

Högskolan i Halmstad
Hälsa och Samhälle
Arbetsvetenskapligt program

DRÖMMEN OM ETT ARBETE

En studie om anställningsbarhet i relation till personlighet och sökbeteende

Författare: Maria Aakeröy
Veronica Sandelin
Handledare: Tomas Berggren

Arbetsvetenskap 61-90 hp
Vårterminen 2010

Sammanfattning

Titel: Drömmen om ett arbete - *En studie om anställningsbarhet i förhållande till personlighet och sökbeteende*

Författare: Maria Aakeröy & Veronica Sandelin

Handledare: Tomas Berggren

Examinator: Bernd Hofmaier

Typ av arbete: C-uppsats

Denna studie syftar på att ta reda på hur anställningsbarheten ser ut i förhållande till personlighet och sökbeteende. Studien vänder sig till tidigare studenter på det Arbetsvetenskapliga programmet på Högskolan i Halmstad. Finns det någon personlighetsprofil som är mer gynnsam i arbetssökningsprocessen? Hur ser kraven ut för tjänster inom yrkesområdet samt finns det något samband mellan personlighet, anställningsbarhet och beteende i sökprocessen.

Genom att granska platsannonser sammanställdes vilka krav som krävs för tjänster inom yrkesområdet. En enkätundersökning skickades till personer som gått utbildningen. Även intervjuer gjordes med respondenter för att få ett djup i studien.

Resultatet visar bland annat att det är egenskaper inom området samvetsgrannhet och extroversion som mest efterfrågas i platsannonser inom yrkesområdet. Över hälften av respondenterna som idag har arbete inom yrkesområdet har fått arbete genom sitt sociala kontaktnät. I intervjuerna framkom att respondenterna upplevt att personlighet är en viktig faktor som arbetsgivare tittar på vid rekrytering. Studien visar även att de som är arbetslösa är mer proaktiva än övriga. Dessutom finns ett tydligt samband mellan kön, familjesituation och geografisk rörlighet.

Att vara en strategiker samt utarbeta ett stort och brett socialt nätverk har i denna studie visat sig viktigt på vägen mot drömmen om ett arbete, medan däremot skillnader inom gruppen verkar sakna betydelse.

Nyckelord: *Anställningsbarhet, Big Five, proaktivt beteende, självförtroende, anpassningsbar.*

Abstract

Title: Dream on - A study on employability in relation to personality and search behaviour

Authors: Maria Aakeröy & Veronica Sandelin

Mentor: Tomas Berggren

Examinator: Bernd Hofmaier

Type of document: Bachelor Thesis

We examine the idea that employability and personality are correlated, in that it's the personality type that describes and explains the behavior in a job search process.

Does certain characteristic result in higher employability? Do people handle the job search process different because of their personality? What kind of competence do employers seek?

By reviewing job advertisements the employers' requirements in relation to education, work experience and personality were compiled. A questionnaire was sent out to alumni and also interviews were conducted. The result indicates, for instance, that extroversion and conscientiousness are the most requested characteristics in job advertisements. More than half of the respondents who currently have job in Human Resource Management used their social network to get employment. The interviews revealed that respondents felt that personality is an important factor that an employer looks at when to recruit. The study also shows that those who are unemployed are more proactive and have higher self-confidence than others. The degree of adaptability was also related to both gender and family situation.

To think strategic and acquire/have a large and wide social network has in this study shown to be an important factor to fulfill the dream of a human resource position, however, differences within the group seems to be irrelevant.

Keywords: *Employability, Big Five, proactive behaviour, self-confidence, adaptability.*

Förord

Vi vill tacka alla de personer som stöttat och stått ut med oss under denna process. Att skriva en uppsats är inte lätt och något man gör över en natt. Det är en process av tankar, kreativitet och oro eftersom önskan är stor om att uppsatsen ska bli så bra som möjligt.

Vi vill ge en eloge till Tomas Berggren som på ett både seriöst och humoristiskt sätt stöttat oss i denna process. Även ett stort tack till Kristina Örjes som gav oss idén till detta ämne.

Vi vill också rikta ett stort tack till alla Er som deltagit i undersökningen.

Vi vill också tacka våra familjer som stått bredvid oss och haft stor förståelse för att detta har tagit tid och energi.

Slutligen vill vi tacka varandra. Vi är så glada och stolta över att vårt samarbete fungerat så fint.

Maria Aakeröy

Veronica Sandelin

Innehåll

Inledning.....	1
Syfte	2
Problemformulering	2
Frågeställning	2
Teoretisk referensram.....	2
Anställningsbarhet.....	3
Personlighet.....	4
Egenskapsteori.....	4
Kompetensmodell.....	7
Flexibilitet	7
Aktuell forskning om anställningsbarhet.....	8
Metod	13
Forskningsmetodologiskt förhållningssätt.....	13
Avgränsning	13
Val av forskningsansats.....	13
Urval.....	14
Material	14
Genomförande.....	15
Etiska aspekter.....	16
Analys.....	16
Reliabilitet & Validitet.....	17
Svårigheter & Problem.....	18
Resultat.....	19
Diskussion	28
Referenser.....	37

Inledning

Förr var det naturligt att alla människor fick ett arbete och att man stannade kvar i samma organisation livet ut. Idag ser situationen annorlunda ut. Den nya ekonomin ställer allt högre krav på individen att vara flexibel och att ha rätt kompetens. Individen har ett större ansvar att överleva på arbetsmarknaden och det gäller att vara anställningsbar.

Anställningsbarhet är ett begrepp som förändrats med tiden, från att ha varit ett begrepp kopplat till generell arbetsförmåga till att istället ha fokus på andra individuella egenskaper. Begreppet handlar om individens förmåga till anställning (Berglund & Fejes, 2009). Det är upp till individen att vara anställningsbar genom att ha hög kompetens och ”fördelaktiga” personliga egenskaper. Det är även viktigt att behålla sin anställningsbarhet genom att ansvara för sin kompetensutveckling.

Anställningsbarhet handlar också om förändringsvilja, att se möjligheterna i det som komma skall. Förr var individen reaktiv i förhållande till arbetslivet, det vill säga reagerade och agerade på förändringarna i omgivningen. Idag måste individen istället vara proaktiv, det vill säga att själv ta initiativ och ansvar för förändring i sin arbetssituation och inte bara reagera på något som uppstår. Dagens arbetsliv karaktäriseras av snabba förändringar och det finns inga tydliga gränser mellan olika arbeten, mellan organisationer eller mellan de olika roller individen innehar. Därför är det av största vikt att individen klarar av ständiga förändringar. En individs stabilitet och vilja att anpassa sig är därför nödvändig för karriären (Fugate, Kinicki, & Asforth, 2004).

I media är anställningsbarhet ett aktuellt ämne. I veckans affärer (080828) i en artikel av Jan-Eric Öhman diskuteras vikten av att individen tänker på sin egen situation och sätter upp mål för sin arbetskarriär. Det är individen som har ansvaret för sin anställningsbarhet eftersom arbetsgivaren inte har arbetstagarens intresse för ögonen.

Anställningsbarhet är ett begrepp som intresserar och ligger oss nära tillhands eftersom vi nu befinner oss i det läget själva att vi vill förverkliga vår dröm om ett arbete. I våra funderingar ligger rädsla över att gå arbetslös efter utbildningen och vad man ska göra för att vara så anställningsbar som möjligt. Våra tankar kring vilken typ av personlighet arbetsgivaren både medvetet och omedvetet söker har vi funnit som en mycket intressant aspekt att undersöka. Söker arbetsgivaren en person som exempelvis är extrovert eller introvert och så vidare, vad passar vår yrkesgrupp bäst? Vårt intresse ligger i att undersöka ovanstående aspekter. Syftet är alltså inte att undersöka hur anställningsbarheten ser ut för studenter på det Arbetsvetenskapliga programmet men urvalet grundar sig studenterna eftersom vi själva genomfört det och det ligger oss nära till hands.

Föreliggande studie grundar sig på tre reflektioner. Den första reflektionen rör de krav som arbetsgivare ställer på arbetssökande inom PA/HR-området. Söker arbetsgivare en viss personlighetsprofil i de tjänster som utannonseras för arbetssökande av personaltjänster och hur realistisk är den? När en arbetsgivare söker personal utarbetas vanligtvis en kravspecifikation som utgår från företagets aktuella och framtida personalbehov. Kravspecifikationen ska visa vilka utbildningskrav, erfarenhetskrav, kunskapskrav och kompetenskrav som föreligger (Lindelöw 2008).

Den andra reflektionen handlar om hur personlighet är relaterat till anställningsbarhet och om det finns några personliga egenskaper som är mer gynnsamma för att nå framgång i arbets sökningsprocessen. Personlighet är ett begrepp som ska ge en helhetsuppfattning av

individen. Personlighet kännetecknas av specifika mönster och karaktärsdrag för tankar, beteenden och känslor hos en person. Ibland kan det vara svårt att identifiera dessa men vid observation brukar man se att vissa beteenden går igen (Karlsson, 2004).

Den tredje reflektionen handlar om hur den enskilde individen upplever sin arbetssituation. Är de personliga egenskaperna avgörande för hur individen hanterar motgångar och framgångar, och visar detta sig i olika beteenden eller ageranden?

Syfte

Syftet med studien är tredelat. För det första är syftet att få kunskap om organisationers krav på aspiranter inom HR/PA-området. För det andra är syftet att titta på om och i så fall hur personlighet påverkar anställningsbarhet och för det tredje om arbetssökningsprocessen hanteras olika beroende på personlighetstyp hos de arbetssökande.

Problemformulering

Vilka krav ställer arbetsgivare på aspiranter inom PA/HR-området? Går det i platsannonserna att urskilja vissa egenskaper som är mer önskvärda än andra?

På vilket sätt påverkar personlighet en individs möjlighet att få arbete inom yrkesområdet? Innebär exempelvis stabilitet och extroversion högre anställningsbarhet?

Hur hanteras arbetssökningsprocessen av de olika personlighetstyperna? Finns det vissa egenskaper som är mer gynnsamma i processen? Bidrar exempelvis bra självförtroende och ett proaktivt beteende till att personen har lättare att hantera motgångar i jakten på arbete?

Frågeställning

- Vad innebär det att vara anställningsbar i dagens samhälle?
- Hur ser kravspecifikationer ut för tjänster inom PA/HR-området?
- Vilken personlighetsprofil söker arbetsgivaren efter i platsannonserna?
- På vilket sätt har personlighet en påverkan på processen i arbetssökningsförfarandet?
- Är en viss personlighetsprofil mer gynnsam för anställningsbarhet?

Hypoteser

H1: Organisationer söker PA-personer som är extroverta, öppna, stabila och samvetsgranna.

H2: En stabil, öppen och samvetsgrann person har lättare att få arbete inom PA-området.

H3: En extrovert och samvetsgrann person är mer aktiv i arbetssökningsprocessen.

Teoretisk referensram

Nedan redogörs för de teoretiska utgångspunkter samt den aktuella forskningen på området som ligger till grund för studien. Begreppet anställningsbarhet kommer att diskuteras och belysas utifrån olika perspektiv, samt hur begreppet används i den här studien. Det finns en rad olika personlighetsteorier men här kommer endast egenskapsteorin att belysas. En kort redogörelse för de förändrade villkoren på arbetsmarknaden och i arbetslivet kommer också att presenteras och slutligen en redogörelse för aktuell forskning kring anställningsbarhet.

Anställningsbarhet

Anställningsbarhet är ett brett begrepp som har haft olika innebörder, beroende på när och vem som presenterade begreppet. Generellt kan man säga att begreppet har haft tre perioder då det varit mer aktuellt (Berntson, 2008). Första gången begreppet diskuterades var i början på 1900-talet när det var en tid av arbetsbrist och arbetsgivaren ville identifiera de arbetslösa som var kapabla att arbeta. Under denna period såg man enbart begreppet som en innebörd av sysselsättning – en individ kunde antingen vara förmögen eller oförmögen att arbeta. Under nästa period, på 50- och 60-talet, kom begreppet att användas som ett policybegrepp på samhälls- och organisationsnivå. Man såg fortfarande begreppet som ett sysselsättningsbegrepp, men med ett lite bredare perspektiv där individen kunde vara mer eller mindre anställningsbar. Under 80-talet ändras begreppet ännu en gång och det utvecklas fortfarande. Idag har man en syn på anställningsbarhet i förhållande till livslångt lärande vilket ses som ett strategiskt begrepp för att säkra den ekonomiska tillväxten och välfärden. Det livslånga lärandet går ut på att individen själv får se till att ständigt förkovra sig under livet för att upprätthålla sin anställningsbarhet. Målet var att säkra anställningsbarheten genom att para ihop begreppet med andra begrepp som flexibilitet, säkerhet, anpassningsbarhet, matchning, jämlikhet etc. Nu kopplas begreppet mer till individen och dess förutsättningar samt personliga ansvar gällande sin kompetens (Berglund & Fejes, 2009). Man kan också skilja på initiativkraftig anställningsbarhet och interaktiv anställningsbarhet där det förra fokuserar på individens kapacitet och förmåga medan det senare tar hänsyn till såväl individuella som strukturella aspekter.

I forskning kring anställningsbarhet har man tittat på begreppet utifrån olika perspektiv. På makronivå handlar det om övergripande policies angående exempelvis utbildningar. Utgångspunkten för anställningsbarhet ur ett organisatoriskt perspektiv är att skapa en flexibel arbetskraft. Organisationen ska ha tillgång till den arbetskraft och kompetens som verksamheten kräver. Organisationens drivkrafter är främst ekonomiska men även konkurrensmässiga. Organisationens strategier för att uppnå detta är satsning på rekrytering och kompetensutveckling samt att organisationen får utvecklas. De aktörer som fungerar inom detta perspektiv är chefer, personalansvariga, rekryteringsföretag samt fack och arbetsgivarorganisationer (Berglund & Fejes, 2009). Det individuella perspektivet på anställningsbarhet grundar sig på utgångspunkten att få och behålla ett arbete. Drivkrafterna är ekonomisk trygghet, social tillhörighet, personlig utveckling samt status och karriär. Individens strategier är utbildning och kompetensutveckling, samt anpassning till samhällets krav. Aktören i detta perspektiv är individen, i förhållande till sig själv men även till andra kontakter som chefer, personalansvariga, lärare, arbetsförmedlare och dylikt (Berglund & Fejes, 2009). Men det är inte bara den objektiva anställningsbarheten, dvs. hur lätt en individ lyckas få ett arbete, som är intressant utifrån ett individuellt perspektiv, utan även individens upplevelse av att vara anställningsbar är av stor vikt. Hur en person uppfattar sin situation påverkar hur den personen agerar och reagerar (Berntson, 2008).

Anställningsbarhet i den här studien har sin utgångspunkt i det individuella perspektivet där det är individens *upplevelse* av att vara attraktiv och anställningsbar för arbetsgivare som är av betydelse. Även om såväl det organisatoriska perspektivet, utifrån de kravspecifikationer som ligger till grund för en anställning, som makroperspektivet med hänsyn till det ekonomiska läget under den utvalda perioden, är intressanta så är det främst ur ett individuellt perspektiv som studien diskuteras.

Karriär förr i tiden innebar stabilitet, vertikal utveckling och anställningssäkerhet. Idag när samhället förändras i allt snabbare takt får karriär istället en innebörd av att individen förflyttar sig mellan olika organisationer, ökad osäkerhet och perioder av arbetslöshet för de

flesta arbetare. Anställningsbarhet har blivit ett nyckelbegrepp för att lyckas i arbetslivet (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007).

Fugate et al. (2004) beskriver anställningsbarhet som en psykosocial konstruktion som innefattar tre separata, men interrelaterade, dimensioner. För det första består det av individens anpassningsförmåga, för det andra av karriäridentitet och för det tredje av social- och humankapital.

Anställningsbarhet relaterar inte endast till nyanställningar och potentialen hos en individ utan även till befintliga arbetstagare. Hos dessa handlar det om hur attraktiv och åtråvärd arbetstagaren är i arbetsgivarens ögon. Detta mäts bland annat i produktivitet och lönsamhet. I dagens föränderliga samhälle får arbetstagaren värna om och bevaka sin anställningsbarhet genom att kontinuerligt utvecklas och utbilda sig. Arbetstagaren förväntas vara formbar och flexibel och ta ansvar för sin egen utveckling i förhållande till arbetsmarknadens krav. Ofta lägger man fokus på anställningsbarhetsbegreppet som utgångspunkt för att nå framgång i karriären (Berglund & Fejes, 2009).

Personlighet

En viktig komponent hos en individ är personligheten. Begreppet används för att beskriva specifika mönster och karaktärsdrag för tankar, beteenden och känslor. En definition är;

”Ett antal över tid och situation relativt stabila beteendevariabler, inklusive tankar och känslor”(Karlsson, 2004:331).

Personlighetspsykologin går ut på att beskriva, klassificera och förstå grundläggande skillnader i beteendemönster hos människor för att kunna särskilja en personlighet från en annan. Personlighetspsykologin försöker även förklara hur personligheten blivit som den blivit. En personlighetsteori ska vara förklarande och beskrivande, den ska ge svar på vissa frågor gällande olika personligheter som den studerar. Det finns många personlighetsteorier som skiljer sig åt i flera avseenden, därför kan man belysa personlighetspsykologi på många olika sätt. Det finns inget perspektiv som är mer rätt än något annat. Det gäller att sätta in dem i sitt sammanhang (Karlsson, 2004).

Egenskapsteori

Egenskapsteorin tar sin ansats i att beskriva och förklara grundläggande personlighetsegenskaper. Det finns idag många förgreningar inom perspektivet och de skiljer sig åt främst vad gäller vilka och hur många egenskaper som anses vara grundläggande för personligheten. Men det finns en gemensam plattform för alla dessa teoribildningar. Egenskaperna är tankar, känslor och beteenden. De är stabila och varierar människor emellan. Vidare har de en biologisk grund och etableras tidigt i livet (Fahlke & Johansson, 2008).

Att egenskaper är känslor, tankar och beteenden innebär att det inte alltid går att tolka en person utifrån dess beteenden och handlingar, utan man måste också förstå personens tankar och känslor. Stabila egenskaper betyder att de är varaktiga och oberoende av tid och olika situationer. Vi kan alltså förutse hur en person kommer att bete sig utifrån tidigare observationer. Däremot kan egenskaperna förändras under livets gång. En persons extroverta personlighetsdrag kan med åldern avta. Inom egenskapsteorin skiljer man på varaktiga egenskaper och situationsbundna tillstånd, där de senare istället reflekterar en övergående sinnesstämning (Fahlke & Johansson, 2008).

Egenskapsteorin utgår också från att en person har mer eller mindre av ett antal grundläggande personlighetsegenskaper. Varje egenskap finns alltså representerad längs ett

kontinuum som spänner mellan två ytterligheter. Som exempel kan vi ta motpolerna extrovert och introvert. Olika personer befinner sig på olika ställen på skalan, och var man befinner sig kan mätas genom olika personlighetstest. Forskarna är eniga om att våra grundläggande personlighetsegenskaper etableras tidigt i livet. Egenskaperna har en biologisk grund men påverkas också av barnets omgivning. Genom samspelet mellan arv och miljö får personen alltså sin unika personlighet (Fahlke & Johansson, 2008).

Hur många de grundläggande egenskaperna är eller ska vara har diskuterats och debatterats, men idag råder en någorlunda samstämmighet om att antalet är fem. Vi kommer nedan att diskutera femfaktormodellen.

Femfaktormodellen (FFM)

Vid tiden för första världskriget fick personlighetstest ett uppsving eftersom det var viktigt att identifiera personer som var lämpliga för strid. Många olika personlighetstester konstruerades med olika fokus, men många forskare kritiserade detta eftersom de menade att personligheten inte är bestående utan påverkas av aktuell situation, eller att den påverkas av interaktion mellan individ och situation (Mabon, 2008). Under andra världskriget började man tillämpa en faktoranalytisk metod i bedömningen av mänskliga egenskaper. Studierna leddes av Hans Jurgen Eysenck som var psykolog och intresserade sig för att hitta vetenskapliga belägg för det man påstår om människan och skillnader mellan individer (Egidius, 2001).

I början på 80-talet blev forskarna i princip eniga om att det finns fem framträdande dimensioner av personligheten, och modellen har fått namnet Big Five, eller Femfaktormodellen på svenska (Mabon, 2008). Det var främst Costa och McCrae som blev kända för presentationen av femfaktormodellen och som låg till grund för personlighetstestet NEO-PI. Costa och McCrae ansåg att femfaktormodellen var en väl empiriskt underbyggd teori om den mänskliga personligheten (Egidius, 2001). När människor fyller i självskattningsformulär brukar fem, tämligen fristående från varandra, faktorer att framträda: känslomässig stabilitet, extroversion, öppenhet, vänlighet och samvetsgrannhet. Studier har visat att dessa mätningar har en god prognostisk validitet i urvalssammanhang.

De fem dimensionerna

De fem domänerna inom Femfaktormodellen kommer här att definieras och diskuteras utifrån Costa och McCraes (1991) manual.

Neuroticism – emotionell stabilitet (N)

De negativa känslor som kan framträda inom dimensionen neuroticism är rädsla, ledsamhet, blyghet, ilska, skuld och avsky. Eftersom splittrade känslor hämmar anpassningsbarhet tenderar individer som har ett högt N-värde att ha irrationella tankar, de har svårare för sin impuls kontroll och har svårare att samarbeta än andra. N mäter inte psykisk sjukdom utan istället normal personlighet vilket innebär att en person som får ett högt värde på N inte är psykiskt sjuk.

De som får ett lågt N-värde är emotionellt stabila vilket yttrar sig i ett slags lugn, de har ett jämnt humör och är avslappnade. De är tillfreds med sig själv, uppfattas ha ett gott självförtroende och kan hantera stressade situationer utan att blir upprörda.

Extroversion – introversion (E)

Karaktäristiskt för extroverta personer är att de är sociala, de tycker om människor och umgås gärna i stora sällskap. Men de är också självsäkra, aktiva och pratsamma. De tycker om

spänning, utmaning och behöver stimulans. Vidare är de energiska och optimistiska. De känslor de upplever är oftast positiva, som exempelvis glädje, kärlek och lycka.

Den introverta sidan kan vara svårare att framställa. Istället för att säga att en introvert person är motsatsen till en extrovert, är det mer lämpligt att säga att introversion bör ses som frånvaron av extroversion. En introvert person är mer reserverad men inte ovänlig, självständig istället för en anhängare, agerar i en jämn takt men är inte långsam. De föredrar ensamhet men behöver inte vara blyga. Att vara introvert betyder inte heller att man är olycklig eller pessimistisk.

Öppenhet – Fantasilös (O)

Den här dimensionen av personlighet är betydligt mindre känd än neuroticism och extroversion. Öppna individer är nyfikna på såväl inre som yttre världar och de lever ett liv fyllt av upplevelser, orädda för att prova nya idéer. De upplever såväl positiva som negativa känslor starkare än fantasilösa personer. I förhållande till intelligens kan öppenhet bidra till divergent tänkande som är en aspekt av ökad kreativitet.

Personer med lågt O-värde tenderar att vara konventionella i sitt beteende och konservativa till utseende. De föredrar det kända framför det okända och deras emotionella respons är mer dämpad. Men att vara mindre öppen betyder inte att man har en defensiv inställning utan istället ett snävare spelrum med begränsade intressen.

Vänlighet – Hänsynslöshet (A)

En vänlig person är sympatisk och vill gärna hjälpa andra och den tror att andra i sin tur skulle ställa upp för honom eller henne. De är omtyckta av andra, men undviker gärna konflikter.

Motpolen, den hänsynslöse, är istället egocentrisk och skeptisk till andras avsikter. De konkurrerar hellre än samarbetar. De är cyniska, oartiga och hamnar ofta i sociala konflikter.

Det vore lätt att säga att den vänliga personen är att föredra och många gånger är den också mer populär. Men det är ofta en fördel att slåss för sina egna intressen. Ett skeptiskt och kritiskt tänkande är exempelvis en fördel när det handlar om att analysera tillstånd.

Samvetsgrannhet – Slarvighet (C)

Den här dimensionen utgörs av en persons självkontroll, eller förmåga att organisera, planera och utföra uppgifter. En samvetsgrann person har en stark vilja, är målmedveten och bestämd. Den har ofta en vilja att uppnå något. En positiv aspekt av ett högt C-värde är kopplingen till akademisk eller yrkesmässig prestation, men en negativ aspekt är att det kan leda till en irriterande noggrannhet eller kräsenhet, tvångsmässig ordentlighet eller arbetsnarkomani. Personer med högt C-värde är samvetsgranna, punktliga och pålitliga. Personer med lågt C-värde saknar per automatik inte principer men de är inte så ståndfasta och de är mer nonchalanta eller likgiltiga för att uppnå sina mål. De är opålitliga, vårdslösa och försumliga. De är gärna livsnjutare och saknar tydlig målinriktning i livet.

Proaktiv personlighet

Begreppet innebär generellt en relativt stabil tendens till att ta egna initiativ i olika aktiviteter och situationer och påverka omgivningen (Brown, Kane, Cober, Levy & Shalhoop, 2006). Omgivningen bestäms av hur individen påverkar situationen och hur situationen påverkar individen. Individen är alltså inte passiva mottagare av omgivningens påtryckningar.

Proaktiva personer tar tillfället i akt, de identifierar möjligheter, tar initiativ, agerar och håller ut tills det förväntade resultatet uppnås. De uppfattas ofta som ledare och är inte rädda för förändringar, tvärtom är det ofta de som ser till att förändringar sker. De är mer aktiva när de söker arbete och letar upp information om jobb och organisationer. Vidare är de bra på att skapa kontakter, har ett mål med sin karriär och arbetar hårt för att uppnå det (Robbins & Judge, 2009).

Studier (Brown et al., 2006) har visat att proaktiva personer är mer framgångsrika i arbetslivet och att de har lättare att anpassa sig till omgivningen.

Kompetensmodell

Ett sätt att beskriva viktiga personlighetsegenskaper av betydelse för arbetsprestation är den kompetensmodell som Lindelöw (2008) förespråkar i rekryteringsprocessen. Författaren rekommenderar en kompetensbaserad personalstrategi där fokus ska ligga på verksamhetens mål och behov. Inför en rekrytering eller utvecklingsinsats bör organisationen alltid göra en behovsanalys som består av dels mål- och ansvarsbeskrivning och dels en kravspecifikation. Det är viktigt att ha verksamhetens aktuella situation i åtanke men ännu viktigare att blicka framåt för att försöka förutspå vad verksamheten kommer att behöva i form av resurser och kompetens. Vid en rekrytering bör en kravspecifikation ligga som grund, och denna ska utgå från verksamhetens mål- och ansvarsbeskrivning. Kravspecifikationen ska visa vilka utbildningskrav, erfarenhetskrav, kunskapskrav och kompetenskrav som föreligger. I arbetet med kravspecifikationen är det viktigt att alla i arbetsgruppen lägger samma innebörd i begreppen och Lindelöw (2008) har utarbetat en kompetensmodell som täcker flera olika områden: personliga förmågor, sociala färdigheter, ledarskapsförmågor och intellektuella färdigheter. För varje förmåga finns olika egenskaper som bryts ner i beteenden eller egenskaper och som kan relateras till de personlighetsegenskaper som beskrivs i femfaktor-modellen. För att visa med ett konkret exempel beskrivs en personlig förmåga.

”Personlig mognad: Är trygg, stabil och har självinsikt. Ser relationer i sitt rätta perspektiv, skiljer på det personliga och professionella. Förhåller sig på ett sätt som är anpassat till situationen” (Lindelöw, 2008:238).

För att kunna göra en bedömning av en persons egenskaper har Lindelöw (2008) även utformat ett antal olika intervjufrågor per egenskap som ska ge svar på detta. Det kan handla om att intervjupersonen ska beskriva en tidigare upplevd situation som visade på struktur eller stresstålighet. Intervjuaren kan också beskriva en hypotetisk situation där intervjupersonen får presentera hur hon eller han skulle agera.

Flexibilitet

Den flexibla arbetsmarknaden innebär att arbetstagaren måste kunna anpassa sig till externa förändringar. Organisationer kan skapa ett flexibelt arbete på två sätt, numeriskt eller funktionellt. Den numeriska flexibiliteten innebär att organisationen ska hitta den optimala relationen mellan tillsvidareanställda och tillfälligt anställda för att kunna hantera de externa krav som uppstår. Det handlar alltså om att kunna frigöra eller återanställa personal på ett enkelt sätt. Den funktionella flexibiliteten handlar istället om att skapa multikompetenta anställda, som kan utföra andra sysslor än de vanliga. På det här sättet kan organisationer lättare och snabbare förändra produktionen eller servicen men det ställer högre krav på personalen eftersom det kräver att de är villiga att kompetensutvecklas för att kunna få annan anställning inom organisationen. Oberoende av vilken flexibilitet organisationer använder

innebär det en ökad osäkerhet för den anställde, som då måste hitta individuella strategier för att kunna hantera osäkerheten (Berntsson, 2008).

Dagens flexibla och omställbara arbetsmarknad och den nya friheten kommer att vara svår att hantera för många människor. De som är vana vid styrning och struktur kan uppleva arbetssituationen som svår. De som troligen klarar detta bäst är personer som är vana vid förändring eftersom samhället idag är komplext och i behov av att ständigt tolkas och förstås (Andersson, 2000).

Aktuell forskning om anställningsbarhet

Flera faktorer är viktiga för att vara anställningsbar idag. För det första krävs ett humankapital som ständigt uppdateras och utvecklas. För det andra är en individs sociala kapital viktigt. Ju större nätverk desto lättare blir det att hitta ett arbete. Men även individuella egenskaper är avgörande. Forskning har bl.a. visat att proaktiva personer, som reagerar istället för agerar, som är öppna för förändring och som har en optimistisk syn på livet och stor tillit till sin egen förmåga har större framgång i arbetslivet. Definitionen av ovanstående begrepp kommer att förklaras och tydliggöras i kommande avsnitt. Nedan presenteras den forskning som är av betydelse för denna undersökning.

Personlighet och anställningsbarhet

Varje individ är unik och har olika personligheter. En del tycker om att umgås i stora sällskap medan andra uppskattar ensamhet. Vissa tycker om att ha ordning och redan medan andra prioriterar andra saker. Forskningen kring anställningsbarhet är omfattande men författarna har inte funnit många studier där anställningsbarhet och personliga egenskaper har varit centrala begrepp. De Fruyt och Mervielde (1999) har, emellertid, undersökt om en av de två modellerna RIASEC och FFM har större giltighet i förhållande till anställningsstatus och arten av anställning. FFM, som vi har förklarat på sidan 5-6, är numera etablerat genom flera stora forskningsprojekt där resultatet visar att samvetsgrannhet samvarieras med yrkesskicklighet, och att arbetsgivare är mest intresserade av samvetsgrannhet följt av stabilitet. Extroversion har visat sig vara viktig endast för försäkringsmäklare, och öppenhet för journalister. Grundtanken i RIASEC är att människor kan karaktäriseras av deras överensstämmelse med följande sex intressetyper: realistisk (R), undersökande (I), artistisk (A), social (S), initiativrik (E) och konventionell (C). Människor dras till omgivningar som stämmer överens med deras yrkespreferenser och deras beteende är ett resultat av interaktionen mellan personlighet och omgivning. De Fruyt & Mervielde (1999) studie visar att arbetsgivare uppfattar personlighet som viktig i förhållande till aspiranternas hypotetiska anställningsbarhet, att det finns ett samband mellan stabilitet, öppenhet, samvetsgrannhet och anställning. Extroverta och samvetsgranna personer får fler erbjudanden om en andra anställningsintervju medan individer som är mindre neurotiska (stabila), extroverta, vänliga och öppna får fler jobberbjudanden. Slutsatsen i De Fruyt och Mervielde (1999) studie var att FFM verkade vara mer inriktade mot arbetsgivare i den meningen att arbetsgivare verkade söka efter aspiranter som hade de personlighetsegenskaper som beskrivs i femfaktormodellen. De faktorer som verkade mer avgörande för att få en anställning var samvetsgrannhet, extroversion och stabilitet. Öppenhet och vänlighet hade samband med anställningsbarhet. Studien pekade på att det skiljer på de som fick anställning och de som inte fick anställning i fyra av fem dimensioner i Femfaktormodellen och två av RIASEC skalan. Extroversion och samvetsgrannhet kunde i större utsträckning förutsäga anställning, medan öppenhet i större utsträckning kunde relateras till arbetslöshet. Resultatet visade vidare att personlighetsegenskaper och intressen påverkade anställningsbarhet. Generellt skiljde sig anställda från arbetslösa då anställda personer hade högre grad av initiativförmåga och

konventionalitet, och de fick högre medelvärde för extroversion och samvetsgrannhet och lägre medelvärde för neuroticism och öppenhet. Det var bara extroversion och samvetsgrannhet som var signifikant relaterade till anställningsstatus. Studien visade också att rekryterare och chefer värderade samvetsgrannhet högt när de ska anställa en person. Vänlighet var inte viktig vad gäller anställningsbarhet och anställningsstatus. Författarna framställde en hypotes som innebar att stabila, extroverta och/eller samvetsgranna individer utvecklar särskilda strategier när de söker arbete. De kan vara mer raka i sin kontakt med arbetsgivare, de är mer självsäkra, anpassar sig bättre till stressade situationer som till exempel anställningsintervjuer och de presterar förmodligen bättre i assessment centers. De Fruyt och Mervielde fann ett samband mellan FFM-egenskaper och förberedelse inför arbetsökningsprocessen, och att det finns ett samband mellan både egenskaper och förberedande strategier och med antal jobberbjudande som aspiranterna får i sin arbetsökningsprocess. De Fruyt och Mervielde finner att RIASEC är ett bättre verktyg för att klargöra jobbpreferenser för arbetstagaren och FFM-egenskaper är viktigare för att erhålla arbete och lyckas i sitt arbete vilket i sin tur innebär att FFM bättre än RIASEC förklarar anställningsbarhet.

Fugate et al. (2004:15) definierar anställningsbarhet som en psykosocial konstruktion som innefattar individuella karakteristika som utvecklar anpassningsbar kognition och beteende som i sin tur påverkar och förstärker samspelet mellan individ och arbete. Betoningen på individen stämmer överens med den utveckling som samhället har gjort där ansvaret för den anställdes karriär har flyttats från arbetsgivare till arbetstagare. Eftersom individen inte kan påverka arbetsgivares kriterier vid anställning fokuserar konstruktionen på personliga faktorer som karriäridentitet, anpassningsförmåga och social- och humankapital. Karriäridentitet representerar individens definition av sig själv i förhållande till karriär, och kan fungera som en ”kognitiv kompass” för att upptäcka karriärmöjligheter, eller som ”vet-hur”-kompetenser vilket innefattar motivation, meningsfullhet och värderingar. I dagens snabba förändringssamhälle är det viktigt att inte koppla samman karriär med ett företag eller en organisation utan individen bör istället reflektera över vad den vill få ut av sitt yrkesverksamma liv. Karriäridentitet innebär att individen måste hitta sin identitet i arbetsrollen, i yrket och i organisationen. Det innefattar såväl den tid som varit, den tid som är nu, och framtiden. Alla individer skapar historier kring karriäridentitet för att skapa mening och kontinuitet mellan det förgångna, nutiden och framtiden.

Rothstein och Goffin (2006) har i sin studie diskuterat kring nyttan av att titta på personliga egenskaper när man gör ett urval inför en rekrytering. Sedan början på 1990-talet har organisationer använt sig av femfaktormodellen när det gäller personalurval. Att titta på personliga egenskaper i en rekryteringsprocess har blivit mycket populärt men för att få ett gott resultat gäller det att man använder sig av välbeprövade och utformade test samt även att de hanteras av utbildade användare. I rekryteringssammanhang finns det idag flera verktyg som mäter personlighet och forskning stödjer också vissa personlighetsprofiler som mer framgångsrika, dels i sökprocessen och dels i arbetsutövandet.

Kanfer, Wanberg och Kantrowitz (2001) har i en studie undersökt hur olika variabler, ex personlighet, förväntningar och biografiska variabler, samvarierar i förhållande till beteende i arbetsökningsprocessen och anställning. De fann ett tydligt samband mellan arbetssökning och extroversion och samvetsgrannhet. Vidare fann de att samvetsgrannhet, självförtroende i arbetsökningsprocessen och pliktrogenhet i anställningen var starkare korrelerat till beteende i arbetsökningsprocessen än till aktuell arbetssituation. Slutligen fann de ett samband mellan samvetsgrannhet och framgång i arbetsökningsprocessen. Det här visar på att individuella olikheter påverkar hur lätt man lyckas erhålla arbete. Vid en intervjusituation kan

arbetsgivaren ha en implicit föreställning om vilken personlighet som är önskvärd, och därmed favorisera de som har den här egenskapen (samvetsgrannhet).

Proaktiv personlighet och anställningsbarhet

Thompson (2005) har undersökt om det finns något samband mellan proaktiv personlighet och arbetsprestation gällande alla typer av arbeten. Undersökningen gjordes på personer som tagit examen vid en handelshögskola i USA mellan åren 1965 till 1998. Resultatet visade att det finns en koppling mellan proaktiv personlighet och initiativtagande samt arbetsutförande. Sambandet visar att proaktiv personlighet bidrar till att man har lättare för att bilda och ansluta sig till nätverk, ta initiativ vilket i sin tur leder till en högre arbetsprestation.

Brown et al. (2006) har undersökt om det finns samband mellan proaktivt beteende och hur man lyckas i arbetssökningsprocessen hos studenter. Resultatet visade att proaktiv personlighet är en viktig egenskap för att vara effektiv i sitt arbetssökande. Det påverkade arbetssökningsprocessen signifikant, i förhållande till hur många arbeten man sökte, hur mycket energi man la ner på det samt hur många intervjuer och jobberbjudanden man fick.

Även McArdle et al., (2007) har påvisat att en proaktiv personlighet påverkar individens anställningsbarhet positivt.

Brown et al. (2006) undersökte om det fanns något samband mellan proaktiv personlighet och självkänsla och samvetsgrannhet, men resultatet kunde inte stödja detta.

Självförtroende och anställningsbarhet

Berntson (2008) har fokuserat på en individs upplevelse av anställningsbarhet snarare än den faktiska anställningsbarheten, det vill säga förmågan att erhålla anställning, eftersom upplevelsen av att vara anställningsbar är viktigare eftersom det i högre utsträckning påverkar en individs tankar, känslor och beteende i processen. Enligt honom betyder självförtroende och anställningsbarhet inte samma sak utan är två separata konstruktioner som mäter relaterade, men olika, fenomen. Anställningsbarhet förutsäger självförtroende men inte tvärtom eftersom självförtroende är en generell uppfattning om en själv, en individs självförtroende, medan anställningsbarhet relateras till mer specifika faktorer som exempelvis erfarenhet och utbildning.

Berntson (2008) har undersökt varför vissa personer tror mindre på sig själv än andra i jakten på att hitta ett arbete. Resultatet visade att såväl individuella faktorer (humankapital) som situationsfaktorer (ex fast anställning och låga fysiska krav) hade ett positivt samband med upplevd anställningsbarhet. Vidare pekade studien på att personer hade högre tro på sig själv under högkonjunktur.

En annan studie (McArdle et al., 2007) har påvisat att det finns ett negativt samband mellan självkänsla och arbetssökande. Ju sämre självförtroende desto mindre tid ägnades åt att söka arbete. Däremot kunde resultatet inte bekräfta att det finns ett samband mellan anställningsbarhet och självkänsla. Även Brown et al. (2006) kunde i sin studie bekräfta att självkänsla är en viktig variabel för en persons självförtroende och hur framgångsrik man är i sökprocessen.

Utbildning, erfarenhet och krav

Berntson (2008) menar att anställningsbarhet relateras mer till specifika faktorer som exempelvis erfarenhet och utbildning, och inte i så stor utsträckning till individuella egenskaper.

Humankapital är den anställdes kunskap, skicklighet och innovativa förmåga och innefattar exempelvis utbildning, arbetslivserfarenhet, förmågor och kunskaper, det vill säga ”vet-hur”-kompetenser. Humankapital är i behov av ständig utveckling och förnyelse, eftersom organisationer lever i en ständig kamp för överlevnad. Ett företags humankapital ökar genom att ge stöd åt innovation och kreativitet i organisationen (Edvinsson & Malone, 1997). Utbildning och erfarenhet har visat sig vara bäst predikatorer för framgång i arbetslivet. Humankapital representerar en individs förmåga att möta prestations-förväntningarna för ett givet yrke (Fugate et al., 2004).

Rothwell , Jewell och Hardie (2009) har i en studie undersökt studenters självupplevda anställningsbarhet. Studien bestod av fyra grundstenar: val av utbildningsområde, vilket universitet man väljer att studera vid, var det är beläget samt studentens självförtroende. Forskarna ville få en bild av vad som påverkar valet av utbildning och universitet i aspekten av att vara anställningsbar efter utbildningen. Resultatet visade att man bör skilja på studentens syn på sin anställningsbarhet efter den specifika utbildningen och universitetets syn på anställningsbarheten efter genomförd utbildning. Hos den anställningsbara individen handlar det om flera faktorer för att vara anställningsbar såsom utbildning, erfarenhet och personlighet etc.

Anpassningsbar och anställningsbarhet

För att vara anställningsbar måste vi vara anpassningsbara, vilket kan ske på många sätt. Fugate et al. (2004) relaterar anpassningsbarhet till förmågan och viljan att förändra personliga faktorer som exempelvis kunskap, kompetens, förmåga eller beteende för att möta situationskraven. Våra individuella egenskaper och skillnader avgör hur mottagliga vi är för att agera anpassningsbart. Fugate et al. (2004) har valt ut fem egenskaper som är relevanta för begreppet: optimism, benägenhet att lära sig, öppenhet, intern locus av kontroll och allmän tro på sin förmåga. Locus av kontroll handlar om hur personer upplever vad som bidrar till det som händer i livet. En person med hög intern lokus av kontroll anser att han eller hon har möjlighet att själv påverka utfallet eller resultatet beroende på personens beteende och agerande. Extern lokus av kontroll innebär motsatsen, att individen upplever att den inte själv har möjlighet att påverka utan att det är yttre faktorer som avgör resultatet.

Anpassningsförmågan handlar om hur individen hanterar den allt mer osäkra miljön, hur individen planerar för sig själv och hur mycket den är villig att utforska sig själv och sin omgivning. Individer som har lätt för att anpassa sig har högre tolerans för osäkerhet. Individer som har en proaktiv personlighet har också lättare för att anpassa sig till nya omständigheter och situationer. En individ som är proaktiv har lättare för att påverka förändringar i omgivningen och de förblir relativt obehindrade av olika restriktioner. Den har också lättare att identifiera och ta del av möjligheterna, den upplever kontroll, är mer uthållig, söker information, anpassar sig och tror mer på sig själv. Utifrån femfaktormodellen så kopplas höga värden av öppenhet till att man är nyfiken, villig att pröva nya saker samt att man har lätt att se möjligheter. Även extroverta personer har lättare för att vara anpassningsbara eftersom de är individer som trivs i det sociala samspelet och är utåtriktade.

Socialt kapital och anställningsbarhet

Det sociala kapitalet utgörs av det formella eller icke-formella arbetsrelaterade nätverk som individen har runt omkring sig, det vill säga ”vet-vem”-kompetenser. Det finns olika nivåer på det sociala kapitalet, både individuella och organisatoriska. Genom kontaktnätet kan individen skaffa sig viktig information och påverkansmöjligheter som gynnar karriären. En individ med stort socialt kapital kan i större utsträckning söka jobb via informella kanaler, så som vänner eller deras vänner, som komplement till de formella kanalerna. Ett stort socialt kapital ökar

också individens förmåga att identifiera och upptäcka möjligheter till arbete (Fugate et al., 2004).

Relationen mellan de olika variablerna

De faktorer som påverkar anställningsbarhet verkar inte oberoende utan har en ömsesidig påverkan på varandra, menar Fugate et al. (2004), och därför måste man titta på hela mönstret. Det finns ett samband mellan karriäridentitet och anpassningsförmåga i den meningen att karriäridentitet visar vem jag är eller vem jag vill bli och anpassningsförmåga är den faktor som kan visa vägen dit. Social- och humankapital hjälper till att definiera vem jag är i arbetslivet och karriäridentiteten hjälper individen att göra lämpliga investeringar i social- och humankapitalet. Anpassningsbara individer utvecklar social- och humankapital både effektivare och mer omfattande jämfört med mindre anpassningsbara individer. Samtidigt bidrar informationen via socialkapital till att individen kan anpassa sig efter situationen vilket i sin tur ger ökade möjligheter. Informationen leder också till ett kontinuerligt lärande.

Studiens syfte är att undersöka anställningsbarhet i förhållande till personlighet och sökbeteende, där olika personlighetstyper agerar och tänker olika vilket ger olika resultat i arbetssökningprocessen. Därför har forskning på området presenterats, dels för att ge läsaren en inblick i ämnet och dels för att kunna jämföra forskningen med den här studiens resultat. Den teoretiska grunden för studien har också redovisats. Personlighet har diskuterats utifrån egenskapsteorin och femfaktormodellen och begreppet anställningsbarhet har definierats.

Den forskning som vi har redogjort för visar på att begreppet definieras olika beroende på inriktning. En definition tar sin grund i utbildningsväsendet, hur studenter kopplar anställningsbarhet till aktuell högskola eller universitet. En annan definition tar sin utgångspunkt i det individuella perspektivet där det är individens upplevelse av sin anställningsbarhet som är i fokus, inte den faktiska anställningsbarheten. Femfaktormodellens giltighet för att förutsäga anställningsbarhet har också påvisats.

Föreliggande studie har individens upplevelse av anställningsbarhet som ett centralt begrepp. Personligheten har ett samband med hur en individ tänker och känner, vilket leder vidare till ett beteende som mynnar ut i en handling, vilket illustreras i figur 1. Detta är faktorer som påverkar en individs anställningsbarhet. De egenskaper som påverkar detta kretslopp kan vara självförtroende, optimism/pessimism och proaktiv/reaktiv personlighet.



Figur 1: en teoretisk modell över individens anställningsbarhet.

I nästa avsnitt presenteras forskningsprocessen; studiens design, datainsamling, analysmetoder och diskussion kring reliabilitet och validitet samt de svårigheter som har uppstått under resans gång.

Metod

Metodkapitlet inleds med ett avsnitt om det forskningsmetodologiska förhållningssättet och följs av avgränsning och val av forskningsansats. Därefter presenteras relevant forskning och litteratur. Detta följs av en presentation av urval, metod för datainsamling samt analys av denna. Avsnittet avslutas med en diskussion kring undersökningens trovärdighet och giltighet.

Forskningsmetodologiskt förhållningssätt

Syftet med studien var tredelat. För det första var syftet att få kunskap om organisationers krav på aspiranter inom HR/PA-området. För det andra var syftet att titta på om och i så fall hur personlighet påverkar anställningsbarhet och för det tredje om arbetssökningsprocessen hanterades olika beroende på personlighetstyp hos de arbetssökande. För att få ett bra underlag användes såväl en kvalitativ som en kvantitativ ansats. Tre metoder utarbetades för att besvara frågeställningarna. För att undersöka organisationers krav på de anställda granskades platsannonser utifrån bland annat FFM-egenskaper. Ett frågeformulär låg som grund för att undersöka samband mellan anställningsbarhet och personlighet och slutligen genomfördes intervjuer för att få en djupare förståelse för individens tankar och känslor i processen.

Frågeformuläret fungerade som en bas för studien, då syftet var att få en blick över aktuell situation, tankar och känslor i arbetssökningsprocessen samt vilken typ av personlighet respondenten hade. Ett kvantitativt material behandlas i två steg. Först beskrivs data och sedan analyseras den (Hartman, 2007). För att beskriva och få en överblick över det insamlade materialet matades data in i SPSS. De viktigaste värdena i materialet presenteras i resultat- och diskussionsdelen.

För att få en ökad förståelse för studenters tankar, känslor och agerande i arbetssökningsprocessen användes intervjuer som ett moment. De analyserades ur ett hermeneutiskt vetenskapssynsätt. Förhållningssättet var deduktivt, då existerande teorier kring personlighet och anställningsbarhet skulle ge förklaring till interaktionsmönstret (Watt Boolsen, 2009).

Avgränsning

Undersökningen avgränsades till studenter som registrerats på det arbetsvetenskapliga programmet på Högskolan i Halmstad under åren 2000, 2002, 2004 samt 2006. För att göra undersökningen praktiskt genomförbar begränsades den till ett antal utvalda variabler: anställningsbarhet, femfaktormodellen, personlighet och individuella egenskaper.

Val av forskningsansats

En kvantitativ undersökning används när man genom statistisk analys vill få svar på olika problem och frågeställningar. När syftet är att få en mer beskrivande bild används den kvalitativa ansatsen. Förr ansågs att den kvantitativa datan var den mest prestigefulla men idag är uppfattningen att en kombination av båda metoderna är det som ger flest vinklar och bitar i att finna orsaker och samband. Målet är att skaffa sig en god grund för att kunna göra en kvalificerad analys av materialet (Watt Boolsen, 2009). Val av forskningsansats för denna studie var såväl kvantitativ i form av enkätundersökning som kvalitativ utifrån intervjuer med några av respondenterna som deltog i enkätundersökningen. I en kvantitativ metod går det att

finna strukturer och relationer mellan olika värden, samt redovisa resultat på ett överskådligt sätt i form av tabeller och diagram. Den kvalitativa metoden ger forskaren inblick i och förståelse för respondenternas livsvärld såsom upplevelser, erfarenheter, åsikter och känslor (Hartman, 2007). Målet med denna studie var att undersöka på vilket sätt personlighet påverkar anställningsbarhet för studenter som gått det arbetsvetenskapliga programmet på Högskolan i Halmstad, men också att få en bild av sambandet mellan personlighet och beteende hos aspiranterna i jobb sökandet.

Urval

I föreliggande studie har tre urval gjorts.

Platsannonser

Det första urvalet utgjordes av de platsannonser som granskades. Under en bestämd tidsperiod 100101–100324 samlades samtliga platsannonser för Skåne län in från tre olika webbsidor. Det finns många platsförmedlingssidor på internet men följande tre valdes ut: Platsbanken, Monster och Stepstone. Sammanlagt granskades 64 platsannonser inom PA/HR-området.

Enkät

Det andra urvalet utgjordes av de studenter som genomfört det arbetsvetenskapliga programmet och som deltog i enkätundersökningen. Sammanlagt ingick 142 respondenter från fyra årskullar från det Arbetsvetenskapliga programmet på Högskolan i Halmstad: 2000, 2002, 2004 och 2006. Svarefrekvensen uppgick till 49 %. Av dessa var 83 % kvinnor och 17 % män.

Intervju

Det tredje urvalet var strategiskt och härrörde sig till intervjudeltagarna. Ett strategiskt urval innebär att man söker upp individer utifrån en känd egenskap (Trost, 2007) och urvalet för intervjuerna utgick från kända egenskaper hos respondenterna för att få representanter från varje grupp (dvs. anställda inom PA/HR-området, anställda inom annat område samt arbetssökande). Om respondenterna var intresserade av att delta i en intervju fick de initiera kontakt med författarna. Av de intresserade intervjuades två som har arbete inom yrkesområdet samt fem som idag är arbetslösa eller har ett arbete inom annan bransch.

Material

Studien bestod av tre delar. Dels en enkätundersökning med frågor kring respondentens känslor, tankar och beteenden kring arbetssökningsprocessen samt ett personlighetstest, NeoPI. Dels en granskning av platsannonser inom PA/HR-området och slutligen intervjuer med respondenter från samtliga arbets kategorier, det vill säga anställda inom PA/HR-området, anställda inom annat område samt arbetssökande.

Platsannonser

För att granska platsannonser inom HR/PA-området användes tre olika sökmotorer på internet: Platsbanken, Monster samt Stepstone. Under perioden 100101–100324 registrerades samtliga lediga tjänster inom utvalt område, med undantag för renodlade lönetjänster. Dessa sammanställdes sedan utifrån annonsernas krav.

Enkät

Enkäten (bilaga 1) bestod av skalfrågor där respondenterna kunde välja mellan fem olika svarsalternativ från ”instämmer inte alls” till ”instämmer helt och hållet”. Enkäten omfattade fyra delar: en allmän del som bland annat berörde utbildning, nusicuation och familjesituation.

Del två och tre berörde respondenternas tankar, känslor och beteende i arbets sökningsprocessen. Del två skulle fyllas i av de respondenter som idag har arbete inom yrkesområdet, och del tre av de personer som idag är arbetslösa eller har arbete inom en annan bransch. Sista delen i enkäten var ett personlighetstest grundat på Femfaktormodellen – kortversionen av NeoPI. Personlighetstestet består av 60 frågor som är jämnt fördelade mellan de fem olika dimensionerna, vilket innebär att det är 12 frågor per faktor. Antal respondenter som deltog i enkätundersökningen uppgick till 142 stycken.

För att kunna bearbeta enkäten skapades index för olika faktorer. Dessa var självförtroende, proaktivt beteende, kunskap om arbets sökningsprocessen samt vad respondenterna anser att arbetsgivaren prioriterar för kunskap eller kompetens. De frågor som utgjorde självförtroendeindex för anställda inom PA/HR-området var frågorna 6-9, 12 och 16 i del 2 i enkäten. För samma index för anställda inom annat område eller arbets sökande var frågorna 6, 8-10, 13-15 samt 21 i del 3 i enkäten. Index för proaktivt beteende utgjordes av frågorna 4-5 samt 17 i del 2 samt frågorna 4-5 och 20 i del 3. Index för kunskap om arbets sökningsprocessen utgjordes av frågorna 1-2 i såväl del 2 som del 3. Slutligen utgjorde frågorna 13-15 i del 2 samt frågorna 17-19 i del 3 index för arbetsgivarens preferenser.

Reliabiliteten på indexen mättes genom cronbach's alpha. För att reliabiliteten ska vara tillfredsställande bör alpha-värdet inte understiga 0,70. För självförtroendeindex var reliabiliteten 0,51 för anställda inom PA/HR-området och 0,63 för anställda inom annat område/arbets sökande. Reliabiliteten för index över proaktivt beteende uppgick till 0,61 respektive 0,68. Reliabiliteten för index över arbetsgivarens preferenser uppgick till 0,48 respektive 0,53 och för kunskap om arbets sökningsprocessen uppgick värdena till 0,79 respektive 0,69.

Intervju

Samtalet guidades av en intervjuguide (bilaga 3) som skulle verka som stöd för författarna under samtalet. Ambitionen var dock att skapa ett trevligt klimat så att respondenterna kunde öppna sig och tala fritt. Valet att strukturera upp intervjun skulle bidra till att författarna lättare skulle kunna analysera intervjuerna och svaren mot varandra (Widerberg, 2002). Intervjuguiden utgick från samma teman som ligger till grund för frågeformuläret. Varje tema följdes av ett antal frågor som syftade till att ge en djupare och mer känslomässig förklaring och förståelse av ämnet. En intervjuguide ska, enligt Kvale (1997), innehålla frågor kring det ämne som undersökningen syftar till att förklara eller förstå.

Genomförande

När ämnet för studien var bestämt söktes litteratur och forskning upp i ämnet för att få en djupare kunskap samt för att hitta forskning att luta studien emot. Syfte och problemformuleringar och vilka områden som skulle beröras i undersökningen formades. Därefter diskuterades metodval och en lämplig plan gjordes upp. Undersökningen genomföras med hjälp av tre metoder: granskning av platsannonser, enkätundersökning samt intervjuer.

Platsannonser

Under perioden 100101–100324 registrerades samtliga lediga tjänster inom utvalt område, med undantag för renodlade lönetjänster, vilka uppgick till 64 st. Tre sökmotorer på internet användes: Platsbanken, Monster och Stepstone.

Enkät

Enkäten konstruerades utifrån undersökningens syfte och frågeställningar och skickades sedan per post till respondenterna. För att minimera risken för bortfall formulerades ett missivbrev

(bilaga 2) som informerade om studien, om oss författare samt att undersökningen var anonym. Det poängterades också vikten av att respondenterna besvarade och returnerade enkäten.

Respondenterna fick en vecka på sig att besvara enkäten och allt eftersom enkäterna kom in matades svaren in i statistikprogrammet SPSS. När svarstiden led mot sitt slut skickades ett påminnelsebrev med syfte att höja svarsfrekvensen och minska bortfallet. För att öka svarsfrekvensen ytterligare skickades även en påminnelse via sms och e-post till samtliga respondenter.

Intervju

I missivbrevet efterlystes respondenter som var villiga att medverka vid en (grupp)intervju och sammanlagt var nio personer intresserade av att delta. På grund av geografiska avstånd var det i vissa fall endast aktuellt med en telefonintervju, varför dessa bortprioriterades i slutändan. Då inte samtliga intresserade ville ställa upp på en gruppintervju genomfördes istället enskilda intervjuer och dessa ägde rum i Ängelholm, Halmstad samt Göteborg. Var intervjun ägde rum avgjordes i samråd med respondenterna. Några intervjuer ägde exempelvis rum på ett bibliotek och en annan på respondentens kontor.

Av respondenterna gavs medgivande till att använda diktafon samt även att använda citat i rapporten. Intervjun spelades in i syfte att inte gå miste om viktiga detaljer men även i syfte att inte störa samtalet med att anteckna. Respondenterna blev även informerade om att samtalet var frivilligt och att de fick bryta när som helst under intervjun. Intervjuerna pågick i ungefär en timme per respondent. Efter varje genomförd intervju gjordes en sammanfattning av materialet mot de teman som intervjun grundade sig på. Bandinspelningen arkiverades på ett säkert ställe för att vid behov kunna lyssnas igenom igen samt för att ingen obehörig skulle få tillgång till materialet.

Etiska aspekter

När enkäten arbetades fram diskuterades de etiska aspekterna. I missivbrevet förklarades anonymiteten och frivilligheten, och det framgick också vad materialet skulle användas till (Bell, 2006).

På grund av avsaknaden till uppdaterade e-postadresser fanns inte möjligheten att skicka ut en webbaserad enkät, utan enkäterna skickades via post och med ett frankerat svarskuvert. De besvarade enkäterna och de inspelade intervjuerna förvarades så att ingen obehörig hade tillgång till materialet.

Analys

Platsannonser

Syftet med platsannonserna var att få en överblick över de krav som arbetsgivare ställer på sina kandidater och därför har endast en mindre analys gjorts, dels på hur många krav som ställs på kandidaterna utifrån respektive kategori samt vilka faktorer som väger tyngst. De platsannonser som var tillgängliga under granskningsperioden analyserades utifrån krav på akademisk utbildning, yrkeserfarenhet, övriga krav samt önskemål om personliga egenskaper. Varje annons granskades och de önskvärda egenskaperna markerades. För att kunna placera dem i lämplig dimension användes Costa och McCraes (1991) manual där dimensionerna definieras och tydliggörs. Om egenskapen inte kunde hittas med hjälp av den användes

Lindelöws (2008) kompetensmodell. Ett medelvärde för varje dimension per annons beräknades samt de fem mest frekventa personliga egenskaper.

Enkät

Frågeformuläret har analyserats statistiskt med hjälp av SPSS (Howitt & Cramer, 2008, Svensson, 1995, Vejde, 2008, Wahlgren, 2005).

Intervju

Innehållsanalys med meningskoncentrering av intervjumaterialet ligger som grund för analys av materialet. Meningskoncentrering innebär att det som respondenterna sagt kortas ner till ett mer koncist material. Det syftar till att sammanfatta den väsentliga innebörden av intervjun (Kvale, 1997). Nästa steg i processen var att analysera innehållet och placera det under aktuellt tema.

Reliabilitet & Validitet

Under varje steg i arbetet med studien fanns i åtanke att försöka tillgodose undersökningens validitet. Enkätfrågorna diskuterades noga utifrån undersökningens syfte och frågeställningar. Ett mindre pilottest gjordes bland anhöriga för att få en bild av hur frågorna i enkäten gick att förstå och att de inte kunde misstolkas.

Enkät

Enkäterna skickades per post till respondenterna vilket har både för- och nackdelar. Fördelen var att respondenterna hade möjlighet att besvara enkäten när de hade tid och möjlighet, och dessutom hade de tid att fundera över svaren. En av de största nackdelarna är att svarsfrekvensen är låg, oftast runt 50 % (Kruise, 1996), vilket också visade sig i denna undersökning. Det var inte heller möjligt att ha kontroll över respondenternas tillstånd när de besvarade enkäten. De kunde vara i ett känslomässigt tillstånd som bidrog till svar som i vanliga fall inte skulle ha angetts. Respondenterna hade inte möjlighet att få frågor eller funderingar kring enkäten besvarade eller förklarade (Neuman, 1994). Detta fanns i åtanke under designen och enkla, lättförståeliga frågor eftersträvades. Med hjälp av anhöriga försökte oklarheter reduceras.

Intervju

Reliabilitet vid kvalitativa studier är svårt då det avser att mäta tillförlitligheten i mätinstrumentet. För att uppnå högsta reliabilitet krävs att hela intervjusituationen är högt standardiserad (Trost, 1997). För att öka reliabiliteten i intervjuerna genomfördes intervjuerna på platser med låg risk för störningsmoment. Att intervjuerna spelades in samt att båda författarna deltog vid intervjuerna bidrog till att reliabiliteten ökade, eftersom risken för missförstånd minskade.

Genom den strukturerade intervjuguiden uppnådde studien en hög grad av intern validitet då studien mätte det som vara avsett att mätas (Trost, 1997). Den externa validiteten uppnåddes inte i lika hög grad eftersom resultatet inte fullständigt kan generaliseras till studenter på andra personalprogram.

Personlighetstest

Reliabilitet handlar dels om precisionen i mätinstrumentet, och kan då uttryckas som en korrelationskoefficient mellan två uppsättningar resultat från samma personer som genomfört samma test (Mabon, 2008). Men reliabilitet för ett test handlar också om hur det administreras, hur instruktionerna har sett ut och hur frågorna har konstruerats. Kortversionen

av NeoPI har genomgått flera tester och är väl beprövat, alltså är den reliabiliteten hög (Costa & McCrae, 1991). Mabon (2008) menar att den allvarligaste felkällan är avvikelser från instruktionerna. I enkäten bifogades inte de ursprungliga instruktionerna utan en kortare instruktion men med samma innebörd. Och med tanke på att respondenterna i sina studier har läst om personlighetstester och förmodligen har fått göra det här testet så ansåg författarna att respondenterna inte skulle få några svårigheter att förstå instruktionerna.

Respondenternas dagsform är en annan faktor som kunde påverka reliabiliteten, men det låg inte i författarnas makt att påverka. Respondenterna fick enkäten hemskickad och alltså kunde de besvara den vilken tid på dygnet och i vilken miljö de ville.

Validiteten för ett test handlar om i vilken utsträckning testet mäter det som det är avsett att mäta, eller i vilken utsträckning det ger oss användbar och värdefull information (Mabon, 2008). NeoPI har visat sig ha hög face-validitet, begreppsvaliditet, innehållsvaliditet och kriterierelaterad validitet.

För att minimera risken för bortfall formulerades i samband med utskicket av enkäten ett missivbrev där det delgavs information om studien, syftet, presentation av författarna samt att undersökningen var anonym. I brevet framhölls även vikten av att de tog sig tid att besvara enkäten. För att öka svarsfrekvensen ytterligare skickades ett sms ut till samtliga respondenter. Intervjurespondenterna kontaktades för att bestämma tid och plats för intervjun. Som grund för samtalet låg en tematiserad och strukturerad intervjuguide. Intervjuns syfte var att få kunskap i ämnet på ett djupare plan. Intervjun spelades in i syfte att inte gå miste om viktiga detaljer och för att inte störa samtalet med att anteckna.

Svårigheter & Problem

Eftersom det är människor som gör en studie på och om människor så är det naturligt att man stöter på visst motstånd.

Enkät

Tillgång till respondenternas adresser kunde expeditionen på Högskolan i Halmstad bistå med. Efter en tid upptäcktes att flera respondenter saknades och därför fick vissa personer enkäten en vecka efter huvuddelen av respondenterna. Ett annat problem som uppstod var att adresserna i många fall inte var aktuella. Därför beslutades att kontrollera varje adress mot Eniro före utskicket. Detta visade sig inte vara tillräckligt utan adresserna fick även kontrolleras gentemot Folkbokföringen. För att få en högre svarsfrekvens skickades ett påminnelsebrev till respondenterna. Dessutom beslutades att skicka ut påminnelse via sms och därför letades respondenternas mobilnummer upp. Detta arbete krävde noggrannhet och tid så att rätt person fick sms-påminnelsen.

När enkäten sammanställdes upptäcktes att några frågor kunde ha lagts till, exempelvis varför personer som arbetade inom annat område hade valt det istället för att arbeta inom PA/HR-området. Var det av fri vilja eller för att de inte hade erhållit arbete inom området?

Intervju

Efter att ha sammanställt de personer som anmälde sitt intresse för intervju, togs beslutet att försöka få till stånd intervjuer med sju respondenter. Målet var att intervjua personer som hade arbete inom personalområde, arbetslösa och de som hade anställning inom ett annat område. De problem som uppstod var för det första att få arbetslösa att ställa upp eftersom endast ett fåtal av respondenterna var arbetslösa. För det andra var det svårigheter att få till

platsen för intervjuerna geografiskt eftersom respondenterna var spridda över Sverige. Det ledde till att författarna fick resa runt samt stå för kostnaden för detta.

Personlighetstest

När personlighetstestet skulle bedömas för varje respondent upptäcktes att en fråga på neuroticism av någon anledning hade kommit bort. Det innebar att validiteten försämrades något, men situationen var lika för samtliga respondenter och det löstes genom att dividera totalsumman för neuroticism med antal frågor per faktorn, det vill säga elva istället för tolv.

Efter att ha redogjort för forskningsprocessen kommer nästa avsnitt att behandla resultatet från undersökningen. Först görs en kort beskrivning av de olika grupperna och materialet, sedan presenteras resultatet utifrån respektive tema.

Resultat

Resultatet kommer att presenteras genom att först beskriva intervjupersonerna för respektive grupp, det vill säga de som har anställning inom personalområdet, de som har anställning inom annat område samt de som är arbetssökande. Därefter följer en beskrivning av enkätundersökningen och avslutningsvis med en redogörelse för resultatet utifrån de teman som ligger till grund för enkät och intervju. Dessa teman är personlighet och anställningsbarhet, proaktivt beteende och anställningsbarhet, självförtroende och arbetsituation, anpassningsbar och anställningsbar samt utbildning, erfarenhet och personlighet. Resultaten från enkäten varvas med uttalanden från intervjupersonerna för respektive temaområde. Resultatet av platsannonserna kommer också att presenteras.

Beskrivning av intervjupersonerna

Anställda inom PA/HR-området

Respondenterna i denna grupp är personer som har en anställning inom PA/HR-området. Gruppen består av en man i 40-årsåldern som före utbildningen har lång arbetslivserfarenhet samt erfarenhet från arbetsledning, samt en kvinna i 25-årsåldern som inte har någon längre arbetslivserfarenhet före utbildningen.

Anställda inom annat område

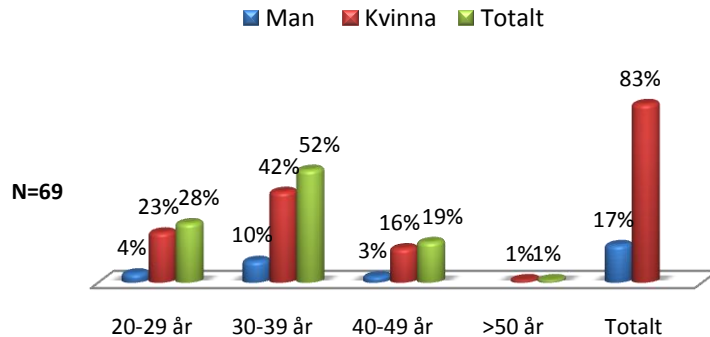
Respondenterna i denna grupp är tre kvinnor mellan 20 och 35 år som har anställning inom ett annat yrkesområde. Yrkeserfarenheten är varierande från ingen till lång erfarenhet inom det administrativa området.

Arbetssökande

I denna grupp är respondenterna arbetssökande. En av respondenterna är en kvinna i 40-årsåldern som förutom kandidatexamen i Arbetsvetenskap även har en magisterexamen i ledarskap. Hon har tidigare erfarenhet från många olika arbetsområden. Nästa respondent är en kvinna på 25 år. Hon har yrkeserfarenhet sedan tidigare, men inte inom personalområdet.

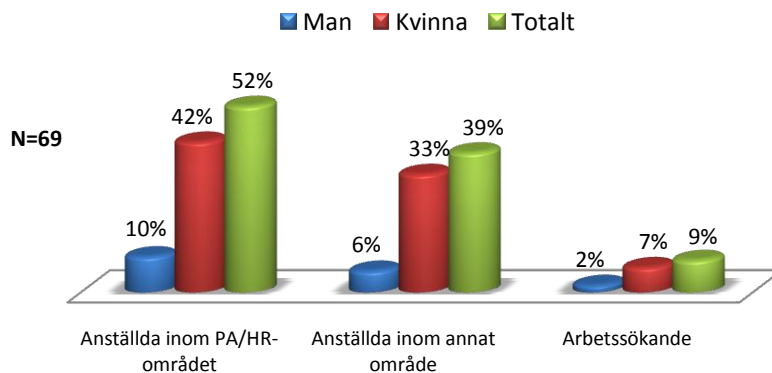
Enkäten

Enkäten har skickats ut till 142 personer och av dessa har 69 besvarat enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 49 %. Av dessa är 83 % kvinnor och 17 % män. 80 % var under 40 år och resterande över 40 år (figur 2).



Figur 2: Ålders- och könsfördelning i enkätundersökningen

Drygt hälften av respondenterna har idag anställning inom PA/HR-området och av dessa uppger ca 7 av 10 att de har fått sitt drömjobb. Ungefär 1 av 10 är arbetslös och 4 av 10 har anställning inom annat område. 7 % av kvinnorna är arbetslösa jämfört med 2 % av männen (figur 3).



Figur 3: Aktuell arbetsituation fördelat på kön

Personlighet och anställningsbarhet

I tabell 1 visas medelvärdet per faktor i FFM fördelat på de olika grupperna. Jämfört med de anställda inom yrkesområdet samt anställda inom annat område hade de arbetsökande lägre medelvärde för neuroticism och högre medelvärde för öppenhet, vänlighet, extroversion och samvetsgrannhet.

Tabell 1

Medelvärde, standardavvikelse samt antal personer på faktorerna i FFM

		Neuroticism	Extroversion	Öppenhet	Vänlighet	Samvetsgrannhet
Anställda inom PA/HR-området	M	1,08	2,81	2,28	2,99	3,02
	Sd	0,4	0,39	0,41	0,38	0,56
	N	36	36	36	36	36
Anställda inom annat område	M	1,16	2,68	2,35	3,04	3,10
	Sd	0,63	0,35	0,44	0,36	0,5
	N	27	27	27	27	27
Arbetssökande	M	0,7	2,88	2,48	3,2	3,18
	Sd	0,56	0,31	0,49	0,29	0,53
	N	6	6	6	6	6
Totalt	M	1,08	2,77	2,33	3,03	3,07
	Sd	0,52	0,37	0,42	0,37	0,53

H1 innebar att stabila, öppna och samvetsgranna personer har lättare att få en anställning inom PA/HR-området, men efter en variansanalys kunde vi konstatera att skillnaden inte var signifikant ((N) $F(2)= 1,97, p=0,14$; (C) $F(2)=0,35, p=0,71$; (O) $F(2)=0,63, p=0,54$). För att kunna analysera detta studerades först respektive grupps medelvärde per dimension (på en skala mellan 0-4). För stabilitet uppgick medelvärdet till 1,08 för de som har anställning inom PA/HR-området, till 1,16 för de som har anställning inom annat område och till 0,7 för de arbetssökande. För öppenhet blev motsvarande värde 2,28, 2,35 och 2,48. För samvetsgrannhet blev värdena 3,02, 3,10 och 3,18. De arbetssökande uppvisade lägre värden på neuroticism och högre värden på samvetsgrannhet och öppenhet, men det kunde inte säkerställas att stabila, öppna och samvetsgranna personer har lättare att få anställning.

Finns det personliga egenskaper som efterfrågas mer än andra av arbetsgivarna? Intervjupersonerna beskriver sig som allt ifrån trevliga, positiva, lojala, orädda, drivna och kreativa. De har inte haft tankar utifrån FFM tidigare men finner kopplingen intressant eftersom de anser att personliga egenskaper är en viktig faktor i rekryteringsprocessen. Respondenterna upplevde att de egenskaper som efterfrågas mest inom yrkesområdet är extroversion och samvetsgrannhet. För att få en bild av arbetsgivares krav och önskemål sammanställdes platsannonserna. Varje annons granskades där de olika kraven och de önskvärda egenskaperna markerades. För att kunna placera de personliga egenskaperna i en lämplig dimension användes Costa och McCraes (1991) manual där dimensionerna definieras och tydliggörs. Om egenskapen inte kunde hittas med hjälp av den användes Lindelöws (2008) kompetensmodell. En annons var utformad som följer:

Personaladministratör:

"Du har PA-examen, liknande utbildning eller motsvarande relevant erfarenhet. Du har även några års dokumenterad erfarenhet av kvalificerat PA-arbete. Vidare har du erfarenhet och god kunskap av avtalsfrågor samt arbetsrätt gällande tjänstemän och kollektivanställda. Har du tidigare erfarenhet från löneadministration är det meriterande. Vi ser att du har god datorvana och goda kunskaper i engelska. Vi kommer att lägga stor vikt vid dina personliga egenskaper. Som person är du drivande, engagerad, ansvarstagande och kan arbeta självständigt. Du kan hantera många frågor samtidigt. Du har en god analytisk förmåga och är strukturerad. Vidare är du

serviceinriktad och har god samarbetsförmåga samt har lätt för att göra dig förstådd och kan prata med folk på alla nivåer.”

Utifrån Femfaktormodellen var samvetsgrannhet (C) mest efterfrågat i platsannonserna. I de 64 annonserna eftersökte organisationerna sammanlagt 344 personliga egenskaper vilket innebär att varje annons i snitt efterlyste drygt fem egenskaper. Som visas i tabell 2 utgjorde samvetsgrannhet majoritet med 2,25 egenskaper per annons medan stabilitet (N) var den faktor som förekom minst antal gånger (0,55 egenskaper/annons). Av de sammanlagda egenskaperna utgjorde samvetsgrannhet 42 %, följt av extroversion (E) (23 %), öppenhet (O) (13 %), trevlighet (A) (12 %) och slutligen stabilitet (10 %).

Tabell 2

Sammanställning av platsannonser. Antal egenskaper fördelat per annons och dimension

	Neuroticism	Extroversion	Öppenhet	Vänlighet	Samvetsgrannhet	Totalt
Totalt	35	79	44	42	144	344
Antal / annons	0,55	1,23	0,69	0,66	2,25	5,38
Andel / dimension	0,10	0,23	0,13	0,12	0,42	

De fem mest förekommande egenskaperna i platsannonserna kom från de två faktorerna som utgjorde majoritet, nämligen samvetsgrannhet och extroversion. I tabell 3 ges en illustration över de fem mest frekventa egenskaperna i platsannonserna.

Enligt H3 söker organisationer personer som är extroverta, öppna, stabila och samvetsgranna. Denna hypotes har inte testats statistiskt men utifrån tabell 2 kan vi se att öppenhet och stabilitet inte är så eftertraktat som extroversion och samvetsgrannhet. Det är troligt att hypotesen måste förkastas.

Tabell 3

De mest förekommande egenskaperna i platsannonserna

Egenskap	Antal förekomster	Faktor
Drivande	29 ggr.	Samvetsgrannhet
Strukturerad	20 ggr.	Samvetsgrannhet
Kommunikativ	20 ggr.	Extroversion
Samarbetsorienterad	19 ggr.	Extroversion
Relationsskapande	19 ggr.	Trevlighet

Proaktivt beteende och anställningsbarhet

Respondenterna fick besvara en fråga som handlade om huruvida de tog kontakt med arbetsgivare även om de inte sökte personal, alltså hur proaktiva respondenterna var i arbetssökningsförfarandet. Av de som har anställning inom PA/HR-området var det 47 % som uppgav att de hade tagit kontakt med arbetsgivare även om de inte sökte personal. Av de som har anställning inom annat område var det endast 20 % som var proaktiv i förhållande till

arbetsgivare och motsvarande värde för de arbetssökande var 50 %. Statistiskt fanns det inget signifikant samband mellan aktuell arbetssituation och proaktivt beteende ($t(65) = 0,11$, $p = 0,91$).

Det index som skapades för proaktivt beteende visade att de arbetssökande var mest proaktiva. Deras medelvärde beräknades till 4,28 jämfört med 3,24 för anställda inom PA/HR-området och 3,03 för anställda inom annat område. Gruppernas proaktiva index ställdes också mot aktuell arbetssituation och variansanalysen visade att det fanns ett signifikant samband ($p=0,025$) mellan de båda variablerna. Ju mer proaktiv, desto mer framgångsrik i sökprocessen.

De arbetssökande var mest aktiva i arbetssökningsprocessen. Samtliga uppgav att de sökte alla arbeten som utannonserades. För anställda inom annat område var motsvarande andel 32 %, och 61 % av de som har anställning inom PA/HR-området uppgav att de sökte alla lediga jobb under tiden de var arbetssökande.

58 % av de anställda inom PA/HR-området uppgav att de använde sitt sociala kontaktnät för att hitta arbetsgivare som ville ha deras kompetens.

H2 innebar att extroverta och samvetsgranna personer är mer proaktiva i arbetssökandet, men regressionsanalysen visade att det inte fanns något signifikant samband ($r^2=0,01$) då endast 1 % av proaktivt beteende kunde förklaras av extroversion och samvetsgrannhet.

Många av respondenterna ansåg att man måste sänka ambitionen på att få sitt drömjobb direkt. De menade att om man förvärvar erfarenhet har man lättare för att få det arbete man drömt om. Det är viktigt att ha en anställning och inte vara arbetslös i långa perioder menade en respondent. En annan respondent menade att det är viktigt att söka de flesta arbeten som är av intresse utan att titta på kraven från arbetsgivaren. En tredje respondent beskrev att hon har sökt alla arbeten i sin region inom personal och administration men aldrig kommit på intervju. Hon läser vidare eftersom hon behöver en inkomst. De uppger att de många gånger har känt att de vill ge upp, att de känt sig håglösa och tappat energi, samt att den ekonomiska stressen är stor.

Det är av oerhörd vikt att man har ett proaktivt beteende för att lyckas på dagens arbetsmarknad uttryckte många av respondenterna. Ett proaktivt beteende innebär att man anstränger sig för att se möjligheter och greppa dem och att vara anpassningsbar för att hålla sig anställningsbar menade en annan respondent.

Respondenterna ansåg att ett proaktivt beteende påverkar hela sökprocessen. Vid intervjusituationen är det exempelvis viktigt att vara väl påläst om organisationen och väl förberedd på hur man vill presentera sig själv. Respondenterna var av uppfattningen att det vid intervjun handlar mycket om personkemi och vilka personliga egenskaper som arbetsgivaren söker för just den specifika tjänsten. En av respondenterna uttryckte:

”Jag tror att lika barn leka bäst - principen är ofta den som gäller vid rekrytering”

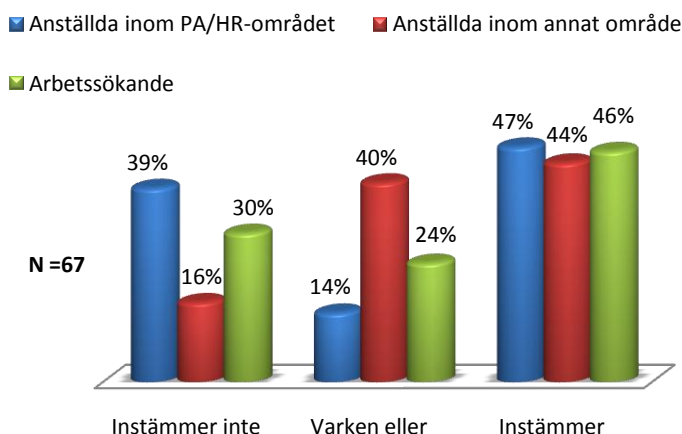
Även vid ansökningsprocessen krävs ett proaktivt beteende menade flera respondenter, som påtalade hur krävande det är att söka arbete. Det går inte att använda samma underlag utan det personliga brevet ska anpassas för den aktuella tjänsten.

Studien påvisade ett tydligt samband mellan proaktiv personlighet och anpassningsbarhet. Resultatet beräknades utifrån de båda indexen och sambandet var signifikant på 1 % -nivån ($p = 0,009$).

Självförtroende och arbetssituation

En intressant aspekt av arbetsökningsprocessen är att studera hur självförtroendet påverkas beroende på aktuell arbetssituation. Utifrån index över självförtroende tog vi fram medelvärde för respektive grupp. Resultatet var något oväntat då de arbetssökande och de som har anställning inom annat område uppgav att de har ett större självförtroende. Medelvärdet för anställda inom PA/HR-området var 3,81 (på en skala från 1-5), för anställda inom annat område var värdet 3,96 och för arbetssökande var värdet 3,94. Skillnaderna var dock inte signifikanta ($t(65) = 1,17, p=0,25$).

Figur 4 illustrerar respondenternas uppfattning om att lyckas få arbete inom PA/HR-området. Ungefär lika stor andel från respektive grupp trodde att de skulle lyckas. Anställda inom PA/HR-området utmärkte sig något då de i högre grad kände osäkerhet i jakten på arbete. Nästan hälften av de anställda inom annat område angav ett neutralt alternativ (varken eller).



Figur 4: Självförtroende i arbetsökningsprocessen (Jag var/är övertygad om att lyckas få ett arbete inom mitt utbildningsområde).

Det skiljde sig inte mellan grupperna avseende tron på sina egna kompetenser och kunskaper. Majoriteten av samtliga grupper ansåg att deras kompetenser är lika bra som andras. De allra flesta ansåg också att de kunde presentera sig på ett positivt sätt för arbetsgivare.

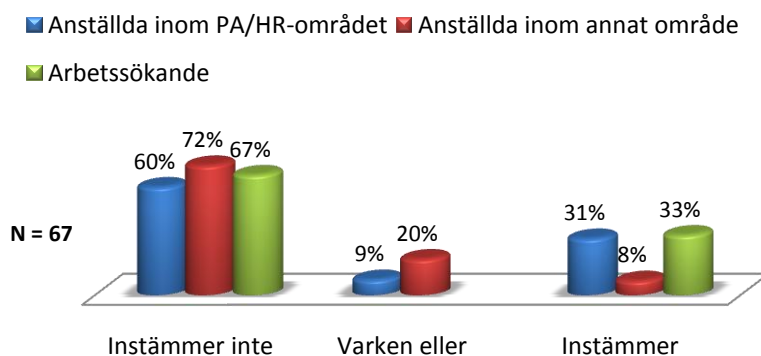
En extrovert och stabil person har ofta ett större självförtroende än en introvert och neurotisk person, beroende på de båda egenskapernas utmärkande drag (Costa & McCrae, 1991), och därför undersöktes korrelationen mellan dessa variabler och självtilliten. Resultatet visade att det inte fanns något samband, varken mellan självtillit och extroversion ($r(67) = 0,067, p>0,05$) eller mellan självtillit och stabilitet ($r(67) = 0,016, p>0,05$).

Intervjupersonerna uttryckte att de under hela utbildningen hade en positiv känsla gällande arbetsmöjligheter efter utbildningen. När utbildningen närmade sig slutet förstod många att det kanske inte var så lätt som de hade trott att få det arbete de drömt om. Att hantera avslag och inte förlora hoppet om att få ett arbete inom utbildningsområdet är inte alltid så lätt. En respondent menade att hon tänker att detta arbete inte var menat för mig och att det finns ett annat arbete som är rätt för mig. En annan respondent berättade att det många gånger kändes

tungt och att hon ville ge upp men reste sig igen. En annan beskrev att det finns inget annat val än att tro på att man ska lyckas att få ett arbete.

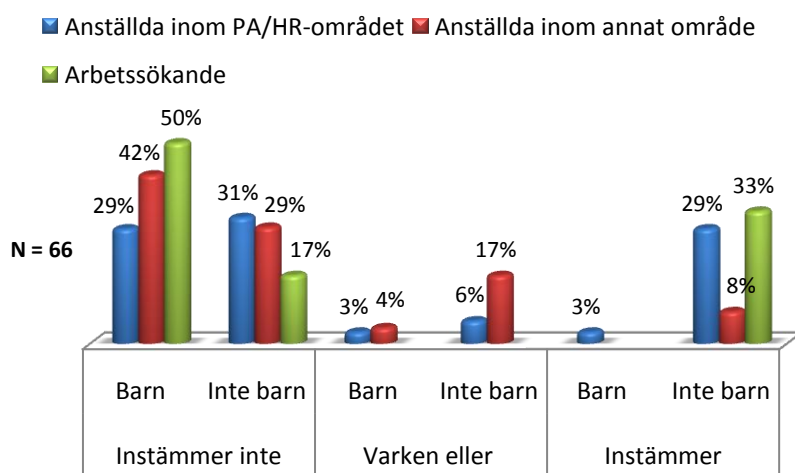
Anpassningsbar och anställningsbar

I enkäten ställdes en fråga som berörde hur geografiskt anpassningsbar personen var, det vill säga hur stor roll den geografiska placeringen spelade för om tjänsten skulle sökas eller ej. Som visas i figur 5 var det ingen signifikant skillnad mellan grupperna. Det verkade däremot finnas tendenser till att de som har anställning inom annat område var mer förankrade till sitt närområde. Något oväntat var också att en så stor del av de arbetssökande avgränsar sig geografiskt.



Figur 5: Geografisk rörlighet (Jag var beredd att söka/söker arbete oavsett geografisk placering).

För att få en förklaring till varför de anställda inom annat område och de arbetssökande var mindre anpassningsbara jämförde vi familjesituationen, främst i förhållande till om det fanns barn eller inte. Resultatet visade att de arbetssökande som hade barn var de som avgränsade sig geografiskt. Var tredje av de som har anställning inom annat område och som inte hade barn ansåg också att den geografiska placeringen var viktig och att den avgjorde om jobbet var värt att söka eller inte (figur 6).



Figur 6: Geografisk rörlighet i förhållande till familjesituation (Jag var beredd att söka/söker arbete oavsett geografisk placering samt barn eller inte).

För att se om det fanns ett signifikant samband mellan geografisk rörlighet och om man har barn eller inte så gjordes ett chi2-test. De respondenter som angav ”Varken eller”-alternativet togs bort. Resultatet visade att knappt en tredjedel sökte arbete oavsett geografisk placering och av dessa var det endast 1 som hade barn. Skillnaden mellan hur anpassningsbar man är ur geografisk synpunkt vad gäller familjesituationen var statistiskt säkerställt. Sambandet mellan barn och anpassningsbarhet var signifikant på 1 % -nivån ($p=0,001$). Respondenter med barn var mindre rörliga än respondenter utan barn.

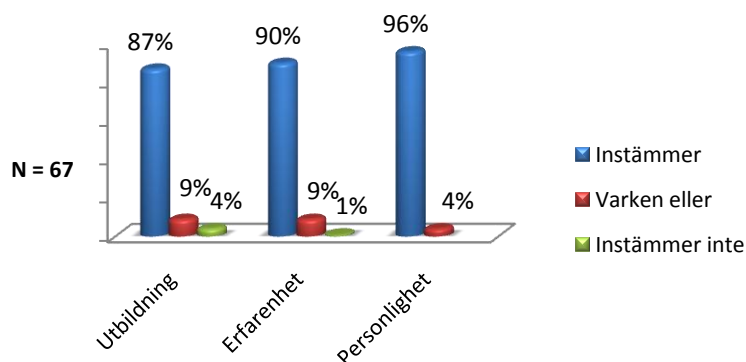
Om kön har betydelse kan också vara intressant att titta på. Resultatet visade att männen var mer benägna att söka arbete oavsett geografisk placering. Drygt hälften av männen uppgav att de sökte arbete oavsett geografisk placering jämfört med endast ca en tiondel av kvinnorna, men de här männen hade inte heller några barn. Bland de kvinnor som inte hade barn var det ändå bara drygt 20 % som sökte arbete oavsett geografisk placering, jämfört med 70 % av männen utan barn. Analysen av kön och geografisk rörlighet visade att sambandet var signifikant på 1 % -nivån, där män var mer rörliga än kvinnor.

Om vi istället undersökte sambandet mellan geografisk rörlighet och civilstatus såg vi att majoriteten av de som är gifta eller sambo var mer begränsade och sökte arbete i närområdet. Av de ensamstående fanns inga skillnader; 54 % sökte helst arbete i närområdet och 46 % sökte arbete oavsett geografisk placering. Generellt fanns det inget signifikant samband mellan civilstatus och geografisk rörlighet ($p=0,077$).

Utbildning, erfarenhet och personlighet

Totalt under insamlingsperioden var 64 tjänster utlysta inom PA/HR-området. Av dessa ställde 89 % krav på akademisk utbildning inom HR/PA-området eller likvärdigt och andelen var lika hög för krav på flerårig erfarenhet inom området. Övriga krav som ofta ställdes på den sökande var god datorvana, gärna i Office-paketet, specifik utbildning och praktisk erfarenhet av arbetsrättsliga frågor och förhandlingar samt övriga språk än svenska.

I enkätundersökningen framkom (se figur 7) att respondenterna upplevde att arbetsgivare värdesätter såväl utbildning som erfarenhet och personlighet, där personlighet värderades något högre (96 % upplevde att personlighet är viktigt). Medelvärdet för utbildning uppgick till 4,07 (på en skala mellan 0-5), för tidigare arbetslivserfarenhet till 4,40 och för personlighet till 4,46.



Figur 7: Humankapital och personlighet (Jag upplever/upplevde att arbetsgivaren värdesätter utbildning/erfarenhet/personlighet).

Flera av respondenterna uttryckte gemensamt, oavsett ställning på arbetsmarknaden, att dagens arbetsmarknad är så tuff att man kanske får tänka om. Det går inte att vara för kräsen utan man får söka de flesta arbeten. Den kravprofil som arbetsgivaren sätter upp är i många fall deras drömbild av en tilltänkt arbetstagare, och respondenterna ansåg att det många gånger inte går att uppfylla samtliga krav. Man får inte skrämmas av dessa krav utan söka ändå, menade en respondent:

”Man får ha tilltro att de egenskaper och erfarenheter man har är det som står överst på arbetsgivarens önskelista.”

En respondent menade att det är viktigt att söka de flesta arbeten av intresse, utan att ta hänsyn till arbetsgivarens krav.

Samtliga intervjupersoner ansåg att arbetsgivaren ser personligheten på den nya arbetstagaren som viktig, men erfarenhet från personalområde väger tyngst i första urvalet menade de. Utbildning ser arbetsgivaren mer som en självklarhet.

En respondent uttryckte;

”När jag själv rekryterar så anser jag att personligheten är viktigast, personen ska passa in i gruppen och vara rätt för tjänsten, kunskap om arbetet kan ges via internutbildningar.”

En av de yngsta respondenterna upplevde att hon sållas bort redan i första urvalsprocessen, eftersom hon saknar erfarenhet inom yrkesområdet. Respondenten upplevde frustration då hon inte ens fick en chans. Respondenten ansåg att hennes väg till ett arbete är genom kontakter. Respondenten satsade därför på att bygga upp ett socialt nätverk och erfarenhet för att i framtiden få det arbete hon drömt om. Hon uttryckte:

”Kontakter är A och O i jakten på ett arbete.”

Nedan är utdrag från en platsannons.

Personalspecialist med inriktning mot arbetsrätt:

”Vi söker dig som har ett proaktivt förhållningssätt med en stark egen drivkraft. Du har ett stort intresse för människor, lätt för att utveckla relationer och förtroende och brinner för att arbeta i en föränderlig verksamhet. Du ska även kunna samarbeta och samverka med dina kollegor i teamet och driva enhetens frågor på ett professionellt sätt.

För att lyckas i rollen bör du ha minst fem års bred erfarenhet av arbete inom personalområdet med fördjupade kunskaper inom arbetsrätt. Erfarenhet av lönebildning är meriterande. I botten har du en akademisk utbildning från PA-programmet eller motsvarande.”

Efter att ha redogjort för studiens resultat, utifrån de teman som återkommer, förs i nästa avsnitt en diskussion kring resultatet i förhållande till det syfte och de frågeställningar som studien bottenar i.

Diskussion

Vi kommer nedan att diskutera studiens resultat utifrån de teman som ligger till grund för studien. Avsnittet avslutas med en sammanfattning med reflektioner över studiens resultat, vad studenter kan göra för att öka sin anställningsbarhet samt förslag på framtida forskningsfrågor.

Personlighet och anställningsbarhet

En individs personlighet spelar stor roll i jakten på drömjobbet. En persons unika personlighet formas genom arv och miljö (Fahlke & Johansson, 2008). Ett bevis på att personlighet väger tungt syns i vår granskning av platsannonser. I de 64 platsannonser som granskats framkom sammanlagt 344 stycken personliga egenskaper som arbetsgivare efterlyste där egenskaper inom samvetsgrannhet och extroversion var mest efterfrågade. Även av intervjuerna framkommer att respondenterna tror att personlighet är en viktig faktor i urvalsprocessen. Studier (Fugate et al., 2004, Fruyt & Mervielde, 1999) har visat att det finns ett samband mellan samvetsgrannhet och yrkesskicklighet och att arbetsgivare är intresserade av just samvetsgranna personer följt av stabila. Därför är det inte så märkligt att egenskaperna inom samvetsgrannhet var mest framträdande i platsannonserna. De är enkla att beskriva i en platsannons och den sökande har möjlighet att bekräfta via tidigare arbetsuppgifter. Vad som däremot är intressant är att stabila egenskaper inte utmärkte sig. De stod för endast 10 % av de prefererade egenskaperna. En förklaring kan vara att det är en egenskap som är svår att ge uttryck för i en platsannons, och även svår för en sökande att beskriva i ett CV. Därför tror vi att arbetsgivare väljer att förvissa sig om personens stabilitet först under anställningsintervjun genom att ställa relevanta frågor inom området för stabilitet samt få en egen upplevelse och ett intryck av just de personlighetsegenskaperna hos den som intervjuas. Lindelöw (2008) förespråkar att man inför en intervju bygger upp en intervjuguide för att försäkra sig om att man ställer rätt frågor både utifrån de personliga egenskaper man söker samt vad organisationen har för mål. För att få fram vilka personliga egenskaper intervjupersonen har är det viktigt att förbereda sig väl. En bra modell att använda sig av är Lindelöws kompetensmodell, som konkret beskriver och exemplifierar de kompetenser man särskilt värdesätter. Personlighet är ett begrepp som används för att beskriva specifika mönster och karaktärsdrag hos en människa (Karlsson, 2004), och genom intervjufrågorna tror vi att det blir enklare att kartlägga individens karaktärsdrag. Nyttan kring att titta på personliga egenskaper i en rekryteringsprocess har diskuterats i en studie av Rothstein och Goffin (2006). Författarna menar att det är mycket populärt att använda sig av FFM och de personlighetstest som bygger på den. För att få ett resultat med god validitet och reliabilitet gäller det att man har kunskap i ämnet och att man använder sig av de utformade test som finns på marknaden.

Hypotes 2 i denna studie var att stabila, öppna och samvetsgranna personer har lättare att få en anställning inom PA/HR-området. Resultatet kunde dock inte bekräfta hypotesen. Det fanns inget signifikant samband mellan de olika grupperna i förhållande till medelvärde per dimension. En anledning kan vara att personer som söker sig till utbildningen har en liknande personlighet, vilket bekräftas av analysen av grupperna. Varför gruppen är så homogen i förhållande till personlighet skulle kunna förklaras med RIASEC. Enligt modellen dras vi människor till de yrkesområden som överensstämmer med våra preferenser (De Fruyt & Mervielde, 1999). En social person söker sig troligtvis till ett yrke som innebär många sociala kontakter och ett högt tempo, en undersökande person till ett yrke som ställer krav på analytisk förmåga och reflekterande. De som väljer att studera personal- och arbetsliv innehar därför egenskaper som är till nytta i yrket. Därför är det svårt att titta på relationen mellan

anställningsbarhet och en viss personlighetsprofil. Vi har inte heller kunnat jämföra de olika årskullarna eftersom endast en liten del har angett examensår. Eftersom arbetsmarknaden har förändrats mycket de senaste åren, genom den vikande konjunkturen, kan vi inte dra några slutsatser. Under liknande konjunkturförhållanden hade studenternas framgång i arbets sökningsprocessen kunnat ställas mot personlighet och examensår. Eftersom det inte har varit genomförbart har därför samtliga respondenter i respektive grupp jämförts med varandra, vilket ger en missvisande bild i förhållande till aktuell samhällssituation.

Proaktivt beteende och anställningsbarhet

Proaktiva personer tar tillfället i akt, ser möjligheter, tar initiativ och agerar mot det förväntade resultatet. De är mer aktiva när de söker arbete och är bra på att skapa kontakter (Robbins & Judge, 2009). Resultatet av studien visar att mer än hälften av de personer som idag arbetar inom PA/HR-området använde sitt sociala kontaktnät för att hitta arbetsgivare som ville ha deras kompetens. Studien visar också att av de personer som idag har anställning inom PA/HR-området hade ungefär hälften tagit kontakt med arbetsgivare även om de inte sökte personal, jämfört med endast 20 % av de anställda inom annat område och 50 % av de arbetssökande. Detta ger en indikation på att en proaktiv personlighet är av nytta i arbets sökningsprocessen. Enligt Brown et al. (2006) finns ett samband mellan framgång i arbetslivet och proaktiv personlighet. Även Fugate et al. (2004) menar att en individ med stort socialt kapital i större utsträckning kan söka jobb via informella kanaler och ett stort socialt kapital ökar individens framgång i arbets sökningsprocessen. En tredje studie gjord av Thompson (2005) visar även den liknande resultat, att det finns ett samband mellan proaktiv personlighet, initiativtagande och arbetsutförande.

Enkätundersökningen visar att de som har arbete inom annat område var minst proaktiva. De hade ett lägre medelvärde än övriga grupper, där de arbetslösa hade högst medelvärde på proaktivt beteende. De personer som har arbete inom annat område var det endast 20 % som tog kontakt med arbetsgivare trots att de inte sökte personal, jämfört med hälften av såväl de som har arbete inom området samt de som är arbetslösa. Att de arbetssökande är mer proaktiva än de som idag har arbete kan möjligtvis ha sin förklaring i att de i större utsträckning upplever en ekonomisk osäkerhet och otrygghet och därför upplever en större press på att söka arbete. Samtliga arbetssökande uppger också att de söker alla lediga arbeten. Berntsson (2008) beskriver att individens drivkrafter är ekonomisk trygghet, social tillhörighet, personlig utveckling samt status och karriär. Den ekonomiska tryggheten är den drivkraft som måste tillfredsställas först. Status och karriär kan uppfyllas först när den ekonomiska tryggheten är säkrad. Den arbetssökande har ingen ekonomisk trygghet. I bästa fall har de uppfyllt kraven för A-kassa men ersättningen är förhållandevis låg, speciellt för de som inte har haft ett högavlönat arbete före studierna. Ersättning från A-kassa kan inte uppbäras för evigt utan när perioden har gått ut riskerar den arbetssökande att stå utan inkomst. I värsta fall uppfyller den arbetssökande inte kraven för A-kassa och då är alternativen att söka försörjningsstöd alternativt få aktivitetsersättning från Arbetsförmedlingen. Vi tror därför att den ekonomiska drivkraften bidrar till att de arbetssökande är mest proaktiva, även om de än så länge inte har varit framgångsrika på arbetsmarknaden. De som har anställning inom annat område har säkrat den ekonomiska tryggheten och kan därför gå vidare med att uppfylla övriga drivkrafter. De har en anställning och förhoppningsvis känner de en social tillhörighet. Gemenskapen kan vara så god att de inte har behov av att uppnå status och karriär. Ytterligare en orsak till att de inte söker arbete i lika hög grad är troligtvis att de på grund av sitt arbete inte har lika mycket tid över. Dessutom bidrar konjunkturläget till att chanserna att erhålla arbete minskar eftersom de arbetssökande är många fler än antalet vakanser. Detta bekräftar intervjupersonerna som upplever att de satsar mer på att få ett arbete inom området när de är arbetslösa än när de har ett arbete inom

en annan bransch. Flera respondenter påtalar hur tidskrävande det är att söka arbete. Det går inte att använda samma underlag för alla tjänster utan varje ansökan måste anpassas till aktuell tjänst. Dessutom bör man registrera sig på olika rekryteringsfirmors webbsidor som också är en tidskrävande process.

I intervjuerna i denna studie framkommer att det är viktigt med ett socialt nätverk. En respondent tror att kontakter är avgörande i jakten på ett arbete, speciellt om man inte har någon erfarenhet från yrkesområdet. En annan respondent beskriver hur viktigt det är att tänka strategiskt i mötet med nya människor både under och efter utbildningen eftersom det är viktigt med kontakter i processen att få ett arbete.

En av studiens hypoteser var att extroverta och samvetsgranna personer var mer aktiva i sökprocessen. Kanfer et al., (2001) har i en studie bl.a. funnit ett tydligt samband mellan beteendet i sökprocessen och extroversion och samvetsgrannhet. I den här studien kan dock inte Kanfer et al., (2001) resultat styrkas. Som tidigare beskrivits är medelvärdet för respektive dimension ungefär lika för alla grupper. Studien bygger på en homogen grupp, och om vi istället hade jämfört en grupp arbetssökande med olika bakgrund och utbildningsnivå är det mer troligt att ett samband skulle upptäckas. Många i studien har också ett arbete, även om det inte är inom PA/HR-området. Endast var tionde respondent är arbetssökande och då är det svårt att jämföra dessa mot resterande 90 %.

Flera studier (Brown et al., 2006, Fugate et al., 2004, Thompson, 2005, Berglund & Fejes, 2009) har visat att proaktiv personlighet är en viktig egenskap för att vara effektiv och framgångsrik i sitt arbetssökande. För att lyckas få det arbete man drömt om tror vi det är viktigt att ha ett proaktivt beteende och inte ge upp sin dröm, trots att man tillfälligt arbetar inom ett annat område. Att man anstränger sig för att se möjligheter i vardagen och i mötet med människor och att man vågar greppa de tillfällen som dyker upp. Många respondenter uttrycker att det är av oerhörd vikt att man har ett proaktivt beteende i dagens arbetsmarknad för att lyckas få sitt drömjobb. En enkel utväg är att stanna kvar i det arbete man lyckats få utanför yrkesområdet och ge upp sin dröm. Vi tror vidare att det är viktigt att ha sin karriäridentitet väl förankrad i sig själv och att hela tiden arbeta målmedvetet för att få balans mellan aktuell och önskad situation. Annars finns det en risk att man ändrar sin historia så att den passar aktuell situation, men innerst inne finns drömmen kvar och man känner sig inte helt tillfreds. Att inte ge upp hoppet trots avslag är inte alltid så lätt. En respondent beskrev att hon lever efter förklaringen att just detta arbete inte var menat för henne och att det finns ett annat som väntar där ute. En annan respondent menade att man har ju faktiskt inte något val om man vill nå drömjobbet än att tro att man en dag kommer att lyckas få det.

Självförtroende och anställningsbarhet

I enkätundersökningen framkommer ett oväntat resultat då anställda inom annat område samt arbetssökande har något högre medelvärde på självförtroendeindex än anställda inom PA/HR-området. En arbetslös respondent menade att det många gånger är känslomässigt tungt, men att man måste resa sig och ha en stark tro på sig själv. Respondenten intalar sig själv att erfarenhet från olika korta arbeten ska ge henne den erfarenhet som hon behöver för att få ett fast arbete inom personalområdet. Att de två grupperna har något högre självförtroende än övriga ser vi som positivt. Det tyder på att de är målmedvetna, stabila och samvetsgranna (Costa & McCrae, 1991). Personlighetstestet visade också att de båda grupperna har ett mycket lågt värde på neuroticism, det vill säga att de är stabila. Det som vi upplever som positivt med detta är att de behöver ett bra självförtroende för att orka med processen i att finna ett arbete. Om man får många avslag på ansökningar gäller det att inte ta det personligen

utan stå rak i ryggen och tro på sig själv och sin förmåga. Om det hade varit åt motsatt håll hade självförtroendet förmodligen vacklat och de hade varit mer oroliga i sin situation och inför framtiden. Fugate et al. (2004) menar att det är viktigt att vara optimistisk, tro på sig själv och att man på egen hand har möjlighet att påverka situationen. Det bidrar till en ökad anpassningsbarhet vilket har visat sig ha en positiv effekt på anställningsbarhet. Av de som är anställda inom PA/HR-området var det många som inte trodde att de skulle lyckas få arbete inom yrkesområdet. Av de tre grupperna hade denna grupp minst tro på sig själv att lyckas. Vi tror att en förklaring kan vara att de har möjlighet att tänka annorlunda. De har idag en anställning inom området och behöver inte leta aktivt. De kan tillåtas tänka objektivt och subjektivt på tiden då de sökte arbete, det vill säga de behöver inte längre intala sig själv att de duger och att de kommer att lyckas. Det bör däremot de arbetssökande göra. Om de tillåter sig att tänka negativt kan det leda till ett minskat engagemang och sämre självförtroende, och det gynnar inte anställningsbarheten (Fugate et al., 2004).

Ett resultat som är intressant i förhållande till detta är att det däremot inte skiljer sig mellan grupperna avseende tron på sina egna kompetenser och kunskaper. Oavsett aktuell arbetssituation anser de att deras kompetenser är lika bra som andras. Detta tolkar vi som att utbildningen har gett dem en trygghet när de ska ut i arbetslivet.

På frågan om de tror att de kommer att lyckas få arbete inom sitt område är det närmre hälften av de anställda inom annat område som har angett ett neutralt svar (varken eller). Vad som ligger bakom svaret kan det endast spekuleras kring men Berntson (2008) har hittat tendenser till att självförtroende påverkas av konjunkturläget och att självförtroendet blir bättre under en högkonjunktur. En spekulation kring denna studies resultat på frågan skulle därför kunna kopplas till den lågkonjunktur som råder. Vid lågkonjunktur är det många som upplever hjälplöshet, eftersom man inte själv kan påverka vad som händer i samhället. Vi tror att även de individer som besitter proaktiva och extroverta egenskaper kan börja tvivla och känna hopplöshet, trots sin positiva personlighet. Önskan om ett arbete är stort och en lågkonjunktur är något man måste acceptera och vänta ut, och det kan göra vem som helst håglös. Det blir alltså svårare att tro att man själv har möjlighet att påverka situationen, utan istället är det externa faktorer som är mer avgörande. En annan anledning kan vara att de redan har en fast anställning inom ett annat yrkesområde vilket innebär att de inte har lika mycket tid att lägga på att söka arbete och kanske inte samma ambition. De kanske intalar sig själv att de är nöjda med situationen som den är, de har dessutom heller inte samma ekonomiska press på sig. Berntson (2008) menar att man ska skilja på *att vara* anställningsbar och en individs *upplevelse av att vara* anställningsbar. Han anser att hur man uppfattar sin anställningsbarhet är viktigare eftersom det är uppfattningen om situationen, som påverkar individens beteende, tankar och känslor. Eftersom det är externa faktorer som är mer avgörande minskar individens upplevelse av att på egen hand kunna påverka situationen. Det kan vara en anledning till att de anställda inom annat område upplever en mindre tro på sig själv och sin möjlighet att få en anställning.

Anpassningsbar och anställningsbarhet

Enligt Fugate et al. (2004) måste man vara anpassningsbara för att öka sin anställningsbarhet. En persons individuella egenskaper och skillnader avgör hur mottaglig den är för att agera anpassningsbart. Fugate et al. (2004) menar att fem egenskaper är viktiga för att agera anpassningsbart: optimism, benägenhet att lära sig, öppenhet, intern locus av kontroll och allmän tro på sin förmåga. Förutom de individuella egenskaperna är situationsfaktorer också avgörande, som exempelvis familjesituation. Enkätundersökningen påvisar att det finns signifikanta samband mellan geografisk rörlighet och kön samt mellan geografisk rörlighet och om man har barn eller inte. Majoriteten tog hänsyn till var arbetsorten var förlagd. De

som är anställda inom annat område var den grupp som tog störst hänsyn till placeringen och anställda inom PA/HR-området den som tog minst hänsyn. Även de arbetssökande avgränsar sökandet geografiskt och förklaringen till detta kan vara att familjesituationen påverkar, om man är sambo eller ensamstående, om man har barn eller inte. Drygt hälften av männen i undersökningen sökte alla jobb inom yrkesområdet oavsett geografisk placering, men bland kvinnorna var det endast en tiondel. Vi tror att det fortfarande i många fall är de gamla könsrollerna som ligger kvar i samhället och i den enskildes familjesituation. Kvinnan har generellt ett större ansvar för hem och barn och därför prioriterar hon troligtvis ett arbete i närområdet, medan mannen har en starkare önskan om att göra karriär. Anpassningsförmågan handlar till stor del om hur individen hanterar den allt mer osäkra miljön och hur man planerar för sig själv. Individer som har lätt för att anpassa sig har högre tolerans för osäkerhet. Vi anser att man inte är mindre proaktiv som person bara för att man väljer att fokusera på andra viktiga saker i livet, som familj etc. däremot är man mindre anpassningsbar. Som ung och obunden har du fler alternativ att välja på, eftersom du inte måste ta hänsyn till fler än dig själv. Denna studie visar att majoriteten av de personer som är gifta eller sambo, och/eller har barn, begränsar sitt arbetssökande till närområdet.

I jakten på drömjobbet har förmågan att anpassa sig en avgörande roll. Resultatet i denna studie visar att respondenter med barn är mindre rörliga än respondenter utan barn. Männen är mer rörliga än kvinnorna. Vi fann också ett signifikant samband mellan proaktivt beteende och anpassningsbarhet. Detta har studier påvisat, bl.a. Fugate et al. (2004). De som idag har arbete inom PA/HR-området var den grupp som i större utsträckning sökte arbete oavsett geografisk placering. De har också lyckats att få ett arbete inom området. Den grupp som idag arbetar inom annat område är den grupp som i minst utsträckning söker arbete oavsett var arbetsplatsen är förlagd. Studier (Fugate et al., 2004) har påvisat att hur anpassningsbar en individ är påverkar individens anställningsbarhet, men hur Fugate et al., (2004) definierar anpassningsbar skiljer sig mot vår definition av begreppet. Enligt Fugate et al. (2004) handlar det om individens öppenhet, locus av kontroll, optimism och tron på sin egen förmåga. Vi har däremot relaterat begreppet till hur geografiskt rörlig individen är, ställt mot familjesituation.

Arbetsgivaren krav på utbildning, erfarenhet och personlighet

Enkätresultatet visar att inom gruppen för de som har anställning inom PA/HR-området är det 7 av 10 som uppger att de har fått sitt drömjobb, det vill säga det arbete som de haft en förhoppning om att få. Det är ett resultat som kan tolkas till att när man väl lyckas få ett jobb inom området så upplever huvuddelen att detta är det arbete som de sett framför sig när de startade utbildningen. Fugate et al. (2004) menar att karriäridentitet är viktig för individen, att hitta sin identitet i yrkesrollen och i en organisation. Vi tror att individens inre drivkraft, målsättning och ambition bidrar till att individen upplever sig nöjd med situationen. De har lyckats förvandla sin inre karriäridentitet till verklighet och de har möjlighet att vara nöjda och tillfreds med sin arbetssituation.

Under intervjuerna har det framkommit att respondenterna under slutet av sin utbildning haft olika känslor och tankar kring sin framtid i arbetslivet. Respondenterna beskriver olika upplevelser, från en ljus och positiv syn på framtiden till hopplöshet och nedstämdhet. Respondenterna uppger i intervjuerna att arbetsmarknaden är tuff och att kraven är mycket höga. En respondent menar att man får bortse från vissa krav som arbetsgivarna ställer i platsannonserna och inte vara rädd för att söka arbetet ändå. Många arbetsgivare målar upp en drömbild som är svår att uppnå menar respondenten. Eftersom individen inte kan påverka arbetsgivares kriterier vid anställning fokuserar individen istället på karriäridentitet, vilket representerar individens definition av sig själv i förhållande till karriär (Fugate et al., 2004). I dagens snabba förändringssamhälle är det viktigt att inte koppla samman karriär med ett

företag eller en organisation utan individen bör istället lägga fokus på vad man vill med sitt yrkesliv, vilket kan vara svårt i tider av lågkonjunktur. När man startar en utbildning finns drömmen om ett visst arbete, som kan vara svår att uppfylla den dag man tagit examen.

Det flexibla arbetslivet, där organisationer strävar efter att ha personal som på ett enkelt sätt kan sägas upp och återanställas, alternativt få förändrade arbetsuppgifter, bidrar till en ökad osäkerhet för den enskilde arbetstagaren (Berntson, 2008). Idag när vi är inne i en lågkonjunktur med hög arbetslöshet har många företag tvingats se över sin personalstryka, vilket har lett till omorganisationer och i vissa fall uppsägning av personal på grund av arbetsbrist. Edvinsson och Malone (1997) menar att en organisations humankapital är i behov av ständig utveckling, eftersom organisationer lever i en ständig kamp för överlevnad. För närvarande finns det många sökande på varje tjänst. Av egen erfarenhet vet vi att det kan handla om ett par hundra sökande per tjänst. I denna situation tror vi att arbetsgivare i första hand är intresserade av de som redan har erfarenhet. De som saknar sållas bort i första omgången eftersom det är en stor ekonomisk kostnad för företag att lära upp en nyanställd och speciellt en utan erfarenhet. Att den sökande har relevant akademisk utbildning är mer en självklarhet. I en ansökan är det svårt att utläsa personlighet då varken CV eller personligt brev kan ge mer än en liten fingervisning om detta. Därför är det först i anställningsintervjun som arbetsgivaren börjar fundera kring och ta hänsyn till de sökandes personlighet. Studien har inte kunnat jämföra de olika årskullarna eftersom endast en liten del har angett examensår. Arbetsmarknaden var ljusare för de som tog examen för tio år sedan och därför är det mer troligt att de idag har ett arbete inom området. I intervjuerna framkom just detta som en förklaring till att kan vara svårt att få arbetet man drömt om. De som tog examen förra året gick en dyster framtid till mötes och där tror vi att personliga egenskaper är mer avgörande för anställningsbarheten. De som är målmedvetna och proaktiva har större chans att lyckas. En stor del av respondenterna (39 %) har idag arbete inom annat område. Även detta tror vi påverkas av lågkonjunkturen. Eftersom många slåss om PA/HR-tjänster är det många som får gå tillbaka till tjänster de hade före utbildningen, trots att de kanske är överkvalificerade.

I intervjuerna framkommer att många av respondenterna tror att man måste sänka ambitionen om att få sitt drömjobb direkt. På grund av konjunkturläget är konkurrensen hård och det gäller att skaffa sig erfarenhet. När man har lagt en praktisk grund efter sin utbildning tror vi att det är lättare att få det arbete som man har haft som mål före utbildningens start.

Sammanfattning

Forskning har visat att anpassningsbarhet, social- och humankapital och personliga egenskaper är viktiga faktorer för att vara anställningsbar. Att vara anpassningsbar innebär bland annat att vara proaktiv; att ta initiativ och ligga steget före. Socialt kapital relateras till individens sociala nätverk, såväl privata som professionella kontakter. Ett stort nätverk underlättar i sökprocessen och bidrar till framgång i processen. Humankapital utgörs av de kunskaper och färdigheter en individ besitter och det måste ständigt revideras och kompletteras. Faktorer som påverkar hur individen agerar i arbetssökningsprocessen kan relateras till femfaktormodellen, till individens förväntningar av och motiv för sin karriär.

Syftet med studien var för det första att få en bild av den kravprofil som ställs på tjänster inom PA/HR-området. Resultatet visar att samvetsgrannhet är den mest eftertraktade egenskapen, följt av stabilitet. Förutom de personliga egenskaperna ska en sökande ha relevant akademisk utbildning samt flerårig erfarenhet av kvalificerat personalarbete, och gärna någon specialistkunskap.

För det andra syftade studien att titta på eventuella samband mellan personlighet och anställningsbarhet. Anställningsbarhet relateras till såväl den faktiska anställningsbarheten som till individens upplevelse av att vara anställningsbar. Resultatet påvisar inga samband mellan personlighetsprofil och anställningsbarhet. Anledningarna till detta har vi diskuterat. Vi tror att de homogena grupperna bidrar till resultatet. De som söker sig till detta arbetsområde besitter någorlunda lika egenskaper. Dessutom utgör de arbetssökande en minoritet, endast 9 %, vilket ger en missvisande bild.

Vad som däremot kunde bekräftas var att det finns ett signifikant samband mellan geografisk rörlighet och kön, samt mellan geografisk rörlighet och familjesituation (barn/inte barn). Detta var dock inte oväntat då vi anser att de gamla könsrollerna än idag har starka rötter. Det är fortfarande männen som i högre utsträckning vill göra karriär, och kvinnorna prioriterar sin familj och därmed minskar sin anställningsbarhet.

Hur uppfylls drömmen om ett arbete? Vi tror att arbetsgivare söker individer som är extroverta, samvetsgranna och stabila, givetvis med en relevant akademisk utbildning samt erfarenhet från personalområdet. Man ska vara proaktiv och geografiskt rörlig. Idag är personaltjänster inte högprioriterade i organisationer, i varje fall inte i mindre. Tyvärr anser vi, eftersom personalavdelningen skulle kunna göra mycket för att organisationen skulle få en nöjd, välmående och högpresterande personal. Vi tror också att det är viktigt att vara proaktiv, anpassningsbar och se positivt på situationen för att hålla sig anställningsbar.

Reflektioner kring studiens resultat

Vi upplever att vi har stött på tre större problem i undersökningen. För det första hade vi en skev fördelning mellan de olika grupperna. De arbetssökande utgjorde endast 9 % och vi misstänker att det inte är representativt för urvalet. Dessutom var bortfall stort och anledningarna till detta kan vara många, exempelvis att de som har hoppat av programmet tidigt inte svarade, att enkäten helt enkelt inte kom fram, eller att de arbetslösa inte ville delta. Med tanke på att vi är inne i en lågkonjunktur borde det finnas fler arbetssökande. Det kan också vara så att de som angav att de hade anställning inom ett annat område trots allt tillhörde den första gruppen, anställda inom PA/HR-området. Vi definierade inte de olika grupperna eftersom vi antog att de själva visste vilka tjänster som tillhör PA/HR-området. I en

del intervjuer framkom att de trots allt arbetade inom området men hade uppgett att de hade anställning inom annat område.

För det andra var det bara ett fåtal som har angett examensår vilket gjorde det omöjligt att analysera utifrån detta. De som tog examen för många år sedan har troligare fått ett arbete inom sitt område. De som tog examen nyligen har antagligen haft svårare att erhålla arbete inom området.

För det tredje är vi mitt inne i en lågkonjunktur. Det finns fler sökande än lediga tjänster vilket innebär att arbetsgivare kan ställa höga krav på sina sökande och också välja de som har bra utbildning, lång och bred erfarenhet samt de personliga egenskaper som är önskvärda för tjänsten. Vi tror att de resultat vi har fått fram i vår undersökning är delvis beroende av konjunkturen. Hade samma undersökning gjorts i en tid då utbudet är lägre än efterfrågan tror vi att personlighetsaspekten hade sett annorlunda ut och.

Sist, men inte minst, vill vi uppmärksamma på den stora andel som jobbar utanför sitt utbildningsområde. Ungefär hälften har en anställning som inte tillhör utbildningsområdet och det finner vi högst intressant. Vilka kan orsakerna vara? En enkel anledning kan vara att de har upptäckt att de inte hade intresse för personal- och organisationsfrågor, men vi tror inte att det är representativt för urvalet. En annan förklaring kan vara att det på grund av samhällssituationen och den höga arbetslösheten har gjort det svårt för studenterna att komma in på arbetsmarknaden. En tredje förklaring kan relateras till utbildningen i helhet. Eftersom det inte är specifikt inriktat mot personalområdet kan arbetsgivare ha sämre kunskap om det och istället anställa personer som har gått ett ”riktigt” personalprogram. Vi tycker att högskolan bör fundera över vad de kan göra för att öka studenternas anställningsbarhet.

Reflektioner över hur man kan öka sin anställningsbarhet

Avslutningsvis så har vi reflekterat över hur studenter på det Arbetsvetenskapliga programmet kan göra för att öka sin anställningsbarhet ytterligare. Dessutom lämnar vi några idéer till förändringar i programmet.

I både enkät och intervjuer beskrivs hur viktigt det är att ha ett socialt nätverk på vägen mot drömjobbet. Några av intervjupersonerna framhöll vikten av att tänka strategiskt under hela utbildningen. Det är viktigt att skapa kontakt med människor vid olika möten, presentera sig själv och det man kan erbjuda.

Sociala medier har blivit allt mer användbart i dagens samhälle och det gäller att göra sig synlig på många ställen och skapa nätverk. Forskning visar att ett stort socialt kapital ökar individens förmåga att identifiera och upptäcka möjligheter till arbete. Genom kontaktnät kan individen skaffa sig viktig information som ökar chansen för individen att få det arbete man drömmer om. En individ med stort socialt kapital kan i större utsträckning söka jobb via informella kanaler, som komplement till de formella kanalerna (Fugate et al. 2004).

En fråga att ta hänsyn till i detta sammanhang är praktik under utbildningen som tagits bort men som nu är på väg tillbaka. Att under sin utbildning skapa kontakt med en organisation under en längre tid gör studenten mer anställningsbar genom att den ökar sitt nätverk. Vi upplever att vi, efter fullgjord utbildning, inte har några kontakter med organisationer. De kontakter som funnits har varit kortvariga och oregelbundna.

I samtal med olika studenter utanför arbetet med denna studie har många reagerat över valet av namn på programmet, arbetsvetenskap. Det finns många, såväl privatpersoner som arbetsgivare, som inte har kunskap eller kännedom om programmet, vad det står för eller vad

som ingår i utbildningen. Det här är något som vi anser att skolan bör fundera över. Ett namn som innefattar ordet personal skulle öka studentens anställningsbarhet eftersom de flesta då får en tydlig bild om vad studenten har för utbildning. Rothwells et al., (2009) studie kretsar bland annat kring studenters anställningsbarhet, området för ens studier, och hur intressanta de är för arbetsmarknaden. Resultatet visade att man bör skilja på studentens syn på sin anställningsbarhet efter den specifika utbildningen och universitetets syn på anställningsbarheten efter genomförd utbildning. Det är kanske så man resonerat kring namnfrågan på Högskolan i Halmstad. Vi tror ändå att studenterna skulle gynnas om organisationer blir medveten om programmets innehåll. Ett annat sätt är kanske att göra begreppet arbetsvetenskap och dess betydelse mer känt i samhället.

Intressanta områden att studera

Att vara anställningsbar innebär att besitta olika kunskaper, kompetenser och färdigheter, att ha ett brett och stort nätverk samt fördelaktiga individuella egenskaper. I den här studien har fokus legat på den arbetssökande och dennes upplevelser av situationen. Att byta perspektiv och istället undersöka begreppet utifrån arbetsgivarens synvinkel ser vi som ett intressant område. Genom att intervjua rekryterare och chefer skulle en förståelse kunna fås för vad som gynnar en kandidat. Är de personliga egenskaperna viktiga, och i så fall i vilket skede i rekryteringsprocessen. Vilket värderas högst av utbildning, erfarenhet eller personlighet? Det skulle vidare vara intressant att undersöka arbetsgivares/rekryterares bedömning av de sökande utifrån CV och personligt brev, samt att titta på rekryteringsprocessen i helhet. Använder de sig av en enhetlig modell, eller är det sunt förnuft och magkänsla som avgör vem som går vidare.

Referenser

- Andersson, C. (2000). *Kunskapssyn och lärande i samhälle och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.
- Bell, J. (2006). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Berglund, G. & Fejes, A. (Red.). (2009). *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning till arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Doctoral dissertation. University of Stockholm, Department of psychology.
- Brown, J. D., Kane, K., Cober, T. R., Levy, P. E. & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of applied psychology*, 91(3), 717-726.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1991). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory*. Professional Manual. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five Traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personell Psychology*, 52(3), 701-727. ABI/INFORM Global.
- Edvinsson, L. & Malone, M. (1997). *Det intellektuella kapitalet*. Malmö: Liber.
- Egidius, H. (2001). *Tio teman i psykologisk historia*. Lund: Studentlitteratur.
- Fahlke, C. & Johansson, P. M. (2008). *Personlighetspsykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Asforth, E. B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior* 65, 14-38.
- Hartman, J. (2007). *Vetenskapligt tänkande – från kunskapsteori till metodteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Howitt, D. & Cramer, D. (2008). *Introduction to SPSS in psychology* (4 ed). Essex: Pearson Prentice Hall.
- Kanfer, R., Wanberg, R. C. & Kantrowitz, M. T. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 8(5) 837-855.
- Karlsson, L. (2004). *Psykologins grunder*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S (1997). *Kvalitativ forskningsintervju*. Lund: Studentlitteratur.
- Kruuse, E. (1996). *Kvantitativa forskningsmetoder i psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindelöw, M. (2008). *Kompetensbaserad personalstrategi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Mabon, H. (2008). *Arbetspsykologisk testning*. Stockholm: Assessio Sverige AB.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. & Hall, S., Waters, L., Briscoe, J. P. & Hall, D. (2007). Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71, 247-264.
- Neuman, L. W. (1994). *Social research methods. Qualitative and quantitative approaches*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Robbins, P. S. & Judge, A. T. (2009). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rothstein, M. & Goffin, R. (2006). The use of measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, 16, 155-180.
- Rothwell, A., Jewell, S. & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of vocational behavior*, 75, 152-161.

- Svensson, G. (1995). Statistisk analys med hjälp av SPSS för Windows. En handledning för klusteranalys, faktoranalys, diskriminantanalys och icke-parametriska test. Del 1-3. Horred: Adekvat Design.
- Thompson, J. (2005). Proactive personality and Job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology* 90(5), 1011-1017.
- Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J. (2007). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Vejde, O. (2008). *Statistik med SPSS Basmodul 16. Grunderna*. Borlänge: Olle Vejde Förlag.
- Wahlgren, L. (2005). *SPSS. Steg för steg*. Lund: Studentlitteratur.
- Watt Boolsen, M. (2009). *Kvalitativa analyser – forskningsprocess, människa, samhälle*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Öhman, J.-E. (2008, 28 augusti). <http://www.va.se/nyheter/2008/08/28/bara-du-kan-fixa-flytet/>, 28/8.

Bilageförteckning

Bilaga 1	Enkät
Bilaga 2	Missivbrev
Bilaga 3	Intervjuguide

Enkätundersökning

Enkäten består av 4 delar. Den första delen berör allmänna frågor som ålder, kön och utbildning. Andra delen vänder sig till Er som idag arbetar inom PA/HR-området. Markera det alternativ som bäst stämmer överens. Den tredje delen vänder sig till Er som ännu inte lyckats få arbete inom PA/HR-området eller till Er som arbetar inom en annan bransch. Den sista delen är ett personlighetstest (NeoPI) som samtliga ska besvara. Enkäten tar ca 20 minuter att fylla i. Då vi inte begär några personuppgifter kommer svaren inte heller att kunna kopplas till någon enskild person.

Del 1- Allmänt

Markera, med ett kryss, det alternativ som stämmer överens med dig. Vissa frågor fodrar att du skriver ner ditt svar.

- Kön?
 - Man
 - Kvinna

- Ålder
 - 20-29
 - 30-39
 - 40-49
 - 50-

- Utbildning
 - Kandidatexamen inom personal- arbetsliv
 - Magisterexamen inom personal- arbetsliv
 - Övrig utbildning, vilken?
 - Vilket år tog du examen

- Nusituation
 - Jag har idag anställning inom PA/HR-området
 - Jag har idag en anställning inom annat område
 - Jag är idag arbetsökande
 - Om du är arbetsökande, hur länge har du varit det?

- Familjesituation
 - Jag är gift/sambo
 - Jag är ensamstående
 - Jag har barn under 15 år som bor med mig

Fortsätt på nästa sida!

Del 2 - Ifylls om du idag har arbete inom PA/HR-området

(Svarsalternativ: Instämmer inte alls, instämmer inte, varken eller, instämmer, instämmer helt och hållet.)

1. När jag sökte arbete var jag väl förtrogen med hur jag skulle hitta uppgifter om lediga arbeten.
2. Jag var väl förtrogen med arbetsmarknaden för mitt yrkesområde.
3. Jag lyckades få det arbete jag drömt om.
4. Jag sökte aktivt alla arbeten inom mitt område som utannonserades i tidning och på internet.
5. Jag sökte själv upp arbetsgivare trots att de inte sökte någon person vid tillfället.
6. Jag ansåg att mina kompetenser och erfarenheter var tillräckliga för att få ett arbete inom mitt utbildningsområde.
7. Jag var övertygad om att min ansökan skulle leda till intervju i de flesta fall.
8. Jag upplevde att jag kunde presentera mig på ett positivt sätt för arbetsgivare.
9. Jag upplevde att jag kunde vara mig själv och visa mina verkliga sidor vid anställningsintervjuerna.
10. Jag är övertygad om att det var mitt aktiva agerande som bidrog till att jag fick arbete.
11. Jag var beredd att söka arbete oavsett geografiskt placering.
12. Jag var aldrig orolig för att jag inte skulle få ett arbete.
13. Jag upplevde att adekvat utbildning var viktigt för arbetsgivaren.
14. Jag upplevde att tidigare arbetslivserfarenhet var viktigt för arbetsgivaren.
15. Jag upplevde att personlighet var viktigt för arbetsgivaren.
16. Även om jag fick avslag på ansökningar så fortsatte jag att vara lika aktiv i arbetssökandet.
17. Jag använde mitt sociala kontaktnät för att hitta arbetsgivare som behövde min kompetens.

Fortsätt på nästa sida!

Del 3 - Ifylls om du är arbetssökande eller har arbete inom annan bransch.

1. Jag är väl förtrogen med var och hur jag hittar uppgifter om lediga jobb.
2. Jag är väl förtrogen med arbetsmarknaden för mitt område.
3. Jag vet vad jag vill arbeta med i framtiden.
4. Jag söker aktivt jobb inom mitt område som utannonseras i tidningar och på internet.
5. Jag tar kontakt med arbetsgivare för att ansöka om jobb trots att de inte har annonserat.
6. Jag anser att mina kompetenser och erfarenheter är tillräckliga för att få ett arbete inom mitt utbildningsområde.
7. Mina ansökningar leder ofta till att jag får komma på anställningsintervju.
8. Jag upplever att jag kan presentera mig på ett positivt sätt för arbetsgivare.
9. Jag upplever att jag kan vara mig själv och visa mina verkliga sidor vid anställningsintervjuer.
10. Jag är övertygad om att jag kommer att få ett arbete inom mitt utbildningsområde.
11. Jag har tidigare sökt jobb som jag har fått och tillträtt.
12. Även om jag inte får erbjudande om anställning efter en intervju anser jag att det ger mig nyttig erfarenhet inför kommande anställningsintervjuer
13. Mina kompetenser och erfarenheter är goda/tillräckliga för de jobb jag söker.
14. Mina kvalifikationer för de arbeten jag söker är lika goda som andra med samma utbildning.
15. Jag är övertygad om att mitt arbetssökande kommer att leda till att jag får ett arbete.
16. Mina möjligheter till arbete påverkas i hög grad av hur jag själv agerar.
17. Jag upplever att arbetsgivare värdesätter tidigare arbetslivserfarenhet.
18. Jag upplever att arbetsgivare värdesätter personlighet.
19. Jag upplever att arbetsgivare värdesätter adekvat utbildning.
20. Genom att aktivt söka efter arbete ökar jag mina möjligheter till arbete
21. Trots att jag inte får de arbeten jag söker fortsätter jag att vara lika aktiv i arbetssökandet.
22. Jag söker arbete oavsett geografisk placering.

Fortsätt på nästa sida!

Del 4 - Personlighetstest NeoPI

Markera det alternativ som bäst stämmer överens med hur du *vanligtvis* är (instämmer inte alls, instämmer inte, varken eller, instämmer, instämmer helt och hållet).

1. Jag är inte en person som går och oroar mig.
2. Jag tycker om att ha mycket folk omkring mig.
3. Jag tycker inte om att slösa tid på dagdrömmar.
4. Jag försöker vara artig mot alla jag träffar.
5. Jag är noga med att hålla mina tillhörigheter i ordning.
6. Jag känner mig ofta underlägsen andra människor.
7. Jag har lätt för att skratta.
8. Har jag väl kommit på hur saker och ting ska göras fortsätter jag på samma sätt.
9. Jag kommer ofta i gräl med min familj och mina arbetskamrater.
10. Jag är ganska bra på att få saker klara i tid.
11. När jag känner mig mycket stressad är jag ibland nära att få ett sammanbrott.
12. Jag anser mig inte vara särskilt ledsamt lagd.
13. Vissa människor tycker jag är egoistisk.
14. Jag känner mig sällan ensam och deprimerad.
15. Jag tycker verkligen om att prata med folk.
16. Jag försöker utföra alla mina uppgifter på ett samvetsgrant sätt.
17. Jag samarbetar hellre än konkurrerar med andra människor.
18. Jag är inte särskilt metodisk.
19. Jag känner mig ofta spänd och skakis.
20. Jag vill vara med när det händer något.
21. Jag är fascinerad av de mönster som finns i konsten och naturen.
22. Jag har en tendens att vara skeptisk till andras avsikter.
23. Jag har tydliga mål och arbetar metodiskt för att nå dem.
24. Jag tror att studerande bara blir förvirrade om man låter dem lyssna på kontroversiella personers åsikter.
25. Ibland känner jag mig totalt värdelös.
26. Jag föredrar vanligen att göra saker på egen hand.
27. Poesi har liten eller ingen effekt på mig.
28. Jag tror att andra människor utnyttjar en om man låter dem få chansen.

29. Jag slösar bort en massa tid innan jag kommer igång med mitt arbete.
30. Jag känner ofta att jag är full av energi.
31. Jag provar ofta nya och utländska maträtter.
32. De flesta människor jag känner tycker om mig.
33. Jag arbetar hårt för att uppnå mina mål.
34. Jag blir ofta förargad på det sätt folk behandlar mig.
35. Jag är en gladlynt och livlig person.
36. Jag lägger sällan märke till känslor och stämningar som finns i min omgivning.
37. En del människor tycker att jag är kall och beräknande.
38. Alltför ofta när saker går fel, blir jag nedslagen och känner att jag vill ge upp.
39. Jag är inte en gladlynt optimist.
40. Jag tycker att man bör vända sig till religiösa auktoriteter när det gäller moraliska frågor.
41. Jag är bestämd och tuff i mina attityder.
42. När jag åtar mig något kan man alltid räkna med att jag fullföljer det.
43. Jag är sällan ledsen eller deprimerad.
44. Tempot är högt i mitt liv.
45. Ibland när jag läser poesi eller tittar på ett konstverk känner jag en rysning eller våg av välbehag.
46. Jag försöker i allmänhet att vara omtänksam och hänsynsfull.
47. Ibland är jag inte så pålitlig eller tillförlitlig som jag borde vara.
48. Jag känner mig ofta hjälplös och vill att någon annan löser mina problem.
49. Jag är en mycket aktiv person.
50. Jag är inte så intresserad av att spekulera kring universum och mänskliga förhållanden.
51. Om jag inte tycker om en människa låter jag honom få veta det.
52. Jag är en produktiv person som alltid får jobbet klart.
53. Ibland har jag skämts så mycket att jag bara velat gömma mig.
54. Jag går hellre min egen väg än leder andra.
55. Jag är intellektuellt mycket nyfiken.
56. Jag kan tänka mig att manipulera människor för att uppnå det jag vill.
57. Det känns som jag aldrig kan få ordning på saker och ting.
58. Jag sysselsätter mig ofta och gärna med teorier och abstrakta idéer.
59. Jag strävar efter perfektion i allt jag gör.

En undersökning om personlighet och anställningsbarhet

Vi är två studenter som studerar sista terminen på det Arbetsvetenskapliga programmet på Högskolan i Halmstad. Vi står nu inför arbetet med att skriva vår C-uppsats och som tidigare student på samma program hoppas vi nu att Du vill medverka i vår undersökning och fylla i bifogad enkät.

Syftet med undersökningen är att studera på vilket sätt personlighet påverkar anställningsbarheten för personer med PA-utbildning. Vi kommer att titta på hur de olika personlighetstyperna hanterar arbetssökningsprocessen samt titta på organisationers kravspecifikationer för tjänster inom PA-området

Undersökningen görs helt anonymt. Varken vi, våra handledare eller läsare kommer att veta vem som svarat vad.

Enkäten kommer att skickas ut till ca 100 personer från fyra årskullar som tagit kandidatexamen i arbetsvetenskap. Vi ber dig svara på frågorna och skicka tillbaka dem i det frankerade kuvertet *inom en vecka, senast 2010-03-05*.

Vi har också för avsikt att intervjua några personer mer ingående och tycker Du att detta låter intressant får Du gärna kontakta oss, antingen via mail eller telefon. Om det är praktiskt möjligt skulle vi vilja göra gruppintervju med olika tema kring arbetssökningsprocessen. Eftersom vi inte har möjlighet att resa alltför långt är det främst till Dig som bor i Skåne, västra delarna av Småland eller Halland som vi vänder oss till för hjälp med intervju.

Har du frågor är du välkommen att kontakta oss, se kontaktuppgifter nedan.

Tack för din medverkan!

Vänligen

Maria Aakeröy

Mobil: 070-216 02 10
Mail: maria@token.nu

Veronica Sandelin

Mobil: 070-859 42 78
Mail: veronica.sandelin@tele2.se

Intervjuguide

- Ålder?
- Hur ser din familjesituation ut?
- Vilken utbildning har du inom PA området?
- När tog du examen?
- Har du anställning inom PA-området idag? I så fall var?
- Hur länge har du haft denna anställning?
- Har du en anställning, men inte inom PA-området?
- Inom vilket område har du denna anställning och hur länge har du arbetat där?
- Är du arbetslös? Hur länge har du i så fall varit det?

Arbetsituation

- Efter utbildningen när du skulle söka arbete, var du väl förtrogen med vilka vägar du skulle gå och hur du skulle finna ett passande arbete?
- Hur aktivt har du sökt arbete efter din examen?
 - Har du sökt de arbeten som kommit ut på marknaden inom området?
 - Har du själv sökt upp arbetsgivare för att se om det fanns något lämpligt arbete?
 - Har du använt dig av kontakter för att få ett arbete inom området?
- Hur många anställningsintervjuer har du varit på gällande arbeten inom PA området?
 - Upplevde du att du kunde presentera dig på ett fördelaktigt sätt under intervjuerna?
- Hur lång tid tog det innan du fick ett arbete inom PA området?
 - Vad tror du påverkade till att du fick det arbete du har idag?
 - Om du ännu inte fått ett arbete inom området, vad tror du det beror på?
- Har du känt oro för att inte få ett arbete inom PA området?
- Vilka var dina tankar och känslor under tiden du sökte arbete?
- Hur påverkades du av avslag?
- Vad upplever du är viktigast för arbetsgivaren, utbildning, erfarenhet eller personlighet?

Personlighet

- Kan du beskriva dig själv som person?
- Kommer du ihåg de fem faktorerna i Big Five, vilka av dem upplever du att du har hög grad resp låg grad av?