



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

DEN ANSTÄLLNINGSBARE, DEN ICKE ANSTÄLLNINGSBARE & DEN ALTERNATIVA ANDRE.

- En kritisk studie om anställningsbarhet.

Mia Gruffman Cruse

Examensarbete för
Kandidat i sociologi, 15 hp:

Handledare: Carl Wilén

Termin/år: VT 2017

Abstract

Titel: DEN ANSTÄLLNINGSBARE, DEN ICKE ANSTÄLLNINGSBARE OCH DEN ALTERNATIVA ANDRE. En kritisk studie om anställningsbarhet

Författare: Mia Gruffman Cruse

Handledare: Carl Wilén

Examinator: Carl Cassegård

Typ av arbete: Examensarbete för kandidat i sociologi 15 hp/Uppsats i arbetsvetenskap

Tidpunkt: Vårterminen, 2017

Antal tecken inkl. blanksteg: 68161

Syfte och frågeställningar: Syftet med denna uppsats är att beskriva vilka egenskaper som tillskrivs den anställningsbare och den icke anställningsbare på den nutida svenska arbetsmarknaden för att därmed kunna diskutera möjliga förklaringsmodeller till hur och varför dessa kan förstås i termer av makt.

- 1) Vilka personliga egenskaper tillskrivs den anställningsbare, den förste, i platsannonser publicerade på platsbanken?
- 2) Hur kan de egenskaper som tillskrivs den icke anställningsbare, den andre, förstås genom dekonstruktion av den ideala första?
- 3) Hur kan den anställningsbare och den icke anställningsbare förstås utifrån begreppen governmentality, habitus, symboliskt kapital, symboliskt våld och teorin om den industriella reservarmén?

Metod och material: Kvalitativ metod. Innehållsanalys kombinerad med dekonstruktion (diskursanalys).

Huvudresultat: Den anställningsbare har beskrivits som i huvudsak samarbetsvillig, flexibel och självständig. Den icke anställningsbare har i kontrast till detta beskrivits som osamarbetsvillig, oflexibel och osjälvständig. Genom dekonstruktionens relativisering av hierarkierna mellan denna förste och andre har en alternativ andre diskuterats. Denne förstås som självständig, principfast, samarbetsvillig och delar därmed egenskaper med den förste. Såväl de olika identifierade "personerna" som anställningsbarhetsbegreppet i allmänhet har förståtts som funktionella i ett praktiskt maktutövande och understödjer därmed arbetsköparen i dennes kapitalackumulationsprocess. Vidare har den alternativa andra förståtts som ett potentiellt hot mot den självklarhet som präglar uteslutningen av den icke anställningsbare och dekonstruktion som kritiskt verktyg har på detta sätt motiverats.

Nyckelord: Anställningsbarhet, dekonstruktion, governmentality, habitus, den industriella reservarmén

Förord

Carl, Ulf, Katarina och Liv. Tack.

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	5
2. Syfte & frågeställningar	7
2.1 Avgränsningar	8
3. Tidigare forskning	9
4. Metod och material	12
4.1 Material	12
4.1.1 Urval	12
4.2 Metod	13
4.2.1 Kodning	14
4.2.2 Dekonstruktion som teori	15
4.2.3 Dekonstruktion som praktik	16
4.2.4 Alternativa metoder	17
4.3 Validitet/Reliabilitet	17
5. Teori	18
5.1 Från governmentality till den industriella reservarmén	19
6. Resultat och analys	23
6.1 Den närvarande förste och den frånvarande andre	23
6.1.1 Samarbetsvillig och självständig	23
6.1.2 Flexibel, serviceinriktad och kommunikativ	24
6.1.3 Positiv	25
6.1.4 Social, ansvarstagande och målinriktad	25
6.1.5 Engagerad och driven	26
6.1.6 Noggrann och strukturerad	26
6.1.7 Relationsskapande	27
6.1.8 Initiativrik	27
6.1.9 Lyhörd och lösningsorienterad	28
6.1.10 Trygg	28
6.1.11 Sammanfattning	29
6.1.11.1 Tabell 1. Önskade personliga egenskaper	29
6.1.11.2 Tabell 2 Identifierade motsatser (negativa)	29
6.2 Den alternativa andre	30
6.1.11.3 Tabell 3 Identifierade motsatser (positiva)	33
6.3 Anställningsbarhet från governmentality till den industriella reservarmén	34
6.3.1 Hur utövas makt genom anställningsbarhetsbegreppet?	34
6.3.2 Varför utövas makt genom anställningsbarhetsbegreppet?	36
7. Diskussion	40

7.1 Vidare forskning	41
8. Litteraturlista	43
9. Bilaga 1. Statistik från arbetsförmedlingen	45
10. Bilaga 2. Analys steg 1: förekomster av egenskaper per annons, per dag	46
11. Bilaga 3. Urvalsdetaljer	47
12. Bilaga 4. Den ideala sökande enligt Helgesson	49
13. Bilaga 5 Egenskapskluster	50
5.1 Samarbetsvillig	50
5.2 Flexibel	50
5.3 Självständig	50
5.3 Serviceinriktad	51
5.4 Positiv	51
5.5 Kommunikativ	51
5.6 Social	51
5.7 Ansvarstagande	52
5.8 Engagerad	52
5.9 Målinriktad	52
5.10 Driven	52
5.11 Noggrann	52
5.12 Initiativrik	52
5.13 Relationsskapande	53
5.14 Strukturerad	53
5.15 Lösningorienterad	53
5.16 Lyhörd	53
5.17 Trygg	53

1. Bakgrund

Svensk arbetsmarknadspolitik har länge präglats av synen på staten som den som bär det huvudsakliga ansvaret för upprätthållandet av individens grundläggande trygghet. Ett markant avståndstagande från detta statliga ansvar sammanfaller med den höga arbetslöshet som uppstod under början av 1990-talet. Individens skyldighet att säkra sin egen försörjning kom under denna period att färga såväl den förda politiken såväl debatten. Ersättningarna till de som stod utanför arbetsmarknaden kom i och med detta att villkoras av individens uppvisade arbetsvilja. Försörjningsstöd och arbetslöshetsförsäkring reformerades för att anpassas till denna nya syn på välfärdsstaten.¹ Som ett led i detta ikläddes arbetslöshetsersättningen ett nytt namn – “aktivitetsersättning”. Detta för att markera att ersättningen är relaterad till individens aktivitet vad gäller jobbsökande och arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram.²

Denna förändring av välfärdsstatens grundfundament bör kontextualiseras. Den aktiva arbetsmarknadspolitikerna är en stark trend bland den Europeiska Unionens (EU) välfärdsstater. Trenden kan härledas till Lissabonstrategins (år 2000) mål att EU skulle bli “den mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomin i världen år 2010”³. För att uppnå detta skulle fler européer ut på arbetsmarknaden, trygghetssystemen moderniseras, arbetskraftens och företagens anpassningsförmåga öka och humankapital investeras i genom bättre utbildning.⁴ EU:s arbetsrättsliga diskurs präglas i dagsläget av att juridiska skydd som trygghetsgaranti för europeiska medborgare tillskrivs mindre och mindre betydelse. Istället läggs tonvikten på att individens trygghet garanteras av dennes anställningsbarhet på en arbetsmarknad.⁵

Vad som faktiskt menas med anställningsbarhet är inte helt givet. I den uppsjö vetenskapliga definitioner som finns tycks ingen vara mer vedertagen än någon annan. Inom ramarna för denna uppsats utgör följande definition utgångspunkten:

¹ Junestav, Malin Socialförsäkringssystemet och arbetsmarknaden - politiska idéer, sociala normer och institutionell förändring - en historik. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk förändring, 2007, sid. 3

² Junestav(2007). sid. 50

³ Junestav(2007). sid. 32

⁴ Hobbins, Jennifer. *Samhälle, individ och ansvar - En studie om synen på arbetslöshet*, Diss., Karlstads universitet, 2016, sid. 32

⁵ Rönmar, Mia & Numhauser-Henning, Ann. EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity. I *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel*, Moëll, Christina, Persson, Vilhelm & Wenander, Henrik (red.), sid. 409-426, Lund: Juristförlaget, 2008, sid 419

En uppsättning erfarenheter, kunskaper och personliga egenskaper som gör det mer sannolikt för individer att bli anställda och framgångsrika inom de yrken de valt.⁶

Definitionen i sig uttrycker inget innehåll. De faktiska prestationerna, kunskaperna och personliga egenskaperna kan sägas vara knutet till en faktiskt tidpunkt. Definitionen kan därför kallas tidlös och makten att definiera och specificera det överlämnas i hög grad till de som anställer: arbetsköparna.

I och med slutsatsen att anställningsbarhet anses kunna kontrolleras och påverkas av individen själv, antas även den som står utanför arbetsmarknaden göra så på grund av sina egna fria val.⁷ En hierarki kan därmed sägas ha utkristalliserats. Den mellan den förste, den anställningsbare och den andre, den icke anställningsbare

⁶ Knight, Peter & Yorke, Mantz. *Assessment, Leading and Employability*. Berkshire: Open University Press, 2003, sid. 5, [min övers.]

⁷ Hobbins (2016). sid. 37

2. Syfte & frågeställningar

De vetenskapliga produktioner som ägnats åt begreppet och fenomenet anställningsbarhet är många. Det finns även ett stort antal publikationer om fenomenet arbetslöshet och den gradvisa förskjutningen av ansvaret för detta, från stat till individ. Kanske kan ett vetenskapligt tomrum, någonstans mitt emellan polerna anställningsbarhet och arbetslöshet sägas finnas. Det tomrum som åsyftas är den implicite andre, den icke anställningsbare. Det vill säga den frånvarande, icke uttalade motsatsen till den önskade på en arbetsmarknad.

Genom platsannonsern kommuniceras de personliga egenskaper som just nu, av arbetsköparen, anses vara eftertraktade. Den definition av anställningsbarhetsbegreppet som presenterades i bakgrunden kan därmed genom platsannonserna till viss del sägas fyllas med innehåll. Därför utgör platsannonsern det valda materialet och kommer användas för att besvara frågan *vem är den förste?* Dessa egenskaper kan sägas implicera hierarkiskt underordnade motsatta egenskaper. Genom dekonstruktion av de egenskaper som tillskrivs den första ska dessa hierarkier blottläggas och frågan *vem är den andre?* kan därmed besvaras. I och med denna kunskap kan den första och den andre *rekontextualiseras* och relateras till anställningsbarhetsbegreppet i allmänhet. Möjliga förklaringsmodeller till hur detta kan förstås i termer av makt kommer därefter ges genom begreppen *governmentality*, *habitus*, *symboliskt kapital* och *symboliskt våld* och teorin om *den industriella reservarmén*. Ansatsen i denna tredje del bör förstås som explorativ.⁸ Målet kan kallas en slags teoretisk överförbarhet där teoriernas tillämplighet på anställningsbarhetsbegreppet undersöks.⁹

Syftet med denna uppsats är att beskriva vilka egenskaper som tillskrivs den anställningsbare och den icke anställningsbare på den nutida svenska arbetsmarknaden för att därmed kunna diskutera möjliga förklaringsmodeller till hur och varför dessa kan förstås i termer av makt.

Mot bakgrund av detta syfte har följande forskningsfrågor formulerats:

- 1) Vilka personliga egenskaper tillskrivs den anställningsbare, den förste, i platsannonser publicerade på platsbanken?

⁸ Jfr Marsden Richard. *Marx after Foucault*. London: Routledge, 1999, sid. 35. 'logic of discovery' kan beskrivas som ett angreppssätt där möjliga hypoteser framläggs snarare än 'the logic of proof' där en förklaring framlyfts. Här har ett vetenskapligt perspektiv i enlighet med den förstnämnda antagits.

⁹ Yin, Robert K. *Kvalitativ forskning från start till mål*. Lund: Studentlitteratur, 2013, sid. 104

- 2) Hur kan de egenskaper som tillskrivs den icke anställningsbare, den andre, förstås genom dekonstruktion av den ideala första?
- 3) Hur kan den anställningsbare och den icke anställningsbare förstås utifrån begreppen governmentality, habitus, symboliskt kapital, symboliskt våld och teorin om den industriella reservarmén?

Genom metoden dekonstruktion, vilken till sin natur är kritisk, och genom framläggandet av möjliga förklaringsmodeller till hur och varför anställningsbarhet och icke anställningsbarhet kan förstås i termer av makt avser jag kunna bidra med en del i det som kan kallas en kritisk samhällsvetenskap.¹⁰

2.1 Avgränsningar

De personliga egenskaper som utgör en del av definitionen av anställningsbarhetsbegreppet kommer här att undersökas. De övriga delarna - kunskaper och erfarenheter - undersöks inte även om dessa delar tangeras i den teoretiska återkopplingen. Viktigt att understryka är även att det inte görs någon åtskillnad mellan önskade egenskaper för yrken associerade med specifika socioekonomiska klasser. Inte heller görs någon analys av skillnader i sökta egenskaper mellan kvinno- respektive mansdominerade yrken¹¹ Även om det är sannolikt att sådana mönster står att finna görs således någon klass- eller genusanalys av anställningsbarhet inte här.

Andra typer av texter hade kunnat ge svar på vem den anställningsbare är. Dagstidningar, romaner, dokument, riktlinjer etcetera hade kunnat erbjuda svar ur andra perspektiv än arbetsköparens. Utgångspunkten och ett centralt antagande är dock här att arbetsköparen är en central aktör vad gäller makten att definiera innehållet i anställningsbarhetsbegreppet och andra möjliga aktörer har därför, inom ramarna för denna uppsats lämnats hädan.

¹⁰ Se Eriksson, Catharina, Eriksson Baaz, Maria & Thörn, Håkan. Den postkoloniala paradoxen, rasismen och 'Det mångkulturella samhället'. En introduktion till postkolonial teori. I *Globaliseringens kulturer - den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället*, Eriksson, Catharina, Eriksson Baaz, Maria & Thörn, Håkan (red), sid 13-53. Nora: Nya Doxa, 2005, sid. 18 om det poststrukturalistiska syftet.

¹¹ En undersökning som tangerar detta ämne (materialet är inte platsannonser utan yrkesbeskrivningar på arbetsförmedlingen) har gjorts av Backman, Christel & Ulfsdotter Eriksson, Ylva. Föreställningar om klass och kön i arbetsförmedlingens yrkesbeskrivningar. *Sociologisk forskning*, vol. 51, no 2 (2014): sid 109-136.

3. Tidigare forskning

Anställningsbarhet är ett förhållandevis väl beforskat område. Detta gäller även området arbetslöshet. De för uppsatsen mest relevanta vetenskapliga publikationerna redovisas här och relevansen tillskrivs dessa då samtliga kan sägas beröra delar som är starkt relaterade till det område som denna uppsats avser undersöka. Notera dock att ingen av dessa studier berör icke anställningsbarhet som något skilt från arbetslöshetsbegreppet då några sådana studier i en svensk kontext inte har gjorts. Ambitionen med detta avsnitt är inte att täcka alla de vetenskapliga publikationer som står att finna inom de omkringvarande områdena. Istället ämnar jag placera denna uppsats i en vetenskaplig kontext.

I sin avhandling *Platsannonser i tiden* (2011) har Karin Helgesson studerat orubricerade platsannonser publicerade mellan år 1995 och 2005. I avhandlingen kan fokus bland annat sägas ligga på de personliga egenskaper som utgör en del av anställningsbarhetsbegreppet.¹² Hon konstaterar bland annat att den ideala sökande under samtliga undersökta år ska vara samarbetsvillig, självständig och kunna ta egna initiativ.¹³ Ytterligare en slutsats är att även om vissa egenskaper är associerade med specifika yrken uttrycker oväntat många annonser samma önskade egenskaper, oavsett tjänst.¹⁴

I avhandlingen *Blir du anställningsbar lille/a vän?* lägger Sara Carlbaum fokus på kunskapsdelen av anställningsbarhetsbegreppet. Carlbaum har studerat konstruktionen av den ideala medborgaren i gymnasiereformer mellan 1971 och 2011. Under 2000-talet konstaterar hon ett trendbrott och ett fokusskifte i gymnasieskolans vision där skolans roll kommit att bli arbetsmarknadens kompetensförsörjare.¹⁵ Rätten till arbete och utbildning ersattes av skyldigheter; plikten att arbeta. Ett aktivt deltagande i samhället har kommit att innebära aktivt deltagande i lönearbetet. Ett fullvärdigt medborgarskap, konstaterar Carlbaum, nås endast genom anställningsbarhet.¹⁶

¹² Helgesson sätter själv inte detta i en anställningsbarhetskontext.

¹³ Helgesson, Karin. *Platsannonser i tiden: den orubricerade platsannonser 1955-2005*, Diss., Göteborgs universitet, 2011, sid. 249. En sammanfattande tabell över de egenskaper som identifierats av Helgesson under undersökningsåren står att finna i bilaga 4 - Den ideala sökande enligt Helgesson

¹⁴ Helgesson (2011). sid. 211

¹⁵ Carlbaum, Sara. *Blir du anställningsbar lille/a vän?* Diss., Umeå universitet, 2012, sid. 220f

¹⁶ Carlbaum (2012). sid. 237

Den andre, den som står utanför arbetsmarknaden har studerats av Maria Andersson i avhandlingen *Arbetslöshet och arbetsfrihet: moral, makt och motstånd*. Andersson har granskat bilden av arbetslöshet och de egenskaper som tillskrivs den arbetslösa individen. Anderssons ambition är att omvända den vedertagna uppfattningen om att arbetslöshet innebär passivisering, dåligt självförtroende, marginalisering samt fysisk och psykisk ohälsa.¹⁷ Andersson visar på en skillnad mellan förtjänta och oförtjänta arbetslösa där den första utgör den grupp som gör aktivt motstånd mot sin arbetslöshet, de som bevisar sin arbetsvilja medan den andra gruppen tillskrivs egenskaper som passiva samhällsparasiter med bristande arbetsvilja.¹⁸

Denna uppsats placerar sig mellan de ovan beskrivna områdena. En viktig skillnad finns mellan den icke anställningsbare, som utgör ett av denna uppsats huvudfokus, och den arbetslösa såsom beskriven av Andersson. Emedan Anderssons fokus utgörs av de egenskaper som tillskrivs den arbetslösa inom ramarna för dennes arbetslöshet är utgångspunkten här istället de egenskaper som antas leda till arbetslöshet, de egenskaper som föregår identiteten arbetslös eller orsakar den.

Viktigt att understryka är varför undersökningen om den ideala sökande behöver göras då den redan kan tyckas vara gjord av Helgesson. Detta har gjorts av två anledningar; 1) Helgesson studerade platsannonser publicerade till och med 2005 och vid tiden för författandet av denna uppsats har det sedan dess gått 12 år. Skillnader i ideala egenskaper beskrivna i platsannonser kan antas ha uppkommit under denna tidsrymd. 2) Helgessons använda metod, den strikt kvantitativt innehållsanalytiska metoden, med av forskaren på förhand bestämda kategorier kan antas ge ett annat resultat än en innehållsanalys av en mer tolkande karaktär. Det sistnämnda utgör metodvalet i denna uppsats. Denna uppsats skiljer sig även, förutom de skillnader som redan diskuterats, från de övriga genom den explorativa ansatsen och de teorier utifrån vilka anställningsbarhetsbegreppet diskuteras.

¹⁷ Andersson, Maria. *Arbetslöshet och arbetsfrihet: moral, makt och motstånd*. Diss., Uppsala universitet, 2003, sid. 7

¹⁸ Andersson (2003). sid. 95

Till sist bör även understrykas att en stor mängd referenslitteratur och tidigare forskning på ämnet finns tillgänglig och de presenterade publikationerna utgör endast en liten del. Bland annat har Marinette Fogde (2011) skrivit om projektet att göra sig anställningsbar bland blivande tjänstemän¹⁹. Peter Knight och Mantz Yorke (2003) som stod bakom definitionen av anställningsbarhet som används i denna uppsats har, liksom Carlbaum, lagt fokus på utbildningsdelen.²⁰ På temat arbetslöshet återfinns bland många andra Jennifer Hobbins (2016) vilken har utrett föreställningar relaterade till arbetslöshetsbegreppet.²¹

¹⁹ Fogde, Marinette. Att göra sig anställningsbar. Om instrumentella identitetspositioner och könad säljbarhet. *Sociologisk Forskning*, vol. 48 no. 1 (2011), sid. 25-43

²⁰ Knight & Mantz (2003)

²¹ Hobbins (2016)

4. Metod och material

4.1 Material

I platsannonsernas språkbruk reflekteras de värderingar som råder i arbetslivet vid en given tidpunkt, och platsannonserna kan därför fungera som en spegel av samhället och sin tid.²²

Som en spegel av det samhälle det tillverkats inom är det skrivna ordet mycket intressant. Ytterligare en dimension kan tillskrivas text i allmänhet. Samtidigt som denna speglar samhället kan den även sägas vara del i att skapa detsamma. Språket är inte endast en referens till den materiella, "faktiska", världen utan också en aktör i skapandet av denna värld.²³ Det skrivna ordet utgör därför utgångspunkten för materialvalet. Skriften antas både berätta om sakernas tillstånd samt konstruera detta tillstånd.

Platsannonsern som material har valts på grund av dess upphovsman. Upphovsmannen, arbetsköparen, kan i platsannonsern förväntas uttrycka vem de anser vara anställningsbar vid tiden för annonsens publikation. På detta vis fylls den del av anställningsbarhetsbegreppet som rör personliga egenskaper med innehåll. Samtidigt kommunicerar platsannonsern även vad som är oönskade egenskaper och personlighetsdrag. Detta motiveras med Jacques Derridas föreställning om språket som organiserat utifrån binära oppositioner och att mening skapas genom de skillnader som dessa oppositioner manifesterar eller implicerar.²⁴

4.1.1 Urval

Det forum från vilket platsannonserna har inhämtats är Platsbanken. Platsbanken är arbetsförmedlingens annonsplats där arbetsköpare kan utlysa lediga tjänster. Forumet utgör här ensam representant för forum för platsannonsering. Orsaken till detta är att webbplatsen är en av de främsta, om inte den främsta, aktören på området.²⁵

Efter en initial pilotanalys konstaterades att 200 annonser, utspridda över en arbetsvecka utgjorde ett hanterbart omfång. Detta beslut fattades mot bakgrund av den statistik som begärts ut från arbetsförmedlingen över det genomsnittliga antalet publicerade annonser per

²² Helgesson (2011), sid. 1

²³ Eriksson, Eriksson Baaz & Thöm (2005), sid. 18

²⁴ Eriksson, Eriksson Baaz & Thöm (2005), sid. 18

²⁵ Några officiella siffror om antalet besökare i relation till övriga platsannonserpublikationsforum har ej hittats.

dag.²⁶ De 200 annonserna utgör cirka 1 procent av den totala populationen under den aktuella veckan. Detta bör ge en förhållandevis god indikation om definitionen av de egenskaper som tillskrivs den anställningsbare under denna vecka. Utspritt över ett år är de analyserade annonserna en försvinnande liten del vilket gör att någon absolut statistisk generaliserbarhet inte är möjlig.

Ambitionen med undersökningen att ta ett första steg mot att kunna dra slutsatser om såväl Sverige som helhet som arbetsmarknaden i allmänhet. Urvalet har därför varken begränsats till vare sig just bransch, yrke eller geografiskt område inom Sverige.²⁷ Specifikt har urvalet gjorts enligt principen Obundet systematiskt urval (OSU)²⁸ och någon slumpmässighet har inte inkluderats i urvalsprocessen.²⁹ Detta systematiserade urval utgör åtgärder för att stärka det analyserade materialets representativitet.

4.2 Metod

För att besvara studiens första frågeställning, *Vilka personliga egenskaper tillskrivs den anställningsbare, den första, i platsannonser publicerade på platsbanken?* menar jag att innehållsanalys är bäst lämpad. En viktig åtskillnad görs mellan kvantitativ- och kvalitativ innehållsanalys. Kvalitativ innehållsanalys kan syfta på textanalyser där kvantifiering aldrig äger rum. Den kan dock även syfta till analyser där syftet är att kvantifiera men där förhållandevis komplicerade tolkningar görs.³⁰ Om tolkningen är komplicerad eller ej kan sägas vara en subjektiv bedömning. I detta fall är ett helt systematiskt kodschema i strikt kvantitativ mening inte tillämpligt. Att endast räkna ord kan äventyra validiteten då de ord som räknas är beroende av den kontext i vilken de förekommer. Vidare finns en stor risk att resultatet blir missvisande om de egenskaper som söks på förhand definieras. Att just dessa

²⁶ Bilaga 1.1 Statistik från arbetsförmedlingen

²⁷ Notera att Tidigare forskning har visat att de egenskaper som söks i stor utsträckning är desamma, oberoende av såväl bransch som yrkesroll. Se Helgesson (2011), sid. 211

²⁸ Djurfeldt, Göran, Larsson, Rolf & Stjämhagen, Ola. *Statistisk verktyglåda 1*, Lund: Studentlitteratur, 2010, sid. 112.

²⁹ Detaljer om urvalsprocessen återfinns i Bilaga 3 - Urvalsdetaljer

³⁰ Bergström, Göran & Boréus, Kristina. *Textens mening och makt: metodbok samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur, 2005, sid. 50

skulle utgöra de mest frekvent förekommande kan inte fastställas då någon referenspunkt inte finns.³¹

Ytterligare en komplicerande faktor är nödvändigheten att klustra egenskaper. Vissa egenskaper eller beskrivningar av egenskaper är helt synonyma. Exempel på detta är “flexibel” och “anpassningsbar”. Eller “samarbetsvillig” och “tycka om att arbeta i grupp”. Även i detta steg, när kluster av egenskaper ska skapas, behövs således tolkningar göras. Hur såväl kluster som uttolkningen av vad som är egenskaper gjorts redovisas i avsnittet *kodning* nedan. Sammantaget har de ovanstående faktorerna inneburit att viss tolkning bör göras och en innehållsanalys av kvalitativ karaktär är därför mer tillämplig än en kvantitativ sådan. Ord räknas, men en tolkning görs för att bestämma vilka ord som ska kvantifieras samt hur dessa ska kategoriseras.

4.2.1 Kodning³²

I detta avsnitt följer en beskrivning av den första, innehållsanalytiska delen av studien. Till skillnad från klassisk kvantitativ innehållsanalys har viss tolkning varit nödvändig här. Hur och på vilken grund denna tolkning gjorts redovisas nedan.

Efter att datainsamlingen avslutats påbörjades analysen av annonstexterna, analysenheterna. De kodningsenheter som eftersöktes var önskade personliga egenskaper hos den sökande. En viktig åtskillnad gjordes mellan “mjuka” personliga egenskaper såsom flexibel och “hårda” färdigheter såsom datorkunskaper, språkkunskaper, körkortsinnehav samt utbildnings- och erfarenhetsönskemål. Endast de förstnämnda “mjuka” parametrarna utgjorde intresset för denna studie. När en mänsklig egenskap påträffades, oavsett om den var formulerad som ett ord eller som en kombination av ord, sparades denna ned till en tabell och ny sådan per insamlingsdag skapades³³. I analysens andra steg sammanställdes förekomsterna av de specifika egenskaperna. Då ingen initial kategorisering gjordes innebar det kommande steget en klustring enligt principen att synonymer, väldigt liknande ord och meningar med väldigt liknande innebörd, sammanslogs till en och samma enhet. Namnet på denna enhet styrdes av

³¹ Flexibilitet, som ska visa sig vara en av de mest eftersökta egenskaperna hos en framtida anställd, hade exempelvis aldrig blivit synligt i resultatet om inte forskaren aktivt gjort en sökning på detta.

³² Hur den faktiska klustringen gjorts presenteras i bilaga 5 - Egenskapskluster

³³ Se 11 - bilaga 2 “Analys steg 1: förekomster av egenskaper per annons, per dag” för exempel

den etikett som ansågs vara lämpligast för att sammanfatta de egenskaper som placerats under denna. I det fall en egenskap förekom flera gånger i en och samma annons räknades den till klustret endast en gång. Det som kvantifieras är således hur många annonser en specifik egenskap förekommer i, inte hur många gånger den faktiska egenskapen förekom totalt i de analyserade annonserna.

Aktiviteten att slå samman egenskaper var förenad med vissa bryderier. Det kanske främsta exemplet på detta är “arbeta under eget ansvar”. Vid en första anblick kan denna egenskap tyckas hör hemma under “ansvarsfull”. Dock gjordes bedömningen att det snarare är förmågan att arbeta självständigt som åsyftas och egenskapen placerades just i kategorin “självständig”.

34

En begränsning med innehållsanalys, framförallt av den kvantitativa typen, är att det som kan kvantifieras är det uttalade, manifesta innehållet.³⁵ För att undersöka det implicita bör andra metodval göras, såsom diskursanalys.³⁶ I den andra forskningsfrågan, *Hur kan de egenskaper som tillskrivs den icke anställningsbare, den andre, förstås genom dekonstruktion av den ideala första?* finns en ambition att tolka just det frånvarande. Därför används diskursanalys i detta steg och Jacques Derrida utgör diskursanalytisk representant. Genom de önskade egenskaper som kvantifierades i det första steget antas att vi, utifrån Derridas utgångspunkt att allt implicerar en hierarkiskt underordnad motsats, även får information om oönskade motsatta egenskaper.

4.2.2 Dekonstruktion som teori

Poststrukturalismen, till vilken Derrida ofta räknas, har vuxit fram ur en kritik mot den klassiska västerländska vetenskapen. Kritiken rör främst vetenskapens strävan att finna en yttersta princip som kan förklara verkligheten.³⁷ Derrida vände sig mot denna utgångspunkt, metafysiken, och menar istället att strukturer inte har ett centrum. Närvaro förutsätter frånvaro

³⁴ Ytterligare ett problem uppstod i skillnaden mellan lösningsorienterad och positiv vilka initialt kan tyckas vara olika egenskaper. Att “se möjligheter framför hinder” innebär dock just ofta en positiv inställning och de två egenskaperna positiv och lösningsorienterad ligger i vissa fall mycket nära varandra. Klustringen gjordes för dessa egenskaper enligt principen att “ser möjligheter framför hinder” placerades i kategorin positiv medan exempelvis “gillar att lösa problem” och “alltid se lösningar” placerades i kategorin lösningsorienterad.

³⁵ Bergström & Boréus (2005), sid 81

³⁶ Bergström & Boréus (2005), sid. 81

³⁷ Miegel, Fredrik & Johansson, Thomas. *Kultursociologi*, andra upplagan, Lund: Studentlitteratur, 2002, sid. 202

och den förste kan bara vara närvarande i förhållande till den frånvarande andre. Ett ord, ett tecken eller en symbol refererar alltid till något utanför sig själv. Till vad det inte är.³⁸ En viktig del i den dekonstruktivistiska ansatsen är utgångspunkten att det metafysiska tänkandet grundar sig på en binär och hierarkisk uppdelning av verkligheten. Exempel på sådana begreppspar är vit/svart, man/kvinna, rik/fattig och i denna kontext, anställningsbar/icke anställningsbar.

Dekonstruktion identifierar oppositioner där en term hierarkiskt placerar sig ovanför den andra, såsom när tal placeras ovanför skrift. Den dekonstruktiva strategin är att kasta om hierarkin så att den underordnade termen kommer först. Målet är inte att etablera en ny hierarki utan att underminera den tidigare hierarkin genom en generell förflyttning av de föreställningar som följer på omkastningen av hierarkin.³⁹

Begreppets teoretiska betydelse kan i och med ovanstående formulering tyckas stå förhållandevis klar. Den praktiska användningen av angreppssättet är dock inte etablerad. Hur förflyttas föreställningar genom att hierarkin kastas om?

4.2.3 Dekonstruktion som praktik

Inspiration till hur dekonstruktion kan användas i praktiken har hämtats från Bosse Bergstedts och Glen Helmstads (2003) tillämpning av begreppet. De har använt dekonstruktion som metod för att analysera intervjupersoners livshistorier.

I varje livshistoria finns ett antal motsatspar där två begrepp på ett eller annat sätt förhåller sig till varandra. I ett inledande steg gäller det att få syn på dessa motsatspar... I tolkningens andra steg gäller det att se hur motsatsparen sätts i rörelse... Det gemensamma för detta andra steg i läsningen är att se hur det i texten skapas rörelse och spel med språkets skillnader.⁴⁰

Motsatsparen utgörs i denna uppsats av de närvarande, uttryckta egenskaperna, de som söks, och de frånvarande, de som inte söks. Dessa oönskade egenskaper antas tillsammans kunna konstruera en bild av, eller en föreställning om, den andre på en arbetsmarknad, den icke anställningsbare. Det andra steget, att sätta motsatsparen i rörelse, kommer att angripas genom en diskussion om egenskaperna utifrån något annat än negativa/positiva motpoler. Egenskaper som kan antas vara motsatta, men inte per definition är antonymer kommer därmed diskuteras. I och med detta kan den önskade egenskapen sättas i kontrast till en annan positivt laddad egenskap och hierarkin mellan motsatsparen kan därmed relativiseras.

³⁸ Miegel & Johansson (2002), sid. 206

³⁹ Derrida, Jacques & Stocker, Barry (red). *Basic Writings*. New York: Routledge, 2007, sid. 107, [min övers]

⁴⁰ SOU 2003:112. Utbildningsdepartementet. *Existens och folkbildning: tolkning av unga vuxnas berättelser om liv och lärande omkring år 2000*. sid. 115

4.2.4 Alternativa metoder

Ett alternativ till att använda en kombination av metoder hade varit att helt exkludera den innehållsanalytiska delen av studien och istället studera texten med en omedelbar dekonstruktiv ansats, det vill säga att identifiera motsatspar utan att kvantifiera de önskade egenskaperna. Ett lika utförligt svar på vem den första är hade då dock inte kunnat ges.⁴¹ Innehållsanalysen ansågs därför såväl nödvändig som ett viktigt komplement till den diskursanalytiska delen av studien.

4.3 Validitet/Reliabilitet

En strategi för att hantera potentiella validitetsproblem har varit det fokus som lagts på egenskapernas kontext. Medan en "klassisk" kvantitativ innehållsanalys mer eller mindre rycker ord ur sitt sammanhang har just sammanhanget utgjort en viktig förutsättning. Tolkning i sig innebär dock andra potentiella faror då den till sin natur är subjektiv. Den tolkning och framförallt den klustring av egenskaper som gjorts av mig som forskare kan på intet vis sägas vara allmängiltig. Möjligheten finns att en annan forskare hade gjort en annan bedömning. Den gjorda kategoriseringen tillgängliggörs därför för läsaren.⁴²

⁴¹ Att "vikt" skulle vara synonymt med frekvens kan ifrågasättas.

⁴² Se bilaga 5 - Egenskapskluster

5. Teori

I detta avsnitt presenteras de analysverktyg som ska komma att användas för att besvara den tredje forskningsfrågan, *Hur kan den anställningsbare och den icke anställningsbare förstås utifrån begreppen governmentality, habitus, symboliskt kapital, symboliskt våld och teorin om den industriella reservarmén?*. Dessa utgörs av Foucaults begrepp governmentality, Bourdieus begrepp kapital, symboliskt våld och habitus samt Marx teori om den industriella reservarmén. Governmentality-begreppet och teorin om den industriella reservarmén utgör två perspektiv på makt. Den första används här för att förklara *hur* makt utövas genom anställningsbarhetsbegreppet och därigenom skapar "fogliga kroppar"⁴³. Till den senare överlämnas att förklara *varför* anställningsbarhetsbegreppet fyller en viktig funktion för arbetsköparna i kapitalackumulationsprocessen.⁴⁴ Detta sätt att använda Foucault och Marx tillsammans för att beskriva maktens hur och varför kan jämföras med Richards Marsdens användning av respektive teoretiker.⁴⁵ Bourdieu ska här förstås som en brygga mellan dessa två perspektiv då dennes begreppsapparat erbjuder förklaringsmodeller av båda dessa slag. Hur dessa delar tillämpas mer praktiskt beskrivs i avslutningen av detta kapitel.

Kritik har från Marxistiskt håll riktats mot poststrukturalismen⁴⁶, till vilken såväl Derrida som Foucault kan räknas. Denna kritik rör bland annat att poststrukturalismen relativiserar verkligheten i en sådan utsträckning att den blir kraftlös som politiskt verktyg⁴⁷ samt att för mycket fokus läggs på kultur snarare än ekonomiskt kapital som förklaringsmodell till samhällseliga skiktningar och hierarkiska ordningar.⁴⁸ Kritiken har här tagits på allvar och beaktats. Därför används dekonstruktion⁴⁹ endast som metod för att utröna den anställningsbare personens hierarkiskt underordnade - den icke anställningsbare.

⁴³ Davidsson, Tobias. *Understödet rationalitet. En genealogisk studie av arbetslinjen under kapitalismen*. Malmö: Égalité, 2015, sid. 89

⁴⁴ Jfr Davidsson (2015), sid. 92

⁴⁵ Marsden (1999)

⁴⁶ Även en brytning mellan Bourdieu och poststrukturalismen finns, dock i form av en mer personlig konflikt mellan Bourdieu och Derrida. Se Broady, Donald. *Sociologi och epistemologi - Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS Förlag, 1991, sid. 29

⁴⁷ Eriksson, Eriksson Baaz & Thörn (2005), sid. 21f

⁴⁸ Poststrukturalister har replikerat genom att understryka att blottläggandet av binära oppositioner i sig är en kritiskt handling vilket därmed gör den till ett kritiskt verktyg. se Eriksson, Eriksson Baaz & Thörn (2005), sid. 22

⁴⁹ Se avsnitt 4.2.1 och 4.2.2 för beskrivning av dekonstruktion som teori och praktik.

5.1 Från governmentality till den industriella reservarmén

Begreppet governmentality har, med anledning av att det hos Foucault kan liknas vid skisser⁵⁰, vidareutvecklats av andra forskare och teoretiker. Begreppet har i och med detta kommit att associeras än starkare med liberalism än vad det ursprungligen gjorde hos Foucault.⁵¹ Denna förståelse av begreppet är utgångspunkten även här och Nikolas Rose utgör uttolkare av governmentality-begreppet. Rose beskriver detta som tudelat där en del rör disciplineringen av kroppen och den andra delen biopolitiken.⁵² Dessa två delar utgör huvudpunkterna i en liberal styrningsrationalitet där strategierna för styrning bland annat består i institutioner vars syfte är att skapa individer som styr sig själva. I detta, menar Rose, skapas en åtskillnad mellan de individer som uppfyller detta liberalismens krav på självstyre, de goda medborgarna, och de som inte gör det, de dåliga medborgarna.⁵³ Utgångspunkten i den liberala styrningsrationaliteten kan således förstås som att styrning görs effektivast om den är så återhållsam som möjligt. I motsats till en invasiv styrningsstat som ingriper och styr aktivt är den liberala styrningens utgångspunkt att samhällets och ekonomins naturliga rörelser ska utgöra grunden för maktutövandet.⁵⁴ På detta vis förklaras *hur* makten verkar strukturerande på kroppen och förutsätter den fogliga kroppen.

Rose finner således i sin tolkning av Foucault ett samband mellan styrning, i form av normerande strukturer eller faktiska lagar eller regler, och individens inkorporerande av denna styrning. I Bourdieus kan detta förklarats i termer av symboliskt våld som strukturerar habitus. En kraftigt förenklad överföring av disciplineringen av kroppen till habitus kan göras i termer av i det första fallet kan habitus förstås som en strukturerad struktur medan Bourdieu lägger till att habitus även är strukturerande vilket citatet nedan visar.⁵⁵ En återkoppling mellan individens kontroll av sig själv och strukturer i form av lagar och regler kan inte sägas vara lika tydlig i Rose tolkning av Foucault.

⁵⁰ Nilsson, Roddy. *Foucault - en introduktion*. Malmö: Égalité, 2008, sid 130

⁵¹ Se även Andersson, Robert. Förtjänt att styra. Samhällets bästa och förtjänsttanken. I *Brott i välfärden - om brottslighet, utsatthet och kriminalpolitik*, von Hofner, Hanns & Nilsson, Anders (red.), sid. 13-36. Stockholm: Kriminologiska institutionen Stockholms universitet, 2007, sid. 28

⁵² Medan disciplinen inriktas mot kontroll handlar biopolitiken eller biomakten snarare om frågor som rör liv och död för befolkningen som helhet. se Nilsson (2008), sid 96

⁵³ Rose, Nikolas. Governing "advanced" liberal democracies. I *Foucault and political reason . Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*, Barry, Andrew, Osborne, Thomas & Rose, Nikolas (red), sid 37-64. Chicago: University of Chicago press, 1996, sid. 44-45

⁵⁴ Andersson (2007), sid. 14

⁵⁵ Bourdieu, Pierre. *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Press Syndicate of the University of Cambridge, 1977, sid 72

Bourdieu's habitusteori vilar egentligen på en enkel tanke: människors habitus, som formats av det liv de dittills levt, styr deras föreställningar och praktiker och bidrar därmed till att den sociala världen återskapas eller ibland - nämligen i händelse av bristande överensstämmelse mellan människors habitus och den sociala världen - förändras.⁵⁶

Vidare understryks i citatet att habitus är trögrikligt men inte oföränderligt. Det strukturerar människors handlingar men gör inte människan uteslutande till ett offer för omständigheter.⁵⁷ Habitus kan förstås som ett förkroppsligande av det *symboliska kapitalet*⁵⁸ och marknaden avgör vilka delar av människors habitus som är att betrakta som kapital.⁵⁹

Detta leder oss in på Bourdieus kapitalteori. I denna görs en åtskillnad mellan ekonomiskt och symboliskt kapital.⁶⁰ Emedan ekonomiskt kapital ligger nära den marxistiska definitionen av kapital, tillskrivs det av Bourdieus inte ensamt samma värde. Istället föreställer sig Bourdieu symboliskt kapital som ytterligare en dimension och tillsammans kan dessa användas för att beskriva individers maktposition. Symboliskt kapital kan beskrivas som egenskaper och tillgångar vars värde är kontextberoende.⁶¹ Begreppet kan kallas relationellt, en marknad för tillgångarna måste finnas där de måste vara efterfrågade och anses vara värdefulla.⁶² Förklaringen till det symboliska kapitalets värde ger Bourdieu genom att den som efterfrågar det ofta själv är ett resultat av ett liknande symboliskt kapital.⁶³ Detta kan exemplifieras genom att de som anställer tillskriver vissa egenskaper, erfarenheter och kunskaper ett värde då de själva är produkter av ett sammanhang där dessa tillgångar rankats högt.

För att förklara hur ojämlika relationer mellan de dominerande och dominerade kan leva vidare och upplevas som naturliga, introduceras begreppet symboliskt våld⁶⁴ av Bourdieu.⁶⁵ Det

⁵⁶ Broady (1991), sid. 225

⁵⁷ Broady (1991), sid. 230.

⁵⁸ Broady (1991), sid. 17

⁵⁹ Broady (1991), sid. 226f

⁶⁰ Socialt kapital som ett kapital för sig diskuteras inte inom ramarna för denna uppsats. Detta trots att detta kan antas innebära en möjlig väg in på arbetsmarknaden. Inte heller berörs kulturellt kapital som kan sägas vara en specificerad nivå av det symboliska kapitalet. Se Broady (1991), sid. 171

⁶¹ Broady (1991), sid. 169

⁶² Broady (1991), sid. 169

⁶³ Broady (1991), sid. 170

⁶⁴ Här hade en jämförelse mellan Bourdieus symboliska våld och det marxistiska begreppet falskt medvetande kunnat göras. Även om utgångspunkten är densamma och till viss mån förklaringsmodellen - dominansen upprätthålls genom de dominerades makt över (i marxistiska ordalag) den andliga produktionen eller (i bourdieuska termer) makten över definitionen av vad som är önskvärt symboliskt kapital - hade en sådan jämförelse oundvikligen gjort en diskussion om epistemologiska skillnader mellan Marx och Bourdieu nödvändig. Även om begreppen angriper samma fenomen, reproduktionen av dominansen, skiljer sig förklaringsmodellerna

symboliska våldet verkar (ibland) via habitus och ger därmed de dominerade inget annat sätt att tänka eller agera annat än via det habitus som är en produkt av dominansen.⁶⁶ Det symboliska våldet strukturerar därmed habitus och habitus verkar även strukturerande på samhället. Relationen mellan symboliskt kapital och symboliskt våld kan beskrivas i följande termer: ägare av symboliskt kapital utövar oundvikligen symbolisk makt genom det symboliska våldet.⁶⁷

Om makten hos Bourdieu kan sägas utgöras av en strid om det symboliska och ekonomiska kapitalet kan fenomenet hos Marx förstås som en strid om i huvudsak det ekonomiska kapitalet. En viktig del i kapitalackumulationsprocessen, vilket kan sägas vara arbetsköparens primära drivkraft, tillskrivs gruppen arbetslösa, av Marx kallad den industriella reservarmén. Reservarmén delas av Marx in i tre delar. Två av dessa är intressanta i denna kontext - den flytande och den stagnerande delen. Den flytande delen av reservarmén utgörs, enligt Marx, av människor som är arbetslösa på grund av de naturliga rörelserna på arbetsmarknaden. I denna grupp finns människor som tillfälligt är utan lönearbete och söker efter ett sådant. Den stagnerade delen samlade deltidsarbetare och de som arbetade tillfälligt. Gruppen kännetecknas av mycket oregelbundet arbete och levnadsstandarden inom denna grupp är mycket låg.⁶⁸

Inom den den industriella reservarmén finns enligt Marx billig och tillgänglig arbetskraft som står att nyttja av arbetsköpare i tider av expansion.⁶⁹ Arbetsköpare kan även nyttja reservarmén för att skapa konkurrens och på detta vis hålla lönerna nere.⁷⁰ Därmed fyller gruppen arbetslösa en mycket viktig kapitalistisk funktion.

Liksom en överbefolkning av arbetare är en nödvändig följd av ackumulationen eller av den kapitalistiska rikedomens utveckling, så blir denna överbefolkning omvänt en hävstång för den kapitalistiska ackumulationen och t.o.m. en existensbetingelse för det kapitalistiska produktionssättet. Överbefolkningen bildar en disponibel industriell reservarmé, som är kapitalets egendom i lika hög grad, som om den vore uppfödd på kapitalets bekostnad.⁷¹

sig åt i termer av synen på relationen mellan kunskap och ideologi. En diskussion om detta faller inte inom ramarna för det syfte som formulerats i denna uppsats.

⁶⁵ Bourdieu, Pierre. *Den manliga dominansen*, Göteborg: Daidalos, 1999, sid. 11

⁶⁶ Bourdieu (1999), sid. 26

⁶⁷ Moi, Toril. Att erövra Bourdieu. *Tidskrift för genusvetenskap*, vol. 15, no. 1 (1994), sid. 3-25

⁶⁸ Broström, Lovisa. *En industriell reservarmé i välfärdsstaten - Arbetslösa socialhjälpstagare i Sverige 1913-2012*, Diss., Göteborgs universitet, 2015, sid. 60f

⁶⁹ Broström(2015), sid. 58

⁷⁰ Broström (2015), sid. 59

⁷¹ Marx, Karl. *Kapitalet. Första boken*. Sjätte upplagan. Lund: Arkiv förlag, 2013, sid. 558

Likväl förstås här även indelningen av denna industriella reservarmé som ett viktigt medel för att klassificera de delar av reservarmén som kan nyttjas av kapitalet. Den stagnerade delen förstås som en grupp som inte är brukbar för kapitalet. Genom att förkroppsliga det oönskade fungerar de som en illustration av den av arbetsköparen inte vill ha. Som kontrast till detta förstås den latenta delen som det potentiella hotet - en illustration av den av kapitalet önskade människan.

Med denna teoretiska ram avser jag inte framställa en teoretisk enhet. Istället används de tre teoretiska utgångspunkterna, som beskrivits i inledningen, för att analysera anställningsbarhet utifrån frågorna *hur* och *varför*. Governmentality-begreppet används för att beskriva *hur* anställningsbarhetsbegreppet kan förstås som ett maktmedel i den liberala styrningsrationalitetens mål att fostra självstyrande medborgare. Teorin om den industriella reservarmén används för att förklara *varför* anställningsbarhetsbegreppet fyller en kapitalistisk funktion och därmed *varför* makt utövas genom anställningsbarhetsbegreppet. Bourdieu bör förstås som en brygga mellan dessa perspektiv, å ena sidan *hur* anställningsbarhetsbegreppet strukturerar habitus via det symboliska våldet men till skillnad från Foucault även *varför* med hjälp av symboliskt kapital.

6. Resultat och analys

I resultatredovisningen används ett illustrativt grepp för att skissera de olika karaktärerna. Detta grepp är dels ett led i att skapa människor av de enskilda egenskaperna och dels en ambition att göra denna uppsats tillgänglig för läsaren. Karl Marx har beskrivit detta i termer av att skilja forskningsmetoden från framställningssättet.

Forskningen har att i detalj tillägna sig stoffet, analysera dess olika utvecklingsformer och uppsåra det inre sambandet. Först sedan detta arbete är fullbordat, kan den verkliga rörelsen tillfredsställande beskrivas.⁷²

I denna del presenteras den anställningsbare och dess omedelbara motpol. De egenskaper som tillskrivs dessa sammanfattas därefter i tabeller med information om frekvens och procentuell fördelning. Därefter skapas det som i teoriavsnittet beskrivs som en "rörelse" där hierarkierna mellan den förste och den andre relativiseras genom att en alternativ förståelse av den icke anställningsbare presenteras. Avslutningsvis placeras resultatet i den teoretiska kontext som tidigare avhandlats i avsnittet teori.

6.1 Den närvarande förste och den frånvarande andre

6.1.1 Samarbetsvillig och självständig

Som person har du lätt för att samarbeta i team likväl som att arbeta självständigt.⁷³

Att ha lätt för att samarbeta, vara samarbetsvillig, är den enskilt vanligaste egenskapen som efterfrågas i de undersökta platsannonserna. I citatet ovan kombineras med detta med en önskan om att den sökande även ska trivas med att arbeta självständigt, vilket inte är en ovanlig kombination i de analyserade annonserna. Den anställningsbare kan därmed tolkas som en samarbetsvillig person men inte så samarbetsvillig att det innebär osjälvständighet, arbetsuppgifter ska kunna utföras på egen hand. Den motpol som i och med dessa ideala egenskaper kan målas upp är den osamarbetsvilliga och osjälvständige sökande. Egenskaperna är omedelbara i bemärkelsen att de är antonymer. De föregås båda av ett negativt prefix vilka manifesterar frånvaron av den ideala egenskapen.

⁷² Marx (2013), sid. 13

⁷³ 3.20

6.1.2 Flexibel, serviceinriktad och kommunikativ

Vi ser att du är en flexibel person som tycker att det är utvecklande att få göra många olika saker. Du har en väl utvecklad servicekänsla och en god kommunikationsförmåga.⁷⁴

Flexibel är ytterligare en essentiell egenskap hos den anställningsbare. Adjektivet används oftast i allmänna ordalag och flexibiliteten tolkas därför som något som bör genomsyra hela den anställningsbare individens vara. Den bör vara flexibel i relation till sina arbetsuppgifter, kollegor, kunder, chefer och ledning. Förutsättningarna kan plötsligt förändras och den anställningsbare förväntas kunna anpassa sig till detta. Personen förväntas även vara serviceinriktad. En trolig förklaring till detta är att många av jobben i dagsläget befinner sig i den så kallade tjänstesektorn.⁷⁵ Ytterligare en förklaringsmodell är konsult- och bemanningsföretagens gradvisa övertagande av anställningarna av fast personal. Oavsett vilket yrke individen har inom ramarna för dennes konsult- eller bemanningsroll finns en slutkund - ledningen för det företag till vilket den är uttyrd. Önskemålet om den anställningsbare som serviceinriktad förekommer i yrken där den klassiska "kunden" inte förväntas finnas, bland annat i yrkesrollerna fysioterapeut, löneadministratör och förskollärare.⁷⁶ Patienter, personal och elever betraktas därmed som kunder.

I citatet ovan är även kommunikativ en egenskap som arbetsköparen önskar av den ideala sökande. Kommunikativ tolkas här som mycket nära besläktad med social och öppen. Den ideala sökande förväntas kunna kommunicera med lätthet med såväl kollegor, chefer, ledning och kunder.

Den frånvarande andre, kontrasten till det ideal som målats upp genom citatet ovan, kan sägas vara oflexibel, lider brist på servicekänsla och är sluten. En person som inte är flexibel kan även beskrivas som stelbent och rigid. Att ha en god servicekänsla implicerar inte lika omedelbart en negativ motpol på samma sätt som flexibel och har därför omgärdats med den negativa markören "lider brist på" för att direkt referera till frånvaron av egenskapen. Den icke anställningsbare kan även sägas uppfattas som otrevlig och besvärad av att ge service, någon som kan tänka sig att ifrågasätta kunden och ignorera dennes behov. Den kommunikativa

⁷⁴ 1.20

⁷⁵ Annetorp Hörnsten et. al. *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2016 - prognos för arbetsmarknaden 2016-2017*, Arbetsförmedlingen, 2016. sid. 6

⁷⁶ 1.57, 1.2, 1.17

egenskapen som karaktäriserar den förste kan vidare ställas mot den tystlåtna eller slutna andre.

6.1.3 Positiv

Att se saker från den positiva sidan och ha nära till skratt är meriterande.⁷⁷

Den anställningsbare ska vara positiv, se saker från den ljusa sidan och se möjligheter snarare än hinder. Att vara positiv eller att tänka positivt kan tänkas vara en del av en allmän, långlivad trend med utgångspunkt att en positiv hållning skapar och sprider just positivitet.⁷⁸ Den positiva individen kan även tolkas som okritisk till sin natur. Den anpassar sig och förhåller sig till de förutsättningar som tilldelas denne. Den negativa individen å andra sidan är inte anställningsbar. Denna kan förhålla sig skeptisk till nya direktiv, ändrade arbetsförhållanden, sina arbetsuppgifter eller kanske till sina kollegor. I en vidare tolkning kan en kritisk blick på organisationen eller arbetet i sig sägas vara icke önskvärd. Om positivitet antas sprida sig i och över organisationen antas negativitet kunna göra detsamma.

6.1.4 Social, ansvarstagande och målinriktad

Som anställd på [företaget] ska du ha hög social kompetens, vara ansvarsfull, målmedveten...⁷⁹

Att vara social eller att ha hög social kompetens är en efterfrågad egenskap hos den anställningsbare. Detta tolkas här som en allmän beskrivning av den sökande som en social, kontaktsökande och extrovert person. Personen är också ansvarsfull och pålitlig. Att delegera uppgifter till den anställningsbare är en trygg aktivitet. Den målmedvetenhet som präglar den anställningsbare bidrar vidare till denna känsla av trygghet och är en orsak till att saker alltid blir klara i tid och med ett gott resultat. Den icke anställningsbare kan i kontrast till ovanstående kallas *asocial*, *oansvarig* och *planlös*. Den trivs inte med att möta nya människor och framförallt inte med att förväntas vara social med dessa.. Att mingla är ingen aktivitet som den icke anställningsbare kan antas trivas med. Vidare är ansvar inte något som den icke anställningsbare trivs med. Istället kan personen beskrivas som nonchalant och någon som

⁷⁷ 3.12

⁷⁸ Se exempelvis Peale, Norman Vincen. *The power of positive thinking*, New York: Fireside, 1990. Noteras bör dock att det inom populärkulturen har levererats invändningar mot denna strömning på senare år. Se exempelvis Ehrenreich, Barbara. *Smile Or Die: How Positive Thinking Fooled America and the World*. London: Granta, 2010

⁷⁹ 1.10

inte alltid levererar resultat. Dessa egenskaper är nära sammankopplade med den icke anställningsbare personens oförmåga eller ovilja att arbeta mot uppställda mål. Den icke anställningsbare kan beskrivas som någon som inte kan tänka sig att göra det lilla extra för att ro projekt eller arbetsuppgifter i hamn.

6.1.5 Engagerad och driven

Är du en engagerad och driven person?⁸⁰

Den anställningsbare kan tänkas ge ett rungande "Ja!"-svar på denna fråga och intresserar sig i allmänhet för saker och ting som kommer dennes väg. Den behöver sällan bli beordrad att utföra arbetsuppgifter utan drivs av egen lust. Kanske karaktäriseras engagemanget av att det till och med är "brinnande."⁸¹ Likväl karaktäriseras den anställningsbare av ett ständigt driv. Den kan kallas en eldsjäl som ser till att arbetet går framåt. Denna egenskap är mycket nära besläktad med målinriktad.

Ett bristande engagemang kan istället sägas karaktärisera den icke anställningsbare. Den kan snarare hålla tillbaka organisationen, sig själv och kanske även andra, än att driva dessa framåt. Personen brister troligtvis inte i engagemang i allmänhet men dess intressesfärer kan antas inte kunna omsättas till något som skapar värde för arbetsköparen. Den icke anställningsbare kanske uppfattas som oföretagsam, lat och återhållsam och tycks inte bry sig om arbetet, åtminstone inte mer än nödvändigt.

6.1.6 Noggrann och strukturerad

Att du som person även är noggrann, strukturerad och flexibel är egenskaper som vi värdesätter hos dig.⁸²

Den anställningsbare är noggrann och strukturerad. Ingenting lämnas åt slumpen, arbetet utförs systematiskt och enligt en viss ordning samt med en stor portion stringens. Den anställningsbare kan sägas besitta en unik förmåga att kombinera just denna egenskap med sin inneboende flexibilitet. Samtidigt som den uppskattar att arbeta enligt fastlagda strukturer

⁸⁰ 1.10

⁸¹ 4.11

⁸² 1.33

trivs den också med att tärningarna kan kastas om. Den icke anställningsbare kan istället kallas slarvig och ostrukturerad. Arbetsuppgifter kanske utförs slumpmässigt utan någon systematik och resultatet kan kommunicera ett hastverk.

6.1.7 Relationsskapande

Du har lätt att skapa förtroendefulla och långsiktiga relationer i alla led.⁸³

Den anställningsbare är inte bara bra på att vara social i termer av att den kan konsten att prata med nya människor, den bygger även långsiktiga relationer. Den är någon som människor har förtroende för och som de kan tänka sig att anförtro sig åt. Personen är öppen och inbjudande och lägger mycket energi på det mellanmännsliga samspelet. Den icke anställningsbare bygger inte relationer lika lätt. Dennes slutenhet gör att det tar tid att skapa förtroendefulla relationer och den kan sägas vara svår att komma in på livet.

6.1.8 Initiativrik

För att lyckas i rollen är du en initiativrik och resultatorienterad person⁸⁴

Den anställningsbare kan sägas ha lätt för att se när saker behöver göras och tar ofta själv på sig utförandet, den är initiativrik. Vidare kan den kallas företagsam och kanske även kreativ. Den visar framåtanda och vi kan identifiera ett nära släktskap mellan initiativrikedom och driv vilket är egenskaper som diskuterades ovan. Den icke anställningsbare kan å andra sidan beskrivas som någon som jobbar på och sällan ser över hur arbetssättet kan förbättras. Den vill ogärna göra saker på nya sätt och trivs med sin situation som den är. Den kan därför kallas lite stelbent och rigid.

⁸³ 3.33

⁸⁴ 3.33

6.1.9 Lyhörd och lösningsorienterad

Du ska vara positiv, engagerad, lyhörd och lösningsorienterad.⁸⁵

Den anställningsbare förväntas vara *lyhörd* och *lösningsorienterad*. Personen lyssnar in kollegor, kunder, patienter och/eller chefer och ledning. Den tar till sig det som sägs och använder informationen för att utföra sitt arbete på ett bättre sätt. Den anställningsbare har en förmåga att lyfta blicken och lyssna in andra människors behov och perspektiv. Det lösningsorienterade draget hos personen är nära sammankopplat med dennes positivitet. Ett problem är något positivt då det innebär möjligheten att tänka ut en lösning. Den anställningsbare ser sällan hinder utan använder sitt driv för att skrida till handling.

Den icke anställningsbare förhåller sig inte till människor runt omkring. Den kan kallas oemottaglig. Vidare är problem inte något som den icke anställningsbare välkomnar med öppna armar. Den kan på grund av detta uppfattas som passiv i relation till de hinder som kommer dennes väg.

6.1.10 Trygg

Du bör ha en trygghet i dig själv och vara en stabil person.⁸⁶

Avslutningsvis kan den anställningsbare sägas vara en trygg person. Säker i sig själv och vart den är på väg. Den står med båda fötterna stadigt på jorden och låter sig inte rubbas av yttre påfrestningar. Dennes motpol kan istället antas låta sig påverkas av sådana yttre påfrestningar. Den icke anställningsbare är osäker på sig själv och känner sig inte trygg i hur den ska hantera de situationer den ställs inför.

⁸⁵ 1.27

⁸⁶ 4.32

6.1.11 Sammanfattning

6.1.11.1 Tabell 1. Önskade personliga egenskaper⁸⁷

	Egenskap	Frekvens	Procent
1	Samarbetsvillig	102	51
2	Flexibel	61	30,5
3	Självständig	60	30
4	Serviceinriktad	54	27
5	Positiv	51	25,5
6	Kommunikativ	47	23,5
7	Social	42	21
8	Ansvarstagande	36	18
9	Engagerad	35	17,5
10	Målinriktad	35	17,5
11	Driven	34	17
12	Noggrann	29	14,5
13	Initiativrik	28	14
14	Relationsskapande	26	13
15	Strukturerad	26	13
16	Lösningsorienterad	24	12
17	Lyhörd	21	10,5
18	Trygg	19	9,5

6.1.11.2 Tabell 2 Identifierade motsatser (negativa)⁸⁸

1	Osamarbetsvillig
2	Oflexibel
3	Osjälvständig
4	Otrevlig
5	Negativ
6	Sluten
7	Asocial
8	Nonchalant
9	Oengagerad
10	Planlös
11	Oföretagsam
12	Slarvig
13	Rigid
14	Ostrukturerad
15	Passiv
16	Oemottaglig
17	Otrygg

⁸⁷ De egenskaper som förekommit färre än 9,5% av fallen redovisas inte i tabellen just på grund av den låga frekvensen. Att dra slutsatser att sådana sällan förekommande egenskaper är kvalitéer som förväntas av den anställningsbare på arbetsmarknaden i allmänhet vill jag därmed inte dra.

⁸⁸ Notera att denna tabell innehåller färre egenskaper än den tabellen som beskriver den anställningsbare. "Asocial" i ovanstående tabell sammanfattar och utgör en negation av egenskaperna "social" och "relationsskapande".

6.2 Den alternativa andre

Den icke anställningsbare har i avsnitt 6.1 identifierats som den hierarkiskt underordnade motpolen till den anställningsbare. Den uppmärksamme läsaren kommer ihåg detta som steg ett i vad som i metodkapitlet beskrevs som dekonstruktion som praktik. Det andra steget, att sätta motsatsparen i rörelse, återstår att avhandlas. Att söka svaret om vem den icke anställningsbare personen är bortom dessa omedelbara antonymer utgör här strategin för att åstadkomma denna rörelse.

Den icke anställningsbare kan i kontrast till den anställningsbare samarbetsvillighet förstås som självständig istället för osamarbetsvillig. Vidare kan egenskapen självständig vilken tillskrivits den anställningsbare kontrasteras mot egenskapen samarbetsvillig. Att trivas bäst med att arbeta själv bör kunna kontrasteras mot att trivas bäst med att arbeta i grupp. Att trivas bäst med att arbeta i grupp bör rimligtvis kunna kontrasteras mot att trivas bäst med att arbeta själv. Motsatsen till den ideala samarbetsvillige och självständige sökande kan därmed sägas vara självständig och samarbetsvillig. Skillnaden ligger således endast i hur dessa två egenskaper är fördelade. Den icke anställningsbare är självständig i första hand och samarbetsvillig i andra hand.

Den ideala egenskapen flexibel ställdes tidigare mot den oönskade egenskapen oflexibel. Den icke anställningsbare skulle dock även kunna kallas principfast och möjligen även rutindriven. Vidare ställdes den serviceorienterade förste mot den otrevlige andre. Istället kan den sägas besitta en hög integritet och stolthet. Den slutenhet och tystlåtenhet som tidigare identifierats hos den icke anställningsbare kan även tänkas beskriva en eftertänksam och analytisk person som snarare än att omedelbart låta meddela sig vänder sig inåt och analyserar sin tillvaro eller sina arbetsuppgifter. Analytisk, bör påpekas, är en egenskap som återfinns bland de egenskaper som tillskrivs den anställningsbare, om än inte i sådan frekvens att den presenterats.

Den anställningsbares positivitet ställdes tidigare mot den icke anställningsbare personens negativitet. Istället för negativ kan personen kallas realist. Allt är inte guld som glimmar och alla bekymmer som kommer individens eller organisationens väg kan inte lösas med hjälp av ett leende på läpparna. Även den analytiska och inåtvända individen kan uppfattas som negativ

och skeptisk. Egenskaperna social, ansvarstagande och målinriktad ställdes tidigare mot asocial, nonchalant och planlös. Kanske kan de önskade egenskaperna istället kontrasteras mot introvert, en pragmatisk inställning till arbete och en allmän obryddhet (i positiv bemärkelse). Den icke anställningsbare kan därmed vara någon som inte stressar över arbetet i sig. Denna obryddhet kan även sägas utgöra potentiella motsatser till engagerad och driven.

Den icke anställningsbare personens introverta drag kan sägas vara en motsats till det relationsskapande draget som präglar den anställningsbare. Istället för hämta energi och kraft ur sociala sammanhang kan personen hämta detta inifrån sig själv. Den kan förstås som någon som, först när den har tänkt igenom saker noga dryftar dessa med människor i sin omgivning. Detta drag kan även sättas i relation till egenskaperna trägen och arbetsam som kan sägas utgöra alternativa motsatser till initiativrik.

Vad gäller den noggranna och strukturerade sidan hos den anställningsbare har detta tidigare kontrasterats mot den icke anställningsbare personens slarviga och ostrukturerade drag. Kanske kan den sistnämndes egenskaper istället sägas ligga i att den fokuserar på helheten snarare än detaljerna och bristen på struktur kan sägas bero på att den är en kreatör, en konstnär, snarare än en projektledare. Vidare kan den den icke anställningsbare, istället för oemottaglig i kontrast till den anställningsbares lyhördhet, förstås som någon med en praktisk och självständig inställning till arbetet och livet. Personen hämtar inte inspiration eller idéer från andra. Istället arbetar den på med sitt.

Den icke anställningsbare har beskrivits som passiv i kontrast till den anställningsbares lösningsorienterade sida. Personen kan istället beskrivas som resonerande och någon som funderar kring de problem den står inför. Kanske är den, en problemlösare på ett teoretiskt plan men föredrar att överlämna det praktiska problemlösandet till andra. Avslutningsvis kan den otrygghet som tidigare beskrevs som karaktäristisk för den icke anställningsbare snarare förstås i termer av att den icke anställningsbare förhåller sig ödmjukt till situationer den ställs inför. Den icke anställningsbare kan därmed sägas vara flexibel till sin karaktär. Snarare än att låta händelser, människor och situationer rinna av kan uppkomna situationer innebära en förändring i hur situationen i framtiden hanteras.

I och med denna relativisering av de binära oppositioner som tidigare definierats kan ett av de huvudsakliga resultaten beskrivas i termer av att den alternativa andre till viss del delar egenskaper med den anställningsbare. De är båda självständiga, samarbetsvilliga och flexibla - de främsta egenskaperna som söks bland de analyserade annonserna. Vidare ligger egenskaperna hög integritet, eftertänksam, introvert och analytisk mycket nära varandra definitionsmässigt. Bland arbeten som kräver hög koncentration och en förmåga att närstudera de problem individen ställs inför kan dessa egenskaper utgöra en tillgång. Dessa egenskaper kan även tänkas ligga nära egenskapen noggrann som utgör en identifierad egenskap hos den anställningsbare och ytterligare en möjlig likhet mellan den förste och den andre har därmed identifierats.

De övriga egenskaperna helhetssyn, trägen, realistisk, principfast, pragmatisk och kreativ kan samtliga sägas vara sådana som kan tänkas fylla en funktion på en arbetsplats. Någon med helhetssyn kan förstå sina egna arbetsuppgifter i en verksamhetskontext. En trägen person kan förstås som en arbetsmyra. En realistisk person kan bidra till att behålla organisationens fötter på jorden och utvärdera nya idéer, kanske genererade av dennes kreativa sida, mot en praktisk verklighet. Vidare kan en pragmatisk person tänkas vara enkel att samarbeta med. Den självklara uteslutning från arbetsmarknaden som den icke anställningsbara kan sägas kommunicera tycks inte lika självklar hos den alternativa andre.

6.1.11.3 Tabell 3 Identifierade motsatser (positiva)⁸⁹

1	Självständig
2	Principfast
3	Samarbetsvillig
4	Hög integritet
5	Realistisk
6	Eftertänksam
7	Introvert
8	Obrydd
9	Pragmatisk
10	Har helhetssyn
11	Trägen
13	Kreativ
14	Analytisk
16	Flexibel

⁸⁹ Värt att notera här är att “ansvarstagande”, “engagerad” och “driven” samtliga kontrasterats av egenskapen “obrydd”. Denna används i positiv bemärkelse och betyder i sammanhanget någon som inte bekymrar sig i onödan än den negativa betydelsen oengagerad. Vidare har egenskapen introvert ställs mot de båda egenskaperna relationsskapande och social. Samarbetsvillig och lyhörd har båda kontrasterats mot självständig.

6.3 Anställningsbarhet från governmentality till den industriella reservarmén

Hierarkierna kan efter diskussionen om den alternativa andre inte sägas vara lika självklar och naturgivna. Med hjälp av denna diskussion, samt genom beskrivningen av den anställningsbare och den icke anställningsbara kan egenskaperna och personerna *rekontextualiseras* och relateras till anställningsbarhetsbegreppet vilket nu kan studeras utifrån den funktion begreppet kan sägas fylla ur ett maktperspektiv. Nedan redogörs för *hur* denna maktutövning kan förstås utifrån begreppen governmentality, symboliskt kapital, symboliskt våld och habitus samt *varför* makt utövas genom anställningsbarhetsbegreppet utifrån begreppen habitus, symboliskt kapital och teorin om den industriella reservarmén.

6.3.1 Hur utövas makt genom anställningsbarhetsbegreppet?

De tre "personer" som har identifierats och diskuterats kan sammanfattas ytterligare. Den anställningsbare, med dess egenskaper samarbetsvillig, serviceinriktad, flexibel, ansvarstagande, noggrann och strukturerad kan kallas följsam.⁹⁰ Den har inkorporerat arbetslivets värderingar, de som uppfattas som naturliga och självklara och styr därmed sig själv. Den är en god medborgare.⁹¹ I kontrast till detta kan den icke anställningsbare förstås som någon som vägrar rätta sig i ledet och styr inte sig själv med utgångspunkt i arbetslivets värderingar. En dålig medborgare.⁹²

Den alternativa andre beskrevs tidigare i huvudsak av sin inåtvändhet och sina analytiska snarare än sociala och meddelsamma drag. Denna person kan mycket väl vara en person som styr och kontrollerar sig själv, men den bekräftar inte att den gör detta. Arbetsköparen kan aktivt behöva fråga och kontrollera den inåtvända personen vilket inte ligger i linje med den liberala styrningsrationalitetens ideal. Kanske kan till och med förutsättningar och mekanismer för aktiv styrning sägas saknas när den liberala styrningsrationaliteten tillämpas i strikt bemärkelse.⁹³ Denna alternativa andre har dock inte egenskaper som kan sägas vara lika

⁹⁰ Notera att serviceinriktad placerats i denna kategori. Orsaken är tolkningen av egenskapen som snarare någon som underkastar sig kundens önskemål och behov än betydelsen trevlig, social och tillmötesgående.

⁹¹ Se även Carlbaum (2012), sid. 237

⁹² Jfr Rose (1996), sid. 44-45

⁹³ Mot bakgrund av den individualisering som präglade utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden, där mer och mer ansvar överlämnas till individen är utgångspunkten att den liberala styrningsrationaliteten är ett sannolikt ideal i en svensk kontext. Understrykas bör dock detta inte etablerats inom ramarna för denna undersökning utan utgör snarare ett antagande.

legitima att utesluta och uteslutningen kan därför sägas ske i skydd av en föreställningen om den uteslutna som en dålig medborgare.

De egenskaper som identifierats som ideala kan beskrivas både i termer av förutsättningar och ett resultat i en liberal styrningsrationalitet. De är förutsättningar av skäl som beskrivits ovan, den effektiva styrningen kräver självstyrande subjekt. De kan även förstås som en effekt av institutionens fostran av självstyrande, fogliga, medborgare. Givet att tolkningen av governmentality-begreppet som i det närmaste synonymt med en liberal styrningsrationalitet accepteras och givet att en sådan styrningsrationalitet är ett ideal i en svensk kontext kan således de ideala identifierade egenskaperna sägas utgöra nutida liberala ideal. Den anställningsbare är således såväl en förutsättning för såväl som en produkt av den liberala styrningsrationaliteten..

Hur makten utövas genom anställningsbarhetsbegreppet kan även förklaras med hjälp av Bourdieus habitusteori. Ofta uttrycks de sökta egenskaperna i termer av hur personen *bör vara* snarare än hur denne förväntas bete sig. Detta kan förstås som att den som söks förväntas sägas ha inkorporerat arbetslivets värderingar i sitt habitus. Personen kommer i och med detta tänka och agera uteslutande mot bakgrund av dessa värderingar. Den har inga andra sätt att uppfatta världen än genom det habitus som skapats via det symboliska våldet. Arbetsköparen kan därmed trygg i att individen kommer fatta beslut på basis av organisationens värderingar.

Som synes i definitionen av anställningsbarhetsbegreppet i inledningen påverkas graden av anställningsbarhet av andra parametrar än de personliga egenskaperna⁹⁴ De vars egenskaper inte är eftersökta kan skaffa sig en utbildning. Detta skulle kunna tänkas vara lättare än att förändra sina personliga egenskaper, om det inte vore så att även här uppstår hinder till följd av individens kapitalinnehav, eller snarare brist på det.⁹⁵ Ett exempel på detta är språket som symboliskt kapital. Språk, det akademiska eller det kulturella⁹⁶, tillåter eller begränsar tillträde

⁹⁴ Erfarenhet, vilket är en del av anställningsbarhetsbegreppet, behandlas ej här. Detta då tillskansandet av erfarenhet kräver att åtminstone en av de övriga två kriterier är uppfyllda.

⁹⁵ Se exempelvis Ulfsson, Ylva. Klassbakgrundens betydelse för högre studier. I *Spår i framtiden*, Oscarsson, Henrik (red). sid 27-38. Göteborg : SOM-institutet, Göteborgs universitet, 2002

⁹⁶ I bemärkelsen språk som talas inom etniska grupperingar

till vissa miljöer och den akademiska arenan kan vara en sådan. Individens möjligheter att förändra sin position kan därmed sägas vara begränsad med anledning av den makt som utövas via anställningsbarhetsbegreppet. Det sätter ramar och regler för hur individen ska vara för att få tillträde till arbetsmarknaden och genom habitus förhindras individen att förändra sitt vara av det som kan kallas individen själv.

6.3.2 Varför utövas makt genom anställningsbarhetsbegreppet?

Med hjälp av begreppet *governmentality* och delar av Bourdieus begreppsapparat har möjliga förklaringar till hur makt utövas genom anställningsbarhetsbegreppet diskuterats. Någon orsak till varför denna makt utövas har dock inte ännu lyfts fram. Med hjälp av Bourdieus begreppsapparat kan orsaken, liksom i det förra avsnittet, delvis förklaras med hjälp av habitus. Som sågs i den teoretiska genomgången kan en bristande överensstämmelse mellan en individs habitus och den sociala världen denne möter orsaka att den sociala världen förändras. Ett habitus som inte överensstämmer med organisationens värderingar hotar därmed den marknad för symboliskt kapital som etablerats inom organisationen. Eftersom att begreppet är relationellt kan personer med ett symboliskt kapital som just nu tillerkänns värde tänkas vara ovilliga att spela med detta värde genom att släppa in en person med ett icke överensstämmande habitus och därmed riskera nedskrivningar av värdet på deras egna symboliska kapital. Detta kan rent praktiskt förklaras genom att de som anställer sannolikt är sådana som själva anställts på de premisser som uppställs för nya potentiella anställda. De som rekryterar kommer därmed sannolikt premiera individer med samma kvalitéer och egenskaper som de själva har och på detta vis befasts det symboliska kapitalets värde.⁹⁷ Det symboliska kapitalet som en individ inom organisationen besitter utgör en garant för denne ett trygga den sociala och ekonomiska status som följer med en anställning och att släppa in en person med ett icke överensstämmande habitus innebär en risk att deras egna symboliska kapital sjunker i värde.

Från just ekonomisk status är steget inte långt till en Marxistisk förklaringsmodell. Denna ekonomiska status kan sägas vara den yttersta Marxistiska förklaringsmodellen till varför makt utövas - striden handlar i slutändan om makten över det ekonomiska kapitalet. Gruppen

⁹⁷ Se Bourdieus diskussion om skolväsendet, Broady (1991), sid. 170

arbetslösa, av Marx kallad den industriella reservarmén⁹⁸, fyller som nämnts i teoriavsnittet en stor och viktig funktion i kapitalackumulationsprocessen och striden om kapitalet.

Anställningsbarhet kan uttryckas som ett medel för att kategorisera grupperna inom den industriella reservarmén. På ena sidan återfinns de anställningsbara, den flytande delen av den industriella reservarmén. De har de egenskaper som just nu, av företag och organisationer, bedöms vara attraktiva.⁹⁹ Deras arbetslöshet, om det överhuvudtaget är fråga om en sådan (arbetssökande behöver inte med nödvändighet vara utan lönearbete) är mycket tillfällig och de förväntas åter kunna träda in på arbetsmarknaden när kapitalet bereder plats för dem. Denna flytande, anställningsbare del fyller en kapitalistisk funktion genom att utgöra ett konkurrenshot mot de som redan har ett lönearbete. Om en stor grupp människor står på utsidan och vill in håller dessa övriga lönearbetare i schack. Att kräva högre löner eller att göra motstånd mot företagets värderingar innebär risken att bli utbytt mot någon i den anställningsbare delen av reservarmén. På detta vis kan organisationen hålla lönerna nere och de etablerade värderingarna kan tänkas inte ifrågasättas om detta riskerar att ske på bekostnad av lönearbetarens uppehälle. Dessutom utgör de anställningsbara en möjlighet för kapitalet att expandera utan att behöva tumma på kraven på de som anställs, de utgör en resurspool av användbara människor.

De andra, icke anställningsbara, kan snarare sägas utgöra den stagnerande delen av reservarmén. Deras egenskaper är inte efterfrågade och fram till att definitionen av anställningsbarhet förändras, när deras egenskaper blir eftertraktade på arbetsmarknaden, förblir de arbetslösa. De individer som finns inom gruppen arbetslösa måste, utifrån den marxistiska teorin om den industriella reservarmén, känna till och försöka tillskansa sig de egenskaper som krävs för att kunna konkurrera om en plats på arbetsmarknaden. Den stagnerande delen av reservarmén, har fastat i arbetslöshet förmodligen just på grund av en oförmåga att vara den som marknaden vill ha. Denna grupp kan sägas legitimera existensen av reservarmén. Den omedelbara icke anställningsbare, med egenskaper som gör att den kan tolkas som en dålig medborgare talades om som "självklar" att utesluta från en arbetsmarknaden. Dess utanförskap uppfattas som naturligt. De anställningsbara och de icke

⁹⁸ Eller den relativa överbefolkningen

⁹⁹ I Bourdieuska termer - de har det symboliska kapital till tillskrivs värde på arbetsmarknaden

anställningsbara är därmed centrala aktörer i arbetsköparens kapitalackumulationsprocess. Blottläggandet av den alternativa ande och relativiseringen av hierarkierna kan innebära att ordningen inte längre uppfattas som naturlig och den självklarhet som är inbyggd i den liberala kapitalismens förutsättningar riskerar att störas. Varför dekonstruktion och den relativisering av hierarkier denna inbegriper kan förstås som en kritisk handling har i och med detta fått en möjlig motivering

Den individualiseringsdiskurs som i inledningen konstaterades präglade den nutida svenska arbetsmarknadspolitiken kan sägas manifesteras att om individen befinner sig i den stagnerade delen av reservarmén är detta en effekt av dennes egna brister och fel. Strukturella förklaringsmodeller till arbetslöshet och icke anställningsbarhet har med nämnda individualisering osynliggjorts. Därmed kan ett existensberättigande av den industriella reservarmén konstateras - arbetslöshet är inte ett resultat av ett systemfel, den är ett resultat av individuella tillkortakommanden. Arbetsköparen kan på detta vis använda sig av reservarmén, som hot om konkurrens eller för att illustrera det oönskade utan att detta förstås som ett resultat av ett systemfel som bör ifrågasättas.

Arbetsköparen har tidigare i uppsatsen konstaterats vara en av huvudaktörerna när det gäller makten att definiera anställningsbarhetsbegreppet. Genom denna har arbetsköparen kontroll över reservarmén. Den bestämmer dess totala storlek, storleken på grupperna inom den - den flytande (de anställningsbara) och den stagnerade (de icke anställningsbara). I samband med den aktiva arbetsmarknadspolitiken införande där arbetslöshetsersättningen kom att villkoras av individens uppvisade vilja att få ett arbete kan arbetsköparens makt över reservarmén sägas ha ökat. Individen behöver i och med denna skiftning förhålla sig till anställningsbarhetsbegreppet och sträva efter att göra sig själv anställningsbar för att trygga sin försörjning, oberoende av om försörjningsmedlen kommer från lönearbete eller från bistånd i form av statligt understöd.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Jfr Broström (2015), sid. 248 - "Enligt tesen som prövats i denna avhandling underminerar välfärdsstatens uppbyggnad denna reservarbetarmekanism inom kapitalismen: När människor är mer ekonomiskt trygga kommer de inte att ta vilket arbete som helst, till vilken lön som helst, utan det skapas en mindre flexibel arbetsmarknad..."

Om arbetsköparen är en av huvudaktörerna vad gäller makten att definiera vad som gör en individ anställningsbar innebär detta att arbetsköparen även, i och med de nya formuleringar av gymnasieskolans syfte som presenterades i avsnittet tidigare forskning¹⁰¹, tilldelats makt över gymnasieskolans utformning. Lärandet kopplas därmed samman med marknadsekonomiska intressen snarare än lärande för lärandets skull. I takt med att anställningsbarhetsbegreppet introduceras på fler områden än arbetsmarknaden ökar arbetsköparens makt över samhället i stort. Arbetsköpare kan förändra definitionen av anställningsbarhet och därmed, förutom att kontrollera reservarmén, även i och med anställningsbarhetsbegreppets närvaro i gymnasieskolan förändra hur medborgare fostras. I och med denna ökade kontroll över medborgarna kan arbetsköparens möjligheter att ackumulera kapital även sägas öka då människor som tillgodoser kapitalets behov fostras genom samhällets institutioner

Avslutningsvis bör återigen påpekas att samtliga använda begrepp och teorier utgör *möjliga* förklaringsmodeller. De slutsatser som här har dragits är villkorade av att de teoretiska utgångspunkterna accepteras.

¹⁰¹ Se Carlbaum (2012)

7. Diskussion

I syfte och frågeställningar formulerade jag önskemålet att bidra till en kritisk samhällsvetenskap genom metoden dekonstruktion och genom framläggandet av möjliga förklaringsmodeller till hur och varför anställningsbarhet och icke anställningsbarhet kan förstås i termer av makt. I och med identifieringen av, och diskussionen kring, de egenskaper som tillskrivs den anställningsbare samt diskussionerna om den alternativa andre och hur dessa tre kan förstås utifrån begreppen governmentality, habitus, symboliskt kapital, symboliskt våld och teorin om den industriella reservarmén hoppas jag ha åstadkommit just detta.

Givet att den teoretiska kontext i vilken uppsatsen placerats accepteras kan funktionen av den omedelbara motsatsen till den anställningsbare förklaras i termer av att denne legitimerar arbetslöshet då dennes utanförskap kan sägas uppfattas som naturligt och självklar. Den alternativa andre riskerar öppna för möjligheten att ifrågasätta storleken på gruppen arbetslösa då dennes egenskaper inte får den att framstå som synonym med den dåliga medborgaren. Av denna orsak har den kritiska ansatsen i metoden dekonstruktion och dess inneboende syfte att relativisera hierarkier synliggjorts.

Även om någon statistisk generaliserbarhet inte är möjlig, är det sannolikt att resultatet trots detta är representativt för den aktuella veckan under vilken materialet samlades in. Detta motiveras dels genom att ett förhållandevis stort antal annonser studerats samt genom att resultatet till stora delar även bekräftar tidigare forskning.¹⁰²

De resultat som framkommit är viktiga av tre skäl. Det första skälet är att hierarkier och föreställningar om den som står utanför arbetsmarknaden har synliggjorts. Det andra skälet är att en alternativ andre har synliggjorts, vars utanförskap inte kan beskrivas som naturligt och självklart i samma utsträckning som den icke anställningsbare. Vidare har de tre identifierade "personerna" möjliggjort en explorativ maktanalys av anställningsbarhetsbegreppet vilket kan bidra till att diskussionen om anställningsbarhet kan förflyttas från en individuell till en samhällsrelig nivå.

¹⁰² Se diskussion om detta nedan

Uppsatsen har en deduktiv ansats - de teorier som valdes för att analysera resultatet var bestämda på förhand. Detta påverkar givetvis resultatet och anställningsbarhet eller frånvaron av densamma hade kunnat betraktas ur andra perspektiv – exempelvis utifrån ett strikt individualistiskt sådant - och resultatet hade då blivit ett annat. Vidare kan metoden, eller den kombination av metoder som använts, ha haft inverkan på resultatet. Vissa skillnader i såväl förekomst som frekvens av egenskaper står att finna mellan denna och Karin Helgessons undersökning. Till detta finns ett antal möjliga förklaringar. Den första ligger i en skillnad i grupperingen av egenskaper. Detta kan betraktas som en följd av studiernas olika tillämpning av innehållsanalys som metod. En annan möjlig förklaring är att de olika studierna skiljer sig i urvalet och därmed har olika grad av representativiteten. En annan, mer eggande förklaring, är möjligheten till att ett faktiskt trendbrott har kunnat konstaterats.¹⁰³

Resultaten bör även sättas i samband med det som av Maria Andersson beskrivits som förtjänta respektive oförtjänta arbetslösa. De anställningsbara kan i denna kontext förstås som förtjänta, de som av Carlbaum har beskrivits som goda medborgare. De icke anställningsbara förstås som oförtjänta, dåliga medborgare och denna ordning kan sägas naturliggöras genom att deras egenskaper utgör sinnebilderna för just den dåliga samhällsmedborgaren.

En potentiell svaghet med denna studie är att innehållsanalysen varit av en tolkande karaktär. Subjektiva bedömningar är gjorda av mig som forskare. Detta har i största möjliga mån försökt hanteras genom en mycket detaljerad beskrivning av tillvägagångssättet samt genom transparens vad gäller hur egenskaperna klustrats samman.

7.1 Vidare forskning

En intressant del med anställningsbarhet i allmänhet är att det i slutändan är en subjektiv bedömning som ligger till grund för definitionen. Kanske är den som arbetsköparen vill anställa inte med nödvändighet samma person som den som efterfrågas i platsannonserna. Detta leder oss in på frågeställningen, vet arbetsköparen alltid vad denne vill ha när den rekryterar? Och vet den vad den inte vill ha? Vilka diskrepanser finns mellan den som söks och den som faktiskt anställs?

¹⁰³ För detaljer kring Helgessons tabell, se bilaga 4. Den ideala sökande enligt Helgesson

Någon analys av hur stor betydelse egenskaperna har i relation till tidigare erfarenhet och utbildning har inte gjorts. I yrken där det finns ett överskott av arbetssökande med "rätt kompetens" kan personliga egenskaper tänkas spela större roll än i yrken där det råder brist. Hur fördelas vikten av de olika delarna i anställningsbarhetsbegreppet beroende på tillgängligheten av anställningsbare individer inom gruppen arbetslösa?

En annan fråga som dykt upp under studiens gång är just definitionerna av egenskaperna. Det är sannolikt att kulturella skillnader står att finna när exempelvis flexibilitet rent praktiskt ska definieras. Vad innebär det för olika personer att vara flexibel? Dessutom - vem är människan som kan ha dessa egenskaper? Vem kan vara flexibel?¹⁰⁴

Samtliga frågor som presenterats i denna del ska ses som möjliga uppslag till vidare forskning. Anställningsbarhet och icke anställningsbarhet är, i denna arbetslinjens tidevarv, i allra högsta grad samhällsrelevant och ytterligare studier på ämnet hade därmed varit samhällsvetenskapligt intressant.

¹⁰⁴ Om det som åsyftas med flexibilitet exempelvis är att kunna rycka in och arbeta på kort sikt eller att kunna jobba över när det behövs är det rimligt att tänka sig att en ensamstående förälder med små barn kommer att ha svårt att leva upp till detta flexibilitetsönskemål

8. Litteraturlista

- Andersson, Maria. *Arbetslöshet och arbetsfrihet: moral, makt och motstånd*. Diss., Uppsala universitet, 2003
- Andersson, Robert. Förtjänt att styra. Samhällets bästa och förtjänsttanken. I *Brott i välfärden - om brottslighet, utsatthet och kriminalpolitik*, von Hofner, Hanns & Nilsson, Anders (red.), sid. 13-36. Stockholm: Kriminologiska institutionen Stockholms universitet, 2007
- Annetorp Hömsten et. al. *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2016 - prognos för arbetsmarknaden 2016-2017*, Arbetsförmedlingen, 2016
- Backman, Christel & Ulfsdotter Eriksson, Ylva. Föreställningar om klass och kön i arbetsförmedlingens yrkesbeskrivningar. *Sociologisk forskning*, vol. 51, no 2 (2014): sid 109-136.
- Bergström, Göran & Boréus, Kristina. *Textens mening och makt: metodbok samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur, 2005
- Bourdieu, Pierre. *Den manliga dominansen*, Göteborg: Daidalos, 1999
- Bourdieu, Pierre. *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Press Syndicate of the University of Cambridge, 1977
- Broadly, Donald. *Sociologi och epistemologi - Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS Förlag, 1991
- Broström, Lovisa. *En industriell reservarmé i välfärdsstaten - Arbetslösa socialhjälpstagare i Sverige 1913-2012*, Diss., Göteborgs universitet, 2015.
- Carlbaum, Sara. *Blir du anställningsbar lille/a vän?* Diss., Umeå universitet, 2012
- Davidsson, Tobias. *Understöddets rationalitet. En genealogisk studie av arbetslinjen under kapitalismen*. Malmö: Égalité, 2015
- Derrida, Jacques & Stocker, Barry (red) . *Basic Writings*. New York: Routledge, 2007
- Djurfeldt, Göran, Larsson, Rolf & Stjärnhagen, Ola. *Statistisk verktyglåda 1*, Lund: Studentlitteratur, 2010
- Ehrenreich, Barbara. *Smile Or Die: How Positive Thinking Fooled America and the World*. London: Granta, 2010
- Eriksson, Catharina, Eriksson Baaz, Maria & Thörn, Håkan. Den postkoloniala paradoxen, rasismen och 'Det mångkulturella samhället'. En introduktion till postkolonial teori. I *Globaliseringens kulturer - den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället*, Eriksson, Catharina, Eriksson Baaz, Maria & Thörn, Håkan (red), sid 13-53. Nora: Nya Doxa, 2005
- Fogde, Marinette. Att göra sig anställningsbar. Om instrumentella identitetspositioner och könad säljbarhet. *Sociologisk Forskning*, vol. 48 no. 1 (2011), sid. 25-43
- Helgesson, Karin. *Platsannonser i tiden: den orubricerade platsannonsern 1955-2005*, Diss., Göteborgs universitet, 2011
- Hobbins, Jennifer. *Samhälle, individ och ansvar - En studie om synen på arbetslöshet*, Diss., Karlstads universitet, 2016
- Junestav, Malin Socialförsäkringssystemet och arbetsmarknaden - politiska idéer, sociala normer och institutionell förändring - en historik. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk förändring, 2007
- Knight, Peter & Yorke, Mantz. *Assessment, Leading and Employability*. Berkshire: Open University Press, 2003

- Marsden Richard. *Marx after Foucault*. London: Routledge, 1999
- Marx, Karl. *Kapitalet. Första boken*. Sjätte upplagan. Lund: Arkiv förlag, 2013
- Miegel, Fredrik & Johansson, Thomas. *Kultursociologi*, andra upplagan, Lund: Studentlitteratur, 2002
- Moi, Toril. Att erövra Bourdieu. *Tidskrift för genusvetenskap*, vol. 15, no. 1 (1994), sid. 3-25
- Nilsson, Roddy. *Foucault - en introduktion*. Malmö: Égalité, 2008
- Peale, Norman Vincen. *The power of positive thinking*, New York: Fireside, 1990
- Rose, Nikolas. Governing "advanced" liberal democracies. I *Foucault and political reason . Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*, Barry, Andrew, Osborne, Thomas & Rose, Nikolas (red), sid 37-64. Chicago: University of Chicago press, 1996
- Rönmar, Mia & Numhauser-Henning, Ann. EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity. I *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel*, Moëll, Christina, Persson, Vilhelm & Wenander, Henrik (red.), sid. 409-426, Lund: Juristförlaget, 2008
- SOU 2003:112. Utbildningsdepartementet. *Existens och folkbildning: tolkning av unga vuxnas berättelser om liv och lärande omkring år 2000*.
- Ulfsdotter Eriksson, Ylva. Klassbakgrundens betydelse för högre studier. I *Spår i framtiden*, Oscarsson, Henrik (red), sid 27-38. Göteborg : SOM-institutet, Göteborgs universitet, 2002
- Yin, Robert K. *Kvalitativ forskning från start till mål*. Lund: Studentlitteratur, 2013

9. Bilaga 1. Statistik från arbetsförmedlingen

Från: "Nya [arbetsförmedlingen.se](mailto:nya@arbetsformedlingen.se)" <nya@arbetsformedlingen.se>
Datum: 9 feb. 2017 15:11
Ämne: SV: VB: Statistik för platsbanken
Till: "miagruffmancruse@gmail.com" <miagruffmancruse@gmail.com>
Kopia:

Hej,

Enligt antal(1299710) inkomna annonser under 2016 till platsbanken, så blir snittet ca 3500 annonser/dag som publiceras.

Arbetsförmedlingen | Avdelningen Digitala tjänster | Arbetsgivare
E-post: nya@arbetsformedlingen.se
www.arbetsformedlingen.se | www.facebook.com/arbetsformedlingen

Från: Mia Gruffman Cruse [<mailto:miagruffmancruse@gmail.com>]
Skickat: den 7 februari 2017 19:05
Till: Agneta Mattsson <agneta.mattsson@arbetsformedlingen.se>
Ämne: Re: VB: Statistik för platsbanken

Hejsan,

Tack så mycket för ditt svar! Det var dock inte riktigt detta jag var ute efter. Jag behöver veta hur många annonser som varje dag publiceras på platsbanken (i genomsnitt givetvis), alltså inte antalet lediga platser. Jag har frågat både arbetsförmedlare och i informationen på arbetsförmedlingen som hänvisade mig till just statistikavdelningen.

Om du kan skicka frågan vidare till någon som kan hjälpa mig hade jag varit tacksam.

Med vänliga hälsningar
Mia Gruffman Cruse

Den 31 januari 2017 16:38 skrev Agneta Mattsson <agneta.mattsson@arbetsformedlingen.se>:

Hej Mia!

Jag har inte koll på hur många platser som läggs ut på platsbanken. Jag vet inte om någon annan vet. Däremot har vi statistik över hur många lediga platser som anmäls till arbetsförmedlingen på vår hemsida: <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Statistik.html>
Det finns både i månadsstatistik och i veckostatistiken. Hoppas detta är tillräcklig information.

//Agneta

Agneta Mattsson
Kvalificerad handläggare
Arbetsförmedlingen, Analysavdelningen, Statistikenheten
Box 4236, 201 24 MALMÖ | Besök: Södra Promenaden 69
Telefon: 010-4867181 | Fax: 040 207070 | Växel: 0771-60 00 00
E-post: agneta.mattsson@arbetsformedlingen.se
www.arbetsformedlingen.se | www.facebook.com/arbetsformedlingen

Från: Statistikenheten
Skickat: den 31 januari 2017 16:33
Till: Agneta Mattsson <agneta.mattsson@arbetsformedlingen.se>
Ämne: VB: Statistik för platsbanken

Från: Mia Gruffman Cruse [<mailto:miagruffmancruse@gmail.com>]
Skickat: den 31 januari 2017 15:18
Till: Statistikenheten <statistikenheten@arbetsformedlingen.se>
Ämne: Statistik för platsbanken

Hejsan,

Jag letar efter en siffra på hur många arbeten som läggs ut på platsbanken i genomsnitt varje dag. Jag har dock inte hittat denna information på er webbplats. Kan ni hjälpa mig med detta?

Mvh
Mia Gruffman Cruse

10. Bilaga 2. Analys steg 1: förekomster av egenskaper per annons, per dag

Energisk	x									
Målinriktad	x									
Bekvämt med att kontakta kunder	x									
Bekvämt med att boka egna möten	x									
Bekvämt med att resa i tjänsten	x									
Förmåga att planera din tid	x									
Förmåga att strukturera din tid	x								x	
Självständigt	x				x					x
Mycket hög arbetsmoral	x									
Lätt att komma till avslut	x									
Förtroendeingivande	x									
Prestigelös	x									
Stark vinnarinstinkt	x									
Är framåt när andra tvekar	x									
Nyfiken	x								x	
Positiv	x	x								
Utåtriktad	x				x					
Lätt att skapa kontakter	x									
Lätt att nätverka	x									
God lyssnare	x									

11. Bilaga 3. Urvalsdetaljer

De 200 annonser som analyserades fördelades på 40 annonser utspritt över 5 vardagar. Den aktuella veckan under vilken studien gjordes avbröts av påsk och fredagen var därmed inte en vardag. Istället valdes första vardagen efter påsk, tisdag 18/4. Enligt principen var femte annons, med start vid den sista annonsen publicerat under det aktuella dygnet, sparades texterna en och en ned till en lokal databas och gavs då ett id enligt en stigande sekvens. Kombinerat med urvalets metodik har den senast publicerade annonsen id 1 emedan den tidigaste publicerade annonsen som valts under dagen har det sista sekventiella id:t.

Datainsamlingen inleddes med att en så kallad wildcardsökning (“*”) gjordes på arbetsförmedlingens webbaserade platsbank.¹⁰⁵ Denna sökning returnerade samtliga annonser som vid sökningen fanns publicerade på platsbanken. Någon möjlighet att avgränsa träffarna till Sverige, vilket är uppsatsens fokusområde, som geografiskt område fanns inte. Annonser som rörde tjänster i utlandet behandlades därför som om de aldrig returnerats. Vid förekomst av en annons för arbete i utlandet hoppades denna över och de mellanliggande annonserna innan urval blev därmed 5 snarare än 4.

För att ge utrymme för möjligt bortfall på grund av annonsdubletter sparades cirka 15 annonser extra, per dag för att ge utrymme för bortfall enligt dubblettprincipen. Denna princip innebar att annonser publicerade av en och samma arbetsköpare för ett och samma yrke vid en och samma dag helt enkelt sorterades bort. Eftersom att annonserna tilldelades ett id kan det antal annonser som sorterades bort enligt dubblettprincipen utläsas tabellen över egenskaper som skapades för den aktuella dagen.

- Måndagen den 10/4: 16 annonser
- Tisdagen den 11/4: 3 annonser
- Onsdagen den 12/4: 3 annonser
- Torsdagen den 13/4: 3 annonser
- Tisdagen den 18/4: 2 annonser.

¹⁰⁵ <https://www.arbetsformedlingen.se/platsbanken>

Det stora dubblettbortfallet under måndagen berodde på i alla fall utom ett på en och samma arbetsköpare vilken publicerade ett mycket stort antal annonser för en och samma tjänst under denna dag. Dessa kom initialt att utgöra en del av urvalet men sorterades därefter bort mot bakgrund av dublettprincipen.

Platsbanken är optimerad och designad för arbetssökande som sällan är intresserade av annonser publicerade under en aktuell dag utan snarare vill se alla annonser som finns inom ett visst geografiskt område och/eller yrke. Effekten av denna, för mig, suboptimala design var bland annat att för att se annonsen för en dag som var aktuell för studien var jag tvungen att bläddra förbi samtliga annonser publicerade efter denna dag. De senaste annonserna placerades alltid överst i listan och gör även så i realtid. Med anledning av detta kom en strategi att bli att inhämta annonserna senast morgon efter den aktuella dagen. Realtidspubliceringen var dock ett problem som inte kunde hanteras genom någon form av strategi. Istället var detta något som jag förhöll mig till och noterade för att inte störa det systematiska valet av var femte annons vilket diskuterades i urvalet.

12. Bilaga 4. Den ideala sökande enligt Helgesson¹⁰⁶

TABELL 8.4. De femton mest efterfrågade egenskaperna år 1955 - 2005

	1955	1965	1975	1985	1995	2000	2005	I-net
	energi* 16	samarbet* 52	samarbet* 78	samarbet* 94	samarbet* 76	driv* 82	driv* 21	driv* 43
	samarbet* 12	självständ* 45	initiativ* 50	självständ* 87	självständ* 65	självständ* 73	affär* 19	självständ* 38
	representativ* 10	initiativ* 33	självständ* 45	initiativ* 55	initiativ* 59	samarbet* 70	analy* 17	leda/ledn* 35
	självständ* 7	idé* 23	leda/ledn* 45	utåtrikta* 46	leda/ledn* 56	leda/ledn* 68	leda/ledn* 16	samarbet* 35
	driv* 6	energi* 22	utåtrikta* 13	leda/ledn* 27	utåtrikta* 55	initiativ* 61	resultat* 14	kommunit* 29
	duglig* 6	leda* 20	idé* 10	kontrakt* 26	driv* 52	resultat* 58	kommunit* 13	resultat* 25
	framåt* 6	framåt* 14	organis* 10	service* 21	service* 45	utåtrikta* 52	självständ* 12	utveck* 21
	initiativ* 6	organis* 13	ansvar* 9	resultat* 19	mål* 43	mål* 48	mål* 12	initiativ* 19
	organis* 5	representativ* 12	entusias* 8	driv* 18	resultat* 41	utveck* 48	samarbet 11	social* 19
	omdöme* 5	ordning* 10	kreativ* 8	entusias* 18	kreativ* 40	affär* 46	strukturer* 11	analy* 17
	driftig* 4	ansvar* 9	ordning* 7	analy* 16	utveck* 40	service* 43	engage* 9	lyhörd* 16
	ordning* 3	progressiv* 9	framåt* 6	idé* 16	flexib* 33	kreativ* 41	flexib* 9	engage* 15
	leda/ledn* 3	omdöme* 8	analy* 5	pedagog* 16	affär* 34	flexib* 39	social* 9	kontrakt* 13
	skörsam* 3	utåtrikta* 7	energi* 5	mål* 15	positiv* 33	entusias* 38	lyhörd* 8	flexib* 12
	driv* 2	service* 6	positiv* 4	affärs* 13	kontrakt* 27	analy* 37	noggrann 8	kreativ* 12

¹⁰⁶ Helgesson (2011), sid. 214

13. Bilaga 5 Egenskapskluster

5.1 Samarbetsvillig

- Samarbetsvillig
- Samarbetsförmåga
- Förmåga att samarbeta/arbete (i team/grupp/lag)
- Lätt för att/trivs med att samarbeta (i team)
- Gärna samarbetar
- Kunna samarbeta med andra
- Fungerar väl i arbetslag
- Tycker om/gillar/trivs/har passion för att att arbeta/jobba i team/grupp/lag
- Kan/duktig på att samarbeta/arbete i team
- Ser det kollegiala samarbetet som en viktig faktor för att lyckas
- Skapar goda förutsättningar för arbetslagarbete
- Arbetar bra tillsammans med andra människor
- Ser vikten av samarbete
- Gott samarbete med dina kollegor
- Teamplayer
- Samarbete med övrig personal
- God förmåga till samarbete
- Intresserad av att arbeta tillsammans i arbetslag
- En betydande part i att bygga ett team
- Samarbetar bra
- Lagspelare
- Intresse av att samarbeta
- Samarbete
- Hög förmåga att samverka
- Gillar att arbeta tillsammans med andra

5.2 Flexibel

- Flexibel
- Flexibilitet
- Förmåga att arbeta flexibelt
- Flexibelt arbetssätt
- Förstår vikten av flexibilitet
- Anpassningsbar
- Förmåga att anpassa dig/verksamheten(ditt arbetssätt
- Tycker om att arbeta i varierande miljöer
- Lätt att anpassa dig
- God anpassningsförmåga
- Trivs med att arbeta i en föränderlig miljö
- Anpassar dig till varje situation

5.3 Självständig

- Självständig
- Självgående
- Förmåga/trivs med/lätt för/tycker om/gillar/van att arbeta självständigt
- Van vid/trivs med självständigt arbete
- Trivs med stor eget ansvar
- Trivs med en självgående roll
- Kan/vill ta eget ansvar
- Kan arbeta självständigt
- Arbetar gärna självständigt
- Kan självständigt utföra dina arbetsuppgifter
- Förmåga att arbeta enskilt

- Kan arbeta under eget ansvar

5.3 Serviceinriktad

- Serviceinriktad
- Serviceorienterad
- Serviceminded
- Känsla/brinner/intresse för service
- Hög servicegrad
- Servicekänsla
- God service är vägledande
- Kundorienterad
- Hög/strävar efter att ge bästa servicenivå
- Tycker det är roligt att ge bästa tänkbara service
- Ser det som en utmaning att göra kunden nöjd
- Ger ett trevligt kundbemötande
- Ger alltid/tycker om att ge god service
- Ger exceptionell service
- Brinner för att leverera bästa möjliga service
- Ger snabb service
- Stort/brinner för kundfokus
- Kundfokuserad
- Brinner för att göra kunderna nöjda
- Sätter kunden i fokus
- Passion för att ge service
- Självklarhet att erbjuda bästa service till kunder

5.4 Positiv

- Positiv
- Ser möjligheter istället för hinder
- Ljust synsätt
- Bra energi
- Ser saker från den positiva sidan
- Ser möjligheter
- Ser utmaningar som en möjlighet att få skapa lösningar

5.5 Kommunikativ

- Kommunikativ
- Kommunikationsförmåga
- Kommunikativ förmåga
- Tydlig i din kommunikation
- Kan tydligt/lätt för att/förmåga att/kan/bra på att/duktig på att kommunicera
- Kommunicerar bekvämt
- Förmåga att uttrycka dig väl i tal och skrift (ej efterföljande språk)

5.6 Social

- Social (förmåga/kompetens)
- Socialt kompetent
- Sociala förmågor
- Trivs med/gillar/tycker om/brinner för (att arbeta med/möte) människor
- Tycker om att/lätt att skapa kontakt(er)
- Gillar att söka kontakt med nya människor
- Bra på att hantera människor
- Tycka om att ha många olika kontaktytor
- Socialt aktiv
- Duktig på att ta kontakt
- Van att arbeta nätverkande

5.7 Ansvarstagande

- Ansvarstagande
- Ansvarsfull
- Ansvarskännande
- Ansvarskänsla
- Trivs med/vill ha/tar/tycker om att ha/ta ansvar
- Förmåga att arbeta ansvarsfullt
- Ansvarsförmåga
- Tar dig an arbetsuppgifter ansvarstagande
- Är bekväm med att ta ansvar
- Gillar att ta stort ansvar

5.8 Engagerad

- Engagerad
- (stort/brinnande/visar/högt) Engagemang

5.9 Målinriktad

- Målinriktad
- Målorienterad
- Målmedveten
- Målfokus
- Driven av mål
- Målfokuserad
- Resultatinriktad
- Arbetar resultatinriktat
- Stark vinnarinstinkt
- Försöker alltid uppnå uppsatta mål
- Duktig på att ta dina uppgifter i mål
- Tycker om att jobba mot högt uppsatta mål
- Resultatdriven
- Resultatorienterad
- Resultatfokus
- Tävlingsinriktad
- Är van att jobba med mål
- Kan arbeta mot mål
- Resultatinriktad
- Arbetar målstyrt
- Drivs av att nå resultat
- Gillar att tävla

5.10 Driven

- Drivande
- Driven
- Driv
- Driver

5.11 Noggrann

- Noggrann
- Noggrannhet

5.12 Initiativrik

- Initiativrik
- Initiativkraft
- Orädd för att/kan/lätt för att ta/tar/van att ta egna initiativ
- Tar initiativ
- Initiativrikedom
- Initiativtagande

5.13 Relationsskapande

- Relationsskapande
- Relationsbyggande
- Förmåga(n) att bygga/skapa (goda) (kund)relationer
- Mästare på kundrelationer
- Skapar en trygg relation med kund
- Skapar en förtroendeingivande relation med kund
- Lätt för att skapa förtroendefulla/goda relationer
- Intresserad av/bra på att bygga (starka) relationer
- Kan konsten att bygga nära och långsiktiga relationer
- Lätt för att skapa förtroendefulla relationer
- Bra på att bibehålla relationer
- Trivs när du utvecklar kundrelationer
- En bra relation till föräldrar, kollegor...
- Duktig på att skapa nya relationer

5.14 Strukturerad

- Strukturerad
- Förmåga att strukturera
- Arbeta(r) strukturerat
- Tar dig an arbetsuppgifter strukturerat
- Struktur
- Duktig på att/kan strukturera (ditt arbete)
- Kan skapa struktur
- Strukturerat arbetssätt

5.15 Lösningsorienterad

- Lösningsorienterad
- Lösningsfokusera(d/t)
- Alltid se lösningar
- Gillar/förmåga att lösa problem
- Problemlösare
- Duktig på problemlösning
- Ser lösningar (som kanske inte är givna)
- Problemlösning
- God förmåga att operativt lösa problem
- Förmåga att lösa problem

5.16 Lyhörd

- Lyhörd
- Relaterar till andra människor på ett lyhört sätt
- Förmåga att lyssna

5.17 Trygg

- Trygg
- Utstråla trygghet
- Trygghet i dig själv
- Inre trygghet