



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR SPRÅK OCH LITTERATURER

Japanska

Som jultomtens renar ska jag dra företaget genom natten

En diskursanalys om ideal på den japanska arbetsmarknaden

Anna Bertelsen

Kandidat
VT 2013

Handledare:
Martin Nordeborg
Examinator:
Yasuko Nagano Madsen

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
1. Inledning	4
2. Bakgrund till frågeställning	5
3. Syfte och frågeställning	5
4. Avgränsning	6
5. Metod och teori	6
6. Bakgrund	8
6.1 Historik	8
6.2 Att följa strömmen	10
6.3 Situationen idag	10
7. Tidigare forskning	11
8. Att söka arbete	14
8.1 Processen	14
8.2 Problem med systemet och förändringar	14
9. Empiri	15
9.1 Inledningen	15
9.2 Att framhäva ditt riktiga jag- självpresentationer och personlighets-PR	19
9.2.2 Om du skulle jämföra dig med ett djur, vilket skulle det i så fall vara?	22
9.3 Att veta hur seriös personen är – motivering till varför man sökt jobbet	24
9.3.1 Varför har du sökt detta företaget?	26
9.3.2 Berätta motiven till att du sökt detta företag	27
9.3.3 Vilken grund använder du när väljer företag?/	28
9.3.4 Vad gör du om du inte får jobba inom det området du har önskat	29
9.4.1 Vad är jobb för dig?	31
9.4.3 Vad gör du när dina åsikter skiljer sig från dina överordnades?	34
9.5 Du blir testad-Svårbesvarade frågor	35
9.5.1 Om du blir anställd men känner att du inte passar för jobbet, vad gör du då?	36
9.6 Kvinnors roll i företaget	37
9.6.1 Kommer du att fortsätta jobba även efter att du gift dig?	37
9.6.2 Vad anser du är kvinnors roll i ett företag?	40
9.6.3 När ungefär planerar du att gifta dig?	42
10. Företagen	44

10.1 Denka Electrons.....	45
10.2 Japan Beverage.....	46
10.3 Natural garden.....	47
11. Diskussion och slutsatser.....	48
11.1 Hur idealen skrivs fram i manualen.....	48
11.2 Hur företagen uttrycker sig	51
11.3 Vilken skillnad finns det i hur företagen och manualen uttrycker sig.....	52
12. Käll- och litteraturlista.....	54

Sammanfattning

Syftet med undersökningen är att titta på hur idealen på den kommande anställde framställs i litteratur riktad till unga som förbereder sig för att söka sina första arbeten. Genom att översätta exempelsvar på hur man bör uttrycka sig på arbetsintervjuer och platsannonser från företag har jag undersökt vilka ord och uttryck man föreslås använda för att ge en så fördelaktig bild av sig själv som möjligt. Detta har jag sedan jämfört med hur bilden av den japanska arbetaren framställts i tidigare forskning. Syftet är att se om idealen på den japanska arbetsmarknaden har förändrats till följd av bland annat den stagnerande ekonomin.

Min slutsats var att delar av idealen verkar ha ändrats, framförallt de som rör kvinnor och deras plats på arbetsplatsen. Det verkar finnas en större förväntning om att kvinnorna ska vara kvar på arbetsplatsen en längre tid. Det finns också ett tydligt ideal att kvinnor ska ha en annan roll på företaget som innebär att de bland annat ska ”mjuka upp” stämningen och bidra med idéer som inte män har. Idealerna på den manliga kollegan verkar vara mera kopplade till den gamla bilden av salarymannen. Det är ideal som uthållighet, hängivenhet, envishet och ansvarskänsla som verkar vara de tydligaste idealerna på de kommande medarbetarna. Trots att företagen inte längre kan garantera livstidsanställningar så lever bilden av att man ska stanna kvar på sitt första arbete en längre tid och utvecklas inom företaget. Manualen med exempelsvar uttrycker att man ska framställa sig som någon som vill växa inom företaget, snarare än inom sin arbetsroll, och som har envisheten och ansvarskänslan att klara de hinder, snarare än nuvarande kunskaper och erfarenheter.

1. Inledning

När jag som ekonomistudent i Japan hade möjlighet att delta i seminarier riktade till tredje års elever som snart skulle påbörja den långa processen att söka arbete, det så kallade *shuukatsu*, slogs jag av hur mycket det verkade skilja sig från Sverige. Dels hur lång processen var, dels att alla gjorde det samtidigt och framför allt att man söker inom branscher som man inte alls har någon utbildning inom. Dessutom verkade folk i min omgivning välja företag på helt andra preferenser än de jag var van vid från Sverige. Argumenten för valen var ofta *antei*, ”trygghet” eller ”stabilitet”, med andra ord att det var en trygg anställning. Lönestegringar på sikt och vad de skulle kunna göra om 10 år verkade viktigare än ingångslönen och vad de skulle göra idag.

Innan jag började studera Japan hade jag bilden av ett land med livstidsanställningar, ett land där man hade ganska svårt att påverka sin egen karriär, men där man inte behövde oroa sig för att bli avskedad. Efter mina två år i Japan, där jag deltog i föreläsningar om Japans ekonomi och seminarierna om ”jobsökarprocessen” *shuukatsu*, förändrades den bilden. Företagen verkade inte längre ha samma möjligheter att garantera livstidsanställningar. På flera olika föreläsningar togs det upp att till och med Sony och Panasonic, som setts som säkra arbetsgivare, varit tvungna att säga upp anställda. De unga som jag pratade med verkade ha mycket olika förväntningar på arbetslivet, vissa väntade sig att jobba från morgon till kväll utan någon semester att tala om, medan andra menade att den tiden var förbi och att de definitivt inte ville ha ett traditionellt salaryman-liv. Överlag fick jag ändå bilden av de som jag pratade med att de såg mycket långsiktigt på sin första anställning.

Frågan jag ställde mig var ”Om man anställer någon på lång sikt som inte har utbildning inom det området denne söker arbete inom, vilka sidor är det då som företagen tittar på och värderar?”

2. Bakgrund till frågeställning

Japan är ett land som blivit känt för sina livstidsanställningar, och sina mycket trogna och lojala medarbetare som jobbar sent på kvällarna och sätter arbetet framför familj och vänner. Trots att det är de små och medelstora företagen har flest anställda är det de stora företagen som exempelvis Toyota och Mitsubishi som blivit standarden på hur vi ser på de japanska företagen.¹

Japan har traditionellt haft ett system där männen blivit livstidsanställda och tränats upp inom företaget. De har deltagit i olika träningsprogram och genom att flyttas från avdelning till avdelning blivit ”multi-skilled”.² Då man utvecklades inom företagen och förväntades stanna blev idealen för den anställda annorlunda än om man anställs för ett specifikt jobb. Sugimoto beskriver de anställdas relation till de stora företagen som bundna till företagen på samma sätt som samurajerna var bundna till sina godsherrar. Då jobbet krävt mycket tid, ofta från tidig morgon till sen kväll, har familjen varit uppdelad i hemmafruar som sköter hushållet och salarymännen som jobbar utanför hemmet.³

På senare tid har den stagnerade japanska ekonomin resulterat i att även de stora företagen har varit tvungna att avskeda. Andelen som inte lyckats få fast anställning har växt⁴ och de som fått fast jobb är inte garanterade att de kommer få behålla det. De nya förhållandena ställer nya krav på arbetarna.⁵ Parallellt har kvinnorna stannat kvar på arbetsmarknaden allt längre och vissa väljer att stanna även efter att de gift sig.⁶ Dessa förändringar på arbetsmarknaden borde leda till nya ideal för de anställda. Jag kommer i denna uppsats undersöka vilka ideal som tillkommit och vilka av de gamla idealen som är kvar.

3. Syfte och frågeställning

Forskningsfrågan som jag har valt är:

Vilka ideal finns för den som söker arbete för första gången i Japan idag?

Syftet är att se till vilka ideal som råder när företagen ska nyanställa. Jag vill undersöka i vilken utsträckning de gamla idealen, som salarymännen blev kända för, lever kvar och vilka nya ideal som verkar ha tillkommit.

Då kvinnor kommit in på arbetsmarknaden i större utsträckning än tidigare så har jag även tittat närmare på hur de ska framställa sig och vilka ideal som verkar råda för denna specifika grupp.

¹ Sugimoto, 2003 s 86, 94

² Sugimoto, 2003 s 94-96

³ Appelgren, 2012 s 54

⁴ Kayama, 2004 s 16

⁵ The Economist, 2008 s 60-63

⁶ Appelgren, 2012 s 67-69

4. Avgränsning

Jag har i denna uppsats på grund av den begränsade tiden avgränsat mig till att titta på hur man ska uttrycka sig på intervjuerna och har därmed valt att inte titta på exempelvis hur cv bör skrivas. Då detta är en kvalitativ undersökning har jag valt att bara använda mig av en manual. Denna manual har dock olika typer av svar på varje fråga för att illustrera olika typer av personligheter.

Anledningen till att jag valt att titta på intervjusvar snarare än till exempel *entorishito*, som är själva ansökan där man också skriver presentation och beskriver sina starka sidor, är att frågorna är något vidare och ger en vidare bild än vad bara ansökningen skulle göra. Frågorna innefattar också fler områden och ger därför en mer allomfattande bild.

Utöver exempelsvaren har jag även tittat på delar ur platsannonser. Detta för att komplettera med exempel på vad företagen själva säger sig söka för medarbetare.

I Japan finns det gott om hjälp och tips för hur man ska lyckas med *shukatsu*, arbetssökarprocessen. Det finns tidningar, böcker och jobbcaféer där man kan få hjälp av olika coacher. För att ge en mer allsidig bild av hur idealen ser ut så hade det varit bra att titta på hur tidningar, om *shukatsu*, föreslår att man ska framställa sig, alternativt göra intervjuer med anställda på jobbcaféer för att se hur de föreslår att man ska framhäva sig. På grund av den begränsade tid som finns för denna undersökning har jag dock begränsat mig till en manual med intervjusvar. Jag har valt denna då jag anser att den ger klara exempel på hur man ska uttrycka sig och inte bara allmänna tips samt att den når ett större antal personer än vad personalen på till exempel ett jobbcafé kan nå. Att använda mer än en manual hade också kunnat ge en större vidd till uppsatsen men jag har här begränsat mig till en.

Jag har även gjort begränsningen att bara titta på idealen riktade till *shinsotsu* ”nyutexaminerade”. Jag har därmed inte valt att titta på exempelvis *tensyoku* ”arbetsbyte”.

5. Metod och teori

Jag har valt att göra uppsatsen i form av en kvalitativ diskursanalys där jag har tittat på hur arbetsideal skrivs fram en manual, riktat till de som ska söka jobb, med exempel på hur man ska svara på frågor på en arbetsintervju. En definition av diskurs är ”ett bestämt sätt att tala om och förstå världen”.⁷ Här tittar jag på hur idealen skrivs fram i exempelsvaren och hur manualen skriver att man ska uttrycka sig för att ge en ideal bild av sig själv. Jag kommer att undersöka vilka ord och formuleringar det är som används för att lyfta fram de idealen som manualen uppfatar finns i samhället.

Diskursteorin förutsätter att det inte finns några objektiva sanningar och att de ”identiteter” som finns är sociala konstruktioner skapade av historia och kultur. Sociala konstruktioner förutsätts vara

⁷ Winther Jørgensen, Philips, 2000 s 7

kontingenta, det vill säga att identiteter och världsbilder kan ändras över tid.⁸ Diskursteorin förutsätter även att ett subjekt innehar olika ”identiteter”, som ibland kan vara motstridiga och har olika ideal knutna till sig. Ett subjekt kan exempelvis inneha både identiteten som ”anställd” och som ”pappa”. Ideal kopplade till identiteten ”anställd” kan innebära att man förutsätts vara på arbetet och slutföra sina projekt emedan identiteten som ”pappa” innebär förväntningar att spendera tid med sitt barn. Detta är således två motstridiga ideal. Min ambition är att ge en bild av vilka ideal som råder i förhållande mellan diskursen ”arbetssökande” och ”arbetsgivare”. Jag kommer förutsätta att den som söker arbete också innehar andra identiteter, som ofta kan ha social press att göra och tycka andra saker än det som företaget önskar. Jag kommer att ha ett ontologisk angreppssätt där jag utgår från att verkligheten är en social konstruktion och att de ”ideal” som skrivs fram i texterna är en återspeglning av normer som finns i det japanska samhället.

Den som söker arbete kommer att vid intervjuerna försättas eller interPELLERAS i en situation med den bestämda identiteten som ”arbetssökande” i förhållande till ”arbetsgivaren” och med denne identitet följer vissa förväntningar.¹⁰ Det är dessa jag kommer att undersöka. Samma person kan i andra sammanhang ha identiteten ”man/kvinna”, ”son/dotter” och ”partner”. Hur man hanterar och kombinerar, och framförallt prioriterar, dessa identiteter kommer vara av intresse för företagen då det påverkar arbetslivet.

Jag har valt att använda mig av, i huvudsak, boken *Syûsyokushiken koredake oboeru mensetu-entoriishiito*,¹¹ vilket är en så kallad manual med exempel på hur man kan svara på intervjufrågorna. Dessa typer av manualer används av de som söker jobb, för att förbereda sig inför intervjuerna. Den går igenom vilka frågor som ofta förekommer på intervjuerna och ger exempel på hur man ska svara och vad man ska tänka på när man bygger upp sitt svar. I varje kapitel ger den en inledande bild av vad företagen är ute efter för svar och hur man bygger upp svaren för de olika områdena. Jag har översatt utvalda svar och analyserat dem mot tidigare forskning för att se om idealen verkar ha förändrats. Denna typ av manualer är vanliga att använda i Japan.

I vissa fall har jag bara valt att använda delar av svaren och texterna för min analys medan jag på andra ställen valt att använda mig av hela svaren. Jag har vid flera tillfällen valt att skriva ut hela svaren då uppbyggnaden av svaren är en viktig del i hur man uttrycker sig, och därmed viktig för att ge en helhetsbild. Jag anser också att genom att ta meningar och ord ur sitt sammanhang gör att man missar helhetsbilden, vilket påverkar trovärdigheten negativt.

⁸ Winther Jörgensen, Philips, 2000 s 11

⁹ Winther Jörgensen, Philips, 2000 s 48-49

¹⁰ Winther Jörgensen, Phillips, 2000 s 48-62

¹¹ Seibido Shuppan, 2012

Manualen som använts är uppdelad i kapitel som behandlar olika teman som självpresentationer eller frågor kring värderingar. Jag kommer i denna uppsats att följa den kapitelindelningen som manualen använder då jag anser att det ger en mer heltäckande bild av de ideal som råder än vad det skulle göra att bara använda vissa av de områden som tas upp. Jag har dock valt att inte ta med det sista kapitlet som behandlar frågor om olika branscher, då detta är något av en utveckling av kapitel 2, *shiboudouki* ”motivering till varför man har sökt företaget”. Kapitlet behandlar vilka kunskaper som krävs för olika branscher, och för att se på ideal som finns på den som söker arbete så anser jag inte att det tillför tillräckligt för att ta med i uppsatsen. För att vara transparent med att jag följt manualen har jag valt att behålla de titlar som denne använder sig av.

För att skapa en mera allsidig bild har jag även tittat på platsannonser som företagen lägger ut. Dessa har jag hämtat från internetsidan Rikunabi som, tillsammans med Mainabi, är en av de två största japanska sidorna med platsannonser. Jag har även här översatt och analyserat de delar av annonserna som rör vilken typ av medarbetare företaget söker. Här har jag framför allt undersökt vilka typer av personlighetsdrag som de säger att de söker hos sina kommande medarbetare. Idealen i manualen och platsannonserna har jag jämfört med tidigare forskning om idealen på den japanska arbetsmarknaden.

Då min analys kommer att bygga på en jämförelse med tidigare forskning har jag valt att använda mig av forskning som handlar om ideal av salarymännen, karriärkvinnor och undersökningar som behandlar vad företag söker för medarbetare idag.

6. Bakgrund

Identiteten som ”arbetssökande” uppkommer i förhållande till hur identiteten som “partner”, ”vän” och liknande ser ut. Arbetsidealen är nära knutna till vad samhället väntar sig att en person kommer fatta för beslut i sitt liv. Ingen är enbart arbetare, men i vilken ordning man förväntas prioritera sina olika identiteter är viktiga vad företagen kan förvänta sig av sina anställda.

Då jag utgår ifrån att ideal skapas i samhället, är det viktigt att ha en grundläggande bakgrund till hur samhället ser ut och vilka andra identiteter som den arbetssökande ska förhålla sig till. Det är också viktigt att ha en historisk bakgrund då ideal växer fram över tid och inte nödvändigtvis ändras i samma hastighet som samhället förändras. Om man bara tittar på samhället som det ser ut idag kan det vara svårt att förstå ideal som lever kvar men som egentligen härstammar från tidigare.

6.1 Historik

Efter andra världskriget har den japanska kärnfamiljen dominerats av genus specifika roller. Mannen har haft en roll som salaryman, med andra ord någon som går till jobbet och får en lön i utbyte. Denna

lön var stor nog för att försörja hela familjen och växte så att den även skulle klara de växande utgifterna för barnens utbildning.¹²

När han gick ut universitetet och fick sitt fasta jobb på ett företag fick han statusen som *shakaijin*, översatt ”samhällsperson”. Det var vanligt att man sedan jobbade och utvecklades inom detta företag, snarare än att göra karriär genom att byta företag. Detta medförde att han hade relativt lite möjlighet att påverka sin arbetsutveckling. För många var den enda möjligheten att på ett bra sätt lösa de uppgifter man fick tilldelade sig och visa engagemang, för att på så vis få större och mer ansvarsfulla uppgifter. Arbetet präglades av mycket övertid, mer eller mindre obligatoriska utekvällar och resor med kollegor och chefer. Utekvällar var viktiga för att man skulle framstå som engagerad i företaget och med hjälp av personlig kontakt öka chansen att påverka sin möjlighet till karriär.

Jobbet kunde innebära plötsliga förflyttningar, både inom det område man bodde i och förflyttningar till helt andra delar av landet, eller i vissa fall till andra länder. Familjen var då tvungen att välja mellan att flytta med eller så fick mannen ensam veckopendla.¹³ Jobbet innebar alltså att man hade väldigt lite tid över till barn, sin partner samt till sina egna vänner och intressen. I utbyte tog företaget hand om och stöttade hela familjen. Detta stöd kunde innefatta sjukvårdsförsäkringar, bostad och hjälp till barnens utbildning. Framförallt garanterade företaget ett jobb som skulle förse den anställda med lön fram till pensionen och därefter pension.

Kvinnor och män hade i regel samma skolgång, med utbildning upp till och med universitetsnivå. Förväntningarna på kvinnorna därefter skilde sig från förväntningarna på männen. Kvinnor antogs jobba ett par år för att sedan gifta sig, sluta jobbet och istället ta hand om barn och hem. *Sengyō shufu*, fulltids hemmafru, är ett begrepp som brukar användas för att beskriva kvinnans roll, vilket ger den en mer professionell antydning. Det anses kräva en hel del för att sköta rollen som *ryosai kenbo* ”god hustru och vis moder”. Rollen som hemmafru innefattar tvätt, städning matlagning och liknande traditionella hemmafrus-sysselsättningar men även att hjälpa barnen genom skolgången och se till att de får en bra utbildning samt att ta hand om sina egna föräldrar eller sina svärföräldrar. Livet som hemmafru har varit svårt att kombinera med kvalificerade arbeten vilket har gjort att arbetslivet blivit begränsat till dåligt avlönade extrajobb. Dessa var omöjliga att försörja sig på men gav, framför allt när barnen börjat bli äldre, ett bidrag till de ökade kostnaderna för utbildning.¹⁴

Kvinnan var därmed beroende av försörjning från mannen och hennes roll och status har i stor utsträckning varit knuten till den äkta makens status och lön som han fått genom sitt arbete. Kvinnorna själva har haft lite möjlighet att påverka sin situation men i kontrast till mannen har hon i utbyte haft

¹² Appelgren, 2012 s 55-56

¹³ Appelgren, 2012 s 55-58

¹⁴ Appelgren, 2012 s 58-60

större möjlighet att ägna sig åt barnen, åt egna intressen och åt sina vänner.¹⁵ Då beroendet mellan parterna har varit stort har valet av partner inte alltid baserats på känslor utan att man följt sina föräldrars råd och att välja utifrån status och inkomst har varit ett vanligt fenomen. Den sociala pressen att gifta sig har varit stor från familjen och omgivningen, så att välja att leva ensam har inte varit ett riktigt alternativ.¹⁶

6.2 Att följa strömmen

Japan beskrivs ofta som ett homogent och klasslöst samhälle. De senaste decennierna har uppemot 90 % av befolkningen ansett sig tillhöra medelklassen.¹⁷ Skillnader i inkomster, boende och utbildning tonas ner och man fokuserar istället på konsumtion. Att beskriva befolkningen i termer av klasstillhörighet är med andra ord inte relevant, istället pratar man om att röra sig framåt i *chuuryuu*, strömmens mitt. Att tillhöra medelklassen är också en del av Japans ideal att inte sticka ut. "Om man går den vägen alla andra går så kan det inte vara fel."¹⁸ "Att inte sticka ut" är troligen kopplat till Japans riskminimerings-filosofi, att i varje läge minimera risken.¹⁹ Detta är viktigt att ha i åtanke såväl när man tittar på företagens som de arbetssökandes strategier. De som söker jobb behöver strategier för att klara balansgången mellan att framhäva sig själva på intervjuerna, för att bli valda bland tusentals andra sökande, men samtidigt inte sticka ut. Edman illustrerade den japanska riskminimeringen genom att ge ett exempel där en marknadschef som plöjde igenom 2 hyllmeter med svenska lagtexter och dylikt för att själv kunna svara på frågor inför ett projekt. Detta för att inte släppa ifrån sig ansvaret utan själv ha koll på allt, istället för att göra det jobb han egentligen borde ägna sig åt.²⁰

6.3 Situationen idag

Många unga i Japan har sett på sina föräldrars liv och funderat på om de vill leva sitt liv på samma sätt. Män har blivit mer skeptiska till att spendera det mesta av sin tid på företaget på bekostnad av tid till familj, vänner och egna intressen.²¹

Ett alltmer vanligt fenomen, är att unga självmant väljer att inte skaffa fast arbete, eller inte lyckas hitta fast arbete. Istället hoppar de mellan tillfälliga extrajobb eller deltidsjobb, så kallade *freetaa*. 2003 var det så många som 133000 personer, eller 13 %, av de unga som gått ut gymnasiet eller universitetet, som räknas som utan fast anställning, *mugyou*. Inte att förväxla med *musyoku* som betyder arbetslös, då de ofta har del- eller visstidsanställningar. Till dessa räknas de som inte har en

¹⁵ Appelgren, 2012 s 58-60

¹⁶ Appelgren, 2012 s 58-60

¹⁷ Appelgren, 2012 s 64-65

¹⁸ Appelgren, 2012 s 64-65

¹⁹ Moberg, Cederholm, 2009 s 99

²⁰ Edman, 2007 s 17

²¹ Appelgren, 2012 s 66-67

fast anställning, *syuusyoku* eller som går i vidare utbildning. Det vanligaste alternativet till den fasta anställningen är att leva som *freetaa*. Den största anledningen till att *freetaa* ökar, menar Kayama är att unga ger upp *syuukatsun* mitt i. Genom att jobba som *freetaa* så har man möjlighet att påverka sina arbetstider men inte någon möjlighet att försörja en familj, man står också utanför det sociala skydds nätet som kommer med den fasta anställningen. Från omgivningen ses man också ofta som självisk och lat som inte drar sitt strå till stacken och gör vad de borde göra och det är heller inte lätt att bilda en familj då osäkerhet för barn och framtiden är stor.²²

Samtidigt väljer många kvinnor att i större utsträckning stanna kvar på arbetsmarknaden. Det syns bland annat på medelåldern för giftermål, som förskjutits till närmare 29 år 2009. Vidare väljer man att skaffa färre barn. Samma år, 2009, var snittet 1,37 barn per kvinna. 1975 jobbade 66 % av kvinnorna i åldern 20-24 men bara 42 % av kvinnorna i åldern 25-29. Vid åldern 44-49 var 61 % ute i arbetslivet. 2008 hade M-kurvan planats ut något och förskjutits så att 76 % av kvinnorna var kvar i arbetslivet vid 25-29 års ålder medan siffran var nere vid 65 % vid 30-39 år och uppe vid 75 % vid åldern 45-49. Det har också blivit mer vanligt att kvinnor väljer att bo hemma och bli upppassade av sina föräldrar snarare än att själv axla rollen som upppassare.²³

När kvinnor, både idag och traditionellt sett, väljer att stanna hemma med barnen är det inte bara ett frivilligt val. Det är visserligen mer regel än undantag att barnen går till någon form av förskola men dessa förskolor ser mer till barnens pedagogiska utveckling än mammans möjlighet att sköta ett arbete. Förskolorna är bara öppna ett par timmar varje dag, vilket på sin höjd möjliggör ett extrajobb men inte ett kvalificerat arbete.²⁴ Aronsson skriver att av de kvinnor hon har valt intervjuva så är det bara 32 % som anger den bristande barnomsorgen som ett viktigt skäl att sluta jobba. 63 % av kvinnorna väljer att sluta jobbet av anledningar som brist på möjlighet att göra karriär och brist på kvinnliga rollmodeller.²⁵

7. Tidigare forskning

Mycket har skrivits om den japanska salarymannen och de ideal som varit knutna till denne. Han beskrivs bland annat som lojal, hårt arbetande, självuppoftande och dedikerad till sitt arbete – en *kigyō senshi* (corporate warrior)²⁶. The Economist illustrerar det genom att beskriva hur de unga männen sov under skrivbordet på jobbet, var ute och drack med kollegor och kunder tills sent på kvällen för att sedan nästföljande dag gå upp tidigt och gå till jobbet igen.²⁷ I utbyte mot sitt hårda

²² Appelgren, 2012 s 67-68

²³ Appelgren, 2012 s 60

²⁴ Appelgren, 2012 s 58-60

²⁵ Aronsson, 2012 s 6

²⁶ Dasgupta, 2000 s 189-200

²⁷ The Economist, 2008 s 60-63

arbete var han som tidigare nämnt garanterad en livstidsanställning, stadigt ökande inkomst och sociala säkerheter.²⁸ Idealerna för mannen och identiteten som ”man” var hårt knuten till hans roll som familjeförsörjare och han såg helst att hans frus inkomst, om existerande, sågs som ett komplement till hans egen.²⁹

På senare tid har de sociala nackdelarna, i form av bristande fritid och möjlighet att påverka sin egen situation, i kombination med att företagen inte längre kan erbjuda den anställde långsiktig ekonomisk säkerhet väckt en diskussion om hur idealerna och förväntningarna kommer att se ut för den ”nye” salarymannen.³⁰ Förändringarna kring arbetssituationen i Japan tog fart under 1990-talet då den svaga ekonomin rubbade de säkra anställningarna.³¹ I samband med att situationen förändrades, öppnades även en möjlighet för kvinnor, som tidigare varit förvisade till hemarbete, att ta plats på arbetsmarknaden. På senare år har även staten ökat trycket på att man ska åstadkomma en bättre balans mellan jobbet och privatlivet.^{32 33} Vilket ytterligare ökar trycket på att skapa förändringar på hur förhållandet mellan arbete och fritid ska se ut.

Från och med 1990-talet så har det blivit något vanligare att kvinnor väljer att stanna kvar i arbetet. Än så länge är det bara en fjärdedel som stannar hela livet och gör karriär på samma vis som salarymannen menar Aronsson. Aronsson har valt att kalla dessa kvinnor för karriärkvinnor och hennes forskning rör hur de formar sina identiteter och vad som driver dem att fortsätta på arbetsmarknaden trots svårigheterna. Hennes arbete är baserat på en 18 månader fältstudie i Tokyo, där hon intervjuat 120 kvinnor i åldrarna 23-94 år som gjort/gör karriär inom stora internationella företag, universitet och politik. I studien tittade hon på kvinnor som valde att stanna kvar i arbetslivet och göra karriär även efter att de gift sig och skaffat barn. Syftet med studien var att se vilka problem och utmaningar som de ställs inför, och därmed har fokus inte varit på att visa vilka ideal som ställdes på dem. Hon argumenterar dock för att det är en bristande rollmodell och att inga tydliga ideal finns för karriärkvinnor, vilket gör att det är svårare för dem att skapa en identitet på arbetsmarknaden.

Aronsson visar att bara 32 % av de kvinnor som slutar har angett den bristande barnomsorgen som ett viktigt skäl. 62 % anger arbetet och arbetsplatsen i sig som skäl. Kvinnorna hålls ofta kvar på låga positioner vilket gör att deras möjlighet till arbete med ansvar och utveckling begränsad. Dock anser Aronsson, precis som Appelgren, att den bristande barnomsorgen och mannens frånvaro från hemarbete utgör en viktig anledning till att kvinnor väljer att sluta jobba.

²⁸ Appelgren, 2012 s 55-56

²⁹ Dasgupta, 2000 s 189-200

³⁰ Dasgupta, 2000 s 189-200

³¹ Aronsson, 2012 s 2

³² Aronsson, 2012 s 2-3

³³ The Economist, 2008 s 60-63

Som komplement till övrig tidigare forskning har jag även tittat på en undersökning gjord av Nikkei.³⁴ Nikkei har i sin undersökning frågat företagen vad de önskar av de unga de anställer och vilka egenskaper de uppfattar att unga saknar. Undersökningen visar att 82,9 % av de tillfrågade företagen önskar sig *jyutaisei* vilket Nikkei har definierat som ”att inte vänta på instruktioner utan att själv hitta och lösa problemen”, vilket är en förmåga som 52,2 % av företagen anser att unga idag saknar. 81,1 % önskar sig *jikkouryoku*, ”inte bara göra det man blir tillsagd utan att själv sätta upp mål utan att misslyckas med att slutföra dem”, vilket 29,4 % av företagen anser att unga har brist på det. På tredje plats över önskade egenskaper ligger *kadaihatsugenryoku*, att ”se målet och själv identifiera problemen” och att ”visa vad som behöver lösas, alltså att analysera situationen och tydliggöra problemet”. Detta är något som 78,0 % efterfrågar och 45,0 % anser att unga saknar. Även tydligt att unga saknar är *souzouryoku*, att ta fram nya värderingar och att ”inte låsa sig vid gamla tankesätt utan att ta fram nya sätt att lösa problem” som 44,2% av företagen anser att unga saknar och som är önskat av 65,7% av företagen, och *hatarakikakeryoku*, att ”få andra personer att jobba, att se målet och få folk att röra sig i den riktningen” som 41,2 % av företagen anser att unga saknar och som 61,7% efterfrågar.

Egenskap	Önskar (%)	Saknar (%)
Självständighet	82,9	52,2
Förmågan att få saker gjorda	81,1	29,4
Förmågan att identifiera problemet	78,0	45,0
Nytänkande	65,7	44,2
Jobba på	61,7	41,2
Följa regler	50,6	9,60
Uppmärksamhet	69,5	19,6
Flexibilitet	69,5	20,0

Företagen anser att egenskaper som de unga inte saknar är *kiryusei*, att följa företagets regler och att hålla löften, som bara 9,6 % anser saknas och som 50,6 % efterfrågar, och *keityouryoku*, att ”respektera den andras åsikt och skapa ett klimat där det är enkelt för den andre att prata, genom att exempelvis ställa frågor på rätt sätt” som 19,6% anser att de saknar och 69,5 % efterfrågar samt *jyuunansei*, att förstå skillnader i åsikter och positioner och respektera den andres situation eller åsikt som 20,0 % anser att unga saknar och 69,5 % efterfrågar.³⁵

³⁴ Nikkei, 2012 s 15-16

³⁵ Se Nikkeis definitioner i Nikkei, 2012 s 15

8. Att söka arbete /就職活動

8.1 Processen

På hösten, andra terminen, det tredje året på universitetet är det vanligt att eleverna deltar i olika internship, alltså de är ute på en arbetsplats i några veckor. Detta för att hitta sina starka och svaga sidor samt för att knyta kontakter i arbetslivet. Studenterna uppmanas även börja förbereda sig för SPI+ testet, ett test med flervalsfrågor inom bland annat ämnena huvudräkning, problemlösning, kanjikunskap etc. Poängen som man får på dessa test blir en avgörande faktor för vilka företag eleverna kommer kunna få chansen att kallas till intervjuer på.

Själva perioden då man söker arbete börjar i december, eller ibland så tidigt som oktober, det tredje året. Sedan fortsätter den fram tills det att den sökande får jobb som han/hon väljer att ta. Processen ser ut så att man går på företagens informationsmöten, därefter skickar handskrivna ansökningar och sedan, om man har tur, blir kallad till intervju. Det finns olika former av intervjuer, i grupp eller individuellt. Det finns gruppintervjuer där flera sökande intervjuas samtidigt av en intervjuare. Personlig intervju där en sökande intervjuas av, vanligen, 1-3 intervjuare. Gruppintervjuer där sökande blir indelade i grupper där de får diskutera ett ämne och sedan presentera det. Grupparbete där de sökande delas upp i grupper och tillsammans får lösa en uppgift, samt presentation där man i förväg fått ett ämne som man sedan får hålla en presentation om. Ofta hålls gruppdiskussioner och gruppintervjuer i ett tidigt stadium för att på minska ner på antalet kandidater.³⁶

Vid all kontakt med företagen under sökandeprocessen är det mycket strikta klädkoder som gäller. Detta gäller vid såväl informationsmöten, intervjuer och personliga besök för att presentera sig och se verksamheten. Alla förväntas ha på sig speciella kostymer som bara används vid just sökandet av jobb. Håret ska vara svart och för männen kortklippt och för kvinnor uppsatt i en prydlig tofs. Det finns också klara manualer för hur man ska sminka sig, vad man ska ha med sig och hur man ska prata. Att inte sticka ut är något som återkommer i den japanska kulturen.

8.2 Problem med systemet och förändringar

Som tidigare nämnts, så är de traditionella livstidsanställningarna inte lika självklara idag och företagen är i mindre utsträckning villiga att ta ansvar för den anställdes alla försäkringar, boende och liknande utgifter, vilket tidigare varit standarden.

Skolor och myndigheter har höjt rösterna mot den tidiga starten av sökandeprocessen. Den sker numera redan när eleverna går tredje året på universitetet och har sin topp redan i april år fyra, jämfört med innan 1995 då toppen låg under sommaren det fjärde året. Den utdragna processen att söka jobb påverkar kvalitén på utbildningen då eleverna till följd av de många intervjuerna tvingas vara

³⁶ Seibido Shuppan, 2012 s 12-13

frånvarande från skolan under större delen av fjärde året.³⁷ Ishiwatari och Osawa menar att denna förändring kommer från att företagen vill säkra sig de bästa eleverna så tidigt som möjligt och eleverna, som är medvetna om detta, ger sig ut så tidigt som möjligt för att inte någon annan ska hinna före. I slutändan, menar Ishiwatari och Osawa, att både företagen och eleverna förlorar på det då eleverna går ut med sämre kunskaper än vad de skulle gjort om de fått ägna sin universitetstid åt att faktiskt studera. Fram till 1995 fanns det en överenskommelse mellan skolorna och företagen att eleverna skulle börja besöka företagen den 20 augusti fjärde året i skolan och att antagningsbeskeden till företagen skulle börja komma den förste november samma år. 1996 så bröts denna överenskommelse och sedan dess har utvecklingen eskalerat.³⁸

Ett annat problem, som blivit allt vanligare på senare år, är att eleverna i allt större utsträckning använder böcker och manualer, liknande den jag använt för att få fram exempelsvaren till denna uppsats. Svaren blir därmed allt för lika. Ishiwatari och Osawa hävdar att en av anledningarna till att man använder manualer är den tidiga starten i kombination med att ungdomarna lägger väldigt mycket energi på att ta sig in på universitetet. Detta leder till att eleverna helt enkelt inte hinner införskaffa sig tillräckligt med erfarenheter innan de börjar söka jobb och därmed har svårt att ge riktiga svar.³⁹

9. Empiri

9.1 Inledningen

Enligt Seibido Shuppan 2012,⁴⁰ manualen som jag använt genom hela uppsatsen, så söker företagen i huvudsak åtta typer av karaktärsdrag när de söker nya medarbetare. Det är dessa egenskaper som man i intervjuerna ska visa att man har för att visa att man är den typ av person som behövs av företaget.

1 積極的・自発性 positiv/framåt och spontan/ initiativtagare

あたえられた仕事をそこそこにこなすだけでは通用しない。その仕事を能率よく仕上がるには何が必要かをつねに考え、それを実行に移せるか

Att bara utföra det arbete man fått gör inte att man gör det bra. (Du behöver) Tänka på vad som behövs för att på ett effektivt sätt slutföra arbetet och utföra det i praktiken.

Här används uttrycket *sokosoko ni konasu*, vilket innebär att man bara gör jobben en efter en, med en nyans av avsaknad på engagemang. Jag tror att man försöker illustrera ett engagemang för jobbet som en motsats till att bara följa sina överordnades instruktioner. Spontan och initiativtagande kopplas här

³⁷ Ishiwatari, Osawa, 2008 s 5

³⁸ Ishiwatari, Osawa, 2008 s 4-7

³⁹ Ishiwatari, Osawa, 2008 s 11

⁴⁰ Seibido shuppan, 2012 s 24-25

till att lösa *ataerareta shigoto* "tilldelade arbetet" på ett *nouritsu* "effektivt" sätt. Att vara initiativtagande i Japan, enligt denna manual, betyder med andra ord att på ett effektivt vis lösa det tilldelade jobbet, inte att själv se vad som behöver göras.

2. 創造性・独創性 kreativ och originell

仕事を自発的に考えて、そこに何かをプラスことが、さらに次の仕事につながっていく。改善意見を示し、独自の新しい提案ができるか否か

Att på eget initiativ tänka på arbetet och vad man kan göra för att göra det bättre och dessutom hur man kan få det att hänga ihop med nästa jobb. Att kunna eller inte kunna visa åsikter för förbättring, att kunna komma med egna förslag

Här pratar man om att från sig själv tänka på vad man kan bidra med för att tillföra något som är *purasu* bokstavligt "plus" och att man ska tänka runt *kaizen*, "förbättring". Att vara kreativ tycks här vara kopplat mer till att förbättra eller förädla snarare än att komma på något nytt.

3. 適応力・協調性 anpassningsförmåga och förmåga att samarbeta

組織の一員として仕事をするからには、チームワークを乱すようでは企業人失格である。お互いに協力し合っこそ組織の力は発揮される。

Eftersom man är en medlem av en organisation så saknar man de kvalifikationer som krävs om man som anställd (person från företaget) gör något som stör samarbetet/teamworket. Som ett resultat av ett samarbete och att man jobbar tillsammans så blir organisationens styrka synlig.

Man ser företaget som en enhet som byggs upp med hjälp av samarbete från de individerna som ingår i den. Harmonin och samarbetet framstår som viktiga sidor.

4. 指導力 Ledarskap

組織はいくつのチームで成り立っている。そこで、組織にはあらゆる階段でチームをまとめ、みんなを引っ張っていくリーダーが必要になる。

En organisation byggs upp av många team. Där, i varje steg behövs en ledare som kan samla och dra teamen.

5. 責任感・実行力 Ansvarskänsla och förmåga att agera

たとえ創造性がある企画でも、それが実行されて成果を上げなければ意味はない。企業では、仕事に責任をもち、それを実行に移す能力が必要最低条件である。

Om man till exempel gör ett kreativt projekt, om man inte i praktiken kan visa ett resultat så saknar det mening. I ett företag så är det minsta kravet att man tar ansvar för jobbet och har förmågan att göra verklighet av ett projekt.

Sekininkan och jikkouryoku är två vanligt återkommande ord, både i exempelsvaren och i platsannonserna. *Sore ga jikko sarete seika wo agenakereba imi ha nai* ”om man inte i praktiken kan visa ett resultat så saknar det mening”. Det som menas med ansvarskänsla, verkar vara att slutföra det man åtagit sig.

6. 柔軟性・粘り強い Flexibel och envishet

仕事に障害や困難な状況に遭遇することがよくある。そのときに現状把握し、障害をひとつずつ解消することができるか。目的を達成させる粘り強さと忍耐力が求められる。

I jobbet så stöter man ofta på situationer med hinder och problem. Att då greppa situationen och ett efter ett kunna lösa problemen. Att ha styrkan och tålmodigheten att nå målet är efterfrågat.

Nebaritsuyoi består av ordet för att vara klibbig eller sticka fast vid något och kanjit för stark eller styrka. Jag tror att det beskriver hur man ser på flexibilitet och envishet. Att bara fortsätta jobba på problemet tills man löst det.

7. 豊かな性格 En rik personlighet

組織は、能力や資質の異なる人の集まりである。豊かな個性をもった人々がお互いに補い合い、切磋琢磨し合って組織を発展させていく

En organisation är en samling människor med skilda kunskaper och kvalitéer. Rika personligheter kan komplettera varandra och kan genom jobba tillsammans/tävla mot varandra utveckla företaget

Yutaka na seikaku betyder ordagrant ”en rik personlighet”. Vad de här menar eller definierar som en rik personlighet framgår inte av texten. Däremot så återkommer *sessatakuma*, att utvecklas genom att tävla mot varandra vid ett flertal tillfällen och man tycks se ”vänskapligt tävlande” vilket också kan vara ett mer positivt ord för inbördes konkurrens, som något positivt.

8. 向上心・自己 Viljan att utvecklas

自分を磨きたい、向上とする意欲。また進んで新しい知識や技術を学ぼうとする意欲があるか。これらがあれば、よい仕事をする能力を身につけ、その人の人格も高めていくことになる

Viljan att polera sig själv och förbättras. Vidare, att ha viljan att avancera och skaffa sig ny kunskap och skaffa nya färdigheter. Om detta finns så kan man skaffa sig de kunskaper som behövs för att göra ett bra jobb och dessutom så får man en bättre karaktär

Jibun wo migakitai, alltså att polera sig själv. Att ständigt förbättras och att ha en vilja att utvecklas.

Det är dessa egenskaper man i intervjuerna kommer försöka visa att man har. Utifrån de egenskaper som manualen lyfter fram verkar idealen på den nye anställde ha mer fokus på flexibilitet, förmågan att fatta egna beslut och tänka själv snarare än lojalitet. Ihärdighet och envishet kan kopplas till de egenskaper som krävdes av salarymannen, men skulle lika gärna kunna återfinnas i vilket land som helst då motsatsen hade varit förödande för företagen. För salarymannen handlar envisheten och ihärdigheten bland annat om att orka igenom de långa dagarna och många utekvällar utan i princip någon semester. Därmed så får egenskaper sin mening i det sammanhanget den sätts i, i andra länder kan ordet ”ihärdighet” ligga på en annan nivå. Manualen varnar dock för att råka använda ordet *gaman*⁴¹ ”härda ut”, vilket har en negativ klang av att göra något man inte vill. Även om det är något som verkligen är jobbigt och det egentligen handlar om att härda ut så ska man välja det mer positiva ordet *nebaritsuyoi* ”envis”. Vad gäller viljan att utvecklas, så skulle man kunna dra paralleller till de många träningsprogrammen och behovet att utvecklas i rollen som *kigyounin*, ”företagsperson”. De ideal som framkommer här behöver dock inte vara de fullständiga. Underliggande ideal kan vara så självklara att de här inte ens nämns.

En egenskap som nämns här, och som jag även kommer att återkomma till senare är det som på japanska kallas *sessatakuma*. På svenska betyder det att man utvecklas genom att man tävlar mot varandra, eller genom ”vänskaplig konkurrens”. Detta kan ses på två sätt, dels det positiva sättet att man får inspiration genom att på ett just vänligt sätt tävla mot varandra. Det kan också ses som ett sätt att pressa sina anställda genom att låta dem tävla mot varandra om begränsade platser, där de måste konkurrera ut sina kollegor för att kunna göra karriär.

Utifrån det som manualen lyfter fram, och även det vi såg i Nikkeis undersökning, kan man dra slutsatsen att företagen söker personer som kan agera och själva lösa problem samtidigt som de vill ha personer som följer regler och är artiga och bra på att jobba tillsammans med andra. Nikkeis

⁴¹ Seibido Shuppan, 2012 s 156

undersökning pekar på att företagen anser att unga japaner verkar sakna förmågan att komma med egna idéer och att själva se vad som behöver göras medan de är väldigt duktiga på att ta order, uppföra sig korrekt och lyssna på andras åsikter.

9.2 Att framhäva ditt riktiga jag- självpresentationer och personlighets-PR/

本当の自分を伝える「自己紹介・自己PR」

Inom området självpresentation och personlighets-PR, så tittar man på den sökandes personlighet, och framför allt vilka sidor denne vill lyfta fram som sina starka sidor. I japanskan förekommer ord som *jikoPR*, ”personlighets-PR” och *seerupointo* ”salespoint” vilket indikerar att det handlar mer om att sälja in sig än att presentera sig. Seibido Shuppan 2012 använder en liknelse i inledningen av kapitlet om hur man ska göra en lyckad självpresentation för att illustrera hur man ska tänka när man gör en självpresentation.

あなたは自分という「商品」を売り込みに来たセールスマン⁴²

Du är en affärsman som har kommit för att sälja in ”varan” dig själv.

Eftersom man ska sälja sig själv ska man lyfta fram sina starka sidor och vad som skiljer en själv från liknande ”produkter”. Då man ska sälja in sig bör man också använda sig av försäljningstekniker. Det finns en del saker man ska tänka på och som man ska undvika. Här tas i huvudsak upp tre saker;

否定的な発言 nekande eller negativa uttal

Man ska undvika att använda ord som att man ”inte har erfarenhet av” eller att man ”inte gillar en viss typ av jobb” då dessa lämnar en negativ bild av en själv och riskerar att man uppfattas som en person utan självförtroende.

内容のともなわない単語 ej uppföljda ord eller tomma ord

Man bör undvika ord som *iroiro na keiken* ”olika erfarenheter”, *nanidemo tyousen* ”provar vad som helst” och även beskrivningar som *akarui seikaku* ”en ljus personlighet” då dessa ord inte egentligen betyder något. Man ska istället vara klar och tydlig med vilka sidor man vill lyfta fram och även ge tydliga exempel på dessa.

自慢話 skrythistorier

⁴² Seibido Shuppan, 2012 s 32-33

Rena skrythistorier samt att ta upp att man var klubbledare i skolan eller att man är duktig på engelska är inte tillräckligt för att ge en självpresentation, utan risken är stor att man bara uppfattas som att man skryter.

För att undvika att göra något av det ovanstående och för att lyckas ”sälja in sig” så föreslås man att bygga upp sitt svar genom att först med ett eller två ord lyfta fram de sidor som man vill sälja in, sedan ge ett exempel på när man har använt denna egenskap och sedan berätta hur man vill använda denna sida i företaget samt på vilket sätt det är viktigt för företaget.

9.2.1 Gör en självpresentation / 自己紹介をしてください⁴³

Exempelsvar 1: 責任感と行動力を強調/ Trycka på ansvarskänsla och förmågan att agera

私には、責任感の強さと行動力があると思っています。これまで自分に任せたことは必ずやり遂げてきました。もちろん、それがほかの人の協力に支えられていることも知っています。去年の秋、学会があり、私は責任者となって発表する機会がありました。

そのときも、研究室に泊り込み、ゼミの仲間や院生の方に手伝っていただき、大きな課題を取り組みました。その成果をまとめて学会で発表できたことで、私はみなでひとつのことをやり遂げることを学びました。この経験を今後の仕事にぜひ生かしていきたいと思っています。

Jag har ansvarskänsla och anser mig vara handlingskraftig. Fram tills nu har jag slutfört alla jobb som lämnats till mig. Givetvis, är jag medveten om att det är tack vare att andra människor stöttat mig med sin hjälp. På hösten förra året blev jag ansvarig för att hålla en presentation vid en kongress.

Jag stannade då på kontoret under natten och med hjälp av mina kamrater från seminariet och masterstudenterna lyckades vi fånga ett stort ämne. För att sammanfatta resultatet så lärde jag mig från kongressen att tillsammans slutföra ett projekt. Denna erfarenhet vill jag på mitt framtida jobb utveckla.

Det första exemplet i detta avsnitt följer strategin man föreslås använda. Han lyfter först fram sina starka sidor, ansvarskänsla och handlingskraft, därefter berättar han om hur han fick ansvar för en

⁴³ Sebido Shuppan, 2012 s 34

uppgift och för att lösa denna satt han hela natten på kontoret och till slut lyckades han göra en bra presentation. Denna förmåga menar han att han sedan vill utveckla på företaget.

De ord han använder för att marknadsföra sig själv är *sekininkan no tsuyosa* vilket ordagrant skulle översättas till ”styrkan av ansvarskänsla” och *koudouryoku* ”kraften att agera”, två egenskaper som både manualen och Nikkei framhävde som positiva. I kombination med det exempel han ger så framställer han sig som en pålitlig och självgående individ.

I sitt exempel berättar han att han tillsammans med sina kamrater stannade över på kontoret hela natten för att klara sin uppgift. Genom att använda ordet *nakama* som betyder kamrat och mer har nyansen av att man har ett gemensamt mål än ordet *tomodachi* som bygger mer på vänskap så bygger han med hjälp av sitt ordval upp en ”vi mot dem” mentalitet, som ofta används inom företag och andra slutna sällskap, som exempelvis klubbar inom skolan.

Med meningen ”Jag stannade då på kontoret under natten och med hjälp av mina kamrater från seminariet och masterstudenterna lyckades vi fånga ett stort ämne” så använder han ordet *tetsudatte*, att hjälpa vilket ger en nyans av att det var något han gjorde själv, med hjälp av de andra och inte något som de gjorde tillsammans.

Han avslutar med att säga att denna erfarenhet vill han utveckla, vilket indirekt säger att han är beredd på övertid och mycket hårt arbete. Han visar därmed att han har kvaliteter som att arbeta tillsammans under hård press och att han har självförtroende vad gäller uthålligheten i jobbet. Jag tror att detta svar speglar gamla värderingar om hårt arbete och dedikation till arbetet snarare än värderingar om flexibilitet och eget initiativ.

Exempelsvar 2: 確実・慎重さがモットー/ Säkerhet och försiktighet som motto (utdrag)

私は、どちらかというと慎重な性格です。石橋をたたくほどではありませんが、その石橋を観察するぐらいの慎重さあります。急いでむやみに渡るようなことはしません。

Om man ska välja något, så har jag en försiktig personlighet. Inte så försiktig att jag bygger stenbroar men jag är så pass försiktig att jag noga granskar stenbron. Jag skyndar mig inte tanklöst över.

Boken kommenterar att försiktighet är lite svagt att använda som sin starka sida. Jag tror att anledningen till att subjektet lyfter fram försiktighet som en stark sida är kopplat till Japans, i

allmänhet, lägre tolerans för risk.^{44 45} Hon refererar till det gamla talesättet *ishibashi wo tataite wataru* vilket betyder ”att man korsar (vattnet) när man byggt en stenbro”. Det vill säga att man gör så mycket förundersökningar att det inte finns någon risk att misslyckas. Detta är ett mycket långsamt sätt att arbeta, vilket kan skapa problem i en dagens föränderliga värld.

Genom att säga att hon inte bygger stenbroar vill hon troligen visa att hon inte saknar flexibilitet utan att hon bara inte *muyami* ”oförsiktig” skyndar sig över. *Muyami* består av kanji-kombinationen *mu* eller *nai* som betyder ”avsaknad” och *yami* som betyder ”mörker” i bildlig bemärkelse. *Muyami* skynda sig över något, speglar alltså en person som inte sett till riskerna utan kan äventyra ett projekt av försummelse.

Att använda sig av talesätt visar även att man är påläst vilket ökar det positiva bemötandet av svaret.⁴⁶

9.2.2 Om du skulle jämföra dig med ett djur, vilket skulle det i så fall vara? / 自分を動物にたとえる何ですか⁴⁷

Exempelsvar1: トナカイになって夢のそりを引く / Bli en ren som drar släden med drömmar⁴⁸

トナカイです。子どもたちの夢を与えるサンタクロースのそりを引き、寒い雪の道も苦にせず走り切り。そんなトナカイの姿を、私は入社後の姿と重ねて見えています。

En ren. Som även genom en kall, snöig väg utan problem drar jultomtens släde när han är uppfyller barnens önskningar. En sådan rens roll ser jag mig själv ta när jag börjat på företaget.

Boken kommenterade att det var ett svar som var lite för idealisk och att han inte svarar på frågan om sin personlighet utan snarare på sin roll in företaget, alltså inte riktigt svarade på frågan. Jag anser att det är ett kort svar men att det knyter an till bilden av salarymannen, självuppoftande och dedikerad. Jag tror att han använder släden som en metafor för ett lass han drar som anställd och den kalla snöiga vägen de hinder som man möter i arbetslivet. Han tar sig själv igenom dessa svårigheter för att företaget (jultomten) ska nå fram till sitt mål.

Detta visar tydligt på en roll där man själv är en liten, men viktig del för att lyfta företaget. Det handlar inte om att förverkliga sig själv, utan om vilken roll man förväntar sig ta i företaget. Jag tror att detta är ett exempel på att man visar att man sätter identiteten som ”anställd” över andra identiteter. När han

⁴⁴ Moberg, Cederholm, 2009 s 99

⁴⁵ Edman, 2007 s 17-20

⁴⁶ Seibido Shuppan, 2012 s 34

⁴⁷ Seibido Shuppan, 2012 s 68

⁴⁸ Seibido Shuppan, 2012 s 68

ska prata om sin personlighet så väljer han att i första hand tänka på sin roll som anställd. Genom liknelsen med tomten så framhäver man också en bild av att företaget gör något nyttigt för samhället. Detta är något som går igen genom många svar och sätt att uttrycka sig och har sin rot i en bild av att företagen gör något positivt och viktigt för samhället.

Den bilden som detta svar ger visar att det finns en bild av ”företag” som något positivt och att se arbete som något som är samhällsnyttigt. Detta bidrar till att förklara varför den sociala pressen på att vara fastanställd är så stark och varför de som väljer att bara ha deltidsanställningar ses som självvika.⁴⁹ Att man däremot framhäver företag som något positivt i intervjuerna kan också vara ett sätt att låta positivt.

Exempelsvar 2: フットワークが軽いカンガルー/ En känguru med lätt fotarbete⁵⁰

カンガルーです。その理由は、フットワークの軽さです。私は、おもしろそうなことがあるとカンガルーのようピョンピョンと飛んでいってしまいます。また、群れで行動するカンガルーのように、私は仲間との協調性を大切にしています。さらに、有袋類であるカンガルーのように、私は家族や小さいなものを愛情にしたいとおもいます。

御社の製品の女性やお年寄りなど弱い人たちへの愛情に満ちているように、私もその心を受け継ぎたいと思います。

En känguru. Anledningen är det lätta fotarbetet. Om jag se något som ser spännande ut så hoppar jag likt en känguru dit. Dessutom, likt en känguru som agerar i grupp så tycker jag att samarbetet med mina kamrater är viktigt. För att ytterligare ge en anledning så, likt det pungdjur kängurun är så känner jag affektion för familj och de små sakerna.

Likt det här företagets varor som riktar sig till kvinnor och äldre och liknande svaga människor så vill jag också ärva det hjärtat/tankesättet/värderingar.

I kontrast till det förra svaret som jag anser framhäver den gamla bilden av en salaryman, där man ser sig själv som någon som drar företaget men utan att egentligen prata om vad man själv vill göra, så visar detta svaret på någon som jobbar för att det faktiskt är roligt. Genom att använda metaforen med det lätta fotarbetet, alltså någon som snabbt kan hoppa mellan olika saker så tror jag att subjektet vill marknadsföra flexibilitet, vilket var något som både Nikkeis undersökning och introduktionen till denna manual menade var egenskaper företagen tittade på.

⁴⁹ Appelgren, 2012 s 67-68

⁵⁰ Seibido Shuppan, 2012 s 69

Hon använder här uttrycket *tonde itte shimaimasu*, ändelsen *shimaimasu* ger en bild av att ”hon inte kan hjälpa att hoppa”. Detta ger en bild av en person som är mer livlig och mindre stel än många av de tidigare svaren. Det visar formuleringen *pyonpyon tonde itte shimaimasu*, en formulering som jag tror endast kan användas av en kvinna, då en kvinna kan formulera sig på ett mer gulligt och mindre stelt sätt än vad män i allmänhet kan göra utan att verka allt för oseriös.

Som vi även tidigare sett så trycker hon på gruppsammanhållning och att värdera ”gruppen” och även hon har valt att använda ordet *nakama* ”kamrater”. Manualen påpekar att det är att gå lite långt att dra in känslor för familj och samarbete i svaret, men anser att detta är ett bra och tydligt svar.

Detta svar är ett exempelsvar som är riktat att användas av en kvinna. Att känna ”affektion för familj och de små sakerna” är knutet till de ideal att kvinnor i första hand tänker på familj och värderar detaljer, till skillnad från män som väntas se helheter och vara mer rationella. Att använda formuleringen *yowai hitotachi*, ”svaga personer” om kvinnor och att samla dem i samma grupp som gamla människor, är acceptabelt i en officiell situation som en arbetsintervju. Samtidigt visar detta på en allmän syn på kvinnor som svaga.

9.3 Att veta hur seriös personen är – motivering till varför man sökt jobbet

/その人の本気度がわかる「志望動機」

Ordet *shiboudouki* består av ordet *shibou* som betyder ”önskan” eller ”aspiration” och *douki* som betyder ”motiv” och ordet betyder därmed motivet bakom aspirationen, eller enklare uttryckt motivering till att man vill ha något, i detta fall ett arbete eller att man vill in i en viss bransch. Den vanligaste frågan enligt manualen är *Nande tousya wo shibousihta no desuka?* ”Varför har du sökt detta företag?” men även olika variationer som ”Varför har du sökt denna bransch?” och liknande frågor kan komma.

På denna typ av frågor är det viktigt att på ett tydligt sätt förklara vad man har för motiv att söka det företaget man har sökt. Här är inte argument som ”det är ett stort företag” eller ”det är ett känt företag” eller *antei dekiru* alltså ”att man kan få en trygg anställning” inte tillräckliga som svar. För de som söker arbete är dessa faktorer ofta viktiga men det är inte vad man ska svara på frågorna. Där skall man svara vad man kan göra för företaget, inte vad företaget kan göra för en själv. Det finns en balansgång mellan den ”verkliga bilden” av varför man söker och bilden man ska framhäva för företaget. Den verkliga bilden påverkas av personens identitet utanför jobbsökandet, förväntningar från samhället och personer i ens närhet samt den allmänna bilden av vad som är ett bra jobb.

Seibbido Shuppan 2012 formulerar att det som företagen vill veta när de ställer frågor om *shiboudoki* är följande:

その会社のどこに注目し、その分野において自分の持ち味をどう生かそうというのか、企業人としての夢と将来を語ること⁵¹

Dom vill att du ska berätta vad det är du har fokuserat på i företaget, och hur du vill utveckla dina talanger inom området och vad dina drömmar och framtid är som anställd.

För att på ett bra sätt kunna tydliggöra varför man är intresserad av ett företag och vad man ser sig ha för framtid inom detta företag är det viktigt att man har gjort en hel del efterforskning. Man bör skaffa sig information om det aktuella företaget, men även på hela skiktet, det vill säga konkurrenterna och allmänna trender inom detta affärsskikt. Detta kallas *gyoukai no kenkyuu* ”forskning om industrin” eller *kigyoudenkyuu* ”företagsforskning” och är en viktig del av förberedelserna inför intervjuerna. Det finns mycket skrivet om hur *kigyoudenkyuu* går tillväga, och många internetsidor, böcker och tidningar som de jobbsökande studenterna kan ta hjälp av. Det är även vanligt att man gör besök på företaget och ställer frågor till de anställda, så kallade *OB/OG houmon*, alltså att man träffar *sempais* på företaget. Jag kommer inte här att gå närmare in på vad det är man tittar på och hur man går till väga för att göra all denna forskning, utan lämnar det vid att *shiboudouki* bygger på en välgrundad forskning om företaget och det skikt som företaget befinner sig i.⁵²

När man är klar med sin efterforskning föreslår manualen att man bygger upp sitt svar genom att man först säger vad som är det mest attraktiva med företaget, sedan vad anledningen var och sist vad man vill göra i företaget när man väl har börjat.

Det finns två saker som jag tror att man ska ha i bakhuvudet när man tittat på svaren inom detta område. Dels att de som använder manualerna kommer direkt från universitetet och är runt 21 år när de söker sina första jobb. Detta medför att de har en mycket begränsad erfarenhet och att få har jobbat med något inom det området där de söker jobb. Detta innebär att man i större utsträckning får läsa om olika yrken och då det inte är brukligt att byta arbetsplats så har man inte möjligheten att pröva sig fram. Dessutom söker man ett företag snarare än ett jobb vilket innebär att det inte är säkert att man vet vad man kommer att jobba med ens om man får jobbet. *Shuukatsu* sker under en bestämd period med en klar deadline, examensdagen, och då tidspressen finns söker de flesta många arbeten. Företagen kan kontrollera hur intresserade de sökande är av just det egna företaget genom att se hur mycket efterforskning de har hunnit göra.

Det andra man skall ha i bakhuvudet är kopplat till japanska företags höga värdering av att man är förberedd och påläst. Att vara ordentligt förberedd visar inte bara att man är motiverad och intresserad

⁵¹ Seibido Shuppan, 2012 s 72

⁵² Seibido Shuppan, 2012 s 72-73

av företaget utan också att man har de kvalitéer att läsa in sig och förbereda sig som många japanska företag kräver.⁵³

Jag skulle dela in frågorna i detta område i två undergrupper. En handlar mer om varför man är intresserad av företaget. Den andra undergruppen är mer fokuserad på att kontrollera om man har läst på ordentligt och är mer orienterad kring att man ska ge sin bild av företaget eller att man ska berätta vad man vet om företaget. Dessa grupper är givetvis inte möjliga att helt skilja från varandra då den ena förutsätter den andra.

9.3.1 Varför har du sökt detta företaget?/ なぜ当社を志望したのですか⁵⁴

Exempelsvar 1: 業界ナンバー 1 に挑め/ Tar utmaningen med branschens nummer 1

私はもともと金融業界に興味あり、特にその中心である銀行で働きたいと考えていました。そのため、大学も経済部を進み、金融論を主に力を入れて勉強してきました。銀行を志望するなら、御社をおいてほかにありません。預金高、支店数、ここ数年の業績どれをとっても業界ナンバー 1 の御社を志望せずに、金融に興味あるなどはいえませんが、正々堂々といちばんに挑め、それが私のモットーです。

Jag är redan ursprungligen intresserad av finans, särskilt banken som är finansens centrum har jag tänkt mig att jag vill jobba i. För att kunna det valde jag på universitetet att läsa nationalekonomi och la främst energi på finans. Om man ska söka till en bank så är detta företaget ett måste (finns det ingen annan). Om man inte söker det företag som oavsett om det gäller depositioner, antal kontor, och resultatet för flera år är branschens nummer ett så kan man inte hävda att man är intresserad av finans. Att helt enkelt ta utmaningen och söka sig till nummer ett är mitt motto.

Svaret är uppbyggt genom att han visar sitt intresse för branschen, hur han har förberett sig för att jobba inom den och varför han sökt just detta företag. Det visar också att han har gjort en viss efterforskning, men enligt manualen alldeles för yttlig. Även manualen påpekar att han skulle gjort mer efterforskning och lyft fram ett projekt eller liknande för att visa att han verkligen gjort sin efterforskning. I det här svaret så tror jag att det han vill framhäva är ett tidigt intresse och att han har förberett sig under universitetstiden. Då det vanliga är att man går direkt från gymnasiet till universitetet är det inte så vanligt att veta exakt vad man vill göra när man börjar universitetet.

⁵³ Edman, 2007 s 17

⁵⁴ Sebido Shuppan, 2012 s 74

Svaret i sig faller lite under kategorin ”söka stora företag för att de är stora”. Han använder formuleringen *hokani ha arimasen* att ”det finns inget annat”, eller att det är ett måste att söka detta företag. Jag skulle säga att han får inte fram varför han har sökt in på just detta företagen. Han har med andra ord en tydlig bild av att han vill jobba inom finansvärlden men en mindre tydlig bild av vad han vill göra och varför han vill in i just detta företag. Att denna typ av svar förekommer i Japan kan även ha att göra med att man ofta blir flyttad mellan olika avdelningar och det därmed är företaget och inte jobbet man söker.

Detta svar visar också på en konflikt mellan identiteten som arbetssökande och som privatperson. Det finns förväntningar på hur han ska önska i rollen som ”arbetssökande”. Då idealet säger att han borde gjort sin efterforskning borde hans önskemål motsvara företagets önsknings. De som söker har dock också en identitet utanför arbetet, och inte sällan tror jag att det är den identiteten, med press från familj, partner och samhället på vilket arbete som bör sökas, som avgör vilket arbete som man söker.

Ett bättre exempel på hur man på ett bra sätt kan visa att man har gjort sin efterforskning och få fram det är följande:

9.3.2 Berätta motiven till att du sökt detta företag/当社へ志望動機を述べてください⁵⁵

Exempelsvar1: プロジェクトに興味と意欲/ intresse och vilja i ett projekt(utdrag)⁵⁶

私は説明会とOB訪問で、御社が制がん剤の研究、とくに基礎研究の分野から見直し、いままでとは違った視点から開発に取り組んでいると知り、私が学んだこととが生かせるのではないかと奮い立ちます。

När jag var på informationsmötet och besökte sempais som jobbar på företaget, fick jag veta att i det här företagets forskning om cancermedicin, särskilt i grundforskningsområdet har man sett om på, och jobbar med utveckling på ett sätt som skiljer sig från hur man tidigare gjort, jag tror att jag här på ett bra sätt kan använda de saker som jag har lärt mig.

Detta svar är framför allt uppbyggt på ett sätt som följer hur manualen vill att man ska presentera sitt svar. Det visar tydligt på att personen har gjort sin *kigyokenkyuu*, ”efterforskning på företaget” och kan därmed lyfta fram ett specifikt projekt. Personen visar sedan på vilket vis denne blev intresserad av projektet och hur denne ska använda sin egen kunskap. Ordet som används för att säga att man kan använda sina kunskaper är ordet *ikaseru* som betyder att återuppväcka, bringa liv i eller i detta fall

⁵⁵ Seibido Shuppan, 2012 s 76

⁵⁶ Sesibido Shuppan, 2012 s 76

använda på ett effektivt sätt. Jag tror att genom att använda detta ord så vill man ge en nyans av att man har en kunskap som kan användas och att den också kan komma att växa.

9.3.3 Vilken grund använder du när väljer företag?/ あなたが会社を選ぶ基準はなんですか

57

Exempelsvar 1: やりたい仕事があるか/Om det finns ett jobb jag vill göra eller inte (utdrag)⁵⁸

やりたい仕事があるかないです。私は販促のためのイベントを企画するような仕事がしたいので、そのような部門のある会社を選びます。御社でいうと、プロダクト・マーケティング部門がそれにあたるのでしょうか。

Om det finns ett jobb jag vill göra eller inte. Jag vill göra ett jobb där jag planerar event för försäljning så jag väljer företag som har den typen av jobb. Om man ska ta detta företag är det i fältet produktmarknadsföring vilket väl hamnar inom det området.

Svaret på ovanstående fråga är ett exempel på att man söker ett företag och inte ett jobb. ”Om det finns ett jobb jag vill göra eller inte” och ”företag som har den typen av jobb” visar på att det inte är det jobbet han söker utan snarare möjligheten att få göra den typen av jobb. Den sökande har valt företag inom denna *bumon*, alltså ”sektion”, vilket ger en bild av att han är intresserad av denna typ av jobb snarare än företaget i sig. Det kan mycket väl hända att även om han får detta jobb så kommer han att få göra ett annat jobb, i alla fall en period av sin karriär. Att den sökande förväntas ha flexibiliteten att jobba inom andra områden än denne själv är intresserad kan skapa en konflikt mellan hur den som söker jobb tänker som privatperson och hur den uttrycker sig som arbetssökande. För företagen är det viktigt att den som börjar på företaget har något som han vill göra på företaget så att personen i fråga har motivationen att sträva efter att utvecklas och hitta något denne kan tillföra företagen. Däremot tror jag att det är viktigt att den som söker arbetet inte heller är för fastlåst i det denne vill göra.

⁵⁷ Seibido Shuppan, 2012 s 80

⁵⁸ Seibido Shuppan, 2012 s 80

9.3.4 Vad gör du om du inte får jobba inom det området du har önskat?/ 希望した職種につけないときはどうしますか⁵⁹

Exempelsvar 1:配属先でベストを尽くす/ Kommer att göra sitt bästa på den tilldelade positionen⁶⁰

私は志望職種はありますが、会社の決定した方針には従います。どこの部署に配属されても、配属先でベストに尽くすつもりです。私は、どこ部署でも与えられた仕事をこなし、実績を積み、経験を深め、企業人として成長していきたいと思っています。そうすれば、将来希望の部署に配属される機会も訪れるでしょう。

いますぐ希望の職種につけないからといって、自暴自棄になることはせず、与えられた仕事を一生懸命に遂行します。

Jag har en typ av jobb som jag vill göra men jag kommer att följa den linje som företaget bestämmer. Oavsett vilken post jag blir satt på så planerar jag att göra mitt bästa. Oavsett vilken post jag jobbar på så tror jag att jag kommer att samla resultat och få djupare erfarenheter och växa som företagsperson (anställd). Om jag gör så bjuder jag väl också in chansen att jag i framtiden blir tilldelad den positionen jag önskar.

Även om jag inte med en gång får den positionen som jag vill ha så kommer jag inte att bli desperat utan göra mitt yttersta för att prestera på det jobb jag får.

Detta svar visar på det underliggande antagandet om att man stannar länge inom samma företag och att man följer det som företaget bestämmer. Genom att använda formuleringen *yourai kibou no busyo ni haisoku sareru kikai*, ”chansen att jag i framtiden bli tilldelad positionen jag önskar” så visar man på ett långsiktigt tänkande. Det viktiga är inte om man får göra det man vill eller är utbildad till, utan att man växer som *kigyoujin*, alltså företagsperson eller anställd för att på sikt få göra det man vill göra. Att man pratar om att samla erfarenheter som *kigyoujin* är också ytterligare ett bevis på att man snarare växer inom företaget än inom sitt jobb. Man pratar alltså inte om att man ska växa som ekonom eller som utvecklare utan man använder ordet *kigyoujin*.

Han använder även uttrycket *jiboujiki ni naru koto ha sezu* alltså ”utan att bli desperat” för att visa på hur han ett steg i taget långsiktigt strävar efter sitt mål, vilket återigen visar på långsiktighet som något som eftersträvas. Innan han säger att han inte ska bli desperat hävdar han dock att *Sou sureba, yourai*

⁵⁹ Seibido Shuppan, 2012 s 94

⁶⁰ Seibido Shuppan, 2012 s 94

ni shibou busyo ni haizoku sareru kikai mo otozureru desyou ”om jag gör så bjuder jag väl också in chansen att i framtiden bli tilldelad den position jag önskar”. Här sätter han också lite press på företaget att om han gör sitt jobb ordentligt så väntar han sig att han, om än långsiktigt, ska skapa möjligheten att jobba med det han vill. *Desyou* i detta sammanhang tror jag ska ses som önskan om medhåll, här har jag översatt det med det svenska ordet ”väl” men det kan ses som ett indirekt sätt att söka medhåll. Genom att lägga fram att han ”väl också bjuder in chansen” så säger han indirekt att han väntar sig något av företaget som motprestation för de ansträngningar som han gör för företaget.

9.4 Titta på tankesätt och personen- frågor som söker personligheten/考え方

や人間性をみる 「人柄を探る質問」

I detta kapitel handlar frågorna i första hand om den sökandes åsikter om olika saker. Frågorna är ofta formulerade *あなたは〇〇についてどう思いますか*, alltså ”vad anser/ du om *något*”. Men det finns många variationer på frågor. I manualen är frågorna uppdelade i sex olika kategorier.

興味はなんですか ”Vad är du intresserad av?”

Manualen menar med det här att de vill veta om man är intresserad av till exempel sport eller kultur och även se om den sökande har några ”konstiga” intressen.

尊敬している人物 ”Vilken typ av människor beundrar du?”

Dels är det ett sätt att se värderingar och dels ett sätt att se om den sökande personen är en person som kan förklara på ett säljande sätt vad som är bra med något.

最近印象に残ったニュースは ”(Berätta om) en nyhet som du kommer ihåg från den senaste tiden?”

Det är ett sätt att se vilka fält den sökande är intresserad av och om denne läser företagssidorna. Det är också ett sätt att se politiska åsikter.

いつもどんな本（雑誌・テレビ）を読みますか ”Vilka böcker (tidningar/ teve-program) brukar du läsa/titta på?”

休日はどのように過ごしますか ”Vad gör du på lediga dagar?”

Här vill de dels se så att den sökande inte spelar med pengar eller dricker för mycket.

友だちは何人いますか ”Hur många vänner har du?”

Här vill de se att man har ett ”nyttigt” umgänge och att man inte har ett skumt umgänge.⁶¹

Manualen menar att sättet man ska tänka när man bygger upp svaren inom detta område är att först framföra en positiv eller allmänt accepterad åsikt, följt av en anledning eller episod till varför man har den och sedan visa att detta bidrar till något positivt för företaget. I detta avsnitt tror jag att man kan

⁶¹ Seibido Shuppan, 2012 s 106-107

säga att företagen försöker göra sig en bild av de identiteter som personen har i andra sociala konstruktioner. Detta dels för att i allmänhet göra sig en bild av var det är för person som de har framför sig och hur de andra ”identiteterna” kommer att påverka företaget. Dels för att undvika avvikande personer.

9.4.1 Vad är jobb för dig?/ あなたにとって仕事は何ですか⁶²

Exempelsvar 1: 自己実現の手段/ Ett steg i självförverkligande⁶³

自己実現の手段です。私はアルバイトの経験しかありませんが、ひとつの仕事を責任を持って行い、そのなかで自分の力を試し、自分らしさを発揮してきました

Här fyllde hon i med ett exempel.

仕事とはやり方しだいで自分を生かす道がいろいろあるんだな、と思いました。そしてそうした経験を包むことで、自分が成長して行くを感じました。

Ett steg i självförverkligande. Jag har bara erfarenhet av extrajobb, men att få ansvar för ett jobb och att där testa sin egen förmåga och att hitta sitt eget sätt

Här fyllde hon i med ett exempel.

Beroende på hur man gör jobbet så kan man hitta olika vägar för att använda sig själv. Jag kände att genom att knyta ihop sina erfarenheter så kunde man växa (som människa).

Manualen har kommenterat att valen av ”fina ord” så som *jikojitsugen* ”självförverkligande” medför en risk att det låter påklistrat. Att det är vanligt förekommande är dock på sitt sätt intressant, det verkar finna en bild av att ”självförverkligande” och ”att hitta sig själv” är kopplat till att lära sig leva livet som anställd och att växa som anställd är nära kopplat till att växa som vuxen. Appelgren beskrev att det är först när man får sitt första arbete som man på riktigt ses som vuxen. Jag tror att det finns ett underliggande ideal i samhället att man i samband med att man börjar arbeta även ska axla ansvaret som vuxen. Då de som utför intervjuerna inte bara är en del i företaget, utan har även identiteter som ”japaner”, kommer ett svar som bygger på allmänna uppfattningar i Japan ge en positiv bild av den som söker arbetet, även om det inte är direkt kopplat till företaget i sig.

Hitotsu no shigoto wo sekinin wo motte okonai Att ”få ansvar för ett arbete”, genom det uttalandet visar subjektet på att denna kommer att växa som människa. Detta visar på hur nära ansvar och att växa som människa är knutet i Japan. Självförverkligande är inte här knutet till att leva sin dröm eller

⁶² Seibido Shuppan, 2012 s 108

⁶³ Seibido Shuppan, 2012 s 108

göra något storslaget, utan att axla ansvaret som *syakaijin* och bli en del av samhället. Subjektet menar att denne hittar sig själv genom sitt jobb och att testa gränserna på sin egen förmåga.

Exempelsvar 2: 経済的な自立/ Ekonomisk självständighet⁶⁴

仕事をするという事は、経済的に自立するという事です。私の実家は農家で、私は東京の大学で学ぶため、父は仕送りをしてくださいました。その父の負担を軽くしてやりたいというのが私の願いです。就職して仕事をすれば、自分の生活は自分で支えることができます。それができるようになって、はじめて人として独立したといえるのではないのでしょうか。

Att jobba är att bli ekonomiskt självständig. Mitt föräldrahem är ett lantbruk och för att jag ska kunna studera på ett universitet i Tokyo så har pappa skickat pengar. Min önskan är att kunna göra bördan för min pappa lättare. Om jag får fast anställning kan jag själv stötta mitt liv. Om jag kan göra det, kan jag för första gången säga att jag har blivit självständig.

Detta är ett exempel på ett svar som inte är särskilt bra uppbyggt, menar manualen. Svaret får den som söker att framstå som nobel och ger därmed ett sympatiskt intryck, men då det enbart framställer jobbet som en källa till pengar och inte innehåller någonting som ger en bild av att man vill utvecklas inom jobbet eller liknande så blir det ingen marknadsföring för sig själv. Detta, för att återkomma till det som nämndes under det förra svaret, får den sökande att framstå på ett positivt sätt om man ser det ur synvinkeln att den som utför intervjun är en ”japan”. Att använda uttryck som *keizaiteki ni jiritsu* ”ekonomiskt självständig” och *jibun de sasaeru* ”stötta sig själv” beskriver de ideal som finns för den som är *shakaijin* och att bli vuxen och att kunna ”stötta” *sasaeru*, sig själv är sympatiskt. Till skillnad från det tidigare svaret så visar han dock inte på hur han ska omvandla det till något positivt för företaget och därmed faller det som svar på en arbetsintervju.

9.4.2 Av vilken anledning jobbar du?/ あなたは何のために働くのですか⁶⁵

働くことの3つの意味/ att arbeta har 3 meningar (utdrag 1)⁶⁶

何のために働くかというち、3つの目的があるとおもいます。ひとつは、自分を成長させるためです。昨日までできなかった仕事が今日できるようになるなど、仕事は喜びを与えてくれます。

⁶⁴ Seibido Shuppan, 2012 s 108-109

⁶⁵ Seibido Shuppan, 2012 s 120

⁶⁶ Seibido Shuppan, 2012 s 121

(Fortsättning)

最後の目的は、人のためになることです。どんな職業でもそれが社会のためにならないはありません。米をつくっても、そのための農具をつくっても、人のためになります。与えられた仕事を一生懸命することで社会のために役立つと思えば、仕事をする張りがでます。

Av vilken anledning man jobbar så finns det tre mål tror jag. Det första är få en självtillväxt. Att klara av att göra ett jobb idag som man inte klarade av att göra igår och liknande gör att man får en glädje av jobbet.

(Fortsättning)

Den sista anledningen är för människors sak. Oavsett vilket yrke man väljer så inget som inte hjälper samhället. Oavsett om man producerar ris eller de redskap som man använder för att producera riset så är det till nytta för människorna. När jag tänker på att när jag med full kraft gör det jobb jag fått är jag till nytta för samhället, så får jag mer kraft.

Jibun wo seiyō saseru tame ”att få en självtillväxt” eller ”att låta sig växa” är ytterligare ett sätt där man pratar om arbete som ett sätt att bli vuxen och dels det som i inledningen kallades för *jibun wo migaku* ”att förbättra sig själv”. Genom att använda formen *sasaeru* ”att låta något/ någon göra något” så ger det en nyans av att man utsätter sig för något som gör att man växer snarare än att bara använda *seiyō suru tame* ”för att växa”. Därmed ser man arbetet som orsaken till att man växer. Genom att koppla att växa som människa med att växa inom arbetet tror jag att man vill visa man är redo att utvecklas inom arbetet, då det delvis är för ens egen skull. Genom att sedan utveckla det till *yorokobi wo ataete kureru* ”att man får glädje för det” så spår man ytterligare på bilden av att man vill utvecklas på jobbet, vilket borde gå i linje med vad företaget önskar.

Det sista han pratar om är *hito no tame ni naru koto desu* ”för människors skull”. Detta visar på att det ses som något allmännyttigt att folk bidrar med att arbeta och att man har en bild av företagen som några som gör något positivt för samhället. *Donna syokugyō demo sore ga syakai no tame ni naranai wa arimasen* ”oavsett vilket yrke så finns det inget som inte hjälper samhället”. Det är kanske en något naiv bild men den stärker bilden av att man jobbar, inte bara för sig själv utan för något större som är både företaget och samhället i stort. Han använder formuleringen *shakai no tame ni ha narani ha arimasen* ”det finns inget som inte hjälper samhället” alltså en dubbelnegation som förstärker bilden av att det finns *inget* företag som inte hjälper samhället snarare än exempelvis *syakai no tame ni naru* att ”det hjälper samhället” som mer skulle ge en bild av att företag i allmänhet hjälper samhället. ”Företag” som fenomen är något som verkar vara positivt laddat i Japan, i alla fall i detta sammanhang.

Genom att föra fram ”företag” som något positivt, så legitimerar det att man lägger väldigt stor del av sin tid på företaget, även om man då försummar andra sociala ansvar. I och med att man ger ”företag” och ”arbete” en positiv mening i ett större socialt sammanhang så legitimerar man prioriteringen arbete framför roller som exempelvis ”pappa” och ”partner”, jämfört med att bara arbeta för sin egen vinnings skull. Detta förutsätter att samhället delar denna värdering vilket Japan, om man ska tro den tidigare forskningen, gör.

9.4.3 Vad gör du när dina åsikter skiljer sig från dina överordnades?/ 上司と意見が異なるときはどうしますか⁶⁷

Exempelsvar1:上司の指示に従う/ Jag följer mina överordnades beslut⁶⁸

最終的には上司の意見を従います。

まずは現状を説明し、自分の考え方を述べ、問題に関する自分なりの解決策を示します。そして上司の意見を聞き、判断を仰ぎます。上司が私の考えと違う結論を出したとき、上司の指示に従います。企業は組織で働くものですから、指揮命令システムを乱すわけにはいきません。私たち一般社員は、上司の判断を下すため情報を集め、分析・検討して、意見を添えて報告しますが、それを判断し、決定するのは上司の役割であり、責任でもあります。そうした組織的連携を壊すつもりはなく、分担をしっかりと守りたいとおもいます。

I slutändan kommer jag att följa mina överordnades åsikter.

Först kommer jag att förklara situationen, berätta min åsikt och visa min lösning på problemet. Och sen lyssnar jag på mina överordnades åsikter och ser över deras svar. Om mina överordnande har kommit fram till en annan slutsats än jag så följer jag deras instruktioner. Eftersom företaget är en organisation, där man arbetar, så är det inte upp till mig att störa systemet där man följer överordnades beslut. För oss vanliga anställda är vår uppgift att samla ihop, analysera och undersöka information och tillsammans med vår åsikt presentera den. Att sedan bedöma den och fatta beslut är de överordnades roll och även deras ansvar. Det är inte min mening att förstöra den organisatoriska ordningen, utan jag vill bevara min del.

Som Nikkeis undersökning visade var det få japaner som saknade förmågan att lyda order. Det var också en relativt stor del av företagen som efterfrågade denna egenskap.⁶⁹ Att man använder ord som

⁶⁷ Seibido Shuppan, 2012 s 130

⁶⁸ Seibido Shuppan, 2012 s 130

jyoushi ”överordnade” och *ippansyain* ”vanliga anställda” visar att systemet med att man börjar i botten och arbetar sig uppåt lever kvar. I alla fall i det här svaret visar det tydligt att man inte är i en position där man fattar beslut. Subjektet skiljer också tydligt på vem som har vilket ansvar; *kettei suru no wa jyoushi no yakuwari de ari, sekinin mo arimasu* ”att fatta beslut är de överordnades roll och även deras ansvar”. Med detta menar han troligen att eftersom det är de överordnade som står för ansvaret så är det också de som har privilegiet att fatta beslut. Denna mening visar också, på ett vis, varför man strävar efter arbete med ansvar. Det är ansvar som ger en högre position och i Japan är man mycket medveten om sin position.

Kigyō wa sōshiki de hataraku mono ”företag är att arbeta i en organisation” och han använde ordet *shiki meirei keito* ”ett system där man följer order” och *midasu* ”att störa” för att beskriva vad det skulle innebära att inte följa sina överordnades beslut, även om man inte håller med. Detta visar att man är medveten om sin position i organisationen och att ett beteende som är oväntat ses som störande. Från detta svar anser jag att man kan förnimma vikten av att inte *störa* organisationen. Genom att mena att man inte får störa organisationen så ger det en bild av att man är underställd organisationen, inte den som skapar den och att organisationen och hierarkin är viktigare än det faktiska resultatet av det man hade olika åsikter om. För att återkomma till Nikkeis undersökning i början så verkar *sōshiki* ”organisationen” och ens roll i denne vara något som japanerna är väl medvetna om och som de har relativt lätt för att följa.

9.5 Du blir testad-Svårbesvarade frågor/あなたは試されている-答えにくい質問⁷⁰

I det här kapitlet behandlas svårbesvarade frågor, exempelvis frågor som riktar sig enbart till kvinnor och frågor som rör hur det har gått hittills i arbetssökandet. Manualen menar av denna typ av frågor inte är så vanliga men att de kan komma beroende på intervjuarens personlighet. Därmed är det också svårare att förbereda sig inför dessa frågor, än de tidigare avsnitten/frågorna som nästan alltid återkommer på intervjuerna. Manualen menar att det man får tänka på är att försöka svara ärligt utifrån sig själv. Det som intervjuaren ofta är ute efter att få veta är vilka värderingar man har och hur man ser på livet eller arbetslivet.

Det vanligaste inom denna typ av frågor är frågor som är direkt riktade till kvinnor. Manualen menar att även om det förväntas vara jämställt mellan män och kvinnor så kommer kvinnornas syn på sin roll på arbetet efter att de gift sig att direkt påverka företaget. Därmed är det av stor vikt för företaget att

⁶⁹ Nikkei, 2012 s 15-16

⁷⁰ Seibido Shuppan, 2012 s 134-135

veta vad man har tänkt sig. Bland de vanligaste frågorna är just frågan ”planerar du att fortsätta jobba efter att du har gift dig?”⁷¹

9.5.1 Om du blir anställd men känner att du inte passar för jobbet, vad gör du då?/ 入社して向いていないと思ったときはどうしますか⁷²

Exempelsvar 1: 粘り強いから大丈夫/ Det går bra eftersom jag är envis⁷³

私の性格からして、たぶん辞めないだろうと思ういます。あきらめが悪いというか、粘り強いですから。自分のどこかが悪いのだろうと考えて気づいた点は直します。それでも、向いていないと思ったら、ほかの職場への転勤や違う部署への異動を願います。

一度入った会社をそう簡単にあきらめる私ではありません。

Från min personlighet så skulle jag troligen inte sluta. Man skulle kunna säga att jag är dålig på att ge upp eller att jag är bra på att hålla mig kvar. Jag skulle tänka att någonstans var det troligen jag som hade fel och rätta till de sidor som jag hittar. Om jag trots det inte känner att jag passar så skulle jag lämna in en önskan om att byta arbetsplats eller position.

Jag skulle inte enkelt ge upp ett företag som jag en gång börjat.

Denna fråga återkopplar till idealet att man jobbar kvar inom samma företag och att det är företaget, inte jobbet, som man inte slutar. Med meningen *jibun no dokoka ga warui nodarou to kangaete* ”Jag skulle tänka att någonstans var det troligen jag som hade fel” Detta visar man på en tydlig ide om att man ska anpassa sig till organisationen, inte försöka förändra, eller för den delen förbättra den. Man anpassar sig till företaget som organisation och försöker hitta sin plats i den organisationen. Om man inte passar för sin position, eller vilket oftare är fallet, om företaget anser att man skulle passa bättre i en annan position så blir man flyttad till ett annat jobb, plats eller position, men man stannar inom organisationen. Jag tror att det är underförstått att det man inte passar för inte är jobbet i sig utan snarare gruppen eller sina överordnade som man kommer att arbeta med. Det trycker ytterligare på vikten av att anpassa sig till gruppen och hitta vad som är fel hos sig själv, inte i gruppen.

Att inte ge upp och att jobba på inom samma företag även om man inte trivs framstår enligt manualerna som något positivt. Det är bättre att stanna på samma arbete även om man inte trivs, än att byta arbete. *Ichidou haitta shigoto ha sou kantan akirameru watashi de ha arimasen* ”det är inte mig

⁷¹ Seibido Shuppan, 2012 s 135- 135

⁷² Seibido Shuppan, 2012 s 156

⁷³ Seibido Shuppan, 2012 s 159

att ge upp ett jobb jag börjat så enkelt". Detta svar visar både på det *jikoPR*, att han är envis, som han vill framhäva och än en gång tydliggör att det finns ett ideal att man stannar inom det företaget.

9.6 Kvinnors roll i företaget

Som nämndes i inledningen har kvinnor i Japan traditionellt lämnat jobbet och istället skött hem och familj när de gift sig. De har sedan kommit tillbaka när barnen blivit så pass gamla att de kan ta hand om sig själva, eller haft möjlighet att sköta ett deltidsjobb de timmar barnen varit på dagis eller skolan. Studier från 1999 visade att bara en fjärdedel av alla kvinnor stannade i det fasta arbetslivet hela tiden från det att de började tills de gick i pension⁷⁴, vilket leder till en M-formad kurva där kvinnorna är frånvarande från arbetsmarknaden under ett större antal år.⁷⁵ Detta har varit en norm i samhället, där kvinnors identitet som god moder har varit starkare än idealet att stanna på arbetet.

Frågor inom detta område kan ses som ett sätt för företagen att se vilken identitet som kvinnorna först och främst identifierar sig med och i vilken ordning hon prioriterar sina olika identiteter. Kvinnor som arbetare har inte ännu klara värderingar eller tydliga diskurser i samhället, i motsats till hemmafrun. Ideal om den ”goda modern” är tydliga och kvinnan har förväntningar på sig att uppfylla dessa ideal. För företagen är det av vikt att se hur personen ska kombinera dessa identiteter, eftersom att sköta den ena per definition innebär att personen blir tvungen att försumma den andra.

9.6.1 Kommer du att fortsätta jobba även efter att du gift dig? / 結婚後も仕事を続けますか⁷⁶

Exempelsvar 1: 母親を手本に働く / Använda sin mamma som modell och arbeta⁷⁷

はい、続けます。

私の母は結婚後も仕事を続け、私と弟を産み、育てました。女性が働きやすい時代ではなかったはずなのに、家庭と仕事を両立させた母を私は尊敬しています。

そういういいお手本が近くにあるのですから、私もぜひ母を見習い、結婚しても子どもを生まれても、仕事を続けたいと思います。

Ja, jag tänker fortsätta.

⁷⁴ Sugimoto, 2003

⁷⁵ Sugimoto, 2003

⁷⁶ Seibido Shuppan, 2012 s 142

⁷⁷ Seibido Shuppan, 2012, s 142

Min mamma fortsatte att jobba även efter att hon gifte sig, födde mig och min lillebror och uppfostrade oss. Min mamma, som är någon som under en tid då det inte borde varit lätt för kvinnor att jobba, skötte både arbete och hem, är någon som jag beundrar.

Eftersom jag har ett så bra exempel nära, vill jag lära mig från henne, och även efter att gift mig och skaffat barn så vill jag fortsätta jobba.

Genom att ta exemplet med sin mamma som klarade av att sköta både jobb och hushåll tror jag hon vill visa att hon förstår svårigheterna som kommer att uppstå, och är beredd på dem. Från meningen *katei to shigoto wo ryouritu saseta*, ”Skötte både arbete och hemmet” så framgår att hennes mamma skötte hemmet i stort sett ensam, alltså utan hjälp från mannen i huset. Detta ligger i linje med den bild som Aronsson och Appelgren ger. Idealen kring identiteten ”kvinna” är kopplad till hemmet medan idealen kring ”män” kopplas till arbetet. Detta är ideal som härstammar från den sociala konstruktionen där samhället är uppbyggt av ”salarymen” och ”hemmafruar”. Genom meningen *watashi mo zehi haha ni minarai* alltså ”jag (också) vill definitivt (se och) lära av min mamma” så ger hon en nyans av att även hon själv kommer att ta hand om hushållet utan hjälp från sin man, vilket även det stödjer bilden som Aronsson lagt fram i sin avhandling. Även om det har börjat komma kvinnor som stannar kvar på arbetet så verkar identiteten ”fru” och ”mamma” vara oförändrad. Kvinnan förväntas fortfarande vara den som sköter hemmet, samtidigt som man sköter arbetet. Mannens roll verkar vara närmast oförändrad. Det faktum att kvinnan sköter hem och arbetar tycks inte ha påverkat förväntningen på att mannen skulle hjälpa till att sköta hemmet.

Exempelsvar 2: 夫を家庭に入れてまで/ Att till och med låta sin man jobba hemma⁷⁸

結婚したら仕事はやめるつもりです。共働きは、どこかに必ず無理が生じます。家庭を壊さないということなら、どちらかが家事に専念するべきだと思います。古い考え方かもしれませんが、私は夫が外で仕事をし、妻が家庭を守るのがいちばんよいと思っています。

しかし、その逆もありうると思います。夫が家庭を守り、妻が外で働く、それでうまくいくならそういう選択をする柔軟性も持っているつもりです。もし、御社に作用されて、責任ある仕事を与えられ、その仕事がおもしろくてしかたがないという状況のとき、相手の男性と相談して、私が仕事を続け、夫に家庭に入れてもらうようお願いするかもしれません。そういう覚悟はできています。

⁷⁸ Seibido Shuppan, 2012 s 143

Om (när) jag gifter mig planerar jag att sluta jobba. Att båda jobbar kommer på något ställe att bli omöjligt. Om man inte vill förstöra hushållet så tror jag att någon måste ta ansvaret för husarbetet. Det må vara ett gammalt tankesätt men jag anser att det är bäst att mannen jobbar utanför huset och att frun tar hand om hushållet.

Men, tvärt om är också möjlig tror jag. Om det fungerar så har jag också flexibiliteten att göra valet att mannen tar hand om hushållet och frun jobbar utanför hemmet. Om jag blir anställd av detta företag och får ett jobb med ansvar och det jobbet är så pass intressant att det inte kan hjälpas utan jag vill fortsätta arbeta så kan det hända att jag rådgör med min man och ber honom ta hand om hemmet medan jag fortsätter jobba. Det är jag också beredd på.

Exempelsvar 1 på denna fråga visade på ett svar för den som ville fortsätta jobba efter giftermål medan det andra exemplet visar på hur man kan lägga fram ett svar om man planerar att sluta när man gifter sig. De båda svaren är representanter för olika värdering men i grunden så finns värderingen att det är kvinnan som är ansvarig för hushållet kvar. Det första svaret är riktat mot de som vänt rollen som hemmafruar ryggen och väljer att stanna kvar i arbetet. Dock säger hon att hon vill göra som sin mamma och sköta både hem och jobb, det finns alltså inte som alternativ att mannen ska vara med och dela på arbetsbördan i hemmet. Här kan man se att de genusspecifika rollerna är tydligt uppdelade, även om kvinnan väljer att stanna kvar på arbetet.

Även om hon själv menar att det är en *furui kangaekata* ” gammalt tankesätt ” eller gamla ”värderingar” så lyfter hon fram *otto wa soto shigoto wo shi, tsuma wa katei wo mamoru* ”att manen jobbar utanför och frun tar hand om hemmet” som idealet. Detta visar ytterligare att kvinnans identitet är kopplat till ”hemmet”. Hon menar samtidigt att det inte är praktiskt genomförbart att kombinera dessa två identiteter utan att försumma det ena. Resultatet av att försöka kombinera dessa identiteter skulle innebära att man förstör hemmet. *Kowasu* ”att förstöra” som hon använder är ett ganska starkt ord men visar också, tror jag, på hur många kvinnor upplever att försöka jobba samtidigt som de ska sköta hemmet. Att det inte är genomförbart är för att både idealet ”mamma” och ”anställd” är mycket tidskrävande. Arbetet innebär ofta mycket övertid och sena utekvällar. Detta i kombination med bristande dagis gör det svårt om båda ska sköta arbetet. Även om det fanns dagis och det var praktiskt genomförbart att kombinera arbete och skötsel av hem så är det inte säkert att idealen och förväntningarna på att mamman ska vara tillgänglig och dedikerad till barnen skulle förändras.

Hon menar här att *gyaku mo arieru* ”motsatsen också fungerar”, alltså att mannen stannar hemma medan frun går till jobbet och det är ett svar som tyder på förändringar i samhället, ett svar som jag inte tror hade varit tänkbart tidigare. Att mannen skulle sluta jobba tror jag är mycket ovanligt och i det här fallet mest ett sätt att inte ge en dålig bild av sig själv när hon menar att hon ska sluta. Även om

ideal med ”arbetande” kvinna är en ny diskurs som är på väg in i Japan så betyder det inte att idealen kring ”den arbetade mannen” är på väg att ändras. Att frågor om vad mannen gör när han gifter sig inte ställs ser jag som ett tydligt tecken på att bilden av mannen är så pass cementerad att den inte ifrågasätts.

9.6.2 Vad anser du är kvinnors roll i ett företag?/ 会社で女性の役割は何だと思えますか⁷⁹

Exempelsvar 1: 柔軟な発想と協調性/ Flexibelt tankesätt och samarbete⁸⁰

柔軟な発想と協調性です。会社は社会と同じで、年齢も能力も個性も異なる男女で構成されています。職場で男性と女性がいるということは、それぞれがその持ち味を發揮できるということで、女性の持ち味はいま申し上げた「柔軟な発想と協調性」だと思います。

もちろん個人により差がありますが、女性の発想は男性にはないものがありますし、女性の存在そのものが、場を和ますという面は確かにあると思います。

それ以前に、男女を問わず、能力や資質に応じて仕事を遂行することが当然で、女性だからといって甘えることはできません。組織を構成するひとりとして、自分をしっかりと見つめて、仕事をしていきたいとおもっています。

Flexibla idéer och samarbete. Företag byggs precis som samhället upp av män och kvinnor med olika ålder, kunskaper och personlighet. Att det på arbetsplatsen finns män och kvinnor gör att man ska använda deras skilda talanger och som jag tidigare sa så tror jag att kvinnors talang är ”flexibla idéer” och ”samarbete”.

Givetvis finns det skillnader beroende på personlighet, men kvinnor har idéer som män inte har och jag tror det är säkert att säga att bara det finns en kvinna där så blir platsen lugnad (stämningen lugnare).

Men framför allt, oavsett det är en man eller kvinna, så är det givetvis kunskap och kvalitet som klarar jobbet, och bara för att man är kvinna ska man inte behandlas mildare/snällare. Jag vill bli sedd som en person i en organisation, och på så vis göra jobbet.

Att frågan överhuvudtaget ställs innebär att det i grunden anses finnas en skillnad i vilka jobb de respektive könen kan utföra. Dels finns det en bild i samhället där kvinnor ses som svagare, (se frågan ”En känguru med lätt fotarbete”) och därmed finns en risk att de förväntar sig att bli mindre pressade.

⁷⁹ Seibido Shuppan, 2012 s 138

⁸⁰ Seibido Shuppan, 2012 s 138

Hon använder *amaeru*, ett ord som inte har någon motsvarighet på svenska men som betyder att man blir bortskämd eller behandlad på ett mildare sätt, alternativt behandlad som ett barn. Genom att visa att hon inte förväntar sig detta så visar hon att hon vill jobba på samma vis som männen.

Båda svaren anser att kvinnor fyller en funktion genom att göra stämningen lättare. Det första svaret använder ordet *nagomu* ”att lugna” eller ”mjuka upp” stämningen. Det andra svaret använder ordet *akaruku* ”att lysa upp” och menar att det blir en ljusare eller lättare stämning med kvinnor i gruppen. Att kvinnor i sig har en effekt på gruppen förutsätter nästan att majoriteten av gruppen är män, då det inte borde göra någon skillnad om det kommer ytterligare en kvinna i en grupp som redan till hälften består av kvinnor.

Genom uttrycket att *jyousei no hassou ha dansei ni nai mono ga arimasu* ”kvinnor har idéer som män inte har” så finns det en idé om att de anställda först och främst har identiteten som ”man” eller ”kvinna”, och att till dessa identiteter finns vissa egenskaper kopplade. Som kvinna förväntas man uppleva världen på ett annat sätt än mannen och därigenom kommer hon också att få andra, nya infallsvinklar och idéer. Identiteten kvinna tillskrivs även egenskaper som att hon är lugn och mjukar upp stämningen. Genom att föra in detta på arbetsplatsen så bidrar hon med något som inte männen kan bidra med, då de inte innehar dessa egenskaper.

Exempelsvar 2: 優しさと気配り/ Vänlighet och omtänksamhet⁸¹

優しさと気くばりという点では貢献できると思います。女性は、そこにいるだけで明るくな、職場の雰囲気華やかにします。でもこれは、職場の花的な意味ではなく、男性と同じ仕事をしたうえでのプラスアルファとしての話です。

私はいまや男女平等という言葉ですら、大声で叫ぶ時代ではなくなっていると思っています。それは当たり前すぎて、論じる必要もないほどです。女性はその特質として、職場のなかで、優しさと気くばりをさりげなく表現できる能力をもっている、という意味でそういう役割も果たすべきだと思っています。

Jag tror att vänlighet och omtanke är viktiga egenskaper som vi bidrar med. Bara det är en kvinna där så blir det livligare, och stämningen på arbetsplatsen blir rikare. Men det betyder inte att de är en utsmyckning på arbetsplatsen utan att det är ett plus utöver att göra samma jobb som männen.

⁸¹ Seibido Shuppan, 2012 s 139

Jag tror inte längre att detta är tidsåldern för att med hög röst skrika om jämställdhet mellan könen. Det är för självklart att det inte ens behöver diskuteras. Kvinnor har den karaktären att de på arbetsplatsen kan, utan att tänka på det, bidra med vänliga och omtänksamma uttal och jag anser att de därför bör utföra även denna rollen.

I detta svar framhävs också att egenskaper som *yasashisa* ”vänlighet” och *kikubari* ”omtanke” är något som kvinnor har, och bör ha. Genom kommentaren *hata su beki* ”bör bidra med” så menar hon också att de bör spela den rollen. Utifrån det här svaret kan man nog säga att en upplevd skillnad mellan könen lever kvar och att det finns ett ideal som, tror jag, härstammar från det gamla hemmafruidealet. Kvinnan skall vara omtänksam och varm. Genom att bevara dessa egenskaper så kan man bidra med något som män förväntas sakna. Kommentaren *hanateki na imi de wa naku, dansei to onaji shigoto wo shita ue* ”inte i meningen utsmyckning utan ett plus utöver att göra samma jobb som männen” visar på två underliggande ideal. Dels att kvinnor tidigare setts snarare som ”utsmyckning” på arbetsplatsen, några som gör lättare arbeten som inte kräver kvalificeringar⁸² och dels att hon nu förväntas göra något mer/utöver bara att göra samma arbete som männen.

Hon nämner att *danjyoubyoudou* ”jämställdhet mellan könen” är *atarimae sugite* ”för självklart” så att det inte ens behöver diskuteras. Om man tittar på situationen som Aronsson och Appelgren beskriver så är nog inte det den verkliga situationen utan jag tror mer att det är något som hon säger för att framställa sig som positiv, då bråkiga feminister troligen skulle ses som ett störande moment. Vad hon menar med ”jämställdhet” verkar vara på förväntningarna om vad de ska göra på arbetsplatsen och att inte bli *amaeru*. Jämställdhet verkar här bara gå åt ena hållet där hon tar sig in i mannens värld utan att mannen skulle hjälpa till eller välkomnas in att bidra på hennes områden.

9.6.3 När ungefär planerar du att gifta dig?/ 何歳ぐらいで結婚するつもりですか⁸³

Exempelsvar 1: 30歳までには結婚するだろう/Troligen innan jag blir 30⁸⁴

26歳から30歳までの間だろうと思います。入社してからすぐに結婚ということはありません。まずは会社の仕事に慣れ、仕事も一人前に行けるようになった段階を考えたいと思っていますので、少なくとも5年は働くことになると思います。そのころ、もし責任ある仕事を任されているようでしたら、結婚は30ぐらいまで延ばしてもいいかな、と思います。

⁸² Moberg, Cederholm, 2009 s 87-88

⁸³ Seibido Shuppan, 2012 s 142

⁸⁴ Seibido Shuppan, 2012 s 142

Någon gång mellan 26 och 30 tror jag. Det är inte så att jag gifter mig direkt efter att jag börjat på företaget. Först vill jag vänja mig vid att jobba på företaget, eftersom jag vill se arbetet som ett steg att växa upp tror jag kommer att jobba i åtminstone 5 år. Om jag då har fått ett jobb med ansvar så kan jag tänka mig att sträcka på det till 30 års ålder.

Nyuusya shite sugu ni kekkon, ”gifta sig direkt efter att man börjat på företaget” visar dels på att giftermålet ses som ett slut på anställningen. Då företaget ser giftermålet som ett slut på anställningen så medför det att man ses som en osäker investering, och att man därmed lägger hinder för sin egen utveckling. Då idealet är att man ska jobba kvar så blir ett svar att man gifter sig tidigt samma som att man ger upp.

En av anledningarna till att hon vill arbeta är att hon ser det som *ichininmae ni ikeru you* ”att bli vuxen”, vilket går i linje Appelgrens förklaring att kvinnan jobbar ett par år för att få erfarenhet som hon sedan kan använda när hon uppfostrar sina barn. Att kvinnor förväntats sluta är en norm.⁸⁵

Hon nämner också att hon kan skjuta på giftermålet om hon får ett jobb med *sekinin* ”ansvar”, vilket dels visar på trenden att folk gifter sig allt senare, dels visar det på vikten av att få ett ansvarfyllt arbete. Att hon framhåller att hon kan tänka sig att skjuta på giftermålet innebär att hon har förväntningarna att de som utför intervjun önskar sig ett sådant svar. Då det, enligt den tidigare forskningen, fortfarande finns ett ideal om att kvinnan ska sköta hemmet så skulle en önskan från företagen att kvinnor skjuter på familjebildandet också kunna bidra till att andra normer måste ändras i samhället.

Exempelsvar 2:結婚より仕事/jobba framför giftermål⁸⁶

結婚する意志がありません。それは将来にわたってもいえることで、私は生涯シングルで通すつもりです。

なぜなら、私は2つことを両立できない性格で、仕事と家族を両立されることなど、不可能だからです。それなら、嫌いな家事をするより仕事をするほうを選びます。ひとりなら仕事に集中できますし、この世の中で男と同等をするなら、結婚なんて考えてはならないことだと思います。

Jag har ingen önskan om att gifta mig. Det kan jag säga redan nu, jag planerar att gå genom livet som singel.

⁸⁵ Appelgren, 2012 s 60

⁸⁶ Seibido Shuppan, 2012 s 143

Anledningen är att jag inte har en personlighet som är kapabel att göra två saker samtidigt, att sköta både familj och jobb är omöjligt. Om så är fallet så väljer jag jobb framför husarbete, som jag inte gillar. Om man är ensam kan man koncentrera sig på jobbet och om man i denna världen (samhället) vill jobba jämställt med männen så tror jag inte man ska tänka på giftermål.

Detta svar tror jag att man kan se som representant för en ny typ av kvinnor som blivit vanligare på senare år, om än fortfarande inte vanlig. *Futatsu koto wo ryouritsu dekinai seikaku* ”en personlighet som inte är kapabel att göra två saker” visar även här att hon väntar sig att om hon gifter sig så kommer hon att få sköta hemmet själv och om hon då ska välja, väljer hon bort hushållssysslor som hon ogillar.

Kono yo no naka de otoko to doutou wo surunara kekkon nante kangaeru koto ha naranai ”Om man vill vara jämställd med männen i denna världen så bör man inte tänka på bröllop/giftermål”. Jag skulle säga att denna mening på många sätt sammanfattar många kvinnors dilemma på arbetsmarknaden. Jag tror att den sociala pressen att bilda familj är stor samtidigt som många vill jobba kvar. De måste mer eller mindre välja mellan familj och arbete.

Om man ser det från företagets sida, vilket är de som har ideal för den nye anställda, så är kvinnor en mer osäker investering då mycket av utbildningen sker inom företagen och man ser anställningarna på lång sikt. Även om hon väljer att jobba kvar efter att hon har gift sig så kommer det fortfarande vara hon som sköter hemmet. Därför har subjektet här valt att helt avstå från familj, då hon menar att antingen jobbet eller familjen skulle bli lidande av att hon gjorde både. Detta går även i linje med det som Aronsson beskrev, att kvinnor inte kommer att ha samma möjligheter till övertid och sena utekvällar med kunderna. Det gör det osäkrare att låta kvinnorna få högre positioner. Detta leder i sin tur till det som Aronsson påpekade; att kvinnorna väljer att sluta då de inte får samma möjlighet till jobb med *sekinin* ”ansvar” och därmed begränsad möjlighet att göra karriär.

10. Företagen

Detta är platsannonser tagna från Rikunabi som är en av Japans största internetsidor med platsannonser. Då detta är platsannonser så är det viktigt att tänka på att detta, i likhet med intervjusvaren är ett sätt att marknadsföra sig själv. Det man kommer göra i företaget i praktiken kan skilja sig från hur det ser ut i annonserna.

10.1 Denka Electronics⁸⁷

やる気と実力に、年齢は関係ありません。年齢や社歴に関係なく、やる気と実力のある社員の頑張りに、できる限り応えたいという理念に基づき、業績次第では、初年度から給与が大幅にアップします。20代で同年代より高い給与を獲得することも夢ではありません。また、技術・資格取得支援制度もあり、個人のスキルアップもバックアップします。求めるレベルは高い、しかし、その分の頑張り、向上心、貢献には最大限報いる体制があります。企業の利益を社員に還元し、「社員と共に成長する」、そんな企業を目指しています。安心して飛び込んできてください

För vilja och kunskap spelar inte åldern någon roll. Utan hänsyn till ålder och hur länge man har varit i företaget, så kan de anställda som har viljan och kunskapen och som ihärdighet jobbar med mottot att så långt det går försöka, så har man, beroende på hur man presterar i företaget, möjlighet till stora löneflytt redan i tidiga år. Att redan i 20-års ålder ha en hög lön i jämförelse med andra i samma ålder är inte en dröm. Dessutom finns det system som backar upp den personliga kunskapsutvecklingen och möjligheten att ta diplom(shikaku). Den nivå vi kräver är hög, men för de ansträngningarna, viljan att sträva uppåt, och det man tillför så finns det bästa systemet för belöningar. Företagets vinst kommer tillbaka till de anställda och för de som söker ett företag där "företaget växer med de anställda". Känn dig säker i att kasta dig in i företaget.

Det första som nämns är *yaruki* och *jitsuryoku*. Det är med dessa två ord som man sammanfattar de personer som man söker. *Jitsuryoku* syftar på ens förmåga, men utöver det så nämns inget som tyder på att man ska ha kunskaperna, eller egenskaper innan man börjar. Det som krävs är att man jobbar hårt när man väl har börjat. Man betonar också, vilket skiljer sig från tidigare bilden av salarymannen att det inte är *nenrei*, alltså åldern, som är avgörande för löneutvecklingen utan arbetsinsatsen. Om man tittar lite närmare på följande stycke så använder de orden *jitsuryoku*, *yaruki*, *gambari*, *kotaeru*, *gyouseki*; ”verklig kunskap”, ”vilja”, ”ansträngningar”, ”att leva upp till förväntningar” och ”betyg inom företaget” för att vidare utveckla den typ av person man söker.

Man förväntar sig att personen ska göra sitt yttersta, och det företaget söker är en person som gör allt för att leva upp till företagets förväntningar och ständigt strävar efter att förbättra sig själv. Det finns system i företaget för att stötta utvecklingen och hjälper den anställde att ta diplom som tillåter en att göra specifika jobb, så kallad *shikaku*. Dessa kan bli viktiga steg för löneökningen. De hävdar också att det är *gyouseki shidai*, alltså hur man presterar i företaget som avgör lönen. Det innebär att man kan

⁸⁷ <http://job.rikunabi.com/2012/company/top/r791010003> (2013-01-10)

se ett skifte från det traditionella att lönen växer med hur länge man är i företaget till att den blir prestationsbaserad. Från texten ser det ut som att de förutsätter att den som söker arbete, har lönen som den högsta förväntningen på företaget. De förmåner som uttrycks är i form av finansiella medel. Man nämner inte förmåner som semester och ledigheter. Genom att lyfta fram att en hög lön i 20-års ålder inte är en dröm så kontrasterar företaget den gamla bilden av ett seniort system. Det företaget söker efter verkar dock vara kvaliteter som är kopplade till den gamla bilden av salarymannen. De trycker på "att anstränga sig och utvecklas inom företaget". För att uppfylla dessa krav så förutsätts det nästan att identiteten som "anställd" är dominant gentemot övriga identiteter som den anställde privat skulle kunna ha.

Japan har i väst blivit känt som ett land där man med tiden stiger i status och lön. Detta företag hävdar att det inte är den akademiska bakgrunden utan hur man presterar i företaget eller de så kallade *gyouseki* "betygen inom företaget" som avgör. Företaget har system för att stötta den personliga utvecklingen och man har möjligheten att stiga i lön, men det kräver mycket engagemang från individen, vilket ofta innebär att den anställde kommer att få lägga ner en hel del tid på arbetet och att denne utsätts för inbördes konkurrens.

10.2 Japan Beverage⁸⁸

ジャパナビバレッジは「学歴」や「続年数」ではなく、「やる気」と「能力」を重視します。新卒で入社してコツコツ働き活躍してきたある先輩は今では立派な若手支店長に！！約50人の上司となり、スタッフの育成・教育・販売戦略・売上原価や経費管理と責任の大きな仕事を任されています。このように「やる気」と「能力」があれば、平等にステップアップのチャンスがあります。また、キャリアアップを応援する仕組みも充実。「新入社員研修」「各階層別研修」「各種社外セミナー」などなど。あなたの「やる気」と「能力」をジャパナビバレッジは応援します！！

På Japan Beverage är det viktiga inte den akademiska bakgrunden eller hur många år man har jobbat utan viljan och kunskapen. De senpai som nytexaminerade började i företaget, och stadigt/ oavbrutet arbetade hårt är nu unga affärschefer!!

Med runt 50 överordnade så får man ansvar för personalens utbildning, affärsstrategi, förförsäljningskostnader eller cost management och liknande ansvarsfyllda arbeten. På detta sätt om man har "viljan" och "kunskapen" har man jämställda chanser att ta steg upp i

⁸⁸ <http://job.rikunabi.com/2013/company/top/r156900011/> (2013-01-10)

karriären. Dessutom finns stora system för att göra karriär. ”Träning för nyanställda”
”träning för varje rank” ”alla typer av seminarier utanför företaget” och så vidare och så
vidare. Stöd Japan Beverage med din vilja och kunskap!!

Även i detta svar kan man se en kontrast till den traditionella bilden av salarymannen, där vilket universitet man har tagit examen från och hur många år man har jobbat på företaget avgör vilken lön och position man får. Japan Beverage hävdar att det inte är *gakureki*, ”akademisk bakgrund” och *kinzoku nensuu* ”hur många år” man har jobbat på företaget som är avgörande för karriären. Istället tittar de på *yaruki* ”vilja” och *nouryoku* ”kunskap”. De som har gjort karriär beskriver de med att de *kotsukotsu hataraki katsuyakishite*. Ordet *kotsukotsu* kommer från ett trummande ljud och visar på något som är ”stadigt” eller ”oavbrutet”, meningen betyder därför att man ”stadigt arbetat hårt”. De visar också med exempel på de många utbildningarna att det fortfarande är det gamla systemet med interna utbildningar som de tillämpar och att de förväntar sig att den anställde stadigt ska utvecklas och formas inom företaget. Det mest tydliga idealet man kan se i detta exempel är ”att arbeta hårt och ihärdigt”. Man vill ha nyanställda som är villiga att arbeta hårt, andra färdigheter kan man träna fram i de olika träningsprogrammen.

I denna platsannons säger de att man har, förutsatt kunskap och vilja, chansen att *byoudou step up* att på ”ett jämställt sätt kan ta steg upp”. Med detta menar de troligen att man utifrån hur man presterar i företaget, har samma möjlighet att göra karriär. Då det bara finns ett visst antal som platser för de som vill göra karriär så är det troligt att genom att erbjuda jämställda möjligheter till karriär vill uppmana till konkurrens bland de anställda, och på så vis uppmana de ännu mer att utveckla *yaruki* ”viljan”. Oavsett om man har samma ursprungliga möjligheter så kan givetvis inte alla bli chefer.

10.3 Natural garden⁸⁹

18年前、通販マーケティングの専門部署として発足し、2012年5月に新会社としてスタートしました。成長を続けている企業ならではの、エネルギーにあふれる雰囲気と若いながらもプロフェッショナルとして活躍している先輩社員に共感して入社した社員が殆ど。多様な価値観、文化を持つ社員たちが、お互いの個性を尊重しながらアイデアをだしあい切磋琢磨しながら働いています。当社の社員に共通しているのは「自ら新しく生み出すこと」に意欲的であること。部門や社歴に関係なく、若手の意見を積極的に取り入れていく風土です。

⁸⁹ <http://job.rikunabi.com/2013/company/top/r595530054/> (2013-1-10)

För 18 år sedan började vi som en postorder- marketing avdelning och i maj 2012 startade vi som ett nytt företag. Som ett företag som växer, är stämningen överfull av energi och de ni kommer få jobba med är till största delen unga men ändå professionella senpais. Anställda med olika värderingar och kultur respekterar varandras personlighet samtidigt som man tillsammans tar fram nya idéer och stöttar varandra. Vad detta företags anställda har gemensamt är viljan att på ett energiskt sätt ”från sig själv föda något nytt”. Det spelar ingen roll vilken sektor eller hur länge man har varit i företaget, det är ett klimat som på ett positivt sätt tar in de ungas åsikter.

Här betonar de vikten av att kunna jobba tillsammans och respektera varandra och att bidra till en positiv stämning. Natural Garden trycker på att respektera varandras kultur och värderingar. Jag tror att man kan koppla detta till att de söker det som manualen kallar en rik personlighet. Medan Japan Beverage och Denka Electron tryckte mer på *yaruki* ”vilja” och *jituryoku* ”verklig kunskap” så trycker detta företaget mer på kreativitet och grupparbete. Grupparbetet ska ske, *otagai no kousei wo sontyou shinagara*, ”medan man respekterar varandras personlighet”. Detta företag tycks söka en helt annan typ av personer än de tidigare företagen. De nämner inget om hårt arbete eller träningsprogram utan söker mer personer som är öppna och idérika. För att ytterligare förtydliga skillnaden marknadsför de sig inte med höga löner, bonusar och belöningssystem. Istället tar de upp *enerugi de afureru funiki* ”stämning som överflödar av energi” och att de unga direkt har en möjlighet att göra skillnad.

I likhet med de andra företagen menar de att det inte är *syareki* ”ens historia i företaget” som avgör. Även här har man lämnat det gamla systemet där det är ens historia i företaget som avgör lönen och positionen; istället ser de på prestationer och i detta fall idéer.

En av anledningarna till att värderingarna i fokus här ligger på grupparbete och stämning, kan tänkas vara att detta är ett yngre företag och att de flesta anställda, enligt annonsen, är unga vilket kan innebära att de har en del andra värderingar än äldre företag. Karaktären på företaget, om de jobbar med marknadsföring, påverkar troligen att idéer är minst lika viktiga som disciplin.

11. Diskussion och slutsatser

11.1 Hur idealen skrivs fram i manualen

I varje kultur finns det ord och uttryck som ofta återkommer, och som anses positivt laddade. I Sverige så ser vi ofta ord som ”flexibel”, ”social kompetens” och ”driven” som positivt laddade i jobsammanhang. På liknande sätt finns det ord som i japanskan som ofta förekommer. Ord som *seityou suru* ”att växa”, *sekinin* ”ansvar”, *jikojitsugen* ”självförverkligande”, *konki* ”uthållighet” eller ”stamina” är exempel på ord som Seibido Shuppan föreslår att man ska använda för att marknadsföra

sig själv. Då detta är en diskursanalys tittar jag här på vilka ideal som framstår i texterna, i detta fall manualen och platsannonserna. Det som jag finner som det mest tydliga idealet är att identiteten som ”anställd” bör vara dominant över övriga identiteter. Detta skrivs eller sägs inte direkt, men de ideal som ”utveckling”, ”hårt arbete”, ”ansvarskänsla” och liknande förutsätter att man prioriterar arbetet framför sitt privatliv. Samma subjekt skulle kunna känna ”ansvar” gentemot sina andra identiteter också men här förutsätts det att man först och främst ska ta ansvar för arbetet.

Över lag, utifrån svaren i denna manual och med bakgrund mot Nikkeis undersökning⁹⁰ så skulle jag säga att ideal, så som att stanna länge och utvecklas inom företaget, envishet, viljan att utvecklas, målinriktad och kanske framförallt ansvarskänsla är viktigare än att man har faktisk kunskap och erfarenheter när man börjar, vilket stämmer överens med de gamla idealen för salarymannen. Den person som skrivs fram från idealet är en ansvarstagande, viljestark, driven, hårt arbetande och långsiktig person som är beredd att följa de regler och bestämmelser som finns i företaget och att arbeta, inte bara för sin egen vinnings skull utan framför allt för organisationen och dess långsiktiga mål.

Medan det var många exempelsvar som föreslog att man skulle marknadsföra sig med envishet, noggrannhet och ansvarskännande, så fann jag inte många exempelsvar som marknadsförde kvalitéer som att vara bra på att identifiera problem eller ta egna initiativ. Jag tror att en av anledningarna till detta är att det fortfarande finns en bild i samhället av vad som förväntas av salarymannen och att det man tittar på fortfarande är gamla ideal, även om det inte är de egenskaper som företagen egentligen behöver.

Enligt Dasgupta⁹¹ var idealen och det som krävdes av den anställde att denne kunde lyda order och göra det man blir tillsagd, framför allt de första åren. Om dessa förväntningar lever kvar i samhället och det är det som unga tror att företagen efterfrågar, så är det också det som de kommer att framhäva på intervjuerna. Manualen lyfter fram hur man ska uttrycka sig och hur man ska bygga upp sina svar men samtidigt som den lyfter fram vad företagen vill höra så tror jag att den använder sidor som unga ofta vill lyfta fram på intervjuerna som exempel. Detta för att manualen är tänkt att hjälpa de unga med hur de bör formulera sina svar, det är därmed ingen ide för manualen att lyfta fram egenskaper som ingen skulle tänka på att marknadsföra, även om dessa var önskade av företagen.

Vad jag har observerat under mina två år på japanska universitet så är det egenskaperna att lyda order och att slutföra projekt som de unga tränas till. Undervisningen går ofta ut på att memorera vad lärarna säger och väldigt lite handlar om att själv identifiera problem och hitta egna lösningar. Detta bekräftas av Nikkeis undersökning. Nikkei pekade på att det är relativt många som saknar initiativtagande

⁹⁰ Nikkei, 2012 s 15-16

⁹¹ Dasgupta, 2000 s 189-200

medan det är få som saknar egenskaperna att följa regler. Att få har egenskaperna kan vara en av anledningarna till att de sällan marknadsförs, även om företagen efterfrågar vissa egenskaper så kan de finnas en fördröjning på när samhället uppfattar att dessa ideal finns.

Manualen skriver också mycket om, vilket går i linje med de gamla idealen för salarymanen, att man är en del i en organisation och på en specifik position. Det uttrycks bland annat genom att man använder termen *ippansyain* "vanlig företagsanställd", i kontrast till de som har högre positioner, fattar beslut och har ansvar. Även om de företag som jag tittade på lyfte fram möjligheter till snabb karriär, även om man är ung, så är det inte de förväntningarna som uttrycks i manualen. Genom att använda ord som *kigyoujin* "företagsperson" och de man jobbar med som *nakama* som ger nyanser av "kamrater i en grupp" så ger man också en "vi mot dem" känsla där man jobbar för gruppen. I frågan om vad man gör om ens åsikter skiljer sig från sina överordnades så säger man att man inte ska göra något som "stör organisationen". Jag tror att man kan säga att idealet om harmoni fortfarande ligger mycket djupt i Japan. Man är underställd organisationen och det är först och främst organisationen man ska ha i åtanke.

Vad gäller utvecklingen inom företagen så tror jag ett viktigt ord är *sessatakuma* "att man utvecklas genom att man tävlar mot varandra" eller "vänlig konkurrens". Man har en organisation som består av *nakamas* "kamrater" och man utvecklas genom att man utmanar någon annan, ett fenomen som återkommer i Japan och är synligt inte minst i populärkultur så som manga och anime. Ninjorna som helst av allt vill besegra sin bästa vän i den välkända mangan Naruto, exempelvis Naruto som vill besegra Sasuke, eller där man har sitt eget piratskepp med *nakamas* mot de andra piratskeppen i mangan One Piece. Även om anime givetvis är en annan del av kulturen så tror jag att man kan se klara paralleller i hur man framställer grupper och organisationer i anime mot hur företags ideal ser ut. Att ha en *nakama* som man tävlar mot för att nå ett gemensamt mål är högst önskvärt.

Ett annat ideal som är tydligt är att vara förberedd och påläst, vilket visas i kapitlet som rör *shiboudouki* "varför man har sökt något". Även om man inte får jobba med det man har tänkt sig så är det viktigt att man vet vad ens mål är, att man är påläst och att man har förståelse för området man söker. Jag tror att detta även är ett sätt att se om den som söker har förmågan att läsa in och ta ut relevant fakta då det senare kommer bli en viktig del av arbetet för många. Även om man har mål och önskade typer av jobb så är det viktigt att man anpassar sig efter företagets önsknings och viktigare än sina egna mål är företagets åsikt om vad man ska göra. Här återkommer idealen om långsiktighet. Det räcker med att man på lång sikt får den positionen man vill ha och att man är en *kigyoujin* "företagsperson" framför att man är ekonom eller forskare. Vill organisationen att man gör något annat än det man är utbildad till så följer man vad organisationen beslutar. Detta innebär att man gör karriär inom företaget och inte inom ett yrke.

Kvinnor förväntas inte ha riktigt samma roll som männen i företagen. Men vad som är kvinnors roll i företagen och vilka ideal som borde gälla verkar det vara mer delade meningar om än för de ideal som gäller männen. Man kan se att det finns svar, i manualen, både för att de kvinnor som vill jobba kvar när de gifter sig och de som tänker sluta jobba då och de som väljer att inte gifta sig. Då många kvinnor för fram en bild av att de vill göra samma jobb som männen, så verkar det finnas en förväntning på att kvinnors plats i företaget ska bli större. Detta samtidigt som hon fortfarande förväntas ha den bärande rollen i hemmet. Omständigheterna med dagis, äldrevård och liknande gör det svårt för kvinnor att jobba på samma sätt som männen om de väljer att skaffa sig familj. Då många kvinnor verkar sträva efter en aktiv del i arbetslivet ser det ut som att nästa generation kommer ha rollmodeller för en karriärkvinna, något som både Aronsson och Sugimoto menar att denna och tidigare generationer har saknat.

Oavsett om kvinnorna väljer att stanna på arbetet eller sluta när de gifter sig finns det en bild att det fortfarande är hon som sköter hemmet. Idealen som framkommer genom exempelsvaren, är att kvinnan ska vara något mjukare och mjuka upp stämningen. Att kvinnor förväntas ha en effekt på arbetsgruppen talar emot att kvinnlig närvaro finns redan idag, hade gruppen bestått av hälften kvinnor så borde en ytterligare kvinna inte ha någon effekt. Samtidigt som kvinnorna ska ha vissa speciella kvaliteter så förväntas de framhäva att de vill göra jobbet jämställt med männen.

Då identiteten som ”arbetande kvinna” verkar vara svårt att kombinera med idealen som ”gift kvinna” så har kvinnor börjat senarelägga bröllopet, och vissa säger att de inte alls tänker gifta sig. Man kan se en början till ett nytt ideal, det som Aronsson kallar för karriärkvinnor och som är vad man skulle kunna se som en ny, kvinnlig, motsvarighet till salarymannen. De nya ideal, att kvinnor ska jobba på samma villkor som männen verkar dock inte, varken från frågorna eller från svaren, leda till en förändring i de manliga idealen, att de skulle kunna spendera mer tid hemma. Idealet är fortfarande att kvinnan sköter familjen, även om hon också sköter ett arbete.

11.2 Hur företagen uttrycker sig

Bilden man ofta har av Japan är ett land där karriärmöjligheter oftast är beroende av vilket universitet man gått på och att man sedan utvecklas med åldern. De tre företag jag har tittat på skriver i sina platsannonser att det inte är hur många år man jobbat eller den akademiska bakgrunden som är viktig för ens karriärutveckling. Att akademisk bakgrund inte är avgörande för utvecklingen inom företagen betyder inte att det inte är viktigt för vilka företag man kan komma in på. De ord som istället verkar vara återkommande och som företagen använder för att beskriva de kvaliteter som de efterfrågar är *yaruki* ”vilja”, *jitsuryoku* ”verklig kunskap”, *nouryoku* ”kunskap” och *ganbaru* ”att jobba på, försöka”. Dessa egenskaper speglar en bild av ett arbetsliv som kräver att man ständigt strävar efter utveckling och att jobbet och löneutvecklingen är en viktig del av ens liv. Bara Natural Garden önskade sig

öppenhet och respekt för andra och de pratade om olika *bunka* ”kultur” och *kachikan* ”värderingar” i positiva ordalag. Jag skulle tro att dessa ideal är ganska ovanliga då Japan inte har så många utlänningar och kulturen är relativt homogen, det borde därmed inte vara så många som har en annan kultur, i alla fall inte i mindre företag.

Beskrivningar som exempelvis Denka Electrons *gyouseki shidai* “beroende på betyg inom företagen” tyder på att det är mycket upp till en själv att utvecklas och öka sin lön och att hela tiden hålla sin karriär i åtanke. Denna press återfinns i bland annat The Economist⁹² och i Appelgrens beskrivning av salarymannen då man måste visa att man vill jobba hårt genom övertid och att vara med på företagens event och liknande. Detta kan vara en strategi från företagets sida för att se till att de anställda jobbar på och gör sitt yttersta för företaget men också göra det svårt för de anställda som presterar bra att byta jobb. Jag tror att man kan säga att man fortfarande, utifrån hur företagen uttrycker sig, förväntas jobba kvar på företaget och att kunskapen som man skaffar sig inom företaget är viktigare än den man har innan man börjar jobba. Företagen marknadsför sig med att man har jämställda chanser att få löneökningar och möjligheter att vidareutbilda sig. Det som verkar vara på väg att ändras, om det som står i platsannonserna återspeglar det som faktiskt sker på företagen, är systemet för löneökningar, där unga med talang och som är beredda att arbeta hårt har möjlighet att öka sin lön tidigare i sin karriär. Själva idealen för de anställda verkar dock ändras betydligt långsammare.

11.3 Vilken skillnad finns det i hur företagen och manualen uttrycker sig

Både företagen och manualen betonar ihärdighet, strävan uppåt, vidareutbildning och att man stannar och utvecklas inom företaget. Båda värderar också samarbete och att man agerar själv utan att bli tillsagd. Under anställningsprocessen verkar det vara många av de gamla idealen med hårt arbete som ligger kvar hos både de som söker arbete och hos företagen. De ideal som Nikkei förde fram att företagen verkligen söker tycks inte vara samma som de själva skriver ut i sina annonser. Undantaget är Natural Garden som eftersträvar att man skapar ett öppet klimat där alla ska komma med egna idéer, snarare än hårt arbete och uppåtsträvande. Inte bara företagen utan även manualen menar med sina exempelvis att det är de gamla idealen som ligger kvar.

⁹² Sayonara salaryman, 2008

12. Käll- och litteraturförteckning

Appelgren, S., 2012. Att forma sitt liv i nära relationer: familj, genus och arbete i Japan. In: L. Hagström and P. Moberg, eds., *Japan nu: strömningar och perspektiv*. Stockholm: Carlsson, pp.50–73.

Aronsson, A.S., 2012. *Career Women in Contemporary Japan: Pursuing Identities, Fashioning Lives*. [Ph.D.] Yale University. Available at: <<http://search.proquest.com.ezproxy.ub.gu.se/docview/1037964315/abstract?accountid=11162>> [Accessed 29 Jun. 2013].

Dasgupta, R., 2000. Performing Masculinities? The ‘Salaryman’ at Work and Play. *Japanese Studies*, 20(2), pp.189–200.

Denka Electron, 2013. [online] Syuukatsu nara rikunabi. Available at: <<http://job.rikunabi.com/2012/company/top/r791010003/>> [Accessed 10 Jan. 2013].

Edman, G. and Svensk-japanska stiftelsen, 2006. *‘Ärligt talat herr utlänning’: framgångsrecept för att lyckas i Japan: en krockkuddes funderingar, kåserier och anekdoter efter 25 år som affärsman i landet som fortfarande förbryllar och fascinerar*. Stockholm: Sweden-Japan Foundation.

Ishiwatari, R. and Ōsawa, H., 2008. *Shukatsu no bakayarou: Kigyō daigaku gakusei ga enjiru chabangeki*. Tokyo: Kobunsha.

Japanese Beverage, 2013. [online] Syuukatsu nara rikunabi. Available at: <<http://job.rikunabi.com/2013/company/top/r156900011>> [Accessed 10 Jan. 2013].

Kayama, R., 2004. *Shushoku ga kowai*. Tokyo: Kodansha.

Moberg, P. and Cederholm, K., 2009. *Etikett och kommunikation i Japan*. 2. uppl. [sic] ed. Uppsala: Uppsala Publishing House.

Natural garden, 2013. [online] Syuukatsu nara rikunabi. Available at: <<http://job.rikunabi.com/2013/company/top/r595530054/>> [Accessed 10 Jan. 2013].

NikkeiHR editorial department, 2012. *Shushoku katsudo nabigeshon: Gakusei no tame no riaru shukatsubon : Shukatsu. 2014. 2014*. NikkeiHR.

Sayonara, salaryman - Employment in Japan.(2008.) *The Economist*, 386(8561), p.60.

Seibido Shuppan editorial department ed., 2010. *Shushoku shiken koredake oboeru mensetsu entori shito: naitei o toru kotaekata ojikata 2012*. Tokyo: Seibido Shuppan.

Sugimoto, Y., 2003. *An introduction to Japanese society*. 2. ed ed. Contemporary Japanese society. New York, N.Y: Cambridge University Press.

Winther Jørgensen, M. and Phillips, L., 2000. *Diskursanalys som teori och metod*. Translated by S.-E. Torhell. Lund: Studentlitteratur.