



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

Anställningsbarhet bland unga vuxna

- en kvalitativ studie om upplevd anställningsbarhet kopplat till social bakgrund.

Shikar Karim
Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Göteborgs universitet
Examensarbete avancerad nivå 15 hp
VT 2014
Handledare: Mattias Bengtsson
Examinator: Tommy Isidorsson

Abstract

Titel: Anställningsbarhet bland unga vuxna - en kvalitativ studie om upplevd anställningsbarhet kopplat till social bakgrund.
Författare: Shikar Karim
Handledare: Mattias Bengtsson
Examinator: Tommy Isidorsson
Institution: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
Typ av arbete: Examensarbete avancerad nivå 15 hp
Datum: 2014-10-22
Nyckelord: Anställningsbarhet, Bourdieu, Unga vuxna, Social bakgrund.

The objective of this thesis was to investigate how young adults view their own employability and to see if there was a connection between their view and their social background. The method used in the thesis is qualitative with a hermeneutic approach. The interviews included were of semi-structured kind. The main result is that respondents in the thesis expressed similar views on their perceived employability regarding commitment and energy at work, networking and contacts and job discrimination but there were some distinctions noted regarding their view on education and working life experience. The respondents from working class backgrounds tended to focus more on education than the respondents from middle class/upper middle class backgrounds. The respondents from middle class/ upper middle class backgrounds tended to focus more on working life experience.

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka hur unga vuxna ser på anställningsbarhet och se ifall det fanns någon koppling mellan deras syn och deras sociala bakgrund. Metoden som använts i studien är kvalitativ med en hermeneutisk ansats. De ingående intervjuerna var semistrukturerade till sin natur. Respondenterna som intervjuades var samtliga studerande på eftergymnasial nivå. Huvudresultatet är att respondenterna visade sig ha en relativt samstämmig syn på engagemang och driv, kontakter och nätverk samt diskriminering på arbetsmarknaden men det finns några punkter där skillnader noterades gällande synen på utbildning och erfarenhet. De respondenter som kom från arbetarklassfamiljer tenderade att lägga ett större värde i utbildning och respondenterna från medelklass/övre medelklass tenderade att värdera erfarenhet högre.

Förord

Jag vill härmed tacka de människor som gjort denna studie möjlig. Jag vill först och främst rikta ett tack till min handledare Mattias Bengtsson som med engagemang, stor dos kunskap samt ett öga för detaljer hjälpt mig längs vägen. Jag vill även tacka mina intervjurespondenter som tog av sin tid och delade med sig av sina erfarenheter och synsätt. Jag vill även tacka min familj och vänner som konsekvent sporrat mig att fortsätta och bidragit med konstruktiv kritik.

Göteborg 2014
Shikar Karim

Innehållsförteckning

Abstract	II
Sammanfattning	III
Förord.....	IV
1. Inledning.....	1
2. Syfte	2
2.1 Frågeställning	2
2.2 Avgränsning	2
3. Tidigare forskning och teori.....	3
3.1 Begreppet anställningsbarhet	3
3.2 Definition av anställningsbarhet.....	4
3.3 Anställningsbarhet och utbildning.....	5
3.4 Social bakgrund och klass	5
3.5 Anställningsbarhet kopplat till ålder	7
3.6 Upplevd anställningsbarhet	8
3.7 Diskriminering på arbetsmarknaden.....	9
3.8 Sammanfattning av tidigare forskning och teori	9
4. Metod	9
4.1 Kvalitativ metod med kvalitativa intervjuer.....	10
4.2 Metoddiskussion.....	10
4.3 Hermeneutisk utgångspunkt	11
4.4 Etik	12
4.5 Urval.....	13
4.6 Tillvägagångsätt	13
4.7 Dataanalys	13
5. Resultat.....	14
5.1 Intervjupersonerna.....	14
5.2 Utbildning och anställningsbarhet.....	17
5.3 Erfarenhet och anställningsbarhet	18
5.4 Engagemang och driv kopplat till anställningsbarhet.....	18
5.5 Kontakter och nätverk kopplat till anställningsbarhet.....	19
5.6 Diskriminering på arbetsmarknaden kopplat till anställningsbarhet	19
6. Analys.....	21
6.1 Anställningsbarhet och utbildning.....	21

Anställningsbarhet bland unga vuxna

6.2 Engagemang och driv	22
6.3 Diskriminering på arbetsmarknaden.....	22
6.4 Kontakter och nätverk	23
6.5 Erfarenhet	23
7. Diskussion	25
7.1 Frågeställning 1 - Hur ser unga vuxna på anställningsbarhet och vad associerar de för faktorer i relation till det?.....	25
7.2 Frågeställning 2 - Påverkar de unga vuxnas klassbakgrund deras syn på anställningsbarhet och i så fall på vilket sätt?	25
7.3 Utbildning.....	25
7.4 Erfarenhet	26
7.5 Driv och engagemang.....	26
7.6 Kontakter och nätverk samt diskriminering på arbetsmarknaden	26
8. Slutsats	28
9. Förslag till fortsatt forskning.....	29
10. Referenslista	30
11. Bilagor.....	33
11.1 Bilaga 1 – Inbjudan till intervju	33
11.2 Bilaga 2 - Intervjuguide.....	34

1. Inledning

Den svenska arbetsmarknadspolitiken har under de senaste 30 åren genomgått ett skifte i synsätt. Tidigare var synsättet som sådant att staten skulle förse arbetstagarna med arbeten genom exempelvis offentlig sektor. Idag utgår istället synsättet från ett anställningsbarhetsperspektiv, där det yttersta ansvaret läggs på individen själv (Garsten & Jacobsson 2004:4ff; Bengtsson & Berglund 2012:27f). Denna nya diskurs innebär att staten ska förse individerna med *möjligheter* i form av utbildningar och det är sedan individens eget ansvar att ta till sig dessa samt att stå till buds för de arbetstillfällen som erbjuds denne. Det är viktigt att känna till att även satsningarna på utbildning som arbetsmarknadspolitisk åtgärd har minskat under denna period (Bengtsson & Berglund 2012:27f). Det är även förenat med att ägna sig åt livslångt lärande, det vill säga att konsekvent under hela sitt arbetsliv vara beredd att vidareutbilda sig för att därmed vara fortsatt anställningsbar över tid.

Begreppet anställningsbarhet är ett begrepp i ständig förändring, vilket åskådliggörs genom de tre stora epoker som begreppet genomgått under dess drygt 100-åriga historia (Berglund & Fejes 2009:34f). Den första epoken som var mellan början av 1900-talet till 1950 karaktäriseras av en vilja att identifiera den arbetsföra delen av befolkning i termer av ålder, vilja, hälsa och familjeförhållanden. Under denna epok sågs anställningsbarheten som dikotom, det vill säga att någon var antingen anställningsbar eller inte (McQuaid & Lindsey 2005:201). Den andra epoken som var mellan 1950 till slutet av 1960 karaktäriseras av att anställningsbarhet kom att bli ett policybegrepp på samhälls- såväl som organisationsnivå, detta främst inom arbetsmarknadspolitiken. Fokus var på sysselsättning och bemanningsfrågor samt även socialt, mentalt och fysiskt utsatta grupper inom socialpolitiken. Nu sågs anställningsbarheten som något en individ var mer eller mindre till skillnad från det tidigare ”antingen-eller” scenario i den första epoken (McQuaid & Lindsey 2005:201). Den tredje epoken inleds i början av 80-talet och kan sägas fortfarande pågå och är därför den epok vi lever i idag. Denna epok karaktäriseras av en ökad fokusering på individen, dennes förutsättningar samt personliga ansvar när det kommer till kunskaper, färdigheter och attityden till arbete (McQuaid & Lindsey 2005:201).

Sverige har idag en ungdomsarbetslöshet som av många anses vara hög. För ungdomar i åldrarna 15-24 år ligger arbetslösheten på 25,8 % enligt SCB:s undersökning i februari 2014 (SCB, 2014). Även när hänsyn tas till att en del av dessa ungdomar och unga vuxna är studenter och därmed kanske inte aktivt söker ett arbete är det en väldigt hög andel arbetslösa inom denna grupp. Denna arbetslöshet kan bero på många olika faktorer såsom arbetsmarknadspolitik, konjunktur och liknande men en viktig faktor att beakta för den enskilde individen är dennes anställningsbarhet. Vad det är som gör en individ mer respektive mindre anställningsbar är något som intresserat många. Kontexten i vilken detta utspelar sig är också av stort intresse.

Det är med bakgrund i den förändrade synen på anställningsbarhet, som bland andra Garsten och Jacobsson (2004) beskrivit, och den rådande ungdomsarbetslösheten intressant att se hur unga vuxna (20-24 års ålder) ser på sina möjligheter till arbete, sin anställningsbarhet. Det är vidare intressant att undersöka ifall deras bild skiljer sig åt beroende på deras sociala bakgrund och i så fall på vilket sätt. Det är även intressant ur ett samhällsperspektiv då varje individ som kan och vill arbeta är en stor tillgång för samhället. Även ur ett rättviseperspektiv är det viktigt att unga vuxna får en chans på arbetsmarknaden så att de kan försörja sig själva och bidra till samhället.

2. Syfte

Syftet med denna studie är att förstå unga vuxnas syn på anställningsbarhet, försöka att förklara denna syn samt studera vilka faktorer de associerar med anställningsbarheten. Detta ska sedan analyseras i förhållande till de unga vuxnas klassbakgrund.

Målet är då att se ifall de ser på anställningsbarhet annorlunda beroende på bakgrund och föra en diskussion kring vad detta i så fall kan bero på. Genom att undersöka de unga vuxnas egen syn är förhoppningen att bättre förstå denna grupp och hur de ser på anställningsbarhet.

2.1 Frågeställning

1 – Hur ser unga vuxna på anställningsbarhet och vad associerar de för faktorer i relation till det?

2 – Påverkar de unga vuxnas klassbakgrund deras syn på anställningsbarhet och i så fall på vilket sätt?

2.2 Avgränsning

Denna studie behandlar unga vuxna, deras syn på anställningsbarhet och kopplar detta till deras sociala bakgrund i form av klass. Studien behandlar inte andra former av anställningsbarhet än den subjektivt upplevda. Studien behandlar heller inte andra faktorer som kan påverka den upplevda anställningsbarheten i form av exempelvis konjunkturläget i det omgivande samhället. Avgränsningen till att endast studera unga vuxna sker med bakgrund i den höga arbetslöshet som råder inom den gruppen.

3. Tidigare forskning och teori

I följande avsnitt kommer tidigare forskning och teorier på området att presenteras. Den tidigare forskning som presenteras är uppdelat på rubriker som korresponderar till studiens syfte samt Bourdieus teorier kring kapital och social klass. Jag ser Bourdieus teorier som relevanta då en del av syftet är att ta reda på om respondenternas syn skiljer sig åt beroende på social bakgrund. Detta följer den klassindelning som Bourdieu gör, en klassindelning som baserar sig på olika former av kapital. Detta skiljer sig från konventionella forskare såsom Marx som snarare fokuserar sin klassindelning på vilka som äger produktionsmedlen i samhället och vilka som arbetar i själva produktionen. Avsnittet inleds med en redogörelse över begreppet anställningsbarhet. Detta följs sedan av den definition av anställningsbarhet som denna studie utgår ifrån, följt av en presentation av Bourdieus teorier. Avsnittet avslutas med en presentation av De Giorgis samt Rooth och Carlssons forskning.

3.1 Begreppet anställningsbarhet

Som framgår av ordet anställningsbarhet har begreppet med anställning att göra och är därför kopplat till förhållandena som råder på arbetsmarknaden. Dock menar vissa forskare att det är viktigt att tydligt skilja på anställning (employment) och anställningsbarhet (employability) (Knight & York 2004 i Berglund & Fejes 2009:28; McQuaid & Lindsey 2005 i Berglund & Fejes 2009:28). Dessa forskare menar att *employment* främst tenderar att fokusera på ämnet utifrån ett sysselsättningsperspektiv om anställning kontra arbetslöshet (employment/unemployment) utifrån en utbud- och efterfrågemodell från ekonomins värld.

I en sådan utbud- och efterfrågemodell avgörs värdet av en viss vara eller tjänst av utbudet som finns att tillgå av denna och den efterfrågan som finns för den (Eklund 2013:42f). Även arbetsmarknadspolitiken kan utgå från den ovannämnda utbud- och efterfrågemodellen. Detta kan ske genom att beslutsfattare skapar sig en överblick av arbetsmarknaden och välja att exempelvis rikta arbetsmarknadspolitiska åtgärder mot en viss grupp såsom ungdomar eller unga vuxna. De kan då, till exempel, välja att sänka arbetsgivaravgiften för alla under 25. Vi har sett exempel på sådana åtgärder i Sverige idag där arbetsgivaravgiften för anställda som är födda år 1988 eller senare är 15,49% vilket motsvarar hälften av den ordinarie arbetsgivaravgiften på 31,42% (Skatteverket 2014).

För att återgå till de tidigare forskarna (Knight & York 2004 i Berglund & Fejes 2009:28; McQuaid & Lindsey 2005 i Berglund & Fejes 2009:28) så menar de att anställningsbarhet därför handlar mer om individers *förmåga* till anställning än anställningen i sig. Här ligger fokus på begreppets andra del, *-bility* eller *-barhet*, då i termer av kompetens- och identitetsutveckling (Berglund & Fejes 2009:28). Den historiska utvecklingen har dock visat att bägge betydelser och perspektiv på employability/employment samt som belysts ovan finns inbyggda i begreppet anställningsbarhet men med olika grad och innebörd beroende på den omgivande kontexten i form av tids och plats (Berglund & Fejes 2009:28). För att tydliggöra så menar forskarna (Berglund & Fejes 2009:28) att bägge perspektiv på anställningsbarhet finns inbyggda i begreppet och att betydelsen snarare beror på kontexten.

Anställningsbarhet bör ses som ett begrepp under förändring och dess mening har skiftat historiskt från att ha setts som en social risk till att idag betonas med förklaringar på en individnivå (Bengtsson & Berglund 2012:28; McQuaid & Lindsay 2005:200). Clarke & Patrickson menar att detta även påverkar relationerna på arbetsmarknaden där det psykologiska kontraktet mellan arbetsgivare och arbetstagare har förändrats och lojalitet inte längre är en garanti för fortsatt anställning, istället förutsätts arbetstagaren själv ta det primära ansvaret för sin respektive anställningsbarhet (Clarke & Patrickson 2008:121). Chertkovskaya m.fl.

(2013:701) menar i likhet med Clarke & Patrickson (2008) att den förändrade synen ställer högre krav på individen att ta ansvar för sin anställningsbarhet. Cremin menar att när individen ser sin anställning som osäker, solidariteten arbetstagarna emellan är svag och arbetstagarerna är utsatt för chefens (arbetsgivarens) ökande krav finns få alternativ till att foga sig efter dennes önskemål (Cremin 2010:146). Detta innebär för individen att denne ser bortom sin nuvarande roll och funderar över vad en framtida chef (arbetsgivare) kan kräva av denne. Utifrån denna bild identifierar individen vilka erfarenheter som den framtida arbetsgivaren kan uppskatta.

Även vilket perspektiv som väljs har stor inverkan på hur begreppet uppfattas. Detta illustreras väl i tabell 2.1 som återfinns i Berglund och Fejes verk (2008:32). Tabellen visar hur begreppet kan uppfattas från individnivå hela vägen upp till en supranationell, övernationell, nivå. Så det blir därför avgörande vilket perspektiv som är utgångspunkt. Denna studie utgår från individen och dennes upplevelser av anställningsbarhet. Urvalsgruppen i studien är unga vuxna för att ytterligare precisera.

Utgångspunkten för individen enligt tabellen är att ”kunna få och behålla ett arbete” och drivkrafterna bakom är sökandet efter ”ekonomisk trygghet och utveckling: kunna försörja sig och sin eventuella familj”, ”social tillhörighet och delaktighet”, ”personlig utveckling av kunskaper och färdigheter” samt ”status och karriär” (Tabell 2.1 i Berglund & Fejes 2009:32). Strategierna individen tar till för att uppnå detta är bland annat utbildning, kompetensutveckling och anpassning till samhällets krav genom att ta till sig synen om det livslånga lärandet (Tabell 2.1 i Berglund & Fejes 2009:33).

3.2 Definition av anställningsbarhet

Som McQuaid och Lindsay påpekat har det komplexa begreppet anställningsbarhet väldigt många olika tolkningar och definitioner beroende på vem som står bakom (McQuaid & Lindsay 2005:199). Det är därför på sin plats att redovisa den definition som min studie utgår ifrån. Den definition som denna studie utgår ifrån är framtagen av EU-organet Eurofound som främst verkar inom forskning kring arbetsförhållanden och levnadsvillkor i EU. Eurofound definition lyder:

Employability is a concept referring to terms used to assess the capability of a person to gain a job. (Eurofound 2010)

Valet av definition föll på denna då den ger en bra förståelse för vad det komplexa begreppet anställningsbarhet handlar om utan att tappa objektivitet. Vissa andra definitioner som exempelvis den av Northern Ireland Department for Employment and Learning (se nedan) tenderar att bli alltför abstrakta och svårbegripliga för gemene man.

Employability is the capability to move into and within labour markets and to realise potential through sustainable and accessible employment.

For the individual, employability depends on:

the knowledge and skills they possess, and their attitudes;

the way personal attributes are presented in the labour market;

the environmental and social context within which work is sought; and

the economic context within which work is sought. (Northern Ireland Department for Employment and Learning 2003)

Definition av Eurofound är lätt att förstå sig på och är i min mening väldigt tydlig. Definitioner från organisationer som har ett eget särintresse, exempelvis företag och lobbyorganisationer kan vara väldigt annorlunda och det är därför som Eurofound, som tidigare nämnt är ett EU-organ, är en i min mening bra organisation att ta avstamp ifrån i sökandet efter en definition. Trots sin objektiva styrka är det tydligt att denna definition utgår från ett individperspektiv där fokus ligger på individens möjligheter/förmåga till att skaffa sig en anställning.

3.3 Anställningsbarhet och utbildning

Något som ofta ses som en central del i diskursen kring anställningsbarhet är utbildning (se exempelvis Garsten & Jacobsson 2004:8ff; Berglund & Fejes 2009:40). I detta finns ett delat ansvar mellan stat och individ. Staten ansvarar för att det finns goda möjligheter till utbildning samt vidareutbildning i form av kompetensutveckling. I utbyte mot detta skall individen ansvara för att ta tillfället i akt, genomgå dessa utbildningar och på så sätt ansvara för att öka eller bibehålla sin anställningsbarhet (Garsten & Jacobsson 2004:8). Detta innebär att anställningsbarheten ytterligare åläggs individen att ansvara över. Individen måste då avgöra vilka utbildningar som denne behöver idag, imorgon och i framtiden och själv ansvara för att tillgodogöra sig dessa (Garsten & Jacobsson 2004:8).

I Berglund & Fejes (2009:40) lyfts tre perspektiv på anställningsbarhet kopplade till högre utbildning, det vill säga högskole- och universitetsutbildningar. Dessa är *nyttoperspektivet*, *konkurrensperspektivet* samt *bildningsperspektivet* (Berglund & Fejes 2009:41f).

Dessa tre olika perspektiv utgör inte enskilda styrande utbildningsperspektiv inom högre utbildning utan verkar för att visa på de olika intressen, idéer och föreställningar som kan styra utbildningen (Berglund & Fejes 2009:42). Det innebär att ett visst universitet eller utbildningspolitik för högre utbildning inte behöver utgå ifrån endast ett av dessa perspektiv. Samtliga påverkar och kan samexistera inom samma verksamhet/politik.

Det första perspektivet är det så kallade *nyttoperspektivet* som innebär en syn på högre utbildning där den ses som avgörande i att skapa ”nyttiga” individer (Berglund & Fejes 2009:42). Dessa individer ska, med liten övrig förberedelse, kunna arbeta effektivt och på så sätt bidra till att utveckla ett ekonomiskt och socialt välstånd i såväl privat som offentlig sektor.

Det andra perspektivet är det så kallade *konkurrensperspektivet* som innebär en syn på högre utbildning som en slags elddop som talar om för arbetsmarknaden vilka som är lämpliga att anställa och vilka som inte är det (Berglund & Fejes 2009:42). Detta innebär att den högre utbildningen agerar som en form av sorteringsmekanism genom de processer som studenterna måste ta sig igenom för att lyckas med utbildningen.

Det tredje perspektivet är det så kallade *bildningsperspektivet* som innebär en syn på högre utbildning där bildningens *egenvärde* värderas högre än någon annan form av nytthet (Berglund & Fejes 2009:42). Det finns värden associerade med att vara ”bildad” såsom att inneha vissa egenskaper och tankesätt som kanske inte direkt kan omsättas i en yrkespraktik men som berikar den enskilde människan och i förlängningen det omgivande samhället. Det är dessa värden som är viktigast enligt detta perspektiv.

3.4 Social bakgrund och klass

I denna del kommer den sociala bakgrunden, i form av klasstillhörighet, att redovisas utifrån Bourdieus teorier. Även Bourdieus teorier om sporter och klasstillhörighet kommer att redovisas. Bourdieus teorier känns relevanta då denne studerat social klass och dess koppling till

en individs ställning i samhället genom begreppet socialt kapital och olika kapitalformer. Tidigare forskning såsom Marx och dennes teorier om det kapitalistiska samhället utgår ifrån produktionsmedlen genom att resonera kring vilka som äger exempelvis fabriker och åkrar, *bourgeoisie*, och vilka som arbetar i dessa, *proletariatet*, och använda detta förhållande som en skiljelinje mellan klasserna (Crompton 1998:27). Brubaker (i Crompton 1998:148) menar att Bourdieus syn skiljer sig åt från de tidigare nämnda teorierna av exempelvis Marx då Bourdieus syn på klass inte utgår ifrån produktionsmedlen utan snarare från sociala relationer i samhället i ett bredare spektra. Det är denna breda syn som enligt min mening gör Bourdieus teorier relevanta och passande för den här studien.

Den franske sociologen Pierre Bourdieu har utvecklat en teori kring samhällsklasser och deras förutsättningar i samhället, däribland arbetsmarknaden. Viktiga nyckelbegrepp i dennes teori är *kapital*, *det sociala rummet* samt *habitus* (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278; Bourdieu 2013:296; Broady 1990:171ff; Bourdieu 1984:169).

Kapital finns enligt Bourdieu i tre huvudformer, *ekonomiskt kapital* (materiella resurser och pengar), *kulturellt kapital* (utbildning och bildning) samt *socialt kapital* (de resurser en aktör har i egenskap av medlem i en viss grupp). Det ekonomiska kapitalet finns representerat i aktören samt dennes bekantskapskrets egendomar i form av exempelvis fastigheter och likvida medel. Med bekantskapskretsen åsyftas exempelvis föräldrar, syskon och släkt. Det kulturella kapitalet finns representerat i aktörens och dennes bekantskapskrets olika former av utbildning och bildande aktiviteter som de genomgått. Det kan handla om exempelvis högskoleutbildning och kunskap om konst. Det sociala kapitalet finns representerat i aktörens omgivning, de människor som denne omger sig med. Det kan exempelvis visa sig genom medlemskap i en exklusiv golfklubb eller att aktören tillhör en känd familj/släkt (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278). Utöver dessa huvudformer av kapital tillkommer en fjärde form, nämligen *symboliskt kapital* som kan ses som en slags överordnad form av kapital (prestige och anseende) som de tre andra kapitalformerna kan transformeras till. Denna transformation sker när de olika kapitalformerna uppfattas som legitima på ett specifikt *fält* (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278; Broady 1990:171). Med *fält* menar Bourdieu här ett nätverk av objektiva relationer. Dessa relationer avgörs utifrån deras placering i förhållande till de aktiva kapitalformerna på det aktuella fältet.

I moderna industrisamhällen består den sociala världen av en rad relativt autonoma fält, som allihop har specifika regler, värden och intressen som är unik för varje enskilt fält (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278). Broady (1990:270) tar upp ett exempel på ett fält, det litterära. Inom detta fält verkar exempelvis författare, litteraturkritiker, förläggare, tidskriftsägare och redaktörer. Institutionerna som finns representerade i detta fält kan vara kulturredaktioner hos dagstidningar, tv, radio och kulturtidskrifter men även förlag och författarförbund. Det som står på spel när dessa argumenterar är rätten att skriva erkänd litteratur och auktoriteten att fälla omdömen om dess kvalitet.

Bourdieu forskade även på olika sporter som människor ägnar sig åt och kopplade dessa till deltagarnas bakgrund i form av social klass (Bourdieu 1978). Detta är relevant i denna studie då det underlättar för mig som forskare att bedöma vilken social klass en respondent har sin bakgrund i genom att jag kan ställa frågor om deras fritidsintressen. Dessa fritidsintressen kan sedan innefatta olika former av sporter. Bourdieu kom fram till att det är främst tre faktorer som påverkar vilka sporter vi väljer att delta i och sannolikheten för att valet faller på en viss sport (Bourdieu 1978:836). Dessa tre faktorer är i första hand ekonomiskt kapital och i andra hand kulturellt kapital och fritid (Bourdieu 1978:836). Det påverkas även i tredje hand i viss utsträckning av klassens syn på vad som är estetiskt och etiskt tilltalande samt förhållandet däremellan (Bourdieu 1978:836). Bourdieu menar att exempelvis brottning och boxning ten-

derar att vara typiska arbetarklass sporter. Detta i egenskap av de sociala egenskaper de framhäver hos utövarna såsom styrka, aggression samt känslan av att offra sig för något större (Bourdieu 1978:837). Sporter som tenderar att vara vanliga bland medelklass/övre medelklass och överklass enligt Bourdieu är golf, ridning, skidor samt tennis (Bourdieu 1978:838). Dessa sporter är vanliga bland de dominanta samhällsklasserna inte enbart på grund av krav på ekonomisk och kulturellt kapital samt fritid utan även genom dolda begränsningar för deltagande (Bourdieu 1978:838). Dessa kan vara utvecklade familjetraditioner inom sporten, start i tidig ålder, obligatoriska krav på speciella kläder och tekniker för social interaktion som håller dessa sporter stängda för individer från arbetarklass eller även medelklass (Bourdieu 1978:838).

Det sociala rummet handlar om det samhälleliga rummet av sociala positioner som är organiserat utifrån två stycken differentieringsprinciper (principer för uppdelning). Dessa principer är (1) den totala mängd av kapital som aktörerna besitter samt (2) fördelningen mellan ekonomiskt kapital och kulturellt kapital. Den första dimensionen, som är vertikal gör en åtskillnad mellan dem som har liten respektive stor total kapitalvolym. Den andra dimensionen, den horisontella gör en åtskillnad mellan de som huvudsakligen har kulturell respektive ekonomiskt kapital (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278). Den andra dimensionen förklarar för oss att en individ som vill höja sitt symboliska kapital även måste öka sitt kulturella kapital, det räcker alltså inte med att enbart öka sitt ekonomiska kapital. Detta kan kopplas till studiens respondenter som samtliga är studenter vid eftergymnasiala utbildningar, utbildningar som bidrar till deras kulturella kapital och bildning.

Habitus är ett system av varaktiga, men föränderliga, dispositioner igenom vilka aktörerna (människorna) uppfattar, bedömer och handlar i världen. Detta system har kommit till genom många år av sociala erfarenheter, kollektiva minnen och sätt att tänka och röra sig som satt sig i människors sinnen och kroppar (Broady 1990:228). Den sociala positionens relationella karaktäristika omvandlas genom habitus till en integrerad livsstil. Habitus är det övergripande och återskapande system som gör denna omvandling möjlig (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278). Habitus skapar vad som kan ses som ett argumenterat samband mellan den objektiva verkligheten och de förväntningar och ambitioner aktörerna visar upp. Genom detta får då aktörerna sin realitetsuppfattning, en sorts känsla för sina egna begränsningar. Bourdieu menar att detta får som följd att en aktör inte eftersträvar det som inte eftersträvar honom eller henne (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:269). Detta kan kopplas till respondenterna i studien, om hur dessa påverkas av sitt habitus och därmed kanske söker sig till vissa saker och undviker andra. Det kan handla om arbetsplatser där individen kanske känner att denne inte passar sin av någon anledning.

3.5 Anställningsbarhet kopplat till ålder

Giacomo de Giorgi har gjort en studie om ungdomars anställningsbarhet (De Giorgi, 2005). De Giorgi ger inte någon egen definition på begreppet anställningsbarhet men lyfter delvis den utveckling som skett historiskt. Den utveckling där anställningsbarhet skiftat från att ha setts som något främst kopplat till rätten bidrag till att ses som individens egen initiativtagande i anställningsbarhetsökande åtgärder såsom utbildning (De Giorgi 2005:371f). Studien som De Giorgi har genomfört baseras på en analys av ett stort statligt arbetsmarknadsprogram för arbetslösa ungdomar i åldersspannet 18-24 i Storbritannien (De Giorgi, 2005:371). Bakgrunden till detta arbetsmarknadsprogram var en önskan att få ut ungdomarna ur välfärdssystemen (där de tog emot olika former av bidrag) genom att öka deras anställningsbarhet så att de kunde skaffa sig ett arbete och kunna försörja sig själva. Dessa typer av program kallas för *welfare-to-work*. Namnet kommer av att målet med dessa är att ta individer från välfärd (bidrag) till arbete (De Giorgi 2005:371f). Det statliga arbetsmarknadsprogrammet *the New Deal for Yo-*

ung People (hädanefter NDYP) som De Giorgi studerat innehåller en blandning mellan utbildning, egna initiativ från den deltagande, arbetspraktik, samt subventionering av kostnaden för organisationer att anställa ungdomar inom målgruppen för NDYP (De Giorgi 2005:372f).

Anställningsbarheten i studien mättes genom att studera hur stor andel av ungdomarna som fått jobb efter att ha avslutat NDYP programmet. Återanställningen syftar i det här fallet på att de fått ett arbete igen och inte längre är arbetslösa vilket var anledningen till att de placerades i NDYP programmet. Studien av De Giorgi (2005:381f) pekar på att anställningsbarheten mätt i form av återanställningar, på ett lokalt plan, ökade för ungdomarna som deltog i NDYP med 4,6 % och detta resultat står sig över de olika kohorterna (grupperna) i studien.

3.6 Upplevd anställningsbarhet

Kinnunen m.fl. (2011) har gjort en studie på upplevd anställningsbarhet och kopplat detta till respondenternas anställningsform. Respondenterna i studien var anställda i två huvudformer av anställningar. Den första gruppen var anställda i en tidsbegränsad anställning, frivilligt eller motvilligt. Detta innebär att de har tidsbegränsade anställningar men det är endast en del av respondenterna som själva aktivt valt detta, resterade har en sådan anställning för att det är det som har erbjudits dem. Den andra gruppen är de tillsvidareanställda, det vill säga de som har en trygg anställning hos sin arbetsgivare. I artikeln av Kinnunen m.fl (2011:141) lyfter de olika perspektiv på begreppet anställningsbarhet. De tre perspektiven som lyfts fram är anställningsbarhet på den nationella nivån i form av arbetskraften som regleras av policydokument från det offentliga, i andra hand anställningsbarhet inom Human Resource Development inom en organisations som en strategi samt till sist anställningsbarhet utifrån en individfokus där det väsentliga är hur individen ser på sina egna anställningsmöjligheter (Kinnunen m.fl. 2011:141). Kinnunen m.fl. väljer den subjektiva vägen till anställningsbarheten som har sitt fokus på individerna, det vill säga det tredje identifierade perspektivet.

Kinnunen m.fl. valde en kvantitativ metod för att studera respondenternas syn på anställningsbarhet och gjorde detta genom att skicka ut en enkät till respondenterna via email som de sedan besvarade via datorn och skickade in till forskarna (2011:145). Totalt 2137 fullständiga svar från respondenterna kom in (Kinnunen m.fl. 2011:145).

Studien av Kinnunen m.fl. visar bland annat att hög upplevd anställningsbarhet sammanföll med låga nivåer av upplevd utbrändhet/trötthet på jobbet, *job exhaustion* (2011:154). På samma sätt sammanföll hög upplevd anställningsbarhet med höga nivåer av upplevd arbetsprestation. Deras studie pekar även på att anställningsbarhet verkar vara viktigt för respondenterna oavsett deras anställningsform (Kinnunen m.fl. 2011:154). Ett antagande forskarna gjort om att de som frivilligt arbetade i tidsbegränsade anställningar skulle visa på en lägre upplevd utbrändhet/trötthet på jobbet fick stöd i resultatet (Kinnunen m.fl. 2011:154). Även de tillsvidareanställda, som kan betraktas som studiens referensgrupp, visade på lägre utbrändhet/trötthet på jobbet (Kinnunen m.fl. 2011:154).

Även Berntsson, Sverke och Marklund (2006) har studerat upplevd anställningsbarhet. Berntsson, Sverke och Marklunds studie ville studera om individernas upplevelser av sin anställningsbarhet kunde kopplas till den rådande konjunkturen. Det ville med andra ord studera om individer ser sig själva som mer anställningsbara när det är goda tider och högkonjunktur råder och tvärtom mindre anställningsbara när tiderna är sämre och lågkonjunktur råder. Studien som de genomförde var väldigt stor, (total n = 11648) och detta är en av styrkorna som författarna själva också tar upp (Berntsson, Sverke & Marklund 2006:239). Studien var kvantitativ till sin natur och det data som utgjorde grunden för studien hämtades från Statistiska Centralbyrån, SCB och de återkommande arbetskraftsundersökningarna som myndigheten

genomför varje år. Studien visar att det finns en koppling mellan hur arbetsmarknaden ser ut, konjunkturen, och hur individen bedömer sin anställningsbarhet (Berntsson, Sverke & Marklund 2006:239). Kopplingen som upptäcktes var positiv och menar att individerna tenderar att bedöma sin anställningsbarhet som bättre/högre när det är goda tider och högkonjunktur (Berntsson, Sverke & Marklund 2006:240).

3.7 Diskriminering på arbetsmarknaden

Rooth (2001:542) har studerat arbetslöshet kopplat till om en person ser ut att vara utländsk eller inte. Rooth studerade detta genom att studera adopterade barn med svenskt eller utländskt utseende. I Rooth studie hade de adopterade barnen med utländskt utseende 10 procent högre sannolikhet att vara arbetslösa än de som hade ett svenskt utseende. Genom att jämföra de adopterade barnen med varandra istället för invandrabarn kan andra faktorer såsom utbildningslängd, kultur och språk inte längre påverka resultatet lika starkt då de adopterade barnen växt upp i Sverige med svenska föräldrar/vårdnadshavare.

En annan relevant studie på området diskriminering är den av Carlsson och Rooth (2008). Carlsson och Rooth (2008:14) har i sin experimentstudie visat att det var 22 % skillnad i hur ofta deras kandidater med olika bakgrund blev kallade till anställningsintervjuer. Skillnaden i vad vi kan kalla för svarsfrekvens från arbetsgivare mellan den inhemska svensken med svensklingande namn, som blev kallad oftare till intervju, och invandraren i studien berodde främst på två faktorer. Den första faktorn som stod för 23 % av den tidigare nämnda skillnaden i svarsfrekvens var det faktum att invandrarna hade en utbildning från utlandet som arbetsgivarna sa sig ha svårt att värdera och bedöma. Den andra faktorn som stod för hela 77 % av den tidigare nämnda skillnaden i svarsfrekvens var det faktum att invandrarna hade mellanösternklingande namn. Detta kan kopplas till det som respondenterna i studien berättar om diskriminering av arbetssökande med utländsk bakgrund.

3.8 Sammanfattning av tidigare forskning och teori

Utifrån den presenterade tidigare forskningen och teorin uppenbarar sig en lucka. Det finns lite forskning om upplevd anställningsbarhet bland unga vuxna och ännu färre, om några, som studerar detta i förhållande till social bakgrund. Det är därför precis detta som denna studie ska handla om och förhoppningen är att kunna berika forskningen inom detta område. Bourdieus teorier kommer bli glasögonen igenom vilka respondenternas utsagor tolkas och de övriga teorierna bygger upp grunden som tolkningen och analysen utgår ifrån.

4. Metod

Här nedan följer ett avsnitt där studiens metodologiska val och förutsättningar beskrivs för läsaren. Avsnittet inleds med en redogörelse över studiens kvalitativa inriktning, följs av en

diskussion kring metoden, studiens hermeneutiska utgångspunkt, studiens etiska överväganden, urvalet av respondenter, instrumenten som använts, tillvägagångssättet samt slutligen hur data från studiens analyserats.

4.1 Kvalitativ metod med kvalitativa intervjuer.

Kvalitativt inriktad forskning syftar på sådan forskning där insamlandet av data fokuserar på så kallade mjuka data såsom exempelvis kvalitativa intervjuer och där tillhörande tolkande analyser samt ofta även verbala analyser av textmaterial (Patel & Davidsson 2011:14). Syftet med kvalitativa intervjuer är att upptäcka, identifiera och utforska beskaffenheten och egenskaperna hos ett visst objekt, exempelvis intervjurespondentens uppfattning av ett visst fenomen och undersöka om det finns en koppling till andra faktorer såsom klassposition (Patel & Davidsson 2011:82).

Kännetecknande för kvalitativa intervjuer är en låg grad av strukturering och standardisering, vilka ger bra möjligheter för intervjurespondenten att svara fritt utefter hur denne uppfattar fenomenet/objektet/ämnet ifråga (Patel & Davidsson 2011:81). Uttryckt annorlunda skulle det kunna sägas att kvalitativt inriktad forskning brukar till skillnad från kvantitativt inriktad forskning fokusera på ord snarare än på siffror (Bryman 2011:341). Valet föll på en kvalitativ ansats för denna studie då syftet var att studera hur de unga vuxna subjektivt upplevde anställningsbarhet. Den kvalitativa ansatsen sågs som optimal för att kunna undersöka detta. För att kunna ta del av de unga vuxnas upplevelser krävdes en kvalitativ struktur som byggde på djupintervjuer med varje respondent.

Intervjuerna som genomfördes i studien var av semistrukturerad karaktär. Detta innebar att intervjuerna följde en på förhand framtagen intervjuguide (se Bilaga 2) i enlighet med Bryman (2011:415). De frågor som ställdes under intervjun som inte fanns med i intervjuguiden var så kallade *följdfrågor*. Dessa *följdfrågor* var kopplade till sådant som intervjurespondenterna redan själva hade nämnt, detta i enlighet med Bryman (2011:415). Semistrukturerad syftar på att det finns en grundläggande struktur, i det här fallet den ovan beskrivna intervjuguiden men att intervjuerna till viss del går ifrån denna när följdfrågor ställs. Detta ger en *halvt* strukturerad intervju, därav namnet *semistrukturerad*. Den struktur som intervjuguiden gav var till stor nytta då det var olika unga vuxna som intervjuades och resultatet från dessa intervjuer skulle kunna jämföras med varandra (Bryman 2011:416).

4.2 Metoddiskussion

Den valda metoden för naturligtvis med sig ett antal för- och nackdelar för studien. Bland fördelarna kan nämnas djupet som intervjuerna ger, närheten till respondenterna, detaljrikedom samt möjligheten till personliga berättelser. Bland nackdelarna kan nämnas låg grad av generaliserbarhet, tidskrävande intervjuer och efterarbete samt risk för feltolkning av det som respondenterna berättar. Med bakgrund i studiens syfte menar jag att metoden passar väl då jag som forskare kan komma väldigt nära respondenten och gå på djupet i det som berättas. Respondenterna är fria att besvara frågorna som de vill utan att behöva anpassa det de säger efter en mall eller välja punkter på en skala. Metoden ger mig möjlighet att inte bara förstå *hur* respondenterna ser på något utan *varför* samt på *vilket sätt* och på så sätt komma närmare respondenternas syn på anställningsbarhet. Det är just detta som är syftet med studien.

För att säkerställa ett bra mått av validitet i studien har jag konsekvent kontrollerat tolkningarna jag gjort under intervjuernas gång direkt genom att ställa relevanta följdfrågor. Detta

ökar validiteten genom att respondenterna genom följdfrågorna kan bekräfta eller dementera tolkningen som görs.

Reliabiliteten har jag försökt att säkerställa genom att teoretisk mättnad, i enlighet med Bryman, började visa sig i respondenternas utsagor mot slutet av intervjuprocessen (2011:655). Deras utsagor började att likna varandra väldigt mycket genom att samma teman togs upp. Detta bidrog till reliabiliteten genom att respondenterna inte tillförde så mycket nytt längre i slutet av intervjuprocessen utan tog upp sådant som nämnts innan på ett eller annat sätt. Detta tyder på att ämnet började klarna och att resultatet var konsekvent.

De källor som jag använt i studien är främst granskade vetenskapliga tidskriftsartiklar. I andra hand är facklitteratur inom ämnet anställningsbarhet. Ämnet ifråga, anställningsbarhet är enligt min bedömning inte särskilt kontroversiellt och det är därför lägre risk för att partisk information skulle komma med och påverka resultatet åt ett visst håll.

4.3 Hermeneutisk utgångspunkt

Det finns en inriktning inom den vetenskapliga forskningen vid namn hermeneutik där målet för forskaren är att studera, tolka och förstå de grundläggande förutsättningarna för den mänskliga existensen (Patel & Davidsson 2011:28). Studien har i enlighet med den inriktningen haft en hermeneutisk utgångspunkt (förhållningssätt), detta då studiens syfte var att, genom att tolka den insamlade data, skapa en förståelse för vad anställningsbarhet innebär för unga vuxna och hur detta påverkas av deras sociala bakgrund. Hermeneutiken kan, något förenklat, ses som den metod och teori igenom vilken en tolkning görs av människors handlingar (Bryman 2011:32).

Forskarens tidigare tankar, känslor och intryck inom det aktuella ämnet är väldigt viktiga inom det hermeneutiska förhållningssättet och kallas med ett samlat begrepp för *förförståelse* (Bryman 2011:32ff). Dessa kan hjälpa forskaren att förstå och se helheten i det som studeras, men de kan även påverka vad denne *inte* ser (Bryman 2011:32ff). För den här studien har hänsyn tagits till förförståelse genom att jag som forskare funderat över min egen sociala bakgrund och syn på anställningsbarhet och hur den kan påverka mig som forskare. Jag studerar, liksom respondenterna, en eftergymnasial utbildning på högskolenivå och läser idag Magisterprogrammet i Arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet och har tidigare läst Personalvetarprogrammet vid samma lärosäte. Jag är själv uppvuxen i en förort till en storstad med högt utbildade föräldrar som haft okvalificerade yrken sedan familjen flyttade till Sverige när jag var liten. Jag har medvetet verkat för att undvika att låta min bakgrund och syn styra resultatet i en viss riktning för att i möjligaste mån hålla en objektiv syn på ämnet. Forskaren ska under analysstadiet, i enlighet med hermeneutiken, försöka få fram det perspektiv och mening som textens ursprungliga författare haft. Författaren kan i det här hänseendet vara respondenterna i denna studie. Det ligger således ett fokus på den sociala och historiska kontext i vilken materialet producerats (Bryman 2011: 507).

Det är även viktigt att påtala att det är viktigt med en medvetenhet kring *hur* anställningsbarhet mäts. Det finns objektiva samt subjektiva sätt att mäta anställningsbarhet. Objektiva mätmetoder handlar om att anställningsbarheten avgörs av yttre faktorer som går att mäta i siffror såsom antal dagar i arbetslöshet efter utbildning. Subjektiva mätmetoder handlar om att anställningsbarheten avgörs utifrån inre faktorer som går att mäta genom "mjuka" undersökningar i form av exempelvis intervjuer. Ett exempel på en studie som utgår från en objektiv mätmetod är studien av Giacomo de Giorgi (de Giorgi 2005) då metoden i den studien innehåller ett moment där forskaren räknar på hur många av deltagarna i programmet som under-

söktes fick en anställning efter att den var klar. Ett exempel på en studie som utgår från en subjektiv mätmetod är studien av Kinnunen m.fl. (2011) då metoden i den studien utgår från en subjektiv utgångspunkt och fokuserar på hur olika grupper av anställda upplever sin anställningsbarhet. Denna studie som jag gjort samt intervjuerna som ingår utgår från en subjektiv utgångspunkt där fokus ligger på att fånga respondenternas subjektiva syn på anställningsbarhet. Valet föll på detta fokus då det är intressant att få veta hur de unga vuxna själva ser på sin anställningsbarhet istället för att låta andra redogöra för deras situation.

4.4 Etik

Hela studien och intervjuerna som ingick följde de fyra forskningsetiska principer som Vetenskapsrådet tagit fram (2002:6). De fyra huvudkraven är *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet 2002:6ff).

Informationskravet handlar om att de som berörs av forskningen ska få information om denna samt få veta vad syftet med forskningen är (Vetenskapsrådet 2002:7). Detta krav har följts genom att respondenterna fått information om studien både vid inbjudan (se Bilaga 1) till deltagande samt en fördjupande förklaring innan själva intervjun inletts. Respondenterna har även fått möjlighet att ställa frågor om studien innan intervjuerna inletts.

Samtyckeskravet handlar om att de som berörs av forskningen ska själva frivilligt lämna sitt samtycke till att vara med i forskningen samt att de ska kunna avbryta sin medverkan när som helst ifall de av någon anledning inte vill fortsätta (Vetenskapsrådet 2002:9). Detta krav har följts i studien genom att jag talat om för respondenterna att deras deltagande är konsekvent frivilligt och att de hade möjlighet att avbryta sitt deltagande när som helst utan några förbehåll. Genom att jag bjudit in deltagarna till studien direkt har de fått möjlighet att själva välja ifall de vill medverka utan att någon annan, exempelvis en arbetsledande chef, fattar beslutet å deras vägnar.

Konfidentialitetskravet handlar om att alla uppgifter om de som berörs av forskningen ska hanteras med stor konfidentialitet, särskilt när det är fråga om etiskt känsliga ämnen (Vetenskapsrådet 2002:12). Jag har bedömt att denna studie och respondenternas deltagande inte är av etiskt känslig karaktär. Jag har dock ändå beslutat att respondenterna ska vara konfidentiella i studien då uppgifter om deras namn inte skulle tillföra något av värde till denna rapport. Konfidentialitetskravet har därför följts genom att respondenterna inte nämns vid namn i studien alls. Annan material med uppgifter om respondenterna, intervjuerna samt inspelningar av intervjuerna har hanterats med stor varsamhet, diskretion samt att det är endast jag själv som haft tillgång till dessa.

Nyttjandekravet handlar om att uppgifter om enskilda personer som samlas in genom forskningen ska endast användas för forskningen i sig (Vetenskapsrådet 2002:14). Den får exempelvis inte användas i kommersiella syften efter att forskningen är avslutad. Detta krav har följts i studien genom att respondenterna fått veta att alla sådana uppgifter som samlats in kommer att förstöras/raderas när examinationen är genomförd.

Det är även så att jag kände två av respondenterna i urvalet sedan tidigare. Denna relation kan ha påverkat hur frågorna uppfattades av respondenterna samt min egen tolkning av deras svar och resultatet. Jag har dock strävat efter att behålla en objektiv syn på respondenternas svar, inte tagit någonting för givet och funderat över min förförståelse vilket beskrivs närmare i avsnittet om studiens metod. Jag har även kontrollerat de tolkningar jag gjort under intervjuernas gång med respondenterna själva direkt för att säkerställa att jag uppfattat de korrekt. Detta har jag gjort genom att ställa relevanta följdfrågor under intervjuernas gång.

4.5 Urval

För att kunna motsvara studiens syfte om att förstå unga vuxnas syn på anställningsbarhet och undersöka detta i förhållande till deras sociala bakgrund har jag valt följande urval. Gemensamt för respondenterna är åldern, att de läser en eftergymnasial utbildning samt att de har någon form av erfarenhet från arbetslivet för att bättre kunna relatera till studiens syfte om anställningsbarhet.

Vid urvalet av respondenterna har till stor del bekvämlighetsurval använts, vilket inneburit att de som funnits tillgängliga till stor del utgjort urvalet (Bryman 2011:194). Jag har fått tag på respondenterna efter tips från vänner och bekanta. De som tipsade fick dock inte veta av mig om deras förslag på respondenter gick vidare och utgjorde underlag i studien eller för att kunna bibehålla konfidentialitet för respondenterna igenom hela studien. Dock har hänsyn tagits till att få en jämn könsfördelning samt respondenter från olika social bakgrund. Denna hänsyn har jag tagit dels för att få en god representation från alla klassbakgrunder med tanke på studiens syfte om att undersöka unga vuxnas syn på anställningsbarhet kopplat till deras sociala bakgrund. Könsfördelningen bland respondenterna jag har valt att hålla jämn för att studiens urval ska motsvara den könsfördelning som finns normalt i befolkningen som också är hälften kvinnor och hälften män. Totalt genomfördes sex stycken intervjuer. Tre av respondenterna var män och tre var kvinnor. Respondenterna var mellan 20 och 27 år gamla, medelåldern var 22. Medianåldern var 21,5. Samtliga respondenter var boende i en storstadsregion.

4.6 Tillvägagångsätt

Intervjuer bokades in genom telefonkontakt med respondenterna direkt. De tillfrågades om de ville delta i studien och fick veta hur lång tid det skulle ta samt vad studien handlade om i stort. De respondenter som tackade ja till att delta i studien bokades in på intervjuer som hölls på Göteborgs universitets lokaler avskilt i grupprum. Intervjuerna spelades in med respondenternas samtycke. Intervjuerna transkriberades och materialet utgjorde empirin för studien. Empirin redovisas under rubriken resultat nedan.

Större delen av källorna som använts i studien är vetenskapliga artiklar som är publicerade i vetenskapliga tidskrifter. Resterande material är huvudsakligen facklitteratur inom området anställningsbarhet, vetenskaplig metod samt angränsande ämnesområden.

4.7 Dataanalys

Analysen utgick från en induktiv ansats där verkligheten, i det här fallet resultatet från respondenternas berättelser, observeras och utifrån denna observation dras sedan slutsatser (Bryman 2011:28). Det data som samlats in genom intervjuerna transkriberades med hjälp av diktafon och en dator till skriftlig form. Transkriberingarna analyserades sedan och detta bildade sedan resultatet i studien. Analysen som gjordes var tematisk, det vill säga efter de teman som uppkommit i intervjuerna (Bryman 2011:290).

5. Resultat

Resultatet från studiens intervjuer kommer att redovisas nedan. Först kommer intervjupersonerna att presenteras. Därefter redogörs för de fem teman som framkom i enlighet med en induktiv ansats under intervjuerna. Detta avsnitt redogör för den första frågeställningen om hur de unga vuxna ser på anställningsbarhet. Skälet till att endast redogöra för den första frågeställningen i detta avsnitt är en ambition att skilja på det som är empiri, respondenternas syn, och tolkningen av denna empiri vilket görs i det nästkommande avsnittet.

5.1 Intervjupersonerna

Intervjuperson 1 (hädanefter IP1) är en 27-årig man som läser sitt femte och sista år på en civilekonomutbildning på högskolenivå. IP1 är uppväxt i en storstad och en mindre stad under vad som kan beskrivas som goda villkor. Ena föräldern är högutbildad och bägge har kvalificerade tjänster. IP1 beskriver även den resterande släkten som högutbildad med många civilekonomer. Familjen har under större delen av IP1 uppväxt bostadsrättslägenhet i Sverige samt i södra Europa under ett års tid. Under uppväxten åkte familjen regelbundet (ca 2 gånger per år) på utlandssemestrar för att exempelvis åka skidor. IP1 har konsekvent under sin uppväxt spelat mycket tennis och även tävlat på hög nivå. IP2 har haft ett litet antal jobb och har arbetat på sin nuvarande arbetsplats som taxitelefönist under större delen av sin utbildningstid på högskolan. IP1 har flyttat hemifrån och bor idag i en bostadsrätt. IP1:s intressen är idrott, fotboll och allt runtomkring fotbollen, ekonomi samt att umgås med kompisar.

IP1 visar på ett starkt socialt kapital genom sina föräldrar, utökade släkt samt bekantskapskrets från tiden då denne spelat tennis. IP1 kulturella kapital är högt genom dennes egna och föräldrarnas/släktens gedigna högskoleutbildning. Ekonomiskt kapital är lite svårare att uttala sig om men föräldrarnas högkvalificerade yrken, fritidsintressen samt respondentens extraarbete vid sidan av studierna tyder på ett starkt ekonomiskt kapital. Sammantaget bör därför IP1 ha ett högt symboliskt kapital på fältet *arbetsmarknaden*. Utifrån ovanstående bedömer jag att IP1 passar in i gruppen medelklass/övre medelklass.

Intervjuperson 2 (hädanefter IP2) är en 20-årig kvinna som läser sitt andra år på en civilingenjörsutbildning på högskolenivå. IP2 är uppvuxen i ett samhälle utanför storstaden under vad som kan beskrivas som goda villkor. Bägge föräldrarna är högutbildade även om ingen har en högskoleexamen. Föräldrarna har bägge kvalificerade tjänster. Familjen har under större delen av IP2 uppväxt bostadsrätt i radhus. Familjen har rest väldigt lite, ca 2 utlandssemestrar under IP2 uppväxt utan tillbringat mycket tid vid sitt lantställe, framförallt på somrarna. IP2 har under sin uppväxt haft ett antal olika jobb såsom seglingsinstruktör, medarbetare i en livsmedelsaffär samt varit studentrepresentant på gymnasiet. Idag studerar IP2 på heltid och arbetar inte vid sidan av. IP2:s intressen är segling, tennis, skolan samt att umgås med kompisar.

IP2 visar på ett starkt socialt kapital genom sina högutbildade föräldrar samt sina fritidsintressen i form av exempelvis segling och tennis. IP2 kulturella kapital är högt genom dennes gedigna högskoleutbildning, en utbildning som dock inte är färdig ännu. Ekonomiskt kapital är svårt att avgöra då IP2 inte arbetar men denne kommer att arbeta under sin kommande sommarledighet och har ofta gjort så tidigare år. Vidare har föräldrarna högkvalificerade yrken. Sammantaget bör IP2 ha ett högt symboliskt kapital på fältet *arbetsmarknaden*. Utifrån ovanstående bedömer jag att IP2 passar in i gruppen medelklass/övre medelklass.

Intervjuperson 3 (hädanefter IP3) är en 21-årig man som läser sitt tredje år på juristprogrammet på högskolenivå. IP3 är uppvuxen i en hyreslägenhet i en förort till en storstad under vad som kan beskrivas som normala till något tuffa villkor. Ena föräldern är högskoleutbildad och den andre har endast genomgått kortare skolgång. Ena föräldern har kvalificerade tjänster men arbetar åt en ideell organisation som ger en liten ersättning som endast täcker dennes egna utgifter. Familjen och den andre föräldern har därför under stora delar av IP3 uppväxt levt på kommunalt försörjningsstöd. Familjen har åkt på utlandssemestrar ibland, ca 1 gång/per år och då främst till hemlandet samt inom Europa. IP3 har under sin uppväxt haft ett antal olika jobb såsom medarbetare på en snabbmatskedja, sommarjobb genom kommunen, barnskådis/teater under uppväxten samt en kortare praktik på en juristbyrå under studierna. IP3 flyttade i samband med sina studier till en annan storstad, studerar idag heltid och arbetar inte vid sidan av. IP3:s intressen är datorspel, fotboll, politisk engagemang genom olika förtroendeuppdrag, läsa, teater samt att umgås med kompisar.

IP3 visar på ett medelstarkt social kapital då den ene föräldern är välutbildad och har ett kvalificerat arbete. IP3 har även ett utvecklat nätverk genom sina politiska förtroendeuppdrag vilket bidrar till dennes sociala kapital. IP3 kulturella kapital är högt genom dennes gedigna högskoleutbildning, en utbildning som dock inte är färdig ännu. IP3 verkar ha ett svagt ekonomiskt kapital då denne inte arbetar vid sidan av studierna utan istället engagerat sig ideellt. Den ene föräldern har ett kvalificerat yrke men är inte välavlönad. IP3 har flera äldre syskon som arbetar/driver egna företag och som stöttar IP3 ekonomiskt. Sammantaget bör IP3 ha ett medelstarkt eller svagt symboliskt kapital på fältet *arbetsmarknaden*. Utifrån ovanstående bedömer jag att IP3 passar in i gruppen arbetarklass.

Intervjuperson 4 (hädanefter IP4) är en 20-årig kvinna som läser sitt tredje och sista år på tandhygienistprogrammet på högskolenivå. IP4 är uppvuxen i ett radhus i en storstad i ett västasiatiskt land och flyttade till Sverige när denne var nio år gammal. Denne flyttade då till en hyreslägenhet i en förort till en storstad där denne växte upp under normala villkor. Föräldrarna som bägge är högutbildade har under stora delar av IP4 uppväxt haft okvalificerade tjänster i förhållande till sina respektive utbildningar. Den ene föräldern var student under en längre tid tills denne läste färdigt och fick en kvalificerad tjänst. Familjen har åkt på utlandssemestrar en till två gånger om året under IP4 uppväxt, varav flera till hemlandet. IP4 har under sin uppväxt haft ett antal jobb såsom tidningsutdelare, barista, butiksbiträde på godisbutik samt servitris. IP4 studerar idag heltid och arbetar vid sidan av studierna. IP4:s intressen är dans, läsa, resa, serier och film samt att umgås med kompisar.

IP4 visar på ett medelstarkt social kapital då den ene föräldern har genomgått ytterligare en eftergymnasial utbildning i Sverige utöver dennes tidigare utbildning och har ett kvalificerat arbete. IP4 kulturella kapital är högt genom dennes gedigna högskoleutbildning som snart är genomförd. IP4 verkar ha ett medelstarkt ekonomiskt kapital då denne arbetar extra vid sidan av studierna och har gjort så konsekvent under studietiden. Den ene av IP4 föräldrar har idag ett kvalificerat yrke och bägge förvärvsarbetar. Sammantaget bör IP4 ha ett medelstarkt till svagt symboliskt kapital på fältet *arbetsmarknaden*. Utifrån ovanstående bedömer jag att IP4 passar in i gruppen arbetarklass.

Intervjuperson 5 (hädanefter IP5) är en 23-årig man som läser sitt tredje och sista år på högskoleingenjörsutbildning på högskolenivå. IP5 är uppvuxen i en storstad i ett västasiatiskt land

och flyttade sedan vid åtta års ålder till Sverige. IP5 har sedan bott i tre olika förorter till en storstad under vad som kan beskrivas som normala villkor. Bägge föräldrarna är högutbildade och har först haft kvalificerade tjänster innan de flyttade till Sverige där de haft okvalificerade tjänster i förhållande till sina respektive utbildningar. Familjen har åkt på utlandssemester ca en gång per år under IP5 uppväxt, varav flera gånger till hemlandet. IP5 har under sin uppväxt haft ett antal jobb såsom tidningsutdelare, medarbetare i ett storkök, vikarie på en förskola, kundtjänstmedarbetare på ett telekomföretag, telefonförsäljare samt som taxitelefonist. IP5 studerar idag heltid och arbetar vid sidan av studierna. IP5:s intressen är fotboll, träna löpning och gym (inomhus och utomhus) samt att läsa vetenskapliga tidningar.

IP5 visar på ett medelstarkt socialt kapital då bägge föräldrar är högutbildade men de har bara delvis kvalificerade yrken med den lön som det innebär. IP5 kulturella kapital är högt genom dennes gedigna högskoleutbildning som snart är klar. IP5 verkar ha ett medelstarkt ekonomiskt kapital då denne arbetar extra vid sidan av studierna och har gjort så konsekvent under hela sin studietid. Sammantaget bör IP5 ha ett medelstarkt symboliskt kapital på fältet *arbetsmarknaden*. Utifrån ovanstående bedömer jag att IP5 passar in i gruppen arbetarklass.

Intervjuperson 6 (hädanefter IP6) är en 22-årig kvinna som läser sitt andra år på ämneslärarutbildningen mot gymnasiet på högskolenivå. IP6 är uppvuxen i en förort till en storstad under vad som kan beskrivas som goda villkor. Bägge föräldrar är högutbildade och har haft kvalificerade yrken. Familjen har under större delen av IP6 uppväxt bott i radhus. Familjen har rest en hel del, ca två gånger per år under IP6 uppväxt men även tillbringat mycket tid sommartid ombord på den egna båten. IP6 har under sin uppväxt haft ett stort antal jobb såsom butiksbiträde i en kaffe- och té-butik, preparera mat i fiskhamnen, kock, vikarie på en förskola, servitris samt trafikledare. IP6:s intressen är ridning, dans, fotboll, mat, renovera hemma samt att vara med sin sambo och kompisar.

IP6 visar på ett starkt socialt kapital då bägge föräldrar är högutbildade och har kvalificerade yrken. IP5 kulturella kapital är högt genom dennes gedigna högskoleutbildning samt även fritidsintressen ridning och dans som bidrar till dennes kulturella kapital. IP6 verkar ha ett gott ekonomiskt kapital då denne konsekvent arbetat extra vid sidan av studierna från gymnasietiden och framåt samt även föräldrarnas förutsättningar då de haft kvalificerade yrken. Sammantaget bör IP6 ha ett starkt symboliskt kapital på fältet *arbetsmarknaden*. Utifrån ovanstående bedömer jag att IP6 passar in i gruppen medelklass/övre medelklass.

Sammanfattningsvis kan det konstateras jag urskilt tre stycken respondenter som kommer från en arbetarklass bakgrund, dessa är IP3, IP4 och IP5 och tre stycken från en medelklass/ övre medelklass bakgrund, dessa är IP1, IP2 och IP6. Fördelningen av respondenter framgår av tabell 1 här nedan. I avsnitten nedan presenteras de teman som uppkom i intervjuerna med respondenterna.

Tabell 1 – Respondenter uppdelade i social klass.

Social bakgrund/klass	Respondent
Arbetarklass	IP3, IP4 & IP5
Medelklass/Övre medelklass	IP1, IP2 & IP6

5.2 Utbildning och anställningsbarhet

Utbildning var ett tema som framkom under intervjuerna på ett starkt sätt när respondenterna diskuterade anställningsbarhet. Trots skillnaderna i respondenternas sociala bakgrund verkade respondenterna ha en väldigt samstämmig syn på utbildning och dess roll. Respondenterna nämnde alla på ett eller annat sätt utbildning när de tillfrågades om vad de trodde vägde tungt när de sökte ett jobb. Respondenterna kopplade anställningsbarhet i väldigt hög utsträckning till just utbildning vid frågan om vad de trodde att arbetsgivare kollade mest på inför en anställning. Flera av respondenterna såg utbildning som en grundläggande förutsättning för att kunna skaffa sig ett bra jobb. I citatet nedan berättar IP5 om utbildningens roll.

Det är klart att utbildningen är viktig, att det är relevant utbildning./.../. Utbildning är nummer ett, sen kommer de kolla på saker, vad man har gjort, om man har arbetat, haft relevanta arbeten, sommarjobb och liknande som kan passa för det här jobbet. (IP5)

Citatet ovan visar på ett bra sätt hur synen är på utbildningen och dess roll bland de unga vuxna i urvalet. De ser utbildningen som något väldigt viktigt och på många sätt avgörande vid exempelvis en anställningsintervju som är fallet i citatet ovan. Respondenten menar att arbetsgivaren tittar i första hand på vilken utbildning kandidaten har och hurvida den är relevant eller inte, sedan på andra faktorer såsom erfarenheter från tidigare tjänster.

Respondenterna som kom från arbetarklassfamiljer (IP3, IP4 & IP5) tenderade att fästa större vikt vid utbildningen och dess inverkan på möjligheterna till arbete. De både nämnde utbildning oftare samt prioriterade den högre jämfört med respondenterna som kom från medelklass- och övre medelklassfamiljer (IP1, IP2 & IP6). Respondenterna från arbetarklassfamiljernas syn på utbildning exemplifieras väl av det som IP5 berättade om utbildningens roll i citatet ovan. Respondenterna från medelklass- och övre medelklassfamiljer syn exemplifieras bäst av citatet nedan, där IP6 berättar om hur denne upplevt tidigare erfarenheter och referenser som viktigast snarare än utbildning i sin karriär då denne sökt jobb inom främst hotell och restaurang.

På de jobb jag tidigare sökt /.../ så skulle jag säga att det är just erfarenheter från tidigare yrken då och som sagt eventuella referenser som har vägt tyngst. (IP6)

Utbildning sågs även som något som fortsätter efter skolåren, det vill säga det livslånga lärandet. Detta lyftes av två av respondenterna som menade att de behövde konsekvent lära sig nya saker och gå på vidareutbildningar för att kunna nå sina respektive drömjobb. Dessa kandidater kopplade ihop det livslånga lärandet med sin anställningsbarhet och jobbmöjligheter. I

citaten nedan berättar IP5 om vad denne upplever krävs för att nå dennes drömjobb som projektledare.

Sen är det hela tiden samla på sig nya kunskaper, kan vara att man vidareutbildar sig, går enstaka kurser inom projektledning och liknande. /.../ Gått på kurser som de (de framgångsrika projektledarna) har erbjudits, managementkurser och sådär liknande, så de har hela tiden uppdaterat sig kring ämnet. (IP5)

Synen som respondenten i citatet ovan har är tydligt kopplat till livslångt lärande genom exempelvis vidareutbildningar och enstaka kurser. Respondenten berättar att de framgångsrika projektledarna som denne sett har gemensamt att de hela tiden samlat på sig nya kunskaper och gått på de vidareutbildningar som erbjudits och att denne ser detta som ett viktigt steg på vägen till sitt drömjobb som projektledare. Dessa framgångsrika projektledare har tagit tillfället i akt när de erbjudits vidareutbildningar och jag tolkar det som att respondenten kopplar samman detta med deras framgång, och i förlängningen därmed en förhöjd anställningsbarhet.

5.3 Erfarenhet och anställningsbarhet

Samtliga respondenter pratade på ett eller annat sätt om erfarenhet och dess roll i deras möjligheter till att få ett jobb. De såg tidigare erfarenheter som något väldigt avgörande. I citatet nedan berättar IP4 om vad som underlättar på vägen till drömjobbet.

Att ha lite erfarenhet, kanske om man har praktiserat på en folktandvård eller på en frisörsalong, då visar man att man verkligen vill jobba. /.../ Känns som att jag nämnt det här 100 gånger nu men erfarenhet. (IP4)

Respondenten berättar här ovan om vad denne ser som väldigt viktigt för att kunna nå sitt drömjobb. Respondenten reflekterar själv över att denne nämnt erfarenhet väldigt många gånger redan under intervjun men säger ändå att erfarenhet har en viktig roll.

Även erfarenhet kopplat till ålder är något som framkom under intervjuerna. Kopplingen mellan erfarenhet och ålder i det här fallet är att unga ofta saknar erfarenhet och de får därför inget jobb. Detta blir något som håller tillbaka de unga vuxna. Denna situation kan liknas vid ett så kallat Moment 22 (Nationalencyklopedin 2014) då det är de unga vuxnas brist på tidigare arbetslivserfarenhet som står i vägen för att få en anställning. Men de kan ju inte få en anställning om de saknar arbetslivserfarenhet. Det är i detta som dilemmat sitter.

5.4 Engagemang och driv kopplat till anställningsbarhet

Ett annat tema som framkom under intervjuerna var engagemang och driv. Respondenterna berättade om engagemang och drivets roll vid jobsökande och de menade att det hade en väldigt viktig roll. I citatet nedan berättar IP3 som kommer från en arbetarklassfamilj om vad denne tror väger tyngst i framtiden vid rekryteringar.

Det kommer finnas många juriststudenter som har bra betyg. Men det kommer att behövas juriststudenter som är drivna och engagerade i olika frågor. Jag tror att det är det är sådana jurister man kommer i första hand efterfråga snarare än jurister som har toppbetyg men kanske inte har någon form av engagemang alls. (IP3)

Respondenten resonerade som så att när det är många kandidater till en ledig tjänst som har en

relevant utbildning och bra betyg kan arbetsgivaren under en rekrytering istället fokusera urvalet på det engagemang som kandidaten visar upp för tjänsten samt även dennes tidigare engagemang vid sidan av studierna. Detta kan vara att kandidaten under sin studietid engagerat sig i olika frågor vid sidan av studierna. På så sätt blir inte längre betygen eller utbildningen i sig det som avgör utan snarare engagemanget menar respondenten.

Inom temat engagemang och driv var synen bland respondenterna från de olika sociala klasserna väldigt lika. Denne samstämmiga syn kan exemplifieras av IP1, som kommer från en medelklass/ övre medelklassfamilj, som berättade om hur denne såg driv som väldigt viktigt vilket framgår i citatet nedan.

I dagens samhälle, du måste vara väldigt driven, tror att om du inte är väldigt driven att det syns. /.../ Blir viktigare att man tar för sig. (IP1)

5.5 Kontakter och nätverk kopplat till anställningsbarhet

Kontakter och nätverk var ytterligare ett tema som dök upp under intervjuerna med respondenterna. Dessa menade i olika utsträckning att det utgjorde en fördel för respondenten vid jobbsökande om de själva eller deras föräldrar kände rätt människor och hade ett utvecklat nätverk. Detta kan kopplas till Bourdieus teorier om det sociala kapitalet genom att den unga vuxna i det här fallet kan ha nytta av sina föräldrars kontakter (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278). I citatet nedan berättar IP2 som kommer från en medelklass/övre medelklass familj om hur kontakter kan påverka jobbmöjligheter.

Jag tänker mig då att, eftersom jag tror att många jobb kommer genom kontakter, att har du mycket kontakter inom näringslivet, eller dina föräldrar då har kontakter inom näringslivet så tror jag absolut att det blir lättare. Blir du presenterad för högsta hönset direkt så blir det nog helt klart lättare än om du arbetar dig upp och tar dig genom annonser och annat. (IP2)

Respondenten berättar i citatet ovan att rätt kontakter och nätverk, vare sig det är ens egna eller föräldrarnas, kan öka ens anställningsbarhet då dessa kontakter kan hjälpa den jobbsökande att komma fram till rätt person med mandat att fatta beslut om anställning direkt. Genom att känna "högsta hönset" som respondenten uttrycker det kan den jobbsökande slippa behöva ta sig igenom platsannonserna och andra steg i en rekryteringsprocess menar respondenten.

Bilden som IP2 ger här ovan är i linje med de andra respondenterna. De lyfte alla på något sätt att de såg kontakter som något viktigt för möjligheten att få ett jobb.

5.6 Diskriminering på arbetsmarknaden kopplat till anställningsbarhet

Ett annat tema som uppkom under intervjuerna var diskriminering på arbetsmarknaden. Flera respondenter lyfte ämnet diskriminering när de frågades om saker som de trodde påverkade möjligheterna till jobb, såväl för de själva som för andra på arbetsmarknaden. Respondenterna berättade att sökanden med utländsk bakgrund kunde sällas bort på olika sätt. I citatet nedan berättar IP2 om diskriminering på arbetsmarknaden.

Jag läste en artikel om en kille som hade utländsk bakgrund och som skrev sitt namn och, ja sitt korrekta CV och skickade in det till ett företag, och gjorde ett likadant men på det CV så försämrade han sina egenskaper eller vad man ska säga och

skrev då ett svenskt namn. 'Svensken' fick då arbetet och inte han. /.../ Jag tror nog tyvärr att det är så. (IP2)

Respondenten berättar här om en artikel som denne läst och reflekterar kring detta. Denne tror att det är såhär på arbetsmarknaden. Respondenten menar vidare att det påverkar vid jobbsökande genom att de med utländska namn sällas bort tidigt i rekryteringsprocesser. Detta bort-sällande kan kopplas till skillnaden i svarsfrekvensen från arbetsgivarna som återfinns i studien av Carlsson och Rooth (2008). Carlsson och Rooth visade i sin studie att det var en skillnad på 22 % i hur ofta deras kandidater fick svar på sina ansökningar. Denna skillnad bestod dels i en eventuell osäkerhet kring värderingen av en utländsk utbildning och dels i att kandidaten hade ett mellanösternklingande namn. Till största del var det namnet som påverkade, det utgjorde hela 77 % av den tidigare nämnda skillnaden i svarsfrekvens.

6. Analys

Resultatavsnittet ovan redogjorde för frågeställning 1, de unga vuxnas syn på anställningsbarhet. Detta analyserande avsnitt kommer att titta närmare på kopplingen mellan deras syn och deras sociala bakgrund och se på detta i förhållande till den tidigare forskningen. Avsnittet kommer därmed att redogöra för frågeställning 2, om de unga vuxnas klassbakgrund påverkar deras syn på anställningsbarhet samt använda andra teorier och tidigare forskning för att förklara det som framkommit.

6.1 Anställningsbarhet och utbildning

Begreppet och diskursen kring anställningsbarhet är som tidigare nämnt (Garsten & Jacobsson 2004:8ff; Berglund & Fejes 2009:40) nära kopplat till utbildning och detta kan nog ha påverkat respondenterna i studien. Samtliga respondenter var studenter och studerade eftergymnasiala utbildningar på högskolenivå och detta kan ha medfört att de därför sett positivare på anställningsbarheten hos dem själva. Med andra ord kan det uttryckas att de unga vuxna väljer att se utbildning som viktigt för att de själva redan valt den vägen, för att rättfärdiga sitt beslut då de investerat mycket tid och resurser i sina studier. Vidare finns kopplingen att respondenterna kan ha valt att utbilda sig för att i enlighet med Bourdieu (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278) öka sitt kulturella kapital vilket eftergymnasial högre utbildning starkt bidrar till. Att läsa på universitetet blir då mer än utbildning för utbildningens skull utan ett sätt för respondenten att aktivt öka sitt kulturella kapital och på så vis stärka sin sociala ställning i stort. Detta kan då innebära ett ökat symboliskt kapital som är den överordnade kapitalformen som andra kapitalformer omvandlas till när de ses som legitima (Broady 1990:171). En förutsättning för att det symboliska kapitalet ska öka är att det sker på ett fält där högre utbildning värderas högt och anses vara legitim. För att exemplifiera detta så kan det i konstnärliga kretsar vara så att kulturellt kapital i form av kunskap om konst värderas högre än en kandidatexamen i statsvetenskap. Legitimiteten är därför beroende av kontexten runtom, fältet. Denna strävan efter att öka sitt kapital i olika former kan gälla såväl respondenterna från arbetarklassfamiljerna (IP3, IP4 & IP5) som de från medelklass/övre medelklass familjerna (IP1, IP2 & IP6). För respondenterna som kommer från arbetarklassfamiljer skulle detta kunna innebära ett sätt att aktivt försöka röra sig ”uppåt” i den sociala hierarkin medan det för respondenterna från medelklassfamiljerna kanske snarare handlar om att rättfärdiga sin plats och visa sig värdig den positionen.

Att flera respondenter lyfte livslångt lärande som en viktig aspekt i deras väg mot deras drömjobb kan kopplas till teorierna om det livslånga lärandet av Berglund och Fejes (2009:33). Berglund och Fejes menar att individen tillämpar ett antal strategier för att förhålla sig till sin egen anställningsbarhet och en av dessa är att bli en *lifelong learner*, det vill säga någon som lär sig konsekvent under hela sitt liv och inte bara under skolorn. Detta sker genom att individen tar till sig den livsstil och attityd som är associerat med det livslånga lärandet (Berglund & Fejes 2009:33). Även Garsten och Jacobsson menar snarlikt att lärande, tillsammans med anställningsbarhet, har fått en central roll i dagens arbetsmarknad (Garsten & Jacobsson 2004:1). Detta menar Garsten och Jacobsson framgår av platsannonser, företagens policydokument samt vägledande dokument från övernationella organisationer (Garsten & Jacobsson 2004:1). Detta är i linje med det som respondenterna, som exempelvis IP5, berättade. Det verkar med andra ord som att begreppet livslångt lärande börjar slå rot och befastas på arbetsmarknaden, vilket visar sig genom respondenterna i min studie.

6.2 Engagemang och driv

Att driv och engagemang fick en stor roll kan kopplas till Bourdieus teorier om det sociala kapitalet (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278). Jag menar att individen kan tänkas vilja sticka ut från mängden, det vill säga alla andra inom dennes sociala grupp, genom att arbeta hårt och engagerat och på så vis visa sig vara ”värdig” att tillhöra en högre social klass. I citatet nedan berättar IP3, som kommer från en arbetarklassfamilj, om vikten av att läsa ett så kallat prestigeprogram.

Att komma in på någon form av prestigeprogram, det har alltid varit drömmen. Just juristyrket går ihop med mitt samhällsintresse. Man kan göra skillnad i rättsalen, lite sådär. /.../ Det ger också en ganska, en stark ekonomisk grund och det spelar också roll såklart. – IP3

För denne kan det vara så att utbildningen betyder någonting mer än bara högskolepoäng och en framtida examen. Utbildningen kan utgöra ett sätt för denne att öka sitt symboliska kapital generellt genom de fördelar som denne ser med just juristutbildningen. Utbildningen bidrar enligt respondenten med bland annat prestige och en stark ekonomisk grund, vilka utgör olika former av kapital i enlighet med Bourdieus teorier (Broady 1990:171). Även själva samhällsintresset och viljan att förändra samhället som IP3 visar på kan ses som en effekt av dennes arbetsklassbakgrund. Jag tolkar det som att IP3 menar att denne genom sin framtida yrkesroll vill bidra till ett ’rättvisare’ samhälle genom att hjälpa de ’svaga’ i rättsalen. En person vars omgivning och denne själv alltid haft det bra ställt känner kanske inte att samhället behöver förändras då denne redan har det bra ställt. Med det sagt så kan såklart en person som har det bra ställt ändå vilja genomföra reformer av samhället för att öka jämlikheten som en solidarisk aktion för sina medmänniskor.

Det faktum att IP3 beskriver sin utbildning som ett prestigeprogram kan eventuellt ha sin grund i en syn på högre utbildning som är i linje med konkurrensperspektivet (Berglund & Fejes 2009:42). Den prestige det innebär att studera och sedermera avsluta ett prestigeprogram kan, i enlighet med det perspektivet, bekräfta för en arbetsgivare att den sökande har klarat högskolans elddop och är därför ’värdig’ en anställning. En förklaring över de olika perspektiven återges här nedan under avsnittet *Erfarenhet*.

6.3 Diskriminering på arbetsmarknaden

Då flera respondenter tog upp ämnet diskriminering på arbetsmarknaden är det intressant att se på detta i förhållande till Bourdieus teorier om *habitus* samt studier kring diskriminering på arbetsmarknaden. Begreppet *habitus* skapar vad som kan ses som ett argumenterat samband mellan de förväntningar och ambitioner en aktör visar upp och den objektiva verkligheten denne möter (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:269). Genom detta skapar sig aktören sin verklighetsuppfattning som är den känsla denne känner inför sina egna begränsningar. Bourdieu menar då att konsekvensen av detta blir att aktören inte eftersträvar det som inte eftersträvar honom eller henne. I fallen som respondenterna målar upp skulle det kunna innebära att en arbetssökande med utländsk bakgrund undviker att söka sig till vissa arbeten eller arbetsplatser om det är så att denne inte känner sig välkommen där. Carlsson och Rooth (2008:14) har i sin experimentstudie visat att det var 22 % skillnad i hur ofta deras kandidater med olika bakgrund blev kallade till en anställningsintervju. Skillnaden i vad vi kan kalla för svarsfrekvens från arbetsgivare mellan den inhemska svensken med svenskklingande namn, som blev kallad oftare till intervju, och invandraren i studien berodde främst på två faktorer. Den första faktorn som stod för 23 % av den tidigare nämnda skillnaden i svarsfrekvens var det faktum att invandrarna hade en utbildning från utlandet som arbetsgivarna hade svårt att

värdera. Den andra faktorn som stod för hela 77 % av den tidigare nämnda skillnaden i svarsfrekvens var det faktum att invandrarna hade mellanösternklingande namn. Detta kan kopplas till det som respondenterna i studien berättar om diskriminering av arbetssökande med utländsk bakgrund. Det kan möjligtvis vara så att respondenterna själva eller någon i deras närhet med utländsk bakgrund sökt arbeten och upplevt att de blivit bortsållade på grund av en utländsk utbildning eller ett mellanösternklingande namn. Denna syn hos individerna kan även ha förstärkts av media, genom att de hört historier om arbetssökande som sållats bort på grund av deras namn, som exempelvis den artikel som IP2 berättade om. I den artikeln beskrevs hur en man först sökte en tjänst med sitt riktiga namn och CV och därefter skickade in en ansökan med ett svenskt namn och ett lite lätt försämrat CV. Det ledde till att den påhittade ”svensken” blev erbjuden tjänsten trots sämre kvalifikationer.

6.4 Kontakter och nätverk

Kontakter och nätverk var något som framkom under intervjuerna men det var ingen respondent som uttryckte att de själva eller deras föräldrar hade något utvecklat nätverk eller bra kontakter. Detta kan ha att göra med att de som har ett utvecklat nätverk eller bra kontakter skäms, medvetet eller omedvetet, över att säga detta. Att som respondent säga att man har ett utvecklat nätverk innebär att man fått hjälp att ta sig fram och att det är därför inte enbart ens eget arbete som ligger bakom ens framgångar. Detta kan kopplas till Bourdieus teorier om socialt kapital genom att individen, i det här fallet respondenterna, erkänner att kontakter och nätverk kan ha en avgörande roll men vägrar att själv personligen kännas vid detta (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278). Det blir socialt kapital som är viktigt men för andra, men inte *en själv*. Det sociala kapitalet visar vilken ställning någon har genom tillhörighet i en viss grupp. Det kan exempelvis handla om att som ung studera på en exklusiv privatskola eller som vuxen vara medlem i en exklusiv golfklubb med många års väntetid och dyr medlemsavgift. Medlemskapet i dessa grupper skapar en speciell samhörighet för individerna inom dessa. Dessa individer bildar ett kontaktnät som sträcker sig även utanför gruppens direkta syfte om att spela golf eller studera. Kontaktnätet kan exempelvis sträcka sig ut till näringslivet. Ett exempel på en sådan situation är om en medlem i golfklubben arbetar på ett företag som behöver anställa en junior ekonom nämner detta på en golffrunda för sina medspelare. En av dessa medspelare kanske har en dotter som precis tagit examen inom ekonomi och söker arbete. Dottern kan då enkelt matchas ihop med företagets behov och kallas på intervju. Om detta skulle leda till att dottern anställs vill denne troligtvis hellre se det som att det var endast dennes kompetenser som avgjorde beslutet om anställning och inte anknytningen via dennes förälder.

6.5 Erfarenhet

Respondenterna i studien pratade mycket om erfarenhet och de värderade det väldigt högt när de tillfrågades vad de trodde vägde tungt vid en rekryteringsprocess. Detta kan ses i förhållande till det så kallade *nyttoperspektivet* där högre utbildning ses som avgörande i att skapa ”nyttiga” individer (Berglund & Fejes 2009:42). Inom *nyttoperspektivet* är utgångspunkten att individerna ska, med liten övrig förberedelse, kunna arbeta effektivt och på vis bidra till att utveckla ett såväl ekonomiskt som socialt välstånd i offentlig och privat sektor. Detta kan ses i förhållande till att respondenterna i hög utsträckning tror att de behöver erfarenheter utöver sin utbildning för att kunna få ett jobb och utföra det väl. Då skulle det kunna ses som att deras respektive läroverk inte har värderat detta perspektiv högt utan kanske fokuserat på något av de andra perspektiven, *konkurrensperspektivet* samt *bildningsperspektivet* (Berglund & Fejes 2009:41f). Inom *konkurrensperspektivet* är utgångspunkten att utbildning ska ses som

en slags elddop igenom vilken arbetsmarknadens aktörer får veta vilka individer som är lämpliga att anställa och vilka som inte är det (Berglund & Fejes 2009:42). Detta innebär därför att den högre utbildningen blir en form av sorteringsmekanism med ett antal processer som studenterna måste ta sig igenom för att framgångsrikt kunna klara utbildningen. Inom *bildningsperspektivet* är utgångspunkten att bildningens *egenvärde* värderas högre än någon annan form av nyttighet (Berglund & Fejes 2009:42). Det finns enligt perspektivet värden som är associerade med att vara "bildad" som att inneha vissa egenskaper och tankesätt som kanske inte direkt kan omsättas i en yrkespraktik men som berikar den enskilde människan och i förlängningen det omgivande samhället. Det är dessa egenvärden som är viktigast enligt detta perspektiv.

I citatet nedan pratar IP1, som kommer från en medelklass/övre medelklassfamilj om hur viktigt det är med erfarenhet även under studierna.

Jag tror dagens samhälle, du måste vara väldigt driven, och jag tror om du inte är väldigt driven så tror jag de syns. /.../ Jag tror inte du kan vara en sån där person som läser fyra år bara för att få utbildningen, alltså att du gör minimalt men klarar alla tentor. Då tror jag inte att du bara såhär [knäpper med fingrarna] kan sätta på en knapp och låtsas vara ambitiös. /.../ Jag tror att det är väldigt svåra möjligheter att få jobb om du inte jobbat vid sidan om studierna. – IP1

Trots att IP1 är väldigt högt utbildad så fokuserar denne på driv, engagemang och erfarenheter som viktiga vid jobsökande och därmed faktorer som påverkar anställningsbarheten. Det kan vara så att denne, med sin sociala bakgrund, på ett sätt ser utbildningen som något självklart och därmed inte reflekterar allt för mycket över det. IP1 verkar ha en omgivning med högt kulturellt kapital i enlighet med Bourdieu i form av välutbildade föräldrar och släktingar och kanske därför ser högre utbildning som en självklarhet, en slags utgångspunkt i karriären snarare än ett högt ställt mål (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278). Det kan även vara intressant att titta på detta utifrån resultatet av Kinnunens m.fl. (2011:154) studie där de visade ett samband mellan upplevd hög arbetsprestation och upplevd hög anställningsbarhet. Det är möjligt att IP1 tänker att denne är mer anställningsbar då denne konsekvent arbetat extra vid sidan av sina studier och därför presterat mer än sina klasskamrater som endast har studerat under tiden som läst sin respektive utbildning. Då är tankegången att när IP1 väl har endast en sak att fokusera på, sin framtida tjänst, kan denne fokusera all sin energi och kunskap på just detta uppdrag och prestera väl. IP1 syn på dagens samhälle, och indirekt även arbetsmarknaden, visar inslag av konkurrensperspektivet i enlighet med Berglund och Fejes (2009:42). IP1 berättar i citatet ovan om hur det inte riktigt räcker att läsa en utbildning utan att denne ser det som viktigt att arbeta vid sidan av studierna och på så sätt ge en ambitiös bild av sig själv för framtida arbetsgivare. IP1 kopplar därmed samman hög prestation med hög anställningsbarhet.

Erfarenheten som respondenterna, exempelvis IP1 i citatet här ovan, lyft som väldigt viktig kan kopplas till de åtgärder som ingick i NDYP-programmet som De Giorgi (2005) studerade. Dessa åtgärder var exempelvis jobpträning och praktik (De Giorgi 2005:371f). Dessa åtgärder som var tänkta att öka anställningsbarheten för ungdomarna i NDYP-programmet är i linje med vad respondenterna i min studie sett som viktigt för att öka en persons anställningsbarhet, det vill säga erfarenhet. Det verkar med andra ord som att respondenterna i min studie och skaparna av NDYP-programmet identifierat samma faktorer som viktiga för att öka anställningsbarheten hos unga vuxna.

7. Diskussion

Syftet med denna studie var att titta på hur unga vuxna ser på anställningsbarhet och vilka faktorer de kopplar till det samt att se ifall det finns någon koppling mellan synen och deras sociala bakgrund. Nedan följer ett avsnitt där de två forskningsfrågorna besvaras samt att det reflekteras kring studiens resultat och dess genomförande. Avsnittet avslutas med en slutsats och förslag till fortsatt forskning.

7.1 Frågeställning 1 - Hur ser unga vuxna på anställningsbarhet och vad associerar de för faktorer i relation till det?

De unga vuxna som utgjorde urvalet i denna studie kopplade samman främst utbildning, erfarenhet, kontakter/nätverk och diskriminering på arbetsmarknaden med anställningsbarhet. De såg därför främst dessa fyra faktorer som avgörande för hur de bedömde anställningsbarheten hos sig själva och likvärdiga unga vuxna. Utbildning var det som framkom starkast följt av erfarenheter och sedan kontakter/nätverk. Kontakter/nätverk var det dock ingen respondent som sa att det påverkade deras egna möjligheter men de var överens om att de påverkade anställningsbarheten och därmed möjligheterna till jobb. Detta kan som jag nämnde i avsnitt 6.4 kanske bero på att respondenterna skäms, medvetet eller omedvetet, för att säga att de fått hjälp att få olika arbeten de sökt. Respondenterna nämnde även diskriminering på arbetsmarknaden som en faktor som de upplevde påverkar anställningsbarheten. Dock missade jag möjligheten att fråga vidare om var denna syn kring diskriminering på arbetsmarknaden hade sin grund i. Det vore intressant att höra mer om respondenternas syn på detta.

7.2 Frågeställning 2 - Påverkar de unga vuxnas klassbakgrund deras syn på anställningsbarhet och i så fall på vilket sätt?

Synen de unga vuxna i studien visade upp var rätt lik men det fanns som tidigare nämnt vissa punkter där de skiljde sig åt. En sådan var värderingen av utbildning kontra erfarenhet. Här värderade respondenterna som kom från arbetarklassfamiljer utbildning som viktigare än vad respondenterna från medelklass/övrig medelklass generellt gjorde. Respondenterna från medelklass/övrig medelklass tenderade snarare att fokusera mer på erfarenhet. Med bakgrund i Bourdieus teorier (Bourdieu i Andersen & Kaspersen 2007:278) är det kanske så att de unga vuxna från medelklass/övrig medelklass familjer, med en välutbildad omgivning som utgångspunkt, ser utbildning som en självklarhet och därför inte tänker så mycket på den utan tar den för given.

7.3 Utbildning

Något som är viktigt att ta upp om studiens resultat är det faktum att samtliga respondenter som intervjuades var studenter och läste på högskolenivå. Detta kan ha påverkat deras syn på anställningsbarheten då de troligen identifierat sig med sina respektive framtida yrkesroller och därmed sett positivare på arbetsmarknaden och sina möjligheter, detta med bakgrund i att arbetslösheten är låg bland akademiker i förhållande till icke-akademiker enligt Eva Oscarsson som är utredare på fackförbundet SACO (Oscarsson 2012). De unga vuxna som är med i studien har investerat mycket tid och resurser i sina respektive utbildningar och detta kan ha gjort att de medvetet eller omedvetet valt att se utbildning som viktigt för att rättfärdiga sina investeringar i utbildningen. Konsekvensen av detta kan vara att utbildning fått en större roll i

denna studie än vad den haft om de unga vuxna som intervjuats även var icke-studenter. Det faktum att jag som intervjuade respondenterna också studerar kan också tänkas ha påverkat. Det kan då vara så att respondenterna tänkt sig att jag ville höra att utbildning är en viktig faktor och därför sagt precis det.

7.4 Erfarenhet

De unga vuxna som utgjort urvalet för studien är som tidigare nämnt alla studenter och studerar på högskolenivå. Att de studerar på högskolenivå innebär att de inte har möjlighet att arbeta lika mycket (eller alls) som sina vänner och bekanta som inte studerar. Detta innebär att de kanske inte har lika mycket erfarenhet från arbetslivet som sina jämgamla vänner och detta kan ha medfört att de sett sin erfarenhet som bristande. De kan då uppleva att de saknar någonting viktigt. Vidare ingår praktik i endast två av respondenternas (IP4 och IP6) utbildningar. Resterande fyra läser teoretiska utbildningar där praktik på arbetsplatser inte ingår. Detta kan ha medfört att dessa respondenter oroar sig än mer till följd av sin eventuella brist på erfarenhet.

7.5 Driv och engagemang

Respondenterna i studien visade alla prov på driv och engagemang på olika sätt, det var exempelvis vanligt att de arbetade extra eller hade förtroendeuppdrag vid sidan av sina studier. Det kan vara så att respondenterna i det här avseendet inte är representativa för sin åldersgrupp. Med detta menar jag att det är möjligt att de mest drivna och engagerade hamnat i mitt urval och därför påverkat resultatet. Denna tanke står delvis i kontrast till den tankegång som redovisas i stycket ovan om erfarenhet om att studenter inte har möjlighet att arbeta lika mycket eller alls som sina jämgamla vänner och bekanta.

Det kan även vara så att respondenternas extrajobb eller förtroendeuppdrag inte tar särskilt mycket tid i anspråk. Det är möjligt att de endast arbetar några få arbetspass per månad eller har förtroendeuppdrag som inte kräver allt för mycket av deras tid och uppmärksamhet.

7.6 Kontakter och nätverk samt diskriminering på arbetsmarknaden

Resultatet i studien visar att respondenterna menar att det finns diskriminering på arbetsmarknaden och kontakter och nätverk är viktiga för möjligheterna att få ett arbete. Detta är i linje med det som Rooth (2001:542) tagit upp om arbetslöshet kopplat till om en person ser ut att vara utländsk eller inte. Rooth har studerat detta genom att titta på adopterade barn med svenskt eller utländskt utseende. I Rooth studie hade de adopterade barnen med utländskt utseende 10 procent högre sannolikhet att vara arbetslösa än de som hade ett svenskt utseende. Genom att jämföra de adopterade barnen med varandra istället för att jämföra invandrabarn med svenska barn kan andra faktorer såsom utbildningslängd, kultur och språk inte längre påverka resultatet lika starkt. Detta då de adopterade barnen växt upp i Sverige med svenska föräldrar/vårdnadshavare. En annan studie av Carlsson och Rooth (2008:14) visade på liknande resultat då de undersökte om skillnaden mellan bland annat svenskklingande namn och mellanösternklingande namn för möjligheterna till arbete. En förklaring skulle kunna vara att respondenterna själva eller någon i deras närhet upplevt en sådan diskriminering, på grundval av antingen deras utseende (svenskt/utländskt utseende), utbildningsland eller namn. Som tidigare nämnt under kapital 6.3 kan även media inverka genom att förstärka den uppfattningen om arbetsmarknaden och därmed anställningsbarheten genom att respondenterna får höra historier om arbetssökande som diskriminerats på olika sätt.

Det är intressant att fundera över var synen som de unga vuxna i min studie har sitt ursprung någonstans och vad det kan få för konsekvenser. En möjlig förklaring kan vara att respondenterna upplevt detta bland sina vänner och bekanta. I fallet med diskriminering kan det vara så att respondenterna själva eller någon i deras närhet blivit utsatt för diskriminering, eller att de läst om det i media. Detta är dock något som jag inte frågade vidare om, vilket kan ha inneburit att viktig data om detta inte kommit med. Den ovannämnda diskrimineringen kan få som konsekvens att förtroendet för rekryterare och andra verksamma inom personalbranschen minskar, samt att arbetsgivare kan gå miste om kompetent personal. Bergström och Nilsson (2013) menar att sju av tio tjänster går via kontakter och att detta spär på nätverkssamhället, men de ställer sig frågande till om detta är rättvist då alla inte har samma kontakter och därmed samma förutsättningar. Nätverkssamhället är enligt Castells (2007:246) den tid vi lever i nu och som präglas av snabb kommunikation på ett horisontellt plan genom globala nätverk såsom exempelvis Internet.

8. Slutsats

Syftet med denna uppsats var att undersöka unga vuxnas syn på anställningsbarhet och försöka koppla samman detta med deras klassbakgrund för att se ifall det fanns någon koppling mellan synen och bakgrunden.

Denna uppsats visar att synen som de unga vuxna i studien visar upp är relativt samstämmigt i form av synen på engagemang och driv, kontakter och nätverk samt diskriminering på arbetsmarknaden men det finns några punkter på vilka deras syn skiljer sig. Det handlar då framförallt om utbildning och erfarenhet. De respondenter som kommer från arbetarklassfamiljer tenderar att fokusera mer på utbildning och dess roll för deras anställningsbarhet än vad respondenterna från medelklass/övre medelklass gör. Respondenterna från medelklass/övre medelklassfamiljerna tenderar å andra sidan att se erfarenhet som viktigare. Detta kan som tidigare nämnt ha sin grund i att de med sin sociala bakgrund kanske ser utbildning som en självklarhet.

9. Förslag till fortsatt forskning

En intressant riktning för den fortsatta forskningen kan vara att titta närmare på de två områden där respondenterna från olika klassbakgrunds syn verkade skilja sig åt mest, nämligen utbildning och erfarenhet. Med bakgrund i denna studie kan det därför vara intressant att forska vidare på förhållandet mellan just utbildning/erfarenhet, social klass och upplevd anställningsbarhet. En möjlig inriktning för en sådan studie skulle kunna vara att ställa frågor till respondenterna som enbart handlar om deras syn på utbildning/erfarenhet och kopplingen till anställningsbarhet. Resultatet skulle sedan kunna studeras utifrån deras sociala bakgrund. En annan möjlig inriktning är att göra en kvantitativ studie med enkäter som skickas ut till respondenterna. I enkäten kan respondenterna värdera/rangordna olika faktorer, utbildning och erfarenhet med mera, i förhållande till anställningsbarhet och motivera sitt val.

10. Referenslista

Andersen, Heine & Kaspersen, Lars Bo (red.) (2007). *Klassisk och modern samhällsteori*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur

Bengtsson, Mattias & Berglund, Tomas. 2012. "Den stora omvandlingen – Svensk arbetsmarknadspolitik under tre decennier". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Vol. 18(3): 21-33.

Berglund, Gun & Fejes, Andreas (red.) (2009). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Bergström, Anne Marie & Nilsson, Emelie. 2013. Meriter väger lätt. *Jusektidningen*. <http://www.jusektidningen.se/jusektidningen/nyheter/tema1/sju-av-tio-jobb-tillsatts-via-kontakter/> (Hämtad 2014-05-14)

Berntson E, Sverke M & Marklund S (2006) "Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities?" *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 27(2): 223-244.

Bourdieu, Pierre. (1978). "Sport and social class". *Social Science Information*. Vol. 17(6):819-940.

Bourdieu, Pierre (1984). *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. [New ed.] London: Routledge

Bourdieu, Pierre. (2013). "Symbolic capital and social classes". *Journal of Classic Sociology*. Vol. 13(2): 292-302.

Broady, Donald (1990). *Sociologi och epistemologi: om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin* = [Sociology and epistemology] : [on Pierre Bourdieu's work and the historical epistemology]. Diss. Stockholm : Högsk. för lärarutbildning

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber

Carlsson, Magnus., Rooth, Dan-Olof (2008). "Is it your foreign name or foreign qualifications? An experimental study of ethnic discrimination in hiring", *IZA discussion papers*, Vol. 3810,

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20081126850>(Hämtad 2014-07-30)

Castells, Manuel (2004). *The Network Society A Cross-cultural Perspective*. [Elektronisk resurs]. Cheltenham: Edward Elgar Publishing

Castells, Manuel. (2007) "Communication, Power and Counter-power in the Network Society". *International Journal of Communication*. Vol. 1: 238-266.

Chertkovskaya, Ekaterina., Watt, Peter., Tramer, Stefan., Spoelstra, Sverre. (2013). "Giving notice to employability". *Ephemera: theory & politics in organization*. Vol. 13(4):701-716.

Clarke, Marilyn & Patrickson, Margaret. 2008. "The new covenant of employability". *Employee Relations*. Vol. 30 (2): 121-141.

Cremin, Colin. (2010). "Never Employable Enough: The (Im)possibility of Satisfying the Boss's Desire". *Organization*. Vol. 17(2): 131-149.

Crompton, Rosemary (1998). *Class and stratification: an introduction to current debates*. 2. ed. Malden, MA: Blackwell

De Giorgi, Giacomo. 2005. "The New Deal for Young People Five Years On". *Fiscal Studies*. 26 (3): 371-383.

Eklund, Klas (2013). *Vår ekonomi: en introduktion till samhällsekonomin*. 13., [rev. och utvidgade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Eurofound. 2010. *Employability*.

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/employability.htm>

(Hämtad 2014-04-18)

Garsten, Christina & Jacobsson, Kerstin (red.) (2004). *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility, and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Kinnunen, Ulla. Mäkikangas, Anne. Mauno, Saija. Siponen, Katri. Nätti, Jouko. (2011) "Perceived employability: Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees". *Career Development International*, Vol. 16 (2): 140 – 160.

McQuaid, R. and Lindsay C. (2005). "The Concept of Employability". *Urban Studies*. Vol. 42(2): 197-219.

Moment 22. 2014. Nationalencyklopedin. <http://www.ne.se/lang/moment-22> (Hämtad 2014-05-12)

Oscarsson, Eva. 2012. Arbetslösheten är relativt låg bland ungdomar med akademisk utbildning. SACO. <http://www.saco.se/sacobloggen/2012/12/19/arbetslosheten-ar-relativt-lag-bland-ungdomar-med-akademisk-utbildning/> (Hämtad 2014-05-14)

Patel, Runa & Davidson, Bo (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 4., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Rooth, Dan-Olof. (2001). "Etnisk diskriminering och "Sverige-specifik" kunskap – vad kan vi lära från studier av adopterade och andra generationens invandrare?". *Ekonomisk Debatt*. Vol. 29(8): 535-546.

SCB (Statistiska Centralbyrån). 2014. Nyckeltal för Sverige.

<http://www.scb.se/am0401>

(Hämtad 2014-03-31)

Skatteverket. 2014. Arbetsgivaravgifter.

<https://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/arbetsgivare/socialavgifter/arbetsgivaravgifter.4.233f91f71260075abe8800020817.html>

(Hämtad 2014-07-23)

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

(Hämtad 14/4-2014)

11. Bilagor

11.1 Bilaga 1 – Inbjudan till intervju

Hej [respondentens namn]!

Hoppas att allt är väl med dig!

Jag undrar om du kan tänka dig att ställa upp på en intervju för min magisteruppsats om ungdomar och arbetsmarknaden. Det tar ungefär 45-60 minuter och är helt anonymt. Det är i centrala Göteborg. Någon gång under den här veckan eller början på nästa. Tider är väldigt flexibelt. Jag skulle uppskatta det väldigt mycket!

Vänliga Hälsningar, Shikar

11.2 Bilaga 2 - Intervjuguide

Intervjuguide

Genomgång av etiska riktlinjer:

Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet.

Ok att spela in? Starta inspelning!

Bakgrund

1. Kan du berätta lite om dig själv och din bakgrund? (ålder, varifrån mm)
2. Var någonstans är du uppvuxen? (stad-land, city-förort, villa-hyreslägenhet)
3. Hur tillbringades längre lov från skolan när du var yngre? (sommarhus/båt?)
4. Brukade din familj åka på utlandsresor under din uppväxt?
5. Vad har du för fritidsintressen? (ex. Sporter, musik, teater, resa osv.)
6. Vad läste du för inriktning på gymnasiet?
7. Påverkade någon ditt val av gymnasium?
8. Har du studerat efter gymnasiet, i så fall vad? (påverkade någon, examen?)
9. Fick du stöd eller hjälp av någon när du sökte utbildningarna?
10. Vad är dina föräldrars högsta avklarade utbildningsnivå?
11. Vad har dina föräldrar arbetat med?
12. Vad har dina föräldrar för fritidsintressen?
13. Kan du beskriva vilket/vilka arbeten du tidigare haft och vilka typer av arbetsuppgifter du haft? (arbetare/tjänsteman)
14. Fick du stöd eller hjälp av någon när du sökte de jobben?
15. Vad arbetar dina vänner med?

Syn på arbetsmarknad

16. Hur är din syn på arbetsmarknaden idag, upplever du att det finns mycket jobb-
heter för dig eller är det en brist?
17. Vilka tror du har lättast/svårast att få jobb på arbetsmarknaden idag?
18. Vad tror du väger tyngst när du söker ett jobb? Vad tror du att de kollar mest på? Mo-
tivera (ex. utbildning, erfarenhet eller nätverk)
19. Vad tror du att arbetsgivarna ser som viktigast i framtiden, vad väger tyngst då?

Syn på framtida yrkesliv

20. Vad skulle du helst vilja arbeta med i framtiden och vad tror du är viktigt för att nå dit?
21. Tror du att det finns något som hjälper eller försvårar på vägen till det målet?
22. Har du någonting mer att tillägga om de saker jag frågat om som du känner att jag missat? Övriga frågor?

Tack för din medverkan!