



## PERSONALVETARPROGRAMMET

# Personalvetaryrkets förändring över tid

En historisk studie om hur professionaliseringen och akademiseringen av personalvetaryrket återspeglas i platsannonser

### Författare

Klara Larsson & Rebecca Persson

---

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2019
Handledare:	Susanne Dodillet
Examinator:	Andreas Ottemo



# PERSONALVETARPROGRAMMET

## Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Nivå:	Bachelor
År:	2019
Supervisor:	Susanne Dodillet
Examiner:	Andreas Ottemo
Keywords:	Akademisering, Personalvetare, Platsannonser, Professionalisering

---

How organizations work with their personnel strategies has changed a lot over time and today most of them have some kind of function specialized on personnel, this profession is today called Human Resources (HR). Its practitioners is seen as experts on questions regarding personnel and work life. To some extent the profession today further requires an education within personnel science as a form of qualification for its practitioners. At the same time the HR-practitioners today have a various background both academically and professionally. In recent years there has been two societal changes that our study builds upon. Those are the HR-profession discussed endeavor to become a professionalized profession and also the academicization of the european society which has affected the designs of schools in Europe, including the personnel science education.

This paper draws on empirical data consisting of job advertisements from the beginning of the 1950's until today, year 2019. The aim is to see if and how societal changes takes expression in job advertisements directed towards the HR profession. From a historical perspective we aim to examine how the profession's development, a endeavor against a professionalization, as well as the academicization of the school have been expressed in job advertisements, and over time how the language and layouts of HR-professionals job advertisements and it's requested competence requirements has changed in relation to those developments.

The study was conducted through a discourse analysis and a thematic analysis of job advertisements. The method made it possible for us to investigate if job advertisements reflects societal changes throughout history. We used Fairclough's three-dimensional model for our discourse analysis because it's a suitable model for a discourse analysis in general and that it is well compatible for studies of job advertisements. A discourse analysis can be used with the purpose to create an increased awareness of the language's different discourses and the impact that social practice has on language, which also fits

our study's purpose to investigate different discourses in relation to societal change in job adverts for the HR profession.

The results in our study reveal that today's HR profession still can be seen to have an endeavor towards becoming a professionalized profession. Yet today we cannot define the profession as professionalized in relation to what is requested in recent job adverts in this study. The study also reveals that along the side of the academization of society the employers has increased the request of educated HR-personnel. We draw the conclusion that our study further shows that the development of human resources is an effect of its surroundings and that the HR profession will continue to develop in relation to its society.



# PERSONALVETARPROGRAMMET

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
<b>1.1. Syfte, och frågeställningar</b> .....	2
1.1.1. Syfte.....	2
1.1.2. Frågeställning.....	3
<b>1.2. Studiens disposition</b> .....	3
2. Tidigare forskning.....	4
<b>2.1. Definition av personalvetaryrket</b> .....	4
<b>2.2. Professionalisering av yrken</b> .....	5
2.2.1. Personalarbetets professionaliseringssträvan .....	5
<b>2.3. Akademiseringen av skolväsendet</b> .....	6
2.3.1. Personalvetarutbildningens historia.....	7
<b>2.4. Platsannonser</b> .....	8
2.4.1. Platsannonsern som ett rekryteringsverktyg .....	8
2.4.2. Platsannonsern som källmaterial .....	9
3. Metod och teori.....	10
<b>3.1. Urval och avgränsningar</b> .....	10
<b>3.2. Val av analysverktyg</b> .....	11
3.2.1. Diskursanalys .....	11
3.2.2. Faircloughs modell .....	11
3.2.4. Tematisk Analys.....	13
<b>3.3. Validitetsdiskussion</b> .....	13
4. Resultat och analys.....	15
<b>4.1. År 1950-1969 - Epoken av genuspräglade och ospecificerade platsannonser</b> .....	15
4.1.1. Källmaterial år 1952 .....	15

4.1.2. Källmaterial år 1962 .....	17
4.1.3. Diskursanalys år 1952-1969 .....	18
<b>4.2. År 1970-1999 - Epoken för tydliga arbetsbeskrivningar .....</b>	<b>19</b>
4.2.1. Källmaterial år 1972 .....	20
4.2.2. Källmaterial år 1982 .....	22
4.2.3. Källmaterial år 1992 .....	24
4.2.4. Diskursanalys år 1970-1999 .....	27
<b>4.3. År 2000-2019 - Internets epok med fokus på personlighet .....</b>	<b>28</b>
4.3.1. Källmaterial år 2002 .....	29
4.3.2. Källmaterial år 2019 .....	31
4.3.3. Diskursanalys år 2000-2019 .....	33
5. Avslutande diskussion .....	36
<b>5.1. Slutsatser .....</b>	<b>36</b>
<b>5.2. Förslag till vidare forskning .....</b>	<b>37</b>
Referenslista .....	39
<b>Källmaterial .....</b>	<b>39</b>
Platsannonser tillhörande Epok 1 .....	39
Platsannonser tillhörande Epok 2 .....	40
Platsannonser tillhörande Epok 3 .....	42
<b>Litteratur .....</b>	<b>43</b>

# 1. Inledning

Idag har de flesta organisationer någon form av personalfunktion som arbetar med personalrelaterade frågor. Yrket som vi idag kallar för personalvetare har förändrats kraftigt över tid, men det går att spåra personalarbete långt bak i tiden. Ulfsson (2013) beskriver att personalarbete under början av 1900-talet var en roll som såg till industriarbetarnas hälsa men att det idag är en roll som syftar till att för organisationers räkning arbeta med personalfrågor på ett målmedvetet sätt. Det var under 1950-talet som arbete med personalfrågor började få mer status inom näringslivet och inom större företag utvecklades personalfunktioner med främsta syfte att bibehålla anställda (Ulfsson, 2013). Det var också vid 1950–1960-talet som yrket utvecklades till att bli mer utav en administrativ personalfunktion (ibid). Boglind m.fl. (2013) beskriver vidare hur funktionen under 1970-talet blev mer demokratiskt präglad och att relationen mellan arbetsgivare, fackförbund och arbetstagare stod i fokus.

Personalfunktionens plats i organisationer har även den förändrats över tid och Ulfsson (2013) beskriver förändringen från centraliserad till decentraliserad. Under 1960-talet var det vanligt att stora företag hade centraliserade personalavdelningar, men under 1970-talet började arbete med personalfrågor att decentraliseras vilket skapade ett behov av specialistkompetens inom området personal. Decentraliseringen fortsatte under 1980-talet vilket gjorde att personalfunktionen utvecklades till att fungera mer som en service- och stödfunktion mot linjens chefer. I samband med detta blev personalfunktionen också en stöttande ledningsfunktion och innefattade utöver det tidigare traditionella personalarbetet även strategiskt personalarbete och ledning av mänskliga resurser. Den nya utformningen av personalfunktionen kallar Boglind m.fl. (2013) för HRM (Human Resource Management).

Lundmark (1991) berättar att arbetsuppgifter men även namn på befattningar inom personalvetryrket har förändrats över tid. Typiska arbetsuppgifter som länge hört till personalvetryrket är rekrytering, utbildning och avtal- och lönefrågor. Rollen idag inkluderar även ofta strategiskt övergripande strategi- och planeringsarbete. Hon förklarar yrkets förändring med att det till stor del är omvärldsberoende och att samhällsförändringar, arbetsförhållanden, ny lagstiftning och krav från fackliga organisationer påverkar hur yrkesrollen utformats. I samband med yrkets utveckling har en ökad kompetens inom

personalområdet efterfrågats på arbetsmarknaden och en akademisk vidareutbildning inom personalvetenskap har vuxit fram. Personer som arbetar med personalfrågor idag har en varierande bakgrund både akademiskt och yrkesmässigt men den grupp som idag kan kalla sig experter på frågor rörande personal och arbetsliv samt har en utbildning som ger rätt kompetens för arbete inom detta område är enligt Ulfsson (2013) personalvetaren. Yrket inom personalarbete har både internationellt och i Sverige fått ökade krav på professionell kompetens och det har på senare år funnits en professionaliseringssträvan av personalvetryrket

För oss som är en del av framtidens personalvetare väcks en nyfikenhet för hur förändringar i samhällsklimatet har påverkat kraven på personalfunktionen och personalvetaren. Därför har vi valt att undersöka hur akademiseringen och personalvetryrkets professionsutveckling har uttryckts över tid i platsannonser och om det uttrycks några förändrade kompetenskrav till följd av dem. Detta kommer vi att göra genom en diskursanalys av platsannonser för tjänster inom personalområdet för att sedan kunna diskutera hur historiska förändringar av yrket och dess utbildning har påverkat arbetsgivarnas kompetenskrav på personalvetaren.

## **1.1. Syfte, och frågeställningar**

### **1.1.1. Syfte**

Syftet med denna studie är att ur ett historiskt perspektiv undersöka hur yrkets utveckling och professionaliseringssträvan, samt akademiseringen av skolan har tagit sig uttryck i platsannonser och hur arbetsgivarnas kompetenskrav på personalvetaren har förändrats över tid. Med denna studie vill vi skapa en ökad förståelse för hur olika förändringar på samhällsnivå kan ta sig uttryck i vad arbetsgivare efterfrågar i sina platsannonser för personalvetaren. Studiens tillbakablick av yrkets utveckling ger oss en fördjupning av hur beskrivningen av yrket i platsannonser har förändrats över tid i relation till de förändringar på samhällsnivå som vi valt att lyfta. Vi tror att en ökad förståelse av hur bilden av yrket har förändrats genom historien gör personalvetaren mer förberedd på den förändring som kan ske av yrket i framtiden.

### 1.1.2. Frågeställning

Ovan resonemang har mynnat ut i två frågeställningar som studien syftar till att besvara. Dessa är följande:

- Hur återspeglas professionaliseringen och akademiseringen av personalvetryrket i platsannonser?
- Hur förändras kompetenskraven för den efterfrågade personalvetaren över tid?

### 1.2. Studiens disposition

Vår studie omfattas av 5 delar. På grund av att studien bygger på en diskursanalys avviker uppsatsen i viss mån från den klassiska dispositionen för kandidatuppsatser.

Del ett är vår *Inledning* som introducerar läsaren för studiens problemområde, syfte och frågeställningar. Därefter följer del två som beskriver *tidigare litteratur* om ämnet. Litteraturen från del två utgör det kontextuella ramverket för vår diskursanalys och visar hur de forskningsfälten som vi berör framställts och tolkats tidigare av andra författare. Teori och metod är två delar som är svåra att separera från varandra vid genomförandet av en diskursanalys och vi har därför valt att presentera de ihop under del tre, *Metod och teori*. Metodavsnittet saknar en etikdiskussion, detta då det material vi undersöker är offentligt material som publicerats i syfte att annonsera och nå ut till allmänheten. Det gör enligt vår mening att det blir etiskt oproblemiskt att kritiskt analysera källmaterialet, då det är en grund för forskning att kritiskt kunna granska offentliga dokument. Vi anser också att dokumenten som granskas inte innehåller känslig data. Därefter kommer del 4 *Resultat och analys* som presenterar vårt källmaterial i en tematisk indelning som vi kallar epoker. Varje epok har en tillhörande diskursanalys i kapitlet som diskuterar tidigare forskning utifrån de teorier vi valt. Diskursanalysen ersätter det avsnitt som vanligtvis kallas för diskussion. Vi avslutar vår studie med del 5, *Avslutande diskussion*, där vi framställer våra viktigaste fynd och slutsatser samt rekommendationer till vidare forskning.



## 2. Tidigare forskning

Den här studien knyter an personalvetaren till tre olika forskningsfält; professionalisering, akademisering samt platsannonser. Det är utifrån dessa begrepp som vi kommer att undersöka hur konstruktionen av personalvetaren och dess yrke har förändrats över tid i platsannonser. Forskningsfälten professionalisering och akademisering utgör studiens kontextuella ramverk eftersom det är dessa samhällsförändringar som vi valt att ställa i relation till platsannonser för personalvetaryrket. Platsannonser är ett verktyg som vi använder i vår studie och vi fördjupar oss i dess teori för att beskriva dess funktion som ett analysverktyg. Begreppen från detta avsnitt kommer att återfinnas i våra diskursanalyser och i vår slutsats för att kunna besvara studiens syfte och frågeställningar.

### 2.1. Definition av personalvetaryrket

Ulfsson Eriksson (2013) beskriver personalfunktionen i en organisation som den funktion som arbetar med arbetsliv- och personalfrågor. Boglind m.fl. (2013) tar upp att personalfunktionen också kan gå under namnet HR-enhet. Oavsett vilket namn som används för funktionen är både Ulfsson Eriksson (2013) och Boglind m.fl. (2013) överens om att funktionen för personalarbete har genomgått en mängd förändringar och utvecklats drastiskt över de senaste 50 åren. Boglind m.fl. (2013) beskriver funktionens utveckling från att initialt ha handlat om socialt arbete till att övergå till personaladministration för att sedan fungera som en stöttande ledningsfunktion. Liknande Boglind m.fl. (2013) resonemang beskriver Ulfsson Eriksson (2013) personalvetaryrkets historiska förändring att ha gått från att vara präglad av humanistiska ideal och fokusera på arbetarnas perspektiv, till att bli akademiserat och utgå från ett verksamhetsperspektiv.

Ulfsson Eriksson (2013) menar att de yrkesverksamma som arbetar i organisationers personalfunktioner kallas för personalvetare och är experter inom personalområdet. För att klara den typen av arbete kan de yrkesverksamma ha olika utbildningar. För den som har utbildat sig inom personalvetenskap, och kan titulera sig personalvetare, ingår kurser inom psykologi, sociologi, socialpsykologi, företagsekonomi, juridik och pedagogik. Utbildningen syftar till att ge kompetens inom tvärvetenskapliga ämnen. Men det finns även yrkesverksamma som inte är utbildade utan istället har arbetserfarenhet till grund för sin expertkompetens (ibid, 2013). Arbetsuppgifter inom personalfunktionen kan variera brett och

exempelvis handla om rekrytering, personal- och löneadministration, strategisk verksamhetsutveckling och arbetsmiljöfrågor.

## **2.2. Professionalisering av yrken**

Vad som gör ett yrke till en profession är intressant för vår studie för att kunna analysera personalvetaryrkets egen professionaliseringssträvan. Enligt Löfgren Martinsson (2008) är professionalisering av ett yrke en strategi för yrkesgrupper att positionera sig mot andra yrkesgrupper och visa på vilka kvalifikationer de har. För att ett yrke ska anses uppfylla begreppet profession krävs det att yrket har ett kontrollerat kunskapsområde, kontrollerade och avgränsade positioner i arbetslivet i relation till andra yrkesgrupper samt att kunskapsutveckling är bunden till praktikerna inom yrket enligt Svensson (2010). Lundmark (1991) diskuterar också kraven för en profession utifrån flera kriterier för hur en profession skapas. Hon menar att en profession bygger på teoretisk kunskap som tillgodogörs via en särskild utbildning. Kompetensen behöver sedan prövas eller legitimeras på något sätt, vilket även stämmer överens med Svenssons (2010) beskrivning. Det behöver också finnas en yrkesintegritet som bygger på gemensamma normer vilket exempelvis kan vara ett gemensamt språk och yrkesetik. Lundmark (1991) lyfter även att arbetet som en profession gör ska ske för det allmännas bästa och yrkesgruppen ska vara organiserad. Sammanfattningsvis poängterar hon att yrket behöver ha en nära koppling till och vara grundat på vetenskaplig forskning.

### **2.2.1. Personalarbetets professionaliseringssträvan**

Under 1980-talet fanns det signaler som visade på en strävan mot ökad professionalisering av arbete med personalfrågor. Dessa var bland annat uppkomsten av P-linjen och en ökad forskning rörande arbetslivsfrågor. Samtidigt som det syntes en strävan mot professionalisering av arbete med personalfrågor fanns det även signaler som kunde tolkas som ett ifrågasättande av det. Eftersom personalansvaret blev mer decentraliserat ifrågasattes vad personalarbetares expertis grundade sig i (Lundmark, 1991).

Lundmark (1991) diskuterar hur personalarbete uppfyller kriterierna för en profession. Hon menar att det tycks finnas en ganska samstämmig bild av att yrket bygger på en teoretisk kunskapsbas, vilket hänger ihop med Svenssons (2010) resonemang om ett kontrollerat kunskapsområde, då det ofta bedöms som nödvändigt för en person som arbetar med

personalfrågor att ha kunskap inom beteende- och samhällsvetenskap, arbetsrätt och ekonomi. Vidare så kan uppkomsten av P-linjen kopplas till att yrket bygger på teoretisk kunskap och kräver en särskild utbildning. I en utredning som gjordes som en effekt av högskolereformen 1977 kom man fram till att ett kvalificerat yrkesutövande av personalyrket kräver en tvärvetenskaplig kunskap som grundar sig i traditionella universitetsämnen. Lundmark (1991) konstaterar dock att för de som arbetar som personalchefer eller liknande idag finns det en väldigt varierande utbildningsbakgrund och utbildningen inom personalvetenskap kan inte garantera ett framtida arbete med personalfrågor. Det innebär att det inte finns en yrkesmonopol för den typen av arbete även om utbildning i personalvetenskap ofta efterfrågas i platsannonser riktade mot personalyrket. I början av 1970-talet skapades föreningen SPF (Svenska Personaltjänstföreningen) vilket innebar att yrkesgruppen organiserade sig, vilket var ett av de krav som Lundmark (1991) nämner i professionaliseringsprocessen. Ett annat kriterium som diskuteras är att yrket ska vara grundat på vetenskaplig forskning, det kan idag anses vara uppfyllt utifrån den personalvetenskapliga utbildningens utveckling enligt Ulfsson Erikssons (2013) redogörelse. Samtidigt lyfter Lundmark (1991) att de som är verksamma inom utbildningen av personalvetare sannolikt anser att det är grundat på vetenskaplig forskning men att personer som är praktiskt verksamma inom yrket kan ha en annan bild. Lundmarks (1991) diskussion visar därmed på faktorer som stärker yrket som en profession men samtidigt så är inte alla kriterierna helt uppfyllda och yrket definieras därför inte som en profession.

### **2.3. Akademiseringen av skolväsendet**

De senaste två decennierna har det skett många förändringar för skolväsendet på en europeisk nivå och så även för den svenska skolan (Ek m.fl. 2011, Lindberg, 2011). Sedan millennieskiftet visar statistiken på en tydlig uppgång för antalet personer som väljer att vidareutbilda sig i Sverige (Statistikmyndigheten SCB, 2018). Den senaste mest omfattande högskolereformen som genomförts och har påverkat all högre utbildning är Bolognadeklarationen, även kallad Bolognaprocessen (Löfgren Martinsson, 2008). Hur den svenska högskolan har utvecklats är en intressant faktor att ta hänsyn till i vår studie. Detta då vi tittar på hur bilden av personalvetaryrket har förändrats över tid i relation till samhällsförändringar.

Bolognadeklarationens riktlinjer har indirekt inneburit ett ökat fokus på anställningsbarhet i svenska högskole- och universitetsutbildningar enligt Lindberg (2016). Lindbergs (2016) menar att högre utbildning efter reformen ska göra en person mer anställningsbar på arbetsmarknaden. Ek m.fl. (2011) uttrycker att Bolognadeklarationen också har ställt krav på att utbildningarna ska vara mer forskningsinriktade och vetenskapliga (akademisering), samtidigt som de ska vara nära näringslivet (marknadifiering) (Ek, Ideland, Jönsson & Malmberg, 2011). De lyfter med detta att reformen inneburit ett nytt tudelat fokus för utbildningarna fördelat mellan de akademiska och praktiska kraven. Diskussionen om högre utbildning faktiskt leder till högre anställningsbarhet ser vi som relevant för vårt syfte att diskutera eventuella förändringar av kompetenskrav och akademiseringens påverkan av bilden av den ideala personalvetaren i platsannonser. Då personalvetaryrket numera har en egen högre utbildning är det intressant att se utbildningens roll i vad som efterfrågas av dagens personalvetare och om den gör nytta för deras anställningsbarhet i relation till vad som efterfrågas i platsannonser.

### **2.3.1. Personalvetarutbildningens historia**

För att förstå hur kompetenskrav på personalvetaren har förändrats över tid är det av relevans för vår studie att förstå hur och varför utbildningen kom till och också hur den har förändrats över tid. I samband med högskolereformen 1977 tillsattes en arbetsgrupp för att samordna högskolans administrativa och ekonomiska utbildningar (Lundmark, 1991). Tanken var att utbildningarna skulle anpassas till arbetsmarknadens krav och ha en tydligare yrkesanknytning. Gruppens arbete innebar tre nya allmänna utbildningslinjer där en av dem var linjen för personal- och arbetslivsfrågor, även kallat för P-linjen. Utbildningen inrättades 1983 och Lundmark (1991) kopplar inrättningen av utbildningen som en effekt av att personalarbete vid den tiden var ett växande yrkesområde.

Syftet med den nya utformningen av utbildningen var att den skulle skapa en överblick inom området personalvetenskap. Utformningen utgick från huvudprincipen att utbildningen skulle ge en teoretisk fördjupning, vara tvärvetenskaplig och integrera teori och praktik (Lundmark, 1991). Det kan ses som före sin tid utifrån Ek m.fl. (2011) resonemang som menar att Bolognaprocessen var den process som påverkat de högre utbildningarnas integration av praktisk och akademisk kunskap. Under 1990-talet kom det dock mycket kritik mot linjesystemet där utbildningarna ansågs vara för praktiska och att de akademiska principerna

kom i skymundan. Det tolkar vi stärker Ek m.fl. (2011) ställningstagande att integrationen skedde i praktiken först efter Bologna-processen. I samband med högskolereformen 1993 skapades PA-programmet (Personal- och arbetslivsfrågor) som kan liknas vid dagens personalvetarutbildning. Reformen möjliggjorde en viss variation mellan orter och vissa av lärosätena valde att behålla den mer professionsinriktade utbildningen som var utformad kring traditionella universitetsämnen. Andra lärosäten valde att ha en mer ämnesbaserad arbetslivsinriktad utbildning som hade med konkreta metoder kopplade till personalarbete samt en specifik inriktning för programmet (Högskoleverket, 2004 & Löfgren Martinsson, 2008).

Löfgren Martinsson (2008) menar vidare likt Lindberg (2016) och Ek m.fl. (2011) att den senaste högskolereformen som påverkat all högre utbildning inom Sverige och därmed också PA-programmet bygger på Bologna-processen. På de olika lärosätena har det fattats beslut om upplägg och innehåll på utbildningarna. Hur förändringarna har tagit sig uttryck har skiljt sig åt mellan utbildningarna. Något som dock verkar vara gemensamt för alla lärosätena är att det finns ett större fokus på anställningsbarhet (Löfgren Martinsson 2008).

## **2.4. Platsannonser**

Vi är intresserad av att undersöka hur förändringar på samhällsnivå påverkat bilden av personalvetaren över tid och för att göra det har vi valt att analysera platsannonser. Platsannonser är utannonserade vardagstexter som syftar till att marknadsföra lediga tjänster på arbetsmarknaden och därutöver presentera och göra reklam för avsändaren, d.v.s. organisationen enligt Helgesson (2011). Vidare beskriver hon att platsannonserna ofta når ut till en större grupp än den önskade målgruppen. Det som kännetecknar dessa vardagstexter är de har ett praktiskt syfte. Platsannonser uppstår i relation till det samhälle den omges av och är en produkt formad av omvärldens trender, värderingar och språkbruk (ibid). Utifrån Helgessons (2011) tolkning av platsannonserns egenskaper och funktioner ser vi att platsannonserna är ett bra källmaterial för studiens syfte.

### **2.4.1. Platsannonserna som ett rekryteringsverktyg**

En konkret del som man kan arbeta med i en rekryteringsprocess för att attrahera rätt sökande är enligt Lindelöw (2016) platsannonserna. Hon menar att platsannonserna innehåller information om organisationen, tjänsten och vad det finns för krav på den som söker. Lindelöw (2016) lyfter att det idag finns det många olika alternativ att nå sin målgrupp utöver annonsering i

tidning, idag är vanligaste kanalen internet. Exempel via företags hemsidor, arbetsförmedlingen eller sociala medier. Hon menar vidare att det är viktigt att ta hänsyn till målgruppen och anpassa språket och budskapet utifrån det vid utformningen av en platsannons. Utöver detta behöver det också framgå vad arbetet innebär och annan nödvändig information för den sökande. Annonsernas omfattning varierar och vissa företag använder dem exempelvis som ett sätt att marknadsföra sig (ibid).

Arbetsförmedlingen (2019) lyfter diskrimineringslagen som ytterligare en viktig aspekt att ta hänsyn till vid formulering och publicering av platsannonser. Diskrimineringslagen handlar om diskriminering i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetssökande/arbetstagare och trädde i kraft 1 januari 2009 (Diskrimineringsombudsmannen, 2019). Lagen tar bland annat hänsyn till diskrimineringsgrunderna kön och ålder (Lindelöw, 2016). Att diskrimineringsfrågan har fått en så självklar plats inom arbetslivet och är en samhällsnorm som uppkommit under den tidsperiod som vår studie behandlar och är därför enligt oss av stort intresse att ta hänsyn till i kontexten för vår diskursanalys.

#### **2.4.2. Platsannonser som källmaterial**

För att förstå vad som utgör och formar en platsannons och vidare kunna analysera platsannonser från olika tidpunkter kan man enligt Helgesson (2011) använda sig av Faircloughs (2009:72-73) modell. Modellen består av tre dimensioner 1; den omgivande sociala praktiken, 2; den diskursiva praktiken och 3; texten själv (ibid). Ett sätt att öka förståelsen av relationen mellan exempelvis utbildning och anställningsbarhet med hjälp av Faircloughs modell, är därmed att titta på vad som efterfrågas på arbetsmarknaden, d.v.s. texten, i förhållande till den sociala praktiken och därigenom kunna identifiera olika diskurser. Utifrån Helgessons (2011) resonemang att platsannonser kan återge en spegelbild av vilka värderingar som präglar arbetslivet genom olika tider, ser vi platsannonser som ett lämpligt källmaterial för att se diskursiva och sociala förändringar över tid.

## 3. Metod och teori

### 3.1. Urval och avgränsningar

Vi har gjort en geografisk avgränsning i vår studie och använt oss av platsannonser från staden Göteborg. Vi tror inte att denna avgränsning påverkar studien utfall, då Göteborg är en större svensk stad och därför kan ses som representativ för det svenska samhällsklimatet. När vi skulle välja mediekanal för sökningen av platsannonser för de tidigare åren av vår studie ville vi utgå från en stor och allmän tidning och valde därför Göteborgsposten. För att få åtkomst till äldre platsannonser har vi använt oss av mikrofilm från Göteborgs Universitets tidningsbibliotek. Vi har sökt och hittat platsannonser som varit publicerade i Göteborgsposten med 10 års mellanrum från åren 1952-2002. Därefter har vi gått över till nutidens största mediekanal, internet. Vi har haft svårt att hitta platsannonser från 2012 då praxis är att annonserna plockas ner eller tas bort när tjänster tillsätts online. Därför har vi ett glapp av empiri för året 2012 men kompletterar det med att titta på annonser i nutid, vilket blir våren 2019. Den internetkanal vi har använt i sökandet efter annonser från år 2019 har varit platsbanken med geografisk avgränsning till Göteborg, Västra Götalands län.

Anledningen till att vi valt att utgå från år 1952 och framåt är att den forskning vi hittat kring personalvetarens utveckling beskriver 50-talet som en ny fas inom yrket. Boglind m.fl. (2013), Lundmark (1991) och Ulfsson Eriksson (2013) beskriver att det var vid 50-talet som personalfrågor började få större betydelse inom organisationer. De beskriver vidare att förändringarna inom yrket blivit synliga med ca 10 års mellanrum, därför har vi valt att samla in data ifrån tidiga år från varje decennium efter 50-talet och med 10 års mellanrum fram till nutid i vår studie. Vi har systematiskt letat i tidningar som publicerats vid samma tidpunkt för varje årtionde, vilket har varit mellan januari till februari. Totalt har vi i vår studie valt ut 72 platsannonser, varav ca 10 platsannonser per årtionde.

Det urval av platsannonser som vår studie bygger på utgår ifrån nutidens personalvetares arbetsuppgifter. Vi har därav sökt efter platsannonser som beskriver arbetsuppgifter som personaladministration, löneadministration, personalansvar, strategiskt chefsstöd, rekryteringsansvar och försökt att hitta tjänster som innefattar en eller flera av dessa uppgifter.

## **3.2. Val av analysverktyg**

### **3.2.1. Diskursanalys**

I vår uppsats har vi valt att utgå ifrån Winther Jørgensen och Phillips (1999) perspektiv och definition av ordet diskurs och diskursanalys som teori och metod för vår studie. Diskurs är ett ord som kan definieras olika. De flesta är dock överens om att ordet diskurs på ett eller annat sätt syftar till kontextbaserade språkliga mönster och strukturer (Winther Jørgensen & Phillips, 1999). Winther Jørgensen & Phillips definierar en diskurs som “ett bestämt sätt att tala om och förstå världen (eller ett utsnitt av världen)” (1999, 7). De beskriver vidare diskursanalysen som en metod att analysera de språkliga mönster som utgör olika diskurser, samtidigt lyfter de att det inte finns en direkt enighet för definitionen av varken diskurs eller diskursanalys.

Att använda diskursanalys som metod i vår studie är ett sätt för oss att analysera vår empiri vilket är platsannonser från 1950-tal till nutid. Likt vi introducerat tidigare så är platsannonserna en beskrivning av stundens värderingar och efterfrågan på arbetsmarknaden vid det publicerade tillfället (Helgesson, 2011). Winther Jørgensen och Phillips (1999) syn på diskursanalysen som en metod för att analysera språkliga kontextbaserade mönster hjälper oss att svara på hur personalvetaryrkets förändringar genom åren kan uttryckas i texter, samt identifiera olika epoker och teman kopplat till tid.

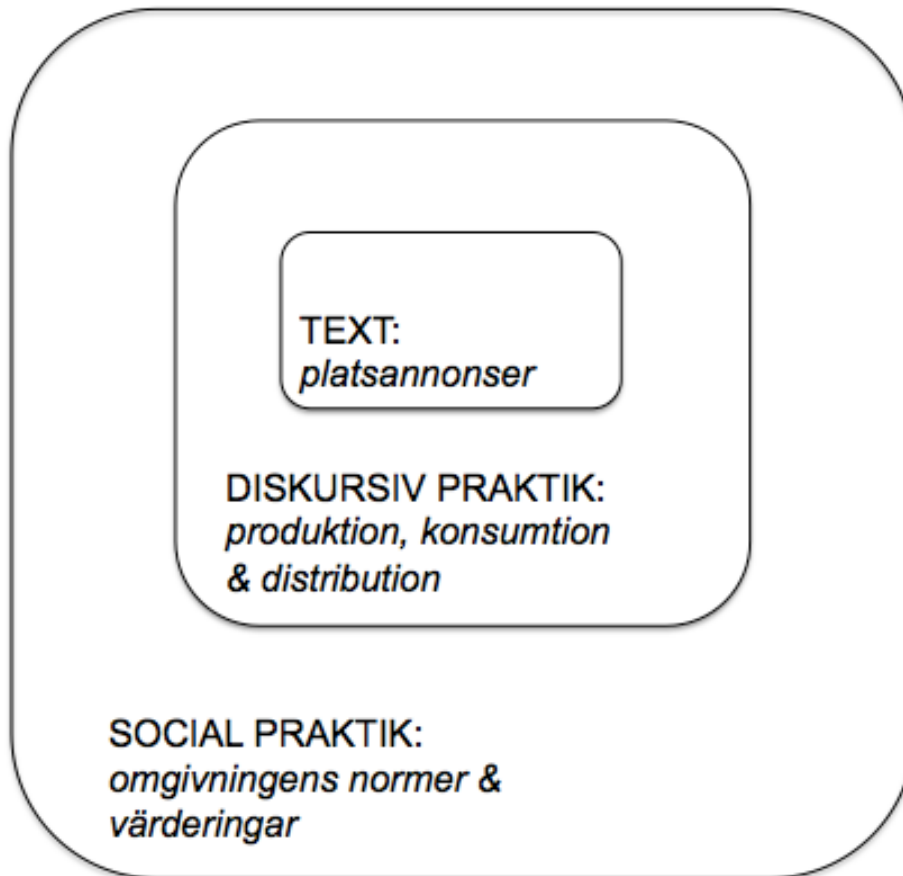
### **3.2.2. Faircloughs modell**

Anledningen till att vi har valt att genomföra vår diskursanalys med hjälp av Faircloughs tredimensionella modell är att Faircloughs (1992a:73) modell är en lämplig modell för både diskursanalyser i stort men även vid studier av platsannonser (Winther Jørgensen & Phillips, 1999, Helgesson, 2011). Fairclough menar att diskursanalys bör användas i syfte att skapa en ökad medvetenhet för språkets olika diskurser och den påverkan som den sociala praktiken har på språk, vilket även passar vår studies syfte (Winther Jørgensen & Phillips, 1999).

Faircloughs modells tre dimensioner finns för varje diskursiv händelse och kan därför användas för att analysera texter som platsannonser (Helgesson, 2011, Winther Jørgensen & Phillips, 1999). Nivåerna i modellen går utifrån och in och menar att längst ut finns den sociala praktiken som sätter ramen för tidens värderingar och övergripande tankemönster på en samhällsnivå. Därefter kommer den diskursiva praktiken som är själva produktionen av



texten, hur den distribueras, produceras och konsumeras och fältet mellan texten och den sociala praktiken. Längst in i modellen finns sedan den diskursiva händelsen, själva texten den språkliga produkten (Helgesson, 2011).



*Illustration av Faircloughs tredimensionella modell för diskurs.*

Modellens tre dimensioner tvingar studiens problemformulering att innehålla ett diskursperspektiv, då dimensionerna bygger på ett antagande av en relation mellan produkten och den sociala praktiken som styrs av den diskursiva praktiken (Winther Jørgensen & Phillips, 1999). För vår studie blir det tydligt att den diskursiva praktiken finns med i vår problemformulering, då vi undersöker förändringar över tid och analyserar olika tidpunkter och därmed olika sociala praktiker i förhållande till produkten, i vårt fall platsannonser. Vidare skriver Winther och Jørgensen & Phillips (1999) följande: ”Genom att göra en detaljerad analys av texternas egenskaper med bestämda redskap kan man kartlägga hur diskurserna förverkligas textuellt och man kan därmed komma fram till och underbygga

sin tolkning.” (ibid, 87). Det verktyg vi har valt att använda oss av utöver Faircloughs modell är tematisk analys enligt Braun och Clarke’s (2006) teori.

### **3.2.4. Tematisk Analys**

Winther Jørgensen och Phillips (1999) nämner olika redskap som kan vara till hjälp för att genomföra en diskursanalys. De menar att ett tillvägagångssätt är att använda sig av olika knuttecknen som verktyg för att beskriva olika samband och rama in det diskursiva och sociala rummet för analysen. I vår analys av det inhämtade materialet har vi gjort en tematisk analys. Det innebär att vi sökt efter gemensamma nämnare i materialet och utifrån det formulerat passande teman, likt Winther Jørgensen och Phillips (1999) idéer om knuttecken samt Braun och Clarke’s (2006) teori om tematisk analys. En fördel med en tematisk analys som metod är att den är flexibel och går att applicera nästan oavsett vilken typ av teoretisk utgångspunkt som forskaren har (Braun & Clarke, 2006). Vi har efter insamlingen av vår data, som består av platsannonser från 1952 till 2019, noga läst igenom det insamlade materialet för att få en god kännedom av innehållet. Vi har sedan identifierat tre olika teman som vi i vår studie kallar för epoker där vi kategoriserat in platsannonserna. Braun & Clarke (2006) menar att dessa teman inte upptäcks utan istället väljs ut medvetet av forskarna som genomför undersökningen.

För att komma fram till våra epoker har vi genom en tematisk analys identifierat liknande innehåll i platsannonserna över årtiondena. Det vi har analyserat för att hitta dessa gemensamma nämnare är vad som efterfrågas i platsannonserna, vilken utformning de har och vilket språkbruk (diskurs) som är typiska för de olika annonserna. Den första epoken innefattar år 1950-1979 och kallas “Epoken av genuspräglade och ospecificerade platsannonser”. Åren 1980-1999 utgör nästa epok som vi valt att kalla “Epoken för tydliga arbetsbeskrivningar”. Därefter kommer epoken som vi kallar “Internets era med fokus på personlighet” och sträcker sig från 2002- nutid.

### **3.3. Validitetsdiskussion**

Platsannonser som källmaterial är som beskrivet under del två ett lämpligt empiriskt material för vår studie. Det är dock viktigt att reflektera över vad som kan och faktiskt återspeglas vid analyser av platsannonser. Vi menar likt Helgesson (2011) att platsannonserna återger en bild av vilka värderingar och normer som präglat tiden som platsannonsen är skriven vid. Vi

menar inte att platsannonserna beskriver verkligheten eller praktiken för det annonserade yrket vid dessa tillfällen. Platsannonserna beskriver vilka tidstypiska ideal som efterfrågas och inte hur yrkets praktik eller rekrytering har sett ut i verkligheten. På så sätt visar platsannonserna hur yrkets diskurs har förändrats över tid men inte yrkets praktiska utveckling. Platsannonserna visar därför hur konstruktionen av den ideala kandidaten har uttryckts och förändrats över tid.

## **4. Resultat och analys**

De platsannonser som vi har hittat och valt ut till vår studies empiri visar tydliga diskursiva förändringar över tid. Förändringarna är tydliga gällande vem annonsen riktar sig till, hur annonsernas utformningar ser ut och hur detaljerade de är. Vi kommer att presentera dessa olika annonstyper under tre olika epoker som vi kommit fram till genom en tematisk analys. Varje årtionde kommer sedan att presenteras var för sig under sin epok. I presentationen av varje årtionde finns bifogade platsannonser eller utdrag från platsannonser och en beskrivning av varje årtiondes typiska drag. Efter presentationen av epokens årtionden kommer en diskursanalys av varje epoks platsannonser.

### **4.1. År 1950-1969 - Epoken av genuspräglade och ospecificerade platsannonser**

Arbetsgivarna i denna epok är inte noga med att marknadsföra sig själva eller tjänsten de efterlyser. Majoriteten av platsannonserna från denna epok har ytterst få detaljer kring arbetsuppgifterna. Arbetsbeskrivningen är antingen kort eller icke existerande. Det är vanligt att fokusera på att efterfråga ett visst kön, gärna även specificera önskad ålder. I platsannonserna för den här typen av tjänster är det få kompetenskrav på den efterfrågade personalen. Ett återkommande krav är kunnighet i maskinskrivning. I platsannonserna finns det en kortfattad yrkesbeskrivning, exempelvis "Kvinnlig kontorist", men ofta utan vidare förklaring om arbetet.

#### **4.1.1. Källmaterial år 1952**

Detta årtionde är präglad av mycket korta och koncisa platsannonser, exempelvis annonseringarna av en "kvinnlig kontorist". Bilden på tre annonser nedan visar på att kvinnliga kontorister kan innehålla olika kompetenskrav, dock ofta inte mer än två per annons. Kompetenskraven är spridda inom maskinskrivning, önskad ålder och ibland utbildning.

<h2 style="text-align: center;">Kvinnlig kontorist</h2> <p style="text-align: center;">med examen från handelsskola samt kunnig i bokföring, stenografi och maskinskrivning, erh. plats å vårt kontor. TEXTIL AB ATEX. Tel. 27 17 01, 27 17 02.</p>
<h2 style="text-align: center;">Kvinnlig kontorist</h2> <p style="text-align: center;">perfekt stenograf och maskinskriverska, gärna något språkkunnig samt med utpräglat ordningssinne erhåller förmånlig anställning den 1/3. Skriftliga svar med alla upplysningar sändes till</p> <p style="text-align: center;"><i>AB Henning Persson</i> GÖTEBORG</p>
<h2 style="text-align: center;">Kvinnlig kontorist</h2> <p style="text-align: center;">i 18—20-årsåldern med någon kontorsvana och skriv-maskinskunnig; erhåller plats den 1/3.</p> <p style="text-align: center;"><b>SVENSKA PRESSBYRÅN</b> Vid SJ:s ilgods. Telefon 19 75 60.</p>

*Göteborgs-Posten januari 1952*

Den utbildning som efterfrågas under perioden är ofta från "handelsskola" som ovan bild visar, eller inte specificerad. Arbetsbeskrivningen i dessa annonser är inte tydligt beskrivna och det kan därför vara svårt att avgöra om dessa tjänster klassas som personalvetare utifrån dagens definitioner. Den tolkning vi gör är att tjänsterna som kvinnliga kontorister verkar vara breda och administrativa tjänster på kontor. Dessa roller skulle kunna innefatta personaladministrativa arbetsuppgifter.

Nedan annons är ett exempel som skiljer sig lite från de klassiska korta annonserna från år 1952. I annonsen finns en längre beskrivning av vad tjänsten innebär och aktuella ansvarsområden och arbetsuppgifter vilket skiljer den från de andra annonserna från denna tid.

## Personalvårdsassistent

En deltidsbefattning vid Göteborgs örlogsstation såsom personalvårdsassistent är till ansökan ledig med tillträde den 1 mars 1952.

Befattningen tillsättes av chefen för försvarsstaben.

Personalvårdsassistenten åligger bl. a. att organisera och leda den sociala, ekonomiska och juridiska rådgivningen och upplysningsverksamheten, varvid han i allmänhet minst 2 gånger i veckan skall finnas tillgänglig i särskild lokal för allmän regelbunden mottagning.

Lön utgår med ett arvode av 2.000—2.500:— pr år beroende på det antal timmar assistenten beräkn. tagas i anspråk. (Minimum 400 timmar pr år.)

Till chefen för Göteborgs örlogsstation ställd ansökan, åtföljd av åldersbetyg, meritförteckning jämte de handlingar sökanden önskar åberopa, skall vara inkommen senast den 20 februari 1952.

Närmare upplysningar lämnas av personalvårdsofficeren.  
Tel. 29 20 00 växel 139.

*Göteborgs-Posten februari 1952*

Platsannonserna från 1950-talet har generellt sett ett tydligt genusfokus, där det ofta kommuniceras ut vilket kön som efterfrågas. Vårt resultat visar att platsannonserna oftast är riktade mot kvinnor, eller inget kön alls. Att det är en manlig sökande som efterfrågas verkar inte lika viktigt att förmedla i platsannonsen, även om undantag finns.

### **4.1.2. Källmaterial år 1962**

Utformningen av platsannonserna under denna period har väldigt lik design jämfört med platsannonserna från 1952. Det är fortfarande vanligt med korta yrkesbeskrivningar och att man inkluderar kön i efterfrågan av personal och likt 1950-talet är detaljerade arbetsbeskrivningar ofta frånvarande.

Vi tolkar att platsannonsen nedan till Mölnlycke AB är en administrativ bred tjänst som kan liknas vid en tjänst som HR-administratör idag. Den kvinnliga kontoristen som söks till Rederiaktiebolaget Transatlantic tolkar vi har en anknytning till personalvetaryrket då de söker en "normalskolekompetens, samt handelsutbildning" till deras "befäl och manskapsavdelning". Den beskrivningen tyder på att tjänsten kräver utbildning, innefattar ekonomi och tillhör personalavdelningen. Det skulle enligt oss kunna vara en administrativ roll mot ekonomi och personal, liknande dagens löneadministratör.

Tjänsten som skrivhjälp vid postexpeditionen i Tuve förklaras härmed till ansökan ledig med tillträde snarast. Sokanden bör ha goda kunskaper i maskin-skrivning samt värdnad handstil. Tjänsten är f. n. deltidstjänst med ca 12—15 veckotimmar fördelad på 3—5 veckodagar. Ersättning för tjänst utgår med timmen enligt avtal. Ansökan, åtföljd av meritförteckning och de övriga handlingar som sökande önskar åberopa samt uppgift om tidigare tillträdeslag, skall senast den 30 januari vara inkommen till kyrkorådet i Tuve, Ellis Berg, Grimbo, Tuvevägen, Gbg H. Förfrågningar angående tjänsten kan ställas per tel. Göteborg 22 28 90 eller 22 32 62.

### Kvinnlig kontorist

M

i åldern 25—30 år erhåller anställning på kreditavdelningen vid vårt huvudkontor i Krokslätt. Sokanden bör vara kunnig i maskinskrivning och ha några års kontorsvana.

Svar med sedvanliga ansökningshandlingar till

**MÖLNLYCKE AB**

Box 6, Göteborg 1. Tel. 27 22 60



**KONTORIST**

med erfarenhet från allmänt kontorsarbete erhåller anställning för utbildning till förstekontorist. Anställningen sökes personligen, affärschef Lundberg efterfrågas.

EPA

Andra Långgatan 3  
Tel. 11 15 33.

### Kvinnlig kontorist

med vana vid lagerbokföring eller liknande arbeten samt kunnig i maskin-skrivning erhåller snarast anställning.

For erhållande av närmare upplysningar ring 25 02 20 och tala med vår Kamrer.

**GALON AB**



**KONTORIST**

med erfarenhet från allmänt kontorsarbete erhåller anställning för utbildning till förstekontorist. Anställningen sökes personligen, affärschef Lundberg efterfrågas.

EPA

Andra Långgatan 3  
Tel. 11 15 33.

### Kvinnlig kontorist

med normalskolekompetens samt handelsutbildning erhåller anställning på vår Befäls- och manskapsavdelning. Alder ca 25 år. Platsen sökes vid personligt besök hos personalchefen efter överenskommelse per telefon 17 67 00.

**REDERIAKTIEBOLAGET TRANSATLANTIC**

Göteborgs-Posten februari 1962

#### 4.1.3. Diskursanalys år 1952-1969

Det insamlade materialet visar att platsannonserna innehåller administrativa kompetenskrav och i vissa fall krav på utbildning. Under denna period fanns ingen personlöhögskoleutbildning (Lundmark, 1991) och detta speglas även i platsannonserna som inte efterfrågar den typen av utbildning. Att det inte finns en tydlig efterfrågan på utbildning inom personal under denna tidsperiod stödjer den forskning vi tidigare presenterat, som bl.a. beskriver att personalvetarutbildningen inte skapades förrän på 1980-talet (ibid). Det är som tidigare beskrivit också först efter Bologna-deklarationen som den svenska vidareutbildningen blir vad den är idag, med ett tudelat fokus på både akademisk och praktisk kunskap. Vi ser därför att avsaknaden av efterfrågan på teoretisk kunskap i platsannonserna under denna tid visar på att detta skedde innan utvecklingen av det svenska skolväsendets och akademiseringen av skolan. Att det under denna tid inte finns ett stort fokus på kravställningar

i platsannonserna skulle också kunna vara ett resultat av ett litet utbud av vidareutbildade personer på arbetsmarknaden.

Som vi lyfter med vår titel på epoken finns det två karaktäristiska drag för platsannonserna under denna tid: de innehåller få detaljer i arbetsbeskrivningen och de riktar sig till ett specifikt kön. Dåtidens föreställningar om kön tar sig uttryck i dessa annonser och det i sin tur påverkar vem som efterfrågas. Vi förstår detta som ett uttryck för dåtidens sociala normer och värderingar som utgör den sociala praktiken enligt Faircloughs modell.

Vi kan se spår av personalvetaryrkets historiska utveckling i platsannonserna. Under 1950-1960-talet beskrivs det att personalfunktionen börjar ta plats inom större organisationer och yrket utvecklas till att främst innebära personaladministration (Boglund m.fl. 2013 och Ulfsson Eriksson, 2013). Personaladministration är det som vi också anser oss kunna se i de kontoristtjänster som vi presenterat i tidigare avsnitt. Vi finner inga tecken på att arbete inom personalområdet skulle vara en egen profession under denna tid då platsannonserna inte beskriver arbete med personalfrågor som ett eget yrke. Det gör att vi inte kan se den typen av arbete vara avgränsat i relation till andra yrkesgrupper som Svensson (2010) lyfter som en grund för att vara en profession. Vidare gör avsaknad efterfrågan av en specificerad kunskap att kravet för ett kontrollerat kunskapsområde eller teoretisk kunskap inte heller uppfylls, vilket Svensson (2010) och Lundmark (1991) beskriver är delar för att ett yrke ska vara en profession. Detta styrker även Lundmarks resonemang om att personalvetaryrkets professionaliserings strävan påbörjas senare. Platsannonserna visar enligt oss en bild av yrket som stämmer väl överens med ovan nämnda författares redogörelser av yrket från denna tid.

## **4.2. År 1970-1999 - Epoken för tydliga arbetsbeskrivningar**

Under denna epok börjar platsannonserna ta ett större utrymme i tidningarna. Det är vanligare med en större logga och mer information om företaget och platsannonserna framstår också verka i marknadsföringssyfte. Det finns en stor variation på olika titlar vars arbetsuppgifter har en anknytning till personalarbetets olika delar. Många av rollerna är kombinationer av olika yrkesområden och renodlade tjänster mot personal är svårare att hitta. Ofta så efterfrågas någon typ av examen inom exempelvis ekonomi eller administration eller en socionomexamen. Fram tills slutet av epoken är det ofta ett stort fokus på branschfarenhet



före erfarenhet av liknande arbetsuppgifter, även om det också efterfrågas i många fall. I början av epoken efterfrågas fortfarande maskinskriverskor men i slutet av epoken dyker ordet datorbaserade system upp i några av platsannonserna. Önskvärda personliga egenskaper är något som tillkommer i platsannonserna.

#### 4.2.1. Källmaterial år 1972

Under detta årtionde börjar vissa av platsannonserna bli längre och innehålla mer detaljerad information även om det fortfarande varierar. I vissa av dem förekommer fortfarande efterfrågan av en viss ålder på den som söker, samt att språket som används har typiska manliga och kvinnliga pronomen. Platsannonserna är fortfarande främst riktade mot olika typer av administrativa arbeten som exempelvis sekreterare och kontorist. Platsannonserna beskriver inte ett renodlat personalyrke, utan ofta andra yrkesroller med inslag av personalarbete. Titlar som utlyses är bland annat kontorist, kommunsekreterare, projektadministratör och personal kamrer. Platsannonserna har olika krav på den som söker men återkommande är goda färdigheter i maskinskrivning, kontorsvana och i vissa fall lämplig akademisk examen och erfarenhet av personaladministrativt arbete. Personliga egenskaper börjar för vissa tjänster att efterfrågas.

**STRÖMSTADS  
KOMMUN**

ledigförklarar härmed följande tjänst

**KOMMUNSEKRETERARE**  
vid kommunkansliet

Arbetsuppgifter: Sekreterarskap i kommunfullmäktige samt i kommunstyrelsen och dess utskott (arbetsutskott, personal- och organisationsutskott) ävensom i företagsnämnd, tillfälliga kommittéer och utskott. Utredningsarbete. Personaltjänstfrågor, kort- och långsiktig personalplanering samt personaladministrativa ärenden.

Kvalifikationer: Examen vid socialhögskola, juridisk eller samhällsvetenskaplig examen. Erfarenhet av kommunal verksamhet önskvärd.

Lön: Tjänsten är placerad i lönegrad KA 21.

För tjänsten gälla ABT, TST och KPR samt i anslutning därtill träffade överenskommelser.

Tjänsten tillträdes efter överenskommelse.

Tjänstbarhetsintyg avlämnas vid anfordran.

Sökande, som för högre inplacering än begynnelselöneklassen önskar få tillgodoräkna sig tidigare tjänstgöring, skall ange detta i ansökan.

Ansökan med styrkt meritförteckning och övriga handlingar, sökande önskar åberopa, skall vara kommunstyrelsen, Stadshuset, 452 00 Strömstad, tillhanda senast den 7 februari 1972.

Upplysningar lämnas av kommunstyrelsens ordförande Torsten Torstensson och kanslichefen Jan G. Olsson, tel. 0526/124 30 vx.

KOMMUNSTYRELSEN

*Göteborgs-Posten januari 1972*

I platsannonsen "Strömstads kommun söker kommunsekreterare" är den huvudsakliga arbetsinriktningen personalområdet. Det finns en efterfrågan på examen inom juridik eller samhällsvetenskap, samt erfarenhet från kommunal verksamhet i exemplet. Trots att arbetet innefattar arbete med personalfrågor är det ordet kommunal som lyfts i titeln och också den kommunala erfarenheten som premieras.



**Familjebostäder i Göteborg AB**  
söker

## Personalkamrer

*Arbetsuppgifter:* Handlägga personaladministrativa arbetsuppgifter. Ansvara dels för marknadsföringen och uthyrningen av lägenheter, dels för hyresdebiteringen.

*Rätt person har:* God skolunderbyggnad. Dokumenterad flerårig erfarenhet från ifrågavarande arbetsområden. Utpräglad samarbetsförmåga.

*Vi erbjuder:* Lön efter kompetens, gott kamratskap och trivsamt central arbetsplats.

*Upplysningar:* Lämnas av Rolf Bäck, telefon 031/20 05 10.

Ansökan med löneanspråk, tidigaste tillträdesdag och sedvanliga handlingar sändes senast 2 februari 1972 till FAMILJEBOSTÄDER I GÖTEBORG AB, Box 5151, 402 23 Göteborg 5.

*Göteborgs-Posten januari 1972*


"Personalkamrer till Familjebostäder i Göteborg AB" är ett exempel på en tjänst som innebär handläggning av personaladministrativt arbete. Tjänsten innefattar också andra arbetsuppgifter som är marknadsföring och uthyrning av lägenheter vilket gör att tjänsten inte är renodlad mot personalarbete. Någon form av utbildning efterfrågas i form av god skolunderbyggnad, vilket visar på en flexibilitet kring vilken utbildning den sökande kan ha.

De efterfrågar också erfarenhet från liknande arbetsområden samt att den som söker ska ha god samarbetsförmåga. I den här platsannonsern har företaget även tagit med vad de kan erbjuda till den som börjar arbeta hos dem i form av lön och stämning på arbetsplatsen.

#### 4.2.2. Källmaterial år 1982

Under 1980-talet fortsätter platsannonserna att bli mer innehållsrika jämfört med tidigare årtal. Företagens loggor har fått en självklar plats i platsannonserna och vissa av dem upplevs vara skrivna även i marknadsföringssyfte. De mer innehållsrika arbetsbeskrivningarna förenklar för läsaren att förstå tjänstens innebörd. Under det här årtiondet finns det en ökad variation av tjänster som efterfrågas. Det eftersöks chefer med personalansvar, personaladministrativa tjänster, avlöningsföreståndare och ombudsmän. Olika arbetsuppgifter som beskrivs är utveckling av personal politik, personaladministration, fackligt arbete, lönefrågor, rekrytering samt rådgivning av avtal och lagar. Tjänsterna varierar mellan att innehålla administrativt, operativt och strategiskt arbete. För de tjänster som har en högre titel efterfrågas någon typ av akademisk examen, som exempelvis socionom eller ekonom. Bransch erfarenhet verkar i många fall vara lika viktig som erfarenhet av liknande arbetsuppgifter.

# Personalchef.



Asea gör stora satsningar internationellt och i Sverige. Som ett viktigt led i satsningen på den svenska hemmamarknaden har vi bildat ett nytt bolag, som svarar för försäljningen i Sverige - Asea Svenska Försäljning AB.

Det är ett företag med över 2000 säljare, montörer och tjänstemän fördelade på sju regionkontor, från Malmö i söder till Sundsvall i norr.

Nu behöver vi en personalchef i det här företaget.

**VÅR VIKTIGASTE RESURS.**

Människorna i den nuvarande säljorganisationen och deras samlade kunskaper är den största tillgång vi har. Den måste vi ta vara på, särskilt i en omdaningsperiod som nu.

Din främsta uppgift i det nya företaget blir därför att under VD för försäljningsbolaget planera utvecklingen av vår personal och organisation. Dessutom får du det samlade förhandlingsansvaret gentemot facket.

Du kommer att vara en del av bolagets ledningsgrupp i Västerås och arbeta nära regioncheferna. Räkna där för med många resor till regionkontoren - det är ju där personalen finns. Det blir också ett nära samarbete med moderbolagets personalfunktion, vilket ger dig tillgång till deras samlade resurser.

**ERFARENHET OCH UTVECKLING ÄR NYCKELORD.**

Du bör ha god erfarenhet från näringslivet, helst av arbete som chef i linjefattning och gärna av arbete speciellt med personal- och organisationsfrågor.

Det är stora krav vi ställer, men är du beredd att ta i ordentligt redan från första dagen kan du se fram mot ett spännande jobb i ett nybildat bolag - och mot goda utvecklingsmöjligheter inom en företagsgrupp i förändring.

**GÖR SÅ HÄR:**

Ring och diskutera det här med Göran Holmquist, som är VD för det svenska försäljningsbolaget, telefon 021-13 7020. Eller skriv en kort ansökan, senast 12 februari, till Göran Holmquist, Asea Svenska Försäljning AB, 72183 Västerås.

**ASEA**  
ASEA SATSAR PÅ SVERIGE.

“Personalchef till Asea” visar ett exempel på en platsannons med bild, logga och även en slogan “Asea satsar på Sverige”. Vi tolkar att företaget genom detta använder platsannonsen som ett sätt att marknadsföra sig själva och sitt budskap. Det finns flera budskap som försöker att förmedlas till läsaren i Aseas platsannons. Asea använder mycket text till att beskriva sitt företag och hur de ser på människan innan de går in på tjänsten och kraven för den. Tjänsten har inslag av strategiskt arbete genom utveckling av personal och organisation i nära samarbete med VD och ledning. Arbetsuppgiften att förhandla med facket är en av de arbetsuppgifter som ingår i det breda HR-området idag. För tjänsten efterfrågas inte utbildning, däremot erfarenhet av att arbeta som chef och gärna med personal- och organisationsfrågor. Inga särskilda egenskaper efterfrågas för tjänsten. Företagets mer omfattande beskrivning av sig själva tolkar vi som ett sätt att locka sökande som står bakom deras tankesätt.



**AB Svenska Pressbyrå**

Detaljistföretaget AB Svenska Pressbyrå driver idag drygt 750 kiosker, servicebutiker och servering över hela Sverige. Omsättningen uppgår till ca 2 miljarder och antalet anställda är drygt 4300. Verksamheten är uppdelad på sex regioner med huvudkontor i Stockholm.

Västra Regionen med kontor i Göteborg omfattar 114 försäljningsställen med ca 600 fast anställda och omsätter ca 330 miljoner kr

söker

## PERSONALASSISTENT

Vi söker Dig som har några års erfarenhet av personaladministration, gärna från detaljhandeln.

Hos oss ska Du framförallt arbeta med

- rekrytering av försäljningspersonal
- vikariefrågor
- försäkrings- och pensionsfrågor

men också med

- rådgivning om t. ex. avtal och lagar
- lönefrågor

Ring 031/58 04 80 och fråga efter Carl-Erik Creborg så får Du ytterligare information.

Sänd Dina ansökningshandlingar senast 82-01-28 till

**AB SVENSKA PRESSBYRÅN**  
Personalchefen  
Box 1524  
401 50 Göteborg

AB Svenska Pressbyrå utannonserar en tjänst som är väldigt renodlad mot det breda personalarbetet. Den är administrativ och operativ där den anställda kommer arbeta med rekrytering, bemanning, lön och rådgivning kring avtal och lagar. Företaget börjar sin platsannons med en beskrivning av sig själva med fokus på företaget och tjänsten. Det som efterfrågas från den sökande är erfarenhet av personaladministration, gärna från detaljhandeln. Här ser vi att branscherfarenhet och erfarenhet av liknande arbetsuppgifter premieras.

#### **4.2.3. Källmaterial år 1992**

Många av de platsannonser som vi hittat från 1990-talet är inom kommun, landsting och annan statlig verksamhet. Platsannonserna tar under den här tiden upp en större plats i tidningen än vad de tidigare gjort. Det är vanligt att ge en kort beskrivning av företaget innan platsannonserna riktar mot själva arbetsuppgifterna och kraven. I några av platsannonserna formuleras det att det är en tid av förändring där arbetsmiljöfrågor utvecklas, företag decentraliseras och det görs en utökad satsning på personalfrågor. Vidare får efterfrågade personliga egenskaper ett större utrymme i flertalet av platsannonserna. Det finns en stor variation av titlar och titeln verkar få en tydligare beskrivande funktion av tjänsten. Under 1990-talet efterfrågas många gånger liknande erfarenhet. Flertalet av de administrativa rollerna verkar vara en kombination mellan personal- och ekonomirelaterat arbete och därför efterfrågas också ekonomiutbildning för många av tjänsterna.

Nytt för det här årtiondet är att utbildning inom administration i vissa fall efterfrågas samt att ordet databaserat dyker upp. Databaserat används för att efterfråga erfarenhet av datorbaserade personal- och ekonomisystem samt beskriva att arbetet ska genomföras i ett datorbaserat lönesystem. Ett annat nytt begrepp som dyker upp i 1990-talets platsannonser är PA-arbete.

Stadsmissionen arbetar med vård, behandling och boende för drogberoende människor. Insatser görs också för människor i kris genom rådgivning, familjeterapi, arbetsplatser, flyktingverksamhet m m.  
Vi driver också två second-handbutiker. En utvidgning av verksamheten är aktuell genom bland annat äldreboende-, ungdoms- och u-landsprojekt.  
Stadsmissionen är en stiftelse med ca 120 årsarbetare (200 medarbetare) och en budget på 70 miljoner.



En utökad satsning på personalfrågor gör att Stadsmissionen söker  
**Personalsekreterare**

Tillsvidaretjänst 100%

**Arbetsuppgifter:** Du kommer att arbeta med personalutvecklingsprogram och lönepolicy. Ta fram förhandlingsunderlag och bevaka avtalsförändringar inom personalområdet. Svara för det personalvårdande arbetet. Samordning och utveckling av personalutbildning bl a genom att initiera och planera gästföreläsningar och internutbildningar. Utredningsarbete inom det personaladministrativa området. Vid lönesamordnares semester och sjukdom får du också arbeta med löneuträkning.

**Kvalifikationer:** Högskoleutbildning eller annan jämförbar utbildning. Erfarenhet av arbete med personalfrågor. Stor vikt läggs vid din personliga lämplighet. Vi uppskattar egenskaper som samarbetsförmåga, idériakedom, servicekänsla och förmåga att skapa vi-känsla och engagemang hos personalen. Kristen förankring förutsätts.

**Tillträdesdag:** 1 april, eller efter överenskommelse.

*Göteborgs-Posten januari 1992*

Stadsmissionens platsannons ovan inleds med en beskrivning av verksamheten. Det finns en struktur i platsannonsen med tydliga rubriker över vilken information som finns med. Tjänsten är inom personalområdet och innefattar arbete med personalutvecklingsprogram och lönepolicys. Vi tolkar att tjänsten är administrativ, operativ och strategisk då man dels ansvarar för administration, svarar för det personalvårdande arbetet och utvecklar personalutbildningar. Stadsmissionen trycker på att man kommer lägga stor vikt vid personlig lämplighet och lyfter också egenskaper som uppskattas.

## Distriktsassistent

Ref 6/92

till

Distriktskontoret Dalaberg-Norr

Tjänsten är en vikariatanställning, heltid, t o m 93-06-30.

För att hinna gå en tid bredvid ordinarie befattningshavare vill vi att Du kan tillträda vikariatet i början på maj.

Personal- och ekonomiadministration.

Arbetsuppgifter:

- ★ Leda, samordna och planera den distriktsadministrativa verksamheten. Arbetsledning för 10 personer.
- ★ Arbeta övergripande med distriktets budget-, budgetuppföljning- och planeringsarbete. Ekonomisekreteraren biträder med detta.
- ★ Stödja verksamhetsansvariga när det gäller personalfrågor, arbetsmiljöfrågor och i viss mån ekonomi- och driftsfrågor.
- ★ Ansvara för de gemensamma personaladministrativa frågor inom distriktet som inte ligger på respektive verksamhetsansvarig.
- ★ Handlägga anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten i distriktet.
- ★ Handlägga en del andra administrativa uppgifter.

Vi vill att Du har högskoleutbildning med administrativ inriktning och erfarenhet av liknande arbetsuppgifter, eller annan utbildning och erfarenhet som bedöms likvärdig.

Upplysningar om vikariatet lämnas av distriktsassistent Maria Nilsson tel. 0522-961 31 eller distriktschef Per-Göran Ekengam tel. 0522-961 30.

Facklig företrädare för SKTF är Arne Lindh som träffas på tel. 0522-960 94.

**Skicka Din ansökan med angivande av referensnummer till Socialtjänsten Dalaberg-Norr, 451 81 Uddevalla senast 1992-02-10.**

*Göteborgs-Posten januari 1992*

I platsannonsen där "Distriktskontoret Dalaberg-Norr söker en distriktsassistent" finns det en tydlig koppling mellan personal och ekonomi. Rollen är inom personal- och ekonomiadministration och innehåller handläggning av rehabärenden, arbetsledning, budgetarbete, stöttning mot verksamhetsansvariga gällande frågor om arbetsmiljö, personal och ekonomi. Arbetsbeskrivningen tar upp större delen av annonsutrymmet och en

beskrivning av arbetsgivaren eller önskvärda egenskaper saknas. Kompetenser som efterfrågas för tjänsten är högskoleutbildning med administrativ inriktning eller liknande samt erfarenhet av liknande arbetsuppgifter.

#### **4.2.4. Diskursanalys år 1970-1999**

Från 1970-talet och framåt börjar rollerna förklaras mer genom tydliga arbetsbeskrivningar. Platsannonserna använder en mängd olika yrkestitlar, tjänsterna verkar dock vara en kombination av flera områden och även innehålla arbetsuppgifter som inte har någon direkt koppling mot personalarbete. Detta tolkar vi som ett tecken på att yrket inte har ett kontrollerat kunskaps och arbetsområde och inte står sig som en profession enligt de kriterier som Lundmark (1991) och Svensson (2010) lyfter i sina teorier. Boglind m.fl. (2013) lyfter utveckling av yrket mot att bli mer demokratiskt präglad under 1970-talet. Vi anser oss kunna se den typen av utveckling med arbetsuppgifter som förhandling med facket och utveckling av personalpolitik under denna epok, men från ett årtionde senare.

Boglind m.fl. (2013) beskriver också hur HR-funktionen från 1980-talet tills idag utvecklats från traditionellt personalarbete och administration till mer strategiskt personalarbete och utveckling av processer och personal. 1980-talet innehåller fortfarande flertalet av administrativa tjänster likt tidigare årtionde, men vi hittar också roller som stämmer överens med den utveckling som Boglind m.fl. (2013) refererar till. Det gör vi i platsannonserna som beskriver strategiskt arbete med att utveckla personal, organisation och personalpolitik som fortsätter under 1990-talet. Boglind m.fl. (2013) nämner också att i samband med den våg av decentralisering som skedde under 1970-talet utvecklades personalfunktionen till att under 1980-talet bli mer av en service- och stödfunktion mot linjens chefer. Decentraliseringen av personalfunktionen är en utveckling som inte går hand i hand med en professionaliseringssträvan utifrån Lundmark (1991) och Svenssons (2010) teorier om ett yrke som en profession. Detta eftersom det skapar ett mindre kontrollerat arbetsområde och en svagare position gentemot andra yrkesgrupper.

Genomgående för epoken är att i de fall en utbildning efterfrågas är det efter utbildningar som socionom och inom ekonomi/administration eller likvärdigt. P-linjen som är motsvarig dagens personalvetarutbildning infördes 1981 (Lundmark, 1991) men inte i någon av platsannonserna under denna epok efterfrågas den specifika utbildningen. Det kan bero på att den var relativt ny och därmed kunde klassas som det som i annonserna framställdes som "likvärdigt". Att P-



linjen skulle ses som en likvärdig utbildning utgår vi ifrån då Lundmark (1991) menar att den ursprungligen uppstod från arbetet med att samordna högskolans administrativa och ekonomiska utbildningar. Att utbildningar bli vanligare att efterfråga ser vi som ett svar på akademiseringsprocessen av samhället. Även om P-linjen inte efterfrågas specifikt så hittade vi begreppet PA för första gången under epoken. Begreppet PA-arbete förkortar ordet personalarbete som tidigare använts och har en nära anknytning till P-linjen enligt henne. Detta kan vara ett tecken på att personalarbete har fått ett större fäste på arbetsmarknaden och att utbildningen influerar diskursen för yrket vilket skulle styrka Boglind m.fl. (2013), Ulfsson Erikssons (2013) samt Lundmarks (1991) redogörelser. Vi tolkar därför att efterfrågan på relevant utbildning tyder på att personalvetaryrkets professionaliseringssträvan påbörjas under denna epok, trots dess decentralisering och icke organiserade yrkesområde i början av epoken.

I vissa av platsannonserna från 1990-talet används uttryck som refererar till att det är en tid för förändring där arbetsmiljöfrågor utvecklas, företag decentraliseras och en utökad satsning på personalfrågor. Det kan tolkas som företags försök att referera till den förändring som sker på samhällsnivå. Det är en diskurs som styrker Boglind m.fl. (2013) resonemang av den utveckling som sker av arbete med personalfrågor samt förändringen på arbetsmarknaden med olika intressenters intressen och diskursen visar på hur de förändringarna tar sig i uttryck i platsannonser. Vi menar därför att platsannonserna återger en bild av sin tids sociala kontext. Sammanfattningsvis ser vi att yrkets utveckling uttrycks i platsannonserna från epoken. Vi ser också att det sker en del förändringar av kompetenskrav genom att utbildning och branschfarenhet i större mån efterfrågas.

### **4.3. År 2000-2019 - Internets epok med fokus på personlighet**

Under 2000-talet får efterfrågad personlighet en egen del i platsannonserna med rubriker som "Som person är Du" (taget från platsannonserna för Strålfors nedan). Det framstår som att personlig lämplighet och att stå bakom företagets värderingar är minst lika viktigt som att faktiskt uppfylla de krav på kompetens som finns för tjänsten. Det är också under denna epok som platsannonserna successivt flyttas över till internet. Under den här perioden börjar rollerna bli mer renodlade HR-tjänster där personalarbete inte är en del av en annan roll utan

en egen tjänst. I slutet av epoken dyker en ny rubrik upp som är “vi erbjuder”. Det är företagets sätt att kunna sälja in sig själv mot den arbetssökande i form av att nämna utvecklingsmöjligheter, kultur och aktiviteter.

#### **4.3.1. Källmaterial år 2002**

Detta årtionde visar likt tidigare årtionde tydliga arbetsbeskrivningar och specificerade krav på den efterfrågade, samtidigt som man efterfrågar vissa personliga egenskaper. En typ av platsannonser är riktade mot verksamhets- och enhetschefer. Chefpositionen innefattar ofta personalansvar och utveckling av medarbetare, samt verksamheten. Det är vidare vanligt att arbetsbeskrivningen lyfter arbetsmiljöarbete, utvärdering av verksamhetens resultat och måluppföljning. Annonserna har ofta utbildningskrav på högskola och/eller liknande arbetslivserfarenhet sedan tidigare. Den här typen av tjänst liknar dagens tjänster inom strategisk HR.

Annonserna nedan med titeln Personalchef är ett exempel på hur en platsannons som är öppet riktad mot dåtidens personalfunktion är utformad. Här tas uppgiften som facklig representant fram i arbetsbeskrivningen och PA-utbildningen efterfrågas, till skillnad från annonser som tidigare beskrivits med personalansvar men utan ordet personal i titeln. Vi ser att platsannonserna som använder sig av ordet personal i titeln också innefattar vad vi idag ser som klassiska roller inom personalvetaryrket som löneadministration, fackliga förhandlingar och ledande av personal. Det nämns även i vissa annonser mer strategiska uppgifter som utveckling av personal, avtal och arbetsmiljö, vilket liknar tjänsterna som verksamhets- eller enhetschefer.

Strålfors är ett IT-fokuserat Business-to-Business-företag med grafisk tradition verksamt med helhetslösningar inom området informationsöverföring. Strålfors utvecklar, producerar och levererar system, tjänster och produkter för effektiv kommunikation av affärskritisk

information. Koncernen omsätter 3,1 miljarder SEK och har egen verksamhet i elva länder med runt 1900 medarbetare. Strålfors B-aktie är noterad på Stockholmsbörsen sedan 1984.

**Strålfors**



## PERSONALCHEF

som kan se runt hörnet och som vill ta ansvar för löneförhandlingarna i Sverige!

Du blir en av två personalchefer i Sverige och rapporterar till personaldirektören för Strålforskoncernen. Tillsammans med våra personalchefer runt om i koncernen ingår Du i vårt internationella team där vi tillsammans utvecklar, anpassar och implementerar HR-processer.

Du ansvarar för att initiera, samordna och genomföra våra årliga löne-revisioner och svarar för den lokala lönebildningen vid Strålfors samtliga verksamheter i Sverige. I Sverige är vi ca 850 anställda representerade av fackförbunden inom Grafiska Fackförbundet, Ledarna, Industrijänstemannaförbundet och Civilingenjörsvetenskapsförbundet. Strålfors ingår som arbetsgivare i Grafiska Företagens Förbund. I Dina arbetsuppgifter ingår att medverka – både på egen hand och i projektform – till att förändra, utveckla och anpassa både etablerade och framtida processer. HR-processer är en viktig del i den ISO-certifiering som Strålfors haft sedan 1991. Eftersom intern information ligger inom HRs ansvarsområde ser vi gärna att Du också kan stödja den funktionen i vissa projekt.

Vi vänder oss till Dig som har en akademisk PA-utbildning eller annan jämförbar universitetsutbildning samt god erfarenhet av förhandlingar. I Din bakgrund ser vi gärna en blandad HR-erfarenhet från några olika företag där Du även kommit i kontakt med ett internationellt arbetssätt. Med tanke på vår geografiska spridning är det en förutsättning att Du behärskar engelska i både tal och skrift.

Som person kan Du arbeta prestigelöst och med glimten i ögat. Du förstår och ser glädjen i att arbeta konsultativt och har förmågan att arbeta för att utveckla affärsmässig konkurrenskraft. Naturligtvis tycker Du om högt tempo och förändringsmiljöer, förstår balansen i att kunna arbeta strukturerat och

analytiskt och samtidigt kunna medverka till att stärka Strålfors genom sina anställda. Dina ambitioner att utvecklas kombinerar Du med en stark initiativkraft och ser spänningen i att arbeta både vardagligt operativt och långsiktigt strategiskt. Vi vill gärna att Du kan se och förmedla nya infallsvinklingar inom området och har en pedagogisk förmåga att kunna förmedla ett modernt tänkande till våra operativa enheter. Vår målsättning är att kontinuerligt förmedla användbara HR-verktyg som gör att Strålfors kärnvärden Värme, Proaktivitet och Tillförlitlighet blir levande i det dagliga arbetet.

**Din placeringssort**  
blir Göteborg med tanke på att en av våra större produktionsanläggningar finns i Högsbo industriområde.

**Vi ser gärna**  
att kvinnor känner sig inspirerade att söka befattningen. Idag har vi kvinnliga personalchefer både i Danmark och Schweiz.

**Ytterligare information**  
får Du genom att kontakta personaldirektör Rolf Ek på telefon 08-601 10 18 eller vår danska personalchef Kathrine Hougaard på telefon +45/43 26 30 05.

**Välkommen med Din ansökan**  
helst via e-post till: [rolf.ek@stralfors.se](mailto:rolf.ek@stralfors.se).  
Söker Du via post är adressen:  
Strålfors AB, Human Resource, 341 84 Ljungby.  
Märk kuvertet med "Personalchef" och senast den 21 januari vill vi ha Din ansökan.  
Läs mer om Strålfors på [www.stralfors.se](http://www.stralfors.se)

- *nyttänkare inom informationsöverföring* -

*Göteborgs-Posten januari 2002*

Det finns under detta årtionde också en tredje typ av titlar för annonser som innehåller vanliga arbetsuppgifter för dagens personalvetare. Dessa är varken kopplade till chefsroller eller innehåller ordet personal. Exempel på dessa titlar är projektledare, ombudsman och som bilden nedan visar rådgivare.

## TRR söker fler rådgivare

TRR Trygghetsrådet bidrar till att skapa trygghet, möjligheter och utveckling för individer och företag i förändring. TRR omsätter cirka 1 miljard årligen. Vi är cirka 200 anställda på drygt 30 platser i landet. 30 000 företag med 650 000 medarbetare är anslutna till oss. Omställningsavtalet mellan arbetsgivareförbund i Svenskt Näringsliv och Privattjänstemannakartellen (PTK) är grunden i TRR:s verksamhet.

### Stort kontaktnät

Som rådgivare kommer du att ingå i en grupp om cirka 100 rådgivare spridda över hela landet, fördelade på drygt 30 kontor. I rollen som rådgivare arbetar du med företagsledningar, chefer och representanter för fackliga organisationer, där du ger råd och stöd samt förmedlar erfarenheter i hur man hanterar övertalighetsprocesser.

### Vägledning

Du arbetar aktivt med personer som löper risk att bli uppsagda eller har blivit uppsagda. Du ger råd och stöd så att vägen till det nya jobbet eller det egna företaget blir så kort som möjligt. För att hålla sig i framkanten utvecklar TRR ständigt sin professionalism i nya metoder och arbetssätt.

### Erfarenhet och kunskap

Vi har bred och djup kunskap om förändringsarbete i företag. Vi har stor erfarenhet av att arbeta med människor från olika företag och branscher. Flertalet rådgivare kommer från ledande befattningar i näringslivet eller har drivit egna företag.



### Vi söker dig som:

- har en gedigen erfarenhet från omställningsarbete inom privata näringslivet, gärna i ledande befattning inom HR-området
- tycker om att arbeta med människor
- har erfarenhet av att driva projekt och att bygga nätverk
- är beredd på att resa inom ett visst geografiskt område
- har en akademisk grundutbildning och är i 35-45-års åldern

Du är välkommen att sända din ansökan **senast den 25/1 2002** till: TRR Trygghetsrådet, Box 11424, 404 29 Göteborg.

Har du frågor kan du ringa regionchef **Claes-Göran Ivarsson** på tel: **031-739 14 01**.



TRR Trygghetsrådet  
Box 114 24  
404 29 Göteborg  
[www.trr.se](http://www.trr.se)

Trygghet  
Möjligheter  
Utveckling

*Göteborgs-Posten januari 2002*

Platsannonserna från TRR efterfrågar en person som vill arbeta stöttande och rådgivande mot företagsledningar och fackliga organisationer. De söker efter en kandidat med erfarenhet från omställningsarbete inom privat verksamhet och gärna i en ledande HR-position. Här finns också krav på akademisk utbildning samt att vara i en viss ålder. Denna beskrivning visar tydligt att tjänsten berör HR-yrket även om det inte syns tydligt i annonstiteln. Det är samma sak med platsannonserna för tjänsterna som projektledare och ombudsman. Där beskrivs arbetsuppgifter som fackliga förhandlingar, arbetsmiljöarbete och det efterfrågas högskoleutbildning, dock inte specifikt PA-utbildningen.

### 4.3.2. Källmaterial år 2019

Annonserna från 2019 är tagna från platsbanken. Vid den här tidpunkten märks det att arbetsgivarna försöker sälja in sig själva till den arbetsökande. Ett stort utrymme av annonserna används för att sälja in företaget, dess värderingar och företagskultur. Detta kan

vara ett sätt att framställa sig själv till en attraktiv arbetsgivare och att attrahera rätt sökande. Här följer ett exempel som visar på detta:

Hos oss hittar du ett gäng drivna individer med stor passion för HR. Genom bred kunskap, mycket energi och stort engagemang får vi fler att förstå värdet av HR. (HR On Demand, 2019)

I många av annonserna används begrepp som värderingsstyrkt företag och likasinnade personer, vilket kan ses som ett exempel på att man vill attrahera sökande som passar in i de värderingar som företaget står för.

Återkommande i annonserna är en presentation av företaget, kulturen, arbetsgruppen, arbetsbeskrivning och kvalifikationer för tjänsten. Ett avsnitt som dyker upp i flertalet av annonserna är "Vi erbjuder dig". Där presenteras information om arbetsplatsen som visar på vad man får mer utöver det förväntade arbetet. Ofta är det något som rör utvecklingsmöjligheter, kompetensutveckling, kultur och aktiviteter på arbetsplatsen. Ett exempel är:

Arbetskulturen kan definieras som kreativ, avslappnad, och utmanande. Vi är ett tigt arbetslag som hjälps åt och tar hand om varandra. Det är högt i tak och trevlig stämning och vi ordnar ofta aktiviteter, så som curling, pingisturneringar, after work och middagar. (Software Skills, 2019)

Av de utvalda annonserna från 2019 finns yrkestitlarna HR-strateg, HR-konsult, personaladministratör, HR-generalist, personalhandläggare, rekryterare, rekrytering- och bemanningspartner och sourcer. Begreppet HR används mer frekvent i annonserna under den här tiden. För tjänsterna efterfrågas fortfarande liknande erfarenhet och för ungefär hälften så efterfrågas även en akademisk utbildning inom personal/HR eller likvärdigt. Andra krav som återkommer i annonserna är språkrav, systemvana, telefonvana samt gärna branscherfarenhet. Det finns breda administrativa personaltjänster, specialisttjänster mot rekrytering samt ledande befattningar som arbetar både operativt och strategiskt med HR. Återkommande arbetsuppgifter är stöd mot chef och verksamhet, arbetsmiljö, lön, arbetsrätt och utveckling av processer.

En vanlig del i annonserna är att förtydliga de personliga egenskaper som efterfrågas av den sökande med en motivering om varför det är viktigt för den specifika tjänsten. I en av annonserna står det så här:

För att trivas och utvecklas med oss är det viktigt att du gillar att ta ett stort ansvar för dig och ditt arbete. Du har en förmåga att få saker att hända och är effektiv i din kommunikation. Vidare är du en fena på att samarbeta och tycker att det stimulerande att arbeta mot högt uppsatta mål tillsammans med andra. (PS Partner, 2019)

Denna typen av beskrivningar kan tyda på att personlig lämplighet är något som värdesätts i rollerna. Arbetsgivarna har ofta kreativa sätt att lyfta fram detta på. Ytterligare ett exempel på detta är:

Var du snabbast på pussel som barn? Är du den i kompisgänget som fixar resor, bokar restauranger, fixar fester? (PS Partner, 2019)

#### **4.3.3. Diskursanalys år 2000-2019**

Vi ser att kravställningen för yrket har förändrats i platsannonserna från denna epok, då de i större mån efterfrågar en personalvetarutbildning. Det stämmer överens med Lindberg (2016) och Ek m.fl. (2011) beskrivning om hur Bologna-deklarationens teoretiska påverkan att den svenska högskolan ska ge studenter en högre anställningsbarhet. Vi menar vidare att vårt resultat visar att det blir vanligare att arbetsgivaren ställer krav på en personalvetenskaplig utbildning för personalvetenskapliga tjänster, vilket gör att utbildningen i många fall gör den sökande mer efterfrågad. Att det blir vanligare att efterfråga personalvetarutbildningen kan tolkas som att utbildningen skapar en högre anställningsbarhet. Att utbildningen inte alltid är ett krav tillåter dock även slutsatsen att personalvetarutbildningen inte ökar anställningsbarhet mer än andra jämförbara utbildningar, vilket går i linje med Lindbergs bedömning (2016). Bologna-deklarationen skulle kunna vara en process som fortfarande utvecklar vårt samhälle och kommer att fortsätta påverka svensk högre utbildning, vilket med tiden skulle kunna innebära att utbildningen blir en förutsättning för att få tillgång till yrket. En sådan utveckling kan ses som att utbildningen blir en legitimering av kompetens för personalvetryrket, utbildningen kan också innebära ett tydligare teoretiskt ramverk för yrket. Det skulle i teorin

skapa en starkare grund för att kalla personalvetaryrket för en profession utifrån Lundmarks (1991) och Svenssons (2010) teorier om vad som utgör en profession.

Under den här perioden börjar rollerna bli mer renodlade HR-tjänster som innefattar arbetsuppgifter som vi tidigare kopplat mot personalvetaryrket. Tidigare har tjänsterna anknutit till personalarbete genom vissa av arbetsuppgifterna, men även innehållit arbetsuppgifter som inte har en anknytning till det yrkesområdet, som exempelvis ekonomiarbete. Fler olika tjänster inom HR-yrket ges uttryck för under epoken, där man utlyser mer specificerade HR-tjänster än tidigare. Nu söks istället alltifrån en rekryterare för ett speciellt arbetsområde till HR-generalister. Det tolkar vi som ett tecken på att yrket börjar positionera sig som en organiserad grupp på arbetsmarknaden och tyder på en fortsatt professionaliseringssträvan för de yrkesverksamma. Att det börjar bli en egen yrkesgrupp syns också i platsannonsernas titlar där ordet HR är vanligt samt andra yrkesgemensamma befattningar, som exempelvis rekryterare. Denna förändring kan tänkas hänga ihop med den samhällsutvecklingen som Ulfsson (2013) beskriver där personalen fått ett allt större fokus. Särskilt med hänsyn till att hon förklarar att personalvetaryrket är omvärldskänsligt och ständigt utvecklas och formas i relation till sin omvärld.

Ju närmre nutid vi kommer i vår studie desto mindre litteratur och forskning finns naturligtvis om vårt ämne. En utveckling som vi ser att det blir en självklarhet att inte bara efterfråga konkreta erfarenheter, kompetenser och utbildning utan även rikta sig mot en specifik individ och beskriva en önskad personlighet. Kravställningen under 2000-talet är också mer specificerade jämfört med tidigare år, det är ofta en egen del med rubrik som förklarar tydligt vad som krävs för respektive tjänst. Ett vanligt krav är liknande erfarenhet sedan tidigare. Det är vanligare att efterfråga erfarenhet av liknande arbetsuppgifter än branscherfarenhet, och om branscherfarenhet efterfrågas är det ofta ett komplement till det förra vilket skiljer sig från tidigare epoker. Kompetenskraven som ställs på dagens personalvetare kan genom annonserna ses ha förtydligats markant under denna tid och också ökat till att innehålla en personlighetsbeskrivning. Vi ställer oss frågan om denna nya trend med att efterfråga en specifik individ i platsannonserna kan vara ett uttryck av samhällsutvecklingen och en återspeglning av en ny social praktik. Vi ser att platsannonserna har ett större fokus på att sälja och marknadsföra tjänster och arbetsgivaren vilket kan ses som en mer säljande samhällsdiskurs, vilket är liknande Lindelöws (2016) beskrivning av platsannonsens funktion

som mer än ett rekryteringsverktyg. Likaså finns det en ökning av att lägga till vad som erbjuds utöver tjänsten i sig, som exempelvis förmåner. Vi tolkar att detta kan tyda på att det inte längre är arbetsgivaren som har makten i utannonsering av tjänsterna utan att makten flyttats över till den sökande. Om så är fallet kan det tänkas bero av ekonomiska faktorer så som en möjlig högkonjunktur.



## 5. Avslutande diskussion

I föregående avsnitt presenterades vårt resultat och en diskursanalys av de platsannonser vi använt oss av för denna studie. Vårt resultat visar att det syns tydliga historiska förändringar gällande hur platsannonser är utformade, vad som efterfrågas och hur organisationer marknadsför sig genom dem. Det vi kommer att diskutera i detta avsnitt är våra slutsatser gällande studiens syfte och frågeställningar utifrån de fynd som våra diskursanalyser visar på.

### 5.1. Slutsatser

Vår studie visar på att idealbilden av personalvetaren som framställs i platsannonser är en effekt av sin omvärld. Personalvetaryrkets platsannonser uppvisar en bild av att yrket fortsätter att utvecklas mot en profession enligt Lundmark (1991) och Svenssons (2010) kriterier, men att det idag inte finns tillräckligt med belägg för att yrket har uppnått kraven för en profession. Den slutsatsen grundar vi på att yrket utläst från platsannonser inte verkar ha eller kräva enhetliga teoretiska krav, någon form av legitimering för yrket eller någon gemensam yrkesintegritet, som Lundmark (1991) och Svensson (2010) beskriver grundar en profession. Att personalvetaryrket fortsätter att utvecklas enligt sin professionaliseringssträvan visas i platsannonser genom en ökad efterfrågan av utbildade personalvetare, och en mer enhetlig kategorisering av yrket. Efterfrågan på en personalvetenskaplig utbildning tyder på att yrket strävar mot ett kontrollerat kunskapsområde och den mer frekventa användningen av ordet "HR" i titlarna ger uttryck för en tydligare positionering av yrket gentemot andra yrkesgrupper.

Förändringarna som skett från tidigt 50-tal tills idag visar på stora skillnader i de kompetenskrav som efterfrågats i platsannonserna. Vi kan genom vår studie se en förändring av beskrivningen av yrket över tid och dess uttryckta kompetenskrav. Initialt fanns en avsaknad på efterfrågan av teoretisk kunskap från arbetsgivaren, som senare efterfrågade utbildning inom exempelvis ekonomi och administration till att idag vanligtvis efterfråga en utbildning inom personalvetenskap. Kompetenskraven på personalvetaren har förändrats från att efterfråga erfarenhet av liknande arbetsuppgifter till att inkludera branschkunskap och så småningom även innefatta rätt personliga egenskaper för tjänsten. Vi ser därför att kompetenskraven på en personalvetare idag har förändrats i linje med yrkets professionaliseringssträvan och samhällets akademiseringsprocess. Akademiseringen då vi

tolkar tydligare utbildningskrav som ett svar på samhällets utveckling av högre utbildningar inom Sverige. Professionaliseringssträvan då en tydligare teoretisk grund och position på arbetsmarknaden kan ses som ett sätt att legitimera och kontrollera yrkesgruppen och även organisera yrket. Den allt vanligare trenden att söka efter en specifik personlighet tror vi är ett tecken på en mer individualiserad diskurs i samhället som i sin tur påverkar platsannonsernas utformning och därmed även kompetenskraven för personalvetaren.

De tjänster och arbetsuppgifter som vi funnit i platsannonserna skiljer sig markant mellan årtiondena och visar på att yrket följt den historiska utveckling som tidigare beskrivits. Det stödjer Helgessons (2011) beskrivning av platsannonserna som en spegelbild av sin tids värderingar och kontext. Att vissa decenniums förändringar inte återfinns i platsannonser från samma tid som tidigare teori beskrivit, utan först ett årtionde senare tror vi är en effekt av att den sociala praktikens påverkan på den diskursiva praktiken tar tid. Det vill säga att en ny diskurs troligtvis inte föds samtidigt som samhällsförändringen utan är en förändring som sker över tid.

Den här studien är relevant för personalvetaren för att förstå den komplexa bilden av vilka faktorer på samhällsnivå som tillsammans har påverkat yrkets utveckling över tid. Det stärker den tidigare teorin om att personalvetaryrket är en effekt av sin omvärld och hur samhällsdiskursen kan återspeglas i platsannonser. Utifrån denna studie tycker vi oss kunna dra slutsatsen att beskrivningen av yrket har genomgått stora förändringar och att det även i framtiden kommer att fortsätta förändras som en spegelbild av det samhälle det befinner sig i. Vi menar därför att personalvetaren är en anpassningsbar yrkesgrupp som kommer att behöva omformas för att uppfylla de krav på kompetens som organisationen i sin tid har behov av. Genom att skapa en medvetenhet om det kan det stärka framtida personalvetare att positionera sig gentemot andra yrkesgrupper och fortsätta sin strävan mot att bli en profession.

## **5.2. Förslag till vidare forskning**

Under genomförandet av vår studie upptäckte vi en diskurs som förändrades markant under vår valda tidsperiod men som vi inte haft i syfte att undersöka. Den diskurs som gått från att under 1950-talet var dominerande till att idag nästan vara uttraderad, är diskursen som inkluderar kön. Under den första epoken från 1950-talet till 1969 är det vanligt att inkludera önskat kön på den efterfrågade personen i platsannonserna. Därifrån och framåt går det att se en förändring i språket som används i annonserna och redan under 1970-talet blir det

vanligare med könsneutrala pronomen. Den typen av särskiljning på arbetssökande utifrån kön, men även ålder, övergår till sist till att knappt existera i annonserna. Det är intressant att en sådan tydlig förändring av språket börjar sker i annonserna långt innan diskrimineringslagen infördes i Sverige. Språket är i många fall likvärdigt de rekommendationer som Platsbanken (2019) ger på sin hemsida för att hjälpa arbetsgivare kring hur de kan formulera sig för att inte bryta mot diskrimineringslagen som infördes i Sverige 2009. Förändringen som sker i platsannonser skulle kunna kopplas till Helgessons (2011) resonemang om att platsannonser är en spegelbild av sin tids värderingar och kontext och att i takt med samhällets utveckling har diskursen kring genus förändrats.

Vi tror därför att det hade varit av ett vetenskapligt intresse att fördjupa sig i genusediskurser utifrån ett historiskt perspektiv inom platsannonser. Detta för att kunna skapa en ökad förståelse av hur förändringen på arbetsmarknaden och i samhället i stort har påverkat könsdiskursen utifrån ett genusperspektiv långt innan det blev lagstadgat.

# Referenslista

## Källmaterial

### Platsannonser tillhörande Epok 1

AB Henning Persson. (1952, februari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

A.J. Karlsson & Son A-B. (1952, februari). Kvinnl. kontorist. Göteborgs-Posten.

Anonym. (1952, februari). Ung kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

Anonym. (1952, februari). Ung dam. Göteborgs-Posten.

Gillblads. (1952, februari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

Göteborgs örlogsstation. (1952, februari). Personalvårdsassistent. Göteborgs-Posten.

Munksjö Aktiebolag. (1952, februari). Kvinnlig sekreterare. Göteborgs-Posten.

Prima Kraft. (1952, februari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

Svenska pressbyrån. (1952, februari). Kvinnlig kontorist . Göteborgs-Posten.

Textil AB. (1952, februari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

Alderobolagen AB. (1962, januari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

Galon AB. (1962, januari). Kvinnlig kontorist . Göteborgs-Posten.

Mölnlycke AB. (1962, januari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

Philipsons i Göteborg Bil AB. (1962, januari). 17-18 års kvinnlig kontorist .  
Göteborgs-Posten.

Pååls. (1962, januari). Kvinnlig kontorist . Göteborgs-Posten.

Rederiaktiebolaget Transatlantic. (1962, januari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-  
Posten.

Skandinaviska banken. (1962, januari). Kvinnlig sekreterare. Göteborgs-Posten.

Thorsten F. Albrektson. (1962, januari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

Trelleborgs gummitfabriks Göteborgs AB. (1962, januari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

Yngeredsfors Kraft Aktiebolag. (1962, januari). Sekretare. Göteborgs-Posten.

## **Platsannonser tillhörande Epok 2**

AB Skandiatransport. (1972, januari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

AB Skånska cementgjuteriet. (1972, januari). Sekreterare. Göteborgs-Posten.

Bohusläns allmänna försäkringskassa. (1972, januari). Kontorsbiträden. Göteborgs-Posten.

Centrala Studiehjälpnämnden. (1972, januari). Projektadministratör. Göteborgs-Posten.

Centrala Studiehjälpnämnden. (1972, januari). Projektadministratör. Göteborgs-Posten.

Familjebostäder i Göteborg AB. (1972, januari). Personalkamrer. Göteborgs-Posten.

Göteborgs och Bohus Läns åkeriförening. (1972, januari). Kvinnlig kontorist. Göteborgs-Posten.

Hohn Mattson Byggnads AB. (1972, januari). Sekreterare. Göteborgs-Posten.

Per Kjellén & CO AB. (1972, januari). Kontorist. Göteborgs-Posten.

Radona/Helinos. (1972, januari). Kontorist. Göteborgs-Posten.

Strömstadskommun. (1972, januari). Kommunsekreterare. Göteborgs-Posten.

Trioplast AB. (1972, januari). Assistent till försäljningschef. Göteborgs-Posten.

AB Svenska Pressbyrån. (1982, januari). Personalassistent. Göteborgs-Posten.

Asea. (1982, januari). Personalchef. Göteborgs-Posten.

Ciba-Ceigy Aktiebolag. (1982, januari). Medarbetare till personalavdelningen.  
Göteborgs-Posten.

DHR Tranåsbaden. (1982, januari). Chef. Göteborgs-Posten.

Eda kommun. (1982, januari). Socialchef. Göteborgs-Posten.

Ingemansson akustik. (1982, januari). Chef för Stockholmskontoret. Göteborgs-  
Posten.

Jämtland Härjedals Produktion. (1982, januari). Personalchef. Göteborgs-Posten.

Munkfors kommun. (1982, januari). Personalsekreterare. Göteborgs-Posten.

Sundsvalls kommun. (1982, januari). Chef för administrativa avdelningen. Göteborgs-  
Posten.

Svenska Driftpersonalförbundet. (1982, januari). Ombudsman. Göteborgs-Posten.

Uddevalla centrallasarett. (1982, januari). Avlöningsföreståndare & Personalassistent.  
Göteborgs-Posten.

Arbetskyddsstyrelsen. (1992, januari). Tillsynsdirektör. Göteborgs-Posten.

Astra Hässle. (1992, januari). Löneadministratör. Göteborgs-Posten.

Göteborgs universitet. (1992, januari). Högskolesekreterare. Göteborgs-Posten.

Landstinget Halland. (1992, januari). Personalchef. Göteborgs-Posten.

Mölnåls kommun. (1992, januari). Hemtjänstassistent. Göteborgs-Posten.

Socialtjänsten Dalaberg-Norr. (1992, januari). Distriktsassistent. Göteborgs-Posten.

Stadsmissionen. (1992, januari). Personalsekreterare. Göteborgs-Posten.

Vattenfall AB. (1992, januari). Personalchef. Göteborgs-Posten.

Vårdhögskolan i Göteborg. (1992, januari). Institutionssekreterare/intendent.  
Göteborgs-Posten.

### Platsannonser tillhörande Epok 3

Gryning Vård AB. (2002, januari). Institutionschef. Göteborgs-Posten.

Göteborg Stad, Högsbo. (2002, januari). Projektledare/chef. Göteborgs-Posten.

Göteborg stad, Majorna. (2002, januari). Enhetschef. Göteborgs-Posten.

Göteborg stad, Örgryte. (2002, januari). Verksamhetsledare. Göteborgs-Posten.

Marks kommun. (2002, januari). Verksamhetschef. Göteborgs-Posten.

Primärvården Fyrbodals. (2002, januari). Personalsekreterare. Göteborgs-Posten.

Primärvården Södra Älvsborg. (2002, januari). Verksamhetschef. Göteborgs-Posten.

Sahlgrenska akademien. (2002, februari). Personalchef. Göteborgs-Posten.

Sif Göteborg. (2002, januari). Ombudsman. Göteborgs-Posten.

Strålfors. (2002, januari). Personalchef. Göteborgs-Posten

Tranemo kommun. (2002, januari). Personalchef. Göteborgs-Posten.

TRR Trygghetsrådet. (2002, januari). Rådgivare. Göteborgs-Posten

Arbetsförmedlingen (2019). *HR-generalist till Experis*. [hämtad 2019-05-02] från: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Platsbanken/>

Arbetsförmedlingen (2019). *HR-generalist till teknikföretag i Göteborg*. [hämtad 2019-05-02] från: [https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Platsbanken/annonser/8262381?fbclid=IwAR36lsLk8xqbJ4WlxDBjdpn2II7UcG7wUIBcg6j\\_TV25UUDRwcFG7-JjNOo](https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Platsbanken/annonser/8262381?fbclid=IwAR36lsLk8xqbJ4WlxDBjdpn2II7UcG7wUIBcg6j_TV25UUDRwcFG7-JjNOo)

Arbetsförmedlingen (2019). *HR-strateg med inriktning mot skatteavdelningen*. [hämtad 2019-05-02] från: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Platsbanken/annonser/8277699>

Arbetsförmedlingen (2019). *Passionerad HR-konsult till HR On Demand*. [hämtad 2019-05-02] från: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Platsbanken/annonser/8282332>

Arbetsförmedlingen (2019). *Personaladministratör till Häktet i Göteborg*. [hämtad 2019-05-02] från: [https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Platsbanken/annonser/8283420?fbclid=IwAR0F1czWMqYTI5fhp8C\\_-fWIR\\_uhl9U2RPG-\\_vLLVZ-\\_3clqUfUkSZqazYM](https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Platsbanken/annonser/8283420?fbclid=IwAR0F1czWMqYTI5fhp8C_-fWIR_uhl9U2RPG-_vLLVZ-_3clqUfUkSZqazYM)

Arbetsförmedlingen (2019). *Personalhandläggare till Göteborgs universitet*. [hämtad 2019-05-02] från: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Platsbanken/annonser/8281982?fbclid=IwAR3vkVECgMz69c4paKYVTO5XfbV5I2ae4MrzJRm5hAmH11AgGJ4IGtonPMs>

Arbetsförmedlingen (2019). *Rekryterare*. [hämtad 2019-05-02] från: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Hitta-jobb/Platsbanken/annonser/23212079>

Arbetsförmedlingen (2019). *Rekryterings- och bemanningspartner till Capio Närsjukvård*. [hämtad 2019-05-02] från: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Hitta-jobb/Platsbanken/annonser/8256533>

Arbetsförmedlingen (2019). *Sourcer till PS Partner*. [hämtad 2019-05-02] från: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Hitta-jobb/Platsbanken/annonser/8219725>

## Litteratur

Arbetsförmedlingen (2019). *Regler om diskriminering i platsannonser*. [hämtad 2019-05-09] från URL: <https://www.arbetsformedlingen.se/open/Regler-om-diskriminering-i-platsannonser.html>

Boglund, Anders, Hällsten, Freddy, & Thilander, Per. (2013). *HR-transformation på svenska: Om organisering av HR-arbete*. Lund: Studentlitteratur AB (1:3 uppl.)

Braun, V. & Clarke, V. *Using thematic analyses in psychology* (2006). *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101. [hämtad 2019-04-22] från URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>

Diskrimineringsombudsmannen (2019). *Diskrimineringslagen*. [hämtad 2019-05-09] från URL: <http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>



Ek, Anne-Charlotte, Ideland, Malin, Jönsson, Sandra, & Malmberg, Claes. (2011). Högskoleutbildning i spänningsfältet mellan akademisering och marknadifiering. *Proceedings Att Leda Högre Utbildning*;, 1-5.

Fairclough, Norman [1992] 2009. *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity Press.

Helgesson, K., & Göteborgs universitet. Institutionen för svenska språket. (2011). *Platsannonser i tiden den orubricerade platsannonser 1955-2005* (Göteborgsstudier i nordisk språkvetenskap, 15). Göteborg: Institutionen för svenska språket, Göteborgs universitet.

Högskoleverket (2004). Utvärdering av personal- och arbetslivsprogrammen vid svenska universitet och högskolor. Högskoleverkets rapportserie 2004:28R

Lindberg, O. (2016) Nyttig, utvald eller bildad? I B. Sparrhoff, G., & Fejes, A. (Red.). *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur AB (2. uppl. ed.)

Lindelöw, M (2016). *Kompetensbaserad personalstrategi* (2:a utgåvan) Stockholm: Natur & kultur.

Lundmark, A. (1991). *Högskoleutbildning för personalarbete: Bakgrunden till och utvecklingen av linjen för personal- och arbetslivsfrågor i ett läroplansteoretiskt perspektiv* (Pedagogisk forskning i Uppsala (1978), 99). Uppsala: Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.

Löfgren Martinsson, M. (2008). *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor - om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet* (Doktorsavhandling, Lunds Universitet, ISBN 978-91-628-7427-8). Lund: E-Husets tryckeri. Hämtad 2019-04-08 från: <https://lup.lub.lu.se/search/ws/files/5591639/1038653.pdf>

Statistikmyndigheten SCB, (2018) Snabbfakta. Hämtad 2019-04-06 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivan-i-sverige/>

Svensson, Lennart G. (2010). *Professionella Villkor Och Värderingar. En Sociologisk Studie Av Akademiker I 1990-talets Sverige*. Rapport 126, Sociologiska inst. Göteborgs universitet.

Ulfsdotter Eriksson, Y. *Personalvetenskap - Som Förhållningssätt*. 1. Uppl. ed. Stockholm: Liber, 2013. Print

Winther Jørgensen, M., & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode* (1. udg. ed.). Frederiksberg: Samfundslitteratur: Roskilde Univ.forl