



HÖGSKOLAN  
I HALMSTAD

Organisering och ledning av arbete - Arbetsvetenskap 180 hp

KANDIDATUPPSATS



Kompetensutveckling och upplevd  
anställningsbarhet

Frida Sundqvist och Sophie Welin

Arbetsvetenskap 61-90

Halmstad 2017-06-19

## **KOMPETENSUTVECKLING OCH UPPLEVD ANSTÄLLNINGSBARHET**

- en kvalitativ studie om hur kompetensutveckling kan se ut för tjänstemän inom byggsektorn och hur kompetensutveckling kan påverka deras upplevda anställningsbarhet.

Frida Sundqvist och Sophie Welin

Högskolan i Halmstad, Akademin för Hälsa och Valfärd

Organisering och ledning av arbete och välfärd - inriktning arbetsvetenskap, 180hp

Arbetsvetenskap 61-90 hp

Termin 6, Vt 2017

### **Sammanfattning**

Anställda har idag ett större ansvar för sin egna anställningsbarhet och flera forskare påstår att kompetensutveckling och lärande är avgörande för en individs upplevda anställningsbarhet. Kompetensutveckling har varit ett aktuellt ämne inom byggsektorn sedan 2000-talet då byggsektorn generellt sett har en lägre utbildningsnivå jämfört med arbetsmarknaden i övrigt. Syftet med undersökningen är att studera hur kompetensutveckling kan se ut för tjänstemän inom byggsektorn och hur kompetensutveckling kan påverka deras upplevda anställningsbarhet. Syftet konkretiseras med hjälp av tre frågeställningar; hur upplever medarbetarna att ansvaret för kompetensutveckling är fördelat på medarbetare respektive chef, upplever medarbetarna att de ansvar för sin kompetensutveckling och upplever medarbetarna sig vara anställningsbara. Vårt empiriska material är inhämtat genom kvalitativa intervjuer med tio tjänstemän hos ett stort bygg- och anläggningsföretag inom privat sektor. Syftet besvaras utifrån respondenternas uppfattningar om kompetensutvecklingens påverkan på deras upplevda anställningsbarhet. Resultatet visar att majoriteten av medarbetarna anser att kompetensutveckling sker ofta och regelbundet, samt att de erbjuds både obligatoriska samt frivilliga utbildningar. Alla respondenter upplever sig vara anställningsbara och anser att kompetensutveckling till viss del påverkar deras upplevda anställningsbarhet.

**Nyckelbegrepp:** kompetensutveckling, lärande, ansvar, upplevd anställningsbarhet, byggsektor

## **COMPETENCE DEVELOPMENT AND PERCEIVED EMPLOYABILITY**

- A qualitative study on how competence development can be structured for officials in the construction sector and how competence development can affect their perceived employability.

Frida Sundqvist and Sophie Welin

Halmstad University, Institution of Health and Welfare Work and Welfare -  
Management and Organisation - Work Science 180 hp

Work Science 61-90 hp

Term 6, Spring term 2017

### **Abstract**

Employees today have greater responsibility for their own employability, and several researchers claim that competence development and learning are crucial for an individual's perceived employability. Competence development has been a prevailing topic in the construction sector since the 21st century. The construction sector generally has a lower educational level compared with the labor market as a whole. The purpose of this survey is to study how competence development can be structured for officials in the construction sector and how competence development can affect their perceived employability. The purpose is made concrete by three questions; How do employees perceive that the responsibility for competence development is distributed between employees and managers, do employees perceive responsibility for their competence development and do employees perceive being employable. The empirical material is obtained through qualitative interviews with ten officials from a large construction company in the private sector. The purpose is answered based on respondents' perceptions of the impact of competence development on their perceived employability. The result shows that the majority of employees consider that competence development is frequent and regular, and that they are offered both mandatory and voluntary programs. All respondents think that they are employable and that competence development to some extent affects their employability.

**Keywords:** competence development, learning, responsibility, perceived employability, construction sector

## Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.2 Frågeställningar	2
1.3 Avgränsningar	2
2. Teoretisk referensram	3
2.1 Byggsektorn	3
2.2 Kompetensutveckling	3
2.3 Informellt och formellt lärande	4
2.4 Anställningsbarhet	5
2.5 Upplevd anställningsbarhet	5
2.6 Kompetensutveckling och anställningsbarhet	6
2.7 Kompetensutveckling och upplevd anställningsbarhet	7
2.8 Reflektion kring vald teori och tidigare forskning	8
3. Metod	9
3.1 Urval av respondenter	9
3.2 Datainsamling	9
3.3 Analysmetod	10
3.4 Etik	10
3.5 Metoddiskussion	11
4. Resultatredovisning och analys	13
4.1 Kompetensutveckling	13
4.2 Ansvar för kompetensutveckling	14
4.3 Upplevd anställningsbarhet	16
4.4 Kompetensutveckling och upplevd anställningsbarhet	17
4.5 Slutsats	20
5. Diskussion	22
5.1 Reflektion	22
5.2 Trovärdighet och tillförlitlighet	23
5.3 Vidare forskning	24
Bilaga 1	27
Intervjuguide	27

## 1. Inledning

Kompetensutveckling har varit ett aktuellt ämne för byggsektorn sedan början på 2000-talet. Byggsektorn har länge varit omtalad för dess strukturella problem och har varit i fokus för en rad omfattande rapporter och forskningsprojekt. År 2002 tillsatte regeringen en byggkommission med uppgift att granska byggsektorn och för att föreslå åtgärder som syftade till att hålla nere byggkostnaderna och höja kvaliteten (SOU 2002:115). För att skapa en attraktiv byggsektor och locka till sig kvalificerad arbetskraft så antogs kompetensutveckling vara ett aktuellt ämne i utvecklingen (Fi 2004:15). Den individrelaterade innebörden av kompetensutveckling innefattar individuella läroprocesser som leder till förändring av individens kompetens (Ellström 2010:23).

Anställningsbarhet är ett mångdefinierat och svårdefinierat begrepp. Enligt Löfgren Martinsson (2008) är det ur ett individperspektiv möjligheten att få, men även behålla, ett arbete eller karriär alternativt att byta arbete eller karriär. Anställningsbarhet har gått från ett sysselsättningsperspektiv, där arbetsgivare anses vara ansvariga för möjligheten till arbete, till att ansvaret i större grad ligger hos individen. Individen förväntas idag ta ansvar för sitt eget liv samt försörjning och ska därför se till att vara anställningsbar och attraktiv på arbetsmarknaden (Berglund 2008; Popkewitz, Olsson & Peterson 2006). Förändringarna på dagens arbetsmarknad präglas av ökad flexibilitet och individualisering, vilket har lett till att anställda idag har större ansvar för sin egna karriärutveckling och anställningsbarhet än tidigare (Berntson, Näswall & Sverke 2008). På grund av den ökade individualiseringen och flexibiliteten på arbetsmarknaden finns det inte endast intresse att studera anställningsbarhet hos studenter eller arbetssökande, utan även hos anställda. Då organisationer och samhället tar allt mindre ansvar för individen så utgörs tryggheten i känslan att vara anställningsbar. Det är inte endast den faktiska anställningsbarheten som är viktig, utan även hur den enskilde individen upplever sig anställningsbar, det vill säga den *självupplevda* anställningsbarheten (Berntson 2008).

Individer som får kontinuerlig kompetensutveckling rapporterar högre nivåer av anställningsbarhet. Även anställdas initiativ till kompetensutveckling visar ett positivt samband med anställningsbarhet (Berntsson 2008; Van der Klink, Van der Heijden, Boon & Williams van Rooij 2014). Vidare höjs individens upplevda anställningsbarhet vid deltagande i kompetensutveckling (De Vos, De Hauw & Van der Heijden 2011). Lärande och kompetensutveckling är centralt ur ett individperspektiv i syfte att kunna röra sig horisontellt och vertikalt på arbetsmarknaden. Det krävs att individen har en attraktiv kompetens, men också förmågan att snabbt lära sig det som krävs för att få en anställning (Wallo 2014:310).

Tidigare studier visar brister i kompetensutveckling inom byggsektorn (SOU 2002:115, Fi 2004:15) samtidigt som andra studier visar ett positivt samband mellan kompetensutveckling och upplevd anställningsbarhet (De Vos, De Hauw och Van der Heijden 2011). Med bakgrund i den ökade individualiseringen och det växande ansvaret hos individen gällande anställningsbarhet (Berglund 2008; Popkewitz, Olsson & Peterson 2006), finns det ett värde att undersöka hur kompetensutveckling kan se ut inom byggsektorn samt hur de anställda inom byggsektorn kan uppleva sin anställningsbarhet.

### **1.1 Syfte**

Syftet med studien är att studera hur kompetensutveckling kan se ut för tjänstemän inom byggsektorn och hur kompetensutveckling kan påverka deras upplevda anställningsbarhet.

### **1.2 Frågeställningar**

- Hur upplever medarbetarna att ansvaret för kompetensutveckling är fördelat på medarbetare respektive chef?
- Upplever medarbetarna att de tar ansvar för sin kompetensutveckling?
- Upplever medarbetarna sig vara anställningsbara?

### **1.3 Avgränsningar**

Trots att arbetsmarknaden generellt präglas av ökad individualisering och växande fokus på anställningsbarhet, så avgränsar sig undersökningen till ett specifikt företag inom byggsektorn. Byggsektorn består generellt av både tjänstemän och yrkesmän, men i studien kommer endast tjänstemän att beröras. Undersökningen har ett individperspektiv och fokus på den upplevda anställningsbarheten.

## 2. Teoretisk referensram

I detta kapitel presenteras tidigare forskning samt teori som är relevant för studien.

### 2.1 Byggsektorn

Regeringen tillkallade år 2002 en kommission för att föreslå åtgärder som syftade till att bland annat höja kvaliteten inom bygg- och anläggningssektorn. I kommissionen gjordes en kartläggning av de anställdas utbildning och kompetens i branschen. Resultatet visade att anställda inom byggsektorn har en lägre utbildningsnivå i förhållande till övriga arbetsmarknaden. Byggkonsulter, projektörer och platschefer har dåliga förutsättningar att genom sin utbildning tillägna sig byggteknisk kunskap samtidigt som allt högre kompetenskrav ställs på dem. Kompetensutveckling har därför blivit viktigt. En undersökning av Centralorganisationen för arbetarrörelsens fackförbund (LO) visar att LO-medlemmar inom byggsektorn får minst utbildning på arbetstid av alla. Mängden fortbildning sträcker sig till endast 0,3 dagar per medlem och år (SOU 2002:115).

Kommissionen bekräftar att sambandet mellan utbildning och arbetslöshet är väl känt inom byggsektorn. Kommissionen menar att arbetsmarknadsutbildningen är mycket betydelsefull då ju kortare utbildning en person har, desto större är risken att råka ut för arbetslöshet. Arbetsmarknadsutbildningen kan korrigera brister i utbildningen som uppstått i tidigare led. Det konstateras dock att det inte är rimligt att arbetsmarknadsutbildning är den enda form av utbildning som erbjuds, vilket ofta är fallet för stora delar av byggsektorns arbetskraft (SOU 2002:115).

En delrapport från Bygghögskolekommittén (Fi 2004:15) berättar att kommissionens åtgärdsförslag senare lett till att viljan att utvecklas i byggsektorn ökat och att det i större mån satsas på att öka kompetensen inom branschen. Det övergripande målet i Bygghögskolekommitténs delrapport var att skapa en effektiv, lönsam och attraktiv samhällsbyggnadssektor. Ett viktigt steg i utvecklingen är att öka platschefens kompetens genom kompetensutveckling samt att höja platschefens ställning på marknaden (Fi 2004:15).

Josephson, Knauseder och Styhre har undersökt hur lärande ser ut och definieras i byggprojekt genom Bygghögskolekommittén (2003). Deras resultat visar att erfarenheten betonas starkt hos samtliga respondenter och att det mesta av lärandet sker i arbetssituationen. Erfarenheten som byggs upp genom de olika projekten anses därför vara viktig, medan kurser och andra aktiviteter inte anses ha samma värde. Den kortsiktiga strävan efter att maximera vinsten i det enskilda projektet medför att det mer långsiktiga lärandet får låg prioritet. Det lärande som sker är därför i hög grad passivt. Resultatet visade att respondenterna ansåg att det var deras eget ansvar att ta sig tid och initiativ till att lära sig nya saker och de ansåg sig själva vara det största hindret för lärande. På så vis förklaras attityder, intresse och disciplin vara avgörande för mängden lärande hos individen (Josephson, Knauseder & Styhre 2003).

### 2.2 Kompetensutveckling

Inom forskning och litteratur finns det en rad definitioner av begreppet kompetens och trots skillnader går det att se likheter hos dessa definitioner. En av likheterna är grundantagandet att kompetens handlar om ett kollektivt eller en individs förmåga att utföra vissa aktiviteter eller uppgifter. Det vanligaste är dock att kompetens kopplas till den enskilda individen och är då ett samlingsnamn för olika kunskaper, förmågor, attityder och erfarenheter som individen besitter för att lösa olika uppgifter i särskilda kontexter (Bennich 2012:17). I detta

arbete kommer den sistnämnda definitionen fortsatt att användas.

Gällande begreppet kompetensutveckling så kan termen ha två betydelser. Den organisationsrelaterade termen innebär ett system av åtgärder som kan vidtas för att påverka utbudet av kompetens på en verksamhets interna arbetsmarknad. Den individrelaterade innebörden är istället en beteckning på de individuella läroprocesser som leder till förändring av individens kompetens. Åtgärderna som kan avses vid kompetensutveckling beskriver Ellström (2010:23) är många. Dessa kan vara personalrörlighet, utbildning eller träning av personal genom kurser på eller utanför arbetsplatsen. Det kan även vara olika former av icke-formell utbildning såsom arbetsplatsträffar samt lärande i samband med utförandet av det dagliga arbetet (Ellström 2010:23). Utbildning kan vara såväl arbetsplatsrelaterade kurser som lärande i samband med att arbetsuppgifterna utförs (Ds 2000:49). Aktiviteter som inte har kompetensutveckling som primärt syfte kan i realiteten innebära kompetensutveckling för individen. Det kan exempelvis vara deltagande i olika organisationsutvecklingsprojekt eller arbetsutveckling (Ellström 2010:23). I den här studien kommer vi utgå från den individrelaterade innebörden av begreppet samt utgå från att kompetensutveckling är aktiviteter som både har och inte har kompetensutveckling som primärt syfte.

Billet (2001) har undersökt vilka faktorer som skapar lärande och kompetensutveckling på arbetsplatsen. Hans studie fokuserar på två grunder; hur arbetsplatser erbjuder möjligheter för lärande och i vilken mån individen väljer att engagera sig i aktiviteter som arrangeras och vägleds av arbetsgivaren. Det beskrivs att dessa grunder är centrala för att förstå vilket lärande som arbetsplatsen kan förse sina anställda med och hur den kan förbättras. Resultatet visar att om arbetsplatsen kan erbjuda sina medarbetare stöd att engagera sig i aktiviteter, är det avgörande för kvalitén av lärande. Stödet kan främja individens engagemang för kompetensutveckling. Engagemanget beror även på individens önskan att engagera sig målmedvetet på arbetsplatsen (Billett 2001).

Billett (2001) redovisar vidare att anledningarna till att medarbetare deltar eller inte deltar i aktiviteter skiljer sig åt bland anställda på arbetsplatsen. Individens personliga och yrkesmässiga mål kan vara en faktor som påverkar initiativ till kompetensutveckling, medan konflikter mellan olika intressen kan vara en bidragande faktor till att medarbetare avstår från aktiviteter. Dessa intressen kan vara distansarbete, kontraktsanställning eller deltidsanställning, vilket gör att medarbetarna inte erbjuds samma möjligheter till att delta som heltidsanställda. Billett (2001) förklarar att individerna måste hitta en mening med sin kompetensutveckling och värde i de lärandemoment som arbetsplatsen erbjuder, för att de ska engagera sig.

### **2.3 Informellt och formellt lärande**

Det informella lärandet syftar till det lärande som sker i vardagslivet eller på en arbetsplats genom vardagliga beteenden eller observationer. Informella läroaktiviteter kännetecknas av låg grad av planering och äger rum när exempelvis arbetsuppgifter utförs, samtal sker och produktionsproblem hanteras. Det informella lärandet kan ske medvetet och avsiktligt genom olika nätverk, projektaktiviteter eller handledning. Den största delen av det informella lärandet sker dock spontant och för individen omedvetet som en sidoeffekt av andra aktiviteter (Ellström 1996; Ellström & Hultman 2004; Kock 2010:101). En sådan situation brukar kallas för implicit, "tyst", lärande (Kock 2010:101).

Det formella lärandet förklaras som planerat och målinriktat och sker genom utbildning på



exempelvis en arbetsplats eller skola. Formella läraaktiviteter genomförs i sammanhang som kännetecknas av en hög grad av planering och organisering. Dessa aktiviteter är ofta baserade på fakta- och regelbaserat kunskapsinhämtande och sker ofta i form av utbildning. Avsikten med utbildningen är att individen ska införskaffa sig kompetens (Ellström 1996; Kock 2010:101).

Kock (2010:101) påpekar att informellt och formellt lärande är ömsesidigt beroende av varandra och därför inte bör ställas i motsats till varandra. Informellt lärande är betydelsefullt men ofta inte tillräckligt och behöver därför stödjas av formellt lärande. Deltagande i formella läraaktiviteter, såsom interna och externa kurser, kan öka förmågan att tillgodogöra sig informellt lärande. De erfarenheter vi får från formella aktiviteter kan göra oss mer engagerade på arbetsplatsen (Kock 2010:101).

## 2.4 Anställningsbarhet

Det finns ingen tydlig konsensus kring begreppet anställningsbarhet, vilket kan bero på att det är ett begrepp som förändrats mycket över tid. I början på 1980-talet och vidare in på 1990-talet utvecklades den innebörd och benämning av anställningsbarhet som vi främst använder oss av idag. Under denna tidsperiod lades större vikt vid individen och dennes förutsättningar samt personliga ansvar gällande kunskaper och färdigheter. Ur ett individperspektiv används begreppet för att beskriva en individs möjlighet att få samt behålla ett arbete eller karriär, alternativt byta arbete eller karriär (Löfgren Martinsson 2008). Anställningsbarhet är alltså inte endast kopplat till nyanställning utan även till hur arbetstagare ses i sin arbetsgivares ögon. Även Knight & York (2004) definierar anställningsbarhet som en individs förmåga att få ett jobb, behålla det och vid behov ha möjligheten att skaffa ett nytt.

*“The Confederation of British Industry (CBI) has defined employability thus Employability is the possession by an individual of the qualities and competencies required to meet the changing needs of employers and customers and thereby help to realise his or her aspirations and potential in work”* (McQuaid & Lindsay 2005:99)

Enligt De Vos, De Hauw & Van der Heijdens (2011) skapas arbetstagarens anställningsbarhet genom att förvärva kunskaper, färdigheter, förmågor och andra egenskaper som värderas högt av nuvarande samt potentiella arbetsgivare. Anställda idag måste engagera sig i självstyrande aktiviteter för att skapa möjligheter till att uppnå sina karriärmål samt för att säkerställa den egna anställningsbarheten. Det finns bevis för att proaktiva individer, som väljer och skapar sina arbetssituationer, ökar sannolikheten för framgångar inom karriären. Självstyrande aktiviteter resulterar inte bara i ökad tillfredsställelse på arbetsplatsen utan även i ökad anställningsbarhet. Det höjer möjligheten till sysselsättning, utveckling och i vilken grad individen kan förhandla om jobbförändringar (De Vos & Soens 2008).

## 2.5 Upplevd anställningsbarhet

När man talar om anställningsbarhet skiljer man ofta på subjektiv och objektiv anställningsbarhet. Den objektiva anställningsbarheten innebär hur lätt eller svårt det är för en individ att få en anställning. Subjektiv anställningsbarhet, även kallad upplevd anställningsbarhet, innebär istället hur lätt eller svårt individen själv upplever det att få en anställning. Den upplevda anställningsbarheten kan förstås som en process vilken är påverkad av både individen själv och situationen. Olika personer kommer sannolikt att se deras möjligheter på arbetsmarknaden på olika sätt, beroende på situation och individuella faktorer. Det har vid flera tillfällen konstaterats att individer verkar och reagerar på den upplevda

situationen snarare än den faktiska. Den här begreppsramen är därför ett viktigt verktyg när man tittar på upplevd anställningsbarhet (Berntson 2008). Enligt Berntsson m.fl. (2008) så är anställningsbarhet en individs upplevelse av sina möjligheter på arbetsmarknaden. De definierar upplevd anställningsbarhet som en individs upplevelse av att kunna finna ett nytt, likvärdigt eller bättre arbete. Denna studie kommer därför att hänvisa till individens upplevda anställningsbarhet i form av individens upplevelse av att kunna få ett nytt, liknande eller bättre arbete.

Generellt sett är upplevd anställningsbarhet viktigt då det är själva upplevelsen av en situation eller händelse som påverkar en persons handlingar, snarare än situationen i sig. Uppfattningen om den egna anställningsbarheten påverkar således människors inställning till organisationer och arbete. Personer som ser sig själva som anställningsbara är mer benägna att se flexibilitet som mindre hotfullt, vilket i princip är ett krav på dagens flexibla arbetsmarknad. Eftersom det är en subjektiv bedömning kan upplevelsen variera mellan individer i liknande situationer (Berntson 2008).

## **2.6 Kompetensutveckling och anställningsbarhet**

Dagens arbetsmarknad kännetecknas av plattare organisationsstrukturer, instabilitet, föränderlighet samt nya krav på dess arbetstagare. Idag måste arbetstagare bevaka och värna om sin anställningsbarhet genom konstant lärande. Formell kunskap blir värd mindre och mer fokus läggs på personliga kvalitéer (Legatt-Cook 2007:34). Samtidigt menar Ellström (1998) att individens anställningsbarhet bygger på formella kvalifikationer och faktiskt kompetens. Dessa består bland annat av kunskap, förmågor och personliga egenskaper vilka främst förvärvas genom utbildningar. Mcquaid och Lindsay (2005) menar också att anställningsbarhet handlar om individens förmåga till anställning när det gäller kompetensutveckling.

Enligt Berntson (2008) är kompetens individens viktigaste resurs vid anställningsbarhet. De personer som har högre utbildning och mer arbetslivserfarenhet har större chans till anställningsbarhet. Det finns ett tydligt samband mellan anställningsbarhet och kompetensutveckling. Individer som fått kompetensutveckling rapporterar högre nivåer av anställningsbarhet (Berntson 2008). Näringsdepartementet (Ds 2000:49) konstaterar att de nya organisationsmodellerna ställer högre krav på de anställdas flexibilitet och kompetens. De anser att kontinuerlig kompetensutveckling således är en förutsättning för att individernas produktivitet och anställbarhet skall bestå och tillta. Kompetensutveckling av anställda är en investering både för den enskilde, för företaget och för samhället i stort. För den enskilde beskriver Näringsdepartementet att kompetensutveckling ytterst handlar om att undvika arbetslöshet och på sikt säkra sin försörjning. De förklarar även att kompetensutveckling ger individen möjlighet att utveckla sin yrkesmässiga identitet, vilket i sin tur skapar förutsättningar för den enskilde att hitta nya och mer stimulerande arbetsuppgifter (Ds 2000:49).

En studie av Berntson (2008) visar att formell utbildning är en viktig faktor gällande individens anställningsbarhet. Samtidigt visar studien att kompetensutveckling i arbetet bidrar till anställningsbarhet. Berntson (2008) talar om anställningsbarhet genom kunskaper, färdigheter och attityder och skiljer på tre olika typer av tillgångar. Basen innefattar grundläggande färdigheter såsom integritet, medan mellanskiktet omfattar två skilda yrkeskunskaper. Dessa är anslutna till ett visst yrke eller knutna till mer allmänna kunskaper. Till sist menar han att samtliga anställningsbara individer har tillgångar som innebär att man

både kan samarbeta samt arbeta med självstyrande aktiviteter (Berntson 2008).

En holländsk studie visar hur informellt och formellt lärande bidrar till anställningsbarhet hos akademiker. Resultaten från 139 respondenter visar att informellt lärande, såsom nätverkande, är en faktor som bidrar till anställningsbarhet. Aktiviteterna inom det formella lärandet är mindre signifikanta gällande en persons anställningsbarhet. Ålder, lön och lärandeklimat anses påverka informellt lärande, medan befordringar bidrar positivt till anställningsbarhet (Van der Klink, Van der Heijden, Boon & Willams van Rooij 2014). Studiens resultat betonar värdet av informellt lärande men personalpolicys uppmuntrar till både informellt och formellt lärande. Informellt lärande leder många gånger till att anställda endast lär sig att utföra sina nuvarande arbetsuppgifter bättre, istället för att utmanas och lära sig nya arbetsuppgifter.

Van der Klink m.fl. (2014) menar att nya arbetsuppgifter kan öka anställningsbarheten för en större räckvidd av jobb. De menar att inte bara sättet att lära, informellt eller formellt, utan även innehållet främjar anställningsbarhet. En strategi som innehåller både informellt och formellt lärande är det som i huvudsak anses förbättra livslång anställningsbarhet (Van der Klink m.fl. 2014).

Anställda som deltar i den kompetensutveckling som erbjuds på arbetsplatsen upplever i större utsträckning sin anställningsbarhet som positiv och övertygande, då det har ett direkt samband med upplevda stödet från organisationen. Vidare bidrar kompetensutveckling till en hållbar utveckling av både anställda och organisationer. Både individen och organisationen bör därför aktivt uppmuntras att ta ansvar för anställningsbarhet (De Vos, De Hauw & Van der Heijdens 2011).

## **2.7 Kompetensutveckling och upplevd anställningsbarhet**

Berntson m.fl. (2008) har gjort en studie där de undersöker sambandet mellan individens humankapital, i form av kompetensutveckling, och arbetslivserfarenhet samt upplevd anställningsbarhet. Författarna refererar till flera studier som menar att satsningar på kompetensutveckling har stor betydelse för individen och dennes upplevda anställningsbarhet. Resultatet visar att upplevd anställningsbarhet påverkas av faktorer som individen faktiskt kan påverka, såsom kompetensutveckling och arbetslivserfarenhet. Individens upplevda anställningsbarhet har alltså positiva samband med lärande och kompetensutveckling (Berntson m.fl. 2008).

Anställdas initiativ till kompetensutveckling, samt upplevda stöd, har ett positivt samband med upplevd anställningsbarhet. Upplevd anställningsbarhet är beroende av kontinuerligt lärande, anpassning till nya skiftande kunskapskrav samt möjlighet att tillvarata färdigheter från kollegor. Det är viktigt att kompetensutvecklingen inkluderar både stöd, deltagande samt initiativ till kompetensutveckling. Det räcker inte att endast inneha utbildning utan det är lika viktigt att skapa en stimulerande lärandemiljö där deltagande faktiskt stöttas av ledare och kollegor inom organisationen. Samma studie visar att det är betydelsefullt att delta i både det formella och informella lärandet för att individen ska uppleva anställningsbarhet (De Vos, De Hauw & Van der Heijdens 2011). Även Berntsons (2008) studie visar att formell kompetensutveckling har ett direkt samband med självupplevd anställningsbarhet.

## 2.8 Reflektion kring vald teori och tidigare forskning

I den teoretiska referensramen tas det upp tidigare forskning inom byggsektorn samt hur kompetensutvecklingen och arbetsmarknadsutbildningen inom branschen ser ut nationellt. Inom området kompetensutveckling tas det upp tidigare studier kring vilka effekter kompetensutveckling har hos den enskilde individen samt vad som påverkar deltagandet. Vidare berörs tidigare studier inom området anställningsbarhet och upplevd anställningsbarhet samt vilken relation dessa har till kompetensutveckling.

Då begreppen kompetens och kompetensutveckling har tät anknytning till begreppen informellt och formellt lärande, så tas även beskrivningar av dessa termer upp. Anställningsbarhet kan beskrivas som både objektiv och subjektiv (upplevd) och därför beskrivs forskning inom båda dessa områden trots att det främst är den upplevda anställningsbarheten som kommer att beröras i studien.

Byggsektorn är generellt mansdominerad och det går att förmoda att respondenterna i de tidigare studierna inom byggsektorn främst är män. Om man ser studierna i den teoretiska referensramen ur ett genusperspektiv är könsfördelningen bland respondenterna ojämn mellan män och kvinnor. Den tidigare forskningen om kompetensutveckling och anställningsbarhet är inte lika tydligt kopplad till en specifik bransch. Att de övriga studierna inte är kopplade till byggsektorn gör att man kan anta att fler kvinnor är involverade i dessa studier, vilket påverkar dess resultat. I frågan om rättvisa kan det tolkas som orättvist att männen indirekt omfattas i större utsträckning än kvinnorna gällande den tidigare forskningen inom byggsektorn. Dock speglar artiklarna hur könsfördelningen inom byggbranschen generellt ser ut.

Den sammantagna tidigare forskningen kan ses ur ett makt- och inflytandeperspektiv och det går då att tolka både kompetensutveckling och anställningsbarhet som förknippade till makt. De Vos och Soens (2008) nämner exempelvis i deras studie att anställdas engagemang i självstyrande aktiviteter är viktigt för att uppnå sina karriärmål och för att säkerställa den egna anställningsbarheten. De förklarar att anställningsbarhet höjer möjligheten till sysselsättning och i vilken grad individen kan förhandla om jobbförändringar (De Vos & Soens 2008). Sambandet som författarna tar upp är ett tydligt exempel på hur studien talar om inflytandet på kompetensutveckling som en källa till makt. Makten att påverka sin kompetensutveckling och den upplevda anställningsbarheten antas ligga hos den enskilda individen. Även Berntson (2008) förklarar kompetens som individens viktigaste resurs vid anställningsbarhet, vilket indikerar att kompetens i hans studie är förknippat med makt.

Utifrån studiens syfte och frågeställningar kan den valda tidigare forskningen och teorin sammantaget anses vara relevant för studien. Vi upplever att de finns en kunskapslucka gällande hur kompetensutveckling kan se ut idag för tjänstemän inom byggsektorn och hur den kan påverka deras upplevda anställningsbarhet.

### 3. Metod

I detta kapitel redogörs undersökningens metodologiska överväganden. Studiens ansats är kvalitativ vilket är att föredra när det gäller hantering av sociala förhållanden och detaljerat datamaterial. Genom att intervjua tjänstemän inom byggsektorn om hur deras kompetensutveckling ser ut på arbetsplatsen samt deras upplevda anställningsbarhet, har vi undersökt sociala förhållanden. Vi har även fått in detaljerat datamaterial då vi undersökt tjänstemännens upplevelser och uppfattningar, därför är kvalitativ forskning ett bra val i denna studie. Kvalitativ forskning tenderar generellt att förknippas med småskaliga studier då ord används som analysenhet. Det empiriska materialet baseras på intervjuer, vilket är att föredra när det gäller att fånga in människors uppfattningar, erfarenheter och svar på komplexa frågor (Denscombe 2016:344-345,416; Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011:40).

Gällande tolkning och förståelse av resultatet i studien, har det använts en hermeneutisk kunskapsteori. Hermeneutikens huvudtema är att meningen hos en del endast kan förstås om den sätts i samband med helheten. På omvänt sätt kan helheten endast förstås genom att tolka dess delar. Hela den hermeneutiska processen bör genomsyras av de två grundläggande hermeneutiska cirklarna: den mellan del och helhet samt den mellan förförståelse och förståelse (Alvesson & Skoldberg 2008:191-193). Detta har skett genom att vi i vår bearbetning av empirin pendlat mellan respondenternas enskilda svar och satt dessa i samband med den totala empirin. Vi har även alternerat mellan tidigare forskning och empiri i vår resultat- och analysdel.

En hermeneutisk tolkning genomförs genom att alternera olika aspekter. Varje aspekt innehåller olika typer av argument som är för eller emot tolkningen. Förutom att tolka texten som del och helhet så behövs även författarnas speciella inställning tas i beaktning, samt den särskilda karaktären av den text som ska tolkas (Alvesson & Skoldberg 2008:204). Resultatet i studien har tolkats utifrån den teoretiska referensramen. För att skapa en hermeneutisk tolkning har teori och empiri varvats i analysen och utifrån detta har även tolkningar gjorts.

#### 3.1 Urval av respondenter

Undersökningens respondenter består av tio tjänstemän från ett stort företag inom byggsektorn.

- Tre platschefer
- Sju arbetsledare

Respondenterna har utsetts genom att kontaktpersonen på företaget valt ut tio personer utifrån valda kriterier. Kvalifikationerna har varit att personerna är tjänstemän samt att de har arbetat minst ett år på företaget där undersökningen ägt rum. Denscombe (2016:77) menar att ett urval som bygger på forskarens bekvämlighet, där undersökningens respondenter består av de personer som finns till hands, utifrån ett forskningsperspektiv är ett bekvämlighetsurval. Det är en vanlig urvalsmetod då forskare ofta har begränsade resurser till sitt förfogande i form av tid och pengar (Denscombe 2016:77).

#### 3.2 Datainsamling

Studiens syfte är att undersöka respondenternas upplevelser och erfarenheter därför har datainsamlingen skett genom personliga intervjuer. Intervjuerna har ägt rum på respondenternas respektive arbetsplats, antingen på ett kontor eller i ett mötesrum, och har

tagit ca 30 minuter per intervju. Intervjuernas utformning har varit semistrukturerade vilket innebär att det funnits en färdig lista med ämnen som ska behandlas och frågor som ska besvaras. Genom att använda en semistrukturerad intervjuguide (se bilaga 1) så fanns möjlighet att ställa följdfrågor för att följa upp intervjusvaren. Respondenternas svar har varit öppna och huvudfokus har varit på att den intervjuade ska utveckla sina tankar och synpunkter (Denscombe 2016:266,276).

Inför intervjutillfället blev varje respondent kontaktad via telefon för att gemensamt bestämma tid och datum för intervjun. De tillfrågade blev informerade om vilket ämne som skulle beröras samt en uppskattad tidslängd på intervjun, vilket Denscombe beskriver är att föredra (2016:276). Vid intervjutillfället spelades varje intervju in genom ljudupptagning via telefon, samt kompletterades med fältanteckningar. Ljudupptagningar ger en permanent och i princip fullständig dokumentation när det gäller vad som sagts under intervjun (Denscombe 2016:280). Ljudupptagningarna ger möjlighet att lyssna om intervjuerna vid senare tillfälle.

Ansatsen i studien är abduktiv. Abduktion utgår från empirisk fakta som vid induktion, men avvisar heller inte teoretiska föreställningar som vid deduktion. Analyser av empirin har i undersökningen kombinerats med studier av tidigare teori för att se mönster och skapa förståelse. I undersökningsprocessen så har det därför skett en alternering mellan den teoretiska referensramen och empirin, som sedan tolkats med hjälp av varandra. Under processens gång har de empiriska tillämpningsområdet successivt utvecklats och teorin förfinats och justerats. Justeringar har skett av intervjufrågorna samt utveckling av den teoretiska referensramen. Genom abduktion skapas på så vis en förståelse som inte går att nå genom endast induktion eller endast deduktion (Alvesson & Skoldberg 2008:55-56).

### **3.3 Analyismetod**

Det empiriska materialet har analyserats genom innehållsanalys. Innehållsanalys är en logisk och relativt enkel procedur som innebär att intervjuresultatet brutits ned i mindre enheter för att kunna kvantifieras samt för att märka av förekomsten av specifika svar eller mönster. Vi har på så vis delat upp respondenternas svar för att se mönster och lättare kunna sätta in oss i resultatet. Redan från utformandet av intervjuguiden fanns en tydlig bild av vilka typer av kategorier och frågor som var av särskilt intresse att behandla för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Det är även utifrån dessa kategorier och frågor som det empiriska materialet sedan kategoriserats och kodats (Denscombe 2016:392). Detta har skett genom att vi använt ett genomgående tema på våra rubriker för att beröra alla relevanta teman för att besvara studiens syfte.

I framställandet av analysen har en repetitiv process används. Processen innebär en ständig rörelse fram och tillbaka mellan teorier, tidigare forskning och det empiriska materialet i form av de koder och kategorier som tagits fram (Denscombe 2009:368-369). Den repetitiva processen har alltså skett genom att vi tagit ett tema och rubrik i sänder, för att sedan analysera respondenternas svar utifrån den tidigare forskningen med samma tema.

### **3.4 Etik**

Innan intervjuerna ägde rum informerades samtliga respondenter om författarna till studien, det övergripande syftet samt att intervjun är frivillig. För att respondenterna ska känna sig bekväma, ge ärliga svar samt för att öka tillförlitligheten i resultatet meddelades respondenterna om att studien är konfidentiell och att det som sägs under intervjun är anonymt och kan inte kopplas till en enskild person. De tillfrågade har inte heller benämnts

med titel eller befattning i resultatet och analysen, utan endast som respondent 1-10. För att tydliggöra vad som är tidigare idéer och forskning och vad som är vårt eget resultat har det tagits hänsyn till att inte förbigå tidigare forskning som undersökt liknande områden, utan avsiktligt tagits upp likartad forskning och dess resultat (Gustavsson, Hermerén och Petersson 2005).

### 3.5 Metoddiskussion

En fördel med kvalitativ studie och analys är att det finns en tolerans för tvetydigheter och motsägelser i analysen, vilket kvantitativa studier inte har samma förutsättningar till. Den sociala tillvaron som studien fokuserar på, där syftet är att undersöka förhållandet mellan kompetensutveckling och upplevd anställningsbarhet, fångas bättre upp av en kvalitativ studie. Dock innebär det att objektiviteten i studien går att ifrågasätta, då vår egna identitet och bakgrund spelar roll i analysen av data. Risken har dock försökts undvikas genom att närma oss forskningen med ett öppet sinne och undersöka alternativa förklaringar till resultaten i vår analys (Denscombe 2016:416-418).

Att använda sig av ett bekvämlighetsurval är inget som Denscombe (2016:78) förklarar rättfärdigar inkludering av människor eller företeelser i sitt urval. På så sätt går det att tolka att ett bekvämlighetsurval strider mot de hårda krav som måste ställas på vetenskaplig forskning (Denscombe 2016:78). I denna studie kan bekvämlighetsurvalet försvaras genom att det subjektiva urvalet av respondenter inte var helt slumpmässigt då företagets kontaktperson ombads välja ut respondenterna utefter ett antal specifika kriterier. Med hänsyn till kriterierna går det därför att antyda inkludering av särskilda företeelser i urvalsprocessen av respondenter. Anledningen till efterfrågan av personer som arbetat minst ett år på företaget, är ett antagande att dessa personer har större insikt i sin yrkesroll samt i hur kompetensutvecklingen ser ut på arbetsplatsen.

En fördel med personliga intervjuer är att dessa är särskilt lämpade för att producera detaljerade data och enkelt kan utforskas närmare genom följdfrågor. Undersökningens respondenter har haft möjlighet att förklara och utveckla sina idéer och synpunkter, vilket ger mer djupgående svar. Svarsfrekvensen har varit hög och samtliga inbokade intervjutillfällen har skett som planerat. Eftersom rösterna hörs tydligt och det inte råder några tvivel om vad som sades, samt att både fältanteckningar och ljudinspelning har använts under datainsamlingen så ökar trovärdigheten av datan (Denscombe 2016:287-288).

En möjlig risk med personliga intervjuer är att respondenternas uttalanden kan påverkas av intervjuarens identitet. Den insamlade datan kan även riskera att bli mindre tillförlitlig då den i viss mån påverkas av de specifika individer som deltar (Denscombe 2016:289). Risken finns att respondenterna svarar som de tror förväntas av dem. Därför finns en risk att respondenternas svar och resonemang kring hur kompetensutveckling ser ut på arbetsplatsen blir förskönad (Denscombe 2016:271). Riskerna har försökts undvikas genom att trycka på studiens konfidentialitet samt genom att ställa öppna frågor som inte leder respondenterna till att svara på ett visst sätt. Att datan i viss mån påverkas av de specifika individer som deltar, är något som kan antas vara ofrånkomligt. Påverkning av datan har försökts undvikas genom att genomföra 10 intervjuer och inte ett färre antal än så.

Analysen av datan har skett med hjälp av innehållsanalys, vilket är en metod vars fördel är att den hjälpt till att kvantifiera innehållet av datan. Innehållsanalys är på så vis en tydlig metod som gör att studien i princip kan upprepas av andra forskare. En begränsning är att enheterna

som analyseras och deras betydelse lyfts ur sin ursprungliga kontext. Det riskerar även att bli svårt att förstå textens underförstådda meningar (Denscombe 2016:393). Att enheterna lyfts ur sin ursprungliga kontext är en risk som tagits i beaktning i vår analys av datan, där det trots metodvalet tas hänsyn till kontexten och textens underförstådda meningar.

Gällande trovärdighet inom kvalitativa studier finns det inget absolut sätt att visa att man fått in rätt data. En av de huvudsakliga fördelarna med kvalitativ forskning att fynden grundats i fältarbete. Då det skett en detaljerad granskning av datan vi fått in så skapas en solid grund för att slutsatserna är baserade på den korrekta datan, vilket ökar studiens trovärdighet. Dock finns det ingen hundra procentig garanti för detta (Denscombe 2016:410-411).

För att öka tillförlitligheten i studien har vi redogjort för de metoder och analyser som använts. Redogörelsen, tillsammans med redovisning av beslutsfattandet, förklaras som nödvändigt för att kunna granska forskningsprocessen (Denscombe 2016:411-412; Gustavsson, Hermerén och Petersson 2005). En fullständigt reflexiv redogörelse av en beslutslogg har dock inte varit möjlig. När det kommer till frågan om generaliserbarhet så tillhandahålls viss information för läsaren att kunna bedöma överförbarheten av fynden. Det finns beskrivningar om personerna som deltagit i studien och vilka yrkesroller dessa personer har. Dock redovisas inte respondenternas kön, ålder och etnicitet och inte heller mer ingående information kring företagets specifika karaktär och storlek. Det går därför inte att bortse från det faktum att undersökningen är svår att upprepa vid ett senare tillfälle för att få samma resultat (Denscombe 2016:411-413).



## 4. Resultatredovisning och analys

I detta kapitel varvas resultatet av studiens empiriska material med en analys utifrån den teoretiska referensramen. Samtliga rubriker och teman är baserade på studiens syfte, frågeställningar och teoretiska referensram. I slutsatsen besvaras studiens syfte samt tre frågeställningar.

### 4.1 Kompetensutveckling

De flesta av respondenterna, sex av tio personer, liknar kompetens vid arbetslivserfarenhet. Respondent 1 menar att individen erhåller kompetens genom det vardagliga arbetet samt att medarbetarna lär sig av varandra. Personen berättar att vissa anställda studerat på högskola eller universitet medan andra arbetat länge som snickare, vilket medför olika erfarenheter och respondenterna kan därför kan lära av varandra.

Analys: När det gäller Bennichs (2012:17) förklaring av begreppet kompetens så är hans förklaring inte lika tydligt kopplat till arbetslivserfarenhet. Hon beskriver istället att kompetens vanligen kopplas till den enskilda individen och dess förmågor, kunskaper, attityder och erfarenheter att lösa uppgifter i särskilda kontexter (Bennich 2012:17). Studiens empiri skiljer sig från Bennichs resonemang. Respondenternas förklaring av kompetens som arbetslivserfarenhet, antas kunna likställas med Bennichs koppling till erfarenheter och särskilda kontexter.

När det kommer till i vilken utsträckning kompetensutveckling erbjuds på arbetsplatsen, anser fyra av respondenterna att det sker mycket kompetensutveckling. Majoriteten tycker att kompetensutveckling sker regelbundet, både obligatoriska och frivilliga utbildningar. Respondent 4 förklarar bland annat att personen gått en utbildning på en Yrkeshögskola i Göteborg om personligt ledarskap. Vidare har personen gått utbildningar i lyftteknik, grävmaskinsarbeten, arbetsmiljö samt skyddsombudsutbildningar. Även Bas P och Bas U är obligatoriska utbildningar om arbetsmiljöarbetet som samtliga arbetsledare och platschefer ska gå. Respondent 5 förklarar också att det erbjuds oerhört mycket kompetensutveckling. Personen anser att företaget är duktiga på att kompetensutveckla och att det sker regelbundet.

Analys: Tidigare forskning visar, till skillnad mot det empiriska materialet, att tjänstemän inom byggsektorn generellt har dåliga förutsättningar att tillägna sig byggteknisk kunskap. LO-medlemmar inom byggsektorn får minst fortbildning på arbetstid av alla och mängden fortbildning sträcker sig till endast 0,3 dagar per medlem och år (SOU 2002:115). Att majoriteten av studiens respondenter anser att kompetensutveckling sker ofta eller regelbundet är därför något som skiljer sig mot tidigare forskning. Ett antagande är att detta antingen beror på att mängden kompetensutveckling generellt ökat i branschen sedan år 2002, eller att organisationen där denna studie är genomförd är upplevs vara bättre på kompetensutveckling än genomsnittet.

Respondenterna upplever generellt ett bra stöd gällande kompetensutveckling, framförallt från sina kollegor. Exempelvis berättar respondent 8 om sin pågående kurs och att kollegorna ställer upp och arbetar extra om respondenten behöver ledigt. Respondent 9 menar att om individen går en utbildning, exempelvis ledarskapsutbildning som flera av de anställda går samtidigt, pratar medarbetarna om utbildningen efteråt för att bolla idéer och tankar kring vad de lärt sig.

*“Ja, vi har bra samarbete på företaget. Ringer ofta varandra vi som jobbar med samma sak. Vi platschefer pratar och ventilerar med varandra. Man är annars rätt så ensam och utlämnas, så skönt att man har stöd med sina kollegor. Man kan byta erfarenheter på så vis, få synpunkter och utbildningar med mera.”*

Analys: De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011) menar att det inte räcker att endast inneha utbildning, utan att det är lika viktigt att skapa en stimulerande lärandemiljö där deltagande stötts av ledare och kollegor inom organisationen. På så sätt talar det empiriska materialet för att lärandemiljön på företaget är bra och att de anställda ges förutsättningar till lärande, då de upplever att de stötts av både kollegor och chefer. Eftersom att det inte räcker med att endast inneha en utbildning (De Vos, De Hauw & Van der Heijden 2011) så kan de anställda därmed antas ges förutsättningar till lärande på arbetsplatsen, vilken i sin tur kan påverka deras upplevda anställningsbarhet.

#### **4.2 Ansvar för kompetensutveckling**

Samtliga respondenter anser att de har mycket att säga till om gällande deras kompetensutveckling. Majoriteten berättar att de själva får ge förslag på utbildningar som de önskar att gå samt att chefen tillgodoser önskningarna. Respondent 1 berättar att cheferna försöker tillgodose de personliga behoven gällande kompetensutveckling hos de anställda, samtidigt som det finns en del obligatoriska utbildningar. Respondent 5 anser att företaget är bra på att ta hand om samt utveckla personalen. Även respondent 6 menar att de anställda får utbildning efter önskemål samt att utbildningarna sker frekvent.

Analys: Erfarenheterna som anställda får av formella aktiviteter kan göra dem mer engagerade på arbetsplatsen och deltagande i formella läraktiviteter kan öka förmågan att tillgodogöra sig informellt lärande (Kock 2010:101). Eftersom de anställda upplever att de erbjuds formella läraktiviteter talar det för att de blir mer engagerade på arbetsplatsen. Precis som Kock (2010:101) beskriver så kan formella läraktiviteter öka förmågan att tillgodogöra sig informellt lärande, vilket antas bidra till att de anställda får större chans att lära sig av varandra på arbetsplatsen. Det kan i sin tur leda till att respondenterna upplever att de får kompetensutveckling i större mån på arbetsplatsen, vilket kan påverka deras upplevda anställningsbarhet.

Samtliga av de intervjuade berättar att de brukar delta i den kompetensutveckling som erbjuds. Respondent 1 tackar sällan nej till något och tycker att det är viktigt att delta i det som erbjuds. Respondent 9 menar att det inte är ett tvång att gå på utbildningarna, men att det är bra att ta chansen. Endast respondent 10 är restriktiv och deltar endast i mån av tid.

Analys: Varför medarbetare deltar eller inte deltar i kompetensaktiviteter förklarar Billett (2001) kan bero på individens personliga och yrkesmässiga mål. Konflikter mellan olika intressen förklarar han kan vara en bidragande faktor till att medarbetare avstår från kompetensaktiviteter (Billett 2001). Av de intervjuade är det bara respondent 10 som är restriktiv och deltar endast i mån av tid. Man kan här anta att konflikter mellan olika intressen, såsom kompetensutveckling och vanliga arbetsuppgifter, är anledningen till att respondenten inte deltar. Billett (2001) förklarar att individerna måste hitta en mening i sina kompetensaktiviteter för att de ska engagera sig, där en möjlig mening kan antas vara anställningsbarhet. Mening i sina kompetensaktiviteter är en faktor som inte någon av respondenterna nämner.

Hälften av respondenterna tycker att medarbetarna är involverade och engagerade i kompetensutvecklingen, ett par säger att engagemanget skulle kunna vara bättre. Respondent 4 berättar däremot att de anställda gärna vill gå på utbildningar och tycker att det är kul. De ser ett värde i utbildningarna och uppskattar att det satsas på dem som individer. Respondent 9 beskriver att engagemanget är ganska stort och att det avsätts möten för att skapa ett engagemang kring kompetensutveckling. Syftet med mötena är att medarbetarna ska få möjlighet att diskutera kompetensutveckling samt utvärdera kurserna som de gått.

Analys: Gällande medarbetarnas engagemang förklarar Billett (2001) att individens engagemang i aktiviteterna beror på arbetsplatsens vägledning. Kvalitén av lärandet har sin grund i arbetsplatsens beredskap att erbjuda sina medarbetare stöd att engagera sig i aktiviteterna (Billett 2001). Det empiriska materialet talar för att vägledningen på arbetsplatsen upplevs som involverande och engagerande, vilket kan antas påverka de anställdas engagemang positivt. Eftersom kvalitén i lärandet ökar (Billett 2001), kan det förbättrade lärandet och engagemanget antas påverka de anställda så att de upplever sin kompetensutveckling och upplevda anställningsbarhet mer positiv.

När det gäller faktiska initiativ till kompetensutveckling så uttrycker endast hälften av respondenterna att de tar egna initiativ, medan resten menar att inte tar så mycket initiativ eller inte gör det just nu. Respondent 8 tog initiativ till den tvååriga utbildning som personen går nu. Respondenten förklarar sig inte ha samma behov av kompetensutveckling för närvarande och vill hellre fokusera på jobbet. Respondent 1 säger istället att det är självklart att ta initiativ då man utvecklas både personligt och professionellt.

Analys: Josephson, Knauseder och Styhres (2003) studie visar att medarbetarna själva är det största hindret för lärande då det är deras eget ansvar att ta sig tid och initiativ till att lära nytt. På så vis förklaras attityder, intresse och disciplin vara avgörande för mängden lärande hos individen (Josephson, Knauseder och Styhres 2003). Hälften av respondenterna anser att de tar initiativ till kompetensutveckling, vilket talar för att de har intresse och disciplin att lära nytt. De respondenter som inte upplever sig ta tid till att lära nytt kan på motsatt vis förklaras ha fel attityd till lärande på arbetsplatsen. De Vos, De Hauw & Van der Heijdens (2011) förklarar även att anställdas initiativ till kompetensutveckling, samt upplevda stöd, har ett positivt samband med upplevd anställningsbarhet. Denna teori pekar på att de flesta av respondenterna bör uppleva sig som anställningsbara, då de tar faktiskt initiativ till sin kompetensutveckling och upplever ett generellt bra stöd.

Majoriteten anser att de har eget ansvar för sin kompetensutveckling. Exempelvis berättar respondent 4 att det är ens eget ansvar att tacka ja till en utbildning om en utbildning erbjuds. Respondent 5 menar att respondenten själv har ett ansvar för både sin egen och sina underställdas kompetens. Det är endast respondent 8 som inte anser sig ta eget ansvar för sin kompetensutveckling.

*“Får man möjlighet så är det ens eget ansvar att säga ja, men vill man inte lära sig så kan man låta bli. Det finns många att lära av. Det ligger på en själv.”*

Analys: Josephson, Knauseder och Styhres (2003) undersökning visar att det mesta av lärandet inom byggsektorn sker i själva arbetssituationen. Erfarenheten som byggs upp genom de olika projekten anses ha mer värde än kurser och andra aktiviteter. Lärandet som sker inom byggsektorn är därför i hög grad passivt (Josephson, Knauseder & Styhre 2003).

Majoriteten av de tillfrågade anser att de har eget ansvar för sin kompetensutveckling. Därför kan att de anställda utnyttjar de arbetssituationer som kan bidra till lärande och kompetensutveckling, då de ser sig själva som ansvariga. De Vos & Soens (2008) förklarar vidare att det finns bevis för att proaktiva individer, som väljer och skapar sådana arbetssituationer, både resulterar i ökad tillfredsställelse på arbetsplatsen samt i ökad anställningsbarhet. Detta konstaterande talar för att de respondenter som tar ansvar i arbetssituationer där de kan lära, upplever ökad tillfredsställelse samt anställningsbarhet.

Enligt respondent 4 består kompetensutvecklingen på arbetsplatsen av både formellt och informellt lärande. Personen beskriver att ansvaret ligger på en själv att tacka ja till utbildning samt att det finns många på arbetsplatsen att lära av.

Analys: Kock (2010:101) påpekar att formellt och informellt lärande är ömsesidigt beroende av varandra. Av att titta på det empiriska materialet är det även detta som sker i den berörda organisationen. En studie av Berntson (2008) visar att formell kompetensutveckling har ett direkt samband med självupplevd anställningsbarhet. Sambandet tyder på att de som deltar i den formella utbildningen på arbetsplatsen har en ökad chans att uppleva sig anställningsbara. På så sätt kan de respondenter som deltar i den formella kompetensutvecklingen antas uppleva sig som anställningsbara. Dock menar De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011) att det är betydelsefullt att delta i både det formella och informella lärandet för att individen ska uppleva anställningsbarhet. Enligt denna teori bör alltså medarbetarna både skapa sig arbetssituationer som kan leda till lärandemoment samt delta i den kompetensutveckling som arbetsplatsen erbjuder.

### **4.3 Upplevd anställningsbarhet**

Samtliga respondenter upplever sig anställningsbara. Generellt refererar respondenterna sin upplevda anställningsbarhet till arbetslivserfarenhet samt att de upplever sig ha den rätta teoretiska kunskapen.

*“Jag tycker själv jag har en hög anställningsbarhet. Detta för att jag har en lång erfarenhet och hunnit med att få mycket utbildningar. Det är väldigt få som är i min ålder och jobbar med det jag gör. Känns som de flesta är äldre.”*

Analys: Berntson m.fl. (2008) definierar upplevd anställningsbarhet som en individs upplevelse av att finna ett nytt, likvärdigt eller bättre arbete. Genom att utläsa respondenternas svar går det därför att anta att de upplever att de kan finna ett nytt, likvärdigt eller bättre arbete då de anser sig ha de korrekta kunskaperna.

Två av respondenterna menar att de är anställningsbara då de har lång erfarenhet samt rätt utbildning. Två andra respondenter anser att deras upplevda anställningsbarhet beror på att de har rätt teoretisk och praktisk erfarenhet. Även respondent 6 anser sig ha den rätta kunskapen och “bredden” inom yrket och ser därför sig själv som anställningsbar. Respondent 4 är inne på samma spår och hänvisar till att respondenten lärt sig saker som kan vara till nytta. Vidare berättar respondent 10 att ryktet är viktigt inom byggbranschen och att det händer att rekryterare hör av sig, vilket respondenten menar är ett bevis på hög anställningsbarhet. Även respondent 9 anser referenser vara viktigt inom byggbranschen. Har en person gjort bra ifrån sig får personen goda referenser, vilket tyder på att man är anställningsbar.

Analys: Enligt Berntson (2008) är upplevd anställningsbarhet en process som påverkas av individuella faktorer samt av situationen. Flera respondenter hänvisar sin upplevda anställningsbarhet till individuella faktorer i form av rätt teoretiska och praktiska kunskap. Ett par andra hänvisar sin upplevda anställningsbarhet till situationen, de berättar att deras upplevda anställningsbarhet påverkas av goda referenser och gott rykte. Berntson (2008) säger att den upplevda anställningsbarheten är viktig då det påverkar en persons handlingar samt inställning till arbete. Två respondenter refererar sin upplevda anställningsbarhet till goda referenser och gott rykte. Den upplevda anställningsbarheten kan antas påverka hur väl de utför sitt dagliga arbete, vilket är i linje med Berntsons (2008) teori. Van der Klink m.fl. (2014) studie visar att informellt lärande, exempelvis nätverkande, är en faktor som bidrar till anställningsbarhet.

#### **4.4 Kompetensutveckling och upplevd anställningsbarhet**

Gällande kompetensutvecklingens betydelse för den upplevda anställningsbarheten, visar det empiriska materialet på olika svar. Generellt anser respondenterna att kompetensutveckling till viss del påverkar den upplevda anställningsbarheten. Flera av respondenterna menar att arbetslivserfarenhet är en stor fördel, men att hög utbildning sällan är det viktigaste. Respondent 8 anser att exempelvis ingenjörer borde ha mer praktik då de ofta saknar praktisk erfarenhet när de kommer ut i arbetslivet. Respondent 2 anser att kompetens inte är allt. Vill företaget anställa en person som saknar kompetens kan företaget erbjuda personen kompetensutveckling. Respondenten 2 anser vidare att det viktigaste för en persons anställningsbarhet är att hänga med i utvecklingen och hålla sig uppdaterad. Respondent 6 säger att *“om man inte är intresserad av att lära sig nya saker kommer man inte att komma någonvärt”*.

Analys: Legat-Cook (2007) menar att anställningsbarhet sker genom konstant lärande medan Ellström (2008) anser att anställningsbarhet bygger på formella kvalifikationer som förvärvats genom utbildningar. Berntson (2008) styrker att kompetensutveckling och anställningsbarhet har ett positivt samband där individer som har fått kompetensutveckling rapporterar högre nivåer av anställningsbarhet. Studiens empiri visar på varierande svar för kompetensutvecklingens betydelse för den upplevda anställningsbarheten. Resultatet visar att respondenterna har olika åsikter om hur mycket inverkan kompetensutveckling har på deras upplevda anställningsbarhet. Tidigare studier visar dock att både konstant lärande, exempelvis arbetslivserfarenhet, samt mer formell kompetensutveckling leder till ökad anställningsbarhet.

Respondent 3 menar att kompetens tillsammans med personlighet, avgör hur attraktiv individen är på arbetsmarknaden. En person kan ha hög kompetens men låg social kompetens och får därför inte ett jobb. Slutsatsen enligt respondenten är att social kompetens har stor betydelse för en persons anställningsbarhet. Respondent 4 är inne på samma spår och anser att utbildning är en bra grund, men att en social kompetens upptill har stor betydelse. Respondent 10 menar att det inte är många som tittar på CV:t utan snarare på personligheten när det kommer till lägre tjänstemän. Har personen en bra meritlista men inte kunskapen att omsätta teorin i praktiken, är det mycket svårt att vara anställningsbar i byggbranschen. Är det rätt person så kommer företaget att vilja satsa på personen i fråga ändå.

Analys: Legatt-Cook (2007) anser, som respondenterna, att formell kunskap blir mindre värd och att ökat fokus läggs på personliga kvalitéer. Detta innebär att det finns en likhet i studiens empiri och tidigare forskning. Berntson (2008) beskriver att högre utbildning och

arbetslivserfarenhet skapar ökad anställningsbarhet, vilket till viss del överensstämmer med empirin. Berntsons (2008) studie visar att formell utbildning är en viktig faktor, vilket respondenterna generellt anser är en av flera viktiga faktorer. Bland annat menar respondent 10 att det viktiga inom byggbranschen är att kunna omsätta teorin i praktiken, vilket arbetslivserfarenhet bidrar till. En del respondenter menade på att ett bra rykte påverkar deras upplevda anställningsbarhet. Det kan kopplas till att de även anser social kompetens vara viktigt då det är ett sätt att påverka det egna ryktet.

De flesta av respondenterna anser sammantaget att anställningsbarhet beror på fler faktorer än utbildning. Respondent 1 säger att kompetensutveckling och utbildning blir viktigt när man väl har ett jobb, men för att ta sig in på arbetsmarknaden handlar det snarare om personkemi och arbetslivserfarenhet. Vidare trycker flera respondenter på att ryktet, referenser och nätverk är de viktigaste delarna för anställningsbarhet inom byggsektorn. Respondent 2 anser däremot att det är av vikt att ha den rätta kompetensen om man flyttar och inte längre kan använda sina personliga kontakter.

Analys: En studie av Van der Klink m.fl. (2014) visar att informellt lärande, exempelvis nätverkande, är en faktor som bidrar till anställningsbarhet. Det formella lärandet visade sig i denna studie däremot vara mindre signifikant, vilket antas överensstämma med denna studies empiri. Van der Klink m.fl. (2014) uppmuntrar dock både informellt och formellt lärande. De anser att anställda bör utmanas genom att lära sig nya arbetsuppgifter och inte endast förbättra sina nuvarande genom informellt lärande (Van der Klink m.fl. 2014). Social kompetens kopplas inte bara till en individs rykte utan underlättar även vid skapandet av nätverk. En person som har lätt för sig i sociala sammanhang kan lättare skapa sig ett nätverk och får då även ett gott rykte. I en bransch där rykte och nätverk verkar ha en stor inverkan på den upplevda anställningsbarheten, antas det vara förståeligt att social kompetens ses som en viktig faktor. De finns dock ett värde i formell utbildning precis som Van der Klink m.fl. (2014) säger, vilket främst uppkommer om en individ ska flytta till en ny stad där nätverk eller ryktet inte har samma inverkan.

I princip alla respondenter anser att det ofta kommer nya kunskapskrav, men att det är lätt att anpassa sig till dessa. Flera av de intervjuade berättar att nya kraven ofta är kopplade till arbetsmiljöutbildning. Respondent 3 säger att det är ganska lätt att anpassa sig till de nya kraven om man vet vad som krävs. Personen berättar att företaget har en nyanställd som är ansvarig för kompetensutveckling och även har övergripande ansvar gällande nya krav som uppkommer inom byggsektorn. Respondent 5 anser att det är lätt att anpassa sig efter nya kunskapskrav, men att det ibland är mycket att ta in. Det är inte svårt att anpassa sig då det finns många som kan stötta och hjälpa till, men det kan vara svårt att hinna med allt. Respondent 3 upplever sig vara anställningsbar då personen är redo att ständigt förbättra sig.

Analys: Berntson (2008) menar att anställningsbara personer ser flexibilitet som något positivt, vilket ständig förbättring är ett bevis på. Legatt-Cook (2007) säger att arbetstagarna måste värna om sin anställningsbarhet då dagens arbetsmarknad karakteriseras av föränderlighet och nya krav på dem, vilket även gäller respondenterna i denna studie. En möjlig anledning till att respondenterna anser att det är enkelt att anpassa sig till nya krav, kan vara att de finns person som är ansvarig för att anordna utbildningar samt se över de krav som finns i branschen. Även Näringsdepartementet konstaterar att de nya organisationsmodellerna ställer högre krav på de anställdas kompetens. Näringsdepartementet anser att kontinuerlig kompetensutveckling är en förutsättning för att individens anställningsbarhet ska bestå (Ds 2000:49). Upplevd anställningsbarhet är beroende av

anpassning till skiftande kunskapskrav, samt möjlighet att tillvarata färdigheter från kollegor (De Vos, De Hauw & Van der Heijden 2011). Ett antagande är att respondenterna här får mycket hjälp med sin kompetensutveckling. Respondenterna hade eventuellt inte upplevt sig lika anställningsbara om de arbetat på en arbetsplats där kompetensutveckling inte erbjuds i samma utsträckning.

Ett par respondenter berättar att många anställda med ledarposition inom organisationen har gått eller går en tvåårig ledarskapsutbildning i kompetensutvecklande syfte. Efter att respondenterna gått utbildningen har de kunnat anta en bättre roll som ledare.

Analys: Enligt Van der Klink m.fl. (2014) bidrar kompetensutveckling till ökad anställningsbarhet. Bygghögskolekommittén (Fi 2004:15) menar att ett viktigt steg i kompetenshöjningen inom byggbranschen är att förbättra platschefernas kompetens. Genom kompetensutveckling så höjs på så vis platschefernas ställning på arbetsmarknaden (Fi 2004:15). Att respondenterna erbjuds en ledarskapsutbildning kan bidra till att de blir tryggare i sina arbetsuppgifter, vilket kan vara en orsak till att de upplever sig vara anställningsbara.

Flera respondenter kopplar delvis sin upplevda anställningsbarhet till teoretisk och praktisk kunskap. Hälften menar att de tar egna initiativ till kompetensutveckling samt majoriteten tackar ja till den kompetensutveckling som erbjuds. Respondent 3 berättar att företaget har en anställd vars arbetsuppgifter är att endast jobba med kompetensutveckling inom organisationen.

Analys: En utredning av SOU (2002:115) beskriver att det har tillsatts en del arbetsmarknadsutbildningar i syfte att öka kompetensen inom byggsektorn, då det har konstaterats att det finns ett tydligt samband mellan arbetslöshet och brist på utbildning. I utredningen beskrivs det att det inte är rimligt att arbetsmarknadsutbildningar ska vara den enda form av utbildning som erbjuds i syfte att minska arbetslösheten inom byggsektorn. En delrapport från Bygghögskolekommittén (Fi 2004:15) visar att förbättringsviljan i byggsektorn ökat och att det idag satsas på kompetenshöjning inom branschen. De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011) säger att anställda som deltar i den kompetensutveckling som erbjuds, i större utsträckning upplever sin anställningsbarhet som positiv och övertygande. Den förbättrade upplevda anställningsbarheten har ett direkt samband till det upplevda stödet från organisationen (De Vos, De Hauw & Van der Heijden, 2011). Att respondenterna tackar ja till utbildningar kan tolkas som att de ser ett värde i den kompetensutveckling som erbjuds. Flera respondenter kopplar delvis sin upplevda anställningsbarhet till teoretisk kunskap, att tacka ja till icke obligatoriska utbildningar kan tolkas vara ett bevis på detta.

Det empiriska resultatet i studien visar att respondenterna har tillgång till både formellt lärande och informellt lärande vilket genererar arbetslivserfarenhet.

Analys: Berntson m.fl. (2008) studie visar att upplevd anställningsbarhet påverkas av faktorer som individen kan påverka, såsom kompetensutveckling och arbetslivserfarenhet. Respondenterna i denna studie kan påverka, och har tillgång till, både formellt lärande och informellt lärande. Detta kan antas bidra till att alla respondenter upplever sig vara anställningsbara.

## 4.5 Slutsats

Studiens syfte är att undersöka hur kompetensutveckling kan se ut för tjänstemän inom byggsektorn samt hur kompetensutveckling kan påverka deras upplevda anställningsbarhet. För att dra en slutsats utifrån syftet besvaras först kortfattat studiens tre frågeställningar:

- *Hur upplever medarbetarna att ansvaret för kompetensutveckling är fördelat på medarbetare respektive chef?*

Majoriteten av de tillfrågade anser att ansvaret ligger hos individen och samtliga respondenter menar att de har mycket att säga till om gällande deras kompetensutveckling. En respondent säger att om en blir erbjuden utbildning är det en egen ansvar att tacka ja. Det finns många att lära av och ansvaret ligger på en själv för att ta vara på möjligheten att lära av andra.

Cheferna avsätter möten för att skapa engagemang kring kompetensutveckling. Hälften av respondenterna tycker att medarbetarna är involverade och engagerade i dessa frågor och ett par säger att engagemanget skulle kunna vara bättre. Enligt respondent 1 försöker cheferna tillgodose de personliga kompetensutvecklingsbehoven hos medarbetarna, samtidigt som det finns en del obligatoriska utbildningar. Vidare finns det en person som är anställd för att arbeta med endast kompetensutvecklingsfrågor inom organisationen.

- *Upplever medarbetarna att de tar ansvar för sin kompetensutveckling?*

Hälften av respondenterna anser sig ta egna initiativ till kompetensutveckling medan resten menar att de inte tar så mycket initiativ eller inte tar initiativ just nu. De berättar att de själva får ge förslag, vilka cheferna till stora delar tillgodose. Samtliga av respondenterna berättar att de brukar delta i den kompetensutveckling som erbjuds.

- *Upplever sig medarbetarna vara anställningsbara?*

Samtliga respondenter upplever sig vara anställningsbara. Generellt refererar respondenterna sin upplevda anställningsbarhet till arbetslivserfarenhet samt att de upplever sig ha den rätta teoretiska kunskapen. Ett par respondenter upplever sig vara anställningsbara då de har goda referenser och gott rykte, vilket anses vara viktigt inom byggbranschen.

### **Hur kan kompetensutveckling se ut för tjänstemän inom byggsektorn och hur kan den påverka deras upplevda anställningsbarhet?**

Resultatet i studien visar att flera respondenter anser att det erbjuds mycket kompetensutveckling inom företaget, både obligatoriska samt frivilliga utbildningar. Majoriteten av medarbetarna anser även att kompetensutvecklingen sker regelbundet. Det finns en anställd på företaget som ansvarar för all kompetensutveckling inom organisationen. Medarbetarna tar ansvar och delvis initiativ till kompetensutveckling, där förfrågningar gällande utbildningar tillgodoses av cheferna. De anställda upplever att de engageras i kompetensutvecklingen genom möten där chefer och medarbetare ses för att diskutera samt utvärdera utbildningar.

Resultatet i denna studie visar att alla medarbetare upplever sig vara anställningsbara. Generellt anser respondenterna att kompetensutveckling till viss del påverkar deras upplevda anställningsbarhet. De tillfrågade anser att arbetslivserfarenhet är en stor fördel men att utbildning inte är den viktigaste faktorn för deras upplevda anställningsbarhet. Ett par respondenter kopplar deras upplevda anställningsbarhet till referenser.

*Utifrån empiri, analys och svar på ovanstående frågeställningar samt syftet så drar vi följande slutsats: I den berörda organisationen inom byggsektorn sker*



kompetensutvecklingen för tjänstemän ofta och regelbundet. Kompetensutvecklingen påverkar till viss del tjänstemännens upplevda anställningsbarhet.

## 5. Diskussion

I det avslutande kapitlet genomförs en reflektion av studiens slutsats och metod samt en diskussion av studiens resultat utifrån den teoretiska referensramen. Avslutningsvis ges förslag till vidare forskning.

### 5.1 Reflektion

Resultatet talar för att kompetensutveckling till viss del påverkar individens upplevda anställningsbarhet. Utbildning och kompetensutveckling ses som kompletterande faktorer för upplevd anställningsbarhet, medan arbetslivserfarenhet anses vara viktigast enligt respondenterna. Social kompetens och referenser är också faktorer som vissa tillfrågade anser påverkar den upplevda anställningsbarheten. Tidigare forskning visar att kompetensutveckling har stor betydelse för den upplevda anställningsbarheten. Berntson (2008) säger att personer som fått kompetensutveckling rapporterar högre nivåer av anställningsbarhet. I denna studie framgår det att medarbetarna erbjuds mycket kompetensutveckling och tar ansvar för att tillvarata den. De upplever sig även som anställningsbara, men menar att kompetensutveckling inte är den primära anledningen till det. Den tidigare forskningen gällande kompetensutveckling och dess påverkan på upplevd anställningsbarhet, är inte specifik för byggsektorn. Därför anser vi att det krävs ytterligare forskning gällande kopplingen mellan kompetensutveckling och upplevd anställningsbarhet inom byggsektorn.

Empirin visar svar som både stärker och som inte överensstämmer med det Berntson (2008) anser; att kompetensutveckling har ett positivt samband med anställningsbarhet. En del av de tillfrågade menar att de upplever sig anställningsbara på grund av de rätta teoretiska samt praktiska erfarenheterna. De flesta respondenter går dock emot detta och anser att arbetslivserfarenhet är viktigt, vilket överensstämmer med det Legat-Cook (2007) och Berntson m.fl. (2008) säger. Legat-Cook (2007) menar att man blir anställningsbar genom konstant lärande, vilket man kan tolka att arbetslivserfarenhet är. Berntson m.fl. (2008) menar att anställningsbarhet har ett positivt samband med arbetslivserfarenhet och kompetensutveckling. Då de tillfrågade är tjänstemän men med ett praktiskt yrke, kan det anses vara logiskt att det är arbetslivserfarenheten som får de anställda att uppleva sig anställningsbara.

En av respondenterna anser att de viktiga inom byggbranschen är att omsätta teorin i praktiken. Resultatet visar att respondenterna tolkar kompetensutveckling som teoretisk utbildning. Om de hade tolkat kompetensutveckling som praktisk utbildning finns det en möjlighet att resultatet sett annorlunda ut. Vi anar att detta kan vara anledningen till att respondenterna anser att arbetslivserfarenhet är så viktigt för den upplevda anställningsbarheten.

Ett intressant resultat i studien är att ett par av respondenterna anser att gott rykte och goda referenser påverkar deras upplevda anställningsbarhet. De menar att "alla känner alla" inom byggsektorn. Vill man byta arbetsgivare och arbetsplats gäller det därmed att ha ett bra rykte. Gott rykte och goda referenser kan anses vara en faktor inom anställningsbarhet som är särskilt angelägen i just byggbranschen. Dessa kan antas vara kopplade till attityd och prestationsförmåga snarare än kompetensutveckling. Att utbildningsdelen inte förklaras som det huvudsakliga gällande upplevd anställningsbarhet, kan förmodas som något specifikt för just byggsektorn.

I denna studies resultat är den sammantagna uppfattningen att organisationen arbetar mycket med kompetensutveckling. Det är inte samma bild som tidigare studier visar, vilka istället pekar på att utbildnings- och kompetensutvecklingsnivån generellt är väldigt låg i byggbranschen (SOU 2002:115). Det kan antas att studien inte fått samma resultat om vi utgått från ett annat, eller flera, företag inom byggsektorn. Anledningen är att organisationen, där studien ägt rum, är omtalad för att satsa mer på kompetensutveckling än genomsnittet.

Enligt (SOU 2002:115) är sambandet mellan arbetslöshet och utbildning väl känt inom byggsektorn. Sambandet mellan arbetslöshet och utbildning kan stärkas i denna studie. Resultatet tyder på att respondenterna generellt har erfarenhet av både interna utbildningar, samt erbjuds kompetensutveckling på arbetsplatsen. Utbudet av kompetensutveckling kan vara en anledning till att de upplever sig vara anställningsbara.

I studien anser ungefär hälften av respondenterna att de själva tar initiativ till kompetensutveckling. Något som dock inte är undersökt är *varför* de tar initiativ till att få utvecklas och om det beror på att de vill bli mer anställningsbara eller om det finns andra anledningar. Ingen av respondenterna talar om en vinst ur ett längre perspektiv när det gäller kompetensutveckling och dess effekter, såsom framtida nytta eller anställningsbarhet. Vi antar att anledningen är att det främst är arbetslivserfarenhet som räknas som viktigt bland respondenterna. Utifrån resultatet vet vi att de tillfrågade mer eller mindre sällan tar initiativ till kompetensutveckling och att samtliga respondenter i sin tur upplever sig anställningsbara. Resultatet talar för att det finns ett samband, även om det är oklart om det är den faktiska anledningen till deras initiativtagande.

Det finns sedan tidigare en del forskning kring sambandet mellan kompetensutveckling och den upplevda anställningsbarheten (Berntson 2008). Denna studie kan delvis bekräfta sambandet, dock finns inte tidigare forskning om sambandet kopplat till tjänstemän i byggsektorn. Vårt bidrag är att studien belyst en specifik bransch kopplat till kompetensutveckling och upplevd anställningsbarhet. Vi anser dock att det krävs ytterligare forskning för att stärka vår studies resultat.

## 5.2 Trovärdighet och tillförlitlighet

Resultatet baseras på studier hos endast en organisation inom byggsektorn. Eftersom undersökningen inte genomförts i ett flertal organisationer inom branschen är det svårt att dra generella slutsatser utifrån resultatet. Troligtvis är det stora skillnader i arbetssätt när det gäller kompetensutveckling samt hur medarbetare där upplever sin anställningsbarhet. Trots att vi använt oss av intervjuer och därmed fått svar på samtliga intervjufrågor, är det svårt att applicera slutsatserna på branschen i helhet då studien endast utgått från en organisation. För att kunna dra generella slutsatser och uppnå en högre trovärdighet hade vi behövt intervjua anställda från flera företag inom samma bransch. Att intervjua anställda från flera företag hade möjligtvis gett oss ett annat resultat.

För att säkerställa att vi som intervjuade, samt respondenterna, talade om samma sak under intervjutillfället, definierades kompetens och anställningsbarhet under intervjun. Samtliga respondenter hade en uppfattning om vad kompetens innebär för dem, men för de flesta var anställningsbarhet och upplevd anställningsbarhet nya begrepp. Det skickades inte ut detaljerad information gällande intervjuens frågor i förväg. Vårt antagande är att vi fick spontana och ärliga svar då den enda bakgrundsinformation respondenterna fick var att temat för intervjun var kompetensutveckling. Ett alternativ hade kunnat vara att skicka ut

intervjufrågorna samt en definition av begreppen innan intervjutillfället, för att kunna tala mer ingående om ämnet. Dock anser vi att de spontana svaren är mer intressanta och trovärdiga.

Under intervjutillfället ställdes först frågor kring respondenternas kompetensutveckling (se bilaga 1) och efteråt ställdes frågor kring temat upplevd anställningsbarhet. En risk med ordningsföljden är att respondenternas svar kring deras upplevda anställningsbarhet påverkas. Hade inte kompetensutveckling kommit på tal innan ämnet anställningsbarhet, kanske det inte varit en faktor respondenterna reflekterat över. Dock finns det inget som tyder på att intervjufrågornas ordningsföljd påverkat resultatet avsevärt, då ingen av respondenterna såg kompetensutveckling som den viktigaste faktorn till deras upplevda anställningsbarhet. Risken för att tillförlitligheten i studien skulle påverkas var även anledningen till att intervjufrågorna inte skickades ut i förväg. Vi ville inte att respondenterna skulle anpassa sina svar efter vad de trodde att de förväntades svara.

Valet av respondenter skedde genom ett bekvämlighetsurval där kontaktpersonen på företaget valde ut tio tjänstemän utifrån ett antal kriterier. Upplevelsen är att det blev en bra blandning av respondenter där de flesta har olika bakgrund. Blandningen av respondenter kan antas påverka tillförlitligheten i resultatet positivt. I insamlingen av data har metodkombination inte använts, vilket innebär att det exempelvis inte undersökts exakt hur kompetensutveckling ser ut på arbetsplatsen. Istället för att endast använda sig av en metod eller ett tillvägagångssätt, anses användandet av flera källor som fördelaktigt när det gäller kvalitén i datan som produceras (Denscombe 2016:211). Ett alternativ hade därför kunnat vara att använda triangulering och kontrollera resultatet med hjälp av observation och enkäter (Denscombe 2016:216-225). Triangulering hade kunnat påverka resultatets trovärdighet gällande exaktheten och träffsäkerheten i det empiriska materialet som insamlats (Denscombe 2016:410).

### **5.3 Vidare forskning**

För att få en större bredd i det empiriska materialet samt för att öka trovärdigheten i studien, kan den genomföras hos flera olika företag inom byggsektorn och inte endast ett enskilt. Ett annat förslag på vidare forskning är att genomföra en liknande studie i olika branscher för att sedan jämföra resultatet. Antagligen skiljer sig kompetensutvecklingens utformning åt, samt sambandet mellan kompetensutveckling och upplevd anställningsbarhet.

Ett problem med upplevd anställningsbarhet, och den subjektiva bedömningen av anställningsbarhet, är att en individ kan känna sig anställningsbar men i själva verket inte vara det (Berntson 2008). Ett område denna studie inte berört men som kan vara intressant att studera, är skillnaden mellan respondenternas upplevda anställningsbarhet och deras faktiska. Förslagsvis kan man jämföra den upplevda anställningsbarheten hos de anställda och den faktiska uppfattningen hos andra arbetsgivare.

## 6. Referenslista

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur

Bennich, M. (2012). *Kompetens och kompetensutveckling i omsorgsarbete Synen på kompetens och lärande – i spänningsfältet mellan samhälleliga förutsättningar och organisatoriska villkor*. Diss. Linköping: Linköpings universitet

Berglund, G. (2008) *On lifelong learning as stories of the present*. Diss. Umeå: Umeå Universitet

Berntson, E. (2008) *Employability perceptions Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet

Berntson, E., Näswall, K. & Sverke, M. (2008) Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4) ss. 413-425.  
<http://dx.doi.org/10.1080/13594320801969699>

Billett, P. (2001) Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning*; 13(5) ss. 209-211

Denscombe, M. (2016) *Forskningshandboken - För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur

De Vos, A., De Hauw, S., Van der Heijden, B. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, (79), ss. 438-447.

De Vos, A. & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, (73), ss. 449–456

Ds 2000:49 (2000). *Kompetensparadox? Hinder och möjligheter för att bättre tillvarata kompetensen på arbetsmarknaden*. Ds 2000:49 Stockholm: Näringsdepartementet

Ellström, P-E. (2010) Forskning om kompetensutveckling i företag och organisationer. I Kock, H. (red.) *Arbetsplatslärande - att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur AB, ss. 21-48

Ellström, P-E. (1998). The meanings of occupational competence and qualification. I W.J. Nijhof & J.N Streamer (red), *Key qualifications and education*. Dordrecht: Kluwer Academic Publications

Ellström, P-E. (1996) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur

Ellström, P. & Hultman, G. (red.) (2004). *Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2011). Intervjuer. I Ahrne, G & Svensson, P (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Uppl 1:3. Stockholm: Liber AB

Fi 2004:15. *Uppbyggnad och samordning av ett utvecklingsprogram för samhällsbyggnadssektorn*. Stockholm: Bygghögskolekommittén

Gustavsson, B., Hermerén, G., Petersson, B. (2005). *Vad är god forskningssed? Synpunkter, riktlinjer och exempel*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Hämtad 2010-10-28 från webbsidan: [http://www.du.se/PageFiles/3894/vr2005\\_1.pdf](http://www.du.se/PageFiles/3894/vr2005_1.pdf)

Josephson, P-E., Knauseder, I. & Styhre, A. (2003): *Lärande i byggprojekt - det bortglömda framgångsreceptet*. Stockholm: Bygghögskolekommittén.

Knight, P.T. & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London: Routledge

Kock, H. (2010) Kompetensutveckling - strategier och metoder. I Kock, H. (red.) *Arbetsplatslärande - att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur AB, ss. 99-116

Legatt-Cook, C. (2007) *Health, Wealth and Happiness? Employers, Employability and the Knowledge Economy* (Working Paper No. 21) Auckland: Labour Market Dynamics Research Programme.

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

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), ss. 197-219

Popkewitz, T., Olsson, U., & Peterson, K. (2006). The Learning Society, the Undefined Cosmopolitan, and Governing Education, Public Health and Crime Prevention at the Beginning of the Twenty-First Century. *Education Philosophy and Theory*, 38(4), ss. 431-449.

SOU 2002:115. Skärpning gubbar! Om konkurrensen, kostnaderna, kvaliteten och kompetensen i byggsektorn. Boverket.

Utbildning och forskning (2002) *Utbildning i byggsektorn* (SOU 2002:15) Stockholm: Riksdagen

Van der Klink, M., Van der Heijden, B I.J.M., Boon, J. & Williams van Rooij, S. (2004) Exploring the contribution of formal and informal learning to academic staff member employability: A Dutch perspective. *Career Development International* 19(3), ss. 337-356

Wallo, A. (2014) Att organisera och leda kompetensförsörjning och lärande. I Kock, H. (red.) *Lärande i arbetslivet: möjligheter och utmaningar: en vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping: Linköping Universitet, ss. 310-331. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:730130/FULLTEXT01.pdf>

## Bilaga 1

### Intervjuguide

#### Inledande frågor

- Vilken yrkesroll har du?
- Vad är dina arbetsuppgifter?
- Hur länge har du haft din nuvarande tjänst?
- Har du någon utbildning?

#### Hur är ansvaret för kompetensutveckling fördelat på medarbetare?

- Hur definierar du begreppet kompetens?
- Hur definierar du kompetensutveckling?
- Anser du dig ha de kunskaper och färdigheter som krävs för att du ska klara ditt jobb? Varför? Upplever du att du saknar viktig kompetens?
- Hur kan du själv styra över dina arbetsuppgifter?
- Hur kan du själv styra över din kompetensutveckling?
- Hur engageras medarbetarna i frågor om kompetensutveckling?
  
- Upplever du att du har eget ansvar för din kompetensutveckling?
- Vilka effekter tror du kompetensutveckling ger dig? Positiva/negativa?
- Anser du att din kompetens ständigt förbättras på din arbetsplats? Varför? Varför inte?
- Om inte, kan du ändra på något för att den ska kunna förbättras?

#### Hur är ansvaret för kompetensutveckling fördelat på chefen?

- På vilket sätt upplever du att din chef har ansvar för din kompetensutveckling?
- I vilken utsträckning erbjuds kompetensutveckling på din arbetsplats?
- Om det erbjuds, ungefär hur ofta? Regelbundet eller oregelbundet?
- Upplever du stöd när det gäller kompetensutveckling? Från dina kollegor, din chef osv.?
- På vilket sätt upplever du att kompetensutveckling följs upp?
- Hur upplever du att du får användning för av den kompetensutveckling som erbjuds?

#### Tar medarbetarna ansvar för sin kompetensutveckling?

- Anser du dig ta egna initiativ till kompetensutveckling?
- Om ja, kan du ge ett exempel på en situation när du har tagit eget ansvar för din kompetensutveckling?
- Finns det områden du upplever att du saknar kompetens inom? Vad tror du att det beror på?
- Upplever du att det ofta kommer nya kunskapskrav i er bransch?
- Brukar du delta i den kompetensutveckling som erbjuds? (obligatorisk vs inte obligatorisk kompetensutveckling?)

#### Upplever sig medarbetarna vara anställningsbara?

- Hur definierar du begreppet anställningsbarhet?
- Vilka delar tror du är viktigast när det kommer till en individs anställningsbarhet?
- Vilka olika åtgärder tänker du att man kan använda för att göra en person mer anställningsbar?
- Vad tror du kompetensutveckling har för betydelse när det gäller en persons anställningsbarhet?

- Vem/vilka anser du har ansvar för din anställningsbarhet? Varför?
- Upplever du dig anställningsbar? Om ja, hur och varför? Om nej, varför inte?



Sophie Welin

Frida Sundqvist



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3  
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad  
Telefon: 035-16 71 00  
E-mail: [registrator@hh.se](mailto:registrator@hh.se)  
[www.hh.se](http://www.hh.se)