arbetsplats om det redan finns anställda från samma utbildning och att arbetsgivare på detta vis vet vad just deras yrkestitel innebär. I citatet nedan vet intervjupersonen vad som förväntas av hennes yrkesroll. I hennes yrkesroll ingår bland annat att hon ska ha respekt för individen, vara flexibel och vara professionell i sitt möte med olika människor. IP 124: (tystnad) *”Jag menar det har ju att göra med, det måste vara beroende av vad det är för jobb man söker. Så jag menar i mitt jobb som jag har så är det ju jätte viktiga egenskaper är ju att man har respekt för individen, eeee, att man kan vara flexibel, och att man visar att man kan vara professionell i sitt möte med människor. Jag tänker ju på att vi möter så mycket olika människor, allt ifrån hemlösa till stora invandrarfamiljer. Det gäller ju att kunna ta människor där de befinner sig. Jag möter*

den hemlösa på dennes sätt och villkor att man liksom anpassar sig efter situationen. Jag måste kunna läsa människor och respektera människor och att man liksom måste ta mycket ansvar. Lyssna på människor det är viktiga egenskaper i det här jobbet.

De intervjupersoner som är arbetssökande säger även de att yrkestiteln är otydlig och svår att applicera på specifika yrken. Men de kan inte berätta vad som krävs av dem för att de ska etablera sig på arbetsmarknaden. En av dem nämner även att hon ibland inte vet vilka yrken som hon är kvalificerad att söka. Medan den andre han säger att han ibland ifrågasätter varför han någonsin började studera.

Är man arbetssökande är det svårare att få grepp om arbetsgivarnas krav på yrkesrollen. Eftersom kommunikationen uteblir med arbetsmarknaden så får de arbetssökande inte någon förståelse för vad som krävs. De intervjupersoner som är arbetssökande berättar att denna kontakt med arbetsförmedlingen saknas. Detta leder till att de inte får tillgång till tillräcklig uppdatering om vad som händer på arbetsmarknaden och vad som krävs av deras roll som arbetssökande. Citatet nedan kommer från en av våra intervjupersoner som är arbetssökande. Hon förstår inte vad som förväntas av henne varken som arbetssökande eller som anställd. Hon tror att arbetsgivarna vill ha män, som kan flera språk. Personligheten är viktig, den ska vara framåt och åldern ska också vara på ett visst sätt, men hon vet inte riktigt hur. IP 57:” *Jag tror de vill ha varierande, män, fler män, man ska kunna fler språk. Men jag tror inte att det är det allra viktigaste. Det beror på hur det ser ut där inom där man har sökt jobbet, hur det ser ut där i den organisationen. Men sen...paus...personligheten är ganska viktig eftersom det är människor man jobbar med. Man kanske inte ska va någon liten som inte vågar säga någonting, jag tror man måste vara ganska framåt. Söker du på arbetsförmedlingen är det jätte viktigt..ääää..jag tror att de kollar en del på åldern. Nej jag tror inte att det är positivt att vara ung, det tror jag inte. Inte last- gammal heller. Man ska var där emellan.”*

Våra intervjupersoner har läst på högskolan, för att efter några år kunna ta ut en examen. Examen de får är ett bevis på att de nu kan utföra sin yrkesroll. Våra intervjupersoner räknar nu med att yrkesrollen ska vara gångbar på arbetsmarknaden. Vi tycker oss se skillnad i uppfattningen av yrkesrollen hos de intervjupersoner som har ett arbete och de som ännu inte har kommit in på arbetsmarknaden. De som har ett arbete, vet vad som förväntas av dem, även om de uttrycker att de har en otydligare yrkesroll än andra yrkesgrupper på samma arbetsplats. En säger till och med att de olika yrkesgrupperna kompletterar varandra.

Flera av intervjupersonerna tar upp vikten av både utbildnings- och yrkeskompetens, samt goda referenser från tidigare arbete och kontakter inom verksamheten. De kan sätta ord på vad som gör dem anställningsbara. Alla nämner att deras utbildning har lett till en otydlig yrkestitel. Otydligheten kommer av att arbetsgivarna inte vet vad utbildningarna betyder och att de inte får en titel som bekräftar deras kompetens. En otydlig yrkestitel blir svår att

applicera på arbetsmarknaden, för att det inte finns någon koppling mellan yrkestiteln, yrkesrollen och arbetsmarknaden.

En del av en tydlig yrkesroll är ett bra och begripligt namn på denna. Det är genom namnet på yrket som arbetsgivaren ska få veta vad kompetensen står för. Har du en otydlig yrkesroll blir det svårt för dig att utföra både det du kan och det som förväntas av dig. Om du inte vet vad din yrkestitel innebär blir det svårt att marknadsföra vad man kan. Detta bekräftar IP 57 när hon säger ”*Jag saknar ett namn på yrket. En titel på vad man är och en ny titel på själva utbildningen. Just för att lättare få folk att förstå vad man är. När man har sagt hälften, jag har läst Välfärdsprogrammet, ja vad blir du då? Frågar folk - Jag kan jobba med rehabilitering av långtidssju..... sen har folk slutat att lyssna.*” En otydlig yrkestitel försvårar anställningsbarheten eftersom det blir svårt för arbetsgivarna att veta vad de kan förväntas kräva av den anställda.

En av våra intervjupersoner har inte lika tydlig bild av vad som skulle kunna göra honom anställningsbar. Han pratar om kompetens som han fått genom många års studier men sätter inte ord på vad den kompetensen innebär. Han pratar om att han möjligtvis är ett hot mot arbetsgivaren och att han saknar arbetslivserfarenheten som krävs för en anställning. Han vet inte hur han ska möta arbetsmarknadens krav. Förståelsen för arbetsmarknaden blir väldigt liten, han vet inte hur han ska aktivera sina resurser för att komma in på marknaden. Han har en låg känsla av begriplighet.

I berättelserna framkommer att begriplighet skapas genom:

- att de förstår att deras yrkesroll passar ihop med arbetsmarknadens krav
- de kan sätta ord på vad som krävs av yrkesrollen
- de förstår hur de ska möta arbetsmarknadens krav

8.2.2. Hanterbarhet

Hanterbarhet är hur man tar tag i utmaningar som kommer i ens väg. Först ska det som saknas definieras och sedan kan det saknade erhållas genom handling. I hanterbarheten ingår även vetskapen om var det går att vända sig för att få det som saknas (Antonovsky 2005).

Studenter börjar studera för att med en examen kunna genomföra sin yrkesroll. De anpassar sig till samhällets krav och byter stabilitet mot flexibilitet. Denna flexibilitet öppnar nya möjligheter för vissa, medan andra inte får ta del av dessa.

Våra intervjupersoner berättar hur de har hanterat sin etablering på arbetsmarknaden. Att vara flexibel handlar också om att vara beredd att röra på sig. Med pendling eller flytt kan man öka chanserna att få arbete. Våra intervjupersoner kan tänka sig pendla, men de har

svårare att tänka sig att flytta, speciellt om de har barn och familj. Anmärkningsvärt är att de som redan har ett arbete är mer flexibla med tanke på både flytt, pendling och att studera vidare, än de som är arbetssökande. De som har en anställning är mer motiverade att fortsätta anpassa sig till arbetsmarknadens behov eftersom de kan se dessa behov som är under ständig förändring. För att känna mening med sin egen anpassning är det viktigt att man kan spela sin roll väl på arbetsmarknaden. Det är de intervjupersoner som redan har ett arbete som är mest positiva till att studera vidare. Detta är ett uttryck för att de behöver vara bättre anpassade till arbetsmarknadens krav på att utföra yrkesrollen bättre.

Intervjupersonerna talar i olika hög grad om sin egen möjlighet till flexibilitet. Flexibilitet har olika innebörd för olika individer. Våra intervjupersoner talar om pendling, möjlighet till flytt och vidare utbildning. IP 89: ”*Ja. Det har jag redan planer på. För det första skulle jag vilja ta juridiken. För min egen skull, för att kunna hänga med lite bättre. När nya socialtjänstlagen kom, känner jag att jag måste uppdatera mig. Jag är ju även intresserad av det här med samtal, så en sån kurs skulle vara intressant att gå*”.

De intervjupersoner som är arbetssökande har en syn på anpassningsbarhet gentemot arbetsmarknaden. De är inte beredda att investera i mer studier då de inte anser att det kommer att löna sig. Deras flexibilitet stagnerar på grund utav för låg motivation.

Några har lyckats få ett arbete som matchar med förväntningarna de hade innan de påbörjade utbildningen och där arbetsuppgifterna stämmer överens med utbildningen. Andra försöker fortfarande ta sig in på olika sätt genom att söka etableringsvägar. Ett första steg, på vägen in på arbetsmarknaden är att den arbetssökande tar reda på vad som saknas. Det kan vara arbetslivserfarenhet, kontakter eller en bestämd plan för sitt arbetssökande.

En av intervjupersonerna gjorde sig anställningsbar genom att ta reda på vad just hon saknade för att kunna etablera sig. Hon sökte och fick reda på att hon saknade arbetslivserfarenhet inom området hon sökte. Med hjälp av arbetsförmedlingen fick hon en praktikplats som gav henne denna erfarenhet och gjorde henne på så vis anställningsbar. Genom sin höga hanterbarhet fick hon en anställning. IP 56: ”*Saknade arbetslivserfarenhet inom dom som man sökte. Fk, af och sådär. Sen hade jag en klasskamrat som fick jobb här. Fixa en praktikplats för att få arbetslivserfarenhet.*” Praktik under utbildningen kan vara en väg in på arbetsmarknaden. Flera intervjupersoner berättar att de fått anställning tack vare praktiken de hade under utbildningen. De intervjupersoner som inte har haft möjlighet till denna praktik har en önskan om att få det. En arbetsplatsförlagd praktik leder till att studenten får en inblick i arbetsmarknadens behov. Studentens yrkesroll stärks av kontakten med andra verksamma inom samma fält. Arbetsgivaren i sin tur får kunskap om innehållet i utbildningen och ser vad

han kan ha för nytta av den kompetensen i sin verksamhet. IP 66: *”Jag har fast anställning ... som har en direkt koppling av den praktik jag gjorde under utbildningen.”*

Det som flera tar upp är att skolan kunde ha gjort mer i marknadsföring av utbildningarna. En starkare och rätt riktad marknadsföring skulle stärka och förtydliga yrkesrollen och dess kompetens gentemot arbetsmarkandens behov. Det intervjupersonerna pekar på är mer praktik, föreläsningar och någon kontinuerlig koppling för bättre kommunikation mellan arbetsgivare och studenter. Detta skulle även det stärka nyutexaminerade studenters yrkesroll och självförtroende när de ska börja etableringen på arbetsmarknaden. IP 49 säger: *”Det är ganska konstigt. Att de inte bättre tar tillvara på sina studenter när de vet att det är en stor arbetslöshet. De skulle kunna bygga upp ett bättre nätverk. De vet att folk har en tendens att kliva tillbaka till de arbeten de hade innan. Högskolan skulle mer aktivt kunna se till att studenter och arbetsgivare träffas mer regelbundet.”* Det finns många olika beteendevetenskapliga utbildningar, alla med sin egen inriktning. Eftersom det finns många olika inriktningar blir det viktigt för skolan och studenterna att göra reklam för utbildningarna. Genom marknadsföring kan yrkestiteln bli tydligare och begripligare. En beskrivande yrkestitel är en bra början för att få en tydlig yrkesroll och det ger i sin tur större trygghet för individen och enkelhet för arbetsgivaren. IP 89 berättar: *”Många är inte insatta i vad de olika utbildningarna står för. Det finns så många som är snarlika. Man har ingen yrkestitel. Man är socialsekreterare om man jobbar inom kommun oavsett vilken utbildning man gått. Men allting förändras ju. Där kan skolan göra ett jätte jobb, att sälja ut sina utbildningar.”*

Flera intervjupersoner har haft en klar plan om hur de ska gå tillväga när de söker jobb. Deras höga känsla av hanterbarhet gör att de vet hur de ska ta tag i utmaningarna. Vid en låg känsla av hanterbarhet kan individen hamna i handlingsförlamning. Handlingsförlamningen kommer av att resurserna är svåra att se och då kan de inte heller aktiveras. En av våra intervjupersoner som är arbetssökande berättar att hon vet hur hon borde göra när hon söker jobb. Hon skulle kunna sälja in sin utbildning lite mer och ringa runt till potentiella arbetsgivare. Hon har fastnat i handlingsförlamning, då hon ser vad hon borde göra, men vet inte hur hon ska sätta det i verket. Här behöver hon hjälp av någon som kan ge henne verktygen att komma ur den. IP 57: *”Nej jag söker de jobben som kommer upp.....men man kanske skulle kunna lägga ner mer, lite mer. Det är väl det. Kanske förklara lite mer i brevet om själva utbildningen. För det har jag känt själv att jag, men det får inte bli för långt heller, men annars tycker jag inte att. Ja ringa runt kanske. Sälja sig själv men då blir det det, där att tränga sig på känslan. Jag gillar inte det.”*

Andra intervjupersoner satte sin plan i verket från början när det gällde att söka arbete. De visste hur de skulle göra och de hittade sätt att göra det på. IP 88: *” Jag kände så här att man måste vara rätt tidig att söka arbete, man kan inte vänta att bli klar med uppsatsen och så. Jag började söka*

redan i februari och under hela vårterminen. Jag sökte rätt många jobb och började gå på intervjuer och så.”

Här ser vi att en hög känsla av hanterbarhet leder till en ännu högre känsla av hanterbarhet. Detta eftersom de ser sina resurser och vet hur de ska använda dem. Det är viktigt att bryta en ond cirkel av handlingsförlamning och arbetslöshet i tid, så att den arbetssökande inte hamnar så lågt i känslan av hanterbarhet.

Intervjupersonernas får hanterbarhet genom att:

- de tar reda vad de saknar för att de ska bli anställningsbara
- praktisera
- de sätter en klart definierad handlingsplan för etablering i verket

8.2.3. Meningsfullhet

Meningsfullhet är vad varje person anser vara värt att investera och engagera energi i. Meningsfullheten är vår egen drivkraft och motivationsfaktor för vårt eget handlande. Meningsfullhet behövs för att vi ska ta tag i saker och ting och för att vi ska må bra (Antonovsky 2005).

Våra intervjupersoner pratar om olika sorters motivationsfaktorer. För de flesta av intervjupersonerna var det förväntningarna om ett bra jobb som stämde överens med utbildningen som var en drivkraft att genomföra högskoleutbildningen. De förväntade sig kunna se resultatet av en livsförändring efter avslutade högskolestudier. De har genom utbildningen anpassat sig till arbetsmarknaden. Genom att göra detta har flexibiliteten känts meningsfull. Samtliga intervjupersoner vare sig de är anställda eller arbetssökande berättar att de är nöjda med utbildningarna och att de tycker att det är bra att de är breda. Utbildningarna har gett dem stor kompetens att kunna arbeta med det de vill. Under studietiden har de samlat på sig kunskap som de kan använda som redskap när de ska utföra sin yrkesroll. De får motivation att utföra sin yrkesroll om den inhämtade kunskapen är anpassad till hur man ska utföra yrkesrollen. Det gäller bara att hitta en väg in på arbetsmarknaden. Det är bra med breda utbildningar, men bredden måste ändå anpassas efter arbetsmarknaden. En av våra arbetssökande uttrycker sitt missnöje. Hon har investerat både energi, tid och pengar i en utbildning som inte har gett förväntad utdelning. Hon saknar en anställning med tillhörande yrkesroll. Känslan av meningsfullhet påverkas av uteblivna förväntningar. Om man är arbetssökande sjunker känslan av meningsfullhet och motivationen blir lägre. IP 57: *”Jag hade ju förväntat mig ett jobb efter. Jag trodde ju inte att nu går jag ut och så får jag ett jobb månaden efter men jag trodde inte att det skulle bli så här segt, det trodde jag inte.”*

Intervjuperson 124 har investerat i en utbildning och fått den utdelning som hon förväntade sig. Hennes motivation blir högre än hos IP 57 vilket leder till att även hennes känsla av meningsfullhet blir högre. Hon kan se tillbaka på sitt val av utbildning och vara nöjd.

IP 124: ”Mina förväntningar va att få ett jobb där jag inte jobbade kvällar eller helger,eee, relativt bra lön och det har nog, ja det känner jag att det har uppnått”

Meningsfullhet kan även handla om att få ett arbete där man mår bra. Nedanstående citat tyder på att intervjupersonen har en hög känsla av meningsfullhet. För henne ger en bra arbetsgivare, bra arbetskamrater och bra arbetsklimat en hög meningsfullhet i tillvaron.

IP 66: ” Alltså lönen för mig har en mindre betydelse om jag har en befattning där jag mår bra. Med bra arbetsgivare, och bra arbetsklimat och en bra arbetsmiljö. ”

För andra ger ett välbetalt jobb meningsfullhet. Meningsfullheten kommer då av att man får betalt för det arbete man utför. Får man inte det blir arbetet tråkigt. Utan motivation och drivkraft stagnerar man och har svårt att ta tag i utmaningar. IP 88: ” Pengar är inte allt, det är det inte. Det ska man vara väl medveten också om när man söker jobb. Men man ska även känna att man får betalt för de man gör. Får man inte de, blir det uttråkigt.”

Meningsfullheten ökar hos våra intervjupersoner:

- om de får ett arbete som stämmer överens med utbildningen
- om de får den utdelning de förväntat sig efter utbildningen
- om de har fått ett arbete där de mår bra
- om de får ett välbetalt arbete

9. Diskussion/ Slutsatser

Syftet med denna undersökning var att få svar på vilka faktorer som påverkar yrkesrollen, om intervjupersonerna anser sig ha en otydlig yrkesroll och hur har deras yrkesroll påverkat etableringen på arbetsmarknaden. För att göra detta har vi gjort tio intervjuer. Eftersom vi hade en gemensam intervjuguide i projektet så täckte vi upp ett stort fält av intervjupersonernas liv. Intervjuguiden var dock i bredaste laget för vårt syfte, men bredden gav oss ändå en djupare förståelse för intervjupersonernas hela livsberättelser. Vi hade kunnat få en ännu djupare förståelse för intervjupersonerna som ingick i vår urvalsram, om vi hade intervjuat de intervjupersoner som vi avsåg att ta med i vårt uppsatsarbete. Samtidigt kan det vara så att intervjuerna fick bättre kvalitet när vi inte hade bestämt syftet vid intervjutillfället eftersom intervjuerna inte blev färgade av vårt syfte. Även om vi gått in i denna undersökning med uppfattningen att intervjupersonerna talar sanning så är denna sanning inte självklart hela

sanningen. Vi har reflekterat över att intervjutillfället påverkar sanningshalten i utsagorna. Intervjuerna påverkas av var man utför dem. På arbetet intar man en mer yrkesmässig roll och pratar mer objektivt om saker och ting. Intervjuas man i hemmet så är det en mer avslappnat attityd. Det blir en annan fokus i berättelsen, den blir mer personlig. Intervjuerna blir en tolkning genom intervjupersonerna som vi sedan tolkar genom teorier och tidigare forskning. Dessa teorier är bara ett sätt att se på världen. Med andra teorier som utgångspunkt hade tolkningarna sett annorlunda ut.

Globaliseringen påverkar arbetsmarknaden och de som ska etableras på den eller redan har etablerat sig. Eftersom våra intervjupersoner antingen har gått igenom en etableringsprocess efter avslutade studier eller fortfarande håller på och söker position på arbetsmarknaden blir de påverkade av globaliseringen på individnivå, då även arbetsmarknaden påverkas av denna. Idag har konkurrensen om jobben ökat eftersom betydelsen av tid och rum har minskat. Goda kommunikationsmöjligheter gör att allt fler söker samma tjänster inom en allt större area. Den ökade mobiliteten hos individerna har lett till att företagen kan ställa högre krav på arbetstagarna eftersom de har tillgång till ett allt större utbud. I och med att arbetsmarknadens gränser förändras sker även förändringar i anställningsformerna. Idag skapar arbetsgivarna ofta visstidsanställningar och projekt anställningar eller kanske hyr in specialkompetens för att utföra vissa arbeten. Detta leder till att det idag är svårt att få en trygg anställning när tryggheten byts ut mot flexibilitet. Kraven från arbetsmarknaden leder till att individen själv måste kunna bedöma vad arbetsmarknaden behöver av den anställda. För att vara anställningsbar måste du vara rörlig, flexibel och anpassningsbar. När man är etablerad på arbetsmarknaden så har man lättare att veta vad som krävs av yrkesrollen. Det är lättare att anpassa och vidareutveckla sin egen roll och se att det lönar sig när det finns en kontakt med arbetsmarknaden. Utvecklingen gör att det både skapas konkurrens men också nya utsikter så som rörelsefrihet och valmöjlighet. För att man ska kunna ta del av globaliseringens positiva aspekter på arbetsmarknaden krävs en yrkesroll. När man har investerat tid och pengar i en akademisk utbildning förväntar man sig att bli bemött genom sin yrkesroll och att den ska vara anställningsbar.

Med en otydlig yrkesroll blir det svårt att få det förväntade bemötandet. De vet inte vad som förväntas av dem när de ska utföra sin yrkesroll. Enligt våra intervjupersoner saknar en otydlig yrkesroll en titel som är gångbar på arbetsmarknaden. En yrkestitel kan göras attraktiv på arbetsmarknaden om titeln bekräftar kompetensen titeln ger. Om yrkesrollsinnehavaren vet sin kompetens i yrkesrollen och kan presentera den gentemot arbetsmarknaden blir hon attraktiv och anställningsbar. När både arbetsmarknaden och yrkesrollsinnehavaren förstår

yrkestitelns innehåll är de överens om vilken kompetens som yrkestiteln medför och de vet vilka krav som de kan ställa gentemot varandra.

Begriplighet handlar om att man förstår sin egen situation i relation till omvärlden. Om man kan förklara inre och yttre information på ett förnuftigt sätt så får man en hög känsla av begriplighet. Om man inte kan finna någon ordning i tillvaron så blir känslan av begriplighet låg (Antonovsky 2005). Eftersom begriplighet handlar om hur individen uppfattar sin egen situation, kommer en otydlig yrkesroll att ge en låg känsla av delaktighet och möjlighet till kontroll över sitt liv. Om individen kan spela sin yrkesroll i kommunikation med arbetsmarknaden, blir effekten ett tryggare jag. Då en individ däremot har en låg känsla av begriplighet och inte förstår omvärldens och arbetsmarknadens krav blir effekten en otydligare roll och ett otryggare jag.

Om individen då har en otydlig yrkesroll efter examen blir det viktigt att kommunikationen och marknadsföringen av sig själv och yrkesrollen gentemot arbetsmarknaden fungerar. Det krävs en gemensam definition av situationen eftersom arbetsgivaren i sin tur måste förstå sina egna behov och vad den anställde kan bidra med till verksamheten (Goffman 1995: 17ff). När individen förstår kraven så kan hon också aktivera sina resurser och få en hög grad av hanterbarhet.

Hanterbarhet är när individen förstår vad som saknas, vad som behöver göras för att fylla de behov som saknas och vet var det går att vända sig för att få det som saknas och sedan gör detta. Hanterbarhet är sättet på hur man tar tag i utmaningar som kommer i ens väg. Först måste det som saknas definieras, sedan kan dessa saknade delar fås genom handling. I hanterbarheten ingår vetskapen om var det går att vända sig för att få det som saknas (Antonovsky 2005). Man hanterar sin situation rent praktiskt genom att vara flexibel och möta omgivningens krav. Vid en hög känsla av hanterbarhet ser man inte sig själv som ett offer utan man ser sig själv som en handlande individ med valmöjligheter. Man är inte ett offer för omständigheterna utan kan ta itu med utmaningarna. När individen har en tydlig yrkesroll kommer hanterbarheten att bli högre än vid en otydlig yrkesroll. En tydlig yrkesroll ger en hög grad av begriplighet, alltså en förståelse för sig själv och omgivningens krav och då kommer den även att leda till en hög grad hanterbarhet. När individen inte förstår vad som krävs för att göra sig själv anställningsbar och kunna etablera sig på arbetsmarknaden kommer detta att sänka hanterbarheten. Med en otydlig yrkesroll blir möjligheten till att hantera och möta arbetsmarknadens krav svårt.

Vid arbetslöshet finns det en risk att hamna i en negativ spiral. Denna negativa spiral kan jämföras med en låg grad av begriplighet och en låg grad av hanterbarhet. Att vara

arbetslös akademiker kan vara obegripligt. Att förstå och förklara för sig själv varför den energi och de pengar man investerat i utbildningen inte lönar sig är inte lätt. Handlingsmöjligheterna går kanske att se, men individen kan inte aktivera resurserna som krävs, hon blir handlingsförlamad. När det är i kommunikationen mellan arbetsmarknaden och den arbetssökande som det brister så har arbetsförmedlingen en viktig roll att spela. Arbetslösa akademiker är en grupp av arbetssökande som inte är resurskrävande. Eftersom de redan har en förhoppningsvis gångbar utbildning med sig i bagaget. Med rätt insatser skulle arbetsförmedlingen kunna göra mycket för att påverka de arbetssökandes hanterbarhet. Om man genom kommunikation och marknadsföring som exempelvis praktik och föreläsningar kan skapa en förståelse mellan arbetsgivare och arbetssökande leder detta till en högre grad av hanterbarhet. Genom att få hjälp att aktivera och höja sin känsla av begriplighet gentemot de krav som etableringsprocessen ställer kommer individen att få större tillgång till hanterbarhet. Förstår individen vad som saknas finns möjligheten att göra någonting åt detta. Om individen hamnar i handlingsförlamning så sjunker även känslan av meningsfullhet.

Meningsfullheten är det som motiverar oss att handla och att spela våra roller. Det är motivationen som får oss att engagera och investera energi i olika handlingar. Vi behöver alla meningsfullhet i livet för att kunna ta itu med saker, göra våra val och även må bra av dem. Meningsfullheten är vad varje person anser vara värt att investera/engagera energi i. Meningsfullheten är vår egen drivkraft och motivationsfaktor för vårt eget handlande. Meningsfullheten behövs för att vi ska ta tag i saker och ting och för att vi ska må bra (Antonovsky 2005). Utan mening spelar varken begriplighet eller hanterbarhet någon roll. För en arbetslös akademiker så har förväntningarna på arbetsmarknaden uteblivit. Meningen med att utbilda sig har försvunnit. En otydlig yrkesroll kan även den skapa en låg känsla av meningsfullhet. Om individen inte förstår sin egen roll och hur den ska utföras kommer detta att leda till tvivel på meningen med utbildningen. Utan en tydlig yrkesroll kan motivationen att skapa en relation och marknadsföra sig själv gentemot arbetsmarknaden försvinna. Det omvända gäller om energi har investerats i en utbildning och etablerat sig på arbetsmarknaden kan man se tillbaka på sina val som meningsfulla. Man kan även se framtiden som meningsfull och man har tron på sig själv.

Att inneha en tydlig yrkesroll ger en hög känsla av sammanhang. Individen ser sin yrkesroll som meningsfull och känner motivation att delta på arbetsmarknaden. Motivationen underlättar även en hög känsla av begriplighet. En tydlig yrkesroll gör att det blir lättare att spela den och att förstå vad som krävs för att utföra den. När man i rollen fått tillgång till begripligheten kommer känslan av hanterbarheten att höjas. En tydlig yrkesroll ger mer

lättillgängliga verktyg och kunskap om hur och vilka resurser som kan aktiveras för att etableringen på arbetsmarknaden ska underlättas.

Vi har i denna uppsats kommit fram till att en otydlig yrkesroll efter avslutade högskolestudier försvårar etableringen på arbetsmarknaden för våra intervjupersoner. De pratade alla om att de upplever att de har en otydlig yrkesroll, orsakad av att de saknar en tydlig yrkestitel. De pratar även om att utbildningarnas breda kursutbud gör det svårt för dem att veta var deras utbildning passar in på arbetsmarknaden. Detta bekräftar även tidigare forskning om beteendevetenskapliga utbildningar som har bred examen vilket leder till en otydlig yrkesroll. I en otydlig yrkesroll blir de inte lika anställningsbara som i en tydlig, då arbetsgivarna har svårt att veta vad yrkesrollen innebär samtidigt som de själva har svårt att veta hur de ska tackla arbetsgivarnas krav.

Våra förslag för att göra Beteendevetarprogrammets och Välfärdsprogrammets yrkesroller tydligare är att ändra på namnen för dessa utbildningar. Detta för att de ska bli mer anpassade till arbetsmarknaden och det som där är gångbart. Beteendevetare programmet skulle kunna få ett tillägg som beskriver inriktningen, så som Beteendevetare med inriktning mot arbetspsykologi eller Beteendevetare med inriktning mot personal. Välfärdsarbete med inriktning mot rehabilitering kan ändras till ett kortare namn, till exempel Rehabiliteringsprogrammet eller till ett tydligare namn som exempelvis Beteendevetareprogram med inriktning mot rehabilitering.

Samhället förändras och arbetsmarknaden får andra behov. Högskolan kan hjälpa till att skapa en tydligare yrkesroll genom att vara mer inblandad i utvecklingsprojekt och ta till sig vad som händer på företag och myndigheter. I dagens arbetsmarknad, blir de flesta av de lediga tjänsterna tillsatta genom informella nätverk och kontakter. Vi har sett i den tidigare forskningen att arbetsgivarna väljer dessa metoder, då de på detta sätt sparar både tid och pengar. Nätverksbyggande med företag och näringsliv torde vara en av de viktigaste metoderna för högskolorna att underlätta tidigare studenters etablering på arbetsmarknaden.



Kära tidigare Mdh- Student!

Vid Institutionen för Samhälls- och Beteendevetenskap (ISB) vid Mälardalens högskola bedrivs just nu ett forskningsprojekt (Mobilprojektet) som handlar om högskoleutbildades förankring och rörlighet på arbetsmarknaden där syftet är att förstå hur villkor och förhållanden på arbetsmarknaden förändras mer generellt. En viktig aspekt är därför att se hur man inom gruppen högskoleutbildade formulerar strategier för sitt agerande på arbetsmarknaden. Förhållanden som kan spela roll är hur stödet och informationen från högskolan, arbetsmarknadens organisationer och mer personliga nätverk ser ut och kan aktiveras. Vi är också intresserade av att få veta vilka förväntningar som tidigare studenter haft på sina utbildningar för att kunna erbjuda ett förbättrat planeringsunderlag inom Mdh. Det får betydelse vid formulering av kursutbud och i arbetet med rekrytering av studenter samt hur samarbetet med "regionens aktörer" kan utvecklas (andra utbildningsanordnare, arbetsgivare, andra organisationer och myndigheter, såsom AF och AMS).

Det skulle vara av *stor* betydelse för projektet om Du hade möjlighet att medverka i undersökningen. Att vi frågar just dig beror på att du är en av de studenter som under hösten 2004 tog ut sin examen eller uppnådde minst 120 poäng inom något av ämnesområdena teknik, ekonomi och samhälls- och beteendevetenskap. Självklart kommer Din medverkan att behandlas på ett sätt som garanterar Din anonymitet utanför forskar/studentgruppen.

Vi kommer att följa upp detta brev med ett telefonsamtal under v 17 eller 18 för att erbjuda ytterligare information eller för att boka en intervju med Dig.

Projektgruppen består av tre forskare och lärare vid ISB samt en grupp studenter som under våren avser att skriva sina C-uppsatser i sociologi inom projektet ram.

De studenter som kommer att kontakta dig är:

Namn e-postadress, mobilnr
Helena Käck, 0730-592759

Namn e-postadress, mobilnr
Sanna Viero, 0707-257297

Västerås/Eskilstuna 2006-04-27

Vänliga hälsningar
för projektgruppen genom

Tola Jonsson (fil.dr. prefekt) tola.jonsson@mdh.se
Paula Mählck (fil.dr.) paula.mahlck@mdh.se
Tommy Törnqvist (fil.dr.) tommy.tornqvist@mdh.se

Frågeguide

ÖPPNINGSFRÅGA

DU TOG UT DIN EXAMEN UNDER HÖSTEN 2004.

BERÄTTA VAD SOM HÄNT SEDAN DESS?

(alternativ: har fått jobb, har bytt jobb, har jobb på gång, söker jobb, fortsatt att studera, har valt att göra andra saker: rest, ägnat tid till familjen, ägnat mig åt fritidssysslor)

BLEV DET SOM DU VILLE?

VAD BLEV BRA OCH VAD BLEV MINDRE BRA?

VAD VILL DU ÄNDRA PÅ?

VILKA MÖJLIGHETER HAR DU ATT ÄNDRA PÅ DET SOM HÄNDE?

OM DU HAR JOBB:

BERÄTTA KORT VAD DU GÖR PÅ DITT JOBB?

(avbryt om det blir en alltför detaljerad genomgång)

HUR FICK DU KONTAKT MED DIN NUVARANDE ARBETSGIVARE?

VARFÖR TROR DU ATT JUST DU FICK JOBBET?

HAR DU RÄTT UTBILDNING FÖR JOBBET?

(alternativ: överkvalificerad, underkvalificerad i förhållande till min utbildning, saknar koppling till min utbildning, fast jobb, deltidsjobb, tillfälligt jobb)

KOMMER DU ATT BLI KVAR PÅ DET HÄR JOBBET?

OM JA – VARFÖR?

VAD KRÄVS FÖR ATT DU SKA BYTA JOBB?

(alternativ: karriärväg, högre lön, intressantare uppgifter, högre befattning, större inflytande, fast anställning, heltid)

OM NEJ – VARFÖR, OCH VAD VILL DU BYTA TILL?

KAN DU TÄNKA DIG ATT FORTSÄTTA MED NÅGON FORM AV STUDIER?

VARFÖR? NÄR? VAD?

HAR DU ERFARENHETER AV ATT FLYTTA ELLER ATT PENDLA I SAMBAND MED NUVARANDE/TIDIGARE JOBB ELLER STUDIER?

(alternativ: skilj ut i frågan som gäller att flytta respektive pendla)

HUR SER DU PÅ DINA MÖJLIGHETER ATT FLYTTA ELLER ATT PENDLA FÖR ATT FÅ JOBB ELLER BYTA JOBB?

**VAD TROR DU ATT DU SKULLE VINNA/FÖRLORA PÅ ATT BÖRJA
FLYTТА ELLER PENDLA?**

(alternativa konsekvenser: öka lönen, öka chanserna till intressantare jobb, öka de sociala kostnaderna, svårt att få arbets- och privatliv att fungera tillsammans, utfallet beror på var man flyttar och hur långa pendlings tiderna blir)

OM DU ÄNNU INTE HAR FÅTT JOBB:

**VAD STRÄVAR DU EFTER ATT FÅ FÖR JOBB?
VAD GÖR DU FÖR ATT HITTA ETT SÅDANT JOBB?**

OM UTBILDNINGEN

**VARFÖR VALD DU DEN UTBILDNING/ DET UTBILDNINGSPROGRAM DU
NU SLUTFÖRT?**

(alternativ: utbildningen gick på rätt ort, visst väldigt lite om utbildningen, ens lump att det blev den här utbildningen, spännande innehåll, har alltid varit intresserad av sociala, tekniska resp ekonomiska frågor, säker på att få jobb efter studierna)

**TÄNKTE DU NÅGON GÅNG PÅ ATT VÄLJA EN ANNAN UTBILDNING?
VILKEN? VARFÖR?**

**HUR SÅG DU PÅ DITT YRKESVAL UTIFRÅN CHANSERNA ATT FÅ ETT
JOBB EFTER AVSLUTADE STUDIER?**

HAR DINA FÖRVÄNTNINGAR INFRIATS ELLER UTEBLIVIT?

**HADE DU KONTAKT MED NÅGON TÄNKBARA ARBETSGIVARE UNDER
DIN STUDIETID?**

(alternativ: hade redan före studierna sådana kontakt, arbetare redan under studierna hos arbetskrivaren, fick kontakt under studietiden, arbetsplatsplacerad praktik, saknade helt kontakt med någon arbetsgivare)

**HUR TYCKER DU ARBETSGIVARNAS KUNSKAP/ATTITYD TILL DIN
UTBILDNING ÄR?**

(alternativ: underskattar vad jag kan, saknar uppfattning om utbildningen, god kunskap, inte sällan egen erfarenhet av studieprogrammet, stora förväntningar på vaga grunder)

OM KONTAKTNÄTVERKET

NÄR BÖRjade DU AKTIVT SÖKA JOBB?

BERÄTTA HUR DU GICK TILL VÄGA

(alternativ: tidningsannonser, via Internet, direkt erbjudande från arbetsgivare, sökte själv kontakt med arbetsgivare, kontakt förmedlad genom bekanta, arbetsförmedling, kontakt genom examensarbete, kontakt via högskolan)

**VILKA PERSONER HAR DU FÅTT STÖD FRÅN UNDER TIDEN DU LETAT
JOBB? (FÖRE ELLER EFTER AVSLUTADE STUDIER)**

(alternativ: stödjande, orienterande, förmedlande)

Följdfrågor för att täcka av "piltavlan" olika cirklar:

HAR DU FÅTT NÅGOT STÖD ELLER HJÄLP FRÅN DIN FAMILJ ELLER SLÄKTINGAR?

HAR DU FÅTT NÅGOT STÖD ELLER HJÄLP FRÅN VÄNNER, STUDIEKAMRATER, GRANNAR ELLER ANDRA SOM DU KÄNNER BRA?

HAR DU FÅTT NÅGOT STÖD ELLER HJÄLP FRÅN NÅGON MYNDIGHET ELLER ORGANISATION?

(alternativ: Arbetsförmedlingen, Högskolan, Försäkringskassan, Fackföreningen, annan)

HAR DU HAFT KONTAKT MED ARBETSFÖRMEDELINGEN

OM JA: VAD ÄR DINA ERFARENHETER FRÅN DEN KONTAKTEN? BERÄTTA VAD SOM HÄNDE?

OM NEJ: VARFÖR HAR DU INTE VALT ATT KONTAKTA ARBETSFÖRMEDELINGEN?

HAR DU FÅTT NÅGOT STÖD ELLER HJÄLP FRÅN HÖGSKOLANS SIDA?

OM JA: HUR OCH FRÅN VEM?

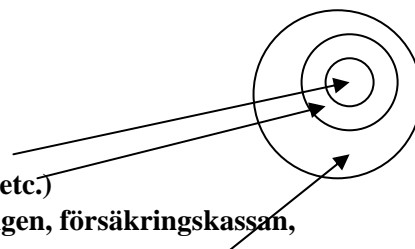
(Alternativ:

Tre typer av relationer:

- privata (familjen, släkt, det sociala arvet)
- egenutvecklade (vänner kollegor, grannar etc.)
- institutionella (högskolan, arbetsförmedlingen, försäkringskassan, fackföreningar, andra)

Tre typer av innehåll:

- stödjande – allmän social support;
- orienterande – visa vägar på arbetsmarknaden;
- förmedlande – hjälpa till att knyta konkreta kontakter.)



VILKA PERSONLIGA EGENSKAPER ANSER DU VARA VIKTIGA/AVGÖRANDE FÖR ATT DU SKA KUNNA HÄVDA DIG PÅ ARBETSMARKNADEN?

(alternativ: rätt ålder, rätt kön, personliga egenskaper (social kompetens, förmågan att "förpacka sig själv", framhålla sina individuella meriter, bra på att "snacka"), annan arbetslivserfarenhet, goda referenser, personliga kontakter på företaget, tidigare arbete på företaget, utlandsstudier, bra högskolebetyg, högskoleexamen)

VILKA ÄR DINA STARKA SIDOR OCH VILKA ÄR DINA SVAGA SIDOR?
(alternativ: känner du otrygghet, osäkerhet, att du är utelämnad utan stöd, att du får ta hela risken med ditt val av utbildning och jobb, att samhället olika institutioner ger litet stöd för att hitta rätt på arbetsmarknaden, att arbetsgivare ställer orealistiska krav)

HUR HAR DU UPPLEVT TIDEN SOM ARBETSSÖKANDE?

(alternativ: stressande, otrygg, "krisig", spännande, lärorik)

OM LIVSSITUATIONEN

BESKRIV DIN SOCIALA SITUATION?

(alternativ: familj, barn, boende, resor (bil, allm. kommunikationer) intressen vid sidan av arbete, ålders- och könsbestämda restriktioner i valet av arbete och vardagsliv)

HUR SER DU PÅ RELATIONEN MELLAN ARBETE OCH FRITID?

HUR KAN MAN FÖRENA DESSA?

VAD ÄR DU BEREDD ATT GÖRA AVKALL PÅ I DIN VARDAG FÖR ATT FÅ ETT BRA JOBB?

SLUTFRÅGA

ÄR DET NÅGON FRÅGA DU SAKNAR? VILKEN?

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!!!

Litteraturlista

- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur
- Bauman, Z. (2000). *Globalisering*. Lund: Studentlitteratur.
- Bauman, Z. (2002). *Det individualiserade samhället*. Göteborg: Daialos.
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber Ekonomi
- Goffman, E. (1995) *Jaget och maskerna*. Stockholm: Raben Prisma
- Hallsten L. & Isaksson K. (2000). *Arbetslöshet, osäker anställning och psykisk ohälsa*. I
- Marklund, S. (red). *Arbetsliv och hälsa 2000*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Holmberg, C & Johansson , I. (2005). *Vägen till arbete. Uppföljning av studenter med examen vid Växjö universitet*. Växjö: Växjö Universitet.
- Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1997). *Forskningsmetoder*. Lund: Studentlitteratur
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Marklund, S. (2000). *Arbetsliv och hälsa 2000*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Ödman, P-J. (1994) *Tolkning förståelse vetande*. Stockholm: Norstedts Förlag

Tidskrift

- Klingvall, M. (1998) Arbetsgivarnas attityder. I *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 4, årg 4/1998.

Internet källor

- www.hsv.se Höskoleverket (2004). Arbetsmarknad och högskoleutbildning, rapport 2004:36
- www.hsv.se Höskoleverket (2004). Etableringen på arbetsmarknaden, rapport 2004:24
- www.hsv.se Höskoleverket (2004). Uppföljning av studenter, rapport 2004:5
- www.tco.se TCO (2005). Förväntningar i arbetslivet, rapport 2005:5

Uppsatser

- Holander, C. & Landström, E-C. (2005). *Personalvetares yrkesidentitet: ” Det kommer ingen bild liksom”*. Lunds universitet
- Weinsjö, K. (2004). *Hur formas socionomers yrkesidentitet? En kvalitativ intervjustudie*. Ersta Sköndal högskola