



**Institutionen för Samhälls-
och Beteendevetenskap
C-uppsats Sociologi, 10 p
Vt-2006**

En studie om unga personers attityd till geografisk rörlighet och karriärsutveckling

**Författare:
Sandra Lehmann
820828
Ida Rubinsson
820405**

**Handledare:
Pär Engholm**

**Examinator:
Irja Holtter**

Abstrakt

Unga personer och deras etablering på arbetsmarknaden är idag och har kanske alltid varit en central fråga. Unga personer har det svårare att etablera sig på arbetsmarknaden gentemot andra åldersgrupper. Detta leder till att unga personer i högre utsträckning blir tvungna att anpassa sig till arbetsmarknadens krav. Krav på rörlighet i form av att pendla eller kanske flytta är inte ovanliga idag. Unga personer får anpassa sig till arbeten där anställningsformerna är mycket otrygga som exempelvis tidsbegränsade anställningar. Arbetsuppgifter som ligger långt under de kvalifikationer man har är inte ovanligt. Karriärutvecklingen får med andra ord i många avseenden stå åt sidan i väntan på en högre ålder.

Syftet med vår C-uppsats inom sociologi är att få en ökad förståelse för hur unga högskoleutbildade ser på sin egen rörlighet i förhållande till arbetsmarknaden, men också att få en förståelse för hur de unga högskoleutbildade ser på sina egna möjligheter till karriärutveckling. Vårt urval består av 10 respondenter som 2004 tog sin examen på Mälardalens Högskola. För att sedan kunna besvara vårt syfte med studien har vi valt att utgå från Becks teori om individualiseringen och vilka följder detta har bringat individen. Vi jämförde också vårt empiriska material med tidigare forskning.

Utifrån vårt empiriska material har vi sett olika mekanismer som framträdande ur våra respondenters olika utsagor. Något som flera uttryckt är bl.a. att de är glada över att de har ett arbete idag medan andra anser att de är överkvalificerade i förhållande till sina arbetsuppgifter. Flera poängterar att de tror att deras unga ålder är en klar nackdel i jobbsökandet och då framförallt för att de har lite arbetslivserfarenhet. När det gäller geografisk rörlighet, att flytta eller pendla till sitt arbete, visar vårt empiriska material att många av respondenterna idag pendlar till sitt arbete. De nämner flera aspekter som kan tänkas ha en inverkan på att flytta eller pendla. Exempelvis framkommer att mycket tid går förlorad om man pendlar långa sträckor och att man den dagen man skaffar barn inte kommer att vara lika benägen att pendla eller flytta för ett arbetes skull.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
1.1. Syfte och problemformulering.....	2
1.2. Disposition.....	3
2. METOD	4
2.1. Val av ansats och tradition.....	4
2.2. Reliabilitet och validitet.....	6
2.3. Urval och bortfall.....	7
2.4. Genomförande.....	10
2.5. Etik.....	12
2.6. Metoddiskussion.....	13
3. TEORETISK REFERENSRAM	14
4. TIDIGARE FORSKNING	18
4.1. Geografisk rörlighet på arbetsmarknaden.....	18
4.2. Flytta utomlands.....	21
4.3. Utbildningen.....	21
4.4 Familjens betydelse.....	22
4.5. Omgivningsfaktorer.....	22
4.6. Karriärutveckling.....	23
4.7. Nackdelar med låg ålder.....	24
5. ANALYS	26
5.1 Presentation av respondenterna.....	26
5.2. Arbetsuppgifternas betydelse.....	28
5.3. Kontaktnätet.....	30
5.4 Låg ålder.....	31
5.5. Framtidsvisioner.....	32
5.6. Vikten av utbildningen.....	33
5.7. Lidande fritid.....	35
5.8. Lokaliseringens betydelse vid pendling eller flytt.....	36
5.9. Familjens inverkan på rörligheten.....	38
6. SLUTSATSER/DISKUSSION	40
6.1. Koppling teori och empiri.....	40
6.2. Egna reflektioner.....	45

REFERENSLISTA

BILAGOR

1. Inledning

Det sägs att för att få ett arbete idag måste man vara flexibel, rörlig, ha ett stort kontaktnät, samt vara beredd att ta ett arbete som man kanske egentligen inte söker. Detta krävs för att vara med i konkurrensen. Att man idag har en högskoleexamen är ingen garanti för ett fast jobb, vare sig inom det ämne man studerat eller inom något annat område.

Idag ställs högre krav på att arbetssökande med högskoleutbildning måste bredda sitt sökområde och se till ett större geografiskt perspektiv. Många yngre högskoleutbildade som söker arbete riktar ofta sitt sökande från exempelvis glesbygd mot större städer. Denna grupp yngre arbetssökande är också de som i hög grad pendlar till och från sitt arbete. I och med globaliseringen ökar kraven ytterligare på geografisk rörlighet. Denna rörlighet leder till ökad konkurrens högskoleutbildade emellan, men det öppnar även vägar till nya möjligheter.

Arbetsgivare idag strävar efter arbetskraft med bred kompetens samt individer som är väldigt anpassningsbara i dagens föränderliga arbetsliv. Detta leder till att allt mer ansvar läggs på individen själv. Det är upp till var och en att ständigt förnya och förbättra sin kompetens för att ha en chans att vara med i striden om jobben. Dagens anställningsformer är också annorlunda mot vad de tidigare har varit. Idag är de mer osäkra anställningar och innebär därmed ofta en risk för individen. Unga högutbildade ses idag som en grupp, där de förväntas vara beredda på vad framtiden har att erbjuda dem. De förväntas vara en grupp som flexibelt ska röra sig mellan olika arbeten, men också inom arbetsplatsen med löst hängande villkor i ryggen.

1.1 Syfte och problemformulering

I dagens samhälle är rätten till arbete inte en självklarhet. Att få ett arbete idag är för många en riktig utmaning. Många individer måste vara beredda på att flytta geografiskt eller yrkesmässigt för att få arbete. Utan geografisk och yrkesmässig rörlighet ökar risken för bestående arbetslöshet för många individer. På uppdrag av MOBIL-projektet och genom Institutionen för Samhälls- och beteendevetenskap på Mälardalens Högskola har ett projekt startat. Syftet med projektet är att öka kunskapen om möjligheter och hinder för rörlighet på en begränsad arbetsmarknad. Rörlighet mellan utbildningssystem, olika offentliga försörjningssystem, reguljär och alternativ arbetsmarknad undersöks, liksom hur sådan rörlighet är relaterad till rumslig rörlighet eller platsbundenhet (Mälardalens Högskola, 2006). Studenter på Mälardalens Högskola erbjöds att samarbeta med MOBIL-projektet och med tanke på hur aktuellt och viktigt detta kändes valde vi att vara med.

I förhållande till MOBIL-projektets, har vi valt att avgränsa oss till vår uppsats. Vårt syfte är att få en ökad förståelse för hur unga högskoleutbildade individer ser på sin egen rörlighet. Med unga högskoleutbildade individer menar vi personer som är 27 år och yngre. Våra respondenter är etablerade på arbetsmarknaden och tog sin examen 2004. Med rörlighet syftar vi framförallt till geografisk rörlighet, hur individerna ser på exempelvis möjligheten att pendla mellan olika län inom Sverige, men också eventuellt utomlands. Rörligheten kommer också att omfatta mobilitetsmönster som att byta yrke. Vi vill också få kännedom över hur unga studenter ser på sina möjligheter till karriärutveckling inom arbetsmarknaden. Vi är intresserade av våra respondenters berättelser kring detta samt vilka mekanismer/faktorer som kommer att belysas. Till vår hjälp att besvara vårt syfte har vi valt följande problemformuleringar:

- ▶ Hur ser unga högskoleutbildades attityd (förhållningssätt, inställning) ut till att geografiskt röra sig för ett arbetets skull?
- ▶ Hur uppfattar unga högskoleutbildade att det fungerar att geografiskt röra på sig för arbetets skull?
- ▶ Hur uppfattar unga högskoleutbildade sina möjligheter till karriärutveckling?

1.2 Disposition

Vi kommer att inleda vår uppsats med syfte och problemformulering. Därefter kommer vi i kapitel 2 att beskriva vårt metodavsnitt där vi redogör för vilken typ av metod vi använt oss av. Vi tar också upp vårt urvalsförfarande, genomförande, ett avsnitt om etik samt studiens reliabilitet och validitet.

I avsnitt 3 kommer en presentation av vår teoretiska referensram. I detta avsnitt beskrivs Ulrich Becks teori om individualiseringen och hur individualiseringsvågen påverkat individen och dess omgivning.

I avsnitt 4 presenteras tidigare forskning. Det som kommer att belysas där är tidigare forskning som berör bl.a. rörlighet, mobilitet samt karriärsutveckling.

I avsnitt 5 kommer vi att redovisa vår analys. Analysen baseras på den empiri som framkommit ur våra respondenters berättelser.

I avsnitt 6 tar vi upp slutsatser/diskussion. Här har vi kopplat samman den teoretiska ram vi har och den tidigare forskning, med empiri som kommit fram. Vi har tar också upp egna reflektioner kring den empiri som framkommit.

2. Metod

2.1 Val av ansats och tradition

Utifrån valt syfte och problemformulering har vi valt att använda oss av kvalitativ metod, där vi väljer att genomföra intervjuer. Fördelen med att välja kvalitativ metod i sin forskning är att man får möjlighet att studera helheten, vilket ger en ökad förståelse för sociala processer och sammanhang. Kvalitativa undersökningar är enligt Holme & Solvang (1997, sid: 79) den närhet som ofta uppstår mellan forskaren och de personer man studerar, vilket kan leda till en bättre uppfattning om just den enskildes livssituation.

Enligt Widerberg (2002, sid: 16) kan man använda sig av kvalitativa intervjuer när avsikten är att använda sig av det direkta mötet mellan forskaren och den som intervjuas. Ett samtal kan ha väldigt varierande karaktär, beroende på hur samtalet flyter forskare och respondenten emellan. Forskaren har en stor roll när det gäller att få fram den enskilde personens uppgifter och berättelser. Det finns en del faktorer som kan påverka intervjuernas kvalitet. Det kan vara exempelvis tidsmässiga brister, platsen där intervjun genomförs, eller hur väl det klaffar eller inte klaffar mellan forskaren och respondenten.

Trots att det existerar en del svårigheter i att utföra intervjuer anser vi ändå att det är en mycket bra metod att använda sig av, då vi är mycket intresserade av den enskildes berättelse kring sin situation gällande exempelvis arbetet. Om man som forskare är noga med att försöka förstå och sätta sig in i den intervjuades situation kommer man att få fram värdefull fakta kring den enskildes berättelse kring ett fenomen. Har man som forskare bl.a. detta i åtanke under intervjun kommer förhoppningsvis materialet från intervjun att innebära stor fördel för att undersökningens syfte skall kunna uppfyllas. Det är dock lika viktigt att vi får en mycket explicit bild av den verklighet som just våra respondenter lever i.

Att genomföra en intervju kan som nämnts vara problematiskt, detta för att forskaren hela tiden måste tänka på hur denne bör agera under hela intervjusituationen. Som forskare måste man hela tiden aktivt delta i intervjusituationen. Hela tiden se till så att samspelet fungerar. Detta är mycket centralt och fungerar det inte har det en mycket negativ effekt på det kommande resultatet. Att vara uppmärksam och vara på sin vakt är en mycket viktig uppgift som bör intas av forskare under intervjun. Miljön där intervjun ska ske är en annan viktig aspekt som kan ha stor betydelse för hur mycket den valda respondenten kommer att agera.

Tid och plats samt hur man sitter, liksom hur väl förberedd man är inverkar till stor del på klimatet som uppstår under intervjun. (Holme & Solvang, 1997. sid: 107)

Vi kommer att ha en hermeneutisk ansats i tankarna, då vi anser att den lämpar sig bäst om man som vi söker respondenternas subjektiva berättelser för att sedan tolka dem. Ofta tolkar vi människor utan att reflektera över det. Det är vår utvecklade förförståelse som gör att vi omedvetet tolkar. Det finns dock tillfällen då vi medvetet behöver tolka något som något. Det är de tillfällen när det är svårt att tyda vissa tecken och svårt att förstå innebörden på en gång, när vår förförståelse inte räcker till. Att tolka enligt hermeneutisk ansats innebär att man oftast startar relativt planlöst. Under tolkningens gång bildas små delar och slutligen en helhet, helheten förstås genom delarna. Det här pendlandet mellan del och helhet kallas inom hermeneutiken för den hermeneutiska cirkeln och kan ses som en bild för hur tänkande, förståelse, och tolkning fungerar.

En forskningsintervju är ett samtal där forskaren tolkar det som först sagts och sedan skrivits ner. De hermeneutiska tolkningarna är i hög grad användbara vid kvalitativ forskning då forskaren först fokuserar sig på den dialog som uppstår, för att sedan tolka intervjutexten, som också den kan uppfattas som en dialog eller ett samtal i sig.

Eftersom tolkning utgör den huvudsakliga forskningsmetoden inom hermeneutiken är inte egentligen endast intervjuer väl passande. Observationen är en annan väl anpassad metod att använda inom hermeneutiken. Intresset för hermeneutisk ansats och valet att använda sig av intervjuer är att forskningsfrågor som: Vad betyder det? är så väl anpassade. Denna typ av intervjufrågor ger respondenten möjligheten att själv tala fritt. Hermeneutiken söker inga rena sanningar utan är istället intresserad av att söka nya mer givande sett att förstå företeelser som kan vara svåra att hantera i vår vardagsförståelse. Inom hermeneutiken finns egentligen inga direkta riktlinjer som forskare bör följa för att undersökningen skall vara giltig. Vad forskare bör ha med sig är dock att tolka och tyda tecken är mycket centrala element i tolkningsarbetet. Då vi tolkat vårt material med hermeneutisk metod i tanken har vi under tolkningsprocessen tagit hänsyn till de delar vi fångat upp under processens gång. För att få fram teman ur vårt intervjumaterial har vi noga studerat materialet för att kunna urskilja de mönster som bildade centrala teman och var viktiga för uppsatsens syfte. Genom att noga tolka dialogen, respondenternas pauser och ordval i det transkriberade intervjuerna leddes vi fram till det som resulterade i våra temans innehåll.

Centralt inom hermeneutiken är att ta hänsyn till förförståelsen. Förförståelsen inom det ämne som valts att studeras bör skrivas ned innan tolkningsarbetet påbörjas. Förförståelsen bör sedan hållas tillbaka så att den inte tar över och kontrollerar själva tolkningsarbetet. (Ödman, 2005, sid: 15-ff, 45, 77-79) (Kvale 1997, sid: 49).

Vår egen förförståelse gällande vårt valda ämne att studera sade oss en del innan forskningen startade. Vår förförståelse sade oss att unga människor känner svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, men också att förflytta sig mellan arbeten. En anledning till detta är att man som ung och utan erfarenhet känner sig lite osäker på sin egen kunskap. Vår förförståelse sade också att man som ung känner sig relativt benägen att röra på sig geografiskt för att få det arbete som man verkligen vill ha och att man likaså ser ljus på sina chanser till karriärutveckling.

2.2 Reliabilitet och Validitet

Då vi använt oss av intervjuer till vår undersöknings empiriska material kommer vi att redogöra vår uppsats validitet samt reliabilitet. Enligt Kvale (1997, sid: 219) är det vanligt att man riktar kritik mot en uppsats trovärdighet då man genomfört intervjuer. Han menar att forskaren aldrig kan veta om respondenterna talar sanning. Detta medför för vår uppsats en lägre reliabilitet eftersom vi inte vet om våra respondenter talade sanning då vi intervjuade dem. Vi kan endast utgå från att de talade sanning men vi kommer aldrig att kunna vara säkra. Vi vet vad vi hade för avsikt undersöka men vi kan inte säkert veta om vi skulle få samma svar igen om vi återigen skulle intervju våra valda respondenter. Nästa gång vi skulle intervju respondenterna skulle vi kunna få helt andra berättelser. Det handlar om att alltid vara mycket noggrann och systematisk när man utför intervjuer.

Att en uppsats anses pålitlig handlar inte enbart om att vissa delar är tillförlitliga. En uppsats handlar om dess helhet. Vi har tagit detta i beaktande under hela uppsatsskrivandet. Vi har noga gått igenom alla faser som är av vikt för processen. Detta genom att vi dels förberedde oss väl inför våra intervjuer men också att vi var grundliga vid transkriberingen. Vi har även noggranna under skrivandets gång och planerade och strukturerade arbetet för att göra det mer lätthanterligt.

I en intervjusituation bör man som forskare enligt Holme & Solvang (1997, sid: 94-95) vara medveten om att ens egen roll har en betydelse för intervjuens kvalitet. Samspelet under en

intervju kan vara till både nackdel och fördel för en undersökning. Respondenten kan exempelvis tro att forskaren förväntar sig ett speciellt beteende och då agera därefter, detta är något som vi var medvetna om under intervjusituationerna och försökte därför inte ställa ledande frågor till respondenterna.

2.3 Urval och bortfall

Då vi skriver vår uppsats inom ramen för MOBIL- projektet har vi fått hjälp av ansvariga inom projektet med att ta fram våra respondenter. Respondenterna är framtagna ur Ladokregistret som är ett nationellt system för studieadministration inom högre utbildning i Sverige. Ladok består av ett antal system och produkter som ger stöd till olika delar av den studieadministrativa processen. Ladok ägs av flera högskolor gemensamt i ett konsortium och idag är det 35 högskolor samt CSN som är med. Systemutvecklingen sker gemensamt med alla högskolor men varje högskola äger sin egen installation och sitt eget Ladokregister (Ladok, 2006).

Vid arbetet att grunda denna ram har högskolans Ladok-ansvarige, Lena Östling, bidragit med sin expertkompetens. Urvalsramen omfattade totalt 233 studenter vid högskolan som fullgjort examen under perioden från juni till december år 2004 inom någon av de utbildningar som anges nedan. Kravet i vårt urval är att den examen man tagit ut omfattat minst 120 högskolepoäng. Avvikelse har gjorts för 4 intervjupersoner som inte tagit ut sin examen under uppgiven tidsperiod, utan vid annat tillfälle. Annars har dessa uppfyllt urvalskriterierna. Anledningen till att avvikelsen gjordes i några enskilda fall var p.g.a. av bortfallet.

Nedan redovisas det verkliga urvalet fördelat på utbildningar, kön och ålderskategorier. Inom parentes anges urvalet före bortfall och inbyten av reservpersoner. Skillnaderna beror delvis på att det faktiska urvalet beräknas på 70 intervjuer medan det ursprungliga urvalet omfattade 75. Skillnaden beror på att en av intervjuarna ännu inte genomfört sina 5 intervjuer. Övriga skillnader består i att urvalet inom utbildningsgrupperna Social omsorg, Missbruk och Välfärd samt IMF ökat något. Något färre män ingår, men motsvarar nu mer fördelningen i urvalsramen. Skillnader i åldersfördelningen är relativt små.

	Beteendevet. V+E	Soc omsorg, Missbruk, Välfärd	Datateknik, Energiteknik	Byggteknik, Miljöteknik
Totalt urval	12 (15)	20 (18)	8 (10)	8 (10)
Kvinnor	11 (12)	16 (15)	2 (2)	6 (6)
Män	1 (3)	4 (3)	6 (8)	2 (4)
född – 1969	3 (5)	12 (8)	2 (2)	0 (0)
1970-1977	4 (4)	4 (6)	4 (4)	4 (6)
1978 -	4 (6)	4 (4)	2 (4)	4 (4)

	Ekonomprogram V+E	IMF	Totalt antal	Andel av urvalet	Andel i urvalsramen N=233
Totalt urval	14 (16)	8 (6)	70 (75)		
Kvinnor	8 (9)	6 (4)	49 (48)	70% (64 %)	71 %
Män	6 (7)	2 (2)	21 (27)	30% (36 %)	29 %
född – 1969	5 (5)	1 (0)	23 (20)	33% (27 %)	30%
1970-1977	2 (5)	2 (3)	21 (28)	30% (37%)	33 %
1978 -	7 (6)	4 (3)	26 (27)	37% (36 %)	37 %

Utbildningsbeteckningar:

Beteendevetenskapliga programmet 120-160 p Västerås + Eskilstuna

Beteendevetenskapliga programmet, Social omsorg 120-160 p

Missbrukarvårdsprogrammet 120 p

Välfärdsarbete med inriktning mot rehabilitering 120 p

Datavetenskapliga programmet 80-180 p

Energiteknik (utbildningen ingår numera i andra program)

Byggnadsingenjör 120-180 p

Miljöteknik (utbildningen ingår numera i andra program)

Ekonomiprogrammet 120-160 p Västerås + Eskilstuna

Internationella markandsföringsprogrammet – IMF- 120-160 p

(Sammanställningen har upprättats av Tommy Törnqvist 2006-05-28.)

Anledningen till intresset för detta urval är att dessa personer är relativt nyexaminerade och att det förmodligen har hänt en del i deras liv, exempelvis etablering på arbetsmarknaden eller återgång till studier, sedan de tog sin examen. Utifrån detta urval som representerar MOBIL-projektets syfte, har vi till vår uppsats syfte styrt vårt urval ytterligare. Vi har riktat vårt urval till personer under 27 år som redan är etablerade på arbetsmarknaden. Personerna vi själva intervjuade passade inte alla in på vårt enskilda urval, varför vi utifrån alla genomförda intervjuer valde ut 10 stycken. 6 stycken av dem vi själva hade genomfört, och 4 stycken andra som vi valde ut.

I det första urvalet, som vi själva gjorde till denna uppsats, fick vi genom projektet tillgång till 10 stycken respondenter samt 2 stycken reserver, från den totala urvalsramen som tidigare nämnts. För att få ut så mycket som möjligt av intervjuerna valde vi inom projektgruppen att genomföra intervjuer som inte nödvändigtvis var av intresse för vårt eget syfte. Det var alltså inte säkert att vi skulle kunna använda oss av det egna materialet. Däremot tog projektgruppen hänsyn till vår bostadsort och försökte dela ut så många respondenter som möjligt i vårt närområde. I det första urvalet fick vi ett bortfall på 2 personer, anledningen till detta vara att personerna inte gick att nå på telefon. Vi fick då använda oss av våra reserver. Dessa 2 reserver kunde vi nå via telefon, dock hade endast en av dem möjlighet att ställa upp. Vi fick då på nytt skicka ut ett missivbrev till en ny reserv som vi sedan tog kontakt med, denna respondent valde att ställa upp på en intervju.

När vi utfört våra 10 intervjuer träffade vi projektgruppen igen för att fördela intervjuerna. Där berättade vi för de resterande i projektgruppen om vilka respondenter som skulle vara lämpliga för vår undersökning. Med hjälp av de andra i projektgruppen valde vi ut 10 stycken intervjuer, som vi ansåg användbara för att uppnå vårt syfte. Vi valde respondenter som var under 27 år och redan etablerade på arbetsmarknaden. Kön, etnicitet eller familjebildning tog vi inte hänsyn till. Våra 10 valda respondenter som är med i denna uppsats är alltså handplockade av oss själva, där avsikten var att dessa skulle kunna vara till hjälp att besvara vårt syfte.

Bortfallet i samband med de 70 intervjuer som ingått i undersökningen totalt sett har omfattat 23 personer från ordinarie urvalet. För att ersätta bortfallet har varje intervjuare fått två reservpersoner som man i första hand kontaktat (totalt har 7 intervjupersoner hämtats från den listan). När inte dessa har räckt till har en gemensam lista på reservpersoner upprättats från

vilken namn har kunnat inhämtas vid behov (totalt har 16 intervju personer hämtats från den listan).

Vid intervjuarnas redovisning av bortfall framkom följande orsaker:

Ville inte delta: 7

Tidsbrist/flyttat: 5

Ej svar efter ett flertal uppringningar: 5

Ej nåbar adress: 7

(Sammanställningen har upprättats av Tommy Törnqvist 2006-05-28.)

2.4 Genomförande

Ansvariga inom MOBIL- projektet utformade ett missivbrev (Bilaga 1) som skickades ut till tänkbara intervju personer. I missivbrevet fanns bl. a information gällande MOBIL- projektet och dess syfte. Information om oss som skulle kontakta dem för intervju, såsom telefonnummer och mailadresser, fanns också med i missivbrevet. I brevet fanns även uppgifter om att deras medverkan var anonym och att deras berättelser endast skulle komma att användas av oss inom projektgruppen. Några dagar senare när vi visste att de fått chans att läsa brevet tog vi telefonkontakt med våra respondenter, för att höra oss för om vi kunde få ta del av deras berättelse. De personer som valde att medverka i våra intervjuer fick själva bestämma när och var de ville att intervjun skulle ske. I vår första muntliga kontakt med respondenterna påpekade vi för dem att deras medverkan var frivillig, vi frågade om det var okej att vi spelade in samtalet för att sedan kunna skriva ner materialet. Vi påpekade även återigen att deras material kommer att behandlas totalt konfidentiellt. Ingen kommer att kunna koppla någon person till berättelserna, då det renskrivna materialet endast kommer att märkas med ett IP-nummer.

När det var dags för oss att kontakta respondenterna ringde vi till dem både dagtid och kvällstid eftersom vi då inte visste något om deras sysselsättning. Vi fick redan första veckan tag på 8 av våra 10 respondenter, de resterande 2 fick vi tag på nästkommande veckan.

Av de 10 personer vi har intervjuat har vi genomfört 2 av dem gemensamt och de 8 på egen hand. 3 av de vi har intervjuat träffade vi på Mälardalens högskola i Västerås där intervjuerna genomfördes i grupprum. 2 av respondenterna som bodde i Eskilstuna valde att träffas på Mälardalens högskola i Eskilstuna och även de intervjuerna genomfördes i grupprum. 3 andra

respondenter valde att genomföra intervjuerna i deras hem, vi åkte då hem till dem och intervjuade dem där. 2 av intervjuerna genomfördes via telefon. De intervjuer vi genomfört har tidsmässigt varit varierande, de har tagit mellan 30 minuter till 1 timme. Alla de personer vi har intervjuat har godkänt att vi vid intervjutillfället har använt oss av bandspelare för att spela in intervjun. Efter att vi hade arbetat färdigt med varje intervju, då materialet var transkriberat, förstörde vi banden där inspelningarna fanns.

Vid intervjutillfällena använde vi oss av en färdigformulerad intervjuguide. Intervjuguiden innehöll ett antal ämnen som var väsentliga för vår undersökning. Under dessa ämnen rymde ett antal frågor som var formulerade så att respondenten fick chansen att ge berättande svar. Frågorna gav även oss som intervjuade chansen att ställa följdfrågor, om det var nödvändigt. Alla personer är olika och väljer därmed att berätta olika mycket om sig själva. Detta var vi medvetna om vid intervjusituationerna och vi kunde då när det var nödvändigt ge olika exempel på vad vi menade med de olika frågorna. I många fall tänkte respondenterna till en extra gång och fortsatte sin berättelse. Innan vi genomförde intervjuerna med våra respondenter gjorde vi testintervjuer med personer i vår närhet.

Intervjuguiden (Bilaga 2) var utformad så att den skulle passa alla oss studenter som skriver våra uppsatser inom MOBIL- projektet. Liksom med urvalet har vi fått hjälp av ansvariga inom projektet med att framställa guiden där frågorna är semistrukturerade. De strukturerade frågorna styrs av den som intervjuar och denne kan markera när det är dags att byta ämne och exempelvis gå vidare till nästa fråga. Om man under intervjun efter ett svar nickar eller svarar med ett hummande kan det bli så att respondenten automatiskt utökar sitt svar och man får då tillgång till ytterligare information. Om man efter ett redan givet svar inte säger något alls utan är tyst, kan också det leda till att respondenten genom pauserna får tid att tänka och reflektera ytterligare och därefter fyller på sitt svar.

Det fanns flera faktorer vi hade i åtanke för att höja kvaliteten på våra intervjuer. Vi var mycket medvetna om att vår egen kunskap och inställning skulle ha stor inverkan på hur intervjuerna skulle bli. Av de viktigaste faktorerna tyckte vi var vår förmåga att aktivt lyssna på vad respondenten hade att säga, samt vår förmåga att kunna avläsa situationen och därmed anpassa oss så att intervjutillfällena kändes avslappnade och naturliga.

2.5 Etik

Vid all typ av forskning bör man vara medveten om de etiska regler som finns och som man bör ta hänsyn till. Det finns fyra grundläggande huvudkrav inom etiken som man bör följa för att skydda individen. Dessa är:

Informationskravet. Med detta krav menas att de som på något sätt är berörda av forskningen ska få information gällande forskningens syfte, samt att i stora drag få en uppfattning om hur undersökningen genomförs. Innan vi själva tog kontakt med våra respondenter fick respondenterna i det utskickade missivbrevet ta del av forskningens syfte. När vi sedan tog kontakt med våra respondenter via telefon berättade vi mer om vårt syfte med undersökningen. Vid intervjutillfället gav vi våra respondenter information om hur undersökningen skulle genomföras. Därefter berättade vi för respondenterna att deras medverkan var mycket värdefull för oss för att kunna finna ny kunskap.

Det är upp till forskaren att meddela respondenterna om att deras medverkan är frivillig. Att de kan avbryta intervjun om de på något sätt känner sig obekväma, eller vill avbryta av någon annan anledning. Respondenterna bör också informeras om att deras svar under intervjun enbart skall användas till denna undersökning och att ingen annan kommer att få ta del av materialet.

Detta tog vi också hänsyn till då vi tydligt förklarade för respondenterna att de kunde avbryta intervjun, precis när de ville om de inte förmådde fortsätta. Vi informerade också våra respondenter att de kunde avstå från att svara på frågor som de av olika anledningar inte ville svara på. När vi avslutat intervjuerna förklarade vi om hur transkriberingen av intervjun skulle gå till. Att vi lyssnade av bandet och skev ner informationen på datorn. Vi förklarade även att vi skulle förstöra bandet när informationen fanns på papper.

Samtyckekravet, med det här kravet menas att respondenterna själva har rätt att bestämma om de vill delta i undersökningen eller inte. Forskaren måste genom kontakt med respondenten inhämta samtycke om att ställa upp i undersökningen. När vi tog kontakt med våra respondenter via telefon fick vi ett muntligt samtycke från våra respondenter om att delta i undersökningen. Innan intervjun startade talade vi med våra respondenter igen så att vi återigen fick samtycke av dem om att delta i undersökningen.

Konfidentialitetskravet, detta krav innebär att respondenterna garanteras absolut anonymitet och sekretess. Att det som framkommer i materialet samt information om personuppgifter och liknande kommer att behandlas helt konfidentiellt. Detta meddelades respondenterna om redan i missivbrevet för att sedan upprepas av oss.

Innan intervjun startade garanterade vi våra respondenter total anonymitet, och berättade att vi kommer att överföra deras berättelser till data och att personuppgifter, såsom namn inte på något sett kommer att framläggas. Man kommer alltså aldrig att kunna koppla samman deras personuppgifter med deras enskilda berättelser.

Nyttjandekravet, innebär att det insamlade materialet från enskilda individer endast får användas i forskningsändamål. Detta garanterade vi genom att tydligt informera våra respondenter om att allt som de berättat för oss under intervjun endast kommer att användas av oss inom projektgruppen i forskningssyfte. (Humanistisk - Samhällsvetenskapliga forskningsrådet, 2006).

2.6 Metoddiskussion

Vi anser att frågeguiden vi använde vid intervjuerna inte direkt lämpade sig för vårt syfte. Guiden var användbar, men om vi skulle ha skrivit den själva skulle den vara mer inriktad mot vår målgrupp, som är unga personer. När man som vi var intresserad av våra respondenters enskilda berättelser kan det vara lite problematiskt att använda sig av en färdigformulerad frågeguide. Vi kände att vi följde frågeguiden väldigt väl, vilket eventuellt resulterade i att viktiga detaljer kring respondenterna inte kom upp.

En annan aspekt som vi anser var lite till vår nackdel var att vi själva inte utförde alla 10 intervjuer som vi använde oss av i uppsatsen. Vår tolkning skulle eventuellt resultera i ett annat mönster om vi skulle ha haft tillgång till alla respondenters miner, kroppsspråk och andra faktorer som skulle kunna vara viktiga för analysen. Dessa faktorer som kroppsspråk etc., hade vi endast med oss från de intervjuer vi själva hade utfört. Vi kan dock känna att det varit positivt för oss att genomföra intervjuer med alla kategorier av respondenter. På så sätt har vi fått ut oerhört mycket av alla respondenter som varit till förfogande. Vi tror att det gav oss en mer öppen syn gentemot respondenterna eftersom frågorna inte direkt var vinklade till vårt syfte.

3. Teoretisk referensram

Ulrich Becks syn kring individualisering och de risker som individualiseringen innebär är den teori vi valt att fördjupa oss i för vår uppsats teoretiska referensram. Beck och hans syn på individualisering anser vi passa in på syftet med uppsatsen då han talar om individualiseringen och vad den har inneburit för människor. Vi tycker att delar av individualiseringsprocessen väl kan appliceras på den målgrupp vi har för att matcha vårt syfte och de frågeställningar vi har. En anledning till att vi ser detta samband är att våra aktuella respondenter lever i detta individualiserade samhälle och har alltmer ansvar på sig då det gäller de egna valen i livet. Framförallt då det handlar om arbetsliv, familjebildning och geografisk rörlighet.

Beck (1998, sid: 213-214) menar att vi idag är på väg in i en ny modernitet han kallar det ”den andra moderniteten”. Den första präglades enligt honom av en enhet mellan stat, samhälle och individ. Denna enhet håller på att avvecklas och individerna lever alltmer i ett världssamhälle utan en klar statstillhörighet. Individerna har blivit internationella och multilokala flyttfåglar. Skillnaden mellan den första och andra moderniteten är alltså enligt Beck att vi idag i högre grad är fokuserade på vårt eget intresse och har idag också större möjligheter till att genomföra individuella förändringar. Genom individualiseringsvägen har individen fått det betydligt lättare att exempelvis flytta på sig geografiskt. Vi funderar på hur det egentligen ser ut gällande den geografiska rörligheten idag. Trots att kommunikationsmedlen idag hela tiden utvecklas till individens fördel, med smidigare sätt att resa och förflytta sig geografiskt undrar vi hur individen egentligen upplever det. Är det bara en fördel för individen att förflytta sig eller sätter det en obehaglig press på individen att denne måste anpassa sitt liv efter den rörlighet som blir mer och mer möjlig i dagens samhälle.

När Beck (1998 sid: 218-219) syftar på individualiseringen menar han att människan gått från att tidigare tillhöra olika typer av grupperingar. Numera står man mer på egen hand, man tar beslut på egen hand som man sedan får ta konsekvenserna av. Genom individualiseringen har individen befriats från traditionella klassvillkoren och familjrollerna och har istället blivit hänvisade till sig själva och sina egna val. Detta inte enbart i vardagslivet utan också på arbetsmarknaden med alla risker, möjligheter samt problem som det kan innebära. Individen måste själv fatta beslut vilket leder till enorma valmöjligheter, vilket kan påverka individen

både negativt och positivt. Genom individens frigörelse och den utvecklade arbetsmarknaden har individen blivit mycket påverkad. Genom den välfärdsstatliga moderniseringen efter andra världskrigets slut har västvärldens rika industriländer upplevt en våg av samhällelig individualisering, vilket blivit mycket omfattande. Detta medförde bl.a. förhållandevis hög materiell levnadsstandard och ett väl utvecklat socialförsäkringssystem (1998, sid: 119-120). Beck menar att människan inte bara har möjlighet att välja sitt livs händelseförlopp, utan i och med individualiseringen blir människan självreflexiv och måste därmed ta beslut gällande exempelvis utbildning, arbetsplats, bostadsort, äktenskap, och familj. Det som tidigare varit förutbestämt, bestäms nu på egen hand utifrån en människas egna val. (1998, sid: 218-219). Vi är medvetna om att Beck anser att det kan vara problematiskt för individen att valet alltmer ställs till förfogande för den enskilda individen. Vi ställer oss frågande till det Beck menar på den punkten att alla människor har ett fritt val. Visst de flesta människor uppskattar och kan hantera det fria valet, men vi anser att alla människor inte är utrustade med den kunskap som krävs inför stora val. Valen som individen måste ta är ofta val som handlar om framtiden och dess konsekvenser. Det är ett stort ansvar som läggs på individen och alla människor har inte samma förutsättningar.

Vad som utmärker den enorma individualiserings våg är enligt Beck (1998, sid: 148-149) att stånden idag inte längre ersätts av sociala klasser och den sociala klasstillhörigheten ersätts inte av familjens stabila referensram. Individen måste själv både inom och utanför familjen trygga sin försörjning via den rådande arbetsmarknaden och bli den som planerar och organiserar sitt eget liv själv. De individuella situationerna blir mycket centrala och beroende av den rådande arbetsmarknaden. Genom det individualiserade situationerna och det individualiserade privatlivet blir individen påverkad av situationer som denne inte kan kontrollera. Konfliktyllda, riskabla och problematiska situationer uppstår, dessa motsätter sig all individuell påverkan som annars kan vara en enorm möjlighet för individen, problematiska situationer i samhällets som exempelvis löneförhandlingar, arbetsvillkor, framskaffning av utbildningsplatser. Det är de sekundära instanser och institutioner som styr den enskilda individen genom trender, konjunkturer och marknader. Vad som blir särskilt påverkbart är dock hur de formade kollektiva valen kommer till uttryck i individens liv, samt hur individen blir medveten och kan hantera dem.

Genom att individen i det individualiserade samhället lär sig att betrakta sig själv som centrum för sina handlingar kommer individen ha större möjligheter i det egna livsrummet.

För att lyckas med detta krävs det enligt Beck (1998, sid: 219) att individen har en aktiv handlingsmodell genom vardagslivet, där jaget alltid sätts i centrum. Genom detta ges individen plats för nya möjligheter att agera och där ett arbete kan ske för att stötta de möjligheter som kan vara till nytta för det egna livet. Detta är enligt Beck speciellt viktigt vid tillfällen då individen kan tvivla på sina egna kunskaper och förmågor. Den sociala rörligheten den geografiska rörligheten samt den dagliga rörligheten mellan familj -arbete har förändrats gällande människors levnadsbanor och levnadssituationer. Denna rörlighet och då handlar det främst om de tre rörligheterna tillsammans, resulterar i ständiga individualiseringsprocesser i förhållande till familj, grannar, kolleger, yrke etc. Människans väg genom livet är inte lika beroende av hennes ursprung eller de band som hon knyter an under årets lopp utan får ett eget värde, livet får ett eget öde. Denna rörlighet som man blir tvungen att anta kan både handla om risker och möjligheter och beror på hur individen väljer att leva, men kan även handla om vad individen utan kontroll råkar ut för. Beck talar om konfrontation med sina egna följder, självkonfrontation. Frågor kan ställas: Vad har jag ställt till med i mitt liv? Vilka risker har jag valt att ta?

(Beck, 2001, sid: 26).

Den rörlighet som arbetsmarknaden kräver medger Beck (1998, sid: 203) kan vara problematisk. Han menar att det finns möjligheter till att minska själva rörlighetens individualiseringseffekter. Beck anser att man borde prova och göra till regel att ordna relationsanpassade former av rörlighet på arbetsmarknaden. Med detta menar Beck att om man som arbetsgivare vill anställa exempelvis mannen i familjen måste man även skaffa arbete till kvinnan i familjen. Beck menar att familjen på det sättet inte skall behöva splittras eller att det individuella valet skall bli så stort för mannen kontra kvinnan. Det som Beck menar här är enligt oss ett drömläge. För oss låter det som en slags utopisk verklighet. Vi förstår att Beck menar att i just de specifika fallen skulle man ta hänsyn till kvinna eller mannen i familjen, vilket skulle gynna familjens existens. Vi menar dock att det känns mycket långt borta då det i verkligheten helt enkelt inte finns tillräckligt med lediga arbeten eller ekonomiska resurser, för att det skulle kunna garanteras.

Beck (1998, sid: 203-205) menar att Arbetsförmedlingen och företagen har ett stort ansvar i att inte bara hylla familjens värde utan att också hjälpa till att säkra familjens värde med hjälp av relationsanpassade sysselsättningsmodeller. Beck menar att för att kunna beräkna hur viktigt eller rimligt ett byte av arbetsplats är i form av exempelvis karriärutveckling för

individens, borde man också vara tvungen att kartlägga hur det egentligen skulle drabba familjen och dess utveckling. Beck menar att det är helt fel att man skall behöva välja mellan familjekonservatism och marknadsanpassning. Beck menar att om en familj klandrar varandra för exempelvis familjesplittring, kan det undvikas om förklaringen skulle vara att de inte personligen är ansvariga för det. Beck menar att om denna insikt skulle uppstå så skulle mycket vara vunnet. På samma sätt bör politiker enligt Beck sätta sig in i problematiken som behövs för att åstadkomma förändringar i frågan.

Vi tycker att Becks policyrekommendationer till politikerna och företagen är mycket vettiga trots att de säkerligen är komplicerade att få igenom. Vi tycker dock att det är bra att ämnet om familjens värde och existens lyfts upp, då familjen kanske är det viktigaste för individens primära trygghet.

4. Tidigare forskning

I detta avsnitt kommer vi att presentera vad som tidigare forskats om inom vårt område. Forskningen kommer från olika rapporter, och utifrån dessa rapporter har vi valt att ta med de delar vi anser vara relevanta för att sedan koppla samman med vårt empiriska material samt teoretisk referensram. Detta för att kunna besvara vårt syfte och våra problemformuleringar.

4.1 Geografisk rörlighet på arbetsmarknaden

Arbetslivsinstitutet har i en rapport (2005) tillsammans med Institutionen för beteendevetenskap genomfört en forskningsöversikt gällande rörligheten på arbetsmarknaden. Vad som framkom är det att många forskare och debattörer som anser att större rörlighet på den svenska arbetsmarknaden är något man borde eftersträva. Anledningen till detta kan röra sig kring en mängd olika faktorer, men ett argument är att ohälsan i det svenska arbetslivet skulle kunna minska om människor skulle bryta upp från ett arbete till ett annat. Andra forskare menar att ökad rörlighet på den svenska arbetsmarknaden skulle kunna främja den samhällsekonomiska utvecklingen. Likaså pekar andra på att de generativa effekter som idéutveckling och innovation, kan leda till att människor tar med sig sina kunskaper och sitt kunnande och förflyttar sig inom eller mellan organisationer.

Enligt samma rapport lyfter Casten Von Otter fram förhoppningen om en ny lokal arbetslivs-samverkan. Casten Von Otter talar om en lokal arbetsmarknad som syftar till att utöka företagets interna karriärvägar. Syftet med detta är att de anställda inom företagen på den lokala arbetsmarknaden lättare skall kunna förflytta sig till en ny arbetsgivare när behovet eller önskemålet infinner sig.

I en rapport från Arbetslivsinstitutet (2005) ges en översikt över hur rörligheten på arbetsmarknaden har behandlats inom svensk kulturgeografisk forskning. Mycket centralt i undersökningen är den roll som avståndet mellan platser spelar för arbetsmarknadsrörligheten. Man menar att rörligheten på arbetsmarknaden beror på en mängd olika faktorer. Strukturella processer som konjunkturläget inverkar på rörligheten och tenderar att öka vid högkonjunktur. Utformandet av regelsystemet påverkar hur individer rör sig mellan arbetsplatser. Även den demografiska situationen som andelen hushåll som har två yrkesarbetande medlemmar påverkar individens rörlighetsmönster. Rörligheten kan vara frivillig och då kan det handla om att man känner sig motiverad till en högre inkomst vid den

nya arbetsplatsen. När rörligheten är påtvingad kan det handla om att individen tvingas flytta på sig på grund av exempelvis företagsnedläggningar. Samma rapport påvisar att den interna rörligheten är den som är mest utbredd i form av arbetsplatsbyten inom men också mellan branscher. 90 procent av de nyrekryteringar som sker gör det genom en lokal arbetsmarknad. Detta ger en mycket stor fördel till de arbetsmarknader där utbudet av arbetskraften är stor.

AMS (2003) har gjort en studie där man har tittat på geografisk rörlighet samt arbetsgivarbyten. Enligt deras studie visar resultat att det har skett en stabilisering vad det gäller arbetsgivarbyten under tidsperioden 1970 – 2002. Enligt AMS kan se att utvecklingen följer konjunkturtrenden och man kan därför inte se om det skett en ökning eller minskning. Om man ser till ålder och arbetsgivarbyten kan man även där se en stor stabilitet. Ungdomar idag är inte mer benägna att byta arbetsgivare än det var på 1970 – talet. De personer som har uppvisat stor benägenhet att röra på sig i fråga om branschbyten är studenter. Har man en längre utbildning är man också mer bered att röra på sig mellan olika branscher. Rapporten visar att det inte enbart är studiebakgrund som styr arbetsgivarbyten utan att det faktiskt till stor del handlar om efterfrågan av arbetskraft. Enligt samma rapport beror arbetsgivarbyten på dessa faktorer och i denna ordning.

1. Efterfrågan på arbetskraft (Vart finns jobben).
2. Ålder (Hur benägen man är att flytta beroende på åldern).
3. Utbildningsbakgrund (Vad man har för typ av utbildning exempelvis högskola).
4. Anställningsform (beroende på vad man har för anställning, exempelvis fast anställning eller vikariat).

Dagens åldrande arbetskraft kan komma att innebära vissa problem i framtiden då det gäller rekrytering. Detta kommer leda till en minskning av arbetskraft med utbildning kortare än 3 – årig gymnasieutbildning. Det kommer däremot att ske en ökning för kategorin som har en utbildnings nivå högre än gymnasium.

Den geografiska rörligheten är enligt samma rapport inte lika bundna till konjunkturers upp och nedgång. Detta tror man beror på att denna typ av rörlighet inte alltid är bunden till arbetsmarknaden. Andra faktorer som kan vara orsaken till att man rör sig mellan landets gränser kan vara studier, familjebildning, nyfikenhet, eller andra sociala skäl. Den geografiska rörligheten, räknat på personer som flyttat till andra kommuner eller andra län och har gjort

det av anledningen att de har fått jobb, beräknas vara en tredjedel av dem som flyttar. Enligt AMS är det främst ungdomar mellan 20 – 24 år som idag flyttar mellan länen, av dem är fler kvinnor än män. Enligt rapporten kan man också se att av den tredjedel som flyttat på grund av arbete hade en tredjedel redan ett arbete vid tillfälle för flytten. En av 6 var arbetslös, medan en stor del var studerande. Rapporten påvisar att en större andel personer inte flyttade med syfte att för första gången förankra sig på arbetsmarknaden. Snarare var syftet att förstärka sin situation på arbetsmarknaden och med tanke på expanderingen av högskolor idag kan det enligt rapporten också vara den största orsaken till flytt.

Även utbildningsnivån är avgörande för benägenheten att vilja flytta. Generellt kan ses en ökning av flyttningar till andra län kopplat till om man har en hög utbildningsnivå. Framför allt sker flyttningar till städer med hög tillväxt. Det framgår också att en stor del flyttningar går till och från högskole- och universitetsregioner. År 2001 flyttade 1,5 % av de personerna med för gymnasial utbildning, 2,5 % av de personerna med gymnasieutbildning, och 3,6 % personer med eftergymnasial utbildning. Detta visar att de med flest utbildningsår är de som är mest rörelsebenägna. Rörlighet i form av att pendla till sitt arbete är något som blir allt vanligare idag visar samma rapport. Ungefär 8 % av dem som idag har ett arbete pendlar från sin hemort till en annan ort där arbetet är beläget, siffran uppmättes år 2003 till ca 31 6000 personer. Även denna typ av rörlighet har en koppling till ålder. Att pendla till sitt arbete avtar med stigande ålder, men inte i lika hög grad som de arbetsmarknadsrelaterade flyttningarna. En siffra på ca 10 % av dem som idag har ett arbete och är mellan 16- 24 år pendlar till sina arbeten, i åldrarna 55- 64 år pendlar 7 % av dem som har ett arbete.

Enligt Statistiska centralbyrån (2005) har man i en rapport under det senaste decenniet kunnat se en minskning av den geografiska rörligheten, dock skedde en förändring och rörligheten ökade under 1990 – talet. Förändringen gäller främst yngre personer mellan 20-24 år. SCB tror att den ökade rörligheten bland yngre kan bero på att allt fler unga idag är mån om sin framtid och därmed väljer att satsa på en utbildning. I och med den lågkonjunktur som drabbade Sverige i början av 1990 - talet drabbades många unga och osäkerheten på arbetsmarknaden blev påtaglig. Många unga valde då att studera vidare, det som fick stå åt sidan och komma i andra hand var att bilda familj.

Enligt en rapport från TCO (2003) där fokus har lagts på hur möjlighet till rörlighet, visade det sig att arbetspendling är en form av rörlighet som blivit allt vanligare, Cirka 8 % av de sysselsätta i landet arbetspendlar. Kvinnors pendlingsbenägenhet sjunker med stigande ålder medan männens upprätthålls relativt väl oberoende av ålder. Små förändringar har endast skett i de arbetsmarknadsrelaterade flyttningarna sedan 1980-talet. Bland unga kan man dock se en ökning både var det gäller sysselsätta unga samt arbetslösa unga. När det handlar om prioriteringar visar undersökningen att de yngre mellan 18-30 år samt de som är födda utomlands anser att det är mycket viktigare än andra åldersgrupper att arbets- och karriärmöjligheter finns att tillgå där man bor.

4.2 Flytta utomlands

Enligt en rapport från fackförbundet SACO (2000) där man bl.a. studerat utlandsarbete och rörlighet bland unga akademiker menar man att det blir mer och mer vanligt att unga människor reser, studerar eller väljer att arbeta utomlands. Det är fler högskoleutbildade som flyttar från Sverige än till Sverige. Om utvecklingen fortsätter i samma bana kommer det senare att få konsekvenser för svenskarnas välfärd. Minskade skatteunderlag för framtida pensioner samt att välfärden minskar är bara en del av de negativa effekter som utvandringen medför. Arbete på olika platser i världen har alltså blivit vanligare idag. Företagen runt om i världen konkurrerar idag efter de bästa hjärnorna, vilket många akademiker ser som en god möjlighet till karriär utveckling. En grupp som är relativt positiva till utlandsarbete är unga personer. Genom globaliseringen har relationen till omvärlden förändrats bland unga personer. Möjligheterna för dagens unga är dramatiskt större än för tidigare generationer. Studier eller arbete utomlands är dagen motsvarighet till den tågluffning som tidigare generationer ägnade sig åt. Företag men också den offentliga verksamheten blir allt mer internationaliserade idag. En faktor till detta är medlemskapet i EU. Världen krymper, den stora världen har idag gått och blivit den gemensamma världen. Bland många unga akademiker idag upplevs det som alltmer nödvändigt att utbilda sig eller någon gång arbeta utomlands. Det är för en del akademiker ett måste ur karriärsynpunkt.

4.3 Utbildningen

Enligt samma rapport från SACO (2000) framkommer att hög utbildning är något av de starkaste tillväxtbranscherna. I samma rapport menar Högskoleverket att det kommer att finnas cirka 100 miljoner högskolestudenter i världen 2010. Idag har högskolor och universitet utbytesprogram, där vissa skolor har målsättningen att 50 procent av studenterna

ska studera mer än sex månader utomlands under sin studietid. SACO (2005) har i en annan rapport sammanställt undersökningar som genomförts bland deras medlemmar och rör bl. a arbete, rörlighet, och löner. Enligt rapporten blir SACO: s medlemmar mer och mer rörliga, men inte geografiskt inom landet, utan snarare att de drar sig utomlands för att söka arbete och jobba där. En anledning till det kan vara antalet högskolor ökar i antal, men också att regioner förbereder inför arbete på orten.

4.4 Familjens betydelse

Den statliga myndigheten ungdomsstyrelsen (2005) har på uppdrag av regeringen genomfört en analys av unga personers etablering på arbetsmarknaden. För många ungdomar idag är studier och arbete sysselsättningar som går in i varandra, vilket också påverkar den kommande etableringen. Dagens unga väntar ofta tills de har en stabiliserad ekonomi innan de bildar familj. Andra faktorer som är viktiga är tryggt boende samt en fast anställning. Den vanligaste vägen mot att bilda familj brukar vara att man först bor kvar i föräldrar hemmet, sedan bor man själv, sedan tillsammans med någon, för att slutligen bilda familj. De senaste åren väntar många unga ofta med de här successiva övergångarna. Tidpunkten för att bilda familj beror ofta på helheten i etableringskedjan.

Enligt en rapport från Socialstyrelsen (2006) har man på uppdrag av regeringen för fjärde gången studerat sociala förhållanden i samhället. Enligt rapporten kan man se att risken för fattigdom hos unga vuxna minskat från 1997 till år 2003. Trots detta är risken fortfarande mycket högre än 1991. På grund av att unga vuxna idag har en allt längre etableringsperiod på arbetsmarknaden och till att bilda familj, leder det till att unga vuxna idag står inför fler svårigheter än sina föregångare. En ofta fördröjd etablering på arbetsmarknaden och en längre period av ekonomisk osäkerhet kan ha samband med att det skett en ökning under 1990-talet av psykiska besvär bland unga personer.

4.5 Omgivningsfaktorer

Fürth, Holmberg, Larsson & Raaterova (2002, sid: 39, 46) har inom ABB studerat hur unga människor resonerar när de väljer arbetsgivare. En aspekt som framkommit är att generationen kräver större flexibilitet. Den unga generationen vill ha friheten att själv bestämma var arbetet ska utföras. Genom att den stora 40-talistgenerationen börja lämna arbetslivet tar den unga generationen över. Detta gör att arbetsplatsernas kultur förändras. Globaliseringen och urbaniseringen kommer att påverka arbetsmarknadens sätt att fungera.

Vad som generellt kan sägas om unga människor är att de anser att det idag är allt mindre ”livsviktigt” att ha ett intressant arbete. Allt mer primärt har sociala relationer samt utbildning blivit. Pojkvän eller flickvän, föräldrar och syskon har alltid legat högt prioriterat även från tidigare undersökningar om unga personer. Unga män anser att trevliga arbetskamrater är viktigare än intressant arbete, vilket inte var fallet med gårdagens unga män. Trevliga arbetskamrater, sund arbetsmiljö men också intressant arbete kommer långt före anställningstrygghet, självständigt arbete, flexibla arbetstider, mycket fritid, medbestämmande samt karriärmöjligheter. Unga personer vill kunna ta med sig något från arbetet: tillfredställelsen av att ha givande och meningsfulla arbetsuppgifter och vänskapsband till arbetskamraterna, samtidigt som man vill undvika att bli utbränd enligt Fürth m .fl. (2002, sid 63-65).

4.6 Karriärutveckling

TCO (2005) har i en undersökning genomfört enkätstudier vid olika högskolor och universitet i Sverige. Studenterna som har deltagit har alla varit i slutskedet av sin utbildning. Syftet med studien var bl. a att studera studenternas förväntningar på arbetslivet. I forskningsrapporten framkommer att de tre viktigaste förväntningarna på ett framtida yrke är att arbetsuppgifterna är intressanta, att man trivs med arbetskamraterna, samt att man ska kunna kombinera arbetet med familjelivet. En annan aspekt som framkommer i rapporten är att den faktor att vilja bo kvar på hemorten faktiskt hade betydelse, det är till största delen kvinnorna som prioriterar den frågan. För ett stort antal män i undersökningen var detta inte alls viktigt, vilket tyder på hög rörlighetspotential inom den gruppen. I samma rapport ställs frågor som handlar om deras egna möjligheter till framgång i arbetslivet. Där svarar majoriteten att social kompetens, och yrkesmässig kompetens är de viktigaste egenskaperna för att lyckas i arbetslivet.

I undersökningen fanns en särskild fråga med som handlade om hur man skulle välja ifall valet stod mellan att få högre lön eller att få förkortad arbetstid. 48 % av dem som medverkade i undersökningen svarade att de skulle välja högre lön. 51 % av de medverkande svarade att de skulle prioritera att ha kortare arbetstid. 1 % valde att inte svara på frågan. Samtidigt anger många att de till stor del skulle prioritera att kunna kombinera sitt arbete med familjelivet. Man ser ingen skillnad i dessa frågor beroende på vad man har för yrke, däremot är det merparten kvinnor som prioriterar privatlivet framför arbetet. Av rapporten framgår också att ju yngre man är, svarar man i högre utsträckning att man vill ha högre lön, medan de som är äldre (28 år och uppåt) prioriterar kortare arbetstid.

Enligt TCO (2003) visar en undersökning att intresset för att byta arbetsplats eller yrke beror delvis på hur nöjd man är det nuvarande arbetet. De som är intresserade av att byta yrke eller arbetsplats är framförallt dom som är missnöjda med lönenivån, karriärmöjligheterna och kompetensutvecklingen. Samma undersökning visar också att bland dem som vill byta yrke eller arbetsplats tycker 1 av 4 att arbetet kolliderar med familjens behov i stort sett dagligen eller någon gång i veckan.

Enligt en rapport som tidigare nämnts från ungdomsstyrelsen (2005) där man syftar till fokusera på ungas etablering på arbetsmarknaden framgår det att är arbetsmarknaden uppdelad i två delar. Den ena är den primära arbetsmarknaden, och den andra är den sekundära. Den primära arbetsmarknaden kännetecknas av stabila arbetsförhållanden samt kvalificerade arbetsuppgifter, medan den sekundära ofta står för otrygga anställningsformer. Unga personer är de som idag ofta har tidsbegränsade anställningar med lågt kvalificerade arbetsuppgifter och är överrepresenterade på den sekundära arbetsmarknaden. Detta förklaras ibland med att de unga själva föredrar att arbeta tillfälligt på olika arbetsplatser för att få chansen att prova på olika typer yrken. En annan anledning kan vara att unga personer med sin låga arbetslivserfarenhet inte är lika efterfrågade på den primära arbetsmarknaden. Unga människor (20-24 år) har alltid haft en betydligt högre rörlighet på arbetsmarknaden än medelålders och äldre. Ungas vilja att byta arbetsgivare har uppvisat en stabilitet över tiden.

4.7 Nackdelar med låg ålder

Stojanovic (2001, sid: 36-38) har gjort en undersökning där syftet bl.a. var att belysa unga personers arbetssituation. Personerna hon har baserat sin studie på är unga mellan 20- 29 år. Stojanovic menar att arbetslösheten bland unga personer i allmänhet är lite högre än bland den något äldre befolkningen. Anledningen till detta kan vara mycket varierande men en anledning kan bero på att unga personer kan bli arbetslösa efter det att de lämnar skolan som exempelvis högskolan och universitetet. Många unga personer har lite arbetslivserfarenheter eller liknande som gör det lättare att slå sig in på arbetsmarknaden och hamnar därför utanför arbetsmarknaden och blir tvungna att lära sig att vänta och anpassa sig efter arbetslivets olika krav. Arbeten som uppkommer är ofta tidsbegränsade anställningar, otrygga anställningar och vikariat. De ”bättre jobben” reserveras för dem som har arbetslivserfarenhet. Arbetslivet har till viss del blivit dolt för de unga då de äldre har makten över arbetsmarknaden. Att inte unga personer har det svårt att etablera sig är ett stort problem som kan sluta i förödande situationer för samhället i framtiden

Utbildningsnivån spelar roll för hur unga personer klarar sig på arbetsmarknaden. Många undersökningar tyder på att personer med kortare utbildningar fått stigande problem på arbetsmarknaden. Med fler utbildningsår klarar man sig bättre och etablerar sig snabbare på arbetsmarknaden.

5. Analys

I analysen har vi delat in vårt material i olika teman, dels för att underlätta för läsaren, men också för att de teman vi har var tydligt framträdande ur materialet. Under våra teman kommer citat blandat med tolkning att varvas för att få en så tydlig bild som möjligt av respondenternas utsagor. Vi har valt att kalla våra respondenter A-J för att lättare hålla isär dem och kommer inledningsvis att presentera våra respondenter.

5.1 Presentation av respondenterna

Respondent A är en man som är 26 år och har utbildning inom Byggteknik. Hans nuvarande bostadsort är Västerås, där han bor ensam han arbetar i Eskilstuna och pendlar därmed med tåg dagligen. Han skulle definitivt kunna tänka sig att flytta för ett arbetes skull, och det får gärna vara utomlands, han ser heller inga problem i att utbilda sig ytterligare. Respondenten hade inga större förväntningar på arbetslivet då han började studera. Idag nämner han att lönen och orten där man arbetar är av stor betydelse. I och med att respondenten idag pendlar till arbetet har han varit tvungen att göra omprioriteringar gällande sin fritid, han hinner idag inte med så mycket som han skulle vilja.

Respondent B är en kvinna, hon är 27 år och bor ensam i Västerås. Hon har tagit examen i Ekonomi och arbetar även med arbetsuppgifter som är relaterade till det. Respondenten arbetar i Västerås, hon har nära till jobbet och kan cykla. Respondent B skulle önska att det hände lite mer på hennes arbetsplats. Hon tror att det är mer vanligt på en större arbetsplats, hennes egen är relativt liten. Respondenten menar att det för hennes skull skulle kännas mer utvecklande att arbeta på ett större företag.

Respondent C är en kvinna på 26 år hon bor ensam i en lägenhet i Västerås. Vid sidan om sitt heltidarbete sysslar hon även med ideella uppdrag. Respondenten har examen från det beteendevetenskapliga programmet. Respondent C arbetar på ett stort företag där hon har en projektanställning som ständigt förlängs. Respondenten pendlar dagligen 14 mil till sitt arbete. Respondenten tänker att hennes pendlande till arbetsplatsen kan ses som ett måste idag om man inte kan få ett arbete där man bor. Om man verkligen vill ha ett arbete kan man få vara beredd att satsa en del i början. Genom att ständigt pendla menar respondenten att man bättre måste planera sin tid då man är ledig.

Respondent D, en kvinna som är 24 år. Hon bor i Eskilstuna men kommer ursprungligen från Gotland. Hon bor tillsammans med sin sambo som hon även är förlovad med. Hon har examen från Beteendevetenskapliga programmet. Idag arbetar hon på två olika gruppboenden, båda anställningarna är timvikariat. Hon känner att utbildningen hon har gått passar bra in på det hon arbetar med idag men hon skulle ändå vilja ha ett fast arbete. Hon känner att hennes timanställning inte ger henne tillräckligt mycket trygghet. Respondenten berättar att hon trodde att det skulle vara lättare att få ett arbete än vad det verkligen var.

Respondent E är kvinna och är 25 år gammal. Hon bor ensam i Eskilstuna och tog sin examen på Missbrukarvårdsprogrammet. Idag arbetar hon som vikarie på flera ställen varav inget av dem är kopplade till hennes utbildning. Respondent E har flyttat till Eskilstuna för utbildningens skull. Hon vill av den anledningen helst inte flytta mer men om hon måste så är det ett alternativ, och i så fall till en större stad. Respondenten har rest och gjort diverse annat efter utbildningen, det är först nu hon har tagit tag i sitt jobbsökeri på allvar. Hon ser sin ålder och att hon är kvinna som ett hinder då hon söker arbete inom missbruksvården.

Respondent F är en 27-årig kvinna som har läst Ekonomiprogrammet. Hon bor i dag tillsammans med sin sambo i Stockholm. Under sin studietid pendlade hon till Eskilstuna. Respondent F fick arbete direkt efter sin examen då hon ringde runt till olika företag. Hon trivs väldigt bra på sin arbetsplats, och siktar i framtiden på ett delägarskap. Respondenten berättar att den dagen hon slutar utvecklas på sin arbetsplats, då är det dags att byta. Respondent F berättar att hon inte skulle ha något emot att pendla om det bli aktuellt, så länge det finns fungerande tåg förbindelser eller liknande.

Respondent G är en man. Han är 25 år och har tagit ut examen inom både Ekonomi och Informationsdesign. Han bor ensam i Västerås och pendlar så gott som dagligen runt om i Sverige genom sitt arbete. På sidan av arbetet är han även aktiv inom flera olika ideella föreningar i den mån han hinner på grund av sitt resande arbete. Respondenten kan tänka sig att vidareutbilda sig inom det yrke han har idag. Han berättar att det dagliga pendlandet tar mycket på krafterna och det sociala kontakterna blir lidande. Respondenten berättar att det är familjesituationen som styr hans pendlande, den dagen han väljer att skaffa familj kommer han även att minska sitt pendlande.

Respondent H är en kvinna. Hon är 25 år och bor i Västerås tillsammans med sin sambo. Hon har tagit ut examen i Ekonomi, idag arbetar hon med uppgifter som matchar hennes utbildning. Respondenten pendlar idag ca 6 mil till sitt arbete. Att pendla upplever hon som relativt avkopplande, hon kan dock känna att fritiden blir lidande. Hon hinner inte träffa sin familj och vänner så mycket som hon skulle vilja. Respondent H upplever att arbetskamraterna är mycket viktigare än att få en hög lön.

Respondent I är en 26-årig man som tillsammans med sin sambo bor och arbetar i Eskilstuna. Han har Ekonomiexamen och anser sig själv överkvalificerad i förhållande till sina arbetsuppgifter. Idag arbetar han på ett företag där han helst inte vill vara. Respondenten pendlade under sin studietid från Eskilstuna till Västerås. Han är även villig att pendla idag för att få ett bättre arbete men att flytta ser han inte som ett alternativ. Respondent I uppger att han behöver känna att han utvecklas på sin arbetsplats vilket han inte gör i dagsläget.

Respondent J är en kvinna på 26 år. Hon har tagit sin examen i Internationell marknadsföring. Hon bor för närvarande i Västerås tillsammans med sin sambo och pendlar varje dag till sitt arbete i Stockholm. Respondent J strävar efter att få en fast anställning, hon söker hela tiden nya tjänster för att få en mer varaktig tjänst. Hon känner även att hon är överkvalificerad för sina arbetsuppgifter och skulle vilja arbeta med uppgifter som är mer kopplade till hennes utbildning vilket hon inte gör idag. Respondenten kan förutom att pendla tänka sig att flytta för att få ett bättre arbete.

5.2 Arbetsuppgifternas betydelse

Hur unga personer som etablerat sig på arbetsmarknaden upplever sina chanser till karriärutveckling är något mycket subjektivt. Gemensamt för alla våra respondenter är att de alla idag har ett arbete. Vad som framträdde ur vårt empiriska material var att flera av dem inte var riktigt nöjda med de nuvarande arbetsuppgifterna på arbetsplatsen. Berättelserna talar om att man ibland kan känna att arbetsuppgifterna inte är vad man hade väntat sig. 5 personer av de vi intervjuat känner sig idag överkvalificerade på arbetet, några påpekar att de inte behövt en akademisk utbildning för att klara av sina arbetsuppgifter. Vad som uttrycks är att ett mer kvalificerat arbete skulle vara till nytta för deras egen karriärutveckling. Respondent J uttalar sig såhär:

”Jag skulle vilja ha ett mer kvalificerat jobb, där jag får arbeta med det som jag faktiskt är utbildad till. Jag hade önskat att jag hade ett kvalificerat jobb men så som jag förstår att det ser ut på arbetsmarknaden så får man inget kvalificerat jobb sådär med en gång.”

Idag känner hälften av våra respondenter att de är överkvalificerade för det arbete som de har idag. Av dessa 5 poängterar 3 av dem att det är en klar nackdel i deras karriärutveckling. De resterande 2 poängterar istället att de trots allt får arbetslivserfarenhet som de tror är mycket centralt för deras karriärutveckling. Respondent D säger:

”Tanken är väl att jag ska söka vidare, när jag byggt på mig lite mer erfarenhet och sådär.”

Orsaker till de skillnader som existerar med att några respondenter ansåg sig överkvalificerade för arbetet medan andra inte gjorde det finns det förklaringar till. Skillnaderna beror på att somliga fått tag på arbeten som uppfyller deras krav på kvalificerade arbetsuppgifter och som därför också känns utmanande. Andra har inte fått tag på ett arbete som de egentligen ville ha, utan har fått ett arbete med lägre kvalificerade arbetsuppgifter. Anledningen till dessa skillnader är inte kopplat med det yrke man har idag.

Något som flertalet av våra respondenter ansåg, var att intressanta och utvecklande arbetsuppgifter på arbetsplatsen var det mest centrala för att känna trivsel. Intressanta arbetsuppgifter samt trevliga arbetskamrater ansåg alla våra respondenter som mycket viktigare än hög lön samt ett fast jobb. Att man utvecklas på sin arbetsplats verkar enligt några berättelser vara en central punkt. En av dem är respondent I, han berättar att han tycker om att utvecklas på arbetsplatsen. Han tycker om att känna att han utför någonting och själv få tillbaka något av arbetsuppgifterna. En annan av respondenterna (H) känner liknande uttrycker sig såhär:

”Skulle jag byta jobb skulle det vara om jag fick mer ekonomiuppgifter, alltså mer ansvar. Arbetsuppgifterna och arbetskamraterna är också viktiga. Dom tycker jag är mycket viktigare än lönen.”

Våra respondenter lyfter alltså tydligt fram intressanta arbetsuppgifter samt trevliga arbetskamrater som en mycket viktig faktor på arbetsplatsen. Detta skiljer sig heller inte

beroende på var man arbetar. Vi kan alltså tolka att detta anses mycket centralt för att känna välbefinnande på arbetsplatsen.

5.3 Kontaktnätet

Inför det kommande arbetslivet och även efter den första etableringen kan ett väl fungerande kontaktnät många gånger vara av stor betydelse. Vikten av att ha ett kontaktnät, att bygga upp ett kontaktnät är en process som kan ta lång tid. Man måste ofta själv vara den som visar intresse och tar vara på chanserna. Av våra 10 respondenter berättar 3 av dem att de under sin studietid har haft kontakt med tänkbara arbetsgivare. De andra 7 berättar att de gärna hade haft någon form av arbetsgivarkontakt under studietiden. De tror att det hade underlättat deras egen första etablering. De av våra respondenter som haft praktik genom sin utbildning ställer sig mycket positivt till detta och menar att de haft en fördel av det när de senare har sökt arbeten. De menar även att de har kunnat utnyttja de referenser praktiken förde med sig. Respondent D är en av dem som inte hade men gärna hade haft praktik inbakad i sin utbildning:

”Vi hade ingen praktik eller så och det tycker jag var jätte synd. Det hade varit bra att få in en fot redan under studietiden.”

Ett brett kontaktnät tror flertalet av våra respondenter gör det lättare att knyta an kontakter som senare kan leda till arbete. Det är inte bara genom praktik respondenterna nämner att de har utvecklat ett kontaktnät. Tidigare arbetsgivare vid exempelvis sommarvikariat kan vara av betydelse. Även om man tidigare arbetat med något som inte varit kopplat till utbildningen kan man i andra sammanhang ha nytta av referenser. Respondent F berättar att hon under sin studietid hade kontakt med en arbetsgivare där hon tidigare arbetat extra, dock gav det inget arbete efter studietiden då företaget senare kom att varsla personal.

En av respondenterna (I) berättar att hon själv borde ha tagit mer ansvar och tagit kontakt med arbetsgivare under studietiden. Hon berättar att det tillfälle som gavs om man inte hade praktik i sin utbildning är när skolan anordnar Högvarv. Detta sker en dag per termin eller år där studenter får möjlighet att träffa arbetsgivare på skolan. Men det är inget tillfälle som hon själv tog tillvara på. En av våra respondenter (J) hade kontakt med en tidigare arbetsgivare under studietiden berättar

”Ja jag hade ju sommarjobb, det hade jag ju, så det kan man ju säga/.../ Jag var säljare där sen hade jag sommarjobb på (företagsnamn), det var där jag fick mitt första jobb så det hade jag nytta av.

Utifrån våra respondenters berättelser kan vi tydligt se att alla anser att kontakter är mycket bra och viktiga för att slå sig in på arbetsmarknaden. Ett flertal tror även att kontakter gör det lättare att utvecklas och klättra uppåt i och emellan olika företag, då man redan etablerat sig på arbetsmarknaden. Orsaken till att så få av våra respondenter hade kontakt med någon framtida arbetsgivare under studietiden tyder på att främsta anledningen var att man inte förstod hur viktigt det faktiskt kunde vara inför framtida karriären. Man fokuserade helt på sina studier och tänkte därför inte på arbetet förrän det började närma sig examen.

5.4 Låg ålder

Våra respondenter som alla representerar en relativt låg ålder, upp till 27 år, har delade uppfattningar om vilka personliga egenskaper som är viktiga för att hävda sig på arbetsmarknaden. Att olika yrken kräver olika egenskaper är respondenterna medvetna om. En faktor som framkommer ur berättelserna och som respondenterna främst tänker på som en viktig egenskap är ålder. Flertalet av respondenterna nämner att de vid flera tillfällen hamnat i situationer där deras ålder kommit på tal. Vad respondenterna uttrycker är att deras låga ålder upplevs som en nackdel i jobbsökandet. Några av respondenterna berättar att arbetsgivarna gärna söker personal med arbetslivserfarenhet. Är man ung och ska slå sig in på arbetsmarknaden har man sällan hunnit få den erfarenheten som krävs. Att arbetsgivarna i sina platsannonser söker personer över 25 år berättar bl.a. respondent E om:

”Ja för det är många som det står att –vi ser helst sökanden över 25 år, så jag tror faktiskt att det varit ett stort hinder, att dom inte ens har tagit kontakt. ”

Vad respondenternas berättelser talar om för oss är att deras låga ålder kan vara en faktor som gör det svårare att bli tagen på allvar. Att man kan känna sig lite underlägsen mot personer som arbetat inom företaget en längre tid. Man känner att man tar det mer försiktigt än vad man borde för att man anpassar sig till situationen. En annan aspekt som några respondenter, framförallt våra kvinnliga respondenter talar om är att kön kan vara av betydelse vid etableringsprocessen, men även i karriärutvecklingssynpunkt.

Respondent F uttrycker det såhär:

”Jag tror ålder och kön kan ha väldigt stor betydelse. Jag tror att om man är tjej, ung och kanske sambo så är det nog tuffare än om man är kille, ung och sambo.”

Även om det finns faktorer som antingen är till respondenternas fördel eller nackdel menar flera att ens egen personlighet ofta speglar utgången. När respondenterna talar om andra faktorer som är centrala i etableringskedjan nämner de egenskaper som social kompetens, framåtanda, att vara lättlärd samt att vara självsäker.

Orsaken till att många av våra respondenter nämner låg ålder som en nackdel i jobbsökandet, tror de själva är för att de befinner sig i en yngre ålder. De har själva egna erfarenheter kring detta. De har i olika jobbsammanhang stött på motgångar och har då själva tolkat det som att motigheterna berott på deras låga ålder.

5.5 Framtidsvisioner

Att planera och upprätta mål inför framtiden ser ut på en mängd olika sätt beroende vem man frågar. Målen har olika syften och kan också ha olika karaktär. Varje enskild individ har olika förutsättningar och möjligheter att nå dit man vill komma. Utifrån detta kan vi se att våra respondenter hade lite olika syn på framtidens önsknings- och möjligheter. Våra respondenter berättade själva om hur de såg på sina möjligheter att förändra det befintliga förhållandet gällande arbetet och om de överhuvudtaget hade för avsikt att förändra något.

Ur berättelserna framkommer varierande svar. Vad vi kan se är att inte alla känner att de behöver förändra något i den nuvarande situationen. De anser att de är nöjda som de är och därmed, åtminstone inte för tillfället, har för avsikt att utföra förändringar. Viljan att genomföra förändringar med syftet att utvecklas och för att komma närmare sina karriärsmål fanns hos 5 av våra 10 respondenter. Dessa 5 personer såg i nuläget heller inga problem med att i verkligheten genomföra förändringarna. Respondent J ser positivt på att kunna förändra sin situation och menar att det finns möjligheter till förändring. Hon säger:

”Jag söker nya jobb för mitt vikariat går ut i september. Jag söker nya jobb och då söker jag mer kvalificerade jobb. Har varit på någon arbetsintervju och sen söker jag jobb internt där jag arbetar nu. Det är ett kontor med 350 personer. Där finns det möjligheter och det är inte kört.”

Respondent I är en person som däremot inte tycker att det känns lika lätt att nå sina mål bara för att man vill. Hon anser att det beror lite på om man får något jobb och vad det är för jobb. Hon tar även upp att hon anser att det är svårt att utvecklas om man inte har någon arbetslivserfarenhet. Får man inget arbete inom sitt utbildningsområde är det också svårare, och det tar längre tid att kämpa sig vidare i den mån man själv skulle vilja. Många av respondenterna uppger att de är beredda att vänta på sin chans till förändring. De är medvetna om att processen kan ta lång tid och man måste acceptera läget. Respondent C berättar om sitt utgångsläge utifrån dagsläget där hon idag har en projektanställning:

”Jag känner ju att jag precis har fått en fot in i det här projektet som jag jobbar med, det var ju väldigt begränsat men nu har jag fått lite mera arbetsuppgifter/.../det finns inget jag vill ändra på, däremot finns det ju möjligheter att utvecklas så det kommer att ta lite tid. Man får ta små steg i taget”.

Det skiljer sig alltså mellan våra respondenter om att kunna förändra den nuvarande situationen eller inte. Vi kan tolka att orsaken till detta är att man antingen är nöjd med den nuvarande situationen och ser därför ingen anledning till förändring. Anledningen till att man inte vill förändra sin situation trots missnöje på arbetsplatsen verkar till stor del bero på att man inte finner tillräckligt med kraft och engagemang hos sig själv till att genomföra någon form av förändring i nuläget.

Några av respondenterna menar att trots att det finns hinder med att vara ung, så är en av fördelarna förmågan att se framåt. De ser till den tidsmässiga faktorn. Även om flertalet nämner att det kan vara tufft att slå sig in på arbetsmarknaden ser flera sin situation från en annan synvinkel - att man genom sin låga ålder har en lång tid framför sig i arbetslivet.

5.6 Vikten av utbildningen

Att ha en tanke bakom sin planerade studietid, en strategi bakom varför man gör sina val är inte alltid självklart. Man har också olika faktorer som styr ens val i livet och dessa påverkar valen i mer eller mindre utsträckning. Våra respondenter gjorde alla olika val när de valde sin utbildning på högskolan. Ur det empiriska materialet framkom berättelser om hur våra respondenter tänkte på sitt kommande arbetsliv utifrån utbildningen. För en del av respondenterna har valet enbart baserats på inom vilka yrkesområden man tror arbeten finns. En av dem (F) som resonerade såhär:

”På gymnasiet började jag fundera på vad jag skulle kunna tänka mig läsa och så funderade jag på var jobben skulle finnas också. Då tänkte jag på ekonomi och data där behövs det alltid folk, sen blev det ekonomi helt enkelt.”

Flera av de andra respondenterna har resonerat på liknande sätt. Berättelserna tyder på att man främst fokuserat på vad man kan vinna respektive förlora på att påbörja och slutföra den aktuella utbildningen. Vi tolkar det som att de respondenterna strategiskt kopplat samman utbildningen med möjligheten att nå sina mål inom sin framtida karriär.

Inte alla av respondenterna har lika uttänkta strategier i sambandet mellan utbildningens betydelse för det kommande arbetslivet. Fokus har för dessa personer enligt berättelserna varit deras eget intresse för utbildningsområdet. Ingen av respondenterna har valt att studera och sedan varit inställd på att inte få ett arbete. Däremot har enligt berättelserna några av respondenternas väg mot arbete, inte varit lika strukturerad som andra. En av respondenterna berättar att han valde utbildningen och därefter kollade av läget på arbetsmarknaden. En annan som valde utbildningen utifrån eget intresse var respondent B hon har läst på ekonomiprogrammet och berättar:

”Det var bara av intresse och just tanken på utlandsstudier som gjorde att jag valde utbildningen”

Idag anser de flesta av våra respondenter att deras utbildningsprogram som de slutfört passar ganska bra in på det arbete som de har idag. Vad vi kan tolka utifrån våra respondenters utsagor är att de känner att utbildningen har varit till nytta, även om de inte alltid använder sig av de direkta kunskaperna från utbildningstiden. Vi förstår också att respondenterna anser att utbildningen är ett mycket bra verktyg för att nå de mål man vill uppnå. Detta trots att inte alla av våra respondenter arbetar med något som i nuläget är kopplat till deras utbildning. Vi har inte fått någon uppfattning om det kommande yrket har någon betydelse för hur man valt utbildning, däremot kan vi tolka att våra respondenter med ekonomisk inriktning i högre grad har valt utbildning med tanke på var de antog jobben skulle finnas. Våra respondenter med inriktning mot beteendevetenskap har däremot i högre utsträckning valt utbildning efter intresset för yrket. En av dem är respondent E, hon berättar:

” Jag har alltid känt att jag vill hjälpa folk, ja liksom prata med folk som har rökt eller ja vad som helst/.../jag har liksom känt länge att jag vill jobba med det här.

5.7 Lidande fritid

Våra respondenter berättar om sina upplevelser av att pendla eller flytta till sitt arbete och det framkommer en rad olika berättelser. Respondenterna berättar om faktorer de själva tror skulle vara till deras fördel respektive nackdel och även om deras allmänna inställning, hur de anser att pendla eller flytta skulle kunna påverka deras liv.

Respondenterna har alla olika attityder gentemot pendling och att flyttning i samband med en anställning. Inställningen till vad som är lång tid att pendla, samt om det finns någon tidsmässig gräns är ingenting som framkommer ur våra respondents berättelser. Vad som däremot framkommer är den tidsmässiga faktorn som en central punkt vid pendling.

Fem av våra respondenter pendlar dagligen. Alla dessa menar att pendla till sitt arbete tar mycket tid från vardagen. Även de som inte pendlar berättar att de tror att om de skulle pendla skulle vardagen bli lidande. En av våra respondenter som pendlar idag berättar att hon i många fallupplever restiden till och från arbetsplatsen som avslappnande. Gemensamt för flera av respondenterna är att de känner sig trötta efter en hel dag på arbetet och om de då även måste resa för att komma hem kan de känna sig ännu mer trötta och slitna. Detta, menar respondenterna, påverkar oundvikligt vardagen och den tid man vill spendera på annat. Något som framkommer ur berättelserna är att respondenterna i högre utsträckning märker en skillnad mot tidigare då de studerade. De menar att man nu måste planera sin fritid på ett helt annat sätt, när dels jobbet tar en stor del av tiden och i vissa fall även pendlingen. För att få tiden att räcka till berättar en av respondenterna hur hon gör för att kombinera sin vardag med långa arbetsdagar. Att planera sin tid menar hon är ett måste för att få det att gå ihop.

Respondent C berättar:

”Man måste kunna stäng av när man kommer hem och då kanske man fokuserar på att nu ska jag träffa kompisar, nu ska jag träna och så”

Respondent A berättar att han, sedan han började arbeta och då även pendla varje dag, har blivit tvungen att omprioritera sina fritidsaktiviteter. Han har inte längre tid med de fritidsaktiviteter han sysslade med tidigare:

”Jag var engagerad i alldeles för mycket, så jag hann inte med allting efter jobbet då. Och när man började komma hem klockan sex varje dag...

En av våra respondenter som idag inte pendlar till sitt arbete och inte heller skulle kunna tänka sig att göra det, berättar att hon på grund av den tid som skulle försvinna från hennes egen tid inte skulle anse att pendla skulle vara värt det. Hon uttrycker att hon vill ha ut mer av livet än att bara arbeta. Skulle hon däremot hitta det perfekta jobbet skulle hon kunna tänka sig att flytta.

Respondent J berättar att kombinationen arbete och fritid inte fungerar så bra just nu. Hon berättar att hon är väldigt trött om dagarna när hon kommer hem och att hon ofta hamnar i soffan. Hon berättar om hur hon försöker få vardagen att gå ihop eftersom hennes sambo också pendlar åt ett helt annat håll. Hon beskriver det såhär:

”Det är inte så roligt och lätt alla gånger men det går väl ganska bra, försöker att träna ibland någon gång mellan tåg, äta och sova... och umgås med vänner lite grann.”

En viktig orsak som våra respondenter påpekar är alltså att fritiden blir mycket lidande om man måste pendla till arbetet. Vi kan tolka att de som pendlar till och från arbetet accepterar den situationen men att de gärna skulle se att blev annorlunda. Att man skulle få ett arbete i den kommun som man bor och har sitt sociala nätverk.

5.8 Lokaliseringens betydelse vid pendling eller flytt

Att flytta till en annan ort med syftet att arbeta är för många människor ett stort steg i livet. Det innebär ofta att man lämnar stora delar av sitt gamla liv till förmån för det nya. Beroende på vart man är i livet kan inställningen gentemot att flytta vara olika. Flera olika faktorer är avgörande den dagen man bestämmer sig för att flytta till en annan ort. Utifrån våra respondenters förutsättningar lyfter flera av dem fram faktorer som vart flytten går, samt vad det är för typ av jobb. Många uttrycker att man vill att arbetet ska vara så pass värdefullt att man kan lämna sitt sociala nätverk och den trygghet man har på hemmaplan. Då det gäller att pendla kan vi tolka det som att ska man pendla bör det vara till ställen där kommunikationen flyter och fungerar bra. Respondent I säger:

”Inom en rimlig gräns, där det finns bra förbindelser, absolut. Typ Stockholm, Västerås det skulle jag kunna tänka mig definitivt.”

Några respondenter kan absolut inte tänka sig att pendla eller förflytta sig geografiskt, då de menar att de har sitt sociala nätverk där dom bor och att det så fall skulle bli lidande vid eventuell flytt. De syftar då till alla typer av relationer och förbindelser de har till sin hemort, men främst talar de om att de har en sambo och därmed inte bara kan tänka på sig själv. Några av respondenterna har erfarenhet av att tidigare flytta eller pendla. Detta i samband med studietiden, 8 av våra 10 respondenter har flyttat eller pendlat i samband med tidigare studier. 3 av dessa 8 har flyttat för att börja studera och de uttrycker att de därför redan har gjort det en gång och känner sig inte så lockade av att återigen börja om i en ny stad. Respondent H:

”Jag tror faktiskt inte att jag skulle kunna tänka mig att flytta. Sen beror det väl på om det är drömjobbet, men vi har vår familj och vänner här och min sambo har jobb här så jag tror inte det”

Vad flera av respondenterna uttrycker är att om de skulle flytta skulle de inte välja att flytta till en stad som är mindre än där de bor i dag. De som nämner att de skulle kunna tänka sig att flytta påpekar tydligt att de inte skulle flytta vartsomhelst utan enbart till en större stad. 2 av våra respondenter nämner att om de skulle flytta för ett arbetes skulle så skulle flytten helst av allt gå till Stockholm. En av dem är respondent D, hon berättar:

”Pendla till Stockholm eller nåt sånt skulle gå jätte bra. Men flytta skulle jag inte vilja göra, jag har ju pojkvän här och han har jobb här. Jag skulle ju inte vilja flytta ifrån honom, nej det skulle jag aldrig göra.”

En av våra respondenter berättar att hans arbete innebär långa resor, ofta dagligen. Han reser inom hela Sverige med olika uppdrag. Han berättar att det skulle underlätta för honom om han flyttade till Stockholm då han på det sättet skulle vara mer i centrum och det skulle då underlätta hans resande. Han berättar att han på det sättet skulle få mer uppdrag om han fanns tillgänglig i Stockholmsområdet. En annan av våra respondenter berättar att han skulle kunna tänka sig att flytta och i så fall bli utomlands. Han berättar att han ser det som en vinst att lämna Sverige för att arbeta. Även om han ser det som en förlust att mista sitt umgänge.

Vi tolkar utifrån våra respondenters berättelser att korta avstånd ger större möjligheter till att umgås med nära och kära. En större ort ger möjligheter till att lättare finna drömjobbet och utvecklas karriärsmässigt.

5.9 Familjens inverkan på rörligheten

Att bilda familj är för många människor ett otroligt stort steg i livet. Dagen då man väljer att skaffa barn är oftast en händelse som är noga planerad. Respondenterna som idag pendlar berättar för oss att deras familjer och den egna fritiden är det som blir lidande när många timmar försvinner på att pendla. I dagsläget har ingen av våra respondenter barn men vad de flesta ändå nämner är att den dagen de inte längre skulle kunna tänka sig att flytta eller pendla långa sträckor är den dagen då de skaffar barn. Vad som framkommer ur materialet är att skaffa barn är den största anledningen till att inte längre vara så pass flexibel att man pendlar eller flyttar för ett arbete. Att få det perfekta jobbet med de perfekta villkoren blir inte längre lika viktigt. Man skulle då lägga sina karriärs mål åt sidan för att fokusera på familjen.

Respondent G som idag till stor del pendlar berättar:

”Nu är det på gränsen till vad jag klarar av, det är så mycket tid man inte är hemma. Jag skulle aldrig kunna ha familj och vara borta från hemmet, komma hem åtta varje kväll... och sen vara borta helger. Nu har jag ju möjlighet att tacka nej om jag vill/.../ familjen är första prioritet eftersom den bara består av mig just nu kan jag jobba hur mycket jag vill”

Flera av de respondenter som idag inte nämner något om egna mål och önsknings när det gäller att komma långt i karriären, nämner heller ingenting om längtan att bilda familj i dagsläget. Flera av de respondenter som inte pendlar har svårt att se hur pendling skulle kunna påverka dem. De har däremot försökt sätta sig in i situationen. De talar inte om att i nuläget bilda familj. Vad de däremot berättar om är längtan efter en stabil grund att stå på om man exempelvis har en otrygg anställning.

En av respondenterna berättar att det just nu är viktigt att tänka på att jobbet inte är allt. Hon menar att man måste leva i nuet, men att hon ändå saknar en trygghet och en längtan efter, vad hon uttrycker det, ett vanligt jobb och ett vanligt liv. En av dem som pratar om framtiden är respondent (H), hon pendlar dagligen till sitt arbete. Om framtiden, och om hon då skulle ha barn säger hon:

”... Alltså har man inte barn så ser jag inga problem med att pendla och förlora lite fritid, men skulle man ha barn då skulle det vara jätte jobbigt, men nu går det bra tycker jag.

En av våra respondenter berättar att hon skulle kunna tänka sig att skjuta upp familjebildningen lite längre fram i tiden om hon skulle få chansen till sitt drömjobb, men hon berättar att hon inte heller vill vänta hur länge som helst. Den centrala uppfattningen vi har av våra unga respondenter är att fokus för dem i dagsläget inte ligger i att bilda familj. För några av dem känns familjeprocessen lång borta och de satsar fullt ut på sin karriär. En del andra kan uttrycka en längtan efter dagen då de kommer bilda familj, dock är detta inget som i dagens läge påverkar deras situation i förhållande till arbete. Gemensamt för många är den rörlighet man känner och står ut med idag för ett arbetes skull. Denna rörlighet skulle minska i omfattning den dagen man anser sig axla rollen som mamma eller pappa.

Orsakerna till att de flesta av våra respondenter anser att pendling eller flytt upplevs som acceptabelt idag är alltså för att de inte har skaffat barn än. Deras förmåga att kunna röra på sig innan familjebildningen är lite varierande, men i det stora hela upplever vi att det kommer vara kärleken till familjen, som kommer att sätta stopp för den geografiska rörligheten i framtiden.

6. SLUTSATSER/DISKUSSION

Nedan kommer vi nu att koppla samman vad som framkommit ur vår analys av respondenterna med vår valda teoretiska ram samt tidigare forskning. Vi kommer likaså att knyta an till uppsatsens syfte och de problemformuleringar som vi har. Vi är medvetna om att resultatet inte är representativt för hela populationen utan att detta resultat endast rör våra respondenter.

6.1 Koppling teori och empiri

I vår två första frågeställning frågar vi oss: *Hur ser unga högskoleutbildades attityd (förhållningssätt, inställning) ut till att geografiskt röra sig för ett arbetets skull? Samt Hur uppfattar unga högskoleutbildade att det fungerar att geografiskt röra på sig för arbetets skull?* Vi valde att använda två frågeställningar kring geografisk rörlighet för att se om man om kan tänka sig att flytta eller pendla för ett arbetes skull. På samma sätt ville vi se hur man upplever att det fungerar att röra på sig geografiskt om man exempelvis pendlar till sitt arbete idag.

Det framkommer tydligt ur vårt empiriska material att flera av våra respondenter dagligen pendlar till sina arbeten. Respondenternas attityd gentemot att pendla och flytta för ett arbetes skull är varierande. Många tänker sig att pendla till arbetet inte är något de helst vill, men med tanke på situationen på arbetsmarknaden anser de att man kanske inte alltid har så stora valmöjligheter och väljer därför att pendla ändå. En del av de andra respondenter som inte är beredda att pendla, menar att det påverkar för mycket av deras egen tid för att det ska vara värt det. Några av våra respondenter menar att pendlingen gör dem mycket trötta, vilket i hög utsträckning påverkar deras fritid. För att pendlingen till och från arbetet skall fungera krävs det att man mycket noga planerar sin tid utanför arbetet, annars menar fler av våra respondenter att det skulle vara omöjligt att sammanföra arbetet med fritiden. Beck (1998) menar när han talar om individualiseringen att individer idag tvingas acceptera dagens arbetsmarknad. Han talar om den ökade rörligheten och dess konsekvenser. Beck menar exempelvis att individen idag inte är lika platsbunden som tidigare. Alltmer ansvar läggs ständigt på individen och Beck menar att det medför en hel del konsekvenser för den enskilda personen. Beck menar att denna framfart sker vare sig individen vill eller inte.

Även tidigare forskning tyder på att rörligheten i landet ökar, enligt AMS (2003) är det främst i de lägre åldrarna man är beredd att röra på sig. Samma forskning visar också på att den tid

man lagt ner på sin utbildning också är en bidragande faktor till varför man väljer att pendla. Enlig rapport från Ungdomsstyrelsen (2005) är viljan stark att känna ekonomisk trygghet innan man bildar familj, vilket är en anledning till varför man idag dels väljer att satsa på utbildning och därefter en trygg etablering på arbetsmarknaden. Unga högskoleutbildade idag anser att deras kunskap är värdefull och därmed inte värd att slösas bort. Man är medveten om sin egen kapacitet och att unga människor är relativt flexibel grupp idag. Före familjebildningen accepterar man lättare villkoren på arbetsmarknaden. Familjebildning är en aspekt som framkommer ur våra respondenters utsagor, och som enligt våra respondenter kommer spela en stor roll för deras rörelsebenägenhet. De tror själva att de inte kommer vara lika rörliga den dagen de väljer att skaffa barn. Utifrån respondenternas berättelser kan vi tolka att de hävdar vikten av familjens betydelse i form av eventuell pojkvän eller flickvän, dock vet vi inget om deras egen reproduktion då ingen av dem har barn.

Beck (1998) menar att individen med allt sitt ansvar är den som måste planera sin egen, och sin familjs försörjning. Han menar att individen genom detta har befriats från de traditionella klassvillkoren och tidigare familjerollerna och numera istället blivit hänvisade till sig själva och sitt eget öde på arbetsmarknaden. Familjebilden har lösts upp för att ersättas med en mer ostabil variant. Våra respondenter talar om hur viktigt det är att man ser till sina egna behov. Vi upplever att våra unga respondenter känner ett stort ansvar i att klara sig själva och att de är medvetna om att det är de själva som har verktygen att trygga deras respektive framtid. Våra respondenter talar inte särskilt mycket om vikten av att försörja familjen idag och vi tror att en anledning till detta kan vara att de idag är relativt unga. Trots att tankar om familjebildning existerar hos våra respondenter så uppfattade vi det inte som att någon av våra respondenter hade planer på familj i nuläget.

Beck (1998) talar om att han anser att myndigheter, organisationer och företag har ett stort ansvar då det gäller den rörlighet, som i hög utsträckning krävs av människor i dagens samhälle. Att människor skall anpassa sig till att pendla eller flytta för att få ett arbete. Beck menar att det är viktigt att företagen tar sitt ansvar för att familjesplittring inte skall behöva uppstå om exempelvis någon i familjen tvingas flytta/pendla för arbetets skull. Beck menar att man i dagens samhälle inte alls i lika hög utsträckning ser till familjens värde, detta är något som Beck anser att politiker har ett stort ansvar i och tycker att de borde ta sitt ansvar i den frågan. Våra respondenter har inga barn idag, men ett flertal är sambos. Några har tydligt förklarat att de inte skulle kunna tänka sig att flytta och anledningen till detta är att man har

sällskap. Enligt Becks förslag att företagen skulle kunna ordna med någon form av relationsanpassade sysselsättningsmodeller åt familjerna, skulle det kanske påverka våra respondenter att kunna tänka sig att flytta för att få ett arbete. Då det är lättare att ta ett beslut man vet att båda i relationen skulle få arbeta.

Enligt AMS (2003) är inte unga personer idag mer benägna att byta arbetsgivare än vad unga personer var på 70-talet. De som är mest benägna att byta arbetsgivare är dock totalt sett ändå unga personer. Stor efterfrågan på arbetskraft är annars en annan anledning till arbetsgivarbyten. Några av våra respondenter skulle kunna tänka sig att flytta/pendla för att få ”drömjobbet”. Vad som också var förekommande i våra respondenters berättelser var att de ansåg att det är mycket tufft på arbetsmarknaden idag och att man därför väljer att stanna på den nuvarande arbetsplatsen. Istället för att gå ut och strida om jobben gemensamt med andra människor väljer man att stanna kvar på arbetsplatsen och bygga på sig arbetslivserfarenhet.

Utifrån vår andra frågeställning som lyder: *Hur ser unga högskoleutbildade på sina egna möjligheter till karriärutveckling?* Kan vi se tydliga samband med Becks teori om individualiseringen. Genom individens frigörelse och genom den utvecklade arbetsmarknaden menar Beck att individen i hög grad blivit berörd. Beck menar att individen blivit hänvisad till sitt eget öde på arbetsmarknaden. Individen är själv den som har makten att förändra och påverka sin situation på den rådande arbetsmarknaden. Vi upplevde visserligen att våra respondenter hade lite olika åsikter om den egna påverkan och de egna valen gällande arbetet. Alla var medvetna om att förändringar är möjliga, dock såg några av dem svårigheter i att genomföra förändringar, andra såg det inte problematiskt alls. En skillnad kan vara att även om valet är fritt så har alla olika förutsättningar och resurser till att konkret genomföra en förändring med sina egna medel.

Ett flertal av våra respondenter menade att de trodde att de hade det svårare att slå sig in och utvecklas på arbetsplatsen på grund av att de är unga. Respondenterna hade olika exempel på detta men en anledning som kom upp hos flera var att deras arbetslivserfarenhet inte var så stor. Enligt en rapport från Ungdomsstyrelsen (2005) visar det sig att arbetsmarknaden är uppdelad i två delar där den ena är den primära arbetsmarknaden och den andra den sekundära arbetsmarknaden. Där den sekundära arbetsmarknaden utgörs av exempelvis lågt kvalificerade arbetsuppgifter. Idag är unga personer överrepresenterade på denna arbetsmarknad och en anledning till detta kan enligt samma rapport vara att unga personer,

med lite arbetslivserfarenhet, inte är lika efterfrågade på den primära arbetsmarknaden. Ett flertal av våra respondenter pratar om att de gärna skulle ha mer kvalificerade arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Detta är också den främsta anledningen till att några respondenter skulle kunna tänka sig att byta arbetsplats för att de då lättare skulle nå sina karriärsutvecklingsmål. Några respondenter tror dock att arbetslivserfarenheten kommer leda till mer kvalificerade arbetsuppgifter på arbetsplatsen de befinner sig på och att de kan se karriärmöjligheter på det nuvarande arbetet.

Flera av våra respondenter upplevde att deras låga ålder är en nackdel på arbetsmarknaden idag. Enligt Stojanovic (2001) är det av naturliga skäl så att unga personer inte har så mycket arbetslivserfarenhet. Detta leder till att många unga personer hamnar utanför arbetsmarknaden, men det är också så att unga personer tvingas anpassa sig till arbetsmarknadens krav. Ofta är det enligt Stojanovic (2001) så att de arbeten som erbjuds för de yngre personerna är arbeten som innebär tidsbegränsade anställningar och vikariat. Stojanovic (2001) menar att de "bättre jobben" reserveras till dem med arbetslivserfarenhet. Våra respondenter har visserligen ett arbete idag men flera av dem har otrygga anställningar, tidsbegränsade anställningar eller vikariat. De otrygga anställningarna som några av våra respondenter har kan således bero på deras låga ålder. Att det ser ut så tror våra respondenter inte är något ovanligt i dagens samhälle. Utan arbetslivserfarenhet är det svårt att både slå sig in och utvecklas på arbetsmarknaden. Några av respondenter menar att deras uppfattning är att arbetsgivare idag tycker att det känns lättare att ta in en person med arbetslivserfarenhet, på grund av att det leder till att arbetsgivaren kommer att spara in på direkta kostnader.

Som tidigare nämnts är alla våra respondenter etablerade på arbetsmarknaden idag. Detta trots att inte alla finner att arbetet riktigt matchar deras respektive utbildningsprogram. Alla är dock mycket nöjda över att de har ett arbete. Enligt Stojanovic (2001) har personer med fler utbildningsår det betydligt lättare att slå sig in på arbetsmarknaden än personer med få utbildningsår. Alla våra respondenter har många utbildningsår och detta kan alltså vara en av anledningarna till att de faktiskt etablerat sig på arbetsmarknaden. Vi kan inte urskilja några skillnader i hur många utbildningsår våra respondenter med om de har ett arbete de trivs med. Anledningen till detta kan vara att de allra flesta av våra respondenter har ungefär lika många utbildningsår, med en skillnad på max 1 år.

I TCO:s undersökning (2005) visade sig det att de tre viktigaste förväntningarna på ett framtida yrke är att arbetsuppgifterna är intressanta, att man trivs med arbetskamraterna samt att man kan kombinera arbete med familjeliv. Dessa faktorer stämmer mycket väl in på hur våra respondenter upplever det. Våra respondenter benämner att intressanta arbetsuppgifter samt trevliga kollegor är mycket viktiga delar för att trivas på arbetsplatsen. Respondenterna menar att dessa två faktorer är betydligt mer centrala än exempelvis hög lön. Inte så konstigt kanske med tanke på att kvalificerade arbetsuppgifter och vänliga arbetskamrater ger goda förutsättningar till att lyckas i karriärutvecklingsväg. Karriärutveckling menar några av våra respondenter är till stor fördel för den egna självkänslan. En god självkänsla anser några av våra respondenter är ett mycket viktigt verktyg genom livets alla prövningar, både yrkesmässigt och privat. Utvecklas man rent karriärmässigt kommer förmodligen lönen också att stiga med tiden. Därför anser de inte att det är det viktigast i nuläget, då de är i början av sin karriär.

Enligt SACO (2000) har det blivit alltmer vanligt är att unga personer idag väljer att arbeta utomlands. Unga personer är den grupp som är mest positiva till utlandsarbete. En del högskoleutbildade anser att det är ett måste ur karriärsynpunkt. Detta är inte något som våra respondenter talar om som absolut avgörande i karriärsynpunkt. Några menar att det är en personlig merit och en fördel men inte något som är tvunget på något sätt i karriärutvecklingen. Ingen av våra respondenter arbetar idag utomlands.

Det är några av våra respondenter som har studerat utomlands via utbildningen på Mälardalens Högskola. I dessa fall har det handlat om att studera en termin i ett annat land. Respondenterna som gjort detta menar att det varit värdefullt både för den egna självkänslan, men också ur karriärsynpunkt. SACO (2000) menar som tidigare nämnts att studier är dagens motsvarighet till den tågluffning som tidigare generationer ägnat sig åt. Med tanke på att företagen idag strävar efter ”den bästa kunskapen” så är det en klar fördel för karriären att välja att studera utomlands någon gång i livet.

Kontaktnätet vet vi har stor betydelse för etableringen på arbetsmarknaden. Enligt en studie från Statistiska centralbyrån (2005) drabbades bl.a. många unga personer av den osäkerhet som skedde på arbetsmarknaden under 1900-talet. Detta ledde till att många unga personer valde att studera vidare inom olika områden. Denna effekt är likvärdig med vad som är vanligt förekommande hos studenter som inte får arbete efter avslutad utbildning, man väljer

att studera vidare i väntan på arbete. Detta är något som en del av våra respondenter gjorde efter avslutad examen. Några läste enstaka kurser i olika perioder i väntan på arbete.

6.2 Egna reflektioner

Utifrån vårt samlade material kan vi se att våra unga respondenter är relativt rörliga idag. Många av respondenterna pendlar till sina arbeten dagligen, både korta och långa sträckor. Inställningen gentemot att pendla eller flytta var lite varierande men vi kunde ändå se att flertalet av respondenterna accepterade situationen idag. En anledning till varför unga människor idag är relativt pendlingsbenägna kan vara att de satsat mycket på en akademisk utbildning och man inte vill kasta bort kunskapen. Finns det då inget matchande arbete på hemorten ser man inte avstånd som ett övergripande problem. Det fanns dock faktorer som de själva ansåg påverka pendling till arbetet. En faktor var att de förlorade mycket tid på att pendla, fritiden blev lidande. Respondenterna påpekade även att själva lokaliseringen hade betydelse vid pendling, man efterfrågade goda kommunikationsmöjligheter. De flesta respondenterna var mer öppna till att pendla mer än att flytta till sitt arbete. Detta anser vi tyder på att man sätter högt värde på den sociala tryggheten och inte sätter arbete framför exempelvis pojkvän eller flickvän. Just att våra respondenter är så pass unga och ännu inte hunnit bilda familj tror vi också är en faktor som påverkar deras benägenhet att pendla eller flytta. Ur resultatet framkommer att den dagen våra respondenter väljer att skaffa familj ser de sig inte lika rörliga som idag.

En fundering vi har kring detta är om unga personer skulle prioritera annorlunda om läget på arbetsmarknaden hade varit till deras fördel och de alla bodde på samma ort där de arbetade. En möjlighet vi tänker oss är om respondenterna skulle välja att bilda familj i ett tidigare stadium än vad de gör idag om de skulle ha den möjligheten, men att läget på arbetsmarknaden tvingar människor att göra annorlunda val. För de personer som är väldigt karriärsinriktade är det inte säkert att detta spelar någon större roll. Beroende på var man är någonstans i livet är självklart också en faktor som styr, exempelvis vad man har för inställning och hur bråttom man har när det gäller att bilda familj.

Ur materialet framkommer att majoriteten av våra respondenter var nöjda med sina arbeten, dock kunde flera av dem känna att de var överkvalificerade för sina arbetsuppgifter. De kunde uppleva att de satsat mycket på en utbildning som de sen inte fick chansen att utnyttja, vilket också kan göra det svårt att karriärmässigt ta de kliv man vill i den takt man önskar. Även om alla inte är nöjda med sina arbetsuppgifter kan de ändå se att mer arbetslivserfarenhet kan

komma att gynna dem senare i deras karriärväg. Att mentalt utvecklas på sin arbetsplats verkar för våra respondenter vara viktigare än en hög lön. De nämnde även att deras egen trivsel, samt att de trivs med själva arbetsuppgifterna, har stor betydelse för deras egen självkänsla. Dessa svar är naturligtvis individuella. Alla personer tänker olika och har olika mål för att nå dit man vill. En annan faktor som respondenterna framhäver som viktig för deras möjlighet till karriärutveckling är att man har någon form av kontaktnät att knyta an till. Många nämner att de saknade praktik i utbildningen vilket enligt dem själva hade varit positivt för det framtida kontaktnätet.

Idag är det ett flertal ungdomar som börjar studera direkt efter avslutad gymnasieutbildning. En anledning kan vara att många gymnasieprogram inte är yrkesinriktade och att man i många fall ser akademisk utbildning som ett måste inför framtiden. Våra respondenter nämner att deras låga ålder kan vara en nackdel för dem i deras jobbsökande. Flera av respondenterna uppger att arbetsgivare ofta kräver arbetslivserfarenhet vilket man ofta inte har hunnit skaffa sig när man är relativt ung och speciellt inte om man gått direkt från en gymnasieutbildning. Dock nämner flera av dem att de strategiskt valt utbildning utefter var arbetena kommer att finnas i framtiden.

Ett vanligt fenomen när man ska ut i arbetslivet tror vi är att man själv känner att man har mycket kunskap och man är redo att applicera den i verkligheten, men att arbetsmarknaden kan sätta käppar i hjulet. Det kan för många kännas som ett bakslag. Uppfattningen vi får av våra respondenter är att de i detta fall ser sin ålder som ett hinder. Dock skulle de inte vilja ändra sin situation även om de skulle kunna. Vad respondenterna nämner som positivt med sin låga ålder inför sina framtida karriärsutveckling är att de bara är i starten nu och därmed har lång tid på sig i etableringskedjan.

REFERENSLISTA

Böcker

Beck, U. (1998). *Risksamhället – På väg mot en annan modernitet.*

Uddevalla: Bokförlaget Daidalos AB.

Beck, U., Beck-Gernsheim, E., (2001). *Individualization.*

Great Britain: Athaeum Press.

Fürth, T., Holmberg, I., Larsson, O., Raaterova, M., (2002) *80-talisterna kommer*

Halmstad: Bulls Tryckeri.

Holme, M.I., Solvang, K.B., (1999). *Forskningsmetodik, om kvalitativa och kvantitativa metoder.* Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsprocessen.*

Lund: Studentlitteratur.

Stojanovic, V., (2001) *Unga arbetslösas ansikten.*

Lund: Sociologiska institutionen.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ Forskning – i praktiken.*

Lund: Studentlitteratur.

Ödman, P. (2005) *Tolkning, förståelse och vetande.*

Nordstedts akademiska förlag.

Artiklar

Andréasson, U. Mann, J. (2005). *Studenterna och arbetslivet – förväntningar på arbetslivet,* vol 5, TCO.

Bengtsson, J. (2005). *Akademikerrapport 2005, SACO.*

Biterman, D. (2006) *Social rapport 2006*,
Socialstyrelsen.

Hallqvist, A. (2005). Arbetsliv i omvandling, *Arbetsliv och mobilitet – en forskningsöversikt*,
vol 3, Arbetslivsinstitutet.

Hedberg, C. (2005). Arbetslivsrapport, *Geografiska perspektiv på arbetsmarknadsrörligheten*,
vol 21, Arbetslivsinstitutet.

Israelsson, T. Tydén, H. Stannefors, T. (2003). *Geografisk rörlighet och arbetsgivarbyten*,
vol 1, AMS.

Jans, A.C. (2005). Demografiska rapporter, *Familjens betydelse för rörligheten på
arbetsmarknaden*, vol 3, Statistiska Centralbyrån.

Morild, K. Orpana, L. (2003). *Sverige en låst arbetsmarknad*,
vol 9, TCO:

Möller, T. (2000). Riskerar Sverige en kompetensdränering? Om utlandsarbete och rörlighet
bland unga akademiker, Industriförbundet, pensionsforum, SACO.

Zander, S. (2005). FOKUS 05. *En analys av ungas etablering och egen försörjning*,
vol 10, Ungdomsstyrelsen.

Internetadresser

<http://www.mdh.se/isb/datakallan/mobil.shtml>. 20060404, Mälardalens Högskola.

<http://www.ladok.se>. 20060420, Ladokkonsortiet.

<http://www.hsfr.se/etikregler.htm> 20060422, Humanistisk - Samhällsvetenskapliga
forskningsrådet.

Bilaga 1



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 15 eller 16 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:

Sandra Lehmann

.....

Ida Rubinsson

.....

Västerås/Eskilstuna 2006-04-07

Vänliga hälsningar
för projektgruppen genom

Tola Jonsson (fil.dr. prefekt) tola.jonsson@mdh.se
Paula Mähleck (fil.dr.) paula.mähleck@mdh.se
Tommy Törnqvist (fil.dr.) tommy.törnqvist@mdh.se

Frågeguide

ÖPPNINGSPRÅGA

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 FLYTTA 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?

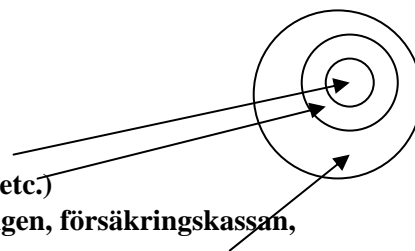
(Alternativ:

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 utlämnad 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!!!